



Grundlagenpapier berufliche und soziale Integration in der Sozialhilfe

Analyse, Soll-Zustand und Massnahmen

Herausgeberin: Direktion für Bildung, Soziales und Sport, Sozialamt, Schwarztorstrasse 71, 3007 Bern, Telefon 031 321 63 47, sozialamt@bern.ch, www.bern.ch/sozialamt ● **Bericht:** David Kieffer, Sozialamt
● **Mitwirkung:** Geschäftsleitung Sozialamt ● **Verabschiedet** durch die Geschäftsleitung Sozialamt am 27. Mai 2020

Inhalt

Abkürzungen	4
Vorwort	5
Zusammenfassung	6
1 Einleitung	7
1.1 Ausgangslage	7
1.2 Absicht	8
1.3 Abgrenzungen	8
2 Typologie	9
3 Analyse des Ist-Zustands	11
3.1 Entwicklungen in der Sozialhilfe	11
3.2 Entwicklungen im Umfeld	14
3.3 Mengengerüst in der Stadt Bern	16
3.4 Analyse des bestehenden Angebots	19
4 Angestrebter Soll-Zustand	22
4.1 Übergeordnete Ziele	22
4.2 Modell berufliche und soziale Integration	23
4.3 Operationalisierung des Modells	25
4.4 Spezielle Personengruppen	27
4.5 Qualitätsmanagement	28
4.6 Umfeldbeziehungen	29
5 Massnahmen	30
5.1 Massnahmen «Förderung und Unterstützung»	30
5.2 Massnahmen «Strukturen und Qualitätsmanagement»	32
5.3 Massnahmen «Pflege der Umfeldbeziehungen»	33
5.4 Kosten und Nutzen	35
Glossar	36

Abkürzungen

ALV	Arbeitslosenversicherung
AMM	Arbeitsmarktliche Massnahmen der ALV
AVIG	Arbeitslosenversicherungsgesetz
BFS	Bundesamt für Statistik
BI	Berufliche Integration
BIAS	Beschäftigungs- und Integrationsangebote der Sozialhilfe (Kanton Bern)
BIP	Perspektive auf berufliche Integration
BSS	Direktion für Bildung, Soziales und Sport
EAZ	Einarbeitungszuschuss
ERZ	kantonale Erziehungsdirektion (Kanton Bern)
FL	Flüchtlinge
GSI	kantonale Gesundheits- Sozial- und Integrationsdirektion (Kanton Bern)
IIZ	Interinstitutionelle Zusammenarbeit
NA-BE	Projekt Neustrukturierung Asylbereich (Kanton Bern)
KA	Kompetenzzentrum Arbeit
KI	Kompetenzzentrum Integration
RAV	Regionale Arbeitsvermittlungszentrum
SD	Sozialdienst
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft (Schweiz)
SEMO	Motivationssemester (für ausbildungslose Jugendliche)
SHG	Sozialhilfegesetz
SI	Soziale Integration
SI plus	Niederschwelliges Angebot zur sozialen Integration
SKOS	Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe
SoA	Sozialamt der Stadt Bern
VA	Vorläufig Aufgenommene

Vorwort

Das vorliegende Grundlagenpapier des Sozialamts der Stadt Bern analysiert den Ist-Zustand der beruflichen und sozialen Integration in der Sozialhilfe und legt Stossrichtungen und Grundsätze für deren Weiterentwicklung fest. Es weist dabei einen Planungshorizont von fünf bis acht Jahren auf. Das Grundlagenpapier erfindet die berufliche und soziale Integration nicht neu, sondern knüpft an zahlreiche bewährte Ansatzpunkte an, führt bestehende Stossrichtungen zusammen und liefert ein umfassendes theoretisches Fundament für die künftige Arbeit in diesem Bereich.

Das Grundlagenpapier bildet die theoretische und inhaltliche Basis für verschiedene weitere strategische Dokumente des Sozialamts im Bereich der beruflichen und sozialen Integration, namentlich für den Masterplan Arbeitsintegration von 2020 sowie die Strategie zur Förderung der beruflichen und sozialen Integration in der Stadt Bern.

Die im vorliegenden Grundlagenpapier enthaltenen Analysen und Strategien sind über einen längeren Zeitraum zwischen 2017 und 2020 entstanden und werden nun hier als Gesamtdarstellung vorgelegt. Dies führt dazu, dass sich ein Teil der vorgeschlagenen Massnahmen zum Zeitpunkt der Verabschiedung dieses Dokuments bereits in der Umsetzung befinden.

Das Grundlagenpapier wurde vor der im Frühling 2020 ausgebrochenen Covid-19-Pandemie verfasst. Es ist davon auszugehen, dass die gravierenden wirtschaftlichen Auswirkungen der Pandemie die Situation in der beruflichen Integration kurz- und mittelfristig beeinflussen werden: in naher Zukunft wird in der Sozialhilfe der Anteil der arbeitsmarktfähigen Personen vermutlich zunehmen. Für diese Personengruppe bestehen bereits verschieden Unterstützungsangebote, die im vorliegenden Dokument ebenfalls beschrieben sind.

Unabhängig von Corona gilt: Die Sozialhilfe muss verstärkt in Kompetenzförderung und Qualifizierung sowie in Angebote der sozialen Integration investieren. Dieser Ansatz ist auf Grund der Coronakrise aber noch aktueller geworden. Weil sich der Arbeitsmarkt dramatisch verschlechtert hat und eine rasche Erholung nicht sicher ist, wird die soziale und berufliche Integration von Langzeitarbeitslosen in der Sozialhilfe in nächster Zeit schwieriger werden. Das vorliegende Grundlagenpapier soll dazu beitragen, diese Probleme zu lösen – im Interesse der Betroffenen.

Zusammenfassung

Die Förderung der beruflichen und sozialen Integration gehört zu den Kernaufgaben der Sozialhilfe. Entsprechend unterstützt die Sozialhilfe die Sozialhilfebeziehenden bereits heute mit zahlreichen Massnahmen dabei, wirtschaftliche Eigenständigkeit zu erlangen und ihre gesellschaftliche Teilhabe zu verbessern. Trotz schwieriger Ausgangslage ist sie dabei erfolgreich: Gut 40 Prozent der Personen, die an einem Angebot der beruflichen Integration des Kompetenzzentrums Arbeit teilnehmen, finden eine Anstellung im 1. Arbeitsmarkt (vgl. Kapitel 0).

Die Rahmenbedingungen für die berufliche Integration werden jedoch seit Jahren schwieriger (vgl. Kapitel 3.1 und 3.2). Damit die Sozialhilfe längerfristig bei der beruflichen Integration erfolgreich bleibt, müssen entsprechende Ansätze und Angebote stetig weiterentwickelt werden. Angesichts der grossen Zahl an Personen mit fehlenden Kompetenzen ist dabei insbesondere eine verstärkte Investition in die Kompetenzförderung und Qualifizierung ins Auge zu fassen. Gleichzeitig ist der Anteil der Sozialhilfebeziehenden, bei denen eine berufliche Integration (kurzfristig) kaum mehr möglich ist, in den letzten Jahren gestiegen. Der Bedarf nach angemessenen Angeboten der sozialen Integration nimmt in der Sozialhilfe entsprechend stetig zu (vgl. Kapitel 3.1).

Das vorliegende Grundlagenpapier berufliche und soziale Integration greift diese und weitere Entwicklungen in der Sozialhilfe auf. Es legt die Stossrichtung für die Weiterentwicklung der beruflichen und sozialen Integration in der Sozialhilfe in der Stadt Bern fest.

Als Basis wird dabei vorab in Kapitel 2 eine **neue Typologie** für die berufliche und soziale Integration eingeführt. Diese unterscheidet vier verschiedene Falltypen mit jeweils unterschiedlichen Ressourcen. Nach einer Analyse der Ist-Situation (vgl. Kapitel 3) wird dann in der angestrebte Soll-Zustand definiert (Kapitel 4). Dazu gehören **übergeordnete Ziele** für die berufliche und soziale Integration in der Sozialhilfe sowie ein **Modell zur beruflichen und sozialen Integration**. Letzteres basiert auf zwei Grundelementen:

- *Klären, Verbessern und Erhalten der Grundvoraussetzungen:* Im Rahmen einer Potenzialabklärung wird die Arbeitsmarktfähigkeit der Stellensuchenden geklärt und anschliessend eine realistische Integrationsplanung erstellt. Allfällige Hinderungsgründe für die berufliche Integration werden, wenn immer möglich, abgebaut. Eine durchgehende Begleitung des Integrationsprozesses trägt anschliessend dazu bei, die Grundvoraussetzungen zu erhalten und weiter zu verbessern.
- *Ressourcenorientierte Förderung und Unterstützung:* Die Stellensuchenden werden entsprechend ihrer jeweiliger Ressourcen mit spezifischen Integrationsangeboten gefördert und unterstützt. Für jeden der vier Falltypen der beruflichen und sozialen Integration wird dazu eine **typenspezifische Integrationsstrategie** formuliert. Auf diese Weise sollen, vorhandene Ressourcen gezielt gestärkt und genutzt und neue Ressourcen aufgebaut werden.

Zur konsequenten Umsetzung der Integrationsstrategien in die Praxis, werden dann verschiedene Massnahmen vorgeschlagen (vgl. Kapitel 5).

In einem Glossar wird schliesslich das Verständnis von zentralen Begriffen aus dem Feld der beruflichen und sozialen Integration innerhalb des Sozialamts der Stadt Bern geklärt.

1 Einleitung

1.1 Ausgangslage

Eine Anstellung im 1. Arbeitsmarkt ist einer der wichtigsten Wege, die zu einer wirtschaftlichen Eigenständigkeit führen und damit eine Ablösung von der Sozialhilfe ermöglichen. Entsprechend gehört die **berufliche Integration** – neben der Existenzsicherung, der sozialen Integration und den Themen Gesundheit, Wohnen und Bildung – zu den sechs **Kernaufgaben der Sozialhilfe**.¹ Die Sozialhilfe unterstützt die Sozialhilfebeziehenden mit verschiedenen Massnahmen aktiv darin, (wieder) im 1. Arbeitsmarkt Fuss zu fassen. Trotz schwieriger Ausgangslage ist sie dabei erfolgreich. So können beispielsweise in der Stadt Bern rund 40 Prozent der Personen, bei denen eine direkte Integration in den 1. Arbeitsmarkt angestrebt wird, vermittelt werden. Dies, obwohl diese Personen oft seit langer Zeit arbeitslos waren und zuvor bereits durch die RAV unterstützt und dort ausgesteuert worden waren.

Die berufliche Integration wird jedoch schwieriger: Einerseits ist festzustellen, dass die persönlichen Ressourcen von Klientinnen und Klienten der Sozialhilfe langfristig betrachtet abnehmen. Immer mehr Sozialhilfebeziehende verfügen über geringe berufliche Qualifikationen und sind gesundheitlich eingeschränkt. Andererseits hat sich die Arbeitsmarktlage für Unqualifizierte in den letzten Jahren ungünstig entwickelt. Durch **Digitalisierung, Automatisierung und Globalisierung** gehen immer mehr Stellen im unqualifizierten Bereich, die für Sozialhilfebeziehende besonders geeignet wären, verloren. Die Aussage «Wer arbeiten will, findet auch Arbeit» stimmt in der Schweiz heute deshalb nicht mehr für alle Personen. Kaum mehr Zugang zum Arbeitsmarkt haben insbesondere Personen mit einer mehrfachen Problematik: Wenn beispielsweise zu gesundheitlichen Problemen noch ungenügende Sprachkenntnisse oder ein hohes Alter hinzukommen, bleibt die Stellensuche trotz hohem Engagement der Betroffenen oft aussichtslos.

Für die Sozialhilfe bedeutet dies zum einen, dass die **Anstrengungen** zur Verbesserung der beruflichen Integration **laufend überprüft, weiterentwickelt und intensiviert** werden müssen. Nur so gelingt es, die gute Vermittlungsquote auch in einem sich verschlechternden Umfeld zu halten.

Zum andern ist festzuhalten, dass für einen beachtlichen und wachsenden Teil der Sozialhilfebeziehenden – vor allem aus gesundheitlichen Gründen – eine **berufliche Integration kaum mehr realistisch** ist. Für diese Personen sind vorübergehend oder gar langfristig Alternativen zur beruflichen Integration nötig. Angemessene **Angebote zur sozialen Integration** können diesen Personen eine Tagesstruktur bieten und ihnen soziale Teilhabe ermöglichen. Damit tragen diese Angebote zu einer Stabilisierung der persönlichen Situation bei und reduzieren die negativen Folgen von Langzeitarbeitslosigkeit.

Ein Teil der Sozialhilfebeziehenden kann mit Angeboten zur sozialen Integration soweit stabilisiert werden, dass die Betroffenen schrittweise an die berufliche Integration herangeführt werden können. Dies verdeutlicht, dass die berufliche Integration und die soziale Integration eng ineinandergreifen und deshalb nicht voneinander getrennt betrachtet werden können.

¹ Begriffsdefinitionen zu beruflicher und sozialer Integration vgl. Glossar am Dokumentende

1.2 Absicht

Mit Blick auf die skizzierte Ausgangslage hat das Sozialamt der Stadt Bern das vorliegende Grundlagenpapier berufliche und soziale Integration erstellt. Das Grundlagenpapier legt die **Stossrichtung und Grundsätze für die Weiterentwicklung** der beruflichen und sozialen Integration in der Sozialhilfe in der Stadt Bern fest:

- Es zeigt auf, wie die Anstrengungen der Sozialhilfe in der beruflichen und sozialen Integration intensiviert werden können.
- Es liefert Antworten auf Entwicklungen in der Sozialhilfe und ihrem Umfeld und die daraus entstehenden Herausforderungen.
- Dabei berücksichtigt es die berufliche *und* die soziale Integration und verbindet die beiden Aufgaben in einem gemeinsamen Modell.

Das Grundlagenpapier erfindet die berufliche und soziale Integration nicht neu, sondern knüpft an zahlreiche erfolgreiche Ansatzpunkte an, führt bestehende Stossrichtungen zusammen und liefert ein umfassendes theoretisches Fundament für die künftige Arbeit in diesem Bereich.

