



Strategie zur Förderung der beruflichen und sozialen Integration in der Stadt Bern 2022–2025

Genehmigt durch den Gemeinderat am 16. März 2022

Herausgeberin: Direktion für Bildung, Soziales und Sport, Sozialamt, Schwarztörstrasse 71, 3007 Bern, Telefon 031 321 63 47, sozialamt@bern.ch, www.bern.ch/sozialamt • **Bericht:** Sozialamt • **Bern, Januar 2022**

Inhalt

Vorwort der Direktorin	4
1 Einleitung	5
2 Ausgangslage	6
2.1 Entwicklungen und Trends in der Sozialhilfe	6
2.2 Auswirkungen der Corona-Pandemie	9
2.3 Gesellschaftliche Rahmenbedingungen	10
2.4 Politische Rahmenbedingungen	11
3 Bilanz Strategie 2018–2021	13
3.1 Massnahmen gegen Ausbildungslosigkeit	13
3.2 Massnahmen gegen Langzeitarbeitslosigkeit	15
3.3 Massnahmen für Mitarbeitende der Stadtverwaltung	19
3.4 Aufwand für die Strategie 2018–2021	20
4 Strategie für 2022–2025	21
4.1 Leitsätze der Strategie	21
4.2 Schwerpunkt und Innovation	24
5 Übersicht Massnahmen 2022–2025	27
5.1 Massnahmen zur Förderung der beruflichen Integration	27
5.2 Massnahmen zur Förderung der sozialen Integration	28
6 Detailbeschriebe Massnahmen	29
6.1 Massnahmen im Bereich «Berufliche Integration»	29
6.2 Massnahmen im Bereich «Soziale Integration»	34
6.3 Umsetzungsplanung	36
7 Finanzierung	37
7.1 Erforderliche Mittel 2022–2025	37
7.2 Kosten und Nutzen der Arbeitsintegration	38
Abkürzungsverzeichnis	40
Glossar	41

Vorwort der Direktorin

Berufliche und soziale Integration – auch dafür steht Sozialhilfe. Möglichst viele Personen sollen in den Arbeitsmarkt integriert werden, um wieder unabhängig leben zu können. Dies zu erreichen, wird allerdings immer schwieriger. Der Arbeitsmarkt sucht vor allem qualifizierte Fachkräfte. Viele Personen in der Sozialhilfe verfügen jedoch über keinen Berufsabschluss. Sie sind oft auch nicht in der Lage, ohne weiteres eine Berufslehre anzugehen. Hier braucht es Alternativen.

Stellensuchende Personen sollen die Chance erhalten, über niederschwellige, praxisorientierte Lehrgänge, die bewusst unterhalb des Berufsbildungsniveaus positioniert sind, Fähigkeiten zu erlangen, die auf dem Arbeitsmarkt gefragt sind. Gleichzeitig erhalten sie auf diese Weise Anschluss an weiterführende Ausbildungen – namentlich auch eine ordentliche Berufslehre. Die Strategie zur Förderung der beruflichen und sozialen Integration in der Stadt Bern 2022–2025 legt bewusst erneut einen Schwerpunkt auf solche niederschwellige Qualifizierungsangebote.

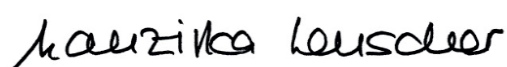
Eine besondere Herausforderung ist die berufliche Integration für Jugendliche mit Mehrfachproblematiken, Alleinerziehende und Personen mit fehlenden Grund- und Schlüsselkompetenzen. Die vorliegende Strategie beinhaltet darum auch Massnahmen, um diese Zielgruppen gezielt beim Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt zu unterstützen.

Letztlich ist es aber nicht für alle Menschen realistisch, eine Anstellung im ersten Arbeitsmarkt zu finden. In dieser Situation ist es wichtig, die soziale Integration der Betroffenen zu erhalten und zu stärken, um negative Folgen eines gesellschaftlichen Ausschlusses zu verhindern. Im Asyl- und Flüchtlingsbereich leisten Freiwillige hierbei seit Jahren wertvolle Arbeit in verschiedenen Unterstützungsangeboten. Aus diesen guten Erfahrungen wollen wir lernen und künftig für alle Menschen in der Sozialhilfe einen Zugang zu solchen Angeboten schaffen.

Schliesslich hat uns die Corona-Pandemie gezeigt, dass auf Grund der repressiven Ausländergesetzgebung immer mehr Menschen auf reguläre Sozialhilfe verzichten und dafür Not in Kauf nehmen. Das führt zu einer gefährlichen Unterschichtung, welche die Gesellschaft schwächt. Hier braucht es niederschwellige Hilfen zur Sicherung eines menschenwürdigen Daseins und zum Erhalt sozialer Integration.

Die Stadt Bern ist bereit, zur Förderung der beruflichen und sozialen Integration erhebliche finanzielle Mittel aufzuwenden. Dieses Geld ist nicht nur aus menschlicher Sicht gut investiert: Wenn es gelingt, eine einzige 25-jährige Person in den Arbeitsmarkt zu vermitteln, und diese bis zum Rentenalter keine Sozialhilfe mehr benötigt, spart die öffentliche Hand allein durch diesen einzelnen Fall Sozialhilfekosten von rund einer Million Franken.

Die Stadt Bern setzt sich auch in den kommenden vier Jahren dafür ein, die Lebenssituation der sozial Schwächsten gezielt zu verbessern. Das ist ein Gebot der Menschlichkeit, des sozialen Zusammenhalts und der Wirtschaftlichkeit.



Franziska Teuscher
Direktorin für Bildung, Soziales und Sport

1 Einleitung

Die Strategie zur Förderung der beruflichen und sozialen Integration für die Jahre 2022–2025 beinhaltet sowohl bewährte als auch innovative Massnahmen. Mit ihr werden zum einen Lücken in der kantonalen Angebotspalette an Integrationsprogrammen geschlossen; zum andern werden neue Ansätze erprobt, die Beispielcharakter haben und zur Weiterentwicklung der Unterstützungsangebote beitragen sollen. Die Strategie beinhaltet bewusst keine Massnahmen im Bereich der versicherten Arbeitslosigkeit, weil in diesem Segment durch den Kanton hinreichend Angebote bereitgestellt werden.

Die vorliegende Strategie basiert auf einer Bedarfsanalyse (Kapitel 2) und einer Auswertung der bisherigen Massnahmen (Kapitel 3). Einen gewichtigen Einfluss haben dabei anstehende Veränderungen auf kantonaler Ebene: Der Kanton Bern plant einen grundlegenden Umbau der Strukturen und Angebote im Bereich der Arbeitsintegration. Dies wird die Angebotslandschaft voraussichtlich ab dem Jahr 2024 wesentlich verändern. Die vorliegende städtische Strategie berücksichtigt die zu erwartenden Veränderungen, indem sie erneut einen Schwerpunkt auf Qualifizierungsangebote legt. Qualifizierung wirkt nachhaltig, schliesst eine Lücke bei den kantonalen Angeboten und gewährt eine gute strategische Position im Hinblick auf die kantonalen Veränderungen.

Auch Corona zeitigt Einfluss auf die Strategie. Die Pandemie hat deutlich gemacht, dass durch die Verschärfungen beim Ausländerrecht verschiedene Personengruppen de facto von staatlichen Leistungen ausgeschlossen werden. Der Bezug von Unterstützung ist für die Betroffenen mit gewichtigen Nachteilen verbunden. Sie haben als Folge davon während der Pandemie trotz Notlagen auf staatliche Sozialhilfe verzichtet und prekäre Verhältnisse in Kauf genommen. Die Pandemie hat damit eine bereits eingesetzte soziale Desintegration vorangetrieben. Hier will die vorliegende Strategie mit niederschwelligen Hilfen, welche die unmittelbare Lebenslage der Betroffenen verbessern und gesellschaftliche Teilhabe ermöglichen, entgegenwirken.

Die Strategie zur Förderung der beruflichen und sozialen Integration für die Jahre 2022–2025 basiert auf folgenden **fünf Leitsätzen**:

- Qualifizierung bleibt ein Schlüssel zum Erfolg.
- Angebotslücken für Jugendliche und junge Erwachsene schliessen.
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch für ressourcenschwächere Personen.
- Staatliches Angebot durch zivilgesellschaftliches Engagement bereichern.
- Niederschwellige Hilfen zur Sicherung eines menschenwürdigen Daseins und zum Erhalt der sozialen Integration.

Die Strategie zur beruflichen und sozialen Integration der Stadt Bern wird jeweils für vier Jahre vom Gemeinderat verabschiedet und dem Stadtrat zur Kenntnis gebracht. Sie ist Teil einer Gesamtheit verschiedener Strategien und Programme der Stadt, die eine Verbesserung der Lebenssituation benachteiligter Personengruppen zum Ziel haben und sich dabei gegenseitig ergänzen. Zu diesen zählen unter anderem auch der Masterplan Arbeitsintegration, der Schwerpunkteplan Migration und Rassismus sowie der Aktionsplan Gleichstellung der Stadt Bern.

2 Ausgangslage

2.1 Entwicklungen und Trends in der Sozialhilfe

Bis und mit 2019 zeigte sich für den Wirtschaftsraum Bern ein gutes, eher überdurchschnittliches wirtschaftliches Wachstum.¹ Die guten Werte gründeten insbesondere in den positiven Entwicklungen bei der Pharmaindustrie sowie beim Gesundheits- und Sozialwesen. Zudem ist nach einem Rückgang im Jahr 2017 und im Jahr 2018 auch der öffentliche Sektor wieder gewachsen.² Die Arbeitslosenquote lag im Jahr 2019 in der Region Bern-Mittelland durchschnittlich bei tiefen 1.9 Prozent.³

In der Sozialhilfe zeigt sich aber, dass von dieser Entwicklung nicht alle Bevölkerungsgruppen profitieren. Vor allem Personen ausländischer Herkunft, Geschiedene, Kinder, Einelternhaushalte und Personen ohne nachobligatorische Ausbildung benötigen häufig Sozialhilfe und sind in der Gruppe der Sozialhilfebeziehenden statistisch nach wie vor klar übervertreten.

