



SCHLUSSBERICHT – 21.10.2025

Evaluation Pilotversuch «Supported Employment»

Im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO

Impressum

Empfohlene Zitierweise

Autor: Ecoplan
Titel: Evaluation Pilotversuch «Supported Employment»
Auftraggeber: Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Ort: Bern
Datum: 21.10.2025

Begleitgruppe

Aurélien Abrassart, SECO (bis September 2023)
Mario Ceppi, SECO
Martin Gasser, SECO (bis Dezember 2020)
Geneviève Robert, SECO (ab September 2023)
Simon Röthlisberger, SECO

Projektteam Ecoplan

Fabienne Liechti
Urezza Caviezel
Michael Marti

In Zusammenarbeit mit Prof. Giuliano Bonoli, IDHEAP, Universität Lausanne

Der Bericht gibt die Auffassung des Projektteams wieder, die nicht notwendigerweise mit derjenigen des Auftraggebers bzw. der Auftraggeberin oder der Begleitorgane übereinstimmen muss.

ECOPLAN AG

Forschung und Beratung
in Wirtschaft und Politik

www.ecoplan.ch

Monbijoustrasse 14
CH - 3011 Bern
Tel +41 31 356 61 61
bern@ecoplan.ch

Dätwylerstrasse 25
CH - 6460 Altdorf
Tel +41 41 870 90 60
altdorf@ecoplan.ch

Management Summary

Ausgangslage, Zielsetzung und Durchführung der Evaluation

Der Pilotversuch «Supported Employment» (SE) ist Teil des Massnahmenpakets des Bundes zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials und zielt darauf ab, Personen über 50 Jahre, die kurz vor der Aussteuerung stehen, nachhaltig in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Mit dem Pilotversuch soll erprobt werden, ob sich das Konzept von «Supported Employment» auch in der Arbeitslosenversicherung (ALV) umsetzen lässt. Der Grundgedanke von «Supported Employment» ist «first place, then train», d.h. zuerst wird eine Stelle gesucht, dann folgt eine gezielte Unterstützung am Arbeitsplatz. Dieser Ansatz wurde bisher vor allem in der Invalidenversicherung (IV) und in der Sozialhilfe angewendet, nicht aber in der ALV. Mit dem Pilotversuch soll geprüft werden, ob sich der Ansatz auch für die ALV und die spezifische Zielgruppe der über 50-Jährigen eignet. Der Pilotversuch besteht aus drei Phasen: Einladungs- und Informationsphase, Vermittlungsphase und Unterstützungsphase. Der Pilotversuch weicht in mehreren Aspekten von herkömmlichen arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM) ab: i) die Teilnahme an «Supported Employment» ist freiwillig, ii) alle Stellensuchenden der Zielgruppe werden eingeladen, ohne dass eine Zuweisung durch die RAV erforderlich ist, iii) die Begleitung ist auch nach Stellenantritt und über den Zeitpunkt der Aussteuerung hinweg möglich und iv) auch nach der Anstellung können Leistungen wie Aufwandentschädigungen für Arbeitgebende und Bildungsmassnahmen finanziert werden. Ein Pilotversuch bietet die Möglichkeit, solche, vom Gesetz abweichende Massnahmen, zu testen. Insgesamt haben 12 Kantone am Pilotversuch teilgenommen.

Im Rahmen der vorliegenden Evaluation wird dargelegt, wie die involvierten Akteurinnen und Akteure die Nützlichkeit des Pilotversuchs wahrnehmen und welchen Effekt eine Teilnahme auf die Integration in den Arbeitsmarkt hat. Dazu wurden verschiedene Daten erhoben und ausgewertet:

- Die Teilnehmenden und Nicht-Teilnehmenden wurden mittels Online-Umfrage kontinuierlich 12-14 Monate nach dem Start der Massnahme beziehungsweise nach Versand des Einladungsschreibens befragt. Die Umfrage ist bis Juni 2025 durchgeführt worden. Somit wurden alle Teilnehmenden mit einer Teilnahme oder Einladung bis Juni 2024 befragt.
- Die SE-Coaches wurden mittels einer Online-Umfrage befragt und ergänzend dazu wurden Fokusgruppeninterviews zur Vertiefung gewisser Aspekte durchgeführt. Die Sichtweise der SE-Coaches ist für den Zwischenbericht im Jahr 2023 erhoben worden.
- Arbeitgebende wurden ebenfalls mittels Online-Umfrage und ergänzenden telefonischen Interviews befragt. Die Online-Umfrage ist letztmalig im März 2025 durchgeführt worden. Die telefonischen Interviews sind für den Zwischenbericht durchgeführt worden.
- Die Sichtweise der kantonalen Logistikstellen arbeitsmarktliche Massnahmen (LAM) ist durch telefonische Interviews mit den Projektverantwortlichen für den Zwischenbericht im Juni 2023 abgeholt worden.
- Schlussendlich sind auch verknüpfte Registerdaten aus den individuellen Konten der Zentralen Ausgleichsstelle (ZAS), dem Rentenregister, der Sozialhilfestatistik und aus den

Informationssystemen der Arbeitslosenversicherung und der öffentlichen Arbeitsvermittlung (AVAM/ASAL) ausgewertet worden, um den Effekt der Teilnahme auf die Wiedereingliederung zu analysieren. Diese Daten sind mit Stand Ende 2023 verfügbar und für den Schlussbericht ausgewertet worden.

Kennzahlen zum Pilotversuch

Unter den folgenden Punkten sind die wichtigsten Kennzahlen zum Verlauf des Pilotversuchs zusammengefasst.

- **Einladung und Teilnahme:** Bis zum Evaluationszeitpunkt Juni 2025 wurden 13'574 Stel-lensuchende (STES) zur Teilnahme am Pilotversuch «Supported Employment» eingela-den. Von allen eingeladenen Personen nahmen 17 Prozent am Informationsgespräch teil. Von diesen wiederum entschieden sich 71 Prozent für eine Teilnahme an der Massnahme. Die Teilnahmequote bleibt über den gesamten Untersuchungszeitraum relativ konstant, va-riiert jedoch zwischen den Kantonen. Die Methoden der Einladung zum Pilotversuch varii-ten von Kanton zu Kanton, ab 2024 erfolgte die Einladung in allen Kantonen jedoch min-destens per E-Mail. Einige haben zusätzlich auch den Postweg für ihre Einladungen ge-wählt. Es konnte jedoch kein Zusammenhang zwischen der Art der Einladung (E-Mail oder Brief) und den Teilnahmequoten festgestellt werden.
- **Stellenantritte und Arbeitsmarktsituation der Teilnehmenden:** Von denjenigen, die die Teilnahme zum Zeitpunkt der Evaluation bereits beendet haben, traten 57 Prozent während der Massnahme mindestens eine Stelle an. Es ist jedoch zu beachten, dass diese Daten häufig nicht vollständig erhoben werden konnten, da der Kontakt zu den SE-Coaches nach Stellenantritt in vielen Fällen abbrach. Es ist also möglich, dass auch mehr Stellen angetre-ten worden sind.
- **Dauer der Massnahme:** Auch Personen, die während der Massnahme eine Stelle angera-ten haben, haben mehrheitlich nicht die ganze mögliche Dauer an Begleitung von 18 Mo-naten ausgeschöpft. Nur 20 Prozent haben die volle Dauer von 18 Monaten genutzt. 38 Prozent der Teilnehmenden haben die Massnahme früher beendet, weil sie bis zum Ablauf der Vermittlungsphase von sechs Monaten keine Stelle gefunden haben. Die übrigen Teil-nehmenden haben die Massnahme aus unterschiedlichen Gründen vorzeitig abgebrochen, wovon ein Drittel angibt, dass keine Unterstützung mehr benötigt wurde.
- **Bildungsmassnahmen und Aufwandsentschädigungen:** Bildungsmassnahmen und Aufwandsentschädigungen sind Rahmen der Massnahme in Einzelfällen genutzt worden. vier Prozent der Teilnehmenden haben Bildungsmassnahmen in Anspruch genommen, Aufwandsentschädigungen wurden für sieben Prozent der Teilnehmenden gezahlt.

Beurteilung durch die beteiligten Akteurinnen und Akteure

Der Pilotversuch aus Sicht der Teilnehmenden

Der Pilotversuch aus der Perspektive der Teilnehmenden wurde durch Umfragen unter 465 Teilnehmenden (Rücklauf 39 %) und 1'118 Nicht-Teilnehmenden (Rücklauf 13 %) sowie durch die Analyse der verknüpften Registerdaten untersucht. Die wichtigsten Ergebnisse sind nachfolgend zusammengefasst:

- **Erreichbarkeit der Zielgruppe:** Die Teilnehmenden wurden durch verschiedene Kanäle auf die Massnahme aufmerksam gemacht, wobei rund die Hälfte angab, dass sie durch ihren oder ihre RAV-Personalberater/-in von der Massnahme erfahren haben. Dies deutet auf die wichtige Rolle der RAV-PB bei der Information der Zielgruppe hin, obwohl diese so im Konzept so nicht vorgesehen war. Etwa die Hälfte der befragten Nicht-Teilnehmenden gab an, sich nicht daran erinnern zu können, über die Massnahme informiert worden zu sein. Die Teilnahmewahrscheinlichkeit ist zudem von verschiedenen Faktoren beeinflusst: Ältere Personen, ledige und solche mit einem höheren Bildungsabschluss und einer Schweizer Staatsbürgerschaft nehmen eher an der Massnahme teil. Dies deutet auf eine gewisse Selektion bei der Teilnahme an der Massnahme hin. Durch die Freiwilligkeit der Massnahme ist davon auszugehen, dass die persönliche Motivation ebenfalls einen Einfluss auf die Teilnahmewahrscheinlichkeit hat.
- **Bewertung der Massnahme durch die Teilnehmenden:** Die Mehrheit der Teilnehmenden bewertete den Pilotversuch positiv, insbesondere die Vermittlungsphase. Die Aktivitäten der SE-Coaches wurden als unterstützend wahrgenommen, und die Teilnehmenden schätzten den Einfluss der Massnahme auf ihren Stellensucherfolg positiv ein. Es wurde jedoch festgestellt, dass die Mehrheit der Teilnehmenden nach Stellenantritt keine weitere Unterstützung wünschte. Wenn, dann erfolgte die Unterstützung SE-Coaches in den meisten Fällen ohne direkten Kontakt zu den Arbeitgebern, da die Mehrheit der Teilnehmenden nicht wünschte, dass ihr Arbeitgeber von der Unterstützung erfährt.

Wirkung auf die Integration in den Arbeitsmarkt: Ein Jahr nach Beginn der Massnahme zeigt sich, dass über die Hälfte der Teilnehmenden eine Erwerbsarbeit aufgenommen hat. Dieser Prozentsatz ist höher als bei den Nicht-Teilnehmenden. Besonders auffällig ist, dass unter den Nicht-Teilnehmenden ein grösserer Anteil eine Überbrückungs- oder sonstige Rente bezieht. Dies könnte auf einen möglichen Selektionseffekt hindeuten, bei dem Personen mit geringeren Erfolgsaussichten in Bezug auf die Arbeitsmarktintegration und Aussicht auf alternative Einkommensquellen eher von einer Teilnahme an der Massnahme absehen. Die Analyse der verknüpften Registerdaten zeigt, dass 10 Monate nach Massnahmenbeginn die Teilnehmenden mit einer höheren Wahrscheinlichkeit einer Erwerbsarbeit nachgehen als eine vergleichbare Kontrollgruppe, die aus Stellensuchenden aus Kantonen gebildet worden ist, die nicht am Pilotversuch teilgenommen haben.

Der Pilotversuch aus Sicht der SE-Coaches

Die SE-Coaches bewerten den Pilotversuch insgesamt sehr positiv und sehen in «Supported Employment» eine wichtige Unterstützung für die Teilnehmenden.

- **Zusammenarbeit zwischen den Teilnehmenden und den SE-Coaches:** Die SE-Coaches stellten fest, dass die richtigen Personen sich für «Supported Employment» melden. Es gibt jedoch Hürden, die verhindern, dass die gesamte Zielgruppe erreicht wird. Das Einladungsschreiben wurde als kompliziert und der Zeitpunkt der Einladungen als zu spät empfunden. Die SE-Coaches empfehlen eine klarere und frühere Kommunikation. Das Einladungsschreiben ist aufgrund dieser Erkenntnis des Zwischenberichts im März 2024 angepasst worden.
- **Vermittlungsphase:** Die Vermittlungsphase erfordert oft Zeit, um die psychische Verfassung und das Selbstvertrauen der Teilnehmenden wiederherzustellen, bevor sie aktiv auf Stellensuche gehen können. Die SE-Coaches betonen die Notwendigkeit, die Vermittlungsphase an die individuellen Bedürfnisse der Teilnehmenden anzupassen und wünschen sich mehr Flexibilität, diese bei Bedarf über die sechs Monate hinaus verlängern zu können. Wichtig bei einer Verlängerung der Vermittlungsphase ist, dass danach noch genügend Zeit für die Unterstützungsphase bleibt. Ausserdem ist es gemäss Aussagen der SE-Coaches von Vorteil, wenn die Vermittlungsphase zwar verlängerbar ist, aber weiterhin absehbar ist, bis wann eine Stelle gefunden werden muss. Aufgrund dieser Erkenntnisse ist nach dem Zwischenbericht die Möglichkeit geschaffen worden, dass die Vermittlungsphase in Einzelfällen verlängert werden kann.
- **Unterstützungsphase:** Viele Teilnehmende wünschen sich nach Stellenantritt keine weitere aktive Unterstützung. Die SE-Coaches finden es wichtig, die Unterstützung den individuellen Bedürfnissen anzupassen und empfehlen insbesondere bei befristeten Anstellungen eine Fortsetzung der Begleitung.
- **Zugang zum Arbeitsmarkt und Kontakt zu den Arbeitgebenden:** Die Strategien der SE-Coaches in Bezug auf den Kontakt zu Arbeitgebenden variieren, wobei einige vermehrt eigene persönliche Kontakte nutzen und andere die Teilnehmenden ermutigen, ihre eigenen Suchstrategien zu entwickeln. Kontakte zu den Arbeitgebenden werden nur auf Wunsch der Teilnehmenden hergestellt, da diese oft befürchten, stigmatisiert zu werden. Dies entspricht nicht vollständig dem Konzept des Pilotversuchs, der in der Unterstützungsphase einen aktiven Kontakt mit Arbeitgebenden vorsah. Auch in die Unterstützungsphase werden die Arbeitgebenden in der Regel nicht aktiv einbezogen, es sei denn, es treten Konflikte auf.
- **Bildungsmassnahmen und Aufwandsentschädigungen:** Diese Instrumente werden als wichtige Vorteile für Teilnehmende im Bewerbungsprozess angesehen, insbesondere in kleineren Unternehmen oder in Bereichen mit geringeren Qualifikationsanforderungen. Dennoch werden diese eher selten eingesetzt, weil oftmals keine Begleitung am Arbeitsplatz gewünscht wird.

Der Pilotversuch aus Sicht der Arbeitgebenden

Arbeitgebende sind in der Regel kaum in die Massnahme involviert, weswegen nur wenige Kontakte für die Befragung zur Verfügung standen. Die Sicht der Arbeitgebenden wurde daher durch eine Online-Umfrage mit 31 ausgefüllten Fragebögen und 13 telefonische Interviews erhoben. In der Regel hatten die Arbeitgebenden wenig Kenntnisse zur Massnahme und haben insbesondere ihre Erfahrungen zur Leistung und Integration der Teilnehmenden geteilt.

- **Motivation und Anstellungsgründe:** Die wichtigste Voraussetzung für eine Anstellung besteht darin, dass das Profil der Teilnehmenden auf die zu besetzende Stelle passt. Während in der Online-Umfrage noch die Motivation und die persönlichen Kompetenzen der Teilnehmenden als Anstellungskriterium genannt wurden, zeigt sich in den Interviews, dass die finanzielle und nicht-monetäre Unterstützung durch «Supported Employment» durchaus einen Anreiz für eine Anstellung darstellt. Nicht selten wird in den Interviews als Motiv für eine Anstellung genannt, dass die Unternehmen sich in der Pflicht sehen, einen Teil der sozialen Verantwortung zu übernehmen. Teilweise haben sie auch schon positive Erfahrungen mit anderen Programmen oder dem Anbieter gemacht. Etwa die Hälfte der befragten Arbeitgebenden gibt an, dass sie die Person auch ohne «Supported Employment» eingestellt hätten, weil das Profil der Teilnehmenden gut auf die Stelle gepasst hat. Arbeitgebende, die sich eher unsicher über die Eignung der Person waren, hätten die Person ohne Unterstützung durch «Supported Employment» nicht eingestellt.
- **Erfahrungen mit den Teilnehmenden:** Die Zufriedenheit mit den Teilnehmenden, ihren Leistungen und ihrer Integration in den Betrieb sind sehr heterogen. Die Arbeitgebenden betonen in den Interviews, dass dies nur bedingt mit der Konzeption und dem Setting des Pilotversuchs zusammenhängt, sondern vor allem von den einzelnen Personen abhängt. Dennoch sind die Arbeitgebenden davon überzeugt, dass die Vorarbeit der SE-Coaches dazu beitragen kann, das Matching zwischen Stellensuchenden und Stellen zu verbessern.

Die Perspektive der LAM-Stellen

Die Logistikstellen arbeitsmarktliche Massnahmen (LAM-Stellen) der Kantone sind in die Beschaffung der Massnahme involviert und schliessen den Vertrag mit den Anbietenden ab. Die LAM-Stellen stehen in engem Kontakt mit den Anbietenden und sind verantwortlich für die Überprüfung des Monitorings auf dessen Vollständigkeit. Die Hauptmotivation der Kantone zur Teilnahme am Pilotversuch besteht darin, neue Massnahmen auszuprobieren und speziell eine Massnahme für über 50-jährige STES bieten zu können.

- **Einschätzung der Abläufe und Prozesse:** Die LAM-Stellen sind für die Einladung der STES zur Teilnahme am Pilotversuch verantwortlich. Die Liste mit den Stellensuchenden, die zum Pilotversuch eingeladen werden sollen, wurde vom SECO zur Verfügung gestellt. Dabei gibt es Unterschiede zwischen den Kantonen hinsichtlich des Aufwands und der Form der Einladung. Einige Kantone versenden diese ausschliesslich per E-Mail, während andere den Kanal angepasst haben und die Einladungen zusätzlich auf dem Postweg versenden, da diese zu einer höheren Reaktionsquote führte. Der Aufwand für den Versand der Einladungen wurde von einigen grösseren Kantonen als höher eingestuft als erwartet, die meisten Kantone empfanden den Aufwand jedoch als akzeptabel.

- **Zusammenarbeit der verschiedenen Stellen:** Die Zusammenarbeit zwischen den LAM-Stellen, den Anbietenden, dem Projektträger Verband Schweizerischer Arbeitsmarktbörden (VSAA) und dem Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) variierte von Kanton zu Kanton. Einige Kantone pflegten einen regelmässigen Austausch mit den Anbietenden, während es in anderen Kantonen praktisch keinen Austausch gibt. Die meisten Kantone empfanden die aktuelle Projektorganisation mit dem VSAA im Rahmen des Pilotversuchs als sinnvoll, bei einer Überführung in den Regelbetrieb sollte dieser aber eine weniger grosse Rolle spielen. Kritikpunkte betrafen den Zeitpunkt in Bezug auf den Entscheid zur Verlängerung des Pilotversuchs, was zu Unsicherheiten bei der Vertragsverlängerung mit den Anbietenden geführt hat.

Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Mit dem Pilotversuch ist das Konzept von «Supported Employment» im Rahmen der ALV erprobt worden. Ein Pilotversuch bietet die Möglichkeit, Massnahmen zu testen, die vom gesetzlichen Rahmen abweichen. Bei «Supported Employment» war dies insbesondere die Begleitung durch SE-Coaches nach Stellenantritt und über den Zeitpunkt der Aussteuerung hinaus. Im Gegensatz zu herkömmlichen AMM war die Teilnahme an der Massnahme ausserdem freiwillig und die gesamte Zielgruppe ist zu einem bestimmten Zeitpunkt ohne Zuweisung durch die RAV zur Massnahme eingeladen worden. Auch war der Bezug von Leistungen wie Aufwandsentschädigungen für Arbeitgebende und Bildungsmassnahmen nach der Anstellung noch möglich.

Insgesamt bietet der Pilotversuch «Supported Employment» vielversprechende Ansätze für die Arbeitsmarktintegration von über 50-jährigen STES kurz vor der Aussteuerung. Die beteiligten Akteurinnen und Akteure bewerten den Pilotversuch überwiegend positiv. Ein Jahr nach Beginn der Teilnahme an der Massnahme hat zudem die Mehrheit der Teilnehmenden eine Arbeitsstelle gefunden und im Vergleich zur Kontrollgruppe findet sich ein positiver Effekt auf die Arbeitsmarktintegration.

Für einige Elemente des Pilotversuchs konnten aber auch Verbesserungsmöglichkeiten identifiziert werden:

- **Erreichbarkeit der Zielgruppe:** Insgesamt haben 17% der eingeladenen Personen am Pilotversuch teilgenommen. Die Teilnahme hängt von individuellen Faktoren wie Alter, Familienstand und Bildungsniveau ab. Dies deutet darauf hin, dass die Attraktivität der Massnahme von den individuellen Perspektiven nach der Aussteuerung beeinflusst wird. Die Daten zeigen auch, dass über die Hälfte der Nicht-Teilnehmenden angibt, dass sie sich nicht erinnern können, über den Pilotversuch informiert worden zu sein. Dieser Anteil konnte auf mit einer Anpassung des Einladungsschreibens nicht reduziert werden. Es hat sich gezeigt, dass die Rolle der RAV-PB für die Information über und die Teilnahme an der Massnahme zentral ist, auch wenn ihnen im Konzept des Pilotversuchs keine Rolle zugeteilt worden ist. Dies ist bei der Umsetzung von ähnlichen Massnahmen zu beachten. Die Freiwilligkeit der Massnahme ist von den SE-Coaches als wichtig erachtet worden, da eine intensive Unterstützung nur sinnvoll ist, wenn die STES dafür die nötige Motivation mitbringen. Eine

freiwillige Teilnahme scheint daher auch bei einer aktiveren Rolle der RAV-PB bei der Einladung zur Massnahme sinnvoll. Schlussendlich muss bei der Erreichung der Zielgruppe auch beachtet werden, dass der Pilotversuch im Kontext einer tiefen Arbeitslosigkeit durchgeführt worden ist.

- **Zeitpunkt:** Sowohl die SE-Coaches als auch die Teilnehmenden geben an, dass der Zeitpunkt der Massnahme zu spät in der Arbeitslosigkeit erfolgt. Über 90 Prozent der Teilnehmenden finden, die Teilnahme an der Massnahme sollte bereits im ersten Jahr der Arbeitslosigkeit möglich sein. Durch einen früheren Start der Massnahme ergibt sich auch keine Begleitung über den Zeitpunkt der Aussteuerung hinaus, wofür eine gesetzliche Anpassung notwendig wäre.
- **Aufteilung zwischen Vermittlungs- und Unterstützungsphase:** Es hat sich gezeigt, dass wenige Personen eine Unterstützung am Arbeitsplatz wünschen. Die Unterstützung durch die SE-Coaches ist insbesondere auf die Arbeitssuche und die Stärkung der Selbstwirksamkeit der Teilnehmenden in der Vermittlungsphase ausgerichtet. Die Vermittlungsphase wird von einer grossen Mehrheit der Teilnehmenden positiv bewertet. Diese könnte daher zulasten der Unterstützungsphase verlängert werden. Dennoch war die Unterstützungsphase in einigen Fällen ausschlaggebend dafür, dass die Teilnehmenden eine Stelle gefunden haben und diese behalten konnten. Die Möglichkeit zur gezielten Unterstützung nach Stellenantritt, mit oder ohne Einbindung der Arbeitgebenden, ist daher sinnvoll.

In ihrer Kombination sprechen die oben ausgeführten Punkte dafür, dass bei einer Einführung in die Regelstrukturen vor allem auf den Coachingaspekt von «Supported Employment» fokussiert werden sollte. Die Begleitung am Arbeitsplatz hat nur in wenigen Fällen stattgefunden. Die Einladung der gesamten Zielgruppe zu einem fixen Zeitpunkt in der Arbeitslosigkeit scheint nicht zielführend. Die Massnahme sollte früher in der Arbeitslosigkeit einsetzen, womit sich auch eine Begleitung über den Zeitpunkt der Aussteuerung hinweg vermeiden lässt. Da sich kein für alle STES idealer Zeitpunkt definieren lässt, sollte der Zeitpunkt für die Teilnahme individuell bestimmt werden, wenn vorgelagerte Massnahmen nicht die gewünschte Wirkung erzielen haben. Die Einladung müsste somit wohl durch die RAV-PB erfolgen, die im vorliegenden Pilotversuch keine aktive Rolle innehatten. Die Resultate zeigen, dass viele Teilnehmende trotzdem durch ihren oder ihre RAV-PB vom Pilotversuch erfahren haben, diese spielen für die Erreichbarkeit der Zielgruppe also eine wichtige Rolle. Dabei ist es wichtig zu beachten, dass die Freiwilligkeit der Teilnahme erhalten bleibt, da diese ein wichtiger Aspekt des Pilotversuchs war und davon ausgegangen werden kann, dass dieser für die positive Wirkung relevant ist. Die Resultate der Evaluation sprechen dafür, dass sich die Elemente des Pilotversuchs, die eine positive Wirkung gezeigt haben, innerhalb eines regulären Job-Coachings in den Regelstrukturen umsetzen lassen.

Eine Kosten-Nutzen-Beurteilung kann ausschliesslich aufgrund qualitativer Kriterien vorgenommen werden, da sich der monetäre Nutzen der Massnahme nur schwer abschätzen lässt. Aufgrund der positiven Beurteilung durch einen Grossteil der involvierten Akteurinnen und Akteure und des grossen Anteils der Teilnehmenden, die 12 Monate nach dem Start der Massnahme eine Stelle gefunden haben, kann für die Teilnehmenden ein positives Urteil gezogen werden. Allerdings konnte in der Evaluation auch aufgezeigt werden, dass in einigen Aspekten

Anpassungsbedarf besteht, um die Kosten-Nutzen-Bilanz und der Grad der Zielerreichung weiter zu verbessern.

Inhaltsverzeichnis

Management Summary	1
Inhaltsverzeichnis	9
Abkürzungsverzeichnis	11
1 Fragestellungen und methodisches Vorgehen	12
1.1 Beschreibung des Pilotversuchs	12
1.2 Ziel und Fragestellungen der Evaluation	13
1.3 Übersicht über das methodische Vorgehen	15
2 Kennzahlen zum Pilotversuch	18
2.1 Einladung der Zielgruppe	18
2.2 Verlauf der Massnahme	19
2.3 Eigenschaften der Stellen	20
2.4 Einsatz von Bildungsmassnahmen und Aufwandentschädigungen	21
3 Der Pilotversuch aus Sicht der Teilnehmenden	23
3.1 Zielgrössen und methodisches Vorgehen	23
3.2 Profile der Teilnehmenden und Nicht-Teilnehmenden	25
3.3 Die Einladungsphase	25
3.3.1 Erreichbarkeit der Zielgruppe	25
3.3.2 Gründe für die Nicht-Teilnahme	26
3.4 Die Vermittlungsphase	26
3.4.1 Treffen zwischen Teilnehmenden und SE-Coaches und Inhalte des Coachings	26
3.4.2 Stellensuche in der Vermittlungsphase	27
3.5 Die Unterstützungsphase	29
3.5.1 Übertritt in die Unterstützungsphase	29
3.5.2 Form der Unterstützung	30
3.5.3 Verwendung von Bildungsmassnahmen	31
3.6 Die Arbeitsmarktintegration der Teilnehmenden und Nicht-Teilnehmenden	31
3.6.1 Aktuelle Situation auf dem Arbeitsmarkt	31
3.6.2 Zufriedenheit mit der gefundenen Stelle	33
3.6.3 Einfluss von «Supported Employment» auf den Stellensucherfolg	34
3.6.4 Aktuelle Stellensuche	34
3.6.5 Wirkung auf die Arbeitsmarktintegration	35
3.7 Fazit	39
4 Der Pilotversuch aus Sicht der SE-Coaches	41
4.1 Zielgrössen und methodisches Vorgehen	41

4.2	Die Einladungsphase	42
4.2.1	Formulierung, Versand und Zeitpunkt des Einladungsschreibens	42
4.2.2	Informationsgespräch und Teilnahmeentscheid	42
4.3	Die Vermittlungsphase	44
4.3.1	Aktivitäten und Dauer der Vermittlungsphase.....	44
4.3.2	Kontakt zu den Arbeitgebenden.....	45
4.4	Die Unterstützungsphase	46
4.4.1	Dauer und Intensität der Unterstützungsphase	46
4.4.2	Themen und Bedürfnisse während der Unterstützungsphase.....	47
4.4.3	Kontakt zu den Arbeitgebenden während der Unterstützungsphase	47
4.4.4	Bildungsmassnahmen und Aufwandsentschädigungen	48
4.5	Fazit.....	49
5	Der Pilotversuch aus Sicht der Arbeitgebenden	50
5.1	Zielgrössen und methodisches Vorgehen.....	50
5.2	Ergebnisse	51
5.2.1	Gründe für die Anstellung	51
5.2.2	Erfahrungen mit den Teilnehmenden.....	52
5.2.3	Kontakt zu den SE-Coaches	54
5.2.4	Bedeutung von Aufwandsentschädigungen und Bildungsmassnahmen	56
5.3	Fazit.....	57
6	Das Projekt aus Sicht der LAM-Stellen.....	59
6.2	Fazit.....	62
7	Schlussfolgerungen und Empfehlungen.....	63
	Anhang: Ergänzende Abbildungen	67

Abkürzungsverzeichnis

ALV	Arbeitslosenversicherung
AMM	Arbeitsmarktliche Massnahmen
ASAL	Auszahlungssystem der Arbeitslosenversicherung
AVAM	Informationssystem der Arbeitsvermittlung und Arbeitsmarktstatistik
IV	Invalidenversicherung
LAM	Logistikstelle arbeitsmarktliche Massnahmen
LSE	Lohnstrukturhebung
RAV-PB	RAV-Personalberater/-in
SE	Supported Employment
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft
SESAM	Syntheseerhebung soziale Sicherheit und Arbeitsmarkt
STES	Stellensuchende
VSAA	Verband Schweizerischer Arbeitsmarktbehörden
ZAS	Zentrale Ausgleichsstelle

1 Fragestellungen und methodisches Vorgehen

1.1 Beschreibung des Pilotversuchs

Mit dem Pilotversuch «Supported Employment» wird die Massnahme 6 des Massnahmenpakets des Bundes zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials umgesetzt. Insgesamt hat der Bundesrat sieben Massnahmen beschlossen, die darauf abzielen, die Konkurrenzfähigkeit von älteren Arbeitskräften zu erhöhen, schwer vermittelbaren Stellensuchenden den Schritt in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen und in der Schweiz lebende Ausländerinnen und Ausländer besser in die Arbeitswelt zu integrieren.¹ Mit dem Pilotversuch soll getestet werden, ob sich das Konzept von «Supported Employment» in der Arbeitslosenversicherung (ALV) umsetzen lässt. Das Konzept «Supported Employment» ist in der Invalidenversicherung (IV) und der Sozialhilfe bewährt, wurde in der ALV aber noch nicht systematisch eingesetzt. Der Kern des Ansatzes von «Supported Employment» ist eine individuelle Begleitung durch externe SE-Coaches nach dem Prinzip «first place, then train»: zunächst wird eine Stelle gefunden, dann erfolgt die spezifische Weiterbildung und Unterstützung am Arbeitsplatz mit dem Ziel, dass die Personen ihre Stelle langfristig behalten können.

Die Massnahme besteht aus drei aufeinander folgenden Phasen:

- **Einladungs- und Informationsphase:** Stellensuchende, die die formalen Bedingungen² erfüllen, werden zur Teilnahme am Pilotversuch eingeladen. Die Einladungen werden von den Logistikstellen arbeitsmarktliche Massnahmen (LAM-Stellen) der teilnehmenden Kantone versendet. Die Teilnahme am Informationsgespräch ist freiwillig. Die RAV-Personalberatenden (RAV-PB) haben keine proaktive Rolle bei der Information der eingeladenen Personen, können sie aber auf die Massnahme aufmerksam machen und verfügen über Informationsmaterial zum Pilotversuch. Wenn sich Stellensuchende und SE-Coaches eine Zusammenarbeit vorstellen können, beginnt die Vermittlungsphase.
- **Vermittlungsphase:** In dieser sechsmonatigen Phase bemühen sich SE-Coaches und Teilnehmende aktiv um eine Stelle im ersten Arbeitsmarkt. In enger Zusammenarbeit wird ein massgeschneidertes Berufsprofil erstellt, das als Grundlage für die Stellensuche dient. Die SE-Coaches aktivieren ihre Netzwerke und unterstützen bei der Stellensuche und im Bewerbungsprozess.
- **Unterstützungsphase:** Ab dem Zeitpunkt der Aufnahme einer Erwerbsarbeit unterstützen die SE-Coaches Arbeitnehmende und Arbeitgebende und begleiten das Arbeitsverhältnis. In dieser Phase können weitere Instrumente wie Bildungsmassnahmen und Aufwandsentschädigungen für Arbeitgebende zum Einsatz kommen. Diese Phase endet spätestens 18 Monate nach Beginn der Massnahme. Eine Rückkehr in die Vermittlungsphase ist bei Stellenverlust möglich, wenn noch mindestens sechs Monate Unterstützungsphase verbleiben.

¹ <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/sem/aktuell/inlaendische-arbeitskraefte.html>

² Die formalen Bedingungen ergeben sich aus den Informationssystemen der ALV (AVAM/ASAL): Person ist mindestens 50-jährig, befindet sich in einer Rahmenfrist mit min. 400 Taggelder, hat in AVAM noch kein Abmelde- oder Aussteuerungsdatum, hat alle Taggelder bis auf 60 ausgeschöpft und steht min. 3 Monate vor dem Ende der Rahmenfrist, hat in ASAL den IV-Code 0.

Der Pilotversuch weicht in mehreren Aspekten von herkömmlichen arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM) ab: i) die Teilnahme an «Supported Employment» ist freiwillig, ii) alle Stellensuchenden der Zielgruppe werden eingeladen, ohne dass eine Zuweisung durch die RAV erforderlich ist, iii) die Begleitung ist auch nach Stellenantritt und über den Zeitpunkt der Aussteuerung hinweg möglich und iv) auch nach der Anstellung können Leistungen wie Aufwandsentschädigungen für Arbeitgebende und Bildungsmassnahmen finanziert werden. Ein Pilotversuch bietet die Möglichkeit, solche, vom Gesetz abweichende Massnahmen, zu testen.

Insgesamt haben 12 Kantone am Pilotversuch teilgenommen. Der Pilotversuch ist im Juli 2021 mit den ersten Einladungen gestartet und war ursprünglich bis Ende 2023 vorgesehen, ist jedoch im Projektverlauf bis Ende 2025 verlängert worden. Bis auf einen Kanton haben alle teilnehmenden Kantone an der Verlängerung teilgenommen.

Der Verband Schweizerischer Arbeitsmarktbehörden (VSAA) ist Projektträgerin des Pilotversuchs und für die Projektleitung verantwortlich. Dazu gehören die Kontrolle des Mitteleinsatzes, das Monitoring der Teilnahmen und die Zusammenarbeit mit den relevanten Partnern. Das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) nimmt eine begleitende Rolle ein und stellt den LAM-Stellen die Listen für die Einladung der Teilnehmenden zur Verfügung. Die LAM-Stellen der teilnehmenden Kantone waren in die Beschaffung der Massnahme involviert und haben mit den Anbietenden in ihrem Kanton eine Leistungsvereinbarung abgeschlossen. Die Durchführung der Massnahme erfolgt durch externe Anbietende.

