



Schlussbericht (Update)

Fokus Arbeit

Evaluation einer Gruppenintervention
für Sozialhilfebezügler*innen der Stadt Biel-Bienne

Autor*innen:

Simon Steger (Projektleiter), Dorian Kessler (stv. Projektleiter), Jürg Fassbind, Daniel Flückiger,
Tatiana Hostettler, Nathalie Joder, Fabienne Schüpbach, Andrea Vogel-Kissling, Luisella Wildisen

Weitere Projektmitarbeiter*innen:

Steven Beutler, Andrea Egli, Pascale Keller, Jodok Läser, Kevin Locher, Dalia Schipper,
Oliver Slappnig

31. August 2024

Inhalt

1	EINLEITUNG.....	7
2	EVALUATIONSKONZEPT	9
3	PROZESSEVALUATION	11
3.1	Methodisches Vorgehen	11
3.1.1	Design.....	11
3.1.2	Stichprobe.....	12
3.1.3	Datenerhebung und -auswertung.....	12
3.2	Resultate.....	14
3.2.1	Beobachtungen des Gruppenprogramms	14
3.2.2	Befragung der Gruppenleiter*innen.....	17
3.2.3	Befragung der Projektleitung.....	22
3.2.4	Befragung der Teilnehmer*innen	25
3.2.5	Synthese der bisherigen Ergebnisse.....	30
3.2.6	Befragung der Mitarbeiter*innen des Sozialdienstes und der Fachstelle Arbeitsintegration.....	31
3.2.7	Analyse von Programmabbrüchen, Nichterscheinen und nicht möglicher Teilnahme.....	40
3.3	Zwischenfazit	45
4	ERGEBNISEVALUATION	48
4.1	Methodisches Vorgehen	48
4.1.1	Stichprobe.....	48
4.1.2	Design.....	50
4.1.3	Datenerhebung und -auswertung.....	55
4.2	Resultate.....	58
4.2.1	Ein- und Ausschlüsse.....	58
4.2.2	Basisdaten	59
4.2.3	Deskriptive Analysen	60

4.2.4 Hypothesentests.....	61
4.2.5 Ergebnisse der Nachbefragung von Teilnehmer*innen.....	69
4.2.6 Kosten-Nutzen-Verhältnis	72
4.2.7 Ergebnisse der Nachbefragung von Projektmitarbeiter*innen, Steuergruppe und Bereichsleiter*innen	74
4.3 Diskussion der Ergebnisse.....	88
5 VERZEICHNISSE	94
5.1 Statistisches Abkürzungsverzeichnis	94
5.2 Abbildungsverzeichnis	96
5.3 Tabellenverzeichnis	97
5.4 Literaturverzeichnis	99
6 ANHANG.....	100
6.1 Weiterführendes Material des Projektes «Fokus Arbeit»	100
6.2 Weiterführendes Material der Prozessevaluation	105
6.3 Weiterführendes Material der Ergebnisevaluation.....	125

Zusammenfassung

Im dreijährigen **Projekt «Fokus Arbeit»** der Abteilung Soziales der Stadt Biel (2022–2024) entwickeln Sozialhilfebezüger*innen in einer Gruppenintervention zusammen mit anderen Projektteilnehmer*innen berufliche und soziale Perspektiven. Dies soll sich unter anderem positiv auf ihre Chance auswirken, wieder unabhängiger von der Sozialhilfe zu werden. In der vorliegenden Untersuchung wurde deshalb zum einen untersucht, wie das Programm funktioniert und weiterentwickelt werden kann (Prozessevaluation), und zum anderen, wie es gelingt, mit der neuen Gruppenintervention die soziale und berufliche Situation von Sozialhilfebezüger*innen zu verbessern (Ergebnisevaluation).

Die *Funktionsweise des Programms* wurde im Rahmen der Prozessevaluation anhand verschiedener Quellen wie der Beobachtung des Gruppenprogramms sowie Befragungen der Teilnehmer*innen und der Gruppenleiter*innen sowie der Projektleitung untersucht. Die gewonnenen Daten wurden im Hinblick auf die Zielerreichung ausgewertet. Auf dieser Grundlage wurden Empfehlungen für die Weiterentwicklung der Gruppenintervention formuliert. Eine Befragung der Mitarbeiter*innen des Sozialdienstes und der Fachstelle Arbeitsintegration ergänzte die Erkenntnisse.

Die **Prozessevaluation** im Zeitraum von Mai bis Dezember 2022 hat gezeigt, dass das Programm im Allgemeinen sehr gut funktioniert. Dies äusserte sich etwa in der innovativen Gestaltung und Umsetzung der Gruppensettings, dem hohen Engagement und der Kompetenz der Coaches sowie in der gelungenen Zusammenarbeit innerhalb des Programms. Darüber hinaus haben sich drei Handlungsfelder herauskristallisiert, die für die Zielerreichung zentral sind: (1) Verbesserte Zusammenarbeit zwischen «Fokus Arbeit» und den vor- bzw. nachgelagerten Stellen (Sozialdienst, Fachstelle Arbeitsintegration); (2) Überprüfung des Mengengerüsts bezüglich Anzahl Teilnehmer*innen; (3) inhaltliche Weiterentwicklung des Programms unter Einbezug der Coaches sowie Mitarbeiter*innen des Sozialdienstes und der Fachstelle Arbeitsintegration (Steger et al., 2023).

Die *Wirkung der Intervention (Ergebnisevaluation)* wurde in einer randomisierten kontrollierten Studie untersucht. Per Zufallszuteilung wurden die Studienteilnehmer*innen während vier bis sechs Wochen entweder zusätzlich zur Einzelfallhilfe nach dem Gruppenansatz «Fokus Arbeit» unterstützt, oder aber sie erhielten ausschliesslich die übliche Einzelfallhilfe. Die Studienteilnehmer*innen wurden am Anfang und am Ende der Intervention zu ihrer Vitalität, ihrer Kontrollüberzeugung, ihren beruflichen Perspektiven und ihrer sozialen Unterstützung befragt. Darüber hinaus wurde der Beschäftigungs- und Sozialhilfestatus in den Monaten vor, während und bis zu 24 Monate nach der Intervention anhand administrativer Daten des Sozialdienstes erhoben.

Mittels gewichteter Regressionsanalysen wurde getestet, inwieweit sich Veränderungen in den abhängigen Variablen auf die Gruppenzugehörigkeit zurückführen lassen. Ergänzend fand nach dem Programm eine Nachbefragung der Teilnehmer*innen statt, um mehr über den persönlichen Nutzen zu erfahren.

Die **Ergebnisevaluation** im Zeitraum von März 2022 bis Februar 2024 hat zum einen gezeigt, dass die Gruppenintervention die Vitalität der Sozialhilfebezüger*innen erhöht. Die Teilnehmer*innen fühlen sich dank «Fokus Arbeit» lebendiger. Zum anderen führte die Intervention zu einem Zuwachs an beruflichen Perspektiven und sozialer Unterstützung. Das bedeutet, dass die Teilnehmer*innen ihren beruflichen Zielen näherkommen und sich weniger allein fühlen, wenn die Arbeitslosigkeit sie belastet. Darüber hinaus konnte eine Verbesserung der Kontrollüberzeugung festgestellt werden. Das heisst, dass sich die Teilnehmer*innen nach der Intervention weniger machtlos im Leben fühlten, wobei diese Verbesserung nicht signifikant stärker war als in der Vergleichsgruppe, die ausschliesslich Einzelberatung erhielt.

Die Veränderungen in den Zieldimensionen sind abhängig von Wirkfaktoren des Programms. So zeigte sich etwa, dass sich die beruflichen Perspektiven umso stärker verbessern, je mehr sich die Sozialhilfebezüger*innen in der Gruppe engagieren, je besser das Gruppenklima ist und je besser die Qualität der Gruppenleitung beurteilt wird.

Eine ergänzende Analyse gibt zudem deutliche Hinweise darauf, dass die Programmteilnehmer*innen dank «Fokus Arbeit» ihre hohe Arbeitsidentität aufrechterhalten, im Gegensatz zur Vergleichsgruppe ihr Know-How bei der Stellensuche verbessern und sich häufiger bewerben. Zudem zeigte sich, dass die Effekte von «Fokus Arbeit» bei Kurzzeitbezüger*innen in allen Dimensionen vergleichbar oder grösser sind als bei Personen, die bereits zwölf Monate oder länger Sozialhilfe beziehen.

Die angestrebten Wirkungen im Bereich der Arbeitsintegration wurden erreicht. Sozialhilfebezüger*innen gehen dank «Fokus Arbeit» häufiger einer Beschäftigung nach und haben eine höhere Zunahme des Erwerbseinkommens als Personen der Vergleichsgruppe. Allerdings nimmt der Nettobedarf nach wirtschaftlicher Hilfe in der Vergleichsgruppe ähnlich ab, was auf Selektionseffekte (mehr Ablösungen aus nicht erwerbsbedingten Gründen in der Vergleichsgruppe) zurückzuführen sein könnte.

Die Resultate sind vor dem Hintergrund zu interpretieren, dass die Randomisierung der beiden Gruppen in zentralen Dimensionen nicht erreicht wurde. Diese Unterschiede sind nach der Zufallszuteilung durch eine selektive Anmeldung der Sozialhilfebezüger*innen zum Programm

entstanden. Beispielsweise waren vor «Fokus Arbeit» in der Vergleichsgruppe doppelt so viele Personen erwerbstätig wie in der Interventionsgruppe.

Die Wirkungsschätzungen mussten daher mit Hilfe statistischer Gewichte vorgenommen werden. Entsprechend unsicher sind die Aussagen über die Wirkung der Intervention auf das Erwerbseinkommen und den Nettobedarf an wirtschaftlicher Hilfe. Diese Wirkungsbereiche sollten daher über einen längeren Zeitraum beobachtet und untersucht werden.

Eine ergänzende Analyse der Einflussfaktoren auf die Arbeitsmarktintegration zeigt, dass eine gute physische Gesundheit, berufliche Perspektiven und ein aktives Bewerbungsverhalten einhergehen mit signifikant und bedeutsam höheren Chancen auf eine Erwerbsintegration nach dem Programm. Arbeitsintegrationsmassnahmen nach «Fokus Arbeit» ziehen vorerst eine tiefere Erwerbstätigkeit im ersten Arbeitsmarkt nach sich, weil die Betroffenen im Stufenmodell der Arbeitsintegration (Kompetenzaufbau) noch am Anfang stehen.

Im Vergleich zur ausschliesslichen Einzelfallhilfe zeigt sich, dass «Fokus Arbeit» pro Person und Monat sowohl höhere Kosten als auch einen höheren Nutzen generiert, wobei der höhere Nutzen die höheren Kosten überwiegt. Das Kosten-Nutzen-Verhältnis sollte jedoch über einen längeren Zeitraum beobachtet werden, da die Ergebnisse im Zufallsbereich liegen.

Die Anzahl der erwarteten Teilnehmer*innen blieb unter den ursprünglichen Erwartungen. In einer ergänzenden Analyse wurde untersucht, weshalb eine Teilnahme an «Fokus Arbeit» für viele Sozialhilfebezüger*innen nicht möglich war. Die häufigsten Gründe waren neben fehlender Verfügbarkeit (z. B. wegen Arbeit, Betreuungspflichten) vor allem gesundheitliche Probleme, Sprachschwierigkeiten und fehlende Teilnahmemotivation.

Aus der vorliegenden Untersuchung lässt sich ableiten, dass die neu entwickelte Gruppenintervention «Fokus Arbeit» die Ziele weitgehend erreicht hat. Deshalb ist es angemessen, sie Sozialhilfebezüger*innen weiterhin anzubieten, allenfalls unter Berücksichtigung folgender Aspekte: (1) «Fokus Arbeit» könnte sich primär an neu eintretende Sozialhilfebezüger*innen richten und als Standardprogramm im Sozialdienst verankert werden. Dies hätte den Vorteil, dass die Zuweisungs- und Anschlussprozesse besser koordiniert werden können und sich Synergieeffekte mit dem Aufnahmeverfahren und der persönlichen Hilfe (= Einzelberatung) ergeben; (2) die Effizienz sollte erhöht werden, indem Programmabbrüche und Nichtteilnahmen trotz Anmeldung durch organisatorische Massnahmen reduziert werden. Dies könnte durch eine Klarstellung des Programmcharakters (freiwillig oder verpflichtend) oder durch eine Anpassung und Konkretisierung der Zuweisungskriterien erfolgen.

1 Einleitung

Im dreijährigen Projekt «Fokus Arbeit» der Abteilung Soziales der Stadt Biel (2022–2024) entwickeln Sozialhilfebezüger*innen in einer Gruppenintervention zusammen mit anderen Teilnehmer*innen berufliche und soziale Perspektiven, was sich positiv auf ihre Chance auswirken soll, sich von der Sozialhilfe loszulösen. Die vorliegende Evaluation bietet Erkenntnisse darüber, wie das Programm weiterentwickelt werden kann (= Prozessevaluation) und wie die gesetzten Ziele erreicht werden (= Ergebnisevaluation).

Gegenstand der Evaluation ist das Gruppeninterventionsprogramm «Fokus Arbeit» bzw. seine Funktionsweise und seine kurz- und mittelfristigen Effekte gemäss Wirkungsmodell (vgl. Abbildung 8). Im Rahmen des Ansatzes besuchen Sozialhilfebezüger*innen während vier bis sechs Wochen an jeweils zwei bis drei Halbtagen Ateliers, die von Coaches geleitet werden. Insgesamt umfasst eine Durchführung zwölf Halbtage. In den Ateliers erarbeiten die Teilnehmer*innen berufliche Integrationspläne, die sie während der übrigen Zeit in der Woche selbstständig verfolgen können.

Die Zielgruppe des Gruppeninterventionsprogramms «Fokus Arbeit» sind Sozialhilfebezüger*innen der Stadt Biel, die bestimmte Kriterien erfüllen (vgl. 4.1.1.1). Insgesamt wurden vor Projektbeginn bis zu 2640 Teilnehmer*innen erwartet. Pro Durchführung nehmen jeweils zehn bis zwölf Personen teil. Das Programm wurde parallel mit bis zu drei Gruppen durchgeführt.

Zu «Fokus Arbeit» gehört im Weiteren die Stelle für Beschäftigungen, welche Programmteilnehmer*innen in Beschäftigungsstrukturen des zweiten Arbeitsmarktes vermittelt, ihnen zu gemeinwohlorientierten Aufgaben oder zu Kurzeinsätzen im ersten Arbeitsmarkt verhilft.

Folgende Evaluationsfragen wurden untersucht:

Prozessevaluation: Wie gelingt die Umsetzung des Programms? Wie wird das Programm genutzt? Welchen Nutzen ziehen die Teilnehmer*innen aus dem Programm?

Ergebnisevaluation: Wie beeinflusst das Programm die Kontrollüberzeugung, die Vitalität, die beruflichen Perspektiven sowie die soziale Unterstützung der Sozialhilfebezüger*innen? Wie beeinflussen die Qualität der Gruppenleitung, das Gruppenklima und das Engagement der Teilnehmer*innen die Programmwirkung? Wie beeinflusst das Programm die Arbeitsmarktintegration der Sozialhilfebezüger*innen? Wie wird die Arbeitsmarktintegration der Teilnehmer*innen von soziodemografischen Merkmalen, der Arbeitsmarktfähigkeit, der Arbeitssuche und Massnahmen beeinflusst?

Weiteres: Welches Kosten-Nutzen-Verhältnis weist das Programm auf? Wie ist die Arbeitszufriedenheit der Projektmitarbeiter*innen? Welche Perspektiven hat das Programm? Wie kann die Abteilung Soziales die Erfahrungen mit der Gruppenarbeit für weitere Aktivitäten und Themenfelder nutzen?

Der vorliegende Bericht ist wie folgt aufgebaut: In *Kapitel 1* werden die Ausgangslage und die Evaluationsfragen beschrieben, woraufhin in *Kapitel 2* das Design der Evaluation dargestellt wird. In *Kapitel 3* werden das methodische Vorgehen und die Erkenntnisse der Prozessevaluation erläutert; es wird gezeigt, wie das Programm «Fokus Arbeit» funktioniert und weiterentwickelt werden kann. *Kapitel 4* widmet sich der Methode und den Resultaten der Ergebnisevaluation und gibt Auskunft, wie die Gruppenintervention wirkt. Ergänzt wird der Bericht durch verschiedene Verzeichnisse in *Kapitel 5* sowie eine Dokumentation und vertiefende Materialien der Evaluation in *Kapitel 6*.

Abbildung 1: Einblick ins Programm



Quelle: Oliver Slappnig, BFH

2 Evaluationskonzept

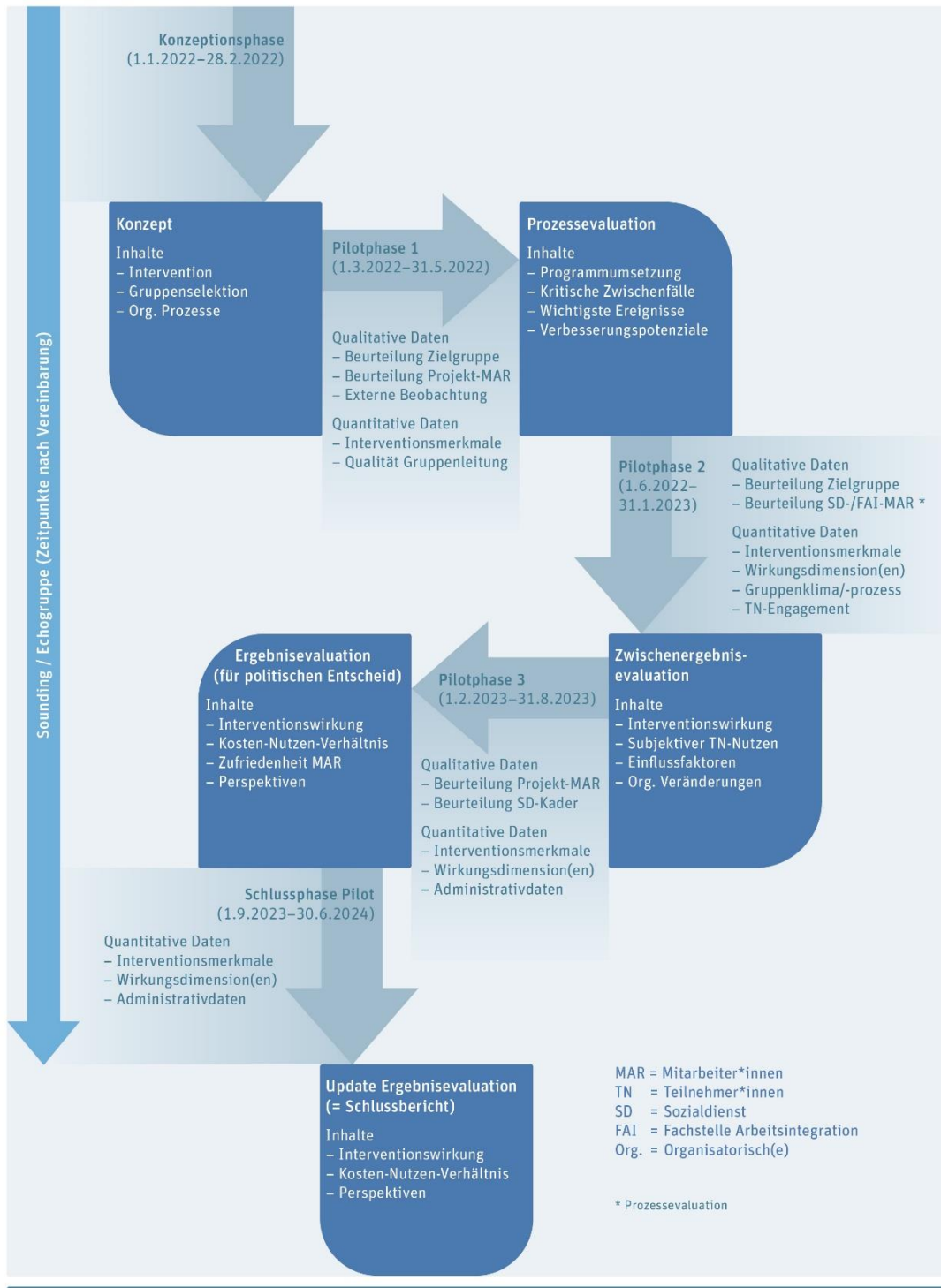
Bei der vorliegenden Untersuchung handelte es sich um eine formative Fremdevaluation des Pilotversuchs (Phase 1) bzw. um eine summative Fremdevaluation (Phasen 2 und 3 sowie Schlussphase) (vgl. Abbildung 2). Die Evaluation stützte sich auf die Programmziele der Auftraggeberin und operationalisierte diese auf der Basis empirischer und theoretischer Grundlagen sowie eigener Entwicklungen.

Bei der *formativen Evaluation* werden Erkenntnisse generiert, um die Funktionsweise des Programms entlang der Projektziele (vgl. Tabelle 21) zu beurteilen sowie Möglichkeiten zur Weiterentwicklung des Programms abzuleiten. Dafür werden die Sichtweise von wichtigen Akteur*innen (Teilnehmer*innen, Programmmitarbeiter*innen) erhoben. Dies geschieht in Form von Interviews und durch externe Beobachtungen, welche inhaltsanalytisch ausgewertet wurden (vgl. 3.1.3).

Die *summative Evaluation* dient dazu, die Erreichung der Programmziele zu bewerten. Sie ist als randomisierte kontrollierte Studie angelegt. Das bedeutet, dass die Teilnehmer*innen nach dem Zufallsprinzip der Interventions- oder der Vergleichsgruppe zugeteilt wurden bzw. an einer Vorher-/Nachher-Erhebung teilnahmen, die dazu diente, die Wirkung des Programms zu bestimmen. Dabei wird unterschieden zwischen kurzfristigen und mittelfristigen Programmwirkungen.

Die kurzfristigen Programmwirkungen (z. B. Vitalität, berufliche Perspektiven) wurden mittels einer quantitativen Online-Befragung der Teilnehmer*innen zu Beginn und am Ende der Intervention erhoben. Die mittelfristigen Programmwirkungen (z. B. Arbeitsmarktintegration) wurden basierend auf Administrativdaten der Auftraggeberin untersucht (vgl. 4.1.3). Quantitative Daten wurden mit verschiedenen Verfahren der beschreibenden und schliessenden Statistik analysiert.

Abbildung 2: Evaluationskonzept



Quelle: eigene Darstellung

3 Prozessevaluation

3.1 Methodisches Vorgehen

3.1.1 Design

In der Prozessevaluation orientierten wir uns am Analyserahmen der Nutzer*innen-Forschung (Oelerich & Schaarschuch, 2013), der zwischen der Nutzung und dem Nutzen eines Programms sowie dessen Kontext unterscheidet. Bei der Nutzung geht es darum, wie Sozialhilfebezüger*innen das Gruppenprogramm wahrnehmen, daran teilnehmen und sich die Inhalte aneignen. Beim Nutzen geht es darum, welche Inhalte und Ergebnisse aus Sicht der Teilnehmer*innen in Bezug auf ihre Lebensaufgaben als nützlich betrachtet werden. Der Kontext zeigt, wie individuelle Lebensfaktoren der Sozialhilfebezüger*innen und institutionelle Merkmale (z. B. Konzept, Organisationsstruktur) die Wirkung und den Wert des Programms beeinflussen können. Ergänzend kamen eigene Elemente hinzu, welche die Programmumsetzung beleuchten.

Das Analyseverfahren richtete sich nach der Inhaltsanalyse von Mayring (2010). Dabei stand der Typus der inhaltlichen Strukturierung im Vordergrund, wobei ein bestehendes Kategoriensystem an das Datenmaterial herangetragen (deduktives Vorgehen). Dieses Vorgehen wurde bei der Auswertung der Interviews angewendet, wobei die Hauptkategorien entlang der für die Prozessevaluation bestimmenden Fragestellungen formuliert wurden. Die Kategorien wurden je nach Interviewgruppe präzisiert bzw. akzentuiert, indem Unterkategorien gebildet wurden. Das so strukturierte Material wurde nach den Vorgaben bei Mayring (ebd.) inhaltlich zusammengefasst. Ergänzend wurden die quantitativen Daten (Skalenfragen) dargestellt.

Bei den Beobachtungsprotokollen handelt es sich um Material, welches vorwiegend auf die Performance der Gruppenleiter*innen fokussiert. Es wurde im Sinne der zusammenfassenden Inhaltsanalyse von Mayring (ebd.) induktiv strukturiert. Die quantitativen Daten (Bewertungen) wurden ergänzend beigezogen.

Alle Ergebnisse wurden in einer Synthese zusammengezogen. Sie bildeten die Grundlage für die Diskussion und Bewertung entlang der Projektziele. Die Beobachtungs- und Befragungsergebnisse wurden also gemäss der Frage bewertet und diskutiert, inwiefern sie die Zielerreichung unterstützen oder gefährden. Auf dieser Grundlage wurden schliesslich Empfehlungen für die Weiterentwicklung der Gruppenintervention abgeleitet.

3.1.2 Stichprobe

Insgesamt wurden acht Programmdurchläufe vor Ort untersucht. Zudem wurden sieben Gruppenleiter*innen für ein Interview ausgewählt. Der Projektleiter sowie sein Stellvertreter wurden ebenfalls befragt. Schliesslich wurden 27 Teilnehmer*innen ausgewählt, mit denen vor Ort während des Programms ein Gespräch geführt wurde.

Im Weiteren gab es eine Umfrage bei 43 Mitarbeiter*innen; 32 von ihnen arbeiten beim Sozialdienst, elf bei der Fachstelle Arbeitsintegration.

Der Zugang zum Programm, zur Zielgruppe sowie zu den Projektmitarbeiter*innen erfolgte über die Auftraggeberin. Interview- und Beobachtungstermine wurden über die Projektleitung vereinbart. Interviews mit Programmteilnehmer*innen erfolgten ad hoc vor Ort.

3.1.3 Datenerhebung und -auswertung

Die Daten der Prozessevaluation wurden aus verschiedenen Quellen gewonnen, die im Folgenden beschrieben werden.

3.1.3.1 Beobachtungen des Gruppenprogramms

Die Mitarbeiter*innen der BFH beobachteten im Zeitraum vom 26. April 2022 bis am 16. Mai 2022 im Rahmen der Prozessevaluation acht Ateliers. Als Instrument diente ein Beobachtungsbogen mit acht Items, welche sowohl nummerisch (Note 1-4) wie auch mit Kommentaren bewertet wurden. Die Kommentare in den Beobachtungsprotokollen wurden mit einer induktiven Kategorisierung inhaltlich strukturiert (also nicht nach den Items).

3.1.3.2 Befragung der Gruppenleiter*innen

Sieben Gruppenleiter*innen wurden im Zeitraum vom 26. April 2022 bis am 16. Mai 2022 mittels eines standardisierten Fragebogens, der 21 offene Fragen enthielt, interviewt. Zur Bewertung der Zufriedenheit mit der eigenen Leistung wurde zudem eine Skalenfragen (1-10) gestellt. Die offenen Fragen wurden mit einem deduktiven Kategoriensystem, welches sich an den Evaluationsfragen der Prozessevaluation orientiert, inhaltlich strukturiert. Danach wurden die Ergebnisse thematisch in Unterkategorien gegliedert.

3.1.3.3 Befragung der Projektleitung

Der Projektleiter sowie sein Stellvertreter wurden am 11. Mai 2022 einzeln interviewt. Ein Fragebogen mit 23 offenen und drei Skalierungsfragen (1-10) lag dem Interview zugrunde. Die offenen Fragen wurden anhand eines deduktiven Kategoriensystems, das sich an den Evaluationsfragen der Prozessevaluation orientiert, inhaltlich strukturiert. Die Ergebnisse wurden anschliessend in Unterkategorien thematisch zusammengefasst.

3.1.3.4 Befragung der Teilnehmer*innen

27 Teilnehmer*innen wurden im Zeitraum vom 28. April 2022 bis am 20. Mai 2022 mittels eines standardisierten Fragebogens interviewt, der zwölf offene Fragen enthielt. Zum Engagement im Atelier, zur Zufriedenheit mit der eigenen Zielerreichung und zur Chance, einen Job im ersten Arbeitsmarkt zu finden, wurden zudem Skalenfragen (1-10) gestellt. Bei den letzten beiden genannten Punkten wurden die Teilnehmer*innen ausserdem gefragt, was allenfalls nötig wäre, damit ihre Einschätzung um einen bis zwei Punkte höher ausfallen würde.

Die offenen Fragen wurden mittels eines deduktiven Kategoriensystems, das sich an den Evaluationsfragen der Prozessevaluation orientiert, inhaltlich strukturiert. Die Ergebnisse wurden anschliessend thematisch in Unterkategorien gegliedert.

3.1.3.5 Befragung der Mitarbeiter*innen

Im Zeitraum vom 7. Dezember 2022 bis am 22. Dezember 2022 wurden alle Mitarbeiter*innen des Sozialdienstes sowie der Fachstelle Arbeitsintegration zu einer Umfrage zum Projekt «Fokus Arbeit» eingeladen. Insgesamt nahmen 43 von 75 Fachpersonen teil, womit die Teilnahmequote 57 % betrug. Die Umfrage bestand aus geschlossenen und offenen Fragen zu folgenden Themenblöcken: Zuweisung, Programminhalte, Nutzen, Nutzung, Nichterscheinen, Programmabbruch, Programmcharakter, Programmbeurteilung sowie Bemerkungen. Skalierungsfragen wurden deskriptiv analysiert, während offene Fragen deduktiv entlang der Evaluationsfragen ausgewertet wurden.

3.2 Resultate

3.2.1 Beobachtungen des Gruppenprogramms

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Beobachtungen des Gruppenprogramms geordnet nach Datenmaterial systematisch dargestellt und beschrieben sowie zusammengefasst.

Tabelle 1: Fremdbeurteilung der Gruppenleiter*innen

Items: der/die Gruppenleiter*in ...	<i>M</i>	<i>SD</i>
... schafft ein positives Gruppenklima.	4.0	0.00
... nutzt die Zeit effektiv.	3.8	0.46
... geht adäquat mit allfälligen Konflikten um.	3.6	0.53
... erklärt verständlich und gibt klare Arbeitsanweisungen.	3.6	0.52
... fördert die Interaktion unter den Teilnehmer*innen.	3.5	0.76
... gibt klare Feedbacks und fordert die Gruppe auf, Feedback zu geben.	3.5	0.53
... geht adäquat mit Teilnehmer*innen um, die Widerstand zeigen.	3.5	0.55
... ermutigt Teilnehmer*innen, über die eigene Situation zu sprechen.	3.4	0.52

Anmerkung: $N = 8$; Item-Skala von 1 bis 4

Der Mittelwert aller Notenwerte (für alle Items und alle Gruppenleiter*innen) ist sehr gut (3.6 auf einer Skala von 1 bis 4) und die Standardabweichung gering (0.18). Die tiefste persönliche Einzelbewertung lag bei 3.3, was immer noch gut ist.

3.2.1.1 Beziehungs- und Kommunikationsfähigkeit der Gruppenleiter*innen

In diese Gruppe wurden alle Handlungen eingeteilt, welche die Beziehung und Verständigung zwischen den Gruppenleiter*innen und der Gruppe beförderten. Wichtig und überwiegend positiv beobachtet wurden folgende Handlungen:

- ein empathisches, wertfreies und transparentes Verhalten;
- die Fähigkeit, in angepasster Sprache und mit Beispielen zu erklären;
- die Etablierung einer wertschätzenden Feedbackkultur zwischen Gruppenleiter*innen und Gruppe;
- die Fähigkeit, Irritationen und Spannungen zu erkennen und zu klären.

Einzelne negative Beobachtungen bezogen sich auf die mangelnde Fähigkeit, sich verständlich zu machen (keine passenden Beispiele usw.). Das hatte allerdings auch mit der Gruppenzusammensetzung zu tun (vgl. 3.2.1.7).

3.2.1.2 Persönlichkeit der Gruppenleiter*innen

In diese Gruppe wurden Beobachtungen eingeteilt, die sich auf Persönlichkeitseigenschaften der Gruppenleiter*innen beziehen. Wichtig und überwiegend positiv wurden folgende Eigenschaften kommentiert:

- Positivität und Zuversicht;
- Nahbarkeit, emotionale und persönliche Spürbarkeit;
- Freundlichkeit und Zugewandtheit.

In einem Fall wurde die Tendenz zur Überbehütung beobachtet.

3.2.1.3 Beziehungsförderung

In diese Kategorie wurden Handlungen eingeteilt, welche sich auf die Beziehungsförderung zwischen den Teilnehmer*innen beziehen. Folgende fielen positiv auf:

- Förderung und Gewährleistung einer positiven Diskussionskultur;
- Unterstützung einer positiven Feedbackkultur zwischen den Teilnehmer*innen;
- Klärung von Konflikten zwischen Teilnehmer*innen;
- Unterstützung der gegenseitigen Verständigung (sprachlich, aber auch inhaltlich).

Vereinzelt gelang es nur teilweise, Interaktionen zwischen den Teilnehmer*innen zu fördern und Konflikte transparent zu klären.

3.2.1.4 Einbezug der Teilnehmer*innen

In diese Kategorie wurden Handlungen eingeteilt, welche sich auf eine möglichst aktive Beteiligung der Teilnehmer*innen beziehen. Hier wurden auf unterschiedlichen Partizipationsebenen vielfach positive Interventionen beobachtet:

- durch Ermutigung und Animation sowie durch die Arbeit mit den persönlichen Erlebnissen der Teilnehmer*innen;
- durch Mitsprachemöglichkeiten bei der inhaltlichen Gestaltung;
- durch Mitentscheidung und Selbstbestimmung bei der inhaltlichen Schwerpunktsetzung.

Vereinzelt wurde fiel negativ auf, dass eine Überstrukturierung zu Passivität führte.

3.2.1.5 Individuelle Entwicklung fördern

In dieser Kategorie wurden Handlungen verortet, welche sich auf die individuellen Entwicklungsprozesse einzelner Teilnehmer*innen beziehen. Hier besteht ein Zusammenhang zur Gruppengrösse (in den kleinen Ateliers wurden entsprechende Beobachtungen häufiger gemacht). Es ging hier vor allem um:

- Einzelcoachings (in einzelnen Teilen des Gruppensettings) mit spezifischem Feedback;
- Individualisierung der Aufgaben und Problemstellungen;
- Individuelle Themenbearbeitung und Reflexionsprozesse unterstützen;
- mit Hilfe der Gruppe an individuellen Mustern arbeiten (auch in grösseren Gruppen).

3.2.1.6 Methodenvielfalt

Hier wurden Beobachtungen zugeordnet, welche spezifische Methoden oder generell die methodische Vielfalt der Gruppenleiter*innen thematisieren. Bei diesem Punkt zeigte sich ein gemischtes Bild:

- Die Gruppenleiter*innen verfügen grundsätzlich über ein grosses, situativ einsetzbares Repertoire an Methoden und Übungen, um den Gruppenprozess zu befördern.
- Mehrfach wurden Übungen beobachtet, die sprachlich und/oder inhaltlich zu komplex waren (vor allem bezüglich des Kompetenzen-Memories). Vereinzelt gelang es nicht, Prozesse (z. B. Selbstreflexion) methodisch zu fördern.

3.2.1.7 Beobachtungen zur Gruppe (unabhängig von den einzelnen Gruppenleiter*innen)

Hier wurden schliesslich Beobachtungen eingeordnet, welche unabhängig von der Person oder der Leistung der Gruppenleitung zum Gruppensetting gemacht wurden.

- Vielfach zeigten sich positive Bestärkungseffekte im Gruppensetting. In einer Gruppe gab es beispielsweise eine auffällige Verbundenheit und gegenseitige Unterstützung ohne das Zutun der Gruppenleitung.
- Einige Beobachtungen bezogen sich auf die Zusammensetzung der Gruppen. Teilweise fehlte es an elementaren sprachlichen Verständigungsfähigkeiten. Auch wurden vereinzelt unmotivierte oder störende Teilnehmer*innen beobachtet. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob diese wirklich freiwillig anwesend waren. Zudem waren einige Gruppen sehr klein (was allerdings auch Vorteile hatte).

3.2.1.8 Zusammenfassende Ergebnisse aus den Beobachtungsprotokollen

Die Gruppenleiter*innen sind persönlich und fachlich überwiegend *gut geeignet*, um ...

- eine tragfähige und funktionale Beziehung zur Gruppe aufzubauen;
- die Teilnehmer*innen aktiv einzubeziehen und die Selbstständigkeit zu fördern;
- die Beziehungen der Teilnehmer*innen untereinander zu fördern;
- die individuelle Entwicklung der Teilnehmer*innen zu unterstützen.

Besonders positiv fielen jene Gruppenleiter*innen auf, denen es gelang, die Teilnehmer*innen in einen aktiven und selbstbestimmten Prozess zu bringen und die gegenseitigen Beziehungen in der Gruppe zu stärken. Der Nutzen von spezifischen *Coaching-Fähigkeiten* scheint grösser zu sein als jener von behütenden pädagogischen oder sozialpädagogischen Konzepten.

Es fällt auf, dass die Gruppenleiter*innen über eine Vielzahl von zielführenden *Methoden und Instrumenten* verfügen. Probleme bereitete vor allem der Einsatz einzelner vorgegebener Elemente (insbesondere das «Kompetenzen-Memory» war überfordernd).

Eine wesentliche Interventionsgrösse ist die *Gruppenzusammensetzung*. Besonders was die Freiwilligkeit (Motivation) und die sprachlichen Fähigkeiten entspricht, scheint es Verbesserungspotenzial bei der Zuweisung zu geben. Auch fällt auf, dass nicht alle Plätze besetzt waren.

Gleichzeitig zeigt sich der spezifische *Nutzen des Gruppensettings* – insbesondere die gegenseitige Bestärkung und Motivation, aber auch der Wert von Beziehungen und Kontakten per se – auch im Kontext von Beobachtungen, die eigentlich gar nicht darauf ausgerichtet waren. Das unterstreicht das Potenzial der Gruppenarbeit, stellt allerdings auch Fragen nach ihrer Nachhaltigkeit, zumal das Gruppensetting im Atelier nach einigen Wochen wieder verlassen wird.

3.2.2 Befragung der Gruppenleiter*innen

Im Folgenden werden die Ergebnisse aus der Befragung der Gruppenleiter*innen erläutert.

Die sieben Gruppenleiter*innen bewerten ihre eigene Leistung mit einem Mittelwert von 8 Punkten (vgl. Tabelle 2). Die schlechteste Selbstbewertung liegt bei einer 6, die beste bei 10. Die Selbstbewertung liegt also etwas tiefer als die Beurteilung durch die Beobachtungspersonen, die sich allerdings nur auf einen kleinen Ausschnitt bezog. Das Resultat ist aber nicht weiter auffällig.

Tabelle 2: Leistungszufriedenheit der Gruppenleiter*innen

Item	<i>M</i>	<i>SD</i>
Wie würden Sie Ihre Zufriedenheit mit der eigenen Leistung auf einer Skala von 1 bis 10 einschätzen?	8.0	1.20

3.2.2.1 Konzept

Die Projektidee wird von den Gruppenleiter*innen als innovativ, interessant, ambitioniert und mutig beurteilt. Bemängelt wird, dass die Praxis (Gruppenleiter*innen, Sozialdienst) nicht in die Projektentwicklung einbezogen wurde. Einige Aspekte des Konzepts werden als unausgereift bezeichnet.

3.2.2.2 Wie gelingt die Umsetzung?

Bezüglich Umsetzung wurde das Material entlang seiner inhaltlichen Struktur (induktiv) in vier weitere Kategorien unterteilt.

Die Arbeit mit Gruppen

Dass für die Realisierung des Projekts die Methodik der Gruppenarbeit gewählt wurde, wurde überwiegend positiv bewertet. Begründet wurde das vor allem mit zwei positiven Effekten:

- Die Gruppe wirkt als vielfältige Ressource (Informationen, Analysen, Bestärkung usw.).
- Gruppendynamische Prozesse zeigen Wirkung (Motivation, Sogwirkung usw.).

Viele kritische Rückmeldungen gab es zu folgenden Aspekten:

- Die diverse Zusammensetzung der Gruppen (verschiedene Problematiken, Alter, Sprachniveaus usw.) macht es für die Gruppenleiter*innen anspruchsvoll, allen gerecht zu werden. Eine Leitungsperson schlägt vor, die Teilnehmer*innen nach einem Einstufungstest in homogenere Gruppen einzuteilen.
- Bezüglich der Gruppengrösse werden zu kleine (die Vorteile der Gruppe gehen verloren), aber auch zu grosse (Räume zu klein, die Prozessgestaltung zu kompliziert) Gruppen bemängelt. Als passend werden Gruppen mit ca. acht Teilnehmer*innen eingeschätzt.

Ferner wird angemerkt, dass für einige Inhalte (Persönliches, Vergangenheitsaufarbeitung usw.) Einzelsettings notwendig wären.

Die inhaltliche Gestaltung

Hier zeigt sich bei den Rückmeldungen ein heterogenes Bild. Einheitlich positiv beurteilt werden:

- die inhaltliche Vielfalt, die dem Bedarf entspricht;
- die Möglichkeit, die Inhalte flexibel und situativ anpassen zu können;
- das Vorhandensein vieler passender Inhalte.

Mehrfach negativ genannt wird die zu hohe Komplexität einzelner Instrumente, wobei hier (wie auch bei den Beobachtungen) das «Kompetenzen-Memory» explizit erwähnt wird. Ansonsten lassen sich aus dem vielfältigen Bild keine Aussagen zu einzelnen Inhalten ableiten.

Die Arbeit der Gruppenleiter*innen

Es werden viele positive Selbstzuschreibungen gemacht. Gut gelingt den Gruppenleiter*innen:

- die Einbindung der Teilnehmer*innen;
- die flexible, bedarfsgerechte Gestaltung der Ateliers;
- ein vielfältiger Methodeneinsatz.

Positiv vermerkt wurden ferner:

- die zielführende Rolle der Gruppenleiter*innen (befreit von Kontrolldruck usw.);
- ein grosses Engagement bei der Mitentwicklung der Praxis von «Fokus Arbeit»;
- eine unterstützende Zusammenarbeit im Gruppenleiter*innen-Team.

Belastend sind vereinzelt:

- die hohen Anforderungen;
- die noch fehlende Erfahrung in diesem Setting;
- die Frage, ob die Motivation über die ganze Projektdauer in der hohen Kadenz und Intensität aufrechterhalten bleibt.

Weitere Aspekte der Umsetzung

Vielfach positiv herausgestrichen wird hier die Organisation und Unterstützung durch die Projektleitung. Daneben gibt es aber zahlreiche kritische Bemerkungen, welche sich vor allem in folgenden Punkten häufen und akzentuieren:

- Schnittstellen mit dem Sozialdienst und der Fachstelle Arbeitsintegration scheinen dringend klärungsbedürftig zu sein. Es geht um die Zuweisung passender Teilnehmer*innen, um die Zusammenarbeit während der Teilnahme, aber auch um die Anschlusslösungen nach «Fokus Arbeit». Verschärfend kommt hinzu, dass ein Druck wahrgenommen wird, die Ateliers voll auszulasten.
- Die Gruppenleiter*innen scheinen für ihre individuelle Vorbereitungsarbeit und auch für den gegenseitigen Austausch aktuell zu wenig Zeitressourcen zu haben.
- Die Räume werden für die vorgesehenen Zwölfergruppen als eher zu klein beurteilt. Auch fehlt einiges an Ausstattung (Beamer, Drucker, Flipchart, Whiteboard usw.). Ferner gibt es keinen geschützten Raum für Einzelgespräche, die manchmal notwendig sind.
- Der zeitliche Umfang wird mehrmals als zu gross beurteilt (wobei es auch einzelne gegenteilige Einschätzungen gibt), und zwar in zweifacher Hinsicht: Erstens dauern die einzelnen Ateliers mit je 3,5 Stunden zu lang, zweitens braucht es nicht zwölf Halbtage.

3.2.2.3 Nutzung des Programms

Bezüglich der Nutzung des Programms durch die Teilnehmer*innen fallen zwei zentrale Themen auf:

- Unsicherheit und Unzufriedenheit lösen bei den Gruppenleiter*innen die vielen, erklärungsbedürftigen Absenzen aus. Es wird in Frage gestellt, inwiefern tatsächlich motivierte Personen zugewiesen werden und ob diesen von den Zuweiser*innen vermittelt wurde, dass der Besuch des Programms ein Privileg ist. Auch ist unklar, inwieweit die Personen freiwillig ins Angebot kommen.
- Dem stehen die hohe Motivation und das Engagement jener Personen gegenüber, die regelmässig am Programm teilnehmen. Die Gruppenleiter*innen zeigen sich mehrfach überrascht, wie einfach sich die Motivation der Teilnehmer*innen gestaltet und dass es auch dann keinen Widerstand gibt, wenn z. B. Friktionen im Setting (zu kleine Gruppe usw.) auftreten.

