

"... ich fand das eigentlich noch ganz gescheit"

**Evaluation zu Wirkungen des Programms Move On
aus Sicht der Adressatinnen und Adressaten**

Bericht

Dr. Luzia Jurt

Prof. Dr. Claudia Daigler

Institut Integration und Partizipation

Hochschule für Soziale Arbeit der Fachhochschule Nordwestschweiz

Oktober 2011

Zusammenfassung

Die vorliegende Evaluation liefert Erkenntnisse zum Nutzen des Programms "Move On" aus der Perspektive von Absolventinnen und Absolventen. "Move On" ist ein Programm zur vorübergehenden Beschäftigung. Die Aufnahme ins Programm erfolgt über eine Zuweisung durch das RAV oder die gemeindlichen Sozialdienste. Programmdauer ist maximal 6 Monate. Das Programm ist so konzipiert, dass ein Einstieg jederzeit möglich ist. Ebenso kann es jederzeit verlassen werden, wenn die jungen Erwachsenen eine Stelle gefunden haben. Am Programm nehmen überwiegend junge Männer sowie junge Erwachsene mit Migrationshintergrund teil. Dem Programmbezug gehen diskontinuierliche Bildungsverläufe und Zeiten von Arbeitslosigkeit voraus. In den drei Schwerpunkten "Arbeit", "Bildung" und "Coaching" erhalten die Teilnehmenden Angebote, um Kompetenzen zu erwerben und Fähigkeiten zu entwickeln, die für den (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt bedeutsam sind. Die Ergebnisse der Evaluation basieren auf qualitativen Interviews, die mit sieben Männern und zwei Frauen geführt wurden, die das Programm zwischen 2007 und 2011 während drei bis neun Monaten besucht haben.

Die Kernaussagen sind:

Die *Programmstruktur* mit den Schwerpunkten Arbeit, Bildung und Coaching wird als stimmiges Ganzes wahrgenommen, das den Teilnehmenden ermöglicht, in unterschiedlichen Bereichen ihre Stärken zu entdecken, an Schwächen zu arbeiten und mit Unterstützung die Herausforderung "Integration in den Arbeitsmarkt" in Angriff zu nehmen. Hervorzuheben ist die Flexibilität des Angebots, durch die ein individueller Zuschnitt auf den Bedarf erfolgen kann.

Die *Schwerpunkte* werden von den Adressatinnen und Adressaten unterschiedlich gewichtet. Im Schwerpunkt *Arbeit* sollen handwerkliche Grundkenntnisse erworben bzw. erweitert werden. Die Teilnehmenden sehen diesen Schwerpunkt als wenig passgenau zu ihren beruflichen Ambitionen und aktuellen Arbeitstätigkeiten an. Kompetenzzuwachs formulieren sie bezogen auf ein weites Verständnis von Qualifikation und Qualifizierung, nämlich auf erworbene oder gesteigerte Anpassungsfähigkeit in wechselnden Teamzusammensetzungen, die Fähigkeit, sich auf neue Situationen einzulassen und zurecht zu finden, den Umgang mit kultureller Vielfalt, Kooperationsfähigkeit und die Übernahme von Verantwortung.

Aus der Retrospektive betrachtet, erlebten alle Teilnehmenden den Schwerpunkt *Bildung* positiv, obwohl sie oft belastete Schulerfahrungen mitbringen. Die Lernformen und -gefässe ermöglichen andere Lernerfahrungen, erzeugen Selbstreflexion und Selbsterkenntnis und das erweiterte Bildungsverständnis kann den subjektiven Bildungsbedürfnissen und der flexiblen Programmstruktur besser Rechnung tragen als ein aufbauendes Curriculum.

Die Teilnehmenden heben im Schwerpunkt *Coaching* die individuelle, professionelle Unterstützung als besonders hilfreich hervor, durch die sie ihre Ausgangsvoraussetzungen (Bewerbungsmappen, Strategieentwicklung) deutlich optimieren konnten. Wertgeschätzt wird, dass die Mitarbeitenden ihre Aufgabe nicht ausschliesslich darin sehen, sie für den Arbeitsmarkt fit zu machen, sondern sich auch als Ansprechperson für ihre Anliegen und Schwierigkeiten verstehen.

Trotz des erfolgten Kompetenzzugewinns und der Verbesserung der Ausgangsbedingungen schliessen sich an das Programm meist Stationen (Temporärstellen, Praktika etc.) an, die noch keine nachhaltige Einmündung in Arbeit sichern. Dies ist zum einen den belasteten Lebenslagen der jungen Menschen geschuldet, für deren gelingende Bewältigung es vernetzter professioneller Unterstützung bedarf. Zum anderen wird damit ein arbeitsmarktpolitischer Handlungsbedarf deutlich, da sich der Arbeitsmarkt für diese Zielgruppe bislang nicht ausreichend qualifizierend öffnet.

Empfehlungen für eine Optimierung und Weiterentwicklung des Programms Move On sind am Ende des Berichts formuliert.

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	4
1. Ausgangslage - Daten und rechtliche Vorgaben zu prekären beruflichen Übergängen junger Menschen	6
2. Move On – Programmangebot und -struktur	8
3. Methodisches Vorgehen	9
4. Übergangsverläufe - Porträts	11
5. Auswertung des empirischen Materials	20
5.1 Move On – Eintritt	20
5.2 Motivation und Pflichtkontext.....	21
5.3 Erwartungen und Passung	24
5.4 Die Bedeutung der anderen Teilnehmenden	26
5.5 Move On – Beendigung und Anschlüsse.....	28
5.6 Die Schwerpunkte des Programms - Perspektiven und Bewertungen der Teilnehmenden	30
5.6.1 Lernerfahrungen und Reflexionen zum Schwerpunkt „Arbeit“	31
5.6.2 Lernerfahrungen und Reflexionen im Schwerpunkt „Bildung“	32
5.6.3 Lernerfahrungen und Reflexionen im Schwerpunkt „Coaching“	34
5.7 Die Bedeutung und Bewertung der Professionellen im Move On	37
5.8 Berufliche Zukunftsperspektiven	38
6. Schlussfolgerungen	41
6.1 Motivation im Pflichtkontext: Nutzen/Zugewinn zwischen Fördern und Fordern	41
6.2 Der generalistische Kompetenzzuwachs durch Arbeitserfahrung	41
6.3 Empowerment durch positive Bildungserfahrungen	42
6.4 Stärkung der Handlungsfähigkeit durch Coaching.....	43
6.5 Programmstruktur: Verbindung von Arbeit, Bildung und Coaching	43
6.6 Flexibilität, Passgenauigkeit und individueller Zuschnitt als Qualitätsmerkmal	44
6.7 Trotz verbesserter Ausgangsbedingungen keine qualifizierenden Anschlüsse: Grenzerfahrungen bei einem weitgehend geschlossenen Arbeitsmarkt	44
6.8 Hilfe und Grenzen des Angebots.....	46
6.9 Migration und Geschlecht.....	46
7. Empfehlungen	48
8. Literatur	50

Einleitung

Die Berufsausbildung und die Aufnahme einer Erwerbsarbeit gelten in den meisten europäischen Industriegesellschaften als zentrale Entwicklungsaufgaben. Schulische Qualifikationen und Zertifikate werden dabei als unabdingbare Voraussetzungen für eine sichere Erwerbsarbeit angesehen, die die gesellschaftliche Teilhabe sowie die Wahl der Lebensoptionen bestimmt. Der gelungene Schritt von der Schule in die Ausbildung und damit in den Beruf ist also für junge Frauen und Männer eine entscheidende Weichenstellung in ihrem Leben und oftmals Grundvoraussetzung für eine längerfristige gesellschaftliche Integration.

Einstiege in Erwerbsarbeit und die damit verbundenen Integrationsaufgaben sind jedoch für junge Menschen zunehmend individualisiert, brüchig und nicht selten prekär. Gleichzeitig fällt die Bewältigung dieser schwierig gewordenen Entwicklungsaufgabe mit der Identitätsfindung bzw. Selbstverortung und der Ablösung vom Elternhaus zusammen. Das bedeutet, dass an dieser Stelle Bewältigungsaufgaben junger Menschen kumulieren und ein Misslingen der Bewältigungsaufgaben mit sogenannten Drop out-Prozessen und sogenannten „Massnahmekarrieren“ einhergehen.

Berufsbezogene Lebensbewältigung, so Stauber und Walther, besteht dabei im Kern darin, „einen subjektiv stimmigen Weg zwischen Anpassung an gegebene Möglichkeiten und der Umsetzung eigener Vorstellungen zu finden. Hinzu kommt Flexibilität im Hinblick auf Ausbildungsinhalte, räumliche Mobilität im Hinblick auf regional ungleiche Ausbildungsmärkte sowie Frustrationstoleranz in Bezug auf nicht umsetzbare Berufspläne. Die im Subtext mitlaufende Anforderung besteht darin, sich durch Brüche in der Übergangsbioografie nicht demotivieren zu lassen, sondern diese als Anlass für Neuorientierung zu begreifen. Motivation zu mobilisieren und aufrechtzuerhalten wird geradezu zu einer Grundvoraussetzung um gegen die vielfältigen Rückschläge auf dem Weg in Ausbildung und Arbeit gewappnet zu sein.“ (Stauber, 2011, p. 1711)

Die Arbeitslosigkeit junger Menschen zwischen 15 und 24 Jahren lag im September 2011 in der Gesamtschweiz bei 2,3% (n=17932). Im Kanton Zürich sind junge Erwachsene überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen. Gemäss einer Interpellation im Zürcher Kantonsrat aus dem Jahr 2009 stieg die Arbeitslosenquote der 20 bis 24-Jährigen zwischen Juni 2008 und Januar 2009 um fast 40 Prozent von 1531 jungen Erwachsenen auf 2498 Personen. Ein solch starker Anstieg der Erwerbslosigkeit bei jungen Erwachsenen war auch schon zu Beginn der 2000er Jahre zu beobachten (<http://www.Kantonsrat+Z%C3%BCrich+Interpellation+635&aq=f&aqi=&aql=&oq=>).

2004 initiierte das Schweizerische Arbeiterhilfswerk das Projekt Move On in Fehraltorf, das speziell auf die Bedürfnisse von jungen Erwerbslosen ausgerichtet ist. Das Projekt unterstützt junge Erwachsene bei der Integration in den Arbeitsmarkt. Nach einer über sechs jährigen Laufzeit möchten die Verantwortlichen des Projektes Move On überprüfen, welche Wirkung das Programm hat. Im Vordergrund stehen dabei nicht nur die statistisch erfassbaren Anschlüsse an das Programm, sondern es interessiert insbesondere, was die jungen Menschen selbst als Wirkungen des Programms auf beruflicher und persönlicher Ebene ansehen und inwieweit sie dies als nachhaltig bewerten.

Ziel der Untersuchung ist damit, den Nutzen des Programms - retrospektiv - aus der Perspektive der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu erfassen. Soziale Arbeit und damit verbundene Integrationshilfen benötigen für ihr fachliches Handeln Wissen aus der „Innenperspektive“ der Subjekte – über deren Selbstsichten, über Ressourcen und Schwierigkeiten zur Bewältigung und über die subjektiven Aneignungsprozesse angebotener Hilfen. Ohne dieses Wissen würden Adressatinnen und Adressaten standardisierte Lösungen übergestülpt, die u.U. nicht zu deren Bewältigungsweisen und Erfahrungen „passen“ (vgl. Bitzan, Bolay, & Thiersch, 2006, p. 7). Dabei werden im Sinne einer kritischen Adressatenforschung die Teilnehmenden „als Feld unterschiedlicher Konflikte verstanden,

die bewältigt werden müssen, um sich als handlungsfähig erfahren zu können. Eine wesentliche Zielperspektive der AdressatInnenforschung besteht mithin darin, diese Konfliktfelder kenntlich zu machen, in ihren widersprüchlichen Anforderungen aufzudecken und dadurch manches als „produktives“ Handeln erkennen zu lassen, was üblicherweise als Abweichung oder Ungenügen betrachtet wird“. (Bitzan, et al., 2006, p. 23)

Der vorliegende Bericht zur Wirkung des Programms Move On aus Sicht der Adressantinnen und Adressaten ist folgendermassen aufgebaut:

Zunächst wird im Rahmen einer kurzen Darstellung von Forschungsergebnissen wesentliches Datenmaterial zu prekären beruflichen Übergängen in der Schweiz unter Berücksichtigung des Kontextes Migration dargestellt. Damit ist ein Boden bereitet bzw. eine Grössenordnung aufgezeigt, in dessen Rahmen sich die Problematik bewegt (Kap.1).

In einem zweiten Kapitel wird das Programm Move On mit seinen Rahmenbedingungen und Abläufen skizziert.

Kapitel 3 stellt das methodische Vorgehen und das Sample vor, das für diese Untersuchung gewählt worden ist und begründet diese Auswahl.

Im Kapitel 4 werden die Bildungsverläufe der 9 Interviewpartnerinnen und –partner in Form von Einzelportraits dargestellt und damit nicht zuletzt die Vielfalt und jeweilige Einzigartigkeit der Verläufe vorgestellt. Innerhalb dieser Verläufe ist die Zeit im Programm Move On jeweils eingebettet und es kann so entlang der Verläufe, die „Vorgeschichte“ und „die Zeit seither“ nachvollzogen werden. Es sind damit 9 Bögen gespannt, in denen diskontinuierliche Verläufe, Weggabelungen und Sackgassen dargestellt werden. Nicht zuletzt sind damit aber auch 9 Standortbestimmungen verbunden und damit Aussagen darüber, wo sich die jungen Menschen heute sehen und welche zukünftigen Perspektiven sie für sich entwickeln konnten.

Während Kapitel 4 aus dem empirischen Material heraus den Überblick über Verläufe bietet, wird im Kapitel 5 thematisch fokussiert und in einem ersten Teil danach gefragt, wer aus welcher Situation heraus in das Programm eintritt (5.1) und welche Motivationen (5.2) und Erwartungen (5.3) jeweils damit verbunden sind. Des Weiteren wird darauf eingegangen, welche Bedeutung die Interviewpartnerinnen und –partner den anderen Teilnehmenden für die Gestaltung ihrer Lernprozesse geben (5.4) und nicht zuletzt werden die Austritte, also die Beendigung des Angebots analysiert (5.5). In einem umfangreicheren Kapitel 5.6 werden die drei Angebotsschwerpunkte „Arbeit“, „Bildung“ und „Coaching“ in der Bewertung der ehemaligen Teilnehmenden dargestellt. Dabei wird herausgearbeitet, was die jungen Frauen und Männer als nützlich und hilfreich erlebt haben und was damit gegebenenfalls als Wirkfaktoren oder als Bedingungen des Gelingens beschrieben werden kann. Unter dem Aspekt der Wirkfaktoren werden im Kapitel 5.7 Aussagen zur Bedeutung, Arbeitsweise und der Haltung der im Programm professionell Tätigen aus Sicht der Adressantinnen und Adressaten gemacht. Die Aussagen und die sich dabei zeigenden Themenfelder werden jeweils – wo möglich – mit anderen Studien verglichen bzw. ins Verhältnis gesetzt. Das letzte Unterkapitel dieses Auswertungsteils (5.8) betrachtet die Perspektiven insbesondere im beruflichen Bereich, die die jungen Menschen zum Zeitpunkt des Interviews für ihre nähere Zukunft beschreiben. Dieses Kapitel kann auch darauf hin gelesen und interpretiert werden, welche Anstrengungen und Motivationsleistungen junge Menschen vollbringen, aber auch in welcher Weise sich sogenannte Cooling-out-Effekte zeigen und junge Erwachsene ihre eigenen Ansprüche zurück schrauben. Im Kapitel 6 werden Erkenntnisse gebündelt und zu Schlussfolgerungen formuliert. Diese Schlussfolgerungen werden im abschliessenden Kapitel 7 zu Empfehlungen komprimiert, die sich auf unterschiedlichen Ebenen adressieren lassen.

1. Ausgangslage - Daten und rechtliche Vorgaben zu prekären beruflichen Übergängen junger Menschen

Die TREE-Studie (Keller, Hupka-Brunner & Meyer, 2010), die seit dem Jahr 2000 die Bildungsverläufe vom Schulaustritt in die Erwerbstätigkeit in der Schweiz untersucht¹, zeigt auf, dass die Hälfte der Kohorte im ersten Jahr nach der obligatorischen Schulausbildung in eine Berufsausbildung einmünden, knapp 30% weiter zur Schule gehen und 20% Zwischenlösungen (Brückenangebote, Praktika etc.) wählen oder wählen müssen. Dabei zeigt die Längsschnittstudie, dass neben geradlinigen Verläufen² an verschiedenen Stellen und Zeitpunkten des weiteren Übergangs sogenannte Einstiegs- und Verlaufsdiskontinuitäten in der Sekundarstufe II festzustellen und zu quantifizieren sind.

Einstiegsdiskontinuität bezieht sich dabei auf Verläufe von Personen, welche verzögert (z.B. nach einem 10. Schuljahr) oder gar nicht einsteigen. Gemäss den Ergebnissen der TREE-Studie ist rund ein Viertel der Kohorte von Einstiegsdiskontinuität betroffen. Verlaufsdiskontinuitäten stellen Abweichungen von der Regelform der Sek II-Ausbildung dar, wie z.B. Repetition oder Ausbildungswechsel, worunter 22% der Kohorte fallen. Das bedeutet, dass ein Fünftel der jungen Menschen, die auf Anhieb die Hürde zum Ausbildungsvertrag genommen haben, Erfahrungen von Scheitern oder zumindest Veränderung und Neuorientierung zu bewältigen haben. In beiden Gruppen ist das Drop-out Risiko mit je sieben Prozent erheblich. Das bedeutet, dass diese Personen das Ausbildungssystem ohne nachobligatorische Ausbildung verlassen (Keller, Hupka-Brunner, & Meyer, 2010, p. 12).

Häfeli und Schellenberg (2009, p. 45) betonen in diesem Zusammenhang die Wichtigkeit von Anschlusslösungen, falls Jugendliche keine Lehrstelle gefunden haben. Studien in der Schweiz und in Deutschland belegen, dass die Motivation und die Wahrscheinlichkeit dass eine Lehrstelle gefunden und abgeschlossen werden kann, umso mehr sinkt, je länger Jugendliche ohne Anschlusslösung sind (z.B. Gaupp, et al., 2008; Keller, et al., 2010).

Zentrale Risikofaktoren für erschwerte berufliche Übergänge sind ein niedriger Bildungsstand und die Tatsache, nicht in der Schweiz geboren zu sein. Generell lässt sich feststellen, dass Jugendliche und junge Erwachsene mit Migrationshintergrund auch in der Schweiz mit Benachteiligungen im Zugang zu Ausbildung und Arbeitsmarkt konfrontiert sind. Verschiedene Studien zu Bildungschancen belegen die Selektivität und Chancenungleichheit des Schul- und Bildungssystems in der Schweiz (Haeberlin, Imdorf, & Kronig, 2003, 2004; Kronig, 2007; Meyer, 2011). Danach finden sich überproportional viele Jugendliche mit Migrationshintergrund - insbesondere männliche Jugendliche - in den untersten Leistungsniveaus (Realschule) und in Schultypen für besondere Bedürfnisse (Einschulungsklassen, Sonderklassen) (Imdorf, 2005). Die Benachteiligungen im Bildungsverlauf sind dabei auch kumulierend wirksam und setzen sich im Übergangssystem fort (Hupka, 2004; Keller, et al., 2010; Meyer, 2003, 2004, 2005). Jugendliche mit Migrationshintergrund sind entsprechend prozentual häufiger in Brückenangeboten vertreten als Jugendliche ohne Migrationshintergrund. Ferner sind ihre Chancen, nach einem Brückenangebot eine Anschlusslösung zu finden, geringer (Bergmann, Hupka-Brunner, Keller, Meyer, & Stalder, 2011; Christe, 2011; Meyer, 2011). Das höchste Risiko tragen dabei Jugendliche, welche erst im Verlauf der Schulzeit in die Schweiz gekommen sind (Wolter, 2010), oder die erst nach der obligatorischen Schulzeit einreisen und grosse Anstrengungen unternehmen müssen, schnell die notwendigen Sprachkenntnisse zu erwerben. Eine aktuelle Studie in der Gemeinde Emmen konnte zudem aufzeigen, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund ihren Möglichkeitsraum und ihre eigene Positionierung bereits früh vergleichsweise schlecht einschätzen und wegen der

¹ Eine ähnlich angelegte und damit vergleichbare Längsschnittstudie wird in Deutschland seit 2004 durch das Deutsche Jugendinstitut durchgeführt und seit 2007 im Auftrag einzelner Kommunen kommunal erhoben, ausgewertet und in den politischen Gremien als aktuelles Planungsmaterial verhandelt (Gaupp, Daigler, & Braun, 2009; Gaupp, Grosskurth, & Lex, 2009; Gaupp, Lex, Reissig, & Braun, 2008; Kuhnke & Müller, 2009).

² Unter einem geradlinigen Verlauf wird "1. das Finden eines Ausbildungsplatzes (entsprechend den individuellen Möglichkeiten), 2. das Durchhalten in der Lehre, 3. ein erfolgreicher Ausbildungsabschluss und 4. eine erfolgreiche berufliche Integration im Ausbildungsfeld verstanden." (Häfeli & Schellenberg, 2009, p. 5)

erlebten gesellschaftlichen Chancenungleichheit ihre beruflichen Ziele, der erlebten gesellschaftlichen Realität folgend, nach unten anpassen, womit auch die Motivation sinkt, sich um die soziale Integration zu bemühen (Mey & Rorato, 2010).

Ausser dem Datenmaterial aus der TREE-Studie liegt vor Ort häufig wenig differenziert erhobenes und koordiniertes Datenmaterial zu Verläufen für die Ausgestaltung von Angebotsplanungen in den unterschiedlichen Ämtern vor. Dies erschwert Aussagen über den tatsächlichen Verbleib der jungen Menschen, hinsichtlich ihrer Verläufe und damit hinsichtlich der Gesamtproblematik. Schaffner weist daraufhin, dass sich die Datenlage am wenigsten klar in Bezug auf die Schulabgänger und -abgängerinnen darstellt, die direkt nach dem Schulabgang oder nach einem Zwischenjahr weder eine Ausbildung machen noch eine weiterführende Massnahme besuchen. Sie tauchen gegebenenfalls als Arbeitslose oder Sozialhilfebeziehende in Statistiken wieder auf, wobei hier eine hohe Dunkelziffer zu vermuten ist (vgl. Schaffner, 2007, p. 37).

In den letzten Jahren wurden auf dem Hintergrund der erhöhten Fallzahlen im Arbeitslosen- und Sozialhilfebezug verschiedene Massnahmen und neue Rollenfestlegungen im Bereich der Arbeitslosen- und Sozialhilfepolitik unternommen. Damit verbunden war auch die Schaffung von regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) und neuen Absprachen zwischen Arbeitsämtern und Sozialämtern.

Mit der 5. Revision des Arbeitslosenversicherungsgesetzes wurde im April 2011 im Kanton Zürich eine Begrenzung der Taggelddauer für Jugendliche unter 25 Jahren und ohne Unterhaltspflichten auf 200 Taggelder beschlossen. Hintergrund dieser Änderung war, dass gemäss Statistik Jugendliche in der Regel innerhalb von sechs Monaten wieder im Arbeitsmarkt integriert sind – also wesentlich schneller als alle anderen Altersgruppen. Diese Neuregelung geht einher mit der Anweisung zum raschen Handeln im RAV und der Anforderung, gleich zu Beginn umfassende, professionelle und massgeschneiderte Bewerbungsdossiers zu erarbeiten und qualitativ überzeugende Arbeitsbemühungen auszuweisen (<http://www.seco.admin.ch/themen/00385/01880/02734/index.html> - 46k =).

Wie sich die Zahlen der Sozialhilfestatistik durch das revidierte Arbeitslosengesetz ab April 2011 entwickeln, und ob sich die Zahl der Zuweisungen ins Move On durch die gemeindlichen Sozialdienste erhöhen wird, dazu liegen zum jetzigen Zeitpunkt noch keine spruchreifen Erfahrungswerte vor und können aus der Studie auch nicht gezogen werden.

2. Move On – Programmangebot und -struktur

Move On ist ein Programm zur vorübergehenden Beschäftigung und kann in der Regel während sechs Monaten besucht werden. In den drei Schwerpunkten Arbeit, Bildung und Coaching erwerben die Teilnehmenden Kompetenzen und entwickeln Fähigkeiten, die für den (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt bedeutsam sind. Das Programm ist so konzipiert, dass ein Einstieg von neuen Teilnehmenden jederzeit möglich ist. Ebenso kann es jederzeit verlassen werden, wenn die jungen Erwachsenen eine Stelle gefunden haben. Nach Absprache ist auch eine reduzierte Teilnahme möglich, so dass beispielsweise eine angefangene Weiterbildung parallel zum Programmbesuch weitergeführt werden kann. Move On bietet den Teilnehmenden eine Tagesstruktur und verfolgt folgende Ziele:

- "Absolvierung von Arbeitserfahrungen im Hinblick auf eine rasche Wiedereingliederung sowie eine berufliche Festigung
- Berufsfremden werden handwerkliche Grundkenntnisse vermittelt. Praktiker erlangen eine vertiefte Fachkompetenz.
- Erhöhung der Handlungskompetenzen in den Bereichen Soziales, Persönlichkeit, Allgemeinbildung, Stellensuche, Berufsfindung sowie bezgl. arbeitsmarktlicher Perspektiven" (Amt für Wirtschaft und Arbeit, 2011)

Potentielle Teilnehmende, die durch den Sozialdienst oder das RAV angemeldet werden, erhalten eine Einladung zu einer Informationsveranstaltung, in deren Rahmen das Programm genauer erklärt, sowie Regeln und Rahmenbedingungen erläutert werden. Bevor sie ins Programm aufgenommen werden, unterzeichnen die Teilnehmenden eine Vereinbarung mit dem Träger des Angebotes Move On.

Von Montag bis Freitag besteht von 8.15 bis 8.30 Uhr Zeit, Stellen zu sichten. Um 8.30 treffen sich alle im Plenum, wo die Gruppeneinteilung in den Bereich Arbeit oder Coaching stattfindet. Montags bis donnerstags sind die Teilnehmenden entweder dem Bereich Arbeit oder dem Coaching zugeteilt. Vorgesehen ist, dass die Teilnehmenden mindestens 50% pro Woche im Bereich Arbeit tätig sind. Sie erhalten zu Beginn eine Einführung in Arbeitssicherheit. Bei schlechtem Wetter arbeiten die Teilnehmenden in der Werkstatt. Hier bestehen insbesondere Aufträge für die Produktion von Wildbienenhilfen oder es können eigene Projekte erarbeitet werden. Bei gutem Wetter wird in der Regel in der Landschaftspflege gearbeitet.