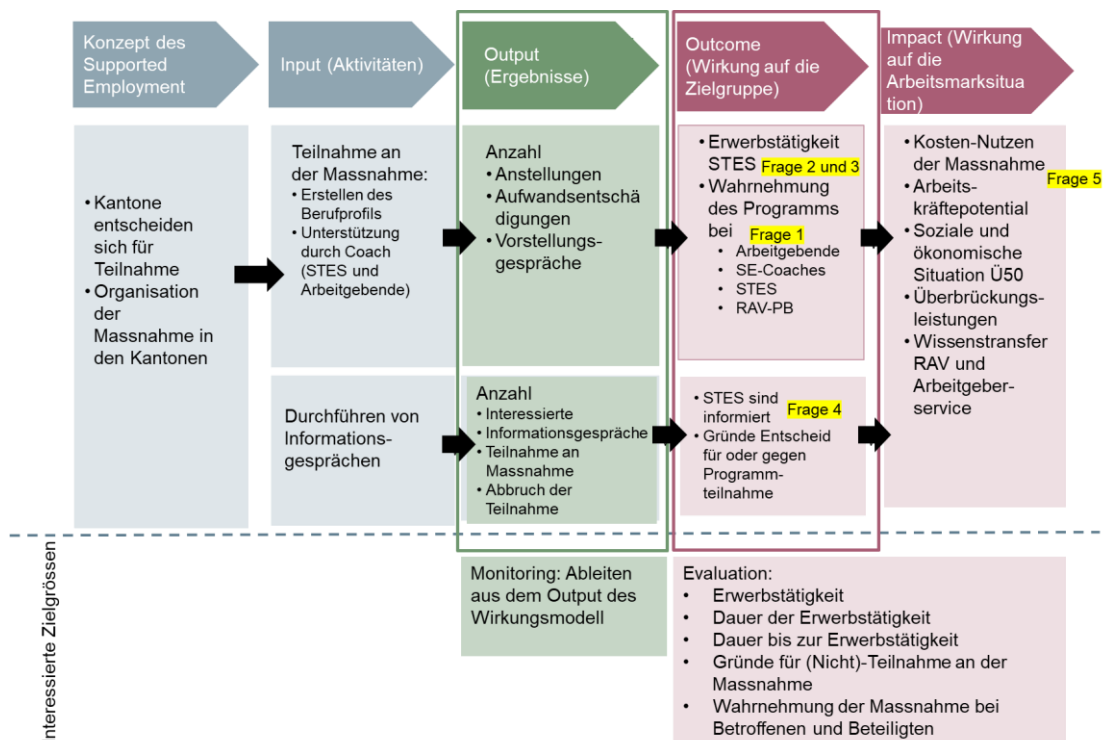
1.2 Ziel und Fragestellungen der Evaluation

Mit der vorliegenden Evaluation sollen die Aktivitäten, Ergebnisse und die Wirkung des Pilotversuches analysiert werden. Ziel ist es, aufzuzeigen, wie die involvierten Akteurinnen und Akteure den Pilotversuch beurteilen und erste Aussagen zu der Wirkung des Pilotversuchs auf die Arbeitsmarktintegration der Teilnehmenden machen zu können. Konkret soll die Evaluation folgende Fragestellungen beantworten:

- **Fragestellung 1:** Wie beurteilen die involvierten Akteurinnen und Akteure (Arbeitgebende, Stellensuchende, SE-Coaches und Vollzugsstellen) die Massnahme?
 - Wie nützlich und wirksam war die Massnahme für die berufliche Wiedereingliederung?
 - Hat die Massnahme aus ihrer Sicht zu Anstellungen geführt, die sonst nicht realistisch gewesen wären?
 - Welche Inhalte zeichnen die Massnahme in der Realität aus und wie werden diese von den verschiedenen Akteuren bewertet?
 - Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit zwischen den Kantonen, dem VSAA als Projektträger und dem SECO?
- **Fragestellung 2:** Hat der Pilotversuch die Chancen der Teilnehmenden erhöht, innerhalb von 12 Monaten nach Beginn der Massnahme eine Stelle zu finden?
 - Lassen sich Zusammenhänge mit den Bestandteilen der Massnahme, sei es in der Vermittlungs- oder Unterstützungsphase, erkennen?
 - Welche Rolle spielen Bildungsmassnahmen und Aufwandsentschädigungen?

- Besteht ein Zusammenhang zwischen der subjektiven Wahrnehmung der Massnahme durch die Teilnehmenden und der Wirkung?
- Gibt es Unterschiede im Effekt zwischen verschiedenen Gruppen von Teilnehmenden (z.B. nach Alter, Geschlecht, Branchen, Arbeitsmarkthistorie)?
- **Fragestellung 3:** Gelingt den Teilnehmenden der direkte oder indirekte Übergang in eine unbefristete Anstellung? Wie dauerhaft waren die Anstellungen? Kam es zu einem Stellenverlust?
- **Fragestellung 4:** Wie kommt eine Teilnahme an der Massnahme zustande?
 - Gibt es Selektionseffekte in die Massnahme
 - Aus welchen Gründen haben sich SE-Coaches gegen die Arbeit mit bestimmten Stellensuchenden (STES) entschieden?
 - Aus welchen Gründen haben sich STES gegen eine Teilnahme an der Massnahme entschieden?
- **Fragestellung 5:** Kosten-Nutzen-Analyse des Pilotversuchs

Nach zweijähriger Laufzeit im Sommer 2023 ist eine Zwischenevaluation durchgeführt worden. Beim vorliegenden Bericht handelt es sich um die Schlussevaluation. Diese enthält insbesondere zusätzliche Analysen zur Wirkung auf die Wiedereingliederung, da verlässliche Daten dazu erst mit zweijähriger Verzögerung vorliegen. Zusätzlich sind die Kennzahlen zum Pilotversuch und die Umfrage der Teilnehmenden, Nicht-Teilnehmenden und Arbeitgebenden weitergeführt und aktualisiert worden. Im Rahmen der Konzeption des Pilotversuches wurde ein Wirkungsmodell erarbeitet, das in Abbildung 1-1 dargestellt ist. In diesem lassen sich die Fragestellungen der Evaluation verorten. Der Schwerpunkt der Evaluation liegt auf der Wirkung (Outcome) der Massnahme. Im Rahmen der Evaluation werden jedoch auch Aktivitäten (Input) und Ergebnisse (Output) erhoben und beschrieben. Um den vielfältigen Fragestellungen gerecht zu werden, ist eine Kombination verschiedener Datenquellen und Methoden notwendig. Diese werden im folgenden Kapitel beschrieben.

Abbildung 1-1: Vorortung der Fragestellungen der Evaluation im Wirkungsmodell

1.3 Übersicht über das methodische Vorgehen

Die verschiedenen Fragestellungen weisen unterschiedliche Zielgrössen auf und sind sowohl quantitativer wie auch qualitativer Natur. Daher sind unterschiedliche Datenquellen notwendig, um Aussagen zu den interessierenden Zielgrössen machen zu können. Für die Evaluation wurden sowohl die involvierten Akteurinnen und Akteure in geeigneter Weise befragt als auch verknüpften Registerdaten aus den Systemen der Arbeitslosenversicherung (ALV) (AVAM/A-SAL), den individuellen Konti der ZAS, des Rentenregisters und aus der Sozialhilfestatistik ausgewertet. In den folgenden Abschnitten werden die wichtigsten Punkte des methodischen Vorgehens kurz erläutert. Weitere Details dazu finden sich dann in den jeweiligen Kapiteln.

Der Fokus der Evaluation liegt auf der Online-Befragung der verschiedenen Akteurinnen und Akteure. Der Vorteil von solchen Befragungen ist, dass potenziell die gesamte Zielgruppe erreicht werden kann und die Gelegenheit hat, sich zur Massnahme zu äussern. Bei der Durchführung von Umfragen besteht jedoch immer auch die Gefahr eines Selektionseffekts: Personen mit bestimmten Merkmalen nehmen eher an der Umfrage teil als andere. Dies kann dazu führen, dass die Ergebnisse der Umfrage nicht repräsentativ für alle Teilnehmenden der Massnahme sind. Um abschätzen zu können, ob gewisse Personen in der Umfrage weniger gut repräsentiert sind, sind die Merkmale, wie Alter, Geschlecht, Ausbildung oder Einkommen, der Umfrageteilnehmenden mit denjenigen von allen Teilnehmenden respektive Eingeladenen der Massnahme verglichen worden. Da die Perspektive von allen involvierten Akteurinnen und Akteure abgeholt und wo nötig durch ein qualitatives Vorgehen ergänzt wurde, gehen wir davon aus, dass durch dieses Vorgehen, das verschiedene Datenquellen kombiniert, die interessierenden Zielgrössen verlässlich evaluiert werden konnten.

a) Befragung von Teilnehmenden und Nicht-Teilnehmenden

Um möglichst verlässliche Informationen über die Massnahme und deren Vor- und Nachteile zu erhalten, wurden die Teilnehmenden kontinuierlich im Rahmen einer Online-Umfrage befragt. Die Teilnehmenden werden ein Jahr nach Start der Teilnahme zur Umfrage eingeladen. Die Online-Umfrage ist letztmalig im Juni 2025 durchgeführt worden. In der Befragung wird der aktuelle und retrospektive Arbeitsmarktstatus der Person erhoben, um Aussagen zur Wiedereingliederung machen zu können. Daneben werden Fragen zu den spezifischen Aktivitäten der Massnahme und der SE-Coaches sowie zur Stellensuche und der während der Massnahme angetretenen Stelle gestellt.

Um die Gründe für die Nicht-Teilnahme zu erheben, werden auch Personen befragt, die zur Massnahme eingeladen worden sind, aber nicht daran teilgenommen haben. Auf diese Weise kann festgestellt werden, ob die Zielgruppe bisher erreicht werden konnte und aus welchen Gründen sich die Personen gegen eine Teilnahme entschieden haben. Die Nicht-Teilnehmenden werden ebenfalls ein Jahr nach dem Versand des Einladungsschreibens zur Umfrage eingeladen.

b) Befragung der SE-Coaches

Alle SE-Coaches wurden in einer Online-Umfrage zu ihren Aktivitäten und deren Nutzen befragt. Dadurch kann analysiert werden, ob und wie sich die Aktivitäten der SE-Coaches unterscheiden und welche Aktivitäten als besonders nützlich angesehen werden. Ausserdem wurden die Gründe erhoben, warum Teilnehmende die Massnahme abgebrochen haben, Eingeladene sich gegen eine Teilnahme entschieden haben oder nicht zur Massnahme zugelassen worden sind.

Die Online-Umfrage wurde durch Fokusgruppeninterviews mit SE-Coaches ergänzt. In den Fokusgruppen sind die Ergebnisse der Online-Umfrage gespiegelt und vertieft worden. So konnten die Gründe für das Funktionieren oder Nicht-Funktionieren von gewissen Aktivitäten vertieft analysiert werden. Die Erhebungen bei den SE-Coaches sind zum Zeitpunkt des Zwischenberichts erfolgt.

c) Befragung der Arbeitgebenden

Das Konzept «Supported Employment» setzt stark auf die Erwerbstätigkeit der Teilnehmenden. Kontakte zu Arbeitgebenden sind deshalb ein wichtiger Bestandteil des Konzepts. Alle Arbeitgebende, deren Kontaktdaten an EcoPlan übermittelt wurden, wurden nach Stellenantritt der Teilnehmenden zur Online-Umfrage eingeladen. In der Online-Umfrage geht es insbesondere darum, festzustellen aus welchen Gründen die Arbeitgebenden die Personen angestellt haben, welche Unterstützung sie im Rahmen von «Supported Employment» erhalten haben und wie erfolgreich die Anstellungen verlaufen sind.

Da insgesamt nur wenig Kontaktdaten von Arbeitgebenden vorhanden waren, wurden für die vorliegende Evaluation zusätzlich telefonische Interviews mit einem kleineren Sample von Arbeitgebenden durchgeführt. Dabei wurden diejenigen Arbeitgebenden telefonisch kontaktiert, die zuvor die Online-Umfrage nicht ausgefüllt hatten. Dieses Vorgehen wurde gewählt, um

möglichst viele Arbeitgebende in die Evaluation einzubeziehen. Die Umfrage ist ein letztes Mal im November 2024 durchgeführt worden. Die Interviews haben zum Zeitpunkt des Zwischenberichts stattgefunden.

d) Befragung der LAM-Stellen

Die kantonalen Vollzugsstellen sind nur minimal in den Pilotversuch involviert, da ein grosser Teil der Massnahme die Zeit nach der Aussteuerung betrifft. Es wurden leitfadengestützte Interviews mit den LAM-Stellen aller teilnehmenden Kantone durchgeführt. In den Gesprächen ging es darum, zu beurteilen, ob die Prozesse und die Umsetzung des Pilotversuchs effizient ausgestaltet sind und wo Verbesserungspotenzial besteht.

e) Analyse der Registerdaten

Um Aussagen zur Wirkung der Massnahmen auf die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt treffen zu können, wurden Registerdaten ausgewertet. Die Daten umfassen die Teilnehmenden der Massnahmen, die eingeladenen Nicht-Teilnehmenden sowie die Zielgruppe aus anderen Kantonen, die nicht am Pilotversuch teilgenommen haben. Dadurch ist ein Vergleich der Teilnehmenden mit den eingeladenen Nicht-Teilnehmenden sowie mit Personen, die den Einladungskriterien entsprechen, aber nicht eingeladen wurden, da ihr Kanton nicht am Pilotversuch teilgenommen hat, möglich. Für die Analyse wurden Daten aus folgenden Registern miteinander verknüpft: - Individuelle Konten der ZAS für die Erwerbseinkommen, Rentenregister für das Vorhandensein von AHV-, IV- oder Überbrückungsleistungen, Sozialhilfestatistik für den Sozialhilfebezug, - Daten aus AVAM/ASAL für den Bezug von Taggeldern aus der Arbeitslosenversicherung. Die Daten erlauben es, monatlich für alle Personen festzustellen, ob ein Einkommen aus Erwerbsarbeit oder aus einem System der sozialen Sicherheit vorhanden ist.

f) Auswertung der Monitoringdaten

Zur Kontrolle des Mitteleinsatzes führt der Projektträger VSAA ein kontinuierliches Monitoring durch. Im Rahmen des Monitorings erfassen die Anbieter Daten zu den Informationsgesprächen, den Teilnehmenden und den eingesetzten Mitteln für Bildungsmassnahmen und Aufwandsentschädigungen. Anhand dieser Daten kann aufgezeigt werden, wie viele Teilnehmende welche Phase der Massnahme durchlaufen haben, ob es zu vorzeitigen Abbrüchen des Programms gekommen ist und welche Art von Stellen die Teilnehmenden im Rahmen der Massnahme angetreten haben.

2 Kennzahlen zum Pilotversuch

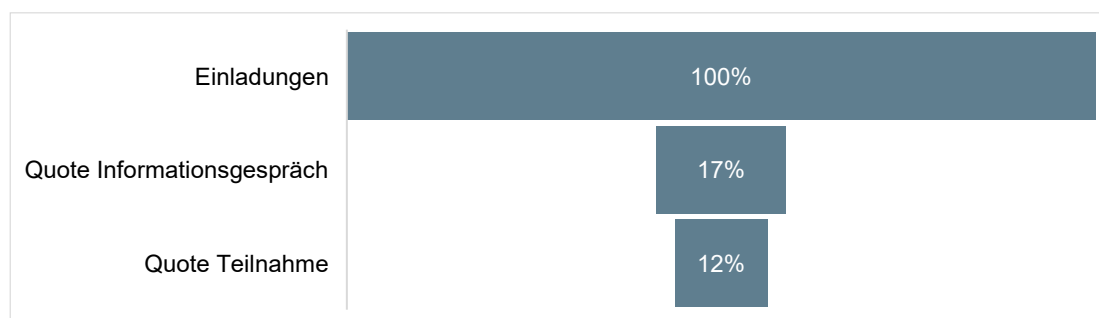
Im folgenden Kapitel wird der bisherige Verlauf der Massnahme anhand der Daten des Monitorings dargestellt. Von besonderem Interesse sind dabei die Teilnahmequote, die Stellenantritte sowie die Inanspruchnahme von Bildungsmassnahmen und Aufwandsentschädigungen.

2.1 Einladung der Zielgruppe

Insgesamt haben im Zeitraum von Dezember 2021 bis Juni 2025 1'675 Personen am Pilotversuch teilgenommen oder nehmen aktuell noch teil, 13'574 sind zur Teilnahme eingeladen worden. Die Teilnahmequote am Informationsgespräch liegt bei rund 17 Prozent. Die Teilnahmequote an der eigentlichen Massnahme liegt folglich mit 12 Prozent noch etwas tiefer. 71 Prozent der STES, die am Informationsgespräch teilgenommen haben, haben sich somit auch für die Teilnahme an der Massnahme entschieden. Die Auslastung der Massnahme hat im Zeitverlauf zugenommen und hat sich ab Oktober 2022 bei rund 80 Prozent eingependelt. Zum Zeitpunkt der Evaluation lag die Auslastung bei 74 Prozent. Die Auslastungsquote variiert jedoch stark mit der Zeit und zwischen den Kantonen. Einige liegen unter 50 Prozent, während andere eine Vollausslastung verzeichnen. Ausserdem haben einige Kantone ihren Plafond an Plätzen angepasst, was eine Verbesserung der Auslastungsquote bewirkt hat.

Die Kantone laden unterschiedlich zur Teilnahme am Pilotversuch ein. In der Regel werden die STES der Zielgruppe per E-Mail zur Teilnahme an der Massnahme eingeladen, einige Kantone haben sich jedoch dafür entschieden, die Einladung via Brief zu versenden. In einigen Kantonen werden auch die RAV-PB in Kopie der Einladungsmail gesetzt. Die Reaktions- und Teilnahmequote unterscheiden sich zwar zwischen den Kantonen, es kann jedoch kein systematischer Zusammenhang zwischen der Art der Einladung (Brief oder E-Mail) und der Reaktions- beziehungsweise Teilnahmequote festgestellt werden. Die Reaktions- und Teilnahmequoten bleiben über den gesamten Beobachtungszeitraum von Dezember 2021 bis Juni 2025 relativ stabil. Die Quote für die Teilnahme am Informationsgespräch konnte im Jahr 2021 auf 21 Prozent erhöht werden, im Jahr 2025 lag sie jedoch wieder bei 18 Prozent.

Abbildung 2-1: Reaktions- und Teilnahmequote



Anmerkung: Monitoring VSAA, N=13'574 (Einladungen von Dezember 2021 bis Juni 2025).

2.2 Verlauf der Massnahme

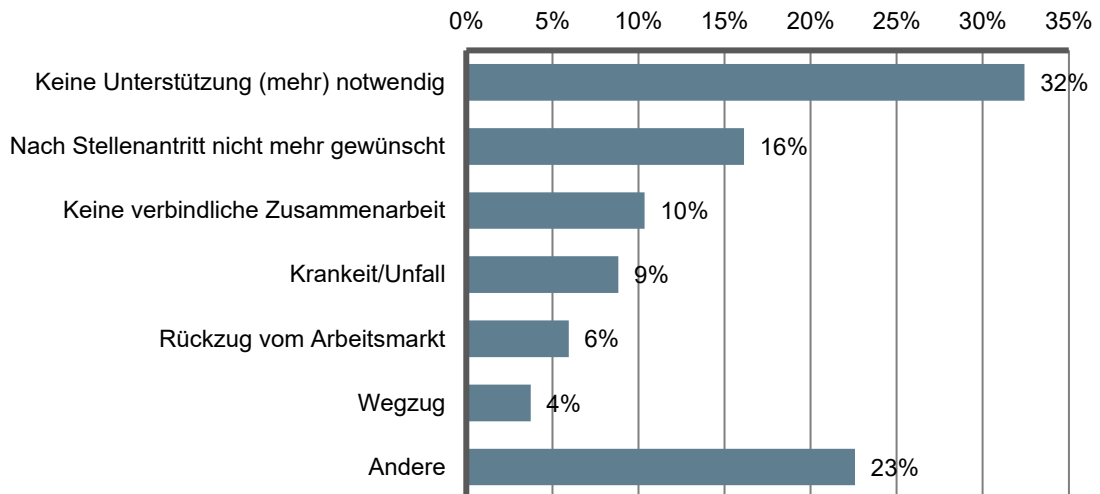
Zum Zeitpunkt der Evaluation haben rund 90 Prozent der im Monitoring erfassten Teilnehmenden die Massnahme bereits beendet (vorzeitig oder nicht) und 10 Prozent befand sich aktuell noch in der Massnahme. Für alle Teilnehmenden wurden Daten zu Stellenantritten während der Massnahme, zu den Gründen für einen allfälligen vorzeitigen Abbruch und zur Situation bei Austritt aus der Massnahme erhoben.

- **Erfasste Stellenantritte während der Massnahme:** Von den Personen, die die Teilnahme bereits beendet haben, haben 57 Prozent mindestens einmal während der Massnahme eine Stelle angetreten. Die meisten Teilnehmenden haben während der Teilnahme an der Massnahme nur eine Stelle angetreten, nur bei 21 Prozent ist erfasst, dass sie noch eine zweite Stelle angetreten haben. Grundsätzlich gibt es also keinen häufigen Wechsel von der Unterstützungs- zurück in die Vermittlungsphase. Es bleibt anzumerken, dass möglicherweise nicht alle Stellenantritte erfasst werden konnten. Teilweise haben die Teilnehmenden den Kontakt zu den SE-Coaches abgebrochen, mutmasslich nach einem Stellenantritt, sodass nicht erhoben werden konnte, ob tatsächlich eine Stelle angetreten worden ist oder nicht und ob die angetretene Stelle von Dauer war.
- **Grund für Beendigung der Teilnahme:** Der grössere Teil der Teilnehmenden, die die Massnahme zum Zeitpunkt der vorliegenden Evaluation beendet haben, hat nicht die volle Laufzeit von 18 Monaten ausgeschöpft. Nur 20 Prozent haben die volle Laufzeit von 18 Monaten mit Unterstützung am Arbeitsplatz ausgeschöpft. 38 Prozent haben die Massnahme beendet, weil bis zum Ende der Vermittlungsphase keine Stelle gefunden werden konnte. Die übrigen 52 Prozent haben die Massnahme frühzeitig, entweder während der Vermittlungs- oder der Unterstützungsphase, beendet. Die Hälfte dieser Abbrüche erfolgte in der Vermittlungs-, die andere Hälfte in der Unterstützungsphase. Die Gründe für diese frühzeitigen Abbrüche wurden von den Anbietenden erhoben und sind in Abbildung 2-2 dargestellt. Ein Drittel beendete die Teilnahme vorzeitig, weil keine Unterstützung mehr notwendig war, gefolgt von knapp einem Sechstel, der nach Stellenantritt keine Unterstützung mehr wünschte.³ Bei knapp einem Viertel waren andere Gründe ausschlaggebend. Diese sind vielfältig, am häufigsten erwähnt worden sind, dass die Teilnehmenden sich keine Begleitung mehr wünschten oder sie sich nicht mehr bei den SE-Coaches meldeten. Bei 10 Prozent war der Grund für den vorzeitigen Abbruch, dass die erforderliche aktive Mitwirkung nicht gegeben und damit keine verbindliche Zusammenarbeit möglich war. Die anderen Gründe, wie Wegzug, oder Rückzug vom Arbeitsmarkt spielen für den vorzeitigen Abbruch eine untergeordnete Rolle.
- **Situation bei Austritt:** Im Rahmen des Monitorings wird die Arbeitsmarktsituation bei Austritt aus der Massnahme erfasst. Es zeigt sich allerdings, dass die Situation beim Austritt oftmals nicht erfasst werden konnte, da die SE-Coaches keinen Kontakt mehr zu den Teilnehmenden haben. So ist in 28 Prozent der Fälle die Situation beim Austritt unbekannt oder

³ Wir gehen davon aus, dass im Monitoring die Ausprägung «keine Unterstützung mehr notwendig» gewählt wird, wenn aus Sicht der SE-Coaches keine Unterstützung mehr notwendig ist, unabhängig davon, ob eine Stelle gefunden wurde oder nicht. Und die Ausprägung "keine Unterstützung mehr gewünscht", wenn die Teilnehmenden keine Unterstützung mehr wünschen, unabhängig davon, ob eine Stelle gefunden wurde oder nicht.

nicht erhoben worden. Aus diesem Grund ist die Situation beim Austritt nicht ausgewertet worden, da diese wenig aussagekräftig ist.

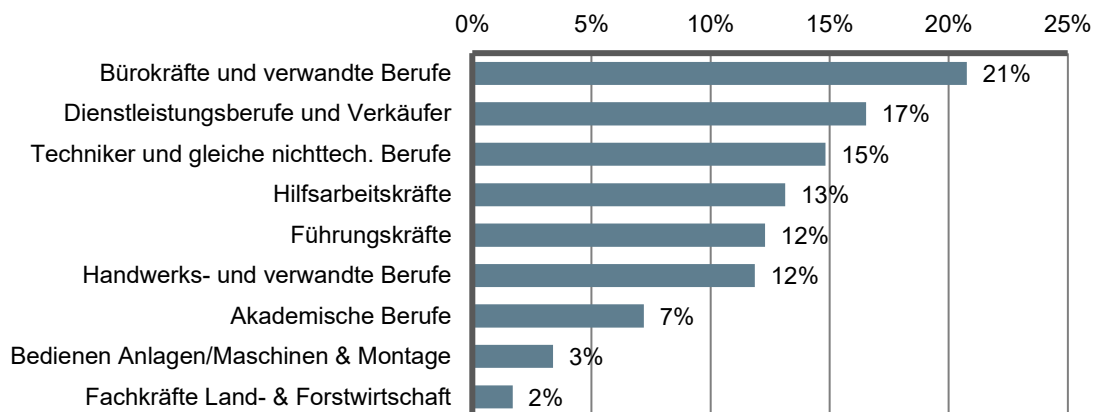
Abbildung 2-2: Gründe für vorzeitigen Abbruch



Anmerkung: N=589 / Quelle: Monitoring VSAA

2.3 Eigenschaften der Stellen

Für die Stellen, die während der Massnahme angetreten worden sind, sind im Monitoring Informationen zum Beruf, zur Art der Anstellung und zum Lohn erhoben worden. Es zeigte sich jedoch, dass nicht zu allen Stellenantritten Informationen erhoben werden konnten, da die Teilnehmenden teilweise den Kontakt zu den SE-Coaches abgebrochen haben, sobald sie eine Stelle angetreten haben, oder die Angaben nicht weitergeben wollten. Durchschnittlich sind die Teilnehmenden in einem 80%-Pensum angestellt. 57 Prozent arbeiten in einem Vollzeitpensum, jeweils 11 Prozent in einem 80%-Pensum oder 50%-Pensum. Die erfassten Berufe wurden nach der einstelligen Schweizerischen Berufsnomenklatur CH-ISCO-19 zusammengefasst.

Abbildung 2-3: Berufe gemäss CH-ISCO-19

Anmerkung: N=240 / Quelle: Monitoring VSAA

Es zeigt sich, dass ein Fünftel der Teilnehmenden in einem Beruf der Kategorie «Bürokräfte und verwandte Berufe» tätig war oder ist. Akademische Berufe, Berufe im «Bedienen von Anlagen und Maschinen und Montage» sowie Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft sind im einstelligen Bereich. Die übrigen Teilnehmenden verteilen sich gleichmässig auf die anderen Berufskategorien, wie in Abbildung 2-3 zu sehen ist.

Die im Rahmen des Monitorings erhobenen Daten zu den Löhnen sind nicht in vergleichbarer Weise erhoben worden. Es sind sowohl Netto- wie auf Bruttolöhne auf monatlicher oder jährlicher Basis erhoben worden. Teilweise sind auch Stundenlöhne erhoben worden, ohne Angaben dazu, wie viele Stunden gearbeitet wird. Auf dieser Basis sind keine verlässlichen Aussagen zu den Löhnen möglich.

2.4 Einsatz von Bildungsmassnahmen und Aufwandsentschädigungen

Sowohl Bildungsmassnahmen als auch Aufwandsentschädigungen werden nur in sehr geringem Ausmass eingesetzt. Vier Prozent aller Teilnehmenden (74 Personen), die bisher eine Stelle angetreten haben, haben eine Bildungsmassnahme besucht und für sieben Prozent wurden Aufwandsentschädigungen an die Arbeitgebenden ausbezahlt (120 Personen). Die geringe Anzahl an Bildungsmassnahmen und Aufwandsentschädigungen dürfte auch damit zusammenhängen, dass die Begleitung in vielen Fällen mit dem Finden einer Stelle beendet wurde (siehe Abbildung 2-2). Die Konzeption des Pilotversuchs sah jedoch vor, dass diese Instrumente erst nach Stellenantritt zur Verfügung stehen. In Fällen, in denen die Begleitung nach dem Finden einer Stelle beendet wurde, häufig durch einen Kontaktabbruch seitens der Stellensuchenden, standen diese Massnahmen somit nicht mehr zur Verfügung. Die wichtigsten Ergebnisse zu den beiden Leistungen lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Die Inhalte der Bildungsmassnahmen sind divers. Die meisten **Bildungsmassnahmen** sind den Bereichen Sprachkurse (15%) und Buchhaltung (14%) zu finden. Daneben spielen auch Kurse zu spezifischen Computerprogrammen wie Excel eine wichtige Rolle (8%). Die durchschnittlichen Kosten pro Person mit vergüteten Bildungsmassnahmen belaufen sich

auf knapp 3'000 CHF. Bis September 2025 belaufen sich die Gesamtkosten für Bildungsmassnahmen auf knapp 217'00 CHF. Dabei sind in den Jahren 2022 und 2023 für etwas mehr Personen Bildungsmassnahmen eingesetzt worden als im Jahr 2024.⁴

- Der häufigste Grund für die Bezahlung von **Aufwandsentschädigungen** ist der Mehraufwand für die Einarbeitung. Über drei Viertel der Aufwandsentschädigungen wurden aus diesem Grund ausgerichtet. Die restlichen Gründe spielten bei den Aufwandsentschädigungen keine grosse Rolle. Mehr Anleitung war in 11 Fällen der Grund, bei rund 7 Personen waren es Kosten für Spesen, bei 6 Personen war mehr Kontrolle nötig und bei 5 Personen war der Mehraufwand für Gespräche der Grund für eine Aufwandsentschädigung. Pro Person mit Aufwandsentschädigung wurden durchschnittlich rund 6'000 CHF an Arbeitgebende ausbezahlt worden. Insgesamt belaufen sich die Kosten für Aufwandsentschädigungen bis September 2025 auf 746'000 CHF. Am meisten Aufwandsentschädigungen sind im Jahr 2023 bezahlt worden.⁵

⁴ Im Jahr 2022 und 2023 für je 24 Personen, im Jahr 2014 für 18 Personen und im Jahr 2025 (bis September 2025) für 8 Personen. Kosten pro Jahr 2022: 61'921 CHF, 2023: 78'653 CHF, 2024: 45'234 CHF, 2025: 30'921 CHF).

⁵ Im Jahr 2021 2 Personen, im Jahr 2022 für 34 Personen, im Jahr 2023 für 47 Personen, im Jahr 2024 für 26 Personen, im Jahr 2025 (bis September 2025) für 11 Personen. Kosten: 2021: 4'500 CHF, 2022: 204'640 CHF, im Jahr 2023 291'379 CHF, im Jahr 2024 192'430 CHF, im Jahr 2025 52'766 CHF.

3 Der Pilotversuch aus Sicht der Teilnehmenden

3.1 Zielgrössen und methodisches Vorgehen

Die Sichtweise der Teilnehmenden und die Analyse der Auswirkungen des Pilotversuchs auf die Situation der Teilnehmenden ist ein zentrales Ziel der Evaluation. Für die Beurteilung des Pilotversuchs sind in Bezug auf die Teilnehmenden und Nicht-Teilnehmenden die in Abbildung 3-1 aufgeführten Zielgrössen und Indikatoren relevant:

Abbildung 3-1: Zielgrössen und Indikatoren Teilnehmende

Zielgrösse	Indikatoren
Beurteilung durch Teilnehmende	– Gründe für Teilnahme und Erreichung der Zielgruppe – Gründe für Abbruch – Unterstützung durch SE-Coach (fühlt sich ernstgenommen / unterstützt) – Nützlichkeit der verschiedenen Aktivitäten (Finden von Lösungen) – Auswirkung auf Selbstwahrnehmung – Zufriedenheit mit Arbeitsstelle (geeignete Arbeitsstelle / langfristige Lösung) – Hätte ohne SE-Coach keine (geeignete) Stelle gefunden – Entwicklung/Integration am Arbeitsplatz
Arbeitsmarkstatus	– Einfluss «Supported Employment» auf das Finden einer Stelle – Arbeitsmarktsituation 1 Jahr nach Start Teilnahme an Massnahme
Keine Teilnahme an der Massnahme	– Aus welchen Gründen haben sich die Teilnehmenden gegen eine Programmtteilnahme entschieden – Aus welchen Gründen haben sich Job Coaches gegen die Zusammenarbeit mit Teilnehmenden entschieden

Um diese Zielgrössen zu analysieren, sind verschiedene Datenquellen herangezogen worden. Einerseits ist unter allen Teilnehmenden und Nicht-Teilnehmenden eine Umfrage durchgeführt worden. Andererseits sind die Registerdaten aus den Systemen der ALV (AVAM/ASAL) ausgewertet worden. Im Nachfolgenden ist das methodische Vorgehen kurz beschrieben:

- **Umfrage unter den Teilnehmenden:** Die Sichtweise der Teilnehmenden wird mit einer kontinuierlichen Umfrage abgeholt. Bis Juni 2025 wurde allen Teilnehmenden 12-14 Monate nach dem Beginn der Massnahme ein Link zur Online-Umfrage zugestellt. Somit sind alle Teilnehmenden bis Juni 2024 zur Teilnahme an der Umfrage eingeladen worden. Dies entspricht 1'201 Teilnehmenden, davon haben 465 die Umfrage ausgefüllt (Rücklauf 39 Prozent).

In der Umfrage werden Fragen zu den spezifischen Aktivitäten der SE-Coaches sowie zur Stellensuche und der Art der Stellen, die während der Massnahme gefunden wurden, gestellt. Insbesondere interessiert, wie die Teilnehmenden die Nützlichkeit der einzelnen Elemente der Massnahme beurteilen. Daneben werden auch sozioökonomische Variablen und der Verlauf der Massnahme (Übertritt in die verschiedenen Phasen und Abbrüche) erhoben. Besonders relevant ist, ob die Person im Rahmen von «Supported Employment» jemals eine Stelle angetreten hat und wie die aktuelle Situation auf dem Arbeitsmarkt 12-14 Monate nach dem Start der Massnahme aussieht.

Die Befragung erfolgt nach 12–14 Monaten, um bereits erste Aussagen zur Vermittlungs- und Unterstützungsphase zu ermöglichen. Ein Vergleich zentraler Merkmale (Alter, Geschlecht, Ausbildung, Einkommen) zeigte leichte Verzerrungen in der Teilnahme an der Umfrage zugunsten höherqualifizierter Teilnehmender, wo relevant, werden Subgruppen separat ausgewiesen (siehe Abbildung A-1 im Anhang).

- **Umfrage unter den Nicht-Teilnehmenden:** Personen, die zur Teilnahme an der Massnahme eingeladen worden sind, aber nicht daran teilgenommen haben, werden ebenfalls analog zu den Teilnehmenden kontinuierlich alle 12-14 Monate nach der Einladung befragt. In der Umfrage ist danach gefragt worden, weshalb die Personen nicht an der Massnahme teilgenommen haben und wie ihr Verlauf bei der Stellensuche und die aktuelle Situation auf dem Arbeitsmarkt aussieht. Ein Nachteil, der sich aus dem Umfragezeitpunkt ergeben kann, ist, dass die Einladung bereits weit zurückliegt und sich die Personen nicht mehr daran erinnern können, zur Massnahme eingeladen worden zu sein, was auch die Teilnahme an der Umfrage reduzieren kann.

Insgesamt wurden 8'564 Personen, die bis Juni 2024 zur Massnahme eingeladen worden sind, via E-Mail zur Teilnahme an der Umfrage eingeladen worden. Von den angeschriebenen Personen haben 1'118 Personen die Umfrage zumindest teilweise ausgefüllt (Rücklauf 13 Prozent). Bei den Nicht-Teilnehmenden führt die niedrige Rücklaufquote zu einem deutlichen Selektionseffekt: Überrepräsentiert sind Personen mit einem höheren versicherten Verdienst, tertiärer Ausbildung, Kader-/Fachfunktion und Schweizer Staatsbürgerschaft. Diese Personengruppen sind aber auch unter den Teilnehmenden im Vergleich zu den Nicht-Teilnehmenden überrepräsentiert.

- **Analyse der Registerdaten:** Um Aussagen zur Wirkung der Massnahmen auf die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu machen, sind Registerdaten ausgewertet worden. Die Daten enthalten neben den Teilnehmenden der Massnahmen auch die eingeladenen Nicht-Teilnehmenden und die Zielgruppe aus anderen Kantonen, die nicht am Pilotversuch teilgenommen haben. Dies erlaubt es, die Teilnehmenden sowohl mit den eingeladenen Nicht-Teilnehmenden als auch mit Personen zu vergleichen, die den Einladungskriterien entsprechen, aber nicht eingeladen worden sind, da ihr Kanton nicht am Pilotversuch teilgenommen hat. Für die Analyse sind verschiedene Registerdaten miteinander verknüpft worden:
 - Daten aus AVAM/ASAL: Diese enthalten sozioökonomische Merkmale aber auch Daten zum Verlauf der Arbeitslosigkeit, der Branche und der Berufsfunktion aller interessierenden Personen.
 - Daten aus den individuellen Konten der Zentralen Ausgleichskasse (ZAS): Diese Daten enthalten Angaben zum Einkommen und daher zuverlässige Informationen zur Erwerbstätigkeit einer Person. Diese Daten sind bis Dezember 2023 verfügbar. Aussagen zum Arbeitsmarktstatus können daher nur für Personen gemacht werden, die mindestens sechs Monate vor Dezember 2023 zur Massnahme eingeladen worden sind. Für alle anderen ist der Beobachtungszeitraum zu kurz oder es sind noch keine Daten dazu vorhanden.
 - Daten aus dem Rentenregister und der Sozialhilfestatistik: Daraus ist ersichtlich, ob eine Person eine AHV, IV, Überbrückungsrente (Rentenregister) oder Sozialhilfe bezieht.