3.2.2.4 Nutzen des Programms

Beim Nutzen – hier wurde bei der Kategorisierung auf Aspekte geachtet, welche über die Programmdauer hinauswirken (können) – werden folgende Aspekte mehrfach genannt (die Häufigkeit entspricht der folgenden Reihenfolge):

- Die Teilnehmer*innen vernetzen sich gegenseitig, lernen voneinander und unterstützen einander (hoffentlich auch weiterhin).
- Die Teilnehmer*innen machen Selbstwirksamkeitserfahrungen und können dadurch Selbstwert und Selbstvertrauen gewinnen.
- Die Teilnehmer*innen erfahren, dass ihre Meinung und ihre Geschichte eine Relevanz und Wichtigkeit haben.
- Die Teilnehmer*innen entwickeln Perspektiven und gewinnen an Motivation.

Es wurde aber auch festgestellt, dass es für viele Teilnehmer*innen aufgrund ihrer deprivierten Situation schwierig ist, tatsächlich tragfähige Perspektiven zu entwickeln und Kompetenzen aufzubauen.

3.2.2.5 Die Teilnehmer*innen

Ohnehin fällt auf, dass die Gruppenleiter*innen viele für die Weiterentwicklung relevante Bemerkungen zu den Teilnehmer*innen machten. So wurde festgestellt, dass ...

- die Sprachkenntnisse (also Grundkompetenzen) oft nicht hinreichend sind für zielführende Entwicklungsprozesse (zumindest im Gruppensetting);
- die Vielfalt der Teilnehmer*innen generell auffallend ist;
- es sich oft um stark deprivierte Menschen handelt, mit ganz grundlegenden Versorgungsproblemen (betreffend Wissen, Beziehungen usw.).

3.2.2.6 Zusammenfassung der Ergebnisse aus der Befragung der Gruppenleiter*innen

Die *Gruppenleiter*innen* erachten die Coaching-Rolle als zielführend für das Projekt, schätzen sich generell als den Aufgaben gewachsen ein, leiden aber teilweise unter Zeitnot (Vorbereitung) und den Anforderungen (vor allem auch hinsichtlich der anhaltend hohen Kadenz der Ateliers).

Die *Methodik der Gruppenarbeit* entfaltet ihr Potenzial auf vielfältige Weise. Die Teilnehmer*innen profitieren gegenseitig, werden bestärkt und entwickeln Perspektiven sowie Motivation. Relevante Restriktionen erwachsen aber aus den Rahmenbedingungen. Das betrifft vor allem die heterogene Gruppenzusammensetzung (Alter, Problematiken, Kompetenzen, Ziele usw.), aber auch die schwankende und oft nicht optimale Gruppengrösse. Auch gibt es viele Absenzen, welche erklärungsbedürftig sind. Schliesslich gibt es Inhalte, die auf Einzelsettings angewiesen wären.

Inhaltlich zeigt sich eine dynamische Entwicklung, welche die Gruppenleiter*innen aktiv und engagiert mitgestalten. Als wichtig erachten sie ihre Flexibilität in der inhaltlichen Gestaltung. Es fällt aber auch auf, dass die einzelnen inhaltlichen Elemente sehr unterschiedlich eingeschätzt werden. Mehrmals genannt wird die teilweise (zu) hohe Komplexität.

Organisatorisch fällt innerhalb des Projekts eine positive Gesamteinschätzung auf. Auch die Unterstützung durch die Projektleitung wird sehr gut beurteilt. Verbesserungsfähig ist die Raumausstattung. Für die angedachte Gruppengrösse (zwölf Personen) sind die aktuell genutzten Räume zu klein. Es fehlt ein geeigneter Raum für notwendige Einzelgespräche. Auch muss die zeitliche Gestaltung (Dauer der Ateliers, Gesamtdauer des Programms) überprüft werden. Die Vernetzung über das Projekt hinaus scheint verbesserungsbedürftig, und zwar sowohl hinsichtlich der Zuweisung und der Durchführung als auch vor allem der Nachhaltigkeit des Programms.

3.2.3 Befragung der Projektleitung

Im Folgenden werden die Resultate aus der Befragung der Projektleiter wiedergegeben.

Der stellvertretende Projektleiter bewertet die Zufriedenheit mit dem Projekt insgesamt, mit den Coaches und mit der eigenen Leistung mit 8 von 10 Punkten. Der Projektleiter ist beim Projekt insgesamt und bei der eigenen Leistung als Projektleiter mit 7 Punkten etwas strenger, bei der Zufriedenheit mit den Gruppenleiter*innen ist er mit 9 Punkten grosszügiger.

3.2.3.1 Konzept

Positiv hervorgehoben werden neben dem innovativen Charakter des Projekts auch die darin angelegten kreativen Gestaltungsmöglichkeiten. Bemängelt wird, dass der Projektname den Inhalt nicht bzw. ungenügend klar adressiert (zusätzliche Aspekte der Kommunikation siehe unter «Weiteres»).

3.2.3.2 Umsetzung

Bezüglich der Umsetzung wurde das Material entlang seiner inhaltlichen Struktur (induktiv) in fünf weitere Kategorien unterteilt, wobei Aussagen zu den weiteren Aspekten in den Interviews mit Abstand am meisten Raum einnahmen (ungefähr die Hälfte des Interviewmaterials). Entsprechend wird diese Kategorie etwas ausführlicher beschrieben.

Die Arbeit mit Gruppen

Das Gruppensetting wird generell positiv bewertet, vor allem hinsichtlich:

- Kompetenzerfahrung und -entwicklung;
- Selbstreflexion (Selbst-/Fremdeinschätzung);
- Austausch und gegenseitiger Rückmeldungen.

Positiv wird hier interessanterweise die Heterogenität der Gruppen beurteilt. Hervorgehoben wird auch das positive, motivierende und unterstützende Verhältnis zwischen den Teilnehmer*innen. Erkannt werden Grenzen des Gruppensettings bei (zu) persönlichen Themen der Teilnehmer*innen.

Inhalte

Positiv wird festgestellt, dass angestrebte inhaltliche Ergebnisse (Kompetenzprofil, Perspektiven) erreicht werden. Vermisst werden konzeptuell angedachte, weitere (teilweise von den Gruppenleiter*innen unabhängige) kreative Inhalte wie Fachinputs, kunsttherapeutische Mittel, autogenes Training u. Ä.

Gruppenleiter*innen

Die gute numerische Bewertung widerspiegelt sich in den qualitativen Rückmeldungen. Die Gruppenleiter*innen erfüllen die Erwartungen der Projektleiter weitgehend. Positiv hervorgehoben werden insbesondere:

- das Engagement der Gruppenleiter*innen bei der Ateliergestaltung (Motivation);
- die vielseitigen Erfahrungen und Methoden (Qualifikation);
- die Selbstständigkeit und Verlässlichkeit.

Positiv betont werden ferner die vielfältigen Profile der Gruppenleiter*innen. Als besonders wertvoll werden ein erwachsenenbildnerisches Profil und eine reichhaltige Vorerfahrungen mit der Methodik der Gruppenarbeit erachtet.

Es wird festgestellt, dass mehr Zeit für den Austausch unter den Gruppenleiter*innen das Ergebnis weiter positiv beeinflussen könnte (gegenseitiger Austausch; methodische Vielfalt).

Projektleitung

Deutlich zeigt sich die hohe Motivation und Begeisterung der Projektleiter, was auch explizit zum Ausdruck gebracht wird. Es fällt ihnen aber schwer, die wichtigsten Informationen, Fristen und das Gesamte im Überblick zu behalten.

Weiteres

Hierzu gibt es sehr viele Aussagen, die sich wie folgt ordnen lassen:

- Positiv bewertet werden der grosse *Rückhalt* des Projekts in der Politik (Parlament, Regierung), in der Verwaltung allgemein, bei der Abteilungsleitung Soziales und bei der Projektsteuerung.
- Anders sieht es bezüglich der Sozialabteilung und des Sozialdienstes aus. Schnittstellen, Kommunikation und Zusammenarbeit werden problematisiert. Fragen der Sozialarbeiter*innen, die im Rahmen eines Besuchs bei «Fokus Arbeit» gestellt wurden, zeigten, dass teilweise elementares Wissen über das Programm fehlt. Auch wird intern das Kosten-Nutzen-Verhältnis infrage gestellt, was auf ein gewisses Unverständnis, allenfalls auch auf eine latente Opposition gegen das Projekt hinweisen könnte.
- Praktisch wirksam werden diese Probleme vor allem bei der *Zuweisung und den Anschlusslösungen*. Besonders in den Zuweisungen wird eine erhebliche Gefahr für das Projekt erkannt (keine Zuweisungen = keine Ateliers = kein «Fokus Arbeit»).

- Vermutet werden insbesondere *Mängel in der Kommunikation über und in der Information zum Projekt*. Hier wird generell ein grosser Verbesserungsbedarf erkannt (auch öffentliche Kommunikation, Medien usw.). Die Verantwortung dafür wird sowohl bei der Projektleitung als auch bei der Projektsteuerung gesehen.
- Projektintern wird die Zusammenarbeit als sehr gut wahrgenommen. Verbesserungspotenzial gibt es bei der Ablauforganisation und im Bereich der Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten.
- Positiv wird die Infrastruktur bewertet, insbesondere die räumliche Trennung von der Abteilung Soziales. Verbessert werden könnte die Ausstattung der Gruppenräume.
- Sorgen bereitet die Qualität der Daten, welche für die Evaluation genutzt werden.

3.2.3.3 Nutzung des Programms

Zur konkreten Nutzung des Programms wird lediglich festgestellt, dass Motivation und Engagement der Teilnehmer*innen hoch oder dann rasch steigend sind und dass das Angebot als Chance wahrgenommen wird. Als Herausforderung wird wahrgenommen, dass eine Unsicherheit besteht, ob die Teilnehmer*innen tatsächlich in die Ateliers kommen.

3.2.3.4 Nutzen des Programms

Beim Nutzen werden die vielen positiven Rückmeldungen der Teilnehmer*innen erwähnt. Sie fühlen sich bestärkt (Empowerment) und profitieren vom Austausch und den Erfahrungen in der Gruppe. Auch können sie neue Ideen und Perspektiven entwickeln.

3.2.3.5 Zusammenfassung der Ergebnisse aus der Befragung der Projektleitung

Der innovative und kreative Charakter des Projekts motiviert die *Projektleiter* anhaltend. Unterstützend und motivierend ist auch der grosse Rückhalt der Verantwortlichen in Politik und Verwaltung.

Die projektinterne Zusammenarbeit und *Organisation* wird positiv erlebt, beim organisatorischen Entwicklungsbedarf handelt es sich um Herausforderungen, die bei einem Projekt in der Etablierungsphase erwartbar sind.

Die *inhaltliche Gestaltung* und die *Gruppenleiter*innen* erfüllen die Erwartungen und Anforderungen weitgehend. Allenfalls könnten weitere Inhalte aufgenommen werden, welche konzeptuell angedacht waren.

Die (anwesenden) *Teilnehmer*innen* werden als motiviert und engagiert wahrgenommen. Der Nutzen, den diese zurückmelden, entspricht den Zielen, was stark mit dem Gruppensetting in Verbindung gebracht wird. Die Heterogenität der Gruppen wird positiv bewertet. Die Abwesenheiten werden vor allem aus Projektperspektive (Existenz, Legitimation) problematisiert.

Sorgen bereiten der Rückhalt beim und die Zusammenarbeit mit dem *Sozialdienst*. Offen zutage treten die Herausforderungen bei den Schnittstellen Zuweisung und Anschlusslösung. Auffallend ist ferner, dass die örtliche und inhaltliche Trennung von «Fokus Arbeit» und Sozialdienst häufig positiv hervorgehoben wurde. Die räumliche Trennung ermöglicht ein Arbeiten an einem neuen Ort, der nicht von allfälligen Vorurteilen geprägt ist. Generell wird in der Zusammenarbeit mit dem Sozialdienst aber ein Schlüsselkriterium für den Projekterfolg gesehen.

Nicht kategorisiert wurden die Antworten zur Zukunftsvision des Projekts. Hier fällt aber auf, dass von den Projektleitern Szenarien skizziert werden, die bestehende Strukturen allenfalls konkurrieren (dazu folgende Zitate aus der Befragung der Projektleiter: «Wir begleiten die Teilnehmer*innen von A bis Z»; «Fokus Arbeit wird zu einem Kompetenzzentrum»; «Die Stadt Biel weist (...) alle Klient*innen, die sich neu anmelden, zuerst Fokus Arbeit zu»; «Es wird kantonal mitfinanziert»).

3.2.4 Befragung der Teilnehmer*innen

Im Folgenden werden die Ergebnisse aus der Befragung der Teilnehmer*innen dargestellt.

Tabelle 3: Befragung der Teilnehmer*innen

Items	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>n</i>
Wie würden Sie Ihr Engagement auf einer Skala von 1–10 einschätzen?	7.9	2.4	27
Wie würden Sie die Zielerreichung auf einer Skala von 1–10 einschätzen?	7.2	2.9	25
Wie beurteilen Sie Ihre Chance, im nächsten halben Jahr einen Job im ersten Arbeitsmarkt zu erhalten (Skala 1–10)?	5.6	3.2	25

Die befragten Teilnehmer*innen bewerteten ihr eigenes Engagement mit einem Mittelwert von 7.9, wobei das Ergebnis durch wenige tiefe Werte gegen unten verzerrt wird. Bei der Zufriedenheit mit der Zielerreichung resultierte ein Mittelwert von 7.2. Ihre Chancen, einen Job im ersten Arbeitsmarkt zu erhalten, schätzten die Befragten im Schnitt mit 5.6 ein. Hier ist die Streuung der Werte gross (vgl. Tabelle 3). So wurden die Chancen je fünf Mal mit 1 bzw. mit 10 bewertet.

3.2.4.1 Umsetzung des Gruppensettings

Grundsätzlich wurde das Gruppensetting als positiv bewertet und die befragten Teilnehmer*innen fühlten sich in der Gruppe wohl.

Positiv betont wurden vor allem ...

- der respektvolle Umgang und das gegenseitige Zuhören;
- die Gruppe als Ort, an dem alle ihre Themen einbringen, besprechen und bearbeiten konnten (das galt auch für Frust und Themen, die nicht das Arbeiten betreffen);
- die Möglichkeit, voneinander zu lernen und verschiedene Ansichten kennenzulernen;
- gegenseitige Motivation und Hilfsbereitschaft (Menschen in gleicher Situation) sowie
- generell das Kennenlernen von neuen Menschen, was gegen Isolation hilft (besonders für Menschen, die sich einsam fühlen oder das hiesige System nicht kennen).

Über die Gruppenzusammensetzung gingen die Meinungen auseinander:

- Positiv wurden die Gruppengrösse (nicht zu grosse Gruppen) empfunden.
- Negativ wurde die Heterogenität erwähnt. Vor allem die unterschiedlichen Sprachniveaus wurden als erschwerend erlebt, und es wurde vorgeschlagen, künftig mit Niveaugruppen zu arbeiten.

3.2.4.2 Umsetzung durch die Gruppenleiter*innen

Mit den Gruppenleiter*innen waren die meisten Befragten zufrieden. Die Gründe waren u. a. die Folgenden:

- Die Teilnehmer*innen konnten persönliche Anliegen mit den jeweiligen Gruppenleiter*innen besprechen.
- Sie erhielten Hilfe von den Coaches, beispielsweise beim Bewerbungsdossier.
- Die Teilnehmer*innen konnten jederzeit Fragen stellen.
- Wenn etwas nicht verstanden wurde, konnten sie bei den Gruppenleiter*innen nachfragen.
- Die Gruppenleiter*innen sorgte für ein gutes Gruppenklima und dafür, dass sich alle Teilnehmer*innen wohlfühlten.

Die meisten der befragten Teilnehmer*innen erlebten die Coaches als freundlich, sympathisch, offen, flexibel, als Personen, die gut zuhören und auf die Bedürfnisse der Teilnehmer*innen eingehen. Eine negative Äusserung gab es zur Kritikfähigkeit einer Gruppenleitung.

3.2.4.3 Umsetzung des Inhalts

Was die Inhalte betrifft, wurde Folgendes mehrfach positiv erwähnt:

- die Erarbeitung des Kompetenz- und Perspektivenprofils;
- die Aufbereitung der Bewerbungsunterlagen und die wichtigen Tipps zum Dossier;
- das Üben von Bewerbungsgesprächen in Rollenspielen und die damit verbundenen Anregungen zum Verhalten in einem Bewerbungsgespräch;
- generell die nützlichen, hilfreichen und logischen Hilfsmittel und Materialien.

Die negativen Äusserungen bestärken dieses Bild, weisen aber noch auf weitere Aspekte hin. Bemängelt wurde insbesondere, dass ...

- es zu wenige oder keine Rollenspiele für Vorstellungsgespräche gab;
- die Überarbeitung des Lebenslaufs und das Erstellen des Bewerbungsschreibens fehlten;
- für die Teilnehmer*innen keine individuellen Standortbestimmungen stattfanden und die Inhalte wenig auf ihre Bedürfnisse ausgerichtet waren;
- die Übung mit dem Lebensweg zu schwierig war, weil diese zu sehr in Richtung Zukunft gedacht war (Aussage einer einzelnen Person).

Aufgrund der divergierenden Rückmeldungen kann vermutet werden, dass sich die konkreten Inhalte in den Gruppen unterschieden haben, aber auch, dass die Bedürfnisse der Teilnehmer*innen unterschiedlich sind. So wurden denn auch diverse Verbesserungsvorschläge gemacht:

- Akzentuierung der Themen «Bewerbung» und «Arbeit»;
- mehr Infos über den zweiten Arbeitsmarkt;
- mehr Infos dazu, wie eine Arbeit gefunden werden kann (Bewerbungswerkstatt; Lebenslauf erstellen, den man am Ende des Projekts als Produkt mitnehmen kann usw.);
- Sprachkurse.

3.2.4.4 Umsetzung Übriges

Einige Aussagen adressierten das Zuweisungsverfahren:

- Vorgeschlagen wird ein vorgängiger Austausch zwischen den Gruppenleiter*innen und den Sozialarbeiter*innen, damit die Passung besser abgeschätzt werden kann.
- Die Sozialarbeiter*innen auf dem Sozialdienst sollen besser informieren und relevante Informationen an «Fokus Arbeit» vermitteln (z. B. über Kompetenzen der Teilnehmer*innen).
- Vor der Entscheidung über die Programmteilnahme sollte es ein «Vorstellungsgespräch» geben.

Es gab auch Unklarheiten bezüglich der Teilnahmebedingungen:

- Einige der befragten Teilnehmer*innen wussten nicht, weshalb sie überhaupt bei «Fokus Arbeit» teilnahmen.
- Vereinzelt wurde angegeben, dass die Befragten nicht freiwillig anwesend waren.

Andere Teilnehmer*innen fanden allerdings, das Programm sei so gut, dass es für alle Sozialhilfebezüger*innen obligatorisch sein sollte.

Zudem gab es Aussagen zur Struktur des Programms:

- Die Kurslänge wurde als passend oder sogar als zu kurz taxiert.
- Geschätzt wurde, dass durch die Programmteilnahme eine Tagesstruktur ermöglicht wurde.
- Von anderen Personen wurde organisatorische Aspekte wie der Durchführungszeitpunkt bemängelt (gemäss der Befragung der Mitarbeiter*innen beziehen sich diese Aussagen vor allem auf die Mittwochnachmittage und die Schulferien, vgl. 3.2.6.6).

3.2.4.5 Nutzung des Programms

Die befragten Teilnehmer*innen gaben an, dass sie überwiegend ...

- aktiv und mit grossem Engagement teilgenommen haben;
- interessiert waren und profitieren wollten.

Entsprechend wurden auch die Aufgaben, welche allgemein als gut machbar empfunden wurden, grossmehrheitlich gut erledigt (direkt nach dem Kurs oder später zu Hause). Eine Person wiederholte die Kursinhalte zu Hause.

Einzelne Teilnehmer*innen waren weniger motiviert. Gründe waren ...

- das unterschiedliche Sprachniveau und die damit verbundenen Verständigungsprobleme;
- die faktisch unfreiwillige Teilnahme (Ärger mit dem Sozialdienst vermeiden).

Einige Teilnehmer*innen gaben ferner an, dass Sie den Kurs nutzten, um ihr eigenes Wissen weiterzugeben und anderen zu helfen (was sich mit den vielen positiven Erlebnissen im Bereich der Gruppenarbeit deckt).

3.2.4.6 Nutzen des Programms

Der Nutzen des Programms wurde generell positiv eingeschätzt. Dabei wurde der Nutzen einerseits auf das Gruppensetting, andererseits auf die Inhalte zurückgeführt.

Der Nutzen des Gruppensettings wurde besonders betont:

- Es konnten Kontakte geknüpft und gepflegt werden, was ein gutes Gefühl vermittelte.
- Die Arbeit in der Gruppe vermittelte das Gefühl, nützlich zu sein.
- Die Teilnehmer*innen erhielten im Austausch neue Ideen.
- Vereinzelt bleiben Kontakte auch über den Kurs hinaus bestehen.

Betreffend die Inhalte wurden vor allem Kompetenzen erwähnt, welche entdeckt, erlernt oder gestärkt werden konnten:

- zuhören, verstehen und erklären können (empathisch sein);
- Selbstreflexion, Analyse der eigenen Person;
- adäquat Feedback geben;
- sich öffnen und präsentieren.

Auch konkrete Ergebnisse (wie ein gutes Bewerbungsdossier) werden als Nutzen erwähnt. Es fällt allerdings auf, dass die Zuversicht, einen Job zu finden, im Mittelwert (allerdings bei grosser Streuung) nicht besonders hoch ist.

3.2.4.7 Weiteres

Einzelne Aussagen liessen sich nicht in die vorne genannten Unterkapitel einordnen:

- Die Räumlichkeiten (Einrichtung, Pausenraum, Cafeteria usw.) wurden als positiv und modern wahrgenommen.
- Der Gesundheitszustand der Teilnehmer*innen scheint ein wichtiger, allgemeiner Faktor zu sein, der Einfluss hat auf die Motivation, die Zuversicht oder auf die Chancen, einen Job zu finden.

Zudem gab es ein paar weitere Anregungen:

- Die Teilnehmer*innen interessieren sich für die Evaluationsergebnisse.
- Die Teilnahme an «Fokus Arbeit» sollte im Lebenslauf belegt werden können.
- Es sollte die Möglichkeit bestehen, erneut teilzunehmen.

3.2.4.8 Zusammenfassung der Ergebnisse aus der Befragung der Teilnehmer*innen

Das positive Erleben des *Gruppensettings* sticht hervor. Das bezieht sich sowohl auf das Wohlbefinden der Teilnehmer*innen (Kontakte, Einbindung), die Lernchancen (gegenseitige Unterstützung, Übungen usw.) als auch auf den Nutzen (neu angeeignete Kompetenzen, Selbstbestärkung usw.). Bemängelt wird die sprachliche Heterogenität. Es werden unterschiedliche Niveaugruppen vorgeschlagen.

Die *Gruppenleiter*innen* wurden grossmehrheitlich sowohl persönlich wie auch fachlich positiv erlebt. Sowohl individuell (bei persönlichen Anliegen und Fragen und individuellem Unterstützungsbedarf) wie auch als Gruppe (Gruppenklima und -prozess) fühlten sich die meisten Teilnehmer*innen gut aufgehoben und begleitet.

Hinsichtlich der *Inhalte* scheint es zwischen den Gruppen Unterschiede zu geben, die sich vor allem bei der Arbeit am Bewerbungsdossier und bei Rollenspielen zeigten. Beides wurde positiv bewerte. Wenn diese Inhalte fehlten, wurden sie vermisst. Ferner zeigen sich Unterschiede in den individuellen Bedürfnissen betreffend Inhalt. Entsprechend gab es den Wunsch nach weiteren, bedarfsorientierten Angeboten.

Bei den *Teilnehmer*innen* fällt vor allem das generell hohe Engagement auf (in den qualitativen wie in den quantitativen Daten). Das zeigt sich unter anderem in der aktiven Teilnahme und bei der Erledigung der Aufgaben. Bei fehlender Motivation fällt auf, dass ein Zusammenhang mit den Rahmenbedingungen besteht (unfreiwillige Teilnahme und unklare Gründe für die Teilnahme).

Organisatorisch fällt auf, dass der Zuweisungsprozess (Passung) und die Schnittstelle Sozialdienst / «Fokus Arbeit» häufig genannt werden (Informationsfluss, Austausch). Passend scheint für die meisten Teilnehmer*innen die Zeitstruktur des Programms zu sein. Auch sind sie zufrieden mit den Räumlichkeiten.

3.2.5 Synthese der bisherigen Ergebnisse

Im Folgenden werden die Resultate der bisher erfolgten Prozessevaluation in der Pilotphase 1 übersichtlich dargestellt. Die vollständige Synthese ist im Anhang einsehbar (vgl. Tabelle 24).

Tabelle 4: Synthese der bisherigen Ergebnisse

Thema	Synthese
Gruppenleiter*innen	<ul style="list-style-type: none"> • Die Gruppenleiter*innen sind persönlich und fachlich geeignet. • Die Coaching-Methodik passt zum Projekt. • Die Gruppenleiter*innen sind engagiert und entwickeln aktiv mit. • Die Coaches sind hart gefordert.
Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> • Vielfalt ist sowohl zielführend (Flexibilität) als auch problematisch (Unterschiede). • Der individuelle Bedarf sollte allenfalls stärker berücksichtigt werden (ist konzeptuell vorgesehen). • Bewerbungsdossier und -gespräche entsprechen einem Bedarf. • Einzelne Elemente («Kompetenzen-Memory») sind zu komplex.

Gruppensetting	<ul style="list-style-type: none"> • Das Potenzial der Gruppe (Beziehungen, Bestärkung, Motivation, Lernchancen, Nutzen) zeigt sich eindrücklich. • Es braucht aber auch die Möglichkeit für Einzelsettings. • Die Heterogenität der Gruppen ist aus Sicht fast aller direkt Beteiligten zu gross (besonders sprachliche Niveauunterschiede). • Die passende Gruppengrösse (ca. 8) ist wichtig (in der Realität sind sie oft kleiner, im Konzept sind mit 12 Personen aber grössere Gruppen vorgesehen).
Organisatorisches	<ul style="list-style-type: none"> • Die interne Organisation funktioniert gut (situativer Verbesserungsbedarf ist normal bei Projekten im Aufbau). • Die Verankerung und Vernetzung gegen oben sind unterstützend. • Den Gruppeleiter*innen fehlt die Zeit zur Vorbereitung und zum gemeinsamen Austausch. • Die Zeitstruktur des Programms ist kontrovers. Teilnehmer*innen sind zufrieden. Gruppenleiter*innen finden es zu expansiv (evtl. wegen ihrer Belastungssituation?). • Hauptproblem und Risikofaktor sind die horizontalen Schnittstellen (v. a. zum Sozialdienst): Die Zuweisung ist nicht optimal; Anschlusslösungen, der Rückhalt und die gemeinsame Vision sind unklar. Diese Probleme können das Projekt gefährden.
Teilnehmer*innen	<ul style="list-style-type: none"> • Wer da ist, ist grossmehrheitlich motiviert, engagiert und profitiert vom Programm. • Die Unmotivierten und Abwesenden verweisen auf Probleme im Zuweisungsverfahren.
Projektleitung	<p>Die Projektleiter sind ...</p> <ul style="list-style-type: none"> • motiviert; • gut unterstützt; • den Anforderungen gewachsen; • für die Mitarbeiter*innen unterstützend; • stark gefordert.
Konzept	<ul style="list-style-type: none"> • Das innovative Konzept wird breit mitgetragen. • Gruppenleiter*innen und der Sozialdienst sollten bei der Weiterentwicklung stärker miteinbezogen werden.

3.2.6 Befragung der Mitarbeiter*innen des Sozialdienstes und der Fachstelle Arbeitsintegration

Die Befragung der Mitarbeiter*innen des Sozialdienstes und der Fachstelle Arbeitsintegration erfolgte in der Pilotphase 2 und damit deutlich nach der vorne dargestellten Erhebung. Die Ergebnisse werden deshalb nachgelagert und ergänzend zur Synthese (vgl. Tabelle 4) dargestellt.

3.2.6.1 Zuweisung

Die *Ein- und Ausschlusskriterien* (vgl. 4.1.1.1) werden aus fachlicher Sicht von über 75 % der Befragten als positiv oder eher positiv beurteilt (vgl. Tabelle 5). Kritisiert werden aber ...

- die Zuweisung von Working Poor mit Pensen unter 80 % oder mit Arbeit auf Abruf (Konflikte mit der Arbeitsstelle, Mehrbelastung);
- die Differenzierung zwischen schweren und leichten gesundheitlichen Einschränkungen als schwierig zu beurteilendes Kriterium sowie
- vereinzelt die mangelnde Berücksichtigung der Teilnahmebereitschaft der betroffenen Personen.

Tabelle 5: Antworten auf die Frage «Finden Sie die Zuweisungskriterien des Programms aus fachlicher Sicht angemessen?»

Antwort	<i>n</i>	%
Ja	11	34.4
Eher ja	14	43.8
Eher nein	6	18.8
Nein	1	3.1

Anmerkung: *N* = 32. Das Total der Prozente entspricht aufgrund der Rundung möglicherweise nicht 100.

Die Gründe, wieso Personen nicht zugewiesen wurden, obwohl sie die Kriterien erfüllten, bestätigen das Bild. Genannt werden ...

- häufig die Gesundheit (z. B. Sucht);
- ebenfalls häufig die Arbeitssituation (Working Poor, Arbeit auf Abruf) sowie
- vereinzelt Familienprobleme, die Pensionierung oder die schwierige Zusammenarbeit.

Während die fachlichen Kriterien generell positiv beurteilt werden, schätzen rund 60 % der Antwortenden die vorgegebene *Zuweisungsquote* als zu hoch ein, gut ein Drittel findet sie passend (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6: Antworten auf die Frage «Die vorgegebene interne Zuweisungsquote für das Programm beträgt 65 % aller Sozialhilfebezüger*innen. Wie beurteilen Sie die Höhe dieser Quote aus fachlicher Sicht?»

Antwort	<i>n</i>	%
Zu tief	1	3.1
Genau richtig	12	37.5
Zu hoch	19	59.4

Anmerkung: *N* = 32. Das Total der Prozente entspricht aufgrund der Rundung möglicherweise nicht 100.

3.2.6.2 Programminhalte

Rund 20 % der Mitarbeiter*innen geben an, dass ihnen die Ziele und Inhalte von «Fokus Arbeit» (eher) unbekannt sind (vgl. Tabelle 7). Einzelne Personen geben an anderer Stelle an, dass für die Beurteilung der Programminhalte die individuellen Arbeitsweisen der Coaches bekannt sein müssten. Es bestätigt sich hier also die Einschätzung der Projektleiter (vgl. 3.2.3), wonach zusätzliche Kommunikationsmassnahmen notwendig sind.

Tabelle 7: Antworten auf die Frage «Kennen Sie die Ziele und Inhalte des Programms?»

Antwort	<i>n</i>	%
Ja	6	14.0
Eher ja	28	65.1
Eher nein	8	18.6
Nein	1	2.3

Anmerkung: *N* = 43. Das Total der Prozente entspricht aufgrund der Rundung möglicherweise nicht 100.

Die Passung von Programminhalten und -zielen wird von denen, die diese zumindest «eher» kennen, grossmehrheitlich positiv beurteilt (vgl. Tabelle 8). Verbesserungswünsche beziehen sich auf ...

- die Frage, wie realistisch die erarbeiteten Ideen und Perspektiven sind, wobei die entsprechende Überprüfung mit den Teilnehmer*innen im Atelier stattfinden sollte.
- konkretere Massnahmen hinsichtlich des ersten Arbeitsmarktes (Vernetzung, Arbeitsbemühungen);
- konkrete Umsetzungsschritte zu den erarbeiteten Zielen sowie
- vermehrt individuelle Coachings und Beratung.

Tabelle 8: Antworten auf die Frage «Finden Sie die Inhalte des Programms den Zielen angemessen?»

Antwort	<i>n</i>	%
Ja	9	26.5
Eher ja	22	64.7
Eher nein	3	8.8
Nein	0	0.0

Anmerkung: *N* = 34. Das Total der Prozente entspricht aufgrund der Rundung möglicherweise nicht 100.

3.2.6.3 Nutzen

30 % der Fachpersonen geben an, dass die Teilnehmer*innen aufgrund des Programms Vorhaben angepackt haben:

- Eine Person hat eine Stelle gefunden und konnte von der Sozialhilfe abgelöst werden.
- Mehrmals folgte eine Zuweisung zur Fachstelle Arbeitsintegration oder zu einer Arbeitsintegrations- bzw. Tagesstrukturmassnahme.
- Zwei Personen besuchten einen weiteren Deutschkurs.
- Eine Person arbeitet nun aktiv im Sozialversicherungsverfahren mit.

- Daneben werden mehrfach eine verbesserte Struktur bei der Alltagsbewältigung, der Gewinn von Handlungssicherheit, die generelle Ermutigung und unspezifische erste Schritte zur beruflichen Integration genannt.

Die Aufzählung der Fachpersonen adressiert damit in vielfältiger Weise die Variablen aus dem Wirkungsmodell (vgl. Abbildung 8) in den Bereichen *allgemeine Programmwirkungen* (Kontrollüberzeugung), *besondere Programmwirkungen* (berufliche Perspektiven), *weitere Faktoren der Arbeitsmarktintegration* (weitere Interventionen, Arbeitsmarktfähigkeit) und *Wirkungen der Arbeitsmarktintegration* (Beschäftigungs- und Sozialhilfestatus). Insgesamt zeigt sich das Bild eines breiten qualitativen Nutzens jedoch nur bei einer Minderheit der zugewiesenen Personen. Gründe für Letzteres könnten sein, dass ...

- die Sozialarbeiter*innen zu wenig gut über die Ergebnisse informiert sind (Kap. 3.2.6.2) und Letztere aus diesem oder aus anderen Gründen nicht in die weitere Arbeit integriert wurden; zumindest gemäss der Nachbefragung der Teilnehmer*innen lässt sich dies vermuten (vgl. 4.2.5);
- die Teilnehmer*innen aus dem Programm nicht die passenden Instrumente und Erkenntnisse gewonnen haben, insbesondere was die konkrete Arbeitssuche betrifft. Dies lässt sich aufgrund der Rückmeldungen der Mitarbeiter*innen zu den Programminhalten (Kap. 3.2.6.2) und der Nachbefragung Teilnehmer*innen zu den (nicht erfüllten) Erwartungen (vgl. 4.2.5) annehmen.

3.2.6.4 Nutzung

Rund 40 % der Befragten geben an, dass sie die Ergebnisse aus dem Programm in der Zusammenarbeit mit den betreffenden Personen nutzen können. Teilweise werden dabei die konkreten eingeleiteten Massnahmen wie eine Zuweisung zur Fachstelle Arbeitsintegration oder die Anmeldung für eine Integrationsmassnahme oder für einen Deutschkurs aus dem Bereich «Nutzen» (vgl. 3.2.6.3) wiederholt.

Die weiteren Antworten lassen sich in drei Gruppen mit jeweils mehrfacher Nennung einteilen:

- Konkrete Ergebnisse aus dem Programm, insbesondere das Kompetenzprofil, werden als allgemeine Reflexions- und Diskussionsgrundlage genutzt.
- Die Ziele werden – falls sie aktuell als weniger realistisch eingeschätzt werden – als Grundlage genommen, um über Diskrepanzen zwischen den Ideen und der aktuellen Situation der betreffenden Personen zu diskutieren und die Veränderungsmotivation zu fördern.

- Die Ziele werden – falls sie aktuell als realistisch eingeschätzt werden – als Grundlage genommen, um konkrete Massnahmen und Schritte zur Zielerreichung zu erarbeiten, einzuleiten und zu vereinbaren.

Gemeinsam ist allen Nennungen, dass in der weiteren Zusammenarbeit in spezifischer Weise an die Auseinandersetzung mit den eigenen Kompetenzen und Perspektiven im Rahmen des Programms angeknüpft wird. Keine Angaben finden sich zur Tatsache, wieso diese Verbindung von 60 % der Befragten nicht genutzt wird. Sie passt aber zum vorgängig ausgewiesenen Befund, dass die Schnittstellen zwischen «Fokus Arbeit» und Sozialdienst verbesserungsbedürftig sind.

3.2.6.5 Nichterscheinen

Über 85 % der Befragten haben Klient*innen, welche nicht in den Ateliers erschienen sind bzw. nicht teilgenommen haben. Für dieses Verhalten wird eine Vielzahl von Gründen aufgezählt, wovon sich die meisten auf die Klient*innen beziehen:

- Am häufigsten wird die fehlende oder zu den Zielen und Inhalten des Programms unpassende Motivation genannt. Dazu kommt die mehrfache Nennung fehlender Kooperationsbereitschaft.
- Am zweithäufigsten werden gesundheitliche Gründe erwähnt, wobei diese teilweise konkretisiert werden (unerwarteter Spitalaufenthalt, Sucht, psychische Probleme).
- Mehrmals wird der fehlende Mut für Neues oder Unbekanntes (Gruppenarbeit) erwähnt.
- Ebenfalls mehrmals werden negative Vorerfahrungen mit Programmen aufgeführt. In einem Fall handelt es sich um Voreingenommenheit gegenüber «Fokus Arbeit» (Austausch im Bekanntenkreis).
- Daneben werden weitere hinderliche Kontextbedingungen erwähnt: Betreuungsaufgaben, eine hohe Gesamtbelastung, eine fehlende Grundbelastbarkeit, keine Grundbildung oder fehlende Sprachkenntnisse.

Eine zweite Gruppe von Nennungen bezieht sich auf die Konzeption des Programms und auf organisatorische Aspekte:

- Eine Person sieht das Problem beim Zuweisungsdruck, eine bei der Freiwilligkeit und mehrere bei den fehlenden Sanktionen oder Anreizen. Es geht hier also um den Programmcharakter (vgl. 3.2.6.7) in Verbindung mit der Zuweisungsquote.
- Mehrfach wird erwähnt, dass den Klient*innen Informationen über das Programm fehlten. Es bleibt unklar, ob damit nicht hinreichend vorhandene, unverständliche oder ungenügend vermittelte Informationen gemeint waren.

Eine dritte Gruppe schliesslich bezieht sich auf die Passung zwischen Angebot und Bedarf:

- Das Gruppensetting stellt vor allem dann eine Hürde dar, wenn sich Personen in Gruppen generell nicht wohlfühlen.
- Inhaltlich wird häufig das fehlende Interesse der angemeldeten Personen genannt. Hier bleibt teilweise unklar, ob es sich um informierte Entscheide handelt, oder ob das fehlende Interesse eher in der Nähe der fehlenden Motivation zu verorten ist.

Gut die Hälfte der Mitarbeiter*innen macht Vorschläge zur Verbesserung der Teilnahmequote.

Diese beziehen sich mehrheitlich auf die obgenannten Gründe:

- Betreffend Freiwilligkeit gibt es divergierende Meinungen. Sie reichen von einem Obligatorium mit sozialhilferechtlichen Sanktionen über vermehrte, vor allem monetäre Anreize bis zu echter Freiwilligkeit, die unter Umständen mit einer vorgelagerten, längerfristigen Motivationsarbeit verbunden ist.
- Ebenfalls häufig sind Verbesserungsvorschläge betreffend Information. Für die Klient*innen werden mehrfach Informationsveranstaltungen gewünscht, die «Fokus Arbeit» selbst durchführen soll, sowie vereinzelt bessere Informationsunterlagen. Zudem wird der Wunsch geäussert, dass die Coaches von «Fokus Arbeit» die Sozialarbeiter*innen häufiger und klarer informieren.
- Daran angeschlossen werden können die mehrfach genannten Vorschläge, den Anmeldeprozess zu standardisieren und allenfalls teilweise den Klient*innen selbst oder «Fokus Arbeit» (z. B. im Rahmen der Informationsveranstaltungen) zu überlassen.
- Mehrere Vorschläge beziehen sich auf die Inhalte, wobei eine einheitlichere Struktur und eine genauere Definition der Ziele und der Zielgruppe vorgeschlagen wird.
- Zweimal wird vorgeschlagen, die Gruppen gezielter und homogener zusammenzusetzen.
- Eine Person schlägt vor, sich zum Programmstart beim Sozialdienst (einem bekannten Ort) zu treffen, um die Zugangsschwelle zu senken.

Zusammenfassend werden die Problembereiche und Verbesserungspotenziale hauptsächlich in einer inhaltlichen Schärfung und einer damit verbundenen Klärung der Rahmenbedingungen sowie in der Informations- und Anmeldeprozesse gesehen.

3.2.6.6 Programmabbruch

Fast 75 % der Befragten haben Klient*innen, welche das Programm abgebrochen haben. Was die Gründe betrifft, gibt es einerseits mehrfach Nennungen, die bereits vom Phänomen des Nichterscheinens bekannt sind:

- Auf persönlicher Seite sind es gesundheitliche Probleme, seltener unspezifische Motivationsprobleme oder fehlendes Interesse, ausserdem verschiedene weitere persönliche Gründe wie fehlende Kinderbetreuung, ein Todesfall in der Familie oder Probleme mit der Alltagsbewältigung.
- Was die Form des Programms betrifft, wird erneut mehrfach das Gruppensetting genannt, einmal wird die fehlende Sanktionsmöglichkeit bei einem Abbruch erwähnt.

Andererseits werden aber auch Gründe aufgeführt, welche einen expliziteren Zusammenhang mit den bisher gemachten Erfahrungen im Programm haben:

- Betreffend Anforderungsniveau wird mehrmals Unterforderung und einmal Überforderung genannt.
- Betreffend Inhalte wurden Erwartungen der Sozialhilfebezüger*innen mehrfach enttäuscht. Vereinzelt wird konkretisiert, dass es zu wenig um die Stellensuche ging.
- Vielfach stellen die Teilnehmer*innen den Sinn des Programms in Frage, wobei dies nur vereinzelt und unspezifisch weiter ausgeführt wird (Nutzen wird nicht gesehen; Wiederholungen aus anderen Programmen).
- Schliesslich wird auf der Beziehungsebene mehrmals das Verhältnis zur Gruppenleitung oder die Passung in der Gruppe als Abbruchgrund erwähnt.

Neben den Beziehungsproblemen und den persönlichen Faktoren, welche beide zu erwarten sind, fallen also vor allem Probleme auf, welche mit der Heterogenität der Zielgruppe in Verbindung stehen (unterschiedliche Erwartungen, unterschiedliches Niveau usw.).

Insgesamt 20 % der Befragten nutzen die Möglichkeit für Verbesserungsvorschläge:

- Die Inhalte werden einmal generell bemängelt, einmal wird eine Profilschärfung und eine bessere Abgrenzung zu anderen Angeboten empfohlen, einmal wird eine Bewerbungswerkstatt gewünscht und zweimal wird zu einer stärkeren Fokussierung auf das Empowerment geraten.
- Zum Formalen wird einmal unbegründet eine Namensänderung gefordert, wobei diese Forderung in den allgemeinen Bemerkungen am Schluss der Umfrage mehrmals wiederholt und einmal mit dem (nicht weiter ausgeführten) angst- und abwehrauslösenden Potenzial, vor allem bei psychisch belasteten Teilnehmer*innen, begründet wird. Einmal wird ein fundierteres Zuweisungsverfahren, einmal ein Obligatorium und einmal die Bildung von Niveaugruppen

empfohlen. Eine Person schlägt vor, die Zeiten besser auf die Schulzeiten von Kindern abzustimmen (kein Atelier am Mittwochnachmittag und in den Schulferien).

3.2.6.7 Programmcharakter

Zeigt sich bisher ein gemischtes Bild, was den freiwilligen Charakter ohne Sanktionen und Anreize betrifft, wird bei der direkten Abfrage (vgl. Tabelle 9) deutlich, dass die aktuelle, nicht repressive Programmform von rund 75 % der befragten Mitarbeiter*innen zumindest eher bejaht wird. Rund ein Viertel würde demgegenüber sozialhilferechtliche Konsequenzen zumindest eher begrüssen.

Tabelle 9: Antworten auf die Frage «Im Moment hat es keine sozialhilferechtlichen Konsequenzen, wenn angemeldete Personen nicht zum Programm erscheinen oder es abbrechen. Finden Sie das richtig?»

Antwort	<i>n</i>	%
Ja	21	48.8
Eher ja	12	27.9
Eher nein	6	14.0
Nein	4	9.3

Anmerkung: *N* = 43. Das Total der Prozente entspricht aufgrund der Rundung möglicherweise nicht 100.

3.2.6.8 Programmbeurteilung

Rund zwei Drittel der Mitarbeiter*innen stehen dem Programm positiv oder eher positiv gegenüber (vgl. Tabelle 10), ein Drittel eher negativ oder negativ.

Bei den allgemeinen Bemerkungen zum Schluss der Umfrage werden vereinzelt Aspekte aus der vorherigen Befragung wiederholt (wie Aspekte der Freiwilligkeit oder der Motivationsförderung). Es gibt aber auch einige ausführliche Rückmeldungen, die oftmals nach einem generell positiven Beginn eine ausführliche Kritik oder Verbesserungsvorschläge enthalten.

