

Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW
Hochschule für Soziale Arbeit HSA
Bachelor-Studium in Sozialer Arbeit
Olten

Wirksamkeit von Einzelgesprächen in der Beruflichen Integration

Einschätzung durch Fachpersonen und Entwicklungsvorschläge

Bachelor-Thesis vorgelegt von:
Sabrina Revelin
20-485-991

Eingereicht bei:
Prof. Dr. Daniel Oberholzer
Bern, im Juni 2024

Abstract

Die vorliegende Arbeit untersucht die Wirksamkeit von Einzelgesprächen im Rahmen der Arbeitsmarktlichen Massnahme Berufliche Integration (AMM BIN) anhand einer qualitativen Datenerhebung und eines Wirkungsmodells. Dabei interessiert, welche Wirkfaktoren einen positiven oder hemmenden Einfluss auf die Wirkabsicht in den Einzelgesprächen und dadurch einen veränderten Einfluss auf die Stellenfindung haben können. Dazu wird der Kontext der Lebenslage Arbeitslosigkeit und der öffentlichen Arbeitsvermittlung (öAV) erläutert. Die qualitative Datenerhebung ermöglicht tiefere Einblicke in die Perspektive der Fachkräfte und in die vielschichtigen Wirkfaktoren, wie Bewerbungskompetenzen und psychische Gesundheit, sowie deren Einflüsse. Die Ergebnisse betonen die Wichtigkeit eines ganzheitlichen, individuellen Ansatzes und die Notwendigkeit, das Gleichgewicht zwischen der Erfüllung von festgelegten Zielen und der Wahrung der persönlichen Bedürfnisse der Teilnehmenden. Der formulierte Änderungsvorschlag für das Einzelgespräch zielt auf mehr Flexibilität, mehr zeitliche Ressourcen und interdisziplinäre Zusammenarbeit ab, damit die Wirksamkeit der Einzelgespräche verbessert wird und die (Wieder-) Eingliederung in den Arbeitsmarkt gelingt.

Inhaltsverzeichnis

1	EINLEITUNG	1
1.1	HERLEITUNG DER FRAGESTELLUNG.....	1
1.2	DARSTELLUNG PERSÖNLICHE MOTIVATION.....	3
1.3	BEZUG ZUR SOZIALEN ARBEIT.....	4
1.4	AUFBAU DER ARBEIT UND METHODISCHES VORGEHEN.....	5
2	KONTEXTUALISIERUNG	6
2.1	LEBENS-LAGE ARBEITSLOSIGKEIT.....	6
2.2	ÖFFENTLICHE ARBEITSVERMITTLUNG.....	6
2.2.1	<i>Innerer Kreis: System öAV Schweiz</i>	7
2.2.2	<i>Äusserer Kreis der öffentlichen Arbeitsvermittlung</i>	10
2.2.3	<i>Einbettung des Einzelgesprächs in der AMM Berufliche Integration</i>	11
2.3	ASPEKTE EINZELGESPRÄCH.....	13
2.3.1	<i>Bedeutung unterschiedliche Aspekte Einzelgespräch AMM BIN</i>	13
2.3.2	<i>Bedeutung der einzelnen Schritte im Einzelgespräch</i>	14
3	UNTERSUCHUNGSANLAGE UND METHODISCHES VORGEHEN	16
3.1	ZIELE DER UNTERSUCHUNG.....	16
3.2	QUALITATIVE BEFRAGUNG.....	16
3.3	ARBEIT MIT DEM WIRKUNGSMODELL.....	17
3.3.1	<i>Wirkfaktoren bezüglich der Ziele und Wirkabsichten</i>	17
3.3.2	<i>Relevante förderliche bzw. hemmende Wirkfaktoren</i>	17
3.3.3	<i>Zusammenspiel unterschiedlicher Faktoren</i>	19
3.3.4	<i>Das Wirkungsmodell</i>	20
4	BEFRAGUNG	21
4.1	ERLÄUTERUNGEN ZUM METHODISCHEN VORGEHEN.....	21
4.2	FRAGEBOGEN.....	22
5	AUSWERTUNG	24
5.1	DATENAUFBEREITUNG.....	24
5.2	KODIEREN.....	25
5.2.1	<i>Offenes Kodieren</i>	25
5.2.2	<i>Selektives Kodieren</i>	30
5.3	INTEGRATION DER DATEN INS WIRKUNGSMODELL.....	35
5.3.1	<i>Anpassungen und Beständigkeit im Wirkungsmodell</i>	35
5.3.2	<i>Einfluss auf das Einzelgespräch und die Wirkabsicht</i>	36
5.3.3	<i>Einfluss aus dem Einzelgespräch und auf die Wirkabsicht</i>	36
5.3.4	<i>Verfeinertes Wirkungsmodell</i>	37
5.3.5	<i>Beantwortung Fragestellung</i>	38
6	REFLEXION UND SCHLUSSFOLGERUNGEN	40
6.1	VORSCHLAG FÜR VERÄNDERUNGEN IM EINZELGESPRÄCH.....	43
6.2	WEITERFÜHRENDE FRAGESTELLUNG.....	45
6.3	PERSÖNLICHES FAZIT UND ABSCHLIESSENDE GEDANKEN.....	46
7	LITERATURVERZEICHNIS	48
	ANHANG	50

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Geltungsbereich der öffentlichen Arbeitsvermittlung 2030.....	7
Abbildung 2: Beispiel Organigramm AVA 2023	9
Abbildung 3: Wirkungsmodell.....	20
Abbildung 4: Verfeinertes Wirkungsmodell	37

Abkürzungsverzeichnis

AMM	Arbeitsmarktliche Massnahme
ALK	Arbeitslosenkasse
ALV	Arbeitslosenversicherung
AVA	Amt für Arbeitslosenversicherung
AVG	Bundesgesetz über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih
AVIG	Arbeitslosenversicherungsgesetz
AVV	Arbeitsvermittlungsverordnung
BAG	Bundesamt für Gesundheit
BECO	Berner Wirtschaftsamt
BIN	Berufliche Integration
DA	Direktion für Arbeit
EAR	Ermittlung der arbeitsmarktlichen Ressourcen
IIZ	Interinstitutionelle Zusammenarbeit
LAM	Logistik Arbeitsmarktliche Massnahmen
öAV	Öffentliche Arbeitsvermittlung
PB	Personal Berater:in der Regionalen Arbeitsvermittlung
RAV	Regionale Arbeitsvermittlung
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft
SECO-TC	Ausgleichsstelle der Arbeitslosenversicherung

1 Einleitung

In diesem Kapitel wird die Fragestellung der vorliegenden Arbeit hergeleitet und die persönliche Motivation der Verfasserin erläutert. Die Relevanz für das Arbeitsfeld der Sozialen Arbeit wird aufgezeigt und anschliessend der Aufbau der Arbeit erklärt.

1.1 Herleitung der Fragestellung

In der vorliegenden Arbeit beschäftigt sich die Verfasserin mit der Arbeitsmarktlichen Massnahme (AMM) Berufliche Integration (BIN). In der AMM BIN sollen die Bewerbungskompetenzen von Kund:innen des Regionalen Arbeits- und Vermittlungszentrums (RAV) optimiert werden, wobei die Teilnehmenden von Fachkräften unterstützt und gecoacht werden (vgl. Arbeitsintegration Schweiz, Kanton Bern, 2023). Wenn Menschen arbeitslos werden, können sie sich beim RAV anmelden, damit sie mitunter finanzielle Unterstützung der Arbeitslosenkasse (ALK) erhalten (vgl. Seco, 2018). Damit die Kund:innen des RAV an der AMM BIN teilnehmen können, müssen sie unterschiedliche Voraussetzungen erfüllen, beispielsweise das Sprachniveau B1 in Deutsch beherrschen und sich mündlich sowie schriftlich gut verständigen können. Zudem sollen sie einen Beschäftigungsgrad von mindestens 20% wahrnehmen können und zwingend eine Zuweisung des Personalberaters der RAV (PB) erhalten haben. Der erste Kontakt in der AMM BIN beginnt mit einem Startgespräch, dessen Termin in Absprache mit dem RAV festgelegt wird. Nach Abschluss des Gespräches erhalten die Teilnehmenden der AMM BIN ein individuelles vierwöchiges Programm, welches die gemeinsam vereinbarten Ziele enthält. Während der AMM BIN können die Teilnehmenden ihre Bewerbungskompetenzen durch gezielte Lernsequenzen und Workshops optimieren. Der Fokus wird auf die Erstellung und/oder Überarbeitung ihrer Bewerbungsdossiers gelegt. In wöchentlichen Einzelgesprächen können die Teilnehmenden mit der zuständigen Fachkraft ihren Entwicklungsprozess und ihre Zielerreichung besprechen. Die Teilnahme an der AMM BIN verfolgt das Ziel, ein zeitgemässes und vollständiges Bewerbungsdossier verfassen zu können, welches auch ein Motivationsschreiben einschliesst. Zudem soll eine gezielte Bewerbungsstrategie pro Stellensuchbereich entwickelt werden. Weiter soll das Beziehungsnetz der Teilnehmenden aktiviert bzw. aufgebaut werden. Schliesslich wird in dem vierwöchigen Programm eine intensive Vorbereitung für künftige Vorstellungsgespräche eingeplant (vgl. Arbeitsintegration Schweiz, Kanton Bern,

2023). Diese Massnahmen unterstützen den übergeordneten Auftrag der öffentlichen Arbeitsvermittlung (öAV), dass die Teilnehmenden eine Anstellung finden. Oftmals sind die Teilnehmenden nur bedingt freiwillig in der AMM BIN, wenn beispielsweise ein Konflikt zwischen ihrer persönlichen Motivation und der Zuweisung der PB vorliegt. Verweigern die Teilnehmenden die Teilnahme bzw. die Mitwirkung an der AMM BIN, können Sanktionen von Seiten RAV ausgesprochen werden. Der Auftrag des Amtes für Arbeitslosenversicherung (AVA) ist eindeutig formuliert und auch die PB der RAV verfolgen klare Ziele. Die Richtlinien innerhalb der Massnahme sind starr und der Handlungsspielraum für die Fachkräfte eher gering. Wie bereits erläutert, soll während den vier Programmwochen mit den Teilnehmenden ein Bewerbungsossier erstellt oder aktualisiert werden. Zudem sollen sie für kommende Vorstellungsgespräche qualifiziert werden. Im Idealfall decken sich die vorgegebenen Ziele des Leistungsauftrags mit den persönlichen Zielen der teilnehmenden Person. In den meisten Fällen jedoch spielen für das übergeordnete Ziel (Stellenfindung) viele andere wichtige Faktoren eine Rolle. So beispielsweise persönliche Aspekte der Teilnehmenden, wie Mühe haben, am Morgen pünktlich zu erscheinen oder psychische Probleme aufgrund der Verarbeitung einer schwierigen Kündigung. Auch Aspekte des Arbeitsmarktes sind relevant, wie beispielsweise geringe Chancen auf eine Anstellung wegen der Wintersaison. Die meisten teilnehmenden Personen, mit welchen die Verfasserin in der AMM BIN zusammenarbeitete, standen nicht nur vor der Herausforderung eine neue Anstellung zu finden, sondern auch vor diversen anderen Hürden. Die neue Lebenslage bringt meist einige Veränderungen im Finanziellen, aber auch im Sozialen mit sich. Frust, Angst und Verzweiflung machen sich bemerkbar, aufgrund ihrer Erfahrungen im Arbeitsmarkt oder mit der RAV. Dies ist eine herausfordernde Ausgangslage für die teilnehmenden Personen, aber auch für die Fachpersonen der AMM BIN. Jede teilnehmende Person benötigt individuelle Unterstützung, welche im Gefäss des Einzelgespräches erfolgen soll. Der Fokus liegt in diesen Gesprächen vor allem auf dem Beziehungsaufbau, dem Eruiieren möglicher Ressourcen und der Erarbeitung der Outputs und Bewerbungskompetenzen. Die Verfasserin stellt in Frage, ob es ausreicht, sich lediglich mit den vorgegebenen Themen auseinanderzusetzen, um das Ziel der nachhaltigen Eingliederung der Teilnehmenden in den Arbeitsmarkt zu erreichen. Zum Zeitpunkt der Verfassung hatten von den zehn letzten Teilnehmenden, welche die Verfasserin begleitete, nur zwei Personen während ihrer Teilnahme an der AMM BIN eine Anstellung gefunden. Bei beiden handelte es sich zudem lediglich um eine temporäre Anstel-

lung. Dies führt dazu, dass die Verfasserin das aktuelle Vorgehen im Einzelgespräch hinterfragt. Sie betrachtet kritisch, ob weitere Massnahmen oder Ansätze erforderlich sind, um das Ziel nachhaltig zu verfolgen, eine langfristige Anstellung zu finden. Die Lernsequenzen und Workshops klammert sie dabei aus, da in Gruppensettings die aufgeführten individuellen Faktoren oftmals keinen Platz finden. Mit diesem Hintergrund stellt sich die Verfasserin folgende Frage:

«Inwiefern wird das Gefäss «Einzelgespräch» in der Arbeitsmarktlichen Massnahme Berufliche Integration von Fachkräften bezüglich des übergeordneten Auftrages, Teilnehmende nachhaltig in den Arbeitsmarkt einzugliedern, als wirksam empfunden?»

1.2 Darstellung persönliche Motivation

Die Verfasserin hat im Rahmen ihres Studiums (Bachelor Soziale Arbeit) ihr Praxismodul 1 in einer AMM BIN absolviert und anschliessend eine Festanstellung in der Massnahme angetreten. Die tägliche Arbeit mit den teilnehmenden Personen hat sie dazu angeregt, die Wirksamkeit des Einzelgesprächs bezüglich nachhaltiger Stellenfindung zu hinterfragen, besonders wenn Teilnehmende der AMM BIN in den Einzelgesprächen Widerstände und starke emotionale Reaktionen gezeigt haben. Somit ist der Fokus temporär nicht auf den eigentlichen Auftrag gelegt, bildet jedoch eine Grundlage dafür, diesen zu erfüllen. Ihre Erfahrungen zeigen, dass während den vier Einzelgesprächen à 45 Minuten je Woche nicht alle relevanten Wirkfaktoren, mit der Wirkabsicht eine Stelle zu finden, besprochen werden können. Sie erachtet es jedoch als unabdingbar für eine erfolgreiche Stellenfindung, den möglichen stärksten Wirkfaktor gemeinsam mit den Teilnehmenden herauszufinden. Beispielsweise soll die Lebenslage der teilnehmenden Person ganzheitlich betrachtet und das aktuelle Angebot und die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt in den Prozess miteinbezogen werden. Das Miteinbeziehen von Wirkfaktoren ins Einzelgespräch kann aus Sicht der Verfasserin ermöglichen, gezielter und individueller auf die Bedürfnisse und Herausforderungen der Teilnehmenden einzugehen. Die Einzelgespräche könnten effektiver gestaltet werden, wenn sie auf die spezifischen Umstände bzw. Ressourcen der teilnehmenden Person zugeschnitten sind. Auch kann der Einbezug der Wirkfaktoren dazu beitragen, dass die Teilnehmenden partizipieren. Dadurch kann das Vertrauen gestärkt und die

Zusammenarbeit zwischen Fachkraft und teilnehmender Person erleichtert bzw. verbessert werden. Deshalb hinterfragt die Verfasserin die aktuelle Wirksamkeit der Einzelgespräche ohne den ausreichenden Einbezug der relevanten Wirkfaktoren. Es ist der Verfasserin ein Anliegen zu eruieren, wie wirkungsvoll das Einzelgespräch aus Sicht der Fachpersonen bezüglich der Aufträge wahrgenommen wird. Diese verfügen über Fachkenntnisse, Erfahrungen und Fachwissen in der AMM BIN, welche für ein tieferes Verständnis der Inhalte der Einzelgespräche wichtig sein können. Ausserdem können die Fachpersonen eine mehrheitlich objektive Perspektive einnehmen und sind möglicherweise weniger persönlich durch die emotionale Lebenslage der Teilnehmenden geprägt. Sie kennen einerseits die Aufträge der RAV bzw. AVA und andererseits die Interessen ihrer teilnehmenden Personen. Dies motiviert die Verfasserin zu ergründen, inwiefern die Einzelgespräche aus Sicht der Fachpersonen der AMM BIN als wirksam empfunden werden. Mit den Ergebnissen sollen mögliche Lösungen oder Interventionen vorgeschlagen oder eine positive Wirksamkeit dargelegt werden können. Ziel ist, dass die teilnehmenden Personen bestmöglich in ihrem Prozess unterstützt werden und die Fachpersonen den Auftrag nachhaltig und effektiv erfüllen können.

1.3 Bezug zur Sozialen Arbeit

AvenirSocial erläutert im Berufskodex der Sozialen Arbeit die Grundsätze, Grundwerte und Handlungsprinzipien der Professionellen der Sozialen Arbeit. Jeder Mensch habe das Recht auf die Erfüllung der grundlegenden Bedürfnisse sowie auch auf die Einbindung und Integration in soziale Gemeinschaften. Wesentliche Voraussetzungen für ein erfülltes und gerechtes Menschsein sind soziale Strukturen, rechtmässige Kooperation und die gegenseitige Anerkennung. Es liegt also im Auftrag der Sozialen Arbeit, das Menschenrecht auf Arbeit zu fördern und langfristiger Arbeitslosigkeit und deren Konsequenzen entgegenzuwirken. Auch ist es der Auftrag der Sozialen Arbeit Lösungen für soziale Probleme zu entwickeln und diese Lösungen zu vermitteln, damit die Menschen von der Sozialen Arbeit unabhängig werden (vgl. AvenirSocial, 2010, S. 9ff.). Die AMM BIN zielt mit ihrem Auftrag darauf ab, die Menschen, welche aktuell Arbeitslosengeld beziehen, in den Arbeitsmarkt einzugliedern und somit deren Selbständigkeit wiederherzustellen sowie sie von sozialen Hilfsorganisationen unabhängig zu machen. Die sozialen Unterstützungsleistungen am Arbeitsmarkt spielen eine zentrale Rolle bei der Unterstützung von Arbeitssuchenden bei ihrer Eingliederung in den Arbeitsmarkt. Truschkat und Peters betonen in Grasshoff et al. (2018, S. 187), dass diese Unterstützungsdienste in einem Rahmen

von staatlichen Vorgaben, ökonomischen Zwängen und Gemeinwohlorientierung agieren. Dieser enge Rahmen beeinflusst die Art und Weise einer erfolgreichen Stellenfindung und auch die Unterstützungsmassnahmen, welche den arbeitssuchenden Menschen zur Verfügung stehen. Daher scheint es relevant, die Wirksamkeit des Einzelgesprächs in der AMM BIN zu untersuchen, weil diese dazu beitragen können, die Teilnehmenden bei ihrer Stellenfindung zu unterstützen und ihre nachhaltige Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu fördern. Die individuelle Unterstützung kann ermöglichen, dass allenfalls Anpassungen vorgenommen werden können, um den Bedürfnissen der Teilnehmenden besser gerecht zu werden.