3.2 Profile der Teilnehmenden und Nicht-Teilnehmenden

Um die Charakteristika der Teilnehmenden und Nicht-Teilnehmenden zu beschreiben, können zwei Datenquellen herangezogen werden. Einerseits die Umfrage, die an alle Teilnehmenden und Nicht-Teilnehmenden versendet worden ist, andererseits sind auch aus den Registerdaten der ALV (AVAM/ASAL) Informationen zu allen eingeladenen Personen vorhanden. Zusätzlich sind auch Daten zu Personen, die den Einladungskriterien entsprechen, die aber aus Kantonen stammen, die nicht am Pilotversuch teilgenommen haben, vorhanden.

Durch die Analyse der sozioökonomischen Charakteristika der Teilnehmenden und Nicht-Teilnehmenden, kann festgestellt werden, welche dieser Charakteristika die Wahrscheinlichkeit zur Teilnahme an der Massnahme beeinflussen und ob somit gewisse Personengruppen besser erreicht werden können. Abbildung A-1 im Anhang beschreibt die Merkmale der Teilnehmenden und Nicht-Teilnehmenden. Statistisch signifikante Unterschiede zwischen den Teilnehmenden und Nicht-Teilnehmenden bestehen in folgenden Merkmalen:

- **Geschlecht, Nationalität, Alter und Zivilstand:** Es finden sich leichte Unterschiede zwischen den Teilnehmenden und Nicht-Teilnehmenden im Geschlecht und der Nationalität. Insgesamt nehmen mehr Männer (61%) als Frauen (39%) an der Massnahme teil. Der Anteil der Teilnehmenden mit einer Schweizer Staatsbürgerschaft beträgt 65 Prozent, während es unter den Nicht-Teilnehmenden 59 Prozent sind. Unter den Teilnehmenden findet sich ein grösserer Anteil an ledigen Personen als unter den Nicht-Teilnehmenden, dafür ist der Anteil an verheirateten Personen grösser unter den Nicht-Teilnehmenden. Schlussendlich sind die Teilnehmenden im Durchschnitt mit 56 Jahren rund ein Jahr jünger als die Nicht-Teilnehmenden.
- **Ausbildungsniveau, Berufsfunktion und versicherter Verdienst:** Unter den Teilnehmenden finden sich mehr Personen mit einem tertiärem Abschluss als unter den Nicht-Teilnehmenden. Bei den Nicht-Teilnehmenden ist dafür der Anteil an Personen mit obligatorischem Schulabschluss deutlich höher. Unter den Teilnehmenden findet sich auch ein höherer Anteil an Personen, die eine Fach- oder Kaderfunktion innehatten. Auch der versicherte Verdienst fällt bei den Teilnehmenden im Durchschnitt 830 CHF höher aus als bei den Nicht-Teilnehmenden.

3.3 Die Einladungsphase

3.3.1 Erreichbarkeit der Zielgruppe

Die Informationskanäle unterscheiden sich kantonal. Insgesamt gibt rund die **Hälfte (55 %)** der Teilnehmenden an, dass **sie durch ihre oder ihren RAV-PB auf die Massnahme aufmerksam gemacht** worden sind. Rund 36 Prozent geben an, durch das Einladungsschreiben von der Massnahme erfahren zu haben und sieben Prozent auf einem anderen Weg. Obwohl im Konzept der Massnahme explizit keine proaktive Rolle der RAV-PB bei der Information der Teilnehmenden (im Sinne einer Zuweisung) vorgesehen ist, deuten diese Zahlen darauf hin, dass den RAV-PB eine wichtige Rolle bei der Information der möglichen Teilnehmenden zukommt.

Um zu beurteilen, wie gut die Zielgruppe erreicht werden konnte, sind die Nicht-Teilnehmenden danach gefragt worden, aus welchen Gründen sie nicht an der Massnahme teilgenommen haben. Die **Hälfte der Nicht-Teilnehmenden erinnert sich nicht daran, eine Einladung zur Teilnahme an der Massnahme erhalten zu haben**. 27 Prozent erinnern sich eine Einladung per E-Mail und 12 Prozent per Brief erhalten zu haben, 11 Prozent haben über einen anderen Kanal von der Massnahme erfahren.⁶ Aufgrund der Teilnahme an der Umfrage kann davon ausgegangen werden, dass der Anteil, der sich nicht daran erinnern kann, zur Massnahme eingeladen worden zu sein, in der Realität wohl noch etwas höher ausfällt. Personen mit tieferem Bildungsniveau oder ausländischer Staatsbürgerschaft blieben häufiger unerreicht – wahrscheinlich wegen sprachlicher Hürden und komplexer Formulierungen.

3.3.2 Gründe für die Nicht-Teilnahme

59 Prozent der Nicht-Teilnehmenden, die sich an die Einladung erinnern können, geben an, dass sie sich für die Massnahme interessiert haben. Knapp zwei Drittel davon (63 %), haben dennoch nicht am Informationsgespräch teilgenommen. Hauptgründe waren eine als zu spät empfundene Einladung (73%), die Belastung durch die bevorstehende Aussteuerung (57%) sowie unzureichende Informationen (47%) (Abbildung A-3 im Anhang). Für unterrepräsentierte Gruppen – insbesondere Personen mit tieferem Bildungsniveau oder ausländischer Staatsbürgerschaft – liegen derzeit keine belastbaren Angaben zu den Nicht-Teilnahmegründen vor.

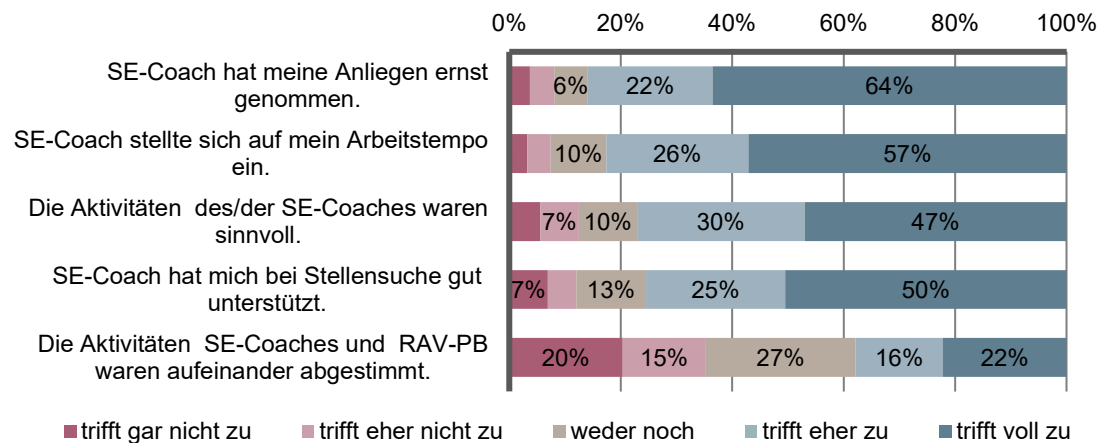
Gut ein Drittel (37 %) der Interessierten hat am Informationsgespräch teilgenommen. Zu den Gründen, weshalb sie schlussendlich nicht an der Massnahme teilgenommen haben, gab ein Viertel (24 %) an, dass sie in der Zwischenzeit eine Stelle gefunden haben, 14 Prozent waren nach dem Informationsgespräch nicht überzeugt. Meist weil die Massnahme wenig hilfreich für die Stellensuche erschien, die Personen vom Konzept nicht überzeugt waren und sich keine Zusammenarbeit mit dem oder der SE-Coach vorstellen konnten. Andere Motive wie fehlende Plätze, Teilnahme an einer anderen Massnahme, hohe Anforderungen oder der Bezug von anderen Sozialleistungen wurden nur vereinzelt angegeben.

3.4 Die Vermittlungsphase

3.4.1 Treffen zwischen Teilnehmenden und SE-Coaches und Inhalte des Coachings

Die Umfrage untersucht Nutzen, Ablauf und Wirkung des Coachings aus Sicht der Teilnehmenden. In gut zwei Dritteln der Fälle finden in der Vermittlungsphase mehrmals pro Monat Treffen statt. 29 Prozent treffen sich monatlich oder weniger. 84 Prozent der Teilnehmenden ist mit der Frequenz zufrieden, unzufrieden sind fast nur Personen, die sich weniger als einmal im Monat treffen.

⁶ Dies kann beispielsweise über Medien, die Website arbeit.swiss oder Bekannte sein.

Abbildung 3-2: Wie sehr treffen folgende Aussagen auf Ihre/n SE-Coach zu?

Anmerkung: N=431, Quelle: Umfrage Ecoplan

Die Teilnehmenden bewerten die Zusammenarbeit und die Aktivitäten der SE-Coaches durchgehend positiv, wie in Abbildung 3-2 zu sehen ist. Über 80 Prozent der Teilnehmenden finden, dass der oder die SE-Coach ihre Anliegen ernst genommen und sich auf ihr Arbeitstempo eingestellt hat. Aktivitäten der SE-Coaches und die Unterstützung bei der Stellensuche wird von beinahe 80 Prozent positiv bewertet. Einzig bei der Abstimmung zwischen den Aktivitäten der RAV-PB und der SE-Coaches besteht noch Verbesserungsbedarf, was bei der geringen Involvierung der RAV-PB nicht überraschend ist.

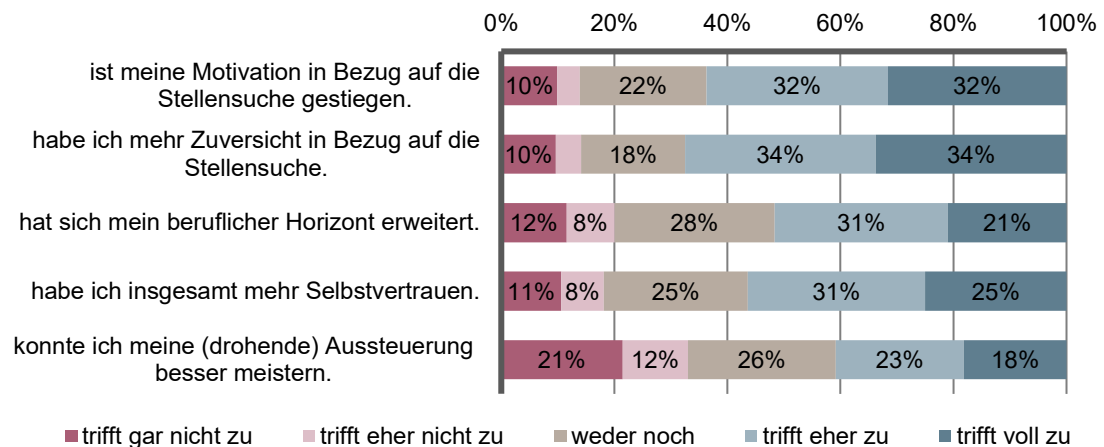
Die Themen, die im Austausch mit den SE-Coaches besprochen worden sind, sind vielfältig. Quasi alle der Teilnehmenden geben an, dass ihr berufliches Profil und ihre beruflichen Interessen besprochen worden sind, sowie Bereiche, in denen die Personen eine Stelle finden können und die entsprechenden Bewerbungsstrategien dazu. Alle diese Aktivitäten wurden bei einer grossen Mehrheit der Teilnehmenden (ungefähr 75 Prozent) oft oder immer an den Treffen mit den SE-Coaches besprochen (siehe Abbildung A-4 im Anhang). Über drei Viertel der Teilnehmenden fanden diese Aktivitäten sinnvoll.

3.4.2 Stellensuche in der Vermittlungsphase

Die SE-Coaches unterstützen die Teilnehmenden aktiv bei der Suche nach einer Stelle. Zwei Drittel der befragten Teilnehmenden geben an, dass die SE-Coaches aktiv in den Netzwerken nach Stellen gesucht haben, 77 Prozent geben ausserdem an, dass die SE-Coaches auch Arbeitgebende direkt kontaktiert haben (Abbildung A-5 im Anhang). Die von den Coaches vorgeschlagenen Stellen passten zu einem grossen Teil zu den Bedürfnissen, den Qualifikationen und Interessen der Teilnehmenden und waren in angemessener Pendeldistanz (Abbildung A-6 im Anhang). Die Aktivitäten der SE-Coaches haben einen positiven Einfluss auf die Motivation und Zuversicht bei der Stellensuche. Teilweise konnte auch der berufliche Horizont erweitert werden und die Teilnehmenden haben mehr Selbstvertrauen. Am kritischsten sind die

Rückmeldungen in Bezug auf die Meisterung der drohenden Aussteuerung, wie in Abbildung 3-3 dargestellt.

Abbildung 3-3: Dank den Aktivitäten meines SE-Coaches...



Anmerkung: N=424, Quelle: Umfrage Ecoplan

Trotz den Aktivitäten der SE-Coaches haben die Teilnehmenden in der Vermittlungsphase wenig direkten Kontakt zu Arbeitgebenden. 66 Prozent geben an, dass sie zwischen 1- und 5-mal Kontakt zu einem Arbeitgeber oder einer Arbeitgeberin hatten. 15 Prozent hatten gar keinen. Trotzdem beurteilen 83 Prozent die Massnahme als sehr bzw. eher nützlich, nur 14 Prozent sehen kaum einen Nutzen (Abbildung A-7 im Anhang).

Knapp die Hälfte der Befragten findet die sechsmonatige Vermittlungsdauer zu kurz, als ideale Dauer geben sie 12 Monate an. Ein Drittel meint, dass sie bei einer längeren Vermittlungsdauer eine Stelle gefunden hätten. Jeweils knapp ein Drittel findet, dass der Lerneffekt erst nach einer gewissen Dauer einsetzt, oder dass es aufgrund der Aussteuerung mehr Zeit braucht, um die Situation zu meistern. Einschränkungen aufgrund von Krankheit oder Unfall sind nur bei sieben Prozent der Grund für den Wunsch nach einer längeren Vermittlungsphase. Eine weitere knappe Hälfte findet die Vermittlungsdauer gerade richtig und nur fünf Prozent finden die Dauer zu lang. Auch der Zeitpunkt der Massnahme ist für einen Grossteil (76 %) der Befragten zu spät in der Arbeitslosigkeit, sie hätten sich die Massnahme früher in der Arbeitslosigkeit gewünscht (je ein Drittel nach 0-5, 6-11 bzw. 12 Monaten nach Start der Arbeitslosigkeit), nur drei Prozent finden den Start der Massnahme nach mehr als einem Jahr in der Arbeitslosigkeit sinnvoll.

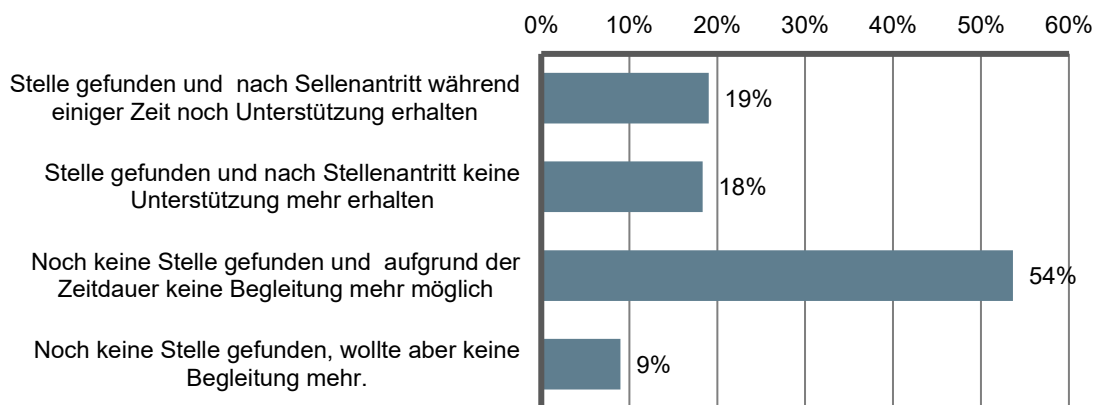
3.5 Die Unterstützungsphase

3.5.1 Übertritt in die Unterstützungsphase

Wer innert sechs Monaten eine Stelle findet, wechselt in die Unterstützungsphase. Von den befragten Teilnehmenden wurden ein Jahr nach Massnahmenbeginn noch 32 Prozent durch einen SE-Coach unterstützt, 84 Prozent davon haben eine Arbeitsstelle, 14 Prozent suchen erneut eine Stelle und zwei Prozent sind selbständig.

Die Personen, die zum Zeitpunkt der Umfrage keine Unterstützung mehr durch den SE-Coach hatten, wurden nach der Situation bei Ende der Unterstützung gefragt. Wie aus der Abbildung 3-4 ersichtlich ist, endet die Begleitung bei 54 Prozent der Ausgeschiedenen, weil keine Stelle gefunden wurde. Bei den Personen mit tertiärer Bildung fällt dieser Anteil deutlich tiefer aus (28%). Von den Personen, die eine Stelle gefunden haben, nutzte knapp die Hälfte weiterhin die Begleitung in der Unterstützungsphase.

Abbildung 3-4: Situation bei Ende der Unterstützung



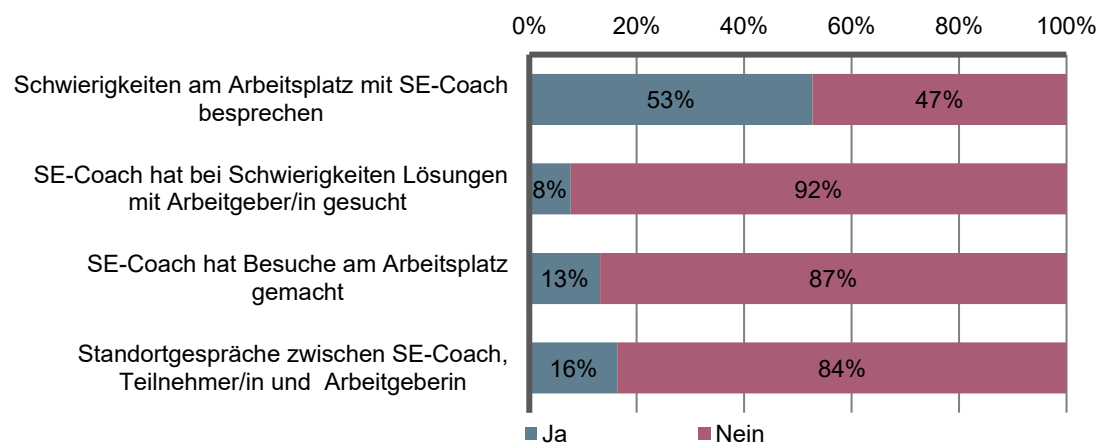
Anmerkung: N=428, Quelle: Umfrage Ecoplan

Teilnehmenden, die eine weitere Begleitung abgelehnt haben, obwohl sie noch keine Stelle gefunden haben, sind nach den Gründen für den Abbruch der Begleitung gefragt worden. Der Hauptgrund liegt darin, dass die Unterstützung die Stellensuche nicht erleichterte. (71 Prozent der Personen, die keine weitere Begleitung wünschten, stimmen dieser Aussage eher oder vollständig zu, Abbildung A-8 im Anhang). Ein weiterer Grund war die Unzufriedenheit mit den Aktivitäten der SE-Coaches, 60 Prozent der Befragten, die keine Begleitung mehr wünschten, waren damit eher oder gar nicht zufrieden. Im Gegensatz dazu waren die beiden anderen Gründe, ein zu grosser Aufwand und fehlende finanzielle Mittel, kaum ausschlaggebend. Für Personen, welche erst nach Stellenantritt keine Begleitung mehr hatten, war der Hauptgrund dafür, dass sie die Begleitung als nicht mehr notwendig erachteten (62 Prozent geben dies als Grund an).

3.5.2 Form der Unterstützung

Arbeitgebende werden nur selten in die Unterstützung miteinbezogen. Gemäss den Rückmeldungen der SE-Coaches (siehe Kapitel 4.4) möchte ein Grossteil der Teilnehmenden nicht, dass die Arbeitgebenden davon erfahren, dass sie an «Supported Employment» teilnehmen. Nur bei 20 Prozent hat der oder die SE-Coach Besuche am Arbeitsplatz gemacht, etwas mehr ist es zu Standortgesprächen zwischen den Teilnehmenden, Arbeitgebenden und SE-Coaches gekommen, wie in Abbildung 3-5 ersichtlich ist.

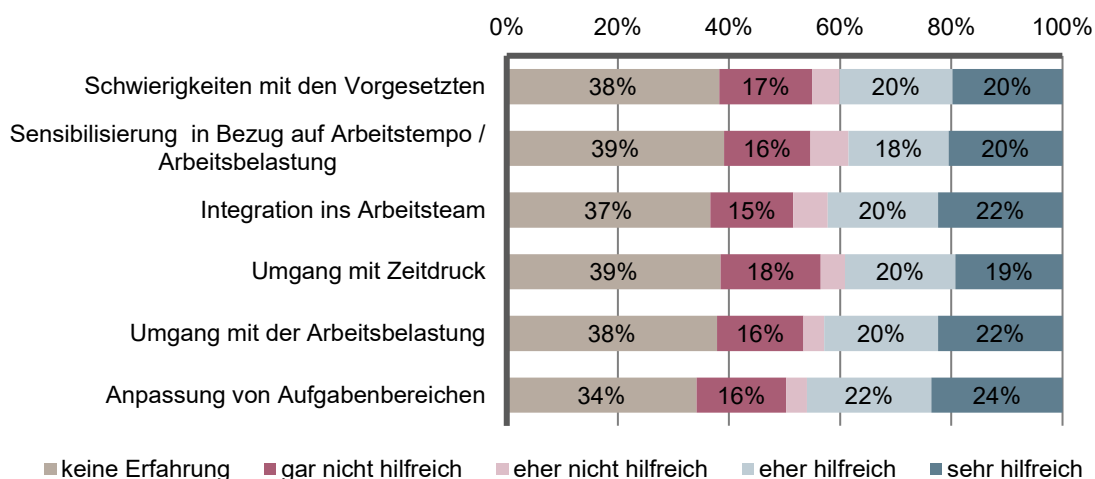
Abbildung 3-5: Welche Form der Begleitung hat nach Stellenantritt stattgefunden?



Anmerkung: N=182, Quelle: Umfrage Ecoplan.

Die Begleitung während der Unterstützungsphase lief überwiegend per Telefon oder E-Mail. Ein substantieller Anteil der Befragten gibt an, dass Themen wie Integration ins Unternehmen oder Sensibilisierung der Vorgesetzten nicht besprochen zu haben (Abbildung 3-6). Gleichwohl halten 87 Prozent Intensität und Dauer der Unterstützungsphase für ausreichend.

Der Schwerpunkt des Pilotprojekts liegt somit stärker auf der Stellensuche als auf der Arbeitsplatzintegration, wie im ursprünglichen Sinn von «Supported Employment» gedacht ist. Bei der Zielgruppe des Pilotversuchs scheint die primäre Hürde das Finden einer Arbeitsstelle zu sein, welche wohl auch durch das Alter erklärt werden kann. Im Gegensatz zu anderen Zielgruppen von «Supported Employment», namentlich Menschen mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung, spielt dieser Faktor dann für die weitere Integration ins Unternehmen wohl eine weniger starke Rolle.

Abbildung 3-6: Thematiken, bei denen Begleitung des SE-Coaches geholfen hat:

Anmerkung: N=161, Quelle: Umfrage Ecoplan

3.5.3 Einsatz von Bildungsmaßnahmen

Nur rund 21 Prozent der Teilnehmenden, die während der Massnahme eine Stelle gefunden haben, haben eine Bildungsmaßnahme besucht. Die Themenbereiche dieser sind divers, am häufigsten sind Bildungsmaßnahmen in den Bereichen HR und Verwaltung/Management besucht worden, gefolgt von Sprach- und Computerkursen (gemäss Monitoring häufig Excel-Weiterbildungen). Diejenigen Personen, die eine Bildungsmaßnahme besucht haben, finden diese zu 90 Prozent nützlich oder eher nützlich. Alle anderen hätten zu zwei Drittel gern einen Kurs besucht – am häufigsten einen Sprachkurs (43 %) oder Kursen im Bereich Verwaltung und Management (40 %).

3.6 Die Arbeitsmarktintegration der Teilnehmenden und Nicht-Teilnehmenden

3.6.1 Aktuelle Situation auf dem Arbeitsmarkt

Die Umfrage ist ein Jahr nach Start der Teilnahme durchgeführt worden, um auch den Verlauf in der Erwerbstätigkeit nachzuvollziehen. Um zu beurteilen, ob die Integration in den Arbeitsmarkt nachhaltig ist, interessiert nicht nur, ob im Zeitraum der Massnahme eine Stelle gefunden werden konnte, sondern auch, wie lange die Teilnehmenden diese Stelle behalten konnten.

In Abbildung 3-7 ist die aktuelle Situation auf dem Arbeitsmarkt 12 Monate nach Beginn der Massnahme dargestellt:

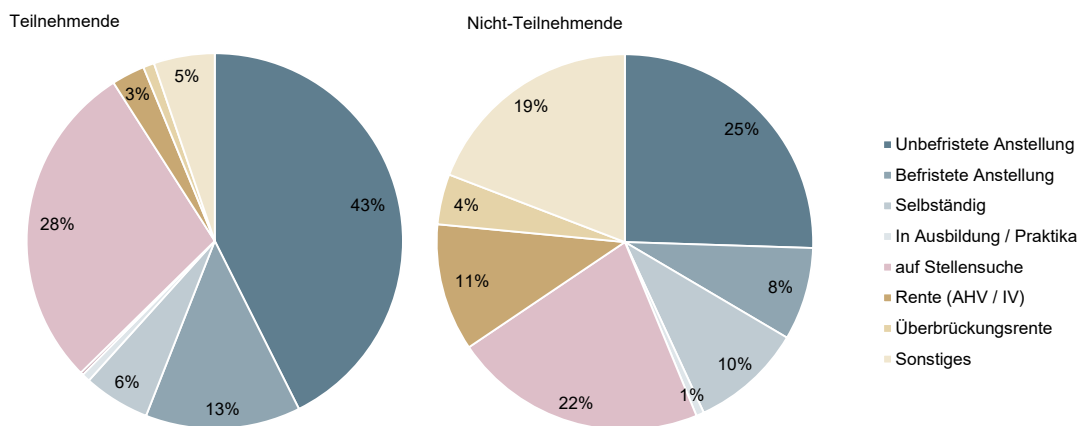
- **62 Prozent der befragten Teilnehmenden haben** ein Jahr nach Start der Teilnahme an der Massnahme **eine Stelle gefunden**. 43 Prozent sind unbefristet, 13 Prozent befristet angestellt. Ein Prozent sind selbständig und sechs Prozent sind in einer Ausbildung oder einem Praktikum. Diese Zahlen unterscheiden sich von den Zahlen aus dem Monitoring (siehe Kapitel 2.2), da die Erhebungszeitpunkte unterschiedlich sind.

- Ältere Teilnehmende haben mit einer weniger grossen Wahrscheinlichkeit eine Stelle als jüngere Teilnehmende. Die übrigen Merkmale, wie Geschlecht, Ausbildung und Herkunft scheinen keine Rolle zu spielen.
- Für 72 Prozent der Befragten mit Stelle ist die aktuelle Stelle auch die erste Stelle, die sie seit Massnahmenbeginn angetreten haben. 28 Prozent haben vor der aktuellen Stelle bereits einmal eine Stelle, mehrheitlich eine befristete angetreten.
- Im Durchschnitt finden die Teilnehmenden die erste Stelle vier Monate nach Massnahmenbeginn, bis zur aktuellen Stelle sind es im Durchschnitt fünf Monate.
- 28 Prozent sind auch ein Jahr nach Massnahmenstart **noch auf Stellensuche** und nur **ein kleiner Teil bezieht eine Rente**.
 - Von den Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung keine Stelle hatten, geben 41 Prozent an, dass sie während den letzten 12 Monate eine Stelle angetreten haben, diese aber wieder verloren haben. Insgesamt haben also innerhalb von 12 Monaten nach Start der Teilnahme 81 Prozent der Teilnehmenden irgendeinmal eine Stelle angetreten.

Auch die Nicht-Teilnehmenden sind in der Umfrage nach der aktuellen Situation auf dem Arbeitsmarkt gefragt worden. Hier zeigen sich **erhebliche Unterschiede zu den Teilnehmenden**. Von den Nicht-Teilnehmenden haben 12 Monate nach Einladung zur Massnahme deutlich weniger Personen eine Stelle gefunden.

- **43 Prozent haben 12 Monate nach Erhalt der Einladung eine Stelle gefunden**. 25 Prozent haben eine unbefristete Stelle, acht Prozent eine befristete Stelle und 10 Prozent sind selbständig erwerbstätig. Der Anteil an Personen, die selbständig erwerbstätig sind, ist somit grösser als unter den Teilnehmenden. Dies ist darauf zurückzuführen, dass Projekte zur Selbständigkeit explizit als Ausschlusskriterium für die Teilnahme definiert worden ist.
- Im Vergleich zu den Teilnehmenden wird deutlich, dass ein **grösserer Teil eine Rente oder Überbrückungsrente bezieht**. Am auffälligsten sind aber die Unterschiede in der Kategorie «Sonstiges». Bei den Teilnehmenden macht diese Kategorie nur gerade drei Prozent aus, unter den Nicht-Teilnehmenden sind es 19 Prozent. Aus den offenen Kommentaren, die zu dieser Kategorie gemacht werden konnten, geht hervor, dass wohl gesundheitliche Gründe ausschlaggebend sind, dass diese Personen momentan keine Stelle suchen.

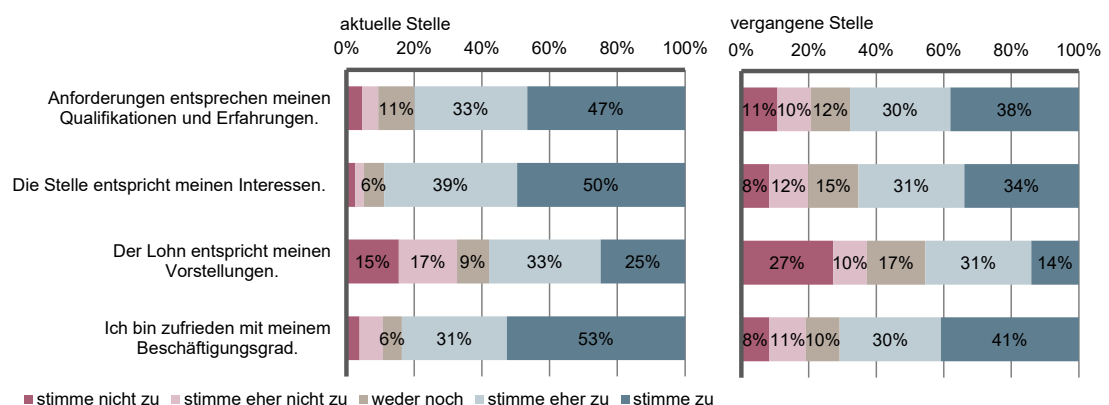
Diese Unterschiede dürfen nicht als Massnahmeneffekt interpretiert werden, da Teilnehmende und Nicht-Teilnehmende sich in Ausbildung, Einkommen und Nationalität unterscheiden und die Rücklaufquote begrenzt ist (vgl. Kap. 3.2). Die Wirkung der Massnahme auf die Arbeitsmarktintegration der Teilnehmenden wird in Kapitel 3.6.5 untersucht.

Abbildung 3-7: Situation auf dem Arbeitsmarkt der Teilnehmenden und Nicht-Teilnehmenden

Anmerkung: N Teilnehmende=420 / N Nicht-Teilnehmende=1'043 Quelle: Umfrage EcoPlan

3.6.2 Zufriedenheit mit der gefundenen Stelle

Die Teilnehmenden mit einer aktuellen Stelle bewerten diese überwiegend als positiv. Bei rund 80 Prozent entspricht die aktuelle Stelle den Qualifikationen und Interessen und 84 Prozent sind mit dem Beschäftigungsgrad zufrieden. Beim Lohn ist die Zustimmung mit 58 Prozent deutlich tiefer, 32 Prozent sind sogar explizit unzufrieden (Abbildung 3-8). Als Hauptgrund für Lohnunzufriedenheit nennen 68 Prozent einen tieferen Verdienst als im vorherigen Job und 58 Prozent einen Lohn unterhalb der Taggeldhöhe. Männer sind etwas häufiger zufrieden mit dem Lohn (47 %) als Frauen (30 %). Befragte, die mehr als eine Stelle angetreten haben, sind ausserdem mit ihrer aktuellen Stelle zufriedener als mit früheren Stellen, die sie während der Teilnahme an der Massnahme angetreten haben.

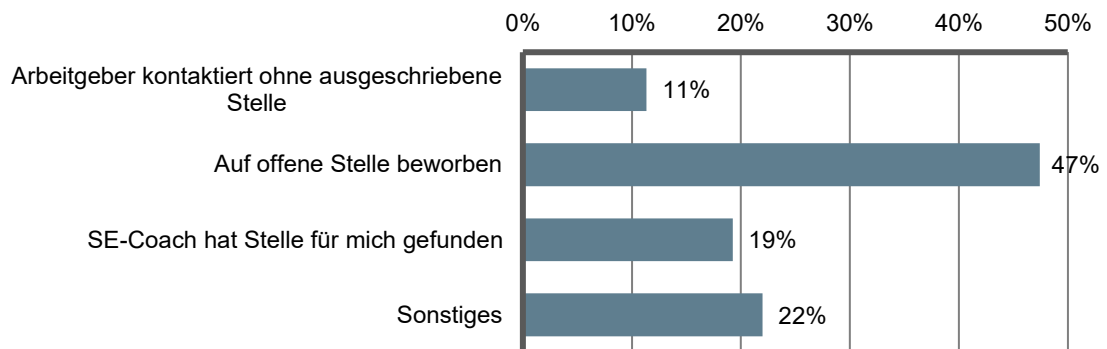
Abbildung 3-8: Zufriedenheit mit der aktuellen und vergangenen Stelle

Anmerkung: N=232 Personen mit aktueller Stelle; N=121 mit vergangener Stelle; Quelle: Umfrage EcoPlan

3.6.3 Einfluss von «Supported Employment» auf den Stellensucherfolg

Die Teilnehmenden sind danach gefragt worden, wie sie den Einfluss der Teilnahme an «Supported Employment» auf ihren Bewerbungserfolg einschätzten. Die Mehrheit der Teilnehmenden, die eine Stelle gefunden haben, haben diese selbst gefunden (Abbildung 3-9). Überwiegend per Bewerbung auf eine Ausschreibung (47%) oder indem sie Arbeitgebende direkt kontaktiert haben (11%). 19 Prozent geben an, ihre SE-Coaches hätte die Stelle für sie gefunden. Jeder Dritte glaubt aber, die Stelle ohne Unterstützung durch den oder die Job Coach nicht gefunden zu haben. Unter der Angabe «Sonstiges» konnten die Befragten weitere Wege spezifizierten, wie sie eine Stelle gefunden haben. Am meisten genannt werden Stellenvermittlungsbüros und dass die Person durch den ehemaligen Arbeitgeber kontaktiert worden ist.

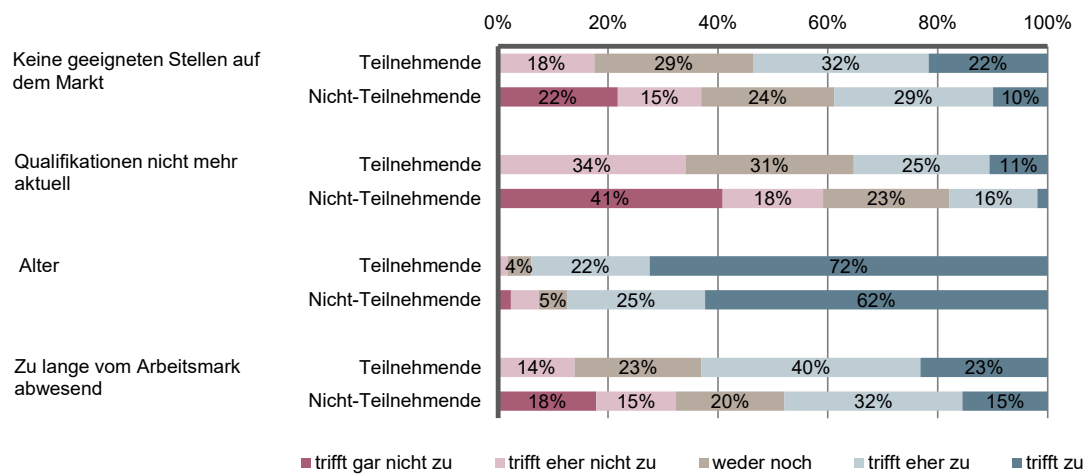
Abbildung 3-9: Wie haben Sie Ihre erste Stelle seit Massnahmenbeginn gefunden?