Möglicherweise drückt sich in diesen Rückmeldungen das Bedürfnis aus, bei der inhaltlichen Weiterentwicklung von «Fokus Arbeit» gehört zu werden:

- Mehrmals werden die innovative Idee und das Projekt grundsätzlich gewürdigt.
- Mehrmals wird auch erwähnt, dass es gut ist, wenn sich Sozialhilfebezüger*innen vertiefter mit Kompetenzen und Ziele befassen können und dass die Teilnehmer*innen davon profitieren.
- Kritisiert werden Umsetzungsaspekte wie das von Beginn an grosse Mengengerüst («Giesskannenprinzip») ohne Pilotversuch oder der mangelnde Einbezug der bestehenden Angebote bei der Konzeption und Durchführung. Einzelne Fachpersonen fühlen sich dadurch in Frage gestellt oder abgewertet.

- Inhaltlich wird die Bedarfsgerechtigkeit hinterfragt. Auch wird darauf hingewiesen, dass das Ziel der Ermächtigung in akzentuierter Weise auf selbstbestimmte Prozesse angewiesen wäre, was besonders durch den Zuweisungsdruck konkurrenziert wird.
- Die Zuweisungsquote wird generell mit vielen negativen Folgen in Verbindung gebracht (unpassende Zuweisungen, fehlende Motivation, heterogene Gruppen). Auch werden der damit verbundene Aufwand und das Frustpotential erwähnt, das durch unpassende Zuweisungen beim Sozialdienst entstehen kann.
- Schliesslich wird mehrfach die mangelhafte Einbindung des Programms in den gesamten Hilfeprozess bemängelt. Im Vorlauf führe dies zu mangelhafter Motivations- und Zielklärung, im Verlauf des Programms zu teils unrealistischen Zielen und im Nachgang dazu, dass die Ergebnisse und Erfolge im Weiteren zu wenig genutzt würden.

Tabelle 10: Antworten auf die Frage «Finden Sie es gut, dass die Stadt Biel das Programm «Fokus Arbeit» hat?»

Antwort	<i>n</i>	%
Ja	10	23.3
Eher ja	19	44.2
Eher nein	11	25.6
Nein	3	7.0

Anmerkung: *N* = 43. Das Total der Prozente entspricht aufgrund der Rundung möglicherweise nicht 100.

3.2.6.9 Zusammenfassung der Ergebnisse der Mitarbeiter*innen-Befragung

Aus der Befragung wird ersichtlich, dass Ergebnisse aus dem Programm als Grundlage für die weitere Zusammenarbeit mit den Teilnehmer*innen genutzt werden und dass der *Nutzen* viele Aspekte des Wirkungsmodells (vgl. Abbildung 8) berührt, welches auf den Zielen des Programms gründet. Gleichzeitig geben weniger als die Hälfte der Befragten einen Nutzen oder eine Nutzung des Programms an. Fazit: Qualitativ stimmt das Ergebnis, quantitativ besteht noch Steigerungspotenzial.

Bestätigt wird die grosse Zahl von Personen, die *nicht erschienen* sind oder das *Programm abgebrochen* haben. Als Gründe werden erstens wenig beeinflussbare Faktoren wie die Gesundheit oder die allgemeine Belastungssituation der Teilnehmer*innen genannt. Zweitens werden formale Programmfaktoren wie die Freiwilligkeit, die Zuweisungsquote und die Gruppenzusammensetzung aufgezählt. Drittens geht es um inhaltliche Programmfaktoren wie enttäuschte Erwartungen der Sozialhilfebezügler*innen oder darum, dass Teilnehmer*innen den Sinn einer fortgesetzten Programmteilnahme nicht gesehen haben.

Was das *Formale* betrifft, gibt es unter den Befragten trotz divergierender Meinungen eine Präferenz für ein freiwilliges Angebot. Es besteht eine erhebliche Skepsis gegenüber der aktuellen Zuweisungsquote für Fachpersonen. Demgegenüber wird eine tiefere, fachlich begründete Zuweisungsquote präferiert, wobei bei Working Poor und Personen mit gesundheitlichen Problemen die aktuellen Einschluss- und Ausschlusskriterien (vgl. 4.1.1.1) hinterfragt werden. Bei den Prozessen werden verbesserte Übergänge (Anmeldeverfahren, Eintritt, Austritt, Anschlusslösung) und generell ein vermehrter Einbezug vor- und nachgelagerter Stellen gewünscht.

Inhaltlich gibt es den Wunsch, auf den Arbeitsmarkt zu fokussieren. Dem steht die Meinung entgegen, dass die innovativen Teile und insbesondere das Empowerment gestärkt werden sollten. Damit wird immanent ersichtlich, was auch explizit genannt wird: Der Bedarf nach inhaltlicher Schärfung.

Schliesslich besteht das Bedürfnis nach adressat*innengerechten und verfügbaren *Informationen*, die sich einerseits an die Sozialhilfebezüger*innen, andererseits an die Mitarbeiter*innen der Abteilung Soziales richten.

3.2.7 Analyse von Programmabbrüchen, Nichterscheinen und nicht möglicher Teilnahme

Um zu verstehen, weshalb es dazu kommt, dass manche Sozialhilfebezüger*innen das Programm abbrechen oder gar nicht erscheinen, wurden lineare Wahrscheinlichkeitsmodelle berechnet. Damit wurde getestet, ob jeweils ein Zusammenhang zwischen beobachtbaren unabhängigen Variablen (= verfügbare personenbezogene Merkmale) und einer (binären) abhängigen Variable (= Programmabbruch bzw. Nichterscheinen) besteht (vgl. Tabelle 37; Tabelle 38 im Anhang).

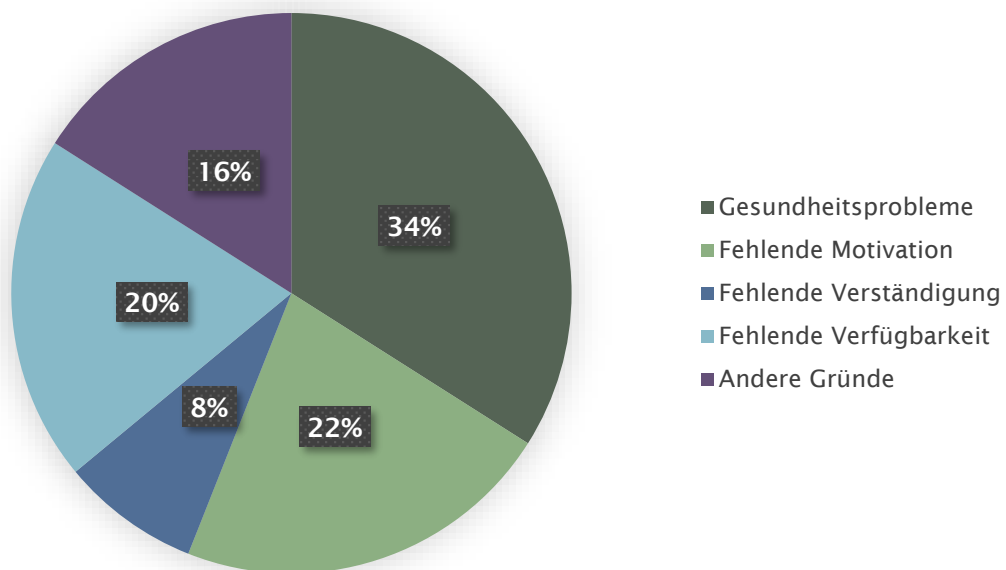
Die statistischen Analysen zeigten zum einen, dass das Alter der Teilnehmer*innen der einzige (in den Daten) beobachtbare Erklärungsfaktor für einen Programmabbruch ist. Pro zusätzliches Altersjahr sinkt die Wahrscheinlichkeit eines Programmabbruchs um 0.8 Prozentpunkte ($p < .01$). Das bedeutet zum Beispiel: Die Wahrscheinlichkeit, dass eine 18-jährige Person «Fokus Arbeit» abbricht, ist rund 25 Prozentpunkte höher als bei einer 50-jährigen Person.

Ebenso ist das Alter auch der bedeutendste beobachtbare Erklärungsfaktor für das Phänomen «Nichterscheinen». Pro zusätzliches Altersjahr sinkt die Wahrscheinlichkeit, dass eine Person nicht im Atelier erscheint, um 0.9 Prozentpunkte ($p < .001$). Das heisst exemplarisch: Die Wahrscheinlichkeit, dass eine 18-jährige Person nicht erscheint, ist annähernd ein Drittel höher als bei einer 50-jährigen Person.

Weitere signifikante Faktoren (alleinstehend, Korrespondenzsprache) sind aufgrund des geringen Zusammenhangs mit der Wahrscheinlichkeit, nicht im Atelier zu erscheinen, praktisch unbedeutend.

Nach dem Ende der Pilotphase 3 wurde deshalb zusätzlich erhoben, weshalb Sozialhilfebezüger*innen trotz mindestens zweimaliger Anmeldung nicht im Programm erschienen sind. Telefonisch konnte das Projektteam von «Fokus Arbeit» bei 50 von 74 Personen die subjektiven Gründe in Erfahrung bringen, was einer Quote von 68 % entspricht.

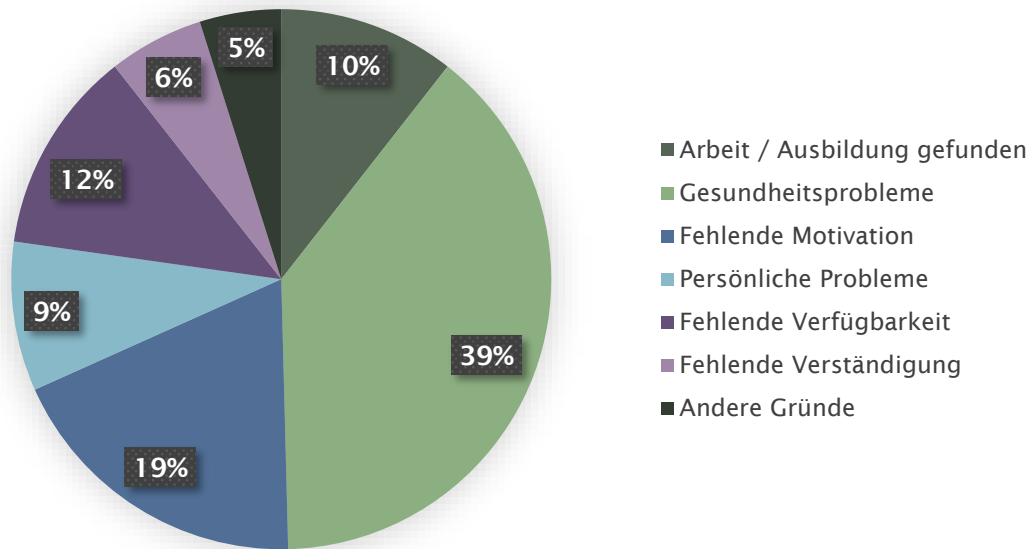
Abbildung 3: Gründe für Nichterscheinen



In Abbildung 3 ist zu sehen, dass rund ein Drittel der nichterschienenen Sozialhilfebezüger*innen angab, temporäre oder chronische gesundheitliche Probleme zu haben. Bei je einem Fünftel war fehlende Motivation oder fehlende Verfügbarkeit (z. B. Betreuungspflichten, Arbeit) die Ursache. In 16 % der Fälle hat es verschiedene andere Gründe, weshalb die Personen nicht zum Programm erschienen sind (z. B. keine Informationen zum Programm erhalten). 8 % der Personen gaben schliesslich an, dass sie die Informationen zum Programm nicht verstanden haben oder sich nicht ausreichend auf Deutsch oder Französisch verständigen können.

Im Weiteren konnte das Projektteam von «Fokus Arbeit» bei 122 von 262 Programmabbrüchen die konkreten Gründe erfassen, was einer Quote von 47 % entspricht.

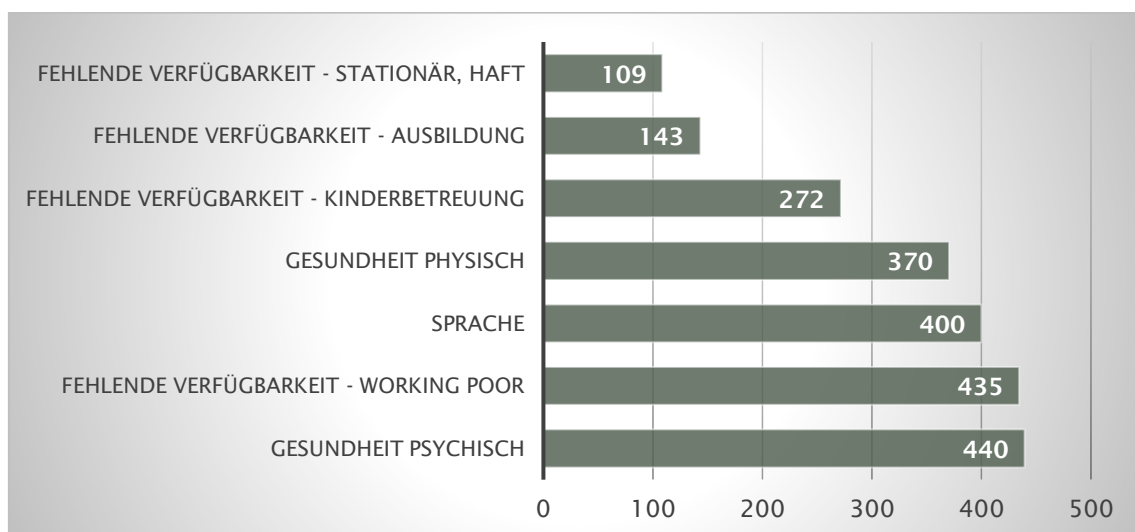
Abbildung 4: Gründe für Programmabbruch



In Abbildung 4 ist dargestellt, weshalb Sozialbezüger*innen das Programm «Fokus Arbeit» abgebrochen haben. In annähernd vier von zehn Fällen liegen gesundheitliche Probleme einem Abbruch zugrunde. In einem Fünftel der Abbrüche lag die Ursache in der fehlenden Motivation der Sozialhilfebezüger*innen. Weitere, weniger häufigere Gründe waren zum Beispiel persönliche Probleme, die Aufnahme einer Arbeit, fehlende Verfügbarkeit oder Verständigung.

Schliesslich wurde bei einer repräsentativen Stichprobe von Fällen untersucht, weshalb eine Teilnahme an Fokus Arbeit aus Sicht der fallführenden Sozialarbeiter*innen nicht möglich ist.

Abbildung 5: Gründe, weshalb eine Programmteilnahme nicht möglich ist

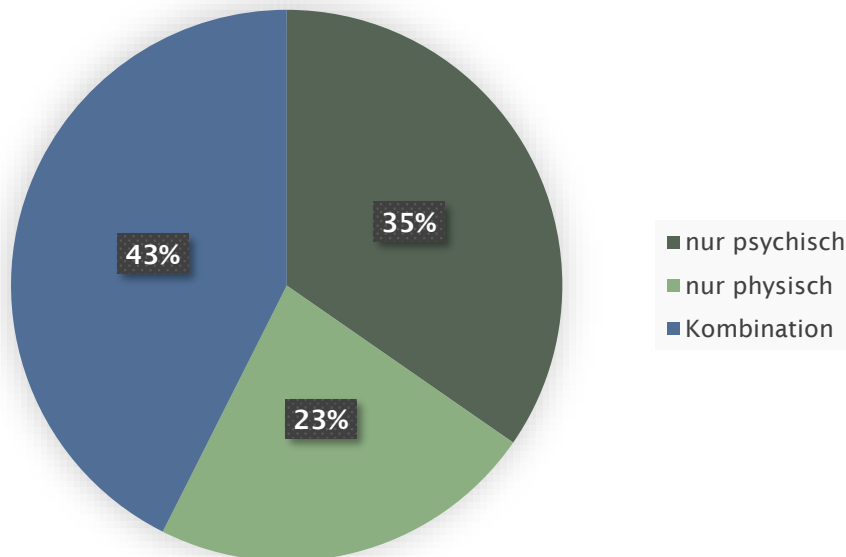


Anm. Hochrechnung ($n = 259$; $N = 1\,279$), Fehlermarge: 5,45 %. Mehrfachnennungen möglich

Wie in Abbildung 5 zu sehen ist, lassen sich die Gründe in drei Kategorien zusammenfassen: Fehlende Verfügbarkeit, Gesundheit und Sprache. Die Analyse zeigt, dass – hochgerechnet – in 839 Fällen die Sozialhilfebezüger*innen aus mindestens einem Grund zeitlich nicht verfügbar sind, zum Beispiel weil sie arbeiten oder Kinder betreuen. In 568 Fällen liegt entweder eine physische oder psychische Beeinträchtigung vor, die eine Teilnahme verunmöglicht; davon ist in vier von zehn Fällen beides der Fall. Schliesslich liegt bei 400 Fällen der Grund darin, dass sich die Personen weder auf Deutsch noch Französisch verständigen können.

Da aus Sicht der Fachpersonen die Teilnahme an Fokus Arbeit für viele Sozialhilfebeziehende aus gesundheitlichen Gründen nicht möglich ist, wurde zusätzlich der Frage nachgegangen, welche gesundheitlichen Einschränkungen die Sozialhilfebeziehenden an der Teilnahme hindern. Dazu wurde in einer repräsentativen Stichprobe die gesundheitliche Situation von 115 Fällen analysiert. Von den 115 Fällen haben 60 Personen gemäss Angaben der Fachpersonen nur gesundheitliche Einschränkungen. Bei 55 Personen liegen zusätzliche Hinderungsgründe vor, wie beispielsweise fehlende Deutsch- oder Französischkenntnisse, oder fehlende Verfügbarkeit aufgrund von Kinderbetreuungspflichten oder stationären Aufenthalten.

Abbildung 6: Gesundheitliche Hinderungsgründe



Wie Abbildung 6 zeigt, leidet nach Angaben der Fachpersonen rund ein Drittel der Personen mit einem Hinderungsgrund gesundheitlicher Art ($n = 115$) an psychischen, nicht aber an physischen Problemen. Rund ein Fünftel hat physische, aber keine psychischen Einschränkungen. Etwas mehr als vier von zehn Personen weisen eine Kombination aus psychischen und physischen Beeinträchtigungen auf.

Zusätzlich wurden für dieselben Fälle ($n = 114$) die Gesundheitskosten für den Zeitraum vom 01.05.2023 bis 31.07.2023 näher betrachtet [Anm. für einen Fall liegen keine Gesundheitskosten vor]. Dabei handelt es sich um die vom Sozialdienst finanzierten Beträge, welche die Jahresfranchise und Selbstbehalte umfassen. In diesem Zeitraum betragen die Gesundheitskosten für Personen mit ausschliesslich psychischen Problemen durchschnittlich CHF 76.35 pro Fall. Personen mit ausschliesslich physischen Problemen weisen durchschnittliche Kosten von CHF 55.90 auf. Personen mit sowohl psychischen als auch physischen Beeinträchtigungen hatten in diesem Quartal durchschnittliche Kosten pro Fall von CHF 167.35. Was für die letztgenannte Kategorie nicht bekannt ist, ist die Aufteilung der Kosten für die Behandlung von psychischen oder physischen Leiden.

In einem nächsten Schritt wurden die elektronischen Dossiers jener 43 Personen analysiert, die gemäss den Fachpersonen gesundheitliche, aber keine anderen Hinderungsgründe (z. B. Betreuungspflichten, Sprache) aufweisen und die bislang nicht vom Sozialdienst Biel abgelöst wurden.

Tabelle 11: Eingeleitetes IV-Verfahren

IV-Anmeldung	<i>n</i>	%
Ja	34	79.1
Nein	7	16.3
Keine Angabe	2	4.7

Anm. $n = 43$

Gemäss Tabelle 11 wurde bei acht von zehn Personen ein IV-Verfahren eingeleitet. Von Personen mit IV-Verfahren laufen die Abklärungen noch bei 12 %. Bei 88 % ist das Verfahren bereits abgeschlossen. Davon wurden in 70 % der Fälle Leistungen der IV zugesprochen. Eine Person erhält eine Hilflosenentschädigung, alle anderen eine Invalidenrente.

In einem letzten Schritt wurde bei den Personen ohne IV-Verfahren oder mit IV-Ablehnung der Frage nachgegangen, welcher konkrete gesundheitliche Grund aus Sicht der Fachperson eine Teilnahme an Fokus Arbeit verunmöglichte ($n = 18$). In 83 % dieser Fälle ist die gesundheitliche Situation ungeklärt oder diffus. Beispiele für die wenigen klaren Fälle sind eine Person mit einer muskuloskelettaler Erkrankung und langjährigem Drogenkonsum in Verbindung mit einer entwickelten psychischen Störung und einer zusätzlichen Krebsdiagnose. In einem anderen Fall handelt es sich um eine Schwangerschaft mit Komplikationen. Zu den unklaren oder diffusen Fällen gehören nicht näher bezeichnete psychische Störungen und muskuloskelettale Erkrankungen wie Polyarthralgie (Schmerzen in mehreren Gelenken) sowie Schmerzen im Rücken-, Nacken- oder Schulterbereich.

3.3 Zwischenfazit

Im Folgenden wird aufgrund der Ergebnisse beurteilt, inwiefern die im Rahmen der in der Prozessevaluation relevanten Projektziele bisher erreicht wurden. Zudem werden von den Ergebnissen Empfehlungen für die weitere Entwicklung von «Fokus Arbeit» abgeleitet. Die vollständige Darstellung der Empfehlungen einschliesslich der Priorisierung ist im Anhang dokumentiert (vgl. Tabelle 25).

Vorab kann festgehalten werden, dass die Ateliers von «Fokus Arbeit» insgesamt sowohl inhaltlich als auch organisatorisch gut funktionieren. Die in den Ateliers anwesenden Teilnehmer*innen sind in der Regel engagiert und motiviert. Dabei scheint vor allem das Gruppensetting die Teilnehmer*innen zu stärken und sie in ihrer Selbstwirksamkeit zu unterstützen. Es hat sich gezeigt, dass die angestellten Gruppenleiter*innen geeignet sind, diese anspruchsvolle Coaching-Aufgabe zu übernehmen; sie leisten insgesamt qualitativ gute Arbeit. Der Projektleiter und sein Stellvertreter erhalten von den Gruppenleiter*innen gute bis sehr gute Noten.

Der Aufbau von «Fokus Arbeit» wurde im Kontext der Bieler Zweisprachigkeit entwickelt und umgesetzt. Die Angebote werden sowohl in französischer als auch in deutscher Sprache durchgeführt. Offensichtlich wurde diese anspruchsvolle Zusatzanforderung an die Organisation, die Kommunikation und den Betrieb problemlos erfüllt, denn dieser Aspekt tauchte in den Interviews nirgends auf. Nichtsdestotrotz oder gerade deswegen soll diese Leistung hier besonders gewürdigt werden.

Für die Weiterentwicklung von «Fokus Arbeit» resultierten folgende drei Handlungsfelder, die für die Zielerreichung zentral sind:

Organisatorisch: Die Zusammenarbeit mit dem Sozialdienst und der Fachstelle Arbeitsintegration muss geklärt werden, worauf alle befragten Interviewgruppen (Gruppenleiter*innen, Projektleitung, Teilnehmer*innen, Mitarbeiter*innen) verwiesen. Betroffen davon sind der Informationsstand einschliesslich der Diskussion über das Projekt «Fokus Arbeit», die Zuweisungs- und Passungsprozesse, der Informationsaustausch, die Frage, wer während der Projektteilnahme für die Teilnehmer*innen zuständig ist und die Weiterarbeit danach. Zudem gibt es Unklarheiten betreffend Aufbau und Funktion der Stelle für Beschäftigungen. Diese Probleme bergen das Potenzial, den Projekterfolg zu gefährden und den innerhalb von «Fokus Arbeit» ausgelösten Schub auszubremsen. Deshalb ist dieser organisatorische Entwicklungsbereich prioritär; er sollte von der Projektsteuerung und der Abteilungsleitung Soziales in Zusammenarbeit mit der Projektleitung aktiv gestaltet werden.

Konzeptionell: Die Mengengerüste müssen unter zwei Aspekten überprüft werden: Der erste betrifft die inhaltliche Seite. Die wünschbare Gruppengrösse für eine zielführende Atelier-Arbeit scheint bei acht Teilnehmer*innen und damit unter der konzeptuell geplanten Gruppengrösse zu liegen. Eine allfällige Anpassung würde jedoch das gesamte Mengengerüst des Projekts betreffen. Der zweite Aspekt bezieht sich auf das Mengengerüst, das hinsichtlich der Realität bzw. der Anzahl geeigneter und/oder motivierter Teilnehmer*innen kritisch hinterfragt werden muss. Hierzu gehört eine Diskussion über die Zuweisungskriterien und den Programmcharakter (aktuell ist die Teilnahme faktisch freiwillig), sinnvollerweise unter Einbezug sowohl der Gruppenleiter*innen als auch der Mitarbeiter*innen des Sozialdienstes und der Fachstelle Arbeitsintegration. Ein realistisches Mengengerüst und die Eingrenzung einer dazu passenden Zielgruppe sollten gut begründet sein. Diese Faktoren sollten aktiv kommuniziert werden, um die Legitimation des Projekts, eine konsistente und zielführende Zuweisungspraxis und eine zuverlässige Teilnahme sicherzustellen.

Inhaltlich: Es scheint erstens notwendig, dass einige zentralen Inhalte unter Einbezug aller Gruppenleiter*innen festgelegt werden. Das begünstigt erstens eine Vereinheitlichung der Arbeit an zentralen Inhalten und zweitens eine klarere Kommunikation der Inhalte an die Mitarbeiter*innen des Sozialdienstes und der Fachstelle Arbeitsintegration wie auch an potenzielle Teilnehmer*innen. Ansonsten sollte aber der didaktische und inhaltliche Freiraum belassen werden. Die Gruppenleiter*innen tragen im Rahmen ihres Handlungsspielraums nämlich aktiv und engagiert zu einer vielseitigen und zielführenden Entwicklung der Ateliers bei. Sie sollten denn auch weiterhin in die inhaltliche und didaktische Entwicklung der Ateliers einbezogen sein. Wichtig scheint, dass sie dafür genug Austausch- und Entwicklungszeit haben. Allenfalls könnten sie mit bereits im Konzept vorgesehenen, gruppenübergreifenden Wahlangeboten (von Dritten) für die Teilnehmer*innen etwas entlastet werden. Zweitens sollte die Tatsache ernst genommen werden, dass die Mitarbeiter*innen des Sozialdienstes und der Fachstelle Arbeitsintegration zumindest teilweise den fehlenden Bezug zur Stellensuche und zum ersten Arbeitsmarkt bemängeln. Allenfalls wäre eine inhaltliche Weiterentwicklung unter Einbezug eines erweiterten Mitarbeiter*innen-Kreises sinnvoll.

Abbildung 7: Zweiter Einblick ins Programm



Quelle: Oliver Slappnig, BFH

4 Ergebnisevaluation

4.1 Methodisches Vorgehen

4.1.1 Stichprobe

4.1.1.1 Einschluss- und Ausschlusskriterien

Für die Studie kamen Sozialhilfebezüger*innen in Frage, die einerseits alle folgenden Einschlusskriterien erfüllten, und auf die andererseits kein Ausschlusskriterium zutraf:

Einschlusskriterien: Volljährigkeit (18 Jahre und älter), einfache mündliche Verständigung auf Deutsch oder Französisch ist möglich, Verfügbarkeit an mindestens zwei Halbtagen pro Woche;

Ausschlusskriterien: keine Kinderbetreuung organisierbar, Working Poor (80–100 % angestellt), in Ausbildung ohne weitere Kapazitäten, schwere gesundheitliche Einschränkungen (physisch und/oder psychisch).

Keine Ausschlusskriterien waren: Arbeit auf Abruf, leichte gesundheitliche Einschränkungen.

4.1.1.2 Stichprobenverfahren und -grösse

In einem ersten Schritt beurteilten die fallführenden Fachpersonen des Sozialdienstes Biel anhand der Einschluss- und Ausschlusskriterien (vgl. 4.1.1.1) bei jeder erwachsenen Person, die Sozialhilfe bezieht, ob ihre Teilnahme bei «Fokus Arbeit» möglich war oder nicht. Die entsprechende Beurteilung wurde in der Fallführungssoftware Tutoris erfasst. Personen, deren Teilnahme möglich war, wurden in einem zweiten Schritt zufällig der Interventions- oder der Vergleichsgruppe zugeteilt (vgl. 4.1.2.1).

Aufgrund der erwarteten Anzahl Teilnehmer*innen sowie unter Berücksichtigung einer Ausfallquote von 25 % (= mittleres Szenario), wurde eine Stichprobe von $N \geq 1800$ ($n_1 = 1620$; $n_2 = 180$) angestrebt, um bestimmte Effekte mit einer gewissen statistischen Sicherheit ($\alpha = .05$ und Power = $.80$) feststellen zu können.

Die erreichte Stichprobengrösse beträgt aktuell $N = 646$, wobei sich die Analyse der Umfragedaten infolge von Ausfällen lediglich auf $n = 558$ bezieht (vgl. 4.2.1). Die Ursachen für die geringe Befragungsstichprobe werden in Abbildung 9 zahlenmässig ersichtlich. Die Gründe liegen darin, dass die Fachpersonen nicht alle Personen für das Programm angemeldet haben, dass die Angemeldeten nicht zum Programm erschienen sind oder dass die Intervention abgebrochen wurde.

4.1.1.3 Merkmale der Studienteilnehmer*innen

Im Folgenden werden die soziodemografischen und studienrelevanten Merkmale sämtlicher Studienteilnehmer*innen.

Tabelle 12: Soziodemografische und studienrelevante Merkmale der Studienteilnehmer*innen

Merkmale	<i>n</i>	%
Alter bei Interventionsbeginn		
18–24 Jahre	33	5.9
25–34 Jahre	91	16.3
35–44 Jahre	135	24.2
45–54 Jahre	168	30.1
55–64 Jahre	127	22.8
Geschlecht		
Weiblich	238	42.7
Männlich	320	57.3
Nationalität		
Schweiz	249	44.6
Ausland	309	55.4
Bildungsstand		
Abgeschlossene Ausbildung (Sek II)	231	41.4
Keine abgeschlossene Ausbildung (Sek II)	327	58.6
Korrespondenzsprache		
Deutsch	289	51.8
Französisch	269	48.2
Bezugsdauer		
Bis 11 Monate	160	24
12-60 Monate	161	33.5
Über 60 Monate	234	41.9
Unterstützungseinheit		
Einpersoneneinheit	458	82.1
Mehrpersoneneinheit	100	17.9
Erwerbstätigkeit, Monat Interventionsbeginn		
Ja	86	15.4
Nein	472	84.6

Anm.: *N* = 558. Teilstichproben können infolge fehlender Werte davon abweichen. Das Total der Prozente entspricht aufgrund der Rundung möglicherweise nicht 100.

In Tabelle 12 ist zu sehen, dass rund die Hälfte der Studienteilnehmer*innen zum Befragungszeitpunkt über 45 Jahre alt waren, während jüngere Personen (insbesondere zwischen 18 und 34 Jahren) untervertreten waren. Männer waren häufiger vertreten als Frauen. Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit sind etwas häufiger vertreten als Schweizer*innen. Mehr als die Hälfte der Personen verfügt über keine abgeschlossene Ausbildung auf der Sekundarstufe II (z. B. Berufslehre).

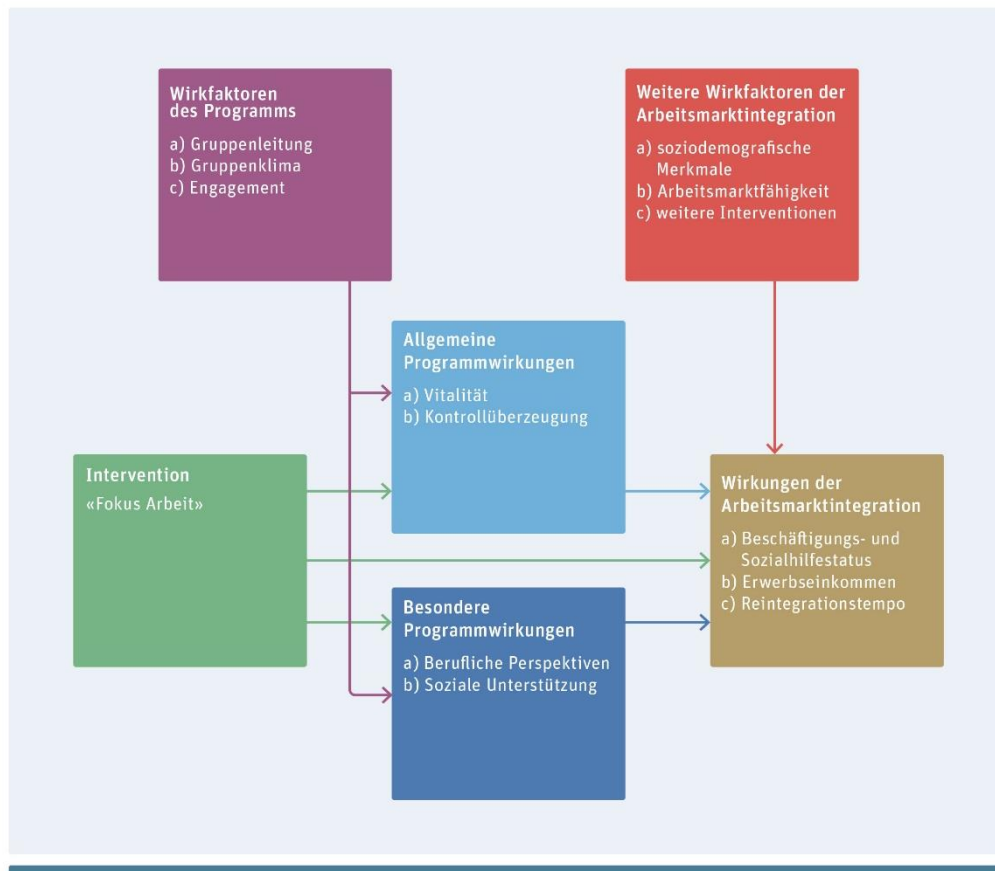
Sozialhilfebezüger*innen mit Korrespondenzsprache Französisch waren annähernd gleich häufig vertreten wie jene, die auf Deutsch mit dem Sozialdienst kommunizieren. Annähernd ein Viertel der Teilnehmer*innen bezog zum Befragungszeitpunkt weniger als ein Jahr Sozialhilfe, ein Drittel wurde zwischen einem und fünf Jahren finanziell unterstützt. Mit rund 40 Prozent machen den grössten Teil Personen aus, die zum Befragungszeitpunkt bereits über fünf Jahre Sozialhilfe bezogen. Eine grosse Mehrheit lebt schliesslich in einer Unterstützungseinheit, die aus einer Person besteht, und geht keiner Erwerbstätigkeit nach.

4.1.2 Design

Um die Wirkung der Intervention gemäss den formulierten Hypothesen zu untersuchen, wurde eine randomisierte kontrollierte Studie durchgeführt, die im Folgenden beschrieben wird. Mit der systematischen Beobachtung mehrerer abhängiger Variablen kann überprüft werden, ob die Intervention eine kausale Wirkung auf diese Variablen hat (Shadish, Cook & Campbell, 2002).

Zusätzlich wurde eine qualitative Nachbefragung von Teilnehmer*innen durchgeführt, um die Ergebnisse zu vertiefen. Im Folgenden ist das Wirkungsmodell dargestellt, welches der Untersuchung zugrunde liegt.

Abbildung 8: Wirkungsmodell



Quelle: eigene Darstellung

4.1.2.1 Zufallszuteilung

Das Verhältnis der Zufallszuteilung zur Interventionsgruppe («Fokus Arbeit» und Sozialhilfe) und zur Vergleichsgruppe (nur Sozialhilfe) betrug 9:1. Das heisst, dass jede zehnte Person der Vergleichsgruppe zugeteilt wurde. Aufgrund der Zielerwartungen, die an das Gesamtprojekt wurden, mussten deutlich mehr Fälle der Interventions- als der Vergleichsgruppe zugeteilt werden.

Jede zehnte Sozialhilfe beziehende Person, für die gemäss den Fachpersonen eine Teilnahme an «Fokus Arbeit» möglich war (vgl. 4.1.1.1), wurde von der Projektleitung von «Fokus Arbeit» bzw. von einem Mitarbeiter des Aufnahmeverfahrens zufällig der Vergleichsgruppe zugeteilt. Das Forschungsteam und die Fachpersonen wurden laufend über die Gruppeneinteilung informiert. Die Personen der Interventions- und der Vergleichsgruppe waren aufgrund der Programm- und/oder Umfrageteilnahme über die Zuteilung orientiert.

4.1.2.2 Unabhängige Variable

Die Gruppenintervention «Fokus Arbeit», welche die Fachpersonen mit Personen der Interventionsgruppe anhand eines Detailkonzepts (Stadt Biel, 2022) durchführten, war die unabhängige Variable. In der gleichen Zeit erhielten Personen der Vergleichsgruppe die übliche persönliche Hilfe. Die Durchführung erfolgte jeweils entweder in deutscher oder französischer Sprache.

Die Intervention dauerte zwölf Halbtage. Das Programm beinhaltete folgende Module:

- Halbtag 1: Start
- Halbtag 2: Lebensweg
- Halbtage 3 bis 5: Persönliche Kompetenzen und Ressourcen
- Halbtage 6 bis 8: Module nach Bedürfnissen der Teilnehmer*innen
- Halbtage 9 bis 11: Perspektiven
- Halbtag 12: Abschluss

Als vollständige Teilnahme galt, wenn eine Person neun von zwölf Halbtagen absolvierte.

4.1.2.3 Abhängige Variablen

Vitalität

Vitalität entspricht dem Gefühl, lebendig und voller Energie zu sein (Ryan & Frederick, 1997). Die Skala «Vitalität» enthielt vier Items mit fünfstufiger Antwortvorgabe von 1 (*nie*) bis 5 (*immer*). Die Teilnehmer*innen mussten beispielsweise angeben, wie oft sie sich in den letzten vier Wochen lebendig, voller Energie, erschöpft oder müde gefühlt haben. Die interne Konsistenz der Skala «Vitalität» war gut (Cronbach's $\alpha = .80$ [t₁] bzw. $.82$ [t₂]).

Kontrollüberzeugung

Die Kontrollüberzeugung zeigt, wie die befragte Person gemäss eigener Einschätzung ihr Leben durch ihr Handeln beeinflussen kann (Schuler et al., 2020). Die entsprechende Skala umfasste vier Items mit fünfstufiger Antwortvorgabe von 1 (*stimmt gar nicht*) bis 5 (*stimmt genau*). Die Teilnehmer*innen wurden zum Beispiel gefragt, wie stark die Aussage «Ich habe Kontrolle über das, was mir im Leben passiert» auf sie zutraf. Die interne Konsistenz der Skala war akzeptabel (Cronbach's $\alpha = .70$ [t₁] bzw. $.71$ [t₂]).

Berufliche Perspektiven

Die beruflichen Perspektiven geben an, wie eine Person ihre Zukunftsaussichten und Entwicklungsmöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt einschätzt. Die selbst entwickelte Skala enthielt vier Items mit fünfstufiger Antwortvorgabe von 1 (*stimmt gar nicht*) bis 5 (*stimmt genau*). Eine Aussage, welche die Teilnehmer*innen beurteilen mussten, lautete: «Ich habe bestimmte Sachen geplant, damit ich Arbeit finde.» Die interne Konsistenz der Skala war gut (Cronbach's $\alpha = .84$ [t₁] bzw. $.86$ [t₂]).

Soziale Unterstützung

Die soziale Unterstützung entspricht der subjektiv wahrgenommenen Hilfe, die eine Person während der Arbeitslosigkeit aus ihrem Umfeld erhält. Die entsprechende Skala enthielt drei Items mit fünfstufiger Antwortvorgabe von 1 (*stimmt gar nicht*) bis 5 (*stimmt genau*). Die Teilnehmer*innen wurden beispielsweise gefragt, ob es Menschen gebe, die sich für die Arbeitssuche interessieren. Die interne Konsistenz der Skala war befriedigend (Cronbach's $\alpha = .78$ [t₁] bzw. $.78$ [t₂]). Ergänzend wurde die Unterstützung mit folgender Frage quantifiziert: «Wie viele Personen können Ihnen bei der Suche nach einer Arbeit helfen?»

Beschäftigungs- und Sozialhilfestatus

Der Beschäftigungs- und Sozialhilfestatus wurde operationalisiert anhand der Beschäftigungssituation sowie des Nettobedarfs an wirtschaftlicher Hilfe. Eine Beschäftigung entspricht einer Arbeitstätigkeit im ersten Arbeitsmarkt oder in einem Beschäftigungs- und Integrationsangebot. Der Nettobedarf gibt Auskunft über den Fehlbetrag zwischen dem Bruttobedarf und den Einnahmen einer Unterstützungseinheit (BFS, 2020). Sowohl für die Beschäftigung als auch den Nettobedarf wurde die Differenz zwischen Interventionsbeginn und dem Durchschnittswert in den beobachtbaren Monaten drei bis 24 Monate nach Interventionsbeginn berechnet.

Erwerbseinkommen

Das Erwerbseinkommen wurde anhand des beim Sozialdienst registrierten erwirtschafteten Lohns einer Person erfasst. Im Falle einer Ablösung von der wirtschaftlichen Hilfe infolge Aufnahme einer Erwerbstätigkeit oder Erhöhung des Erwerbseinkommens wurde der Lohn auf der Basis der verfügbaren Arbeitsverträge ermittelt bzw. der letzten verfügbaren Daten, indem der Nettobedarf im letzten Unterstützungsmonat als Erwerbserhöhung angenommen wurde. Für das Erwerbseinkommen wurde ebenfalls die Differenz zwischen Interventionsbeginn und dem Durchschnittswert in den beobachtbaren Monaten drei bis 24 Monate nach Interventionsbeginn berechnet.

Reintegrationstempo

Das Reintegrationstempo wurde gemessen, indem allfällige Änderungen des Beschäftigungs- und Sozialhilfestatus sowie des Erwerbseinkommens in den 24 Monaten nach Interventionsbeginn untersucht wurden.

4.1.2.4 Weitere Prädiktoren

Qualität der Gruppenleitung

Die Qualität der Gruppenleiter*innen zeigt an, wie die Teilnehmer*innen die Arbeit der Leitungsperson der jeweiligen Gruppe beurteilen. Die selbst entwickelte Skala enthielt drei Items mit fünfstufiger Antwortvorgabe von 1 (*stimmt gar nicht*) bis 5 (*stimmt genau*). Eine Aussage, welche die Teilnehmer*innen beurteilen mussten, lautete: *Die Leiterin oder der Leiter hat gute Übungen mit uns gemacht*. Die interne Konsistenz der Skala war sehr gut (Cronbach's $\alpha = .88$).

Gruppenklima

Das Gruppenklima gibt an, wie die befragten Personen die Zusammenarbeit und den gegenseitigen Umgang innerhalb der Gruppe empfunden haben. Die selbst entwickelte Skala umfasste drei Items mit fünfstufiger Antwortvorgabe von 1 (*stimmt gar nicht*) bis 5 (*stimmt genau*). Die Teilnehmer*innen wurden zum Beispiel gefragt, wie stark die Aussage *Wir haben uns gegenseitig geholfen* zutraf. Die interne Konsistenz der Skala war gut (Cronbach's $\alpha = .85$).

Gruppenengagement

Das Gruppenengagement entspricht der Bereitschaft eines Gruppenmitglieds, sich in die Gruppe einzubringen und an seinen Themen zu arbeiten. Die selbst entwickelte Skala der Leistungsbereitschaft umfasste drei Items mit fünfstufiger Antwortvorgabe von 1 (*stimmt gar nicht*) bis 5 (*stimmt genau*). Die Teilnehmer*innen wurde gefragt, wie sie selbst in der Gruppe waren, beispielsweise anhand folgender Aussage: *Ich habe in der Gruppe gut mitgemacht*. Die interne Konsistenz der Skala war akzeptabel (Cronbach's $\alpha = .78$).

4.1.2.5 Weitere Variablen

Zusätzlich wurden verschiedene soziodemografische Merkmale mittels Administrativ- oder Umfragedaten erhoben: Alter, Geschlecht, Nationalität, Haushaltstyp und Sprache. Als Einflussfaktoren auf die Arbeitsmarktintegration untersucht wurden die Arbeitsidentität, die formale Qualifikation (Bildungsabschluss), die aktuelle Arbeitserfahrung, Selbstkompetenzen ($\alpha = .69$) und Sozialkompetenz ($\alpha = .82$), drei Grundkompetenzen, die physische Gesundheit, Verpflichtungen und Probleme, Qualität und Intensität der Arbeitssuche, die Teilnahme an Arbeits- und Beschäftigungsangeboten sowie die Qualität der persönlichen Hilfe ($\alpha = .94$) erfasst (vgl. Tabelle 31).

Als Indikatoren für die Kosten-Nutzen-Analyse wurden ein Kosten-Nutzen-Quotient (CBR) sowie ein inkrementeller Kosten-Nutzen-Quotient (ICBR) gebildet (Mangold, 2011).

4.1.2.6 Inhalte der Nachbefragung von Teilnehmer*innen

In der qualitativen Nachbefragung wurden Personen aus der Interventionsgruppe zu ihren Erfahrungen mit dem Programm «Fokus Arbeit» befragt. Dabei wurden zum Beispiel Fragen zu den Gründen für die Teilnahme und zu den Erwartungen an diese, zum Umfang und zu den Schwierigkeiten des Programms sowie zu dessen Nutzen gestellt.