1.4 Aufbau der Arbeit und methodisches Vorgehen

In der vorliegenden Arbeit wird die Wirksamkeit des Einzelgesprächs in der AMM BIN untersucht, welches die Wirkabsicht hat, dass die Teilnehmenden eine Anstellung finden. Um die Untersuchung der Wirksamkeit eingrenzen zu können, werden im Kapitel zwei der Kontext zur Lebenslage Arbeitslosigkeit definiert und die AMM BIN in den Kontext der öffentlichen Arbeitsvermittlung (öAV) gesetzt, sowie das Einzelgespräch erläutert und in der AMM BIN eingebettet. Im Kapitel drei werden die Ziele der Untersuchung festgelegt und die Verfasserin entscheidet sich für das methodische Vorgehen der qualitativen Befragung. Die Basis für die Fragen des Interviews bildet ein Wirkungsmodell. Dieses besteht grundlegend aus dem folgenden Ablauf: Die Teilnehmenden besuchen das Programm der AMM BIN, darin folglich die Einzelgespräche, aus welchen wiederum die Outputs resultieren sollen. Der letzte Teil des Ablaufs, das Outcome, ist die Wirkabsicht, dass die Teilnehmenden eine Stelle finden sollen. Im Wirkungsmodell werden ergänzend die Wirkfaktoren abgebildet und verbunden, welche das Einzelgespräch oder die Wirkabsicht positiv oder hemmend beeinflussen. Im Kapitel vier widmet sich die Verfasserin den Chancen und Stolpersteinen der schriftlichen Befragung und erstellt einen Fragebogen für die Fachkräfte der AMM BIN. Die Auswertung dieser Fragebogen erfolgt im Kapitel fünf. Die Antworten werden anhand der Grounded Theory nach Strübing (2013, S. 118) offen und selektiv kodiert, damit die wichtigsten Aspekte anschliessend in das Wirkungsmodell integriert werden können. Als Abschluss dieses Kapitels wird die Fragestellung der vorliegenden Arbeit beantwortet. Im Kapitel sechs reflektiert die Verfasserin die Arbeit und formuliert anschliessend einen Optimierungsvorschlag für das Einzelgespräch. Daraus resultierend werden weiterführende Fragestellungen, für potenzielle weitere Forschungsfragen formuliert und ein persönliches Fazit mit abschliessenden Gedanken verfasst.

2 Kontextualisierung

Dieses Kapitel widmet sich der Kontextualisierung. Die Hintergründe und der Rahmen für die Untersuchung der Wirksamkeit von Einzelgesprächen in der AMM BIN sollen anhand des Kontextes ersichtlich werden.

2.1 Lebenslage Arbeitslosigkeit

Die Verfasserin definiert die Lebenslage, in welcher sich die Teilnehmenden der AMM BIN aktuell befinden, als die Lebenslage «Arbeitslosigkeit». Gemäss Engels wird die «Lebenslage» als Gesamtheit der äusseren Umstände beschrieben, welche das Leben von Einzelpersonen oder Gruppen beeinflussen. Dies umfasst sowohl den Rahmen von Möglichkeiten innerhalb dessen sich eine Person entwickeln kann als auch die Fähigkeit, die gegebenen Umstände in einem gewissen Masse beeinflussen zu können. Die Lebenslage reflektiert die soziale Einbindung einer Person, insbesondere in Bezug auf ihre sozioökonomische, soziokulturelle und soziobiologische Lebensgrundlage. Bei der Erforschung der Lebenswelt werden verschiedene Lebensbereiche einbezogen, um breit gefächerte Erkenntnisse zu erzielen (vgl. Dr. Dietrich Engels, 2008). Die soziale Einbindung der von Arbeitslosigkeit betroffenen Person zeigt sich, wie Engels beschreibt, «mehrdimensional». Es scheint also im Prozess wichtig zu beachten, dass beispielsweise die Wohnsituation, das Selbstwertgefühl und die soziale Teilhabe durch den Verlust eines Arbeitsplatzes beeinflusst werden. Auch Stress, die Belastung des Familiensystems, wirtschaftliche Unsicherheit, das Bildungsniveau der betroffenen Person, die Arbeitsmarktbedingungen und die kulturellen Erwartungen der Gesellschaft müssen miteinbezogen werden, damit die Lebenslage der Betroffenen ganzheitlich erfasst werden kann.

2.2 Öffentliche Arbeitsvermittlung

Das Umfeld der öffentlichen Arbeitsvermittlung (öAV) hat sich in den letzten 25 Jahren stark verändert. Stellensuchende und Arbeitgebende haben nicht mehr dieselben Bedürfnisse und Erwartungen wie früher. Die öffentliche Arbeitsvermittlung ist unmittelbar durch die demografische Entwicklung, verändertes Migrationsverhalten und digitale Trends betroffen. Organisatorisch besteht die öAV der Schweiz aus nationalen und kantonalen Arbeitsmarktbehörden (vgl. Aufsichtskommission für den Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung, 2023). Die öAV

soll zur Schaffung und Erhaltung eines ausgeglichenen Arbeitsmarktes sowie zum Arbeitnehmerschutz beitragen. Die Aufgaben der öAV sind gemäss Art. 24 des Bundesgesetzes über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (AVG) die Beratung, die Erfassung sowie die Vermittlung von Menschen auf Stellensuche und von Arbeitgebenden. Dabei sollen die persönlichen Eigenschaften, beruflichen Fähigkeiten und Wünsche von Stellensuchenden berücksichtigt werden. Die Eidgenössische Arbeitsmarktbehörde ist für die öAV verantwortlich. Die Kantone und die RAV werden beauftragt die öAV durchzuführen (vgl. Direktion für Arbeit, 2020).

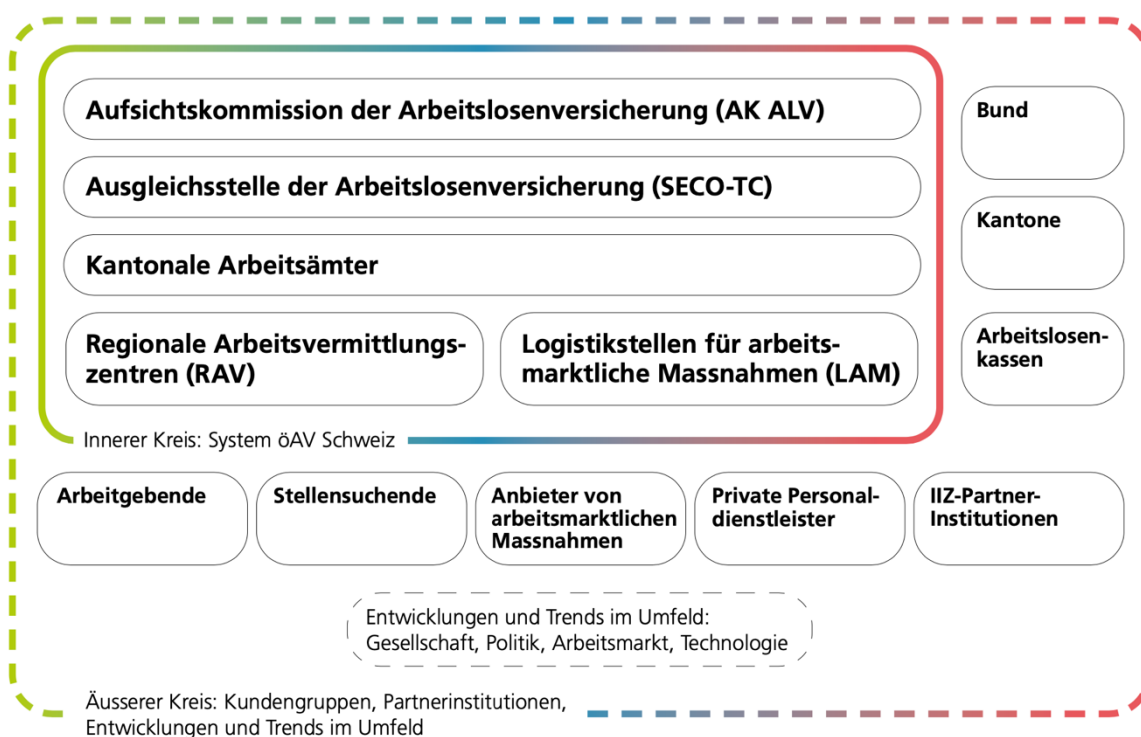


Abbildung 1: Geltungsbereich der öffentlichen Arbeitsvermittlung 2030 (vgl. Aufsichtskommission für den Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung, 2023, S. 3)

2.2.1 Innerer Kreis: System öAV Schweiz

Die ausführenden Bestimmungen sind in der Arbeitsvermittlungsverordnung (AVV) geregelt. Gemäss Art. 31 AVG; Art. 54 und 62 AVV ist das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) die eidgenössische Arbeitsmarktbehörde (vgl. Direktion für Arbeit, 2020). Auf Bundesebene ist die Direktion für Arbeit (DA), eingebettet im SECO, zuständig für die Entwicklung und Regelung der Arbeitsmarktpolitik. Gute Rahmenbedingungen, Unterstützung bei Arbeitslosigkeit, Gesetze und Leitlinien werden von der DA zur Aufsicht festgelegt. Die DA kooperiert eng mit den

Sozialpartner:innen und den Kantonen. Das gemeinsame Ziel aller Involvierten besteht darin, erwerbsfähigen Personen eine Erwerbstätigkeit zu ermöglichen. Diese zu erreichende Erwerbstätigkeit soll deren Gesundheit nicht schaden und soll ihnen mit dem Einkommen ein würdevolles Leben ermöglichen (vgl. Seco, 2021b). Ein Unterbereich der DA ist die Ausgleichstelle der Arbeitslosenversicherung (SECO-TC). Diese ist für die Aufsicht und die Steuerung der öffentlichen Arbeitsvermittlung (öAV) verantwortlich und wird von der Aufsichtskommission der Arbeitslosenversicherung beaufsichtigt (vgl. Aufsichtskommission für den Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung, 2023, Kapitel A4; Seco, 2023c). Das SECO definiert arbeitsmarktliche Massnahmen (AMM) als Leistungen der Arbeitslosenversicherung (ALV), welche das Ziel verfolgen, existierender Arbeitslosigkeit entgegenzuwirken und drohende zu verhindern. Die AMM zielen darauf ab, die Versicherten rasch und langfristig wieder einzugliedern sowie deren Vermittlungsfähigkeit zu stärken. Weiter sollen die beruflichen Qualifikationen gemäss dem aktuellen Arbeitsmarkt gestärkt, berufliche Erfahrungen gesammelt sowie das Risiko von Langzeitarbeitslosigkeit reduziert werden (vgl. Seco, 2023b). Gemäss Art. 32 und 40 AVG sind die Kantone für den Vollzug der öAV zuständig und betreiben je ein kantonales Arbeitsamt. Sie richten die RAV ein und können Dienstleistungen der öAV, im Rahmen der ALV, an die Stellen der ALV und an die RAV übertragen (vgl. Aufsichtskommission für den Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung, 2023, Kapitel 7–8). Dies zeigt auf, dass das SECO den Vollzug des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVIG) an die Kantone delegiert, ihnen aber keine Vorgaben bezüglich der Art und Weise gibt, wie sie diese umsetzen sollen. AMM werden z.B. im Kanton Bern durch das Amt für Arbeitslosenversicherung (AVA) (bis Mai 2019 Berner Wirtschaftsamt: BECO) über ein Submissionsverfahren öffentlich ausgeschrieben und an Anbietende vergeben. Es wird jeweils eine Rahmenfrist von drei Jahren bei der Vergabe der AMM vereinbart (vgl. Arbeitsintegration Schweiz, Kanton Bern, 2023). Der Kanton ist zuständig, die notwendige Anzahl an Plätzen für die versicherten Personen bereitzustellen und zu gestalten. Die zuständige Stelle ist für die bedarfsgerechte Bereitstellung einer AMM verantwortlich. Dabei orientiert sie sich an den geltenden gesetzlichen Bestimmungen des AVIG, an den arbeitsmarktlichen Indikatoren, sowie bereits erwähnt an den Bedürfnissen der versicherten Personen. Arbeitsmarktliche Indikatoren sind beispielsweise Motivation der versicherten Person, deren Alter, deren Gesundheit, deren Kompetenzen oder die Angemessenheit der Massnahmen. Die Massnahmen für die versicherten Personen

unterscheiden sich in drei unterschiedliche Arten. Es gibt Bildungsmassnahmen, Beschäftigungsmassnahmen und spezielle, massgeschneiderte Massnahmen (vgl. Direktion für Arbeit, 2023b). Das AVA unterstützt auf kantonaler Ebene seine Klient:innen aktiv bei der Stellensuche mit finanziellen Leistungen der Arbeitslosenkasse (ALK). So soll der finanzielle Schaden der arbeitslosen Personen ausgeglichen oder vermindert werden. Gemäss dem Organigramm des AVA sind im Kanton Bern die Fachbereiche RAV und Logistik Arbeitsmarktliche Massnahmen (LAM) in der Abteilung Arbeitsvermittlung des AVA angesiedelt (vgl. Seco, 2023a).

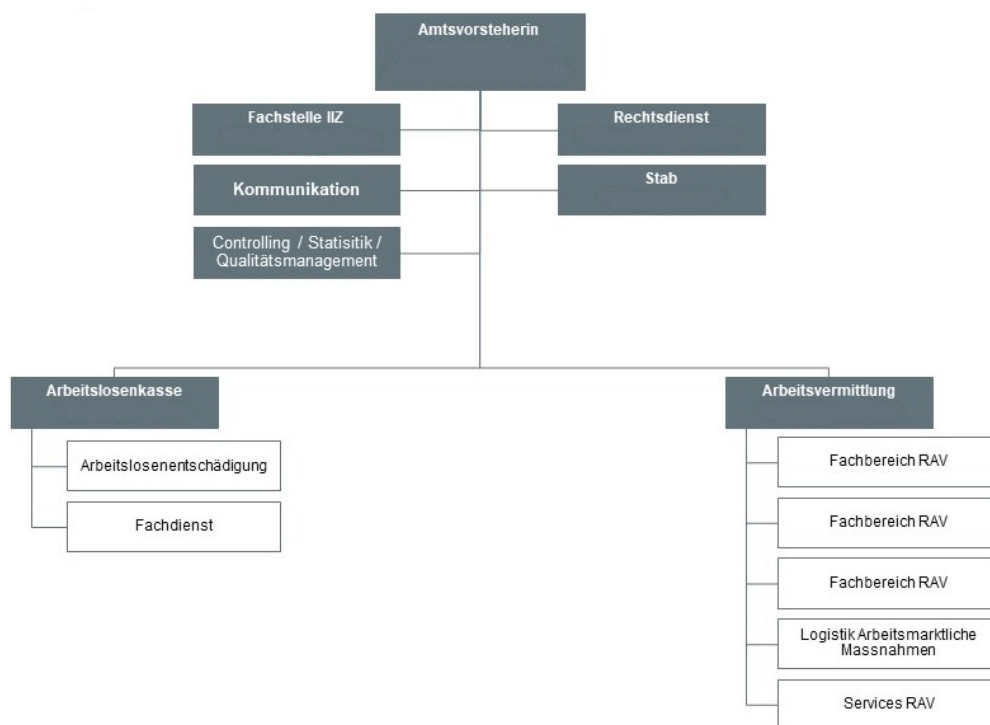


Abbildung 2: Beispiel Organigramm AVA 2023 (vgl. Seco, 2023a)

Die RAV kümmern sich um die Bereiche Arbeitsmarkt, Stellenvermittlung und Arbeitslosigkeit und die ALV unterstützt die Arbeitsmarktfähigkeit und Vermittelbarkeit von erwerbslosen Menschen durch Finanzierungsbeiträge (vgl. Seco, 2018). Die Arbeitslosenkassen zahlen den Erwerbssersatz in Form von Taggeldern aus. Diese betragen je nach Unterhaltspflicht und Höhe des versicherten Verdienstes 70% oder 80% des letzten Lohnes. Pro Woche werden maximal fünf Taggelder ausbezahlt (vgl. SECO, 2023). Die ALK ermittelt im Auftrag des SECO das Anrecht und die Höhe der Taggelder sowie die Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld. Weiter zahlt sie die Taggelder an die anspruchsberechtigten Personen aus (vgl. Syndicom, 2023).

2.2.2 Äusserer Kreis der öffentlichen Arbeitsvermittlung

Arbeitgebende und Stellensuchende sind die beiden wichtigsten Kundengruppen der öAV. Weitere sind die Anbieter von Arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM), Partner:innen der interinstitutionellen Zusammenarbeit (IIZ), sowie private Personaldienstleistende und andere Bundes- oder Kantonsbehörden (vgl. Aufsichtscommission für den Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung, 2023, S. 3). In der vorliegenden Arbeit wird nur am Rande auf die Arbeitgebenden eingegangen, hingegen vertieft auf die Stellensuchenden und die Anbieter von AMM.

Arbeitgebende

Arbeitgebende sind meist juristische Personen, die arbeitnehmende Personen beschäftigen, welche mittels Arbeitsverträge gebunden sind. Die Arbeitgebenden sind verpflichtet, alle neuen Arbeitnehmenden bei der Arbeitslosenversicherung (ALV) anzumelden, damit die Beiträge abgerechnet werden (vgl. Ausgleichskasse des Kantons Bern, 2023; K.M.U., 2020).

Stellensuchende

Personen, welche ein Anrecht auf Arbeitslosenentschädigung der Arbeitslosenkasse (ALK) haben, sind ganz oder teilweise arbeitslos und müssen sich bei der Regionalen Arbeitsvermittlung (RAV) angemeldet haben. Anspruchsberechtigte Personen müssen in der Schweiz wohnhaft sein oder über eine gültige Niederlassungs- bzw. Aufenthaltsbewilligung verfügen sowie im Erwerbsalter sein. Ebenfalls müssen Anspruchsberechtigte in den letzten zwei Jahren eine Beitragszeit der ALV von mindestens 12 Monaten nachweisen. Ein weiterer Faktor ist die Vermittlungsfähigkeit der Personen, was bedeutet, dass sie in der Lage und berechtigt sein müssen, «eine zumutbare Arbeit anzunehmen und an Eingliederungsmassnahmen teilzunehmen» (Direktion für Arbeit, 2023a, Kapitel B81, B135, B137, B143, B215). Für alle erwerbstätigen Personen in der Schweiz ist es obligatorisch, mit einer ALV gegen Arbeitslosigkeit versichert zu sein (vgl. Stadt Bern, 2023). Personen, die eine Stelle suchen und Anspruch auf Leistungen der öAV haben, werden als «Stellensuchende» definiert, unabhängig von eventuellen anderen Leistungsansprüchen. Als «versicherte Person» hingegen werden nur Personen definiert, welche Anspruch auf Leistungen der öAV und der ALV haben (vgl. Direktion für Arbeit, 2020, Kapitel 2–3). In der Konsequenz sind Personen ausgeschlossen, die nicht den Anspruchskriterien entsprechen. Nachdem sich die anspruchsberechtigten Personen beim RAV angemeldet haben, sind sie verpflichtet, an den Beratungs- und Kontrollgesprächen teilzunehmen und alles Zumutbare zu unternehmen um ihre Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen (vgl. Direktion

für Arbeit, 2023a, Kapitel 215–216). Das RAV berät seine Kund:innen über Beschäftigungs- und Bildungsmassnahmen (vgl. Seco, 2021a). Dies kann unter anderem eine Teilnahme an einer AMM sein. Damit diese den Bedürfnissen der versicherten Personen gerecht werden, gibt es unterschiedliche AMM (vgl. Seco, 2023b). Mit den Massnahmen sollen die Fachkenntnisse der versicherten Personen erweitert, neue Techniken und Methoden erlernt und ein berufliches Netzwerk auf- oder ausgebaut werden. Ob eine AMM für die jeweilige versicherte Person zweckmässig ist, entscheidet das RAV bzw. der/die PB (vgl. arbeit.swiss, 2021).