Anmerkung: N=291, Quelle: Umfrage Ecoplan

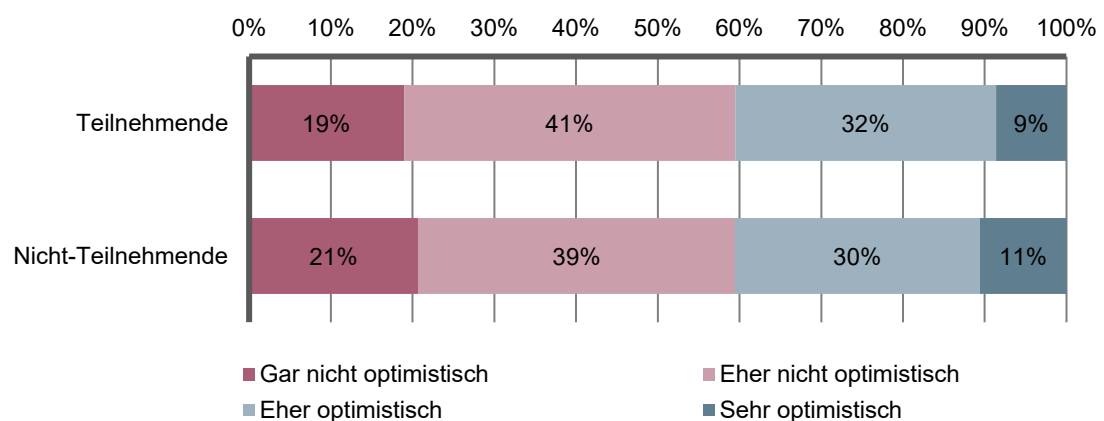
3.6.4 Aktuelle Stellensuche

Personen, die zum Zeitpunkt der Umfrage stellensuchend waren, sind nach ihrer Motivation und Zuversicht sowie den Hürden bei der Stellensuche gefragt worden. Teilnehmende und Nicht-Teilnehmende, die aktuell auf Stellensuche sind, geben sehr ähnliche Schwierigkeiten an, wie in Abbildung 3-10 zu sehen ist. Allen voran geben sie ihr Alter als grösste Hürde bei der Stellensuche an. Lange Abwesenheit vom Arbeitsmarkt empfinden 63 Prozent der Teilnehmenden und 47 Prozent der Nicht-Teilnehmenden als Problem, während fehlende passende Stellen oder veraltete Qualifikationen weit seltener genannt werden.

Abbildung 3-10: Gründe für Schwierigkeiten bei der Stellensuche

Anmerkung: N Teilnehmende = 101 / N Nicht-Teilnehmende=213 / Quelle: Umfrage Ecoplan

Die Schwierigkeiten, denen die Personen bei der Stellensuche begegnen, scheinen sich auch auf den Optimismus bei der Stellensuche auszuwirken, wie in Abbildung 3-11 zu sehen ist. 60 Prozent beider Gruppen sind eher oder gar nicht optimistisch. Die Motivation bleibt mit einem Durchschnitt von 7.0 auf einer 10er Skala (Teilnehmende) bzw. 7.6 (Nicht-Teilnehmende) hoch, das Selbstvertrauen hingegen moderat (im Schnitt 6.2 bzw. 6.0)).

Abbildung 3-11: Wie optimistisch sind Sie, dass Sie in nächster Zeit eine passende Stelle finden werden?

Anmerkungen: N Teilnehmende=116 / N Nicht-Teilnehmende: 217

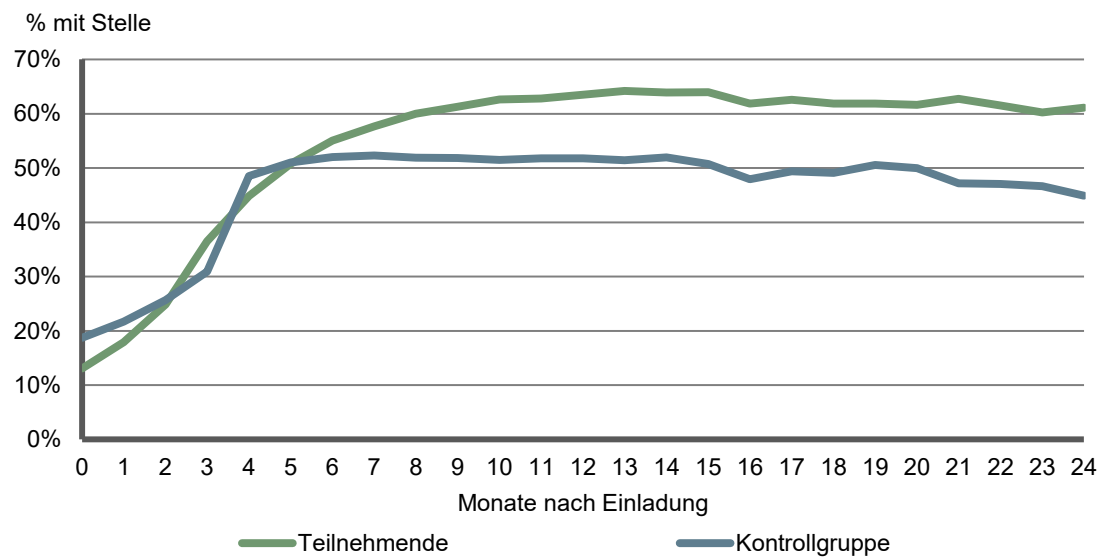
3.6.5 Wirkung auf die Arbeitsmarktintegration

Um die Wirkung der Massnahme auf die Arbeitsmarktintegration zu analysieren, sind die verknüpften Registerdaten ausgewertet worden (siehe Kapitel 3.1). Diese Daten stehen für alle

Teilnehmenden ebenso wie für die eingeladenen Nicht-Teilnehmenden und alle Personen aus den nicht-teilnehmenden Kantonen, die die Einladungsbedingungen erfüllen, bis Ende 2023 zur Verfügung. Wie in Kapitel 3.2 beschrieben, unterscheiden sich die drei Gruppen in relevanten sozioökonomischen und beruflichen Merkmalen. Um die Wirkung der Massnahme auf die Arbeitsmarktintegration zu analysieren, müssen die Teilnehmenden mit einer möglichst ähnlichen Gruppe von Nicht-Teilnehmenden, einer Kontrollgruppe, verglichen werden. Die eingeladenen Nicht-Teilnehmenden haben entweder bewusst auf die Teilnahme an der Massnahme verzichtet oder sie haben die Einladung nicht bemerkt. Sie unterscheiden sich bereits durch diese Faktoren von den Teilnehmenden und stellen daher keine gute Kontrollgruppe dar. Aus diesem Grund wurde eine Kontrollgruppe aus Personen gebildet, die die Einladungsbedingungen erfüllt hätten, aber aus einem nicht teilnehmenden Kanton kommen.

Für die Personen der Kontrollgruppe wurde ein fiktives Einladungsdatum bestimmt, das dem Zeitpunkt entspricht, zu dem diese Personen die Einladungskriterien erfüllt hätten. Für beide Gruppen wurde eine Verlaufsanalyse durchgeführt, in der sechs bis 18 Monate nach dem Einladungsdatum monatlich der Arbeitsmarktstatus und der Bezug von Leistungen aus den Systemen der sozialen Sicherheit (Sozialhilfe, IV, AHV oder Überbrückungsrente) der Personen erfasst wurde. Da der Fokus von «Supported Employment» auf der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt liegt, ist in der nachfolgenden Abbildung 3-12 der Anteil der Personen mit einem Erwerbseinkommen dargestellt. Die kompletten Verläufe, die auch der Anteil in den Systemen der sozialen Sicherheit aufweisen, finden sich in Abbildung A-11 und Abbildung A-12 im Anhang. Zwischen den Teilnehmenden und der Kontrollgruppe finden sich folgende Unterschiede:

- Während bis zu sechs Monate nach der Einladung zur Massnahme der Anteil der Personen mit einem Erwerbseinkommen in der Kontrollgruppe höher ist, ist dieser Anteil nach 10 Monaten unter den Teilnehmenden grösser. Dieser positive Unterschied bleibt bis zum Ende des 18-monatigen Beobachtungszeitraums bestehen.
- In der Kontrollgruppe ist der Anteil der Personen, die eine AHV beziehen, höher als unter den Teilnehmenden, dies obwohl bei der Bildung der Kontrollgruppe das Alter mitberücksichtigt wurde. Allerdings zeigt sich auch, dass der Anteil der Personen, die über kein Einkommen verfügen, weder aus der Erwerbsarbeit noch aus einem System der sozialen Sicherheit, in der Kontrollgruppe deutlich höher ist als unter den Teilnehmenden (siehe Abbildung A-11 im Anhang).
- Unter den Teilnehmenden kommt es öfters zu einer Wiedereinschreibung als bei Personen der Kontrollgruppe. Dies kann damit zusammenhängen, dass Teilnehmende öfters eine Stelle finden und so eine neue Rahmenfrist eröffnen können. Von den Personen, die ein Einkommen aus Erwerbsarbeit generieren können, kommt es bei rund einem Drittel zu einem Unterbruch im Erwerbseinkommen. Dieser Anteil ist in beiden Gruppen, Teilnehmende und Kontrollgruppe, gleich hoch. Die Mehrheit verfügt nach diesem Unterbruch später wieder über ein Erwerbseinkommen (siehe Abbildung A-13 und Abbildung A-14 im Anhang).

Abbildung 3-12: Prozent der Teilnehmenden und der Kontrollgruppe mit einer Stelle

Anmerkung: Die Prozentzahlen beziehen sich auf die Personen, für die im entsprechenden Monat eine Beobachtung vorhanden war. Nicht alle Personen sind über den gesamten Zeitraum beobachtbar, da bei einigen die Einladung zur Massnahme weniger als 24 Monate vor Ende des Beobachtungszeitraums erfolgt ist.

Insgesamt weisen die Teilnehmenden eine höhere Wahrscheinlichkeit auf, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Diese Unterschiede zeigen sich nach sechs Monaten nach Beginn der Massnahme und sind ab dem 10. Monat signifikant. Die Unterschiede bleiben nach dem 10. Monat über den restlichen Beobachtungszeitraum konstant. Die Ergebnisse zeigen, dass es eine gewisse Zeit braucht, bis die Massnahme ihre Wirkung entfalten kann. Unterschiede zur Kontrollgruppe zeigen sich ab dem 6. Monat nach Start der Massnahme, also nach dem Ende der Vermittlungsphase. Es scheint also, dass die Begleitung in der Vermittlungsphase einen nachhaltigen Effekt auf die Motivation der Teilnehmenden, eine Stelle zu finden, haben kann. Während sich der Anteil der Personen mit Stelle in der Kontrollgruppe nach sechs Monaten nicht mehr erhöht, steigt dieser Anteil unter den Teilnehmenden auch nach sechs Monaten weiter an.

Um festzustellen, ob bestimmte Personengruppen besonders stark von der Massnahme profitieren, sind Analysen für ausgewählte Subgruppen vorgenommen worden.⁷ Dabei ist verglichen worden, ob die Unterschiede in der Wahrscheinlichkeit, im Beobachtungszeitraum jemals eine Stelle zu haben, zwischen den Teilnehmenden und der Kontrollgruppe nach Geschlecht, Alter, Nationalität, berufliche Stellung und Branche variieren. Die entsprechenden Abbildungen zu den Auswertungen finden sich in Anhang (Abbildung A-15 - Abbildung A-19).

⁷ Um den Einfluss der sozioökonomischen Merkmale sowie Beruf und Branchen zu untersuchen, sind statistische Modelle geschätzt worden. Dabei sind diese Merkmale zusammen mit einer binären Variable, die angibt, ob eine Person zu den Teilnehmenden oder der Kontrollgruppe gehört, in jeweils separaten Modellen als unabhängige, also als erklärende Variablen, ins Modell aufgenommen worden. Die abhängige, also die zu erklärende Variable, bildet dabei die Tatsache, ob im Beobachtungszeitraum einer bezahlten Erwerbstätigkeit nachgegangen worden ist. Um zu schätzen, ob sich die Effekte zwischen den Gruppen unterscheiden, sind Logit-Modell mit einem Interaktionseffekte zwischen der Variable «Teilnahme an M6» und dem jeweiligen Merkmal geschätzt worden.

- Der Effekt der Massnahme auf die Wahrscheinlichkeit, eine Stelle anzutreten, ist grösser für Frauen und für ältere Teilnehmende. Zwar weisen ältere Personen generell eine tiefere Wahrscheinlichkeit auf, eine Stelle anzutreten. Die Unterschiede zwischen den Teilnehmenden und der Kontrollgruppe werden mit zunehmendem Alter jedoch grösser. Bezüglich der Nationalität bestehen keine signifikanten Unterschiede in der Wirkung.
- Besonders hilfreich ist die Massnahme für Personen in Hilfsfunktionen, für Kaderfunktionen resultiert der geringste Effekt. Bezüglich der Branche finden sich keine signifikanten Unterschiede im Effekt zwischen den Branchen. Dafür sind die Beobachtungen in den einzelnen Branchen zu gering.

Die Ergebnisse der Subgruppenanalyse zeigen, dass die Massnahme vor allem für Personen hilfreich ist, von denen wir wissen, dass sie bei längerer Stellensuche häufiger entmutigt sind als andere Personen, nämlich ältere Stellensuchende und solche in Hilfs- oder Fachfunktionen im Gegensatz zu solchen in Kaderfunktionen.⁸

Die Ergebnisse einer Kontrollgruppe, die mittels statistischem Matching gebildet worden ist, sind mit einer gewissen Vorsicht zu interpretieren. Zwar kann durch die statistische Methode auf beobachtbare Merkmale, wie Alter, Geschlecht oder Ausbildung kontrolliert werden. Weitere relevante Variablen, wie zum Beispiel die Motivation oder das Auftreten, die einen wesentlichen Anteil am Stellensucherfolg spielen können, sind nicht beobachtbar. Nicht beobachtbare Merkmale sollten aber mit den beobachtbaren Merkmalen korrelieren, insbesondere, da bei der Bildung der Kontrollgruppe auch die Länge der vorheriger Arbeitslosenperioden berücksichtigt wurde, die als Proxy für früheren Stellensucherfolg herangezogen werden kann.

Die deutlichen Unterschiede zwischen der Kontrollgruppe und den Teilnehmenden sprechen dafür, dass die Teilnahme an der Massnahme einen positiven und nachhaltigen Effekt auf die Wiedereingliederung der Teilnehmenden hat. Bei der Bildung der Kontrollgruppe ist ausserdem die Arbeitsmarktreion berücksichtigt worden. Unterschiede zwischen diesen beiden Gruppen können also nicht auf unterschiedliche Bedingungen in den Arbeitsmarktreionen zurückzuführen sein.

Exkurs: Bildung einer Kontrollgruppe mittels statistischem Matching

Um den Effekt einer Massnahme zu identifizieren, muss auf die Unterschiede zwischen Teilnehmenden und Nicht-Teilnehmenden kontrolliert werden. Idealerweise wird der Arbeitsmarkstatus der Teilnehmenden mit der Situation von Personen verglichen, die aus externen Gründen (zum Beispiel nicht genügend Plätze in der Massnahme) nicht an der Massnahme teilnehmen konnten, dies aber getan hätten. Im Pilotversuch konnten alle Personen, die sich für die Massnahme gemeldet haben, auch an der Massnahme teilnehmen, da genügend Plätze vorhanden waren. Es existiert also keine natürliche Vergleichs- oder Kontrollgruppe durch eine Warteliste. In einem solchen Fall existieren statistische Möglichkeiten, eine solche Kontrollgruppe zu bilden. Unter den Personen, die nicht an der Massnahme teilgenommen haben, können mittels statistischer Verfahren (Matching) Personen gesucht werden, die in allen beobachtbaren Merkmalen den Teilnehmenden entsprechen. Um eine solche Kontrollgruppe zu

⁸ Nivorozhkin, Anton und Nivorozhkin, Eugene (2021). Job search, transition to employment and discouragement among older unemployed welfare recipients in Germany. In: Social Policy & Administration, 55, S.747-765.

bilden, ist aus den Personen aus den nicht teilnehmenden Kantonen, die den Einladungskriterien entsprechen, eine solche Kontrollgruppe gebildet worden. Dabei ist für alle Teilnehmenden ein statistischer Zwilling unter den Nicht-Teilnehmenden gesucht worden. Um diese Personen zu identifizieren ist «Nearest-neighbor-Matching» angewendet worden. Der «nächste» Nachbar wird dabei durch eine gewichtete Funktion der definierten Kovarianz bestimmt.

Für die Bildung der Kontrollgruppe sind folgende Variablen berücksichtigt worden: Alter, Geschlecht, Nationalität (CH, EU/EFTA, Drittstaat), Muttersprache (DE, FR; IT; anderes), Zivilstand, Branche des letzten Arbeitgebers, Berufsfunktion, versicherter Verdienst, Arbeitsmarkregion, Kinder, Krankentaggeld, IV-Bezug oder -Abklärung (Ja, Nein), vorherige Arbeitslosigkeit, Zeitpunkt, zu dem die Bedingung für die Teilnahme an der Massnahme erfüllt war. Unter den Personen aus anderen Kantonen ist unter Berücksichtigung dieser Variablen für jede teilnehmende Person eine andere Person aus den nicht-teilnehmenden Kantonen gesucht worden, die sich in diesen Merkmalen nicht von der teilnehmenden Person unterscheidet.

3.7 Fazit

Insgesamt wird der Pilotversuch von den Teilnehmenden positiv beurteilt. Dies gilt insbesondere für die Unterstützung bei der Stellensuche in der Vermittlungsphase. Die Teilnehmenden beurteilen die Aktivitäten der SE-Coaches während dieser Phase durchwegs positiv. Die Aktivitäten erscheinen den Teilnehmenden sinnvoll und die Unterstützung bei der Stellensuche wird als gut bewertet. Die Mehrzahl der Teilnehmenden hat ein Jahr nach Beginn der Massnahme eine Stelle gefunden. Es zeigt sich jedoch, dass die Teilnehmenden häufig Lohnneibussen in Kauf nehmen müssen.

Ein Jahr nach Beginn der Massnahme erhalten die meisten Teilnehmenden keine Unterstützung mehr durch einen SE-Coach. Entweder, weil sie nach Ablauf der Vermittlungsphase keine Stelle gefunden haben oder weil sie nicht wollen, dass die Arbeitgebenden von der Unterstützung erfahren (siehe auch Kapitel 4). Diese Resultate deuten darauf hin, dass der Unterstützung am Arbeitsplatz weniger Bedeutung zukommt, als im Konzept von «Supported Employment» vorgesehen ist, welches sich bisher vor allem in der Invalidenversicherung und der Sozialhilfe Anwendung fand. Es scheint sich nicht direkt auf die Situation der über 50-Jährigen, die kurz vor der Aussteuerung stehen, übertragen zu lassen.

Obwohl die Teilnehmenden die Massnahme positiv einschätzen, gibt ein beträchtlicher Teil der Nicht-Teilnehmenden an, gar nicht über die Massnahme informiert worden zu sein. Die Zielgruppe wurde also nur teilweise erreicht. Die Rückmeldungen zeigen, dass die RAV-PB eine Schlüsselrolle bei der Information der Teilnehmenden spielen – obwohl das Konzept keine aktive Rolle für sie vorsieht.

Der Vergleich zwischen den Teilnehmenden und den Nicht-Teilnehmenden zeigt, dass der Teilnahmeentscheid vor allem mit Alter, Zivilstand und Bildungsniveau zusammenhängt: Ältere Stellensuchende, verheiratete Personen sowie Menschen mit einem obligatorischen Schulabschluss haben eine geringere Teilnahmewahrscheinlichkeit als jüngere, ledige oder höher qualifizierte Personen. Ein Jahr nach Beginn der Massnahme beziehen Nicht-Teilnehmende zudem häufiger eine AHV- oder IV-Rente. Zudem geben 157 der Nicht-Teilnehmende an, dass

sie eine Überbrückungsrente beziehen, während es bei den Teilnehmenden nur acht sind. Hier ist darauf hinzuweisen, dass gemäss Registerdaten nur sehr wenige Personen tatsächlich eine Überbrückungsrente beziehen (12 Teilnehmende und 181 der Nicht-Teilnehmenden). Möglicherweise haben Personen, die die Umfrage ausgefüllt haben, unter Überbrückungsrente auch andere Formen von Überbrückungen verstanden. Offensichtlich wägen viele Betroffene ab, wie attraktiv der Verbleib im Arbeitsmarkt im Vergleich zu anderen Optionen ist. Wer Anspruch auf eine Überbrückungs- oder andere Art von Rente hat, finanziell durch ihren Partner oder ihre Partnerin abgesichert ist oder im Arbeitsmarkt nur ein geringes Einkommen erzielen kann, sieht in der Teilnahme offenbar weniger Nutzen und entscheidet sich deshalb eher dagegen.

Die Analyse der Wirkung auf die Wiedereingliederung hingegen zeigt, dass die Massnahme gerade für diese Gruppen besonders hilfreich wäre: Der Effekt der Massnahme auf die Wiedereingliederung, der anhand verknüpfter Registerdaten und anhand einer Kontrollgruppe mittels Matching gezeigt wird, fällt positiv aus. 10 Monate ab Start der Massnahme hat ein grösserer Anteil der Teilnehmenden eine Stelle als dies für die Personen der Kontrollgruppe der Fall ist. Besonders hilfreich scheint die Massnahme für Frauen, ältere Stellensuchende und solche, in einer Hilfsfunktion zu sein. Dies sind aber auch jene Personen, die tendenziell eine geringer Teilnahmewahrscheinlichkeit aufweisen.

4 Der Pilotversuch aus Sicht der SE-Coaches

4.1 Zielgrössen und methodisches Vorgehen

Die Erfahrungen der SE-Coaches mit dem Pilotversuch wurden für die Evaluation auf zwei Wegen erhoben. Erstens wurde eine Online-Umfrage durchgeführt, in der die allgemeine Einschätzung der SE-Coaches zu «Supported Employment» abgefragt wurde. Zweitens wurden im Anschluss Fokusgruppen mit den SE-Coaches durchgeführt, in denen spezifische Punkte auf Basis der bisherigen Erfahrungen vertieft werden konnten. Die Online-Umfrage und die Fokusgruppen sind zum Zeitpunkt der Zwischenevaluation durchgeführt worden. Im Fokus der beiden Erhebungen standen die Herausforderungen und Optimierungspotenziale in Bezug auf:

- die Zusammenarbeit zwischen den Teilnehmenden und den SE-Coaches (Zielgrösse 1)
 - die Gründe für bzw. gegen die Zusammenarbeit
 - die Motivation und Situation der Teilnehmenden
 - die Aktivitäten in den verschiedenen Phasen
- den Zugang zum Arbeitsmarkt und den Kontakt zu den Arbeitgebenden (Zielgrösse 2)
- den Aufbau des Pilotversuchs in die drei Phasen, sowie den Zeitpunkt, die Dauer und Fristen der einzelnen Phasen
- die Rahmenbedingungen, die sich aus der Einbettung von «Supported Employment» in den Kontext der ALV ergeben

Alle SE-Coaches wurden im April 2023 zur Teilnahme an der Online-Umfrage eingeladen. Die Kontaktdaten der SE-Coaches wurden vom VSAA eingeholt und EcoPlan zur Verfügung gestellt. 95 Prozent der angeschriebenen 36 SE-Coaches haben an der Umfrage teilgenommen. 15 der teilnehmenden SE-Coaches stammen aus dem deutschsprachigen Raum, die restlichen 17 aus der französischsprachigen Schweiz. Im Durchschnitt haben die SE-Coaches 25 STES im Rahmen des Pilotversuchs begleitet.

Im Anschluss an die Online-Umfrage wurden Anfang Juni 2023 vier Fokusgruppeninterviews durchgeführt, um die Ergebnisse der Online-Umfrage zu spiegeln und vertieft zu diskutieren. Dieser qualitative Ansatz ermöglichte es, die Erfahrungen aus der Zusammenarbeit mit den Teilnehmenden in unterschiedlichen Situationen zu berücksichtigen. Dabei wurde berücksichtigt, dass die Arbeitsweise je nach Kanton, Anbieter und SE-Coach variiert und die Erfahrungen entsprechend individuell sind. Einige SE-Coaches begleiten im Rahmen ihrer Anstellung ausschliesslich Teilnehmende von «Supported Employment», während andere auch mit Personen aus anderen Institutionen arbeiten. Zwei Fokusgruppen wurden in deutscher und zwei in französischer Sprache durchgeführt, eine davon online. Insgesamt nahmen 22 SE-Coaches aus 12 Kantonen und von sechs verschiedenen Anbietenden an den Fokusgruppen teil. Die hohe Beteiligung sowohl an der Umfrage als auch an den Fokusgruppeninterviews lässt darauf schliessen, dass die Ergebnisse umfassend und repräsentativ für die gesamte Gruppe der SE-Coaches sind.

Im folgenden Kapitel werden die Ergebnisse der beiden Befragungen zusammengetragen und entlang der drei Phasen dargestellt.

4.2 Die Einladungsphase

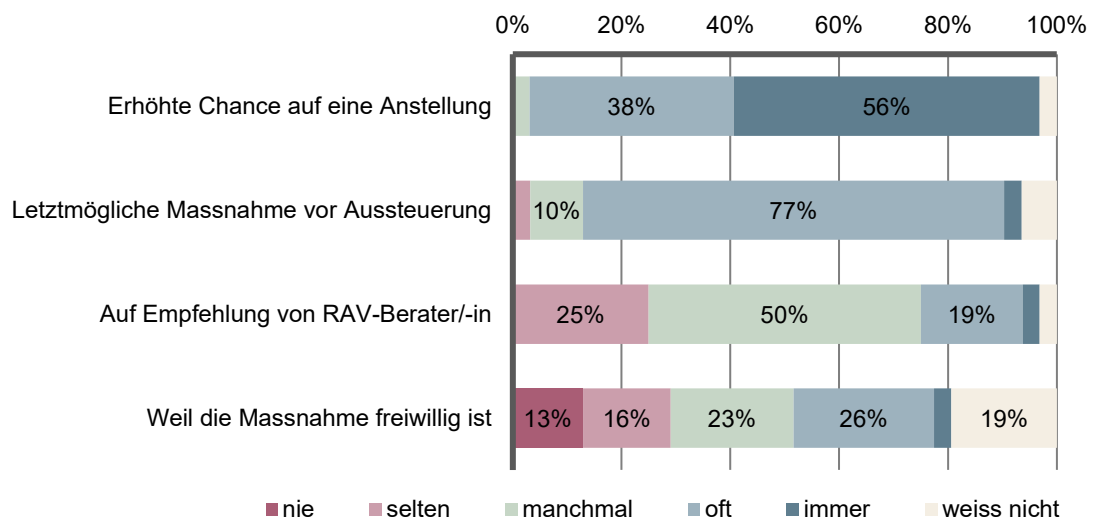
4.2.1 Formulierung, Versand und Zeitpunkt des Einladungsschreibens

Nach Wahrnehmung der SE-Coaches melden sich die richtigen Personen für «Supported Employment». Der grösste Teil erfüllt die formalen Teilnahmebedingungen. Allerdings gehen die SE-Coaches davon aus, dass mit dem Einladungsschreiben nicht alle potenziellen Teilnehmenden erreicht werden. Aus Sicht der SE-Coaches gibt es mehrere Hürden. Zum einen, so berichten die SE-Coaches in den Fokusgruppen, sei das Einladungsschreiben kompliziert formuliert und komme sehr formal daher.⁹ Für die STES ist nicht sofort ersichtlich, dass es sich um eine persönliche Einladung handelt. Zweitens bringen die STES das Schreiben mit kantonalem Absender nicht mit einer arbeitsmarktliehen Massnahme (AMM) in Verbindung, da sie in den letzten zwei Jahren in diesem Zusammenhang jeweils mit dem RAV resp. den RAV-PB kommuniziert haben. Drittens sei die Einladung per E-Mail nicht der geeignete Kommunikationsweg, sie würden eine schriftliche Einladung per Brief empfehlen. Die STES seien es oft nicht gewohnt, ihre Korrespondenz auf elektronischem Weg zu führen, nicht zuletzt aufgrund der längeren Abwesenheit vom Arbeitsmarkt. Einige schlagen sogar vor, die Einladungen sowohl per E-Mail als auch per Post zu versenden. Viertens empfinden die SE-Coaches den Zeitpunkt der Einladungen als zu spät. Im Wissen, dass der Pilotversuch so konzipiert ist, dass die Einladungsphase ca. 12 Wochen vor der Aussteuerung beginnt, würden sie es dennoch begrüssen, wenn die Einladung mit mehr Vorlauf verschickt würde. Dies umso mehr, als die STES in der Phase vor dem Ende der finanziellen Unterstützung oft mit existenziellen Fragen beschäftigt sind und wenig Kapazitäten für eine weitere Massnahme hatten. Bis die STES die Einladung wahrnehmen, sich anmelden und schliesslich ein Termin gefunden ist, ist es teilweise schon zu spät für eine Teilnahme.

4.2.2 Informationsgespräch und Teilnahmeentscheid

Gemäss Online-Umfrage unter den SE-Coaches ist der massgebende Beweggrund für STES, sich zum Informationsgespräch anzumelden, die Hoffnung, durch «Supported Employment» die Chance auf eine Anstellung zu erhöhen (Abbildung 4-1). Entscheidend für die Teilnahme am Informationsgespräch ist auch die Tatsache, dass es sich bei «Supported Employment» um die letzte angebotene Massnahme vor der Aussteuerung handelt. Dass «Supported Employment» eine freiwillige Massnahme ist, hat gemäss SE-Coaches nur einen geringen Einfluss auf den Teilnahmeentscheid. Etwa die Hälfte der SE-Coaches gibt an, dass Empfehlungen der RAV-PB für gewisse STES ein Beweggrund sein kann.

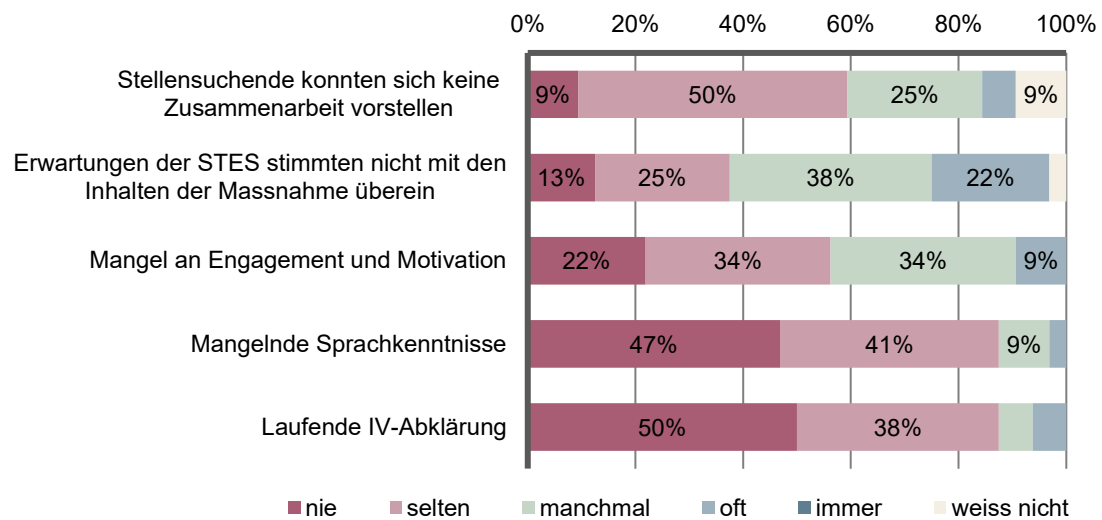
⁹ Aufgrund der Rückmeldungen zum Einladungsschreiben im Zwischenbericht, ist dieses Im Frühling 2024 angepasst worden.

Abbildung 4-1: Beweggründe der STES für die Anmeldung zum Informationsgespräch

Anmerkung: N=34, Quelle: Umfrage Ecoplan

Nach Aussagen der SE-Coaches in den Fokusgruppen kommen viele der STES zum Informationsgespräch, ohne eine genaue Vorstellung von «Supported Employment» zu haben. Dementsprechend haben sie eher keine als falsche Erwartungen. In einigen Fällen gehen die STES aber eher von einer Stellenvermittlungsagentur als von einem persönlichen Coaching aus. Am Informationsgespräch werden deshalb die relevanten Punkte mit den STES besprochen und sie werden über den Ablauf, die Leistungen und die Erwartungen, die «Supported Employment» an sie als Teilnehmende stellt, informiert (Abbildung A-22 im Anhang). Die SE-Coaches stellen fest, dass die Erkenntnis, dass es sich bei «Supported Employment» um eine andere Methode und einen neuen Ansatz im Vergleich zu den bisherigen Massnahmen des RAV handelt, ausschlaggebend für die Teilnahme am Programm ist. Die Bereitschaft der STES, neue Wege bei der Arbeitsmarktintegration zu gehen, wird auch in der Online-Umfrage als hoch eingeschätzt (Abbildung A-20 im Anhang). Das Informationsgespräch ist somit ein wichtiger Bestandteil der Einladungsphase. Dies insbesondere auch deshalb, weil die RAV-PB in der Regel nur über ein geringes Wissen zu «Supported Employment» verfügen und daher den STES bei Fragen nur beschränkt Auskunft geben können. Gegenüber dieser passiven Rolle der RAV-PB im Pilotversuch äussern sich die SE-Coaches in den Fokusgruppen auch kritisch.

Nur in seltenen Fällen kommt es zu keiner Zusammenarbeit im Rahmen von «Supported Employment». In den Fokusgruppen werden vor allem mangelnde Sprachkenntnisse oder ein schlechter Gesundheitszustand, welche die Vermittelbarkeit der STES zu stark einschränkt, als Gründe genannt. Im Rahmen der Online-Umfrage geben die SE-Coaches hingegen an, dass laufende IV-Abklärungen oder mangelnde Sprachkenntnisse selten bis nie Gründe dafür sind, dass die Teilnahme an «Supported Employment» von Seiten der SE-Coaches abgelehnt wird (Abbildung 4-2). Häufiger sind es mangelnde Motivation und andere Erwartungen, die dazu führen, dass sich die STES nach dem Informationsgespräch gegen eine Teilnahme entscheiden. Dass die SE-Coaches zu wenig Kapazitäten hätten, um die Nachfrage zu decken, kommt gemäss den Ergebnissen Online-Umfrage nicht vor, was sich damit deckt, dass kein Kanton eine Warteliste geführt hat.