1.3 Abgrenzungen

Inhaltlich legt das Grundlagenpapier den **Fokus auf Sozialhilfebeziehende** im Alter von **über 25 Jahren**. Das Kompetenzzentrum Arbeit des Sozialamts (KA) bietet zwar auch Integrationsangebote für weitere Zielgruppen, namentlich Programme im Auftrag der Arbeitslosenversicherung für arbeitslose und ausbildungslose Personen. Bei diesen Zielgruppen obliegt die strategische Steuerung jedoch nicht der Stadt. Für die **Zielgruppe der Sozialhilfebeziehenden im Alter von unter 25 Jahren** sind auf Grund ihrer spezifischen Ausgangslage abweichende Integrationsstrategien nötig, die in Kapitel 4.4 beschrieben werden.

Die Zielgruppe der **Vorläufig Aufgenommenen und Flüchtlinge** (VA/FL) wird im Rahmen der Neustrukturierung des Asylbereichs im Kanton Bern ab Juli 2020 auch durch das KA bei der beruflichen und sozialen Integration unterstützt. Die neue Zielgruppe wird im vorliegenden Grundlagenpapier bereits mitgedacht.

In der Stadt Bern bestehen im Bereich berufliche und soziale Integration in der Sozialhilfe die folgenden weiteren Grundlagendokumente:

- Die **Strategie zur Förderung der beruflichen und sozialen Integration** in der Stadt Bern wird durch den Stadtrat für jeweils vier Jahre verabschiedet. Über diese Strategie werden städtische Projekte und Angebote finanziert.
- Der **Masterplan Arbeitsintegration** wurde durch den Gemeinderat im Jahr 2020 verabschiedet. Er war ein Auftrag aus den Legislaturrichtlinien 2017-2021 des Gemeinderats und definiert konkrete Massnahmen zur stärkeren Einbindung der Wirtschaft in die Arbeitsintegration.

Diese beiden Dokumente basieren teilweise oder ganz auf dem vorliegenden Grundlagenpapier, wodurch sich entsprechend inhaltliche Überschneidungen ergeben. Das vorliegende Grundlagenpapier weist in Abgrenzung zu diesen beiden Dokumenten einen längeren Planungshorizont von 5 bis acht Jahren auf und nimmt eine ganzheitlichere und umfassendere Betrachtung der beruflichen und sozialen Integration in der Sozialhilfe vor.

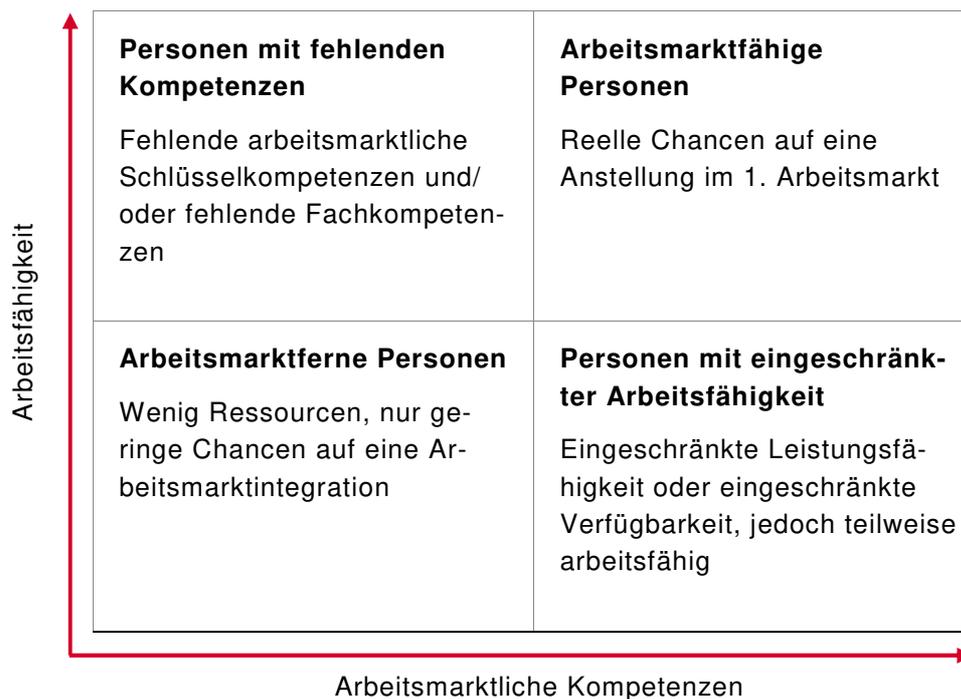
2 Typologie

Die Sozialhilfe strebt im Rahmen der Massnahmen zur beruflichen Integration, wenn immer möglich, eine dauerhafte Integration in den 1. Arbeitsmarkt an. Damit Stellensuchende erfolgreich im 1. Arbeitsmarkt Fuss fassen können, müssen sie über die nötige **Arbeitsmarktfähigkeit**² verfügen.

Von zentraler Bedeutung ist dabei einerseits das Vorhandensein von **Arbeitsfähigkeit**, also der nötigen körperlichen und geistigen Leistungsfähigkeit und der zeitlichen und örtlichen Verfügbarkeit. Andererseits erfordert Arbeitsmarktfähigkeit auch das Vorhandensein von **arbeitsmarktlichen Kompetenzen** – also derjenigen Kompetenzen, die benötigt werden, um eine Stelle im 1. Arbeitsmarkt zu finden und zu halten.

Durch die Kombination dieser beiden zentralen Aspekte in einer Matrix ergeben sich **vier verschiedenen Falltypen** der beruflichen und sozialen Integration:

Abbildung 1: Typologie berufliche und soziale Integration



² Begriffsdefinitionen zu Arbeitsmarktfähigkeit, Arbeitsfähigkeit und Kompetenzen vgl. Glossar am Dokumentende

Die vier Typen lassen sich wie folgt beschreiben:

- Die Gruppe «**Arbeitsmarktfähige Personen**» verfügt über die für den Arbeitsmarkt erforderlichen Kompetenzen und ist arbeitsfähig. Diese Personen bringen typischerweise aktuelle Arbeitserfahrung und eventuell sogar eine berufliche Qualifikation mit. Sie haben reelle Chancen auf eine Anstellung im 1. Arbeitsmarkt. Diese Gruppe entspricht der Zielgruppe «Berufliche Integration (BI)» gemäss BIAS-Konzept des Kantons Bern.
- Die Gruppe der «**Personen mit fehlenden Kompetenzen**» ist zwar grundsätzlich arbeitsfähig, weist jedoch in Bezug auf die nötigen arbeitsmarktlichen Kompetenzen Lücken auf. Diese Personen haben mittelfristig Chancen auf eine Arbeitsmarktintegration, müssen allerdings zuerst ihre arbeitsmarktlichen Schlüsselkompetenzen und/oder ihre Fachkompetenzen verbessern. Diese Gruppe ist vergleichbar mit der Zielgruppe «Perspektive auf berufliche Integration (BIP)» gemäss BIAS-Konzept. Allerdings wird mit dem heutigen BIP-Angebot das Förderungspotenzial dieser Gruppe, insbesondere im Bereich Qualifizierung, noch nicht vollständig genutzt.
- Die Gruppe der «**Personen mit eingeschränkter Arbeitsfähigkeit**» verfügt zwar über arbeitsmarktliche Kompetenzen; allerdings sind diese Personen aus verschiedenen Gründen in ihrer Arbeitsfähigkeit eingeschränkt. Zu unterscheiden sind einerseits Personen mit einer sozial oder gesundheitlich bedingten Leistungseinschränkung, andererseits Personen, die auf Grund ihrer aktuellen Lebensumstände nicht mit einem hohen Beschäftigungsgrad vermittelt werden können (z.B. Personen in Ausbildung; Personen mit Betreuungsaufgaben; Personen, die bereits über eine Teilzeitanstellung verfügen). Viele dieser Personen weisen trotz ihrer Einschränkungen eine gewisse Arbeitsfähigkeit auf und können in einem angepassten Setting arbeiten. Diese Gruppe wird heute vom BIAS-Konzept nicht erfasst.
- Die Gruppe «**Arbeitsmarktferne Personen**» schliesslich weist nur geringe arbeitsmarktliche Kompetenzen und eine geringe Arbeitsfähigkeit auf. Diese Personen verfügen über wenig Ressourcen, eine Integration in den 1. Arbeitsmarkt ist aufgrund verschiedener Einschränkungen (insbesondere gesundheitlicher Probleme) vorübergehend oder langfristig nicht realistisch. Für diese Personen gilt es Alternativen zu einer Vermittlung in den 1. Arbeitsmarkt zu finden – namentlich durch angemessene Angebote der sozialen Integration. Diese Gruppe ist vergleichbar mit der Zielgruppe «Soziale Integration (SI)» gemäss BIAS-Konzept. Allerdings steht das heutige SI-Angebot nur einem Teil dieser Gruppe offen. Die Gruppe ist also grösser, als die Gruppe der heutigen SI-Teilnehmenden.

3 Analyse des Ist-Zustands

3.1 Entwicklungen in der Sozialhilfe

Stabile Sozialhilfequote, zunehmende Bezugsdauer

Die Sozialhilfequote ist in den letzten Jahren schweizweit stabil geblieben und lag 2018 bei 3,2 Prozent (BFS, Sozialhilfestatistik 2018). Die positiven Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt sind inzwischen zumindest teilweise auch in der Sozialhilfe spürbar. Beunruhigend ist jedoch, dass gleichzeitig die durchschnittliche Sozialhilfebezugsdauer in den Städten eine steigende Tendenz aufweist (Städteinitiative Sozialpolitik, Kennzahlenvergleich 2018). In der Stadt Bern ist der Median der durchschnittlichen Bezugsdauer seit 2013 von 30 auf 33 Monate gestiegen. Der Anteil der Langzeitfälle (Bezugsdauer >3 Jahre) lag in der Stadt Bern im Jahr 2018 bei 48 Prozent.

Als zentraler Risikofaktor für einen Langzeitbezug gelten **gesundheitliche Probleme**. Gemäss Kennzahlenvergleich 2014, der einen speziellen Fokus auf das Thema Gesundheit legte, sind knapp zwei Drittel aller Langzeitbeziehenden in den Vergleichsstädten von Gesundheitsproblemen betroffen. Viele Betroffene verfügen zudem über keine oder nur geringe berufliche Qualifikationen. Ein grosser Teil ist über 45 Jahre alt.

Mit zunehmender Bezugsdauer sinken die Chancen auf eine Ablösung von der Sozialhilfe drastisch: Bei den im Jahr 2018 abgeschlossenen Fällen lag der Anteil der Personen mit einer Bezugsdauer unter einem Jahr bei 62 Prozent, der Anteil der Personen mit einer Bezugsdauer von 1 bis 2 Jahren bereits nur noch bei 14,1 Prozent (Städteinitiative Sozialpolitik, Kennzahlenvergleich 2018). Für einen Teil der Sozialhilfebeziehenden sichert die Sozialhilfe aus diesem Grund während einer längeren Zeit die Existenz. Da der Anteil dieser Personen wächst, stellt sich für die Sozialhilfe zunehmend die Frage, wie sie diesen Personen eine Perspektive bieten und den negativen gesundheitlichen Folgen von Langzeitarbeitslosigkeit vorbeugen kann. Der Bedarf nach **Angeboten der sozialen Integration** nimmt in der Sozialhilfe entsprechend stetig zu. Hier gilt es nicht nur das Mengengerüst, sondern auch die inhaltliche Ausgestaltung dieser Angebote zu überprüfen und weiterzuentwickeln.

Mit Blick auf die soziale Integration ist insbesondere auch zu klären, wie mit langfristigen Einsätzen in Beschäftigungsprogrammen umgegangen werden soll. Wer in einem Beschäftigungsprogramm der Stadt Bern arbeitet, wird heute nicht entlohnt, sondern erhält gemäss kantonalen Vorgaben lediglich eine Integrationszulage von 100 Franken pro Monat. Trotzdem schaffen diese Personen – beispielsweise in den Velostationen – einen Mehrwert und erbringen eine Dienstleistung im öffentlichen Interesse. Gerade in diesen Fällen erscheint die geringe Höhe der Integrationszulage problematisch.

Fehlende berufliche Qualifikation

Durch die technologische Entwicklung und die Auslagerung von Stellen mit niedriger Wertschöpfung ins Ausland, gehen in der Schweiz laufend Arbeitsplätze für Niedrigqualifizierte verloren. Gleichzeitig sucht die Wirtschaft vermehrt Fachkräfte. Der wirtschaftliche Strukturwandel und die

Digitalisierung bergen zwar Chancen für gut ausgebildete Personen. Personen ohne Berufsabschluss jedoch haben auf dem Arbeitsmarkt zunehmend einen schweren Stand. Die Erwerbslosenquote ist bei Personen ohne Berufsabschluss in den letzten Jahren stetig gestiegen und lag im Jahr 2018 schweizweit bei 8,3 Prozent. Sie war damit bei dieser Personengruppe fast doppelt so hoch wie bei Personen mit Berufsabschluss (BFS, Schweizerische Arbeitskräfteerhebung 2018).

Diese Situation spiegelt sich auch in der Sozialhilfe wider: 2018 verfügte rund die Hälfte der Erwachsenen Sozialhilfebeziehenden über keinen Berufsabschluss (46,4. Prozent). Der Anteil dieser Gruppe ist in der Sozialhilfe damit um das 2.5-Fache höher als in der Gesamtbevölkerung (BFS, Sozialhilfestatistik 2018). Wenn innerhalb der Sozialhilfe nur diejenigen Personen betrachtet werden, bei denen auf Grund ihrer persönlichen Situation eine berufliche Integration (mittelfristig) überhaupt realistisch ist, so ist der Anteil Personen ohne Ausbildung noch einmal höher. Unter den BIAS-Teilnehmenden im KA (Programme BI und BIP) lag der Anteil der Personen ohne Berufsabschluss im Jahr 2018 bei 66 Prozent (BIAS-Reporting KA, 2018).

Der Verlust von Arbeitsplätzen für Niedrigqualifizierte dürfte auch in den nächsten Jahren anhalten und dazu führen, dass die ohnehin schon hohe Erwerbslosenquote für beruflich nicht Qualifizierte noch weiter ansteigen wird. Vor diesem Hintergrund wird eine Ablösung von der Sozialhilfe in den 1. Arbeitsmarkt bei Personen mit fehlenden beruflichen Qualifikationen zunehmend schwieriger. Falls der Schritt in den Arbeitsmarkt trotzdem gelingt, sind Niedrigqualifizierte oft mit prekären Arbeitsverhältnissen konfrontiert: Sie erhalten oft nicht existenzsichernde Löhne, haben unregelmässige Arbeitszeiten oder leisten Arbeit auf Abruf. Bereits eine geringe Verschlechterung der Situation kann ein erneutes Abrutschen in die Sozialhilfe zur Folge haben («Drehtüreffekt»).