Anbieter AMM

Gemäss der Arbeitsintegration Schweiz, gibt es im Kanton Bern aktuell 16 Organisationen welche in der Arbeitsintegration tätig sind und von der Arbeitslosenversicherung finanziert werden (vgl. Arbeitsintegration Schweiz, 2024). Voraussetzung, dass Anbietende von AMM eine versicherte Person aufnehmen können, ist eine Zuweisung von einer PB (vgl. Arbeitsintegration Schweiz, Kanton Bern, 2023). Beispielsweise gibt es die AMM Transfer für Menschen, die maximal sechs Monate vor ihrer Aussteuerung stehen. Die AMM Transfer besteht zu 60% aus praktischem Arbeiten und 40% aus einer Bewerbungswerkstatt (vgl. arbeit.swiss, 2020). Weiter gibt es auch die AMM Ermittlung arbeitsmarktliche Ressourcen (EAR), welche das Ziel verfolgt, die berufsrelevanten Fähigkeiten der Stellensuchenden zu ermitteln und mögliche Stellensuchbereiche zu definieren (vgl. arbeit.swiss, 2022).

2.2.3 Einbettung des Einzelgesprächs in der AMM Berufliche Integration

In der AMM Berufliche Integration (BIN) arbeiten die Teilnehmenden vorwiegend in einem Gruppensetting an Bewerbungsthemen und an ihren Unterlagen sowie Bewerbungskompetenzen. Das Einzelgespräch ist deswegen ein wesentliches Instrument, um die individuellen Bedürfnisse, Fähigkeiten und Ziele der teilnehmenden Personen zu erfassen und sie auf ihrem Weg im Bewerbungsprozess zu unterstützen. In der ganzen Programmdauer gibt es vier Einzelgespräche. Diese finden wöchentlich statt und werden auch Coachings genannt.

Das erste Einzelgespräch, auch als **Start- und Erstgespräch** bezeichnet, findet während des ersten Programmtages der Teilnehmenden in der AMM BIN statt. Als Einstieg ins Gespräch stellen sich die Fachkraft und die teilnehmende Person gegenseitig kurz vor. Als nächstes werden die Zusammenarbeit zwischen den Fachkräften und den Personalberatenden (PB) des Regionalen Vermittlungszentrum (RAV) erklärt und administrative Informationen für die Rück-

meldung des Einzelgespräches ans RAV erfragt, wie beispielsweise der Bedarf an niederschwelligen Computerkursen. Weiter erfolgt dann eine kurze Situationserfassung der Teilnehmenden, genannt «Blick zurück». Die Themen während des Gespräches beinhalten; wo die teilnehmende Person als letztes gearbeitet hat, welche bisherigen Arbeitserfahrungen sie mitbringt, wie lange sie bereits auf Arbeitssuche ist, wie sie aktuell im Bewerbungsprozess dasteht, welche Ausbildungen sie mitbringt, was der Kündigungsgrund war, usw. Ein «Blick vorwärts» soll das Suchfeld, die bisherige Bewerbungsstrategie, Ziele, Wünsche und Ängste der Teilnehmenden aufzeigen. Auch die aktuelle Situation der Teilnehmenden und ihr Befinden werden erfragt. Durch diese Ergebnisse des Gespräches und das Sichten der aktuellen Bewerbungsunterlagen soll der Bedarf der Teilnehmenden analysiert werden. Hierbei spielen die von den PB vorgegebenen Zielsetzungen eine Rolle, welche mit dem analysierten Bedarf der teilnehmenden Personen abgeglichen werden. Aus diesen Aspekten werden gemeinsam die konkreten Ziele für die vier Wochen der AMM BIN, im Zusammenhang mit dem Bewerbungsprozess, festgelegt. Die Teilnehmenden werden darüber informiert, dass die im Programm überarbeiteten Bewerbungsunterlagen (Lebenslauf, Motivationsschreiben, Arbeitszeugnisse, Skillsprofil, Kompetenzprofil) und der durch die Fachkraft verfasste Schlussbericht am Ende des Programms an die PBs verschickt werden. Diese Unterlagen werden «Outputs» genannt und Ziel für die Teilnehmenden ist, am Ende des Programms alle Outputs erarbeitet bzw. überarbeitet zu haben. Die Fachkräfte melden die im Erstgespräch generierten Informationen an die PBs zurück und halten die Informationen in der betriebsinternen Datenbank zur Dokumentation fest (vgl. Anhang 1: Leitfaden Erstgespräch).

In den **Einzelgesprächen der 2. und 3. Programmwoche** wird zu Beginn jeweils der Unterstützungsbedarf der Teilnehmenden analysiert, da sich dieser im Laufe des Prozesses verändern kann. Dies ermöglicht den Fachkräften, die aktuellen, individuellen Ressourcen und Herausforderungen der Teilnehmenden zu erfassen. Das Gefäss des Einzelgespräches bietet den Teilnehmenden eine Möglichkeit, individuelle Unterstützung zu erhalten, welche auf ihren analysierten Bedarf zugeschnitten ist. Der Fokus der Einzelgespräche liegt in der Erarbeitung bzw. Überarbeitung der gemeinsam definierten Ziele/Outputs. Im Rahmen des Einzelgespräches kann eine Vertrauensbasis zwischen der Fachkraft und der teilnehmenden Person aufgebaut werden. Diese ist zentral, um offene Gespräche zu führen, persönliche Herausforderungen anzusprechen und eine gelingende Zusammenarbeit zu gewährleisten. Die Regelmässigkeit der wöchentlichen Einzelgespräche erlaubt den Fortschritt der Teilnehmenden zu überwachen und

die Wirksamkeit der Ziele und der Unterstützung periodisch zu evaluieren. Daraus können sich allenfalls Anpassungen in der Unterstützung ergeben. Im letzten Einzelgespräch, dem **Schlussgespräch**, werden zum Abschluss der AMM BIN die Erreichung der Ziele, die Fortschritte, die Zusammenarbeit sowie die erarbeiteten Unterlagen evaluiert. Im Schlussgespräch soll ein Rückblick darüber stattfinden, wie die teilnehmende Person das Programm erlebt hat und welche ihre Highlights bzw. Lowlights waren. Gemeinsam reflektieren die teilnehmende Person und die Fachkraft die erreichten Fortschritte und Ziele der letzten vier Wochen. Dies umfasst die Entwicklung der Bewerbungskompetenzen, die Formulierung von Motivationsschreiben und andere Aktivitäten im Rahmen der AMM BIN. Die Qualität der Zusammenarbeit zwischen Fachkraft und teilnehmenden Person wird von beiden Parteien bewertet. Es soll ein Fazit der letzten vier Wochen gezogen werden, wobei der Fokus auf den erarbeiteten Outputs, der Zusammenarbeit zwischen der teilnehmenden Person und der Fachkraft und allgemeinem Feedback liegt. Feedback zu den Themen Kommunikation, Unterstützung sowie Bereitschaft der teilnehmenden Person werden ausgetauscht. Auch eine allgemeine Rückmeldung der teilnehmenden Person zum Programm der AMM BIN wird in Form eines Fragebogens eingeholt, welcher mögliche Verbesserungsvorschläge, Herausforderungen oder positive Aspekte beinhaltet. Basierend auf diesem Rückblick wird besprochen, inwiefern die gesteckten Ziele erreicht wurden und welche potenziellen nächsten Schritte geplant sind oder geplant werden sollen. Das letzte Einzelgespräch dient auch dazu, offene Fragen zu klären und einen positiven Abschluss der vier Wochen zu gewährleisten (vgl. Anhang 2: Leitfaden Schlussgespräch). Die Einzelgespräche sind ein zentraler Bestandteil des Programms und können wesentlich dazu beitragen, dass die Teilnehmenden die Unterstützung erhalten, die sie benötigen.

2.3 Aspekte Einzelgespräch

2.3.1 Bedeutung unterschiedliche Aspekte Einzelgespräch AMM BIN

Individuelle Bedarfsanalyse

- Fachkräfte der AMM BIN können durch eine umfassende Analyse der individuellen Bedürfnisse und Herausforderungen gezielt auf die Situation der teilnehmenden Person eingehen.
- Dies ermöglicht es, individuelle Unterstützung zu entwickeln, welche den Teilnehmenden helfen, ihre Bewerbungsstrategie und ihre Kompetenzen zu stärken.

Zielsetzung

- Teilnehmende können ihre Eingliederung, durch das Festlegen von konkreten Zielen im Rahmen des Einzelgesprächs, aktiv mitgestalten.
- Die Ziele werden nach SMART (spezifisch, messbar, ausführbar, realistisch, terminiert) formuliert (vgl. «SMART (Projektmanagement)», 2024).

Psychosoziale Unterstützung

- Das Einzelgespräch bietet den Teilnehmenden einen sicheren Raum, in welchem sie ihre psychischen Belastungen ansprechen können und Unterstützung erhalten.
- Durch empathische und einfühlsame Gesprächsführung können Fachkräfte der AMM BIN die psychische Gesundheit der Teilnehmenden stärken und ihre Motivation aufrechterhalten. Dies kann für eine Stellenfindung entscheidend sein.

Ressourcenaktivierung

- Während des Einzelgesprächs können die Fachkräfte die individuellen Ressourcen und Stärken der Teilnehmenden identifizieren und aktivieren, mit dem Ziel ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.
- Durch gezielte Fragen und Gespräche können die Fachkräfte die Selbstwirksamkeit der Teilnehmenden verbessern und ihnen helfen, ihr Selbstvertrauen und ihre Fähigkeiten zu stärken.

2.3.2 Bedeutung der einzelnen Schritte im Einzelgespräch

Individuelle Bedarfsanalyse

Der spezifische Unterstützungsbedarf wird identifiziert, damit die Fachkräfte den Teilnehmenden mit individuelle Unterstützungsmassnahmen helfen können, ihre Herausforderungen zu meistern und sich nachhaltig in den Arbeitsmarkt einzugliedern.

Zielsetzung

Die Fachkräfte legen mit den Teilnehmenden Ziele fest, damit diese motiviert bleiben und sich bemühen ihre gesteckten Ziele zu erreichen.

Psychosoziale Unterstützung

Die Motivation und das Wohlbefinden der Teilnehmenden sollen durch die psychosoziale Unterstützung gestärkt werden.

Ressourcenaktivierung

Damit die Teilnehmenden ihre Ressourcen optimal einsetzen können, müssen sie diese kennen und aktivieren, um ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.

3 Untersuchungsanlage und methodisches Vorgehen

Die Verfasserin wählt die Untersuchungsmethode der qualitativen Datenerhebung. Sie erstellt ein erstes Wirkungsmodell auf der Grundlage ihrer persönlichen Erfahrungen in der Arbeitsmarktlichen Massnahme Berufliche Integration (AMM BIN). Das Wirkungsmodell wird anhand von vordefinierten Wirkfaktoren und den zentralen Aspekten des Einzelgespräches formuliert, mit der Wirkabsicht, dass die Teilnehmenden eine Anstellung finden. Daraus werden mögliche relevante Themenbereiche für die Befragung abgeleitet. Diese bilden nebst offenen Fragestellungen auch die inhaltliche Struktur für die qualitative Befragung der Fachkräfte. Die Antworten werden zur Schärfung oder falls nötig zur Überarbeitung des Wirkungsmodells genutzt. Aus diesen Erkenntnissen soll der Entwicklungsbedarf oder die -möglichkeiten für das Einzelgespräch der AMM BIN abgeleitet werden.

3.1 Ziele der Untersuchung

Das Ziel dieser Untersuchung besteht darin zu ermitteln, inwiefern die Einzelgespräche in der AMM BIN, aus der Perspektive der Fachkräfte, eine positive bzw. hemmende Wirkung auf die Stellenfindung der Teilnehmenden hat. Sie soll praxisrelevante Informationen eruieren. Diese sollen anschliessend dabei helfen, die Inhalte oder Herangehensweisen des Einzelgespräches zu optimieren, um die Teilnehmenden möglichst effizient und nachhaltig bei der Stellenfindung zu unterstützen, oder die positive Wirksamkeit des Einzelgespräches der AMM BIN im Hinblick auf eine Stellenfindung bestätigen.

3.2 Qualitative Befragung

Die qualitative Datenerhebung ist für die Erarbeitung des Wirkungsmodells geeignet, zumal diese das Prinzip der Offenheit verfolgt und weil diese Methode tiefere und spezifische Einblicke in soziale Phänomene ermöglicht. In der vorliegenden Arbeit verfolgt die Verfasserin das Ziel einen tiefergehenden Einblick zu erhalten, wie wirksam die Fachkräfte der AMM BIN das Einzelgespräch empfinden. Mit einer offenen Herangehensweise kann die Verfasserin neue Erkenntnisse gewinnen, mit welchen sie allenfalls im Vorfeld nicht gerechnet hat. Durch die offenen Fragestellungen können evtl. unerwartete Phänomene entdeckt und im Detail verstanden werden. Dieser Ansatz kann es gemäss Strübing (2013, S. 20–22) ermöglichen, ein umfassendes Verständnis für die Zusammenhänge zu entwickeln und somit die Wirkung gezielt zu untersuchen.

3.3 Arbeit mit dem Wirkungsmodell

Die Verfasserin wählt ein Wirkungsmodell, weil dieses den Ablauf- oder die Wirkungslogik eines Projektes, einer Strategie oder eines Programmes veranschaulicht. Es soll das wirkungsorientierte Denken und Handeln fördern sowie als Strukturierungshilfe und Kommunikationsgrundlage dienen (vgl. Brunhold et al., 2017). Ein Wirkungsmodell beschreibt Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge in Bezug auf Interventionen oder stellt diese grafisch dar. Es zeigt auf, anhand welcher Mittel, über welches Vorgehen und mit welchen Leistungen welche Wirkung erzielt werden kann (vgl. Fässler & Studer, 2019, S. 9f.).

3.3.1 Wirkfaktoren bezüglich der Ziele und Wirkabsichten

Die Ziele sind im Auftrag der AMM BIN bzw. der öffentlichen Arbeitsvermittlung (öAV), klar definiert (siehe Kapitel Kontextualisierung). Mit dem Wissen um die Ziele und den Beratungsprozess der Einzelgespräche in der AMM BIN kann die Wirksamkeit eingeschätzt werden. Dazu formuliert und visualisiert die Verfasserin förderliche sowie hemmende Wirkfaktoren anhand eines Wirkungsmodells. Sie orientiert sich beim Erstellen und Visualisieren am Wirkungsmodell-Beispiel des Bundesamtes für Gesundheit (BAG) (vgl. Brunhold et al., 2017). Hierbei klammert sie jedoch den Schritt «Impact» bewusst aus, da dieser den Bogen für die vorliegende Fragestellung überspannen würde. In einem ersten Schritt wird anhand der Frage «Welche Wirkung soll das Modell erzielen?» das folgende **Outcome** festgelegt: Eine erfolgreiche Stellenfindung der Teilnehmenden der AMM BIN. Danach wird aufgezeigt, welche Ergebnisse (**Outputs**) die Teilnehmenden erarbeiten müssen, um das Outcome zu erreichen. Diese Outputs beinhalten den Erwerb von Bewerbungskompetenzen sowie die Erarbeitung vollständiger Bewerbungsunterlagen. Als nächstes wird festgelegt, in welchen Gefässen (**Umsetzung**) diese Ergebnisse erarbeitet werden können. Der Fokus liegt auf dem Gefäss «Einzelgespräch». Zum Abschluss wird die Rahmenbedingung, die Teilnahme an der AMM BIN, als **Konzept** abgebildet (vgl. Brunhold et al., 2017). Bei der Festlegung der der Kategorien wird vom Outcome zum Konzept gearbeitet, bei der Erklärung der Wirkung jedoch vom Konzept zum Outcome gelesen.

3.3.2 Relevante förderliche bzw. hemmende Wirkfaktoren

Es gibt förderliche bzw. hemmende Wirkfaktoren, welche diesen Ablauf vom Konzept zum Outcome beeinflussen können. Die Verfasserin erläutert die Wirkfaktoren welche einen Einfluss auf das **Einzelgespräch** sowie auch auf die **Stellenfindung** haben können.

Saisonale Arbeitslosigkeit: Wenn die Produktion und die Nachfrage stark von den jahreszeitlichen Schwankungen abhängen, entsteht saisonale Arbeitslosigkeit. Beispielsweise wenn eine teilnehmende Person einen handwerklichen Beruf ausübt und meist auf einer Baustelle arbeitet, hat diese oftmals keine Schwierigkeiten im Frühling, Sommer und Herbst eine Anstellung zu finden. Während den Wintermonaten sind jedoch viele Arbeiten auf Baustellen unterbrochen und die Nachfrage nach Mitarbeitenden ist somit tief. Hier kann eine saisonale Arbeitslosigkeit entstehen, was die Wirkabsicht eine Stelle zu finden stark hemmen kann.

(Fehlende) Tagesstruktur der Teilnehmenden: Insbesondere von Langzeitarbeitslosigkeit betroffene Menschen leben oftmals in sozialer Isolation. Ihnen fehlt häufig eine sinnstiftende Tagesstruktur und die sozialen Kontakte werden weniger (vgl. HEKS, 2024). Wenn Teilnehmende beispielsweise aufgrund fehlender Tagesstruktur nicht in der Lage sind, pünktlich zu erscheinen, kann dies die Wirkabsicht hemmen. Können Teilnehmende sich jedoch an eine Tagesstruktur halten, kann sich dies positiv auf eine Stellenfindung auswirken.

Lebenslage Arbeitslosigkeit: Die Lebenslage Arbeitslosigkeit (siehe Kapitel 2.1) kann die Wirkabsicht sowohl positiv wie auch negativ beeinflussen. Die Erfahrung der Arbeitslosigkeit könnte beispielsweise die Motivation zur Veränderung oder das Bewusstsein für berufliche Ziele der arbeitslosen Personen verstärken. Die Lebenslage könnte hingegen durch den verstärkten psychischen Stress, die Belastungen, die soziale Isolation und eingeschränkten Ressourcen und Möglichkeiten die Wirkabsicht hemmen.

Bewerbungskompetenzen: Bewerbungskompetenz bedeutet, die Fähigkeit besitzen sich bewerben zu können. Dazu gehört eine gute Selbsteinschätzung, Networking mit persönlichen Kontakten und einer guten Aufttrittskompetenz beispielsweise bei Gesprächen. Angemessene Computerkenntnisse sind heute eine Voraussetzung für einen gelingenden Bewerbungsprozess, denn Teilnehmende müssen beispielsweise selbständig ihr Bewerbungsdossier anpassen und sich online via Stellenportal bewerben können. Gute Bewerbungskompetenzen sollen die Wirkabsicht positiv beeinflussen, indem diese die arbeitssuchende Person dabei unterstützen, sich von anderen Bewerbenden abzuheben. Die Teilnehmenden sollen sich im Bewerbungsprozess flexibel und anpassungsfähig zeigen können, damit die Wirkabsicht erreicht werden kann. Dies kann beispielsweise unterstützt werden durch eine effektive Selbstpräsentation, eine zielgerichtete Bewerbungsstrategie, die gute Vorbereitung auf anstehende Vorstellungsgespräche oder die Fähigkeit Soziale Netzwerke gezielt zu nutzen.

Psychische Gesundheit der Teilnehmenden: Gemäss dem Bundesamt für Gesundheit (BAG) wird eine längere Arbeitslosigkeit als kritisches Lebensereignis betrachtet und muss besonders beachtet werden. Der Lebensumstand Arbeitslosigkeit kann chronisch belastend wirken. Wenn solche Belastungen zu erschütternd sind oder über einen längeren Zeitraum stattfinden, kann das die psychische Gesundheit beeinträchtigen (vgl. Bundesamt für Gesundheit, 2015, S. 6, 14). Beispielsweise ist eine teilnehmende Person seit sechs Monaten arbeitslos und hat Mühe eine neue Stelle zu finden. Die anhaltende Unsicherheit und der Druck der Arbeitslosigkeit belasten sie psychisch. Sie fühlt sich niedergeschlagen und verliert das Vertrauen in ihre Fähigkeiten. Das kann sich negativ auf ihre Bewerbungskompetenzen auswirken, weil sie sich nicht mehr selbstbewusst präsentieren kann. Dies kann eine potenzielle Krise auslösen und die Wirkabsicht eine Stelle zu finden, stark hemmen. Verfügt die teilnehmende Person jedoch über Selbstvertrauen, (Eigen-)Motivation, Belastbarkeit, Flexibilität und Anpassungsfähigkeit kann dies die Wirkabsicht positiv beeinflussen.