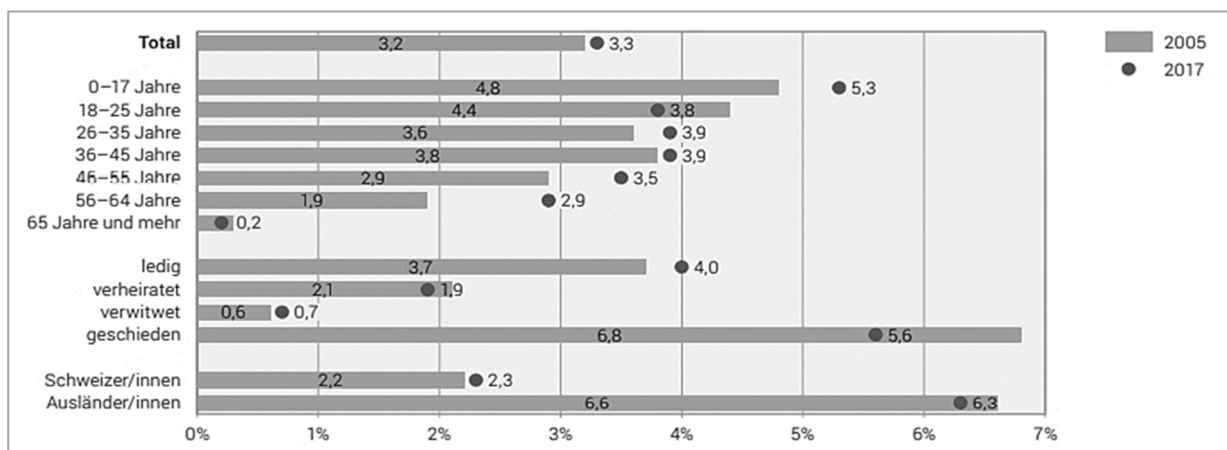


Abbildung 1: Sozialhilfequote nach verschiedenen soziodemografischen Gruppen, 2005 und 2017 (Quelle: Bundesamt für Statistik, Statistischer Sozialbericht Schweiz 2019)

¹ Die Corona-Pandemie hat die wirtschaftliche Entwicklung ab dem Jahr 2020 stark beeinflusst. Noch ist unklar, wie rasch sich die Wirtschaftslage nach einem Abflachen der Pandemie erholen wird und mit welchen längerfristigen volkswirtschaftlichen Folgen zu rechnen ist. An dieser Stelle wird deshalb die wirtschaftliche Situation vor Pandemiebeginn betrachtet. Auf die Auswirkungen der Pandemie wird gesondert im Kapitel 2.2 eingegangen.

² Wirtschaftsraum Bern (2021): Monitoring Region Bern, Ausgabe 2021, www.wirtschaftsraum.bern.ch/start/mehr-wissen/10019 (abgerufen am 25.1.2022).

³ Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion des Kantons Bern (o.J.): Arbeitslosenquote, www.weu.be.ch/de/start/themen/wirtschaft-und-arbeit/wirtschaftsstandort/wirtschaftsdaten.html (abgerufen am 25.1.2022).

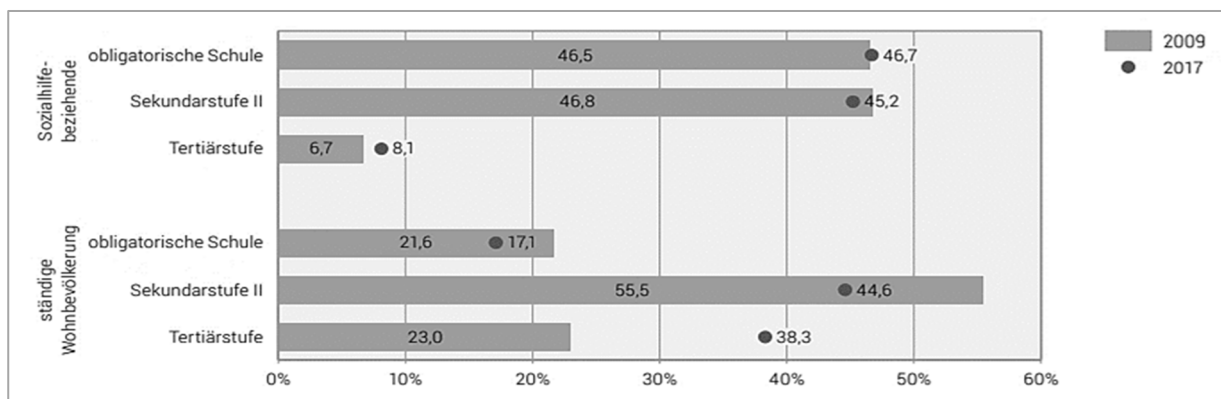


Abbildung 2: Sozialhilfebeziehende und ständige Wohnbevölkerung nach höchster abgeschlossener Ausbildung, 2009 und 2017 (Wohnbevölkerung 25–64 Jahre) (Quelle: Bundesamt für Statistik; Statistischer Sozialbericht Schweiz 2019)

Die Haupteinnahmequelle von Haushalten mit Personen unter 65 Jahren ist statistisch gesehen das Erwerbseinkommen. Wohlstand und Unabhängigkeit grosser Bevölkerungsteile hängen damit von einer stabilen Erwerbssituation ab. Der Zugang zu Arbeit, die existenzsichernd bezahlt wird und mit einer längerfristigen Anstellung verbunden ist, wird für Personen mit geringen Ressourcen aber immer schwieriger. Dies ist die Folge eines generellen Strukturwandels und von Verschiebungen innerhalb der Wirtschaftssektoren (vgl. Abbildung 3). So arbeiteten 2019 fast 77 Prozent der Erwerbstätigen im Dienstleistungssektor; im Industriesektor waren es bloss noch 21 Prozent:

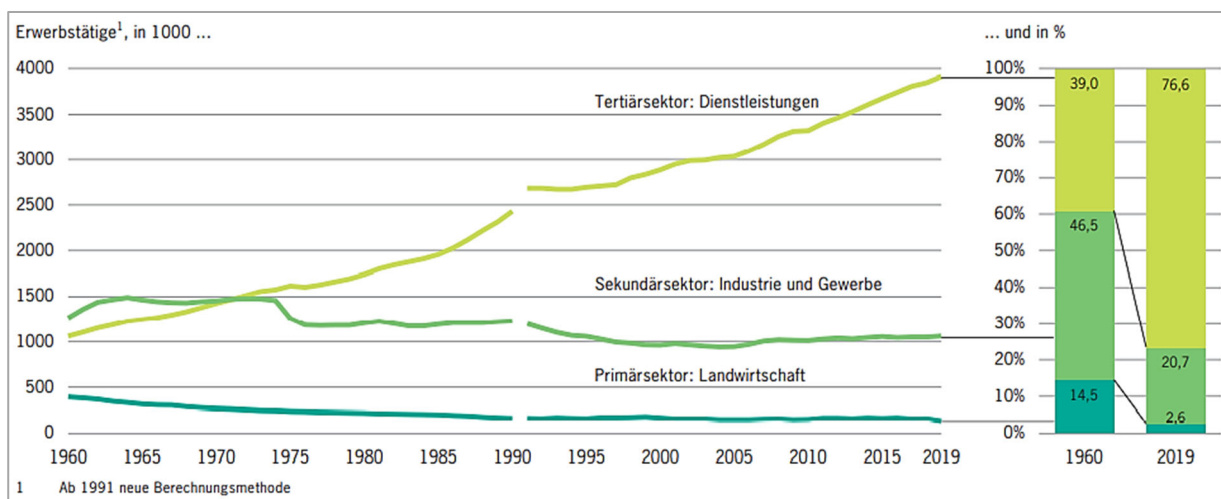


Abbildung 3: Anzahl Beschäftigte nach Wirtschaftssektor, 1960 bis 2019 (Quelle: Bundesamt für Statistik; Panorama, März 2021)

In den wissensintensiven Dienstleistungsbranchen nimmt die Zahl der Beschäftigten zu. Im stagnierenden Sekundärsektor wachsen jedoch praktisch nur High-Tech-Branchen wie die Pharmaindustrie und die Branche «Elektronik, Optik, Uhren». In den Low-Tech-Branchen wie der Textil- und Bekleidungsindustrie oder der Holz-, Papier- und Druckindustrie nimmt die Beschäftigung demgegenüber kontinuierlich ab. Durch die technologische Entwicklung und die

Auslagerung von Stellen mit niedriger Wertschöpfung ins Ausland gehen in der Schweiz Arbeitsplätze für Niedrigqualifizierte verloren. Gesucht sind vor allem Fachkräfte. Der Einfluss dieses Strukturwandels auf die Sozialhilfe zeigt sich auch am Umstand, dass die Sozialhilfequote in den letzten 25 Jahren stetig stieg oder stagnierte und nicht erkennbar auf die Schwankungen des Bruttoinlandprodukts (BIP) und der Arbeits- und Erwerbslosenquote reagierte:

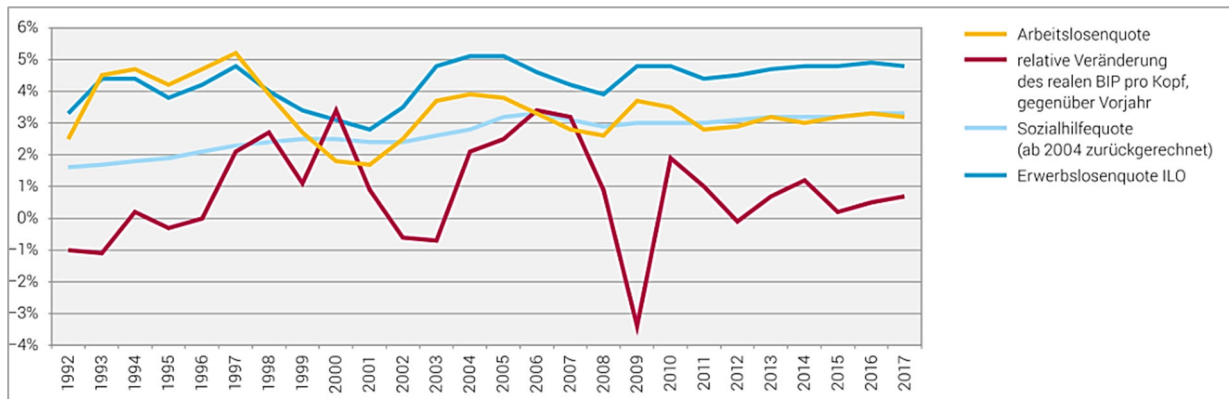


Abbildung 4: Entwicklung der Arbeitslosen- und Sozialhilfequote sowie des realen BIP pro Kopf, 1992–2017 (Quelle: Bundesamt für Statistik, 2019)

Vielen Sozialhilfebeziehenden gelingt die Reintegration in den Arbeitsmarkt und das Erlangen wirtschaftlicher Selbstständigkeit unter den herrschenden Rahmenbedingungen also selbst dann nicht mehr, wenn aufgrund des Wirtschaftswachstums vermehrt Arbeitskräfte benötigt werden. Arbeitsplätze für Niedrigqualifizierte, die während einer Wirtschaftskrise wegfallen, kommen in der nachfolgenden Aufschwungsphase nicht mehr zurück. Die Digitalisierung beschleunigt diesen Prozess zusätzlich.