Im Coaching, werden die Teilnehmenden im Zusammenstellen ihres Bewerbungsdossiers unterstützt. Das Coaching ist lösungs- und ressourcenorientiert. Die Teilnehmenden werden bei der Stellensuche eng begleitet und es werden gemeinsam Strategien für die Stellensuche entwickelt. Wenn die Teilnehmenden vier Stelleninserate gefunden haben, geben sie diese in einer Mappe ab. Dies verlangt von den Teilnehmenden Eigenaktivität und dient den Verantwortlichen zugleich als Nachweis, dass die Teilnehmenden nach Stellen gesucht haben. Mittwochnachmittags findet das Gruppencoaching statt, danach besteht die Möglichkeit, Sport zu treiben.

Freitags ist für den Bereich Bildung vorgesehen. Morgens werden Workshops zu Themen wie Arbeitsverträge, Zeugnisse lesen, eigene Ressourcen entdecken oder auch Auftrittskompetenzen durchgeführt. Auch in diesem Bereich bietet sich den Teilnehmenden die Gelegenheit, eigene Projekte zu verfolgen, wie z.B. sich auf die theoretische Autofahrprüfung vorzubereiten oder Englisch zu lernen. Ziel des Bildungsbereichs ist es, in Lernlandschaften neue Bildungserfahrungen zu ermöglichen und die Freude am Lernen (wieder) zu entdecken. Donnerstagnachmittags besteht die Möglichkeit, die eigenen Deutschkenntnisse zu verbessern.

3. Methodisches Vorgehen

Mit Absolventinnen und Absolventen von Move On wurden problemzentrierte Interviews (Witzel, 1982) geführt. Die Befragung von Absolventinnen und Absolventen hatte den Vorteil, dass die interviewten Personen rückblickend und unter Einbezug ihrer heutigen Erfahrung beurteilen können, welchen Nutzen ihnen der Kurs (nach Abschluss) gebracht hat, und zwar sowohl in beruflicher als auch in persönlicher Hinsicht. Dabei wurden die Einschätzungen der Absolventinnen und Absolventen zu den Programmbereichen Arbeit, Bildung und Coaching differenziert erfasst.

Um ein möglichst grosses Spektrum an Absolventinnen und Absolventen in der Stichprobe zu haben, wurden in einem ersten Schritt die Statistiken des Programms Move On ausgewertet. Bei der Auswahl der Interviewpartnerinnen und -partner wurde darauf geachtet, dass es sich sowohl um Personen mit unterschiedlichen Anschlüssen nach Programmende handelt (Stelle, Praktikum etc.), als auch um Personen, die im Anschluss an das Programm keine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt aufweisen konnten, sei es, dass sie weiterhin arbeitslos waren, oder dass eine 'andere Lösung' gefunden wurde. Als 'andere Lösung' bei Austritt gelten u.a. eine IV-Rente oder eine Einweisung in eine psychiatrische Klinik. Des Weiteren wurden Kriterien wie 'Geschlecht' und 'Berufsbildung' berücksichtigt, die in den Statistiken des Projektes erfasst werden.

Im Sample befinden sich zudem junge Frauen und Männer, deren Besuch des Programms unterschiedlich lange zurück liegt. Damit liegen auch unterschiedliche Erfahrungen nach Ende des Programms vor, die die retrospektiven Äusserungen und die Unmittelbarkeit der Erfahrung beeinflussen. So wirkt sich die zeitliche Distanz zum Programmbezug auf das Erinnerungsvermögen aus. Wer das Programm schon vor längerer Zeit besucht hatte, der erinnert sich weniger gut ans Move On, während Teilnehmende, die Move On erst vor einigen Wochen verlassen hatten, detailreichere Schilderungen lieferten. Aufgrund der unterschiedlichen Dichte der Aussagen zwischen und innerhalb der Interviews, werden Aussagen der interviewten Personen nicht gleichermassen im vorliegenden Bericht berücksichtigt werden.

Tabelle 1: Sample der Teilnehmenden

Kategorie	Subkategorie	Anzahl Personen
Jahr des Besuchs	2007	1
	2008	3
	2009	1
	2010	2
	2011	2
Dauer	zwischen 3 und 9 Monaten	
Anschluss	Stelle	5
	keine Stelle	2
	andere Lösung	2
Geschlecht	männlich	7
	weiblich	2
Berufsbildung	Lehre / Berufsattest	3
	Keine berufliche Ausbildung	6

Der Zugang zu den Interviewpartnerinnen und – partnern wurde durch die Verantwortlichen von Move On hergestellt. Diese fragten die Absolventinnen und Absolventen an, ob sie bereit wären, über ihre Erfahrungen bei Move On zu sprechen. Nach erfolgter Einwilligung wurden die Kontaktdaten an die Forscherinnen gesendet, die dann mit den Absolventinnen und Absolventen einen Interviewtermin vereinbarten.

Der Zugang zur Zielgruppe war zu grossen Teilen damit unproblematisch. Die meisten Interviews konnten zügig vereinbart werden und die Bereitschaft der jungen Frauen und Männer, sich zur Verfügung zu stellen, war gegeben.

Darüber hinaus stellte sich die Kontaktaufnahme zu Einzelnen erwartungsgemäss problematischer dar. Einige konnten am Telefon überzeugt werden, doch einen Termin abzumachen und das Interview konnte in der Folge dann auch stattfinden. Andere beendeten das Telefongespräch möglichst schnell, weil der Anruf ungelegen käme und versprachen zurückzurufen. Sie waren anschliessend telefonisch jedoch nicht mehr erreichbar. Wiederum andere willigten in den Interviewtermin ein, erschienen am vereinbarten Termin nicht am Treffpunkt, so dass ein neuer Termin werden musste. Und eine Absolventin willigte ins Interview ein, gab aber eine falsche Adresse an und konnte in der Folge telefonisch nicht mehr erreicht werden, so dass das Gespräch nicht stattfinden konnte. Das Sample musste deshalb durch andere Absolventinnen und Absolventen gefüllt werden.

Insgesamt wurden mit neun Absolventinnen und Absolventen von Move On Interviews durchgeführt. Die Interviews wurden transkribiert, anonymisiert und mit der Methode der qualitativen Inhaltsanalyse (Mayring, 2003) ausgewertet.

Im vorliegenden Bericht werden die interviewten Personen als Adressatinnen und Adressaten, Interviewpartnerinnen und -partner, Teilnehmende oder Absolventen bzw. Absolventinnen bezeichnet.

4. Übergangsverläufe - Porträts

In diesem Kapitel werden die neun Interviewpartnerinnen und –partner in ihren Bildungsverläufen und Stationen porträtiert, bezogen auf ihre Einmündung in Arbeit, ihre Sichtweisen und Anstrengungen. Die Zeit im Programm Move On ist dabei im Porträt eingebettet, das jeweils mit der aktuellen Situation sowie den von den Interviewpartnerinnen und –partnern formulierten Perspektiven endet.

Bei allen Porträts handelt es sich um Pseudonyme und die Angaben wurden anonymisiert.

Herr Burek

Herr Burek ist zum Zeitpunkt des Interviews 23 Jahre alt und arbeitet temporär als Lagerist. Er war 3 Monate im Programm Move On.

Herr Burek ist vor 6 Jahren zusammen mit seiner Mutter und seinem jüngeren Bruder aus Südosteuropa in die Schweiz gekommen. Sein Vater lebt bereits seit Jahrzehnten in der Schweiz. Herr Burek hat in seinem Heimatland seit einem Jahr das Gymnasium besucht, als die Familie umzieht. Er schliesst in der Schweiz die Schule nach Abschluss der 10. Klasse ab. Im Anschluss geht er in die Fabrik um Geld zu verdienen. Als Hunderte von Mitarbeitern entlassen werden, wird auch Herr Burek arbeitslos.

Trotz vieler Bewerbungen findet er keine neue Stelle. Nachdem er drei bis vier Monate arbeitslos ist, entscheidet sein RAV-Berater, dass er am Programm Move On teilnehmen soll. Sein Wunsch war dies zunächst nicht. Er hätte keine andere Wahl, so Herr Burek, wollte er nicht Gefahr laufen, dass seine Unterstützung gekürzt würde. Herr Bureks Erwartung an das Programm ist, dass er damit so schnell als möglich wieder Arbeit findet.

Da der Berater im RAV und Herr Burek nicht miteinander zu Rande kommen, ist die Massnahme für Herrn Burek zunächst mit grosser Skepsis verbunden. Dies verändert sich zwar durch die Erfahrungen, die er dort macht, insbesondere durch die gute Beziehung zum Mitarbeiter im Arbeitsbereich und der als wertvoll empfundenen Unterstützung, jedoch führt dies letztlich nicht dazu, dass Herr Burek ein motivierter Programmteilnehmer ist. Er hat viele Fehlzeiten und ist häufig nur anwesend, um keine Geldeinbussen zu haben. Dass er immer weniger Arbeitslosenunterstützung erhält, ist für ihn belastend und es wird für ihn immer schwieriger, seine Ausgaben zu begleichen. Im Rückblick sieht Herr Burek die Zeit als keine gute Zeit an, in der er schwer zu etwas zu motivieren gewesen sei. „Der Kopf war nicht so ganz klar“ (Herr Burek 285). Zwei Lernerfahrungen hebt er rückblickend besonders hervor:

- a. gelernt zu haben, dass man sich mit immer wieder neuen Kollegen im Arbeitsprozess zurecht finden und arrangieren muss
- b. zuzustimmen und zu „schleimen“, da man damit weiterkommt und weniger aneckt.

Das Programm verlässt er, als er ein Angebot für Asbestsanierung einer Temporärfirma erhält. Nach 5 Monaten endet diese körperlich sehr schwere Arbeit. Nach einem Monat Arbeitslosigkeit bietet die Temporärfirma einen neuen Vertrag in einer Lebensmittelfabrik an, in der er im Schichtsystem mit Zulagen gut verdient.

Herrn Burek ist es bezogen auf seine beruflichen und privaten Perspektiven wichtig, Arbeit zu haben und Geld zu verdienen, nicht arbeitslos zu sein und nichts mehr mit dem RAV-Berater zu tun zu haben. Er ist bestrebt, sich in der Schweiz zu Recht zu finden und arbeitsmässig Fuss zu fassen.

Eine Lehre strebt er nicht an, da er davon ausgeht, dass er den schulischen Teil nicht bewältigen könnte. Eine Lehre, so Herr Burek „ist wichtig, dass weiss ich, aber... so kann man auch irgendwie überleben“ (Herr Burek 269-270).

Wenn die derzeitige Firma im Jahr 2013 die Produktion in der Schweiz auflöst und sie in ein anderes Land verschieben wird, wird er sich eine neue Arbeit suchen. Er ist sehr optimistisch, dass in der Schweiz immer Arbeitskräfte gebraucht werden.

Herr Iseni

Mit 17 Jahren kommt Herr Iseni aus Südosteuropa mit seiner Mutter in die Schweiz zum Vater, der schon länger hier lebt. Zum Zeitpunkt des Interviews lebt er bereits 6 Jahre in der Schweiz. Nach seiner Ankunft besucht er während zwei Jahren Integrationskurse, d.h. ein Jahr lang die Berufswahlschule und dann ein weiteres Jahr einen Integrationskurs. Anschliessend versucht er eine Lehrstelle zu finden, was aber sehr schwierig ist und Herrn Iseni nicht gelingt. Aus diesem Grund orientiert er sich neu und sucht nach irgendeiner Stelle.

Herr Iseni findet schliesslich eine Stelle bei einer grossen Fast Food Kette, wo er ein Jahr arbeitet. Diese Arbeit empfindet er als sehr stressig und auch den Vorgesetzten nimmt er als schlimm wahr. In der Folge schaut er sich nach einem neuen Job um und findet eine Stelle auf dem Bau. Während sechs Monaten arbeitet er bei einer Firma, die den Lohn zu spät oder nicht vollständig ausbezahlt. Deshalb verlässt er die Baufirma und beginnt bei einer technischen Firma im Stundenlohn zu arbeiten. Nach vier Monaten gerät die Firma in eine Krise und muss über hundert Mitarbeitende entlassen, darunter befindet sich auch Herr Iseni.

Herr Iseni meldet sich beim RAV und sucht sechs Monate vergeblich nach einer neuen Stelle, weshalb ihn das RAV ans Move On verweist. Aufgrund erster Informationen durch den RAV-Berater geht Herr Iseni mit der Vorstellung ins Programm, dass er dort in einem bestimmten Bereich, wie z.B. Lager, praktische Erfahrungen sammeln kann. Er merkt dann aber schnell, dass dem nicht so ist.

Er ist froh, dass er im Move On ist, "weil ich dann mehr Motivation zum Bewerbungen schreiben hatte dort. Weil, immer zu Hause und am Nachdenken...dann, mit der Zeit verliert man die Lust eine Stelle zu suchen (...) Das Programm, das Move On ist dazu da, um zu beschäftigen, damit man nicht faul wird. Nicht einfach zu Hause bleiben und nachdenken". Vor allem die letzten zwei Monate bei Move On lernt Herr Iseni intensiv Deutsch, zuvor hat er die Zeit v.a. dafür verwendet, sein Bewerbungsdossier zusammenzustellen. Ferner schätzt er die Möglichkeit Sport zu treiben und erst bei Move On merkt er, wie stark er sportliche Aktivitäten vermisst hat und wie gut ihm diese tun.

Nach sechs Monaten im Move On findet Herr Iseni eine Anstellung bei einer Temporärfirma, die im Auftrag der SBB tätig ist. Seit eineinhalb Jahren arbeitet Herr Iseni nun dort. Zu Beginn wurde er vorwiegend in der Reinigung eingesetzt, inzwischen ist er für das Reservationssystem zuständig. Er ist enttäuscht darüber, dass er immer noch keinen festen Vertrag erhalten hat, erzählt aber von anderen Arbeitskollegen, die schon seit 10 Jahren temporär für die SBB tätig seien. Diese Arbeitssituation verunmöglicht ihm jedoch, sich selbst eine Wohnung zu suchen, weshalb er immer noch bei seinen Eltern wohnt. Aufgrund der unregelmässigen Arbeitsbedingungen kann er auch keine Weiterbildung machen, da er diese nicht regelmässig besuchen könnte. Eine Lehrstelle bei der SBB zu finden, ist ebenfalls schwierig, da Herr Iseni erst einen Schulabschluss vorweisen müsste. Herr Iseni hofft in Zukunft auf eine Festanstellung bei der SBB und anschliessend auf eine interne Weiterbildung. Er sucht momentan aber nicht anderweitig nach einer festen Stelle, weil er bei der SBB die Unabhängigkeit seiner Tätigkeit geniesst und nicht permanent unter den Augen eines Vorgesetzten arbeiten muss. Und dann möchte Herr Iseni sich eine eigene Wohnung mieten und auch von seinen Eltern unabhängiger werden.

Herr Karaca

Herr Karaca ist das zweitjüngste von elf Kindern und zum Zeitpunkt des Interviews 22 Jahre alt. In seinem Heimatland hat er die obligatorische Schulzeit abgeschlossen und ein Jahr das Gymnasium besucht, bevor er 17-jährig mit seinen Eltern und einigen Geschwistern in die Schweiz flieht.

Er macht zuerst während drei Monaten einen Deutschkurs und besucht anschliessend für zwei Jahre die Integrationsklasse. Danach entscheidet er sich für ein Motivationssemester. Dieses bricht er nach zwei Monaten ab, weil er eine Arbeit als Küchenhilfe in einem Restaurant findet. Er freut sich, weil er endlich Geld verdienen kann und hat den Wunsch Koch zu werden. Nach drei Monaten gibt er die Stelle als Küchenhilfe jedoch auf, weil die Arbeit nicht seinen Vorstellungen entspricht. Er arbeitet anschliessend während einem Jahr für ein Temporärbüro als Hilfsarbeiter.

Herr Karaca beginnt anschliessend eine Lehre als Heizungssanitär, die er jedoch abbricht. Ausschlaggebend für diesen Entscheid ist v.a. die Berufsschule, die Herrn Karaca Mühe bereitet. Aber auch die Arbeit entspricht nicht seinen Vorstellungen und gefällt ihm nicht sonderlich, was es ihm erleichtert, diesen Entscheid zu fällen.

Nach dem Lehrabbruch findet Herr Karaca eine Stelle in einem Reinigungsunternehmen. Die Arbeit gefällt ihm nicht, aber er will unbedingt sein eigenes Geld verdienen. Ein Jahr lang arbeitet er in diesem Betrieb, dann wird ihm gekündigt, wobei er sich über die Gründe aus Schweigt. Er meldet sich in der Folge beim RAV, das ihn dem Move On zuweist.

Herr Karaca möchte aber kein Beschäftigungsprogramm besuchen, sondern lieber Arbeit suchen und Geld verdienen. Zu Beginn ist Herr Karaca deshalb nicht sonderlich motiviert, das Programm zu besuchen und schwänzt. Gegen Ende seiner Zeit im Move On hat sich dies verändert. "Und dann bin ich immer, immer schlussendlich bin ich immer gegangen, immer". Er lernt im Move On intensiv Deutsch und erweitert seine Deutschkenntnisse. Während er vor dem Move On kaum deutsch gesprochen hat, verändert sich das im Verlauf seines Besuchs im Programm stark und Herr Karaca kommuniziert zunehmend mehr auf Deutsch.

Nach sechs Monaten im Move On findet Herr Karaca eine Praktikumsstelle bei einer grossen Detailhandelskette. Er ist sich inzwischen sicher, dass er unbedingt im Verkauf arbeiten will. Dabei hat Herr Karaca grossen Respekt davor, eine Lehrstelle in diesem Bereich zu suchen. Was die praktische Arbeit anbelangt, ist er zuversichtlich, allerdings hat er grosse Befürchtungen, was die Berufsschule betrifft. Nach der Berufsschulerfahrung als Heizungssanitär ist er äusserst skeptisch, ob seine Sprachkenntnisse ausreichend sind, um der Lehrstoffvermittlung zu folgen. Ein weiterer Punkt, der ihn zum Zweifeln bringt, ist die Vorstellung, drei Jahre lang im gleichen Betrieb zu bleiben. Diese Vorstellung erfüllt ihn mit Unbehagen.

Momentan absolviert Herr Karaca immer noch sein Praktikum und überlegt sich manchmal, ob er nicht doch lieber wieder gehen soll. Seit er den Führerschein hat, denkt er nämlich auch darüber nach, Lastwagenchauffeur zu werden. Allerdings geht er davon aus, dass es sehr teuer ist, die Lastwagenprüfung zu absolvieren, was ihn wiederum davon abhält, seine Berufspläne in diese Richtung zu konkretisieren.

Frau Linder

Frau Linder ist 22 Jahre und hat die Realschule besucht. Nach der Schule macht sie eine Anlehre (Berufsattest) in einem handwerklichen Beruf, weil in diesem Beruf keine Lehre existiert. Während der Anlehre besucht Frau Linder nebenher die Bürofachschule. Sie stellt aber bald fest, dass in dieser Ausbildung vorwiegend theoretisches Wissen vermittelt wird und den Absolventinnen die Praxiserfahrung sowie erforderliche Fremdsprachenkenntnisse fehlen. Noch während der Anlehre schnuppert Frau Linder deshalb in verschiedenen Berufen, weil sie weiss, dass sie nach Lehrabschluss nicht im erlernten Beruf arbeiten will und eine Stelle im Büro ohne Praxiserfahrung schwierig zu finden ist.

Frau Linder findet eine Praktikumsstelle als Pferdepflegerin, worüber sie sich sehr freut. Einen Monat vor Beginn wird die Zusage für den Praktikumsplatz jedoch zurückgezogen und Frau Linder ist in der Folge arbeitslos. Während zwei Wochen arbeitet sie bei Corris und wirbt Spenden für NGOs ein. Sie merkt aber schnell, dass dies kein Job ist für sie. Frau Linder ist während drei Monaten arbeitslos und kommt in ein Beschäftigungsprogramm. Dort erstellt sie hauptsächlich ihre Bewerbungsunterlagen und schreibt Bewerbungsbriefe.

In einem neu eröffneten Restaurant findet sie schliesslich eine Stelle im Service. Leider rentiert das Restaurant nicht wie erhofft, so dass sechs Mitarbeitende entlassen werden, unter ihnen auch Frau Linder. Seither ist Frau Linder von der Angst geprägt, dass sie wieder in einen Betrieb kommt, der aus wirtschaftlichen Gründen Leute entlassen muss, und zwar diejenigen, die sie am liebsten mag.

Frau Linder sucht nach Stellen und Praktika als Pferdepflegerin. Sie gibt diesen Wunsch aber bald auf, da der Verdienst sehr tief ist, ihre Arbeitswege sehr weit und auch die Arbeitszeiten sehr lange sind. Zudem hat sie gesundheitlich Probleme mit dem Rücken. Bevor sie vom RAV beim Move On angemeldet wird, ist sie drei Monate arbeitslos. Frau Linder ist froh, dass sie nun in einem Beschäftigungsprogramm ist, denn "wenn man arbeitslos ist, dann schläft man aus, man lässt sich gehen, man steht vielleicht um elf Uhr auf, macht dann irgendetwas und so. ... Und da muss man wirklich also um sieben Uhr aufstehen, man geht arbeiten, man macht etwas. Und nachher, wenn man dann halt wirklich wieder mal beginnt zu arbeiten, bei einem Arbeitgeber, ist das dann auch wieder ein guter Einstieg, weil man dann halt schon vorher nicht mehr ausschlafen konnte und so... daher ... ja, hat mir das sicher viel gebracht".

Nach zwei Monaten im Move On findet Frau Linder eine Praktikumsstelle. Sie ist sehr ambivalent, einerseits freut sie sich über ihre Stelle, andererseits möchte sie das Move On nicht verlassen. Zum Zeitpunkt des Interviews arbeitet Frau Linder seit zwei Wochen an ihrem Praktikumsplatz. Wenn sie ein dreijähriges Praktikum absolvieren würde, könnte sie im Anschluss eine Einsteigerlehre als Tierpflegerin machen. Für Frau Linder kommt das aber nicht in Frage, da sie sich finanziell für lange Zeit stark einschränken und "wieder unten durch" müsste. Sie sieht dieses Praktikum eher als eine Art Zwischenlösung und plant anstatt der drei Jahre nur ein einjähriges Praktikum. Anschliessend möchte sie eine Lehrstelle als Topfpflanzengärtnerin machen, mit der Suche hat sie aber noch nicht begonnen und sie ist sich auch noch nicht ganz sicher, ob es wirklich das ist, was sie möchte.

Herr Llukari

Herr Llukari ist zum Zeitpunkt des Interviews 24 Jahre alt. Das Programm Move On besuchte er vor vier Jahren mit einem Unterbruch von 2 Monaten.

Herr Llukari beginnt nach der Schule eine Lehre als Maurer im Betrieb, in dem auch sein Vater angestellt ist. Nach eineinhalb Jahren bricht er die Lehre ab, weil er merkt, dass ihm dieser Beruf nicht zusagt. Über das RAV erhält er Arbeitslosengeld und versucht erfolglos, temporäre Arbeitsstellen zu bekommen. So jung, ohne Lehre und ohne Erfahrung sei es schwierig gewesen, etwas zu finden.

Nach einem Jahr Arbeitslosigkeit bringt ihn, so Herr Llukari, der RAV-Berater ins Move On, unfreiwillig zunächst einmal, wie er betont. Ein Freund von ihm war dort gewesen, es hatte ihm nicht gefallen. Herr Llukari gewöhnt sich schnell ein und nutzt die Zeit im Move On, schreibt Bewerbungen und erhält eine temporäre Anstellung als Pneumonteur. Dort arbeitet er zwei Monate und ist der Letzte, den sie bei Saisonende wegschicken. Er hat sowohl bei der Arbeitstelle als auch damit verbunden bei der Temporärfirma einen guten Eindruck hinterlassen. Deshalb wird er angefragt, ob er eine temporäre Tätigkeit im Autoservice übernehmen kann. Er überlegt es sich und lehnt ab, weil er in diesem Bereich keine Erfahrung mit bringt und damit nicht qualifiziert ist. Nach Ablauf der Beschäftigung als Pneumonteur nimmt Herr Llukari zunächst das Programm Move On wieder auf und sucht von dort aus wieder nach einer geeigneten Arbeitsstelle. Es bieten sich ihm zwei interessante Möglichkeiten, auf dem Flughafen oder bei der Post eine Arbeit aufzunehmen. Jedoch ist er aufgrund eines Autounfalls im Strafregister registriert, weshalb er die Voraussetzungen für die Stellen nicht erfüllt und ihm damit diese Chancen entgehen.

Am Ende der Laufzeit von Move On ist er in der komfortablen Lage, dass er sich zwischen vier Stellenangeboten entscheiden kann. Er wägt ab und entscheidet sich für die Stelle in einer Garage, die auf eine Automarke spezialisiert ist. Diese Stelle kommt seinem Traumberuf „Automechaniker“ am nächsten bzw. er geht davon aus, dass sich ihm langfristig die Möglichkeit bietet, dieses Ziel zu erreichen. „Das war eben das, was ich suchte. Ich habe mich darauf eingestellt und habe darum gekämpft“.

Herr Llukari beginnt dort als Autoputzer und betont, dass er sich jedes Jahr gesteigert hat: „Und jetzt bin ich wie ein Mechaniker“. Zum Zeitpunkt des Interviews arbeitet er bereits seit vier Jahren in der Garage. Er ist immer wieder am Schauen, wie er sich weiterbilden kann. Gegebenenfalls möchte er noch den LKW-Führerschein machen, auf den er sich in der Theorie bereits im Move On angefangen hat, vorzubereiten. Er wird von seinem Chef aufgrund seiner Motivation geschätzt. Als er beim Move On vorbei geht, um sein Zwischenzeugnis zu besprechen, macht ihn der beratende Mitarbeiter im Move On darauf aufmerksam, dass er einen Fähigkeitsausweis erwerben kann, wenn er fünf Jahre lang in derselben Branche gearbeitet hat. Dies zu erreichen, und damit eine Lehrabschlussprüfung ablegen zu können, ist nun sein Ziel. Langfristig möchte er selbständig eine Garage führen und für seine Familie (finanziell) sorgen. Im Sommer hat er geheiratet. Er sieht sich selbst als zielstrebige Person, die die Kraft hat, ihre Ziele zu erreichen. Er ist für seine Zukunft guter Dinge und geht davon aus, dass „wenn man wirklich kämpft, also wenn man wirklich Ziele sieht, dann schafft es jeder“.