Abbildung 4-2: Gründe für das Nichtzustandekommen der Zusammenarbeit

Anmerkung: N=34, Quelle: Umfrage Ecoplan

4.3 Die Vermittlungsphase

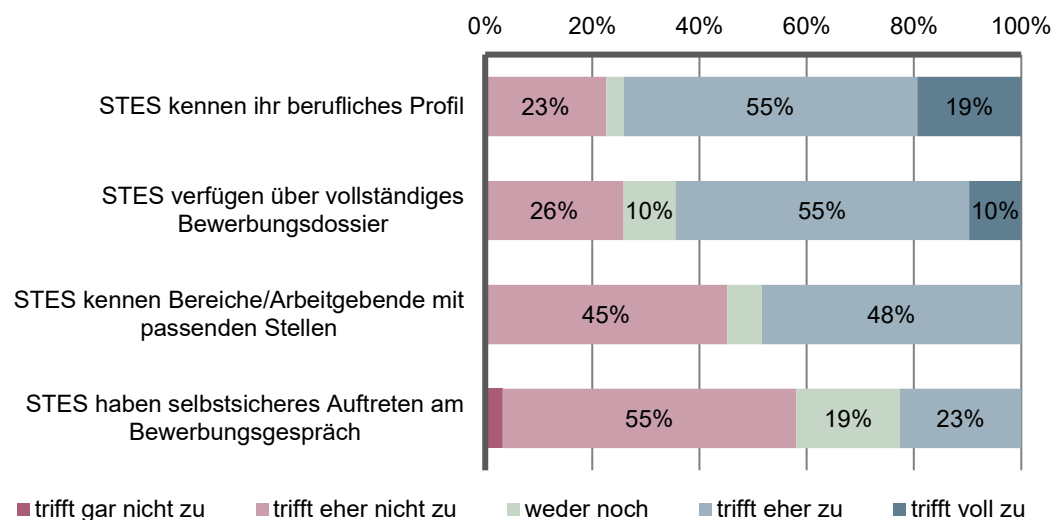
4.3.1 Aktivitäten und Dauer der Vermittlungsphase

Die SE-Coaches stellen in den Fokusgruppen fest, dass viele Teilnehmende zuerst ihre psychische Verfassung und ihr Selbstvertrauen stärken müssen, bevor sie bereit sind, sich aktiv auf die Stellensuche zu begeben. Viel Zeit wird darauf verwendet, Frustration abzubauen und einschränkende Überzeugungen zu überwinden. Viele haben gegen Ende der finanziellen Unterstützung die Hoffnung auf einen beruflichen Wiedereinstieg aufgegeben und sind mit der Planung alternativer Strategien und Behördengängen beschäftigt. Dass der Zeitpunkt der Aussteuerung mitten in die Vermittlungsphase fällt, empfinden die SE-Coaches ausserdem als sehr ungünstig. Diese erste Aktivierungsphase umfasst neben der Motivationsarbeit auch die Optimierung von Bewerbungsunterlagen und Bewerbungstechniken (Abbildung A-28 im Anhang). Diesbezüglich sind die SE-Coaches der Meinung, dass die Teilnehmenden eher nicht gut auf die Stellensuche vorbereitet sind (Abbildung A-21 im Anhang). Viele Teilnehmende kennen oft nur eine Strategie für die Stellensuche und neigen dazu, standardisierte Bewerbungsschreiben zu verwenden und die Bewerbung nicht auf die spezifische Stellenanzeige abzustimmen. Selbstmarketing und das Wissen um die eigenen Kernkompetenzen fehlen oft, sie haben Schwierigkeiten, sich selbst zu präsentieren und ihren beruflichen Werdegang darzustellen, geht aus der Online-Umfrage hervor (Abbildung 4-3). Darüber hinaus stellen die SE-Coaches mangelnde Kenntnisse zum Arbeitsmarkt und die Bedeutung von Netzwerken fest. Die Teilnehmenden wissen oft nicht, wie sie den Stellenmarkt überhaupt angehen sollen. Deswegen werden in der Regel zu Beginn geeignete Berufsprofile und Tätigkeitsfelder identifiziert. Auch wenn die Profile der teilnehmenden STES den formalen Teilnahmekriterien entsprechen, ist die Zielgruppe hinsichtlich ihrer Qualifikation und Ausbildung grundsätzlich sehr heterogen. Entsprechend unterschiedlich sind auch die persönlichen Strategien und Einstellungen bei der Stellensuche, die Erfahrungen mit dem RAV und den Massnahmen sowie die Aufbereitung der Bewerbungsdossiers. Diese Diversität gelte es bei der Vermittlungsphase zu berücksichtigen,

wird in den Fokusgruppen diskutiert. Auf eine Kontrolle der Arbeitsbemühungen, wie sie in den RAV vollzogen werden, wird bewusst verzichtet. Die SE-Coaches legen Wert darauf, die Autonomie der Teilnehmenden zu fördern.

Die Anbietenden verfolgen unterschiedliche Ansätze und Stossrichtungen. Während die einen den Fokus eher auf das individuelle Coaching und die Förderung der Selbstwirksamkeit legen, stehen bei anderen die Stellensuche und -vermittlung im Vordergrund. Grundsätzlich sind sich die SE-Coaches in den Fokusgruppen einig, dass geringer qualifizierte Profile eine engere Begleitung wünschen und benötigen. Bei höher qualifizierten Teilnehmenden dauert der Bewerbungsprozess dagegen oft länger. Die SE-Coaches würden es deshalb begrüßen, die Dauer der Vermittlungsphase an die individuellen Bedürfnisse und Umstände der Teilnehmenden anpassen und gegebenenfalls verlängern zu können, wie in den Fokusgruppen erwähnt wird. Einzelne SE-Coaches sind hingegen der Meinung, dass mehr Zeit nicht zu mehr Erfolg führt und dass die Dauer der Vermittlungsphase auch absehbar sein muss, damit die Stellensuche aktiv vorangetrieben werden kann. Grundsätzlich sind sich die SE-Coaches jedoch einig, dass die Vermittlungsphase die intensivste Phase des Pilotversuchs ist. In der Regel finden monatlich 2-3 persönliche Treffen mit den Teilnehmenden statt, wie die Ergebnisse der Online-Umfrage zeigen (Abbildung A-23 im Anhang).

Abbildung 4-3: Ausgangslage und Vorkenntnisse der STES



Anmerkung: N=34, Quelle: Umfrage Ecoplan

4.3.2 Kontakt zu den Arbeitgebenden

In Bezug auf den Kontakt zu den Arbeitgebenden und die Bearbeitung des Arbeitsmarktes unterscheiden sich die Strategien der SE-Coaches. Diese Strategien sind sowohl vom Leistungserbringer im Kanton als auch von den persönlichen Strategien der Coaches und den Wünschen der Teilnehmenden abhängig. Abhängig vom Leistungserbringer, legen die SE-Coaches in einigen Kantonen mehr Wert auf persönliche Kontakte zur Arbeitswelt und pflegen

diese regelmässig. Sie gehen auch direkt auf Arbeitgebende zu, um eine Verbindung zu den Teilnehmenden herzustellen. Sie legen Wert darauf, die Bedürfnisse der Arbeitgebenden zu verstehen und die Teilnehmenden darauf zu sensibilisieren. In anderen Kantonen bleiben die SE-Coaches eher im Hintergrund und unterstützen die Teilnehmenden dabei, ihre Suchstrategien zu verfeinern und ihr eigenes Netzwerk zu aktivieren und zu erweitern. Dabei wird vorwiegend auf ausgeschriebene Stellen reagiert. Teilweise nehmen die SE-Coaches dann Kontakt zu den Arbeitgebenden auf, wenn dies von den Teilnehmenden gewünscht wird. Es ist jedoch darauf hinzuweisen, dass die Teilnehmenden oftmals nicht wünschen, dass SE-Coaches mit Arbeitgebenden Kontakt aufnehmen. Sie fürchten sich vor Stigmatisierung und negativen Reaktionen. In den Daten kann aber nicht festgestellt werden, dass diese beiden Herangehensweisen zu unterschiedlichen Resultaten führen. Weder in der Stellenantrittsquote noch in der Zufriedenheit mit der Massnahme zeigen sich Unterschiede zwischen den Kantonen.

4.4 Die Unterstützungsphase

4.4.1 Dauer und Intensität der Unterstützungsphase

Wie bereits im vorangehenden Kapitel erwähnt und auch aus den Ergebnissen der Umfrage unter den Teilnehmenden (siehe Kapitel 3.5.1) ersichtlich, wünscht sich ein Grossteil der Teilnehmenden nach Stellenantritt keine aktive Unterstützung mehr. Wenn Unterstützung gewünscht wird, dauert diese oft nur bis zum Ende der Probezeit. Oftmals beinhaltet die Unterstützungsphase auch nur den Kontakt zu den Teilnehmenden, nicht aber zu den Arbeitgebenden. Die Teilnehmenden wünschen nicht, dass ihr Arbeitgeber von dieser Unterstützung erfährt, geht aus den Fokusgruppen hervor. Die SE-Coaches haben die Erfahrung gemacht, dass die Teilnehmenden oft den Wunsch haben, sich so schnell wie möglich von den Strukturen und der Begleitung des «Supported Employment» zu lösen. Die SE-Coaches raten jedoch von einer frühzeitigen Beendigung der Unterstützung ab und betonen die Notwendigkeit, die Unterstützung an die Bedürfnisse der Teilnehmenden anzupassen. Dies ist der Schlüssel, um sicherzustellen, dass die Teilnehmenden ihren Arbeitsplatz langfristig behalten können. Insbesondere bei befristeten Anstellungen empfehlen die SE-Coaches immer eine Fortsetzung der Begleitung. Dies ermöglicht den Teilnehmenden, nach Beendigung der Anstellung wieder in die Vermittlungsphase einzusteigen.

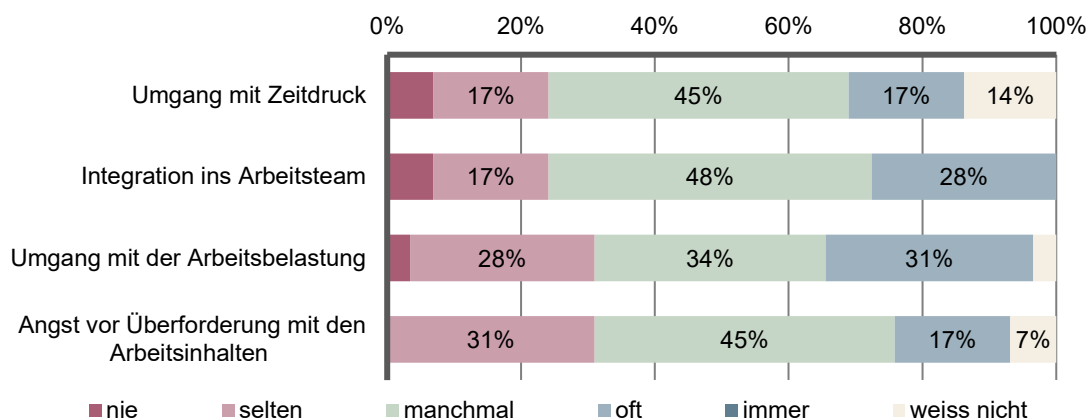
Persönliche Treffen finden im Vergleich zur Vermittlungsphase deutlich seltener statt, in der Regel weniger als einmal im Monat und überwiegend in den Räumlichkeiten der SE-Anbietenden (Abbildung A-24 im Anhang). Kontakte per Telefon oder E-Mail finden gemäss Online-Umfrage in der Regel einmal im Monat statt. Dieser Rückgang des Kontakts nach Stellenantritt hat auch organisatorische Gründe, da den Teilnehmenden oft die Zeit für regelmässige und längere Treffen fehlt. Es kommt auch vor, dass Teilnehmende nach einigen Monaten auf Anfragen nicht mehr reagieren, wird in den Fokusgruppen berichtet. Es ist daher wichtig, zu beachten, dass die optimale Dauer der Unterstützungsphase stark von der individuellen Situation der Teilnehmenden und des Arbeitgebers abhängt. Einige Teilnehmende benötigen eine längere Unterstützungsphase, während andere sich schnell anpassen und nur eine kurze Phase der Unterstützung benötigen.

4.4.2 Themen und Bedürfnisse während der Unterstützungsphase

Die Themen, bei denen sich die Teilnehmenden Unterstützung wünschen, betreffen vor allem den Umgang mit der Tagesstruktur und die Anforderungen und Belastungen an der Arbeitsstelle. Darüber hinaus sind der Umgang mit Vorgesetzten, das Verhalten im Team sowie der Umgang mit Erfolgen, Misserfolgen und möglichen Ängsten in Bezug auf die Probezeit zentral, so die Ergebnisse aus der Online-Umfrage (Abbildung 4-4). Da die Teilnehmenden in der Regel zwei Jahre arbeitslos waren, stellt der Arbeitsalltag nach Aussagen der SE-Coaches eine grosse Umstellung dar. Die Einarbeitung in die Aufgaben und die Integration in den Betrieb erfordern viel Engagement, insbesondere bei einem Wechsel der Branche oder des Tätigkeitsfeldes. In den Fokusgruppen wird jedoch betont, dass die Teilnehmenden in der Regel keine gesundheitlichen Einschränkungen haben, die zu Leistungseinbussen führen, wie dies häufig bei Teilnehmenden von IV-Massnahmen der Fall ist.

Die SE-Coaches nehmen in dieser Phase eine eher zurückhaltende Rolle ein und dienen den Teilnehmenden als Ansprechperson, wenn sie Unterstützung benötigen. Obwohl die Motivation der Teilnehmenden, gute Arbeit zu leisten und den Arbeitsplatz langfristig zu behalten, nach Aussagen der SE-Coaches sehr hoch ist, zeigt sich, dass das Bedürfnis nach Unterstützung eher von der Persönlichkeit der Teilnehmenden als von ihrem beruflichen Profil abhängt. Trotz der Tatsache, dass viele Teilnehmende keine oder nur eine kurze Unterstützung wünschen, sehen die SE-Coaches einen Mehrwert in der Unterstützung nach Anstellungsbeginn.

Abbildung 4-4: Herausforderungen der STES am Arbeitsplatz



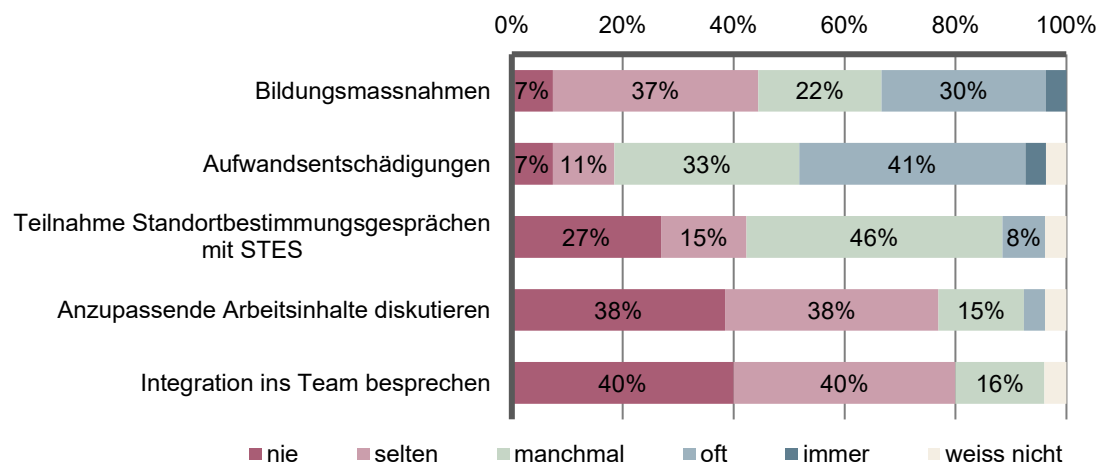
Anmerkung: N=34, Quelle: Umfrage Ecoplan

4.4.3 Kontakt zu den Arbeitgebenden während der Unterstützungsphase

Die Arbeitgebenden werden nur selten einbezogen. Wenn, dann stehen sie vorwiegend per E-Mail oder Telefon in Kontakt (Abbildung A-25 im Anhang). Ein Drittel der SE-Coaches hat laut Online-Umfrage überhaupt keinen Kontakt zu den Arbeitgebenden (Abbildung A-26 im Anhang). Bei den restlichen zwei Dritteln geht es vor allem um administrative Belange (Abbildung 4-5), wie z.B. die Abrechnung von Bildungsmassnahmen oder finanziellen Entschädigungen. Gelegentlich finden Gespräche mit den Teilnehmenden und Arbeitgebenden statt, wobei es

sich gemäss Fokusgruppen häufig um Einstellungs- oder Kündigungsgespräche oder gemäss Online-Umfrage auch um Standortbestimmungsgespräche mit den Teilnehmenden handelt (Abbildung 4-5). Laut Aussagen der SE-Coaches schätzen die Arbeitgebenden bei Konflikten am Arbeitsplatz die Unterstützung durch die SE-Coaches als Drittpartei, die zur Lösungsfindung und Verständigung beiträgt. Auch die Anpassung an die Unternehmenskultur oder die Entwicklung von Arbeitsgewohnheiten werden laut den SE-Coaches gelegentlich diskutiert.

Abbildung 4-5: Unterstützungsbedürfnisse der Arbeitgebenden gemäss SE-Coaches



Anmerkung: N=34, Quelle: Umfrage Ecoplan

4.4.4 Bildungsmassnahmen und Aufwandsentschädigungen

Die SE-Coaches bestätigen im Rahmen der Fokusgruppen, dass Bildungsmassnahmen und Aufwandsentschädigungen ein wichtiges Instrument darstellen. Sie können für die Teilnehmenden bereits im Bewerbungsprozess einen Vorteil gegenüber anderen Bewerberinnen und Bewerbern darstellen und für Arbeitgebende einen Anreiz darstellen, eine Person einzustellen, wenn das Profil Lücken aufweist und/oder für die Einarbeitung ein erhöhter Aufwand geschätzt wird. Die SE-Coaches ermutigen deswegen die Teilnehmenden, welche nicht wünschen, dass der Arbeitgeber kontaktiert wird, diese Optionen im Bewerbungsprozess zu erwähnen, wenn sie das Gefühl haben, den Entscheid damit positiv beeinflussen zu können. Nach Angaben der SE-Coaches sind vor allem kleinere Unternehmen mit wenig finanziellem Spielraum an Aufwandsentschädigungen interessiert. Auch in Tätigkeitsbereichen mit geringeren Qualifikationsanforderungen werden Aufwandsentschädigungen eher genutzt. Dies gilt nach Aussagen der SE-Coaches auch für Bildungsmassnahmen. Diese werden in erster Linie für Sprachkurse genutzt, gelegentlich auch für Produkt- oder Programmschulungen. Grössere Unternehmen verfügen über interne Weiterbildungsprogramme, deren Finanzierung meistens gesichert ist. Dementsprechend werden die Kosten nur im Bedarfsfall übernommen. Auf diese Weise wird auch sichergestellt, dass Arbeitgebende «Supported Employment» nicht ausnutzen, um günstige Arbeitskräfte temporär zu beschäftigen. Die SE-Coaches machen jedoch nur selten die Erfahrung, dass die Aufwandsentschädigung ausschlaggebend für eine Anstellung ist. Die

aktuelle Arbeitsmarktsituation mit Fachkräftemangel in fast allen Bereichen wirkt sich für die Teilnehmenden eher positiv aus, indem auch Personen eingestellt werden, welche nicht hundertprozentig dem Anforderungsprofil entsprechen.

4.5 Fazit

Der Pilotversuch wird von den SE-Coaches insgesamt sehr positiv beurteilt. Aus ihrer Sicht bietet «Supported Employment» eine wichtige Unterstützung für die Teilnehmenden, indem ihre Fähigkeiten mit anderen Ansätzen als bei herkömmlichen AMM gestärkt werden. Trotz der positiven Rückmeldungen gibt es auch einige Verbesserungsvorschläge.

- Eine zentrale Rückmeldung bezieht sich auf den Zeitpunkt des Beginns der Massnahme: Nach Ansicht der SE-Coaches ist dieser zu spät in der Arbeitslosigkeit. Sie sind der Meinung, dass die Massnahme früher angeboten werden sollte, um den Teilnehmenden mehr Zeit und Ressourcen für die Stellensuche einzuräumen und damit die Erfolgchancen zu erhöhen.
- Darüber hinaus würden die SE-Coaches eine aktivere Rolle der RAV-PB bei der Information der Teilnehmenden begrüßen. Dies könnte dazu beitragen, mehr Teilnehmende zu gewinnen.
- Potenzial sehen die SE-Coaches auch in der Optimierung des Einladungsschreibens, das die STES persönlicher ansprechen und das individuelle Coaching hervorheben sollte.
- In der Vermittlungs- und Unterstützungsphase spielen die SE-Coaches eine entscheidende Rolle. Einige Teilnehmende benötigen eine längere Vermittlungsphase und viele wünschen sich weniger Kontakt in der Unterstützungsphase. Es ist daher wichtig, zu beachten, dass die optimale Dauer der Unterstützungsphase stark von der individuellen Situation der Teilnehmenden, der Stelle und den Arbeitgebenden abhängt. Flexibilität ist laut den SE-Coaches in dieser Phase entscheidend, die Unterstützung durch «Supported Employment» sollte kontinuierlich sein, so dass der Übergang von der Vermittlungs- zur Unterstützungsphase zum individuell richtigen Zeitpunkt möglich ist.
- Die SE-Coaches gehen davon aus, dass die Begleitung durch «Supported Employment» ein zusätzlicher Anreiz für Arbeitgebende sein kann, eine Person einzustellen. Deswegen ist es wichtig, auch die Teilnehmenden über die Vorteile, die sich für Arbeitgebende bieten, zu informieren.
- Die SE-Coaches sehen Bildungsmassnahmen und Aufwandsentschädigungen als wichtige Instrumente, die den Teilnehmenden einen Vorteil im Bewerbungsprozess verschaffen können, insbesondere in kleineren Unternehmen mit wenig finanziellem Spielraum oder in Bereichen mit geringeren Qualifikationsanforderungen. Sie plädieren deshalb dafür, Bildungsmassnahmen bereits während der Vermittlungsphase einsetzen zu können.

5 Der Pilotversuch aus Sicht der Arbeitgebenden

5.1 Zielgrössen und methodisches Vorgehen

Die Sicht der Arbeitgebenden auf «Supported Employment» wurde auf zwei Arten erhoben. Zum einen wurde eine Online-Umfrage durchgeführt, die an alle Arbeitgebenden verschickt wurde, die ihr Einverständnis für eine Kontaktaufnahme gegeben haben. Da jedoch ein grosser Anteil der Teilnehmenden nicht wollte, dass die Arbeitgebenden über «Supported Employment» informiert werden, konnten für die Evaluation nur wenige Arbeitgebende befragt werden. Zudem war die Liste der Arbeitgebenden teilweise unvollständig, fehlerhaft oder nicht mehr aktuell. Insgesamt lagen die Angaben von 61 Arbeitgebenden vor, die zwischen Oktober 2022 und November 2024 – jeweils rund sechs Monate nach Anstellungsbeginn der Teilnehmenden – die Einladung zur Online-Umfrage erhalten haben. 31 Arbeitgebende (34 Prozent) haben den Fragebogen ausgefüllt. Aufgrund der tiefen Zahl von Antworten, die sich aus der Kombination der geringen Anzahl an Kontaktdaten und dem geringen Rücklauf ergibt, waren die Rückmeldungen der Arbeitgebenden nicht sehr umfangreich und es konnten nur bedingt Aussagen zur Sicht der Arbeitgebenden gemacht werden. Deshalb wurden in einem zweiten Schritt telefonische Einzelinterviews durchgeführt. Dafür wurden jene Arbeitgebenden kontaktiert, welche die Online-Umfrage nicht aufgefüllt hatten. Insgesamt konnten 13 Gespräche (21 Prozent) von 30 bis 60 Minuten mit den verantwortlichen Personen in den Unternehmen und Organisationen geführt werden und so die Erkenntnisse aus der Online-Umfrage qualitativ ergänzt und vertieft werden.

Die befragten Arbeitgebenden sind in unterschiedlichen Branchen tätig, wobei ein Grossteil der Arbeitsplätze in den Bereichen Administration, Verkauf, Gastronomie und andere Dienstleistungen sowie Gesundheits- und Sozialwesen angesiedelt ist. Es konnten auch einige Arbeitgebende befragt werden, die Teilnehmende in Führungspositionen beschäftigt haben. Die Arbeitgebenden wurden zu ihrer Motivation und den Gründen für die Teilnahme an «Supported Employment» befragt. Von Interesse waren auch die Relevanz der Bildungsmassnahmen und Aufwandsentschädigungen für den Anstellungsentscheid und die Zusammenarbeit mit den SE-Coaches. Eine weitere Zielgrösse war die Wichtigkeit der Unterstützung in Bezug auf die Entwicklung der Teilnehmenden.

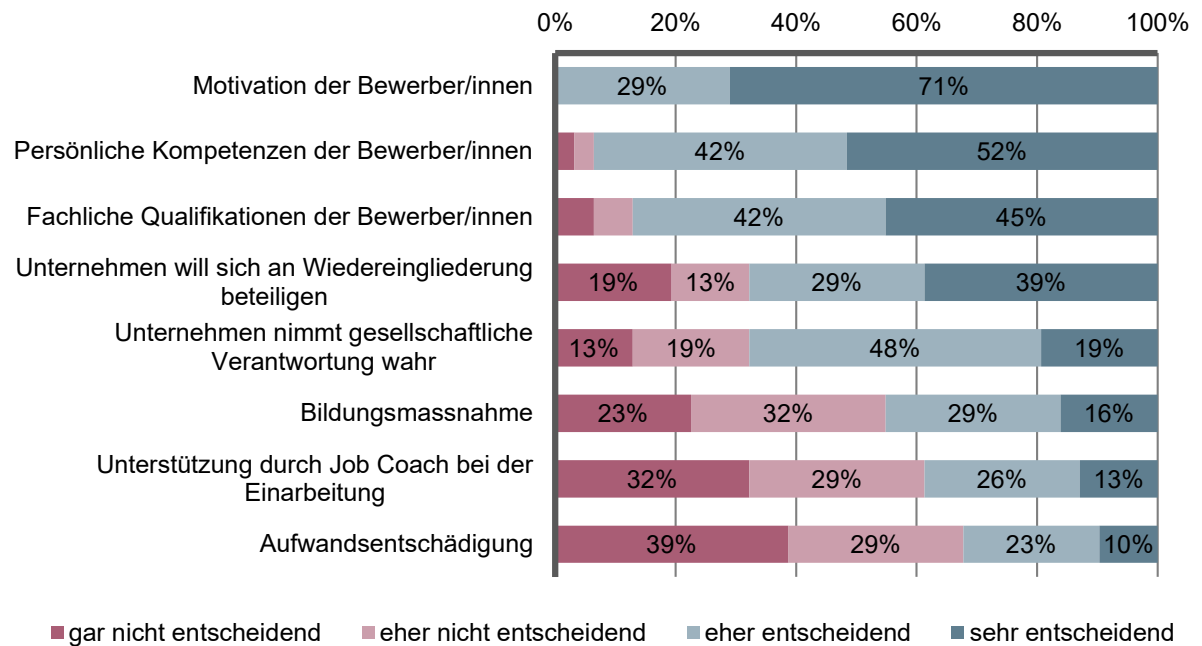
In den folgenden Abschnitten werden die wichtigsten Erkenntnisse aus der Umfrage und den Interviews zusammengefasst. Sie sind nicht nach Phasen, sondern nach Themen geordnet, da die Arbeitgebenden nur in der Unterstützungsphase relevant sind. Dabei ist zu beachten, dass die Erfahrungen der Arbeitgebenden sehr individuell sind und sowohl von der angestellten Person als auch von der Branche und der Tätigkeit abhängen. Die Ergebnisse sind daher mit entsprechender Vorsicht zu interpretieren.

5.2 Ergebnisse

5.2.1 Gründe für die Anstellung

Zum Zeitpunkt der Befragungen lag der Stellenantritt der Teilnehmenden im Durchschnitt etwa acht Monate zurück. Aufgrund von Verzögerungen durch die aufwändige Kontaktaufnahme und Nachbefragung mit Interviews liegt der Zeitpunkt damit etwas weiter zurück als die für die Evaluation vorgesehenen sechs Monate. Über 80 Prozent der Teilnehmenden waren zum Zeitpunkt der Umfrage noch im Unternehmen beschäftigt. Diejenigen, die nicht mehr angestellt waren, waren im Durchschnitt etwas länger als sechs Monate angestellt. Damit hat die Mehrheit der Teilnehmenden die Probezeit überstanden. Die Mehrheit hatte einen unbefristeten Arbeitsvertrag, der nach Angaben der befragten Arbeitgebenden durchschnittlich bei einem 85-Prozentpensum lag. 13 Arbeitgebende geben an, dass das Unternehmen direkt vom SE-Coach für eine Stelle angefragt worden ist, 10 geben an, dass sich die Person auf eine offene Stelle beworben hat. Unter den befragten Unternehmen sind also besonders häufig, solche die durch SE-Coaches kontaktiert worden sind, was nicht der Mehrheit der Stelle der Teilnehmenden entspricht(siehe auch Kapitel 3.4.2 zu den Teilnehmenden). Die meisten Arbeitgebenden kannten «Supported Employment» vorher nicht und haben bisher nur eine Person im Rahmen des Pilotversuchs eingestellt.

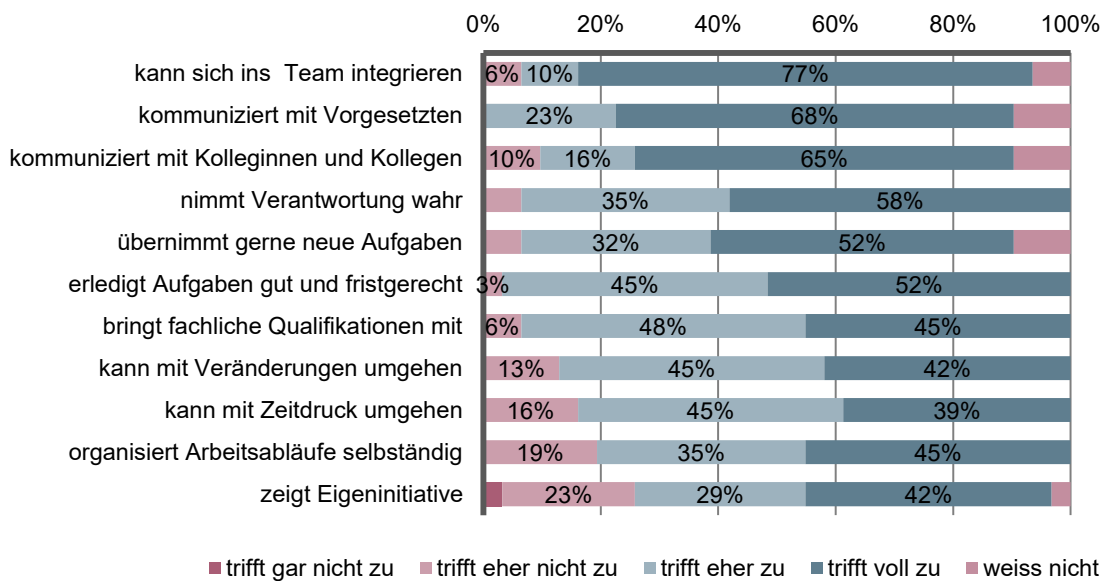
Aus den Befragungen geht hervor, dass die wichtigste Voraussetzung für eine Anstellung jeweils ist, dass das Profil der Teilnehmenden auf die zu besetzende Stelle passt. Während in der Online-Umfrage noch die Motivation und die persönlichen Kompetenzen der Teilnehmenden als Anstellungskriterium genannt werden (Abbildung 5-1) und die Aufwandsentschädigung eine sehr geringe Rolle zu spielen scheint, zeigt sich in den Interviews, dass die finanzielle und nicht-monetäre Unterstützung durch das Programm durchaus einen Anreiz für eine Anstellung darstellt. Nicht selten wird in den Interviews ausserdem als Motiv für eine Anstellung genannt, dass die Unternehmen sich in der Pflicht sehen, einen Teil der sozialen Verantwortung zu übernehmen und bereit sind, sich zu engagieren, um einer Person den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Teilweise haben sie auch schon positive Erfahrungen mit anderen Programmen gemacht oder sind von der Arbeit der Anbieter überzeugt. Letztlich kommt es aber auch darauf an, wie gut die SE-Coaches die Teilnehmenden und die Teilnehmenden sich selbst verkaufen. Etwa die Hälfte der befragten Arbeitgebenden gibt an, dass sie die Person auch ohne «Supported Employment» eingestellt hätten, ein Drittel kann dazu keine Aussage machen. Arbeitgebende, die sich eher unsicher über die Eignung der Person waren, z.B. aufgrund mangelnder Sprachkenntnisse oder aufgrund der langen Dauer der Arbeitslosigkeit, hätten die Person ohne Unterstützung durch «Supported Employment» nicht eingestellt. Interessanterweise wird das Alter der Teilnehmenden nie als ausschlaggebender Faktor genannt. Dies kann aber auch mit der sozialen Erwünschtheit zu tun haben, die gerade in persönlichen Interviews eine Rolle spielen kann.

Abbildung 5-1: Relevanz unterschiedlicher Anstellungsgründe

Anmerkung: N=31, Quelle: Umfrage Ecoplan

5.2.2 Erfahrungen mit den Teilnehmenden

Hinsichtlich der Zufriedenheit mit den Teilnehmenden, ihren Leistungen und ihrer Integration in den Betrieb sind die Erfahrungen sehr heterogen. Die Arbeitgebenden betonen in den Interviews, dass dies nur bedingt mit der Konzeption und dem Setting des Pilotversuchs zusammenhängt, sondern vor allem von den einzelnen Personen abhängt. Dennoch sind die Arbeitgebenden davon überzeugt, dass die Vorarbeit der SE-Coaches dazu beitragen kann, das Matching zwischen Stellensuchenden und Stellen zu verbessern. Abbildung 5-2 zeigt die Einschätzung der Arbeitgebenden zu den Kompetenzen und Fähigkeiten der Teilnehmenden aus der Online-Umfrage. Defizite werden insbesondere im Umgang mit Zeitdruck, in der Selbstorganisation und in der Eigeninitiative gesehen. Sie stellen aber auch fest, dass die Teilnehmenden im Laufe der Zeit besser mit Zeitdruck umgehen können und sich die Kommunikation mit Vorgesetzten und Kolleginnen und Kollegen verbessert (Abbildung A-30 im Anhang). Dieser Befund deckt sich mit den Aussagen aus den Interviews.

Abbildung 5-2: Einschätzung der Kompetenzen und Fähigkeiten der Teilnehmenden

Anmerkung: N=31, Quelle: Umfrage Ecoplan

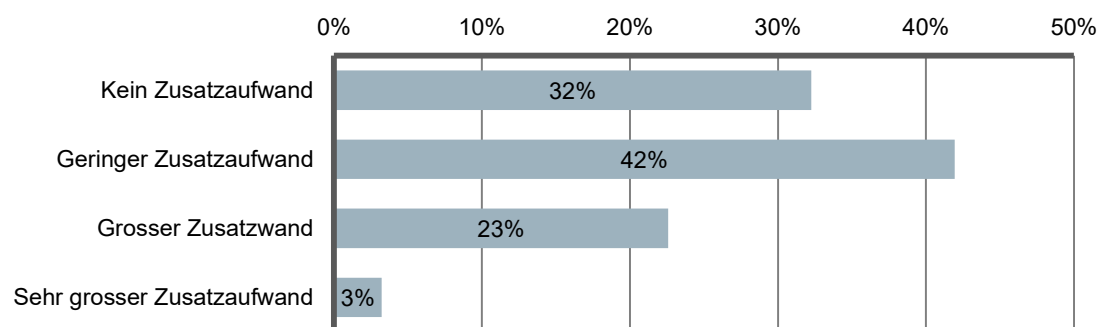
Wie eingangs erwähnt, haben die Arbeitgebenden sehr unterschiedliche Erfahrungen mit den Anstellungen im Rahmen von «Supported Employment» gemacht. Die folgenden drei Punkte aus den Interviews können die Bandbreite der Erfahrungen verdeutlichen:

- Arbeitgebende, die überwiegend positive Erfahrungen mit den Teilnehmenden von «Supported Employment» gemacht haben, heben insbesondere die fachlichen Kompetenzen und die Motivation der Teilnehmenden hervor. Häufig handelt es sich um spezialisierte Tätigkeiten (z.B. Tennislehrer, Chocolatier, Gärtner) oder um einfache Tätigkeiten (z.B. Kassier, Kurierdienst, Reinigung), die selbständig ausgeführt werden. Diese Personen erfüllen ihre Aufgaben im Rahmen ihrer Möglichkeiten zuverlässig und werden von ihren Kolleginnen und Kollegen nicht zuletzt wegen ihrer positiven Einstellung geschätzt. Die Bereitschaft der Unternehmen, sich auf eine weniger leistungsfähige oder belastbare Person einzulassen, senkt die Erwartungshaltung und begünstigt damit die positive Wahrnehmung ihrer Erfahrungen.
- Die Einarbeitung gestaltete sich für einige Personen schwierig, insbesondere wenn sie aus grösseren Unternehmen kamen und sich nun an die Arbeitsweise in einem kleineren Unternehmen anpassen mussten. Dort war Unterstützung in der Regel leichter verfügbar, das Fehlen einer strukturierten Einarbeitung in kleinen Unternehmen stellten dann sowohl für die Arbeitnehmenden als auch für die Arbeitgebenden eine Herausforderung dar. Für viele stand die Integration in das Team im Vordergrund. Während einige gut mit dem Team harmonierten und Verantwortung übernehmen konnten, hatten andere Schwierigkeiten, sich anzupassen und mit anderen zusammenzuarbeiten. Dies wirkte sich auf ihre Eignung für die Arbeitsstelle aus.
- Arbeitgebende, die negative Erfahrungen mit den Teilnehmenden gemacht haben, führen dies auf die Persönlichkeit der Teilnehmenden zurück. Auf dem Papier waren einige der Personen gut qualifiziert, aber in der Praxis erwiesen sich einige als nicht ausreichend

teamfähig. Aufgrund mangelnder Kritikfähigkeit seien auch keine Verbesserungen in der Leistung erkennbar gewesen. Sie zeigten Unsicherheit bei neuen Aufgaben und hatten Schwierigkeiten, Verbesserungsvorschläge anzunehmen, weswegen das Arbeitsverhältnis nicht fortgesetzt wurde. Die Arbeitgebenden gehen davon aus, dass diese Defizite auch durch ein Coaching nicht behoben werden können. In den Interviews erläutern sie, dass es sowohl im Rahmen von «Supported Employment» als auch ausserhalb vorkommen kann, dass man sich für die falsche Person entscheidet. Keine der befragten Arbeitgebenden glaubt, dass die Defizite auf das Alter oder die längere Abwesenheit vom Arbeitsmarkt zurückzuführen sind.