Wachstumsphasen der Wirtschaft vermögen die Sozialhilfequote auf lange Sicht also bestenfalls zu stabilisieren, aber kaum zu reduzieren. So entsteht ein tendenziell wachsender Sockel an unterstützten Personen, der durch den Konjunkturverlauf nur noch geringfügig beeinflusst wird. Die Corona-Pandemie und ihre wirtschaftlichen Folgen bergen die Gefahr, dass dieser Sockel in den kommenden Jahren weiter wächst.

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. Die Massnahmen der vorliegenden Strategie müssen diese Entwicklung des Arbeitsmarkts berücksichtigen. Besonders wichtig ist dabei die Weiterführung und Weiterentwicklung von Qualifizierungsprogrammen sowie die verstärkte Förderung der Grund- und Schlüsselkompetenzen, die zum Finden und Halten einer Anstellung im ersten Arbeitsmarkt zentral sind.

Mit Blick auf die Gruppe der **ausbildungslosen jungen Erwachsenen** lässt sich feststellen, dass die Anzahl offener Lehrstellen die Anzahl Lehrstellensuchende nach wie vor übersteigt. Das hat auch die Pandemie nicht verändert. Aufgrund der steigenden Anforderungen der Wirtschaft und der Berufsbildung (Flexibilisierung, Digitalisierung, Geschwindigkeit) ist jedoch festzustellen, dass sich Angebot und Nachfrage auf dem Lehrstellenmarkt zunehmend nicht mehr decken. Der Einstieg ins Berufsleben wird vor allem für Jugendliche und junge Erwachsene mit

einer Mehrfachproblematik auf Grund fehlender Kompetenzen und Ressourcen immer schwieriger. Wer die Anforderungen für eine Berufslehre (EFZ) oder eine Attestausbildung (EBA) nicht erfüllen kann, läuft Gefahr, für lange Zeit oder in wiederkehrenden Zyklen von der Sozialhilfe abhängig zu werden. Für diese Personengruppe sind deshalb spezifische Unterstützungsangebote nötig.

Obwohl die Erwerbsbeteiligung von **Frauen** in den vergangenen Jahren erfreulich zugenommen hat, sind **Mütter** bei der beruflichen Integration nach wie vor mit spezifischen Schwierigkeiten konfrontiert. Dies trotz der Tatsache, dass die Strukturen der Kinderbetreuung in der Stadt Bern gut sind. Dies zeigt sich auch am Umstand, dass alleinerziehende Frauen eine auffallend grosse Gruppe unter den mit Sozialhilfe unterstützten Personen bilden.

Personen mit Sozialhilfe finden oft nur in Branchen eine Anstellung, in denen Schichtdienst und unregelmässige sowie lange Einsatzzeiten Normalität sind. Dies erfordert einerseits besondere Lösungen bei der Kinderbetreuung, andererseits die Entwicklung von Qualifizierungs- und Förderangeboten in der beruflichen Integration, die auf die spezifischen Bedürfnisse von Personen mit Betreuungsaufgaben zugeschnitten sind. Zudem braucht es eine aktive Vermittlung an Arbeitgebende, die Arbeit für Niedrigqualifizierte bieten und gleichzeitig Rahmenbedingungen bieten, die Beruf und Familie vereinbar machen. Hier besteht ein genereller Entwicklungsbedarf, bei dem die Stadt Bern vorangehen kann.

Eine weitere Gruppe, die auf dem Arbeitsmarkt mit Herausforderungen konfrontiert ist, sind **Personen ausländischer Herkunft**. Speziell zu nennen ist hier die Gruppe der spät aus dem Ausland zugezogene Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Aus finanziellen Überlegungen können oder wollen sie oft keine beruflichen Qualifikationen erwerben und gehen deshalb einer unqualifizierten Tätigkeit nach (mit entsprechendem längerfristigem Arbeitslosigkeits- und Armutsrisiko) oder sind nicht erwerbstätig. Hier können niederschwellige Qualifizierungsprogramme auf Grund ihrer kurzen Dauer unter Umständen eine Alternative bieten. Personen ausländischer Herkunft können zudem in vielen Fällen von Massnahmen zur Förderung der Grund- und Schlüsselkompetenzen profitieren. Weitere Massnahmen zugunsten dieser Personengruppe finden sich im Schwerpunkteplan Migration und Rassismus 2022–2025 der Stadt Bern sowie im Aktionsplan der Stadt Bern für eine kinderfreundliche Gemeinde 2021–2024.

2.2 Auswirkungen der Corona-Pandemie

Die Corona-Pandemie wird voraussichtlich einen grossen Einfluss auf die Sozialhilfe und auf die berufliche und soziale Integration haben. Aktuell wirken die vorgelagerten sozialen Sicherungssysteme noch gut und entlasten die Sozialhilfe (bspw. Kurzarbeit, Arbeitslosenversicherung, Härtefallhilfen für Unternehmen, Erwerbsausfallentschädigung für Selbständige, Ausfallentschädigungen für Kulturschaffende). Sobald jedoch eine Normalisierung des Lebens einsetzt, werden Leistungen wie beispielsweise die Kurzarbeit auslaufen. Die ersten Aussteuerungen von Personen, die von zusätzlichen Taggeldern und einer verlängerten Rahmenfrist profitierten, drohen auf März 2022.

Ab diesem Zeitpunkt kann es zu einem merklichen Anstieg der Sozialhilfebezüge auf Grund der Corona-Pandemie kommen. Wie hoch in der Folge der Zuwachs an neuen Fällen sein wird, ist noch unklar. Vieles hängt davon ab, wie rasch sich Wirtschaft und Arbeitsmarkt erholen werden. Klar ist indes schon heute, dass der bereits seit längerem laufende Strukturwandel durch

Corona beschleunigt wurde; namentlich durch die grossen Schübe bei der Digitalisierung, welche die Pandemie herbeigeführt hat. Gleichzeitig hat die Pandemie verschiedene vorhandene soziale Problematiken zusätzlich verschärft. In diesem Zusammenhang ist insbesondere auch auf die Problematik des faktischen Ausschlusses von der Sozialhilfe auf Grund ausländerrechtlicher Bestimmungen zu verweisen. Diese Problematik hat sich während der Pandemie zuge-spitzt und ist deutlich zutage getreten (mehr dazu in Kapitel 4.1 Lit. E).

Insgesamt kann gesagt werden, dass die Corona-Pandemie nicht in erster Linie neue gesellschaftliche Problematiken geschaffen, sondern bereits vorhandene Entwicklungen hervorgehoben und beschleunigt hat. Für die Projekte und Programme der beruflichen Integration von Personen mit Sozialhilfe bedeutet dies, dass die bereits bestehenden Ansätze und Erfolgsrezepte weiterhin Gültigkeit behalten. Die in den vorangegangenen Strategie-Perioden gemachten Erfahrungen und Stossrichtungen zur Verbesserung der beruflichen und sozialen Integration sind entsprechend weiterzuführen.

2.3 Gesellschaftliche Rahmenbedingungen

Die Freiwilligenarbeit ist für die schweizerische Gesellschaft von zentraler Bedeutung. Die demokratischen Strukturen, hohes Verantwortungsbewusstsein sowie das Milizsystem in der Politik fördern freiwilliges Engagement generell. Freiwilligenarbeit ist Teil unserer Kultur und genießt ein hohes Ansehen.

Die karitative Freiwilligenarbeit entwickelt sich dabei häufig in Bereichen, in denen der Staat nicht oder kaum aktiv ist. Oftmals ist es für Organisationen der Zivilgesellschaft einfacher möglich, flexibel, rasch und unbürokratisch auf Veränderungen zu reagieren – im Gegensatz zum Staat, der in seinem Wirken an gesetzliche Grundlagen oder politische Aufträge gebunden ist. Umgekehrt entstehen und halten sich Freiwilligenorganisationen regelmässig nur durch staatliche Unterstützung; sei es durch unmittelbare Fördermittel oder durch einen aktiven Einbezug in Verfahren von Politik und Verwaltung.

Bedeutsam ist weiter der Umstand, dass die Leistungen von Non-Profit-Organisationen und nicht-staatlichen Organisationen manchen Menschen vertrauenswürdiger und niederschwelliger erscheinen: einerseits, weil diese keinen Gewinn anstreben; andererseits, weil bei ihnen eine Leistung erhältlich ist, ohne in Kontakt mit einer Behörde treten zu müssen. Hier schliessen diese Organisationen Lücken und erbringen einen hohen gesellschaftlichen Nutzen.

Es ergibt also Sinn, wenn Staat und Organisationen der Zivilgesellschaft eine aktive Zusammenarbeit pflegen, sich dadurch gegenseitig stärken und letztlich gemeinsam das Angebot an sozialen Dienstleistungen für die Bevölkerung verbessern. Dabei ist aber ein hohes Bewusstsein für Rollen und Verantwortlichkeiten unabdingbar. Es darf nicht sein, dass staatliche Organisationen die Kooperation mit Organisationen der Zivilgesellschaft benutzen, um sich einer staatlichen Aufgabe zu entziehen und Kosten zu sparen. Eine institutionalisierte Zusammenarbeit muss deshalb so angelegt sein, dass nur die positiven gesellschaftlichen Wirkungen eintreten bzw. sich staatliches Wirken und freiwilliges Engagement optimal ergänzen.