In diesem Umfeld ist eine berufliche Qualifikation ein wichtiger Schutzfaktor vor Erwerbslosigkeit und prekären Arbeitsverhältnissen. Die Sozialhilfe legt deshalb bei der Zielgruppe der jungen Erwachsenen schon heute den Schwerpunkt auf die Förderung der Berufsbildung. Bei Personen über 25 Jahren war die Sozialhilfe bei der Finanzierung von Aus- und Weiterbildungen hingegen lange zurückhaltend. Vor dem Hintergrund der oben beschriebenen Entwicklung gewinnen Bildung und Qualifizierung in der Sozialhilfe jedoch zunehmend an Wichtigkeit und werden immer stärker zu einer wesentlichen Voraussetzung für eine nachhaltige berufliche Integration.

Für einen Grossteil der Sozialhilfebeziehenden ist die Hürde für den Einstieg in eine reguläre Berufsbildung jedoch zu hoch. Eine wichtige Ursache hierfür sind fehlende Grundkompetenzen. Es ist davon auszugehen, dass ca. 30 Prozent der Sozialhilfebeziehenden von fehlenden Grundkompetenzen betroffen sind (BFS, ALL-Studie 2006). Für diese Personen braucht es dringend **Angebote zur Förderung der Grundkompetenzen** sowie **niederschwellige Qualifizierungsangebote** unterhalb des Berufsbildungsniveaus.

Die Diskussion über eine stärkere Förderung von Grundkompetenzen und beruflichen Qualifikationen in der Sozialhilfe wird zurzeit schweizweit geführt. Dies spiegelt sich unter anderem wider im SKOS-Grundlagenpapier «Arbeit dank Bildung»³ sowie in der gleichnamigen, im eidgenössischen Parlament hängigen Motion Kurt Fluri, die zusätzliche finanzielle Mittel des Bundes für die Förderung von Grundkompetenzen und die berufliche Qualifizierung von Sozialhilfebeziehenden fordert.

³ Das Grundlagenpapier «Arbeit dank Bildung» wurde 2018 gemeinsam von der SKOS und dem Schweizerischen Verband für Weiterbildung SVEB herausgegeben (abrufbar unter: www.skos.ch/publikationen/positionen).

Gesundheitliche Probleme

Zwischen Armut und Gesundheit besteht ein doppelter Zusammenhang: Krankheit macht arm und Armut macht krank. Es erstaunt deshalb nicht, dass Sozialhilfebeziehende überdurchschnittlich stark von gesundheitlichen Problemen betroffen sind: Sie leiden deutlich häufiger an chronischen Erkrankungen, fühlen sich markant weniger gesund und sind deutlich häufiger in ärztlicher oder psychotherapeutischer Behandlung.⁴ Im Sozialamt der Stadt Bern ist bei gut einem Viertel der erwachsenen Personen (mehr als 1000 Personen im Jahr 2018) auf Grund der gesundheitlichen Situation eine arbeitsmarktliche Integration (aktuell) nicht möglich.⁵ Darüber hinaus weisen auch viele Teilnehmende von Massnahmen zur beruflichen Integration gesundheitliche Beeinträchtigungen auf. Besonders hoch ist der Anteil der Sozialhilfebeziehenden mit gesundheitlicher Beeinträchtigung bei den Langzeitfällen (Städteinitiative Sozialpolitik, Kennzahlenvergleich 2014).

Im Rahmen mehrerer Revisionen des Bundesgesetzes über die Invalidenversicherung wurden seit 2003 die Zulassungskriterien zur IV stark verschärft. In der Folge ging die Zahl der Neurenten in der IV zwischen 2004 und 2017 um rund 40 Prozent zurück (BFS, IV-Statistik 2017). Dadurch ist die Gruppe der Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen, die keinen Anspruch auf eine Invalidenrente haben, gewachsen. Personen, die zu krank für eine Erwerbsarbeit, aber «zu gesund» für die IV sind, sind als Folge davon oft zwangsläufig auf Sozialhilfeunterstützung angewiesen. Diese Verlagerung führt zu einer Veränderung des Auftrags der Sozialhilfe. Das Thema Gesundheit in der Sozialhilfe gewinnt entsprechend an Bedeutung.

Gesundheitliche Probleme verursachen bei den betroffenen Personen nicht nur menschliches Leid, sie sind auch ein wesentliches Hemmnis für die gesellschaftliche und berufliche Integration und verringern die Wahrscheinlichkeit einer Ablösung von der Sozialhilfe. Bei vielen Krankheitsbetroffenen ist eine berufliche Integration kurzfristig wenig realistisch. Die bisherige Sichtweise, dass Integration vor allem über Arbeit und Arbeitseinsätze erfolgen soll, greift hier zu kurz. Bei den betroffenen Personen muss vielmehr mit entsprechenden Massnahmen darauf abgezielt werden, dass eine Klärung der gesundheitlichen Situation erreicht, der Gesundheitszustand stabilisiert und die Lebensqualität verbessert werden kann.

Hierbei können **niederschwellige Angebote zur sozialen Integration** eine wichtige Rolle spielen – neben einem gesundheitsorientierten Fallmanagement, das den Fokus gezielt auf die gesundheitliche Integration legt und entsprechendes Fachwissen aus dem Gesundheitsbereich nutzt und sich mit diesem vernetzt.⁶ Bei klaren und wenig komplexen Fällen kann eine berufliche Integration geprüft werden. Dabei sind jedoch unter Umständen spezielle Unterstützungsmassnahmen und angepasste Rahmenbedingungen notwendig.

Altersgruppe 50+

Die Gruppe der Personen im Alter zwischen 50 und 64 Jahren ist zwar anteilmässig immer noch die kleinste Altersgruppe in der Sozialhilfe. In dieser Gruppe war jedoch zwischen 2011 und 2017

⁴ Wolffers, Felix / Reich, Oliver (2015): Welche Ursachen haben hohe Gesundheitskosten in der Sozialhilfe?, in: Soziale Sicherheit 2/2015, Bern: BSV; Lätsch, David et al. (2011): Die Gesundheit sozialhilfebeziehender Erwerbsloser in der Stadt Bern. Schlussbericht zuhanden des Auftraggebers, Bern: BFH.

⁵ Direktion BSS (2020): Grundlagenpapier «Gesundheit in der Sozialhilfe», Bern: Stadt Bern.

⁶ Das Grundlagenpapier «Gesundheit in der Sozialhilfe» des Sozialamts der Stadt Bern liefert eine vertiefte Analyse des Themas Gesundheit und formuliert einen Soll-Zustand und konkrete Massnahmen zur Verbesserung der Integration von krankheitsbetroffenen Sozialhilfebeziehenden.

ein **überdurchschnittlich hoher Anstieg der Sozialhilfequote** von 2,5 auf 3,2 Prozent festzustellen (BFS, Sozialhilfestatistik 2017). Der Anstieg ist einerseits darauf zurückzuführen, dass diese Personengruppe überdurchschnittlich oft langzeitarbeitslos ist und ausgesteuert wird. Andererseits können in dieser Altersgruppe immer weniger Personen abgelöst werden, die Betroffenen verbleiben also länger in der Sozialhilfe.

3.2 Entwicklungen im Umfeld

Erfolg und Zukunft der BIAS-Angebote

Das heutige System der Beschäftigungs- und Integrationsangebote der Sozialhilfe (BIAS) im Kanton Bern ist eine Erfolgsgeschichte: Im KA beispielsweise finden rund 40 Prozent der Personen, die aus Angeboten zur beruflichen Integration (BI/BIP) austreten, eine Anstellung im 1. Arbeitsmarkt. Im Jahr 2018 waren dies allein in Bern und Ostermündigen gut 150 Personen (vgl. Abbildung 5, Seite 20).

Dass die BIAS-Angebote wirksam sind und sich auch unter ökonomischen Gesichtspunkten lohnen, zeigte auch eine Studie der Berner Fachhochschule (BFH). Die BFH hatte im Rahmen eines Forschungsprojekts ein Instrument zur Messung der Wirksamkeit von Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogrammen in der Sozialhilfe entwickelt. Mit diesem untersuchte sie 2017 im Auftrag des Vereins Arbeitsintegration Kanton Bern den Social Return on Investment (SROI) von fünf Angeboten zur beruflichen und sozialen Integration in der Sozialhilfe im Kanton Bern.⁷

Die BFH kam in ihrer Untersuchung zum Schluss, dass die untersuchten Angebote die von der kantonalen Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion (GSI) vorgegebenen Ziele erreichen und die staatlichen Ausgaben rund drei Jahre nach der Angebots-Durchführung durch eine Reduktion der Sozialhilfeausgaben refinanziert sind. Die untersuchten Angebote lohnen sich aber nicht nur aus ökonomischer Sicht: Die Studie versuchte den individuellen Nutzen der Programmteilnehmenden zu monetarisieren und kam dabei zum Schluss, dass dieser individuelle Nutzen – je nach Angebot – noch einmal dem bis zu 1.5-fachen Wert der erzielten Einsparungen entspricht.

Die GSI plant für die nächsten Jahre eine umfassende Überprüfung und Anpassung des BIAS-Systems. In welche Richtung die Revision inhaltlich gehen wird, ist zurzeit noch nicht bekannt. Falls es beim BIAS-System zu einem Abbau von Angeboten oder zur Kürzung der hierfür zur Verfügung stehenden Mittel kommen sollte, hätte dies negative Auswirkungen auf die Bemühungen zur beruflichen und sozialen Integration.

Neustrukturierung des Asylbereichs (NA-BE)

Der Kanton Bern regelt im Rahmen des Projekts NA-BE die Aufgaben und Zuständigkeiten im Asyl- und Flüchtlingsbereich grundlegend neu. NA-BE hat substantielle Veränderungen in Bezug auf die Rahmenbedingungen, die Finanzierung und die institutionellen Zuständigkeiten im Asyl- und Flüchtlingsbereich zur Folge. Ab Juli 2020 wird der Kanton Bern in fünf Asylregionen unter-

⁷ Oesch, Tobias / Fritschi, Thomas (2017): SROI-Analyse von Integrationsprogrammen in der Sozialhilfe. Schlussbericht, Bern: Berner Fachhochschule.

teilt, in denen je ein regionaler Partner alle Aufgaben in den Bereichen Wohnraumversorgung, Betreuung, Sozialhilfe und berufliche Integration für die Personen des Asyl- und Flüchtlingsbereichs übernimmt.

Im Rahmen der Vergabe dieser regionalen Partnerschaften hat die Stadt Bern im Frühling 2019 den Zuschlag als regionaler Partner für die Region Bern-Stadt und Umgebung erhalten. Die geforderten Leistungen werden innerhalb der Stadtverwaltung einerseits durch das städtische Kompetenzzentrum Integration, andererseits durch das KA als städtisches Kompetenzzentrum für die berufliche Integration erbracht. Die enge Zusammenarbeit von KI und KA ermöglicht eine kosteneffiziente Umsetzung und Zielerreichung.

Als zentraler Grundsatz für die Umsetzung von NA-BE in der Stadt Bern gilt, dass die Integrationsangebote der Sozialhilfe (BIAS) und die Integrationsangebote des Asyl- und Flüchtlingsbereichs innerhalb des KA gebündelt werden. Dadurch können Synergien genutzt, Schwankungen im Mengengerüst besser bewältigt und eine einheitliche Steuerung aus einer Hand ermöglicht werden.

Zusammenarbeit mit der Wirtschaft

Die Wirtschaft in der Stadt Bern engagiert sich bereits heute für die berufliche und soziale Integration von Sozialhilfebeziehenden, indem immer wieder Einsatzplätze und Stellen für die Arbeitsintegration zur Verfügung gestellt werden. Heute zählen rund 350 Betriebe in der Stadt Bern zum Partner-Netzwerk des KA. Dies ist aber lediglich eine kleine Minderheit von ca. 2 Prozent aller Betriebe auf dem Platz Bern: In der Stadt Bern gibt es heute ca. 14'500 Betriebe mit 188'000 Mitarbeitenden (Statistisches Jahrbuch der Stadt Bern, Ausgabe 2017). Es besteht in Bern also noch viel Potenzial für Verbesserungen beim Einbezug der Wirtschaft in die Arbeitsintegration.

Unter dem Begriff Wirtschaft sind dabei keineswegs nur private Betriebe zu verstehen. Die Wirtschaftsstruktur der Stadt Bern ist stark geprägt von Verwaltungen, Nonprofit-Organisationen und staatsnahen Betrieben. Ziel ist es deshalb, auch die Bundesverwaltung, die Kantonsverwaltung, Bildungseinrichtungen, Spitäler, Verkehrsbetriebe, Kulturinstitutionen, Energieversorger und weitere öffentliche oder von der öffentlichen Hand getragene oder subventionierte Einrichtungen für eine Partnerschaft bei der Arbeitsintegration zu gewinnen.

Zu dieser Gruppe von Arbeitgebenden zählt auch die Stadtverwaltung der Stadt Bern. Die Stadtverwaltung engagiert sich als grosse Arbeitgeberin bereits heute stark für die Arbeitsintegration, indem sie entsprechende Einsatzplätze und Stellen zur Verfügung stellt. Sie soll auch in Zukunft mit gutem Beispiel vorangehen und die bestehenden Anstrengungen intensivieren. Die Stadtverwaltung kann die Herausforderungen in der Arbeitsintegration jedoch nicht alleine lösen. In der Stadtverwaltung arbeiten ca. 3100 Personen, was einem Anteil von weniger als zwei Prozent aller Beschäftigten in der Stadt Bern entspricht. Fortschritte in der Arbeitsintegration können deshalb nur erreicht werden, wenn die öffentliche Hand und die Wirtschaft eng zusammenarbeiten.

Geht man von einer für den Dienstleistungsbereich typischen Fluktuationsrate von 7 Prozent pro Jahr aus, werden in der Stadt Bern pro Jahr ca. 13'000 Stellen frei. Auf der anderen Seite sind pro Jahr ca. 600 stellenlose Personen in der Arbeitsvermittlung des Kompetenzzentrums Arbeit (vgl. Abbildung 2, Seite 17). Von ihnen können heute pro Jahr ca. 160 Personen in den 1. Arbeitsmarkt vermittelt werden (vgl. Abbildung 5, Seite 20). Dies entspricht einem Anteil von gut 1 Prozent der in der Stadt Bern jährlich neu zu besetzenden Stellen.