Weiter wurde in Erfahrung gebracht, inwiefern Hindernisse für die Teilnahme vorhanden waren, wie zufrieden die Befragten mit dem Programm waren und ob sie es weiterempfehlen würden. Schliesslich wurde erfragt, wie sie die Ergebnisse aus dem Programm in der Zusammenarbeit mit ihrer Fachperson nutzen und inwiefern sie nach dem Ende von «Fokus Arbeit» noch Kontakte zu ehemaligen Programmteilnehmer*innen pflegen würden.

4.1.2.7 Inhalte der Nachbefragung von Projektmitarbeiter*innen, Steuergruppe und Bereichsleiter*innen

In der qualitativen Nachbefragung wurden Projektmitarbeiter*innen (Coaches und Projektleitung), Personen aus der Steuergruppe und Bereichsleiter*innen des Sozialdienstes und der Fachstelle Arbeitsintegration zu Ihrer Zufriedenheit mit dem Projekt «Fokus Arbeit» befragt. Dabei wurden Fragen zur Projektzufriedenheit und zur Arbeitszufriedenheit gestellt.

Weiter wurde erfragt, welche Perspektiven das Programm «Fokus Arbeit» hat und in diesem Zusammenhang, was beibehalten und was geändert werden sollte. Ebenfalls wurde in Erfahrung gebracht, welche Chancen und Grenzen in der Methode der Gruppenarbeit gesehen werden und für welche weiteren Bereiche oder Themenfelder der Abteilung Soziales sich die Methode der Gruppenarbeit eignen würde.

4.1.3 Datenerhebung und -auswertung

4.1.3.1 Quantitative Daten

Die Studienteilnehmer*innen wurden am Anfang und am Ende der Interventionen zu ihrem Kompetenzerleben und ihrem Wohlbefinden befragt. Der Erhebungszeitraum lag zwischen März 2022 und Februar 2024. Die standardisierte Online-Befragung wurde mit der Umfrage-Software «Lime Survey» programmiert.

Die Umfrage stand in fünf Sprachen (Deutsch, Französisch, Englisch, Arabisch, Tigrinisch) zur Verfügung und wurde an einem Computer in den Räumen von «Fokus Arbeit» (Interventionsgruppe) bzw. auf dem Sozialdienst (Vergleichsgruppe) ausgefüllt. Dabei wurde gewährleistet, dass die Personen den Fragebogen unbeobachtet ausfüllen konnten. Im Schnitt dauerte eine Umfrage rund sieben Minuten.

Administrative Daten wie zum Beispiel der Sozialhilfe- und Beschäftigungsstatus wurden für die Monate vor und nach der Intervention aus der Fallführungssoftware Tutoris des Sozialdienstes exportiert und mit den Umfragedaten verknüpft.

Die Wirkungsanalysen wurden mit der Methode Ordinary Least Squares (Regressionsanalyse) durchgeführt. Das Ziel war es, den Einfluss der Gruppenzugehörigkeit (Interventionsgruppe versus Vergleichsgruppe) auf die Veränderung der abhängigen Variablen zwischen Interventionsbeginn und -ende bzw. in den Monaten danach zu bestimmen.

Um Unterschiede in der Zusammensetzung zwischen Interventions- und Vergleichsgruppe zu Beginn der Intervention zu berücksichtigen, wurde die Vergleichsgruppe bezüglich einer Reihe von Dimensionen vorgängig «umgewichtet» (zur Methode vgl. Hainmueller, 2012), so dass sie die diesbezüglichen Verteilungen der Interventionsgruppe aufweist (verwendete Variablen: Alter, Geschlecht, Bezugsdauer, Nationalität, Korrespondenzsprache, Haushaltssituation sowie die Ausgangsniveaus zum Zeitpunkt des Interventionsbeginns und sechs Monate davor bezüglich Beschäftigung, Einkommen und Nettobedarf).

Für die Analyse der Wirkfaktoren wurden Ordinary-Least-Squares-Regressionsanalysen mit Interaktionseffekten durchgeführt. Hier wurden die Veränderungen in den Zieldimensionen bei der Interventionsgruppe untersucht und mittels Interaktionseffekten mit dem Gruppenklima, der Qualität der Gruppenleitung und dem Ausmass an persönlichem Engagement Unterschiede bezüglich der Veränderung gemessen.

Aus den Analysen wurden anhand von Konventionen der quantitativen Sozialforschung inhaltliche Schlussfolgerungen gezogen, um die betreffenden Evaluationsfragen zu beantworten. Die verwendeten Stichproben sind unter 4.2.2 dokumentiert.

4.1.3.2 Qualitative Daten

Im Januar 2023 gab es qualitative Nachbefragungen bei Personen, die bis dahin das Programm absolviert und eingewilligt hatten, vertieft befragt zu werden. Insgesamt kam es zu zwanzig komplett durchgeführten Telefoninterviews.

Die Antworten aus der Telefonbefragung wurden entlang der Interviewfragen tabellarisch dargestellt. Anschliessend wurden sie deduktiv kategorisiert. Die Kategorien entsprachen den im Vorfeld erstellten Fragengruppen (vgl. 4.1.2.6). Dadurch konnten die Häufigkeit und die Relevanz von Aussagen abgebildet werden.

Im Mai und Juni 2023 wurden qualitative Nachbefragungen in Form von Gruppeninterviews mit Projektmitarbeiter*innen (Coaches und Projektleitung), Personen aus der Steuergruppe und Bereichsleiter*innen durchgeführt. Insgesamt fanden vier Gruppeninterviews statt.

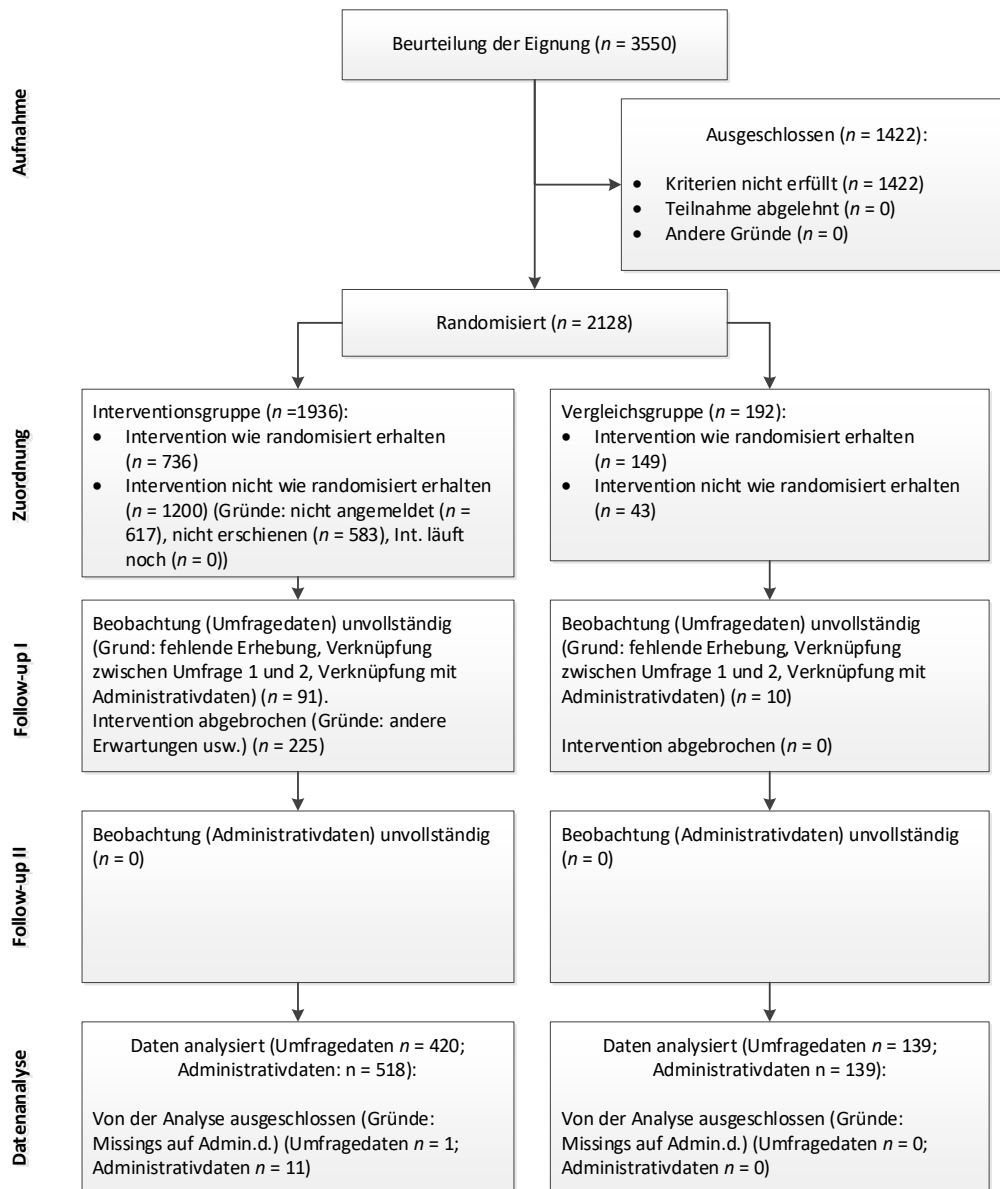
Das Analyseverfahren richtete sich nach der Inhaltsanalyse von Mayring (2010), bei der die inhaltliche Strukturierung im Vordergrund steht. Die Antworten aus den Gruppeninterviews wurden entlang der Interviewfragen tabellarisch dargestellt. Die Interviewfragen stellten somit die Hauptkategorien dar. Dies bedeutet, dass ein bestehendes Kategoriensystem an das Datenmaterial herangetragen wurde (deduktives Vorgehen). Das strukturierte Material wurde nach den Vorgaben von Mayring (ebd.) inhaltlich zusammengefasst. Darauf aufbauend wurden die Hauptkategorien präzisiert, indem Unterkategorien gebildet wurden.

4.2 Resultate

4.2.1 Ein- und Ausschlüsse

Im Folgenden wird dargestellt, welche Teilnehmer*innen in den einzelnen Phasen der randomisierten kontrollierten Studie ein- und ausgeschlossen wurden.

Abbildung 9: Flussdiagramm



Quelle: eigene Darstellung

4.2.2 Basisdaten

Im Folgenden werden die Ausprägungen soziodemografischer und studienrelevanter Merkmale der Interventions- und der Vergleichsgruppe bei Studienbeginn dargestellt.

Tabelle 13: Basisdaten

Variable	Interventions- gruppe (<i>n</i> = 419)		Vergleichs- gruppe (<i>n</i> = 139)		<i>t</i>	<i>p</i>	Cohen's <i>d</i>
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>			
Alter (in Jahren)	44.42	11.46	44.09	12.21	0.29	.776	0.03
Geschlecht (Weiblich in %)	42.48	-	43.17	-	-	.966	-0.01
Staatsangehörig- keit (CH in %)	45.35	-	42.45	-	-	.619	0.06
Korrespondenz- sprache (Deutsch in %)	51.07	-	53.96	-	-	.623	-0.06
Bildungsstand (Sekundarstufe II in %)	42.96	-	36.69	-	-	.230	0.13
Bezugsdauer Sozialhilfe (in Jahren)	5.05	5.85	7.2	6.24	-3.58	<.001	-0.36
Unterstützungs- einheit (Mehrpersonen- einheit in %)	15.51	-	25.18	-	-	.014	-0.24
Erwerbstätigkeit bei Interventi- onsbeginn (in %)	12.17	-	25.18	-	-	<.001	-0.34

Anm.: *M* = Mittelwert; *SD* = Standardabweichung; *t* = Testprüfgrösse; *p* = Signifikanzwert; Cohen's *d* = Effektstärkemaass

Wie in Tabelle 13 zu sehen ist, unterscheiden sich die Interventions- und die Vergleichsgruppe zu Studienbeginn hinsichtlich dreier Merkmale signifikant. Personen der Vergleichsgruppe beziehen im Schnitt mit sieben Jahren länger Sozialhilfe als Personen der Interventionsgruppe, welche durchschnittlich rund fünf Jahre unterstützt werden. In der Vergleichsgruppe befinden sich mit rund 27 % annähernd doppelt so viele Personen in einer Unterstützungseinheit mit mehreren Personen wie in der Interventionsgruppe. Die Erwerbsquote ist zudem in der Vergleichsgruppe mit 25 % mehr als doppelt so hoch wie in der Interventionsgruppe, wo sie bei rund 12 % liegt.

Der Grund dürfte sein, dass Mitarbeiter*innen des Sozialdienstes erwerbstätige Personen, welche nach dem Zufallsprinzip der Interventionsgruppe zugeteilt wurden, oft nicht im Programm anmelden (vgl. 3.2.6.1). Um die Verzerrung zu verhindern, wurden mit dem Matching-Verfahren «Entropy Balancing» (Hainmueller, 2012) Gewichte berechnet, welche die Mittelwerte (z. B. bezüglich Erwerbstätigkeit) der beiden Gruppen anpassten.

4.2.3 Deskriptive Analysen

Tabelle 14 und Tabelle 15 enthalten die ungewichteten Mittelwerte der abhängigen Variablen Vitalität, Kontrollüberzeugung, berufliche Perspektiven und soziale Unterstützung. Zudem sind der Beschäftigungs- und Sozialhilfestatus (in Form des Nettodarfs nach wirtschaftlicher Hilfe) und das Erwerbseinkommen zu Interventionsbeginn und drei bis 24 Monate später dargestellt. Die Daten wurden für die Regressionsanalysen verwendet, um die Hypothesen zu testen.

Tabelle 14: Deskriptive Analyse der Umfragedaten

Variable	Interventionsgruppe (n = 419)		Vergleichsgruppe (n = 139)	
	Interventionsbeginn (t ₁)	Interventionsende (t ₂)	Interventionsbeginn (t ₁)	Interventionsende (t ₂)
Vitalität (1–5)				
<i>M (SD)</i>	3.19 (0.91)	3.64 (0.85)	3.00 (0.96)	3.00 (0.94)
95% CI	3.10–3.28	3.56–3.73	2.84–3.16	2.84–3.15
Kontrollüberzeugung (1–5)				
<i>M (SD)</i>	3.10 (0.89)	3.29 (0.85)	3.04 (0.91)	3.12 (0.95)
95% CI	3.01–3.18	3.21–3.37	2.89–3.2	2.96–3.27
Soziale Unterstützung (1–5)				
<i>M (SD)</i>	3.46 (1.05)	3.61 (0.98)	3.48 (1.13)	3.35 (0.99)
95% CI	3.36–3.56	3.52–3.71	3.29–3.67	3.18–3.52
Berufliche Perspektiven (1–5)				
<i>M (SD)</i>	3.13 (1.01)	3.47 (1.03)	3.13 (1.20)	3.08 (1.14)
95% CI	3.04–3.23	3.37–3.57	2.93–3.33	2.89–3.27

Anm.: Die Skalen reichen von 1 (niedrigster Wert) bis 5 (höchster Wert). *M* = Mittelwert; *SD* = Standardabweichung; CI = Konfidenzintervall

Tabelle 15: Deskriptive Analyse der Administrativdaten

Variable	Interventionsgruppe (n = 387)		Vergleichsgruppe (n = 139)	
	Interventionsbeginn t ₁	Interventionsende t ₂ (nach 3–24 M.)	Interventionsbeginn t ₁	Interventionsende t ₂ (nach 3–24 M.)
Beschäftigung (Anteil in %)				
M (SD)	20.29 (40.26)	36.88 (38.6)	44.6 (49.89)	37.16 (40.47)
95% CI	16.42 – 24.15	33.02 – 40.73	36.24 – 52.97	30.37 – 43.94
Nettoaufwand in CHF/Monat				
M (SD)	2 272.07 (1 599.46)	1 845.32 (1 346.2)	2 229.42 (1 320.72)	1 738.55 (1 730.09)
95% CI	2 118.48 – 2 425.66	1 710.78 – 1 979.86	2 007.92 – 2 450.92	1 448.39 – 2 028.71
Erwerbseinkommen in CHF/Monat				
M (SD)	103.84 (398.61)	324.6 (793.18)	340.51 (766.54)	386.16 (843.09)
95% CI	65.56 – 142.12	245.32 – 403.87	211.95 – 469.07	244.76 – 527.56

Anm.: *M* = Mittelwert; *SD* = Standardabweichung; *CI* = Konfidenzintervall

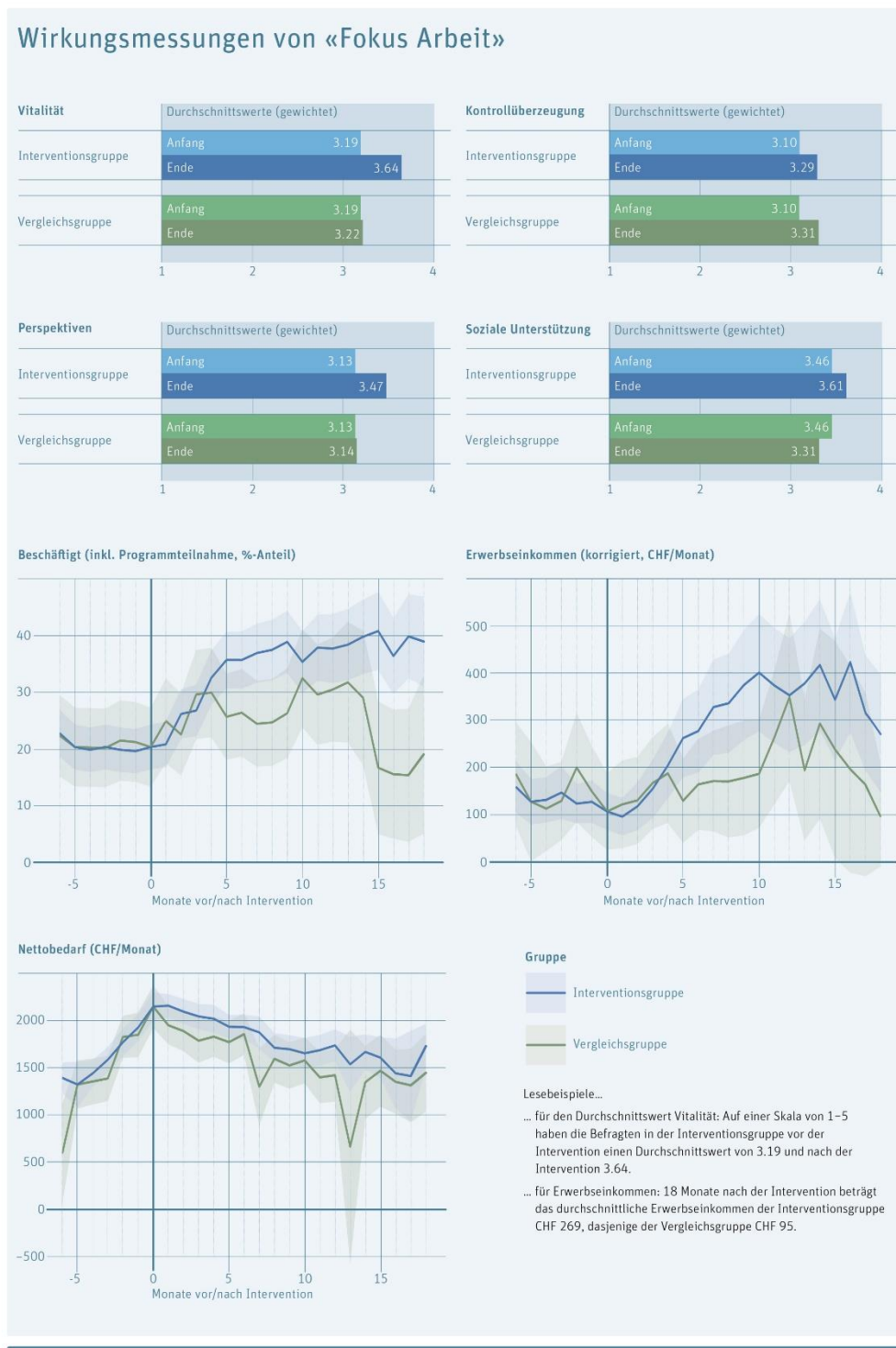
4.2.3.1 Weitere deskriptive Analysen der Intervention

Die Teilnehmer*innen stufte die Qualität der Gruppenleiter*innen, das Gruppenklima sowie ihr Gruppenengagement auf einer Skala von 1 bis 5 ein (vgl. 4.1.2.4). Die Gruppenleitung ($M = 4.71$, $SD = .61$) und das Gruppenklima ($M = 4.68$, $SD = .60$) wurden dabei im Schnitt besser beurteilt als das eigene Gruppenengagement ($M = 4.26$, $SD = .73$). Die drei Wirkfaktoren hängen jeweils signifikant und relativ stark zusammen ($p < .001$, $r > .4$).

4.2.4 Hypothesentests

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Regressionsanalysen dokumentiert. Die Wirkungen werden anhand eines Effektstärkemasses berichtet (standardisierter Regressionskoeffizient β), welches wie folgt interpretiert wird: $\beta \geq .01$ (klein), $\geq .03$ (mittel) sowie $\geq .05$ (gross). Die Analysen basieren auf gewichteten Umfrage- und Administrativdaten, die in Abbildung 10 dargestellt sind und den Zieldimensionen des Programms «Fokus Arbeit» entsprechen. Sämtliche Ergebnisse der Regressionsanalysen sind im Anhang verfügbar (vgl. Tabelle 35; Tabelle 36).

Abbildung 10: Wirkungsmessungen



Quelle: eigene Darstellung

4.2.4.1 Programmwirkungen

Die Analysen zeigten, dass die Intervention «Fokus Arbeit» die Vitalität der Sozialhilfebezüger*innen erhöht. Dabei handelt es sich um einen überzufälligen grossen Effekt ($\beta = .51, p < .001$). Im Weiteren wurde festgestellt, dass der Unterstützungsansatz mit einer verbesserten Kontrollüberzeugung der Personen einhergeht. Allerdings ist diese Differenz in der Veränderung zwischen Interventions- und Vergleichsgruppe nicht signifikant, da die Einzelberatung vergleichbare Effekte erzielt ($\beta = -.02, n. s.$). Die Intervention hat zudem einen signifikanten Effekt mittlerer Stärke auf die beruflichen Perspektiven der Sozialhilfebezüger*innen ($\beta = .31, p < .001$). Ebenso verbessert sich ihre soziale Unterstützung durch das Programm überzufällig, wobei dieser Effekt etwas schwächer ausgeprägt ist ($\beta = .29, p < .001$).

4.2.4.2 Arbeitsmarktwirkungen

Die Untersuchung zeigte im Weiteren, dass «Fokus Arbeit» mit einem erhöhten Beschäftigungsstatus der Sozialhilfebezüger*innen einherging. Hierbei handelt es sich um einen signifikanten kleinen Effekt ($\beta = .19, p = .041$). Auch auf das Erwerbseinkommen hat der Unterstützungsansatz einen kleinen Effekt, allerdings mit leicht erhöhter Irrtumswahrscheinlichkeit ($\beta = .16, p = .092$). Der Nettoaufwand nach wirtschaftlicher Hilfe nimmt zwar in der Interventionsgruppe bedeutsam und signifikant ab, allerdings gibt es keinen überzufälligen Unterschied zur Vergleichsgruppe ($\beta = .09, p = .292$).

4.2.4.3 Wirkfaktoren

Im Folgenden wird dokumentiert, inwiefern die Veränderungen der Zieldimensionen bei der Interventionsgruppe unterschiedlich ausfallen; je nach dem, wie die Qualität der Gruppenleitung, das Gruppenklima sowie das Gruppenengagement der Teilnehmer*innen ist (vgl. 4.1.2.4).

Zunächst lassen sich signifikante Interaktionseffekte feststellen zwischen dem Wirkfaktor «Gruppenengagement» und der Veränderungen in der Vitalität ($\beta = .22, p = .007$), der Kontrollüberzeugung ($\beta = .17, p = .042$), der sozialen Unterstützung ($\beta = .24, p = .014$) und den beruflichen Perspektiven ($\beta = .31, p < .001$) zwischen den Messzeitpunkten vor und nach der Intervention. Inhaltlich bedeutet dies Folgendes: Je mehr sich die Teilnehmer*innen im Programm «Fokus Arbeit» einbringen, desto positiver sind ihre Veränderungen in allen untersuchten Dimensionen.

Zudem zeigen sich überzufällige Interaktionseffekte zwischen dem Wirkfaktor «Gruppenklima» und der Veränderungen der Vitalität ($\beta = .20, p = .045$), der sozialen Unterstützung ($\beta = .27, p = .019$) bzw. der beruflichen Perspektiven ($\beta = .28, p = .019$). Anders ausgedrückt: Je besser das Gruppenklima in «Fokus Arbeit» ist, desto stärker nehmen die Vitalität, die soziale Unterstützung und beruflichen Perspektiven der Teilnehmer*innen zu.

Schliesslich gibt es einen überzufälligen Interaktionseffekt zwischen dem Wirkfaktor «Gruppenleitung» und der Veränderung der Vitalität ($\beta = .22, p = .026$) und der beruflichen Perspektiven ($\beta = .29, p = .012$). Dies bedeutet Folgendes: Je besser die Qualität der Gruppenleitung (aus Sicht der Teilnehmer*innen), desto stärker verbessern sich die Vitalität und beruflichen Perspektiven der Befragten. Alle weiteren untersuchten Interaktionseffekte sind nicht signifikant.

4.2.4.4 Ergänzende Analyse zur Programmwirkung auf Arbeitsidentität und Arbeitssuche

Zusätzlich wurde den Fragen nachgegangen, wie das Programm die Arbeitsidentität sowie die Qualität und Intensität der Arbeitssuche der Teilnehmer*innen beeinflusst.

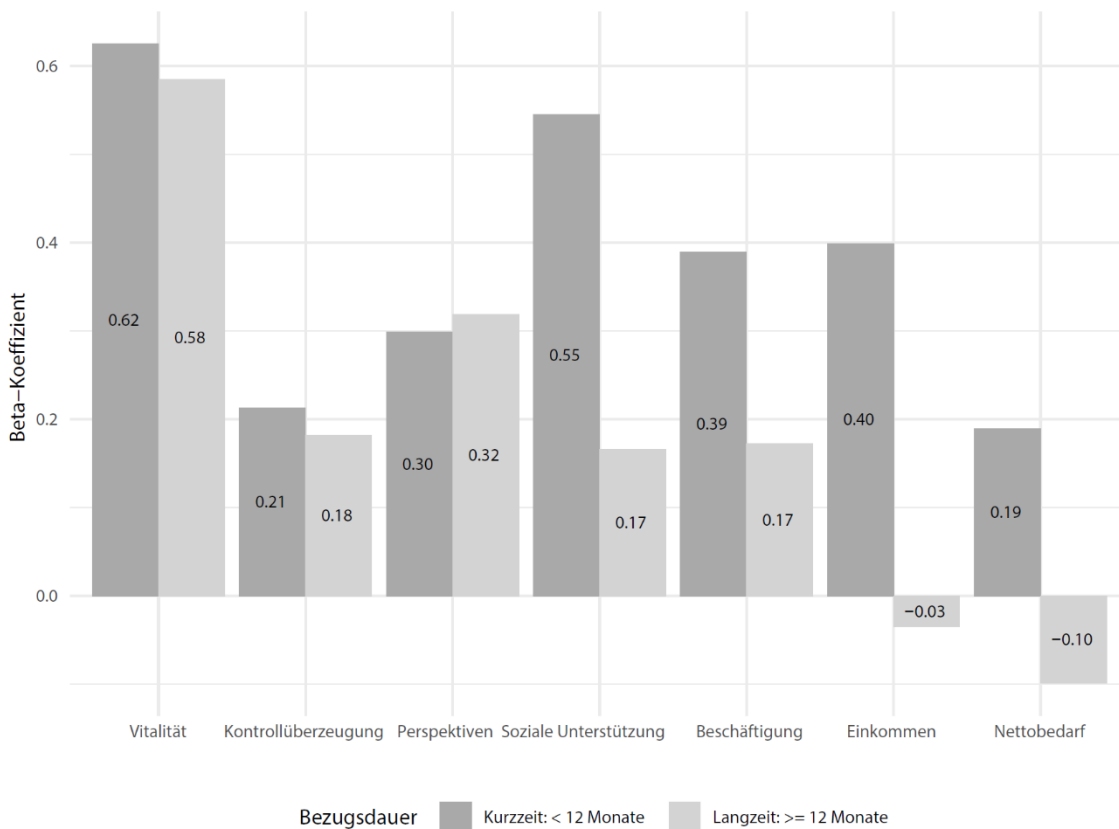
Die durchgeführten Regressionsanalysen zeigen, dass das Programm «Fokus Arbeit» sowohl die Arbeitsidentität als auch die Qualität der Arbeitssuche der Sozialhilfebezüger*innen signifikant und bedeutsam beeinflusst. Während es für die Programmteilnehmer*innen wichtig bleibt, eine Arbeit zu haben, nimmt die Arbeitsidentität in der Vergleichsgruppe leicht ab ($\beta = .42, p < .001$). Zudem verbessern die Programmteilnehmer*innen im Unterschied zur Vergleichsgruppe ihr Know-How, wie sie nach einer Arbeitsstelle suchen müssen ($\beta = .56, p < .001$).

Schliesslich geben die Daten deutliche Hinweise darauf, dass die Teilnahme an Fokus Arbeit dazu geführt hat, dass sich Teilnehmer*innen häufiger bewerben. Aufgrund fehlender Daten kann keine Aussage zur Veränderung im Bewerbungsverhalten im Beobachtungszeitraum gemacht, sondern lediglich die Situation nach Interventionsende beschrieben werden. Zu diesem Zeitpunkt stellen wir fest, dass Personen, die an «Fokus Arbeit» teilnahmen, in den zwei Wochen vor der Zweitbefragung häufiger nach einer Arbeit gesucht als Personen der Vergleichsgruppe ($\beta = .51, p < .01$). Dieser Unterschied besteht unabhängig von allen beobachtbaren Differenzen zwischen den Vergleichsgruppen (z. B. bezüglich bestehender Erwerbstätigkeit).

4.2.4.5 Ergänzende Analyse zu den Programmwirkungen bei Kurzzeitbezüger*innen

Nachfolgend wurde untersucht, wie sich die Programmwirkungen spezifisch bei Kurzzeitbezüger*innen im Vergleich zu Langzeitbezüger*innen darstellen. Kurzzeitbezüger*innen wurden definiert als Personen, die weniger als zwölf Monate Sozialhilfe beziehen. Der Trennpunkt wurde bei zwölf Monaten festgelegt, um Aussagen über Personen im Intakeverfahren machen zu können. Auch hierbei wurden die Differenzen in den Veränderungen zwischen Interventions- und Vergleichsgruppe untersucht.

Abbildung 11: Wirkungsmessungen von Fokus Arbeit bei Kurzzeit- und Langzeitbezüger*innen



Quelle: eigene Darstellung

Abbildung 11 zeigt, dass die Wirkungen von «Fokus Arbeit» auf die soziale Unterstützung, das Erwerbseinkommen und die Beschäftigung bei Kurzzeitbezüger*innen stärker ausfallen als bei Langzeitbezüger*innen. Hinsichtlich Vitalität, Kontrollüberzeugung und Perspektiven sind die Wirkungen ähnlich. Bezüglich Nettobedarf an wirtschaftlicher Hilfe stellen wir aufgrund «Fokus Arbeit» eine leichte Zunahme bei Kurzzeitbezüger*innen fest. Abbildung 14 im Anhang zeigt, dass dies auf den leicht höheren Nettobedarf der Interventionsgruppe in den ersten Monaten nach «Fokus Arbeit» zurückzuführen ist. Nach etwa einem Jahr sind die Nettokosten der wirtschaftlichen Hilfe in der Interventionsgruppe jedoch geringer als in der Vergleichsgruppe.

Alle Ergebnisse bezüglich der Wirkungsunterschiede bei Kurz- und Langzeitbezüger*innen müssen vorsichtig interpretiert werden, da sie aufgrund jedoch aufgrund der geringen Fallzahlen in der Gruppe der Kurzzeitbezüger*innen im Zufallsbereich liegen.

4.2.4.6 Wirkfaktoren Arbeitsmarktintegration

Im Folgenden fassen wir die Ergebnisse der Untersuchung der Wirkfaktoren zusammen, die beeinflussen, ob Menschen erfolgreich in den Arbeitsmarkt integriert werden. Die Analysen umfassen die Messung des Zusammenhanges zwischen verschiedenen soziodemographischen Merkmalen von Klientinnen und Klienten, ihrer Arbeitsmarktfähigkeit, ihrer Fähigkeiten zur Arbeitssuche, sowie der erhaltenen Unterstützung und der anschliessenden Aufnahme einer bezahlten Erwerbstätigkeit. Die Analyse beschränkt sich auf Personen, welche zum Ausgangszeitpunkt keiner bezahlten Erwerbstätigkeit nachgegangen sind ($n = 631$). Der Ausgangszeitpunkt bezieht sich auf die Situation vor der Intervention. Für einige Dimensionen, die nur zum zweiten Befragungszeitpunkt erhoben wurden (vgl. unten), wird die Situation zum Zeitpunkt direkt nach der Intervention gemessen. Die anschliessende Erwerbstätigkeit wurde gemessen als der Anteil aller darauffolgenden Monate nach der Intervention, in denen die Person einer bezahlten Erwerbstätigkeit nachgegangen ist. Berücksichtigt wurde der Zeitraum bis maximal zwei Jahre nach Interventionsbeginn.

Die Analyse umfasste zwei Auswertungsschritte: In einem ersten Schritt haben wir die paarweisen Zusammenhänge zwischen allen untersuchten Erklärungsfaktoren der Arbeitsmarktintegration und der späteren Erwerbstätigkeit untersucht (so genannte bivariate Zusammenhänge). In einem zweiten Schritt haben wir die kontrollierten Zusammenhänge untersucht. Das bedeutet, dass die Korrelationsmasse den Zusammenhang zwischen den Erklärungsfaktoren der Arbeitsmarktintegration und der späteren Erwerbstätigkeit messen, der unabhängig von anderen Erklärungsfaktoren besteht.

Folgendes Beispiel verdeutlicht den Zweck der Berechnung kontrollierter Zusammenhänge: Ältere Personen sind häufiger von einem eingeschränkten Gesundheitszustand betroffen. Ältere Personen haben jedoch womöglich auch unabhängig von ihrem Gesundheitszustand geringere Chancen bei der Stellensuche. Dies erschwert die Interpretation des paarweisen Zusammenhangs zwischen dem Gesundheitszustand und der Erwerbsintegration. Ein solcher könnte nämlich teilweise auf das höhere Alter von Personen mit einem eingeschränkten Gesundheitszustand zurückzuführen sein. Der kontrollierte Zusammenhang zwischen Gesundheitszustand und Erwerbsintegration spiegelt den Zusammenhang zwischen dem Gesundheitszustand und der Erwerbsintegration wider, welcher unabhängig vom Alter der Personen und von allen anderen Wirkfaktoren besteht. Diese Methode hilft also die Wirkung des Gesundheitszustandes auf die Erwerbsintegration genauer zu messen.

Wir stellen folgende statistisch signifikanten paarweisen Zusammenhänge fest: Erwerbslose Klientinnen und Klienten gehen später signifikant häufiger einer bezahlten Erwerbstätigkeit nach, wenn sie jünger sind ($r = -.13, p < .01$), wenn sie über eine ausländische Staatsbürgerschaft verfügen ($r = .11, p < .01$), wenn sie in einem Mehrpersonenhaushalt leben ($r = .08, p < .05$) und wenn es für sie persönlich wichtig ist, eine Stelle zu haben (= Arbeitsidentität) ($r = .18, p < .01$). Des Weiteren gehen erwerbslose Klientinnen und Klienten später signifikant häufiger einer bezahlten Erwerbstätigkeit nach, wenn sie über höhere Selbst- und Sozialkompetenzen ($r = .09, p < .05$ bzw. $r = .08, p < .05$), eine höhere Kontrollüberzeugung ($r = .11, p < .01$) und höhere Grundkompetenzen verfügen ($r = .09, p < .05$). Relevant sind die Grundkompetenzen räumliche Orientierung (z. B. mit einer Karte) ($r = .09, p < .05$) und digitale Informationsbeschaffung (z. B. Stellenausschreibungen im Internet finden) ($r = .11, p < .01$). Auch eine höhere soziale Unterstützung ($r = .10, p < .01$), ein besserer physischer Gesundheitszustand ($r = .28, p < .01$), eine bessere psychische Verfassung (= Vitalität) ($r = .19, p < .01$), mehr berufliche Perspektiven ($r = .25, p < .01$) und eine kürzere Bezugsdauer von Sozialhilfe ($r = -.17, p < .01$) hängen mit einer höheren Wahrscheinlichkeit zusammen, später eine bezahlte Erwerbstätigkeit aufzunehmen. Im Anhang sind die Ergebnisse dieser Analysen zusammengefasst (vgl. Tabelle 39).

In einer separaten Analyse wurden jene Dimensionen einbezogen, die nur zum zweiten Befragungszeitpunkt erhoben wurden (vgl. Tabelle 40). Dabei konnten wir weitere statistisch signifikante paarweise Zusammenhänge feststellen. Die Analysen beruhen auf der Stichprobe von Personen, welche die Befragung zu beiden Zeitpunkten ausgefüllt haben ($n = 451$). Hier wird ersichtlich, dass zum Ausgangszeitpunkt erwerbslose Sozialhilfebezüger*innen später häufiger einer bezahlten Erwerbstätigkeit nachgehen, wenn sie in den drei Jahren davor Arbeitserfahrung aufweisen ($r = .19, p < .01$) und wenn sie sich häufiger bewerben ($r = .28, p < .01$).

Erwerbslose Klientinnen und Klienten gehen zudem später signifikant häufiger einer bezahlten Erwerbstätigkeit nach, wenn ihnen aus ihrer Sicht keine Hindernisse im Weg stehen ($r = -.16, p < .01$). Relevant sind insbesondere das Fehlen passender Stellen ($r = -.16, p < .05$) oder die Betroffenheit von persönlichen Problemen (z. B. Schulden oder Konflikte in der Beziehung) ($r = -.14, p < .01$). Alle anderen untersuchten paarweisen Zusammenhänge sind statistisch nicht signifikant.

Die meisten der in der paarweisen Analyse gefundenen statistisch signifikanten Zusammenhänge, sind in den kontrollierten Analysen nicht mehr statistisch signifikant. Einen von den anderen Faktoren unabhängigen Zusammenhang können wir lediglich für den physischen Gesundheitszustand ($\beta = .18, p < .01$), die beruflichen Perspektiven ($\beta = .12, p < .05$), die Inanspruchnahme eines Angebotes der Fachstelle Arbeitsintegration (FAI) ($\beta = -.12, p < .01$) und die bisherige Bezugsdauer ($\beta = -.09, p < .05$) feststellen (vgl. Tabelle 39).

Die Analyse der weiteren Wirkfaktoren (vgl. Tabelle 40) zeigt zusätzlich, dass die fehlende Verfügbarkeit passender Stellen aus Sicht der Befragten ($\beta = -.09, p < .05$), die Häufigkeit von Bewerbungen ($\beta = .11, p = .052$) und die bisherigen Arbeitserfahrungen ($\beta = .08, p = .086$) statistisch signifikant, vereinzelt mit leicht erhöhter Irrtumswahrscheinlichkeit, mit einer späteren Erwerbstätigkeit in Zusammenhang stehen.

Zudem bestätigt sich, dass Personen, welche nach Beendigung von «Fokus Arbeit» Angebote der Fachstelle Arbeitsintegration (FAI) in Anspruch nehmen, in den untersuchten Monaten nach Fokus Arbeit signifikant seltener einer bezahlten Erwerbstätigkeit nachgehen ($\beta = -.14, p < .01$). Dieses Ergebnis ist wenig überraschend, sondern deutet auf die in der Forschung gut dokumentierten «Lock-in»-Effekte hin, welche beschreiben, dass Personen zum Zeitpunkt von Teilnahmen in Beschäftigungsprogrammen seltener einer bezahlten Erwerbstätigkeit nachgehen (vgl. Wunsch, 2016). Die Feststellung eines Lock-in-Effekts erlaubt keine Rückschlüsse auf die Wirkung und das Kosten-Nutzen-Verhältnis von Arbeitsintegrationsmassnahmen (vgl. ebd.). Während Tagesstruktur-Massnahmen konzentrieren sich die Teilnehmenden gemäss Praxis auf den Aufbau von Grund- und Schlüsselkompetenzen, die für weitere Integrationsschritte und eine nachhaltige berufliche Eingliederung nötig sind. Sie bewerben sich erst zu einem späteren Zeitpunkt im Integrationsprozess, wenn gemeinsam festgestellt wird, dass sie bereit für den ersten Arbeitsmarkt sind. Die Wirkung der FAI-Massnahmen sollte mittel- und langfristig untersucht werden.

Alle anderen untersuchten kontrollierten Zusammenhänge sind statistisch nicht signifikant.

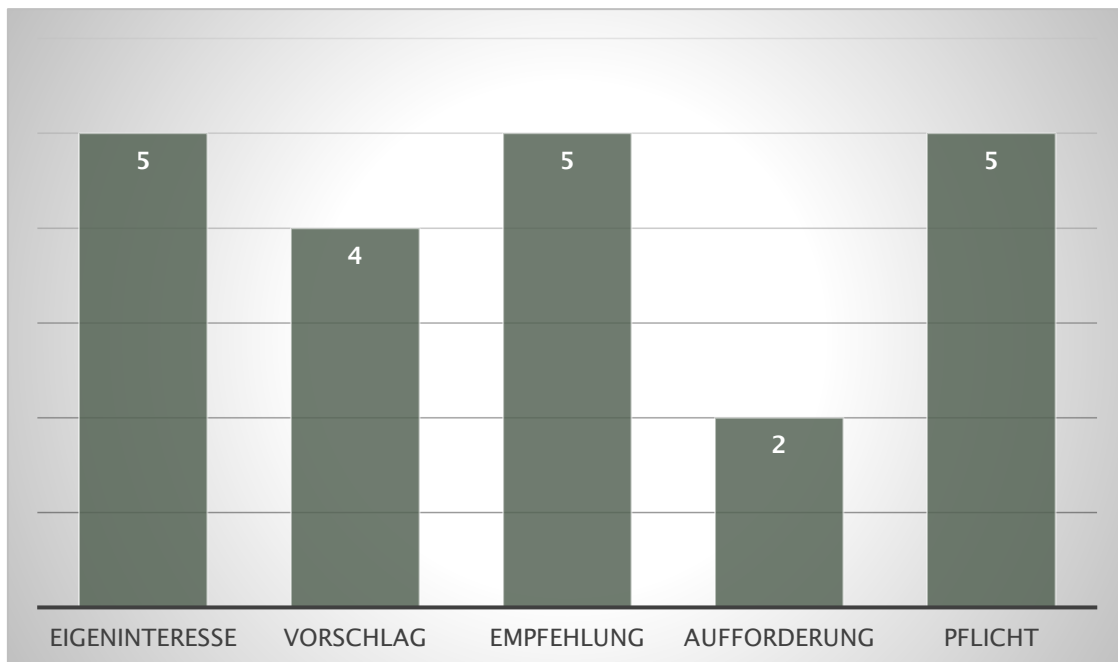
Insgesamt muss die Darstellung der Resultate um die Feststellung ergänzt werden, dass trotz vieler statistisch signifikanter Zusammenhänge keine der Zusammenhänge als stark klassifiziert werden können. Die stärksten Zusammenhänge lassen sich für den physischen Gesundheitszustand, die beruflichen Perspektiven, das Bewerbungsverhalten und die Teilnahme an einer Arbeitsintegrationsmassnahme feststellen.

4.2.5 Ergebnisse der Nachbefragung von Teilnehmer*innen

4.2.5.1 Gründe für und Erwartungen an die Teilnahme

Bei den Gründen für die Teilnahme geben je ein Viertel der Teilnehmer*innen ein Eigeninteresse (Freiwilligkeit) oder eine Verpflichtung (Zwang) durch den Sozialdienst an. Die restlichen Antworten verteilen sich dazwischen auf einem Kontinuum: Neben dem «Vorschlag» umfasst es die Gründe «Empfehlung» und «Aufforderung» durch den Sozialdienst (Abbildung 12).

Abbildung 12: Teilnahmegrund



Quelle: eigene Darstellung

Die genannten Erwartungen beziehen sich überwiegend auf Unterstützung rund um die Stellensuche. Mehrheitlich wurde angegeben, diese Erwartungen seien nicht erfüllt worden.

4.2.5.2 Umfang und Schwierigkeit des Programms

Der Umfang wird grossmehrheitlich als angemessen eingeschätzt, lediglich eine Person empfand die Inhalte als schwierig. Es gibt keine Begründungen zu den Einschätzungen. Nicht gefragt wurde, ob Personen das Programm als zu einfach empfanden.

4.2.5.3 Subjektiver Nutzen des Programms

Obwohl die Erwartungen oft als nicht erfüllt angegeben werden, geben hier drei Viertel der Personen an, dass ihnen das Programm etwas gebracht hat.