2.4 Politische Rahmenbedingungen

Kantonale Entwicklungen

Die Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion (GSI) und die Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion (WEU) des Kantons Bern haben im Dezember 2020 das Projekt **«Optimierung Arbeitsintegration Kanton Bern (AI-BE)»** angestossen. Das Projekt ist breit angelegt und verfolgt das Ziel, die Arbeitsintegration im Bereich der Sozialhilfe und im Bereich der versicherten Arbeitslosigkeit zu optimieren.

Arbeitsfähige Klientinnen und Klienten der Sozialhilfe sowie Kundinnen und Kunden der Regionalen Arbeitsvermittlung (RAV) mit einem hohen Aussteuerungsrisiko sollen noch gezielter bei ihrer raschen und nachhaltigen Integration in den ersten Arbeitsmarkt unterstützt werden. Für die Zielgruppe der 16- bis 25-Jährigen steht weiterhin die Ausbildungsintegration im Vordergrund. Mit der Umsetzungsphase des Projekts soll voraussichtlich im Sommer 2022 gestartet werden. Die Stadt Bern ist sowohl auf strategischer Ebene als auch auf Teilprojektebene gut in das Projekt eingebunden.

Die Hauptstossrichtungen des Projekts AI-BE können wie folgt zusammengefasst werden:

- **Integration:** Schnellere und nachhaltige Integration in den ersten Arbeitsmarkt von arbeitsfähigen und arbeitsmarktfähigen Klientinnen und Klienten in der Sozialhilfe und von Personen, die aufgrund einer drohenden Aussteuerung Gefahr laufen, die Leistungen der öffentlichen Sozialhilfe zu beanspruchen.
- **Wirkungsorientierung:** Wandel von einer Struktur- zu einer Wirkungsfinanzierung. Die Finanzierung wird stärker auf die Wirkung der Integrationsmassnahmen und weniger auf Strukturen und Angebote ausgerichtet.
- **Partner:** Mobilisierung und Vernetzung der Potenziale der Wirtschaft und der Zivilgesellschaft sowie aller mit Arbeitsintegration befassten Behörden. Entsprechende Erweiterung des Spektrums an möglichen Partnern.
- **Potenzialanalyse und Triage:** Verbesserung und Fokussierung der Abklärung hinsichtlich möglichst individuell massgeschneiderter Lösungen. Dazu erfolgt eine Trennung von Abklärung/Triage und Integrationsangeboten, eine Weiterentwicklung heutiger Leistungsvereinbarungen mit den strategischen Partnern sowie eine engere Zusammenarbeit mit der RAV und den zuständigen Behörden der Bildungs- und Kulturdirektion.
- **Prozesse:** Vereinfachung und Beschleunigung der heute komplexen Prozesse, unter anderem durch eine klarere Definition von Zielgruppen und eine sofortige Zuweisung zu den neu zu schaffenden Fachstellen Arbeitsintegration.
- **Zusammenarbeit:** Optimierung der Schnittstellen zu allen möglichen Partnern, insbesondere zur Wirtschaft.
- **Digitalisierung:** Nutzung der Informationstechnologien, insbesondere Aufnahme des Plattformansatzes für Integrationsangebote aller möglicher Partner.
- **Transparenz und Steuerung:** Verbesserung der Transparenz und Optimierung der Steuerung.

Diese Zielsetzungen werden zu erheblichen Veränderungen in der Arbeitsintegrations-Landschaft des Kantons Bern führen. Das städtische Kompetenzzentrum Arbeit (KA) ist für diesen Wandel bereits gut aufgestellt und bereitet sich mit der laufenden Reorganisation «Perspektive 21» zusätzlich darauf vor, indem die durchgehende Fallführung, wie sie für die künftigen Fachstellen Arbeitsintegration (FAI) vorgesehen ist, bereits eingeführt wird und die internen Betriebe mit ihrem jeweiligen Förderpotenzial positioniert werden. Für die vorliegende Strategie weist das kantonale Projekt AI-BE eine hohe Relevanz auf, denn die Massnahmen der Strategie 2022–2025 müssen mit den kommenden Veränderungen kompatibel sein.

Grössere Veränderungen haben sich im Kanton in den letzten Jahren auch im **Asyl- und Flüchtlingsbereich** ergeben. Die Neuorganisation des Asylbereichs im Kanton Bern (NA-BE) hat dazu geführt, dass nun fünf Asylregionen bestehen, in denen vier regionale Partner alle Aufgaben in den Bereichen Wohnraumversorgung, Betreuung, Sozialhilfe und Arbeitsintegration für die Personen des Asyl- und Flüchtlingsbereichs erbringen. Die Aufgabe der Arbeitsintegration ist dabei an klare Zielvorgaben gebunden.

Das KA übernimmt für regionale Partner die Aufgabe der Arbeitsintegration und hat sein Angebot entsprechend angepasst. Die Massnahmen der vorliegenden Strategie, insbesondere die Qualifizierungsangebote, müssen entsprechend auch für Personen aus dem Asyl- und Flüchtlingsbereich anschlussfähig sein. Dies ermöglicht eine breitere Aufstellung und begünstigt eine Überführung erfolgreicher Programme in ein Regelangebot.

Legislaturrichtlinien 2021–2024 des Gemeinderats

Der Gemeinderat hält in seinen aktuellen Legislaturrichtlinien fest, dass niemand infolge der Corona-Pandemie den Anschluss verlieren soll und dass die Stadt Bern Armut sowie die sozialen Folgen der Corona-Pandemie mit höchster Priorität bekämpfen will. Die Stadt Bern soll zudem den chancengerechten und diskriminierungsfreien Zugang zu Bildung für alle sicherstellen und den Zugang zu öffentlichen und gemeinschaftlichen Angeboten verbessern (Themenbereich 2: Gesellschaftlicher Zusammenhalt und Chancengerechtigkeit).

Die vorliegende Strategie enthält verschiedene Massnahmen, die zur Erreichung der gesetzten Legislaturziele beitragen, namentlich im Bereich der beruflichen Qualifizierung, der Förderung von Grund- und Schlüsselkompetenzen, der Freiwilligenarbeit und durch den Aufbau niederschwelliger Hilfen für Personen, die heute trotz ihrer Bedürftigkeit de facto von der Sozialhilfe ausgeschlossen werden.

3 Bilanz Strategie 2018–2021

Im folgenden Kapitel wird Bilanz gezogen über die Strategie zur Förderung der beruflichen und sozialen Integration in der Stadt Bern 2018–2021. Die Bilanz wird unterteilt in die drei Massnahmen-Bereiche Ausbildungslosigkeit, Langzeitarbeitslosigkeit und Mitarbeitende der Stadtverwaltung. Für jeden Bereich wird zuerst das durch den Kanton finanzierte Grundangebot beschrieben. Anschliessend wird die Bilanz der ergänzenden, städtisch finanzierten Massnahmen präsentiert. Die Bilanz diene als Grundlage für den Entscheid, welche Angebote weitergeführt und/oder weiterentwickelt werden und welche einzustellen sind.

3.1 Massnahmen gegen Ausbildungslosigkeit

Als ausbildungslos werden in dieser Strategie Jugendliche und junge Erwachsene im Alter von 15 bis 25 Jahren bezeichnet, die über keinen Abschluss auf Sekundarstufe II verfügen.

Das kantonale Angebot

Im Auftrag der kantonalen Bildungs- und Kulturdirektion (BKD) führt das KA das Motivationssemester (semestre de motivation, SEMO) für die gesamte Region Bern-Mittelland. Ziel des Motivationssemesters ist es, dass Jugendliche ohne Lehrstelle bzw. mit abgebrochener Lehre einen geeigneten Ausbildungsplatz oder eine Festanstellung finden.

Im SEMO werden die Jugendlichen in ihren persönlichen und sozialen Kompetenzen gestärkt. In internen Werkstätten oder externen Stage-Plätzen erwerben sie praktische Fähigkeiten, lernen die Anforderungen des Arbeitsmarktes kennen und schliessen Bildungslücken. Sie werden durch Coaches individuell gefördert und bei der Suche nach geeigneten Anschlusslösungen professionell unterstützt. Aktuell bietet das KA die beiden Formate «SEMO Standard» und «SEMO plus» an. Bei beiden handelt es sich um Gruppenangebote. Die Zuweisung erfolgt durch die Triagestelle Brückenangebote des Kantons Bern, bei der die Anmeldungen der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren und Sozialdienste eingehen.

Bilanz städtischen Massnahmen zur Ausbildungslosigkeit 2018–2021

Die nachfolgende Zusammenstellung gibt einen Überblick über die Umsetzung der städtischen Massnahmen im Bereich Ausbildungslosigkeit, die in der Strategie zur Förderung der beruflichen und sozialen Integration 2018–2021 enthalten waren. Für jede Massnahme findet sich eine kurze Bilanz sowie eine Einschätzung der Zielerreichung:

 Ziele erreicht  Ziele teilweise erreicht  Ziele nicht erreicht / Abbruch

Massnahme	Bilanz	
M1 flex.job Niederschwelliges Angebot zur beruflichen Integration für ausbildungslose junge Erwachsene in der Sozialhilfe	Das Programm umfasst zwei Teile: eine Temporärarbeits-Vermittlung und ein Beratungsangebot des externen und kantonally finanzierten Trägers «Niederschwelliges Integrationsprojekt für junge Menschen ohne berufliche Perspektive» (NIP). Durch die Arbeitseinsätze werden erste Arbeitserfahrungen in einem regulären Arbeitsumfeld ermöglicht, die der Zielgruppe ein realistisches Bild der Anforderungen der Arbeitswelt vermitteln. Die jungen Erwachsenen weisen meistens eine Mehrfachproblematik auf, die den Einstieg ins Berufsleben erheblich erschwert. Diese Themen werden im Rahmen eines individuellen Coachings bearbeitet. Im Unterschied zu den kollektiven SEMO-Angeboten handelt es sich bei flex.job um ein Einzelangebot. Das Programm hatte zwischenzeitlich einen Rückgang bei den Anmeldungen zu verzeichnen. Die dadurch erforderlichen strukturellen Anpassungen wurden vorgenommen. Insgesamt zeigen die Erfahrungen mit flex.job weiterhin ein positives Bild. Die zentralen Erfolgsfaktoren sind die persönliche Ausrichtung und die enge Begleitung während der Einsätze in Betrieben, aber auch nach einer erfolgreichen Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt. Das Programm ergänzt die durch den Kanton angebotenen beiden SEMO-Typen ideal. Es ermöglicht eine Förderung, die in ihrer Intensität durch kein kantonales Angebot gewährt werden kann. Wichtig ist künftig eine noch stärkere Kooperation mit den SEMO, um den Teilnehmenden optimale Anschlusslösungen zu gewähren und ein durchgängiges Coaching sicherzustellen.	
M2 Mütterprojekt Weiterentwicklung des Angebots für ausbildungslose junge Mütter in der Sozialhilfe	Das modular aufgebaute Angebot umfasst die Eckpfeiler Arbeit, Bildung und Coaching und wird individuell auf die jeweilige Situation der Teilnehmerinnen zugeschnitten. Das Projekt ermöglicht jungen Müttern, Bildungslücken zu schliessen, berufliche Interessen durch Arbeitserfahrungen (Stages) zu klären und realistische berufliche Perspektiven unter Berücksichtigung der Doppelrolle als Mutter und Arbeitnehmerin zu entwickeln. Durchschnittlich profitieren gleichzeitig 14 junge Mütter vom Angebot. Rund ein Drittel der Mütter wird von externen Stellen angemeldet. Dies ermöglicht es, die eher hohen Kosten zu decken. Trotz der guten individuellen Erfolge zeigt sich, dass Bildung und persönliche Begleitung bzw. die Stabilisierung der Gesamtsituation stärker im Fokus sind als das Sammeln von Arbeitserfahrungen und der Zugang zum ersten Arbeitsmarkt. Dies gründet oft in der komplexen Lebenslage der jungen Mütter und in	

ihrem Bildungsstand. Die Eintrittsschwelle ins Programm ist mit Blick auf das Ziel erster Arbeitsmarkt zu tief angesetzt worden.

Den guten Erfolgen in einzelnen Fällen zum Trotz bleibt zudem das grösste Hindernis bei der Arbeitsintegration meist unverändert: Die Teilnehmerinnen benötigen Rahmenbedingungen, die Familie und Beruf vereinbar machen. Damit sie erfolgreich in den ersten Arbeitsmarkt eintreten können, braucht es Arbeitstrainings, Förderprogramme und Qualifizierungsangebote, die ihrer Situation Rechnung tragen. Darüber hinaus muss bei der Vermittlung in den Arbeitsmarkt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein festes Kriterium darstellen. Diesen Aspekten wird die gegenwärtige Projektausrichtung zu wenig gerecht. Zu vielen Teilnehmerinnen gelingt weder der Übertritt in die regulären BIAS-Programme des KA noch ein Eintritt in den ersten Arbeitsmarkt.

3.2 Massnahmen gegen Langzeitarbeitslosigkeit

Als langzeitarbeitslos gelten in dieser Strategie Personen, die bei der Arbeitslosenversicherung nicht mehr bezugsberechtigt (ausgesteuert) sind, von der Sozialhilfe unterstützt werden und eine Arbeitsstelle im ersten Arbeitsmarkt oder eine Tages- oder Arbeitsstruktur zur sozialen Integration suchen.

Das kantonale Angebot

Die vom Kanton finanzierten Beschäftigungs- und Integrationsangebote der Sozialhilfe (BIAS) bilden das Kernstück der Massnahmen zugunsten von Langzeitarbeitslosen. BIAS gliedert sich in verschiedene Angebotstypen:

- **Berufliche Integration (BI):** Auf 6 Monate befristete Einsatzplätze nahe am ersten Arbeitsmarkt; fachliche und sprachliche Förderung und/oder Stellenvermittlung in den ersten Arbeitsmarkt, ggf. unterstützt durch befristete Einarbeitungszuschüsse.
- **Stabilisierung mit Perspektiven auf berufliche Integration (BIP):** Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt während 6–12 Monaten.
- **Soziale Integration (SI):** Unbefristete, regelmässige Arbeitseinsätze zur sozialen Stabilisierung; richtet sich an Personen mit geringen Chancen, wieder im ersten Arbeitsmarkt Fuss zu fassen. Die Teilnehmenden erbringen Dienstleistungen für die Öffentlichkeit in Betrieben des KA (z.B. in den Velostationen) oder in Nonprofit-Organisationen. Dabei setzen sie sich regelmässig an Standortbestimmungsgesprächen mit ihren Zukunftsaussichten auseinander und werden in Alltagsfragen unterstützt.
- **Jobtimal.ch:** Das Teillohnmodell gibt Langzeitarbeitslosen mit Leistungseinschränkungen wieder eine Chance auf dem Arbeitsmarkt. Jobtimal vermittelt Unternehmen passende Kandidatinnen und Kandidaten und begleitet diese beim Wiedereinstieg in das Berufsleben.

Bilanz städtische Massnahmen zur Langzeitarbeitslosigkeit 2018–2021

Die nachfolgende Zusammenstellung gibt einen Überblick über die Umsetzung der städtischen Massnahmen im Bereich Langzeitarbeitslosigkeit, die in der Strategie zur Förderung der beruflichen und sozialen Integration 2018–2021 enthalten waren. Für jede Massnahme findet sich eine kurze Bilanz sowie eine Einschätzung der Zielerreichung:

■ Ziele erreicht
 ■ Ziele teilweise erreicht
 ■ Ziele nicht erreicht / Abbruch

Massnahme	Bilanz	
M3 Weiterentwicklung Coaching Soziale Integration Weiterentwickeln des Projekts zur Stabilisierung der Lebenssituation von langzeitarbeitslosen Sozialhilfebeziehenden	Das Projekt bietet sozialhilfebeziehenden Personen mit geringen Chancen auf Integration in den ersten Arbeitsmarkt ein Coaching (zusätzlich zu niederschweligen Einsätzen in internen Betrieben des KA), um ihre persönliche Situation zu verbessern und neue Perspektiven zu entwickeln. Die betroffenen Personen weisen oft eine Mehrfachproblematik auf (gesundheitliche Probleme, Alter, Leistungseinschränkung, psychosoziale Belastungen usw.). Die Tagesstruktur allein reicht zur Stabilisierung ihrer Lebenssituation nicht aus. Das Coaching ermöglicht eine individuelle Begleitung und damit eine gezielte Förderung. In den vergangenen vier Jahren profitierten rund 70 Personen von diesem Angebot. Die Massnahme wurde inzwischen innerhalb des BIAS-Konzeptes umgesetzt und verankert. Die zusätzlich über städtische Mittel investierten Ressourcen haben in Verbindung mit anderen Massnahmen zu erfreulichen Resultaten geführt und haben es ermöglicht, wichtige Förderinstrumente bereitzustellen. Im Jahr 2020 wurde die Bemessung der BIAS-Mittel durch den Kanton angepasst. Dabei wurden dem KA zusätzliche kantonale Mittel zugesprochen. Mit diesen lässt sich das entwickelte Coaching-Setting im Bereich der Sozialen Integration im Rahmen des BIAS-Konzeptes ohne zusätzliche städtische Finanzierung weiterführen. Entsprechend wurden die Mittel für M3 als Sparmassnahme im Jahr 2021 gestrichen.	■
M4 Qualifizierungsangebote Gastronomie und Reinigung Aufbau von Qualifizierungsmassnahmen unterhalb des Berufsbildungsniveaus in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Branchenverbänden	Im Rahmen dieses Projekts wurden niederschwellige Qualifizierungsangebote für Stellensuchende ohne Berufsabschluss aufgebaut, namentlich in der Gastronomie (Aufbau Zieglerküche und Betrieb der Restauration S-Kultur) und in der Reinigung. Das Angebot richtet sich einerseits an Personen aus der Sozialhilfe, andererseits auch an Personen aus dem Asyl- und Flüchtlingsbereich. Das Angebot ist bewusst unterhalb des Berufsbildungsniveaus positioniert und steht insbesondere auch Personen mit beschränkter Schulbildung und geringen Sprachkenntnissen offen. Es erleichtert den Zugang zu einer späteren Berufsausbildung und schliesst damit an das	■

	Berufsbildungssystem an. Die Teilnahme wird mit einem von der jeweiligen Branche anerkannten Zertifikat abgeschlossen. Das Projekt hat sich in den vergangenen vier Jahren erfreulich entwickelt. Insbesondere in der Zieglerküche konnte die Idee einer niederschweligen Qualifizierung vorbildhaft umgesetzt werden. Hier zeigt sich, wie das interdisziplinäre Zusammenwirken von Arbeit, Bildung und Coaching dazu beitragen kann, dass Teilnehmende ihr Potenzial auf erfreuliche Weise entwickeln können. Ein kritischer Faktor für eine optimale Förderung ist der hohe Produktionsdruck. Im Bereich Reinigung wurde plangemäss erst ein kleineres Mengengerüst an Plätzen aufgebaut. Das Angebot ist sehr beliebt und wird von den Teilnehmenden, den Zuweisenden und den Branchen geschätzt. Aktuell werden entsprechend den Vorgaben pro Jahr bis zu 30 Personen im Bereich Gastronomie und bis zu 15 Personen im Bereich Reinigung qualifiziert.	
M5 Arbeitsintegration mit Lohn Schaffung von leistungsgerechteren finanziellen Anreizen für langzeitarbeitslose Sozialhilfebezieher in Arbeitsintegrationsangeboten	Von der Sozialhilfe unterstützte Personen, welche keine Stelle im ersten Arbeitsmarkt finden, arbeiten in Programmen der sozialen Integration oder absolvieren Einsätze bei Partnerbetrieben des KA – teilweise längerfristig oder gar unbefristet. Die kantonalen Vorgaben sehen für den Einsatz in Integrationsangeboten nur eine Integrationszulage (IZU) von 100 Franken pro Monat vor. Bei längerfristiger Tätigkeit mit einem klaren Mehrwert für die Öffentlichkeit erscheint dies problematisch. Deshalb sollte geprüft werden, wie in den bestehenden Programmen des KA 10 bis 20 Stellen (mit 60 bis 80 Prozent Beschäftigungsgrad) mit leistungsgerechter Entlohnung geschaffen werden können. Die Umsetzung erwies sich aus rechtlicher Sicht als herausfordernd und verzögerte sich zudem auf Grund personeller Wechsel mehrfach. Schliesslich wurden die finanziellen Mittel für M5 aufgrund der zeitlichen Verzögerung im Rahmen der Sparmassnahmen FIT gestrichen. Die grundsätzliche Problematik besteht weiterhin; der Bedarf nach höheren Anreizen und angemessenerer Entlohnung für spezifische Tätigkeiten ist nach wie vor gegeben. Angesichts des laufenden Projektes AI-BE (vgl. Kapitel 2.4) erscheint es jedoch zum jetzigen Zeitpunkt nicht sinnvoll, die Massnahme in der vorliegenden Strategie 2022–25 erneut aufzunehmen. Ein erneutes Aufgreifen der Problematik zu einem späteren Zeitpunkt ist zu prüfen.	■