Die Wirtschaft wendet sich in der Schweiz aus verschiedenen Gründen gegen Quoten für die Anstellung von Personen aus der IV und der Sozialhilfe. Gleichzeitig besteht aber in Bezug auf die

Arbeitsintegration Handlungsbedarf. Da auf kommunaler Ebene keine verbindlichen Vorgaben für eine verbesserte Arbeitsintegration erlassen werden können, ist eine engere Zusammenarbeit auf der Basis von freiwilligen Vereinbarungen anzustreben.

Zusammenarbeit mit anderen Gemeinden

Der Arbeitsmarkt ist nicht kommunal organisiert und es ist auch ausserhalb der Sozialhilfe für eine grosse Zahl von Personen selbstverständlich, eine Arbeitsstelle in einer anderen Gemeinde zu suchen und dort zu arbeiten. Entsprechend ist auch bei der Arbeitsintegration eine regionale Betrachtung sinnvoll. Eine interkommunale Zusammenarbeit in der Arbeitsintegration ermöglicht es ausserdem, Synergien und Skaleneffekte zu nutzen und entsprechend zu geringeren Kosten ein breiteres Angebot an Integrationsmassnahmen zur Verfügung zu stellen.

Bereits heute arbeitet die Stadt Bern deshalb bei der Arbeitsintegration in der Sozialhilfe eng mit anderen Gemeinden zusammen. Das KA ist aufgrund von vertraglichen Vereinbarungen zuständig für Integrationsmassnahmen in der Gemeinde Ostermundigen und für die in den regionalen Sozialen Diensten Wohlen zusammengeschlossenen Gemeinden Bremgarten, Kirchlindach, Frauenkapellen, Meikirch und Wohlen. Im Rahmen von NA-BE ist das KA zudem ab Sommer 2020 für die berufliche Integration von Flüchtlingen und Vorläufig Aufgenommenen aus den Gemeinden Bremgarten, Kirchlindach, Köniz, Muri, Ostermundigen und Zollikofen zuständig. Zudem bietet das von der Stadt Bern geführte Teillohnprojekt jobtimal.ch seine Dienstleistungen basierend auf einer Vereinbarung mit der GSI im ganzen Kanton Bern an.

Auf operativer Ebene besteht also heute bereits eine enge regionale Verflechtung. Anzustreben ist darüber hinaus eine engere Kooperation bei politischen Anliegen und bei der Festlegung von Zielen und Massnahmen.

3.3 Mengengerüst in der Stadt Bern

Der Sozialdienst der Stadt Bern unterstützte im Jahr 2018 insgesamt 6662 Personen. Rund ein Drittel (2083 Personen) dieser Personen waren Kinder und Jugendliche, rund zwei Drittel (4578 Personen) waren im Alter zwischen 18 und 65 Jahren (Sozialhilfestatistik Stadt Bern, 2018).

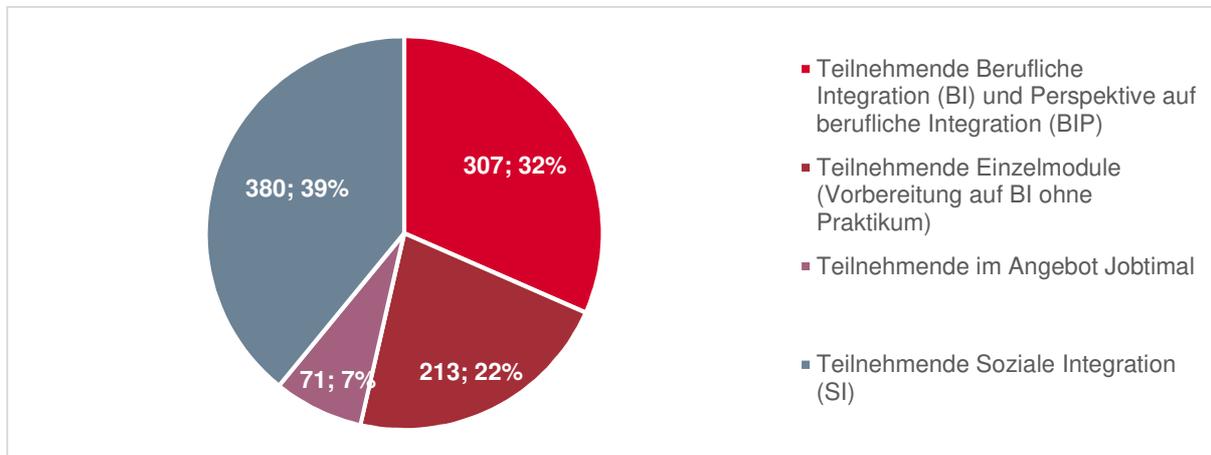
Von den Sozialhilfebeziehenden im Alter zwischen 15 und 65 Jahren waren 2018 je ungefähr ein Drittel Erwerbstätige, ein Drittel Erwerbslose und ein Drittel Nichterwerbspersonen. Erwerbslose sind Personen, die eine Stelle suchen. Nichterwerbspersonen sind Personen, die aufgrund besonderer Umstände wie Krankheit, Unfall, Pflege von Angehörigen oder dem Absolvieren einer Ausbildung vorübergehend oder dauerhaft nicht arbeitsfähig sind.

Im Jahr 2018 wurden die Angebote der beruflichen und sozialen Integration des KA insgesamt 971 mal von Sozialhilfebeziehenden genutzt (Sozialhilfestatistik Stadt Bern, 2018).⁸ Bei gut 60 Prozent der Stellensuchenden, die durch das KA begleitet werden, ist das kurz- oder mittelfristige Ziel eine berufliche Integration. Knapp 40 Prozent nehmen an Angeboten zur sozialen Integration teil, die

⁸ Die Statistik weist die Anzahl Personen pro Programm und Jahr aus. Da eine Person innerhalb desselben Jahres an mehreren Programmen teilnehmen kann, sind Doppelzählungen möglich. Die angegebene Zahl berücksichtigt lediglich Sozialhilfebeziehende; das KA bietet neben Programmen für Langzeitarbeitslose auch Programme für ausbildungslose Jugendliche sowie RAV-Kunden. Im Jahr 2018 unterstützte das KA über alle Programme gesehen insgesamt 1956 Personen.

auf eine Stabilisierung der Betroffenen abzielen.

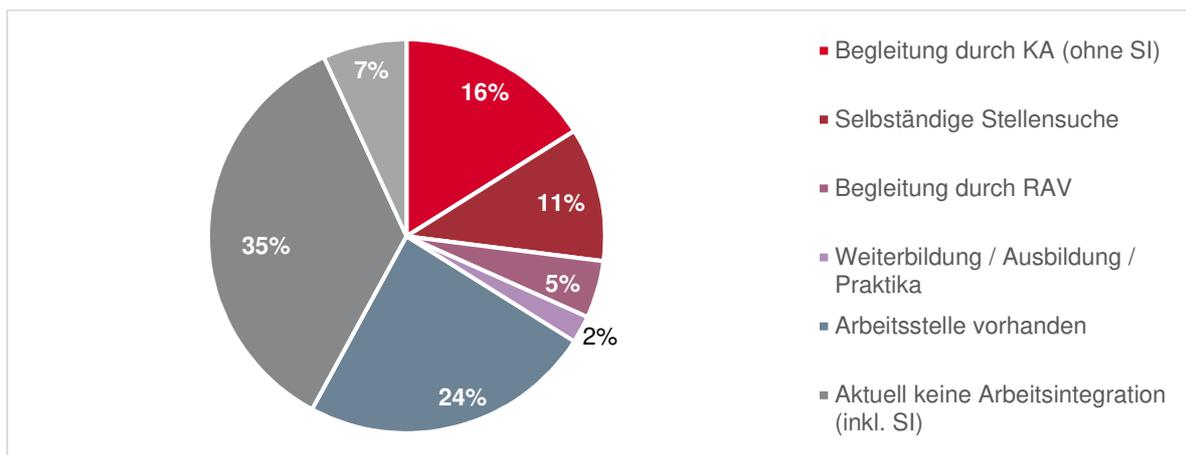
Abbildung 2: Sozialhilfebeziehende in Arbeitsvermittlungsangeboten des KA, Jahr 2018



Quelle: Sozialhilfestatistik Stadt Bern, 2018, n=971

Im Jahr 2014 hat das Sozialamt der Stadt Bern im Rahmen einer internen Revision die Arbeitssituation der erwachsenen Sozialhilfebeziehenden erhoben.⁹ In der untersuchten Stichprobe lief bei gut einem Drittel der Sozialhilfebeziehenden eine Massnahme zur beruflichen Integration. Rund ein Viertel der Personen verfügte über eine Arbeitsstelle, die jedoch nicht zu einem existenzsichernden Einkommen führte (durchschnittlicher Anstellungsgrad: 36 Prozent). Bei gut einem Drittel der Personen stand eine berufliche Integration zum Untersuchungszeitpunkt nicht im Vordergrund.

Abbildung 3: Sozialhilfebeziehende in Massnahmen der beruflichen Integration, Jahr 2014

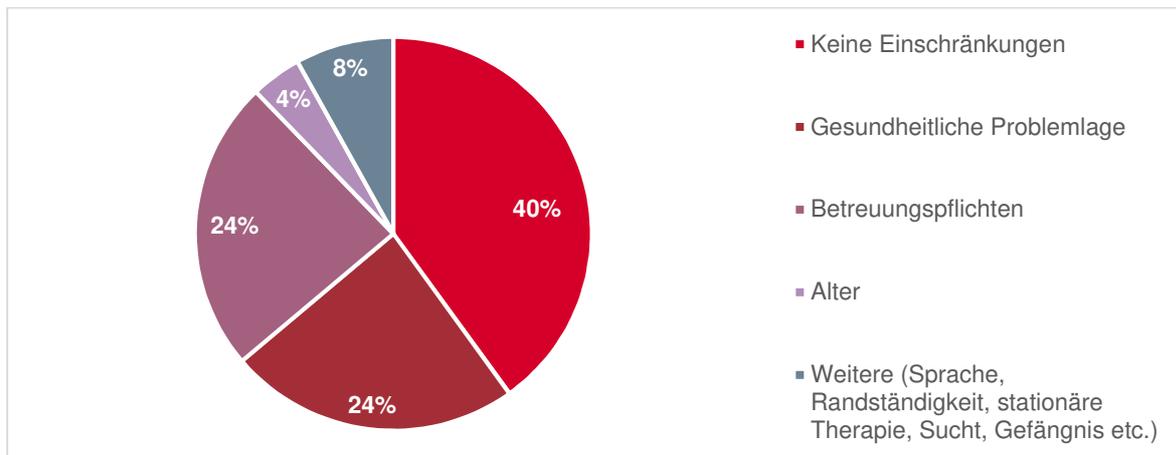


Quelle: Interne Revision Sozialamt 2014, n=879

⁹ Auswertung der Dossiers sämtlicher erwachsenen Personen aus dem Beratungsteam 2 (n=879), Erhebung der jeweils aktuellen Situation im Januar 2014. Es ist davon auszugehen, dass die Situation im Beratungsteam 2 mit derjenigen der anderen Beratungsteams vergleichbar ist und entsprechend hochgerechnet werden kann.

In der Revision von 2014 wurden ebenfalls die Gründe, welche die Vermittelbarkeit in den 1. Arbeitsmarkt einschränken, erhoben. In der untersuchten Stichprobe waren 40 Prozent der erwachsenen Sozialhilfebeziehenden ohne Einschränkung vermittelbar. Bei den Personen mit Einschränkungen waren gesundheitliche Probleme (ca. ein Viertel der erwachsenen Klientel) und Betreuungspflichten (ca. ein Viertel der erwachsenen Klientel) die beiden mit Abstand wichtigsten Hinderungsgründe für eine Vermittlung. Die aufgeführten Hinderungsgründe verunmöglichen eine berufliche Integration nicht in jedem Fall vollständig. Ein Teil der betroffenen Personen ist trotz Einschränkung vermittelbar und nimmt an Massnahmen zur beruflichen Integration teil.

Abbildung 4: Gründe für eine Einschränkung der Vermittelbarkeit, Jahr 2014



Quelle: Interne Revision Sozialamt 2014, n=879

3.4 Analyse des bestehenden Angebots

Bestehende Angebote des KA

Als strategischer BIAS-Partner betreibt das KA auf dem Platz Bern die vom Kanton finanzierten Beschäftigungs- und Integrationsangebote für Sozialhilfebeziehende. Dazu gehören:

- die Vermittlung von Stellensuchenden in den 1. Arbeitsmarkt im Rahmen des **Angebots «Berufliche Integration (BI)»**; ein wichtiges und bewährtes Instrument ist dabei der Einarbeitungszuschuss (EAZ) von 40 Prozent des branchenüblichen Lohns, der den Betrieben im Grundsatz für 6 Monate angeboten werden kann.
- die Förderung und Begleitung von Personen mit einer mittelfristigen **«Perspektive auf eine berufliche Integration (BIP)»**; hier vermittelt das KA den Stellensuchenden Arbeitseinsätze und Praktika zum Sammeln von Arbeitserfahrungen und stärkt ihre Ressourcen durch Coaching und verschiedene Bildungsangebote.
- die Stabilisierung und Beschäftigung von Personen, die keine Perspektive auf eine Rückkehr in den 1. Arbeitsmarkt haben, im Rahmen des Angebots **«Sozialen Integration (SI)»**; hier vermittelt das KA Einsatzplätze mit einfachen Tätigkeiten in internen und externen Betrieben. Die SI-Plätze werden im KA im Gegensatz zu anderen BIAS-Anbietern unbefristet vergeben, wodurch eine langfristige und anhaltende Stabilisierung ermöglicht wird.

Zudem betreibt das KA basierend auf einer Leistungsvereinbarung mit der GSI das **Teillohnangebot Jobtimal**, das Personen mit Leistungseinschränkungen in den 1. Arbeitsmarkt vermittelt. Beim Teillohnmodell bezahlen die Arbeitgebenden lediglich die effektiv erbrachte Arbeitsleistung, unabhängig vom Anstellungsgrad. Auf diese Weise können Personen mit Leistungseinschränkung im Rahmen ihrer Möglichkeiten im 1. Arbeitsmarkt Fuss fassen und ihre verbleibende Arbeitsfähigkeit nutzen. Die Erfahrung zeigt, dass die Teilnehmenden ihre Leistungsfähigkeit in diesem Setting rasch steigern können.