Frau Mabutu

Frau Mabutu ist 1985 geboren und zum Zeitpunkt des Interviews 26 Jahre alt. Am Programm Move On hat sie von Herbst bis Sommer teilgenommen. Die Zeit im Programm bezeichnet sie wiederholt als „gute Zeit“.

Frau Mabutu kam mit 16 Jahren mit ihren Eltern und Geschwistern in die Schweiz. Sie hat in ihrem Heimatland die obligatorische Schule besucht. Die ersten eineinhalb Jahre in der Schweiz besucht sie eine Integrationsklasse und lernt dabei Deutsch.

Danach arbeitet sie als Pflegehelferin in einem Altersheim. Ihr Plan ist, eine Ausbildung zur Pflegeassistentin zu absolvieren und sich dann systematisch weiterzubilden, um schlussendlich als Krankenschwester arbeiten zu können. Die Leiterin des Altersheimes ermöglicht, dass sie den praktischen Teil ihrer Ausbildung in dem ihr bereits bekannten Altersheim absolvieren kann. Kurz vor Ende der Ausbildung zur Pflegeassistentin hat Frau Mabutu einen Unfall, der ihre körperliche Belastbarkeit bis heute einschränkt. Mit diesem Unfall geht des Weiteren die Verzögerung des Ausbildungsabschlusses einher.

Nach Ende der Ausbildung erhält sie aufgrund ihrer körperlichen Einschränkung keine Anstellung. Im Rahmen der Berufsberatung wird ihr zu einer Umschulung geraten. Sie entscheidet sich daraufhin, den Sekundarschulabschluss nachzuholen.

Nach Ablauf der Taggeld-Zahlung wird das RAV für die Begleitung von Frau Mabutu zuständig. Über 100 Bewerbungen, die sie in dieser Zeit verschickt, führen alle nicht zum Erfolg, was ausgesprochen deprimierend für Frau Mabutu ist. Daraufhin empfiehlt der RAV-Berater die Teilnahme am Programm Move On. Die Erwartung von Frau Mabutu ist, über dieses Programm eine Lehrstelle zu erhalten.

Frau Mabutu nimmt halbtags am Programm teil und besucht weiter die Schule. Die grösste Herausforderung ist für sie in dieser Zeit, ihre Ängste zu überwinden. Durch die vielen erfolglosen Bewerbungen und die lückenhaften Sprachkenntnisse hat ihr Selbstbewusstsein sehr gelitten. Als sie mit Unterstützung im Move On einen Teilzeit-Arbeitsplatz im Service findet, der ihr ermöglicht, die Schule weiterzumachen, beendet sie das Programm. Sie betont dabei, dass sie viel Unterstützung darin erfahren hat, einen Perspektivenwechsel auf ihre eigene Leistung vorzunehmen, nämlich, mehr auf das zu schauen, was sie kann und was gut ist, statt primär darauf, was sie nicht kann und was schwierig ist.

Zum Zeitpunkt des Interviews macht Frau Mabutu eine Umschulung über die IV, mit der sie ein Handelsdiplom erreichen kann. Im Rahmen dieser Umschulung arbeitet sie in der Verwaltung. Sie fühlt sich dort sehr wohl. Die Umschulung endet im Frühjahr 2012. Ihre Perspektiven sind schwer für sie einzuschätzen. Sie selbst sieht die lückenhaften Deutschkenntnisse nach wie vor als einen Stolperstein in ihrer beruflichen Einmündung an. Sie wünscht sich, dass sie an ihrem aktuellen Arbeitsplatz eine feste Stelle erhält, wenn ein Mitarbeiter in Pension geht.

Frau Mabutu möchte nicht mit dem Schicksal hadern, sondern sich den neuen Herausforderungen stellen, das Beste aus ihrer Situation machen und sieht die Bewältigung schwieriger Erfahrungen als Kompetenzerwerb an.

Herr Vecellio

Herr Vecellio ist zum Zeitpunkt des Interviews 24 Jahre alt und war vor zwei Jahren für fünf Monate im Programm Move.

Nach Ende der obligatorischen Schulzeit absolviert Herr Vecellio das zehnte Schuljahr. Danach arbeitet er über mehrere Jahre jeweils als Praktikant in verschiedenen Arbeitsfeldern der Pflege wie im Spital, im Altersheim und im Behindertenheim. Sein Ziel, in der Pflege eine Lehre beginnen zu können, lässt sich nicht realisieren. Ihm werden immer wieder ausschliesslich Praktika angeboten und „danach ging es dann nie weiter“. Er empfindet es selbst als „hängen bleiben“ und beschreibt eine Abwärtsspirale in der Form, dass er von einer zur anderen Arbeitsstelle immer tiefer in ein Loch gefallen sei.

Über das RAV wird er ans Move On verwiesen. Herr Vecellio hat psychische Probleme, die sich u.a. an selbstverletzendem Verhalten zeigen und er gerät in Konflikte mit anderen Teilnehmenden. Als er einen Teilnehmer mit einem Spruch beschimpft, den die Mitarbeiter des Move On für inakzeptabel ansehen, muss er das Programm verlassen. Er empfindet es bis heute als unfair, dass er hinausgeworfen wurde.

Herr Vecellio schätzt sich eher als grobmotorisch veranlagter Mensch ein, allerdings hat er in der Zeit im Move On sehr viel Feinarbeit und Geduld aufgewendet um ein Ritterschild handwerklich zu erarbeiten. Herr Vecellio interessiert sich sehr für das Mittelalter, sammelt diesbezüglich Gegenstände und besitzt mehrere Schilder.

Nach Verlassen des Move On schreibt er weiter Bewerbungen. Er findet einen Praktikumsplatz im Altersheim und anschliessend noch ein weiteres Praktikum. Danach findet er keinen Anschluss mehr.

Herr Vecellio hatte als junger Mann, als er mit seinem Grossvater holzen ging, einen Unfall und hat sich dabei die Rückenwirbel verletzt. Aufgrund der damit verbundenen zunehmenden orthopädischen und seinen psychischen Problemen rät ihm der Hausarzt zu einer IV-Abklärung. Es dauert zwei Jahre, bis sein Antrag angenommen wird. In dieser Zeit ist Herr Vecellio ohne Arbeit zu Hause.

Zum Zeitpunkt des Interviews befindet sich Herr Vecellio in einer Tagesklinik. Seine Perspektive ist, zunächst einen geschützten Arbeitsbereich im von der IV-Beratung vorgeschlagenen Bereich der Hauswirtschaft zu suchen. Für ihn ist es derzeit wichtig, in einer Einrichtung mit geschultem, psychologischem Personal zu sein und an seinen psychischen Themen zu arbeiten. Die berufliche Einmündung steht für ihn derzeit (noch) nicht im Vordergrund, sondern die Stabilisierung und Heilung als Grundvoraussetzung für eine berufliche Entwicklung. Im Jahr 2012 möchte er eine Lehre in der Hauswirtschaft beginnen. Sein Ziel ist, eigenes Geld zu verdienen und dann eine Lehre in der Pflege zu beginnen. Auch würde er gerne irgendwann mal noch die Autoprüfung machen. Er bedauert, dass dies bislang nicht möglich war, da es stets für ihn eine Frage des Geldes war. Hatte er Arbeit und Geld gehabt, war die Zeit nicht da. Hatte er Zeit, hatte er nicht ausreichend Geld um die Stunden und die Prüfung zu finanzieren.

Herr Yurisevic

Herr Yurisevic ist zum Zeitpunkt des Interviews 23 Jahre alt. Er hat das Programm Move On von April bis Sommer über 3 Monate hin besucht.

Herr Yurisevic hat an die obligatorische Schulzeit ein 10. Schuljahr angehängt. Nach dem Schulabschluss beginnt er aus seiner Sicht eine sehr anspruchsvolle Lehre als Kältemonteur. Mit der Firma hatte er es nicht so gut. Herr Yurisevic engagiert sich sehr, macht jeden Tag Überstunden, ist morgens pünktlich da, doch all dies wird vom Lehrmeister nicht honoriert, sondern als selbstverständlich angesehen. Heute geht Herr Yurisevic davon aus, dass der Lehrmeister nicht in der Lage war, mit jungen Menschen umzugehen. Zum Zeitpunkt der Lehre jedoch belastet es ihn sehr, dass der Lehrmeister ihm die Schuld für seine schlechte Laune gibt „er hat immer gesagt, er motiviere sich jeden Tag am Morgen selbst und wenn er mich sehe, dann sei all seine Selbstmotivation den Bach runter“. Herr Yurisevic versucht sich nichts anmerken zu lassen, leidet aber unter dieser Situation und seine schulischen Leistungen verschlechtern sich fortlaufend und werden zum Problem. Als ein neuer Chef kommt, wird der Lehrmeister entlassen, doch das Beschäftigungsverhältnis mit Herrn Yurisevic wird nach einem dreiviertel Jahr Lehre im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst. Herr Yurisevic sagt, er habe zu diesem Zeitpunkt nicht mehr versuchen wollen „auf den letzten Drücker“ seine Noten noch zu verbessern. Im Rückblick resümiert er, dass er sich während dieser Lehre sehr viel zugemutet habe und einen schlechten Start in das Berufsleben hatte.

Nach dem Lehrabbruch beginnt er, an Schlaflosigkeit zu leiden. Er ist arbeitslos und besucht nacheinander verschiedene Beschäftigungsprogramme. Er macht verschiedene Praktika und arbeitet dann temporär in einem Call Center im Bereich Verkauf.

Im Jahr 2009 verlässt er das Elternhaus bzw. wird in Verbindung mit Gewalt und Handgreiflichkeiten hinaus geworfen. Daran schliesst sich eine Zeit der Obdachlosigkeit an.

Ins Programm Move On wird Herr Yurisevic durch die Sozialhilfe vermittelt. Er lebt zu dieser Zeit in einem Wohnheim für Obdachlose. Die grösste Herausforderung für ihn ist es, morgens aufzustehen. Die Medikamentierung, die er zu dieser Zeit aufgrund seiner Schlafprobleme hat, kollidiert mit den Anforderungen bei Move On. Da er nur 33% der Zeit anwesend ist, wird gemeinsam befunden, dass eine weitere Teilnahme am Programm nicht sinnvoll ist.

An das Move On schliesst sich erneute Arbeitslosigkeit und Obdachlosigkeit an. Für ihn hat das Finden einer Wohnung oder einer Bleibe Priorität, da ihm dies überhaupt die Grundlage oder den Ausgangspunkt für alles Weitere gibt. So erklärt er „Aber wenn man ständig zusehen muss, wo man wohnt und wenn man nicht sicher ist, wo man am nächsten Tag schläft, dann hat man auch – dann hat man auch keine Lust, sich irgendwie um eine fixe Arbeitszeit zu kümmern. Ich wollte dann zuerst einmal einen Unterstand haben, bevor ich mich wieder – bevor ich mich wieder integrativ mache – sozusagen“.

Zum Zeitpunkt des Interviews lebt Herr Yurisevic in einem Zimmer, das ihm über eine Beratungsstelle für sozial schwächer Gestellte vermittelt worden ist. Er ist weiterhin auf Wohnungssuche, gerne eine 1,5 Zimmer-Wohnung, kann sich aber auch vorstellen, in eine Wohngemeinschaft zu ziehen. Er macht dabei jedoch die Erfahrung, dass sehr viele Menschen misstrauisch sind, wenn er sagt, dass er vom Sozialamt kommt bzw. die Miete vom Sozialamt bezahlt wird. Perspektivisch ist sein Ziel, ein Loft in Zürich zu besitzen, vielleicht auch zusammen mit Kollegen. Er braucht keine Medikamente mehr zu nehmen. Er hat ein Praktikum in einer Schreinerei begonnen, das ihm vom Sozialamt zugewiesen wurde. Dies wird sechs Monate dauern. Parallel dazu erhält er in einer Einrichtung Coaching bzw. Begleitung in der Bewältigung alltäglicher Probleme. Seine Idee ist, danach eine Lehre anzutreten oder gleich arbeiten zu gehen. Viel Zeit verbringt er mit Recherchen für ein Buch. Im Move On ist er auf die Idee gekommen und wurde darin unterstützt, ein postapokalyptisches Buch über Meteoriteneinschläge und Aliens zu schreiben. Seine Idee ist, eigene Vorstellungen zu beschreiben, was im Jahr 2012 passieren wird und dies mit verschiedenen Mythologien und Kulturen zu verknüpfen.

Herr Zumstein

Herr Zumstein ist zum Zeitpunkt des Interviews 28 Jahre alt. Nach der Sekundarschule macht er eine technische Lehre. Er hat diese Lehre begonnen, weil er damals in Zeiten der Lehrstellenknappheit keine andere Lehrstelle, die ihm besser zugesagt hätte, gefunden hat. Er betont im Interview mehrmals, dass ihm der gewählte Beruf nicht gefallen habe. Nach der Lehre geht er in die RS und findet nach Abschluss den Einstieg in den Arbeitsmarkt nicht. Es schliesst sich ein Jahr Arbeitslosigkeit an. Das RAV schickt ihn in ein Beschäftigungsprogramm, in dessen Rahmen er bei einer Non-profit Organisation arbeitet. Nach einem Jahr Arbeitslosigkeit findet er eine Stelle in seinem erlernten Beruf bei einer grossen Firma. Dort gefällt es ihm nicht; er fühlt sich unwohl und macht Mobbing Erfahrungen. Trotz dieser negativen Arbeitserfahrungen in der Firma will er nicht selbst kündigen, sondern er verhält sich so, dass ihm gekündigt wird, damit er gegenüber dem RAV nicht in Erklärungszwang gerät. Diese negative Arbeitserfahrung führt dazu, dass er nicht mehr in seinem erlernten Beruf arbeiten will. Er beginnt sich nach Alternativen umzusehen und beschliesst eine zweijährige Handelsschule zu besuchen. Während dieser ersten Zeit der erneuten Arbeitslosigkeit hätte er beinahe eine Stelle erhalten, wenn er seine Weiterbildung aufgegeben hätte. Dazu ist er aber nicht bereit, sodass er weiterhin auf Arbeitslosenunterstützung angewiesen ist. Herr Zumstein arbeitet dann ein Jahr lang in der Gepäcksortierung des Flughafens, bevor ihn das RAV Move On zuweist. Er besucht das Programm aber nur zu 80%, da er gleichzeitig noch seine Weiterbildung an der Handelsschule besucht.

Nach der regulären Zeit von sechs Monaten bei Move On ist Herr Zumstein stellenlos. Er erhält die Möglichkeit, Move On um drei Monate zu verlängern. In diesen drei zusätzlichen Monaten findet er aber auch keine Stelle, so dass er das Programm verlässt und weiterhin arbeitslos ist. Ein halbes Jahr nach seinem Ausscheiden bei Move On schliesst er seine Weiterbildung an der Handelsschule ab. Nun verfügt er über einen anerkannten Abschluss im Bürobereich, hat in diesem Arbeitsfeld jedoch keine Praxiserfahrung. Herr Zumstein entscheidet sich deshalb, ein Praktikum zu suchen um Praxiserfahrung zu gewinnen. Er findet einen sechsmonatigen Praktikumsplatz in einem medizinischen Zentrum und kann anschliessend ein weiteres sechsmonatiges Praktikum in einem Spital absolvieren. Nach diesen Praktika ist er erneut zwei Monate arbeitslos, bevor er eine befristete Stelle im technischen Dienst einer sozialen Institution findet. Aufgrund von Umstrukturierungen ist es nicht möglich, dass die befristete Stelle in eine feste Stelle umgewandelt wird und Herr Zumstein ist erneut für kurze Zeit arbeitslos.

Seit 5.5 Monaten arbeitet Herr Zumstein zu 100% an der Kasse einer Tankstelle, was er selbst als peinlich empfindet. Eigentlich hätte er sich eine andere Arbeit gewünscht, aber für ihn ist jede Stelle besser, als arbeitslos zu sein, denn seit seiner Anstellung bei der Autofirma bezeichnet er diesen Job als erste richtige Stelle. Belastend sind für ihn die unregelmässigen Arbeitszeiten, gelegentlich muss er morgens früh um 4.30 Uhr beginnen oder endet abends um 23.30 Uhr. Auch die Freitage sind in unregelmässigen Abständen über alle Wochentage verteilt. Diese Arbeitsbedingungen wirken sich erschwerend auf eine mögliche Weiterbildung aus, da er diese nicht regelmässig besuchen könnte. Bis jetzt ist Herr Zumstein beruflich aber immer noch orientierungslos. Er weiss immer noch nicht, welche Richtung er beruflich einschlagen soll und leidet darunter, mit 28 Jahren beruflich noch ziellos zu sein. Ausschliesslich im Büro arbeiten möchte er nicht, da er das als zu langweilig empfindet. Eine Stelle in seinem erlernten Beruf zieht er auch nicht in Betracht, dahingegen könnte er sich eine Aus- oder Weiterbildung im Informatikbereich vorstellen. Herr Zumstein möchte im "Leben jetzt ein bisschen Fuss fassen. (...) In Ruhe den Job machen und Geld verdienen". In ein bis zwei Jahren möchte er dann eine Ausbildung in Angriff nehmen, aber auch einen Sprachaufenthalt in Amerika könnte er sich vorstellen und privat wünscht er sich in Zukunft eine "vernünftige" Frau, mit der er eine Familie gründen kann.

5. Auswertung des empirischen Materials

Die jungen Erwachsenen, die das Programm Move On besuchen, weisen keine geradlinigen sondern diskontinuierliche Bildungsverläufe auf. Dabei ist den im vorhergehenden Kapitel gezeichneten Porträts zu entnehmen, dass Diskontinuitäten sowohl bezogen auf nicht gelungene oder verzögerte Einstiege wie auch bezogen auf sogenannte Verlaufsdiskontinuitäten anzutreffen sind.

Die jungen Frauen und Männer haben einen geringen Qualifizierungsgrad, befinden sich oft in prekären Beschäftigungssituationen, übernehmen Hilfsarbeiten oder sind temporär beschäftigt. Sie können bislang auf eine geringe Berufserfahrung zurückgreifen und sind bei Entlassungen oft unter den Ersten, die ihre Stelle verlieren. Wenn sie arbeitslos werden, stehen sie häufig vor grossen Schwierigkeiten, eine Anschlusslösung zu finden.

Die Schwierigkeiten der jungen Erwachsenen bei der Stellensuche sind u.a. darauf zurückzuführen, dass sie oft keine abgeschlossene Ausbildung haben, sei es, dass sie gar nie eine Lehre begonnen haben (Einstiegsdiskontinuität), oder dass sie die Lehre oder Attestlehre abgebrochen haben (Drop out). Gründe für die Lehrabbrüche sind beispielsweise Konflikte im Betrieb oder Schwierigkeiten in der Berufsschule.

Im Folgenden werden die Rückmeldungen bzw. Aussagen der ehemaligen Teilnehmenden auf Stationen und Themen hin fokussiert und mit anderen Studien abgeglichen.

5.1 Move On – Eintritt

Die jungen, arbeitslosen Erwachsenen können sich nicht selbst beim Move On anmelden, der Zugang erfolgt entweder über eine Zuweisung durch das RAV oder die gemeindlichen Sozialdienste. Gemeinsam ist allen Teilnehmenden, dass sie über eine kürzere oder längere Zeit, bzw. wiederholt von Arbeitslosigkeit betroffen waren.

Zahlreiche Studien (Jahoda, Lazarsfeld, & Zeisel, 1982 (1933); Schels, 2007; Solga, 2004) haben sich mit den individuellen und gesellschaftlichen Auswirkungen von Arbeitslosigkeit im Allgemeinen und im Speziellen auf Jugendliche und junge Erwachsene beschäftigt. Für junge Erwachsene, deren berufliche Laufbahn von Diskontinuitäten und Arbeitslosigkeit geprägt ist, besteht die Gefahr, dass sie Arbeitslosigkeit als Misserfolg und eigenes Versagen erleben (Solga, 2004).

Die meisten der ehemaligen Teilnehmenden beschreiben retrospektiv die Zeit vor Eintritt in das Move On und zum Teil auch während des Move On als „eine schwierige Zeit“ oder „keine gute Zeit“, in der sie sehr viele Probleme hatten. Sie thematisieren allesamt Arbeitslosigkeit als einen Zustand, unter dem sie sehr gelitten haben, der sie in ihrem Selbstwertgefühl in Frage stellt, und der mit fortlaufenden Erfahrungen von fehlender Wertschätzung und Stillstand verbunden wird. Einige Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben nach einem Lehrabbruch keinen geeigneten Wiedereinstieg finden können, andere sind von einem Praktikum zum anderen „vertröstet“ worden, wiederum andere wurden als ungelernete Arbeiterinnen oder Arbeiter entlassen. Allen gemeinsam ist, dass Arbeitslosigkeit als psychische Belastung erlebt wird.

"Und dann...weil ich eben früher schon einmal arbeitslos war, dachte ich dann eben, nein, es ist nicht gut, wenn ich arbeitslos bin und nichts zu tun habe. Weil ich dann nur wieder Angst vor dem Arbeiten kriege. Dass, wenn ich eine Stelle habe - also, wenn ich ein Angebot bekomme, das ich das dann ausschlage, weil ich Angst habe, zu versagen. Wenn man zu lange arbeitslos ist, bekommt man wirklich Angst. Und dann dachte ich eben, nein, ich brauche jetzt einfach irgendein Beschäftigungsprogramm, oder." (Herr Zumstein 5-11)

"Arbeitslos ist das Schlimmste. Man hat jeden Tag so einen Druck, jedes Mal wenn das Telefon klingelt, zuckt man zusammen, huh, was wollen die jetzt wieder?

Interviewerin: Also, dass es das RAV ist, oder dass es eine Firma ist?

"Ja, beides, ja. Nein, vor allem das RAV. Wenn die anrufen, ...ja, wir haben da irgend einen Goodie-Job für Sie, oder...oder... nein, das ist mühsam (Herr Zumstein 626-628)

Arbeitslosigkeit stellt die Betroffenen zudem vor die Herausforderung, ihren Tagesablauf neu zu gestalten.

"Weil...es ist wirklich, wenn man halt arbeitslos ist, dann schläft man aus, man lässt sich gehen, man steht vielleicht um elf Uhr auf, macht dann irgend was und so... Und da muss man wirklich also sieben Uhr aufstehen, man geht arbeiten, man macht etwas. Und nachher, wenn man dann halt wirklich wieder mal beginnt, zu arbeiten, bei einem Arbeitgeber, ist das dann auch wieder ein guter Einstieg, weil man dann halt schon vorher nicht mehr ausschlafen konnte und so... " (Frau Linder 138-146)

Die Arbeitslosigkeit kann nicht nur für die jungen Erwachsenen selbst, sondern auch für ihr familiäres Umfeld belastend sein. Insbesondere für Eltern scheint es nicht immer einfach zu akzeptieren, dass ihr Kind arbeitslos ist und erneut auf (finanzielle) Unterstützung angewiesen ist. Die (finanzielle) Unterstützung durch die Eltern kann das psychische Wohlbefinden der jungen Erwachsenen stabilisieren, andererseits kann sie aber auch Spannungen hervorrufen und Konflikte schüren (Häfeli & Schellenberg, 2009; Schellenberg & Häfeli, 2009; Schels, 2007).

"Ja, ich meine, es ist so. Meine Mutter hat mich gleich angeschrien. Ja, ich meine, sie hat auch Recht. Also, was jemand mit 21-, 22-jährig zu Hause macht... das ist ein bisschen blöd. Ja, jede Mutter ist so, nicht nur meine, glaube ich, oder? Fast jede. War nicht gut, arbeitslos zu sein, war nicht gut. Langweilig. Aber jetzt ist ... besser. Viel besser." (Herr Burek 375-378)

Neben dem RAV erfolgt die zweite Zugangsmöglichkeit in das Programm Move On über die gemeindlichen Sozialdienste. Diese Dienste können ausgesteuerte junge Erwerbslose für das Programm Move On anmelden.

"Das Programm wurde mir vorgeschlagen, von den Sozialen Diensten. Die hatten das irgendwie drin und haben mir das auch gleich vorgeschlagen, weil ich damals schon auf Lehrstellensuche war, Jobsuche... Und ich habe mir das angeschaut und fand, es sei eine gute Idee, damit wieder einzusteigen. (...) Die [meisten] sind von der Arbeitslosenkasse her gekommen oder auch vom Sozialamt. Vom Sozialamt aus. Ich war, glaub ich, der Einzige, der vom Sozamt aus... also von der Sozialkasse aus kam, glaub ich." (Herr Yurisevic 22-25 und 733-735)

Baur (2003) warnt im Zusammenhang mit der beruflichen Integration von Sozialhilfebezügerinnen und -bezügern, vor überhöhten Erwartungen. Sie geht davon aus, dass mit arbeitsmarktlichen Massnahmen 20% oder weniger der Sozialhilfebeziehenden gefördert werden können, und dass höchstens ein Drittel der Massnahmeteilnehmenden der Übergang in den regulären Arbeitsmarkt gelingt. Dies gilt auch für sehr gute Angebote, da diese Zielgruppe einerseits eine Kumulation persönlicher Defizite aufweist und andererseits der Arbeitsmarkt für solche Gruppen verschlossen ist.

5.2 Motivation und Pflichtkontext

Die meisten Interviewpartnerinnen und -partner formulierten den Wunsch, so schnell als möglich Arbeit zu finden und kein Programm zur vorübergehenden Beschäftigung besuchen zu müssen.

"Dann war ich eine Zeit lang arbeitslos. Beim RAV angemeldet und nach einem Jahr oder so... ich bin mir nicht mehr sicher, hat mich dann das RAV dorthin gebracht. Also nicht freiwillig. Ich wollte eigentlich zuerst nicht freiwillig dorthin." (Herr Iseni 8-12)

Massnahmen zur Arbeitsintegration werden von Arbeitslosen oft auch als Zwangsmassnahme empfunden. Auch wenn die jungen Erwachsenen unter ihrer Arbeitslosigkeit leiden, ist nicht bei allen die Bereitschaft vorhanden, ein Beschäftigungsprogramm zu besuchen.

Mehrere Absolventen betonen, dass sie nicht freiwillig ins Move On gingen, sondern dass sie gezwungen wurden.

Nicht nur die RAV-Beraterinnen und Berater oder die gemeindlichen Sozialdienste üben teilweise Druck auf die jungen Erwachsenen aus, an einem Programm teilzunehmen, sondern auch externe Rahmenbedingungen wie z.B. Geldmangel, können dazu führen, dass sich die Teilnehmenden in einem Zwangs- oder Pflichtkontext mit stark eingeschränkter Handlungsautonomie fühlen.