Einige Nennungen wie «Mehr Positivität» oder «Motivation» lassen sich im Wirkungsmodell (vgl. Abbildung 8) bei den allgemeinen Programmwirkungen verorten. Bei den besonderen Programmwirkungen gibt es wenige Nennungen zu den beruflichen Perspektiven. Viel häufiger werden die Kontakte mit Menschen positiv hervorgehoben.

Die meisten Nennungen beziehen sich auf den unterschiedlichen Kompetenzerwerb. Das können allgemeine Grundkompetenzen (wie Kommunikationsfähigkeit) oder Schlüsselkompetenzen (wie Zuverlässigkeit) sein, aber auch spezifische Fähigkeiten wie zum Beispiel eine ansprechende Bewerbung schreiben zu können.

Es gibt zudem mehrere Angaben, die über das Wirkungsmodell hinausgehen. Mehrmals werden neue Erfahrungen und Einsichten erwähnt (z. B. «dass sie [die Befragte] eine Veränderung braucht und so nicht weitermachen kann»), ebenfalls mehrmals konkrete Produkte (z. B. aktuelles Bewerbungsdossier).

Rund die Hälfte der Befragten gibt an, Dinge aus dem Programm umgesetzt zu haben. Mehrmals wird eine veränderte Einstellung oder Sichtweise erwähnt (Mindset). Häufig sind es konkrete Verhaltensänderungen, welche von kleinen Veränderungen im Tagesablauf oder in der Selbstsorge bis zu einer intensivierten Arbeitssuche reichen. Knapp ein Drittel der Befragten gibt an, künftig weiterhin auf Dinge aus dem Programm zurückgreifen zu wollen.

4.2.5.4 Hindernisse für die Teilnahme

Hinderungsgründe werden von gut einem Viertel der Befragten genannt. Dabei dominieren gesundheitliche Gründe (explizit genannt werden physische Beschwerden aufgrund einer Coronavirus-Erkrankung oder Kopfschmerzen), einmal wird ein Konflikt zwischen den Programm- und den Arbeitszeiten der Erwerbstätigkeit genannt. Es gibt hier eine interessante Übereinstimmung mit den Einschätzungen der Mitarbeiter*innen des Sozialdienstes betreffend Zuweisungskriterien (vgl. 3.2.6.1).

4.2.5.5 Zufriedenheit

Drei Viertel der Befragten geben an, dass ihnen das Programm gefallen hat. Die Gründe beziehen sich ...

- zum grössten Teil auf die Beziehungen zu anderen Teilnehmer*innen oder zur Coachingperson oder aber generell auf die Beziehungen in der Gruppe (Gruppendynamik);
- zu einem etwas kleineren Teil auf die Programminhalte, wobei hier mehrmals einzelne, aber jeweils unterschiedliche Aspekte (z. B. Ausflüge, Biografiearbeit oder generell die inhaltliche Offenheit) hervorgehoben werden;

- vereinzelt auf die Form (Gruppensetting, bunt gemischte Gruppen) oder Organisation des Programms.

Gründe für eine allfällige Unzufriedenheit wurden an dieser Stelle nicht erfragt. Bei den Schlussbemerkungen der Umfrage finden sich je einzelne negative Nennungen zu den Inhalten (Wiederholungen, wenig bedarfsgerecht), zur Gruppengrösse (zu klein) und -zusammensetzung (Verständigungsprobleme).

4.2.5.6 Weiterempfehlungsbereitschaft

Die Weiterempfehlungsbereitschaft ist sehr gross (19 von 20 befragten Personen), was darauf hinweisen könnte, dass die wenigen Aspekte der Unzufriedenheit und die nicht erfüllten Erwartungen weniger gewichtet werden als die positiven Aspekte.

4.2.5.7 Unterstützung nach dem Programm

Gut die Hälfte der Befragten gibt an, dass sie seit dem Programmende ein Gespräch beim Sozialdienst hatte. In fünf Fällen wurde auf die Ergebnisse aus dem Programm eingegangen, dreimal in Form einer Diskussion, einmal als Grundlage für die Stellensuche und einmal zur Bildung einer Tagesstruktur. Insgesamt gab es also bei einem Viertel der Befragten eine Verbindung zwischen «Fokus Arbeit» und der weiteren Zusammenarbeit auf dem Sozialdienst, bei zwei Personen resultierte daraus eine konkrete Aktivität. Das kann ein weiterer Hinweis auf den bereits an anderen Orten herausgearbeiteten Bedarf sein, die Schnittstelle zwischen «Fokus Arbeit» und dem Sozialdienst zu klären.

4.2.5.8 Soziale Kontakte nach Programm

Die Hälfte der Befragten gibt an, nach dem Programm den Kontakt mit Personen aus dem Programm aufrechterhalten zu haben. Die Kommunikation findet zu gleichen Teilen in Messenger-Gruppen oder am Telefon statt, etwas weniger oft bei persönlichen Treffen.

4.2.5.9 Fazit

Was die Programmteilnahme betrifft, ist aus Organisationsperspektive erstens der *unterschiedliche Umgang mit Freiwilligkeit und Zwang* interessant. Hier widerspiegelt sich das kontroverse Bild, das die Mitarbeiter*innenbefragung ergeben hat (vgl. 3.2.6.7). Zweitens gibt es *Klärungsbedarf bei den Schnittstellen*, damit die Ergebnisse nach dem Programm weiterverwendet werden.

Betreffend das subjektive Erleben der Teilnehmer*innen scheint es interessant, dass bestehende Erwartungen – falls vorhanden – mehrheitlich nicht erfüllt wurden, dass aber trotzdem jeweils *drei Viertel der Befragten mit dem Programm zufrieden sind und einen subjektiven Nutzen daraus ziehen*; fast alle würden das Programm sogar weiterempfehlen. Während sich die genannten

Erwartungen vor allem unmittelbar auf die Arbeitssuche bezogen, fallen bei der Zufriedenheit und dem Nutzen breite Bezüge zum Wirkungsmodell (vgl. Abbildung 8) und darüber hinaus auf. Dazu gehören einerseits vor allem *Beziehungserfahrungen im Gruppensetting*, andererseits Veränderungen im *Mindset* und ein vielfältiger *Kompetenzerwerb*.

Abbildung 13: Dritter Einblick ins Programm



Quelle: Oliver Slappnig, BFH

4.2.6 Kosten-Nutzen-Verhältnis

Im Folgenden wird das Kosten-Nutzen-Verhältnis der Intervention dokumentiert. Dabei wurden alle Personen berücksichtigt, die nach dem Zufallsprinzip der Interventions- oder Vergleichsgruppe zugeordnet wurden ($n = 2\,128$), und Unterschiede zwischen den Gruppen durch statistische Gewichte korrigiert (vgl. 4.1.3.1). Für die Berechnung der Kosten wurden Daten verwendet, welche die Auftraggeberin zur Verfügung stellte. Während die Kosten für «Fokus Arbeit» ausschliesslich bei der Interventionsgruppe anfielen, wurden die Kosten für die persönliche Einzelfallhilfe für beide Gruppen in gleicher Höhe angenommen.

Zusätzlich wurden die Kosten für Massnahmen zur Arbeitsintegration berücksichtigt, die in den beiden Gruppen unterschiedlich hoch waren.

Im Beobachtungszeitraum betragen die durchschnittlichen Kosten von Fokus Arbeit pro Person und Monat CHF 35.68. Dieser Wert ergibt sich aus der Division der Projektkosten (CHF 1 450 461.75, ohne wissenschaftliche Begleitung, Aufbau- und Abschlussarbeiten) durch die Anzahl Personen der Interventionsgruppe (1 936) und 21 Monate (Anm. Zeitraum von drei bis 24 Monate, analog zur Nutzenberechnung). Die Kosten für die persönliche Einzelfallhilfe des Sozialdienstes (ohne Zahlungen an Sozialhilfebezüger*innen) beliefen sich auf CHF 209.62 pro Person und Monat. Die Ausgaben für Arbeitsintegrationsmassnahmen beliefen sich in der Interventionsgruppe auf CHF 92.86 und in der Vergleichsgruppe auf CHF 65.75 pro Person und Monat. Die Gesamtausgaben beliefen sich somit in der Interventionsgruppe auf CHF 338.16 pro Person und Monat. In der Vergleichsgruppe betragen die Kosten CHF 275.37 pro Person und Monat.

Für die Berechnung des (monetären) Nutzens wurden fallbezogene administrative Daten des Sozialdienstes zum Nettobedarf an wirtschaftlicher Hilfe verwendet. Berechnet wurde die Differenz zwischen Interventionsbeginn und dem Durchschnittswert für den Zeitraum von drei bis 24 Monate nach Interventionsbeginn. Der Einfachheit halber haben wir die Differenz der Kosten (= Nettobedarf) als Nutzen interpretiert. Allerdings wissen wir nicht, wie viele Personen auch ohne Unterstützung aus der Sozialhilfe herausgekommen wären.

Der durchschnittliche Nutzen pro Monat betrug CHF 585.- in der Interventionsgruppe und CHF 448.- in der Vergleichsgruppe. Auf eine Schätzung des zukünftigen Nutzens wurde verzichtet, da die Konfidenzintervalle (95% CI) auf eine grosse Unsicherheit der Werte hinweisen. Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass der Nutzen länger anhält. Steuereinnahmen oder Sozialversicherungsbeiträge aufgrund der Erwerbstätigkeit konnten nicht untersucht werden.

Tabelle 16: Kosten-Nutzen-Quotient und inkrementelles Kosten-Nutzen-Verhältnis

	Intervention ₁	Intervention ₂	Differenz
Durchschnittliche Kosten pro Person und Monat (in CHF)	338	275	63
Durchschnittlicher Nutzen pro Person und Monat (in CHF)	585	448	137
Nutzen: 95 % CI	466–705	152–743	–
CBR (CHF/CHF)	0.58	0.61	–
ICBR Intervention ₁ vs. Intervention ₂ (CHF/CHF)	–	–	0.46

In Tabelle 16 ist der zu beurteilende Unterstützungsansatz «Fokus Arbeit» (Intervention₁) im Vergleich zur herkömmlichen persönlichen Hilfe (Intervention₂) dargestellt. Der Kosten-Nutzen-Quotient (CBR) einer Massnahme zeigt das Verhältnis der Kosten zum Nutzen einer einzelnen Massnahme. Wenn CBR kleiner als 1 ist, so ist das Kosten-Nutzen-Verhältnis positiv. Es ist zu sehen, dass das Kosten-Nutzen-Verhältnis sowohl von «Fokus Arbeit» als auch der Vergleichsintervention mit einem CBR von 0.58 bzw. 0.61 positiv ist.

Aussagekräftiger ist das inkrementelle Kosten-Nutzen-Verhältnis (ICBR), welches das Verhältnis der zusätzlichen Kosten zum zusätzlichen Nutzen einer Massnahme im Vergleich zu einer anderen Massnahme angibt. Ist der ICBR kleiner als 1, schneidet die zu evaluierende Intervention besser ab als die Vergleichsintervention. Es zeigt sich, dass «Fokus Arbeit» im Durchschnitt sowohl höhere Kosten als auch einen höheren Nutzen generiert. Der ICBR von 0.46 zeigt, dass der höhere Nutzen die höheren Kosten überwiegt. Das Ergebnis ist jedoch mit grosser Vorsicht zu interpretieren, da die Gruppenunterschiede im Nutzen im Zufallsbereich liegen ($\beta = -.06$, $p = .478$). Für eine abschliessende Antwort sind Untersuchungen über einen längeren Zeitraum erforderlich.

4.2.7 Ergebnisse der Nachbefragung von Projektmitarbeiter*innen, Steuergruppe und Bereichsleiter*innen

Im vorliegenden Kapitel werden die Resultate der Interviews mit den Coaches, der Projektleitung, der Steuergruppe und den Bereichsleiter*innen übersichtlich dargestellt. Am Schluss der Unterkapitel ist jeweils die Synthese einsehbar.

4.2.7.1 Projektzufriedenheit

Die Projektzufriedenheit der interviewten Personen ist gross. Das Projekt wird als spannend empfunden und viele der Befragten sehen es als Chance, in diesem Projekt mitzuarbeiten. Es wird mehrfach geäussert, dass sie es mutig und bemerkenswert finden, dass die Stadt Biel solch ein neues Projekt unterstützt und ausprobiert. Auch über die vielen qualifizierten Mitarbeiter*innen sind sie erfreut. Sie sind erstaunt über die rasche positive Wirkung bei den Teilnehmer*innen und betonen, dass es notwendig ist, Projekte dieser Art in der Gesellschaft zu haben. Die Befragten befürworten das Ziel, die Sozialhilfebezüger*innen in diesem Rahmen zu befähigen.

Erarbeitung von Perspektiven in der Gruppe

Tendenziell sind die Befragten zufrieden mit der Erarbeitung von Perspektiven in der Gruppe. Gründe dafür sind unter anderem, dass durch die Inputs der anderen Teilnehmer*innen oder Coaches neue Ideen entwickelt werden und alle Teilnehmer*innen davon profitieren können.

Zudem bietet es die Möglichkeit, in der Sozialhilfe etwas Neues auszuprobieren, die Ressourcen der Menschen zu aktivieren und deren Netzwerke zu erweitern. Ausserdem ermöglicht die Gruppenvielfalt, dass sich Teilnehmer*innen gegenseitig beraten und austauschen sowie ihre Ideen teilen.

Es gibt einzelne befragte Personen, die noch keine Einschätzung vornehmen und die Ergebnisse der Evaluation abwarten möchten. Bereichsleiter*innen des Sozialdienstes weisen darauf hin, dass es allenfalls Teilnehmer*innen gibt, die nicht davon profitierten, da sie bereits über Ressourcen und ein Netzwerk verfügen. Dies wird kritisch betrachtet, weil besagte Personen den Gruppenprozess stören können. Eine befragte Person bezweifelt, dass in den Ateliers neue Perspektiven geschaffen werden können.

Programmdauer von vier bis sechs Wochen

Zur Programmdauer von vier bis sechs Wochen gibt es unterschiedliche Ansichten; sowohl zwischen als auch innerhalb der befragten Gruppen. Die Mitglieder der Steuergruppe sind sich einig, dass die Dauer angemessen ist. Sie erachten es als wichtig, dass die Ateliers derselben Gruppe in kurzen Abständen stattfinden. Auch die Projektleitung ist überzeugt, dass die Dauer von vier bis sechs Wochen gut ist, da es nach dieser Zeit für die Coaches zu einem Gruppenwechsel und somit zu etwas Neuem kommt. Auch die Anzahl Programmtage wird als geeignet wahrgenommen, weil in dieser Zeit mit den Teilnehmer*innen Einiges erarbeitet werden kann.

Auch die Mehrheit der Bereichsleiter*innen ist der Meinung, dass die Programmdauer angemessen ist. Gründe hierfür sind, dass die Zeit reicht, um neue Inputs zu erarbeiten und einen Überblick über die Kompetenzen der Teilnehmer*innen zu erhalten. Einige könnten sich eine längere Dauer vorstellen, um tiefsitzende Denk- und Verhaltensmuster zu bearbeiten und neue Perspektiven zu erarbeiten.

Die Coaches waren sich in dieser Frage uneinig. Die einen erachten die Dauer des Programms als angemessen, die anderen als zu lange. Auch bezüglich der Dauer der einzelnen Halbtage gibt es geteilte Meinungen. Manche Coaches empfinden drei Stunden als zu lange, andere als angemessen. Es wird geäußert, dass dies von der Anzahl Teilnehmer*innen und den Inhalten abhängig ist. Einig sind sich die Coaches hingegen darüber, dass Ateliers, die mehrmals pro Woche stattfinden, einen positiven Effekt auf die Teilnehmer*innen und die Gruppendynamik haben.

Teilnahme für möglichst alle Sozialhilfebezüger*innen

Alle Befragten finden es grundsätzlich eine gute Idee, dass die Teilnahme für alle Sozialhilfebezüger*innen möglich ist. Allerdings löst diese Anforderung bei den Coaches Druck aus, wenn sie Teilnehmer*innen mit geringen Sprachkenntnissen in der Gruppe integrieren müssen.

Daher wird die Teilnahme für Sozialhilfebezüger*innen mit geringen Sprachkenntnissen nicht als sinnvoll und zielführend erachtet.

Die Bereichsleiter*innen erwähnen, dass die offene Zuweisungspraxis Unzufriedenheit bei den Sozialarbeiter*innen auslöste, da diese Schwierigkeiten hatten, Sozialhilfebezüger*innen zur Teilnahme zu motivieren. Als möglichen Grund führen sie aus, dass die Sozialhilfebezüger*innen oft bereits verschiedene Programme durchlaufen haben und daher den Sinn von «Fokus Arbeit» nicht sehen. Die Sozialarbeiter*innen erleben es als unbefriedigend, Druck auf potenzielle Teilnehmer*innen ausüben zu müssen. Dennoch wird erwähnt, dass durch die offene Zuweisungspraxis ein niederschwelliges Angebot vorhanden ist, das sich von anderen Programmen abgrenzt.

Der Projektleitung ist es bewusst, dass die unterschiedlichen Sprachniveaus der Teilnehmer*innen herausfordernd für die Coaches sein können, sehen dies jedoch als Chance für die Gruppe. Die grössere Herausforderung stellt aus ihrer Sicht eher dar, dass die Teilnehmer*innen nicht im Programm erscheinen oder es abbrechen. Gesundheitliche Faktoren und betreuungspflichtige Kinder spielen hierbei eine Rolle.

Leitung der Ateliers durch Coaches

Alle befragten Gruppen erachten die Leitung der Ateliers durch Coaches als sinnvoll, sofern sie dies beurteilen können. Mehrmals positiv hervorgehoben wird, dass die Coaches Fachpersonen ausserhalb des Sozialdienstes sind und das nötige Fachwissen und die Erfahrung in Gruppenarbeit mitbringen. Von der Projektleitung wird ausserdem positiv gewertet, dass durch die unterschiedlichen beruflichen Qualifikationen ein vielfältiger Austausch zwischen den Coaches stattfindet. Kritischer betrachtet wird durch ein*e Bereichsleiter*in die Gestaltungsfreiheit der Coaches in den Ateliers, da dies zu ungleichen Voraussetzungen bei den Teilnehmer*innen führen kann.

Was im Projekt «Fokus Arbeit» anders hätte laufen sollen

Die Coaches und die Projektleitung sind der Ansicht, dass der Einbezug des Sozialdienstes von Anfang an hätte stattfinden sollen. Dadurch hätten die Sozialarbeiter*innen ihre Inputs früher einbringen können und mehr Informationen über das Projekt gehabt. Für die Coaches wäre es ausserdem hilfreich gewesen, die Erwartungen der Sozialarbeiter*innen zu kennen und zu wissen, welche Ergebnisse für sie in der Weiterarbeit mit den Sozialhilfebezüger*innen nützlich sind. Als Beispiel wurde die Erarbeitung des Perspektivenprofils genannt. Ebenfalls wäre auch der frühere Einbezug der Coaches hinsichtlich des Konzepts von «Fokus Arbeit» wünschenswert gewesen. Die Coaches wiesen zudem darauf hin, dass die Gruppenkonstellation teilweise anders hätte sein sollen (z. B. keine Ehepaare in derselben Gruppe).

In den Interviews mit den Bereichsleiter*innen, der Steuergruppe und der Projektleitung wurde mehrfach erwähnt, dass der Projektstart zu schnell geschehen ist. Dies führte zu unterschiedlichen Herausforderungen, zum Beispiel dass der Sozialdienst in kürzester Zeit viele Anmeldungen vornehmen musste und die Zeit fehlte, Prozesse zu klären sowie über Abläufe, Inhalte und Ziele des Projekts zu informieren.

Nicht nur der Projektstart, sondern auch die Vorbereitungsphase hätte in vielerlei Hinsicht anders laufen sollen. Genannt wurden eine bessere Verankerung des Projekts im Sozialdienst, die Berechnung der angestrebten Anzahl Teilnehmer*innen und mehr Zeit für die Projektvorbereitung. In dieser Phase sind für die Bereichsleiter*innen zusätzliche administrative Aufgaben wie Planungs- und Berechnungsaufgaben oder das Auswerten von Daten angefallen, was unbefriedigend für sie war. Während des Projektes hätten gewisse Abläufe anders gestaltet werden können (z. B. Sensibilisierung der ganzen Abteilung, Anstellung von Personen für administrative Aufgaben, niederschwellige Projektvorstellung bei den Sozialhilfebezüger*innen, frühere Einrichtung der Stelle für Beschäftigungen).

Das Projekt war nach Einschätzung vieler Interviewter von Beginn an sehr gross angedacht. Optimaler wäre ein Start in einem kleineren Rahmen gewesen, damit auch laufend bedürfnisorientierte inhaltliche Anpassungen möglich gewesen wären.

Unzufriedenheit herrscht in der Steuergruppe bezüglich der Projektvorbereitung und dem Zeitfaktor. Gemäss der Steuergruppe hat die Klärung der Rahmenbedingungen und Grundlagen viel Zeit in Anspruch genommen, die für den Prozess der Anerkennung des Projekts bei den Sozialarbeiter*innen gefehlt hat.

Tabelle 17: Synthese zur Projektzufriedenheit

Thema	Synthese
Projektzufriedenheit	
Allgemein	<ul style="list-style-type: none"> • Es herrscht eine grosse Projektzufriedenheit. • «Fokus Arbeit» bietet spannende Jobs für die Mitarbeiter*innen. • Es braucht mehr solche Projekte in der Gesellschaft. • Es wird geschätzt, dass die Stadt Biel den Mut hat, solch ein innovatives Projekt zu unterstützen und auszuprobieren.
Perspektiven in der Gruppe	<ul style="list-style-type: none"> • Zufriedenheit mit der Erarbeitung von Perspektiven in der Gruppe ist vorhanden. • Es können durch die Inputs der anderen Teilnehmer*innen und Coaches neue Ideen entstehen. • Die Gruppenmethode bietet eine Möglichkeit, die es sonst in der Sozialhilfe nicht gibt. Beispielsweise können Ressourcen und Netzwerke der Teilnehmer*innen erschlossen werden. • Sozialhilfebezüger*innen mit vielen Ressourcen und einem Netzwerk brauchen dies nicht.

Dauer von vier bis sechs Wochen	<ul style="list-style-type: none"> • Die Befragten sind mehrheitlich zufrieden mit der Programmdauer. • Die Dauer wird als angemessen empfunden, da beispielsweise neue Dynamiken in der Gruppe entstehen können. • Ob die Zeit pro Atelier als angemessen beurteilt wird, hängt jedoch von der Anzahl Teilnehmer*innen und vom Inhalt ab. • Es stellt sich die Frage, ob vier bis sechs Wochen ausreichen, um grundlegende Verhaltensveränderungen bei den Teilnehmer*innen zu erzielen.
Teilnahme möglichst aller Sozialhilfebezüger*innen	<ul style="list-style-type: none"> • Es herrscht eine Einigkeit, dass die Teilnahme für möglichst alle Sozialhilfebezieher*innen grundsätzlich gut ist. • Die Sprachniveaus der Teilnehmer*innen stellen für die Coaches eine Herausforderung dar, weshalb eine Teilnahme nur bei einem gutem Sprachniveau sinnvoll ist. • Unklare Zuweisungskriterien führen zu Schwierigkeiten bei der Anmeldung der Teilnehmer*innen und zu einer hohen Nichtteilnahme. • Das Ziel, dass möglichst alle Sozialhilfebezüger*innen teilnehmen, löst Druck bei den Coaches aus. Auch Sozialarbeiter*innen sind unzufrieden, wenn sie Druck zur Teilnahme ausüben müssen.
Leitung der Ateliers durch Coaches	<ul style="list-style-type: none"> • Die Mehrheit erachtet dies als sinnvoll, da die Coaches das nötige Fachwissen und Erfahrung darin haben, mit Gruppen zu arbeiten. • Durch unterschiedliche berufliche Qualifikationen der Coaches ergibt sich ein vielfältiger Austausch im Team. • Manche Interviewte stellen sich die Frage, ob die Coaches genügend sensibilisiert sind bezüglich der Arbeit mit Sozialhilfebezüger*innen.
Was hätte anders laufen sollen	<ul style="list-style-type: none"> • Der Sozialdienst und die Coaches hätten von Anfang an verstärkt einbezogen werden sollen. • Die Mehrheit der Befragten ist sich einig, dass der Projektstart zu schnell erfolgte. Es fehlte die Zeit für eine umfassende Information, für eine stärkere Verankerung und für die Auswahl der Teilnehmenden. • Während des Projektes hätten gewisse Abläufe anders gestaltet werden sollen wie z.B. die Sensibilisierung der ganzen Abteilung Soziales oder die niederschwellige Projektvorstellung bei den Sozialhilfebezüger*innen.

4.2.7.2 Arbeitszufriedenheit

Aufgaben und Verantwortlichkeiten

Die befragten Personen sind grundsätzlich zufrieden mit ihren Aufgaben und Verantwortlichkeiten. Für die Coaches ist die Leitung der Ateliers abwechslungsreich und sie erleben schöne Begegnungen mit den Klient*innen. Sie haben durch ihre Tätigkeit das Gefühl, sich selbst weiterentwickeln zu können. Die Projektleitung ist sowohl mit den Aufgaben an sich als auch der Aufgabenteilung sehr zufrieden.

Durch den Projektcharakter haben die Mitarbeiter*innen Freiheiten und Raum für Kreativität, was insbesondere von den Coaches und der Projektleitung geschätzt wird. Den Mitgliedern der Steuergruppe entspricht es, dass sie im Projekt «Fokus Arbeit» Neues ausprobieren können, auch wenn dadurch zusätzlicher administrativer Aufwand für sie angefallen ist. Die Bereichsleiter*innen wurden nicht zur Zufriedenheit ihrer Aufgaben und Verantwortlichkeiten befragt.

Arbeitsbedingungen

Die geografische Lage der Räumlichkeiten von «Fokus Arbeit» und somit die räumliche Trennung von der Abteilung Soziales wird von den Projektmitarbeiter*innen geschätzt. Dies wird auch als positives Zeichen gegenüber den Teilnehmer*innen wahrgenommen, welche das neue Programm an einem anderen Ort beginnen können.

In den Räumlichkeiten von «Fokus Arbeit» wird es im Sommer allerdings sehr heiss, was nicht als ideal erachtet wird. Geschätzt wird hingegen, dass die Atelierräume frei gestaltet werden konnten. Die Projektleitung bezeichnet die Infrastruktur als gut, was von den Coaches grundsätzlich bestätigt wird. Allerdings mussten sie zu Beginn einige Arbeitsmaterialien selbst beschaffen, was Einige als unbefriedigend erlebten.

Die Coaches sind durch die Leitung der Ateliers mental stark gefordert. Leiten Sie am Vormittag eine Gruppe, schwindet nachmittags oft die Energie. Optimal sei es, wenn sie zwei Ateliers pro Woche an unterschiedlichen Tagen durchführen können. Manche Coaches schätzen als Ausgleich auch die Übernahme anderer Projektaufgaben. Die Steuergruppe und die Bereichsleiter*innen wurden nicht zur Zufriedenheit mit ihren Arbeitsbedingungen befragt.

Wertschätzung und Anerkennung

Die Projektmitarbeiter*innen fühlen, dass ihre Arbeit von den Teilnehmer*innen geschätzt wird. Sie erhalten jeweils positive Rückmeldungen. Innerhalb des Teams der Coaches von «Fokus Arbeit» erleben die Befragten eine starke gegenseitige Wertschätzung. Von der Projektleitung und der Fachstelle Arbeitsintegration erhalten die Coaches ebenfalls viel Wertschätzung und Anerkennung. Begrüsst wird, dass die Projektleitung vermehrt selbst Ateliers leitet, da in diesem Rahmen die Herausforderungen sichtbar werden.

Von den Mitarbeiter*innen des Sozialdienstes spüren die Coaches und die Projektleitung teilweise zu wenig Wertschätzung. Insbesondere zu Beginn des Projektes wurde der Austausch als unbefriedigend wahrgenommen. Mittlerweile findet ein intensiverer Austausch statt, wodurch die Anerkennung für das Angebot von «Fokus Arbeit» und die Mitarbeit gewachsen ist. Die Projektleitung schliesslich fühlt sich in ihrer Arbeit durch der Steuergruppe anerkannt. Die Steuergruppe und die Bereichsleiter*innen wurden nicht zur Wertschätzung und Anerkennung ihrer Arbeit befragt.

Zusammenarbeit

Die Zusammenarbeit zwischen den Projektmitarbeiter*innen wird von allen als sehr gut, konstruktiv und auf Augenhöhe beschrieben. Es besteht ein Klima gegenseitiger Unterstützung und ein angenehmer Austausch. Die Kommunikation ist manchmal durch die beiden Amtssprachen Deutsch und Französisch erschwert und daher ausbaufähig. Die Coaches und die Bereichsleiter*innen schätzen insbesondere die Zusammenarbeit mit der Projektleitung, da sie stets ein offenes Ohr hat und Feedback als Chance zur Weiterentwicklung betrachtet. Die Projektleitung empfindet die Zusammenarbeit mit der Steuergruppe als sehr gut, wertvoll und unterstützend.

Aus Sicht der Coaches, der Projektleitung und den Bereichsleiter*innen könnten die Zusammenarbeit sowie die Schnittstellen mit dem Sozialdienst verbessert werden. Auch ist darauf zu achten, dass es zu keinen Doppelspurigkeiten zwischen «Fokus Arbeit» und der Fachstelle Arbeitsintegration kommt. Gemäss Einschätzung der Steuergruppe unterstützten manche Sozialarbeiter*innen das Projekt «Fokus Arbeit» von Beginn an, während andere eher skeptisch eingestellt waren und unerwarteten Widerstand zeigten. Die Zusammenarbeit zwischen Projektmitarbeiter*innen und Fachpersonen des Sozialdienstes hat sich jedoch laut den Befragten infolge zunehmender persönlicher Kontakte stetig verbessert.

Mitgestaltung und Mitsprache

Die Meinungen, Ideen und Anliegen der Coaches werden durch die Projektleitung ernst genommen. Die Coaches erachten die Möglichkeit, sich einzubringen, als positiv. Auch die Projektleitung hat viele Gelegenheiten, um das Projekt mitzugestalten und mitzusteuern, was sie sehr schätzen. Die Steuergruppe kann sich auf strategischer Ebene einbringen und ist sehr zufrieden damit. Die Grenzen der Mitgestaltung sieht sie auf operativer Ebene, insbesondere in der Ausgestaltung der Ateliers und des Arbeitssettings der Fachpersonen.

Die Bereichsleiter*innen sehen ihre Rolle aktuell nicht in der Gestaltung des Projekts, sondern eher darin, Informationen zwischen den Mitarbeiter*innen und den Projektverantwortlichen von «Fokus Arbeit» weiterzugeben. Zu Projektbeginn wurden die Bereichsleiter*innen stärker miteinbezogen. Während des Projektverlaufs hatten sie vor allem Mitsprachemöglichkeiten auf operativer Ebene. Ihre Anregungen wurden stets gut aufgenommen.

Tabelle 18: Synthese zur Arbeitszufriedenheit

Thema	Synthese
Arbeitszufriedenheit	
Aufgaben und Verantwortlichkeiten	<ul style="list-style-type: none"> • Die Projektmitarbeiter*innen sind grundsätzlich zufrieden mit ihren Aufgaben und Verantwortlichkeiten • Sie haben viele Freiheiten, um Neues auszuprobieren. • Die Arbeit mit Klient*innen bereitet ihnen Freude. • Es ist zusätzlicher administrativer Aufwand durch das Projekt für die Steuergruppe entstanden.
Arbeitsbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> • Die Coaches sind durch die Leitung der Ateliers mental stark gefordert. • Die Infrastruktur ist gut. Allerdings mussten Coaches Arbeitsmaterial teils selbst anschaffen. • Die Lage und somit räumliche Trennung von der Abteilung Soziales wird geschätzt. • Die Räumlichkeiten sind im Sommer zu heiss.
Wertschätzung und Anerkennung	<ul style="list-style-type: none"> • Die Arbeit der Coaches wird durch die Teilnehmer*innen sehr geschätzt. • Die Unterstützung und Wertschätzung zwischen den Projektmitarbeiter*innen ist gross. • Die Anerkennung durch die Steuergruppe und Fachstelle Arbeitsintegration ist vorhanden. • Die Anerkennung durch den Sozialdienst war teilweise nicht spürbar, wurde durch vermehrten Austausch jedoch verbessert.
Zusammenarbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Die Zusammenarbeit zwischen Projektmitarbeiter*innen ist sehr gut und konstruktiv. • Die Schnittstelle zwischen der Fachstelle Arbeitsintegration und «Fokus Arbeit» soll im Auge behalten und gepflegt werden. • Die Zusammenarbeit mit den Zuweisenden war anfangs durch die räumliche Trennung und fehlende persönliche Kontakte erschwert. • Die Akzeptanz der Zuweisenden zum Projekt ist stetig gewachsen.
Mitgestaltung und Mitsprache	<ul style="list-style-type: none"> • Die Ideen und Anliegen der Coaches sind erwünscht und werden ernst genommen. • Die Projektleitung kann viel mitgestalten, was Freude bereitet. • Die Steuergruppe hat viel Mitgestaltungsmöglichkeiten auf strategischer Ebene, was ihr entspricht. • Die Bereichsleiter*innen wurden zu Beginn zu wenig in die Projektgestaltung miteinbezogen. • Die Sozialarbeiter*innen hätten verstärkt in das Projekt miteinbezogen werden müssen.

4.2.7.3 Perspektiven des Programms «Fokus Arbeit»

Grundsätzlich kann festgehalten werden, dass die Mehrheit der Befragten die Weiterführung des Programms «Fokus Arbeit» befürwortet. Die Weiterführung wird als sinnvoll und wichtig erachtet, da die Teilnehmer*innen im Zentrum stehen und für sie positive Effekte erzielt werden können. Seitens der Coaches und der Bereichsleitung ist klar, dass es bei einer Weiterführung vermehrte Anschlusslösungen für die Teilnehmer*innen braucht. Weiter wurde eine breitere Vernetzung des Programms genannt, beispielsweise dass «Fokus Arbeit» eine «Drehscheibe» in der Region werden könnte.

Ebenfalls wäre eine interinstitutionelle Zusammenarbeit anzustreben. Einzelne sehen eine Erweiterung des Einzugsgebiets als mögliche Perspektive, oder dass «Fokus Arbeit» eine Standardleistung des Sozialdienstes wird.

Was sollte beibehalten werden

Es kristallisierte sich heraus, dass die Mehrheit der Befragten der Ansicht ist, dass das Gruppensetting (Arbeit mit Gruppen, Leitung durch Coaches) beibehalten werden soll. Den Coaches ist es zudem ein Anliegen, dass nicht nur die Arbeit mit den Gruppen, sondern auch Einzelcoachings in diesem Rahmen fortgeführt werden. Ausserdem soll die Freiheit der Methodenwahl für die Coaches aufrechterhalten werden.

Die räumliche Trennung zwischen «Fokus Arbeit» und Sozialdienst ist für die Coaches und auch die Bereichsleiter*innen ebenfalls wichtig. Die Bereichsleiter*innen schlagen vor, dass die Teilnahme an «Fokus Arbeit» für die Sozialhilfebezüger*innen freiwillig bleiben soll. Die Projektleitung empfiehlt, die Infrastruktur und die Räumlichkeiten aufrechtzuerhalten. Ausserdem schätzt sie die Vielfalt der Mitarbeiter*innen, die es zu bewahren gilt. Die Inhalte des Programmes sollen auch beibehalten werden, da die Ateliers gut funktionieren.

Was sollte geändert werden

Die interviewten Gruppen sind sich einig, dass das Projekt weitergeführt werden sollte, jedoch in einem reduzierteren Umfang. Ebenfalls wünscht sich die Mehrheit nach Möglichkeit eine Änderung des Projektnamens.

Was die Durchführung der Ateliers betrifft, wünschen sich die **Coaches** bei einer Weiterführung folgende Veränderungen:

- Homogenere Gruppen (Sprache, berufliche Perspektiven, Inhalt etc.)
- Gruppenzusammenstellung durch die Coaches
- Überprüfung der Anzahl Workshop-Durchführungen pro Tag
- Mehr Zeit für Individualität und Einzelcoachings
- Kürzere Gesamtdauer der Ateliers
- Weniger Stunden pro Durchführung
- Kenntnis, weshalb Teilnehmer*innen nicht teilnehmen

Generell wünschen sich die Coaches bei einer Weiterführung, dass eine bessere Vernetzung und Kommunikation mit dem Sozialdienst oder der Fachstelle Arbeitsintegration stattfindet. Dadurch soll beispielsweise die Kontinuität in der Betreuung der Teilnehmer*innen gewährleistet werden.

Ebenfalls wird die Klärung des Ziels von «Fokus Arbeit» gewünscht und dass beispielsweise in einem Workshop die Rahmenbedingungen der Weiterführung des Programms gemeinsam erarbeitet werden.

Was die Durchführung der Ateliers betrifft, wünscht sich die **Projektleitung** bei einer Weiterführung folgende Veränderungen:

- Kleinere Gruppengrößen
- Laufender Einstieg von Teilnehmer*innen in die Ateliers, damit die Ateliers ausreichend besetzt sind.
- Verlängerung der Dauer der Ateliers mit zeitlichem Abstand zwischen den einzelnen Durchführungen, damit Zeit für Reflexionen vorhanden ist. Dies steht im Widerspruch zum Wunsch der Coaches nach einer kürzeren Gesamtdauer.
- Eine klare Formulierung der Aufnahmekriterien

Ausserdem sollte die Zusammenarbeit mit den Sozialarbeiter*innen gefördert werden. Darüber hinaus sollte den Coaches mehr Zeit für Austauschmöglichkeiten (z. B. Supervision) zur Verfügung stehen. Zudem sollte der Stellenschlüssel überprüft werden und Überlegungen zur Nutzung der Räumlichkeiten an heissen Tagen gemacht werden.

Im Gegensatz zu den Coaches und der Projektleitung hat die **Steuergruppe** keine direkten Veränderungswünsche, was die Durchführung der Ateliers betrifft. Bei einer Weiterführung sollten die Abläufe und Übergänge an den Schnittstellen zwischen den Organisationseinheiten verbessert werden und eine Änderung der Finanzierung in Betracht gezogen werden. Zudem sind die Mitarbeiter*innen in die Weiterentwicklung miteinzubeziehen.

Was die Durchführung der Ateliers betrifft, wünschen sich die **Bereichsleiter*innen** bei einer Weiterführung folgende Veränderungen:

- Verlängerte Dauer der Ateliers, um beispielsweise eine zusätzliche Unterstützung im Veränderungsprozess der Teilnehmer*innen bieten zu können
- Ateliers für verschiedene Zielgruppen anbieten (z. B. Suchtklient*innen)

Um Doppelspurigkeiten zu verhindern, sollte eine Aufgabenteilung mit der Fachstelle Arbeitsintegration stattfinden. Tendenziell sollte ein vermehrter Austausch zwischen den Stellen stattfinden und die Möglichkeit bestehen, die verschiedenen Arbeitsgebiete der Mitarbeiter*innen gegenseitig kennenzulernen, beispielsweise durch Beisitz in Gesprächen. Auch sollte die Betreuung nach dem Programm durch den Sozialdienst oder die Fachstelle Arbeitsintegration gewährleistet werden.

Das Thema «Teilnahme für möglichst alle Sozialhilfebezüger*innen» führte zu Diskussionen mit unterschiedlichen Meinungen innerhalb und zwischen den Gruppen hinsichtlich Pflicht und Sanktion. In der Gruppe der Coaches wurde vorwiegend der Aspekt der Freiwilligkeit betont, da Coachings auf Freiwilligkeit beruhen. Da es allerdings zu einigen Nichtteilnahmen trotz mehrmaliger Anmeldung derselben Personen kam, wurde über eine mögliche Lösung diskutiert. Beispielsweise könnte eine Teilnahmepflicht für den ersten Tag eines Ateliers eingeführt werden und Sanktionen ab der dritten Anmeldung, bei der keine Teilnahme erfolgt.

Es kam auch der Vorschlag, dass vor einer Anmeldung die Sozialhilfebezüger*innen in einem Gespräch mit den Sozialarbeiter*innen und den Coaches über das Programm informiert werden. Dadurch sollen die Motivation zur Teilnahme gefördert und gleichzeitig Abbrüche oder Nichtteilnahmen verhindert werden. Die Projektleitung überlegt sich, eine Teilnahmepflicht bei Neuansmeldungen im Intake einzuführen. Zudem sollte auch die Teilnahme für Langzeitsozialhilfebezüger*innen möglich sein. In der Steuergruppe wurde darüber gesprochen, dass über eine Teilnahme bereits im Intake entschieden werden könnte. Sowohl Steuergruppe als auch die Bereichsleiter*innen wünschen sich, dass nur interessierte und motivierte Sozialhilfebezüger*innen am Programm teilnehmen.

Tabelle 19: Synthese zu den Perspektiven von «Fokus Arbeit»

Thema	Synthese
Perspektiven von «Fokus Arbeit»	
Weiterführung des Projekts	<ul style="list-style-type: none"> • Die Mehrheit der Interviewten ist für die Weiterführung des Projekts. • Bei einer Weiterführung braucht es eine Anschlusslösung für die Teilnehmer*innen. • «Fokus Arbeit» als internes Standardprogramm im Sozialdienst. • «Fokus Arbeit» sollte breiter vernetzt sein und als eine Drehscheibe zu anderen Angeboten fungieren.
Beizubehalten	<ul style="list-style-type: none"> • Die Gruppenmethode ist geeignet. • Die räumliche Distanz und Abgrenzung zu den anderen Stellen (z. B. Sozialdienst) hat sich bewährt. • Von der Mehrheit der Befragten wird die Leitung der Ateliers durch Coaches weiterhin gewünscht.
Gewünschte Veränderungen	<ul style="list-style-type: none"> • Die Mehrheit der Befragten ist für eine Weiterführung des Programms in einer kleineren Version. • Die Zusammenarbeit und der Austausch zwischen den Schnittstellen sind zu verbessern. • Die Mitarbeiter*innen sind in die Weiterentwicklung miteinzubeziehen. • Es gibt Diskussionen über den Programmcharakter (Freiwilligkeit, Pflicht).

4.2.7.4 Nutzung der Erfahrungen für weitere Aktivitäten

Chancen der Gruppenmethode

Die Befragten sehen die Methode der Gruppenarbeit als grosse Chance. Die verschiedenen Persönlichkeiten können sich zum Beispiel gegenseitig inspirieren. Da die Teilnehmer*innen durch den Sozialhilfebezug oft ähnliche Anliegen haben, kann die Gruppenarbeit dazu genutzt werden, diese Anliegen und Themen gemeinsam zu bearbeiten. Die Coaches haben den Eindruck, dass die Ateliers einen Rahmen für den Austausch über diese gemeinsamen Themen und Erfahrungen eröffnen. Ausserdem wird von den Coaches und der Projektleitung beobachtet, dass die Teilnehmer*innen untereinander Kontakte knüpfen, welche auch über das Programmende von «Fokus Arbeit» hinaus bestehen bleiben.

Diese Chancen sehen auch die Bereichsleiter*innen. Der soziale Austausch vermindert aus ihrer Sicht die Gefahr für soziale Isolation. Die Gruppenmethode wird als positiv erachtet, da sich dabei die Teilnehmer*innen gegenseitig motivieren und durch das gemeinsame Erarbeiten von Perspektiven ein Gefühl der Verbundenheit entsteht. Zudem wird mit den Ateliers auch ein Gefäss für den Erfahrungsaustausch geschaffen. Die Steuergruppe empfindet dieselben Aspekte als fördernd. Der Austausch unter Betroffenen wird gestärkt. Sie können voneinander lernen und sich gegenseitig unterstützen sowie motivieren. Zudem wird das Verständnis für Vielfaltigkeit in der Gesellschaft gefördert, was förderlich ist, um Vorurteile abzubauen.

Risiken der Gruppenmethode

Sämtliche Befragte sind sich einig, dass die Erfolge der Gruppenarbeit stark von der Gruppenkonstellation abhängig sind. Bei ungünstiger Zusammenstellung besteht die Gefahr von gegenseitiger Demotivation oder negativer Beeinflussung durch Störfaktoren wie z. B. zu spätes Erscheinen. Diese Unsicherheit kann bei den Teilnehmer*innen zu einer Unter- oder Überforderung führen, was ein gewisses Konfliktpotenzial zwischen den Teilnehmer*innen begünstigen kann. Die Coaches und die Projektleitung betrachten es weiter als Herausforderung, wenn innerhalb der Gruppe ausgeprägte sprachliche Unterschiede bestehen, da die Kommunikation und somit das gemeinsame Arbeiten erschwert ist.

Ausserdem erachten die Projektmitarbeiter*innen, die Steuergruppe und die Bereichsleitung die Gruppenmethode als ungeeignet für persönliche und sensible Themen oder Krisensituationen. In solchen Situationen ist die Einzelberatung besser geeignet. Die Projektleitung nennt als Herausforderung, die individuelle Zielerreichung der Teilnehmenden in den Gruppen ausgewogen zu bearbeiten. Die Kompetenzprofile und die Perspektiven können unterschiedlich sein, so dass die Zeit dazu fehlen kann, vertieft über alle Themen und Ziele der Teilnehmer*innen zu sprechen.