Die kantonal finanzierten BIAS-Angebote werden ergänzt durch städtisch finanzierte Angebote und Projekte, wie beispielsweise die städtischen Angebote «Junge Mütter» und «flex.job».

Das KA pflegt ein breites **Netzwerk von rund 350 Partnerbetrieben**, die regelmässig Arbeits- und Einsatzplätze für Stellensuchende zur Verfügung stellen. Diese enge und langfristige Zusammenarbeit mit der Wirtschaft ist ein wichtiger Schlüssel für die erfolgreiche Vermittlung von Stellensuchenden in den 1. Arbeitsmarkt.

Die externen Arbeits- und Einsatzplätzen werden ergänzt durch **interne Betriebe und Werkstätten** des KA: Velostationen, Veloverleih, Glasdesign, Betriebscenter sowie Gastgewerbe und Gebäudeunterhalt. Die Kombination von externen und internen Plätzen ergibt ein breites Angebot an Einsatz- und Arbeitsmöglichkeiten. Dadurch können unterschiedliche Bedürfnisse und Möglichkeiten der Stellensuchenden berücksichtigt werden.

Trotz des Umstands, dass das Umfeld schwierig ist und die zu vermittelnden Personen bereits seit langem arbeitslos sind, gelingt bei einem beachtlichen Teil der Stellensuchenden eine **Vermittlung in den 1. Arbeitsmarkt**. Die Vermittlungsquote bei den Stellensuchenden, bei denen der Fokus auf der beruflichen Integration liegt, lag in den letzten Jahren jeweils bei rund 40 Prozent:

Abbildung 5: Vermittlungsquote 1. Arbeitsmarkt im KA (Jahr 2018)

Angebot	Anzahl Austritte	Anstellungen im 1. Arbeitsmarkt	
		Anzahl Anstellungen	Anteil (Vermittlungsquote)
BI	75	58	77%
BIP	99	16	16%
Einzelmodule	206	87	42%
Total I: Berufliche Integration	380	161	42%
SI	168	21	13%
Total II: mit SI	548	182	33%

Quelle: BIAS-Reporting KA 2018

Entwicklungspotenzial

Das KA hat sein Angebot in den letzten Jahren laufend weiterentwickelt. Die stete Veränderung der Klientel und des Umfelds erfordern auch in Zukunft eine laufende Anpassung und Weiterentwicklung. Dabei ist unter anderem in folgenden Bereichen Entwicklungspotenzial vorhanden:

- Kompetenzorientierung:*
Bei der grossen Mehrheit der Stellensuchenden, die durch das KA unterstützt werden, ist eine Kompetenzförderung nötig, um die Chancen auf eine erfolgreiche Vermittlung in den 1. Arbeitsmarkt zu erhöhen. Kompetenzförderung ist entsprechend eine zentrale Aufgabe des KA. Damit diese Kompetenzförderung sowohl auf System- als auch auf Einzelfallebene im KA zielgerichtet, wirksam und effizient erfolgt, ist während des gesamten Prozesses zur beruflichen und sozialen Integration ist eine stringente Kompetenzorientierung anzustreben.
- Durchgehende Prozessbegleitung:*
Das KA verfügt heute im BIAS-Bereich über spezialisierte Teams für die Abklärung, die berufliche Integration und die soziale Integration. Dies führt zu einer hohen Spezialisierung und einem dementsprechend hohen Fachwissen. Gleichzeitig ergibt sich daraus aber für die Stellensuchenden mindestens ein Wechsel der Bezugsperson im Prozess der beruflichen oder sozialen Integration. Der dadurch nötige mehrfache Beziehungsaufbau führt zu Effizienzverlusten. Zudem besteht das Risiko, dass die anfänglich erstellte Integrationsplanung nicht konsequent umgesetzt wird und es zu Verzögerungen und Brüchen im Integrationsprozess kommt. Gleichzeitig schränkt die hohe Spezialisierung der Mitarbeitenden die organisatorische Flexibilität ein und erschwert so die Reaktion auf sich verändernde Anforderungen (u.a. Konjunktur, Zielpublikum). Eine durchgehende Prozessbegleitung durch eine gleichbleibende Ansprechperson könnte Kontinuität schaffen und die Wirksamkeit des Integrationsprozesses erhöhen.

- Akquise und Vermittlung von Einsatzplätzen und Stellen:*

Die Akquise von Einsatzplätzen ist ein wesentlicher Schlüssel für eine arbeitsmarktnahe Förderung sowie eine erfolgreiche Vermittlung von Stellensuchenden in den 1. Arbeitsmarkt. Das KA steht dabei in Konkurrenz zu anderen Arbeitsintegrations-Institutionen und klassischen Arbeitsvermittlern. Damit das KA bei der Vermittlung erfolgreich bleibt, ist eine laufende Weiterentwicklung und Intensivierung der Akquise- und Vermittlungstätigkeit nötig. Heute erfolgt die Akquise für die einzelnen KA-Angebote oft getrennt nach Angeboten – dies u.a. auch deshalb, weil die Akquise in hohem Masse Beziehungsarbeit ist. Die getrennten Akquisen bergen jedoch das Risiko, dass sich die verschiedenen Angebote intern konkurrenzieren und Anfragen an Arbeitgebende unkoordiniert erfolgen. Zudem besteht bei diesem Vorgehen das Risiko, dass nicht immer mit jedem Partnerbetrieb die für beide Seiten optimale Einsatzform gefunden wird. Eine stärkere Bündelung der Akquise- und Vermittlungstätigkeiten verspricht eine Effizienzsteigerung sowie einen einheitlicheren Aussenaustritt.
- Angebote zur Kinderbetreuung:*

Betreuungspflichten gehören zu den beiden wichtigsten Hinderungsgründen für die berufliche Integration (rund ein Viertel der Personen, vgl. Abbildung 4, Seite 18). Aus Sicht der beruflichen Integration stellen sich an die Kinderbetreuung in zweierlei Hinsicht besondere Anforderungen, die durch die bestehenden Regelstrukturen (Kitas und Tagesschulen) bis anhin nicht abgedeckt werden können: Erstens sind in der Arbeitsintegration flexible Betreuungsangebote nötig, um Eltern die Teilnahme an Coachings, Bildungsangeboten, Arbeitseinsätzen, Praktika und Vorstellungsgesprächen zu ermöglichen. Dafür müssen spezifische Betreuungsangebote bereitgestellt werden, die kurzfristig, zu wechselnden Wochentagen und für unterschiedliche Zeiträume verfügbar sind. Zweitens sind auch nach einem Eintritt in den 1. Arbeitsmarkt flexible Betreuungsangebote nötig, da Sozialhilfebeziehende vielfach Anstellungen finden, die mit unregelmässigen Arbeitszeiten und Arbeit zu Randzeiten und am Wochenende verbunden sind.
- Kurzeinsätze für Personen mit eingeschränkter Arbeitsfähigkeit:*

Für einen Eintritt in das KA müssen Stellensuchende heute eine Arbeitsfähigkeit von mindestens 40 Prozent mitbringen. Für viele Sozialhilfebeziehende ist diese Hürde zu hoch, z.B. auf Grund von gesundheitlichen Einschränkungen oder wegen Betreuungspflichten. Gleichwohl verfügt ein Teil dieser Personen über eine gewisse Arbeitsfähigkeit und könnte im Rahmen von Kurzeinsätzen stunden- oder tageweise arbeiten. Mit einem Angebot für stunden- oder tageweises Arbeiten könnte dieses Potenzial verstärkt genutzt werden.
- Niederschwellige Angebote zur sozialen Integration:*

Bei immer mehr Sozialhilfebeziehenden ist eine berufliche Integration zumindest vorübergehend nicht möglich, beispielsweise auf Grund gesundheitlicher Probleme. Entsprechend nimmt die Nachfrage nach Angeboten der sozialen Integration laufend zu. Die heute bestehenden SI-Angebote des KA streben eine soziale Integration vor allem über Einsätze im 2. Arbeitsmarkt an. Dabei wird auch in der sozialen Integration aus betrieblichen Gründen ein minimaler Beschäftigungsgrad von 40 Prozent vorausgesetzt. Für Personen, deren möglicher Beschäftigungsgrad unter 40 Prozent liegt, sowie Personen, für die eine soziale Integration über Arbeitseinsätze nicht geeignet ist, sind diese Angebote nicht zugänglich. Mit zusätzlichen, niederschweligen Angeboten im Freiwilligen- und Freizeitbereich, könnte auch die soziale Integration dieser Personen verbessert werden.

4 Angestrebter Soll-Zustand

Im nachfolgenden Kapitel werden die Grundsätze für die berufliche und soziale Integration im Sozialamt der Stadt Bern definiert.

4.1 Übergeordnete Ziele

Das Sozialamt der Stadt Bern verfolgt in der beruflichen und sozialen Integration in der Sozialhilfe die folgenden drei übergeordneten Ziele:

- 1. Die Sozialhilfebeziehenden verbessern ihre berufliche und soziale Integration, indem sie ihre vorhandenen Ressourcen nutzen und stärken und neue Ressourcen aufbauen.**

Das Sozialamt stellt den Sozialhilfebeziehenden Integrationsprogramme zur Verfügung, mit denen die persönlichen Ressourcen stufengerecht gefördert werden. Dabei sollen in der beruflichen Integration auch Wege genutzt werden, die erst mittelfristig zu einer wirtschaftlichen Selbständigkeit führen.

- 2. Für Sozialhilfebeziehende stehen Angebote der beruflichen und sozialen Integration zur Verfügung, die auf ihre jeweiligen Ressourcen und Möglichkeiten zugeschnitten sind.**

Es gilt zu akzeptieren, dass bei einem beträchtlichen Teil der Sozialhilfebeziehenden die Chancen auf eine Rückkehr in den 1. Arbeitsmarkt gering sind. Diesen Personen bietet das Sozialamt eine Perspektive mit Angeboten zur sozialen Integration und trägt damit zur langfristigen Stabilisierung ihrer Situation bei.

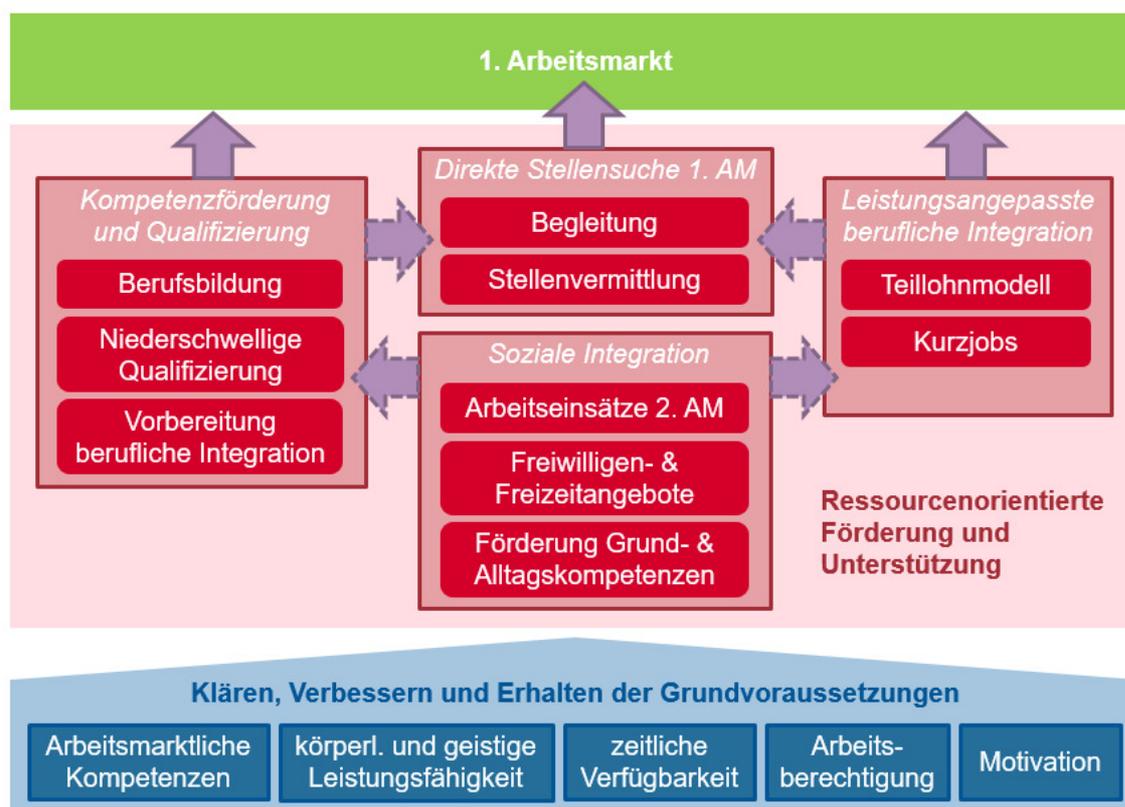
- 3. Die Angebote der beruflichen und sozialen Integration sind wirksam und weisen ein angemessenes Kosten-Nutzen-Verhältnis auf.**

Dabei gilt es eine langfristige Perspektive einzunehmen: Es lohnt sich, kurzfristig in Förder- und Integrationsmassnahmen zu investieren, wenn dadurch langfristig die Nachhaltigkeit einer Ablösung erhöht oder Folgekosten vermieden werden können.

4.2 Modell berufliche und soziale Integration

Die berufliche und soziale Integration im Sozialamt der Stadt Bern basiert auf zwei Grundelementen: zum einen auf dem Klären, Verbessern und Erhalten der Grundvoraussetzungen für die berufliche und soziale Integration, zum andern auf einer ressourcenorientierten Förderung und Unterstützung der Stellensuchenden:

Abbildung 6: Modell berufliche und soziale Integration Sozialamt Stadt Bern



Grundelement 1: Klären, Verbessern und Erhalten der Grundvoraussetzungen

Im Rahmen einer Potenzialabklärung wird die Arbeitsmarktfähigkeit der Stellensuchenden geprüft und ein realistischer Integrationsplan festgelegt. Vorhandene Hinderungsgründe für die berufliche Integration werden, wenn immer möglich, abgebaut. Eine durchgehende Begleitung des Integrationsprozesses trägt anschliessend dazu bei, die Grundvoraussetzungen für eine gelingende Integration zu erhalten und weiter zu verbessern.