In mehreren Studien wird darauf hingewiesen, dass junge Arbeitslose die finanziellen Einschränkungen als die grösste Belastung erleben, da ihre Freizeitaktivitäten und Konsummöglichkeiten eingeschränkt sind (Álvaro & Garrido, 2003; Kieselbach, Beelmann, & Stitzel, 2000; Schels, 2007). Schels (2007) betont, dass die finanzielle Lage von jungen Erwachsenen nicht nur von ihrem Erwerbsstatus abhängt, sondern oft auch von den finanziellen Ressourcen der Eltern, und ob sie diese für die Unterstützung ihrer Kinder verwenden. Einige Absolventinnen und Absolventen, die anfänglich eine eher negative Einstellung gegenüber dem Programm Move On hatten und lieber "Geld verdienen" wollten, haben das Elternhaus verlassen und sich eine eigene Wohnung bzw. ein WG-Zimmer gemietet. Aufgrund familiärer Spannungen wollen sie weder zurück ins Elternhaus ziehen, noch können sie auf die finanzielle Unterstützung der Eltern zählen, da diese zum Teil selber auf Unterstützung angewiesen sind.

"Aber ich bin nicht gerne gegangen am Anfang. Die ersten zwei, drei Monate war ich ein bisschen... Also ja, und dann... ja... und dann ging es besser nach zwei, drei Monaten".

Interviewerin: Warum wollten Sie nicht gehen?

"Ja, wollte eine Arbeit suchen, Geld verdienen." (Herr Karaca 5-11)

Wer zuvor arbeitslos war und auf der Strasse lebte, für den kann ein Programmbesuch mit einer Tagesstruktur den Charakter einer Erwerbsarbeit annehmen und mit dem Gefühl von Autonomieverlust einhergehen. Die Tage können nicht mehr wie bis anhin relativ frei gestaltet werden, sondern die Teilnehmenden sind von Montag bis Freitag in eine Struktur eingebunden. Aepli et al. (2003) weisen in diesem Zusammenhang darauf hin, dass die Arbeitslosen die Programmteilnahme als eine Form von Arbeit erleben können.

"Ja, ich musste dort hingehen, also. Ich habe keine andere Wahl gehabt, sonst kein Geld. Ja. Das ist... ja, wie Arbeit. Ich musste jeden Tag dorthin, also Montag bis... Freitag, normalerweise." (Herr Yurisevic 5-9)

In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob die Teilnehmenden in einem solchen Zwangs- oder Pflichtkontext motiviert werden und positive Erfahrungen im Programm machen können. In der Motivationsforschung gibt es je nach disziplinärer Ausrichtung eine Vielzahl verschiedener Ansätze, die zu erklären versuchen, was den Menschen antreibt und sein Verhalten aufrecht erhält.³

"Ja, manchmal habe ich... überhaupt nicht motiviert. Nicht motiviert. Ich hatte keine Lust für nichts. Einfach nur zu Hause sitzen und so... (...) Nein. Ich hoffe, es kommt nie mehr so was. Das ist nicht gut."

Interviewerin: Haben da die Mitarbeiter Sie nicht motivieren können, öfters zu kommen?

"Doch doch, die kamen immer... sicher. Aber, wenn man keine Lust hat, also... was Wörter sind, nützt nichts. Reden überhaupt nichts." (Herr Burek 193-204)

Das Rubikonmodell der Willens- und Handlungspsychologie geht davon aus, dass emotionale Bewertungen die Willensbildung beeinflussen, und dass die Umsetzung von Start- und Durchhalteversätzen von einer positiven emotionalen Bewertung und einem

³ Gemäss Lewin wirken personale Eigenschaften (biologische und psychosoziale sowie implizite und explizite Motive) und situative Eigenschaften zusammen auf Motivationsprozesse und lösen Handeln aus (Heckhausen & Heckhausen, 2006). Motivationspsychologische Ansätze gehen von positiven und negativen Anreizen aus (Schneider & Schmalt, 2000)

Annäherungsmodus abhängig ist. Beim Annäherungsmodus nehmen wir uns positiv besetzte Ziele vor, die mit positiven Gefühlen einhergehen (Bayer und Gollwitzer 2000 in: Zobrist 2009). Für eine nachhaltige Veränderung ist es deshalb unabdingbar, dass ein positiver Sinngehalt ersichtlich ist. "Druckausübung kann dazu führen, dass in der Phase der Willensbildung neue Absichten geprüft werden. Für die spätere Umsetzung hingegen, wirkt Druck und Zwang eher hinderlich. Zudem behindert Zwang und Fremdbestimmung die für jede Zielerreichung notwendige intakte Selbstwirksamkeitserwartung" (Zobrist, 2009, p. 3). Dies lässt sich gut am Interview von Herrn Burek aufzeigen. Herr Burek wollte nicht am Programm teilnehmen, wurde dann aber vom RAV dort angemeldet und ging widerstrebend hin.

"Ah, wenn ich dort war, dann war ich irgendwie... Ich meine, wenn man es so sagen will, wenn ich keine Lust hatte, dann ging ich nicht. Bei mir war das so. Wenn ich überhaupt keine Lust hatte, das geht... wenn ich... das... weiss nicht... aber, wie soll ich sagen? Das war gut. Hat Spass gemacht. Ich habe immer mitgemacht, fast immer. Obwohl... es vielleicht nicht so spannend war. Oder nicht... manchmal war es auch nicht so gut. Aber ich habe mitgemacht." (Herr Burek 237-242)

Herr Burek nahm dann am Programm teil, wenn er Lust dazu hatte und motiviert war. Er betont aber, dass er gerne ins Move On ging, weil man dort "Verständnis" für seine Absenzen zeigte. Allerdings hat er das "Verständnis" so weit ausgereizt, dass er das Programm vorzeitig verlassen musste. Am Beispiel von Herrn Burek zeigt sich, dass Druck und Zwang einen vermeidenden Motivationsmodus ausgelöst haben und angestrebte Veränderungen nicht nachhaltig und zielführend umgesetzt werden konnten.

Neben den Teilnehmenden, die sich explizit gegen eine Programmteilnahme aussprechen, finden sich auch solche mit einer eher passiven Haltung, was sich in Formulierungen wie "ich wurde dorthin geschickt", "ich wurde angemeldet" oder "ich wurde dorthin gebracht". ausdrückt. Von ihnen heben sich Aussagen anderer Teilnehmenden ab, die sich beim RAV aktiv nach der Teilnahme an einem Beschäftigungsprogramm erkundigt haben.

Die Motivation von Teilnehmenden ist keine statische Grösse, sondern kann sich im Verlauf des Programmbesuchs verändern. Die Analyse der Interviews zeigt, dass die Startvorsätze einiger Absolventinnen und Absolventen für Veränderungen zwar teilweise negativ geprägt waren, sich während des Programmbesuchs aber ins Positive verändert haben. Auch die RAV-Beraterinnen und Berater, die mit dem Programm vertraut sind, scheinen immer wieder die Erfahrung zu machen, dass sich junge Erwachsene zuerst gegen die Teilnahme im Programm stellen, nachher aber positive Erfahrungen machen.

"Ja schon. Ja... ich... jaja. Sie [die RAV-Beraterin] hat gesagt, es kommt gut und es habe viele Teilnehmer, die im Move On seien, die würden am Anfang auch das Gleiche sagen. Nein, nein, nein. Und dann nach einiger Zeit würden sie sagen, das sei ein super Kurs und so. Dann habe ich gesagt, gut, dann...(..) probiere ich es halt." (Herr Karaca 78-86)

Die Gründe für die Motivationsveränderungen können die Teilnehmenden nicht immer klar benennen. Generell kann es aber damit zusammenhängen, dass die Absolventinnen und Absolventen im Verlauf des Programmes positive Erfahrungen machen. "Nach Euler und Walzik (2007) steigert das Erleben von Autonomie die Motivation. Für die Förderung des Autonomieerlebens ist es unerlässlich, dass Lernende mit subjektiv herausfordernden und als sinnvoll wahrgenommenen Problemstellungen konfrontiert werden und ihren Sinn verstehen." (Häfeli & Schellenberg, 2009, p. 132) Diese positiven Erfahrungen können auf die Programminhalte zurückzuführen sein, werden aber auch durch die Beziehungen zu den Teilnehmenden und den Mitarbeitenden im Move On beeinflusst.

"Ja, am Anfang alles, ehrlich gesagt. Ich hatte überhaupt keine Lust. Aber nachher mit der Zeit wurde es eben, wie gesagt, besser (...)"

Interviewerin: An was lag es, dass sich das verändert hat?

"Weiss nicht, an den Leuten, vielleicht. Wahrscheinlich die Leute dort..." (Herr Burek 88-91)

Weitere positive Erfahrungen, haben einige Absolventinnen und Absolventen auch in Bezug auf ihre Kompetenzen gemacht. Ein Absolvent, der über längere Zeit und mehrmals arbeitslos war, und dessen Selbstwertgefühl durch diese Situation stark gelitten hatte, konnte im Move On positive Erfahrungen machen. Für einmal war nicht er der Erfolglose oder Versager, der auf Unterstützung angewiesen war, sondern er konnte andere Teilnehmende unterstützen. Für ihn war dies seit langem wieder einmal eine positive Erfahrung im Arbeitskontext und hat sich auch positiv auf seine Motivation zur Teilnahme und v.a. auf sein Durchhaltevermögen ausgewirkt.

"Nein, für mich war es eben von dem her noch interessant, weil... weil ich dort vielen Leuten auch Sachen beibringen konnten, oder, also... vielen Teilnehmern, oder. Es waren dort ja nicht wirklich alle gut geschult oder so, dort, oder... es war mehr so ein bisschen... viele so zum Teil ein bisschen krimineller und... auch ein bisschen verwahrloste Typen und... ja, ja... und je nachdem auch ein bisschen Schüler des Trivialen allgemein, oder... ja, ja, das war für mich noch interessant."

Interviewerin: Was konnten Sie denen denn beibringen?

"Alles Mögliche, alles Mögliche. Die waren wirklich nicht gut, die waren zum Teil wirklich nicht gut, also wirklich, ja. Alles Mögliche. PC bedienen und... wie man etwas richtig anpackt, oder ausmisst oder... ja, je nachdem, oder." (Herr Zumstein 105-114)

Ein Absolvent hat die Teilnahme am Programm von Beginn an als Chance für sich gesehen und war hoch motiviert mit Unterstützung möglichst schnell eine Stelle zu finden. Auch negative Rückmeldungen aus dem Kollegenkreis zum Programm Move On konnten seine Motivation nicht negativ beeinflussen. Er setzt seine Energie voll für das Erstellen und Versenden seiner Bewerbungsunterlagen ein und findet es eher störend, dass er noch 50% im Bereich Arbeit tätig sein sollte. Er hätte am liebsten die ganze Zeit an seinen Bewerbungsunterlagen gearbeitet und Stellen gesucht, zumal er klar vor Augen hatte, in welche Richtung er sich beruflich orientieren wollte.

"Ein Kollege von mir war zuerst dort, vor mir. Er war aber nicht lange dort, weil es ihm dort nicht gefiel. Und... aber ich kam dann dort hin. Ich ging dort dann zielstrebig hin, um wirklich einen Job zu suchen, bin ich dorthin (...) Ich denke, wenn man kämpft... also, wenn man wirklich Ziele sieht, dann schafft es jeder." (Herr Llukari 39-42 und 404-405)

Sein hochmotiviertes und zielgerichtetes Engagement wurde belohnt. Er konnte am Ende von Move On aus mehreren Stellen eine wählen und ist mit einem starken bzw. gestärkten Selbstwertgefühl aus dem Programm ausgetreten. Dennoch räumt er ein, dass auch für ihn der Besuch von Move On nicht immer einfach war.

"Doch! Ja, es war - es war schwierig. Ab und zu hat es ein bisschen... habe ich mir schon überlegt, hmh... bringt das eigentlich noch was? Aber ich gab nicht auf, ich machte einfach weiter." (Herr Llukari 240-242)

5.3 Erwartungen und Passung

Auch wenn nicht alle Teilnehmenden freiwillig ins Move On eingetreten sind, knüpfen sie Erwartungen an den Programmbesuch. Die Erwartungen der Teilnehmenden lassen sich in drei Gruppen unterteilen:

1. Erwartungen, die dem Angebot des Programms entsprechen
2. Erwartungen, die nicht mit dem Angebot des Programms übereinstimmen
3. Keine Erwartungen

Ein Teilnehmer der ersten Gruppe, der nach seinen Erwartungen gefragt wurde, meinte:

"Dass die mir halt eben bei der Stellensuche helfen, darum ging es mir ja." (Herr Vecellio 15)

Bei den Teilnehmenden dieser Gruppe steht die Unterstützung bei der Stellensuche im Vordergrund. Einige Teilnehmende möchten aber nicht nur Unterstützung, sondern haben die Erwartung, dass sie im Anschluss an das Programm eine Stelle haben.

"Ja, vielleicht, dass man - vielleicht eine Stelle finden...weil, mein Berater vom RAV hat mir damals gesagt, eine Klientin von ihm habe ein Lehrstelle gefunden. Und es gab auch Erfolgsgeschichten, dass die Leute nachher Anschluss finden. Ich habe es auch so erwartet, dass so etwas auch bei mir passieren könnte, also würde." (Frau Mabutu 101-104)

Dabei zeigt sich, dass gewisse Erwartungen in engem Zusammenhang mit Äusserungen der RAV-Beraterinnen und Berater stehen. Das trifft nicht nur auf realistische Erwartungen zu, sondern auch auf Erwartungen, die nicht dem Angebot des Programms entsprechen (2. Gruppe).

"Er [der RAV-Berater] hat mir gesagt, es sei teilweise Arbeiten und teilweise ist auch Bewerbung schreiben. Aber da war das noch ein bisschen unklar. Bei der Arbeit wusste er das nicht ganz genau. Er hat mir einmal gesagt, wenn du dorthin gehst, dann kannst du einen Job suchen und dann kannst du dort arbeiten, oder. (...) Ich kann selbst suchen, was ich will. Aber das war nicht so. Nur das war ein bisschen unklar. Aber trotzdem ging das gut."

Interviewerin: Also, Sie dachten, Sie gehen dorthin und suchen einen Job?

"Nein, nein, der RAV-Berater sagte, wenn Sie dorthin gehen und die sagen, Sie müssen als Lagerist arbeiten, dann schickt eine Firma einen Wagen und dort kannst du ein bisschen Erfahrungen machen, weisst du, wie ich meine, lernen..." (Herr Iseni 15-25)

Neben Kommunikationsproblemen, scheinen nicht alle RAV-Beraterinnen und Berater mit den Bestandteilen des Angebots Move On vertraut zu sein. Umso wichtiger ist die Informationsveranstaltung durch das Move On, die Fragen der potentiellen Teilnehmenden klären kann und verhindert, dass junge, arbeitslose Erwachsene mit falschen Erwartungen ins Programm aufgenommen werden. Dies ist von grosser Bedeutung, da diese Personen im Zusammenhang mit der Stellensuche schon viele Enttäuschungen erlebt haben. Ein weiterer Misserfolg aufgrund falscher Erwartungen, kann bei Personen, die zu Beginn sehr hohe Erwartungen in das Programm gesetzt haben, zu einer deutlichen Verschlechterung ihrer Gesamtsituation führen (Mey, 2011).

Die dritte Gruppe von Teilnehmenden hat keine Erwartungen an das Angebot, bzw. geht mit einer eher skeptischen Einstellung ins Programm.

"Ich bin eigentlich ohne Erwartungen dorthin. Also, ich weiss nicht. Ich habe - eigentlich hatte ich sogar...weniger gute Erwartungen. Weil ich dachte einfach, so von den allgemeinen RAV-Programmen sagt man ja, sie seien nicht so wahnsinnig gut und werden auch nicht so gut, - man wird dann vom Arbeitgeber auch nicht so gut angesehen, wenn man in einem solchen Programm ist." (Frau Linder 90-94)

Die Erwartungen an das Programm werden nicht nur durch die RAV-Beraterinnen und Berater geweckt, sondern werden auch durch gesellschaftliche Diskurse (Versager, Warteschleifen, in denen nichts gelernt wird etc.) beeinflusst. Die Teilnahme an Programmen zur vorübergehenden Beschäftigung kann sich aus Sicht der Teilnehmenden stigmatisierend auswirken, insbesondere dann, wenn wie Frau Linder beschreibt, davon ausgegangen werden muss, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber wenig Interesse an Absolventinnen und Absolventen dieser Programme haben. Des Weiteren sind die Erwartungen auch von der individuellen Situation der Teilnehmenden abhängig. Während Frau Mabutu mit positiven Arbeitserfahrungen erwartet, dass sie mit Hilfe des Programms eine Stelle findet, erwartet ein anderer Teilnehmer, der schon länger keinerlei Arbeitserfahrungen mehr hat, dass ihm die Zeit im Programm dazu dient, überhaupt wieder einen Zugang zu Perspektiven und einen gedanklichen Horizont dafür zu entwickeln. Dies war ihm in seiner schwierigen, ungeordneten Lebenssituation völlig verloren gegangen.

"Weil ich habe nicht sehr viel - ich bin nicht mit sehr viel Perspektiven für die Zukunft dorthin gekommen, sondern mehr - also habe mehr ein bisschen danach gesucht." (Herr Yurisevic 239-41)

Auch Maegli (2004) weist darauf hin, dass ständige Misserfolge bei Stellenbewerbungen Folgen für das Selbstbewusstsein und die Motivation haben. Die Betroffenen sind entmutigt oder schätzen ihre eigenen beruflichen Möglichkeiten falsch ein, bis hin zu einem Wahrnehmungsverlust der Realität. Menschen, die über Monate oder Jahre von Misserfolgen begleitet werden, verlieren die Fähigkeit, Projekte und Perspektiven zu entwickeln. Für einen Teilnehmenden im Move On bedeutet dies, dass er keine Erwartungen an den Programmbesuch hatte und auch bei Eigenprojekten im Programm keine Initiative ergreifen konnte. Auf die Frage, ob er eigene Wünsche im Move On einbringen konnte, antwortete er:

"Jaja, das haben wir auch gemacht. Gehabt. Meine Wünsche, weiss ich nicht. Ich habe immer... ich hatte keine Wünsche, nicht so grosse." (Herr Burek 243-245)

5.4 Die Bedeutung der anderen Teilnehmenden

Obwohl alle Teilnehmenden des Programms Move On beruflich diskontinuierliche Verläufe aufweisen, handelt es sich nicht um eine homogene Gruppe. 90% der Teilnehmenden sind Männer, die oft einen Migrationshintergrund aufweisen und unterschiedliche Nationalitäten haben. Auch was das Bildungsniveau, bzw. berufliche Abschlüsse und Sprachkompetenzen betrifft, gibt es ein breites Spektrum von Absolventinnen und Absolventen deutscher Muttersprache mit Sekundarschul- und Lehrabschlüssen bis hin zu Absolventen unterster Bildungsstufen ohne Berufsbildung und mit rudimentären Deutschkenntnissen. Einige bringen Arbeitserfahrung aus der Industrie oder dem Gewerbe mit, andere waren im Pflegebereich oder in der Gastronomie beschäftigt.

"Ja, es war... jeder... das war wirklich ein bisschen ein zusammengewürfeltes Team dort, eben, entweder so leicht Kriminelle oder ein bisschen Ungeschulte und zum Teil auch solche, die verhaltensgestört waren. Und auf jeden einzelnen ein bisschen eingehen zu können, das war für mich ein bisschen ein Herausforderung. Und man muss sehen, ich habe immer ein bisschen versucht, aus jedem etwas herauszuholen, das war für mich dort ein bisschen das Coole." (Herr Zumstein 135-142)

Der Umgang mit unterschiedlichen Menschen verlangt von den Teilnehmenden Sozialkompetenzen. Diese Kompetenzen benötigen sie nicht nur um im Move On zu bestehen, sondern sie sind auch eine wichtige Voraussetzung für die nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt. "Befragungen in Betrieben zeigen, dass bei der Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern für eine Lehrstelle besonders auf die Ausprägungen der sozialen Kompetenzen (kommunikative Fähigkeiten, Kontakt- und Kooperationsfähigkeiten) geachtet wird" (Hofmann & Kammermann, 288; Imdorf, 2007a; Moser, 2004a). (Häfeli & Schellenberg, 2009, p. 44). Eigenschaften wie Freundlichkeit, Offenheit und Höflichkeit können ungünstige Voraussetzungen ausgleichen (Imdorf, 2007). Einige Teilnehmende betrachten den Umgang mit ihren Kollegen denn auch als "gute Übung", um ihre Sozialkompetenzen zu trainieren, während andere von diesen für sie fremden Lebenswelten negativ überrascht sind und Zeit brauchen, um sich mit der Gruppe zu arrangieren (siehe auch Kapitel 5.6.1).

"Dass, als ich dorthin ging, ich zuerst einmal dachte, ich sei im falschen Film. Und die Leute, die da waren, die waren alle so ein bisschen jugendlich. Also ich meine, eine jugendliche Sprache... oder. Immer so geredet und... ich hatte mit solchen Leuten nie etwas zu tun und ich dachte am Anfang, oh! Was soll ich mit diesen Typen machen? Aber mit der Zeit ging es schon. Ich hatte keine Probleme, mit niemandem." (Herr Iseni 152-159)

Während einige Teilnehmende ihre Sozialkompetenzen im Umgang mit unterschiedlichen Menschen erproben und erweitern konnten, erwähnen andere Absolventen, dass sie den Herausforderungen nicht gewachsen waren und sich gegenüber einzelnen Teilnehmenden nicht abgrenzen konnten. So intensivierte ein Teilnehmer im Move On seinen Drogenkonsum, weil er von Teilnehmenden mit Ecstasy und Kokain versorgt wurde und er ihnen im Gegenzug Haschisch anbot. Er erklärt seinen Drogenkonsum damit, dass er zu dieser Zeit sehr labil gewesen sei und er Anschluss an eine Gruppe gesucht habe. Drogenkonsum ist im Move On verboten und nur ein Teilnehmer berichtet vom Konsum während der Arbeitszeit.

Die anderen Teilnehmenden kamen im Rahmen ihres Programmeinsatzes im Move On nicht mit Drogen in Berührung. Dennoch sind Drogen (Alkohol) ein Thema, mit dem die Mitarbeitenden von Move On je nach Gruppenzusammensetzung bzw. die Teilnehmenden immer wieder konfrontiert werden.

"Einer hatte schon einen Alkoholentzug hinter sich, mit 19-jährig, 20-jährig oder so. Und den traf ich privat auch einmal, oder, mal bei ihm auf Besuch. Und der hat weiter getrunken. Der war auch mal bei mir, da hat er sich so betrunken, dass er nicht mehr gehen konnte, dann hat er hier irgendwo geschlafen. Am Morgen, als er verschwand, fehlten dann bei mir im Kühlschrank Bierdosen. Ich frage mich, wie man mit einem solchen Kater gleich weitersaufen kann, du." (Herr Zumstein 358-363)

Die Bedeutung der Peers ist im Zusammenhang mit beruflichem Erfolg kaum thematisiert und es bestehen hierzu Forschungslücken (Häfeli & Schellenberg, 2010). Die Peergruppe im Sinne von Freundeskreis und Clique wurde auch in der vorliegenden Studie nicht erfragt und untersucht. Es lassen sich aber im Rahmen dieser Untersuchung erste Aussagen zur Relevanz anderer Teilnehmenden machen. Einige Teilnehmende betonen, dass sie nicht nur von den Professionellen, sondern auch von den anderen Teilnehmerinnen und Teilnehmern und deren Kompetenzen gelernt haben. Manche treffen sich nicht nur im Move On, sondern pflegen auch private Kontakte. Ein Teilnehmer wählte sich seine Kollegen im Move On bewusst so aus, dass er hauptsächlich Kontakt zu zielorientierten, motivierten Teilnehmenden einging. Schulische Defizite bzw. mangelnde Sprachkompetenzen der anderen waren für ihn kein Hinderungsgrund, er war gerne bereit, diese Kollegen zu unterstützen, so lange sie motiviert waren.

"Nein, nein, eben, ich wollte einfach... ich hatte es gut mit den Teilnehmern, aber ich wollte einfach schauen, damit ich mit denen keine Beziehungen aufbaue, oder. Ich habe geschaut... diejenigen, die wirklich etwas arbeiten wollen, mit denen habe ich guten Kontakt gehabt, denen habe ich dann auch geholfen. Aber es hatte dann auch Teilnehmer, die wirklich fast kein Deutsch sprachen und nicht mal PC-Kenntnisse hatten, und dann habe ich mich auch für die eingesetzt, oder." (Herr Llukari 137-144)

Mit wenigen Ausnahmen berichten die interviewten Absolventinnen und Absolventen, dass sie keine Probleme mit anderen Teilnehmern hatten und erläutern dabei Strategien, wie sie Konflikten und „anstrengenden“ Teilnehmenden aus dem Weg gegangen sind.

"Es gab dort auch ein paar Leute, die machten da gar nicht mit, haben... sind immer (unverständlich)... wie störende Schulkinder haben die sich jeweils aufgeführt. Nicht, dass mich das gestört hätte, aber... die sind dann auch relativ schnell wieder gegangen, weil die haben dort nicht sehr viel machen können, so... die konnten nicht sehr viel daraus – konnten keinen Nutzen daraus ziehen. Schliesslich gingen sie nur, um dann zur Arbeitslosenkasse ... um das Geld trotzdem noch zu bekommen. Aber das war ein kleinerer Teil der Menschen, die dort waren." (Herr Yurisevic 413-419)

Die Zuweisungspraxis in das Programm gestaltet sich so, dass vorwiegend junge Männer, insbesondere solche mit Migrationshintergrund, das Programm besuchen (90% Männer, 10% Frauen). Das bedeutet, dass Frauen deutlich unterrepräsentiert sind, wobei die Geschlechterzusammensetzung je nach Zeitpunkt des Programmbesuches variiert. Die Teilnehmenden haben die ungleiche Geschlechterzusammensetzung als unproblematisch erlebt und insbesondere einige männliche Teilnehmende äussern sich positiv dazu, dass auch Frauen in der Gruppe waren. Eine der beiden Interviewpartnerinnen meint zur ungleichen Geschlechtervertretung im Programm:

"Also... eigentlich habe ich - war ich die zwei ersten Wochen alleine mit den Männern. Das hat recht gut geklappt, weil ich... ich arbeitete ja schon vorher in Männerbetrieben und ich hatte es gut - also ich arbeite sogar lieber mit Männern als mit Frauen zusammen. Und es kam dann eine Frau dazu, die konnte aber aufgrund ihrer gesundheitlichen Zustände - konnte sie nicht alles mitmachen. Sie konnte nicht in den Naturschutz kommen. Sie war kurz vor einer Becken-OP. Das war halt schade, aber sie machte auch alles gerne. Und dann ging sie wieder, weil sie bekam ein Arztzeugnis und dann kam eine andere und sie hat eigentlich auch alles mit mega viel Spass gemacht und so voll, yeah, komm, machen wir das und so... ziehen wir das durch und... ja" (Frau Linder 319-331).