Wie Abbildung 5-3 zeigt, gibt ein Viertel der Arbeitgebende an, bei der Integration der Teilnehmenden ins Unternehmen einen grossen oder sehr grossen Zusatzaufwand gehabt zu haben.

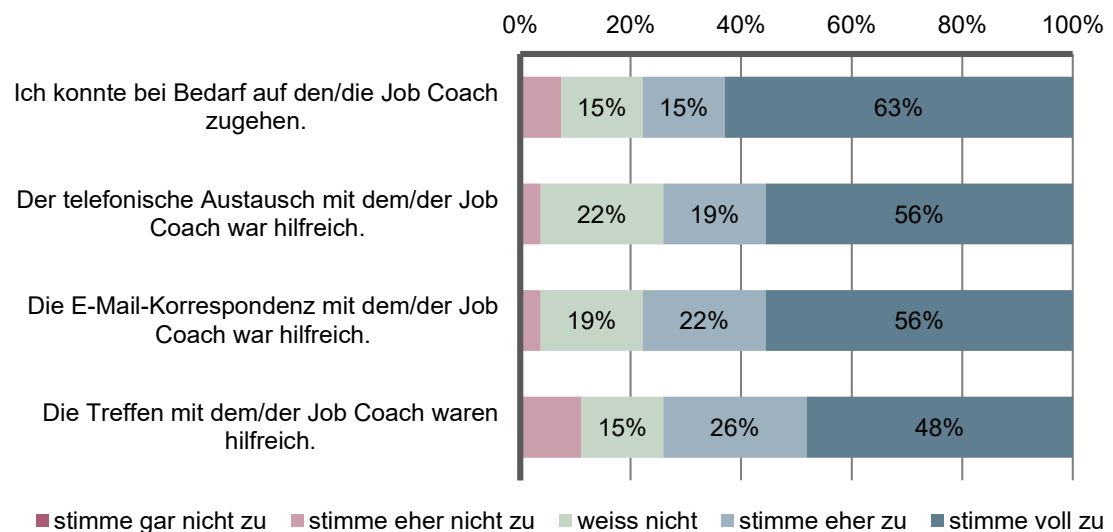
Abbildung 5-3: Ausmass an Zusatzaufwand bei der Integration ins Unternehmen



Anmerkung: N=31, Quelle: Umfrage Ecoplan

5.2.3 Kontakt zu den SE-Coaches

Der Kontakt zu den SE-Coaches wird von den Arbeitgebenden in der Online-Umfrage grundsätzlich als hilfreich bewertet (Abbildung 5-4). In den Interviews wird erläutert, dass sie Schwierigkeiten bei der Bewältigung von Aufgaben und Anforderungen sowie das Verhalten gegenüber Kolleginnen und Vorgesetzten aber lieber direkt mit den Teilnehmenden als mit den SE-Coaches besprechen. Die Arbeitgebenden wenden sich primär an die SE-Coaches, wenn Unklarheiten bei der Abrechnung von Aufwandsentschädigungen und Bildungsmassnahmen bestehen. Grundsätzlich beurteilen die Arbeitgebenden die Unterstützung als nützlich (Abbildung A-32 im Anhang). Einigen Arbeitgebenden war aber gar nicht bewusst, dass nicht nur die Teilnehmenden, sondern auch die Arbeitgebenden die Unterstützung der SE-Coaches in Anspruch nehmen können.

Abbildung 5-4: Bedeutung des Kontakts zu den SE-Coaches

Anmerkung: N=27, Quelle: Umfrage Ecoplan

Gemäss Online-Umfrage handelt es sich bei den Kontakten zu den SE-Coaches überwiegend um einen allgemeinen Austausch. Spezifische Themen, die besprochen wurden, wurden in den Interviews folgende genannt:

- Es gab Gespräche über die Fähigkeit der Teilnehmenden, selbständig zu arbeiten und über deren persönliche Entwicklung.
- Es wurden Probleme diskutiert, warum Anweisungen nicht wie vereinbart umgesetzt wurden.
- Es gab Diskussionen über unregelmässige Zahlungen und die Klärung technischer Aspekte der Aufwandsentschädigung.
- Es wurden Probleme mit der Teamfähigkeit angesprochen, die immer wieder zu Konflikten führten.

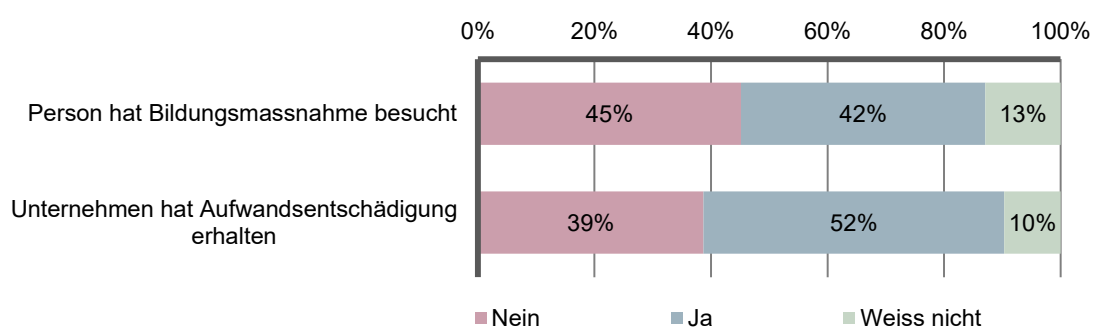
Die Arbeitgebenden hielten die Dauer der Unterstützung für ausreichend, obwohl eine längere Dauer der Entschädigung von denjenigen, die sie erhalten haben, begrüsst würde. Diese Arbeitgebenden erwähnten, dass eine längere Dauer der Unterstützung es ermöglicht hätte, die Teilnehmenden länger im Unternehmen zu behalten, da die Einarbeitungszeit länger dauerte als die Dauer der finanziellen Entschädigung. Einige der interviewten Arbeitgebenden hatten bereits Erfahrungen mit anderen Stellen, die eine Begleitung durch Job Coaches anbieten. Diejenigen, die Vergleichsmöglichkeiten hatten, bewerteten die Leistung von «Supported Employment» im Vergleich zu anderen Angeboten unterschiedlich. Einige bewerteten «Supported Employment» als besser, da es ihnen geeignetes Personal vermittelte und positive Erfahrungen ermöglichte. Andere hatten gemischte Erfahrungen und wünschten sich mehr Informationen und Einblicke in die Probleme der zu vermittelnden Personen, damit sie sich besser auf diese einlassen können. Einige Befragte gaben an, dass ihr Unternehmen nicht die Grösse oder die Ressourcen habe, um die Begleitung durch Job Coaches selbst anzubieten und finden deshalb die Begleitung durch externe SE-Coaches hilfreich.

Die Frage, ob die Teilnehmenden selbst noch von einem oder einer SE-Coach begleitet werden, können die Arbeitgebenden in den Interviews nicht beantworten, da sie mit den Teilnehmenden kaum darüber sprechen. Sie gehen aber davon aus, dass die SE-Coaches bei Bedarf unterstützend zur Seite stehen und finden dies beruhigend. Der Kontakt zwischen den SE-Coaches und den Arbeitgebenden dauert zwischen drei bis sechs Monate. Je nach Verlauf des Anstellungsverhältnisses bleibt der Kontakt regelmässig, wird aber bei guter Integration der Teilnehmenden überflüssig und nimmt rasch ab. Gemäss Online-Umfrage haben die Arbeitgebenden seltener als einmal im Monat Kontakt zum SE-Coach. Treffen zu dritt finden vor allem beim Stellenantritt oder in Krisensituationen statt, im Durchschnitt waren es 2-3-mal pro Anstellungsverhältnis. Weitere 2-3 Kontakte finden laut Online-Umfrage telefonisch und 3-4-mal findet ein Austausch per E-Mail statt. Damit scheint der Bedarf gedeckt, die Arbeitgebenden wünschen keinen intensiveren Austausch, da sie mit der Personalführung vertraut sind und auch die Anforderungen und Tätigkeiten und deren allfällige Anpassung kennen, geht aus den Interviews hervor.

5.2.4 Bedeutung von Aufwandsentschädigungen und Bildungsmassnahmen

Bildungsmassnahmen und Aufwandsentschädigungen werden laut Online-Umfrage von Arbeitgebenden zu je rund einem Drittel in Anspruch genommen. Dieser Anteil ist unter den an der Umfrage teilnehmenden Arbeitgebenden wahrscheinlich höher als unter allen im Pilotversuch involvierten Arbeitgebenden. Dass für eine Person beide Unterstützungsmassnahmen gesprochen werden, kommt selten vor. In den Interviews wird deutlich, dass einige Arbeitgebende nicht wissen, dass im Rahmen von «Supported Employment» Aufwandsentschädigungen und Bildungsmassnahmen in Anspruch genommen werden können. Dies verdeutlicht, dass die Kommunikation diesbezüglich noch verbessert werden kann.

Abbildung 5-5: Gebrauch von Bildungsmassnahmen und Aufwandsentschädigungen



Anmerkung: N=1, Quelle: Umfrage Ecoplan

Zu den Aufwandsentschädigungen können folgende Punkte festgehalten werden:

- Insbesondere für kleine Unternehmen stellen die Aufwandsentschädigungen einen interessanten Anreiz dar. Sie gibt ihnen die Sicherheit, dass sie durch den erhöhten Einarbeitungsaufwand keine finanziellen Verluste machen. Sie fanden den Betrag angemessen und empfanden die finanzielle Unterstützung als entlastend. Andere merkten aber an, dass die

Dauer der Unterstützung möglicherweise etwas knapp bemessen war, insbesondere für kleinere Unternehmen. In einem Fall ist die Aufwandsentschädigung auf Initiative des Unternehmens gesprochen worden. Dieses Unternehmen hat erwähnt, dass es wichtig ist, die Möglichkeit der Entschädigungen bereits in der Bewerbungsphase zu erwähnen, da sie als Anreiz dienen könne, eine Person einzustellen.

- Auf der anderen Seite gab es Unternehmen, die keine Aufwandsentschädigung erhalten haben. Einige grössere Unternehmen erachteten dies als weniger entscheidend, da sie diesen Aufwand häufig selbst kompensieren können. In einigen Fällen wird sogar bewusst auf die Aufwandsentschädigung verzichtet, weil sie die Begleitung durch die SE-Coaches als Chance und nicht als Risiko sehen. Ein Unternehmen gab an, dass sie von öffentlichen Geldern profitierten und daher keine zusätzliche Aufwandsentschädigung in Anspruch nehmen wollen.
- Die Mehrheit der Befragten würde die Person auch ohne finanzielle Unterstützung durch «Supported Employment» im Unternehmen behalten, während einige der Meinung sind, dass die Integration mit einem zu hohen Aufwand verbunden wäre. Diejenigen, die die Person behalten würden, sehen den Nutzen der Begleitung und Unterstützung durch Aufwandsentschädigung und Bildungsmassnahmen, insbesondere die finanzielle Entlastung und die Sicherstellung guter Arbeit. Es wird auch darauf hingewiesen, dass die Entscheidung von der Eignung der Person zur Stelle und von individuellen Erfahrungen abhängt.

In Bezug auf Bildungsmassnahmen besteht nach Aussagen der Arbeitgebenden in den meisten Fällen kein Bedarf, da die Teilnehmenden bereits über ausreichende Qualifikationen und Erfahrungen verfügen oder im Rahmen der Einarbeitung für alle Mitarbeitenden Schulungen stattfinden. Am häufigsten werden als Bildungsmassnahme Sprachkurse gebucht, geht aus den Interviews hervor.

5.3 Fazit

Obwohl die Begleitung am Arbeitsplatz ein wichtiger Bestandteil von «Supported Employment» ist, scheinen nur wenige Arbeitgebende über den Pilotversuch informiert zu sein. Entsprechend schwierig gestaltete sich die Evaluation aus Sicht der Arbeitgebenden. Die Erfahrungen der Arbeitgebenden mit «Supported Employment» zeichnen ein vielschichtiges Bild:

- Während die Unterstützung durch die SE-Coaches zwar geschätzt wird, besprechen die meisten Arbeitgebenden allfällige Probleme direkt mit den Teilnehmenden. Insbesondere wenn es um Schwierigkeiten bei der Bewältigung von Aufgaben, dem Verhalten im Team oder der Umsetzung von Anweisungen geht.
- Im Zentrum vieler Gespräche steht das Thema Aufwandsentschädigungen. Gerade für kleinere Unternehmen sind diese Aufwandsentschädigungen wertvoll, da sie eine finanzielle Absicherung bieten. Einige Unternehmen fühlten sich jedoch durch die Dauer der Unterstützung eingeschränkt und äusserten den Wunsch nach einer längeren Finanzierung.
- Einige Arbeitgebende wussten nicht, dass sie die Unterstützung der SE-Coaches in Anspruch nehmen können, andere waren nicht über die Möglichkeit informiert, Aufwandsentschädigungen und Bildungsmassnahmen beantragen zu können. Dies unterstreicht die Notwendigkeit einer verbesserten Kommunikation und Information hervor. Sowohl die

Arbeitgebenden, wenn sie von der Massnahme wissen, sollten von den SE-Coaches oder den Teilnehmenden über die Vorteile der Unterstützung informiert werden. Falls die Arbeitgebenden nicht involviert sind, sollten zumindest die Teilnehmenden über die Vorteile und Möglichkeit der nachträglichen Information der Arbeitgebenden informiert sein.

- Bildungsmassnahmen werden weniger nachgefragt, da die meisten Arbeitgebenden der Meinung sind, dass die Teilnehmenden bereits gut qualifiziert sind. Dennoch waren sie in einigen Fällen ausschlaggebend für die Anstellung.

6 Das Projekt aus Sicht der LAM-Stellen

a) Rolle der LAM-Stellen

Die Kantone sind über die Logistikstellen arbeitsmarktliche Massnahmen (LAM-Stellen) in den Pilotversuch involviert. Diese waren an der Beschaffung der Massnahme beteiligt und zuständig für den Vertragsabschluss mit den Anbietenden in ihrem Kanton. Die meisten LAM-Stellen stehen auch während des Pilotversuchs in Kontakt mit den Anbietenden. Sie sind ausserdem zuständig für den Versand der Einladungen an die Zielgruppe und für die Überprüfung des Monitorings auf dessen Vollständigkeit. Die RAV sind hingegen nur am Rande in den Pilotversuch involviert, indem die RAV-PB über die Einladung und gegebenenfalls Teilnahme ihrer STES an der Massnahme informiert werden. Den RAV-PB kommt aber keine weitere Rolle zu.

Um die Abläufe und die Prozesse des Pilotversuchs aus Sicht der LAM-Stellen zu evaluieren, sind zum Zeitpunkt des Zwischenberichts leifadengestützte Gespräche mit allen LAM-Stellen der 12 teilnehmenden Kantone durchgeführt worden. In diesen Gesprächen ging es hauptsächlich darum, herauszufinden, ob der Pilotversuch und dessen Abläufe aus Sicht der LAM-Stellen zielführend organisiert ist und ob Unterschiede zwischen den einzelnen Kantonen hinsichtlich der Abläufe für die Einladungsphase und im Kontakt zu den Anbietenden bestehen. Die Gespräche mit den Vertreterinnen und Vertretern der LAM-Stellen sind alle online durchgeführt worden.

b) Gründe für Teilnahme am Pilotversuch

Die LAM-Stellen nennen zwei hauptsächliche Gründe, weshalb sich der Kanton für eine Teilnahme am Pilotversuch entschieden hat:

- **Interesse daran, neue Wege zu gehen:** Für sechs Kantone war unter anderem ausschlaggebend, dass sie daran interessiert sind, neue und innovative Konzepte in der Arbeitsmarktintegration zu testen und hier einen Teil zur Weiterentwicklung der Arbeitsmarktintegration beizutragen. Häufig erwähnt worden ist die Tatsache, dass im Rahmen des Pilotversuchs eine Begleitung über den Taggeldbezug hinaus und auch, wenn bereits eine Arbeitsstelle gefunden wurde, möglich ist. Eine solche Massnahme wäre im Rahmen des AVIG-Vollzugs nicht möglich. Ein Kanton betont in diesem Zusammenhang auch, dass sie viele Wiedereinschreibungen von über 50-jährigen STES haben und diese vermeiden möchten.
- **Über 50-Jährige als Zielgruppe:** In vielen der teilnehmenden Kantone sind über 50-jährige STES eine Zielgruppe, die politisch eine hohe Priorität hat. Fünf Kantone nennen als Grund auch, dass der Kanton bisher keine spezifischen Massnahmen für über 50-jährige STES hat respektive keine Massnahmen, welche so spät in der Arbeitslosigkeit einsetzen. Supported Employment wird hier als Ergänzung zu bestehenden Angeboten, die eher früher in der Arbeitslosigkeit angewendet werden, gesehen. Das Programm setzt an einem Punkt an, der bisher mit AMM nicht gut abgedeckt worden ist. Einige Kantone betonen allerdings, dass der Zeitpunkt für die Programmteilnahme mit drei Monaten vor der Aussteuerung zu spät in der Arbeitslosigkeit ist. In Übereinstimmung mit den Teilnehmenden und den SE-Coaches sehen diese Kantone den Zeitpunkt ca. sechs Monate vor der Aussteuerung als

optimal an in Kombination mit einer etwas längeren Vermittlungsphase. Einige Kantone weisen jedoch auch darauf hin, dass das Programm keine normale AMM sein soll und bei einem früheren Zeitpunkt auch bedeutend mehr Kapazitäten notwendig wären, da mehr STES zur Teilnahme berechtigt wären.

c) Einschätzung der Abläufe und Prozesse

Die LAM-Stelle der Kantone sind zuständig für die Einladung der STES. Sie sind ausserdem Ansprechpartner für die Anbieter und kontrollieren deren Monitoring auf die Vollständigkeit hin. Grundsätzlich finden die Kantone ihre Rolle, wie sie im Konzept vorgesehen ist für einen nationalen Pilotversuch sinnvoll. In der Information der STES und im Kontakt mit den Anbietenden ergeben sich jedoch Unterschiede zwischen den Kantonen.

Wie im Konzept vorgesehen, schreibt die Hälfte der Kantone die STES hauptsächlich via E-Mail an, davon weichen zwei Kantone auf eine Einladung via Brief aus, wenn keine E-Mail-Adresse vorhanden ist. Drei Kantone schreiben die STES auf dem Weg an, wie der Kommunikationskanal in AVAM hinterlegt ist und drei Kantone schreiben die STES hauptsächlich via Brief an.

Bezüglich des **Aufwands für den Versand der Einladungen** geben zwei grössere Kantone an, dass die Einladungen mit grösserem Aufwand verbunden sind, als zu Beginn angenommen worden ist. Diese Kantone treffen Abklärungen, ob es überhaupt sinnvoll ist, die STES einzuladen. Die vom SECO zur Verfügung gestellte Liste mit der Abfrage aus LAMDA wird dabei nochmals durchgegangen. Sollten Fälle dabei sein, von denen bekannt ist, dass sie ins Ausland umziehen werden oder eine IV-Abklärung im Gange ist, werden diese nicht angeschrieben. Auch muss kontrolliert werden, dass die Personen nicht doppelt angeschrieben werden. Aus der Sicht dieser Kantone genügt die Liste aus LAMDA so nicht und sie wünschen sich auf technischer Ebene mehr Support vom SECO. Es ist zwischen dem SECO und den teilnehmenden Kantonen zu diskutieren, wie diese Liste verbessert werden kann respektive welche Kriterien oder zusätzlichen Angaben sich die Kantone wünschen. Ausserdem wird vorgeschlagen, dass STES, die kurz vor der Pensionierung stehen, nicht eingeladen werden. Die übrigen Kantone geben an, dass sich der Aufwand für das Anschreiben der Personen in Grenzen hält und für sie als tragbar wahrgenommen wird.

Die meisten Kantone sind der Meinung, dass die STES das Schreiben zwar erhalten, aus diversen Gründen aber verhindert wird, dass die Zielgruppe optimal erreicht wird. Folgende Vorschläge für eine bessere Erreichbarkeit der Zielgruppe lassen sich aus den Gesprächen mit den LAM-Stellen identifizieren:

- **Anschreiben via E-Mail und Brief:** Das Anschreiben sollte sowohl via E-Mail als auch via Brief versendet werden, je nach gewünschtem Kommunikationskanal der STES. Einige Kantone haben als Reaktion auf die tiefe Antwortquote das Vorgehen angepasst und die STES zusätzlich auch via Brief zur Massnahme eingeladen. Bei der Analyse der Teilnahmequote zeigen sich keine systematischen Unterschiede zwischen den Kantonen mit unterschiedlichen Wegen, wie das Anschreiben zugestellt wird. Es ist aber anzumerken, dass die beiden Kantone mit den tiefsten Teilnahmequoten die Einladung jeweils nur per E-Mail versenden.

- **Angepasstes Einladungsschreiben:** Die meisten Kantone empfinden das Einladungsschreiben als zu technisch und kompliziert. Auf die STES kann ein solches Schreiben abschreckend wirken, was mit ein Grund sein kann, weshalb sich nur wenige STES für ein Informationsgespräch anmelden. Das Einladungsschreiben ist aufgrund dieser Ergebnisse des Zwischenberichts angepasst worden. Die Teilnahmequote hat sich aber dadurch nicht verändert.
- **Rolle der RAV respektive der RAV-PB:** Speziell im Setting des Pilotversuchs ist, dass die LAM-Stellen durch die Einladung in direktem Kontakt mit den STES sind. Der direkte Kontakt mit den STES findet sonst im RAV via die RAV-PB statt. Dass die RAV-PB nicht direkt involviert sind hat vor allem zu Beginn bei diesen für Irritationen gesorgt. Teilweise war es für sie unverständlich, dass ihre STES ohne das Zutun der RAV-PB sich für die Teilnahme an einer Massnahme entscheiden können. Die RAV-PB sind dann teilweise auch angehalten, ihre Wiedereingliederungsstrategie anzupassen und beispielsweise andere AMM zu stoppen. Dieses anfängliche Unverständnis hat sich jedoch mit der Zeit gelegt und die LAM-Stellen geben an, dass die RAV-PB positive Erfahrungen mit der Massnahme und auch mit dem Kontakt zu den SE-Coaches gemacht haben und daher in den meisten Fällen der Massnahme positiv gegenüberstehen.

In einigen Kantonen werden die RAV-PB in der E-Mail mit dem Einladungsschreiben in Kopie gesetzt. Ob diese die STES dann aber auf die Einladung ansprechen oder nicht, ist den RAV-PB überlassen. Eine Pflicht dazu gibt es in keinem der teilnehmenden Kantone. Einige Kanton wünschen sich, dass die RAV-PB stärker in die Einladung und Information über den Pilotversuch eingebunden werden. Diese Kantone gehen davon aus, dass so auch die Teilnahmequote erhöht werden kann. Andere Kantonsvertretungen hingegen geben an, dass mit einer stärkeren Involvierung der RAV-PB die Freiwilligkeit, welche sehr positiv bewertet wird, nicht mehr garantiert ist und deswegen von einer stärkeren Involvierung der RAV-PB abgesehen werden sollte. In den meisten Kantonen nehmen die SE-Coaches zu Beginn der Massnahme jedoch mit den RAV-PB Kontakt auf, damit sie sich kurz über die Teilnehmenden informieren können.

d) Zusammenarbeit der verschiedenen Stellen

Die Zusammenarbeit mit den Anbietenden erfolgt sehr unterschiedlich. In einigen Kantonen erfolgt ein regelmässiger monatlicher Austausch über konkrete Fälle zwischen LAM-Stelle und Anbieterin. In anderen Kantonen findet hingegen praktisch kein Austausch zwischen diesen beiden Stellen statt. In allen Kantonen sind aber die LAM-Stellen die ersten Ansprechpartner für die Anbietenden bei Fragen oder Unklarheiten zum Pilotversuch. Entweder beantworten die LAM-Stellen die Anfragen selbständig, oder, wenn dies nicht möglich ist, leiten sie die Anfrage an den VSAA als Projektträger weiter.

Die meisten teilnehmenden Kantone sehen die aktuelle Projektorganisation mit dem VSAA als Projektträger im Rahmen eines Pilotversuchs als sinnvoll an. Bei einer Überführung des Pilotversuchs in die Regelstrukturen sollte der VSAA aber keine solch grosse Rolle mehr spielen, sondern den Kantonen wieder etwas mehr Autonomie gegeben werden. Grundsätzlich wird die Zusammenarbeit zwischen den LAM-Stellen, dem VSAA und dem SECO als zielführend beschrieben. Die Erfahrungen sind jedoch unterschiedlich. Einige Kantone geben an, dass sie

jeweils sehr lange auf Antworten warten mussten, sowohl vom SECO wie auch vom VSAA, andere geben an, dass sie die entsprechenden Informationen jeweils rasch erhalten haben. Klar ist, dass gerade zu Beginn eine gewisse Zeit notwendig war, bis sich die Prozesse eingespielt hatten. Kritisch angemerkt worden ist, dass der Entscheid für die Verlängerung erst gefällt wird, nachdem die Verträge mit den Anbietenden bereits verlängert werden müssen und gewisse Entscheide unter Ungewissheit, ob der Pilotversuch fortgeführt wird, getroffen werden müssen.

6.2 Fazit

Die Hauptmotivation für die Teilnahme am Pilotversuch ist das Ausprobieren von neuen Massnahmen und dass der Kanton spezifisch auf die Zielgruppe des Pilotversuchs fokussieren möchte. Die Rolle der Kantone im Pilotversuch ist für diese sinnvoll und die Kommunikation zwischen Anbietenden, dem Projektträger VSAA und dem SECO funktioniert grundsätzlich gut. Verbesserungsbedarf sehen die LAM-Stellen bei der Form des Anschreibens für die Einladung. Dieses ist aus ihrer Sicht wenig ansprechend gestaltet. Ausserdem stellt sich die Frage, ob und wie stark die RAV-PB in die Einladungsphase miteinbezogen werden sollen. Einige LAM-Stellen geben an, dass der Aufwand für den Versand der Einladungen doch erheblich grösser ist als ursprünglich vorgesehen, dies weil die vom SECO zur Verfügung gestellte Liste teilweise Personen enthält, die nicht angeschrieben werden sollen. Es ist abzuklären, inwiefern hier eine präzisere Liste zur Verfügung gestellt werden kann.

7 Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Mit dem Pilotversuch wurde das Konzept von «Supported Employment» (SE) im Rahmen der ALV angewendet und getestet. Dabei wurde untersucht, inwiefern sich dieser Ansatz auf die Zielgruppe von über 50-jährigen Stellensuchenden (STES) übertragen lässt, die unmittelbar von der Aussteuerung bedroht sind. Das zentrale Prinzip des Ansatzes lautet «first place, then train»: Zuerst wird mit der Unterstützung eines SE-Coaches ein geeigneter Arbeitsplatz gefunden, danach erfolgt die Begleitung am Arbeitsplatz, allenfalls mit Bildungsmassnahmen und Aufwandentschädigungen, um die Beschäftigung nachhaltig zu sichern. Einige Elemente des Pilotversuchs weichen vom gesetzlichen Rahmen ab. Insbesondere, dass die Begleitung durch die SE-Coaches auch nach Stellenantritt und über den Zeitpunkt der Aussteuerung hinaus noch möglich ist. Im Gegensatz zu herkömmlichen AMM war die Teilnahme an der Massnahme ausserdem freiwillig und die gesamte Zielgruppe ist ohne Zuweisung durch die RAV zu einem definierten Zeitpunkt zur Massnahme eingeladen worden. Auch sind gewisse Leistungen wie Aufwandsentschädigungen für Arbeitgebende und Bildungsmassnahmen auch nach der Anstellung finanziert worden. Der Pilotversuch bietet die Möglichkeit, solche Massnahmen mit Abweichungen zum Gesetz zu testen.

Mit der vorliegenden Evaluation ist die Wirkung des Pilotversuchs analysiert worden. Dabei stand einerseits die Wahrnehmung der involvierten Akteurinnen und Akteure im Zentrum, andererseits wurde auch der Effekt des Pilotversuchs auf den Stellensucherfolg beurteilt. Die Ergebnisse erlauben Aussagen zum Grad der Zielerreichung des Pilotversuchs und die Ableitung von Empfehlungen bei einer allfälligen Überführung des Konzepts oder Teile davon in die Regelstrukturen. Zu beachten ist, dass sich die aktuelle Arbeitsmarktsituation mit deutlich tieferer Arbeitslosigkeit von der Situation zum Zeitpunkt der Konzipierung des Pilotversuchs unterscheidet und die Wirkung der Massnahme beeinflussen kann.

Erreichbarkeit der Zielgruppe

Ein klarer und verständlicher Informationsfluss ist entscheidend, um potenzielle Teilnehmende für den Pilotversuch zu gewinnen. Der hohe Anteil an Personen, die angeben, sich nicht daran erinnern zu können zur Massnahme eingeladen worden zu sein, deutet darauf hin, dass die Zielgruppe nur teilweise erreicht werden konnte. Viele LAM-Stellen weisen darauf hin, dass das Einladungsschreiben oft als zu technisch und bürokratisch empfunden wird. Ein wenig ansprechender Einladungstext und der alleinige Versand per E-Mail reichen offenbar nicht aus. Viele Kantone haben daher ihre Einladungsstrategie angepasst und das Informationsschreiben zusätzlich per Brief verschickt haben. Bemerkenswert ist, dass die Hälfte der Teilnehmenden angibt, von ihrer oder ihrem RAV-PB auf das Angebot aufmerksam gemacht worden zu sein, obwohl das Konzept keine proaktive Rolle der RAV-PB vorsieht. Die RAV-PB spielen bei der Erreichung der Zielgruppe also eine wichtige Rolle. Auch der Zeitpunkt der Einladung wird kritisch gesehen. Verschiedene Stimmen weisen darauf hin, dass die Einladung zu spät erfolgt, insbesondere wenn die eingeladenen Personen den Brief nicht sofort zur Kenntnis nehmen oder ein bevorstehendes Beratungsgespräch mit dem oder der RAV-PB abwarten. 40% der Nicht-Teilnehmenden geben an nicht am Informationsgespräch teilgenommen zu haben, weil die Einladung zu spät in der Arbeitslosigkeit erfolgt ist und auch 90% der Teilnehmenden

sprechen sich für einen früheren Massnahmenstart, innerhalb der ersten 12 Monate in der Arbeitslosigkeit, aus. Eine verbesserte Erreichbarkeit der Zielgruppe kann die Auslastung und das Kosten-Nutzen-Verhältnis der Massnahme verbessern, da bei tiefer Auslastung Plätze finanziert werden, die nicht genutzt werden.

Darüber hinaus wird beobachtet, dass aufgrund der Freiwilligkeit der Teilnahme eine Selektion in die Massnahme stattfindet: Teilnehmende sind tendenziell jünger, besser ausgebildet und verfügen über ein höheres Einkommen als Nicht-Teilnehmende. Dies deutet darauf hin, dass die Attraktivität der Massnahme auch von den individuellen Perspektiven nach der Aussteuerung abhängt. Vorhandene Alternativen wie finanzielle Unterstützung durch den Partner oder die Partnerin oder durch andere soziale Sicherungssysteme (AHV, IV, Überbrückungsrente) können die Attraktivität der Massnahme zusätzlich beeinflussen. Schlussendlich muss bei der Zielgruppenerreichung auch beachtet werden, dass die Pilotversuch in einem Kontext von tiefer Arbeitslosigkeit durchgeführt worden ist.

Empfehlungen bei einer Umsetzung

Eine Information der gesamten Zielgruppe zu einem fixen Zeitpunkt via Einladungsschreiben scheint nicht zielführend zu sein. Es hat sich gezeigt, dass die RAV-PB, obwohl ihnen keine proaktive Rolle zugewiesen worden ist, eine wichtige Rolle bei der Information der Zielgruppe spielen. Ausserdem sprechen sich sowohl die Teilnehmenden als auch die SE-Coaches dafür aus, dass die Massnahme früher in der Arbeitslosigkeit stattfindet. Diese Resultate sprechen dafür, den Zeitpunkt für die Teilnahme an der Massnahme früher anzusetzen und individuell zu bestimmen. Dafür müssten die RAV-PB eine proaktive Rolle spielen, da sie den richtigen Zeitpunkt für ihre STES am besten abschätzen können. Auch bei einer Einladung durch die RAV-PB müssten allerdings Einladungskriterien bestimmt werden.

Gliederung und Bedeutung der Phasen

Die involvierten Akteurinnen und Akteure beurteilen die Umsetzung und Inhalte des Pilotversuchs grundsätzlich positiv. Dies betrifft vor allem die Teilnehmenden selbst und, wenig überraschend, die SE-Coaches. Die Aktivitäten während der Vermittlungsphase durch die SE-Coaches werden von den Teilnehmenden als sinnvoll erachtet und die Unterstützung bei der Stellensuche wird als gut eingeschätzt. Allerdings zeigt sich, dass die Begleitung am Arbeitsplatz und die Involvierung der Arbeitgebenden eine weniger bedeutende Rolle spielen als geplant. Die Unterstützungsphase wird wenig genutzt und spielt, entgegen dem Konzept von «Supported Employment» eine weniger wichtige Rolle. Dies deutet darauf hin, dass das Element der Unterstützungsphase des Konzepts von «Supported Employment» wohl nicht direkt auf die Zielgruppe der über 50-jährigen STES übertragbar ist. Eine intensive Begleitung am Arbeitsplatz scheint bei der erreichten Zielgruppe nicht notwendig oder zumindest nicht gewünscht zu sein. In den meisten Fällen wünschen die Teilnehmenden nicht, dass ihre Arbeitgebenden von der Unterstützung erfahren, da sie Angst vor negativen Konsequenzen und Stigmatisierung haben. Hingegen wird eine Begleitung im Hintergrund, zumindest zu Beginn des Arbeitsverhältnisses, als hilfreich angesehen. Dies kann damit zusammenhängen, dass die meisten Teilnehmenden – im Gegensatz zu anderen Zielgruppen von «Supported

Employment», wie Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen – keine offensichtlichen Erschwernisse aufweisen, die eine intensive Begleitung am Arbeitsplatz erfordern. Ein ähnliches Ergebnis findet sich in einer schwedischen Studie zum Effekt von «Supported Employment» auf die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten: Positive Effekte werden vor allem der intensiveren Vermittlung zugeschrieben, Einarbeitung und Unterstützung am Arbeitsplatz spielen hingegen eine untergeordnete Rolle.¹⁰ Gleichwohl können die Unterstützung am Arbeitsplatz sowie damit verbundene Instrumente wie Aufwandsentschädigungen und Bildungsmassnahmen in Einzelfällen ausschlaggebend dafür sein, dass die Teilnehmenden eine Stelle finden und behalten. Die Möglichkeit, die Unterstützung individuell an die Bedürfnisse der Teilnehmenden anpassen zu können, wird insbesondere von den SE-Coaches als wichtig angesehen. Dies erlaubt auch, dass die Unterstützung nur im Hintergrund, ohne Einbezug der Arbeitgebenden stattfinden kann. Ausserdem kann es sein, dass mit einer besseren Erreichung der Zielgruppe, insbesondere von niedrigqualifizierten und älteren Stellensuchenden, auch die Unterstützungsphase an Bedeutung gewinnt. Erstere benötigen laut SE-Coaches oftmals eine intensivere und engere Begleitung.

Empfehlungen bei einer Umsetzung

Es hat sich gezeigt, dass vor allem die Vermittlungsphase relevant ist. Es bietet sich daher an, die Vermittlungsphase bei Bedarf zulasten der Unterstützungsphase zu verlängern, z.B. um bis zu drei Monate und vor allem auf den Coachingaspekt der Massnahme zu fokussieren. Der Schwerpunkt sollte auf der Stellensuche und der Stärkung der Selbstwirksamkeit der Teilnehmenden liegen. Die Unterstützung nach Stellenantritt sollte bedarfsorientiert angeboten werden, anstatt sie systematisch für alle zu implementieren. Im Pilotversuch ist dies bereits so umgesetzt worden. Wichtig ist, die Teilnehmenden und allenfalls auch die Arbeitgebenden zu informieren, welche Vorteile eine Unterstützung am Arbeitsplatz bieten kann.

Im Rahmen des Pilotversuchs konnten Bildungsmassnahmen erst in der Unterstützungsphase eingesetzt werden. Da viele Teilnehmende keine Unterstützung am Arbeitsplatz gewünscht haben, sind diese Massnahme auch entsprechend wenig eingesetzt worden. Bei einer verkürzten Unterstützungsphase sollte erwogen werden, Bildungsmassnahmen bereits in der Vermittlungsphase anzubieten, wenn dadurch die Chancen auf eine Integration in den Arbeitsmarkt insgesamt erhöht werden können.