3.3.3 Zusammenspiel unterschiedlicher Faktoren

Der Mensch wird in der AMM BIN angemeldet und wird zum Teilnehmenden (**Konzept**). Die Gefässe Lernsequenz, Bewerbungswerkstatt und Einzelgespräch (**Umsetzung**) werden besucht, um die Outputs nach vier Wochen zu generieren. Im Einzelgespräch wird der individuelle Bedarf analysiert, es werden Ziele gesetzt, die teilnehmende Person erhält psychosoziale Unterstützung und die Ressourcen werden aktiviert. Hierbei können gemäss der Verfasserin die psychische Gesundheit und die Tagesstruktur thematisiert sowie Unterstützung für die Erarbeitung von Bewerbungskompetenzen geleistet werden. Somit können diese Faktoren in der Zusammenarbeit zwischen Fachkraft und Teilnehmenden im Einzelgespräch bestmöglich positiv beeinflusst werden, damit sich diese optimal auf die Stellenfindung (**Outcome**) auswirken können. Werden diese Faktoren jedoch nicht oder nicht vollständig im Einzelgespräch thematisiert, ist die Wirkung eher hemmend. Auch linear im Wirkungsmodell in nachstehender Ziffer abgebildet, sollen aus der Teilnahme an der AMM BIN Bewerbungsunterlagen und -kompetenzen, als **Output** erarbeitet werden. Die Faktoren der saisonalen Arbeitslosigkeit und der Lebenslage der arbeitslosen Personen beeinflusst die Stellenfindung (**Outcome**) ebenfalls weiterhin, wird jedoch aus Sicht der Verfasserin im Einzelgespräch nicht genügend thematisiert. Weshalb diese beiden Faktoren in der Regel weder positiv noch negativ durch das Einzelgespräch beeinflusst werden können.

3.3.4 Das Wirkungsmodell

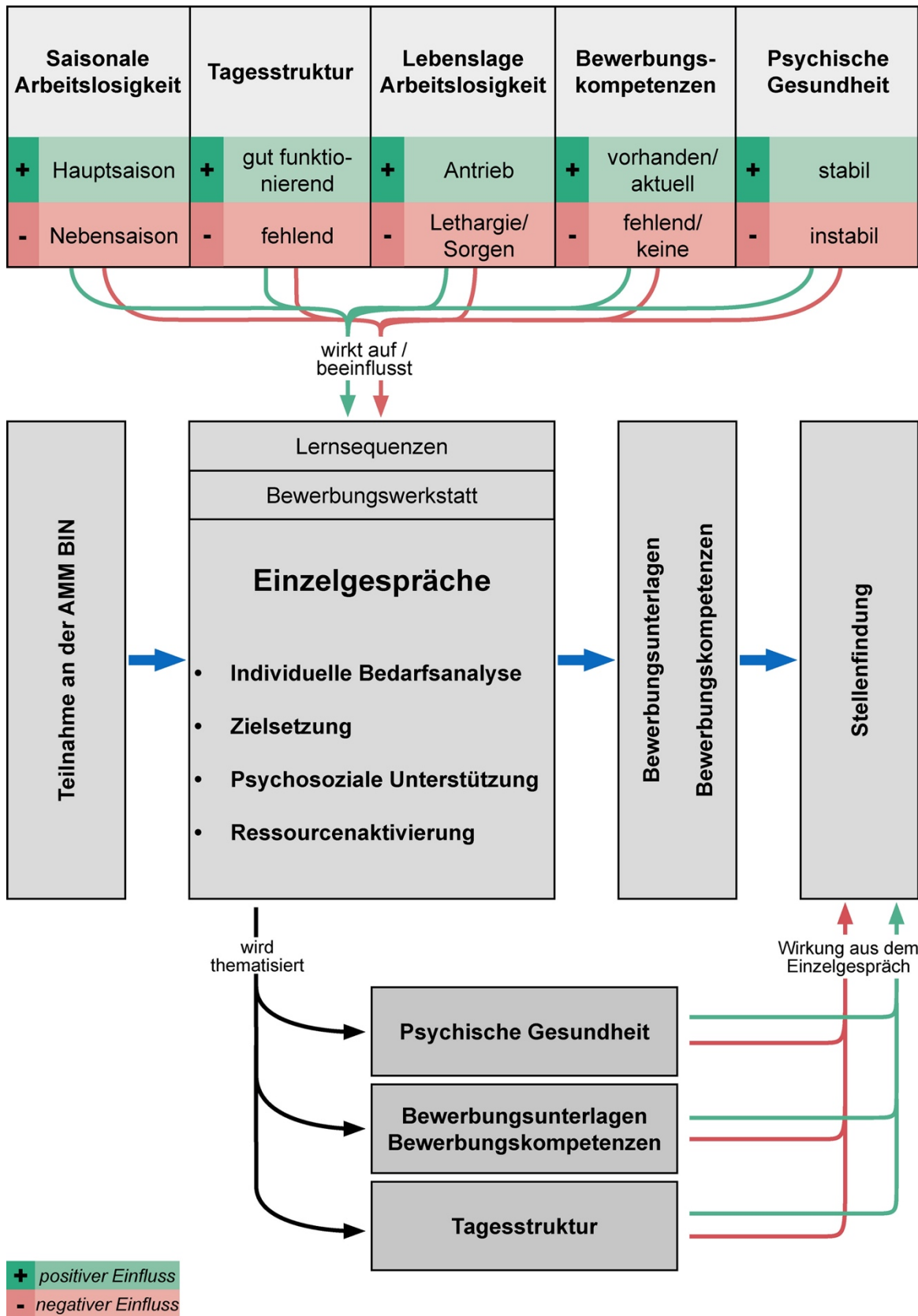


Abbildung 3: Wirkungsmodell - eigene Darstellung, in Anlehnung an Brunhold et al., 2017.

4 Befragung

Die Verfasserin untersucht in der vorliegenden Arbeit die Wirksamkeit des Einzelgespräches mit einer schriftlichen qualitativen Befragung. Vollständigkeitshalber möchte sie im Wirkungsmodell aber möglichst alle Mittel aufzeigen, welche in der Arbeitsmarktlichen Massnahme Berufliche Integration (AMM BIN) verwendet werden, um die Ziele bzw. die Wirkabsicht zu erreichen. Daraus resultiert die Frage: «**Welche förderlichen/hemmenden hilfebezogenen Faktoren haben Einfluss auf das Einzelgespräch?**». Diese Frage bildet die Grundlage für die Formulierung der Fragen an die Fachkräfte. Zuerst werden in diesem Kapitel die Chancen und Stolpersteine einer schriftlichen Befragung erläutert und anschliessend die Fragen für die qualitative Befragung formuliert, gemäss eruiertem Hintergrund in Beziehung mit den Wirkfaktoren und den Aspekten des Einzelgespräches. Diese Struktur zielt darauf ab, einen detaillierten Einblick in die Wirksamkeit des Einzelgespräches zu gewinnen.

4.1 Erläuterungen zum methodischen Vorgehen

Chancen der schriftlichen Befragung

Durch die Art und Weise der schriftlichen Befragung können die Fachkräfte der AMM BIN die Fragen in ihrem eigenen Tempo und ihrer eigenen Umgebung beantworten. Dies kann möglicherweise dazu führen, dass sie persönlichere, fundiertere und detailliertere Antworten liefern.

Stolpersteine der schriftlichen Befragung

Die schriftliche Befragung von Fachkräften der AMM BIN zur Wirksamkeit des Einzelgespräches, kann auch Stolpersteine mit sich bringen. Beispielsweise können die Fachkräfte dazu neigen, ihre Antworten lange zu überdenken und diese so zu formulieren, dass sie sozial erwünscht sind, und sie nicht mehr ihre tatsächlichen Erfahrungen und Meinungen teilen. Auch kann es sein, dass die Antworten der Fachkräfte aufgrund von Vorurteilen beeinflusst werden, was die Objektivität der Daten hemmen kann. Möglich ist auch, dass die Fragen durch die Fachkräfte unterschiedlich interpretiert werden und dies zu Missverständnissen führen kann. Damit diesen Stolpersteinen entgegengewirkt werden kann, ist es zentral die Fragen klar und präzise zu formulieren und die Ergebnisse kritisch zu hinterfragen. Damit die Fragen formuliert und die Antworten anschliessend anhand eines Wirkungsmodells ausgewertet werden können, ist es zentral vorab mögliche Wirkfaktoren zu definieren (siehe Kapitel 3.3.2).

4.2 Fragebogen

Das Wirkungsmodell, das den Fragen zugrunde liegt, wurde den Fachkräften vor der Befragung bewusst nicht vorgezeigt und erläutert. Damit soll gewährleistet werden, dass die Befragten möglichst frei zu den Fragen Stellung nehmen und nicht bereits auf Vorannahmen aus dem Wirkungsmodell fokussieren.

1. Frage - Allgemeine Wirkabsicht: *Wie viele der letzten zehn Teilnehmenden, welche du im Rahmen der AMM BIN unterstützt hast, haben innerhalb der vier Wochen des Programms eine Anstellung gefunden?*

a) Alle / b) Die meisten / c) Nur wenige / d) Niemand

2. Frage – offene Frage: *Welche Faktoren haben deiner Meinung nach einen positiven oder hemmenden Einfluss auf die Stellenfindung einer von Arbeitslosigkeit betroffenen Person?*

Folgefrage: *Und wie können diese im Einzelgespräch der AMM BIN zwischen Fachkraft und Teilnehmenden eingebaut werden?*

3. Frage – offene Frage: *Welche Faktoren haben deiner Meinung nach als Fachkraft AMM BIN im Rahmen der Einzelgespräche dazu beigetragen, die Stellenfindung positiv oder negativ zu beeinflussen? (Mehrfachauswahl möglich)*

a) Saisonale Arbeitslosigkeit / b) Lebenslage Arbeitslosigkeit / c) (fehlende) Tagesstruktur der Teilnehmenden / d) Bewerbungskompetenzen / e) Psychische Gesundheit der Teilnehmenden

Folgefrage: *Welche weiteren Wirkfaktoren haben deiner Meinung nach einen Einfluss auf die Stellenfindung der Teilnehmenden? Ergänze und erläutere.*

4. Frage - offene Frage: *Empfindest du das Einzelgespräch in der AMM BIN zwischen Fachkraft (dir) und der teilnehmenden Person als wirksam?*

a) Ja / b) Nein

Folgefrage: *Wenn nein/ja wieso und aufgrund welcher Faktoren?*

a) Ja, weil.. / b) Ja, aber.. / c) Nein, weil.. / d) Nein, aber..

5. Frage - offene Frage: *Gibt es Themen von der Seite der Teilnehmenden, welche im Rahmen des Einzelgespräches auftauchen und nicht den offiziellen Auftrag als Fachkraft AMM BIN betreffen?*

Folgefrage: *Wenn ja, widmest du dich den Themen im Rahmen des Einzelgespräches oder fokussierst du dich auf die Erarbeitung des Outputs?*

a) Ja, ich widme mich diesen Themen. / b) Ja, aber ich fokussiere mich auf die Erarbeitung der Outputs. / c) Nein, es gibt keine solchen Themen.

5 Auswertung

Die Verfasserin wertet die Antworten der Fachkräfte Arbeitsmarktlichen Massnahme Berufliche Integration (AMM BIN) aus. Die Theorie bzw. das Wirkungsmodell soll aus den erfragten Daten eruiert werden. Dieser Befragungs- und Auswertungsprozess soll somit auch das Ergebnis darstellen, weshalb sich die Verfasserin an der Grounded Theory orientiert. Diese wird von Corbin und Strauss mit folgendem Zitat beschrieben: «Es ist kein linguistischer Zufall, dass «Bau», «Konstruktion» und «Arbeit» sowohl einen eigenen Prozess als auch dessen fertiges Ergebnis bezeichnen. Ohne die Bedeutung des Verbs bleibt die des Substantivs leer» (Strübing, 2013, S. 112). Damit die Verfasserin das erarbeitete Wirkungsmodell verfeinern und weiterentwickeln kann, wendet sie für die Auswertung das Kodier-Verfahren der Grounded Theory an. Das Wirkungsmodell in Kapitel 3.3.4 soll nämlich weiterentwickelt bzw. ein verfeinertes Wirkungsmodell entwickelt werden und nicht nur per se eine Theorie überprüft werden (vgl. Niewiarra & Legewie, 1996, S. 39).

5.1 Datenaufbereitung

In einem ersten Schritt der Datenaufbereitung, wurde der Fragebogen per E-Mail als ausfüllbares Formular im PDF-Format, an sechs Fachkräfte der AMM BIN verschickt. Die E-Mails enthielten Anweisungen und Erklärungen für die Fachkräfte bezüglich des Ausfüllens und Retournerens des Fragebogens an die Verfasserin. Darin wurden die Fachkräfte gebeten, die ausgefüllten Fragebogen innerhalb einer definierten Frist auszufüllen. Vor Ablauf dieser Frist hat die Verfasserin ein Erinnerungsmail an alle Fachkräfte verschickt, welche den Fragebogen noch nicht retourniert hatten. Nach Ablauf dieser Frist hat die Verfasserin alle Fragebogen per E-Mail zurückerhalten. Jede einzelne E-Mail wurde auf Vollständigkeit und Korrektheit geprüft. Die Antworten wurden manuell überprüft und in einem Worddokument zusammengetragen, um eine einheitliche Datenerfassung zu gewährleisten. So konnten alle Antworten der Fachkräfte je Frage direkt verglichen und die Häufigkeit oder Relevanz optisch hervorgehoben werden. Während des Auswertungsprozesses wurden alle Identifikationsdaten der befragten Fachkräfte anonymisiert, damit der Datenschutz gewährleistet ist.

5.2 Kodieren

Das Interpretieren und Analysieren von Daten wird in der Grounded Theory als «Kodieren» bezeichnet. Die Verfasserin beschränkt sich in der vorliegenden Arbeit, auf das offene und das selektive Kodieren (vgl. Strübing, 2013, S. 118). Mit dem offenen Kodieren möchte sie die Daten ohne Vorurteile nach Häufigkeit und Relevanz untersuchen. Anschliessend möchte die Verfasserin mit dem selektiven Kodieren die wichtigsten und zentralsten Aspekte herausfiltern. Diese eruierten Daten sollen anschliessend mit der Fragestellung verbunden und in das Wirkungsmodell implementiert werden.

5.2.1 Offenes Kodieren

Frage 1

Häufigkeit: Bis auf eine Person haben alle Fachkräfte der AMM BIN angegeben, dass **nur wenige** ihrer letzten zehn Teilnehmenden innerhalb der vierwöchigen Programmdauer eine Anstellung gefunden haben.

Relevanz: Die Feststellung, wonach in den meisten Fällen nur wenige Teilnehmende eine Anstellung innerhalb der Programmdauer gefunden haben, ist relevant, da diese einen Hinweis auf die kurzfristige Wirksamkeit des Programms bzw. die Zusammenhänge mit den erläuterten Wirkfaktoren aufzeigt.

Ergebnis: Nur selten führt die Unterstützung durch Einzelgespräche während der vierwöchigen Programmdauer direkt zu einer Anstellung.

Frage 2

Häufigkeit: Die am häufigsten genannten Wirkfaktoren, welche die Stellenfindung einer von Arbeitslosigkeit betroffenen Person beeinflussen, sind die **Auftritts- bzw. Bewerbungskompetenzen**. Am zweithäufigsten wurden (fehlende) **Sprachkenntnisse** in Deutsch und der **Bildungsgrad** der Teilnehmenden als positiver oder hemmender Wirkfaktor für eine Stellenfindung angegeben.

Relevanz: Die Feststellung, dass die Auftritts- bzw. Bewerbungskompetenzen am häufigsten genannt wurden, zeigt wie zentral die Beachtung dieses Wirkfaktors bzw. die Erarbeitung dieser Kompetenzen anlässlich von Einzelgesprächen ist. Ebenfalls scheint es wichtig, spezifische Defizite der Teilnehmenden, wie beispielsweise unzureichende Sprachkenntnisse oder fehlende

Aus- und Weiterbildungen, im Einzelgespräch zu identifizieren und zu besprechen, indem die Fachkräfte die Teilnehmenden beispielsweise bezüglich geeigneter Massnahmen beraten.

Ergebnis: Die Erarbeitung von Auftritts- bzw. Bewerbungskompetenzen ist bereits Teil des Einzelgespräches (siehe Wirkungsmodell, Kapitel 3.3.4). Somit werden diese von den Fachkräften als einflussreich erachteten Wirkfaktoren aktuell bereits für die Zusammenarbeit im Einzelgespräch beachtet und integriert. Ein weiterer zentraler Punkt scheint die Identifikation von individuellen Herausforderungen der Teilnehmenden. Dies wird ebenfalls bereits durch die im Wirkungsmodell abgebildete «individuelle Bedarfsanalyse» abgedeckt.

Frage 3

Häufigkeit: Die **Bewerbungskompetenzen** und **psychische Gesundheit** der Teilnehmenden sind die am häufigsten genannten Wirkfaktoren, welche im Rahmen des Einzelgespräches dazu beitragen, die Stellenfindung der Teilnehmenden positiv oder negativ zu beeinflussen. Am zweithäufigsten wurde von den Fachkräften die (fehlende) **Tagesstruktur** der Teilnehmenden genannt.

Relevanz: Die Verfasserin hat in ihrem Wirkungsmodell die Wirkfaktoren Bewerbungskompetenzen, psychische Gesundheit und (fehlende) Tagesstruktur angegeben. Mit den Antworten der Fachkräfte der AMM BIN können diese nun breiter abgestützt werden. Alle drei Wirkfaktoren werden als einflussreich wahrgenommen und können sich positiv oder hemmend auf die Stellenfindung auswirken. Damit die Wirkabsicht also erreicht werden kann, sollten diese drei Wirkfaktoren im Einzelgespräch behandelt werden.

Ergebnis: Gemäss Wirkungsmodell (siehe Kapitel, 3.3.4) sind die Bewerbungskompetenzen und die psychosoziale Beratung Teil des Einzelgespräches und sollten somit miteinbezogen werden. Die (fehlende) Tagesstruktur kann evtl. beim Inhalt des Einzelgespräches, der «individuellen Bedarfsanalyse» zugeordnet werden. Somit wären alle drei, als wichtig wahrgenommene Wirkfaktoren der Fachkräfte, im Einzelgespräch berücksichtigt.

Folgefrage

Häufigkeit: Auf die Frage, welche weiteren Wirkfaktoren Einfluss auf die Stellenfindung haben, antworteten die Fachkräfte unterschiedlich. Aus den Antworten kann jedoch eine gemeinsame Haltung geschlossen werden: die **Individualität der Teilnehmenden** und deren **individuelle Lebenssituationen** müssen im Einzelgespräch thematisiert, respektive in den Prozess

miteinbezogen werden. Den einflussreichsten Wirkfaktor sehen die Fachkräfte in **der psychischen Gesundheit** der Teilnehmenden.

Relevanz: Die Hervorhebung der Individualität der Teilnehmenden und derer Lebenssituationen ist ein massgeblicher Faktor und kann auch mit der psychischen Gesundheit der Teilnehmenden zusammenhängen, welche natürlich wiederum je Person individuell ist. Diese beiden Wirkfaktoren können die Zusammenarbeit im Einzelgespräch direkt und effektiv sowie auch die Erstellung der Outputs (Bewerbungsunterlagen und -kompetenzen) beeinflussen. Es scheint also relevant, die persönlichen Umstände der Teilnehmenden der AMM BIN zu berücksichtigen, um sie bestmöglich unterstützen zu können.