5.5 Move On – Beendigung und Anschlüsse

Die flexible Struktur erlaubt es, dass Austritte jederzeit möglich sind. Ziel des Programms Move On ist, dass die Absolventinnen und Absolventen im Anschluss an das Programm eine Stelle antreten können. In der Regel wird das Programm beendet, wenn die Teilnehmenden eine Stelle gefunden haben, oder wenn die Programmdauer zu Ende ist. Das Programm kann aber auch abgebrochen werden, wobei zwischen einvernehmlichen und nicht-einvernehmlichen Abbrüchen unterschieden werden muss.

Tabelle 2: Gründe für Beendigung des Programms

Programmende	Grund	
Vorzeitig	Stellenantritt:	Lehrstelle Feststelle Temporärstelle Praktikum
	Abbruch:	einvernehmlich nicht einvernehmlich
Regulär	Stellenantritt:	Lehrstelle Feststelle Temporärstelle Praktikum
	Ablauf der Programmdauer	

Bei den einvernehmlichen Abbrüchen kommen Teilnehmende und Programmverantwortliche überein, dass es keinen Sinn macht, das Programm weiter zu besuchen. Gründe dafür können Fehlzeiten sein, die z.B. auf eine belastete Lebenssituation zurückzuführen sind. So wurde gemeinsam mit Herr Yurisevic beschlossen, dass aufgrund seiner vielen Fehlzeiten und seiner Medikamenteneinnahme eine Weiterführung des Programms nicht sinnvoll ist.

"Wir hatten zusammen ein Gespräch und kamen zum Schluss, dass es so nichts bringt. Weil ich nur 30 Prozent der Zeit, die ich gesollt hätte, da war. Dann haben wir gesagt, lassen wir es bleiben" (Herr Yurisevic 266-268)

Am Beispiel von Herrn Yurisevic lässt sich erkennen, dass Aushandlung, Selbstverantwortung und Selbstreflexion auch bezogen auf die Beendigung des Angebots angestrebt wird. Zum anderen muss jedoch auch gesehen werden, dass die Interviewpartnerinnen und partner bestrebt sind, sich selbst als handlungsfähig und Entscheidende darzustellen, auch wenn die reale Situation gegebenenfalls konflikträchtiger war.

Oft sind die Fehlzeiten, also das häufige Nicht-Erscheinen, Gründe, weshalb das Programm vorzeitig beendet werden muss. Abbrüche kommen aber auch durch Verweise bzw. Regelverstöße zustande, in deren Rahmen, die Programmverantwortlichen entscheiden, dass das Verhalten einer Person nicht mehr tragbar ist und sie das Programm verlassen muss. Das kann eine extreme politische Haltung oder diskriminierendes, gefährdendes Verhalten gegenüber anderen sein. Im Vorfeld eines Abbruchs werden in der Regel Ermahnungen bzw. Verwarnungen in Form von „Gelben Karten“ ausgesprochen.

"Ja. Ja. Weil, das Problem war, eben, damals konnte ich mich nicht so gut beherrschen. Und eben, ich habe halt ein bisschen psychische Probleme und dann gab es da zwei Leute, die haben immer darauf herumgehackt, bis bis es mich eben irgendwann «verjagt» hat. Aber am Schluss war ich eben der Böse und dann haben sie mich geschickt. Also, ich wurde nicht gewalttätig, ich habe einfach - eben, ich habe mal einen Spruch gebracht... euch sollte man doch, oder... und dann hiess es gleich, buh..."
Interviewerin: Ah ja. Also hat dann ein Mitarbeiter gesagt...

"Nein, der - ja, also nein, die gingen petzen. Die zwei gingen dann petzen. Und dann hat dann der Leiter von Move On mich rausgeworfen. Hat dann gefunden, ja, wir müssen das beenden. (...) Ja, eben, das war ein bisschen blöd. Ohne, dass es überhaupt darum ging, was die anderen dann auch gemacht haben." (Herr Vecellio 240-252)

Herr Vecellio empfindet es bis heute als ungerechtfertigt, dass er das Programm verlassen musste. Er fühlt sich als alleiniges Opfer, das von den anderen Teilnehmenden beschuldigt wurde, ohne dass seine Version der Auseinandersetzung von den Verantwortlichen angehört wurde⁴. Zu schaffen macht ihm, dass es aufgrund des nicht selbst gewählten Endes nicht zu einem Abschluss kam, bei dem man sich mit ihm zusammen bemüht hat, eine weiterführende Alternative zu entwickeln. Damit reiht sich der Programmbesuch in die Erfahrungen seiner bisherigen Arbeitsstellen ein, die er jeweils ohne Anchlüsse verliess.

"Ja, das war halt kein wirklicher Abschluss. Aber ich kannte das. Eben, bei der alten Arbeitsstelle hiess es jeweils auch, gut, du hast ein Jahr hier gearbeitet, schön, merci, mach's gut!" (Herr Vecellio 519-521)

In der Regel wird das Programm Move On beendet, wenn die Teilnehmenden einen Anschluss in Form einer Stelle gefunden haben. Dabei kann es sich um eine Feststelle, eine Temporärstelle oder um eine Praktikumsstelle handeln. Für Ungelernte schliesst sich im besten Fall eine Lehrstelle an. Einige Teilnehmende haben schon vor Ende der Laufzeit eine Stelle, während sich bei anderen eine Stelle anschliesst, wenn die Gesamtzeit ausgeschöpft ist.

"An einem Tag war ich mit Move On fertig und am nächsten Tag hatte ich den Termin bei den SBB (...) Danach, nach dem Termin musste ich eine Woche warten, bis ich einen Temporärvertrag hatte. Ich musste dann einen Vertrag machen. Und habe begonnen bei den SBB." (Herr Iseni 389-393)

Im Idealfall können die Absolventinnen und Absolventen auch aus mehreren Stellen eine auswählen. Ein Teilnehmender konnte im Anschluss an Move On gleich aus vier Stellenangeboten wählen, wovon er sich für eine Feststelle entschied, an der er auch nach vier Jahren noch arbeitet und zwar mit erweitertem Tätigkeits- und Verantwortungsbereich.

"Dann nach dem letzten - also fast nach dem letzten Tag ... habe ich vier Stellenangebote erhalten. Konnte mich entscheiden. (...) Ja, zwei waren Pneumonteure. Eines war Lagerist. Und das eine war das, wo ich jetzt bin. (...) Ja, und Ja, genau. Bei drei ging ich hin, eine sagte ich einfach ab. Dann ja, ...die anderen zwei wollten mich unbedingt. Und eben, dann ging ich da hin, wo ich jetzt bin." (Herr Llukari 81-88 und 298-299)

Allerdings gelingt es Absolventinnen und Absolventen selten, eine Feststelle zu finden. Die beruflichen Verläufe zeigen, dass Ungelernten vor allem temporäre Arbeitsstellen angeboten werden und hier häufig eine Aneinanderreihung von temporären Arbeitsverhältnissen zu finden ist, die den Status der jungen Frauen und Männer nicht verbessern. Aufgrund des zunehmenden Alters entfernen sie sich immer mehr davon, noch eine Lehre ins Auge zu fassen. Hier zeigt sich eine deutliche Problematik, die auch von den Interviewpartnerinnen und -partnern problematisiert wird.

"Die sagen, es sei günstiger, Temporäre...(...) Nein. Das ist wirklich nicht schön. Vor allem braucht die Firma immer Mitarbeiter. Wenn eine Firma sagt, sie kann keinen festen Vertrag machen, weil ich nicht weiss, wie lange ich Arbeit habe, dann würden wir das verstehen. Aber Firma X hat immer Arbeit. Die wollen nicht ... sparen, sagen sie auch. (...) Und wenn ich jetzt eine neue Wohnung suche oder irgendwas.. ein Kredit oder irgendwas, das bekomme ich nicht, weil ich temporär arbeite (...) Ein fester Vertrag? Ja, da sagen sie, sie warten, warten, warten.... Ich bin seit über einem - seit eineinhalb Jahren dort und warte." (Herr Iseni 308-317)

Ein anderer Anschluss, der sich in den beruflichen Verläufen immer wieder zeigt, ist ein Praktikum. Häufig haben die Teilnehmer bereits vor dem Programm Move On Praktika

⁴ Aufgrund der Untersuchungsanlage wurde nur die Perspektive der Absolventinnen und Absolventen eingefangen. Für ein abschliessendes Urteil in Bezug auf den Abbruch müsste auch die Perspektive der Verantwortlichen berücksichtigt werden.

besucht und schliessen wieder mit einem an. Praktika sind eine gute Möglichkeit, Einblick in einen Arbeitsbereich zu erlangen und sie können gegebenenfalls als „Türöffner“ fungieren, um in der Einrichtung bzw. dem Unternehmen eine Lehrstelle zu erhalten, wenn die Praktikantin oder der Praktikant positiv und als passend angesehen wird. Für einige Teilnehmende des Move On können sich Praktika auch als Sackgasse oder vielmehr als „Endlosschleife“ erweisen, wenn sich ein Praktikum an das nächste reiht und sich keine andere, qualifizierende Anschlussmöglichkeit ergibt.

"Nein, eben... also... nach dem Move On hatte ich ja noch das Praktikum gefunden und danach noch einmal eines. Und dort ging es einfach nicht mehr weiter." (Herr Vecellio 449-450)

Einige Absolventinnen und Absolventen haben keinerlei Anschluss nach Programmende und sind stellenlos. Dies stellt eine besonders schwierige Situation dar, insbesondere wenn keine weitere kontinuierliche Unterstützung erfolgt. In Ausnahmefällen kann deshalb der Programmbesuch nochmals um drei Monate verlängert und in diesem Zeitraum nochmals verstärkt versucht werden, einen sinnvollen Anschluss zu finden.

"Nein, es wurde sogar noch einmal um drei Monate verlängert. Ja. (...) Und dann bin ich - dann war es fertig. Dann sass ich wieder da. ja. eben, da können sie mir nicht helfen." (Herr Zumstein 456-459).

Aber auch Programmunterbrüche sind möglich. So hat ein Teilnehmer das Programm während zwei Monaten unterbrochen, weil er eine Temporärstelle erhielt. Da sich dort kein Anschluss ergab, ging er wieder zurück ins Move On, bis seine sechs Monate dort um waren. Die Möglichkeit, das Programm zu unterbrechen und wieder zurückzukommen, sowie eine Verlängerung, sind Hinweise darauf, dass die Programmgestaltung immer wieder so flexibel gehandhabt werden muss, um individualisierte Lösungen zu ermöglichen und im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben möglichst passgenaue Angebote bereit zu stellen.

Während einige Teilnehmende froh sind, dass sie das Programm beenden können, ist das Ende der Massnahme für andere mit ambivalenten Gefühlen verbunden. Sie haben sich im Move On wohl gefühlt, haben neue Kontakte geknüpft, Beziehungen aufgebaut und fühlten sich ernst genommen. All dies wieder zu verlassen und eine neue, unbekannte Stelle anzutreten, stellt eine Herausforderung und auch neue Anforderung an sie dar.

"Ja, ich habe dann auch viel gesagt, ja, ich will - ich würde eigentlich gerne dort bleiben und halt... in der Natur arbeiten und alles...Aber ja, man muss ja trotzdem auch eine Stelle haben und ... es war dann einfach zwiespältig. Ich wollte dann eigentlich dort bleiben, aber trotzdem wollte ich eine Stelle antreten. Ja...(...) Ja, mich hat das dann ein bisschen "angeschissen", weil ich dann gehen musste ja." (Frau Linder 455-459)

5.6 Die Schwerpunkte des Programms - Perspektiven und Bewertungen der Teilnehmenden

In diesem Kapitel wird herausgearbeitet, wie die Teilnehmenden retrospektiv die Angebote des Programms Move On beurteilen, was sie als hilfreich erlebt haben und woraus sie welchen Nutzen ziehen konnten. Dies erfolgt insbesondere bezogen auf die Erfahrungen und Aussagen zu den Schwerpunkten Arbeit, Bildung und Coaching und daraus abgeleitet, wie die professionelle Begleitung und Unterstützungsleistungen durch die Mitarbeitenden von den Teilnehmenden wahrgenommen wurden.

Grundsätzlich werden die drei Schwerpunkte im Programm Move On zeitlich unterschiedlich gewichtet und in einem Verhältnis von 40-50% (Arbeit), 10-20% (Bildung), 40% (Coaching) der vorhandenen Zeit angesetzt. Die konkrete Zuteilung erfolgt nach dem Bedarf der einzelnen Teilnehmerin bzw. des einzelnen Teilnehmers. Sie ist also individuell „zugeschnitten“ und kann sich stark von anderen unterscheiden sowie im Laufe des Programms verändert werden. Individuelle Passung, Flexibilität und Interessen sind dabei die Bezugs-

punkte. Des Weiteren wird für Wahlmöglichkeiten und eine selbstverantwortete Nutzung der Angebote Raum gelassen.

5.6.1 Lernerfahrungen und Reflexionen zum Schwerpunkt „Arbeit“

Im Schwerpunkt Arbeit ist zwischen Arbeitseinsätzen "draussen" (insbesondere Naturschutz) und „drinnen“ (Werkstatt) zu unterscheiden. Dabei ist der Anspruch des Programms, dass Kompetenzen in verschiedenen handwerklichen Bereichen erlernt bzw. erweitert werden.

Von den Interviewpartnerinnen und –partnern wird der Bereich Arbeit sehr unterschiedlich wahrgenommen und bewertet, je nach Interesse und Lebenssituation.

Insbesondere diejenigen jungen Männer, für die „Geld verdienen“ im Vordergrund steht, sehen die Tätigkeiten und damit verbundenen Herausforderungen zum einen als problemlos an. Zum anderen ist die körperliche Arbeit für sie als Beschäftigung, als körperlich tätig zu sein und sichtbar etwas zu leisten, wichtig. Grundsätzlich werden die Anforderungen in diesem Bereich nicht mit denen der realen Arbeitswelt gleichgesetzt und als solche erlebt. Die ehemaligen Teilnehmenden gehen aus ihrer jetzigen Perspektive davon aus, dass das Arbeiten im Programm Move On eher mit einem geschützten Arbeitsplatz vergleichbar ist. Insbesondere Teilnehmende, die von psychischen Schwierigkeiten berichten, streichen heraus, dass es in diesem Bereich wieder zu lernen galt, sich in eine Tagesstruktur einzuordnen, morgens aufzustehen und wenn möglich, pünktlich zu sein.

Einige Interviewpartnerinnen und –partner formulierten, dass sie im Programm Move On neue, positive Erfahrungen mit Arbeit und insbesondere mit der Anleitung bei der Arbeit machen konnten, was sie als motivierend erlebt haben.

„Mit dem könnte man alles machen. Ja, also, fast alles. (lacht) Fast alles. Er war gut, er war offen. Ja. Er war nett. Mit ihm hat es einfach Spass gemacht, er war nicht stressig. Er war nicht stressig. Es gibt verschiedene Leute, aber er war gut.“ (Herr Burek 79-

Herr Yurisevic führte zudem aus, dass die Arbeitseinsätze mit Erklärungen verknüpft wurden, zudem was gerade gemacht wird. Damit gab es pädagogisch inszenierte Angebote, Neues zu lernen.

"Und da war nicht nur der Werkstattbereich, sondern auch im Outdoorbereich konnte man arbeiten, also in die Natur hinaus, Naturschutzgebiete pflegen, jäten, Wege bauen. Von daher gab es eigentlich immer so ein bisschen interessante Arbeiten, bei denen man sich auch bewegen konnte und ein bisschen switchen, damit es einem nicht langweilig wird. Also, ich war auch gerne im Naturschutzgebiet draussen und habe dort den ganzen Tag gejätet, also Pflanzen ausgerissen. Es wurde auch immer ein bisschen erklärt, was man gerade macht, dann haben sie etwas über die Pflanzen erzählt, über die Arbeit, die wir machten. Nicht einfach dort hingebacht und gesagt, ja, macht mal, sondern immer ein bisschen die Leute zusammen geholt, um ein bisschen darüber zu berichten, was man jetzt gerade überhaupt macht." (Herr Yurisevic 131-142)

Weniger positiv bewertet wird der unmittelbare Nutzen für die eigenen beruflichen Perspektiven oder den Gewinn für die derzeitige Tätigkeit, insbesondere deshalb, weil sich die momentane Tätigkeit bei keinem der ehemaligen Teilnehmenden im Bereich der Landschaftsgärtnerei oder ähnliches bewegt. Ein Teilnehmer antwortet auf die Frage, ob er die Erfahrungen im Schwerpunkt Arbeit bei seiner aktuellen Tätigkeit brauchen kann, wie folgt:

"Das finde ich auch ein bisschen blöd. Ich dachte auch immer, ja, ich mache ja dann nachher sowieso nicht das, oder. (unverständlich) oder im Wald – Naturschutz... das ist gar nicht, was ich nachher mache. Und die Erfahrung brauche ich auch nicht – gut, Erfahrung braucht man immer, aber...." (Herr Karaca 365-373)

Ein anderer Teilnehmer, Herr Llukari, zieht daraus die Konsequenz, die Zeit im Move On vor allem für Bewerbungen zu investieren, da er dies als zielführender einschätzt.

"Nein, hat eigentlich nichts für den Job gebracht. Darum wollte ich immer Bewerbungen schreiben, um dann etwas Richtiges zu finden. Gefallen hat das schon, also die Natur und das, was du machst ist schon schön und gut. Einfach für den Job und die Zeit, in der wir dort waren, da machte ich lieber Bewerbungen, damit ich den Job kriege. Aber privat oder mit Kollegen ist das schon schön." (Herr Llukari 159-162)

Direkte Äusserungen, dass über den Arbeitsbereich handwerkliche Fertigkeiten dazu gewonnen wurden, lassen sich nur in Ansätzen finden. Für die Interviewten selbst ist der Zuwachs an handwerklichen Fertigkeiten durch den Programmbesuch entweder nicht relevant und wird deshalb nicht erwähnt, oder sie haben für sich in diesem Bereich keinen Kompetenzerwerb wahrgenommen. Einige, so auch Herr Burek, transferieren den Nutzen jedoch über das konkrete Arbeitsfeld hinaus und sehen einen Zugewinn insbesondere in den Bereichen Soziale Intelligenz, Soziale Kompetenz und dem Erwerb von Fähigkeiten, sich in neuen Situationen schnell zurechtzufinden und in unterschiedlichen Konstellationen kooperativ arbeitsfähig zu sein.

"Ich arbeite jetzt ganz woanders. Das hat jetzt gar nichts mit..."

Interviewerin: Hat nichts miteinander zu tun?

"Nein, nein, überhaupt nicht. Aber... vielleicht, mit fremden Leuten umzugehen. Weil, dort kamen jeden Tag – also jede Woche vielleicht, kamen neue Leute. Und dann... musste man von Anfang an neue Leute kennen lernen. Obwohl... so ist das beim Arbeiten. Es geht nicht darum, ob man Leute mag oder so, einfach... man muss zusammen arbeiten, muss das irgendwie akzeptieren." (Herr Burek 97-101)

5.6.2 Lernerfahrungen und Reflexionen im Schwerpunkt „Bildung“

Der Bereich Bildung wird von den jungen Frauen und Männern als sehr facettenreicher und offener Bereich beschrieben und beinhaltet

- die Möglichkeit, sowohl für Deutschsprachige als auch für Fremdsprachige gezielt an der Verbesserung ihrer Deutschkenntnisse zu arbeiten,
- Gestaltungselemente wie Malen, Basteln, Pantomime etc., die auf den Selbstaussdruck abspielen. Übungen zum Kommunikationsverhalten und zu sozialen Kompetenzen in Form von Rollenspielen (Konfliktsituation, Verhandlungssituationen etc.),
- Vorträge alleine oder in der Gruppe erarbeiten und präsentieren,
- Projekte in Eigenregie erarbeiten,
- sich auf die theoretische Fahrprüfung oder den Erwerb des Staplerführerscheins vorzubereiten.

Der Bildungsbereich wird als Schwerpunkt erlebt, der stark auf die Eigeninitiative und die Eigeninteressen der Teilnehmenden abzielt und Zeit für selbstorganisiertes Lernen zur Verfügung stellt, die gefüllt werden muss. Damit erhalten die Teilnehmenden einerseits die Möglichkeit zu lernen wie man lernt, andererseits wird aber auch die Fähigkeit vorausgesetzt, sich selbst zu strukturieren und zu organisieren. Somit kann davon ausgegangen werden, dass im Programm Move On mit einem erweiterten, umfassenden, subjektorientierten Bildungsverständnis gearbeitet wird, das neben dem Prinzip der gesellschaftlichen Erwartungen und des gesellschaftlichen Nutzens, die freie und selbstbestimmte Entwicklung der Subjekte, und damit Prozesse der „Selbstbildung“⁵ ins Zentrum stellt (zum erweiterten Bildungsverständnis: Mack, 2006; Münchmeier, Otto, & Rabe-Kleberg, 2002; Scherr, 2002; Thiersch, 2006).

⁵ Scherr definiert dabei Selbstbildung folgendermassen: „Kernbestandteil sind das Bedürfnis und die Fähigkeit, in Auseinandersetzung mit den jeweiligen biografischen und aktuellen Erfahrungen zu einem rational begründeten Selbst- und Weltverständnis zu gelangen und auf dieser Grundlage eine eigenverantwortliche Lebensgestaltung zu realisieren. Subjektbildung zielt nicht nur auf Lebensbewältigung im Sinne der Erfüllung vorgegebener sozialer Anforderungen und Erwartungen, sondern darüber hinaus auf die Entwicklung eines Lebensentwurfs, der sich nicht auf alltägliche Lebensbewältigung reduziert, sondern das aktive Entwerfen und Gestalten einer autonomen Lebenspraxis einschliesst.“ (Scherr 2002 p.96)

In Bezug auf den Bereich „Bildung“ gehen die Rückmeldungen der ehemaligen Teilnehmenden weit auseinander. Einige Interviewpartnerinnen und –partner verweisen darauf, dass die Aktivitäten in diesem Bereich den meisten „zu blöd“ und langweilig gewesen seien. Herr Zumstein äussert sich kritisch, dass das Angebot nicht auf seinen Bedarf angepasst war, sondern eher „auf den Durchschnitt“ ausgerichtet gewesen sei und ihn damit nicht gefordert bzw. gefördert habe. Die Unterstützung zur Verbesserung der Deutschkenntnisse dagegen wird durchgehend als sehr positiv und unmittelbar hilfreich erlebt. Die Angebote waren einerseits aufgrund ihrer Offenheit für manche Teilnehmende schwer greifbar und verstehbar. Für andere dagegen stellten sie ein interessantes und wichtiges Lernfeld dar. Deutlich wird, dass der Zugang zum Bereich Bildung und dem damit verbundenen erweiterten Bildungsverständnis für einige Teilnehmende überhaupt erst gefunden werden musste. Der Sinn hat sich für sie entweder nicht, erst mit der Zeit oder erst im Nachhinein erschlossen.

"Habe mich einfach immer gefragt, inwiefern das jetzt genau helfen soll, speziell bei dieser Aufführung. Aber ich glaube, irgendwo durch hat das schon seinen Sinn."

Interviewerin: Haben Sie mal gefragt? Oder was haben sie da gesagt, warum sie das machen?

"Gefragt habe ich nie. Ich denke, solche Sachen helfen eigentlich nur, wenn man... ja, was sind das...? Dazu kann ich eigentlich nichts sagen."

Interviewerin: War das für Sie eher ein bisschen schwierig, dieser Bereich?

"Nein, überhaupt nicht. Aber nicht ganz verständlich. Und man meint, man macht Bildung und dann... spielt man da quasi irgendwelche Spiele, so gesagt." (Herr Yurisevic 202-210)

Die Angebote und der damit verbundene Bildungsbegriff lösten bei vielen Teilnehmenden Irritationen aus. Es werden sehr unterschiedliche Beschreibungen dazu geliefert, wie mit dieser Irritation umgegangen wurde, und ob sich dabei Bilder von Bildung, der eigene Zugang zum Lernen und die Sicht auf sich selbst erweitern und positiv besetzte Bildungserfahrungen entstehen konnten, oder ob neue Erfahrungen in diesem Feld nicht zugelassen, sondern abgewehrt wurden. Ein Interviewpartner verweist in diesem Zusammenhang auf den Zielhorizont, dass mit den Bildungsangeboten angeregt wurde, das eigene Ausdrucksvermögen zu erhalten oder gar zu erweitern, sich mitzuteilen und sich zu Themen zu äussern.

"Im Bereich Bildung haben wir auch nicht so viel gemacht, ehrlich gesagt. Wir haben einfach sehr viel diskutiert, Themen – wir haben Themen angesprochen im Move On. Dort ging es mehr darum, dass man auch das Maul aufmacht und miteinander egal was, einfach über irgendetwas spricht, über irgendein Themen spricht oder... Das ist von mir aus gesehen ziemlich gescheit eigentlich. Das finde ich gut. ... So bleibt man auch ein bisschen fit oder mit dem Sprechen." (Herr Yurisevic 85-94)

Frau Linder hebt hervor, wie interessant es für sie war, sich mit dem Thema „Glück“, und damit letztendlich mit einer philosophischen Frage auseinander zu setzen.

"Dann ging es einfach ums Glück, um das Glücksspiel, kann man Glück erzwingen. Ich fand das mega interessant, auch um mal die Ansichten anderer zu hören und das mal wirklich.... Das ist eigentlich nur ein Wort und man macht sich nie Gedanken darüber." (Frau Linder 167-170)

Dies kann als ein Beispiel dafür gelesen werden, dass sogenannte „bildungsferne“ junge Menschen, sich sehr wohl für Bildung und „komplexere“ Fragen interessieren, wenn sie dabei die Erfahrung machen können, dass es mit ihnen zu tun hat und ihre Fragen und Interessen berührt.

Herr Yurisevic beschreibt ein weiteres Beispiel dafür, wie Interesse geweckt wurde und die Erfahrung gemacht werden konnte, Talent und Kompetenzen zu haben, die man zuvor von sich nicht kannte. Damit verbunden ist für ihn die – neue – Erfahrung, sich als interessiert, freudig, motiviert, neugierig, eifrig und ausdauernd zu erleben.