Integration in den Arbeitsmarkt

Die Teilnehmenden bewerten die Wirkung der Massnahme auf ihren Erfolg bei der Stellensuche überwiegend positiv. Die Analyse der verknüpften Registerdaten zeigt, dass ab 10 Monate nach Einladung unter den Teilnehmenden ein höherer Anteil eine Erwerbstätigkeit aufweist als dies unter den Personen in einer vergleichbaren Kontrollgruppe der Fall ist. Im Übergang in andere Systeme, wie IV oder Sozialhilfe, bestehen hingegen zwischen den Teilnehmenden und einer vergleichbaren Kontrollgruppe keine Unterschiede. Durch die Massnahme lassen

¹⁰ Aslund Olof, Johansson Per (2007), Virtues of SIN—effects of an immigrant workplace introduction program. IFAU Working Paper Nr. 7.

sich daher nicht direkt Kosten in den anderen Systemen der sozialen Sicherheit einsparen. Allerdings ist der Beobachtungszeitraum mit maximal 2.5 Jahren zu kurz für belastbare Aussagen zu langfristigen Verläufen. Die Tatsache, dass viele Personen in der Kontrollgruppe kein Einkommen aus anderen Systemen der sozialen Sicherheit haben, ist ein Hinweis darauf, dass diese vom Vermögensverzehr leben. Dies kann dazu führen, dass diese Personen im Rentenalter vermehrt auf Ergänzungsleistungen zur AHV angewiesen sein werden. Diese Hypothese lässt sich zum jetzigen Zeitpunkt jedoch nicht überprüfen.

Gesamtbeurteilung

Insgesamt beurteilen die involvierten Akteurinnen und Akteure die Inhalte und die Umsetzung des Pilotversuchs positiv. Die Auswertungen zum Arbeitsmarktstatus zeigen, dass sich die Massnahme positiv auf die Arbeitsmarktintegration auswirkt. Die Ergebnisse der Evaluation lassen darauf schliessen, dass die Ziele des Pilotversuchs grundsätzlich erreicht werden konnten. Die Kosten-Nutzen-Beurteilung kann ausschliesslich aufgrund qualitativer Kriterien vorgenommen werden, da sich der monetäre Nutzen der Massnahme nur schwer abschätzen lässt. Aufgrund der positiven Beurteilung durch einen Grossteil der involvierten Akteurinnen und Akteure und des grossen Anteils der Teilnehmenden, die 12 Monate nach dem Start der Massnahme eine Stelle gefunden haben, kann insgesamt eine positive Bilanz gezogen werden. Insbesondere die Vermittlungsphase und damit das Coaching-Element von «Supported Employment» werden positiv beurteilt.

Allerdings zeigt sich auch, dass einige Elemente Verbesserungspotenzial aufweisen: Die Einladung der gesamten Zielgruppe ohne Einbindung der RAV zu einem fixen Zeitpunkt hat sich nicht als zielführend erwiesen. Die Teilnahme an der Massnahme sollte früher und zu einem individuellen Zeitpunkt erfolgen. Damit sinkt auch die Wahrscheinlichkeit, dass eine Unterstützung über den Zeitpunkt der Aussteuerung hinaus notwendig wird. Bei einem individualisierten Einladungszeitpunkt müsste die Einladung wohl durch die RAV-PB erfolgen. Sie spielten bereits im Pilotversuch eine wichtige Rolle für die Information der Teilnehmenden, obwohl dies im Konzept nicht vorgesehen war. Bei einer stärkeren Rolle der RAV-PB ist jedoch zu beachten, dass die Teilnahme an der Massnahme weiterhin freiwillig ist. Die SE-Coaches geben an, dass die Motivation der Teilnehmenden wichtig für eine konstruktive Zusammenarbeit ist. Dies ist nur durch eine freiwillige Teilnahme möglich. Die Begleitung über den Stellenantritt hinaus ist nur wenig genutzt worden. Die Unterstützungsphase spielt, entgegen dem Konzept von «Supported Employment» somit eine weniger wichtige Rolle. Die Resultate sprechen daher dafür, bei einer Einführung in die Regelstrukturen vor allem auf den Coachingaspekt in der Vermittlungsphase zu fokussieren und die Begleitung nach Stellenantritt individuell, an die Bedürfnisse der Stellensuchenden und Arbeitgebenden angepasst, anzubieten. Insgesamt können die Elemente von «Supported Employment», die im Kontext der ALV als erfolgreich identifiziert worden sind, voraussichtlich auch im Rahmen eines regulären Job-Coachings in den Regelstrukturen umgesetzt werden.

Anhang: Ergänzende Abbildungen

Anhang A: Auswertungen Teilnehmende

Abbildung A-1: Charakteristika der Teilnehmenden und Nicht-Teilnehmenden

Charakteristika	Teilnehmende		Nicht-Teilnehmende		Anderer Kanton
	Umfrage	Registerdaten	Umfrage	Registerdaten	Registerdaten
Geschlecht					
– Weiblich	40%	39%	40%	42%	41%
– Männlich	60%	61%	60%	58%	59%
Durchschnittsalter	56.0 Jahre	55.6 Jahre	57.3 Jahre	57.1 Jahre	56.7
Nationalität					
– Schweiz	74%	65%	70%	59%	59%
– Anders	26%	35%	30%	41%	41%
Höchste abgeschlossene Ausbildung					
– Obligatorische Schule / Anlehre	11%	26%	7%	40%	31%
– Berufsbildung / Maturität	32%	43%	30%	39%	34%
– Höhere Berufsbildung	16%	7%	18%	5%	5%
– Universität / Fachhochschule	28%	21%	35%	14%	15%
– Promotion / Habilitation	3%		3%		
– Sonstiges/keine Angabe	10%	1%	7%	2%	15%
Zivilstand					
– ledig		23%		17%	19%
– verheiratet		50%		59%	59%
– verwitwet		2%		2%	2%
– geschieden		26%		23%	21%
Haushaltseinkommen					
– Unter 3'000 CHF	18%		25%		
– 3'000 – 4'999 CHF	17%		20%		
– 5'000 – 6'999 CHF	17%		14%		
– 7'000 – 8'999 CHF	10%		9%		
– 9'000 – 11'999 CHF	11%		7%		
– 12'000 CHF und mehr	10%		8%		
– Keine Angabe	15%		14%		
– Weiss nicht	2%		3%		

Charakteristika	Teilnehmende		Nicht-Teilnehmende		Anderer Kanton
	Umfrage	Registerdaten	Umfrage	Registerdaten	Registerdaten
Quelle Haushaltseinkommen					
– Eigenes Erwerbseinkommen	60%		45%		
– Einkommen anderes HH-Mitglied	38%		30%		
– Rente (IV oder AHV)	6%		16%		
– Überbrückungsrente	2%		5%		
– Sozialhilfe	7%		9%		
– Sonstiges	17%		19%		
Haushaltstyp					
– Einpersonenhaushalt	38%		38%		
– Paar mit Kinder	32%		29%		
– Paar ohne Kinder	23%		25%		
– Anders	7%		7%		
Letzte Branche					
– Gesundheits- und Sozialwesen	11%		11%		
– Handel- und Reparaturgewerbe	11%		12%		
– Information und Kommunikation	14%		10%		
– Kredit- und Versicherung	11%		9%		
– Verarbeitendes Gewerbe	15%		13%		
– Anderes	38%		45%		
Letzte berufliche Funktion					
– Angestellt ohne Führungsaufgaben	58%		55%		
– Angestellt mit Führungsaufgaben	30%		33%		
– Geschäftsleitung	12%		12%		
Berufsfunktion					
– Kaderfunktion		15%		10%	13%
– Fachfunktion		68%		65%	61%
– Hilfsfunktion		16%		24%	26%
– Anderes		1%		1%	0%
IV / oder IV-Abklärung		5%		6%	7%
Versicherter Verdienst		6'813 CHF		5'980 CHF	6'163 CHF
Anzahl Beobachtungen	465	1'086	1'118	7'194	5'473

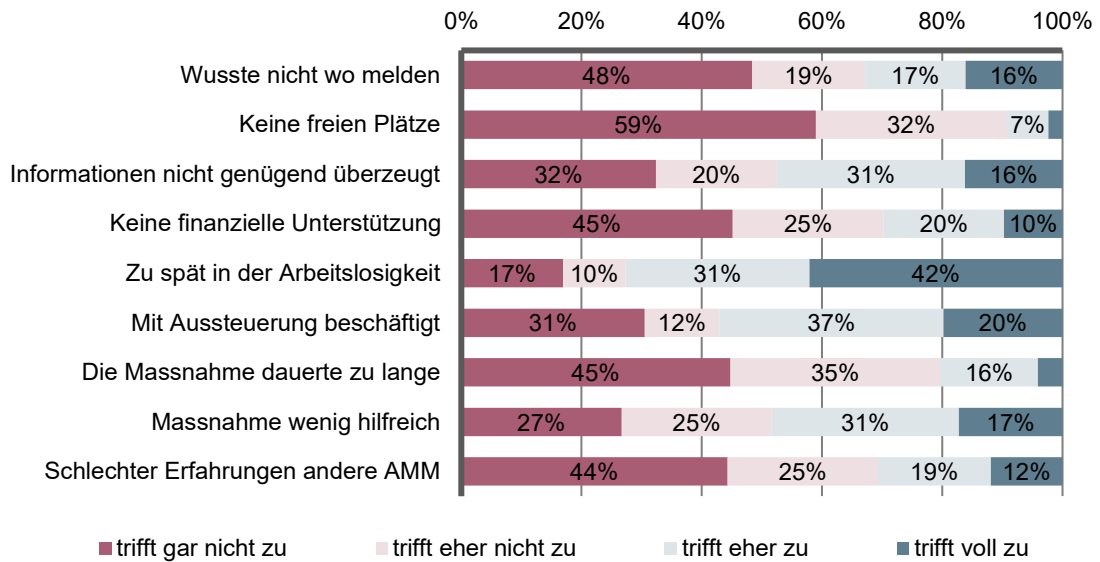
Anmerkung: Quelle Registerdaten und Daten der Umfragen Ecoplan

Abbildung A-2: Logistische Regression. Abhängige Variable: Teilnahme an M6 (Ja/Nein)

Teilnahme M6	Koeffizient	Sde.	z-Wert	p-Wert	[95% Konf.intervall]		Sig.
Versicherter Verdienst	0	0	2.32	.200	0	0	**
IV-dummy	.002	.156	0.01	.988	-.304	.309	
Nationalität (Ref. CH)							**
EU/ EFTA	-.14	.079	-1.77	.077	-.295	.015	*
Drittstaat	-.291	.123	-2.36	.018	-.533	-.049	**
Zivilstand (Ref. ledig)							
– verheiratet	-.274	.09	-3.04	.002	-.451	-.097	***
– verwitwet	.217	.252	0.86	.39	-.278	.711	
– geschieden	-.073	.102	-0.72	.471	-.272	.126	
Alter	-.069	.008	-8.41	0	-.085	-.053	***
Weiblich	-.07	.073	-0.95	.34	-.214	.074	
Ausbildungsniveau (Ref. Obligatorische Schule)							
– 2 Sek II EBA	.568	.196	2.89	.004	.183	.953	***
– 3 Sek II EFZ/Matura	.459	.091	5.06	0	.281	.636	***
– 4 Tert. höhere Beruf.	.697	.154	4.52	0	.395	.998	***
– 5 Tert. Uni/FH	.542	.121	4.48	0	.305	.779	***
– 9 keine Angabe	-.416	.334	-1.25	.213	-1.07	.239	
Berufsfunktion (Ref. Selbständig).							
– 21 Kaderfunktion	.558	1.05	0.53	.595	-1.499	2.615	
– 22 Fachfunktion	.515	1.045	0.49	.622	-1.533	2.563	
– 23 Hilfsfunktion	.454	1.047	0.43	.665	-1.599	2.506	
Konstante	1.532	1.14	1.34	.179	-.701	3.766	
Mean dependent var		0.130	SD dependent var				0.337
Pseudo r-squared		0.037	Number of obs				8262
Chi-square		235.326	Prob > chi2				0.000
Akaike crit. (AIC)		6190.700	Bayesian crit. (BIC)				6310.030

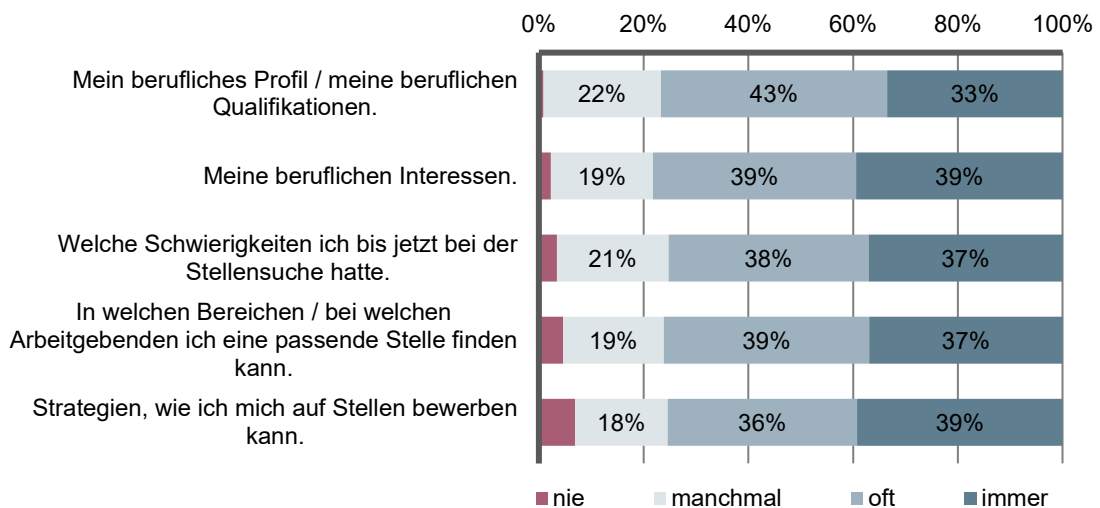
*** $p < .01$, ** $p < .05$, * $p < .1$

Abbildung A-3: Aus welchen Gründen haben Sie nicht an einem Informationsgespräch teilgenommen?



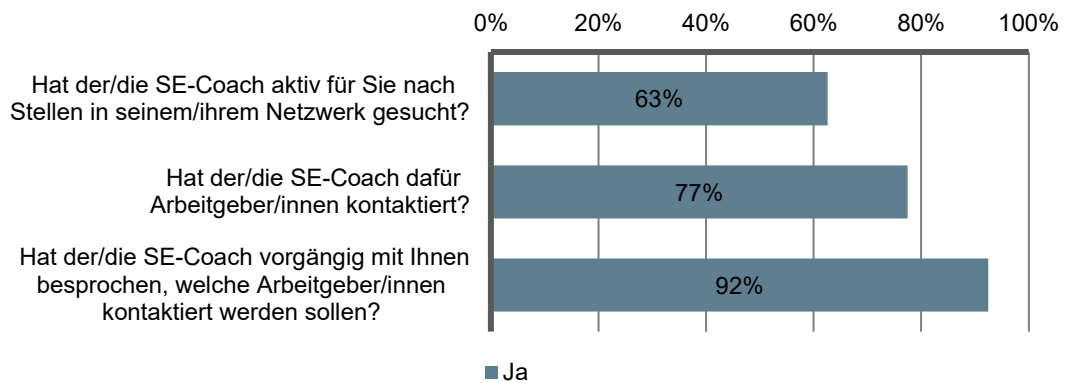
Anmerkung: N=186, Quelle: Umfrage Ecoplan

Abbildung A-4: Wie oft sind folgende Themen im Austausch mit dem/der SE-Coach besprochen worden?



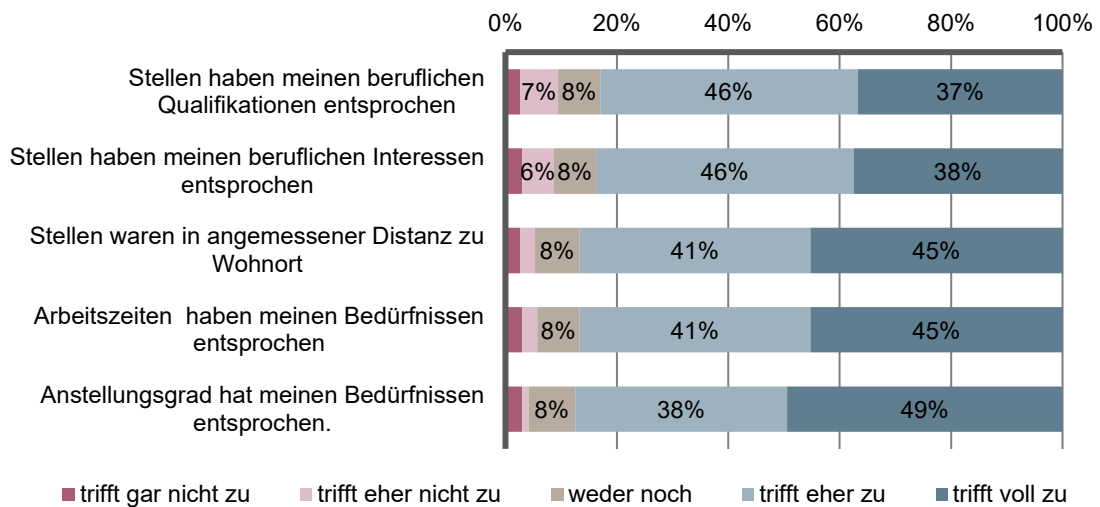
Anmerkung: N=431, Quelle: Umfrage Ecoplan

Abbildung A-5: Hat der/die SE-Coach aktiv für Sie nach Stellen in seinem/ihrer Netzwerk gesucht?



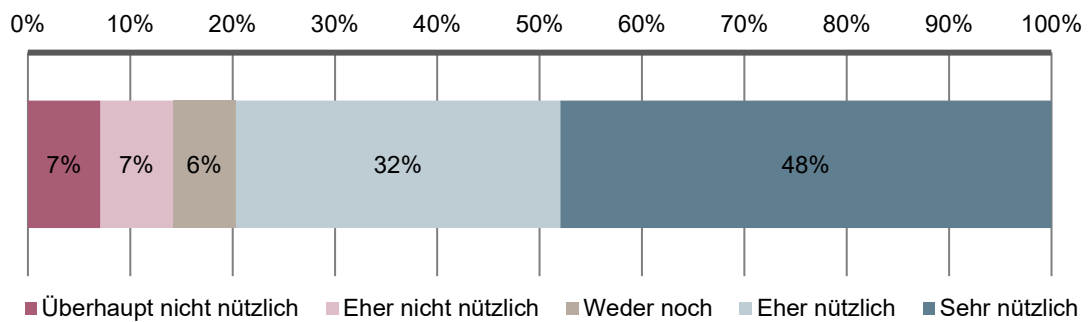
Anmerkung: N=319, Quelle: Umfrage Ecoplan

Abbildung A-6: Wie sehr stimmen Sie folgenden Aussagen in Bezug auf die Stellen, welche der/die SE-Coach für Sie gesucht hat, zu?



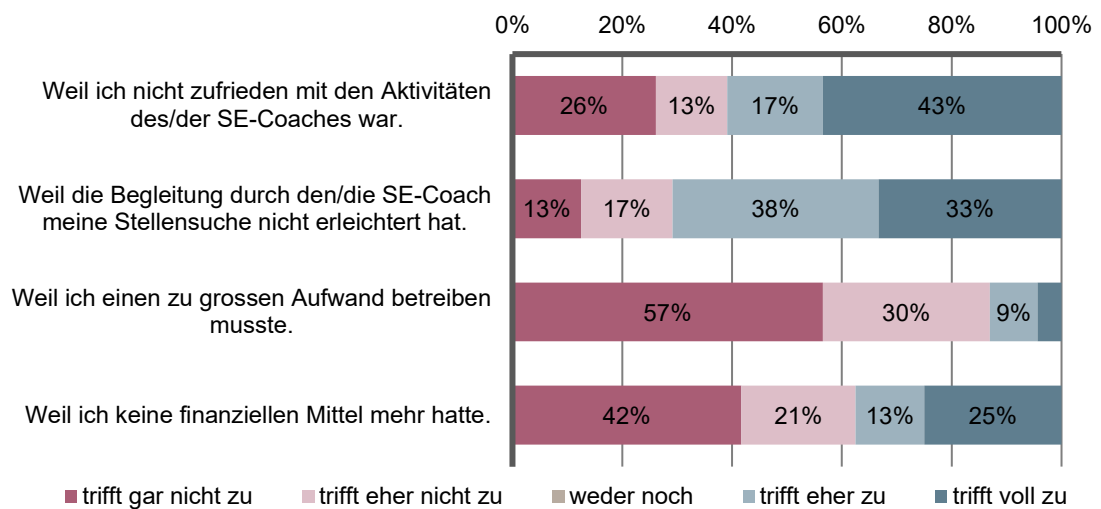
Anmerkung: N=263, Quelle: Umfrage Ecoplan

Abbildung A-7: Wie schätzen Sie insgesamt die Nützlichkeit der Massnahme für die Stellensuche ein?



Anmerkung: N=423, Quelle: Umfrage Ecoplan

Abbildung A-8: Aus welchen Gründen wollten Sie keine Begleitung mehr obwohl noch keine Stelle gefunden?



Anmerkung: N=24, Quelle: Umfrage Ecoplan

Abbildung A-9: Auswertung weitere Fragestellungen

Aus welchem Grund haben Sie nach der Informationsveranstaltung nicht an der Massnahme «Supported Employment» teilgenommen? Geben Sie den Grund an, der am ehesten zutrifft (Nicht-Teilnehmende) (N=113)

- | | |
|--|-------|
| – Der / die SE-Coach hat meine Teilnahme abgelehnt. | – 7% |
| – Die Informationsveranstaltung konnte mich nicht von der Massnahme überzeugen. | – 14% |
| – Es hatte keine freien Plätze mehr in der Massnahme. | – 4% |
| – Ich habe an einer anderen Massnahme teilgenommen. | – 6% |
| – Ich hatte in der Zwischenzeit eine Stelle gefunden. | – 24% |
| – Ich konnte eine Sozialversicherungsleistung beziehen (z.B. IV-Rente, Überbrückungsleistung). | – 3% |
| – Sonstiges | – 41% |

Denken Sie an die Zeit, in welcher der/die SE-Coach Sie bei der Stellensuche unterstützt hat. Wie oft haben Sie sich damals ungefähr mit Ihrem/Ihrer SE-Coach getroffen? (N=429)

- | | |
|---------------------------------|-------|
| – 1-mal pro Monat. | – 29% |
| – 2 bis 3-mal pro Monat. | – 36% |
| – Einmal pro Woche. | – 25% |
| – Mehr als einmal pro Woche. | – 3% |
| – Weniger als einmal pro Monat. | – 7% |

Wie schätzen Sie die Häufigkeit der Treffen mit dem/der SE-Coach ein? (N=428)

- | | |
|---|-------|
| – Die Treffen sollten häufiger stattfinden. | – 14% |
| – Die Treffen sollten weniger häufig stattfinden. | – 2% |
| – Gerade richtig. | – 84% |

Wie oft hatten Sie während der Zeit der Unterstützung durch den/die SE-Coach ein Gespräch mit einem/einer Arbeitgeber/in (z.B. ein Vorstellungsgespräch, Vorgespräche, informeller Austausch)? Geben Sie die ungefähre Anzahl ein. (N=404)

- | | |
|-------------------|-------|
| – 0-mal | – 15% |
| – 1-5-mal | – 66% |
| – 6-10-mal | – 14% |
| – Mehr als 10-mal | – 5% |

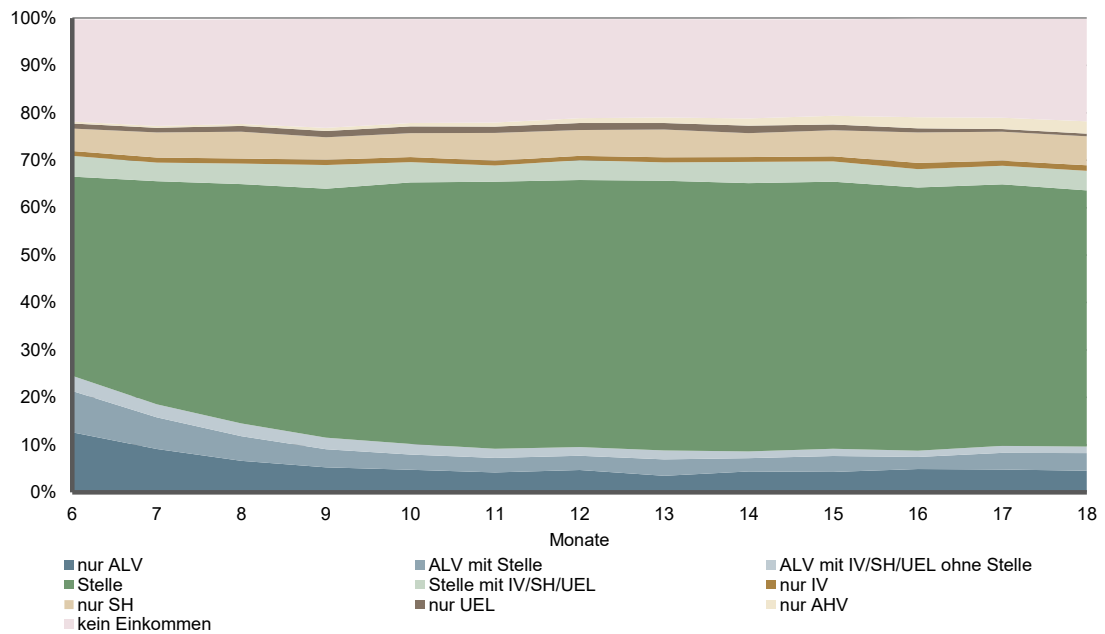
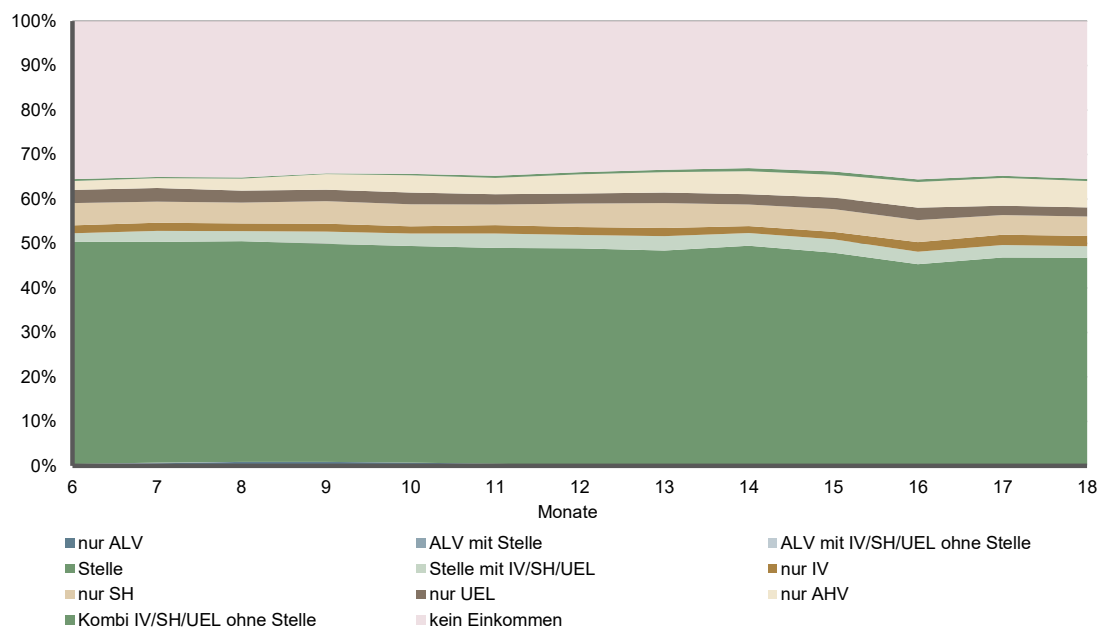
Aus welchen Gründen sollte die Vermittlungsphase länger dauern? Geben Sie den Grund an, der am ehesten zutrifft.

- | | |
|---|-------|
| – Aufgrund der Aussteuerung brauchte ich mehr Zeit, um die Situation zu meistern. | – 31% |
| – Der Lerneffekt der Massnahmen setzt erst nach einer gewissen Dauer ein. | – 29% |
| – Durch Krankheit / Unfall ist die Dauer für die Stellensuche zu knapp ausgefallen. | – 7% |
| – Mit einer längeren Vermittlungsphase hätte ich eine Stelle gefunden. | – 33% |

Anhang B: Auswertung Registerdaten

Abbildung A-10: Unterschieden zwischen Teilnehmenden und der Kontrollgruppe

Charakteristika	Teilnehmende	Nicht-Teilnehmende derer Kanton	an- Kontrollgruppe
Geschlecht			
– Weiblich	39%	41%	61.3%
– Männlich	61%	59%	38.7%
Durchschnittsalter	55.6 Jahre	56.7	
Nationalität			
– Schweiz	65%	59%	63.7%
– Anders	35%	41%	26.3%
Muttersprache			*
– DE	30.2%	32%	32.04%
– FR	36.6%	13.8%	31.2%
– IT	4.24%	12.4%	6.1%
– Anderes	29.2%	41.8%	30.7%
Ausbildung			*
– Obligatorische Schule / Anlehre	26%	31%	31%
– Berufsbildung / Maturität	43%	34%	44.3%
– Höhere Berufsbildung	7%	5%	6.4%
– Universität / Fachhochschule	21%	15%	16.7%
– Sonstiges/keine Angabe	1%	15%	1.6%
Zivilstand			*
– ledig	23.11%	19%	19.6%
– verheiratet	49%	59%	54.5%
– verwitwet	2.1%	2%	1.1%
– geschieden	25.8%	21%	24.8%
Letzt berufliche Funktion			
– Kaderfunktion	15.2%	13%	11%
– Fachfunktion	68.6%	61%	72%
– Hilfsfunktion	16%	26%	16%
– Anderes	2%	0%	2%
Kinderzulage (Ja/Nein)	6.3%	4.5%	6.4%
Krankentaggeld (Ja/Nein)	6.6%	5.9%	6%
IV / oder IV-Abklärung	5%	7%	5%
Versicherter Verdienst	6'813 CHF	6'163 CHF	6'563 CHF
Arbeitslosigkeitsphase	1.6	1.5	1.5
Anzahl Monate arbeitslos	30.1	30.4	30
Anzahl Beobachtungen	1'086	5'473	827

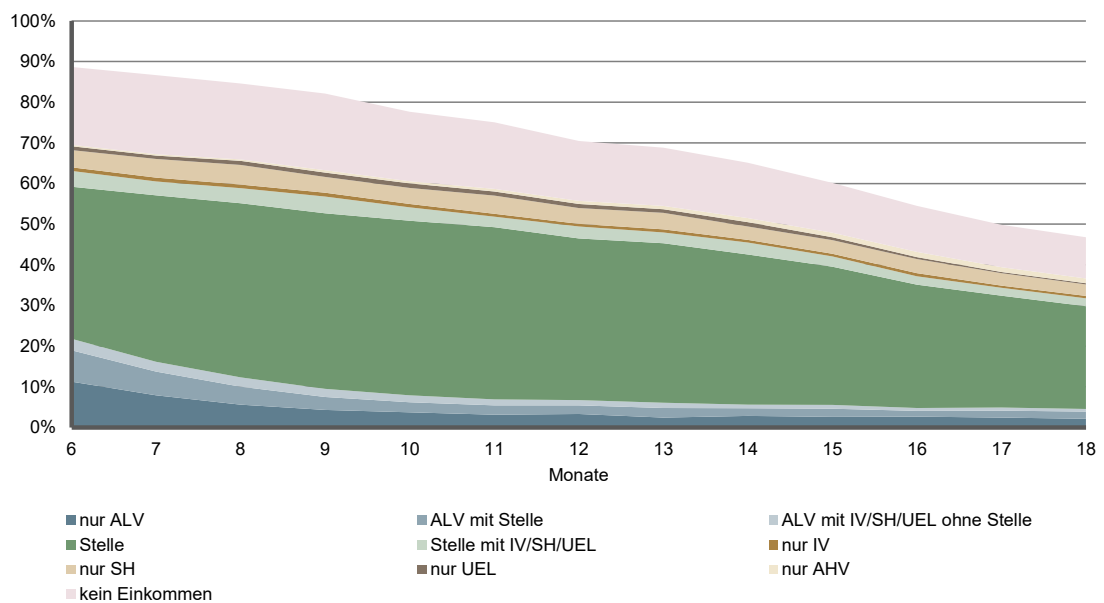
Abbildung A-11: Verläufe der Teilnehmenden und der Kontrollgruppe**Arbeitsmarktsituation der Teilnehmenden****Arbeitsmarktsituation der Kontrollgruppe**

Anmerkung: Die Prozentwerte beziehen sich auf die Personen, zu denen in diesen Monaten Beobachtungen vorhanden sind. Je weiterweg vom Einladungszeitpunkt, desto weniger Beobachtungen sind vorhanden.

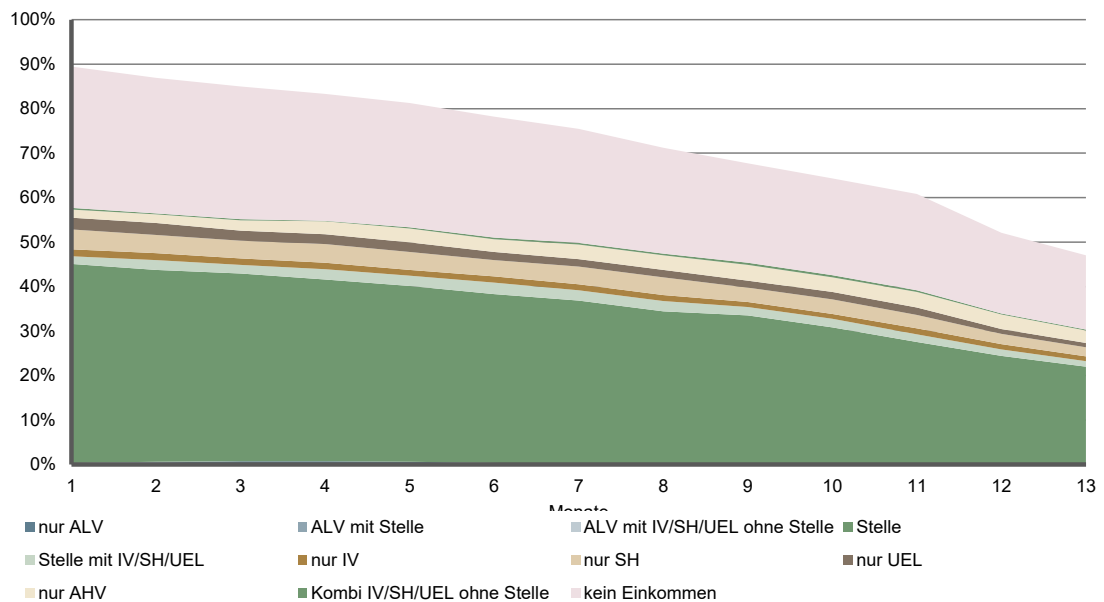
In der Abbildung A-12 sind die Abbildungen dargestellt, wenn Personen, für die im entsprechenden Monat keine Beobachtungen vorhanden sind, ebenfalls ausgewiesen sind.