M6 Förderung von Grund- und Alltagskompetenzen

Aufbau von Angeboten, die dazu beitragen, dass Sozialhilfebeziehende ihren Alltag selbständiger bewältigen können und weniger auf Unterstützung des Sozialdienstes angewiesen sind

Personen aus der Sozialhilfe verfügen oft über ungenügende Grund- und Alltagskompetenzen. Dadurch können sie alltägliche Aufgaben nicht selbständig erledigen und sind in der Folge auch in ihrer gesellschaftlichen Teilhabe eingeschränkt. Solche Defizite sind gleichzeitig ein grosses Hindernis bei der Arbeitsintegration und einer weiterführenden beruflichen Qualifizierung.

Im Rahmen der Umsetzung der Massnahme wurden in Zusammenarbeit mit der Volkshochschule Bern Kursangebote zur Förderung von Grund- und Alltagskompetenzen entwickelt. Nach anfänglich ermutigenden Resultaten im Rahmen von Pilotversuchen mussten die Kursangebote jedoch wiederholt auf Grund fehlender Anmeldungen abgesagt werden. Für viele Sozialhilfebeziehende war die Eintrittsschwelle anscheinend auf Grund der externen Kursdurchführung und der sprachlichen Anforderungen des Kursformats zu hoch. Dies führt zur Frage, auf welche Weise Grund- und Alltagskompetenzen bei den betroffenen Personen zielgruppengerechter gefördert werden könnten.

Bei Teilnehmenden in KA-Programmen erfolgt die Kompetenzförderung in internen Kursen (bspw. IKT-Kompetenzen) und durch agogische Rahmenbedingungen in den internen Betrieben. Damit kann ein individuelles Setting geboten werden, das gut auf die teilweise geringen Ressourcen vieler Teilnehmender zugeschnitten ist. Auch im früheren Kompetenzzentrum Integration wurden positive Erfahrungen mit Kompetenzförderungs-Angeboten direkt am Einsatzplatz gemacht. Dort wurde im Rahmen der städtischen Projekte zur Optimierung der Arbeitsintegration im Asylbereich erfolgreich die arbeitsplatzorientierte Grundkompetenzförderung nach dem GO-Modell eingeführt (vgl. Kasten Kapitel 4.2).

Auf Grund der positiven Erfahrungen mit individualisierten Settings und mit Kompetenzförderung nach dem GO-Modell sollen in allen internen Betrieben des KA Grundkompetenzförderungs-Angebote nach dem GO-Modell eingeführt werden. Für Personen mit entsprechenden Ressourcen bleiben externe Kurse in Ergänzung dazu eine sinnvolle Unterstützungsmassnahme.

3.3 Massnahmen für Mitarbeitende der Stadtverwaltung

Für Mitarbeitende der Stadtverwaltung bietet das Personalamt gemeinsam mit den Direktionspersonaldiensten verschiedene Unterstützungsmassnahmen im Bereich der Personalentwicklung an. Im Rahmen der vorliegenden Strategie wurde beabsichtigt, in Ergänzung dazu vorhandene Synergien zwischen der städtischen Personalentwicklung und den Angeboten zur Förderung der beruflichen Integration im KA stärker zu nutzen.

Bilanz Massnahmen für Mitarbeitende der Stadtverwaltung 2018–2021

Die nachfolgende Zusammenstellung gibt einen Überblick über die Umsetzung der städtischen Massnahmen für Mitarbeitende der Stadtverwaltung, die in der Strategie zur Förderung der beruflichen und sozialen Integration 2018–2021 enthalten waren. Für jede Massnahme findet sich eine kurze Bilanz sowie eine Einschätzung der Zielerreichung:

■ Ziele erreicht
 ■ Ziele teilweise erreicht
 ■ Ziele nicht erreicht / Abbruch

Massnahme	Bilanz	
M7 Berufliche Wiedereingliederung von Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Das KA begleitet Mitarbeitende der Stadtverwaltung bei der beruflichen Wiedereingliederung	Das KA verfügt über die nötigen Kompetenzen und Strukturen, um auch Mitarbeitende der Stadtverwaltung bei ihrer beruflichen Wiedereingliederung oder Neuorientierung zu unterstützen. Dafür wurden in den internen Betrieben des KA Einsatzplätze zur Verfügung gestellt und interne Bildungs- und Qualifizierungsangebote zugänglich gemacht. Bereits in der Zwischenevaluation von 2019 zeigte sich, dass das für eine stabile und nachhaltige Etablierung des Angebots erforderliche Mengengerüst nicht erreicht wurde. Der Bedarf an Begleitung von mehrheitlich handwerklich tätigen Mitarbeitenden der Stadtverwaltung scheint zwar vorhanden zu sein, jedoch nicht im angenommenen Ausmass. Eine gute Zusammenarbeit konnte mit der Direktion für Tiefbau, Verkehr und Stadtgrün (TVS) aufgebaut werden; eine Ausweitung des Projektes auf andere Direktionen der Stadtverwaltung wurde nicht erreicht. Für eine Weiterführung der Massnahme, wie sie während der letzten Jahre umgesetzt wurde, müssen keine fixen Projektgelder eingestellt werden. Die guten Erfolge, welche in Einzelfällen erzielt wurden, sind in Form von Individuallösungen auch zukünftig möglich. Gemeinsam mit dem Personalamt und den verschiedenen Direktionspersonaldiensten (DPD) wird zurzeit die künftige Form der Zusammenarbeit geprüft. Es wird angestrebt, dass das Case Management und die fachliche Begleitung der Betroffenen durch die Case Manager der DPD erfolgt; die internen Betriebe und das agogische Knowhow des KA sollen für Abklärungen und Arbeitstrainings genutzt werden.	■

3.4 Aufwand für die Strategie 2018–2021

Die nachfolgende Tabelle gibt Auskunft über die städtischen Finanzmittel, die in den vergangenen vier Jahren für die Umsetzung der Strategie zur Förderung der beruflichen und sozialen Integration zur Verfügung standen (in Franken).

Jahr	Geplante städtische Mittel für die Strategie 2018–2021 (in Fr.)	Effektiv für die Strategie 2018–2021 eingesetzte städtische Mittel (in Fr.)
2018	830 000.00	1 056 846.00
2019	1 055 000.00	1 262 504.00
2020	1 070 000.00	762 565.00
2021	1 090 000.00	681 784.00
Total	4 045 000.00	3 763 699.00

Ursprünglich waren für die gesamte Strategieperiode 2018–2021 finanzielle Mittel im Umfang von Fr. 4 045 00.00 vorgesehen. Auf Grund verschiedener Sparaufträge (Vakanz-Regelungen, FIT I und FIT II) konnten die geplanten Mittel im Verlauf der Periode nicht vollumfänglich eingesetzt werden. Die Höhe der effektiv eingesetzten städtischen Mittel lag bei rund Fr. 3 765 000.00. Dies sind rund Fr. 280 000.00 weniger als ursprünglich geplant.

Die nötigen Einsparungen erfolgten unter anderem bei den Massnahmen M3 Weiterentwicklung Coaching Soziale Integration sowie bei M5 Arbeitsintegration mit Lohn.

4 Strategie für 2022–2025

4.1 Leitsätze der Strategie

Die in Kapitel 2 beschriebenen Veränderungen des Arbeitsmarkts, die politischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, die Pandemie sowie die Erfahrungen aus den Massnahmen der Jahre 2018–2021 bilden die Grundlagen der Strategie für die Förderung der beruflichen und sozialen Integration in der Stadt Bern 2022–2025. Die Strategie basiert auf **folgenden 5 Leitsätzen**:

- Qualifizierung bleibt ein Schlüssel zum Erfolg.
- Angebotslücken für Jugendliche und junge Erwachsene schliessen.
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch für ressourcenschwächere Personen.
- Staatliches Angebot durch zivilgesellschaftliches Engagement bereichern.
- Niederschwellige Hilfen zur Sicherung eines menschenwürdigen Daseins und zum Erhalt der sozialen Integration.

A. Qualifizierung bleibt ein Schlüssel zum Erfolg

Der Arbeitsmarkt braucht Fachkräfte. In der Sozialhilfe befinden sich aber mehrheitlich beruflich unqualifizierte Personen. Weil die Zahl der Stellen im unqualifizierten Bereich laufend abnimmt und die Erwerbslosigkeit in diesem Bereich steigt, führt für eine erfolgreiche Arbeitsintegration oft kein Weg an der beruflichen Qualifizierung vorbei.

Für viele Personen, die durch das KA in den Arbeitsmarkt integriert werden sollen, erweist sich eine Berufsausbildung als zu hochschwierig. Vor allem sprachliche und schulische Defizite stehen einer Berufsbildung oft im Weg. Deshalb gewinnen niederschwellige Qualifizierungen an Bedeutung. Sie erhöhen die Chancen auf einen Einstieg in den Arbeitsmarkt und bilden gleichzeitig die Grundlage für eine allfällige, spätere Berufslehre.