"Ich habe dort erfahren, dass ich eigentlich ein sehr eifriger Typ bin, wenn ich mich mal in was verbeisse."

Interviewerin: Ein eifriger Typ?

"Ja. Das hätte ich vorher von mir nicht gedacht. Ja und da konnte ich mich auch sehr gut öffnen. Und meine eigene Offenheit auch quasi wieder bemerkt." (Herr Yurisevic 102-105)

"Ich habe – im Move On, die haben dort gesagt, ja, bekommst ein paar Mal in der Woche eine Stunde für dich, wo du machen kannst, was du willst und ich habe eben gesagt, ja, ich schreibe mal ein Buch. Also, aus dem ist dann ein riesiger Gefallen entstanden, also eine riesige Freude für mich selbst. Also persönlich hat es mich auch ein Stück weiter gebracht

Interviewerin: Ja. Persönlich, weil Sie dann gemerkt haben, wie viel Freude Ihnen Schreiben macht?

"Ja, nur schon, wie gut es mir tut, zu schreiben. Ja, es macht eine riesige Freude. Und es motiviert mich dann auch, ein Thema zu recherchieren... wenn ich über etwas nicht Bescheid weiss, dann muss ich es halt im Internet suchen und etwas mehr darüber erfahren, damit ich es dann wieder umsetzen kann. Diese Interessen von mir habe ich eigentlich vorher nie gesehen." (Herr Yurisevic 580-591)

Alheit und Dausien fassen die Fähigkeit "Anstösse von aussen auf eigensinnige Weise zur Selbstentfaltung zu nutzen, also (in einem ganz und gar unpädagogischen Sinn) zu lernen" unter den Begriff der Biografizität (Alheit & Dausien, 2000, p. 277). Die Lernenden nehmen Impulse auf, verarbeiten sie auf der Basis ihres Erfahrungsfundus und beziehen Lernerfahrungen reflexiv in ihre Lebensgeschichte ein und es ergeben sich daraus Lern- und Wandlungsprozesse. Schaffner verweist kritisch darauf, dass viele institutionelle Unterstützungsangebote bislang zu einseitig auf Arbeitsmarktintegration fokussieren und zu wenig auf die Subjekt-Bildung, wodurch vielen Absolventinnen und Absolventen von Programmen diese zentralen Lernprozesse nicht gelingen. Darauf wird in den Empfehlungen (Kap. 6) weiter eingegangen werden.

5.6.3 Lernerfahrungen und Reflexionen im Schwerpunkt "Coaching"

Coaching ebenso wie Case Management ist mittlerweile auch im Bereich der beruflichen Übergänge von jungen Erwachsenen und Jugendlichen zu einem zentralen Bestandteil bzw. Ansatz geworden.

Werden nun im Folgenden die Perspektiven und Bewertungen der ehemaligen Teilnehmenden auf den Schwerpunkt Coaching des Programms Move On betrachtet, so zeigt sich, dass dieser Bereich von vielen als das eigentliche Kernstück des Programms und dessen Zielsetzung angesehen wird. Der Schwerpunkt, der das Erstellen von Bewerbungsunterlagen, das Recherchieren nach offenen Stellen, das Üben von Vorstellungsgesprächen etc. beinhaltet, wird als ein Bereich hervorgehoben, in dem das getan wird, „um was es eigentlich geht“. Er zeichnet sich dadurch aus, dass er ausschliesslich Zeit dafür vorhält, gezielt eine Stelle zu suchen, wobei von den Teilnehmenden selbstständig recherchiert und gearbeitet wird. Der Bereich knüpft damit in der Wahrnehmung der ehemaligen Teilnehmenden unmittelbar an den Wunsch an, eine Stelle zu finden und darin unterstützt zu werden.

"Arbeit, Bewerbungen schreiben war auch sehr wichtig. Inserate suchen... weil, das war unser Ziel, oder. Und das Programm, das Move On, ist dazu da, um zu beschäftigen, damit man nicht faul wird. Nicht einfach zu Hause bleiben und nachdenken...."(Herr Iseni 397-399)

Aus den Aussagen der Interviewpartnerinnen und – partner wird deutlich, dass eine Balance zwischen individueller Beratung einerseits, da wo sie angefragt und benötigt wird, und selbständigem Arbeiten und Eigeninitiative der Teilnehmenden andererseits, gehalten wird.

"Das war eigentlich zum grossen Teil auf freiwilliger Basis und wirklich auch viel anpacken und etwas selbst machen und...ja." (Frau Linder 216-217)

"Sie setzen sich mit dir zusammen und begleiten dich so quasi gleich direkt. Da kann man natürlich nicht alle zusammensammeln und mit allen zusammen auf das Gleiche hinarbeiten, sondern eigentlich immer so einzeln. Oder immer so zwei aufs Mal. Waren noch ein paar in der Werkstatt und ein paar weg, draussen in der Natur, und irgendwie drei Leute im Büro oben, am Lehrstellen suchen und eine Person, pro zwei oder drei Leute, schaute man immer wieder so... so den Leitfaden gespielt. Bist am PC gesessen, hast dein Zeug gesucht und

dann kam er wieder... fragtest du rasch mal wieder, was du jetzt am besten wieder als nächstes machst, oder... und dann hat er dir diese Anweisung – nicht Anweisung, aber..was überlegst du dir? Oder ein bisschen Anreiz zum – zum selbst nachdenken dann gegeben. Dann hast du eben weiter gemacht. Und das hat, finde ich, sehr gut funktioniert. Wenn alle auf einmal dort oben steckten und jeder ist gleichzeitig daran und jeder kommt gleichzeitig, dann verliert man den Überblick, aber dadurch haben sie das sehr gut für den einzelnen Suchenden sehr übersichtlich gestaltet. Dafür nahmen sie sich auch Zeit. Und... auch etwas Gescheites daraus reifen lassen. Würd ich mal so sagen." (Herr Yurisevic 427-442)

Die Interviewpartnerinnen und –partner formulieren allesamt, dass sie hinsichtlich Bewerbung schreiben und strategisches Vorgehen bei der Stellensuche einen grossen Unterstützungsbedarf hatten und gerade an dieser Stelle die Effekte und Erfolge unmittelbar sichtbar wurden. Erfolge bzw. ein Zugewinn formulieren sie bezogen auf die Komplettierung, Aktualisierung und Verbesserung ihrer Bewerbungsunterlagen, insbesondere ihrer Bewerbungsmappe. Dies bezieht sich sowohl auf die inhaltliche als auch auf optische Verbesserungen und Hinweise für die Recherche.

„Und... von A bis Z gab es wirklich Verbesserungen, Änderungen, Vorschläge, ja, man kann das so machen, was meinen Sie dazu und so... und ich kann das auch so machen - das hat auch geholfen. Und eine Adresse bekommen, wo man sich bewerben kann. Aktuelles und... Internetseiten, einfach allgemein. Allgemein... und dann... ja... es gab noch - was war noch alles? Es gab so viel... (überlegt) und mit Internet, Anleitungen, wie man... also, einige Sachen waren damals für mich recht neu und ich wusste nicht da und da... was man machen kann, das wurde mir beigebracht und so.“ (Frau Mabut 128-134)

Als besonders hilfreich und effizient wird des Weiteren hervorgehoben, dass differenzierte Bewerbungen auf unterschiedliche Branchen hin ausgearbeitet wurden und damit schnell und passgenau auf Stellenausschreibungen reagiert werden konnte.

Zudem wurde im Rahmen eines Motivationsschreiben der Zugang und die Motivation für diese Arbeitsstelle miteinander ausgearbeitet, wozu verschiedene Interviewpartnerinnen und –partner betonten, dass ihnen dies am schwersten gefallen ist, und dass sie an dieser Leistung ohne die Unterstützung und die professionellen Hinweise der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gescheitert wären.

Frau Linder knüpft an diesen Aspekt des „sich zu einer Stelle in Beziehung setzen“ an, in dem sie erläutert, dass und wie sie darin unterstützt wurde, ihr eigenes Profil auszuarbeiten, sich mit ihrer Besonderheit zu zeigen und ihre Persönlichkeit damit authentisch anzubieten.

"Man hat auch die Persönlichkeit selbst betrachtet. Also auf die eigene Persönlichkeit...nicht einfach so, ja, man schreibt jetzt eine Bewerbung, sie muss so und so aussehen, sondern, das ist eine Person, die gerne in der Natur ist, die gerne mit Tieren zu tun hat. Dann machen wir doch auf die Bewerbung irgendeine Blume, lassen das mit den Tieren noch irgendwie einfließen und... Und es wurde auch wirklich auf die Persönlichkeit geachtet und das wurde akzeptiert. Das finde ich also eigentlich genial. Weil sonst, normalerweise macht man das ja in solchen Programmen nicht, habe ich jetzt die Erfahrung gemacht, ja." (Frau Linder 242-249)

"Und was ich vor allem lernte, dass man...also ich glaube, das werde ich auf meinem Lebensweg mitnehmen, dass, wenn man eine Bewerbung so macht, dass sie einem selbst gefällt, dann hat man eine gute Chance, dass man auch einen guten Arbeitgeber findet, weil...wenn dem die Bewerbung sympathisch ist, dann nimmt er einen, wenn nicht, dann nimmt er einen nicht." (Frau Linder 153-157)

Die jungen Frauen und Männer, die das Programm besuchen, verfügen in der Regel über ein kleines eigenes Budget. In diesem Zusammenhang wird als unmittelbar unterstützend angesehen, dass Ausgaben für Bewerbungen, Briefmarken, Kopien etc., die sich schnell summieren, vom Programm Move On übernommen wurden bzw. hierzu Material zu erhalten war.

"Und... ja, ich konnte so auch viel mehr Bewerbungen ausdrucken, oder, weil, wenn ich das privat gemacht hätte, das hätte ich mir nicht leisten können, oder. Druckerpatronen sind nicht billig. Das ist ja das, womit sie beim Drucker Geld machen." (Herr Zumstein 401-403)

Hervorgehoben wird darüber hinaus das Üben von Vorstellungsgesprächen. Dies wurde als angstreduzierend erlebt und gab Sicherheit und Orientierung. Es ermöglichte damit einigen

Teilnehmenden, sich der herausfordernden Situation zu stellen, sofern es ihnen möglich war, ein Vorstellungsgespräch zu erhalten.

"Dank der Hilfe von Move On habe ich doch noch einen Ausbildungsplatz gefunden. Weil... das mit den Bewerbungen... also, man wird richtig gefordert. Aber positiv und richtig gefordert, damit man sich etwas getraut oder Selbstvertrauen hat. Das ist - es wird gut kommen, weil andere haben auch Anstellungen gefunden und so. Aber manchmal kommt es so... es habe doch nicht geklappt oder so... und so... da hat man Angst, dass - oh, wird es gut gehen? Oder wird es nicht gut gehen und so...? Ja." (Frau Mabutu 242-248)

In der neuesten Literatur zu Übergangskoaching⁶ für junge Menschen (Wiethoff, 2011) werden folgende als zentral wirksame Ebenen und Ansatzpunkte formuliert:

- a. die Expertenberatung (wie die Bewerbungsunterlagen optimiert werden und das Profil herausgearbeitet werden kann),
- b. der Social Support
- c. der Kontakt der Coaches zu Ausbildungsbetrieben.

Die Ebenen a. und b. spiegeln sich in den Rückmeldungen der Teilnehmenden wider. Dagegen lassen sich keine Hinweise darauf finden, dass der Coach im Move On selbst Kontakte zu Betrieben gepflegt hat und damit eine unmittelbare Vermittlungsbrücke dargestellt hat. Wiethoff benennt im Aufgabenprofil eines Übergangskoach zwei Funktionen: 1. die Unterstützung bei der Planung der individuellen nächsten Schritte und beim Bewerbungsverfahren sowie 2. die Schnittstellenfunktion zwischen den einzelnen am Übergang beteiligten Akteuren, um ein umfassendes Übergangsmanagement zu sichern (Wiethoff 2011 p.14). Auch in der Arbeit von Pool Maag (2008) kommt die Thematik der Übergangsplanung bzw. einer integrierten Übergangspolitik ins Spiel.

Es lassen sich in den Interviews wenig Hinweise auf Vernetzungsstrukturen der SAH finden. Angesprochen wird von den Interviewpartnerinnen und -partnern jedoch das strukturelle Dilemma, dass sie zwar mit der Unterstützung im Programm Move On optimale Bewerbungsunterlagen vorweisen und einreichen können, dass sich damit jedoch ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt nicht verbesserten und sie nicht in gewünschtem Ausmass die Möglichkeit erhalten haben, ein Vorstellungsgespräch zu führen. Das wiederum mussten sie erneut als Erfahrung von Zurückweisung bewältigen. Es besteht damit eine arbeitsmarktpolitische Sperre, die sich nur in Grenzen durch Optimierungsbemühungen der jungen Menschen auflösen lässt.

Bewerbungen schreiben wird von allen Interviewpartnerinnen und -partnern, die die Perspektive haben, eine Stelle zu finden, als zentraler Moment im Programm erachtet. Jedoch wird von einigen Interviewpartnerinnen und -partnern in diesem Zusammenhang Kritik am RAV und dessen Vorgaben geäussert. Die vom RAV vorgegebene Anzahl an zu schreibenden Bewerbungen wurde als grosser (Leistungs-)Druck erlebt. Der ausschliessliche Blick auf Quantität empfanden die Teilnehmenden als unangemessen. Der Versuch darüber in Kommunikation zu treten, wurde als nicht weiterführend erfahren.

"Man muss (betont!) so viele Bewerbungen schreiben, egal, ob man möchte oder eben ob es einem gut geht. Man musste einfach eine Leistung bringen, das fand ich, ja, ein bisschen blöd. Vor allem eben, wenn man psychisch ein bisschen «angeknackst» ist."

Interviewerin: Ja. Ja. Und dann haben die vom Move On das kontrolliert, ob Sie das machen?

"Nein, das hat ja dann der RAV-Berater. Jeder dort hatte ja dann einen RAV-Berater. Und der hat natürlich das kontrolliert. Sie haben einfach kurz angeschaut, ob du deine Bewerbungen in diesem Monat schon geschrieben hast. Aber in dem Sinn... genau beim Stellen suchen oder so... da haben sie nicht. Man kann ins Internet und dann selbst die Sachen heraussuchen. Aber das Problem war, wenn man den Kanton abgegrast hatte, also alle angeschrieben hatte, dann hatte man nichts mehr und was macht man dann? Das war eben das Problem. Dann

⁶ Mit Übergangskoaching sind verschiedene professionelle und ehrenamtlich geleistete Unterstützungsansätze für junge Menschen mit erschwerten beruflichen Übergängen verbunden wie Mentorenschaften, Übergangsbegleiter, die immer häufiger bereits auch in den vorletzten oder in der letzten Klasse der obligatorischen Schulzeit beginnen etc..

musste man eben an ein paar Orten mehrmals hinschreiben, eben einfach, damit man sein «Ding» erfüllt hat, sein Pflichtding." (Herr Vecellio 349-361)

In diesem Spannungsfeld nehmen die Coaches eine spezifische Rolle ein. Die Teilnehmenden reflektieren diese Rolle als Sandwich-Position. Sie agieren aus der Sicht eines Interviewpartners, als Mentorinnen und Mentoren der jungen Erwachsenen, die schauen müssen, dass die Teilnehmenden die Vorgaben des RAV erfüllen und die wiederum vom RAV dafür verantwortlich gemacht werden, wenn die Teilnehmenden die Vorgaben nicht erreichen.

"Ja, man schafft es einfach nicht mehr, über etwas nachzudenken, wenn man ständig unter Druck steht, oder."
Interviewerin: Wie war es denn vom Move On... die üben zum Teil auch ein bisschen Druck aus, oder? Also, die müssen auch dem RAV, glaub ich, diesen Bericht schicken, oder?

"Ja schon, aber ja, die müssen - lassen mit sich reden und wirklich auch gut eigentlich, oder... und die gehen wirklich auf einen ein. Dort habe ich jetzt - von denen aus hatte ich jetzt keinen wirklichen Druck. Das war nur vom RAV aus." (Herr Zumstein 606-612)

5.7 Die Bedeutung und Bewertung der Professionellen im Move On

Die Interviewpartnerinnen heben an verschiedenen Stellen hervor, dass es wesentlich für ihren Lernerfolg war, ob sie einen Zugang zu den Mitarbeitenden gefunden bzw. ob die Mitarbeitenden im Move On einen Zugang zu den Teilnehmenden gefunden haben. Besonders wichtig ist dabei die Erfahrung, dass zugehört wird, und dass die Teilnehmenden mit den Mitarbeitenden sprechen können und nützliche Informationen erhalten (Wiethoff, 2011).

"Dort habe ich... also, bei mir war der Herr S. und den mochte ich. Gut, ich hatte am Anfang dort natürlich auch ein bisschen rebelliert, aber nein, den mochte ich eigentlich wirklich, der hatte auch so eine ruhige Ausstrahlung. Mit dem konnte man gut sprechen. Man sprach über seine Zielsetzungen und was man erreicht hat, wie weit man ist, oder ob es irgendwo noch ein Problem gibt. Bei den Bewerbungen half er einem auch. Zum Beispiel [hat er] Vorschläge für die Einleitung gebracht. Das war für mich das Schwierigste, eine vernünftige Einleitung zu finden. Sobald ich das jeweils hatte, lief es dann jeweils von alleine (...) Weiss auch nicht, aber ich war gerne bei dem. Ich bin auch gerne bei Leuten, bei denen ich weiss, dass sie mir etwas beibringen können." (Herr Zumstein 368-380)

Als ebenso wichtig erachten die Interviewpartnerinnen und -partner, dass die Mitarbeitenden die jeweilige Lebenssituation und damit verbundene Themen und Einschränkungen verstehen, das Angebot darauf hin anpassen und ihnen mit Geduld und Wertschätzung begegnen.

"Aber eben, ich konnte auch mit den Leuten dort sprechen. Mit dem Herr S., zum Beispiel, dass das halt explizit – nicht wegen der Störungen, sondern jetzt wegen der Schlaftabletten ist, die mich müde machen und die mit runterziehen und die meine Leistung auch beeinträchtigen. Und das hat er auch immer verstanden. Und man hat halt auch versucht, darauf einzugehen." (Herr Yurisevic 157-161)

"Ja... (überlegt) Ja, es gab schon einige schwierige Kandidaten da, bei uns, damals. Und... ich denke... es heisst, einfach... mit denen muss man einfach Geduld... die Geduld mit denen ist einfach unendlich und... Die haben eine gute Arbeit geleistet." (Frau Mabut 423-425)

Besonders hervorgehoben wird, dass die Mitarbeitenden „immer für sie da waren“, sich für sie einsetzten, Vermittlungsarbeit leisteten, insbesondere da, wo die Handlungsfähigkeit und Kenntnisse der Teilnehmenden an eine Grenze kommen. Dabei wird auch geschätzt, dass die Mitarbeitenden nicht nur für die ganz Motivierten und Zielstrebigen da waren und sich engagierten, sondern auch für die, die Probleme hatten und die Probleme machten und, „ein bisschen ein Sturkopf“ waren.

"Also... also privat hatte ich auch Probleme. Und eben mit Bewerbungen und so. Er hat mir bei beidem geholfen. Ich hatte mit dem RAV Probleme, da hat er mir geholfen. Also... ganz...weiss nicht, viel! In dieser Zeit hatte ich

viele Probleme. Aber er war irgendwie immer da für mich. Er kannte das. Er hat mir alles irgendwie... eben, mir in dem Bereich geholfen, wo es um die Schweizer Gesetze geht und so."

Interviewerin: Hatten Sie Schulden oder hatten Sie etwas gemacht, was gegen das Gesetz war?

"Nein, nein. Schulden hatte ich, aber nicht so viel. Aber ich bekam immer weniger Geld vom RAV. Und mit weniger Geld kann man nicht alles bezahlen. War eine schwierige Zeit, war eine schwierige Zeit."

Interviewerin: Und was hat Herr S. dann gemacht? Der hat auf die Rechnungen hin irgendwas mit Ihnen aufgesetzt?

"Er hat zum Beispiel für mich angerufen, wo ich... nicht so viele Möglichkeiten hatte. Aber also, er hat angerufen und er hat mit denen gesprochen, was es für andere Möglichkeiten gibt und so. Und der wurde immer besser, wurde immer besser. Weil, die Schweizer haben Geld. Man muss mit den Schweizern reden. Anrufen... die haben das Geld. Und dann gibt es immer eine Möglichkeit. Und ich wusste das nicht, irgendwie. Also... und dann wurde es immer besser, also... ja." (Herr Burek 117-137)

Von den meisten Interviewpartnerinnen und -partnern wird hervorgehoben, dass die Mitarbeitenden bezogen auf Regelverstösse sehr konsequent gehandelt haben, und dass klare Ansagen bestanden, was geht und was nicht. In einem Interview mit einem jungen Mann, der zum Zeitpunkt des Programmbesuchs selbst Drogenkonsument ist und sich als labilen Menschen ansieht, wird das Thema Regeln, aber insbesondere auch Schutz durch die Mitarbeitenden und Schutz und Einschreiten bei Selbstgefährdung kritisch angesprochen.

"Und ja, das war eben so ein bisschen schlecht - vor allem hiess es, sie kontrollierten, dass eben die Leute nicht «draufkommen» oder solche Dinge... das haben sie eigentlich absolut schleifen gelassen. Eben, wenn... als sie den Einen [auf dem Trax] fahren liessen, obschon er total «drauf» war und das fand ich dann wirklich gefährlich. (Herr Vecellio 262-266)

„(...) Und da haben die Leute... ich meine, man sieht es den Leuten eigentlich an, wenn sie «drauf» sind. Es hiess sogar, wenn man es sieht, dann sagen wir es euch und dann werdet ihr ausgeschlossen. Aber es passierte nie gross etwas. Und ich war halt eben nicht der Typ, der andere verpetzen geht, deshalb..." (Herr Vecellio 274-277)

Insgesamt wird von den jungen Erwachsenen bezogen auf die Bedarfe an personeller Begleitung und Unterstützung zurückgemeldet, dass die konsequente Unterstützung und Förderung bezogen auf die Stellensuche und die Verbesserung der Voraussetzungen wichtig ist. Ebenso deutlich wird jedoch zurück gemeldet, dass es entscheidend ist, dass auf die jeweilige Lebenssituation und damit verbundene Einschränkungen eingegangen wird. Regeln und Grundsätze werden als Orientierung gebend geschätzt, auch wenn dies nicht bedeutet, dass sie von den Teilnehmern auch eingehalten werden.

5.8 Berufliche Zukunftsperspektiven

"Empirische Untersuchungen zeigen, dass die erste Platzierung im Arbeitsmarkt die weiteren individuellen Aufstiegs- und Einkommenschancen prägt. Jüngere, die bereits anfangs mit Arbeitslosigkeit zu kämpfen haben, erfahren mit höherem Risiko auch weiterhin eine geringere Beschäftigungsstabilität, da Eintrittsschwierigkeiten von potentiellen Arbeitgeber als negatives Signal für die Beschäftigungsfähigkeit bewertet werden können." (Schels, 2007, p. 6)

Die Absolventinnen und Absolventen von Move On sind sich ihrer Ausgangslage bewusst und hoffen auf Beschäftigungsstabilität. Während einige sehr planvoll und zielgerichtet ihre beruflichen Perspektiven formulieren und eigene Strategien hierfür entwickelt haben, gehen andere davon aus, dass sie Stabilität ohne grössere Eigenanstrengung erreichen werden.

Je nach aktueller Situation in der sich die jungen Erwachsenen befinden, formulieren sie andere Berufsperspektiven für ihre Zukunft. Ihre Zukunftswünsche zielen vor allem auf eine Verbesserung ihres beruflichen Status.

Ungelernte überlegen sich eine Lehre zu machen, Praktikantinnen und Praktikanten hoffen ebenfalls auf eine Lehrstelle, Temporärangestellte streben eine Feststelle an. Junge Frauen und Männer, die sich in Tageskliniken oder Programmen zur beruflichen Eingliederung von Sozialhilfebezügerinnen und -bezüger befinden, hoffen in Zukunft wieder mehr Autonomie zu erlangen und ein selbstbestimmtes Leben zu führen. Und Festangestellte formulieren das angenehme Gefühl von Entlastung, nachdem sie dem RAV oder Sozialdienst keine Rechen-

schaft mehr schuldig sind. Ein Absolvent, der mit 28 Jahren seine erste feste Stelle angetreten hat, "geniesst" diese "Normalität" und findet nun endlich die Energie, sich ohne Druck von Behörden mit seiner beruflichen Zukunft auseinander zu setzen.

"Jaja, da gibt es ganz viele verschiedene Bereiche. Aber zuerst jetzt mal ein bisschen Fuss fassen und ins Leben kommen... dass ich das erst mit 28-jährig, oder... und andere hatten das schon nach der Lehre. Bei mir beginnt es halt acht Jahre später (...) Vielleicht finde ich in dieser Zeit etwas anderes, oder. Etwas Sicheres. Oder vielleicht kann ich mich auch innerhalb der Firma in die IT hinaufarbeiten oder so... wer weiss, also... da steht jetzt halt noch relativ vieles offen und da kann ich jetzt - habe ich jetzt Zeit, um über alles mal nachzudenken, ganz in Ruhe, ohne Druck von den Ämtern." (Herr Zumstein 343-345 und 600-603)

Interviewpartnerinnen und -partner, die sich zum Zeitpunkt des Interviews in einem Praktikum befinden, betrachten ihre aktuelle Situation als Zwischenlösung. Einige streben an, in diesem Bereich eine Lehrstelle zu suchen, andere sind sich unsicher, in welche Richtung und ob sie eine Lehrstelle suchen sollen.