Schliesslich muss aus Sicht der Bereichsleitung und der Coaches berücksichtigt werden, dass die Arbeit in Gruppen nicht für alle Persönlichkeiten geeignet ist. So kann dies schwierig sein für Personen mit eingeschränkten Sozialkompetenzen und für Personen, welche Mühe damit haben, sich in Gruppen zu äussern.

Weitere Bereiche für die Gruppenmethode

Die Befragten erachten es als sinnvoll, die Gruppenmethode auf weitere Bereiche der Abteilung Soziales der Stadt Biel auszuweiten. Durch dieses Setting kann die Effizienz gesteigert und der Austausch gefördert werden. Zudem weist der Austausch über Informationen und Erfahrungen einen präventiven Charakter auf. In den Interviews wurden vielfältige Möglichkeiten für eine Ausweitung der Gruppenarbeit genannt. Beispielsweise könnten für die Sozialhilfebezügler*innen Workshops organisiert werden, in welchem ein Informations- und Erfahrungsaustausch über gemeinsame Themen und Anliegen wie z. B. Wohnen, Freizeitgestaltung, Schulden, Einkaufsmöglichkeiten usw. stattfindet.

Im Rahmen von Gruppenanlässen könnten Informationen an mehrere Personen weitergegeben werden, zum Beispiel allgemein zur Sozialhilfe, zu Abläufen in der Fachstelle Arbeitsintegration, oder zu Themen wie Krankenversicherung, Bewerbungsgesprächen oder Sozialversicherungen. In Form eines Sozialhilferats können Sozialhilfebeziehende überdies in einem partizipativen Ansatz Ideen zur Weiterentwicklung der Abteilung Soziales erarbeiten. Das bestehende Projekt «Ensemble» bietet diese Möglichkeit (Clavel, 2022).

Aus Sicht der Steuergruppe kann durch den Austausch ein Raum für die gegenseitige Unterstützung geschaffen werden, was auch einen gewissen Selbsthilfeaspekt beinhaltet. Die Bereichsleiter*innen, die Projektleitung und die Coaches weisen jedoch darauf hin, dass die Abgrenzung zu Selbsthilfegruppen klar ersichtlich sein müsste. Die Bereichsleiter*innen machen darauf aufmerksam, dass bei Gruppenanlässen stets auf den Datenschutz geachtet werden muss.

Tabelle 20: Synthese zur Nutzung der Erfahrungen mit der Gruppenarbeit

Thema	Synthese
Nutzung der Erfahrungen mit der Gruppenarbeit	
Chancen der Gruppenmethode	<ul style="list-style-type: none"> • Gemeinsames Erarbeiten von Perspektiven • Gegenseitige Motivation • Gegenseitige Unterstützung • Pflege sozialer Kontakte, Verhinderung sozialer Isolation • Erfahrungsaustausch
Grenzen der Gruppenmethode	<ul style="list-style-type: none"> • Persönliche und sensible Themen • Sprachliche Herausforderungen • Gruppendynamik (z. B. Zuspätkommen, Demotivation) • Gefahr von Über- oder Unterforderung

Weitere Anwendungsbereiche	<ul style="list-style-type: none"> • Informationsanlässe, Workshops, Diskussionen und Anlässe für den Erfahrungsaustausch zu verschiedenen Themen (Wohnen, Budget, Einkaufen, Freizeitgestaltung, Bewerbungsgespräche, Gesundheit usw.) • Partizipative Möglichkeiten zur Weiterentwicklung • Die Abgrenzung zu Selbsthilfegruppen ist notwendig.
----------------------------	--

4.2.7.5 Weitere Anmerkungen

Es freut die Befragten, dass das Projekt «Fokus Arbeit» in der Öffentlichkeit wahrgenommen wird. Dadurch werden die Bemühungen der Abteilung Soziales der Stadt Biel sichtbar. Durch das Projekt konnte neues Wissen angeeignet werden und die befragten Personen sind gespannt auf die Ergebnisse der Evaluation und die Wirkung von «Fokus Arbeit». Auf der Grundlage dieser Ergebnisse werden die nächsten Schritte der Weiterentwicklung des Projektes geplant. Die Zuteilung zur Vergleichsgruppe im Rahmen der Evaluation haben sowohl die Bereichsleiter*innen als auch die Steuergruppe teilweise als schwierig erachtet, da dadurch motivierte Sozialhilfebezüger*innen nicht an den Ateliers von «Fokus Arbeit» teilnehmen konnten. Weiter haben die Coaches darauf hingewiesen, dass die Umfragen für die Teilnehmenden teilweise sprachlich herausfordernd waren.

Die Befragten haben in den Interviews unterschiedliche Ideen geäußert, um die Evaluation zu erweitern. So finden es die Coaches spannend, wie ihre Methoden in den Ateliers wirken. Die Projektleitung empfiehlt, zu einem späteren Zeitpunkt, beispielsweise nach ein oder zwei Jahren, eine zusätzliche Nachbefragung durchzuführen. Sie könnte sich überdies vorstellen, die Wirkung von «Fokus Arbeit» je nach Bezugsdauer der Sozialhilfe (z. B. bei Langzeitbezüger*innen) zu untersuchen. Die Bereichsleiter*innen würden es zudem wertvoll finden, die unterschiedliche Wirkung je nach Intensität der Nachbetreuung zu untersuchen. Die Steuergruppe zeigt sich überrascht über die tiefe Teilnahmequote und die Anzahl an Sozialhilfebezüger*innen, welche das Programm abgebrochen haben. Es ist deshalb zentral, die Gründe für die Nichtteilnahme dieser Personen vertieft zu analysieren.

Thema	Synthese
Weitere Anmerkungen	<ul style="list-style-type: none"> • Das Projekt wird in der Öffentlichkeit wahrgenommen. • Die wissenschaftliche Begleitung ist wichtig und richtig. • Die Zuteilung zur Vergleichsgruppe war für motivierte Sozialhilfebezüger*innen schwierig. • Die Umfragen waren für Teilnehmer*innen teils sprachlich herausfordernd. • Die Evaluation könnte erweitert werden (spätere Befragung, Wirkung einzelner Methoden in Ateliers, Nachbetreuung durch Sozialdienst, Unterschied zwischen Kurzzeit- und Langzeitbezüger*innen) • Die Gründe für den hohen Anteil an Nichtteilnahmen und Abbrüchen sind zu analysieren.

4.3 Diskussion der Ergebnisse

Die erste Frage der Ergebnisevaluation war, wie das Programm «Fokus Arbeit» die Kontrollüberzeugung, die Vitalität, die beruflichen Perspektiven sowie die soziale Unterstützung der Sozialhilfebezüger*innen beeinflusst.

Aufgrund der Resultate lässt sich zunächst festhalten, dass die Intervention die angestrebten *allgemeinen Programmwirkungen* erreicht. Die Gruppenintervention erhöht sowohl die Vitalität als auch die Kontrollüberzeugung der Sozialhilfebezüger*innen, wobei der Effekt auf die Vitalität stärker ausfällt. Die Ergebnisse bedeuten, dass sich die Personen dank «Fokus Arbeit» lebendiger und weniger machtlos im Leben fühlen. Passend dazu wurden in der Nachbefragung der Teilnehmer*innen beispielsweise eine Zunahme der Positivität oder der Motivation genannt. Die Unterschiede zur herkömmlichen Beratung im Einzelsetting sind bedeutsam und bei der Vitalität auch überzufällig, nicht jedoch bei der Kontrollüberzeugung, die durch die Einzelberatung ebenfalls zunimmt (vgl. 4.2.4.1).

Im Weiteren kann festgestellt werden, dass die Intervention auch die intendierten *besonderen Programmwirkungen* erzielt. Es zeigt sich, dass sie zu einem Zuwachs an beruflichen Perspektiven und sozialer Unterstützung der Sozialhilfebezüger*innen führt. Das heisst, dass die Teilnehmer*innen ihren beruflichen Zielen näherkommen und sich weniger allein fühlen, wenn die Arbeitslosigkeit sie belastet. In der qualitativen Nachbefragung wurden vor allem die vielen Kontakte mit Menschen positiv hervorgehoben. Die Differenzen in den Veränderungen der Zielgrössen in der Interventionsgruppe sind relevant und statistisch signifikant; auch im Kontrast zur Vergleichsgruppe (vgl. 4.2.4.1).

Eine ergänzende Analyse gibt zudem deutliche Hinweise darauf, dass die Programtteilnehmer*innen durch Fokus Arbeit ihre hohe Arbeitsidentität beibehalten, im Gegensatz zur Vergleichsgruppe ihr Know-How bei der Arbeitssuche verbessern und sich häufiger bewerben (vgl. 4.2.4.4).

Die zweite Frage der Ergebnisevaluation lautete, wie *die Qualität der Gruppenleitung, das Gruppenklima und das Gruppenengagement* der Teilnehmer*innen die Programmwirkungen beeinflussen. Die Analysen zeigen, dass sowohl die besonderen Programmwirkungen (berufliche Perspektiven, soziale Unterstützung) als auch die allgemeinen Programmwirkungen (Vitalität, Kontrollüberzeugung) durch die untersuchten Wirkfaktoren beeinflusst werden.

Im Einzelnen lässt sich Folgendes feststellen: Je stärker sich die Sozialhilfebezüger*innen in der Gruppe engagieren, desto stärker verändern sich ihre beruflichen Perspektiven, ihre soziale Unterstützung, ihre Vitalität sowie ihre Kontrollüberzeugung. Die Verbesserung der sozialen Unterstützung, der beruflichen Perspektiven und der Vitalität der Sozialhilfebezüger*innen fällt zudem umso markanter aus, je besser das Gruppenklima ist. Schliesslich kann die Verbesserung der beruflichen Perspektiven und der Vitalität auch auf die Qualität der Gruppenleitung zurückgeführt werden (vgl. 4.2.4.3).

Aus den Ergebnissen lässt sich schliessen, dass sämtliche Programmwirkungen erhöht werden können, indem das persönliche Gruppenengagement der Teilnehmer*innen, die Qualität der Gruppenleitung und das Gruppenklima gefördert werden. So empfiehlt es sich beispielsweise, die Gruppen bewusst und wenn möglich kriteriengeleitet zusammenzustellen, da eine geeignete Gruppenzusammensetzung die Wirkung erhöht und Abbrüche reduziert (vgl. Steger & Eggli, 2019).

Die dritte Frage der Ergebnisevaluation lautete, wie die Gruppenintervention die *Arbeitsmarktintegration* der Sozialhilfebezüger*innen beeinflusst. Es kann festgehalten werden, dass die Gruppenintervention die angestrebten Arbeitsintegrationswirkungen erreicht. Es zeigt sich, dass die Sozialhilfebezüger*innen dank «Fokus Arbeit» häufiger einer Beschäftigung nachgehen, wobei der Effekt vor allem durch Teilnahmen an Arbeitsintegrationsprogrammen getrieben wird. Die Beschäftigungsquote stieg um 9 % stärker als in der Vergleichsgruppe. Der Unterschied in der Veränderung des Beschäftigungsstatus ist im Kontrast zur Vergleichsgruppe relevant und statistisch signifikant. Das Erwerbseinkommen hat sich in der Interventionsgruppe um durchschnittlich CHF 122.- pro Person und Monat stärker erhöht als in der Vergleichsgruppe. Auch hierbei ist der Unterschied zur Veränderung in der Vergleichsgruppe bedeutsam, allerdings mit leicht erhöhter Irrtumswahrscheinlichkeit.

Der Nettoaufwand an wirtschaftlicher Hilfe nimmt in der Interventionsgruppe bedeutsam ab, in der Vergleichsgruppe ist der Rückgang jedoch ähnlich. Die Unterschiede sind nicht signifikant (vgl. 4.2.4.2). Dies könnte verschiedene Gründe haben. Es könnte sich um Selektionseffekte handeln: Die Mitarbeiter*innen des Sozialdienstes meldeten erwerbstätige Personen, die der Interventionsgruppe zugeteilt wurden, seltener für das Programm «Fokus Arbeit» an als Personen bei Terminen im Sozialdienst an der Befragung teilnahmen (vgl. 3.2.6.1 und 4.2.2). Dies dürfte beispielsweise zur Folge haben, dass die Personen in der Vergleichsgruppe im Durchschnitt näher am Arbeitsmarkt sind als die Teilnehmer*innen von Fokus Arbeit.

In Bezug auf den Nettobedarf an wirtschaftlicher Hilfe wurde zudem festgestellt, dass in der Vergleichsgruppe Ablösungen aus nicht erwerbsbedingten Gründen (z. B. Wegzug, Kontaktabbruch, AHV-Leistungen) häufiger vorkamen als bei den Programmteilnehmer*innen, was auf weitere Unterschiede zwischen den Gruppen hindeuten könnte.

Die beobachtbaren Trends in Erwerbseinkommen und Nettoaufwand sollten über einen längeren Zeitraum untersucht werden. Aufschlussreich könnte auch ein Vergleich mit der Entwicklung des Erwerbseinkommens und des Nettobedarfs von Sozialhilfebezüger*innen in vergleichbaren Städten oder in umliegenden Sozialdiensten sein.

In einer ergänzenden Analyse wurde untersucht, wie sich die Wirkungen von «Fokus Arbeit» nach Bezugsdauer der Sozialhilfebezüger*innen unterscheiden. Dabei wurde festgestellt, dass die Wirkungen von «Fokus Arbeit» bei Kurzzeitbezüger*innen in allen Dimensionen vergleichbar oder grösser sind als bei Personen, die bereits zwölf Monate oder länger Sozialhilfe beziehen (vgl. Abbildung 11).

Eine weitere Evaluationsfrage lautete, wie die Arbeitsmarktintegration der Teilnehmer*innen von soziodemografischen Merkmalen, der Arbeitsmarktfähigkeit, der Arbeitssuche und Massnahmen beeinflusst wird. Die Ergebnisse zeigen, dass viele in der Studie untersuchte Merkmale wie beispielsweise das Alter, Arbeitsidentität oder digitale Grundkompetenzen mit einer späteren Erwerbsintegration in Zusammenhang stehen. Unabhängig vom Einfluss anderer Merkmale der Teilnehmer*innen sind jedoch folgende Zusammenhänge hervorzuheben: Personen mit einem besseren physischen Gesundheitszustand, Personen mit hohen beruflichen Perspektiven und subjektiv wahrgenommenen freien Stellen auf dem Arbeitsmarkt, sowie Personen, die sich häufiger bewerben, haben signifikant höhere Chancen auf eine spätere Erwerbsintegration. Arbeitsintegrationsmassnahmen nach Fokus Arbeit ziehen vorerst eine tiefere Erwerbstätigkeit im ersten Arbeitsmarkt nach sich, weil die Betroffenen im Stufenmodell der Arbeitsintegration (Kompetenzaufbau) noch am Anfang stehen. Vertiefte Erkenntnisse wären in einer Langfristbeobachtung feststellbar. Es handelt sich um kleine, aber signifikante Zusammenhänge. Sie lassen jedoch keine Rückschlüsse auf die Wirkungsrichtung zu.

Eine *Grenze der Studie* besteht darin, dass die Ergebnisse infolge von Ausfällen (fehlende Anmeldungen durch Fachpersonen, Nichterscheinen von Teilnehmer*innen sowie Programmabbrüche, vgl. 4.2.1) nicht ohne Weiteres auf die Gesamtheit der Sozialhilfebezüger*innen, welche die Ein- oder Ausschlusskriterien erfüllen, übertragen werden können (vgl. 4.1.1.1).

Art und Ausmass der Ausfallgründe geben jedoch wichtige Hinweise für eine allfällige *Weiterentwicklung der Intervention* im Gesamtkontext der Abteilung Soziales der Stadt Biel. Die Anzahl der Sozialhilfebezügler*innen, die trotz Anmeldung nicht zum Programm erschienen sind oder es abgebrochen haben, ist mit 61 % hoch (vgl. Abbildung 9).

Aus diesem Grund wurden die Gründe im Nachhinein untersucht. Es zeigte sich, dass das Nichterscheinen und Programmabbrüche am häufigsten auf temporäre oder chronische gesundheitliche Probleme der Sozialhilfebezügler*innen zurückzuführen sind, gefolgt von fehlender Teilnahmemotivation und fehlender Verfügbarkeit (z. B. Betreuungspflichten, Arbeit). Jüngere Personen nehmen häufiger nicht teil und brechen häufiger ab als ältere Sozialhilfebezügler*innen (vgl. 3.2.7).

Es wird daher empfohlen, den Zuweisungsprozess zu verbessern, indem zum Beispiel in einer Arbeitsgruppe nach Lösungen für dieses Problem gesucht wird. Möglicherweise ist grundsätzlich festzulegen, ob die Anmeldung für Fachpersonen bzw. die Teilnahme für Sozialhilfebezügler*innen verpflichtend ist oder nicht. Sowohl die Mitarbeiter*innen-Befragung als auch die Nachbefragung der Teilnehmer*innen lassen darauf schliessen, dass diesbezüglich Unklarheiten und unterschiedliche Meinungen bestehen. Möglicherweise müssen die Zuweisungskriterien konkretisiert und die entsprechenden Mengengerüste angepasst werden.

Da die ursprünglich angestrebte Anzahl Teilnahmen im Projekt unterschritten wurde, wurde ergänzend anhand einer repräsentativen Stichprobe analysiert, weshalb eine Teilnahme aus Sicht der fallführenden Sozialarbeiter*innen nicht als möglich erachtet wurde (vgl. 3.2.7). Die häufigsten Gründe (fehlende Verfügbarkeit, gesundheitliche Probleme oder mangelnde Deutsch- oder Französischkenntnisse) geben Hinweise für die strategische Schwerpunktsetzung zur Verbesserung der beruflichen Integration von Sozialhilfebeziehenden. Gemäss Hochrechnung können sich in 400 Fällen die Personen nicht ausreichend in einer der beiden Amtssprachen verständigen. Bei über 500 Personen liegt gemäss den Fachpersonen eine psychische oder physische Beeinträchtigung vor, welche die Teilnahme an «Fokus Arbeit» und damit auch die berufliche Integration erschwert. Schliesslich ist auch die mangelnde Verfügbarkeit aufgrund von Kinderbetreuungspflichten ein Thema.

Zusätzlich wurde das *Kosten-Nutzen-Verhältnis* des Programms untersucht (vgl. 4.2.6). Die durchschnittlichen Kosten für das Gruppensetting «Fokus Arbeit» belaufen sich pro Person und Monat auf CHF 36.-. Hinzu kommen die Aufwendungen des Sozialdienstes für die persönliche Einzelfallhilfe (CHF 209.-) und der Fachstelle Arbeitsmarktintegration (CHF 93.-). Dem Gesamtaufwand von CHF 338.- steht ein durchschnittlicher Nutzen von CHF 585.- pro Person und Monat gegenüber, der sich aus einer Reduktion der Sozialhilfeleistungen (z. B. infolge höheren Erwerbseinkommens) ergibt.

Im Vergleich zur ausschliesslichen Einzelfallhilfe zeigt sich, dass «Fokus Arbeit» pro Person und Monat sowohl höhere Kosten (+ CHF 63.-) als auch einen höheren Nutzen (+ CHF 137.-) generiert, wobei der höhere Nutzen die höheren Kosten überwiegt. Das Kosten-Nutzen-Verhältnis sollte jedoch über einen längeren Zeitraum beobachtet werden, da die Ergebnisse im Zufallsbereich liegen. Positiv auf das Kosten-Nutzen-Verhältnis dürfte sich auswirken, wenn «Fokus Arbeit» vermehrt von neu eintretenden Sozialhilfebezügler*innen besucht wird, bei denen die Effekte deutlich stärker ausfallen als bei Personen, die bereits seit längerer Zeit finanziell unterstützt werden.

Schliesslich wurde auch den Fragen nachgegangen, wie die *Projekt- und Arbeitszufriedenheit* der Projektmitarbeiter*innen ist, welche *Perspektiven* «Fokus Arbeit» hat und wie die Erfahrungen mit der Gruppenarbeit von der Abteilung Soziales für *weitere Aktivitäten* und in anderen Themenfeldern genutzt werden können.

Es lässt sich festhalten, dass die Zufriedenheit mit dem Projekt gross ist und die Befragten den innovativen Charakter von «Fokus Arbeit» begrüßen. Auch mit ihren Aufgaben und Verantwortlichkeiten sind die Projektmitarbeiter*innen grundsätzlich zufrieden. So bereitet den Coaches die Arbeit mit Klientinnen und Klienten Freude, wobei sie durch die Leitung der Gruppen mental stark gefordert sind. Aus Sicht der interviewten Projektmitarbeiter*innen und Bereichsleiter*innen des Sozialdienstes sollten die Zuweisungskriterien nochmals überprüft werden. Die Mehrheit der Befragten spricht sich für eine Fortführung des Projekts aus, allerdings in einer kleineren Version. Dabei könnte «Fokus Arbeit» im Sozialdienst verankert werden.

Die Befragten befürworten die Gruppenarbeit von «Fokus Arbeit», da die Sozialhilfebezügler*innen Erfahrungen austauschen und sich gegenseitig motivieren und unterstützen können. Zudem werden soziale Kontakte geknüpft, welche zum Teil über das Programmende hinaus bestehen bleiben. Die Grenzen der Gruppenmethode liegen bei sensiblen und persönlichen Themen, welche in Einzelgesprächen bearbeitet werden müssen. Weitere Einsatzmöglichkeiten der Gruppenmethode sehen die Befragten in Workshops, Informations- und Diskussionsveranstaltungen. In diesem Rahmen könnten die Sozialhilfebezügler*innen einerseits zu bestimmten Themen (z. B. Budget, Gesundheit, Freizeitgestaltung) informiert werden, andererseits ihre Erfahrungen dazu austauschen.

Insgesamt sind die Ergebnisse von «Fokus Arbeit» positiv, da die Gruppenintervention die Sozialhilfebezügler*innen unmittelbar darin unterstützt, sich besser zu fühlen, sich als kompetent zu erleben, sozial besser integriert zu sein und berufliche Perspektiven zu gewinnen. Zudem zeigt sich, dass das Programm die angestrebten Arbeitsmarktwirkungen entfalten kann. Die Sozialhilfebezügler*innen gehen häufiger einer Beschäftigung nach und verfügen über ein erhöhtes Erwerbseinkommen.

Es ist deshalb angemessen, «Fokus Arbeit» Sozialhilfebezüger*innen weiterhin anzubieten, wobei allenfalls folgende Aspekte zu berücksichtigen sind: (1) «Fokus Arbeit» könnte sich primär an neu eintretende Sozialhilfebezüger*innen richten und als Standardprogramm im Sozialdienst verankert werden. Dies hätte den Vorteil, dass die Zuweisungs- und Anschlussprozesse besser koordiniert werden können und sich Synergieeffekte mit dem Aufnahmeverfahren und der persönlichen Hilfe (= Einzelberatung) ergeben; (2) die Effizienz sollte erhöht werden, indem Programmabbrüche und Nichtteilnahmen trotz Anmeldung durch organisatorische Massnahmen reduziert werden. Dies könnte durch eine Klarstellung des Programmcharakters (freiwillig oder verpflichtend) oder durch eine Anpassung und Konkretisierung der Zuweisungskriterien erfolgen.

5 Verzeichnisse

5.1 Statistisches Abkürzungsverzeichnis

AIC	Akaike-Informationskriterium; eine Methode zum Vergleich der Aussagekraft von Modellen
B	Unstandardisierter Regressionskoeffizient; gibt an, um wie viele Einheiten sich eine abhängige Variable (= Outcome, z. B. Vitalität) verändert, wenn sich die unabhängige Variable (= Prädiktor, z. B. Alter) um eine Einheit (z. B. ein Jahr) erhöht resp. wie sich der Mittelwert der abhängigen Variable (z. B. Vitalität) zwischen dem Referenz- und dem Testwert einer Variable mit zwei Kategorien unterscheidet (z. B. Interventions- vs. Vergleichsgruppe).
β	Standardisierter Regressionskoeffizient Beta; ermöglicht es, Regressionskoeffizienten von mehreren unabhängigen Variablen innerhalb oder zwischen Modellen zu vergleichen (z. B. die Wirkung der Intervention auf die Vitalität vs. Kontrollüberzeugung), da unterschiedliche Skalierungen berücksichtigt werden.
CBR	Kosten-Nutzen-Quotient [<i>cost-benefit ratio</i>]; zeigt das Verhältnis der Kosten zum Nutzen einer einzelnen Massnahme
CI	Konfidenzintervall; ist ein Mass für die statistische Sicherheit einer Parameterschätzung in einer Stichprobe (z. B. Regressionskoeffizient, Mittelwert). Gibt den Bereich an, in welchem der Parameter in der Gesamtpopulation mit einer gewissen Sicherheit (i. d. R. 95 %) liegt.
Cronbach's α	Cronbachs Alpha; zeigt den Grad der Übereinstimmung (interne Konsistenz) zwischen mehreren Fragen bzw. Items in einem Fragebogen
Cohen's d	Effektstärkemass; ist Ausdruck für die inhaltliche Relevanz eines Zusammenhangs oder Unterschieds
logLik	Log Likelihood; gibt an, wie gut ein Modell an die Daten angepasst ist
ICBR	Inkrementeller Kosten-Nutzen-Quotient [<i>incremental cost-benefit ratio</i>]; gibt Auskunft über das Verhältnis der zusätzlichen Kosten zum zusätzlichen Nutzen einer Massnahme im Vergleich zu einer anderen.

N	Grösse einer Gesamtpopulation
n	Grösse einer Teilstichprobe
M	Mittelwert; Durchschnitt der angegebenen Werte
p	Signifikanzwert; ist ein Mass für die statistische Sicherheit einer Parameterschätzung in einer Stichprobe (z. B. des Regressionskoeffizienten für die Intervention). Gibt die Wahrscheinlichkeit des in einer Stichprobe gemessenen statistischen Parameters an, unter der Annahme, dass der wahre Wert in der Gesamtpopulation 0 beträgt. Gemäss Konventionen wird ein Parameter als signifikant verschieden von 0 betrachtet, wenn diese Wahrscheinlichkeit geringer als fünf Prozent ist (z. B. Regressionskoeffizient Intervention mit abhängiger Variable Vitalität).
r	Korrelationskoeffizient; misst die Stärke des Zusammenhangs zwischen zwei Variablen
R^2	Erklärungskraft eines Regressionsmodells; Mass für die Modellgüte
SD	Standardabweichung [<i>standard deviation</i>]; ist ein Mass für die Streuung von Daten; es beschreibt die durchschnittliche Entfernung der Daten vom Mittelwert.
$SE B$	Standardfehler des unstandardisierten Regressionskoeffizienten; ist ein Mass für die erwartete Streuung eines geschätzten Stichprobenparameters in der Grundpopulation; es wird benötigt, um p zu berechnen.
t	Testprüfgrösse.; wird benötigt, um p zu berechnen.
$t_{1,2}$	Zeitangaben (z. B. 1 = Interventionsbeginn / 2 = Interventionsende)

5.2 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Einblick ins Programm	8
Abbildung 2: Evaluationskonzept	10
Abbildung 3: Gründe für Nichterscheinen	41
Abbildung 4: Gründe für Programmabbruch	42
Abbildung 5: Gründe, weshalb eine Programmteilnahme nicht möglich ist.....	42
Abbildung 6: Gesundheitliche Hinderungsgründe	43
Abbildung 7: Zweiter Einblick ins Programm	47
Abbildung 8: Wirkungsmodell	51
Abbildung 9: Flussdiagramm	58
Abbildung 10: Wirkungsmessungen.....	62
Abbildung 11: Wirkungsmessungen von Fokus Arbeit bei Kurzzeit- und Langzeitbezüger*innen	65
Abbildung 12: Teilnahmegrund.....	69
Abbildung 13: Dritter Einblick ins Programm.....	72
Abbildung 14: Wirkungsmessungen bei Kurzzeitbezüger*innen.....	140

5.3 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Fremdbeurteilung der Gruppenleiter*innen	14
Tabelle 2: Leistungszufriedenheit der Gruppenleiter*innen.....	17
Tabelle 3: Befragung der Teilnehmer*innen.....	25
Tabelle 4: Synthese der bisherigen Ergebnisse	30
Tabelle 5: Antworten auf die Frage «Finden Sie die Zuweisungskriterien des Programms aus fachlicher Sicht angemessen?»	32
Tabelle 6: Antworten auf die Frage «Die vorgegebene interne Zuweisungsquote für das Programm beträgt 65 % aller Sozialhilfebezüger*innen. Wie beurteilen Sie die Höhe dieser Quote aus fachlicher Sicht?».....	32
Tabelle 7: Antworten auf die Frage «Kennen Sie die Ziele und Inhalte des Programms?»	33
Tabelle 8: Antworten auf die Frage «Finden Sie die Inhalte des Programms den Zielen angemessen?»	33
Tabelle 9: Antworten auf die Frage «Im Moment hat es keine sozialhilferechtlichen Konsequenzen, wenn angemeldete Personen nicht zum Programm erscheinen oder es abbrechen. Finden Sie das richtig?»	38
Tabelle 10: Antworten auf die Frage «Finden Sie es gut, dass die Stadt Biel das Programm «Fokus Arbeit» hat?»	39
Tabelle 11: Eingeleitetes IV-Verfahren	44
Tabelle 12: Soziodemografische und studienrelevante Merkmale der Studienteilnehmer*innen.....	49
Tabelle 13: Basisdaten	59
Tabelle 14: Deskriptive Analyse der Umfragedaten.....	60
Tabelle 15: Deskriptive Analyse der Administrativdaten	61
Tabelle 16: Kosten-Nutzen-Quotient und inkrementelles Kosten-Nutzen-Verhältnis	73
Tabelle 17: Synthese zur Projektzufriedenheit.....	77
Tabelle 18: Synthese zur Arbeitszufriedenheit.....	81
Tabelle 19: Synthese zu den Perspektiven von «Fokus Arbeit»	84
Tabelle 20: Synthese zur Nutzung der Erfahrungen mit der Gruppenarbeit	86
Tabelle 21: Auszug der Projektziele	100
Tabelle 22: Auszug aus dem Detailkonzept.....	102
Tabelle 23: Beschreibung der Intervention	103
Tabelle 24: Vergleich und Synthese der Ergebnisse.....	105
Tabelle 25: Bewertung der Projektziele	108
Tabelle 26: Raster für Beobachtung der Gruppenleitung.....	116

Tabelle 27: Fragebogen für Interviews mit Gruppenleiter*innen	117
Tabelle 28: Fragebogen für Interviews mit Teilnehmer*innen	118
Tabelle 29: Fragebogen für Interviews mit Projektleiter*in	119
Tabelle 30: Fragebogen für Online-Befragung der Mitarbeiter*innen des Sozialdienstes und der Fachstelle Arbeitsintegration	121
Tabelle 31: Variablenübersicht Wirkungsanalysen	125
Tabelle 32: Fragebogen für computergestützte telefonische Nachbefragung von Teilnehmer*innen	130
Tabelle 33: Nachbefragung - Antworten auf geschlossene Fragen	132
Tabelle 34: Leitfaden für Nachbefragung von Projektmitarbeiter*innen, Steuergruppe und Bereichsleiter*innen.....	133
Tabelle 35: Regressionsergebnisse der Umfragedaten (aufbereitet)	135
Tabelle 36: Regressionsergebnisse der Administrativdaten (aufbereitet)	138
Tabelle 37: Regression des Programmabbruchs auf personenbezogene Merkmale	141
Tabelle 38: Regression des Nichterscheinens auf personenbezogene Merkmale	142
Tabelle 39: Zusammenhang zwischen Erwerbstätigkeit nach der Intervention und Wirkfaktoren der Arbeitsmarktintegration zum Zeitpunkt der Intervention.....	143
Tabelle 40: Zusammenhang zwischen Erwerbstätigkeit nach der Intervention und Wirkfaktoren der Arbeitsmarktintegration zum Zeitpunkt der Intervention, inkl. Zusatzfaktoren.....	145

5.4 Literaturverzeichnis

- Bundesamt für Statistik (BFS) (2020). *Wirtschaftliche Sozialhilfe*. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/soziale-sicherheit/sozialhilfe/sozialhilfebeziehende/wirtschaftliche-sozialhilfe.html>
- Clavel, E. (2022). *Partizipationsprojekt «Gemeinsam – Ensemble»*. Vortrag anlässlich der SKOS-Tagung am 31. März 2022 in Biel. https://skos.ch/fileadmin/user_upload/skos_main/public/pdf/veranstaltungen/2022/220331_BT_WS4_ARTIAS_Projekt_GemeinsamEnsemble_d.pdf
- Hainmueller, J. (2012). Entropy balancing for causal effects: A multivariate reweighting method to produce balanced samples in observational studies. *Political Analysis*, 20(1), 25–46. DOI: <https://doi.org/10.1093/pan/mpr025>
- Mayring, P. (2010). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken* (11. Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Mangold S. (2011). *Kritische Bewertung gesundheitsökonomischer Studien*. Download («Online Special») zu: Evidenzbasiertes Arbeiten in der Physio- und Ergotherapie. Reflektiert – systematisch – wissenschaftlich fundiert. Berlin, Heidelberg: Springer Medizin. <http://www.springer.com/978-3-642-17201-4>.
- Oelerich, G. & Schaarschuch, A. (2013). Sozialpädagogische Nutzerforschung. In G. Graßhoff (Hrsg.), *Adressaten, Nutzer, Agency* (S. 85–89). Wiesbaden: Springer VS.
- Ryan, R. M. & Frederick, C. (1997). On Energy, Personality, and Health: Subjective Vitality as a Dynamic Reflection of Well-Being. *Journal of Personality*, 65(3). 529–565. DOI: [10.1111/j.1467-6494.1997.tb00326.x](https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1997.tb00326.x)
- Schuler, D., Tuch, A. & Peter, C. (2020). *Psychische Gesundheit in der Schweiz. Monitoring 2020*. (Obsan Bericht 15/2020). Neuchâtel: Schweizerisches Gesundheitsobservatorium (Obsan). <https://www.obsan.admin.ch/de/publikationen/2020-psychische-gesundheit-der-schweiz>
- Shadish, W. R., Cook, T. D., & Campbell, D. T. (2002). *Experimental and quasi-experimental designs for generalized causal inference*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Stadt Biel (2022). *Fokus Arbeit – Detailkonzept. «WerkAteliers» zur Perspektivenbildung & «Triagestelle Beschäftigung»*. Version 1.0. Unveröffentlichtes verwaltungsinternes Dokument. Biel: Stadt Biel.
- Steger, S. & Egli, A. (2019). *Vorstudie Pilotprojekt «Fokus Arbeit» Stadt Biel-Bienne*. Unveröffentlichter Bericht zuhanden der Auftraggeberin. Bern: BFH.
- Steger, S., Fassbind, J., Flückiger, D., Hostettler, T., Kessler, D. & Schüpbach, F. (2023). *Fokus Arbeit. Evaluation einer Gruppenintervention für Sozialhilfebezüger*innen der Stadt Biel*. Unveröffentlichter Zwischenbericht zuhanden der Auftraggeberin. Bern: BFH.
- Wunsch, C. (2016). How to minimize lock-in effects of programs for unemployed workers. *IZA World of Labor*. DOI: [10.15185/izawol.288](https://doi.org/10.15185/izawol.288)

6 Anhang

6.1 Weiterführendes Material des Projektes «Fokus Arbeit»

Tabelle 21: Auszug der Projektziele

Input
<ul style="list-style-type: none"> - Im politischen Prozess wird dem Kredit stattgegeben (wurde via SR bewilligt). - Das Detailkonzept ist erarbeitet und vom Gemeinderat zur Kenntnis genommen. - Eine zweckmässige Infrastruktur steht zur Verfügung. - Qualifizierte Mitarbeitende sind in D und F rekrutiert und eingeführt. - Die Begleitforschung ist initiiert und organisiert (Konzept und Vorgehen sind geklärt). - Die Sozialhilfebeziehenden mit Hinderungsgründen sind identifiziert (Zielgruppe ist bestimmt). - Die möglichen Teilnehmenden werden zugewiesen.
Output
<ul style="list-style-type: none"> - «WerkAteliers» mit Gruppenarbeiten und individueller Arbeit der Teilnehmenden finden statt. Die Infrastruktur ist dafür geeignet. Die konzeptionellen Regeln sind so ausgestaltet, dass didaktischer Freiraum genutzt werden kann. Qualifiziertes Personal nimmt die Aufgaben wahr, das wissenschaftliche Monitoring findet statt (Ziel 1 – siehe Anhang, Kapitel 17.1). - Die Stelle für Beschäftigungen stellt das Angebot an Beschäftigungs- und Einsatzmöglichkeiten im 2. Arbeitsmarkt den Sozialarbeitenden sowie den Sozialhilfebeziehenden in stets aktualisierter, einfach verständlicher und zugänglicher Form zur Verfügung. Die Bewirtschaftung der Plätze wird genutzt und funktioniert (Ziel 2). - Die Stelle für Beschäftigungen hat das Angebot an Einsatzmöglichkeiten für nicht arbeitsmarktfähige SHB konsolidiert und vergrössert und für die Bewirtschaftung einfach klassiert. In erster Linie sind dies Beschäftigungsmöglichkeiten im 2. Arbeitsmarkt sowie im Gemeinwesen in Ergänzung zum Angebot der FAI (Ziel 3). - Die Prozesse zwischen Sozialdienst, Fachstelle Arbeitsintegration, Stelle für Beschäftigungen und «WerkAteliers» sind abgestimmt und wo nötig angepasst (Ziel 4). - Die Sozialhilfebeziehenden partizipieren aktiv in den «WerkAteliers» (Ziel 5). - Die individuellen Kompetenzprofile sind erarbeitet und stehen den Teilnehmenden und den Sozialarbeitenden der nachfolgenden Einheiten (SD, FAI, Stelle für Beschäftigungen) in der vom Projekt vorgegebenen Form zur Verfügung. Die Form ist mit SD - Ein Perspektivenprofil mit künftigen eigenen Aktions-/Handlungsoptionen ist durch die Teilnehmenden erstellt. Dieser ergänzt die durch den Sozialdienst und die Fachstelle Arbeitsintegration Seeland zu erstellende sozialarbeiterische Handlungsplanung und bringt so die Sicht der Teilnehmenden/der Coaches in die Integrationsplanung mit ein. Er wird sowohl durch die Teilnehmenden wie auch vom verantwortlichen Beratungspersonal für den Integrationsprozess genutzt (Ziel 7).
Outcome
<p>Teilnehmende</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die teilnehmenden Sozialhilfebeziehenden verfügen über grössere Selbstwirksamkeit, Autonomie und Wohlbefinden und haben ein optimiertes Arbeitssuchverhalten (Ziel 8). - Die Teilnehmenden verfügen über Perspektiven, konnten diese im «WerkAtelier» erweitern und diese sind dokumentiert (Ziel 9). - Spezifische Schlüsselkompetenzen der Teilnehmenden werden im «WerkAtelier» thematisiert und im Kompetenzprofil dokumentiert (Ziel 10). - Die Motivation, die eigene Lebenssituation tzu ändern und die selber erarbeiteten Perspektiven auch aktiv anzugehen, ist geklärt und im Perspektivenprofil dokumentiert (Ziel 11). - Die Teilnehmenden sind nach dem «WerkAtelier»-Besuch aktiv(er) im Bereich soziale oder berufliche Integration. D.h. die Teilnehmenden mit Arbeitsmarkt-Potential integrieren sich beruflich

rascher und gezielter und die Teilnehmenden ohne Arbeitsmarkt-Potential sind aktiver in der sozialen Integration/Beschäftigung (Ziel 12).

- Die Gruppenkontakte können von den Teilnehmenden für den individuellen Integrationsprozess genutzt werden. Die Isolation in der Sozialhilfe wird durchbrochen, es entstehen neue Formen des individuellen Zusammenwirkens (Ziel 13).

Abteilung Soziales

- Teilnehmende mit Integrationspotenzial sind rasch erkannt und werden an die FAI Seeland weitergeleitet, somit werden die Ressourcen der FAI Seeland gezielter für Arbeitsintegration und weniger für Soziale Integration eingesetzt (Ziel 14).
- Dank den Kompetenz- und die Perspektivenprofile und dem Besuch der «WerkAteliers» können die Teilnehmenden durch die FAI Seeland passgenauer an berufliche Integrationsmassnahmen zugewiesen werden (Ziel 15).
- Die individuellen und von den Teilnehmenden erarbeiteten Instrumente Kompetenzprofil und Perspektivenprofil werden in der Sozialberatung thematisiert und helfen bei der gezielteren Integrationsplanung. Der Beratungsprozess im Sozialdienst wird dadurch entlastet (Ziel 16).
- Die Teilnehmenden sind rascher von der Sozialhilfe abgelöst, sind aktiver im Integrationsbereich und die Dauer des Sozialhilfebezuges verkürzt sich bei der Gruppe der Teilnehmenden im Schnitt, die beruflichen Aktivitäten wirken sich längerfristig positiv im Sinn einer Verringerung des Sozialhilfe-Grundbedarfs aus (Ziel 17 – siehe auch Ziel 12).
- Die Erfahrungen mit der Gruppenarbeit können für weitere Aktivitäten und Themenfelder genutzt werden und vergrössern den Handlungsrahmen der Abteilung Soziales (Ziel 18).

Impact

- Der Besuch von FokusArbeit trägt zu einer erhöhten Ablösung von der Sozialhilfe bei (Ziel 19).
- Durch die dem Projekt zugewiesenen Effekte kann eine Kosteneinsparung im Bereich der Sozialhilfekosten plausibel berechnet werden. Die individuellen Sozialhilfekosten der Teilnehmenden sind längerfristig reduziert (Ziel 20).
- FokusArbeit stösst auf Anerkennung. Die Verantwortlichen (Biel und Kanton) anerkennen, dass FokusArbeit eine kluge Innovation ist, welche Veränderung bewirkt und setzen sich für die Fortführung ein (Ziel 21).
- Die wissenschaftliche Begleitung und die dadurch erstellten Analysen und Berichte schaffen neues Wissen im Sozialhilfe-Integrationsbereich, welches auf Interesse stösst und als nützlich angesehen wird (Ziel 22).

Tabelle 22: Auszug aus dem Detailkonzept

Angebot und Intensität

Das «WerkAtelier» ist ein zeitlich befristetes Gruppenprogramm, das an zwei bis drei Halbtagen pro Woche stattfindet. Die Zeit dazwischen steht den Teilnehmenden für die Alltagsbewältigung und Hausaufgaben zur Verfügung. Ein Programmbesuch soll zwischen vier und sechs Wochen dauern. Wenn eine Durchführung zweimal pro Woche stattfindet, dauert das Programm sechs Wochen, wenn es dreimal pro Woche stattfindet, vier Wochen. Dabei können verschiedene Belegungspläne ausprobiert werden.

Ablauf und Verständnis der Vermittlung

Unabhängig davon, ob sich der Gruppen-Workshop über vier oder sechs Wochen erstreckt, profitieren die Teilnehmenden an 12 Halbtagen vom Inhalt und Austausch in den «WerkAteliers». Das Programm unterteilt sich inhaltlich in unterschiedliche Themen, die an einem oder mehreren Halbtagen und je nach Zusammensetzung der Gruppe auch gleichzeitig stattfinden können. Hinzu kommen eigene Aktivitäten der Teilnehmenden (zum Beispiel Besuch Berufsinformationszentrum, Kreativität, körperliche Betätigung, etc.) und gegebenenfalls Hausaufgaben zwischen den einzelnen Halbtagen. Dabei sind auch die unterschiedlichen sprachlichen und kognitiven Niveaus der Teilnehmenden zu berücksichtigen.

Unabhängig des Themas der einzelnen Halbtage ist es stets das Ziel, die Teilnehmenden zu aktivieren, damit sie sich mit ihrer eigenen Situation beschäftigen und stets den Austausch mit Gruppenteilnehmern suchen. Der Coach ... versteht sich im Sinne von FokusArbeit somit nicht als Lehrperson ..., sondern als Inputgeber, um eine Dynamik in der Gruppe auszulösen und ein Empowerment von allen Seiten zu ermöglichen.

Inhaltliche Themen der WerkAteliers

In der Folge werden die Themen der «WerkAteliers» einzeln vorgestellt. Diese Auswahl ist nicht abschliessend, und nicht als streng einzuhaltende Reihenfolge zu verstehen. Vielmehr ist es so, dass auch die Coachs ihre Erfahrungen und Fähigkeiten inhaltlich einbringen werden und situativ entscheiden sollen, was als nächstes Thema Sinn macht. Dies illustriert die untenstehende Themenübersicht, in der nur der Einstieg und der Abschluss gesetzt ist, die restlichen Themen jedoch zeitlich variieren können.