Die Zieglerküche – Ein Modell mit Zukunft

Seit Sommer 2019 beliefert die Zieglerküche im ehemaligen Zieglerspital familienergänzende Betreuungseinrichtungen der Stadt Bern mit frisch zubereiteten Mahlzeiten. Dabei werden aktuelle ernährungsphysiologische Aspekte berücksichtigt und es wird konsequent nach den Vorgaben des Labels «fourchette verte» und den Ernährungsrichtlinien der Stadt Bern produziert. Die Mahlzeiten sind zur Mehrheit vegetarisch. Pro Jahr verlassen rund 160 000 Mahlzeiten die Produktionsküche.

In der Produktion der Mahlzeiten werden Einsatzplätze für Stellensuchende aus der Sozialhilfe und dem Asyl- und Flüchtlingsbereich angeboten. Ein Teil der Stellensuchenden bringt ausreichend Ressourcen für die Teilnahme an einem Fachkurs mit und absolviert ein sechsmonatiges Qualifizierungsprogramm des KA. Dieses wurde im Rahmen der Strategie 2018–2021 entwickelt und zusammen mit dem Branchenverband Gastro Bern aufgebaut. Neben der praktischen Arbeit finden spezifische Lernsequenzen statt, die es den Teilnehmenden er-

möglichen, die Lerninhalte zu vertiefen und sich ein elementares Branchenwissen anzueignen. Während des Qualifizierungsprogramms erhalten die Teilnehmenden Unterstützung beim Erstellen ihrer Bewerbungsunterlagen.

Die Konzeption der Zieglerküche mit einem Nebeneinander von Qualifizierungsprogrammen und Einsatzplätzen aus dem BIAS-Bereich ermöglicht es, dass Personen mit unterschiedlich starken Ressourcen miteinander arbeiten und gemeinsam Mahlzeiten für eine anspruchsvolle Kundschaft zubereiten. Dies wird für alle als Zugewinn erlebt und schärft einen wertschätzenden Umgang untereinander.

Produktion und Anlieferung der Mahlzeiten erfolgen zu marktkonformen Kosten. Die verlangten Preise pro Mahlzeit decken alle ordentlichen Betriebskosten. Für die agogischen sowie erwachsenenbildnerischen Aufwendungen der Programme im Rahmen der beruflichen Integration sind jedoch zusätzliche Beiträge erforderlich. Nur so können marktkonforme Preise angeboten werden und gleichzeitig die nötigen Ressourcen zur Förderung der Stellsuchenden eingesetzt werden.

B. Angebotslücken für Jugendliche und junge Erwachsene schliessen

Die beiden kantonal angebotenen und finanzierten Motivationssemester-Typen «SEMO Standard» und «SEMO plus» sind als Gruppenangebote konzipiert. Zwar orientieren sich die Programme an der individuellen Situation und den Ressourcen der Jugendlichen und jungen Erwachsenen; für einige Teilnehmende ist das Setting dennoch zu anspruchsvoll und es kommt in den Anfangsmonaten immer wieder zu Abbrüchen. Diese Jugendlichen und jungen Erwachsenen benötigen eine aufbauende, individuelle Begleitung, um Anschluss an ein SEMO-Angebot und letztlich den Einstieg in die Berufsbildung zu finden.

Das Angebot flex.job schliesst diese Lücke und bietet Jugendlichen und jungen Erwachsenen einen besonders auf sie zugeschnittenen Rahmen mit Einzelbegleitung, der die Entwicklung der nötigen Fähigkeiten erlaubt. So erhalten junge Menschen mit besonders komplexen Mehrfachproblematiken eine reelle Chance, dereinst eine existenzsichernde berufliche Tätigkeit ausüben zu können. flex.job ermöglicht damit eine Förderung, die kein kantonales Brückenangebot in vergleichbarer Form bietet.

C. Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch für ressourcenschwächere Personen

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein höchst aktuelles Themenfeld, das sowohl Arbeitsmarkt-, Sozial-, Familien- und Gleichstellungspolitik als auch die Frage der individuellen und familiären Lebensgestaltung tangiert. Das Interesse an einer guten Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Betreuungsaufgaben in der Familie liegt nicht nur bei den Arbeitnehmenden, sondern ist heute Teil einer modernen Unternehmenskultur.

Auch bei der Förderung der beruflichen Integration stellt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie einen wichtigen Erfolgsfaktor dar. Werden familiäre Pflichten bei der individuellen Integrationsplanung, bei der spezifischen Förderung und bei der Vermittlung in den Arbeitsmarkt konsequent mitgedacht, werden die Chancen auf eine nachhaltige berufliche Integration stark erhöht. Bei den konkreten Programmen, Förderangeboten und Hilfestellungen ist diesbezüglich aber noch Optimierungspotenzial vorhanden. Insbesondere die Rahmenbedingungen für Alleinerziehende – meist Mütter – können gesamtkantonal noch verbessert werden. Hierbei kann die

Stadt Bern eine Vorreiterrolle einnehmen. Im Rahmen der Strategie 2022–2025 sollen deshalb innovative Arbeitszeitmodelle, die während der Teilnahme an Förder- und Qualifizierungsprogrammen Anwendung finden, sowie Ansätze für eine spezifische Unterstützung bei der Planung und Organisation der familienergänzenden Kinderbetreuung nach Eintritt in den ersten Arbeitsmarkt entwickelt werden.

D. Staatliches Integrationsangebot durch zivilgesellschaftliches Engagement bereichern

In der Stadt Bern besteht eine lange Tradition der Freiwilligenarbeit. Diese stärkt den gesellschaftlichen Zusammenhalt, entlastet Menschen in komplexen Lebenslagen und trägt in entscheidendem Masse zum Wohlergehen der Stadtbevölkerung bei. In Situationen wie der starken Zuwanderung von Schutzsuchenden in den Jahren 2015 und 2016 oder in Krisen wie der aktuellen Pandemie ist zivilgesellschaftliches Engagement von unschätzbarem Wert.

Im Asyl- und Flüchtlingsbereich wird der Einsatz von Freiwilligen seit langem gepflegt. Anders ist es bisher bei der Begleitung von Personen, die reguläre Sozialhilfe erhalten; dabei wären Bedürfnisse und Nutzen der Betroffenen vergleichbar. Das Einbinden von Freiwilligenarbeit zu Gunsten aller Zielgruppen der Sozialhilfe bereichert die Begleitung und Betreuung durch Sozialarbeitende in vielerlei Hinsicht und ermöglicht mehr niederschwellige, «staatsfreie» Hilfestellungen, insbesondere bei der sozialen Integration. Der Zwangskontext der öffentlichen Sozialhilfe und die Rolle, welche Sozialarbeitende in den Sozialdiensten einnehmen müssen, verhindern oft wichtige Zugänge zu den hilfesuchenden Menschen. Freiwillig Engagierte ohne staatlichen Auftrag können hier Lücken in der Begleitung und Förderung von Menschen mit Sozialhilfe schliessen.

E. Niederschwellige Hilfen zur Sicherung eines menschenwürdigen Daseins und zum Erhalt der sozialen Integration

Der Nichtbezug von Sozialhilfe trotz Bedürftigkeit ist ein bekanntes Problem, das tendenziell unterschätzt wird. Manche Menschen verzichten auf Unterstützung durch die Sozialhilfe aus Scham, andere zudem auf Grund gewichtiger Nachteile, die für sie mit einem Sozialhilfebezug verbunden wären, insbesondere negativen ausländerrechtlichen Konsequenzen. Neben Sans-Papiers sind vor allem Personen mit Aufenthaltsbewilligung, obdachlose Personen und Sex-Arbeiterinnen besonders häufig betroffen. Die im Jahr 2019 erfolgte Verschärfung des Ausländerrechts (Verlust B-Ausweis bei Sozialhilfebezug) hat die Situation weiter verschärft. Das neue Regime führt bei den betroffenen Personen de facto zu einem Ausschluss von staatlichen Leistungen. Dadurch hat eine Unterschichtung eingesetzt, die während der Pandemie erstmals gut sichtbar wurde und sich wohl gleichzeitig auch verstärkt hat.

Der Verzicht auf Sozialhilfe bedeutet für Betroffene nicht nur ein Leben mit sehr wenig finanziellen Ressourcen, sondern auch ein Verzicht auf Unterstützung bei der Verbesserung ihrer schwierigen Lebenslage. Eine gesicherte Existenz und ein menschenwürdiges Dasein sind zudem eine zentrale Voraussetzung für sozialen Anschluss und gesellschaftliche Teilhabe. Verzicht von grösseren Gruppen trotz Bedürftigkeit auf Sozialhilfe, fördert dies Ausgrenzung, soziale Ungleichheiten und Konflikte. Die Tragfähigkeit einer Gesellschaft nimmt ab.

In den urbanen Gebieten zeigen sich die Folgen von Armut und Desintegration oftmals zuerst. Verschiedene Schweizer Städte haben die beschriebene Problematik denn auch erkannt und

schaffen spezifische Hilfsangebote für die Betroffenen. Auch die Stadt Bern reagierte während der Corona-Pandemie rasch mit der Abgabe von Einkaufsgutscheinen und Lebensmitteln auf die Situation. Es ist jedoch fraglich, ob die punktuelle Abgabe von Gutscheinen und Naturalien über einen längeren Zeitraum ausreichend ist – zumal eine Veränderung der gesetzlichen Rahmenbedingungen nicht absehbar ist.

Für besonders exponierte Gruppen braucht es in der Stadt Bern deshalb künftig ein ausreichendes Grundangebot an niederschweligen Hilfen (Schutz vor unmittelbarer Not, finanzielle Entlastung, Beratung), die ohne gewichtige Nachteile bezogen werden können, vor unmittelbarer Not schützen und zu einer Verbesserung der Situation der Betroffenen beitragen.

4.2 Schwerpunkt und Innovation

Schwerpunkt «Qualifizierung und Bildung»

Die Erfolge mit den Qualifizierungsangeboten im Rahmen der vergangenen Strategie zeigen, dass sich die Investition in Qualifizierung lohnt und diese dank des hohen Praxisbezuges die Erfolgchancen von lernungsgewohnten Personen auf dem Arbeitsmarkt erhöhen.