Ergebnis: Es scheint zentral, den Inhalt des Einzelgespräches flexibel und individuell zu gestalten, um den Bedürfnissen, Lebenssituationen und psychischen Zuständen der Teilnehmenden gerecht werden zu können. So können die Fachkräfte die Teilnehmenden unterstützen, ihre Chancen auf eine erfolgreiche Stellenfindung zu erhöhen. Im Wirkungsmodell werden die Punkte bereits mit der individuellen Bedarfsanalyse und der psychosozialen Beratung abgedeckt.

Frage 4

Häufigkeit: Alle befragten Fachkräfte der AMM BIN haben geantwortet, dass sie das Einzelgespräch zwischen ihnen und den Teilnehmenden als **wirksam** empfinden.

Relevanz: Die Fachkräfte der AMM BIN sind Expert:innen auf ihrem Gebiet, weshalb ihre Rückmeldungen bezüglich ihres Empfindens der Wirksamkeit relevant und aussagekräftig sind. Ihre Wahrnehmung der positiven Wirksamkeit ist auch entscheidend für eine erfolgreiche Durchführung des Einzelgespräches. Dieses positive Empfinden der Fachkräfte kann ihre Motivation steigern und somit auch ihr Engagement gegenüber den Teilnehmenden, weshalb diese einstimmige Meinung, dass das Einzelgespräch als wirksam empfunden wird, relevant für ihr Arbeiten ist.

Ergebnis: Das Ergebnis, wonach alle befragten Fachkräfte das Einzelgespräch als ein wirksames Gefäss der AMM BIN empfinden, ist ein positiver Aspekt. Die Tatsache, dass Menschen ihr Tun als wirksam empfinden, kann wie erwähnt ihre Motivation und ihr Engagement verstärken.

Folgefrage

Häufigkeit: Die Aussagen weshalb die befragten Fachkräfte der AMM BIN das Einzelgespräch als wirksam empfinden, sind unterschiedlich formuliert und lassen in der Auswertung keine explizit gleichen Wortlaute zu. Trotzdem gibt es vielfach Aussagen der Fachkräfte zu folgenden Themen: Besprechung von **persönlichen Ressourcen** oder **spezifischen Themen** im Einzelgespräch. Zudem können sich die Fachkräfte mit den Teilnehmenden auf **individuelle Themen** fokussieren oder mit ihnen gemeinsam **persönliche Ziele** setzen. Daraus lässt sich schliessen, dass sich die meisten Fachkräfte im Einzelgespräch auf die individuellen Bedürfnisse der Teilnehmenden konzentrieren und dieses Vorgehen als massgebend für dessen Wirksamkeit empfinden. Die individuellen bzw. personalisierten Ansätze der Fachkräfte, im Rahmen des Einzelgespräches, werden hervorgehoben.

Relevanz: Die individuellen Bedürfnisse, Ressourcen und Ziele der Teilnehmenden können im Einzelgespräch ihren Platz finden. Eine vertrauensbasierte professionelle Arbeitsbeziehung kann dabei helfen, die Individualitäten zu identifizieren und die Bearbeitung dieser kann die Motivation der Teilnehmenden stärken. Dies kann wiederum zu einem positiven Einfluss auf die Wirkabsicht führen. Es ist relevant, dass die Fachkräfte das Einzelgespräch aufgrund unterschiedlicher Faktoren wahrnehmen und trotzdem eine gemeinsame Haltung, wie beispielsweise ein personenzentrierter ganzheitlicher Ansatz, erkannt werden kann.

Ergebnis: Der ganzheitliche Ansatz der Fachkräfte im Einzelgespräch scheint entscheidend für die Empfindung dessen Wirksamkeit zu sein. Insgesamt macht es den Eindruck, als ob die Berücksichtigung der individuellen Situationen und Bedürfnissen der Teilnehmenden die Wirksamkeit von Einzelgesprächen tatsächlich positiv beeinflusst. Dieser Einfluss kann für beide involvierten Parteien von Vorteil sein.

Frage 5

Häufigkeit: Die Aussagen, welche Themen im Rahmen des Einzelgespräches häufig auftauchen, wurden von den Fachkräften sehr unterschiedlich formuliert und lassen in der Auswertung keine expliziten Wortlaute zu. Hier lassen sich jedoch auch Wortgruppen bilden, welche ähnliche inhaltliche Aussagen aufzeigen. Beispielsweise Depression, psychosoziale Themen, gesundheitliche Belastungen, psychische Schwierigkeiten und psychische sowie physische Gesundheit. **Wie es den Teilnehmenden** in der aktuellen Situation **geht**, scheint häufig ein Thema im Einzelgespräch zu sein. Ähnlich mit den Schlagwörtern «finanzielle Probleme»,

«Geldsorgen», «schwierige finanzielle Ausgangslage» oder «Schulden». Dies weist darauf hin, dass oftmals die Thematik der **finanziellen Lage** im Einzelgespräch auftaucht. Weitere Aspekte, wie komplizierte, belastende Familiensituationen, Beziehungsprobleme, Kinderbetreuung oder Austausch über **Familie**, tauchen auch immer wieder auf, jedoch weniger als die vorhergenannten Themen. **Suchtthematiken** werden von den Fachkräften auch, aber eher seltener genannt.

Relevanz: Es ist für die Fachkräfte relevant die häufig thematisierten Inhalte in Einzelgesprächen zu kennen, damit die Wirksamkeit der Unterstützung für die Teilnehmenden erhöht werden kann. Eine passgenauere, zielgerichtete Hilfe der Fachkräfte bezüglich Anlaufstellen zur Hilfe bei psychischen Belastungen und Erkrankungen, herausfordernden familiären Situationen und prekären finanziellen Lagen kann den Teilnehmenden helfen, die Wirkabsicht erfolgreicher zu erreichen.

Ergebnis: Das Verständnis für die wiederkehrenden Themen, welche im Einzelgespräch diskutiert werden und einen ganzheitlichen Blick der Fachkräfte auf diese, können die Teilnehmenden im Rahmen des Einzelgespräches unterstützen und deren Wohlbefinden nachhaltig verbessern. Ein gutes Wohlbefinden der Fachkräfte kann die Wirkabsicht ebenfalls positiv beeinflussen.

Folgefrage

Häufigkeit: Alle befragten Fachkräfte haben geantwortet: «Ja, aber ich fokussiere mich auf die Erarbeitung der Outputs». Die Fachkräfte begründen dieses Vorgehen unterschiedlich. Weshalb bezüglich Häufigkeit keine weiteren Angaben gemacht werden können.

Relevanz: Alle befragten Fachkräfte widmen sich im Rahmen des Einzelgespräches den wiederkehrenden Themen, legen aber den Fokus auf die Erarbeitung der Outputs. Dies bedeutet, dass die Fachkräfte die Erarbeitung der Outputs als erste Priorität betrachten und die anderen Themen als eher zweitrangig. Diese Erkenntnis ist insofern relevant, weil sie einen Einblick in die Vorgehensweise der Fachkräfte bietet, selbst wenn keine genauen Angaben zur Begründung eruiert werden können.

Ergebnis: Die Priorität der Fachkräfte wird im Rahmen des Einzelgespräches auf die Erarbeitung der Outputs gelegt, dies entspricht auch ihrem Auftrag in der AMM BIN.

Fazit in Schlüsselkategorien

Schlüsselkategorie 1: Nur wenige finden effektiv eine Stelle

Die Unterstützung und Beratung der Fachkräfte in den Einzelgesprächen führen selten dazu, dass die Teilnehmenden während des vierwöchigen Programms der AMM BIN eine Anstellung finden.

Schlüsselkategorie 2: Bewerbungskompetenzen und psychische Gesundheit beeinflussen die Wirkabsicht stark

Folgende Wirkfaktoren beeinflussen das Einzelgespräch und die Wirkabsicht aus Sicht der Fachkräfte stark: Bewerbungskompetenzen und die psychische Gesundheit.

Schlüsselkategorie 3: Fachkräfte empfinden das Einzelgespräch als wirksam

Die Fachkräfte empfinden das Einzelgespräch als wirksam. Massgebend dafür scheint die Individualität der Zusammenarbeit mit den Teilnehmenden.

Schlüsselkategorie 4: Psychische Gesundheit und individuelle Herausforderungen sind wiederkehrende Themen im Einzelgespräch

Im Rahmen des Einzelgespräches ist die psychische Gesundheit das grösste wiederkehrende Thema. Die finanzielle Lage, (fehlende) Tagesstruktur, die Familiensituation oder Suchtthematiken sind auch hin und wieder ein Thema.

Schlüsselkategorie 5: Fachkräfte der AMM BIN fokussieren sich auf die Erarbeitung der Outputs

Die Priorität der Fachkräfte im Rahmen des Einzelgespräches liegt auf der Erarbeitung der Outputs. Die Bearbeitung der anderen Themen ist eher zweitrangig.

5.2.2 Selektives Kodieren

Zentrale Aspekte der Schlüsselkategorien

Schlüsselkategorie 1:

Der Aspekt, dass nur wenige Teilnehmende eine Anstellung innerhalb der vier Programmwochen finden, deutet darauf hin, dass eine rasche und nachhaltige Stellenfindung und Integration in den Arbeitsmarkt eine Herausforderung darstellen. Dennoch können die Teilnehmenden von der Unterstützung und den erworbenen Kompetenzen im Einzelgespräch profitieren, um diese Herausforderung langfristig zu meistern und ev. nach dem Programm die Wirkabsicht zu erreichen bzw. erfolgreich eine Stelle zu finden.

Schlüsselkategorie 2:

Wie wirksam das Einzelgespräch ist, scheint stark von den Bewerbungskompetenzen und dem Wohlbefinden der Teilnehmenden abhängig zu sein. Dies zeigt auf, dass es zentral ist, diese beiden Faktoren im Einzelgespräch zu berücksichtigen.

Schlüsselkategorie 3:

Die individuelle und Teilnehmenden orientierte Unterstützung im Rahmen des Einzelgespräches wird als zentraler Wirkfaktor betrachtet.

Schlüsselkategorie 4:

Die psychische Gesundheit ist ein zentraler Wirkfaktor, welcher im Einzelgespräch thematisiert werden muss. Es scheint zusätzlich notwendig, dass andere Lebensbereiche wie die finanzielle und die familiäre Situation sowie auch allfällige Suchtthematik oder die (fehlende) Tagesstruktur besprochen werden.

Schlüsselkategorie 5:

Die Outputs (Bewerbungsunterlagen und -kompetenzen) bilden konkrete Ergebnisse für die Teilnehmenden, welche sie im späteren Bewerbungsprozess unterstützen können. Dies zeigt eine nachhaltige Unterstützung für die Teilnehmenden im Prozess der Stellenfindung. Zudem ist die Erarbeitung der Outputs im Auftrag der AMM BIN festgehalten. Haben die Fachkräfte lediglich diesen Fokus, kann dies auch andere wichtige Themen in den Hintergrund rücken lassen. Eine Balance zwischen Auftragserfüllung und Eingehen auf die individuellen Bedürfnisse der Teilnehmenden ist zentral.

Zusammenhang der Kategorien mit der Fragestellung**Schlüsselkategorie 1:**

Das nur wenige Teilnehmende innerhalb der vier Wochen eine Anstellung finden, zeigt, dass die kurze Programmdauer dafür oft nicht ausreicht. Auch zeigt es, dass die individuelle Unterstützung in Einzelgesprächen eher nicht darauf abzielt, gemeinsam mit den Teilnehmenden direkt eine Stelle zu finden. Stattdessen soll ihnen geholfen werden, die nötigen Kompetenzen zu erlernen, damit sie sich auch nach dem Programm selbständig im Bewerbungsprozess zurechtfinden können.

Schlüsselkategorie 2:

Damit die Chancen auf eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt erhöht werden, sollten gemäss den Fachkräften die Bewerbungskompetenzen und die psychische Gesundheit der Teilnehmenden weiter gestärkt und im Einzelgespräch integriert sowie priorisiert werden.

Schlüsselkategorie 3:

Es zeigt sich, dass die Wirksamkeit des Einzelgesprächs davon abhängig ist, wie gut die Fachkräfte der AMM BIN auf die individuellen Bedürfnisse der Teilnehmenden eingehen können. Eine personalisierte Beratung und Begleitung scheinen unabdingbar, damit auf die individuellen Situationen der Teilnehmenden eingegangen werden kann.

Schlüsselkategorie 4:

Die psychische Gesundheit wird als wiederkehrendes Thema identifiziert und sollte daher im Einzelgespräch prioritär behandelt werden. Eine ganzheitliche Betrachtung der Situation der Teilnehmenden scheint unabdingbar, damit das Einzelgespräch eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt positiv beeinflusst. Dabei sollen auch andere relevanten Themen wie finanzielle oder familiäre Situationen sowie Suchthematiken besprochen werden.

Schlüsselkategorie 5:

Die Fachkräfte konzentrieren sich darauf, die festgelegten Ziele bzw. Outputs der AMM BIN zu erreichen. Dies kann einerseits sicherstellen, dass alle Teilnehmenden eine Grundunterstützung und ein aktuelles Bewerbungsportfolio sowie Bewerbungskompetenzen erhalten. Es könnte aber auch darauf hinweisen, dass die festgelegten Vorgaben der AMM BIN wenig Raum für individuelle und möglicherweise effektivere Unterstützung bieten. Dies könnte die Gesamtwirkung des Einzelgesprächs beeinflussen und somit auch die Stellenfindung der Teilnehmenden beeinträchtigen.

Zusammenfassung wichtigste Aspekte:

Nachhaltigkeit der Integration in den Arbeitsmarkt: Gemäss Schlüsselkategorie 1 scheint eine rasche Stellenfindung und Integration in den Arbeitsmarkt selten zu funktionieren. Die Schlüsselkategorien 2 – 4 zeigen hingegen, dass eine langfristige Integration durch die prioritäre Förderung von Bewerbungskompetenzen, individueller Unterstützung und das Thematisieren der psychischen Gesundheit gefördert werden kann.

Ganzheitlicher Ansatz: Die Schlüsselkategorie 4 zeigt die Wichtigkeit auf, die psychische Gesundheit und auch andere Lebensbereiche im Prozess zu berücksichtigen, damit eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt gelingen kann. Es reicht nicht aus, lediglich Bewerbungskompetenzen zu vermitteln, sondern es wird auch eine Unterstützung der Fachkräfte für andere Lebensbereiche benötigt.

Konkrete Outputs: Gemäss Schlüsselkategorie 5 ist die Erarbeitung konkreter Outputs massgebend, um eine Stellenfindung zu initiieren.

Für die Erfüllung des Auftrags der AMM BIN bzw. für die nachhaltige Integration der Teilnehmenden in den Arbeitsmarkt scheint es unabdingbar folgende Punkte im Einzelgespräch zu beachten: Individuell auf die Teilnehmenden eingehen, Bewerbungskompetenzen erwerben und die psychische Gesundheit stärken.

Zusammenhang mit bestehendem Wirkungsmodell

Schlüsselkategorie 1:

Nur wenige Teilnehmende erreichen innerhalb des vierwöchigen Programms die Wirkabsicht bzw. finden eine Stelle. Wie im Wirkmodell abgebildet (siehe Kapitel 3.3.4), resultieren die Outputs aus dem Einzelgespräch. Diese und die im Einzelgespräch vermittelten Kompetenzen sollen die Teilnehmenden unterstützen, das Ziel der Stellenfindung auch nach Programmende selbständig weiterzuverfolgen.

Schlüsselkategorie 2:

Damit die Chancen auf eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt erhöht werden, sollten die Bewerbungskompetenzen und die psychische Gesundheit der Teilnehmenden gestärkt und als fester Bestandteil in das Einzelgespräch integriert werden. Im Wirkungsmodell (siehe Kapitel 3.3.4) ist die psychosoziale Unterstützung bereits im Einzelgespräch eingebettet. Die Bewerbungskompetenzen werden als Output definiert und von den Fachkräften priorisiert.

Schlüsselkategorie 3:

Es zeigt sich, dass die Wirksamkeit des Einzelgespräches davon abhängig ist, wie gut die Fachkräfte der AMM BIN auf die individuellen Bedürfnisse der Teilnehmenden eingehen können. Gemäss Wirkungsmodell im Kapitel 3.3.4 ist die individuelle Bedarfsanalyse bereits Bestandteil des Einzelgespräches.

Schlüsselkategorie 4:

Die psychische Gesundheit wird als wiederkehrendes Thema identifiziert und sollte daher im Einzelgespräch prioritär behandelt werden. Wie bereits bei Schlüsselkategorie 2 erwähnt, ist die psychosoziale Unterstützung schon im Einzelgespräch eingebettet. Dass die ganzheitliche Situation betrachtet wird, damit eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt gelingt, ist auf dem Wirkungsmodell (siehe Kapitel 3.3.4) nicht abgebildet.

Schlüsselkategorie 5:

Die Fachkräfte fokussieren sich darauf, die festgelegten Ziele bzw. Outputs der AMM BIN zu erreichen. Die Erarbeitung der Bewerbungsunterlagen und Bewerbungskompetenzen ist im Wirkungsmodell (siehe Kapitel 3.3.4) als Output abgebildet, welcher aus den Umsetzungen heraus resultieren soll. Im Einzelgespräch sind jedoch inhaltlich die individuelle Bedarfsanalyse, Zielsetzung, Psychosoziale Unterstützung und Ressourcenaktivierung aufgeführt.

Wirkfaktoren Synthese

Die Wirkfaktoren **saisonale Arbeitslosigkeit** und die **Lebenslage Arbeitslosigkeit** aus dem Wirkungsmodell wurden in den Schlüsselkategorien nicht explizit erwähnt. Der ganzheitliche Ansatz der Fachkräfte AMM BIN impliziert, in Schlüsselkategorie 3 und 4, dass bei der Unterstützung auch externe Faktoren berücksichtigt werden sollen. Somit könnten die beiden genannten Wirkfaktoren im Prozess berücksichtigt werden, selbst wenn sie nicht explizit im Einzelgespräch thematisiert werden. Damit die Teilnehmenden beispielsweise besser mit saisonalen Schwankungen des Arbeitsmarktes umgehen können, ist eine umfassende Beratung wichtig. In der Schlüsselkategorie 1 wird betont, dass nur wenige der Teilnehmenden in den vier Wochen eine Stelle finden. Das zeigt, wie zentral es ist, befähigende und individuelle Unterstützung für die Teilnehmenden anzubieten. So kann eine nachhaltige und langfristige Integration in den Arbeitsmarkt bzw. die Erreichung der Wirkabsicht, auch nach der Programmdauer, besser erreicht werden. Die Schlüsselkategorien 2 – 4 bestärken, wie im Wirkungsmodell enthalten, dass im Rahmen des Einzelgespräches eine **individuelle Unterstützung** stattfinden und auf die **Bewerbungskompetenzen** sowie die **psychische Gesundheit** der Teilnehmenden eingegangen werden soll. Es scheint notwendig die Situation der Teilnehmenden ganzheitlich zu betrachten und beispielsweise ihre Lebenslage dabei zu berücksichtigen. Dadurch soll individuell auf ihre Bedürfnisse eingegangen werden können. Ähnlich ist es mit der Thematik der **Tagesstruktur**, welche in vielen Lebensbereichen zentral ist.