Viele der Interviewpartnerinnen und -partner zweifeln, ob sie ihre finanzielle Unabhängigkeit, die sie durch das Praktikum oder eine Temporärstelle erlangt haben, für eine Lehrstelle aufgeben sollen. Zudem ist ihr Berufswunsch noch nicht gefestigt, so dass unklar ist, in welchem Bereich sie eine Stelle suchen sollten. Das bedeutet, dass diese jungen Erwachsenen erst ein berufliches Ziel entwickeln und zusätzlich eine passende Tätigkeit finden müssen. Haller und Hümbelin (2011) haben in ihrer Typologie Jugendliche, die vor der Herausforderung stehen, sowohl ein Berufsziel als auch eine passende Tätigkeit zu finden, als Jugendliche in einer "diffusen Situation" bezeichnet.⁷

"Für mich ist das einfach so als Zwischenlösung. Ich möchte jetzt eigentlich in dem Jahr dort ein Praktikum machen und während der Zeit, in der ich dort arbeite, eine Lehrstelle oder eine Stelle für das nächste Jahr suchen. Im Pflanzenbereich. Also, ich suche eigentlich eine Lehrstelle - eine Lehrstelle als Topfpflanzengärtnerin. Aber mal sehen, vielleicht kommt auch noch etwas anderes dazu. (...) Ja, ich bin daran, zu überlegen... Machst du jetzt eine Lehre, dann hast du wieder wenig Geld während drei Jahren, musst du wieder unten durch, wirst «zusammengeschissen» und alles. Aber andererseits hast du dann eine Ausbildung. Und wenn du jetzt arbeitest, hast du Geld und kannst du etwas machen, kannst ein Auto und Zeugs und Sachen und alles... Und es ist halt eben so... das schwirrt mir so im Kopf herum..." (Frau Linder 300-305 und 362-366)

Ein junger Mann, der sich in einer Tagesklinik befindet, möchte eine Stelle in einem geschützten Bereich und anschliessend eine Lehre machen. Sein Fernziel ist, von der IV wegzukommen und dann seinen ursprünglichen Berufswunsch zu verwirklichen.

"Ja, jetzt möchte ich gerne einen geschützten Arbeitsbereich in der Hauswirtschaft suchen, für ein Jahr. Und... das ist mit dem IV-Berater abgesprochen. Und dann... dass ich ungefähr im 2012 eine Lehre in der Hauswirtschaft machen kann. Damit ich dann... mein Ziel ist dann schliesslich, von der IV ganz wegzukommen, dass ich dann selbst Geld verdienen kann. Und dann eben später wieder versuchen, wieder in die Pflege hinein zu kommen." (Herr Vecellio 592-597)

Ein junger Mann, der das Programm Move On vor vier Jahren verlassen und beruflich Stabilität erreicht hat, möchte seine Berufserfahrung anerkennen lassen und damit einen Fähigkeitsausweis erlangen. Längerfristig möchte er sich selbstständig machen und er ist zuversichtlich, dass ihm dies auch gelingt.

"Ich habe eigentlich - also, ich habe vor... den Fähigkeitsausweis und dann selbst etwas machen. Vielleicht auch selbstständig. Ich habe schon Ziele. Und ich bin auch einer, der - wie sagt man dem? Kraft habe... oder etwas durchziehe... oder. Weil heutzutage ist der Job wichtig und... oder... ja, so... das sind eigentlich so die Ziele, die ich habe. Und ich bin jetzt 24-jährig und ich habe noch einen Weg vor mir." (Herr Llukari 393-395)

Ein Grund, keine Lehre oder Weiterbildung ins Auge zu fassen, liegt für viele Interviewpartnerinnen und -partner in den schulischen Anforderungen. Für Einige ist es unvorstellbar,

⁷ Bei den anderen Typen ist "eine Veränderung der aktuellen Tätigkeit notwendig" (Typ 1), "Sicherheit zu Berufswunsch und Passung der aktuellen Tätigkeit gegeben" (Typ 2), sowie "Entwicklung des Berufswunsches notwendig" (Typ 4) (Haller & Hümbelin, 2011, p. 38).

wieder in die Schule zu gehen und zu lernen, obwohl ihnen bewusst ist, dass eine abgeschlossene Lehre ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhöhen würde.

"Naja... weiss nicht, weiss nicht. Das ist Schule. Ich... kann mir nicht vorstellen, wieder zur Schule zu gehen und zu lernen, was weiss ich... Ich kann mir das nicht vorstellen. Vielleicht habe ich... immer noch... Aber im Moment... nein. Vielleicht irgendwann mal später. Eine Lehre ist wichtig, das weiss ich, aber... so kann man auch irgendwie überleben." (Herr Burek 267-270)

Untersuchungsergebnisse aus einer Studie von Böhni (2003, p. 98) zeigen, dass sich Jugendliche ohne Ausbildung selten unzufrieden über ihre aktuelle Ausbildungssituation äussern und häufig betonen, dass sie nächstens eine Ausbildung beginnen wollen. Allerdings erhalten gerade sie bei Bewerbungen besonders oft Absagen, weshalb sie Übergangs- und Ersatzlösungen suchen. Dies würde auf eine hohe Motivation und Bereitschaft der jungen Menschen schliessen, die jedoch aufgrund von Ausschlussprozessen und Erfahrungen von Ablehnung bzw. Ungenügen „umgelenkt“ werden und andere Strategien entwickelt werden müssen. Ähnliche Mechanismen werden auch von Stauber, Pohl und Walther (2007; Stauber & Walther, 1995) in verschiedenen empirischen Untersuchungen der subjektorientierten Übergangsforschung beschrieben und mit entstehenden „Abkühlungsprozessen“ bezeichnet.

Nicht bei allen Personen ist es dem Programm Move On gelungen, die Freude am Lernen zu wecken. Dies zeigt sich u.a. an der Weigerung einiger Absolventinnen und Absolventen eine Lehre bzw. eine Weiterbildung nur schon in Betracht zu ziehen. In der Literatur wird darauf verwiesen, dass das Weiterbildungsverhalten von technisch-organisatorischen und bildungspolitischen Rahmenbedingungen, ökonomischen Faktoren, der Bildungs- sowie der Erwerbsbiografie sowie von Geschlecht und Alter und von motivationalen Faktoren beeinflusst wird. Das Niveau der schulischen und beruflichen Abschlüsse hat dabei einen besonders grossen Einfluss auf das Weiterbildungsverhalten, aber auch Sozialisationserfahrungen in bildungsfernen Elternhäusern oder prägende negative Schulerfahrungen wirken sich negativ auf das Weiterbildungsverhalten aus. Allerdings ist es möglich, solche Bildungsblockaden im Erwachsenenalter zu überwinden (Schaper & Sonntag, 2007). In diesem Zusammenhang kommt Interventionsprogrammen wie dem Move On eine bedeutende Rolle zu, da sie die Möglichkeit haben, Teilnehmende an Fragestellungen heranzuführen und ihnen die Neugierde und das Interesse zu wecken, diese zu bearbeiten.

6. Schlussfolgerungen

Die Studie hatte den Auftrag, im Rahmen einer qualitativen Erhebung herauszuarbeiten, wie ehemalige Teilnehmende das Programm Move On bewerten und welche Aussagen sie dazu machen, was ihnen hilfreich war. Gefragt wurde damit nach der Wirkung und dem Nutzen aus der Sicht der Adressatinnen und Adressaten. Solches Wissen aus der „Innenperspektive“ der Subjekte – über deren Selbstsichten, und damit auch über Ressourcen und Schwierigkeiten zur Bewältigung sowie über subjektive Aneignungsprozesse angebotener Hilfen wird benötigt, um Adressatinnen und Adressaten keine standardisierten Lösungen/Modelle „überzustülpen“, die nicht zu ihren Bewältigungsweisen und Erfahrungen passen (vgl. Bitzan, et al., 2006).

In der Debatte um Wirkungsorientierung von Hilfen (vgl. Otto, Polutta, & Ziegler, 2010) nimmt diese Studie den Standpunkt ein, konsequent die Adressatinnen und Adressaten zum Bezugspunkt zu nehmen und danach zu fragen, was diese als Kriterien und Faktoren des Gelingens beschreiben. Dies wird an den formulierten Zielvorgaben des Programms Move On gespiegelt. Damit können Erfolgskriterien und Hinweise ins Spiel kommen, die bislang nicht im Horizont des Angebots waren.

Dargelegt wird deshalb im Folgenden in komprimierter Form, was von den jungen Menschen als bedeutsam für gelingende Entwicklungsprozesse benannt worden ist und welche Ergebnisse und Hinweise sich daraus für die Optimierung und Weiterentwicklung des Programms Move On ableiten lassen.

6.1 Motivation im Pflichtkontext: Nutzen/Zugewinn zwischen Fördern und Fordern

Die ehemaligen Teilnehmerinnen und Teilnehmer betonen in der Retrospektive, dass der Programmbesuch zu Beginn bei vielen mit Skepsis verbunden war und er von ihnen nicht selbst gewählt wurde. Der Programmbesuch ist zunächst einmal eine Pflicht, um weiterhin finanzielle Unterstützung zu erhalten. Die Rückmeldungen der Interviewpartnerinnen und –partner ergeben, dass sich die Teilnehmenden unterschiedlich auf die Angebote und auch den damit verbundenen fordernden Aspekt einlassen. Neben den Teilnehmenden, die einen Zugang finden und aktiv die Angebote nutzen, gibt es Teilnehmende, die das Programm nicht für sich nutzen und keine Initiative ergreifen. Diese Gruppe hat dann auch die Konsequenzen zu tragen, dass das Programm aufgrund fehlender Mitwirkung beendet wird, dass sie zu einer stärkeren Mitarbeit aufgefordert bzw. aufgrund ihrer fehlenden Mitwirkung verwarnet werden (gelbe Karten etc.) und dass ihnen allenfalls das Taggeld gekürzt wird.

"Ich finde, wenn man dort ein bisschen engagiert ist und ein bisschen mitmacht, dann kann man aus diesem Programm sehr viel herausholen. Aber man muss eben von sich selbst aus auch wollen. Und ein bisschen mitmachen. Aber wenn man sowieso keine Lust zum Arbeiten hat, oder sonst irgendetwas zu tun, dann sollte man besser nicht ins Move On, weil man dann auch nichts zu tun hat und weil man sich nur die ganze Zeit aufregt. Es gab ein paar Leute, die machten da gar nicht mit, die sind dann aber auch relativ schnell wieder gegangen, weil die haben dort nicht sehr viel machen können, die konnten keinen Nutzen daraus ziehen. Schliesslich gingen sie nur, um das Geld trotzdem noch zu bekommen." (Herr Yurisevic 405-418)

6.2 Der generalistische Kompetenzzuwachs durch Arbeitserfahrung

Die Vorgaben und Ziele im Move On sehen vor, dass im Schwerpunkt „Arbeit“ nicht nur Beschäftigung erfolgt, sondern dass handwerkliche Grundkenntnisse für Berufsfremde und vertiefte Fachkompetenz für Praktikerinnen und Praktiker erworben werden sollen, damit sich die Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhöhen können. Die Teilnehmenden verneinen allesamt einen unmittelbaren Kompetenzgewinn, sehen die Arbeitsbereiche (Naturschutz und Werkstatt) als wenig passgenau zu ihren beruflichen Ambitionen und aktuellen Arbeitstätigkeiten und versehen dieses Ziel mit weniger Relevanz für sie selbst. Es wird aus den Rückmeldungen vielmehr ein anderer Horizont eröffnet, der neben der Wiedergewinnung einer

Tagesstruktur auf ein sehr „modernes“ Verständnis von Qualifikation und Qualifizierung verweist. Die erworbene oder gesteigerte Kompetenz wird bezogen auf emotionale Intelligenz formuliert und integriert, auf die Anpassungsfähigkeit in wechselnden Teamzusammensetzungen, die Fähigkeit, sich auf neue Situationen einzulassen und sich darin zurecht zu finden, den Umgang mit kultureller Vielfalt, Kooperationsfähigkeit und die Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung.

6.3 Empowerment durch positive Bildungserfahrungen

Junge Frauen und Männer aus der Zielgruppe des Programms Move On bringen eher konflikthafte Erfahrungen mit Bildung, insbesondere mit traditionellen Bildungsansätzen und damit verbundenen Unsicherheiten und Versagensängsten mit. Junge Menschen benötigen andere Lernerfahrungen, die Erfahrung, dass sie etwas können, dass sie sich für etwas interessieren, dass sie Freude am Lernen oder Recherchieren haben und so motiviert sind, eigene Bildungsbedürfnisse zu befriedigen.

Das umfassende Bildungsverständnis mit dem im Move On gearbeitet wird, löst bei den Teilnehmenden Irritationen aus. Die Angebote werden entweder abgewehrt („das war etwas für Kinder“, „man meint man macht Bildung und dann spielt man irgendwelche Spiele“) oder die jungen Menschen lassen sich darauf ein. Die Rückmeldungen der Teilnehmenden geben Aufschlüsse darauf, dass gerade diese neuen Erfahrungen ermöglicht, durch die jungen Erwachsene Zugang zu ihren Kompetenzen und Interessen finden und zentrale Selbsterkenntnisse stattfinden (Wer bin ich? Was interessiert mich wirklich? Wo sehe ich meinen beruflichen Platz?), die ein wichtiges Fundament für weitere Schritte im beruflichen Übergang bilden. Dabei ist es wichtig, zunächst einmal skurril erscheinende Themen und Interessen, die nicht sofort einen Verwertungszusammenhang haben zu unterstützen und den jungen Menschen Gegenerfahrungen bezogen auf ihr Selbstbild und ihre Kompetenzen zu ermöglichen. Denn Lernen wie man selbst lernen kann und entlang dem eigenen Interesse zu lernen, sind zentrale Kompetenzen für eine berufliche Karriere. Obwohl nicht alle Teilnehmende während dem Programm Besuch motiviert waren, weisen sie aus der Retrospektive darauf hin, dass sie den Schwerpunkt Bildung als positiv erlebt haben und insbesondere auch positive Lernerfahrungen machen konnten.

Insgesamt betonen alle Interviewpartnerinnen und -partner, dass die Lernformen und -gefäße im Schwerpunkt Bildung "überhaupt nicht wie Schule" waren. Das erweiterte Bildungsverständnis erweist sich gegenüber den sehr heterogenen Bildungserfahrungen der Teilnehmenden als adäquat und kann den subjektiven Bildungsbedürfnissen und den unterschiedlichen Programmein- und -austritten besser Rechnung tragen als ein aufeinander aufbauendes Curriculum.

Konkrete Optimierungsmöglichkeiten sehen die Interviewpartnerinnen und -partner darin, im Bildungsbereich noch stärker projektorientiert zu arbeiten und dabei die gesellschaftlichen Themen, in die auch die Teilnehmenden involviert sind (Migration, Kultur etc.) aufzugreifen. Das Potenzial, das gerade darin steckt, eine solche internationale Zusammensetzung zu haben, bzw. solche unterschiedliche kulturelle Hintergründe, sollte mehr als bisher aufgegriffen und thematisiert werden.

"Wenn wir zum Beispiel eine Arbeit von einer Woche gehabt hätten, ein Projekt oder so, irgend ein Thema und das quasi innerhalb der Gruppe einstudiert hätten, dann bleibt eben auch länger etwas von dieser Thematik hängen. Ich weiss nicht wie das mit den anderen dort war, aber die alten Azteken oder Maya hätten mich zum Beispiel sehr interessiert. Einfach solche schlichten Dinge, die man in der Schule lernen könnte. Allgemein Religion oder kulturelle Sachen, da kann man vieles nehmen. Weil das war auch kulturell sehr eine gemischte Gruppe. Ich denke, da draus hätte man sehr viel aufgreifen oder herausgreifen können, das kann auch alle angesprochen hätte". (Herr Yurisevic 213-228)

Diese wichtigen Lernerfahrungen, mit denen auch Perspektivenwechsel bezogen auf das eigene Selbstbild einher gehen, sind zentrale Meilensteine oder Erfolgsfaktoren bezogen auf Bildungsprozesse. Sie lassen sich allerdings nicht als Erfolg auf einer Skala messen, dessen

Parameter die berufliche Festigung, Einmündung in Lehre, erfolgreiche Anschlüsse an das Programm etc. sind. So ist Herr Yurisevic im Sample ein Beispiel dafür, dass tiefgreifende Bildungs- und Reflexionsprozesse im Programm angestoßen wurden und stattgefunden haben, er jedoch in der offiziellen Lesart des Programms Move On in mehrerer Hinsicht unter „Misserfolg“ registriert würde,

- a. als Abbruch ohne entwickelte Perspektive (Leben auf der Strasse) und
- b. als weiterhin im Unterstützungssystem und ohne entwickelte Perspektive.

Zusammenfassend kann zu dem Schwerpunkt Bildung zurückgemeldet werden, dass die besonderen Anstrengungen des Trägers, gerade für den Bildungsbereich ein spezifisches Konzept für diese Zielgruppe entwickelt zu haben, Früchte tragen und von den Adressatinnen und Adressaten weitgehend aufgenommen und genutzt werden können.

6.4 Stärkung der Handlungsfähigkeit durch Coaching

Der Bereich Coaching wird von den ehemaligen Teilnehmenden als Kernbereich angesehen und ihm damit besondere Bedeutung und Wichtigkeit im Hinblick auf eine berufliche Perspektive und deren Festigung zugesprochen. Die Teilnehmenden heben in diesem Bereich die individuelle, auf sie abgestimmte, professionelle Unterstützung als besonders hilfreich hervor. Sie werden in ihrer Suche nach Stellen begleitet, nicht alleine gelassen, aber in ihrer Expertenschaft in eigener Sache gesehen und gewürdigt. Eine Stärkung ihrer Handlungsfähigkeit ergibt sich aus der ressourcenorientierten Zusammenarbeit. Damit sind für etliche Interviewpartnerinnen und –partner neue Erfahrungen verbunden. Sie lernen sich aus einer anderen Perspektive wahrzunehmen. Dadurch können wichtige Klärungsprozesse bezüglich dessen stattfinden, was die einzelne Person ausmacht und wo die jeweils spezifischen Stärken liegen.

Die Rückmeldungen der Absolventinnen und Absolventen auf das Coaching gehen dahin, dass sie von diesem Schwerpunkt des Programms sehr profitieren und ihre Ausgangsvoraussetzungen (Bewerbungsmappe, etc.) deutlich optimieren konnten. Betrachten wir jedoch die Anschlüsse in Verbindung mit dem Ziel der beruflichen Festigung, so kann festgestellt werden, dass im Programm Move On zwar die individuellen Voraussetzungen optimiert werden konnten, das Ergebnis aber nicht zufriedenstellend ist (nähere Ausführungen hierzu siehe Punkt 7 in diesem Kapitel).

6.5 Programmstruktur: Verbindung von Arbeit, Bildung und Coaching

Alle drei Bereiche werden von den Interviewpartnerinnen und –partnern mit Bedeutungsgelalten versehen. Ein zentrales Ergebnis aus den Interviews ist, dass kein Bestandteil davon fehlen sollte. Die Schwerpunkte Arbeit, Bildung und Coaching ergeben ein stimmiges Ganzes, das den Teilnehmenden ermöglicht, in unterschiedlichen Bereichen ihre Stärken zu entdecken, an Schwächen zu arbeiten und mit Unterstützung und Begleitung die Herausforderung "Integration in den Arbeitsmarkt" bzw. berufliche Festigung in Angriff zu nehmen. Gefragt nach allfälligen Optimierungen der Programmstruktur melden die Teilnehmenden zurück, dass der Fokus auf die drei Bereiche Arbeit, Bildung und Coaching beibehalten werden soll.

„Und ich fand darin auch sehr viel Sinn, weil auch – weil halt auch ein bisschen gefördert – auch das geistige Eigentum (!) gefördert wird. Man geht dann halt auch nicht nur arbeiten, sondern man hat quasi auch ein bisschen Schule und es findet ein bisschen so etwas wie ein Unterricht statt, wo man verschiedene Bereiche trainiert oder einfach mal diskutiert mit verschiedensten Menschen. Leute, die eben nicht so gut Deutsch können und das noch trainieren. Ja, dann steht da auch eine lockere Zusammenkunft, man lernt auch viele Leute kennen dadurch. Nur schon von dem her ist das eine gute Sache und auch sehr motivierend, dann auch jeden Tag aufzutreten und tatsächlich zu arbeiten.“ (Herr Yurisevic 25-32)

6.6 Flexibilität, Passgenauigkeit und individueller Zuschnitt als Qualitätsmerkmal

Mit dem empirischen Material konnte aufgezeigt werden, wie heterogen die Gruppe der Teilnehmenden im Programm und deren spezifische Unterstützungsbedarfe im Programm sind. Entsprechend der von den Teilnehmenden selbst zu Beginn des Programms formulierten Zielsetzung und den Herausforderungen und Einschränkungen ihrer aktuellen Lebenssituation, werden die drei Schwerpunktbereiche gewichtet und auf den aktuellen Bedarf des jungen Menschen abgestimmt, so dass es keine „Einheitslösungen“ und einheitliche Programmangebote gibt, sondern individuell angepasste Angebote, die wiederum im Verlauf der Massnahme angepasst werden können, wenn sich Lebenssituationen oder Bedarfe verändern. Diese Passgenauigkeit wird von den Adressatinnen und Adressaten als Erfolgsfaktor und sehr motivierend gewertet. Diese Aussagen decken sich mit Ergebnissen aus einer Studie von Maegli, wonach standardisierte Massenprogramme zur Beschäftigung von Arbeitslosen wenig erfolgreich sind, und von den Teilnehmenden häufig als Zwangsmassnahme empfunden werden. Bei individuellen Fördermassnahmen mit dem Ziel der direkten Integration in den ersten Arbeitsmarkt werden hingegen deutlich bessere Ergebnisse erzielt (Maegli, 2004).

Die flexiblen Programmstrukturen ermöglichen es den Teilnehmenden zudem, ausserhalb des Programms begonnene Weiterbildungen fortzuführen und somit keine weiteren Bildungsbrüche zu erleben.

Als Optimierungsvorschlag sieht ein Interviewpartner noch weiteres Potenzial in der Differenzierung der Angebote entsprechend dem aktuellen Bedarf.

"Man müsste vielleicht schauen, dass gewisse Leute entsprechend gefördert werden oder je nachdem wie sie drauf sind. Diejenigen, die ein bisschen schneller sind, die sollten noch zusätzlich etwas bekommen. Vielleicht so Denksportaufgaben oder so. Dass die nicht gerade verkümmern. Und andere, die ein bisschen langsamer sind oder allgemein ein bisschen schwierig sind, auf die sollte man dann auch entsprechend eingehen." (Herr Zumstein 549-555)

6.7 Trotz verbesserter Ausgangsbedingungen keine qualifizierenden Anschlüsse: Grenzerfahrungen bei einem weitgehend geschlossenen Arbeitsmarkt

Die Ergebnisse der Studie zeigen prekäre Anschlussperspektiven auf und geben damit auch Aufschluss auf strukturelle Verhinderungsstrukturen und arbeitsmarktpolitische Ausschlusspotenziale. Diese bestehen insbesondere im Bereich der langjährigen temporären Beschäftigungen für junge Ungelernte. Der Arbeitsmarkt nimmt diese jungen Menschen zwar teilweise auf, ist jedoch noch nicht in der Lage für diese Zielgruppe Arbeitsplätze anzubieten, die längerfristig Sicherheit bieten. Die Erfahrungen machen deutlich, dass eine schnelle Vermittlung in (temporäre) Arbeit zwar gerade auch von den jungen Menschen selbst angestrebt wird, sich dies aber nicht als nachhaltig erweist und die jungen Menschen sich häufig wieder in Arbeitslosigkeit finden. Vielmehr muss von einem Risiko ausgegangen werden, dass daraus eine Zielgruppe der working poor erwächst.

Übergeordnetes und gleichzeitig ein hochgestecktes Ziel von Move On ist, dass Massnahmenkarrieren unterbrochen oder durchbrochen werden, junge Menschen sich stabilisieren, und ihre Voraussetzungen verbessern. Um dies zu erreichen, ist strukturell vor allem die Wirtschaft und die politische Ebene gefordert, entsprechende Bedingungen und Perspektiven zu schaffen.

Anschluss: Lehre und Selbstbegrenzungsstrategien der jungen Frauen und Männer

Aus der Analyse der Interviews wird ersichtlich, dass der Anschluss „Lehrstelle“ nur in Ausnahmefällen möglich ist. Oftmals schliessen sich Praktika an und reihen sich aneinander, ohne dass sie als Sprungbrett oder Türöffner in eine Ausbildung fungieren können. Auch dies verweist auf einen Arbeitsmarkt, der zwar an billigen, (unqualifizierten) Arbeitskräften interessiert ist, der jedoch für die Qualifizierung dieser Zielgruppe noch sehr geschlossen ist.

Deutlich werden an dieser Stelle aber auch Bewältigungsmuster von jungen Frauen und Männer in Bezug auf wiederholte Zurückweisungserfahrungen bzw. Erfahrungen des Scheiterns. So zeigt sich zum einen, dass die jungen Menschen diesen Rückschlägen mit grosser Frustrationstoleranz und Bildungsambitionen begegnen, handlungsfähig bleiben und immer wieder neue Versuche unternehmen, an einer Stelle „angenommen“ zu werden. Es zeigen sich aber andererseits auch Strategien, die als Strategien der Selbstverhinderung benannt werden können. Die strukturellen Konflikte des Arbeitsmarktes, die die jungen Frauen und Männer treffen, versuchen sie individuell zu lösen, indem sie selbst ihren Wunsch auf Ausbildung verwerfen und dem „Geld verdienen“ Priorität einräumen. Damit können sie zum einen ihrer Angst vor Schulversagen im Rahmen einer Ausbildung ausweichen, zum anderen eignen sie sich wieder Handlungsfähigkeit an und machen etwas zu ihrer Entscheidung, dem sie zunächst einmal ohnmächtig (da ohne entscheidenden Einfluss) gegenüber stehen. Mit der Strategie „ich will sowieso lieber Geld verdienen“ wählen sie eine gesellschaftlich hoch akzeptierte Form, und lösen die blockierte Situation, wo der Wunsch nach beruflicher Bildung dem Ausschluss aus dem Arbeitsmarkt gegenüber steht, auch insofern geschickt auf, indem sie einer Beschäftigung für Unqualifizierte nachgehen. Dadurch bestreiten sie ihren eigenen Lebensunterhalt und bleiben unabhängig von den sozialen Sicherungssystemen. Dass sich damit ihre Chancen über die Jahre hinweg immer mehr verdünnen, eine Lehrstelle antreten zu können, ist die Kehrseite dieser Strategie, die die jungen Erwachsenen in Kauf nehmen.

Anschlüsse durch weitere Begleitung sichern

Ein weiterer Aspekt in Bezug auf die Anschlüsse, zeigt sich in den Verläufen. Auch wenn der Besuch bei Move On bei einigen Absolventinnen und Absolventen schon fast vier Jahre zurückliegt, befinden sich die jungen Erwachsenen nach wie vor in einer Suchbewegung im Hinblick auf berufliche Orientierung oder in prekären Arbeitsverhältnissen. In vielen Fällen ist also auch zum aktuellen Zeitpunkt noch keine berufliche Festigung entstanden und die Absolventinnen und Absolventen suchen weiterhin nach beruflicher Kontinuität, müssen sich auch nach Programmende wieder bewerben und sich um eine berufliche Einmündung bemühen.