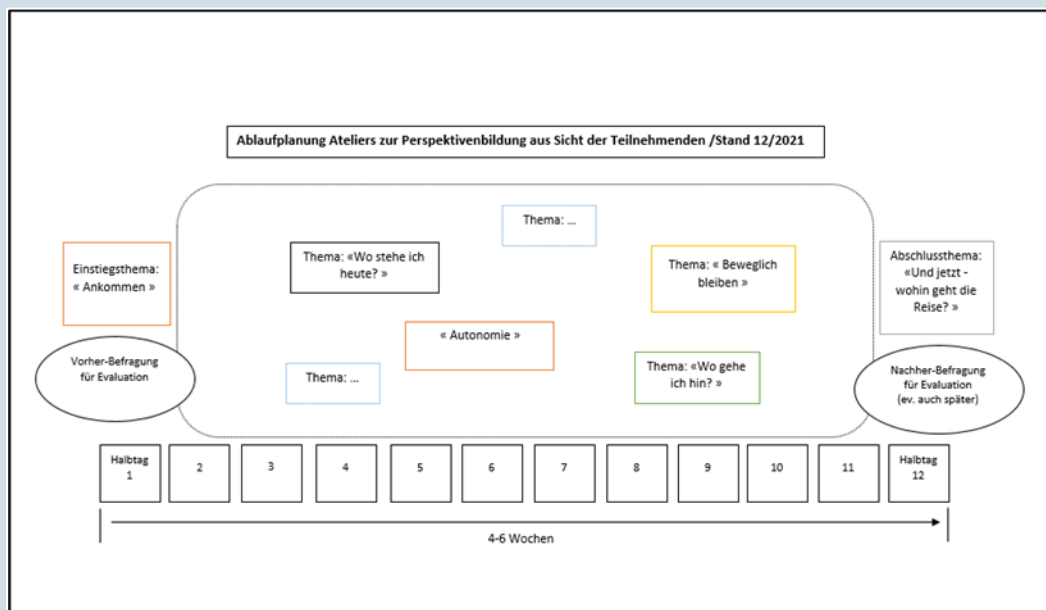


Tabelle 23: Beschreibung der Intervention

Modul	Inhalt	Ziele
Tag 1 – Start	<ul style="list-style-type: none"> Die Teilnehmer*innen werden begrüsst, das 12 Halbtage dauernde Programm und die Regeln des Workshops werden vorgestellt und ihre Erwartungen an «Fokus Arbeit» werden gesammelt. Die Teilnehmer*innen erstellen gemeinsam eine Charta, in der festgelegt wird, wie die Gruppe während des Workshops funktionieren soll. 	<ul style="list-style-type: none"> Die Teilnehmer*innen sind angekommen. Es ist ein Klima des Vertrauens geschaffen, das der Gruppe ermöglicht, sich während des gesamten Workshops auszutauschen, Fortschritte zu machen und sich weiterzuentwickeln.
Block 1 Tag 2 – Lebensweg	<ul style="list-style-type: none"> Die Teilnehmer*innen arbeiten an ihrem eigenen Lebensweg und stellen ihn dem Rest der Gruppe vor. Dabei verbalisieren sie schöne und schwierige Momente in ihrem Leben. Die Gruppenmitglieder teilen dadurch Aspekte ihres Lebens und erfahren voneinander. 	<ul style="list-style-type: none"> Die Teilnehmer*innen haben über ihre eigene Biografie nachgedacht. Sie haben Fähigkeiten und Ressourcen identifiziert, die sie in bestimmten Situationen genutzt haben. Sie haben Schwierigkeiten thematisiert, mit denen sie derzeit konfrontiert sind. Der Zusammenhalt der Gruppe ist gestärkt.
Block 2 Tage 3 bis 5 – Persönliche Kompetenzen und Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> Die Teilnehmer*innen arbeiten in verschiedenen Übungen an ihren Kompetenzen, z. B. in konkreten Situationen, Rollenspielen, mit Berufskarten oder einem «Kompetenz-Memory». Sie erstellen mithilfe der Gruppe und des Coachs ein persönliches Kompetenzprofil. 	<ul style="list-style-type: none"> Die Teilnehmer*innen haben eine Bestandesaufnahme ihrer eigenen Kompetenzen und Ressourcen gemacht. Sie haben entdeckt, was sie gut können und Ressourcen ermittelt, die sie nutzen können, um ihre Ziele zu erreichen.
Block 3 Tage 6 bis 8 – Module nach Bedürfnissen der Teilnehmer*innen	<ul style="list-style-type: none"> Die Teilnehmer*innen arbeiten an ihrer Art zu kommunizieren, üben die Feedback-Technik, reflektieren die Bedeutung der nonverbalen Sprache, führen Kommunikations- und Bewerbungsübungen durch etc. <p><i>Alternative</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Die Teilnehmer*innen werden gebeten, über ihre aktuelle Situation nachzudenken, und haben die Möglichkeit, sich darüber in der Gruppe auszutauschen. 	<ul style="list-style-type: none"> Die Teilnehmer*innen haben an Selbstsicherheit und Selbstvertrauen gewonnen. <p><i>Alternative</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Die Teilnehmer*innen haben eine persönliche Bilanz gezogen und über folgende Fragen nachgedacht: «Was möchte ich beibehalten? Was möchte ich in meinem Leben ändern? Was möchte ich loslassen?» <p><i>Alternative</i></p>

	<p><i>Alternative</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden eingeladen, über Werte nachzudenken, die für sie wichtig sind. 	<ul style="list-style-type: none"> Die Teilnehmer*innen haben sich mit ihren eigenen Werten auseinandergesetzt und erkannt, was sie im Leben wollen, was sie akzeptieren können und an welchen Themen sie noch arbeiten müssen.
<p>Block 4 Tage 9 bis 11 - Perspektiven</p>	<ul style="list-style-type: none"> Die Teilnehmer*innen arbeiten an ihren Perspektiven. Diese können sich auf verschiedene Lebensbereiche beziehen (Gesundheit, Beschäftigung, Familie, Arbeit usw.). Am Schluss wird ein Perspektivenprofil erstellt. Im Idealfall erstellen die Teilnehmer*innen einen Handlungsplan und führen die ersten Schritte durch. 	<ul style="list-style-type: none"> Die Teilnehmer*innen haben über ihre persönliche Lebenssituation nachgedacht und bestimmt, was sie gerne ändern möchten. Sie verfügen über einen Handlungsplan und haben erste Schritte durchgeführt.
<p>Tag 12 - Abschluss</p>	<ul style="list-style-type: none"> Die Teilnehmer*innen ziehen Bilanz und überlegen, was sie umsetzen möchten. Ein letztes Beisammensein mit einer Aktivität (z. B. ein gemeinsamer Imbiss) bildet den Abschluss. 	<ul style="list-style-type: none"> Die Teilnehmer*innen haben das Programm bilanziert und festgelegt, was sie umsetzen werden. Die Eindrücke der Teilnehmer*innen zum Programm sind gesammelt. Die Teilnehmer*innen haben sich in einem gemeinsamen Moment voneinander verabschiedet.

6.2 Weiterführendes Material der Prozessevaluation

Tabelle 24: Vergleich und Synthese der Ergebnisse

Thema	Beobachtungen	Interview Gruppenleiter*innen	Interview Projektleiter*in	Interview Teilnehmer*innen	Synthese
Gruppenleiter*innen	Persönlich und fachlich geeignet, Gruppe konsolidieren, Teilnehmer*innen einbeziehen, Beziehungen fördern, Teilnehmer*innen individuell entwickeln, Coaching-Fähigkeiten	Gruppenleiter*innen sind den Aufgaben gewachsen, Coaching-Rolle passt zum Projekt, Motivation angesichts der hohen Kadenz der Ateliers?	Erfüllen Erwartungen und Anforderungen weitgehend, Gestalten motiviert und engagiert mit	Fachlich und persönlich geschätzt, Als Gruppe und individuell aufgehoben gefühlt	<ul style="list-style-type: none"> • Die Gruppenleiter*innen sind persönlich und fachlich geeignet • Die Coaching-Methodik passt zum Projekt • Die Gruppenleiter*innen sind sehr engagiert und entwickeln aktiv mit. • Die Gruppenleiter*innen sind hart gefordert!
Inhalte	Vielfalt der Methoden und Instrumente, Probleme mit einzelnen Elementen («Kompetenzen-Memory»)	Flexibilität zielführend, Z. T. zu komplexe Inhalte (vorgegeben), Unterschiedliche Einschätzungen fallen auf	Inhalte sind passend, Inhalte waren konzeptuell noch flexibler angedacht, Allenfalls auch von Gruppenleiter*innen unabhängige Elemente	Bewerbungsdossier und Rollenspiele geschätzt oder gewünscht, Offensichtlich unterschiedliche Inhalte je Gruppe, Wunsch nach bedarfsorientierteren Inhalten	<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilität und Vielfalt als zielführend aber auch problematisch (Unterschiede) • Individueller Bedarf allenfalls noch besser berücksichtigen (ist auch konzeptuell vorgesehen) • Bewerbungsdossier und Bewerbungsgespräche sind ein Bedarf! • Einzelne Elemente zu komplex

Gruppensetting	Bestärkung und Motivation durch Gruppe, Beziehungsqualität zw. Teilnehmer*innen, Heterogenität bereitet Schwierigkeiten, Fehlende Sprache als Problem	Grosses Potential, Bestärkung und Motivation, Perspektivenentwicklung, Gegenseitig Unterstützung, (Zu) hohe Anforderungen an Gruppenleiter*innen durch Heterogenität (Vorschlag Gruppen nach Fähigkeiten/Bedürfnissen), Gruppengrösse (zu klein), aber 12 wäre zu gross (optimal wären 8)	Gruppensetting trägt wesentlich zur Zielerreichung der Teilnehmer*innen bei, Heterogenität als positiver Faktor	Sehr positiv (Beziehungen; Lernchancen; Nutzen), Sprachliche Heterogenität als Problem (besser Niveaugruppen), Allerdings auch für einzelne als Nutzen, wenn sie helfen können	<ul style="list-style-type: none"> • Potential der Gruppe (Beziehungen, Bestärkung, Motivation, Lernchancen, Nutzen) zeigt sich eindrücklich. • Es braucht aber auch die Möglichkeit für Einzelsettings • Heterogenität der Gruppen ist aus Sicht fast aller direkt Beteiligten zu gross (besonders sprachliche Niveau-Unterschiede) • Passende Gruppengrösse (ca. 8) ist wichtig (Realität oft zu klein; Konzept zu gross)
Organisatorisches	Gruppen sind (z.T. bei weitem) nicht voll (Zuweisung), Unklar, wie der Gruppeneffekt nachhaltig wird (Anschluss)	Projektintern gut organisiert, Zeitdruck Coaches (Vorbereitung; Austausch), Zeitstruktur Programm (zu lang; zu lange Einheiten), Raumausstattung verbessern, Vernetzung (Zuweisung, Anschluss, Zuständigkeit bei Abwesenheit von Teilnehmer*innen usw.) dringend verbessern, Raumgrösse knapp bei angeordneten Gruppen (12), Kein Raum für Einzelgespräche.	Grosser Rückhalt in Politik und bei Projektsteuerung sowie Abteilungsleitung, Projektintern lediglich «normale» Kinderkrankheiten (Abläufe optimieren, AKV), Absenzen/Teilnahme könnten Legitimation gefährden, Schnittstelle Sozialdienst/ «Fokus Arbeit» als Herausforderung (Zuweisung, Anschlusslösung, Rückhalt, Information) und Schlüsselkriterium für Projekterfolg.	Zeitstruktur grossmehrheitlich positiv (eher zu kurz als zu lang) Bemängelt wird Zuweisung / Schnittstelle SD (Abklärung Passung; Information; Vorstellunggespräch u.ä.)	<ul style="list-style-type: none"> • Interne Organisation klappt gut (situativer Verbesserungsbedarf ist normal bei Projekten im Aufbau) • Die Verankerung und Vernetzung gegen oben unterstützend. • Gruppenleiter*innen fehlt Zeit zur Vorbereitung und zum gemeinsamen Austausch. • Die Zeitstruktur des Programms ist kontrovers. Teilnehmer*innen sind zufrieden. Gruppenleiter*innen finden es zu expansiv (evtl. wegen ihrer Belastungssituation) • Hauptproblem und Risikofaktor sind die horizontalen Schnittstellen (v.a. Sozialdienst). Zuweisung ist nicht optimal. Anschlusslösungen/Nachhaltigkeit ist unklar. Rückhalt und gemeinsame Vision ist unklar. Diese Probleme können das Projekt gefährden.

Teilnehmer*innen	Vereinzelt fehlende Motivation/Beteiligung/Engagement (Freiwilligkeit?)	Absenzen, welche die Coaches nicht erklären können	Motiviert und engagiert, Zurückgemeldeter Nutzen entspricht Zielen	Selbstbeurteilung: Sehr motiviert und engagiert, Vereinzelt unfreiwillig, unklar, unmotiviert, Unterschiedliche inhaltliche Bedürfnisse (können nicht immer erfüllt werden)	<ul style="list-style-type: none"> • Wer da ist, ist grossmehrheitlich sehr motiviert und engagiert und profitiert vom Programm. • Die Unmotivierten und Abwesend verweisen auf die Probleme im Zuweisungsverfahren.
Projektleiter*in		Unterstützend	Motiviert durch innovatives Konzept und Unterstützung von oben, Fühlt sich den Anforderungen mehrheitlich gewachsen		<ul style="list-style-type: none"> • Motiviert • Gut unterstützt • Den Anforderungen gewachsen • Für die Mitarbeiter*innen unterstützend • Die Projektleitung ist gefordert!
Konzept		Innovatives Konzept, Gruppenleiter*innen und Sozialdienst hätten in die Konzeptentwicklung einbezogen werden sollen		Innovativ, Kreativ, Spannend	<ul style="list-style-type: none"> • Innovatives Konzept wird breit mitgetragen • Gruppenleiter*innen und Sozialdienst bei der Weiterentwicklung des Konzepts stärker miteinbeziehen.

Tabelle 25: Bewertung der Projektziele

	Ziel	Ergebnisse Prozessevaluation	Diskussion	Empfohlene Massnahmen	Prio.
1	Die «WerkAteliers» finden konzeptmässig statt	<p>«WerkAteliers» finden wie vorgesehen (Zeitstruktur, Rhythmus, Anzahl, Form) statt. Die Gruppenleiter*innen beurteilen den Umfang der «WerkAteliers» kritisch (Präsenz am Halbtag und Länge der «WerkAtelier»-Sequenz insgesamt).</p> <p>Die Teilnehmer*innenzahlen liegen unterhalb der im Konzept vorgegebenen Zielgrösse (12), diese wird jedoch von den Gruppenleiter*innen als zu hoch eingeschätzt. In ihren Augen würde die optimale Gruppengrösse bei 8 Teilnehmer*innen liegen.</p> <p>Unter den Teilnehmer*innen gibt es viele Absenzen und einige Teilnehmer*innen sind nicht freiwillig anwesend.</p> <p>Es gibt Teilnehmer*innen mit elementaren Sprachdefiziten.</p> <p>Inhaltlich sind die Ideen im Konzept vielfältiger als in der Umsetzung. Es fehlen beispielsweise gruppenübergreifende und Gruppenleiter*innen-unabhängige Inhalte und Formate.</p>	<p>Die Struktur wird umgesetzt und funktioniert insgesamt gut.</p> <p>Die kritische Rückmeldung der Gruppenleiter*innen zum Umfang der «WerkAteliers» wird von den Teilnehmer*innen nicht geteilt. Allenfalls könnte mit gruppenübergreifenden Workshops etwas mehr Zeit und Raum für die Gruppenleiter*innen geschaffen werden.</p> <p>Die Zuweisungsprobleme (Menge, Passung) haben inhaltliche (heterogene und teils sehr kleine Gruppen; elementare Verständigungsprobleme) und legitimatorische (könnten das Projekt in Frage stellen) Folgen.</p>	<p>Zeitstruktur belassen, aber allenfalls Gruppenstruktur mit übergreifenden, thematischen Wahl-Workshops aufweichen.</p> <p>Die Mengengerüste pro Atelier (und damit auch für das ganze Projekt) überprüfen, allenfalls anpassen und begründen sowie proaktiv gegenüber strategischen Auftraggebenden kommunizieren (Legitimation und Rückhalt sicherstellen).</p> <p>Empfehlungen zum Zuweisungsprozess werden bei Ziel 7 thematisiert.</p>	<p>B</p> <p>A</p>

	Ziel	Ergebnisse Prozessevaluation	Diskussion	Empfohlene Massnahmen	Prio.
2	Die Infrastruktur ist dafür geeignet	<p>Die Räume sind insgesamt passend.</p> <p>Es fehlt die Möglichkeit, vertrauliche Einzelgespräche zu führen.</p> <p>Zur Raumausstattung gibt es von Seiten Gruppenleiter*innen Verbesserungswünsche.</p>	Die Ausstattung tangiert die didaktischen Möglichkeiten (Flipchart, Whiteboard, Drucker usw.) und ist deshalb inhaltlich allenfalls leicht beschränkend.	<p>Ausstattungsbedarf bei den Gruppenleiter*innen erheben und zusätzliches Ausstattungsmaterial organisieren (muss nicht unbedingt pro Raum sein).</p> <p>Allenfalls Zimmer für Einzelgespräche vorsehen.</p>	<p>C</p> <p>C</p>
3	Die Regeln sind so gestaltet, dass didaktischer Freiraum genutzt werden kann	<p>Die Ateliers können von den Gruppenleiter*innen mitgestaltet und flexibel angepasst werden.</p> <p>Die Gruppenleiter*innen tragen zur methodischen und inhaltlichen Entwicklung der Ateliers bei.</p> <p>Es kommt eine entsprechende Vielfalt an Methoden und Instrumente zur Anwendung.</p> <p>Einzelne gesetzte Instrumente erweisen sich als kompliziert.</p> <p>Die bearbeiteten Inhalte unterscheiden sich im Gruppenvergleich teils beträchtlich.</p> <p>Es fehlt die didaktische Möglichkeit (räumlich und organisatorisch) für Einzelsettings.</p>	<p>Die Freiheiten führen zu einer starken didaktischen aber auch inhaltlichen Mitprägung und -entwicklung durch die Gruppenleiter*innen.</p> <p>Der Vorteil dabei ist eine in Bezug auf die Teilnehmer*innen bedarfs- und auf die Gruppenleiter*innen ressourcenorientierte Gestaltung. Es sind denn auch vor allem die vorgegebenen Instrumente (z. B. Kompetenzen-Memory), welche nicht immer gut passen.</p> <p>Der Nachteil dabei ist, dass sich auch die Inhalte je Gruppe stark unterscheiden und gewisser, allgemeiner Bedarf der Teilnehmer*innen (wie z. B. Bewerbungsdossier, Training Bewerbungsgespräche) nicht überall abgedeckt wird.</p>	<p>Projektleiter*in legt gemeinsam mit den Gruppenleiter*innen einige wenige zentrale Inhalte und Instrumente fest, ansonsten werden die didaktischen Freiheitsgrade belassen oder erhöht.</p> <p>Freiräume für Einzelsettings schaffen (z. B. in Kombination mit Zeit für gruppenübergreifende Workshops – siehe Empfehlung bei Ziel 1).</p>	<p>B</p> <p>B</p>

	Ziel	Ergebnisse Prozessevaluation	Diskussion	Empfohlene Massnahmen	Prio.
4	Qualifiziertes Personal nimmt die Aufgaben wahr	<p>Alle Beteiligten schätzen die Gruppenleiter*innen als persönlich und fachlich geeignet ein.</p> <p>Die Projektleiter*in kriegt gute bis sehr gute Noten und erfüllt die Erwartungen. Die interne Zusammenarbeit funktioniert gut und unterstützend.</p> <p>Zur Gewährleistung der Qualität fehlt es den Gruppenleiter*innen angesichts der Anforderungen an Vorbereitungszeit und formalisiertem Austausch untereinander.</p>	<p>Offensichtlich wurde passendes Personal rekrutiert. Gerade die Vielfalt der Gruppenleiter*innen und deren gemeinsames Engagement in der Entwicklung und beim Aufbau tragen zur Qualität der Ateliers bei.</p> <p>Allerdings scheinen die Gruppenleiter*innen stark gefordert und beansprucht.</p>	Allenfalls im Zusammenhang mit gruppenübergreifenden Workshops (siehe Massnahmen Ziel 1) Freiräume für die Gruppenleiter*innen schaffen, um den Austausch und die Weiterentwicklung zu unterstützen.	B
5	Das wissenschaftliche Monitoring findet statt	<p>Die Befragungen im Rahmen der Prozessevaluation haben stattgefunden.</p> <p>Die Datenerhebung im Rahmen der Ergebnisevaluation findet statt.</p> <p>Die Datenqualität bereitet der Projektleitung Sorgen.</p>	Das Monitoring (Prozess- und Ergebnisevaluation) läuft aktuell wie im Evaluationskonzept vorgesehen, die Projektleiter*in macht sich jedoch Sorgen wegen der Datenqualität.	Erhebungssituation mit dem wissenschaftlichen Begleiteteam klären, um Unsicherheiten zu beseitigen.	B
6	Die Stelle für Beschäftigungen stellt das Angebot an Beschäftigungs- und Einsatzmöglichkeiten zur Verfügung	Die Stelle für Beschäftigungen ist lediglich einmal in der Befragung der Projektleiter*in erwähnt (als noch nicht aufgebaut).	Die Vermittlung, Nachsorge und Nachhaltigkeit sind zentral für den Projektnutzen und -erfolg, dabei spielt die Stelle für Beschäftigungen eine Schlüsselrolle. Es erstaunt, dass diese angesichts ihrer Wichtigkeit kaum erwähnt wird und offensichtlich noch nicht wie vorgesehen operativ tätig ist und funktioniert.	Der Aufbau der Stelle für Beschäftigungen sollte prioritär vorangetrieben werden.	A

	Ziel	Ergebnisse Prozessevaluation	Diskussion	Empfohlene Massnahmen	Prio.
7	Die Prozesse zwischen Sozialdienst, Fachstelle Arbeitsintegration, Stelle für Beschäftigungen und «WerkAtelier» sind abgestimmt und wo nötig angepasst	<p>Beim Sozialdienst fehlen die Informationen über und teilweise auch der Rückhalt für das Projekt.</p> <p>Die Zuweisungsprozesse funktionieren nicht optimal (zu wenig Zuweisungen; z.T. unfreiwillige Zuweisungen; fehlende Sprachkompetenzen bei Zugewiesenen).</p> <p>Die Kommunikation, der Austausch und die Zuständigkeiten zwischen Sozialdienst und «Fokus Arbeit» müssen verbessert werden.</p> <p>Es ist unklar, wie der Prozess für die Teilnehmer*innen nach Abschluss von «Fokus Arbeit» weitergeht.</p>	<p>Das Projekt ist existenziell auf den Sozialdienst angewiesen (Zuweisung und Nachhaltigkeit).</p> <p>Umso stärker sind die von allen Interview-Gruppen erwähnten Friktionen mit den Schnittstellen zum Sozialdienst (ausgenommen Leiter*in/ Projektsteuerung) zu gewichten und hervorzuheben:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es werden zu wenige und teilweise unpassende Teilnehmer*innen zugewiesen. • Das Projekt ist im Sozialdienst zu wenig bekannt oder wird teilweise in Frage gestellt (Kosten-Nutzen-Verhältnis). • Der Informationsaustausch vor, während und nach der Projektteilnahme ist nicht geklärt. • Es ist unklar, wie der Sozialdienst mit den Teilnehmer*innen nach der Teilnahme weiterarbeitet. • Die Frage der freiwilligen Teilnahme scheint nicht geklärt zu sein, wobei die Haltung der Gruppenleiter*innen in «Fokus Arbeit» klar scheint: Teilnahme muss auf Freiwilligkeit beruhen. Rückmeldungen von Teilnehmer*innen weisen darauf hin, dass sie nicht wirklich freiwillig anwesend 	<p>Die Abklärungs-, Zuweisungs-, Begleit-, Informations- und Abschlussprozesse müssen übergreifend geklärt werden. Hier ist die/der Leiter*in Sozialdienst in Zusammenarbeit mit der/die Projektleiter*in gefordert.</p> <p>Es ist unabdingbar, dass das Projekt im Sozialdienst zusätzlich vermittelt und erklärt wird, der vorliegende Prozessevaluationsbericht könnte dafür ein geeigneter Anlass bieten.</p> <p>Es empfiehlt sich, bei der Weiterentwicklung von «Fokus Arbeit» die Mitarbeiter*innen des Sozialdiensts miteinzubeziehen und sie somit mehr Teil des Projekts werden zu lassen. Denkbar wäre ein Gefäss, in welchem Fragen und kontroverse Meinungen (z. B. Fragen im Umgang mit Freiwilligkeit und Nichterscheinen) rund um «Fokus Arbeit» diskutiert werden können.</p> <p>Bei der Stärkung der internen Legitimation von «Fokus Arbeit» dürften die Mitarbeiter*innen des mittleren Kaders des Sozialdiensts eine Schlüsselrolle spielen. Sie sollten die Möglichkeit erhalten, sich aktiv einzubringen, denn sie sind es auch, die notwendige Kontrollen von vereinbarten Vorgaben durchführen müssen.</p> <p>Hier sind die Projektsteuerung und die Abteilungsleitung gefordert.</p>	<p>A</p> <p>A</p> <p>A</p> <p>A</p>

			<p>waren. Diese Diskrepanz in der Haltung zwischen «Fokus Arbeit» und Sozialdienst bewirkt bei allen Beteiligten (Teilnehmer*innen, Gruppenleiter*innen und Mitarbeiter*innen Sozialdienst) Unsicherheiten und un-gute Gefühle.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Damit zusammen hängt auch die Frage des Nichterscheinens von Teilnehmer*innen. Es scheint nicht klar zu sein, wie mit No-Shows von Teilnehmer*innen umgegangen werden soll. 	<p>Nebst diesen unabdingbaren und grundsätzlichen Klärungs- und Diskussionsprozessen sind folgende Massnahmen als zusätzliche konkrete Lösungsoptionen denkbar:</p> <p><i>Zusammenarbeit mit Sozialdienst:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Auf freiwilliger Basis werden Tandems von Sozialarbeiter*innen mit Gruppenleiter*innen in «WerkAteliers» (zwei Tage bis eine Woche) gebildet (Jobenrichment für Sozialarbeiter*innen). <p><i>Zuweisungsprozess</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Kurze Videos mit Teilnehmer*innen, die «Fokus Arbeit» absolviert haben und über ihre Erfahrung berichten, könnten Akzeptanz bei Sozialarbeiter*innen erhöhen und Interesse bei potenziellen Teilnehmer*innen wecken. Diese Videos könnten allenfalls auch als Element der Öffentlichkeitsarbeit von «Fokus Arbeit» dienen. • Ein Vorschlag der Teilnehmer*innen selber: Ein «Vorstellungsgespräch» der Teilnehmer*innen bei «Fokus Arbeit» als Entscheidungsgrundlage für Programmteilnahme. • Fokus-Arbeit Flyers und Infomaterial für Sozialarbeiter*innen im Sozialdienst <p><i>Sprachliche Voraussetzung</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Thema Sprache im Sozialdienst prioritär behandeln. Gibt es eine Strategie zur Optimierung des Spracherwerbs? 	
--	--	--	---	---	--

				<ul style="list-style-type: none">• Sprachliche Voraussetzung für Teilnahme an «Fokus Arbeit» prüfen (Definition von Mindestvoraussetzungen).• Diskussion, ob in «Fokus Arbeit» sprachliche Niveaugruppen organisatorisch möglich wären.• Innerhalb der «WerkAteliers»: bilden von Sprachtandems (wird teils bereits praktiziert). <p><i>Prozess im Anschluss an «Fokus Arbeit»</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Im Sozialdienst werden konkrete Prozessschritte definiert, welche mit Absolvent*innen von «Fokus Arbeit» durchgeführt werden (Auswertungsgespräch, Erfahrungen, nächste Schritte, Perspektiven usw.).• Nutzen des entstandenen Netzwerks über «Fokus Arbeit» hinaus, indem beispielsweise gegen Ende von «Fokus Arbeit» WhatsApp-Gruppen thematisiert und lanciert werden (wird teils bereits praktiziert).	
--	--	--	--	--	--

	Ziel	Ergebnisse Prozessevaluation	Diskussion	Empfohlene Massnahmen	Prio.
8	Die Sozialhilfebezieher*innen partizipieren aktiv in den «WerkAteliers»	<p>Die Motivation und Beteiligung der anwesenden Teilnehmer*innen ist gross.</p> <p>Den Gruppenleiter*innen gelingt es weitgehend, die aktive Teilnahme zu unterstützen.</p> <p>Vor allem für die Gruppenleiter*innen ist die Heterogenität der Gruppen (Sprache, Kultur, Bildungshintergründe, gesundheitliche Konstitution) teils eine grosse Herausforderung. Ausgeprägt zeigt sich dies bei der Sprache.</p> <p>Es gibt viele, auch unerklärte Absenzen und einige unmotivierte oder störende Teilnehmer*innen.</p>	<p>Das Engagement und die Teilnahme der passenden Teilnehmer*innen sind hoch oder steigen im Verlaufe der Ateliers rasch an.</p> <p>Die übrigen Probleme hängen mit den Zuweisungsprozessen zusammen.</p>	Siehe Empfehlungen bei Ziel 7.	
9	Die individuellen Kompetenzprofile sind erarbeitet und stehen zur Verfügung. Die Form wird laufend auf ihren Nutzen hin überprüft.	<p>Deutlich sichtbar ist, dass an den Kompetenzen gearbeitet wird.</p> <p>Zur Qualität und dem Nutzen der vorliegenden Kompetenzprofile finden sich keine Informationen in den Daten.</p>	Sowohl am Kompetenzprofil wie auch an den Kompetenzen selber wird aktiv gearbeitet. Inwiefern diese Vorarbeit genutzt wird und sich dabei auch als nützlich zeigen kann muss im Zusammenhang mit den Anschlusslösungen geklärt werden.	Siehe Empfehlungen bei Ziel 7.	
10	Die teilnehmenden Sozialhilfebezieher*innen verfügen über grössere Selbstwirksamkeit, Autonomie und Wohlbefinden	<p>Aus den Rückmeldungen zum Gruppensetting und zum Nutzen der «WerkAteliers» ist ersichtlich, dass es zu erheblichen Selbstwirksamkeitserlebnissen und zu einem gesteigerten Wohlbefinden kommt.</p> <p>Der Autonomiegewinn kann aufgrund der Daten nicht beurteilt werden.</p>	<p>Im Rahmen der Prozessevaluation wird ersichtlich, wie der angestrebte Nutzen für die Teilnehmer*innen mit der Methode der Gruppenarbeit generiert wird.</p> <p>Betreffend Selbstwirksamkeit, Autonomie und Wohlbefinden dürfte die Ergebnisevaluation wichtige Hinweise liefern.</p>	Keine Empfehlungen.	

	Ziel	Ergebnisse Prozessevaluation	Diskussion	Empfohlene Massnahmen	Prio.
11	Die Teilnehmer*innen verfügen über Perspektiven, konnten diese im «WerkAtelier» erweitern und diese sind dokumentiert	Die Entwicklung neuer Perspektiven und Ideen wird vielfach genannt. Inwiefern diese dokumentiert sind, kann aus den Daten nicht abgeleitet werden. Inwiefern die Perspektiven praktisch wirksam werden, wird erst die Ergebnisevaluation zeigen.	Die Dokumentation der Perspektiven und die zielgerichtete Arbeit damit, ist ein wichtiges Thema für die Zusammenarbeitsklärung mit dem Sozialdienst.	Siehe Empfehlungen bei Ziel 7.	
12	Schlüsselkompetenzen der Teilnehmer*innen werden im «WerkAtelier» thematisiert und im Kompetenzprofil dokumentiert	Aus den Interviews wurde nicht ersichtlich, inwieweit Schlüsselkompetenzen thematisiert und dokumentiert werden.	Aus den vorliegenden Daten sind zu diesem Thema keine Schlüsse zu ziehen.	Projektleiter*in überprüft mit Gruppenleiter*innen, inwiefern die Schlüsselkompetenzen thematisiert werden.	C
13	Die Gruppenkontakte können für den individuellen Integrationsprozess genutzt werden	In der Gruppe entstehen neue Kontakte, die zumindest im Einzelfall das Projekt überdauern. Die Teilnehmer*innen unterstützen sich im Gruppensetting gegenseitig. Ob dies dem individuellen Integrationsprozess tatsächlich nützt, kann nicht beurteilt werden. Es wird vereinzelt in Frage gestellt, inwiefern die positiven Gruppeneffekte auch über das Projekt hinauswirken.	Angesichts der Leistungsfähigkeit des Gruppensettings könnte es interessant sein zu klären, ob die Konstituierung der Gruppen über die Ateliers hinaus im Zusammenhang mit der Diskussion über Anschlusslösungen und Nachhaltigkeit eine Lösungsoption sein könnte.	Von einfachen Interventionen (z. B. Gruppe proaktiv beim Bilden einer Whatsapp-Gruppe unterstützen) über strukturelle Massnahmen für «Selbsthilfegruppen» (Raum zur Verfügung stellen; professionelle Ansprechperson bei Bedarf) bis zur aktiven Organisation und Begleitung von Nachtreffen wäre alles denkbar. Siehe ebenso Empfehlungen bei Ziel 7.	

Tabelle 26: Raster für Beobachtung der Gruppenleitung

Beobachtungskriterien sowohl zu Beginn wie auch gegen Ende einer Sequenz des Werkateliers Der/Die Gruppenleiter*in...	
1.	schafft ein positives Gruppenklima (ist der Gruppe emotional positiv zugewandt; zeigt Verständnis; verwendet eine wertfreie Sprache; schafft Vertrauen)
2.	fördert Interaktionen unter den Teilnehmer*innen (hat die gesamte Gruppe im Fokus; ermutigt Teilnehmer*innen, sich an Diskussionen zu beteiligen; schafft laufend Möglichkeiten, dass sich Teilnehmer*innen einbringen und sich untereinander austauschen können; verhindert und unterbindet wertende Kommentare; bezieht Teilnehmer*innen in Entscheidungen ein)
3.	erklärt die Gruppenaufgaben verständlich und gibt klare Arbeitsanweisungen
4.	gibt strukturierte und verständliche Feedbacks und fordert die Gruppe ebenso dazu auf Feedbacks zu geben (holt sich selbst Feedbacks ein von den Teilnehmer*innen; fragt jeweils nach, ob Teilnehmer*innen bereit sind für ein Feedback; gibt sachliche und wertschätzende Feedbacks; ermutigt die Teilnehmer*innen zu gegenseitigem Feedback; formuliert schädliches Feedback der Teilnehmer*innen um, korrigiert falsche Feedbacks von Teilnehmer*innen)
5.	ermutigt Teilnehmer*innen, über ihre eigene Situation zu sprechen (schafft immer wieder Möglichkeiten, damit die Teilnehmer*innen die eigene Situation reflektieren und sich in der Gruppe dazu äussern; unterbricht unangebrachte Selbstoffenbarungen von Teilnehmer*innen)
6.	geht adäquat mit allfälligen Teilnehmer*innen um, die im Widerstand sind (akzeptiert negative Emotionen; nutzt den Widerstand als Ressource; macht immer wieder Gesprächsangebote; zieht die Betroffenen bei Entscheidungsfragen mit ein; legt Grenzen fest; weist auf allfällige Konsequenzen bei Regelverletzungen hin)
7.	geht adäquat mit allfälligen Konflikten um (spricht Irritationen und schwierige Stimmungen an; hält schwierige Stimmungen aus; klärt Anliegen hinter den Standpunkten; macht Gesprächsangebote; regt zu gemeinsamer Lösungsfindung an)
8.	nutzt die Zeit effektiv (passt Zeit flexibel an Gruppenprozesse an; startet pünktlich; legt das Material bereit)

Tabelle 27: Fragebogen für Interviews mit Gruppenleiter*innen

Fokus: Konzept und dessen Umsetzung	
1.	Wie beurteilen Sie das Konzept «Fokus Arbeit»?
2.	Wie beurteilen Sie die bisherige Umsetzung des Konzepts «Fokus Arbeit»? - insgesamt - inhaltlich - organisatorisch
3.	Was klappt bisher besonders gut?
4.	Was funktioniert überhaupt nicht?
5.	Wovon profitieren die Teilnehmer*innen in den WerkAteliers in Ihren Augen am meisten?
6.	Wovon profitieren die Teilnehmer*innen in den WerkAteliers in Ihren Augen am wenigsten?
7.	Was hat Sie überrascht?
8.	Wie gelingt es Ihnen, die zeitlichen Vorgaben einzuhalten?
Fokus: Methode Gruppenarbeit	
9.	Wie beurteilen Sie die Gruppenarbeit als eingesetzte Methode im WerkAtelier?
10.	Bei welchen Inhalten und Themen eignet sich die Methode der Gruppenarbeit besonders?
11.	Bei welchen Themen ist die Methode der Gruppenarbeit eher hinderlich?
12.	Wie beurteilen Sie das Gruppenklima in den WerkAteliers?
13.	Wie gelingt es Ihnen, die Gruppenmitglieder in das Programm der WerkAteliers miteinzubeziehen?
14.	Wie gelingt es Ihnen, mit der Situation der «Unfreiwilligkeit» der Teilnehmer*innen umzugehen?
Fokus: Zufriedenheit und Optimierungsbedarf	
15.	Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Leistung als Gruppenleiter*in?
16.	Wie würden Sie Ihre Zufriedenheit mit der eigenen Leistung auf einer Skala von 1 bis 10 einschätzen (1=überhaupt nicht zufrieden, 10= sehr zufrieden)?
17.	Was wäre nötig, damit Sie die Ziffer (allenfalls) ein bis zwei Punkte höher setzen könnten?
18.	Welche Inhalte könnten allenfalls weggelassen werden?
19.	Wo orten Sie Optimierungsbedarf und zwar betreffend: Inhalt, Organisation, Infrastruktur?
20.	Welches sind für Sie die grösste Herausforderungen, denen sich das Projekt Fokus Arbeit stellen muss?
21.	Wo wünschen Sie sich mehr Unterstützung durch die Projektleitung?
Fokus: Abschlussfrage	
22.	Möchten Sie sonst noch etwas zum WerkAtelier oder zum Projekt Fokus Arbeit sagen?

Tabelle 28: Fragebogen für Interviews mit Teilnehmer*innen

Fokus: Einstiegsfrage
1. Wie erging es Ihnen in Ihrer WerkAtelier-Gruppe?
Fokus: Nutzen allgemein
2. Welches sind aus Ihrer Sicht Sinn und Zweck des WerkAteliers?
3. Wovon haben Sie am meisten profitiert im WerkAtelier?
4. Was hat Ihnen überhaupt nichts gebracht rund ums WerkAtelier?
5. Wie finden Sie es, dass Sozialhilfebezieher*innen gemeinsam in einer Gruppe an ihren Themen arbeiten?
Fokus: Inhalt der WerkAteliers und damit verbundener Nutzen
6. Von welchen Inhalten/Themen haben Sie am meisten profitiert? (Themen sind aufgeführt, falls von Teilnehmer*innen spontan keine genannt werden können)
7. Von welchen Themen des WerkAteliers konnten Sie überhaupt nicht profitieren?
8. Wie haben Sie die Erarbeitung Ihre Kompetenz- und Perspektivenprofils erlebt?
9. Wie konnten Sie in Ihrer Freizeit die im WerkAtelier vereinbarten Aufgaben erfüllen?
10. Welche abgegebenen Materialien und Hilfsmittel waren für Sie überhaupt nicht hilfreich?
Fokus: Optimierungsbedarf
11. Was würden Sie inhaltlich am WerkAtelier verändern, wenn Sie Projektleiter*in wären?
12. Welchen Tipp würden Sie Ihrer Gruppenleiter*in gerne auf den Weg geben, damit die Gruppe und die einzelnen Teilnehmer*innen ihre Ziele noch besser erreichen könnten?
Fokus: eigenes Engagement und Zielerreichung
13. Wie schätzen Sie Ihr eigenes Engagement im WerkAtelier ein?
14. Wie würden Sie Ihr Engagement auf einer Skala von 1 bis 10 einschätzen (1=kein Engagement, 10=sehr viel Engagement)
15. Wie zufrieden sind Sie im Rahmen des WerkAteliers mit Ihrer Zielerreichung?
16. Wie würden Sie die Zielerreichung einschätzen auf einer Skala von 1 bis 10 (1=überhaupt nicht zufrieden, 10= sehr zufrieden)
17. Was wäre nötig, damit Sie die Ziffer (allenfalls) ein bis zwei Punkte höher setzen könnten?
18. Wie beurteilen Sie Ihre Chance, im nächsten halben Jahr einen Job im ersten Arbeitsmarkt zu erhalten?
19. Wie beurteilen Sie die Chancen auf einer Skala von 1 bis 10 (1=keine Chancen, 10=sehr grosse Chancen)
20. Was wäre nötig, damit Sie die Ziffer (allenfalls) ein bis zwei Punkte höher setzen könnten?
Fokus: Abschlussfrage
21. Möchten Sie sonst noch etwas zum WerkAtelier sagen?

Tabelle 29: Fragebogen für Interviews mit Projektleiter*in

Gesamteinschätzung	
1.	Wie beurteilen Sie die Idee und das Konzept «Fokus Arbeit»?
2.	Wie beurteilen Sie die Einbettung des Projekts «Fokus Arbeit» in - die Politik - die Stadtverwaltung - die Abteilung Soziales?
3.	Wie beurteilen Sie die bisherige Umsetzung des Konzepts «Fokus Arbeit»? - insgesamt - fachlich/inhaltlich - organisatorisch - infrastrukturell
4.	Was klappt bisher besonders gut?
5.	Was funktioniert nicht oder nur beschränkt?
6.	Was hat Sie überrascht?
7.	Wie würden Sie auf einer Skala von 1 bis 10 (1=überhaupt nicht zufrieden, 10= sehr zufrieden) Ihre Zufriedenheit mit dem Projekt «Fokus Arbeit» insgesamt einschätzen?
8.	Was wäre nötig, damit Sie die Ziffer (allenfalls) ein bis zwei Punkte höher setzen könnten?
Nutzen für Teilnehmer*innen	
9.	Wovon profitieren die Teilnehmer*innen in den WerkAteliers in Ihren Augen am meisten?
10.	Wovon profitieren die Teilnehmer*innen in den WerkAteliers in Ihren Augen am wenigsten?
Fokus: Methode Gruppenarbeit	
11.	Bei welchen Inhalten und Themen eignet sich die Methode der Gruppenarbeit besonders?
12.	Bei welchen Themen ist die Methode der Gruppenarbeit eher hinderlich?
Gruppenklima	
13.	Wie beurteilen Sie das Gruppenklima in den WerkAteliers?
Arbeit / Leistung der Gruppenleiter*innen	
14.	Wie zufrieden sind Sie mit der der Arbeit / Leistung der Gruppenleiter*innen?
15.	Wie würden Sie auf einer Skala von 1 bis 10 (1=überhaupt nicht zufrieden, 10= sehr zufrieden) Ihre Zufriedenheit mit der Arbeit / Leistung der Gruppenleiter*innen einschätzen?
16.	Was wäre nötig, damit Sie die Ziffer (allenfalls) ein bis zwei Punkte höher setzen könnten?
Qualifikation der Gruppenleiter*innen	
17.	Was qualifiziert als gute Gruppenleiter*in bei «Fokus Arbeit»?
18.	Welche Erkenntnisse wurden bisher gewonnen aus der Rekrutierung der Gruppenleiter*innen für «Fokus Arbeit»?
Leitungsarbeit	
19.	Welches sind auf Leitungsebene die grössten Herausforderungen?
20.	Wie würden Sie auf einer Skala von 1 bis 10 (1=überhaupt nicht zufrieden, 10= sehr zufrieden) Ihre Leitungsarbeit beurteilen?

21. Was wäre nötig, damit Sie die Ziffer (allenfalls) ein bis zwei Punkte höher setzen könnten?

Optimierungsbedarf

22. Wo orten Sie Optimierungsbedarf und zwar betreffend:

- Inhalt
- Arbeitsprozesse
- Kommunikation
- Infrastruktur?

23. Welches sind für Sie die grössten Herausforderungen, denen sich das Projekt Fokus Arbeit stellen muss?

24. Wo wünschen Sie sich mehr Unterstützung durch die Projektsteuerung?

25. Wie sieht das Projekt «Fokus Arbeit» in Ihren Augen in fünf Jahren aus?

26. Möchten Sie sonst noch etwas zum Projekt Fokus Arbeit anmerken, was noch nicht abgefragt oder noch nicht gesagt wurde?