Gemäss Schlüsselkategorie 5 fokussieren sich alle befragten Fachkräfte der AMM BIN auf die Erarbeitung der Outputs. Dies wird im Wirkungsmodell (siehe Kapitel 3.3.4) auch als Resultat aus dem Einzelgespräch (Lernsequenzen und Bewerbungswerkstatt) abgebildet. Dieser Fokus kann die Gesamtwirkung des Einzelgespräches beeinflussen, sofern wenig Raum für die anderen genannten Themen bleibt und somit die individuelle Unterstützung und der ganzheitliche Ansatz nicht ausreichend umgesetzt werden können. Daher scheint es entscheidend, zwischen der Erarbeitung der Outputs und der Berücksichtigung der individuellen Lebensumstände und Bedürfnisse der Teilnehmenden, ein Gleichgewicht zu finden.

5.3 Integration der Daten ins Wirkungsmodell

5.3.1 Anpassungen und Beständigkeit im Wirkungsmodell

Outcome: Der Outcome des Wirkungsmodells bleibt gleich. Die Wirkabsicht ist nach wie vor, gemäss dem übergeordneten Auftrag, die Teilnehmenden der AMM BIN nachhaltig in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Dies bedeutet, dass weiterhin eine erfolgreiche Stellenfindung angestrebt wird. Aus den Antworten der Fachkräfte kommt jedoch hervor, dass die persönliche Lebenssituation der Teilnehmenden eine wichtige Rolle im Hinblick auf diese Zielerreichung spielt. Eine Stabilisierung der persönlichen Situation kann die Chancen auf die Wiedereingliederung und somit die Erreichung der Wirkabsicht erhöhen. Auf diese Thematik wird in folgendem Kapitel 5.3.2 eingegangen.

Outputs: Die Outputs sind aufgrund des Auftrages der AMM BIN vorgegeben und bleiben somit unverändert. Auch die Antworten der Fachkräfte AMM BIN geben keine Hinweise darauf, dass andere Outputs erarbeitet werden sollten.

Umsetzung: Die Umsetzung in Workshop, Bewerbungswerkstatt und Einzelgespräch soll so beibehalten werden, da dies die Rahmenbedingungen des Programms der AMM BIN darstellt. Der Inhalt des Einzelgespräches hingegen soll aufgrund der erhobenen Daten etwas abgeändert werden. Da alle Fachkräfte angegeben haben, dass sie sich auf die Erarbeitung der Outputs konzentrieren, wird dies im Inhalt des Einzelgespräches ergänzt.

Konzept: Die Teilnehmenden werden von PB für die Teilnahme an der AMM BIN angemeldet, da sie Kund:innen beim RAV sind. Daher bleibt das Konzept gleich.

5.3.2 Einfluss auf das Einzelgespräch und die Wirkabsicht

Das Einzelgespräch wird von den Fachkräften der AMM BIN als wirksam empfunden, wenn sie individuell auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden eingehen können. Die saisonale Arbeitslosigkeit und die Lebenslage Arbeitslosigkeit, welche die finanzielle Lage sowie die familiäre Situation, die Tagesstruktur und Suchtthematiken miteinbezieht, werden in diesen neuen Wirkfaktor «individuelle Situation» integriert. Die Berücksichtigung der «individuellen Situation» kann auf das Einzelgespräch und auf die Stellensuche einen positiven sowie hemmenden Einfluss haben. Die Bewerbungskompetenzen und die psychische Gesundheit werden weiterhin als Wirkfaktoren aufgeführt, da diese häufig genannt und als relevant deklariert wurden.

5.3.3 Einfluss aus dem Einzelgespräch und auf die Wirkabsicht

Die im Einzelgespräch thematisierten Wirkfaktoren bezüglich der psychischen Gesundheit und der individuellen Situation, können eine stabilisierende Wirkung auf die persönliche Situation der Teilnehmenden und demnach auch einen positiven Effekt auf die Stellenfindung haben. Folglich soll die individuelle Situation bei den Wirkfaktoren ergänzt werden, welche im Einzelgespräch thematisiert werden. Der Erwerb von Bewerbungskompetenzen wurde als wichtiger Bestandteil des Einzelgespräches genannt und auch als wirksamer Output definiert, weshalb dieser Wirkfaktor ebenfalls bestehen bleibt.

5.3.4 Verfeinertes Wirkungsmodell

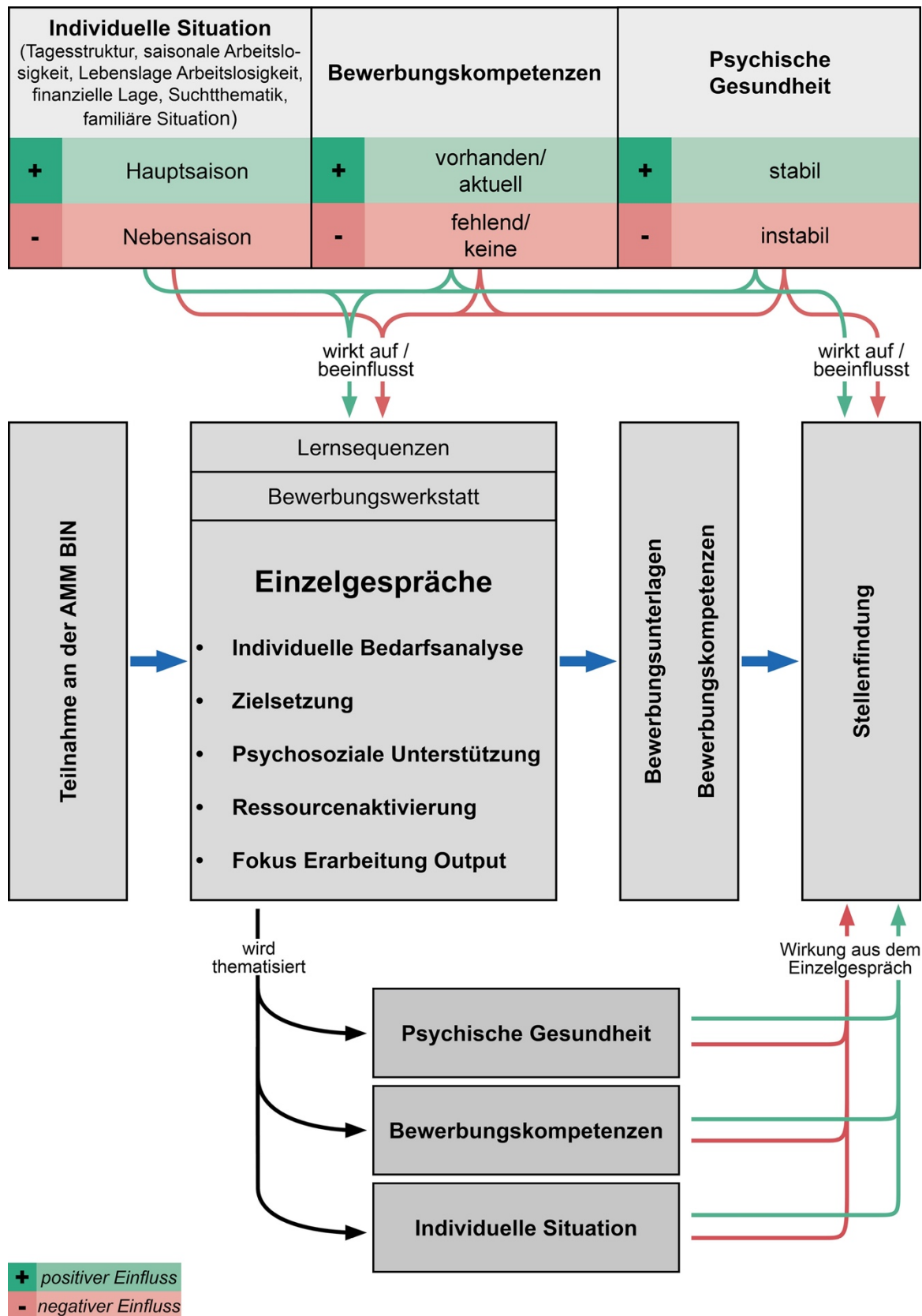


Abbildung 4: Verfeinertes Wirkungsmodell - eigene Darstellung, in Anlehnung an Brunhold et al., 2017.

5.3.5 Beantwortung Fragestellung

Fragestellung: «Inwiefern wird das Gefäss «Einzelgespräch» in der Arbeitsmarktlichen Massnahme Berufliche Integration von den Fachkräften bezüglich des übergeordneten Auftrages, Teilnehmende nachhaltig in den Arbeitsmarkt einzugliedern, als wirksam empfunden?»

Alle sechs der befragten Fachkräfte der AMM BIN empfinden das Einzelgespräch aufgrund der individuellen Unterstützung der persönlichen Situation der Teilnehmenden einstimmig als wirksam, gemäss der Schlüsselkategorien 2 – 4. Diese individuelle Unterstützung wird von den Fachkräften unterschiedlich beschrieben. Ihre verschiedenen Beschreibungen können wie folgt resümiert werden: Sie erkennen das Einzelgespräch als nützliches Instrument, damit sie die individuellen Herausforderungen der Teilnehmenden identifizieren und diese gemeinsam mit ihnen angehen können. Das zweier Setting ermöglicht den Fachkräften, dass sie den Teilnehmenden in einem kleinen, geschützten Rahmen Rückmeldungen zu ihrem Prozess geben und ihnen somit gezielt helfen können. Dieser Austausch soll eine dynamische Interaktion generieren, bei welcher die Selbstwirksamkeit der Teilnehmenden und ihr Glaube an sich selbst gestärkt werden sollen. Der Vertrauensaufbau im Einzelgespräch soll Raum für einen offenen Austausch ermöglichen und die Tür öffnen, damit die Teilnehmenden ihre spezifischen Anliegen ansprechen können. Eine tragfähige, professionelle Beziehung zwischen Fachkraft und Teilnehmenden aufzubauen und zu halten, ist daher unabdingbar. Durch Vertrauen und Motivation können die Teilnehmenden dabei unterstützt werden, ihre persönlichen Ziele im Rahmen des Auftrages der AMM BIN zu definieren und zu verfolgen. Insgesamt ist das Einzelgespräch ein effektives Gefäss, um die Bewerbungskompetenzen zu verbessern, die Teilnehmenden psychosozial zu unterstützen und ihnen eine individuelle Unterstützung zu bieten. Die Fachkräfte geben nämlich an, dass die Einflüsse auf die Stellenfindung der Teilnehmenden vor allem in den Bewerbungskompetenzen und der psychischen Gesundheit, aber auch in der Tagesstruktur der Teilnehmenden liegen. Darauf stützen die Fachkräfte ihre Angaben bezüglich Wirksamkeit. Das Einzelgespräch in der AMM BIN wird von den Fachkräften aufgrund der erläuterten Gründe als wirksam empfunden. Die Verfasserin bezieht nun noch zusätzliche Aspekte der Befragung zur Sicht der Fachkräfte mit ein. Die Befragung macht deutlich, dass zwar nur wenige der Teilnehmenden während des vierwöchigen Programms eine Stelle finden, die Fachkräfte dieses trotzdem als wirksam empfinden. Das bedeutet, dass die Wirksamkeit der Einzelgespräche nicht spezifisch daran gemessen werden kann, ob Teilnehmende während des Programms

eine Stelle finden. Die individuelle befähigende Unterstützung und Beratung der Fachkräfte können den Teilnehmenden auch später helfen, nachhaltig und langfristig in den Arbeitsmarkt integriert zu werden. Ein weiterer Aspekt ist, dass die Fachkräfte, während dem Einzelgespräch zwar auf die individuellen Themen der Teilnehmenden eingehen, den Fokus aber auf der Erarbeitung der Outputs legen. Die Anwendung dieses Fokus widmet sich somit primär einem einflussreichen Wirkfaktor, was bedeutet andere wichtige Wirkfaktoren, wie beispielsweise die psychische Gesundheit und die individuelle Situation der Teilnehmenden (inkl. Tagesstruktur), können so lediglich oberflächlich thematisiert werden. Diese Indizien können die ausreichende Wirksamkeit des Einzelgespräches in Frage stellen. Jedoch ist ebenfalls erkennbar, dass auch wenn keine Anstellung erreicht wird, das Einzelgespräch doch einen positiven personenbezogenen Einfluss haben kann, beispielweise auf die psychische Gesundheit, die Bewerbungskompetenzen oder die Tagesstruktur.

6 Reflexion und Schlussfolgerungen

Gemäss der kooperativen Prozessgestaltung (KPG) ist die abschliessende Aufgabe von jedem Unterstützungsprozess, auszuwerten, Bilanz zu ziehen und daraus zu lernen (vgl. Hochuli Freund & Stotz, 2017).

Die vorliegende Arbeit hat die Wirksamkeit von Einzelgesprächen im Rahmen der Arbeitsmarktlichen Massnahme Berufliche Integration (AMM BIN) untersucht. Die Wahl der Erhebungsmethode «qualitative Datenerhebung» hat sich als geeignet erwiesen, um die Komplexität und Vielschichtigkeit der Wirkfaktoren zu erfassen. Mit dieser Methode konnte die Verfasserin offen und flexibel an die Befragung herangehen und somit unvorhergesehene Wirkfaktoren oder Themen entdecken und tiefere Einblicke in die Sicht der Fachkräfte erhalten. Diese Offenheit ist massgebend, da die Untersuchung der Verfasserin darauf abzielte, praxisrelevante Informationen zu eruieren, um die Wirksamkeit der Einzelgespräche zu optimieren. Durch die offene Formulierung der Fragen und flexiblen Anpassungen während des Prozesses konnten neue Erkenntnisse gewonnen werden. Das Wirkungsmodell bietet den Vorteil, den Ablauf und verschiedene Aspekte der Wirkfaktoren und des Einzelgespräches aufzuzeigen. Es kann Hinweise liefern, inwiefern die Wirksamkeit des Einzelgespräches verbessert werden kann. Hierbei wäre es für eine künftige Umfrage spannend, die Wirkabsicht vorab mit den Fachkräften der AMM BIN zu definieren und ein weiteres Wirkungsmodell mit einer anderen Wirkabsicht (Outcome) zu erarbeiten. Diese könnten verglichen und neue Erkenntnisse daraus gezogen werden. Eine weitere Möglichkeit ist, die Gegenseite zu befragen: Inwiefern empfinden die Teilnehmenden das Einzelgespräch als wirksam? An welchen Faktoren messen sie die Wirksamkeit bzw. was ist ihre Wirkabsicht, an der sie sich orientieren? Hierbei wären die Überschneidungen der Wirkfaktoren spannend und inwiefern diese Wirkfaktoren von den Fachkräften im Einzelgespräch behandelt bzw. umgesetzt werden können, damit sie den Teilnehmenden eine effektive Unterstützung bieten können. Die Struktur des Fragebogens wurde sorgfältig entwickelt, damit die Wirkfaktoren und wichtigen Inhalte des Einzelgespräches untersucht werden können. Die Fragen wurden von der Verfasserin mehrheitlich offen formuliert, um möglichst viele differenzierte Informationen zu erhalten. Die Fragen wurden teilweise sehr ähnlich formuliert. Beispielsweise wollte die Verfasserin mit der Folgefrage nach Frage zwei herausfinden, wie die von den Fachkräften genannten Faktoren in das Einzelgespräch eingebaut werden. Bei

Frage drei beabsichtigte die Verfasserin zu eruieren, welche der von ihr vorgegebenen Wirkfaktoren im Rahmen des Einzelgespräches die Stellenfindung positiv beeinflussen. Hierbei wäre eine mündliche Befragung, beispielsweise anhand eines persönlichen Interviews spannend und allenfalls auch zielführender gewesen. Dies besonders, da die Verfasserin auf die Antworten der Fachkräfte hätte Rückfragen stellen, kurze Erklärungen abgeben, spezifizieren oder kurz zusammenfassen können, damit sie effektiv vom Selben sprechen und die Frageabsicht gemeinsam geklärt ist. Dadurch wäre der Raum für Interpretationen seitens der Verfasserin bei der Auswertung verkleinert worden. Da die Verfasserin selbst auch als Fachkraft in der AMM BIN arbeitet und eigene Erfahrungen mitbringt, sind aufgrund dieser kleinen Interpretationen oder Zusammenfassungen keine relevanten Verfälschungen der Ergebnisse zu erwarten. Eine weitere Methode hätte auch sein können, dass die Verfasserin den Befragten vorab ihr Wirkungsmodell zeigt und erklärt, damit sich die befragten Personen danach beim Antworten am Wirkungsmodell orientieren können. Dies hat die Verfasserin jedoch ausgeschlossen, zu Gunsten unvoreingenommener Antworten und Meinungen der Fachkräfte. Die Anwendung der Grounded Theory ermöglichte eine strukturierte und systematische Analyse der Daten. Der Ablauf des offenen und selektiven Kodierens erlaubte es, die Daten ohne Vorurteile zu untersuchen und zentrale Aspekte herauszufiltern. Diese methodische Vorgehensweise war besonders geeignet, da sie neue Einsichten und Modelle aus den erhobenen Daten selbst generieren kann. Ein zentrales Ergebnis der Befragung ist, dass nur wenige Teilnehmende innerhalb des vierwöchigen Programms eine Anstellung finden. Zunächst könnte dieses Ergebnis die direkte Wirkung der Einzelgespräche in Frage stellen. Jedoch zeigt sich bei genauerem Hinsehen, wie wichtig die Einzelgespräche sind. Die Teilnehmenden werden in einem Eins-zu-eins-Setting gecoacht und erlernen dadurch befähigende Kompetenzen, um sich auch nach dem Programm eigenständig zu bewerben. Die Bewerbungskompetenzen und die psychische Gesundheit der teilnehmenden Personen wurden als wesentliche Wirkfaktoren identifiziert, welche die Chancen auf eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt massgeblich beeinflussen. Deshalb sollten diese beiden Faktoren im Einzelgespräch besonders berücksichtigt und gefördert werden. Die Fachkräfte empfinden das Einzelgespräch als wirksam, vor allem wenn sie flexibel auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden eingehen können. Eine solche personalisierte Beratung und ein ganzheitlicher Ansatz der Fachkräfte sind zentral, um das Einzelgespräch wirksam zu gestalten. Dies bedeutet schlechte psychische Gesundheit, finanziell oder familiär herausfor-

dernde Situationen sowie mögliche Suchtthematiken sind zu identifizieren und zu thematisieren. Dies unterstreicht die Wichtigkeit eines ganzheitlichen Ansatzes, damit die Teilnehmenden umfassend unterstützt und ihre Chancen auf eine Anstellung erhöht werden können. Ein weiterer wichtiger Aspekt der Befragung ist, dass sich die Fachkräfte im Rahmen des Einzelgespräches stark auf die Erarbeitung der Outputs konzentrieren. Dies entspricht dem Auftrag der AMM BIN, könnte aber auch dazu führen, dass andere bereits erwähnte Themen in den Hintergrund rücken. Ein Gleichgewicht zwischen der Erfüllung der festgelegten Ziele und der Berücksichtigung individueller Bedürfnisse ist daher entscheidend. Das Wirkungsmodell wurde auf der Grundlage der Auswertung der erhobenen Daten verfeinert und angepasst. Es hat sich herauskristallisiert, dass die individuelle Unterstützung und die Berücksichtigung der psychischen Gesundheit sowie andere Lebensbereiche der Teilnehmenden im Einzelgespräch essenziell sind. Die Wirkfaktoren «saisonale Arbeitslosigkeit» und «Lebenslage Arbeitslosigkeit» wurden nicht explizit genannt, können jedoch in den Wirkfaktor «individuelle Situation» integriert werden. Damit soll eine umfassende Betrachtung der Teilnehmenden ermöglicht und eben der ganzheitliche Ansatz umgesetzt werden. Unverändert bleiben die Outputs der AMM BIN, welche fest im Auftrag verankert sind. Der Inhalt des Einzelgespräches wird verändert, da die Erarbeitung der Outputs und die Bedürfnisse der Teilnehmenden gleichzeitig hervorgehoben werden. Reflektiert kann gesagt werden, dass das Einzelgespräch ein zentrales Element der AMM BIN ist und von den Fachkräften als wirksam empfunden wird, sofern es individuell und ganzheitlich gestaltet werden kann. Entscheidende Faktoren dabei sind die Förderung von Bewerbungskompetenzen und die Berücksichtigung der psychischen Gesundheit. Damit die Teilnehmenden in den Arbeitsmarkt integriert werden können, ist es wichtig, dass die Fachkräfte neben der Erarbeitung der Outputs auch auf die individuellen Lebensumstände der Teilnehmenden achten und flexibel auf ihre Bedürfnisse eingehen. Diese Erkenntnisse hat die Verfasserin im verfeinerten Wirkungsmodell (siehe Kapitel 5.3.4) integriert und dieses angepasst, damit die Wirksamkeit des Einzelgespräches erhöht werden kann. Die Herausforderungen des Einzelgespräches sind der starre Fokus auf die Outputs und die eingeschränkte thematische Tiefe. Hinzu kommen die begrenzten zeitlichen Ressourcen, einerseits die Dauer der Einzelgespräche selbst und andererseits die vierwöchige Dauer des Programmes. Die individuelle Unterstützung, der Vertrauensaufbau, die dynamische Interaktion und die Erarbeitung der Bewerbungskompetenzen stellen die Stärken des Einzelgespräches dar.