Junge Menschen mit brüchigen Bildungs- und Erwerbsbiografien machen viele Erfahrungen mit Brüchen in der Unterstützung und Begleitung bzw. müssen sich immer wieder an neue Ansprechpersonen gewöhnen und sich darauf einstellen. Gleichzeitig sind häufig Anschlüsse nicht gesichert oder gerade das Ankommen im Neuen mit Unsicherheit und Herausforderungen verbunden. In den letzten Jahren wird deshalb in verschiedener Weise über das Angebot von Übergangskoaches diskutiert, die solange eine individuelle Begleitung eines jungen Menschen übernehmen, bis dieser gut angekommen ist. Mehr und mehr setzen sich diese Angebote in der Form durch, dass junge Menschen im ersten Lehrjahr begleitet werden. Die Aussagen der Absolventinnen und Absolventen im Rahmen dieser Evaluation geben Aufschlüsse darüber, dass auch im Move On ein solches Angebot den Bedürfnissen der Absolventinnen und Absolventen entsprechen würde. Zwar gibt es Hinweise darauf, dass einzelne Teilnehmende sich bei Bedarf nochmals ans Move On gewendet haben, in diesem Zusammenhang aber ein institutionalisiertes und im Move On integriertes Angebot wünschen. Gerade Personen, die die Bildungs- und Lernlandschaft im Move On positiv erlebt haben, möchten ihre Bewerbungen nicht zu Hause schreiben, sondern in einer Atmosphäre, in der sie sich konzentrieren können und auch die Möglichkeit haben Unterstützung beizuziehen. Ein solch integriertes "Bewerbungsatelier" böte den Absolventinnen und Absolventen einen niederschweligen Zugang, weiterhin von bekannten Personen Unterstützung auf dem Weg zur ihrer beruflichen Festigung zu finden.

6.8 Hilfe und Grenzen des Angebots

Zur Zielgruppe des Programms gehören junge Erwachsene mit brüchigen Bildungsbiografien und bereits erfahrenem mehrfachem Misserfolg und häufig auch persönlichen Problemlagen und Beeinträchtigungen. Nicht selten verhindern oder erschweren die Mehrfachbelastungen den gezielten Einsatz der Kräfte und die Entwicklung einer stringenten Perspektive. Ohne das Verstehen und Eingehen auf diese Problemlagen und Herausforderungen für die jungen Erwachsenen geht eine Unterstützung an diesen Menschen vorbei und ist für die Einmündung in die Arbeit nicht effektiv und nachhaltig.

Wertgeschätzt wird von den Teilnehmenden im Programm Move On, dass die Mitarbeitenden ihre Aufgabe nicht ausschliesslich darin sehen, sie für den Arbeitsmarkt fit zu machen, sondern sich auch als Ansprechpartnerin und Ansprechpartner für die Anliegen und die Schwierigkeiten der Teilnehmenden verstehen.

Eine sozialarbeiterische Begleitung und entsprechende Qualifikation der Mitarbeitenden, und damit eine Unterstützung in erschwerten Lebenslagen, erweist sich als unabdingbar. Die Studie kann auch zeigen, dass im Programm Move On durch den ressourcenorientierten Ansatz, die individuelle Begleitung und die flexiblen Rahmenbedingungen ein breites Spektrum an jungen Menschen aufgenommen und begleitet werden können, dass es jedoch dort an Grenzen kommt, wo psychische Beeinträchtigungen berufliche und persönliche Entwicklungsprozesse sehr beeinträchtigen und behindern.

Auch Mey (2011) betont, dass für einen erfolgreichen Programmbesuch eine einigermaßen stabile Lebenssituation unabdingbar ist. Wenn programmexterne Faktoren wie z.B. psychische, familiäre oder finanzielle Probleme zu dominant sind, oder wenn die Regelung der Wohnsituation zu viel Zeit und Energie in Anspruch nimmt, muss das Programm abgebrochen werden. Aus der Studie zum Programm Move On ergeben sich bezüglich den erschwerten, belasteten Lebenslagen der Adressatinnen und Adressaten zwei Folgerungen. Auf dem Hintergrund der belasteten Zielgruppe, in der besonders belastete Adressatinnen und Adressaten zwischen RAV, IV und Sozialhilfe changieren, bedarf es der gut koordinierten Zusammenarbeit im Rahmen eines psychosozialen örtlichen Netzwerkes mit anderen Professionen, so dass insbesondere für junge Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen und akuten Krisen schnell adäquate Lösungen gefunden werden können. Eine andere Überlegung bringt ein Interviewpartner, Herr Vecellio, auf, nämlich die, das interdisziplinäre Team im Programm Move On um eine psychologische Fachkraft zu ergänzen.

Unabdingbar ist eine interdisziplinäre Zusammenarbeit und auch möglichst unkomplizierte schnelle Absprachen zwischen den zuständigen Ämtern oder Kostenträgern, damit junge Menschen nicht in Zuständigkeitsfragen zerrieben werden, sondern in ihren Übergangsverläufen optimal unterstützt werden.

6.9 Migration und Geschlecht

Junge Männer mit Migrationshintergrund sind im Programm Move On, wie auch in anderen Projekten zur Unterstützung der beruflichen Integration überproportional vertreten. Junge Frauen generell, und junge Frauen ohne Migrationshintergrund, wie beispielsweise im Sample dieser Studie Frau Linder, sind unterrepräsentiert.

Im Unterschied zum gesellschaftlichen Diskurs, der Migration problematisiert und ideologisch stark aufgeladen hat, thematisieren die Absolventinnen und Absolventen dies kaum. Sowohl die Teilnehmenden ohne, als auch die mit Migrationshintergrund, nehmen diese kulturelle Heterogenität als gesellschaftliche Realität wahr, die es weder zu problematisieren noch zu idealisieren gilt. Die Adressatinnen und Adressanten weisen dem Migrationshintergrund Bedeutung bezogen auf die Lücken in den Deutschkenntnissen zu, die sie als grossen Hinderungsgrund aus der Sicht potenzieller Arbeitgeberinnen und –geber ansehen. Die Studie kann aufzeigen, dass ein Grossteil der Zielgruppe mit Migrationshintergrund keine sogenannte „Bildungsmüdigkeit“ aufweist, sondern sehr motiviert ist, über Bildung und

Anstrengung erfolgreich zu sein und beruflich Fuss zu fassen. Defizite, so formulieren sie realistisch gesehen, haben auch die Schweizer Teilnehmenden, insbesondere bezogen auf ihre Fähigkeiten, sich in Wort und Schrift auszudrücken. Der ressourcenorientierte Ansatz des Move On ist auch an dieser Stelle gefordert, die Stärken, z.B. Mehrsprachigkeit etc. herauszuarbeiten und den Blick auf eine gesellschaftliche Realität zu wenden, die von Vielfalt und Diversität nicht zuletzt im Arbeitsbereich vor allen Dingen profitiert.

Bezogen auf die geschlechtsspezifische Dimension lassen sich im Rahmen dieser Studie wenige Aussagen treffen. Studien in Deutschland zu erschwerten beruflichen Übergängen von jungen Männern machen darauf aufmerksam, dass junge Männer in Situationen bedrohter oder verunsicherter Handlungsfähigkeit dazu neigen, an ihrem Geschlecht und traditionellen Rollenbildern als scheinbar naturwüchsigen und verlässlichen Strukturmustern und Orientierungspunkten festzuhalten. Diese eindimensionalen Bewältigungsmuster können zum Problem werden, weil sie in einer veränderten Geschlechter- und Arbeitswelt weniger oder nicht mehr gefragt sind und damit wenig tragfähig sind (vgl. Kreher, 2007, p. 17). Solche Bewältigungsweisen lassen sich in der Studie in Ansätzen, jedoch nicht durchgängig finden.

Offen bleibt im Rahmen dieser Evaluation auch eine differenzierte Sichtweise auf den Bedarf junger Frauen. Europaweit zeigt sich das Phänomen dass junge Frauen auf allen Bildungstufen besser gestellt sind als junge Männer, dass aber dieselben jungen Frauen ihren Bildungsvorsprung nicht in verbesserte berufliche Perspektiven umsetzen können, sondern weit unter ihren potenziellen Möglichkeiten bleiben. Für junge Frauen aus Einwandererfamilien, so Stauber, spitzt sich dieses „Amortisierungsdefizit der Bildungsinvestitionen“ noch zu. Sie folgert daraus, dass ganz offensichtlich im Übergang von der Schule in den Beruf soziale Mechanismen wirksam sind, die insofern als doing difference zu bezeichnen sind, als sie geschlechter- und herkunftsbezogene Unterscheidungen machen, die nicht in den mitgebrachten schulischen Voraussetzungen begründet sind (vgl. Stauber, 2011, p. 216f.).

Offen ist zudem, weshalb Move On wenig bzw. weniger Zuweisungen von Frauen hat, ob andere Angebote im Kanton Zürich bestehen, die von den zuweisenden Stellen oder von den Adressatinnen selbst, als passgenauer angesehen werden.

7. Empfehlungen

Aus den Schlussfolgerungen lassen sich unmittelbar Empfehlungen ableiten bzw. sich verdichten, die sich insbesondere an den Träger SAH wenden, in Teilen aber auch an die zuständigen Zuweisungsstellen und die politisch Verantwortlichen.

1. Die Programmstruktur mit den drei Schwerpunkten Arbeit, Bildung und Coaching wird als ganzheitlicher Ansatz angenommen und sehr geschätzt. Die flexible Handhabung und unterschiedliche Gewichtung schafft eine Passgenauigkeit für den individuellen Bedarf und wird in enger Zusammenarbeit mit den Adressatinnen und Adressaten konzipiert und abgesprochen.

Die Programmstruktur mit den drei Schwerpunkten Arbeit, Bildung und Coaching soll in der gehandhabten Flexibilität und in der Möglichkeit zur Teilzeit-Teilnahme beibehalten werden und ggf. um die Komponente von zusätzlichen sportlichen Angeboten (als Förderung der Gesundheit) erweitert werden.

2. Das umfassende Bildungsverständnis und die damit verbundenen Angebote sind ein zentraler Bestandteil des Programms, der die Selbstkompetenz der jungen Menschen unterstützt und „alternative, gegensteuernde“ Erfahrungen bezüglich Lernen und Bildung ermöglicht werden. Gerade für diese Zielgruppe können damit Lernwiderstände verändert und Ressourcen zugänglich gemacht werden.

Die Empfehlung lautet, den Schwerpunkt Bildung weiterhin konzeptionell zu stärken und in der eingeschlagenen Richtung weiterzuentwickeln. Gerade Bildungsprozesse und Prozesse der Selbsterkenntnis benötigen Zeit. Zu empfehlen ist deshalb auch auf dem Hintergrund der AVIG-Revision, jungen Erwachsenen in diesen Programmen Zeit zu geben, andere Orientierungen zu entwickeln und sich systematisch zu qualifizieren. Hierzu gehört, gemeinsam eine möglichst qualifizierende und nachhaltige Anschlusslösung zu entwickeln.

3. Gute, tragfähige Anschlusslösungen zu entwickeln, ist ein Dreh- und Angelpunkt für gelingende Übergänge. In den Verläufen der Interviewpartnerinnen und -partner wird deutlich, dass sich am Ende einzelner Stationen immer wieder Brüche ergeben, und dass auch die Anschlüsse nach Beendigung des Programms nicht immer optimal gestaltet sind. Junge Menschen machen immer wieder die Erfahrung von Brüchen, von alleine gelassen werden oder sich auf neue Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner einstellen zu müssen.

Es ist im Sinne einer „Nachsorge“ zu empfehlen, sicherzustellen, dass die jungen Menschen in der nächsten Station gut ankommen und Fuss fassen können. Dies beinhaltet auch die Entwicklung von Lösungen bei Abbruch und insbesondere bei erzwungenem Abbruch. Empfohlen wird hier zudem, zusammen mit Absolventinnen und Absolventen ein Konzept der Nachbetreuung auszuarbeiten und damit die Perspektiven und Bedarfe der Adressatinnen und Adressaten unmittelbar zu integrieren.

4. Eine Unterstützung dieser Zielgruppe greift zu kurz, wenn sie ausschliesslich auf Arbeitsintegration abzielt. Wird deren Mehrfachbelastung nicht gesehen und verstanden, greifen die Angebote nicht und es besteht die Gefahr, Massnahmekarrieren nicht verhindern zu können.

Deshalb wird empfohlen, weiterhin neben der gezielten Förderung auf eine Arbeits-einmündung hin, die jungen Menschen in ihren Problemlagen zu begleiten, sie in ihren Bildungspotenzialen zu fördern und sie in ihren eigenen Bewältigungsleistungen

und Eigen-Sinnigkeiten zu verstehen, wertzuschätzen und sie in ihrer gesamten Persönlichkeitsentwicklung zu unterstützen.

5. Insbesondere bei jungen Menschen in Lebenslagen, die von einer Mehrfachbelastung gekennzeichnet sind, ist eine unkomplizierte und schnelle Zusammenarbeit in einem Netzwerk von verschiedenen Professionen und Institutionen bedeutsam.

Die Stärkung der interinstitutionellen und interdisziplinären Zusammenarbeit und die Gestaltung „kurzer Wege“ ist deshalb zu empfehlen. Dies beinhaltet auch die fortlaufende Zusammenarbeit und Absprache zwischen RAV, Sozialdiensten und den Mitarbeitenden von Move On - durchaus auch im Rahmen von kontinuierlichen Fallbesprechungen.

6. Jugendliche stossen mit ihren Anstrengungen und mit ihrer Motivation an Grenzen, wenn der Arbeits- und Ausbildungsmarkt sich nicht qualifizierend für sie öffnet. Die Studie kann insbesondere mit dem Nachvollzug der Verläufe zeigen, dass junge Menschen – mit Ausnahmen – durchaus in verhältnismässig kurzer Zeit in Arbeitsverhältnisse gelangen und sich damit unabhängig von der Arbeitslosenversicherung machen. Die Studie zeigt jedoch auch auf, dass es sich dabei meist um nicht-qualifizierende, befristete Beschäftigungsverhältnisse handelt, in denen sich die jungen Erwachsenen zum Teil über Jahre bewegen. Dies stellt eine kurzfristige Entlastung des sozialen Sicherungssystem dar, es entwickelt sich jedoch keine nachhaltige Perspektive für die jungen Frauen und Männer. Neben der engmaschigen Unterstützung der jungen Erwachsenen im Rahmen von gezielten Förderangeboten, bedarf es auf der politischen Ebene vor Ort der Anstrengungen, die Wirtschaft für das Potenzial dieser Zielgruppe zu gewinnen, damit ihnen nachhaltige Perspektiven auf dem ersten Arbeitsmarkt angeboten und weitere Warteschleifen verhindert werden.

In diesem Zusammenhang wird den politisch zuständigen Gremien im Kanton Zürich empfohlen, neben der Bereitstellung von ausreichend finanziellen Mitteln für die professionelle Begleitung und Unterstützung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen in den beruflichen Übergängen, verstärkt Anstrengungen zu unternehmen, die örtliche Wirtschaft für diese Zielgruppe zu gewinnen.

8. Literatur

- Aeppli, D. C., Kälin, R., Ott, W., & Peters, M. (2003). *Wirkungen von Beschäftigungsprogrammen für ausgesteuerte Arbeitslose: Folgerungen und Empfehlungen*. Basel.
- Alheit, P., & Dausien, B. (2000). Die Konstruktion von Wirklichkeit. In E. Hoerning (Ed.), *Biographische Sozialisation*. Stuttgart: Lucius&Lucius.
- Álvaro, J. L., & Garrido, A. (2003). Economic hardship, employment status and psychological wellbeing of young people in Europe. In T. Hammer (Ed.), *Youth Unemployment and Social Exclusion* (pp. 173-192). Bristol: The Policy Press.
- Amt für Wirtschaft und Arbeit. (2011). PvB, Gruppeneinsatzplätze für Junge Erwachsene, Zielgruppe C und D, Angebot. Retrieved 12.10.11:
<https://www.ewp.zh.ch/vd/app/awa/beonotesb2.nsf/528ac2d163dfb8f6c1256afe00271693/8daab31a8d609e5cc1257324004c32c0?OpenDocument>
- Baur, R. (2003). *Erschwerte soziale und berufliche Integration: Hintergründe und Massnahmen. Abschlussbericht im Auftrag des Bundesamtes für Sozialversicherung*. Bern: Bundesamtes für Sozialversicherung.
- Bergmann, M. M., Hupka-Brunner, S., Keller, A., Meyer, T., & Stalder, B. E. (2011). *Transitionen im Jugendalter. Ergebnisse der Schweizer Längsschnittstudie TREE*. Zürich: Seismo.
- Bitzan, M., Bolay, E., & Thiersch, H. (2006). Die Stimme der AdressatInnen. Biographische Zugänge in den Ambivalenzen der Jugendhilfe *Die Stimme der Adressaten* (pp. 257-288).
- Böhni, E. (2003). Diskontinuierliche Verläufe und Ausbildungslosigkeit. In Bundesamt für Statistik (Ed.), *Bildungsmonitoring Schweiz. Wege in die nachobligatorische Ausbildung. Die ersten zwei Jahre nach Austritt aus der obligatorischen Schule. Zwischenergebnisse des Jugendlängsschnitts TREE* (pp. 81-99). Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Christe, G. (2011). *Notwendig, aber reformbedürftig! Die vorberufliche Bildung für Jugendliche mit Migrationshintergrund*. Bonn: Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Fridrich Ebert Stiftung.
- Gaupp, N., Daigler, C., & Braun, F. (2009). Übergänge bildungsbenachteiligter Jugendlicher von der Schule in Ausbildung. Ergebnisse aus dem Stuttgarter Schulabsolventen-Längsschnitt in Bezug auf Erkenntnisse für die Arbeit in der Offenen Jugendarbeit. *Offene Jugendarbeit*, 13(1), 20-30.
- Gaupp, N., Grosskurth, H., & Lex, T. (2009). *Münchner Haupt-, Wirtschafts- und Förderschüler/innen auf dem Weg von der Schule in die Berufsausbildung*. München: Schul- und Kultursreferat.
- Gaupp, N., Lex, T., Reissig, B., & Braun, F. (2008). *Von der Hauptschule in Ausbildung und Erwerbsarbeit*. Berlin, Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung.
- Haerberlin, U., Imdorf, C., & Kronig, W. (2003). *Chancenungleichheit bei der Lehrstellensuche: Der Einfluss von Schule, Herkunft und Geschlecht (Synthesis PNR*

- 43). Bern, Aarau: Nationalfonds (NFP 43), Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung (SKBF).
- Haeberlin, U., Imdorf, C., & Kronig, W. (2004). *Von der Schule in die Berufslehre. Untersuchung zur Benachteiligung von ausländischen und von weiblichen Jugendlichen bei der Lehrstellensuche*. Bern: Haupt Verlag.
- Häfeli, K., & Schellenberg, C. (2009). *Erfolgsfaktoren in der Berufsbildung bei gefährdeten Jugendlichen*. Bern: Generalsekretariat EDK.
- Häfeli, K., & Schellenberg, C. (2010). Resilienz, Risiko- und Schutzfaktoren beim Übergang von der Schule ins Berufsleben. In M. P. Neuenschwander & H. U. Grunder (Eds.), *Schulübergang und Selektion. Forschungsbefunde, Praxisbeispiele, Umsetzungsperspektiven* (pp. 149-158). Zürich und Chur: Rüegger.
- Haller, D., & Hümbelin, O. (2011). *Gap, Case Management Berufsbildung Basel-Stadt*. Bern: Berner Fachhochschule.
- Heckhausen, J., & Heckhausen, H. (2006). *Motivation und Handeln*. Berlin: Springer.
- Hupka, S. (2004). *Junge Migrantinnen und Migranten beim Übergang von der Sekundarstufe I in die Sekundarstufe II*. Bern: Schweizerischer Verband für Berufsberatung (SVB).
- Imdorf, C. (2005). *Schulqualifikation und Berufsfindung. Wie Geschlecht und nationale Herkunft den Übergang in die Berufsbildung strukturieren*. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Imdorf, C. (2007). Warum Lehrbetriebe ausländische Jugendliche meiden. *Panorama*, 2, 29-30.
- Jahoda, M., Lazarsfeld, P. F., & Zeisel, H. (1982 (1933)). *Die Arbeitslosen von Marienthal. Ein soziographischer Versuch*. Frankfurt am Main: suhrkamp.
- Keller, A., Hupka-Brunner, S., & Meyer, T. (2010). *Nachobligatorische Ausbildungsverläufe in der Schweiz: Die ersten sieben Jahre: Ergebnisübersicht des Jungendlängsschnitts TREE, Update 2010*. Basel.
- Kieselbach, T., Beelmann, G., & Stitzel, A. (Eds.). (2000). *Youth Unemployment and Health. A Comparison of Six European Countries*. Opladen: Leske + Budrich.
- Kreher, T. (2007). *"Heutzutage muss man kämpfen". Bewältigungsformen junger Männer angesichts entgrenzter Übergänge in Arbeit*. Weinheim und München: Juventa.
- Kronig, W. (2007). *Die systematische Zufälligkeit des Bildungserfolgs. Theoretische Erklärungen und empirische Untersuchungen zur Lernentwicklung und Leistungsbewertung in unterschiedlichen Schulklassen*. Bern: Haupt.
- Kuhnke, R., & Müller, M. (2009). *Lebenslagen und Wege von Migrant*innen im Übergang Schule-Beruf: Ergebnisse aus dem DJI-Übergangspanel*. München.
- Mack, W. (2006). "Hatte keinen Nerv zum Lernen. Mein Stiefvater spinnt wieder" - Eine sozialpädagogische Perspektive auf Bildung und Bildungsforschung. In H.-U. Otto & J. Oelkers (Eds.), *Zeitgemässe Bildung. Herausforderung für Erziehungswissenschaft und Bildungspolitik* (pp. 223-236). München/Basel: Reinhard Verlag.
- Maegli, R. (2004). *Integration in Arbeit bei Sozialhilfebeziehern in der Schweiz - Welchen Stellenwert hat das "Fallmanagement" in diesem Konzept?* Paper presented at the Internationale Fachtagung vom 11.11.2004 Retrieved from <http://www.tacheles-sozialhilfe.de/aktuelles/2005/fallmanagement-schweiz.pdf>
- Mayring, P. (2003). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. Basel.

- Mey, E. (2011). Eingebunden statt aussortiert. *Panorama*(3), 29-31.
- Mey, E., & Rorato, M. (2010). *Jugendliche mit Migrationshintergrund im Übergang ins Erwachsenenalter - eine biographische Längsschnittstudie*. Luzern: HSA.
- Meyer, T. (2003). *Jugendliche mit Migrationshintergrund*. Neuenburg.
- Meyer, T. (2004). *Wie weiter nach der Schule?*. Bern/Aarau: Leistungsgruppe des NFP 43 in Zusammenarbeit des Forums Bildung und Beschäftigung und der Schweizerischen Koordinationsstelle für Bildungsforschung (SKBF).
- Meyer, T. (2005). *An der Zweiten Schwelle: Junge Menschen im Übergang zwischen Ausbildung und Arbeitsmarkt*. Bern: TREE.
- Meyer, T. (2011). *On ne prête qu' aux riches: l'inégalité des chances devant le System de formation en Suisse*. Zürich: Seismo.
- Münchmeier, R., Otto, H.-U., & Rabe-Kleberg, U. (2002). Bildung und Lebenskompetenz. Kinder- und Jugendhilfe vor neuen Aufgaben. In I. A. d. Bundesjugendkuratoriums (Ed.). Opladen.
- Otto, H.-U., Polutta, A., & Ziegler, H. (Eds.). (2010). *What works - Welches Wissen braucht die Soziale Arbeit? Zum Konzept evidenzbasierter Praxis*. Opladen und Farmington Hills: Barbara Budrich.
- Schaffner, D. (2007). *Junge Erwachsene zwischen Sozialhilfe und Arbeitsmarkt. Biografische Bewältigung von diskontinuierlichen Bildungs- und Erwerbsverläufen*. Bern: hep Verlag.
- Schaper, N., & Sonntag, K. (Eds.). (2007) Markt- und Wirtschaftspsychologie. Enzyklopädie der Psychologie. Göttingen: Hofgreffe.
- Schellenberg, C., & Häfeli, K. (2009). Erfolgsfaktoren beim Übergang von der Schule ins Berufsleben bei Jugendlichen mit ungünstigen Startchancen. *Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik*, 15(11-12), 31-37.
- Schels, B. (2007). *Jugendarbeitslosigkeit und psychisches Wohlbefinden*: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Scherr, A. (2002). Der Bildungsauftrag der Jugendhilfe. In Münchmeier/Otto/Rabe-Kleberg (Ed.), *Bildung und Lebenskompetenz. Kinder- und Jugendhilfe vor neuen Aufgaben* (pp. 93-106). Opladen.
- Schneider, K., & Schmalt, H.-D. (2000). *Motivation*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Solga, H. (2004). Das Scheitern gering qualifizierter Jugendlicher an den Normalisierungspflichten moderener Bildungsgesellschaften. In M. Junge & G. Lechner (Eds.), *Scheitern. Aspekte eines sozialen Phänomens* (pp. 97-122). Wiesbaden: VS-Verlag.
- Stauber, B. (2011). Junge Erwachsene. In G. Ehlert, H. Funk & G. Stecklina (Eds.), *Wörterbuch Soziale Arbeit und Geschlecht* (pp. 216-218). Weinheim und München: Juventa.
- Stauber, B., Pohl, A., & Walther, A. (2007). *Subjektorientierte Übergangsforschung: Rekonstruktion und Unterstützung biografischer Übergänge junger Erwachsener*. Weinheim: Juventa

- Stauber, B., & Walther, A. (1995). *Nur Flausen im Kopf? Berufs- und Lebensentscheidungen von Mädchen und Jungen als Frage regionaler Optionen*. Bielefeld: Karin Böllert Verlag.
- Thiersch, H. (2006). Leben lernen. Bildungskonzepte und sozialpädagogische Aufgaben. In Otto/Oelkers (Ed.), *Zeitgemässe Bildung. Herausforderung für Erziehungswissenschaft und Bildungspolitik* (pp. 21-36). München/Basel: Reinhardt Verlag.
- Wiethoff, C. (2011). *Übergangskoaching mit Jugendlichen. Wirkfaktoren aus der Sicht der Coachingnehmer*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Witzel, A. (1982). *Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblick und Alternativen*. New York.
- Wolter, S. C. (2010). *Rapport sur l'éducation 2010*. Aarau: Schweizerische Koordinationssstelle für Bildungsforschung.
- Zobrist, P. (2009). *Kann Motivation durch Zwang erreicht werden?* Paper presented at the Solothurner SKOS-Tage.