Tabelle 30: Fragebogen für Online-Befragung der Mitarbeiter*innen des Sozialdienstes und der Fachstelle Arbeitsintegration

Nr.	Fragen	Thema	Antwortoption	Bemerkungen
	<p>Sehr geehrte Dame, sehr geehrter Herr</p> <p>Wir sind von der Berner Fachhochschule. Wir machen eine Mitarbeitenden-Befragung zum Gruppenprogramm «Fokus Arbeit».</p> <p>Die Umfrage erfolgt im Auftrag der Stadt Biel. Die Antworten werden anonymisiert ausgewertet.</p> <p>Bitte machen Sie bei der Umfrage mit. Dann kann die Abteilung Soziales beurteilen, wie das Programm zum Erfolg der Sozialhilfe beiträgt.</p> <p>Herzliche Grüsse</p> <p>Simon Steger und das Team von der Berner Fachhochschule</p>	Startseite	keine	
0000	In welcher Organisationseinheit arbeiten Sie?	Team	Sozialdienst / Fachstelle Arbeitsintegration	
0100	Finden Sie die Zuweisungskriterien des Programms aus fachlicher Sicht angemessen?	Zuweisung	ja/eher ja/eher nein/nein	Filterfrage if 0000 = Sozialdienst
	Bemerkungen		Langer freier Text	Filterfrage if 0000 = Sozialdienst
0101	Gibt es Fälle, in denen Sie Personen <i>nicht</i> dem Programm zuweisen, obwohl sie die Zuweisungskriterien erfüllen?		Ja/nein	Filterfrage if 0000 = Sozialdienst
0102	Bitte sagen Sie uns, um welche Fälle oder Situationen es sich handelt (ohne Angabe von Namen).		Mehrfacher Kurztext	Filterfrage if 0000 = Sozialdienst

				+ Filterfrage if 0101=Ja
0110	Die vorgegebene interne Zuweisungsquote für das Programm beträgt 65 % aller Sozialhilfebezieher*innen. Wie beurteilen Sie die Höhe dieser Quote aus fachlicher Sicht?		zu tief / genau richtig / zu hoch	Filterfrage if 0000 = Sozialdienst
0200	Kennen Sie die Ziele und Inhalte des Programms?	Programminhalte	ja/eher ja/eher nein/nein	
0201	Finden Sie die Inhalte des Programms den Zielen angemessen?		ja/eher ja/eher nein/nein	Filterfrage if 0200 = ja/eher ja
0202	Gibt es Programminhalte, die Sie unnötig finden?		ja/nein	Filterfrage if 0201 = eher ja/eher nein/nein
0203	Bitte sagen Sie, um welche Programminhalte es sich handelt.		Mehrfacher Kurztext	Filterfrage if 0202 = ja
0204	Gibt es Programminhalte, die aus Ihrer Sicht fehlen?		ja/nein	Filterfrage if 0201= eher ja/eher nein/nein
0205	Bitte sagen Sie, um welche Programminhalte es sich handelt.		Mehrfacher Kurztext	Filterfrage if 0204 = ja
0300	Haben Sie Klient*innen, die das Programm abgeschlossen haben?	Nutzen	ja/nein	
0301	Gibt es Vorhaben, die Ihre Klient*innen aufgrund des Programms bereits angefangen oder umgesetzt haben?		ja/nein	Filterfrage if 0300 = ja
0302	Sagen Sie uns, um welche Vorhaben es sich handelt.		Mehrfacher Kurztext	Filterfrage if 0301=ja
0400	Gibt es Fälle, in denen Sie und Ihre Klient*innen die Ergebnisse aus dem Programm in der Zusammenarbeit nutzen?	Nutzung	ja/nein	

0401	Bitte sagen Sie uns, <i>wie</i> Sie und Ihre Klient*innen die Ergebnisse aus dem Programm in der Zusammenarbeit verwenden (ohne Angabe von Namen).		Langer freier Text	Filterfrage if 0400=ja
0500	Haben Sie Klient*innen, die nicht im Programm erschienen sind?	Nichterscheinen	ja/nein/weiss nicht	Filterfrage if 0000 = Sozialdienst
0501	Was denken Sie, weshalb diese Klient*innen nicht im Programm erschienen sind?		Mehrfacher Kurztext	Filterfrage if 0000 = Sozialdienst + if 0500=ja
0510	Haben Sie Ideen, wie das Problem reduziert werden könnte, dass Personen nicht im Programm erscheinen?		ja/nein	Filterfrage if 0000 = Sozialdienst
0511	Bitte sagen Sie uns, welche Ideen Sie haben.		Mehrfacher Kurztext	Filterfrage if 0000 = Sozialdienst + if 0510=ja
0510	Haben Sie Klient*innen, die das Programm abgebrochen haben?	Programmabbruch	ja/nein/weiss nicht	Filterfrage if 0000 = Sozialdienst
0511	Was denken Sie, weshalb diese Klient*innen das Programm abgebrochen haben?		Mehrfacher Kurztext	Filterfrage if 0000 = Sozialdienst +

				if 0510=ja
0520	Haben Sie Ideen, wie das Problem reduziert werden könnte, dass Personen das Programm abbrechen?		ja/nein	Filterfrage if 0000 = Sozialdienst
0521	Bitte sagen Sie uns, welche Ideen Sie haben.		Mehrfacher Kurztext	Filterfrage if 0000 = Sozialdienst + if 0520=ja
0600	Im Moment hat es keine sozialhilferechtlichen Konsequenzen, wenn angemeldete Personen nicht zum Programm erscheinen oder es abbrechen. Finden Sie das richtig?	Programmcharakter	ja/eher ja/eher nein/nein	
0700	Finden Sie es gut, dass die Stadt Biel das Programm «Fokus Arbeit» hat?	Programmbeurteilung	ja/eher ja/eher nein/nein	
0800	Gibt es etwas, was Sie zum Schluss noch sagen möchten?	Bemerkungen	Ja/nein	
0801	-		Langer freier Text	Filterfrage if 0800=ja
	Wir sind am Ende der Befragung angelangt. Ihre Antworten wurden gespeichert. Wir danken Ihnen herzlich für Ihre Auskunft und wünschen Ihnen einen guten Tag.	Schlussseite	keine	

6.3 Weiterführendes Material der Ergebnisevaluation

Tabelle 31: Variablenübersicht Wirkungsanalysen

Dimension	Indikator	Beschreibung / Items
Intervention	Programmteilnahme	Teilnahme Fokus Arbeit (ja/nein) Optional: Teilnahme Programmart (Coach/Atelier) A, B, C oder D
Allgemeine Programmwirkungen	Vitalität	Wie haben Sie sich in den letzten 4 Wochen gefühlt? <ul style="list-style-type: none"> • Lebendig • Voller Energie • Erschöpft • Müde 1 = nie, 2 = selten, 3 = manchmal, 4 = oft, 5 = immer
	Kontrollüberzeugung	Wie schlimm sind die Probleme in Ihrem Leben? <ul style="list-style-type: none"> • Ich kann alle meine Probleme lösen. • Ich habe Kontrolle über das, was mir im Leben passiert. • Meine Probleme werden mir oft zu viel. • Ich fühle mich im Leben manchmal machtlos 1 = stimmt gar nicht, 2 = stimmt nicht so, 3 = stimmt teilweise, 4 = stimmt ziemlich, 5 = stimmt genau
Besondere Programmwirkungen	Berufliche Perspektiven	Wie sehen Sie Ihre Zukunft im Beruf? <ul style="list-style-type: none"> • Ich glaube, dass ich bald eine Arbeit finde. • Ich habe Ziele für den Beruf und komme den Zielen näher. • Ich habe bestimmte Sachen geplant, damit ich Arbeit finde. • Ich weiss, was mir im Beruf helfen kann. Zum Beispiel: Ich interessiere mich für etwas oder ich kann etwas gut. 1 = stimmt gar nicht, 2 = stimmt nicht so, 3 = stimmt teilweise, 4 = stimmt ziemlich, 5 = stimmt genau
	Soziale Unterstützung	Sie suchen Arbeit. Gibt es Menschen, mit denen Sie darüber reden können? Es gibt Menschen, die <ul style="list-style-type: none"> • sich dafür interessieren. Zum Beispiel: Die Menschen fragen nach oder geben mir Tipps. • die mir zuhören. Zum Beispiel: Ich will über meine Probleme reden.

	<ul style="list-style-type: none"> • die für mich da sind. Zum Beispiel: Manchmal belastet es mich, dass ich keine Arbeit finde. Dann bin ich damit nicht allein. <p>1 = stimmt gar nicht, 2 = stimmt nicht so, 3 = stimmt teilweise, 4 = stimmt ziemlich, 5 = stimmt genau</p> <p>Wie viele Personen können Ihnen bei der Suche nach einer Arbeit helfen? Zum Beispiel: Verwandte, Freunde oder Bekannte.</p> <p>1 = Niemand, 2 = 1 bis 2 Personen, 3 = 3 bis 5 Personen, 4 = mehr als 5 Personen</p>
Wirkfaktoren Programm	<p>Gruppenleitung</p> <p>Wie war die Leiterin oder der Leiter von der Gruppe?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Leiterin oder der Leiter hat gut erklärt, was wir machen. • Die Leiterin oder der Leiter war offen und nett. • Die Leiterin oder der Leiter hat gute Übungen mit uns gemacht. <p>1 = stimmt gar nicht, 2 = stimmt nicht so, 3 = stimmt teilweise, 4 = stimmt ziemlich, 5 = stimmt genau</p>
	<p>Gruppenklima</p> <p>Wie waren die Leute in der Gruppe?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wir haben in der Gruppe gut miteinander gearbeitet. • Wir haben uns gegenseitig geholfen. • Wir haben uns respektiert. <p>1 = stimmt gar nicht, 2 = stimmt nicht so, 3 = stimmt teilweise, 4 = stimmt ziemlich, 5 = stimmt genau</p>
	<p>Engagement</p> <p>Wie waren Sie selbst in der Gruppe?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ich habe in der Gruppe gut mitgemacht. • Ich habe anderen geholfen und ihnen Mut gemacht. • Ich habe daran gearbeitet, wie ich meine Probleme löse und meine Ziele erreiche. <p>1 = stimmt gar nicht, 2 = stimmt nicht so, 3 = stimmt teilweise, 4 = stimmt ziemlich, 5 = stimmt genau</p>
Wirkfaktoren Arbeitsintegration	<p>Soziodemografische Merkmale</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alter • Geschlecht • Nationalität • Haushaltstyp • Korrespondenzsprache d/f
	<p>Arbeitsmarktfähigkeit</p> <p>Arbeitsidentität</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eine Arbeit zu haben, ist für mich sehr wichtig. <p>1 = stimmt gar nicht, 2 = stimmt nicht so, 3 = stimmt teilweise, 4 = stimmt ziemlich, 5 = stimmt genau</p> <hr/> <p>Humankapital</p> <p><i>Formale Qualifikation:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Höchste abgeschlossene Ausbildung (BfS)

Aktuelle Arbeitserfahrung:

- Wie oft haben Sie in den letzten drei Jahren für einen Lohn gearbeitet?

1 = nie, 2 = manchmal, 3 = immer

Selbstkompetenz:

Was können Sie gut?

- Ich finde manchmal eine Lösung, auf die andere nicht kommen.
- Ich lerne gerne neue Sachen.
- Was ich anfangen, mache ich fertig.
- Die Leute können sich auf mich verlassen. Zum Beispiel: Ich halte, was ich verspreche.

1 = stimmt gar nicht, 2 = stimmt nicht so, 3 = stimmt teilweise, 4 = stimmt ziemlich, 5 = stimmt genau

Sozialkompetenz:

Wie sind Sie mit anderen Menschen?

- Ich komme gut mit anderen Menschen aus.
- Ich helfe gerne.
- Ich arbeite gut mit anderen Menschen zusammen.
- Ich verstehe gut, wie andere Menschen sich fühlen.

1 = stimmt gar nicht, 2 = stimmt nicht so, 3 = stimmt teilweise, 4 = stimmt ziemlich, 5 = stimmt genau

Handlungskompetenzen: vgl. oben: Kontrollüberzeugungen

Grundkompetenzen:

Wie gut schaffen Sie das?

- Ich kann mich in der Sprache unterhalten, die in meiner Region gesprochen wird. Also auf Deutsch und Französisch. Zum Beispiel: Ich kann mitreden, wenn wir uns unterhalten. Ich verstehe, was die anderen sagen.
- Ich kann im Internet nach Infos suchen. Zum Beispiel: Ich kann nach einer Stelle suchen.
- Ich kann mit einem Plan oder mit einer Karte einen Weg finden. Zum Beispiel: Ich finde damit einen bestimmten Raum in einem Gebäude.

1 = sehr schlecht, 2 = schlecht, 3 = mittel, 4 = gut, 5 = sehr gut

Sozialkapital vgl. soziale Unterstützung

Erwerbshinder-
nisse

Eingeschränkte Psychische Gesundheit: vgl. Vitalität

Eingeschränkte Physische Gesundheit:

- Wie gesund sind Sie körperlich?

1 = gar nicht gesund, 2 = nicht so gesund, 3 = mittel, 4 = gesund, 5 = sehr gesund

- Wie viele Stunden können Sie am Tag arbeiten?

1 = weniger als 3 Stunden; 2 = mindestens 3, aber weniger als 6 Stunden, 3 = mindestens 6 Stunden, aber weniger als 8 Stunden, 4 = mindestens 8 Stunden oder mehr

Fehlende Perspektiven: vgl. Berufliche Perspektiven

Verpflichtungen und Probleme:

Was macht die Suche nach Arbeit schwierig für Sie?

- Ich muss mich um andere Menschen kümmern. Zum Beispiel: Ich muss für meine Kinder da sein. Ich betreue Menschen aus meiner Familie.
- Ich habe persönliche Probleme. Zum Beispiel: Ich habe Schulden. Ich habe Probleme mit meinem Partner oder meiner Partnerin.
- Es hat keine Arbeitsstellen für mich.

1 = stimmt gar nicht, 2 = stimmt nicht so, 3 = stimmt teilweise, 4 = stimmt ziemlich, 5 = stimmt genau

Arbeitssuche

Qualität der Arbeitssuche:

- Ich weiss genau, wie ich nach einer Arbeitsstelle suchen muss.

1 = stimmt gar nicht, 2 = stimmt nicht so, 3 = stimmt teilweise, 4 = stimmt ziemlich, 5 = stimmt genau

Intensität der Arbeitssuche:

- Wie viel haben Sie in den letzten 2 Wochen aufgewendet nach einer Arbeit gesucht?

1 = gar nicht, 2 = ein wenig, 3 = mittel, 4 = ziemlich viel, 5 = sehr viel

Interventionen

Fokus Arbeit: vgl. Programmteilnahme

Arbeits-/Beschäftigungsangebot:

Programmteilnahme innerhalb von sechs Monaten nach Programmende «Fokus Arbeit»

1 = ja, 2 = nein

Persönliche (Sozial-)Hilfe:

	<p>Wie gut hilft Ihre Sozialarbeiterin oder Ihr Sozialarbeiter vom Sozialdienst Ihnen?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sie oder er hilft mir, dass meine Situation besser wird. • Sie oder er hilft mir, dass ich meine Ziele erreiche. • Sie oder er hilft mir, dass ich meine Probleme löse. <p>1 = stimmt gar nicht, 2 = stimmt nicht so, 3 = stimmt teilweise, 4 = stimmt ziemlich, 5 = stimmt genau</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Wirkungen Arbeitsmarktintegration</p>	<p><i>Beschäftigungsstatus (x Monate nach Programmende):</i></p> <p>1 = Erwerbstätig oder erwerbslos und in Beschäftigungs- und Integrationsangebot</p> <p>2 = Erwerbslos und nicht in Beschäftigungs- und Integrationsangebot.</p> <p><i>Sozialhilfestatus (x Monate nach Programmende):</i></p> <p>Nettobedarf nach wirtschaftlicher Hilfe</p>
	<p>Erwerbseinkommen Erwerbseinkommen x Monate nach Programmende</p>
	<p>Reintegrationstempo Entwicklung des Beschäftigungs- und Sozialhilfestatus sowie Erwerbseinkommens in den Monaten nach Interventionsbeginn</p>

Tabelle 32: Fragebogen für computergestützte telefonische Nachbefragung von Teilnehmer*innen

Nr.	Fragen	Thema	Antwortoptionen	Bemerkungen
	Sind Sie Frau / Herr ...?	Identifikation	-	
0100	Guten Tag, ich bin Frau / Herr ... von der Berner Fachhochschule. Wir machen eine Umfrage zum Gruppen-Programm «Fokus Arbeit» der Stadt Biel, an welchem Sie teilgenommen haben. Wir geben die Antworten nicht an andere Personen weiter. Dürfen wir Ihnen ein paar Fragen stellen?	Einwilligung	Ja/Nein	
0200	Warum haben Sie am Programm teilgenommen?	Gründe für und Erwartungen an die Teilnahme	Langer freier Text	
0210	Hatten Sie vor dem Beginn Erwartungen an das Programm?		Ja/Nein	
0211	Bitte sagen Sie uns, welche Erwartungen Sie hatten und ob diese erfüllt wurden oder nicht.		Langer freier Text	Filterfrage: if 0210=Ja
0300	War der Umfang des Programms (z.B. Länge, Menge an Inhalten) für Sie angemessen?	Umfang und Schwierigkeit des Programms	Ja/Nein	
0301	Bitte sagen Sie uns, was sie nicht als angemessen empfanden.		Mehrfacher Kurztext	Filterfrage: if 0300=Nein
0310	Fanden Sie es schwierig, den Inhalten und Übungen des Programms zu folgen?		Ja/Nein	
0311	Bitte sagen Sie uns mit, welche Inhalte und Übungen des Programms Sie als schwierig empfanden.		Mehrfacher Kurztext	Filterfrage: if 0320=Ja
0400	Glauben Sie, dass dieses Programm Ihnen etwas gebracht hat?	Nutzen	Ja/Nein	
0401	Bitte sagen Sie uns, was Ihnen das Programm gebracht hat.		Mehrfacher Kurztext	Filterfrage: if 0400=Ja
0410	Gibt es Dinge, die Sie aufgrund des Programms bereits umgesetzt haben?		Ja/Nein	
0411	Bitte sagen Sie uns, welche Dinge das sind.		Mehrfacher Kurztext	Filterfrage: if 0410=Ja
0420	Glauben Sie, dass Sie einige Dinge aus dem Programm weiterhin machen oder brauchen werden?		Ja/Nein	

0421	Bitte sagen Sie uns, welche Dinge das sind.		Mehrfacher Kurztext	Filterfrage: if 0420=Ja
0500	Hat Sie etwas daran gehindert, am Programm teilzunehmen?	Hindernisse für die Teilnahme	Ja/Nein	
0501	Bitte sagen Sie uns, welche Hindernisse das waren.		Mehrfacher Kurztext	Filterfrage: if 0500=Ja
0600	Hat Ihnen das Programm gefallen?	Zufriedenheit	Ja/Nein	
0601	Bitte sagen Sie uns, was Ihnen besonders gut gefallen hat.		Mehrfacher Kurztext	Filterfrage: if 0600=Ja
0700	Würden Sie das Programm anderen Sozialhilfebezüger*innen weiterempfehlen?	Weiterempfehlungsbereitschaft	Ja/Nein	
0800	Hatten Sie nach Programmende bereits ein Beratungsgespräch auf dem Sozialdienst?	Unterstützung nach Programm	Ja/Nein	
0801	Nützen Sie oder Ihr*e Sozialarbeiter*in auf dem Sozialdienst die Ergebnisse aus dem Programm in der Zusammenarbeit?		Ja/Nein	Filterfrage: if 0800=Ja
0802	Bitte sagen Sie uns, wie Sie oder ihr*e Sozialarbeiter*in auf dem Sozialdienst die Ergebnisse aus dem Programm in der Zusammenarbeit nützen.		Langer freier Text	Filterfrage: if 0801=Ja
0900	Haben Sie noch Kontakt mit Personen aus dem Programm?	Kontakte nach Programm	Ja/Nein	
0901	Bitte sagen Sie uns, wie Sie diese Kontakte pflegen.		Langer freier Text	Filterfrage: if 0900=Ja
1000	Gibt es etwas, was Sie noch sagen möchten?	Bemerkungen	Ja/Nein	
1001	-		Langer freier Text	Filterfrage: if 1000=Ja
1100	Wir sind am Ende der Befragung angelangt. Wir danken Ihnen herzlich für Ihre Auskunft und wünschen Ihnen einen guten Tag/Abend.	Dank	-	

Tabelle 33: Nachbefragung - Antworten auf geschlossene Fragen

Variablen	Ja		Nein		Keine Antwort	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
Hatten Sie vor dem Beginn Erwartungen an das Programm?	14	70.0	5	25.0	1	5.0
War der Umfang des Programms (z. B. Länge, Menge an Inhalten) für Sie angemessen?	16	80.0	1	5.0	3	15.0
Fanden Sie es schwierig, den Inhalten und Übungen des Programms zu folgen?	0	0.0	20	100.0	0	0.0
Glauben Sie, dass dieses Programm Ihnen etwas gebracht hat?	14	70.0	5	25.0	1	5.0
Gibt es Dinge, die Sie aufgrund des Programms bereits umgesetzt haben?	10	50.0	10	50.0	0	0.0
Glauben Sie, dass Sie einige Dinge aus dem Programm weiterhin machen oder brauchen werden?	5	25.0	10	50.0	5	25.0
Hat Sie etwas daran gehindert, am Programm teilzunehmen?	5	25.0	14	70.0	1	5.0
Hat Ihnen das Programm gefallen?	16	80.0	4	20.0	0	0.0
Würden Sie das Programm anderen Sozialhilfebezüger*innen weiterempfehlen?	18	90.0	1	5.0	1	5.0
Hatten Sie nach Programmende bereits ein Beratungsgespräch auf dem Sozialdienst?	11	55.0	8	40.0	1	5.0
Nützen Sie oder Ihr/e Sozialarbeiter*in auf dem Sozialdienst die Ergebnisse aus dem Programm in der Zusammenarbeit?	5	25.0	6	30.0	9	45.0
Haben Sie noch Kontakt mit Personen aus dem Programm?	9	45.0	10	50.0	1	5.0

Anm. *N* = 20. Total der Prozente ist möglicherweise nicht 100 infolge Rundung.

Tabelle 34: Leitfaden für Nachbefragung von Projektmitarbeiter*innen, Steuergruppe und Bereichsleiter*innen

Frage an:	Coachs	Projektleitung	Steuergruppe	Bereichsleitung	
Projektzufriedenheit					
Wie zufrieden sind Sie mit dem Projekt als Idee hinsichtlich					
1.	- Erarbeitung von Perspektiven in der Gruppe - Dauer (4-6 Wochen) - Teilnahme für möglichst alle Sozialhilfebeziehenden? - Leitung der Ateliers durch die Coachs?	ja	ja	ja	ja
2.	Was hätte im Projekt Fokus Arbeit anders laufen sollen?	ja	ja	ja	ja
Arbeitszufriedenheit					
3.	Wie zufrieden sind Sie mit Ihren Aufgaben und Verantwortlichkeiten im Projekt Fokus Arbeit?	ja	ja	ja	nein
4.	Wie zufrieden sind Sie Ihren Arbeitsbedingungen und den Rahmenbedingungen im Projekt Fokus Arbeit?	ja	ja	nein	nein
5.	Wie sehr wird Ihre Arbeit im Projekt Fokus Arbeit geschätzt und anerkannt?	ja	ja	nein	nein
6.	Wie zufrieden sind Sie mit der Zusammenarbeit mit den anderen Beteiligten im Projekt Fokus Arbeit? (z.B. Projektmitarbeitende, zuweisende/abnehmende Stellen, usw.)	ja	ja	ja	ja
7.	Wie sehr haben Sie die Möglichkeit, sich im Projekt Fokus Arbeit einzubringen und es mitzugestalten?	ja	ja	ja	ja
Perspektiven des Programms «Fokus Arbeit»					
8.	Inwiefern soll das Projekt über die Pilotphase hinaus fortgesetzt werden?	ja	ja	ja	ja
9.	Was sollte beibehalten werden?	ja	ja	ja	ja

10. Was sollte geändert werden?	ja	ja	ja	ja
Nutzung der Erfahrungen mit Gruppenarbeit				
11. Welche Chancen und Grenzen sehen Sie in der Methode der Gruppenarbeit?	ja	ja	ja	ja
12. Für welche weiteren Bereiche oder Themenfelder der Abteilung Soziales könnte sich die Methode der Gruppenarbeit eignen?	ja	ja	ja	ja
Weiteres				
13. Möchten Sie noch etwas zum Projekt Fokus Arbeit sagen?	ja	ja	ja	ja

Tabelle 35: Regressionsergebnisse der Umfragedaten (aufbereitet)

Indikator	Interventions- gruppe - Zeit- punkt 1	Unterer Konfiden- zintervall IG - T1	Oberer Konfiden- zintervall IG - T1	Interventions- gruppe - Zeit- punkt 2	Unterer Konfiden- zintervall IG - T2	Oberer Konfiden- zintervall IG - T2	Vergleichs- gruppe - Zeit- punkt 1	Unterer Konfiden- zintervall VG - T1	Oberer Konfiden- zintervall VG - T1	Vergleichs- gruppe - Zeit- punkt 2	Unterer Konfiden- zintervall VG - T2	Oberer Konfiden- zintervall VG - T2
Vitalität	3.19	3.10	3.28	3.64	3.56	3.73	3.19	2.91	3.46	3.22	3.01	3.43
Kontroll- überzeu- gung	3.10	3.01	3.18	3.29	3.21	3.37	3.1	2.90	3.29	3.31	3.12	3.49
Perspekti- ven	3.13	3.04	3.23	3.47	3.37	3.57	3.13	2.81	3.46	3.14	2.84	3.44
Soziale Un- terstützung	3.46	3.36	3.56	3.61	3.52	3.71	3.46	3.2	3.73	3.31	3.03	3.60

Indikator	Differenz in Differenzen (OLS)	Unterer Konfidenzintervall der Differenz in Differen- zen	Oberer Konfidenzintervall der Differenz in Differen- zen	Standardfehler der Differenz in Diffe- renzen	Beta-Koeffizient der Differenz in Differen- zen	Unterer Konfidenzintervall des Beta- Koeffizienten der Differenz in Diffe- renzen	Oberer Konfidenzintervall des Beta- Koeffizienten der Differenz in Diffe- renzen	t-Wert der Dif- ferenz in Diffe- renzen	p-Wert der Dif- ferenz in Diffe- renzen	Stich- proben- grösse
Vitalität	0.42	0.27	0.58	0.08	0.51	0.32	0.69	5.29	0.000	558
Kontroll- überzeu- gung	-0.02	-0.17	0.13	0.08	-0.02	-0.22	0.17	-0.23	0.822	558
Perspekti- ven	0.33	0.15	0.51	0.09	0.36	0.16	0.55	3.63	0.000	558
Soziale Unterstüt- zung	0.3	0.11	0.49	0.10	0.29	0.11	0.48	3.07	0.002	558

Indikator	Differenz (OLS)	Unterer Konfidenzintervall der Differenz	Oberer Konfidenzintervall der Differenz	Standardfehler der Differenz	Beta-Koeffizient der Differenz	Unterer Konfidenzintervall des Beta-Koeffizienten der Differenz	Oberer Konfidenzintervall des Beta-Koeffizienten der Differenz	t-Wert der Differenz	p-Wert der Differenz	Stichprobengröße der Differenz
Vitalität	0.46	0.34	0.58	0.06	0.49	0.36	0.62	7.50	0.000	836
Kontrollüberzeugung	0.19	0.07	0.31	0.06	0.22	0.08	0.35	3.21	0.001	836
Perspektiven	0.34	0.20	0.48	0.07	0.31	0.18	0.44	4.76	0.000	836
Soziale Unterstützung	0.15	0.01	0.29	0.07	0.14	0.01	0.28	2.12	0.035	836

Indikator	Interaktion - Klima	Interaktion - Leitung	Interaktion - Engagement	p-Wert der Interaktion - Klima	p-Wert der Interaktion - Leitung	p-Wert der Interaktion - Engagement
Vitalität	0.20	0.22	0.22	0.045	0.026	0.007
Kontrollüberzeugung	0.06	0.03	0.17	0.556	0.736	0.042
Perspektiven	0.28	0.29	0.31	0.019	0.012	0.001
Soziale Unterstützung	0.27	0.21	0.24	0.019	0.065	0.014

Indikator	Vergleichsgruppe - Differenz (OLS)	Unterer Konfidenzintervall der Vergleichsgruppe - Differenz	Oberer Konfidenzintervall der Vergleichsgruppe - Differenz	Standardfehler der Vergleichsgruppe - Differenz	Vergleichsgruppe - Beta-Koeffizient der Differenz	Unterer Konfidenzintervall des Beta-Koeffizienten der Vergleichsgruppe - Differenz	Oberer Konfidenzintervall des Beta-Koeffizienten der Vergleichsgruppe - Differenz	t-Wert der Vergleichsgruppe - Differenz	p-Wert der Vergleichsgruppe - Differenz	Stichprobengröße der Vergleichsgruppe - Differenz
Vitalität	0.00	-0.22	0.22	0.11	0.00	-0.24	0.24	0.00	1.00	280
Kontrollüberzeugung	0.07	-0.15	0.29	0.11	0.08	-0.17	0.33	0.64	0.52	280
Perspektiven	-0.05	-0.32	0.22	0.14	-0.05	-0.30	0.21	-0.36	0.72	280
Soziale Unterstützung	-0.13	-0.38	0.12	0.13	-0.12	-0.37	0.12	-1.01	0.31	280

Tabelle 36: Regressionsergebnisse der Administrativdaten (aufbereitet)

Indikator	Interventions- gruppe - Zeit- punkt 1	Unterer Konfiden- zintervall IG - T1	Oberer Konfiden- zintervall IG - T1	Interventions- gruppe - Zeit- punkt 2	Unterer Konfiden- zintervall IG - T2	Oberer Konfiden- zintervall IG - T2	Vergleichs- gruppe - Zeit- punkt 1	Unterer Konfiden- zintervall VG - T1	Oberer Konfiden- zintervall VG - T1	Vergleichs- gruppe - Zeit- punkt 2	Unterer Konfiden- zintervall VG - T2	Oberer Konfiden- zintervall VG - T2
Beschäfti- gung	19.90	15.91	23.88	36.88	33.03	40.72	19.90	12.40	27.39	28.05	18.88	37.23
Einkommen (korrigiert)	103.95	63.43	144.47	324.60	245.57	403.62	103.95	34.11	173.79	202.29	108.06	296.51
Nettobedarf	2217.84	2101.35	2334.32	1845.32	1711.20	1979.44	2217.84	1885.21	2550.47	1506.99	1024.42	1989.56

Indikator	Differenz in Differenzen (OLS)	Unterer Konfidenzinter- vall der Differenz in Diffe- renzen	Oberer Konfidenzintervall der Differenz in Differen- zen	Standardfehler der Differenz in Diffe- renzen	Beta-Koeffizient der Differenz in Differen- zen	Unterer Konfidenzintervall des Beta- Koeffizienten der Differenz in Diffe- renzen	Oberer Konfidenzintervall des Beta- Koeffizienten der Differenz in Diffe- renzen	t-Wert der Dif- ferenz in Diffe- renzen	p-Wert der Dif- ferenz in Diffe- renzen	Stich- proben- grösse	
Beschäfti- gung	8.82	0.37	17.28	4.31	0.19		0.01	0.38	2.05	0.041	526
Einkom- men (kor- rigiert)	122.31	-20.15	264.77	72.52	0.16		-0.03	0.34	1.69	0.092	526
Nettobe- darf	209.08	-180.27	598.43	198.19	0.09		-0.08	0.26	1.05	0.292	526

Indikator	Differenz (OLS)	Unterer Konfidenzinter- vall der Differenz	Oberer Konfidenzinter- vall der Differenz	Standardfeh- ler der Diffe- renz	Beta-Koeffizient der Differenz	Unterer Konfidenzintervall des Beta-Koeff- fizienten der Differenz	Oberer Konfidenzintervall des Beta- Koeffizienten der Differenz	t-Wert der Differenz	p-Wert der Differenz	Stichproben- grösse der Diffe- renz
Beschäftigung	16.98	11.43	22.52	2.82	0.40		0.27	6.01	0.000	774
Einkommen (korrigiert)	220.65	131.70	309.59	45.31	0.32		0.19	4.87	0.000	774

Indikator	Vergleichsgruppe - Differenz (OLS)	Unterer Konfidenzintervall der Vergleichsgruppe - Differenz	Oberer Konfidenzintervall der Vergleichsgruppe - Differenz	Standardfehler der Vergleichsgruppe - Differenz	Vergleichsgruppe - Beta-Koeffizient der Differenz	Unterer Konfidenzintervall des Beta-Koeffizienten der Vergleichsgruppe - Differenz	Oberer Konfidenzintervall des Beta-Koeffizienten der Vergleichsgruppe - Differenz	t-Wert der Vergleichsgruppe - Differenz	p-Wert der Vergleichsgruppe - Differenz	Stichprobengröße der Vergleichsgruppe - Differenz	
Nettobedarf	-372.52	-550.44	-194.59	90.64	-0.28		-0.41	-0.14	-4.11	0.000	774
Beschäftigung	8.16	-0.96	17.27	4.63	0.19		-0.02	0.41	1.76	0.079	278
Einkommen (korrigiert)	98.34	-23.59	220.27	61.94	0.14		-0.03	0.32	1.59	0.114	278
Nettobedarf	-710.85	-1119.81	-301.88	207.74	-0.53		-0.83	-0.22	-3.42	0.001	278

Abbildung 14: Wirkungsmessungen bei Kurzzeitbezügler*innen



Tabelle 37: Regression des Programmabbruchs auf personenbezogene Merkmale

	(1)	
Alter	-0.008 **	(0.003)
Geschlecht (weiblich)	0.001	(0.001)
Nationalität (Schweiz)	-0.000	(0.001)
Mehrpersonenhaushalt	-0.000	(0.001)
Alleinstehend	0.000	(0.001)
Korrespondenzsprache (Deutsch)	0.001	(0.001)
Formale Qualifikation (= mehr als oblig. Schule)	0.010	(0.053)
Bezugsdauer	-0.001	(0.000)
Berechneter Nettobedarf vor Intervention	-0.000	(0.000)
Erwerbstätigkeit vor Intervention	-0.001	(0.001)
Arbeitsidentität	-0.019	(0.024)
Selbstkompetenzen	-0.022	(0.049)
Sozialkompetenz	0.004	(0.047)
Handlungskompetenz (= Kontrollüberzeugung)	0.001	(0.033)
Grundkompetenzen	0.011	(0.036)
Soziale Unterstützung	-0.015	(0.024)
Physische Gesundheit	-0.049	(0.032)
Psychische Gesundheit (= Vitalität)	0.037	(0.036)
Perspektiven (= berufliche Perspektiven)	0.008	(0.031)
Arbeitssuche (Dauer letzte zwei Wochen)	0.058	(0.035)
Arbeitssuche (Kompetenz)	0.024	(0.022)
<i>N</i>	304	
<i>R</i> ²	0.121	
logLik	-153.236	
AIC	352.472	

Anm.: *** $p < .001$; ** $p < .01$; * $p < .05$. Standardfehler in Klammer

Tabelle 38: Regression des Nichterscheinens auf personenbezogene Merkmale

	(1)	
Alter	-0.008 ***	(0.002)
Geschlecht (weiblich)	0.001	(0.000)
Nationalität (Schweiz)	-0.000	(0.000)
Mehrpersonenhaushalt	-0.000	(0.001)
Alleinstehend	0.000 *	(0.001)
Korrespondenzsprache (Deutsch)	0.001 *	(0.000)
Formale Qualifikation (= mehr als oblig. Schule)	0.010	(0.045)
Bezugsdauer	-0.001	(0.000)
Berechneter Nettobedarf vor Intervention	-0.000	(0.000)
Erwerbstätigkeit vor Intervention	-0.001	(0.001)
<i>N</i>	543	
R^2	0.071	
logLik	-371.704	
AIC	767.409	

Anm.: *** $p < 0.001$; ** $p < 0.01$; * $p < 0.05$. Standardfehler in Klammern

Tabelle 39: Zusammenhang zwischen Erwerbstätigkeit nach der Intervention und Wirkfaktoren der Arbeitsmarktintegration zum Zeitpunkt der Intervention

Vorhersagegrösse	<i>b</i>	<i>b</i> 95% CI [LL, UL]	<i>beta</i>	<i>beta</i> 95% CI [LL, UL]	<i>sr</i> ²	<i>sr</i> ² 95% CI [LL, UL]	<i>r</i>	Fit
Regressionskonstante	-9.22	[-27.67, 9.24]						
Alter in Jahren	0.00	[-0.19, 0.19]	0.00	[-0.09, 0.09]	.00	[-.00, .00]	-.13**	
Frauen (vs. Männer)	0.02	[-0.02, 0.07]	0.05	[-0.03, 0.13]	.00	[-.00, .01]	.05	
Keine CH-Staatsbürgerschaft (vs. CH-Staatsbürgerschaft)	0.03	[-0.01, 0.07]	0.06	[-0.02, 0.15]	.00	[-.01, .01]	.11**	
Mehrpersonenhaushalt (vs. Alleinstehende)	0.03	[-0.01, 0.08]	0.06	[-0.02, 0.14]	.00	[-.00, .01]	.08*	
Korrespondenzsprache	-0.01	[-0.05, 0.03]	-0.02	[-0.10, 0.06]	.00	[-.00, .00]	-.06	
Arbeitsidentität (1-5)	1.32	[-0.55, 3.19]	0.06	[-0.03, 0.16]	.00	[-.00, .01]	.18**	
Höchste Ausbildung mindestens Sek II (vs. tiefer als Sek II)	0.02	[-0.02, 0.06]	0.04	[-0.04, 0.12]	.00	[-.00, .01]	.03	
Selbstkompetenz (1-5)	-1.92	[-5.62, 1.78]	-0.05	[-0.16, 0.05]	.00	[-.00, .01]	.09*	
Sozialkompetenz (1-5)	0.14	[-3.10, 3.38]	0.00	[-0.09, 0.10]	.00	[-.00, .00]	.08*	
Kontrollüberzeugung (1-5)	-0.26	[-2.78, 2.25]	-0.01	[-0.10, 0.08]	.00	[-.00, .00]	.11**	
Grundkompetenz Orientierung	1.51	[-0.69, 3.72]	0.06	[-0.03, 0.15]	.00	[-.00, .01]	.09*	
Grundkompetenzen Sprache	-1.41	[-3.63, 0.82]	-0.05	[-0.13, 0.03]	.00	[-.00, .01]	-.03	
Grundkompetenz Jobsuche im Internet	0.42	[-1.56, 2.39]	0.02	[-0.08, 0.12]	.00	[-.00, .00]	.11**	
Soziale Unterstützung	0.71	[-1.11, 2.52]	0.03	[-0.05, 0.11]	.00	[-.00, .00]	.10**	
Physische Gesundheit (1-5)	3.72**	[1.60, 5.84]	0.18	[0.08, 0.28]	.02	[-.00, .04]	.28**	
Psychische Gesundheit (1-5)	0.62	[-2.06, 3.29]	0.02	[-0.08, 0.12]	.00	[-.00, .00]	.19**	
Berufliche Perspektiven (1-5)	2.75*	[0.23, 5.27]	0.12	[0.01, 0.22]	.01	[-.01, .02]	.25**	
Qualität der Arbeitssuche	-0.68	[-2.41, 1.06]	-0.04	[-0.13, 0.05]	.00	[-.00, .00]	.07	
Teilnahme an Intervention	-0.20	[-5.39, 4.99]	-0.00	[-0.08, 0.07]	.00	[-.00, .00]	.05	
Teilnahme FAI-Angebote	-0.08**	[-0.13, -0.03]	-0.12	[-0.20, -0.05]	.01	[-.00, .03]	-.06	
Bisherige Bezugsdauer	-0.03*	[-0.06, -0.00]	-0.09	[-0.18, -0.01]	.01	[-.01, .02]	-.17**	

R² = .139**
95% CI [.07, .16]

Anmerkung. Abhängige Variable = Anteil Monate mit Erwerbstätigkeit im Zeitraum nach der Intervention. Ein signifikanter b-Koeffizient bedeutet, dass der beta-Koeffizient und die semipartielle Korrelation ebenfalls signifikant sind. b steht für unstandardisierte Regressionskoeffizienten. beta steht für die standardisierten Regressionskoeffizienten. sr^2 steht für die semipartielle Korrelation im Quadrat. r steht für die bivariate Korrelation. LL und UL bezeichnen die untere und obere Grenze eines Konfidenzintervalls (CI), an. * bedeutet $p < .05$. ** bedeutet $p < .01$, *** bedeutet $p < .001$. $N = 631$.

Tabelle 40: Zusammenhang zwischen Erwerbstätigkeit nach der Intervention und Wirkfaktoren der Arbeitsmarktintegration zum Zeitpunkt der Intervention, inkl. Zusatzfaktoren

Vorhersagegrösse	<i>b</i>	<i>b</i> 95% CI [LL, UL]	<i>beta</i>	<i>beta</i> 95% CI [LL, UL]	<i>sr</i> ²	<i>sr</i> ² 95% CI [LL, UL]	<i>r</i>	Fit
Regressionskonstante	-0.08	[-24.35, 24.18]						
Alter in Jahren	0.06	[-0.17, 0.29]	0.03	[-0.08, 0.14]	.00	[-.00, .00]	-.11*	
Frauen (vs. Männer)	0.02	[-0.03, 0.07]	0.05	[-0.05, 0.14]	.00	[-.01, .01]	.01	
Keine CH-Staatsbürgerschaft (vs. CH-Staatsbürgerschaft)	0.03	[-0.01, 0.08]	0.07	[-0.03, 0.16]	.00	[-.01, .01]	.11*	
Mehrpersonenhaushalt (vs. Alleinstehende)	0.04	[-0.02, 0.09]	0.06	[-0.03, 0.16]	.00	[-.01, .01]	.06	
Korrespondenzsprache	-0.00	[-0.05, 0.04]	-0.01	[-0.10, 0.09]	.00	[-.00, .00]	-.07	
Arbeitsidentität (1-5)	0.14	[-2.17, 2.44]	0.01	[-0.10, 0.12]	.00	[-.00, .00]	.17**	
Höchste Ausbildung mindestens Sek II (vs. tiefer als Sek II)	0.02	[-0.03, 0.07]	0.04	[-0.06, 0.13]	.00	[-.00, .01]	.03	
Arbeitserfahrung in den letzten drei Jahren	0.04	[-0.01, 0.09]	0.08	[-0.01, 0.18]	.01	[-.01, .02]	.19**	
Selbstkompetenz (1-5)	-2.93	[-7.44, 1.57]	-0.08	[-0.21, 0.04]	.00	[-.01, .01]	.08	
Sozialkompetenz (1-5)	1.08	[-3.10, 5.26]	0.03	[-0.09, 0.15]	.00	[-.00, .00]	.08	
Kontrollüberzeugung (1-5)	0.40	[-2.60, 3.39]	0.01	[-0.09, 0.12]	.00	[-.00, .00]	.17**	
Grundkompetenz Orientierung	0.67	[-1.94, 3.27]	0.03	[-0.08, 0.14]	.00	[-.00, .00]	.06	
Grundkompetenzen Sprache	-1.24	[-3.95, 1.47]	-0.05	[-0.14, 0.05]	.00	[-.01, .01]	-.01	
Grundkompetenz Jobsuche im Internet	0.47	[-1.90, 2.83]	0.02	[-0.10, 0.15]	.00	[-.00, .00]	.09	
Soziale Unterstützung	-0.26	[-2.43, 1.91]	-0.01	[-0.11, 0.08]	.00	[-.00, .00]	.09	
Physische Gesundheit (1-5)	3.65**	[1.17, 6.13]	0.17	[0.06, 0.29]	.02	[-.00, .04]	.29**	
Psychische Gesundheit (1-5)	-0.19	[-3.36, 2.98]	-0.01	[-0.12, 0.11]	.00	[-.00, .00]	.21**	
Berufliche Perspektiven (1-5)	3.31*	[0.17, 6.45]	0.14	[0.01, 0.27]	.01	[-.01, .02]	.29**	
Hindernisse bei der Arbeitssuche: keine Stellen vorhanden (1-5)	-1.76*	[-3.47, -0.04]	-0.09	[-0.19, -0.00]	.01	[-.01, .02]	-.16**	
Hindernisse bei der Arbeitssuche: Care Arbeit (1-5)	-0.55	[-2.21, 1.10]	-0.03	[-0.13, 0.06]	.00	[-.00, .01]	-.05	
Hindernisse bei der Arbeitssuche: Per- sönliche Probleme wie Schulden (1-5)	-0.65	[-2.29, 0.99]	-0.04	[-0.14, 0.06]	.00	[-.00, .01]	-.14**	
Qualität der Arbeitssuche	-0.55	[-2.54, 1.44]	-0.03	[-0.13, 0.07]	.00	[-.00, .00]	.08	

Intensität der Arbeitssuche	2.00	[-0.02, 4.02]	0.11	[-0.00, 0.22]	.01	[-.01, .02]	.28**
Teilnahme an Intervention	-0.69	[-6.24, 4.86]	-0.01	[-0.11, 0.08]	.00	[-.00, .00]	.06
Teilnahme FAI-Angebot	-0.10**	[-0.16, -0.04]	-0.14	[-0.24, -0.05]	.02	[-.00, .04]	-.08
Qualität der persönlichen Beratung	-0.43	[-2.39, 1.53]	-0.02	[-0.12, 0.07]	.00	[-.00, .00]	.03
Bisherige Bezugsdauer	-0.02	[-0.05, 0.02]	-0.05	[-0.15, 0.05]	.00	[-.01, .01]	-.17**
							R ² = .186**
							95% CI[.08,.20]

Anmerkung. Abhängige Variable = Anteil Monate mit Erwerbstätigkeit im Zeitraum nach der Intervention. Ein signifikanter b-Koeffizient bedeutet, dass der beta-Koeffizient und die semipartielle Korrelation ebenfalls signifikant sind. *b* steht für unstandardisierte Regressionskoeffizienten. *beta* steht für die standardisierten Regressionskoeffizienten. *sr2* steht für die semipartielle Korrelation im Quadrat. *r* steht für die bivariate Korrelation. LL und UL bezeichnen die untere und obere Grenze eines Konfidenzintervalls, an. * bedeutet $p < .05$. ** bedeutet $p < .01$, *** bedeutet $p < .001$. $N = 451$.