6.1 Vorschlag für Veränderungen im Einzelgespräch

Als Schlussfolgerung aus der Reflexion möchte die Verfasserin deshalb einen Vorschlag für ein ideales Einzelgespräch, mit Einbezug dieser Wirkfaktoren vorlegen. Wie bereits erläutert, wird das Einzelgespräch von den Fachkräften als wirksam empfunden, dies soll mit diesem Änderungsvorschlag nicht widerlegt werden. Es gibt bereits wichtige Punkte die im Einzelgespräch der AMM BIN angewendet oder behandelt werden, diese bleiben gleich und werden in diesem Änderungsvorschlag ebenfalls, zur Vollständigkeit, aufgeführt. Der Änderungsvorschlag zielt darauf ab, den ganzheitlichen Ansatz der Fachkräfte und die externen Einflüsse miteinzubeziehen sowie die starre Struktur der AMM BIN zu hinterfragen.

Rahmenbedingungen: Ein Einzelgespräch sollte genügend zeitliche Ressourcen zur Verfügung haben und nicht durch knappe Zeitvorgaben eingeschränkt werden. 60 bis 90 Minuten sollten mindestens eingeplant werden, damit alle zentralen Themen gründlich besprochen werden können. Die Umgebung soll ruhig sein und ein Gesprächsraum mit abschliessbarer Tür soll dafür sorgen, dass das Gespräch ungestört durchgeführt werden kann. Die Fachkraft sammelt vor dem Einzelgespräch alle benötigten Informationen der Teilnehmenden. Die Gespräche können bei Bedarf zweimal in der Woche stattfinden oder das Programm kann verlängert werden, bis die Person keine Unterstützung mehr benötigt. Die aktuelle Standardisierung des Programmes der AMM BIN lässt möglicherweise zu wenig Flexibilität für die individuellen Herausforderungen der Teilnehmenden zu. Hier müsste eine Anpassung im Programm der AMM BIN von Seiten des Kantons stattfinden.

Gestaltung des Gespräches: Das Gespräch wird mit offenen Fragen zur aktuellen Situation der teilnehmenden Person eröffnet. Auf die Antworten der Teilnehmenden kann die Fachkraft flexibel reagieren und individuelle Herausforderungen identifizieren. Dies soll den ganzheitlichen Ansatz verstärken, den die Fachkräfte bei der Beratung verfolgen, damit eine individuelle Unterstützung gewährleistet werden kann. Wenn Bedarf besteht, können Expert:innen wie beispielsweise Psycholog:innen, Gesundheitsberater:innen oder Berufsberater:innen hinzugezogen werden, damit den Teilnehmenden eine umfassende individuelle Unterstützung geboten werden kann. Aber auch Familienberatungen, Sucht- oder Schuldenberatung sind zentrale Anlaufstellen. Die Teilnehmenden könnten an Ansprechpersonen der Anlaufstellen vermittelt oder über mögliche Unterstützungsangebote informiert werden. Ein regelmässiger interdisziplinärer Austausch könnte für die Fachkräfte auch wertvoll sein, damit sie ihr Wissen erweitern und die individuellen Situationen der Teilnehmenden und mögliche Massnahmen besser einschätzen

können. Die psychische Gesundheit der Teilnehmenden war als Wirkfaktor in den Antworten der Fachkräfte prominent vertreten. Eine interdisziplinäre Zusammenarbeit mit Anlaufstellen zu diversen Themen kann für die Delegation oder auch durch neu erworbenes Wissen in der Beratung wertvoll sein.

Gesprächsinhalt: Die übergeordnete Frage sollte lauten: Was hindert die Teilnehmenden an einer Stellenfindung? Beispiele:

- Psychische Gesundheit
- ein schlechtes Arbeitszeugnis
- Berufswechsel
- Suchtthematik
- fehlende Bewerbungskompetenzen.

Bei der individuellen Bedarfsanalyse der aktuellen Situation der Teilnehmenden sollen auch die externen Einflüsse auf die Wirkabsicht Stellenfindung miteinbezogen werden. Es sollen realistische Ziele definiert werden, basierend auf der Frage: Was benötigen bzw. können die Teilnehmenden? Beispiele:

- Ressourcen der Teilnehmenden
- Fähigkeiten der Teilnehmenden
- Interessen der Teilnehmenden
- Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt

Mit diesen Zielen soll ein spezifischer Plan mit den Teilnehmenden erarbeitet werden, welcher darauf abzielen soll, die Teilnehmenden zu unterstützen bei:

- Erreichung der angestrebten Ziele
- Erarbeitung der Outputs (Bewerbungsunterlagen und Bewerbungskompetenzen)

Die Fachkräfte konzentrieren sich auf die Themen, die für die teilnehmende Person am wichtigsten sind.

Nachbearbeitung: Die Fachkraft macht regelmässige Follow-Up in welchen das Gespräch und die geplanten Schritte mit einer anderen Fachkraft reflektiert werden. Dies soll dazu dienen,

dass die Fortschritte der Teilnehmenden beleuchtet werden und wenn nötig das Vorgehen angepasst werden kann. Bei Bedarf setzt sich die Fachkraft nach dem Gespräch mit Ansprechpersonen des interdisziplinären Teams in Verbindung und erfragt beispielsweise bei einer/einem Psycholog:in Rat für die Unterstützung einer psychisch instabilen teilnehmenden Person und bereitet sich dementsprechend auf das nächste Gespräch vor. Eine rege Feedback-Kultur von Teilnehmenden an Fachkräfte oder zwischen Fachkräften soll die Effektivität der Beratung kontinuierlich verbessern.

Ressourcen und Unterstützung: Die Fachkräfte verschaffen den Teilnehmenden Zugang zu Unterstützungstools. Beispielsweise zu Jobportalen, Weiterbildungsprogrammen oder Anlaufstellen für jegliche Unterstützungsangebote ausserhalb der AMM BIN. Die Teilnehmenden erhalten für die Nutzung oder fürs Kontaktieren dieser Angebote Unterstützung von den Fachkräften.

Das Einzelgespräch kann effektiv gestaltet werden, damit die Teilnehmenden optimal unterstützt werden und letztlich erfolgreich eine Anstellung finden. Dies soll mittels einer umfassenden und flexiblen Herangehensweise der Fachkräfte gelingen. Abschliessend zeigt sich das Einzelgespräch der AMM BIN als ein wertvolles Instrument für die berufliche Integration. Durch den ganzheitlichen Unterstützungsansatz und eine flexiblere Herangehensweise können die vielseitigen Bedürfnisse und Herausforderungen der Teilnehmenden berücksichtigt und die Wirksamkeit des Einzelgesprächs somit gesteigert werden. Kontinuierliche Reflexion und Anpassung der Methoden und des Programms sind zentral, damit die Teilnehmenden die bestmögliche Unterstützung auf ihrem Weg (zurück) in den Arbeitsmarkt erhalten.

6.2 Weiterführende Fragestellung

Auf Grund der Reflexion sind neue Fragen entstanden und es wird im vorherigen Kapitel auch ein Änderungsvorschlag für das Einzelgespräch formuliert. Dies zeigt aus Sicht der Verfasserin den aktuellen Forschungsbedarf und bestätigt, dass die Forschung ein fortlaufender Prozess darstellt. Die Verfasserin möchte deswegen mit weiterführenden Fragestellungen anregen, die Möglichkeiten zu nutzen, das Thema zu vertiefen und die vorliegenden Ergebnisse, aufgrund der begrenzten Möglichkeiten der vorliegenden Arbeit, kritisch zu reflektieren.

«Inwiefern wird das Gefäss «Einzelgespräch» in der Arbeitsmarktlichen Massnahme Berufliche Integration von Teilnehmenden bezüglich des übergeordneten Ziels, nachhaltig in den Arbeitsmarkt eingegliedert zu werden, als wirksam empfunden?». Hiermit kann ein Vergleich mit den in der vorliegenden Arbeit erhobenen Daten gemacht werden.

Weitere potenzielle Fragestellungen, ausserhalb der Sicht der Teilnehmenden, könnten sein:

- *«Inwiefern trägt die Frequenz der Durchführung eines Einzelgespräches zu seiner Wirksamkeit bei?»*
- *«Kann eine individuelle Anpassung bzw. Verlängerung der Programmdauer die Chancen auf eine Anstellung massgeblich verbessern?»*
- *Qualitätsprüfung: «Inwiefern werden die Methoden sowie Inhalte des Einzelgespräches, von den Fachkräften der AMM BIN, auf die individuellen Bedürfnisse der Teilnehmenden abgestimmt?»*
- *«Inwiefern wird das Gefäss «Einzelgespräch» in der Arbeitsmarktlichen Massnahme Berufliche Integration von den Fachkräften bezüglich (gemeinsam mit Fachkräften AMM BIN definierten Wirkabsicht) als wirksam empfunden?»*

6.3 Persönliches Fazit und abschliessende Gedanken

Die vorliegende Arbeit hat meiner Ansicht nach aussagekräftig gezeigt, dass Einzelgespräche im Rahmen der AMM BIN eine bedeutende Rolle für die beruflichen Integration der Teilnehmenden spielen. Ich habe zu Beginn der Arbeit in Frage gestellt, ob es ausreicht, dass sich die Fachkräfte und Teilnehmenden lediglich mit den vorgegebenen Themen auseinandersetzen, um das Ziel der nachhaltigen Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu erreichen. Hierbei hat mich bei der Auswertung besonders beeindruckt, wie entscheidend die individuelle und ganzheitliche Unterstützung im Rahmen des Einzelgespräches von allen befragten Personen beurteilt wird. Die Fachkräfte können in den Einzelgesprächen die persönliche Situation der Teilnehmenden positiv beeinflussen, auch wenn diese keine Stelle innerhalb der vier Wochen finden. Sie geben ihnen Werkzeuge an die Hand, welche die Teilnehmenden befähigen, sich eigenständig zu bewerben und fördern damit deren Selbstwirksamkeit. Diese Hilfe zur Selbsthilfe erachte ich als wichtigstes Element, damit die Teilnehmenden unabhängig vom Programm ihre persönliche Situation und ihre berufliche Zukunft aktiv gestalten können. Diese Erkenntnisse haben meinen Blick auf die Notwendigkeit eines flexibleren und an den individuellen Bedürfnissen der Teilnehmenden orientierten Ansatzes geschärft. Die Wahl der qualitativen Datenerhebung hat sich für die vorliegende Arbeit als sehr geeignet erwiesen, um die vielfältigen und komplexen Wirkfaktoren zu erfassen. Die Offenheit und Flexibilität der Erhebungsmethode haben es mir ermöglicht, tiefere Einblicke in die Perspektive der Fachkräfte zu gewinnen und neue Wirkfaktoren bzw. deren Zusammenwirken zu entdecken. Das hat mir geholfen, die Wirksamkeit des

Einzelgespräches besser zu verstehen und zu optimieren. Die Durchführung von persönlichen Interviews mit den Fachkräften hätte hier noch mehr Raum für Rückfragen, Erklärungen oder einen dynamischen Austausch geschaffen, jedoch unter Umständen die Unvoreingenommenheit beeinträchtigt. Die Arbeit hat aus meiner Sicht deutlich gemacht, dass es wichtig ist, ein Gleichgewicht zwischen der Erfüllung festgelegter Ziele und der Berücksichtigung der individuellen Ziele zu finden. Die starre Struktur der AMM BIN bietet hier Potenzial für Optimierungen. Mein formulierter Änderungsvorschlag (siehe Kapitel 6.1) zielt darauf ab, mehr Flexibilität, mehr zeitliche Ressourcen und interdisziplinäre Zusammenarbeit zu ermöglichen, damit die Teilnehmenden umfassender unterstützt werden können, was ich mir wünsche. Die kontinuierliche Reflexion und Anpassung der Methoden und das Ausnutzen des Spielraums, welcher die AMM BIN bietet, sind unerlässlich, um den Teilnehmenden die bestmögliche Unterstützung auf ihrem Weg (zurück) in den Arbeitsmarkt zu bieten. Die Auseinandersetzung mit dieser Thematik in der vorliegenden Arbeit hat nicht nur mein Verständnis für die Wirksamkeit von Einzelgesprächen vertieft, sondern auch meinen Wunsch gestärkt, den Inhalt und die Durchführung zu Gunsten der Teilnehmenden wo möglich zu optimieren. Meine Annahme hat sich bestätigt, dass das Miteinbeziehen der Wirkfaktoren im Einzelgespräch eine flexible, ganzheitliche und auf die individuellen Bedürfnisse der Teilnehmenden abgestimmte Unterstützung generieren kann. Mit dieser Herangehensweise kann die Wirksamkeit der Einzelgespräche nachhaltig gesteigert werden. Ich bin überzeugt, dass durch eine flexible, ganzheitliche (mit Einbezug der Wirkfaktoren) und auf die individuellen Bedürfnisse der Teilnehmenden eingehende Herangehensweise, die Wirksamkeit der Einzelgespräche nachhaltig gesteigert werden kann.

Danksagung

Zum Abschluss möchte ich mich bei allen bedanken, die mich während meiner Bachelorarbeit unterstützt haben. Mein besonderer Dank gilt meinem Begleitdozenten Prof. Dr. Daniel Oberholzer, der mir mit seinen wertvollen Anmerkungen und Anleitungen zur Seite stand. Ein herzliches Dankeschön geht auch an die Fachkräfte der AMM BIN, welche an der Befragung teilgenommen haben und wertvolle Einblicke in ihre Arbeit gegeben haben, ohne ihre Unterstützung wäre diese Arbeit nicht möglich gewesen. Abschliessend möchte ich mich bei jenen bedanken, die sich Zeit genommen haben, meine Bachelorarbeit oder Teile dieser zu lesen und konstruktives Feedback zu geben.

7 Literaturverzeichnis

- Arbeitsintegration Schweiz. (2024). *Mitglieder—Arbeitsintegration Schweiz*. <https://www.arbeitsintegrationschweiz.ch/mitglieder>
- Arbeitsintegration Schweiz, Kanton Bern. (2023). *Factsheet Submission für Arbeitsmarktliche Massnahmen (AMM)*. <https://www.insertionsuisse.ch/modules/page/images/wysiwyg/untitled%20folder%202/Anhang%206.pdf>
- arbeit.swiss. (2020). *Transfer*.
- arbeit.swiss. (2021, Juli 1). *Arbeitsmarktliche Massnahmen*. arbeit.swiss. <https://www.arbeit.swiss/secoav/de/home/menue/stellensuchende/arbeitslos-was-tun-/arbeitsmarktliche-massnahmen.html>
- arbeit.swiss. (2022). *Ermittlung Arbeitsmarktliche Ressourcen (EAR)*.
- Aufsichtskommission für den Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung. (2023). *Strategie öAV 2030*. <https://www.arbeit.swiss/secoav/de/home/menue/institutionen-medien/projekte-massnahmen/strategie-arbeitsvermittlung.html>
- Ausgleichskasse des Kantons Bern. (2023). *Arbeitgebende und Arbeitnehmende*. <https://www.akbern.ch/de/Versicherungen/AHV-Beitrage/Arbeitgebende-und-Arbeitnehmende/Arbeitgebende-und-Arbeitnehmende.html>
- AvenirSocial. (2010). *Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz Argumentarium für die Praxis*. AvenirSocial. https://avenirsocial.ch/wp-content/uploads/2018/12/SCR_Berufskodex_De_A5_db_221020.pdf
- Brunhold, H., Fässler, S., & Oetterli, M. (2017). *Die Erarbeitung von «Wirkungsmodellen» und Indikatoren*. Bundesamt für Gesundheit BAG. <https://www.bag.admin.ch/dam/bag/de/dokumente/e-f/evaluation/2017-erarbeitung-wirkungsmodelle.pdf.download.pdf/2016-wirkungsmodelle-und-indikatoren-d.pdf>
- Bundesamt für Gesundheit. (2015). *Psychische Gesundheit in der Schweiz Bestandsaufnahme und Handlungsfelder Bericht im Auftrag des Dialogs Nationale Gesundheitspolitik*. Bundesamt für Gesundheit BAG. https://gesundheitsfoerderung.ch/sites/default/files/migration/documents/Bericht_Psychische_Gesundheit_in_der_Schweiz_-_Bestandsaufnahme_und_Handlungsfelder.pdf
- Direktion für Arbeit. (2020). *AVG-Praxis öAV Arbeitsmarkt und Arbeitslosenversicherung (TC)*.
- Direktion für Arbeit. (2023a). *Weisung AVIG ALE (AVIG-Praxis ALE) Arbeitsmarkt und Arbeitslosenversicherung (TC)*.
- Direktion für Arbeit. (2023b). *Weisung AVIG AMM (AVIG-Praxis AMM) Arbeitsmarkt und Arbeitslosenversicherung (TC)*.
- Dr. Dietrich Engels. (2008). *Lebenslagen*. in: B. Maelicke (Hrsg.), *Lexikon der Sozialwirtschaft*. Nomos-Verlag Baden-Baden. <https://www.isg-institut.de/download/Artikel%20Lebenslagen.pdf>
- Fässler, S., & Studer, S. (2019). *Wirkungsevaluation von Interventionen Leitfaden für Projekte im Bereich Bewegung, Ernährung und psychischer Gesundheit*. Gesundheitsförderung Schweiz.
- Grasshoff, G., Renker, A., & Schröer, W. (2018). *Soziale Arbeit Eine elementare Einführung*. Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.
- HEKS. (2024). *Arbeit und Beschäftigung | HEKS*. <https://www.heks.ch/unser-angebot/arbeit-und-beschaeftigung>
- Hochuli Freund, U., & Stotz, W. (2017). *Kooperative Prozessgestaltung in der Sozialen Arbeit Ein methodenintegratives Lehrbuch* (4., aktualisierte Auflage). W. Kohlhammer GmbH.