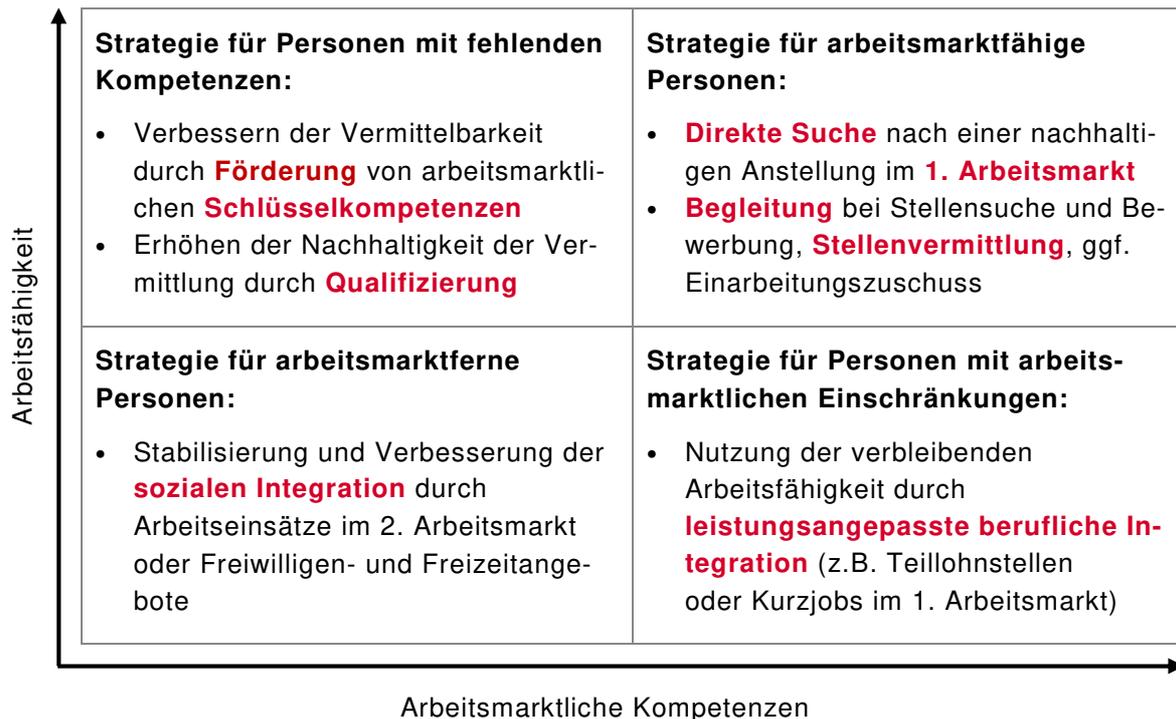
Zu den Grundvoraussetzungen zählen die nachfolgenden Aspekte von Arbeitsmarktfähigkeit:

- Arbeitsmarktliche Kompetenzen (inkl. Sprachstand)
- Körperliche und geistige Leistungsfähigkeit
- Zeitliche Verfügbarkeit (u.a. Betreuungspflichten, bestehende Teilzeitanstellungen)
- Arbeitsberechtigung
- Motivation

Grundelement 2: Ressourcenorientierte Förderung und Unterstützung

Die Stellensuchenden werden ihren jeweiligen Ressourcen entsprechend mit spezifischen Integrationsmassnahmen gefördert und unterstützt. Für jeden der vier Falltypen der beruflichen und sozialen Integration (vgl. Kapitel 2) besteht dabei eine **typenspezifische Integrationsstrategie**, die im Rahmen der Förderung und Unterstützung verfolgt wird. Die vier Integrationsstrategien erlauben es, vorhandene Ressourcen gezielt zu stärken und zu nutzen und neue Ressourcen aufzubauen:

Abbildung 7: Integrationsstrategien nach Falltyp



Mit den vier Integrationsstrategien werden die Stellensuchenden gezielt in ihrer Arbeitsmarktfähigkeit gefördert und ihren Möglichkeiten entsprechend an den 1. Arbeitsmarkt herangeführt. Dabei wird bei einem Teil der Klientel eine **Entwicklung innerhalb der Typologie** möglich:

- Personen mit fehlenden Kompetenzen können sich dank der Verbesserung ihrer Kompetenzen zu arbeitsmarktfähigen Personen entwickeln.
- Personen mit arbeitsmarktlichen Einschränkungen können sich dank einer Stabilisierung ihrer Situation und einem schrittweisen Heranführen an den Arbeitsmarkt zu arbeitsmarktfähigen Personen entwickeln.
- Arbeitsmarktferne Personen können sich dank einer Stabilisierung ihrer Situation und einem schrittweisen Aufbau von Ressourcen zu Personen mit fehlenden Kompetenzen entwickeln.

Eine solche Entwicklung ist jedoch nicht für alle Sozialhilfebeziehenden möglich. Für einen Teil der Klientel ist eine Integration in den 1. Arbeitsmarkt auf Grund ihrer persönlichen Situation und wegen fehlender Ressourcen kaum realistisch. Gleichzeitig scheitert die berufliche Integration auch bei einem Teil derjenigen Stellensuchenden, bei denen eine Integration in den 1. Arbeitsmarkt angestrebt wird. Für diese Personen sind Angebote mit Fokus auf die soziale Integration bereitzustellen.

4.3 Operationalisierung des Modells

Nachfolgend wird das in Kapitel 4.2 eingeführte Modell konkretisiert und operationalisiert. Dazu werden sowohl zum Grundelement « Klären, Verbessern und Erhalten der Grundvoraussetzungen » als auch zu den vier typenspezifischen Integrationsstrategien des Grundelements « Ressourcenorientierte Förderung » Grundsätze und Ansätze zur Umsetzung formuliert.

Klären, Verbessern und Erhalten der Grundvoraussetzungen

Grundsatz	Bei den Stellensuchenden werden die Grundvoraussetzungen für die berufliche und soziale Integration geklärt und wenn möglich verbessert. Auf Basis von Potenzialabklärungs- und Standortbestimmungsangeboten wird eine realistische Integrationsplanung erstellt. Hinderungsgründe für die berufliche Integration werden durch das KA in Zusammenarbeit mit dem Sozialdienst, soweit möglich, abgebaut.
Umsetzung	<ul style="list-style-type: none"> • Beim Eintritt in das KA wird eine systematische Potenzialabklärung durchgeführt. Diese ist modular aufgebaut und mehrstufig, so dass sie in ihrer Tiefe den jeweiligen Erfordernissen angepasst werden kann. • Im Rahmen der Integrationsplanung werden für alle Stellensuchenden die passende Integrationsstrategie, der zu verfolgende Integrationsweg sowie konkrete Integrationsmassnahmen festgelegt. • Bei Personen in prekären Arbeitsverhältnissen wird die Arbeitssituation überprüft und falls möglich verbessert. Teilzeitanstellungen werden nötigenfalls zugunsten einer beruflichen Integration mit hohem Beschäftigungsgrad gekündigt. • Dank flexiblen Kinderbetreuungsangeboten können auch Personen mit Betreuungspflichten an Angeboten zur beruflichen Integration teilnehmen und in den 1. Arbeitsmarkt vermittelt werden. • Die Stellensuchenden erhalten während des gesamten Integrationsprozesses eine durchgehende Prozessbegleitung durch eine gleichbleibende Ansprechperson. Die Prozessbegleitenden steuern den Integrationsprozess und reagieren auf Veränderungen und Entwicklungen während des Prozesses. Nötigenfalls passen sie die Integrationsplanung an oder initiieren Massnahmen zum Erhalten der Grundvoraussetzungen, z.B. Massnahmen zum Abbau von Motivationshemmnissen. • Bei Personen, die im Rahmen der Unterstützung nicht vermittelt werden konnten und ohne Anschlusslösungen aus dem KA austreten, wird fallweise ein weiteres Vorgehen festgelegt, das zum Erhalt der Fähigkeiten und Perspektiven beiträgt.

Integrationsstrategie «Arbeitsmarktfähige Personen»

Grundsatz	Arbeitsmarktfähigen Personen suchen direkt eine möglichst nachhaltige Anstellung im 1. Arbeitsmarkt und werden bei der Stellensuche aktiv unterstützt. Die Ausnahme bilden Personen, bei denen durch Qualifizierung die Nachhaltigkeit der Ablösung erhöht werden kann (vgl. nachfolgender Abschnitt «Personen mit fehlenden Kompetenzen») sowie junge Erwachsene (vgl. Kapitel 4.4).
-----------	---

Umsetzung	<ul style="list-style-type: none"> • Die Stellensuchenden werden durch Bildungs- und Begleitangebote bei der Erstellung ihres Bewerbungsdossiers, bei der Stellensuche und beim Bewerben unterstützt. • Die Stellenvermittlung des KA strebt die aktive Vermittlung von Stellensuchenden in den 1. Arbeitsmarkt an. • Mit Einarbeitungszuschüssen wird für Arbeitgebende ein zusätzlicher Anreiz zur Anstellung von Personen aus der Sozialhilfe geschaffen.
-----------	---

Integrationsstrategie «Personen mit fehlenden Kompetenzen»

Grundsatz	Bei arbeitsfähigen Stellensuchenden, die auf Grund fehlender Kompetenzen geringe Chancen auf eine direkte Vermittlung in den 1. Arbeitsmarkt haben, wird die Vermittelbarkeit durch Förderung von Grund- und Schlüsselkompetenzen verbessert. Stellensuchende mit Qualifizierungspotenzial werden vor einer Vermittlung in den 1. Arbeitsmarkt, wenn immer möglich und sinnvoll, qualifiziert.
Umsetzung	<ul style="list-style-type: none"> • Die Stellensuchenden verbessern ihre Grund- und Schlüsselkompetenzen durch Arbeitseinsätze/Praktika und Bildungsangebote. • Bei Personen ohne Berufsabschluss (oder mit einem auf dem Arbeitsmarkt nicht nachgefragten Abschluss) wird bei entsprechendem Potenzial ein Berufsabschluss für Erwachsene (respektive eine Umschulung) aktiv gefördert. • Personen mit Qualifizierungspotenzial, für die ein Berufsabschluss zu hochschwierig ist, können in Qualifizierungsangeboten unterhalb des Berufsbildungsniveaus ihre Schlüssel- und Fachkompetenzen erweitern und ein Fachzertifikat erwerben. • Der Fokus der KA-Angebote liegt auf eher gering qualifizierten Stellensuchenden, da diese in der Sozialhilfe die grösste Gruppe ausmachen. Besonders gut qualifizierte Personen werden in externe Angebote vermittelt.

Integrationsstrategie «Personen mit eingeschränkter Arbeitsfähigkeit»

Grundsatz	Personen, bei denen ein Abbau von Hinderungsgründen nicht möglich ist, nutzen ihre verbleibende Arbeitsfähigkeit im Rahmen von Angeboten der leistungsangepassten beruflichen Integration. Dadurch können sie die Abhängigkeit von der Sozialhilfe reduzieren und vorhandene Ressourcen nutzen, erhalten und schrittweise erhöhen. Falls eine Teilnahme an Angeboten der leistungsangepassten beruflichen Integration nicht möglich ist, stehen den Betroffenen die Angebote der sozialen Integration offen.
Umsetzung	<ul style="list-style-type: none"> • Personen mit Leistungseinschränkungen, die eine Arbeitsfähigkeit von in der Regel mindestens 50 Prozent aufweisen, werden durch das Programm Jobtimal unterstützt und mit Teillohn in den 1. Arbeitsmarkt vermittelt. • Personen, für die eine Teillohnstelle nicht geeignet ist, erhalten die Möglichkeit, ihre verbleibende Arbeitsfähigkeit durch Kurzjobs stunden- oder tageweise zu nutzen.

Integrationsstrategie «Arbeitsmarktferne Personen»

Grundsatz	Es ist zu akzeptieren, dass eine berufliche Integration nicht bei allen Sozialhilfebeziehenden möglich ist. Bei arbeitsmarktfernen Personen liegt der Fokus auf Grund fehlender Ressourcen nicht auf der beruflichen, sondern auf der sozialen Integration. Falls möglich wird dabei ein schrittweiser Aufbau von Ressourcen angestrebt.
Umsetzung	<ul style="list-style-type: none">• Bei Personen, die langfristig über eine minimale Perspektive auf eine berufliche Integration sowie eine minimale Arbeitsfähigkeit verfügen, wird die soziale Integration in der Regel im Rahmen von Arbeitseinsätzen im 2. Arbeitsmarkt gefördert.• Bei Personen, für die Arbeitseinsätze im 2. Arbeitsmarkt nicht möglich oder nicht sinnvoll sind, wird eine Verbesserung der sozialen Integration über Freiwilligen- und Freizeitangebote angestrebt.• Angebote zur Förderung der Grund- und Alltagskompetenzen befähigen die Teilnehmenden dazu, ihren Alltag selbständiger zu bewältigen.• Die Beschäftigungsangebote bieten – insbesondere für Personen, die langfristig darin verweilen – angemessene und motivierende Bedingungen.

4.4 Spezielle Personengruppen

Für nachfolgende Personengruppen innerhalb der Sozialhilfe gelten spezielle Integrationsstrategien, die teilweise von den vorgängig beschriebenen Integrationsstrategien abweichen:

Junge Erwachsene

- Bei Sozialhilfebeziehenden im Alter zwischen 15 und 25 Jahren liegt der Fokus auf Ausbildungsintegration: Wenn immer möglich wird bei dieser Zielgruppe ein anerkannter Berufsabschluss angestrebt. Ein Berufsabschluss bietet langfristig eine gute Grundlage für eine wirtschaftliche Eigenständigkeit.
- Der Kanton Bern stellt für die Ausbildungsintegration ein gut ausgebautes Angebot zur Verfügung: Mit dem Case Management Berufsbildung werden Jugendliche und junge Erwachsene mit mehrfachen Schwierigkeiten individuell begleitet und unterstützt. Durch die sogenannte «Betreuungskette» wird die Zusammenarbeit zwischen den Sozialdiensten und dem Case Management Berufsbildung explizit geregelt. Bei Bedarf werden Schulabgängerinnen und Schulabgänger durch die «Triagestelle Brückenangebote» bei der Suche nach einer geeigneten Anschlusslösung nach der obligatorischen Schulzeit unterstützt. Als Brückenangebote stehen u.a. das Motivationssemester «SEMO» oder die Vorlehre zur Verfügung.
- Für junge Erwachsene, bei denen ein Einstieg in die Berufsbildung oder eine Stellensuche durch fehlende Eigeninitiative und Motivation behindert wird, steht mit flex.job vorgelagert ein niederschwelliges Angebot zur beruflichen Integration zur Verfügung. Dieses trägt dazu bei, eine realistische und positive Grundhaltung gegenüber der beruflichen Integration zu fördern und so die Voraussetzungen für die Berufsbildung und die Stellensuche zu verbessern.
- Für junge Mütter ohne Ausbildung besteht mit dem Programm «Junge Mütter» ein spezielles Förderangebot. Dank diesem können sie ihre Ressourcen und ihr Potential für den Arbeitsmarkt weiterentwickeln und eine Lehr- oder Arbeitsstelle finden.