Abbildung A-12: Verlauf Teilnehmende und Kontrollgruppe, Monate nach der Einladung

Arbeitsmarktstatus der Teilnehmenden



Arbeitsmarktstatus der Kontrollgruppe



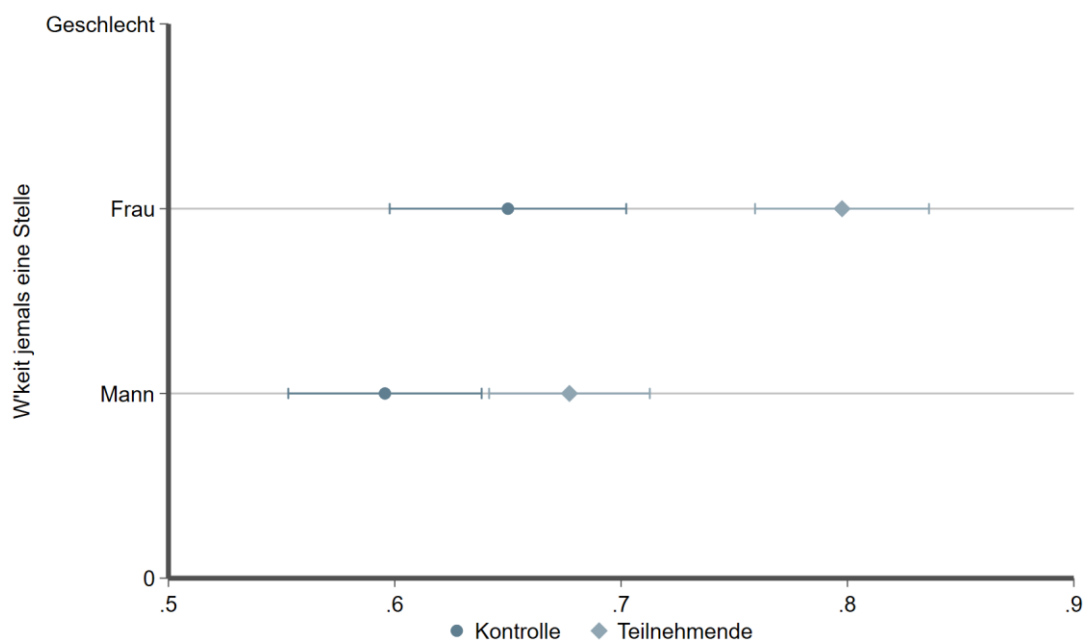
Anmerkung: N Teilnehmende=1'086 / N Kontrollgruppe=827

Abbildung A-13: Wiedereinschreibung

Situation	Teilnehmende	Nicht-Teilnehmende	Kontrollgruppe
Wiederanmeldung nach 6	2%	2%	1%
Wiederanmeldung nach 12 Monaten	5%	6%	2%
Wiederanmeldung nach 18 Monate	12%	8%	2%
Wiederanmeldung nach 24 Monaten	17%	9%	3%

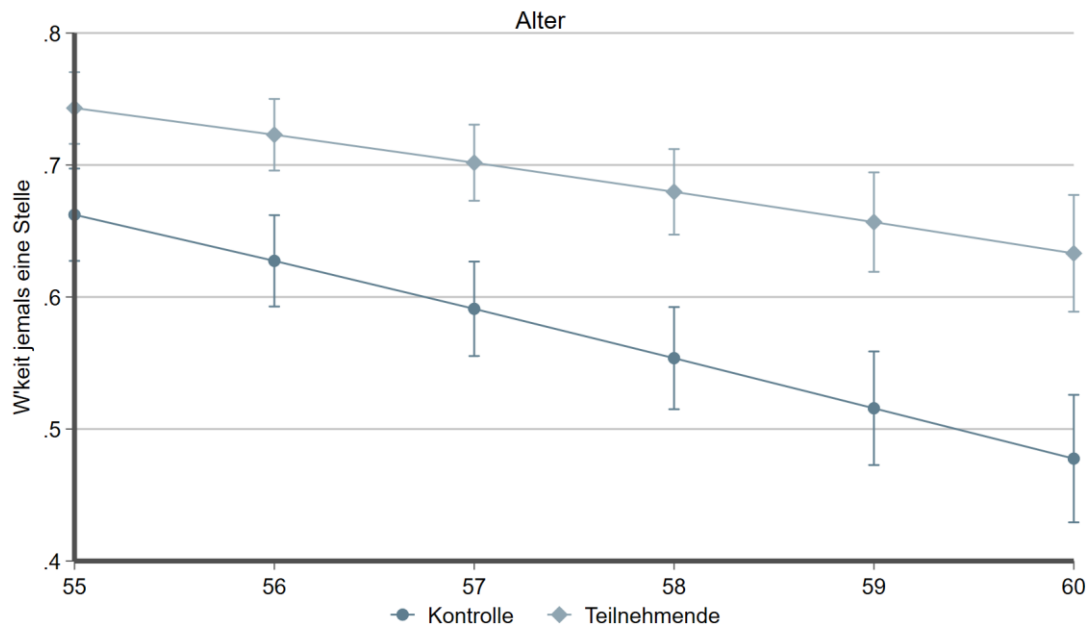
Abbildung A-14: Stellenverlust

Situation nach 6 Monaten	Teilnehmende	Nicht-Teilnehmende	Kontrollgruppe
Total	1086	940	827
Anzahl mit jemals einer Stelle	786	541	510
Stelle wieder verloren	288	184	169
- davon mit AHV	7	6	12
- davon mit IV	5	2	4
Prozent, die Stelle wieder verloren haben	35%	33%	30%

Abbildung A-15: Wahrscheinlichkeit jemals eine Stelle zu haben nach Geschlecht für Teilnehmenden und Kontrollgruppe

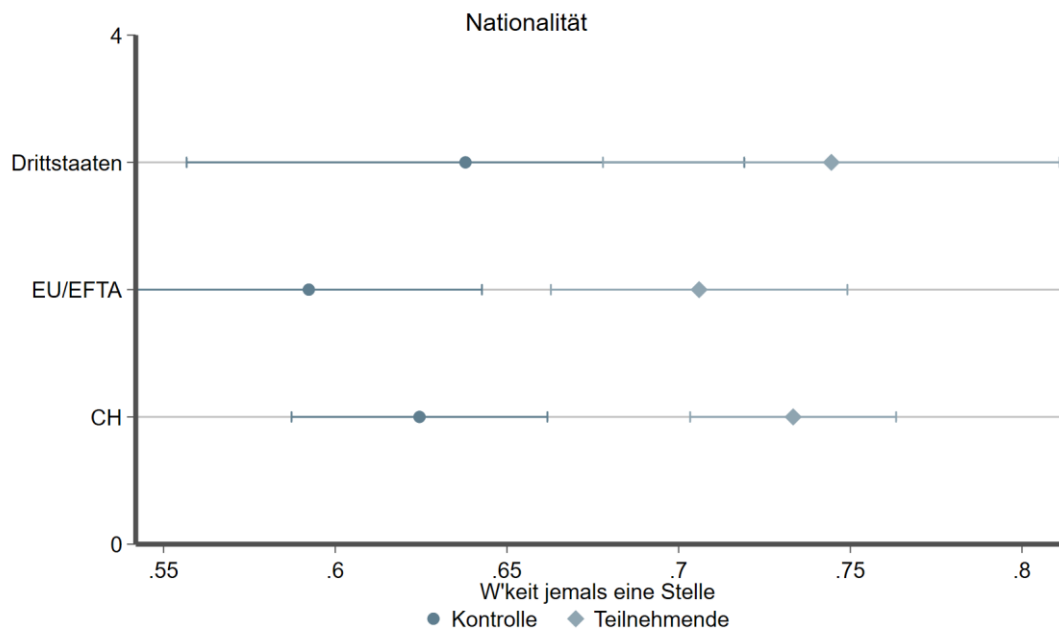
Anmerkung: N= 1'913. Es handelt sich um «predictive margins» für den Interaktionseffekt zwischen «Teilnahme an M6» und «Geschlecht» die nach einer logistischen Regression geschätzt worden sind. Diese geben die Wahrscheinlichkeit an, dass im Beobachtungszeitraum jemals eine Stelle angetreten worden ist.

Abbildung A-16: Wahrscheinlichkeit jemals eine Stelle zu haben nach Alter für Teilnehmenden und Kontrollgruppe



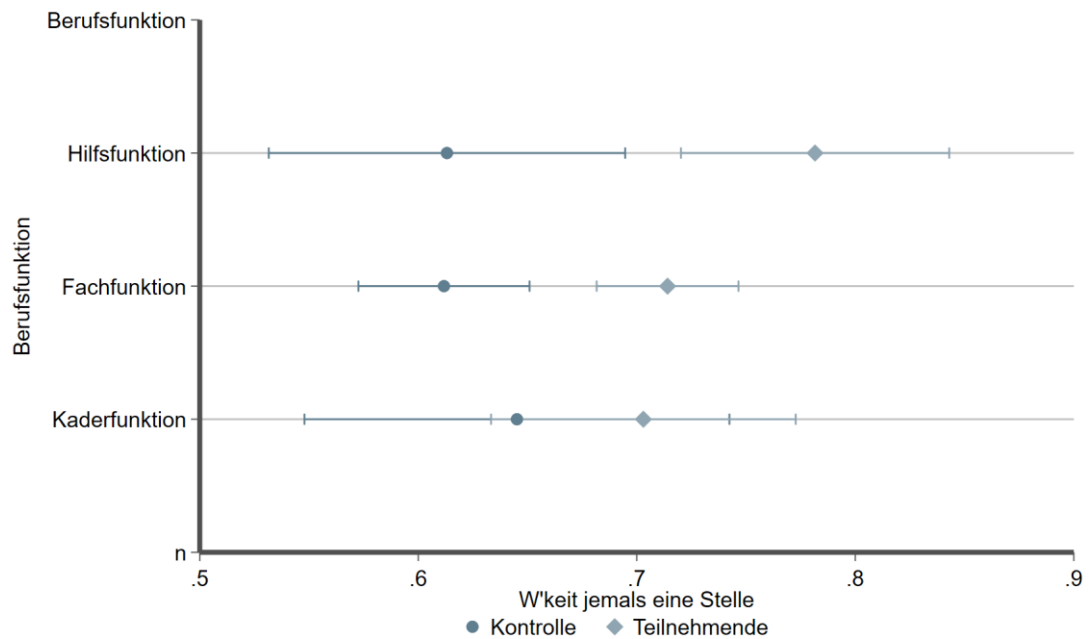
Anmerkung: N= 1'913. Erklärung siehe Abbildung A-15.

Abbildung A-17: Wahrscheinlichkeit jemals eine Stelle zu haben nach Nationalität für Teilnehmenden und Kontrollgruppe



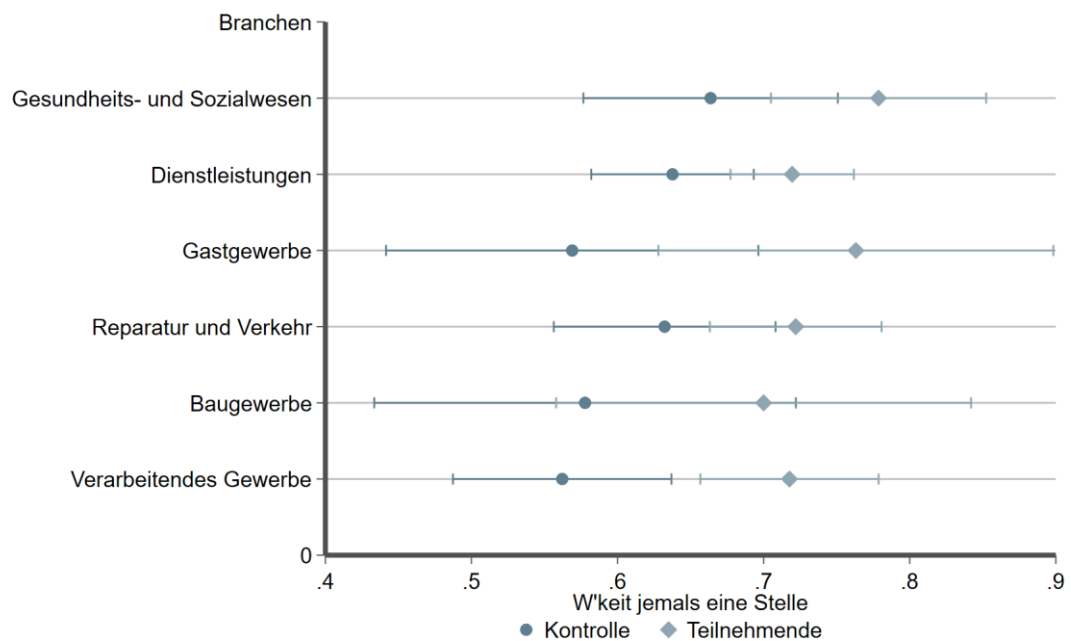
Anmerkung: N= 1'913. Erklärung siehe Abbildung A-15.

Abbildung A-18: Wahrscheinlichkeit jemals eine Stelle zu haben nach Berufsgruppe für Teilnehmenden und Kontrollgruppe



Anmerkung: N= 1'913. Erklärung siehe Abbildung A-15.

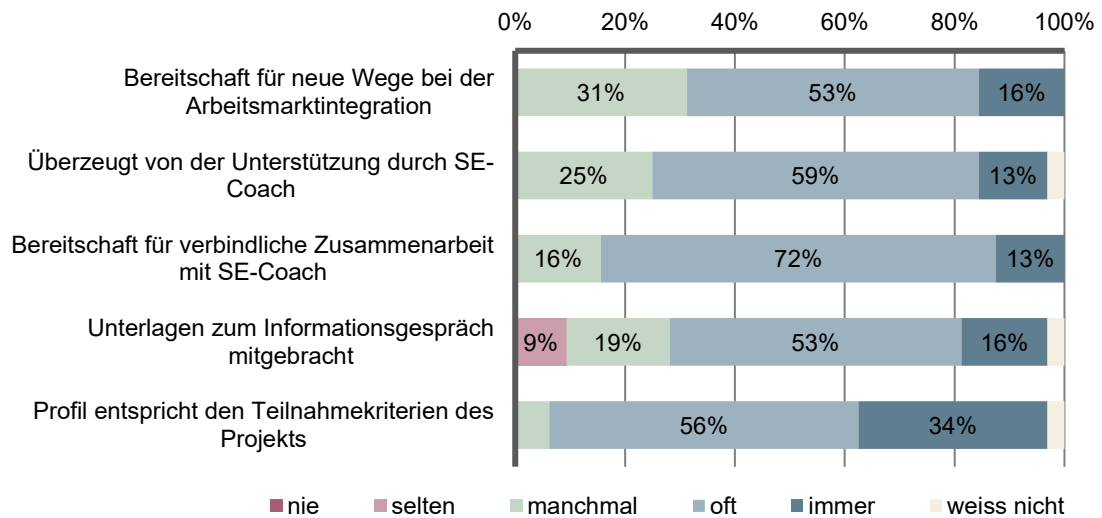
Abbildung A-19 Wahrscheinlichkeit jemals eine Stelle zu haben nach Branchen für Teilnehmenden und Kontrollgruppe



Anmerkung: N= 1'913. Erklärung siehe Abbildung A-15.

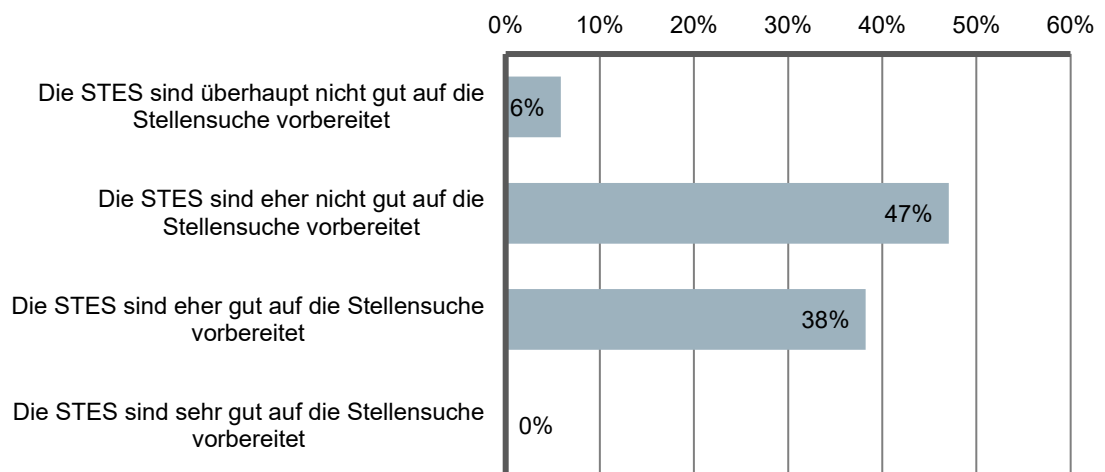
Anhang C: Auswertungen Online-Umfrage der SE-Coaches

Abbildung A-20: Voraussetzungen zum Zeitpunkt des Informationsgesprächs

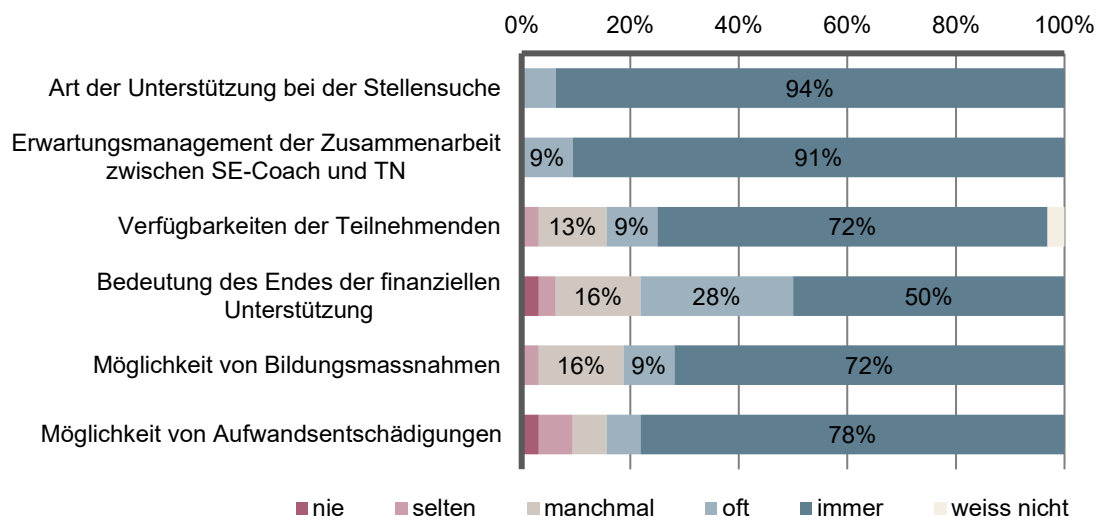


Anmerkung: N=34, Quelle: Umfrage Ecoplan

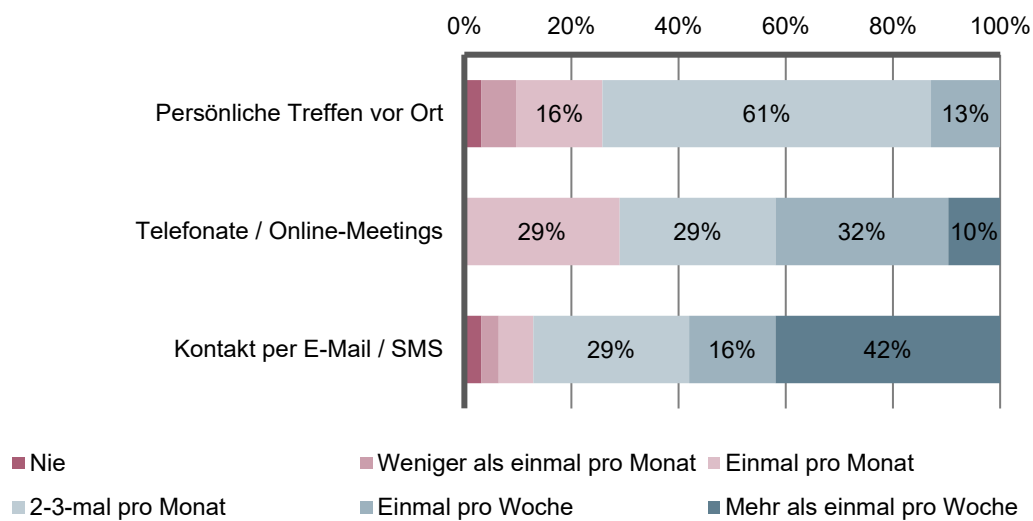
Abbildung A-21: Vorbereitung der STES auf die Stellensuche



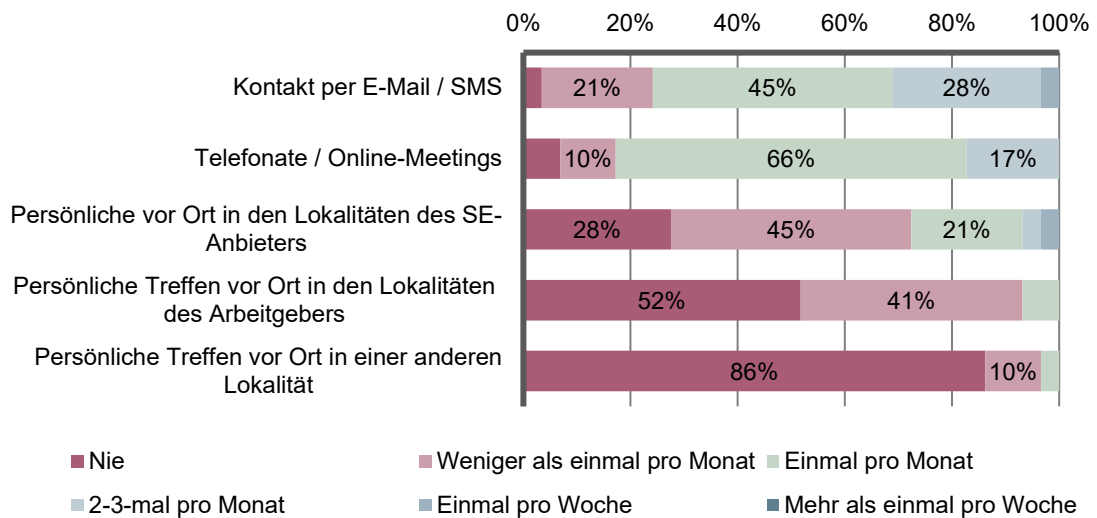
Anmerkung: N=34, Quelle: Umfrage Ecoplan

Abbildung A-22: Wie häufig werden folgende Punkte am Informationsgespräch besprochen?

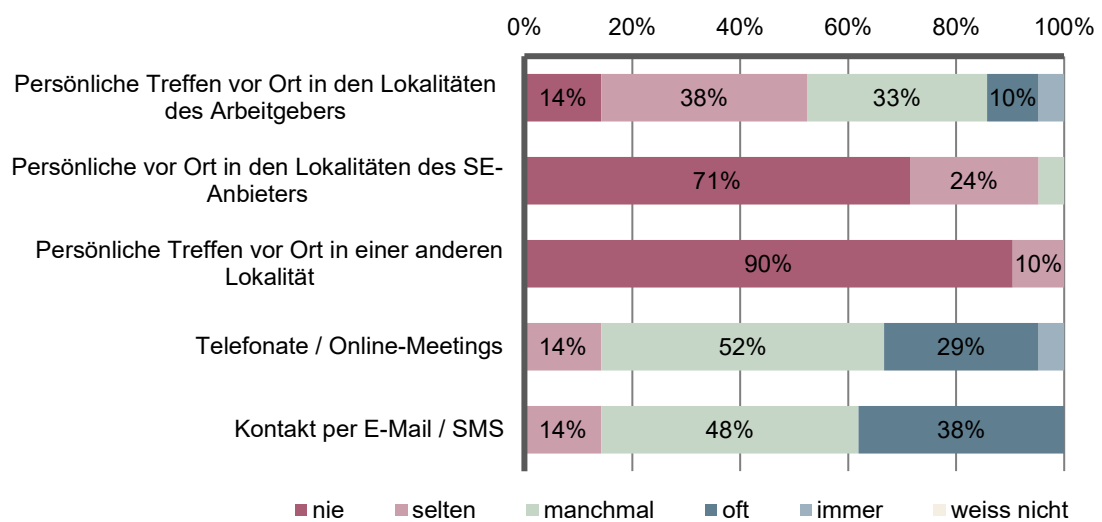
Anmerkung: N=34, Quelle: Umfrage Ecoplan

Abbildung A-23: Art und Häufigkeit des Kontakts mit den STES während der Vermittlungsphase

Anmerkung: N=34, Quelle: Umfrage Ecoplan

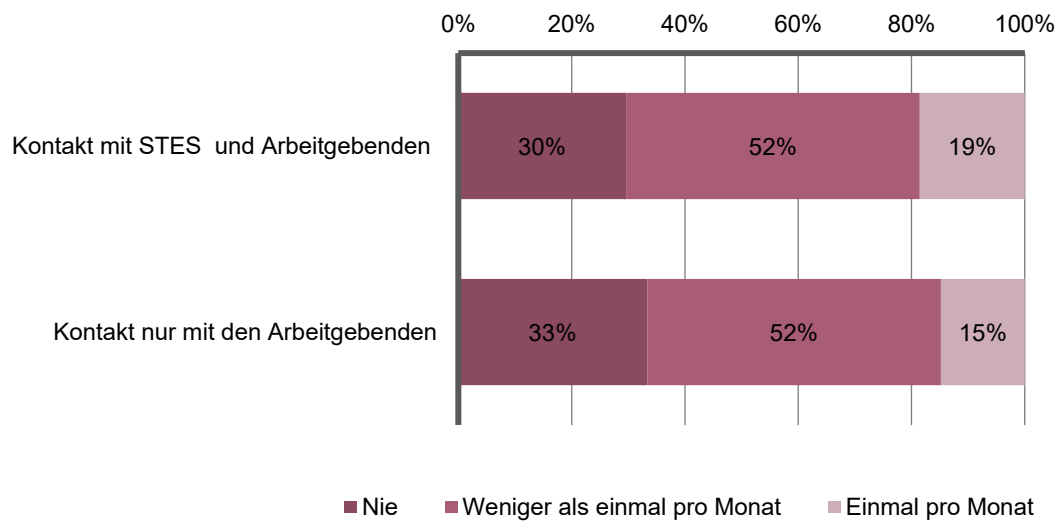
Abbildung A-24: Art und Häufigkeit des Kontakts mit den STES während der Unterstützungsphase

Anmerkung: N=34, Quelle: Umfrage Ecoplan

Abbildung A-25: Art und Häufigkeit des Kontakts mit den Arbeitgebenden während der Unterstützungsphase

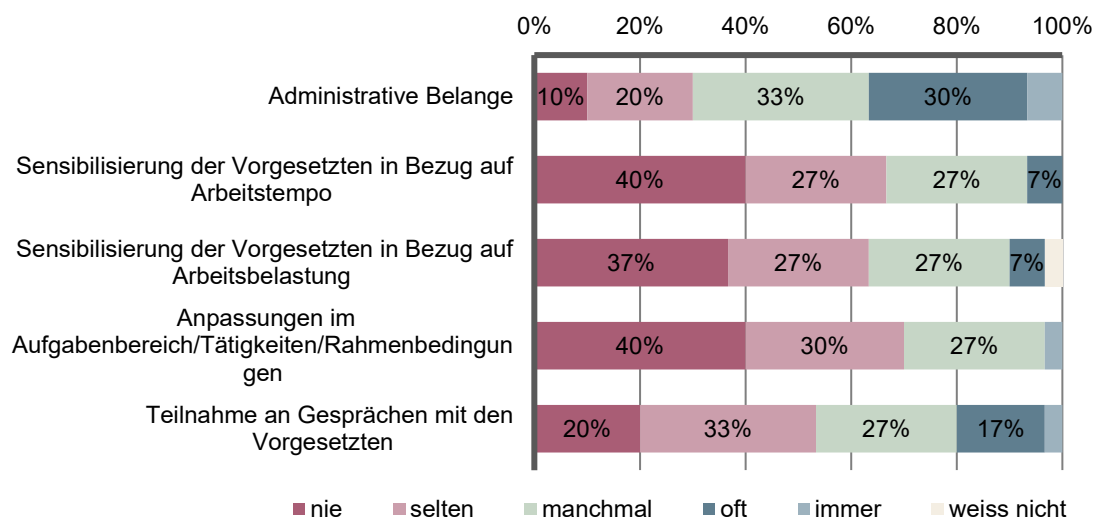
Anmerkung: N=34, Quelle: Umfrage Ecoplan

Abbildung A-26: Art und Häufigkeit des Kontakts mit den STES und den Arbeitgebenden während der Unterstützungsphase

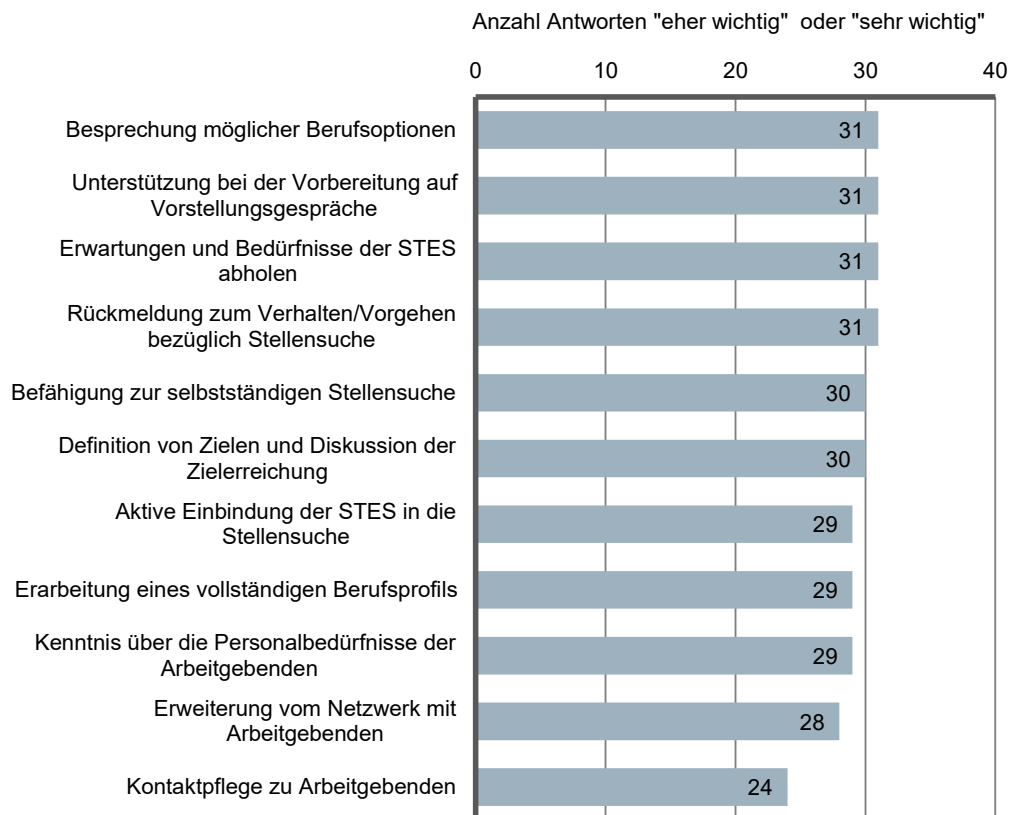


Anmerkung: N=34, Quelle: Umfrage Ecoplan

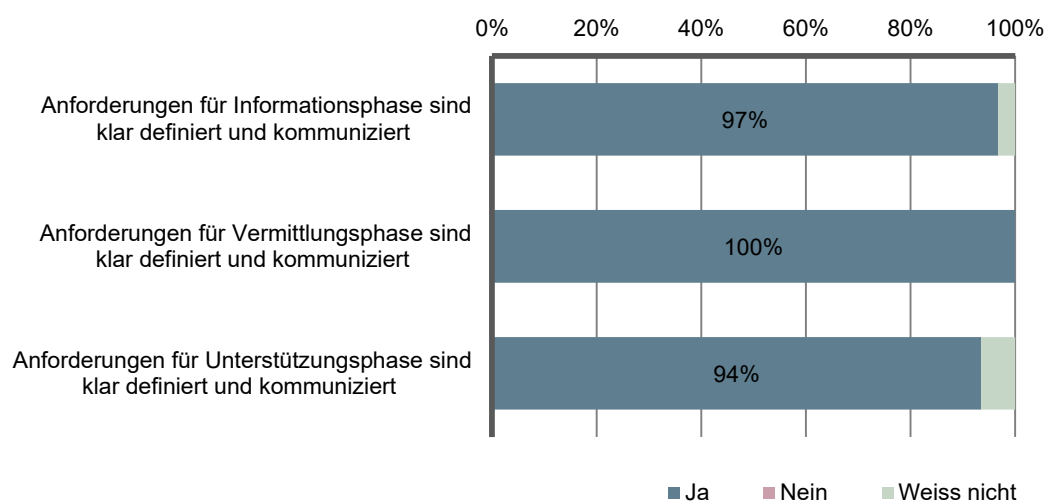
Abbildung A-27: Unterstützung der STES im Umgang mit den Arbeitgebenden



Anmerkung: N=34, Quelle: Umfrage Ecoplan

Abbildung A-28: Ranking der Rollen und Aufgaben der SE-Coaches

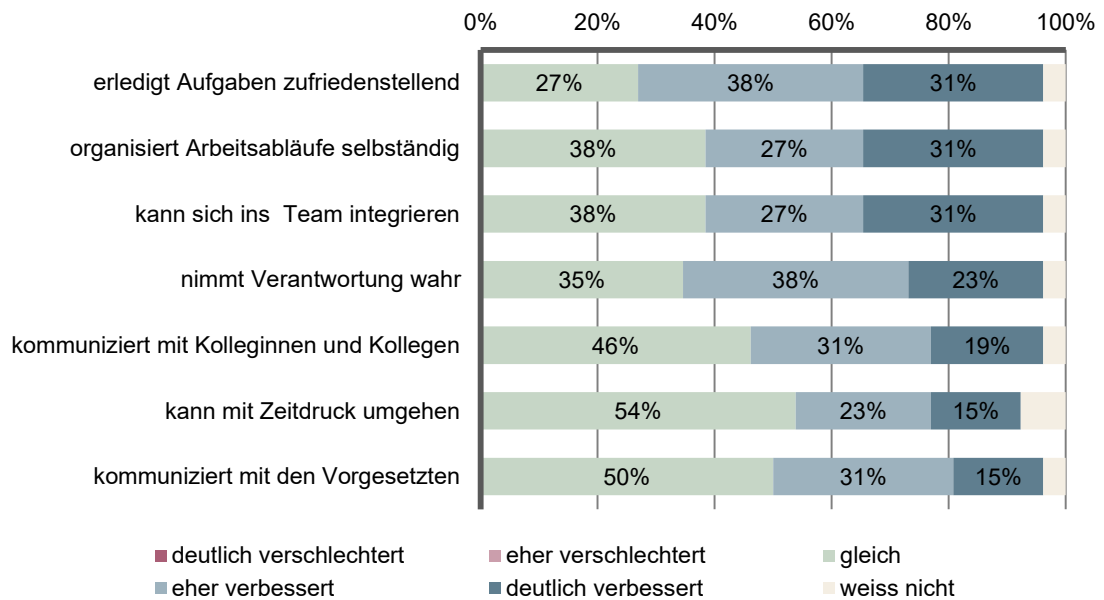
Anmerkung: N=34, Quelle: Umfrage Ecoplan

Abbildung A-29: Anforderungen an die SE-Coaches

Anmerkung: N=34, Quelle: Umfrage Ecoplan

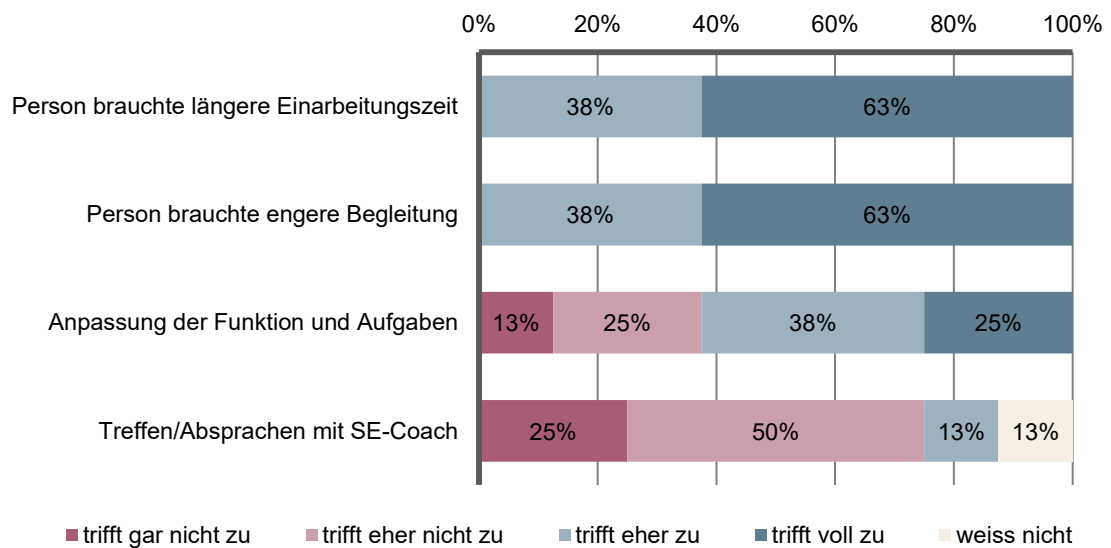
Anhang D: Auswertungen Online-Umfrage der Arbeitgebenden

Abbildung A-30: Veränderung in Bezug auf Kompetenzen und Fähigkeiten



Anmerkung: N=31, Quelle: Umfrage Ecoplan

Abbildung A-31: Gründe für grossen bis sehr grossen Zusatzaufwand bei der Integration ins Unternehmen



Anmerkung: N=8, Quelle: Umfrage Ecoplan

Abbildung A-32: Nützlichkeit der Unterstützung durch die SE-Coaches

Gar nicht nützlich	1	4%
Eher nicht nützlich	3	11%
Eher nützlich	13	46%
Sehr nützlich	11	39%
Total	28	100%

Quelle: Umfrage Ecoplan