- K.M.U., A. (2020, Februar 24). *Arbeitslosenversicherung (ALV)*. <https://www.kmu.admin.ch/kmu/de/home/savoir-pratique/personnel/gestion-du-personnel/obligations-employeur/assurances-sociales/assurance-chomage-AC.html>
- Niewiarra, S., & Legewie, H. (1996). *Grounded Theory: Grundlagen Qualitativer Sozialforschung*. Belz: PsychologieVerlagsUnion.
- Seco. (2023a). *Amt für Arbeitslosenversicherung* [Kanton Bern]. Amt für Arbeitslosenversicherung. <https://www.weu.be.ch/de/start/ueber-uns/die-organisation/amt-fuer-arbeitslosenversicherung.html>
- Seco, S. für W. (2018, August 20). *Arbeitslosenversicherung*. <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitslosenversicherung.html>
- Seco, S. für W. (2021a). *Arbeitsmarktliche Massnahmen Ein erster Schritt zur Wiedereingliederung*.
- Seco, S. für W. (2021b, Januar 20). *Direktion für Arbeit*. SECO Direktion für Arbeit. https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/seco/seco_portraet/direktion_arbeit.html
- SECO, S. für W. (2023). *Faktenblatt: Die Arbeitslosenversicherung*. https://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Arbeit/ALV/Grundlagen/Faktenblatt_Die_Arbeitslosenversicherung.pdf.download.pdf/DE_Faktenblatt_Die_Arbeitslosenversicherung.pdf
- Seco, S. für W. (2023b, Oktober 4). *Arbeitsmarktliche Massnahmen*. Arbeitsmarktliche Massnahmen. <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitslosenversicherung/oeffentliche-arbeitsvermittlung/arbeitsmarktliche-massnahmen.html>
- Seco, S. für W. (2023c). *Organisationsstruktur SECO*.
- SMART (Projektmanagement). (2024). In *Wikipedia*. [https://de.wikipedia.org/w/index.php?title=SMART_\(Projektmanagement\)&oldid=245102432](https://de.wikipedia.org/w/index.php?title=SMART_(Projektmanagement)&oldid=245102432)
- Stadt Bern, A. für A. (2023). *Arbeitslosigkeit*. <https://www.bern.ch/themen/arbeit-und-steuern/arbeitslosigkeit>
- Strübing, J. (2013). *Qualitative Sozialforschung: Eine komprimierte Einführung für Studierende*. Oldenbourg.
- Syndicom. (2023). *Wofür brauche ich eine Arbeitslosenkasse?* syndicom. <https://alk.syndicom.ch/haeufig-gestellte-fragen/artikel/wofuer-brauche-ich-eine-arbeitslosenkasse/>

Anhang

Anhang 1: Leitfaden Erstgespräch

Leitfaden Erstgespräch mit _____ (Name TN) **am** _____ (Datum)

TN: Befinden, erster Eindruck BIN / aktuelle Situation

Rolle Coach: Beziehungsaufbau, die/der TN soll ins Erzählen kommen, Coach:in fragt nach, hört zu (TN wiederholt je nach dem Wichtiges über ihre/seine persönliche Situation, ihren/seinen beruflichen Werdegang/Bewerbungshemmnisse/Kündigungsgrund/Suchfelder)

Coach: Vorstellung Kompass / Zusammenarbeit definieren

Rolle Coach:in: unterstützende Vertiefung (Stellenwert Kompass aufzeigen, Orientierung/Struktur geben, Programm/Checklisten vorstellen, Suchfelder allenfalls anpassen (als Basis für Master-LL), Rückfrage betr. Bewerbungsstrategie / Selbstverantwortung, Eigeninitiative und Autonomie betonen, Wünsche, Vorstellungen betr. Zusammenarbeit klären

Nächste Schritte und Zielsetzung 1. Woche definieren

Coach:in fragt nach, was für TN die nächsten Schritte sind (an welcher Checkliste er/sie diese Woche arbeiten wird und legt allenfalls Termine zur Erledigung fest. To do Coach:in / TN definieren

Organisatorisches

- Kontaktaufnahme mit RAV**, Info an TN: Bei Bedarf nehmen wir telefonisch Kontakt auf. Per Mail senden wir aktualisierten LL, Schlussbericht und allenfalls weitere Dokumente gemäss Zielvereinbarung.
- Check: **Programmregeln** und **Datenschutzformular** von TN unterschrieben im Dossier?
- Check: Info klar, dass TN die Auszahlung von der ALK etwas verzögert erhalten?
- Check: Ist Stelle **meldepflichtig**? Falls ja: Vorteile der Meldepflicht und Dringlichkeit der Registrierung klarmachen und Hinweis auf LS arbeit.swiss (Login)!
- Check: alles Wichtige für Umgang mit Computer vorhanden (Checkliste)?
- Wochenplan** aktuelle/kommende Woche besprechen.
- Ev. **Termin nächstes Gespräch** vereinbaren: _____
- Offene Fragen**

Anhang 2: Leitfaden Schlussgespräch

Leitfaden Schlussgespräch vom _____ (Datum)

TN: _____

Coach Schlussgespräch: _____

Rückblick BIN

Wie hast du die BIN erlebt?

Was war positiv? Highlights? Wovon hast du besonders profitiert?

Was hat dir gefehlt? Was hättest du dir noch gewünscht? (Bezogen auf LS, EC, BWS, SG)

Outputs

Welche Outputs hast du erarbeitet?

Bist du zufrieden damit?

Zusammenarbeit Coach

Wie hast du unsere Zusammenarbeit (Einzelgespräche) erlebt?

Möchtest du sonst noch was sagen?

Anhang 3: Fragebogen und Antworten

Fragebogen für Fachkräfte der AMM BIN

1. Wie viele der letzten zehn Teilnehmenden, welche du im Rahmen der AMM BIN unterstützt hast, haben innerhalb der vier Wochen des Programms eine Anstellung gefunden?

Nur wenige

Die meisten

2. Welche Faktoren haben deiner Meinung nach einen positiven oder hemmenden Einfluss auf, die Stellenfindung einer von Arbeitslosigkeit betroffenen Person?

Positiv: Wenn die Person ein vollständiges und aussagekräftiges Dossier hat, ist dies sicher fördernd für die Stellenfindung.

Hemmend: Wenn eine Person immer nur kurze Arbeitseinsätze geleistet hat und viele "Lücken" in ihrem Lebenslauf hat, kann dies für die Stellensuche eher erschwerend sein. Auch fehlende Arbeitszeugnisse, fehlende Aus- und Weiterbildung und mangelnde Deutschkenntnisse.

Ausbildung, Arbeitserfahrung, gute Deutschkenntnisse, Alter, Motivation und Mut, Eigenes aktives Engagement in der Stellensuche, Bewerbungskompetenzen, gutes Dossier.

Proaktives Verhalten, Neues ausprobieren, Impulse aus Bildungsveranstaltungen und Coachinggesprächen aufnehmen und umsetzen, Austausch und Erfahrungsaustausch mit anderen TN, Unterstützung der Coaches und KL annehmen und einfordern
Negativdenken und Handeln, Passivität, zu wenig Umsetzungskompetenz, mangelnde Reflexionsfähigkeit, mangelnde Auftrittskompetenz, ungünstiger Arbeitsmarkt, mangelnde Sprachkenntnisse, Selbstüberschätzung, Desinteresse und Widerstände gegenüber AMM BIN

- psychische Verfassung

- sozialer Hintergrund (Sprache, Kultur, ...)

- Kreativität

- Motivation/Energie der Person
 - Auftrittskompetenz der Person
 - Arbeitsmarktlage in der betreffenden Branche
 - Dauer der Absenz des Arbeitsmarkts
 - Berufliche Grundbildung / Weiterbildung
-

Stabilität oder Prekarität des Individuums und seines Systems (Soziales Umfeld, Fachpersonen im Umfeld, Netzwerk der Person, Gesundheitliche und finanzielle Situation, Bildungsgrad und -gewohnheit, Auftrittskompetenz, Reflexionsgrad, Einschätzungsvermögen / Kenntnisse des Arbeitsmarkts, etc.

Folgefrage: Und wie können diese im Einzelgespräch der AMM BIN zwischen Fachkraft und Teilnehmenden eingebaut werden?

In Einzelgesprächen kann darauf eingegangen werden, wie Arbeitszeugnisse noch eingeholt werden können, wie "Lücken" im Lebenslauf dargestellt werden und wie diese in Vorstellungsgesprächen begründet werden können.

Einige relevante Faktoren kann ich nicht beeinflussen*, siehe oben. Einfluss habe ich auf die Aktivierung der Selbstwirksamkeit in der aktiven Stellensuche, in dem Erstellen von einem guten Dossier und dem Weitergeben der Bewerbungskompetenzen.

TN ressourcenorientiert begleiten, Positives verstärken, Vertrauensbasis und verständnisvolle Atmosphäre schaffen im Einzelgespräch und in den Gruppensettings, wertfreie Kommunikation, Angebote schaffen, Selbstwirksamkeit sichtbar machen, Struktur geben (Ziele, Standortbestimmungen, wie weiter ...), Nachbesprechen und festigen der Inhalte aus Lernsequenzen, erbrachte Leistungen wertschätzen

- positiv Verstärken
 - Unterstützung bei Defiziten (sprachlich, fachlich)
 - Aufzeigen von alternativen Strategien
-

Diese Themen können in Einzelgesprächen von FK jederzeit angesprochen, abgefragt und begleitet werden.

Je nach Bedarf und Sinnhaftigkeit. Themen, welche für TN belastend sind bzw. sich auf die Stellensuche auswirken, haben Vorrang. Wenn zeitlich sinnvoll und aufgrund meiner Kompetenzen überhaupt professionell umsetzbar, bespreche ich den aktuellen Stand, versuche zu erörtern, wo die Problematik liegt, versuche zu erfragen, inwiefern die/der TN etwas daran ändern oder zu einer Verbesserung beitragen kann. Wenn nötig oder erwünscht, kläre ich, was ich dazu beitragen kann / darf / will. Alles, was in einen Bereich fällt, wo mir die nötigen Kompetenzen fehlen, halte ich mich zurück bzw. stecke die Grenzen, meine Aufgabe und die Erwartungen, die an mich gestellt werden dürfen, klar ab.

3. Welche Faktoren haben deiner Meinung nach als Fachkraft AMM BIN im Rahmen der Einzelgespräche dazu beigetragen, die Stellenfindung positiv oder negativ zu beeinflussen?

Saisonale Arbeitslosigkeit, (fehlende) Tagesstruktur der Teilnehmenden, Bewerbungskompetenzen, Psychische Gesundheit der Teilnehmenden

Saisonale Arbeitslosigkeit, (fehlende) Tagesstruktur der Teilnehmenden, Bewerbungskompetenzen, Psychische Gesundheit der Teilnehmenden, Lebenslage Arbeitslosigkeit

(fehlende) Tagesstruktur der Teilnehmenden, Bewerbungskompetenzen, Psychische Gesundheit der Teilnehmenden, Lebenslage Arbeitslosigkeit

(fehlende) Tagesstruktur der Teilnehmenden, Bewerbungskompetenzen, Psychische Gesundheit der Teilnehmenden, Lebenslage Arbeitslosigkeit

Lebenslage Arbeitslosigkeit, Bewerbungskompetenzen, Psychische Gesundheit der Teilnehmenden, Lebenslage Arbeitslosigkeit

Saisonale Arbeitslosigkeit, Bewerbungskompetenzen, Psychische Gesundheit der Teilnehmenden

Folgefrage: Welche weiteren Wirkfaktoren haben deiner Meinung nach einen Einfluss auf die Stellenfindung der Teilnehmenden? Ergänze und erläutere.

Ich habe erlebt, dass bei einer saisonal bedingten Arbeitslosigkeit vom Teilnehmenden, der Teilnehmerin häufig davon ausgegangen wird, dass es nur noch etwas Zeit braucht und sich dann schon eine Stelle finden wird. Die Bereitschaft, sich auf die AMM BIN einzulassen kann etwas gering sein.

Bei fehlender Tagesstruktur kann die AMM meiner Meinung nach einen sehr positiven Effekt auf die Teilnehmenden haben. Sie fühlen sich wieder zugehörig in einer Gruppe und haben eine Aufgabe / ein Ziel.

Je nach Bewerbungskompetenzen, die eine Person bereits mitbringt, kann dies insofern einen Einfluss haben, dass sie die AMM als nicht nötig empfindet, da sie schon viel weiss. Umgekehrt, kann eine Person die AMM als sehr positiv betrachten und will sich die nötigen Kompetenzen aneignen.

Die psychische Gesundheit hat meiner Meinung nach einen entscheidenden Einfluss

Ich denke alle Faktoren beeinflussen die Stellensuche positiv oder eben negativ. Die Faktoren sind von Person zu Person unterschiedlich gelagert und wirken sich individuell stark oder weniger stark auf die Stellensuche.

Arbeitslosigkeit ist schwer verträglich, daher immer wieder ein Thema in den Einzelgesprächen - wichtig für TN zu erkennen, dass sie nicht allein sind, dass schwierige Lebensphasen auch Entwicklungspotenzial enthalten, dass es Wege und Möglichkeiten gibt und sie Unterstützung in Anspruch nehmen können.

Fehlende Tagesstruktur thematisieren und bewusst machen, dass in AMM diese wieder aufgebaut wird und für ein gelingendes Arbeitsverhältnis eine Voraussetzung ist.

Bewerbungskompetenzen als eine wichtige Grundlage erkennbar machen und diesbezügliche Unterstützung anbieten, dabei auch die unangenehmen Themen ansprechen, ihnen Raum geben, wenn TN dafür bereit ist.

Psychische Gesundheit kann nicht in die Tiefe thematisiert werden, aber Anstösse können ein Teil auf dem Weg zu psychischer Gesundheit sein.

- 1/3 der Arbeitnehmenden in der CH sind emotional erschöpft, wer zusätzlich die Arbeitsstelle verliert, ist mit der Stellensuche häufig überfordert
 - die fehlende Tagesstruktur in der Arbeitslosigkeit verstärkt dies
 - die erforderlichen Bewerbungskompetenzen haben sich in den vergangenen Jahren vervielfacht (insbesondere IKT-Kenntnisse / Digitalisierung)
-

Keine Ergänzungen

Ich verstehe nicht, was mit "Lebenslage Arbeitslosigkeit" gemeint ist.

Grundsätzlich stehen die Themen alle direkt oder indirekt miteinander im Zusammenhang. Die Dauer der Arbeitslosigkeit korreliert mit der Häufung von psychischen und physischen Leiden, mit Verschuldung, Abrutschen in die Armut, Suchterkrankung, etc. Prekäre Verhältnisse im Elternhaus können sich auf die Gesundheit, die Bildung, und somit auf die Chancen auf soziale Sicherheit und Teilhabe auswirken. Zudem regelt der Markt nicht alles und gibt die Verantwortung an den Sozialstaat ab. Ich kriege von all diesen Themen in den Gesprächen immer viel mit und versuche, gemeinsam mit den TN dort anzusetzen, wo sie den Bedarf sehen und den Willen zur Veränderung an den Tag legen bzw. dies so ausdrücken können.

4. Empfindest du das Einzelgespräch in der AMM BIN zwischen Fachkraft (dir) und der teilnehmenden Person als wirksam?

Ja

Folgefrage: Wenn nein/ja wieso und aufgrund welcher Faktoren? (erläutere)

..so noch mal fokussierter und individueller Themen besprochen werden können. Die Teilnehmenden haben durch die Einzelgespräche einen Anhaltspunkt, wo sie Rückmeldungen bekommen. Gemeinsam kann besprochen werden, was gut läuft und wo noch etwas fehlt.

Bestärkung der Selbstwirksamkeit und Glaube an sich selbst das Dossier optimiert wird und die allgemeinen Bewerbungskompetenzen verbessert werden

... es in einem geschützten, kleinen Rahmen stattfinden kann ... ein Vertrauen aufgebaut werden kann... noch spezifisch auf Themen eingegangen werden kann, die für TN relevant sind

Ja, weil.. ... durch einen Austausch auf Augenhöhe mit einer "neutralen" Fachkraft werden (im Idealfall) die persönlichen Ressourcen der Teilnehmenden Person gestärkt.

Ja, aber.. unter der Voraussetzung:

- es gelingt eine tragfähige "Arbeitsbeziehung" aufzubauen
 - es ist genügend Vertrauen vorhanden
 - der zeitliche Rahmen für vertiefte Gespräche ist vorhanden
-

Ja, weil.. ich über die persönliche Beziehung zu den Teilnehmenden (TN), durch welche auch das Vertrauen und die Motivation gestärkt wird, mehr Verbindlichkeit entsteht. Die TN merken oftmals, dass ich es ernst mit ihnen und meinem Unterstützungsangebot meine. Ich versuche immer wieder, zu ermitteln, was die wahren Ziele meines Gegenübers sind, und spreche mit ihnen darüber, dass ich sie beim Verfolgen der persönlichen Ziele unterstützen will, solange ich dies im Rahmen meines Auftrags vertreten kann. Dies wird grundsätzlich sehr geschätzt, was mir regelmässig so von meinen TN rückgemeldet wird.

5. Gibt es Themen von der Seite der Teilnehmenden, welche im Rahmen des Einzelgespräches auftauchen und nicht den offiziellen Auftrag als Fachkraft AMM BIN betreffen?

- Sucht
 - Delinquenz
 - Depression
-

Psychische Schwierigkeiten, finanzielle Probleme, Kinderbetreuung ist nicht gewährleistet

Wechsel Krankenkasse, Suchtthemen, Beziehungsprobleme, Geldsorgen, Telefonate Behörden, Ausweis, psychische Probleme

Schwierig einzugrenzen, was nun genau dazugehört und was nicht, da alles, was die Person bringt, mit dieser verknüpft ist und möglicherweise einen Zusammenhang hat mit der Arbeitslosigkeit, resp. der Stellenfindung.

Was nicht dazu gehört:

Kommunikation mit Ämtern (nicht RAV), IV, med. Personal, Arbeitgebenden

Austausch über Sekundärthemen wie Familien, phys. u. psych. Gesundheit, gesellschaftliche Themen

Austausch über Haltungen und Werte

- gesundheitliche Einschränkungen und/oder Belastungen

- schwierige finanzielle Ausgangslage

- komplizierte, belastende Familiensituationen

Eindeutig: Aufbau Selbständigkeit, Tagesstruktur, Neuorientierung/Laufbahnberatung

Bedingt: Psycho-soziale Thematiken, Schulden, Diskriminierung in verschiedensten Formen (Rassismus, Sexismus, Mobbing, etc.)

Folgefrage: Wenn ja, widmest du dich den Themen im Rahmen des Einzelgespräches oder fokussierst du dich auf die Erarbeitung des Outputs?

Ja, aber ich fokussiere ich auf die Erarbeitung der Outputs: Es ist ein Abwägen, aber die Outputs dienen ja in den meisten Fällen allen TN.

Ja, aber ich fokussiere mich auf die Erarbeitung der Outputs: Ich denke, es ist schwierig, solche Themen vollkommen zu umgehen im Coaching. Wichtig finde ich aber, dass klar definiert wird, dass sich die Person diesbezüglich anderweitig Unterstützung holen muss. Ich sehe meine Aufgabe darin ihnen Hinweise zu geben, wo sie diese Unterstützung holen könnte.

Ja, aber ich fokussiere mich auf die Erarbeitung der Outputs: Immer gebe ich Beratungsangebote an. Wenn es zeitlich möglich ist, unterstütze ich bei den Themen, die ich als sinnvoll erachte und in meinen Kompetenzen liegen.

Ja, aber ich fokussiere mich auf die Erarbeitung der Outputs: Ja und ich fokussiere mich auf die Outputs. Wenn die zeitlichen Ressourcen das Bearbeiten dieser Themen erlauben, bin ich gerne bereit, auf die TN dahingehend einzugehen.

Ja, aber ich fokussiere mich auf die Erarbeitung der Outputs: Da keine Begleitung/Angebote vorgesehen sind bezüglich dieser Themen, ist nur eine oberflächliche Streifung möglich.

Ja, aber ich fokussiere mich auf die Erarbeitung der Outputs: Ich widme mich diesen Themen umso stärker, je mehr dies die Zielerreichung beeinträchtigt bzw. dazu beiträgt.