Personen mit Migrationshintergrund und VA/FL

- Ausreichende Sprachkenntnisse sind eine zentrale Voraussetzung für eine gelingende berufliche und soziale Integration. Durch eine gezielte Abklärung des Förderbedarfs und eine Koordination der Sprachförderungsangebote wird die Wirksamkeit der Sprachförderung verbessert.
- Migrant/-innen sind bei der beruflichen Integration auf Grund fehlender Netzwerke, fehlender Arbeitserfahrung im Schweizer Arbeitsmarkt (und entsprechend fehlenden Referenzen und Zeugnissen) sowie Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt oft mit zusätzlichen Hürden konfrontiert. Sie benötigen entsprechend vielfach eine intensivere Unterstützung. Die genannten Hürden werden bei der Begleitung speziell berücksichtigt.
- Gerade bei qualifizierten Migrant/-innen besteht das Risiko einer Dequalifizierung durch Vermittlung in berufliche Tätigkeiten, die nicht den vorhandenen Qualifikationen entsprechen. Durch die Nutzung spezialisierter Unterstützungsangebote (Diplomanerkennung und Validierung von Bildungsleistungen, Laufbahnberatung zur beruflichen Umorientierung) wird sichergestellt, dass vorhandene Qualifikationen, wenn immer möglich, genutzt werden können.

Alter 50+

- Personen der Altersgruppe 50+ werden durch spezifische Angebote speziell dabei unterstützt, wieder auf dem Arbeitsmarkt Fuss zu fassen.
- Bei Personen im Alter von 57+ wird individuell geprüft, ob noch eine realistische Perspektive auf eine berufliche Integration besteht. Alternativ stehen diesen Personen die Angebote der sozialen Integration oder die Vermittlung von Kurzjobs offen.

4.5 Qualitätsmanagement

Grundsatz	Mit einem aktiven Qualitätsmanagement stellt das KA sicher, dass seine Angebote der beruflichen und sozialen Integration wirksam sind und ein angemessenes Kosten-Nutzen-Verhältnis aufweisen.
Umsetzung	<ul style="list-style-type: none"> • Das KA ist nach der Qualitätsnorm der Arbeitsintegration IN-Qualis zertifiziert wird in jährlichen Audits überprüft. • Die Mitarbeitenden des KA verfügen über eine ihrer Aufgabe entsprechende Ausbildung. Mit Instrumenten wie Supervision und Intervision reflektieren sie ihre Arbeit regelmässig. • Die Integrationsplanung für die Stellensuchenden und Entscheide über Investitionen in eine Qualifizierung werden durch das Vierausgenprinzip abgesichert und in regelmässigen Abständen überprüft. • Mit einer durchgehenden Prozessbegleitung durch eine gleichbleibende Ansprechperson werden Kontinuität und Konsistenz des Integrationsprozesses sichergestellt und Reibungsverluste minimiert. • Dank dem Prinzip der Kompetenzorientierung steht die gezielte Förderung der Stellensuchenden bei jedem Schritt des Integrationsprozesses im Zentrum. • Das KA bietet Integrationsangebote für verschiedene Zielgruppen und nutzt dadurch Skaleneffekte und Synergien. Das KA ist dadurch breit abgestützt und reduziert so die Risiken von Vergabeprozessen.

4.6 Umfeldbeziehungen

Grundsatz	<p>Das KA ist als wichtigster Anbieter der beruflichen und sozialen Integration auf dem Platz Bern breit aufgestellt. Es pflegt die Beziehung zu den verschiedenen Partnern im Umfeld der beruflichen und sozialen Integration (Arbeitgebende, Zuweisende, Verbundpartner, Politik) aktiv und positioniert sich als sozialer Arbeitsvermittler.</p>
Umsetzung	<ul style="list-style-type: none"> • Das KA pflegt ein breites Netzwerk von Partnerbetrieben, die regelmässig Arbeits- und Einsatzplätze für Stellensuchende zur Verfügung stellen. • Ein übergeordnetes Konzept für die Akquise von Arbeits- und Einsatzplätzen stellt sicher, dass das KA gegenüber Arbeitgebenden professionell und koordiniert auftritt und das vorhandene Potenzial optimal nutzt. • Die Zusammenarbeit mit dem KA ist für Arbeitgebende unkompliziert und bietet ihnen dank umfassenden Vermittlungsdienstleistungen einen Mehrwert. • Akteurinnen und Akteure aus der Wirtschaft werden regelmässig für die Anliegen der Arbeitsintegration sensibilisiert und dazu eingeladen, sich zu einem Engagement zu verpflichten. • Kontakte zur Stadtverwaltung, städtischen Leistungsvertragspartnern, subventionierten Organisationen sowie Firmen, an denen die Stadt Anteile hält, werden in der Akquise von Arbeits- und Einsatzplätzen aktiv genutzt. • Die Zusammenarbeit mit anderen Akteuren der beruflichen Integration in der Region Bern trägt dazu bei, Doppelspurigkeiten zu vermeiden, Angebotslücken zu schliessen sowie für alle Stellensuchenden das geeignetste Angebot zu finden.

5 Massnahmen

Im folgenden Kapitel werden verschiedene Massnahmen zur Weiterentwicklung der beruflichen und sozialen Integration in der Stadt Bern vorgeschlagen. Diese werden aus dem in Kapitel 4 definierten Soll-Zustand abgeleitet. Die verschiedenen Massnahmen können in drei verschiedene Gruppen unterteilt werden:

- 1) Massnahmen zur Förderung und Unterstützung von Stellensuchenden
- 2) Massnahmen zur Weiterentwicklung von Strukturen und Angebotsqualität
- 3) Massnahmen zur Pflege der Umfeldbeziehungen.

Die jeweils bei den Massnahmen aufgeführten Umsetzungszeiträume und Finanzierungen sind lediglich als Absichtsbekundung zu verstehen. Insbesondere die mittelfristigen Finanzierungsmöglichkeiten sind zum jetzigen Zeitpunkt schwierig abzuschätzen. Die konkrete Umsetzung muss deshalb schrittweise geplant werden, u.a. im Rahmen der Entwicklung der nächsten Strategie zur Förderung der beruflichen und sozialen Integration in der Stadt Bern, 2022-2025.

5.1 Massnahmen «Förderung und Unterstützung»

Die nachfolgenden Massnahmen zur Weiterentwicklung der beruflichen und sozialen Integration setzen bei der Förderung und Unterstützung der Stellensuchenden an:

Beschreibung	Priorität	Umsetzung	Finanzierung
Niederschwellige Qualifizierungsangebote Im KA werden Angebote zur Qualifizierung in den Bereich Gastronomie und Reinigung aufgebaut. Die Teilnehmenden werden unterhalb des Berufsbildungsniveaus in ihren Fach- und Schlüsselkompetenzen gefördert. Nach 6 Monaten schliessen sie mit einer Kompetenzüberprüfung durch externe Berufsexpertinnen und -experten ab und erhalten ein von der jeweiligen Branche anerkanntes Zertifikat.	Hoch	2018-2021	Enthalten in Strategie 2018-21
Förderung von Grund- und Alltagskompetenzen Im Rahmen eines Projekts sollen Angebote zur Förderung von Grund- und Alltagskompetenzen für Sozialhilfebeziehende auf- und ausgebaut werden. Die Angebote befähigen die Teilnehmenden zu einer selbständigen Bewältigung ihres Alltags und tragen zur Verbesserung beruflichen und sozialen Integration bei.	Hoch	2018-2021	Enthalten in Strategie 2018-21

<p>Online-Vermittlung von Kurzjobs Gemeinsam mit der Firma Coople wird ein Angebot zur Vermittlung von Kurzjobs für Sozialhilfebeziehende über eine Onlineplattform aufgebaut. Die Kurzjobs weisen eine Dauer von einigen Stunden bis wenigen Tagen auf. Das niederschwellige Angebot ermöglicht es Personen, für die eine berufliche Integration mit hohem Beschäftigungsgrad nicht möglich ist, ihre vorhandene Arbeitsfähigkeit zu nutzen.</p>	Hoch	2018-2021	Finanzierung über Fonds zur Förderung der Vermittlungsfähigkeit von Arbeitslosen
<p>Niederschwelliges Angebot «SI Plus» Ein niederschwelliges Angebot zur sozialen Integration wird entwickelt und in einem dreijährigen Pilotversuch getestet. Das neue Angebot ist unterhalb des bestehenden SI-Angebots angesiedelt und richtet sich an Personen, bei denen eine soziale Integration über Arbeitseinsätze im 2. Arbeitsmarkt nicht sinnvoll oder nicht möglich ist. Statt über Arbeitseinsätze erfolgt die soziale Integration über Freiwilligen- und Freizeitangebote. Das Angebot ist auch stunden- oder tageweise nutzbar.</p>	Hoch	2022-2025	Antrag auf Finanzierung über Strategie 2022-2025
<p>Flexible Kinderbetreuungs-Angebote Erschliessung oder Aufbau von flexiblen Kinderbetreuungsangeboten für Stellensuchende aus der Sozialhilfe: Ein <i>Hort-Angebot</i> ermöglicht Stellensuchenden ohne bereits geregelte Kinderbetreuung die kurzfristige Teilnahme an Integrationsangeboten, Arbeitseinsätzen, Praktika und Vorstellungsgesprächen. Ein <i>Tageseltern-Angebot</i> ermöglicht eine Anstellung in Branchen, in denen unregelmässige Arbeitszeiten und Arbeit in Randzeiten und am Wochenende üblich sind. Dieses Angebot steht den Betroffenen auch nach einer Ablösung von der Sozialhilfe zur Verfügung.</p>	Hoch	2022-2025	Antrag auf Finanzierung über Strategie 2022-2025
<p>Entschädigung für Arbeitseinsätze Es werden Ansätze entwickelt, um längerfristige oder unbefristete Einsätze im 2. Arbeitsmarkt – über die heute ausbezahlte Integrationszulage hinaus – leistungsgerechter zu entschädigen. Dadurch soll der in den Einsätzen geschaffene Mehrwert stärker gewürdigt werden.</p>	Mittel	2022-2025	Antrag auf Finanzierung über Strategie 2022-2025
<p>Coaching 50+ Für die gezielte Unterstützung von Stellensuchenden im Alter 50+ werden spezifische Instrumente und Ansätze entwickelt.</p>	Mittel	2022-2025	Keine Zusatzkosten

5.2 Massnahmen «Strukturen und Qualitätsmanagement»

Die nachfolgenden Massnahmen zur Weiterentwicklung der beruflichen und sozialen Integration setzen bei den Strukturen und beim Qualitätsmanagement im KA an:

Beschreibung	Priorität	Umsetzung	Finanzierung
<p>Einführung durchgehende Prozessbegleitung Im KA wird eine durchgehende Prozessbegleitung eingeführt. Die Stellensuchenden werden dadurch während des gesamten Integrationsprozesses durch dieselbe Person begleitet.</p>	Hoch	2020-2021	Keine Zusatzkosten
<p>Einführung Kompetenzorientierung Im KA wird eine konsequente Kompetenzorientierung während des gesamten Integrationsprozesses eingeführt. Dies trägt dazu bei, dass die Förderung von Kompetenzen im KA sowohl auf System- als auch auf Einzelfallebene bei jedem Schritt des Integrationsprozesses im Zentrum steht.</p>	Hoch	2020-2021	Keine Zusatzkosten
<p>Optimierung Sprachförderung Ein Angebot zur gezielten Abklärung des Sprachförderbedarfs und zur Koordination der Sprachförderangebote für alle Sozialhilfebeziehenden wird im KA aufgebaut.</p>	Mittel	2021-2022	Finanzierung über BIAS- und NA-BE-Mittel
<p>Umgang mit Motivationshemmnissen Die methodischen Ansätze zum Umgang mit Stellensuchenden, bei denen Motivationshemmnisse die beruflichen Integration behindern, werden überprüft und weiterentwickelt. Zuständigkeiten und Abläufe werden geregelt und Schnittstellen optimiert.</p>	Mittel	2021-2022	Keine Zusatzkosten
<p>Einsatz von Freiwilligen und Peers In einem Pilotprojekt wird ein Mentoring von Stellensuchenden durch Freiwillige und/oder ehemalige Stellensuchende aus dem KA getestet. Im KA wird dazu in Koordination mit bestehenden Angeboten ein Freiwilligen-Pool aufgebaut.</p>	Mittel	2022-2025	Antrag auf Finanzierung über Strategie 2022-2025

5.3 Massnahmen «Pflege der Umfeldbeziehungen»

Die nachfolgenden Massnahmen zur Weiterentwicklung der beruflichen und sozialen Integration setzen bei der Pflege der Beziehungen zum Umfeld der Arbeitsintegration an, namentlich bei den Arbeitgebenden:

Beschreibung	Priorität	Umsetzung	Finanzierung
<p>Charta Arbeitsintegration Bern Die Stadt Bern lanciert gemeinsam mit den Sozialpartnern, der Berner Wirtschaft, anderen Gemeinden der Region, den Verwaltungen von Kanton und Bund sowie weiteren interessierten Organisationen eine Charta Arbeitsintegration Bern. Die unterzeichnenden Organisationen der Arbeitswelt und die Betriebe verpflichten sich, sich für die Arbeitsintegration zu engagieren und vereinbaren zielführende Massnahmen und messbare Ziele.</p>	Hoch	2020-2021	Enthalten in Masterplan Arbeitsintegration 2020
<p>Thema Arbeitsintegration an Sozialpartnergesprächen Das Thema Arbeitsintegration wird als regelmässiges Traktandum der Sozialpartnergespräche zwischen dem Gemeinderat und der Wirtschaft institutionalisiert. Der Beitrag der Wirtschaft zur Arbeitsintegration sowie ihre diesbezüglichen Bedürfnisse werden gemeinsam erörtert.</p>	Mittel	Ab 2020	Enthalten in Masterplan Arbeitsintegration 2020
<p>Sichtbarmachung des Engagements der Arbeitgebenden Unter Einbezug der Wirtschaft werden Massnahmen entwickelt, um das soziale Engagement der einzelnen Arbeitgebenden im Rahmen der «Charta Arbeitsintegration Bern» sichtbar zu machen. Der Bedarf und die Anforderungen werden gemeinsam mit der Wirtschaft geklärt.</p>	Hoch	2020-2021	Enthalten in Masterplan Arbeitsintegration 2020
<p>Vorgaben Arbeitsintegration für die Stadtverwaltung Über die gesamte Stadtverwaltung soll ein gewisser Anteil der Lohnsumme für Einsatzplätze und Stellen im Rahmen der Arbeitsintegration eingesetzt werden. Dieser Anteil ist jährlich im Rahmen der Charta Arbeitsintegration Bern zu diskutieren und durch den Gemeinderat festzulegen.</p>	Hoch	2020-2021	Enthalten in Masterplan Arbeitsintegration 2020
<p>Einbezug stadteigener Unternehmen Die Stadt stellt sicher, dass die stadteigenen Unternehmen die Charta «Arbeitsintegration Bern» unterzeichnen ein Umsetzungskonzept für die berufliche und soziale Integration in den jeweiligen Unternehmen erstellen.</p>	Hoch	2020-2021	Enthalten in Masterplan Arbeitsintegration 2020

<p>Vorgaben in Leistungsverträgen Die Stadt knüpft den Abschluss von Leistungsverträgen künftig grundsätzlich an die Bedingung, dass die Leistungsvertragspartner bei der Charta Arbeitsintegration Bern mitwirken und eine angemessene Zahl von Plätzen für die berufliche und soziale Integration zur Verfügung stellen.</p>	Mittel	2020-2021	Enthalten in Masterplan Arbeitsintegration 2020
<p>Ausbau von Vermittlungsdienstleistungen Durch zusätzliche Dienstleistungen rund um die Vermittlung von Stellensuchenden (Beratung des Betriebs, Unterstützung beim Rekrutierungsprozess, Organisation von Schnuppereinsätzen, Nachbetreuung, Nachschulungen etc.) senkt das KA für Arbeitgebende den Aufwand und die Risiken eines Engagements für die Arbeitsintegration.</p>	Hoch	2021-2022	Enthalten in Masterplan Arbeitsintegration 2020
<p>Vermittlungsplattform für Partnerbetriebe Das KA baut eine webbasierte Vermittlungsplattform für die Arbeitsintegration auf, mit deren Hilfe Arbeitgebende mit Login direkt auf die Profile geeigneter Stellensuchender zugreifen können. Die Plattform vereinfacht die Zusammenarbeit zwischen Partnerbetrieben und KA. Im Rahmen der Entwicklungsarbeiten wird zudem aufgezeigt, inwiefern durch eine Weiterentwicklung der Plattform mittelfristig eine Teilautomatisierung des Vermittlungsprozesses erreicht werden kann (Vorschläge und Triage durch Algorithmus).</p>	Hoch	2021-2022	Enthalten in Masterplan Arbeitsintegration 2020
<p>Weiterentwicklung Akquise-Konzept KA Die verschiedenen Akquise-Tätigkeiten und Arbeitgebenden-Kontakte innerhalb des KA werden gebündelt und das Akquise-Konzept des KA wird weiterentwickelt.</p>	Hoch	2020-2021	Keine Zusatzkosten

5.4 Kosten und Nutzen

Ein Teil der vorgeschlagenen Massnahmen kann ohne zusätzliche **Kosten** im Rahmen bestehender Ressourcen umgesetzt werden. Insbesondere bei Massnahmen, in deren Rahmen neue Angebote entwickelt und pilotiert werden sollen, entstehen jedoch zusätzliche Kosten. Diese sollen jeweils über eine Projektfinanzierung gedeckt werden. Denkbar sind einerseits städtische Mittel, beispielsweise aus dem Fonds für die Förderung der Vermittelbarkeit von Arbeitslosen oder aus der Strategie zur Förderung der beruflichen und sozialen Integration in der Stadt Bern. Andererseits soll für jedes Projekt eine externe Mittelbeschaffung geprüft werden, insbesondere eine finanzielle Beteiligung der GSI im Rahmen der im SHG vorgesehenen Finanzierung von Pilotprojekten.

Der **Nutzen der Massnahmen der beruflichen Integration** zeigt sich einerseits bei den *Sozialhilfebeziehenden*: Kurzfristig können die Sozialhilfebeziehenden dank gezielter Förderung ihre Arbeitsmarktfähigkeit verbessert, durch Unterstützung bei der Stellensuche wird die Chance auf einen Eintritt in den Arbeitsmarkt zusätzlich erhöht. Mittelfristig führt die erfolgreiche berufliche Integration zu einer Unabhängigkeit von der Sozialhilfe und zu einer Reintegration in das gesellschaftliche Leben. Mit der wirtschaftlichen wird auch die persönliche und soziale Situation der Betroffenen nachhaltig verbessert.

Andererseits führt die Verbesserung der beruflichen Integration der Sozialhilfebeziehenden zu *finanziellen Einsparungen* in der Sozialhilfe: Kurzfristig sind zwar Investitionen zur Verbesserung der Arbeitsmarktfähigkeit der Sozialhilfebeziehenden nötig, die mit Kosten verbunden sind. Diese Investitionen sind aber nötig, da bei einem wachsenden Anteil der Sozialhilfebeziehenden eine Integration in den Arbeitsmarkt ohne vorgängige Förderung unrealistisch. Langfristig lohnen sich diese Investitionen in die Förderung der Arbeitsmarktfähigkeit jedoch: Bei einer erfolgreichen Ablösung von der Sozialhilfe übersteigen die eingesparten Sozialhilfegelder die Investitionen bei weitem. Qualifizierungsmassnahmen erhöhen zudem die Nachhaltigkeit einer Ablösung von der Sozialhilfe, wodurch «Drehtüreffekte» verhindert werden.

Die **Massnahmen der sozialen Integration** verbessern die gesellschaftliche Teilhabe der Sozialhilfebeziehenden und eröffnen denjenigen Personen, für die eine berufliche Integration (aktuell) nicht möglich ist, eine Perspektive. Die Angebote bieten eine Tagesstruktur und tragen zu einer Stabilisierung der persönlichen Situation bei. Dadurch können Langzeitfolgen von Armut, wie beispielsweise gesundheitliche Probleme, vorgebeugt werden und Folgekosten vermieden werden. Ein Teil der Sozialhilfebeziehende kann mit Angeboten zur sozialen Integration zudem soweit stabilisiert werden, dass die Betroffenen schrittweise an die berufliche Integration herangeführt werden können.

Glossar

Berufliche und soziale Integration

Berufliche und soziale Integration gehören zu den Kernaufgaben der Sozialhilfe. Beide Begriffe bezeichnen sowohl einen Prozess als auch einen angestrebten Endzustand. Berufliche und soziale Integration sind nicht statisch, sondern verändern sich fortlaufend und beeinflussen sich gegenseitig.

Unter **beruflicher Integration** wird hier eine Integration in den 1. Arbeitsmarkt verstanden – beziehungsweise der Prozess, den Zugang einer Person zum 1. Arbeitsmarkt zu verbessern. Massnahmen der beruflichen Integration in der Sozialhilfe umfassen nicht nur die Unterstützung bei der Stellensuche, sondern alle Massnahmen, die zu einer Verbesserung der Arbeitsmarktchancen einer Person beitragen. Dazu gehören namentlich auch die Förderung von Kompetenzen sowie die Verbesserung der Vermittlungsfähigkeit.

Unter **sozialer Integration** wird hier die Möglichkeit der gesellschaftlichen Teilhabe verstanden – beziehungsweise der Prozess, den Zugang einer Person zum gesellschaftlichen Leben zu verbessern. Angebote der sozialen Integration in der Sozialhilfe bieten den Teilnehmenden eine Beschäftigung oder eine andere Tagesstruktur. Damit tragen sie zu einer Stabilisierung der persönlichen Situation bei und reduzieren die negativen Folgen von Langzeitarbeitslosigkeit.

Im **kantonalen BIAS-Konzept** werden die Begriffe «berufliche Integration» und «soziale Integration» ausserdem in einem engeren Sinn auch als Angebotsbezeichnungen verwendet. Die Begriffe bezeichnen dort konkrete Integrationsangebote, die die jeweilige Integrationsform fördern sollen.

Arbeitsintegration

Arbeitsintegration ist der Überbegriff für Massnahmen, die eine Integration *über das Mittel der Arbeit* anstreben. Massnahmen der Arbeitsintegration können sowohl die berufliche als auch die soziale Integration zum Ziel haben und sowohl im 1. als auch im 2. Arbeitsmarkt angesiedelt sein.

1. und 2. Arbeitsmarkt¹⁰

Unter **1. Arbeitsmarkt** wird der reguläre Arbeitsmarkt verstanden. Unter **2. Arbeitsmarkt** wird in Abgrenzung dazu typischerweise ein staatlich geförderter Arbeitsmarkt verstanden. Der 2. Arbeitsmarkt vermittelt Beschäftigungsmöglichkeiten und ermöglicht es Personen, die (kurz- oder langfristig) keine Chance auf eine Anstellung im 1. Arbeitsmarkt haben, trotzdem eine berufliche Tätigkeit auszuüben und/oder ihre Arbeitsmarktfähigkeit zu verbessern. In der Sozialhilfe werden Stellen im 2. Arbeitsmarkt einerseits zur Förderung der beruflichen Integration genutzt (Vorbereitung auf eine Rückkehr in den 1. Arbeitsmarkt), andererseits als Massnahme zur sozialen Integration (Beschäftigung).

¹⁰ Die hier verwendeten Arbeitsmarkt-Definitionen basieren im Wesentlichen auf dem Glossar des nationalen Programms gegen Armut: www.gegenarmut.ch/armut-in-der-schweiz/glossar/

Arbeitsmarktfähigkeit, Vermittlungsfähigkeit, Arbeitsfähigkeit¹¹

Arbeitsmarktfähigkeit bezeichnet die realen Arbeitsmarktchancen einer Person. Sie wird verstanden als Fähigkeit, auf dem 1. Arbeitsmarkt eine Stelle zu finden und zu halten. Die Arbeitsmarktfähigkeit einer Person hängt sowohl von der *Arbeitsmarktlage* (Nachfrage) als auch von den *individuellen Voraussetzungen* der Person ab. Zu den individuellen Voraussetzungen zählen einerseits persönliche Eigenschaften, insbesondere auch Kompetenzen und Qualifikationen einer Person. Andererseits gehört dazu die grundsätzliche Vermittlungsfähigkeit der Person.

Vermittlungsfähig ist eine Person dann, wenn sie bereit, in der Lage sowie berechtigt ist, eine zumutbare Arbeit anzunehmen. Vermittlungsfähigkeit bedingt also erstens Vermittlungsbereitschaft (Bereitschaft zur Annahme einer Arbeitsstelle), zweitens Arbeitsfähigkeit und drittens das Vorliegen einer Arbeitsberechtigung.

Arbeitsfähigkeit bedingt einerseits körperliche und geistige Leistungsfähigkeit, andererseits aber auch örtliche und zeitliche Verfügbarkeit.

Kompetenzen

Grundkompetenzen umfassen Lesen und Schreiben, die mündliche Ausdrucksfähigkeit in einer lokalen Landessprache, Alltagsmathematik, das Beherrschen von Informations- und Kommunikationstechnologien sowie eine grundsätzliche Lernfähigkeit. Wie der Name sagt, bilden Grundkompetenzen die Grundlage für den Aufbau aller weiteren Kompetenzen. Das Vorhandensein von Grundkompetenzen ist deshalb eine zwingende Voraussetzung für eine weiterführende Bildung oder Qualifizierung.

Alltagskompetenzen sind erforderlich für eine erfolgreiche Bewältigung des persönlichen Alltags. Hierunter fällt zum Beispiel die Bewältigung administrativer Aufgaben, der Umgang mit Geld oder das Führen eines eigenen Haushalts. Viele Personen, die durch die Sozialhilfe unterstützt werden, verfügen über eingeschränkte Alltagskompetenzen. Dies hat auch negative Folgen für die Chancen auf eine erfolgreiche berufliche und soziale Integration.

Arbeitsmarktliche Schlüsselkompetenzen sind zentral zur Bewältigung der allgemeinen Herausforderungen des beruflichen Alltags. Darunter fallen beispielsweise:

- Flexibilität, Planungs- und Organisationsfähigkeit, Lösungs- und Entscheidungsfähigkeit;
- Eigeninitiative, Eigenverantwortung, Sorgfalt, Zuverlässigkeit, Ausdauer, Belastbarkeit, Kreativität, Selbständigkeit und Kritikfähigkeit;
- Kommunikation, Kooperation, Konfliktfähigkeit, Höflichkeit, Toleranz.

Unter **Fachkompetenz** wird schliesslich die Fähigkeit verstanden, berufstypische Aufgaben gemäss den theoretischen und praktischen Anforderungen des Berufsfelds lösen zu können.

Im vorliegenden Dokument werden Grundkompetenzen, arbeitsmarktliche Schlüsselkompetenzen und Fachkompetenzen stellenweise vereinfachend als **arbeitsmarktliche Kompetenzen** zusammengefasst. Mit dem Begriff sind also diejenigen Kompetenzen gemeint, die nötig sind, um auf dem 1. Arbeitsmarkt eine Stelle zu finden und zu halten.

¹¹ Die hier verwendeten Definitionen zur Arbeitsmarktfähigkeit basieren auf dem Grundlagenpapier «Zusammenarbeit Arbeitslosenversicherung und Sozialhilfe», welches vom SECO im Jahr 2017 herausgegeben wurde (abrufbar unter: www.iiz.ch/dynasite.cfm?dsmid=120741).