Während der Pandemie wurde indes auch deutlich, dass ein Diversifizieren dieser Angebote wichtig ist. Aus diesem Grund sollen Qualifizierungsangebote in neuen Branchen und Tätigkeitsbereichen erschlossen werden, bspw. in der Hauswartung und im Gebäudeunterhalt, in der Pflege und in der Logistik. Gleichzeitig gilt es, die Angebote in den bereits bestehenden Bereichen Gastronomie und Reinigung weiterzuentwickeln und unter anderem verschiedene, aufeinander aufbauende Lehrgänge zu entwickeln. Wichtig bleibt dabei die Zusammenarbeit mit Branchenvertretungen und Fachpersonen aus der Arbeitsvermittlung, damit die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes und der Partnerbetriebe aktiv in die Qualifizierung einbezogen werden können.

Das Vorhandensein von Grundkompetenzen ist eine wichtige Voraussetzung dafür, dass Menschen im Arbeitsmarkt Fuss fassen und eine Anstellung auch längerfristig halten können. Die Erfahrung zeigt, dass sich diese Fähigkeiten in einem praxisbezogenen Kontext am besten entwickeln lassen. Losgelöste Kursangebote sind für lernungsgewohnte Personen auf Grund der sprachlichen Anforderung, der Dichte des Lernstoffs und des Abstraktionsgrads oft zu anspruchsvoll. Das GO-Modell ist ein innovativer Ansatz, um Grundkompetenzen im Arbeitskontext zu fördern (vgl. nachfolgender Kasten). Es soll künftig in allen Angeboten des KA standardmässig zum Einsatz kommen.

Das GO-Modell – Learning by doing 2.0

Schriftliche Arbeitsanweisungen oder Einsatzpläne verstehen, Bestellungen entgegennehmen, Arbeitsrapporte elektronisch ausfüllen, Produktcodes protokollieren, den Computer für einfache Bedienungen nutzen – dafür brauchen Mitarbeitende eine ganze Reihe von **Grundkompetenzen**, die sie im Verlauf ihres Arbeitslebens anpassen und ergänzen müssen. Dazu zählen Lesen und Schreiben, lokale Sprachkenntnisse, Alltagsmathematik und das Beherrschen von Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT).

Das **GO-Modell** ermöglicht diese Entwicklung – wovon Mitarbeitende und Betriebe gleichermaßen profitieren. Es ist ein Good-Practice-Modell für die arbeitsplatzorientierte Förderung der Grundkompetenzen, das vom Schweizerischen Verband für Erwachsenenbildung entwickelt wurde. In kurzen Lernsequenzen im Betrieb erarbeiten sich Mitarbeitende die Kompetenzen, die sie im jeweiligen betrieblichen Umfeld benötigen. Die Bildungsmassnahmen sind stets kurzgehalten (20–40 Minuten) und praxisorientiert.

Das GO-Modell besteht aus **fünf Schritten**, die einen Kreislauf bilden:

- **Anforderungsanalyse:** Was muss eine Person an ihrem Arbeitsplatz können?
- **Bedarfserhebung:** Können die Beschäftigten diese Anforderungen erfüllen?
- **Bildungsmassnahme:** Welche Förderung ist nötig, um Lücken zu schliessen?
- **Transfer:** Wie kann das Gelernte in den Arbeitsalltag transferiert werden?
- **Evaluation:** Waren Bildungsmassnahme und Transfer erfolgreich?

Daneben werden aber auch in Zukunft Kursangebote, welche tageweise oder in grösseren Zeitblöcken besucht werden, ihren Platz haben; beispielsweise bei der Förderung von IKT-Kompetenzen oder bei der Vermittlung von Grundkenntnissen der Allgemeinbildung. Das Nebeneinander von schulischer und praktischer Ausbildung ist letztlich auch ein Erfolgsfaktor in der Berufsbildung. Vor diesem Hintergrund soll im Rahmen der Strategie 2022–2025 auch eine Ergänzung des Qualifizierungsangebotes und des GO-Modells durch Kursangebote geprüft werden. Dabei soll auf die Zusammenarbeit mit Bildungspartnern wie der Volkshochschule gesetzt werden.

Innovation bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Arbeitgebende können die Vereinbarkeit von familiären Betreuungspflichten und beruflichen Pflichten auf verschiedene Weise positiv beeinflussen, unter anderem durch:

- eine gewisse Flexibilität bezüglich Arbeits- und Präsenzzeiten, sei es durch die Möglichkeit, den Anfang und das Ende einer Arbeit flexibler zu gestalten oder einzelne Tage nach Bedarf freinehmen zu können (Kompensation),
- Teilzeitarbeit mit grosser Spannweite an möglichen Pensen,
- Unterstützung bei der Kinderbetreuung; vor allem für finanziell schwächer gestelltes Personal und solches mit irregulären Arbeitszeiten (Schicht, lange Präsenz).

Die Erfahrungen im Projekt junge Mütter zeigen, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein gewichtiges Hindernis bei der beruflichen Integration darstellt. Dies gilt einerseits für die Stellensuche im ersten Arbeitsmarkt, andererseits aber auch für die Teilnahme an Arbeitsintegrations-Angeboten. Das Fehlen entsprechender Rahmenbedingungen hat oft organisatorische Gründe. Dabei ist festzustellen, dass vorhandenes Optimierungspotenzial häufig nicht ausgeschöpft wird.

Um die Chancen auf eine berufliche Integration zu erhöhen, muss die Vereinbarkeit von Beruf und Familie künftig schon während der Teilnahme an Programmen der Arbeitsintegration und anschliessend bei der Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt noch konsequenter mitgedacht werden und ein selbstverständlicher Teil der individuellen Integrationsplanung werden. Die Förder- und Qualifizierungsprogramme des KA sind noch besser auf dieses Bedürfnis auszurichten. Dabei können gleichzeitig neue Standards für die gesamte Integrationslandschaft gesetzt werden.

Die während der Förderung und Qualifizierung von Teilnehmenden mit Betreuungspflichten erreichten Rahmenbedingungen sollen aber auch nach Ablösung von der Sozialhilfe erhalten bleiben. Das KA verfügt über die nötigen Voraussetzungen, um in Zusammenarbeit mit Branchen, die niedrigqualifizierte Personen anstellen, geeignete Arbeitszeitmodelle für Personen mit Betreuungspflichten zu entwickeln. Gleichzeitig kann das KA aktive Kooperationen mit familienergänzenden Betreuungsangeboten aufbauen, die auch nach einem Übertritt in den ersten Arbeitsmarkt weiterbestehen. Diese Angebote und Massnahmen sollen durch eine Neuausrichtung des Mütterprojektes umgesetzt werden.

5 Übersicht Massnahmen 2022–2025

Die Strategie für die Jahre 2022–2025 beinhaltet einerseits bewährte, bisherige Massnahmen, andererseits definiert sie neue Schwerpunkte und lanciert Pilotprojekte. Diese sollen bestehende Angebote des Kantons ergänzen, Lücken schliessen und Innovationen anstossen. Die geplanten Massnahmen lassen sich unterteilen in die beiden Bereiche Förderung der beruflichen Integration und Förderung der sozialen Integration.

Die Strategie verzichtet bewusst auf Angebote im Bereich der versicherten Arbeitslosigkeit, weil der Kanton für Personen, die in der Arbeitslosenversicherung noch anspruchsberechtigt sind, hinreichende Programme bereitstellt.

Nachfolgend findet sich eine Übersicht über die geplanten Massnahmen für die Strategieperiode 2022–2025. In Kapitel 6 werden diese anschliessend konkretisiert und vertieft beschrieben.

5.1 Massnahmen zur Förderung der beruflichen Integration

Ziele	Massnahmen
Ausbildungslose Jugendliche und junge Erwachsene haben durch individuelle Förderung und Unterstützung eine reelle Chance auf einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz erhalten.	M1 Weiterentwicklung flex.job: Weiterentwicklung und Optimierung des bestehenden und bewährten Angebots.
Sozialhilfebeziehende, die kurzfristig keine Chance auf eine direkte Integration in den ersten Arbeitsmarkt haben, wurden in ihrer Situation stabilisiert und in ihrer Arbeitsmarktfähigkeit gezielt gefördert.	M2 Qualifizierungsangebote stärken und diversifizieren: Ausbau und Weiterentwicklung von Qualifizierungsangeboten unterhalb des Berufsbildungsniveaus in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Branchen. M3 Arbeitsbezogene Förderung von Grund- und Schlüsselkompetenzen: Einführung einer Kompetenzförderung am Einsatzplatz nach dem GO-Modell in allen Betrieben des KA. M4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern: ⁴ Optimierung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Teilnehmende an KA-Angeboten. Entwicklung von innovativen Modellen für die Kinderbetreuung bei einer Arbeit in Branchen mit unregelmässigen Einsatzzeiten und Arbeitszeiten zu Randstunden/Schicht.

⁴ Bei dieser Massnahme handelt es sich um das bisherige Projekt «Junge Mütter», welches während der letzten zwei Strategieperioden durchgeführt wurde. Das bisherige Angebot soll im Rahmen von M4 inhaltlich weiterentwickelt und neu positioniert werden.

5.2 Massnahmen zur Förderung der sozialen Integration

Ziele	Massnahmen
Bewährte Modelle der Freiwilligenarbeit wurden allen Zielgruppen der Sozialhilfe zugänglich gemacht.	M5 Freiwillig engagiert für Menschen in der Sozialhilfe: Bewährte Modelle der Freiwilligenarbeit aus dem Asyl- und Flüchtlingsbereich werden weiterentwickelt und allen Zielgruppen der Sozialhilfe zugänglich gemacht. Die Zielgruppen sind bei der Angebotsgestaltung einzubeziehen. Die Zusammenarbeit mit Organisationen der Freiwilligenarbeit ist zu suchen und zu institutionalisieren.
Ein menschenwürdiges Dasein und gesellschaftliche Teilhabe von Personen, die nur mit gewichtigen Nachteilen reguläre Sozialhilfe beziehen können, wurde gesichert.	M6 Niederschwellige Hilfen sicherstellen: Ein Grundangebot an niederschwelligen Hilfen wird sichergestellt (Schutz vor unmittelbarer Not, finanzielle Entlastung, Beratung). Die Zusammenarbeit mit Non-Profit-Organisationen, die bereits während der Pandemie akute Not gelindert haben, ist weiterzuentwickeln. Neue Modelle niederschwelliger Hilfe sind zu erproben.

6 Detailbeschriebe Massnahmen

6.1 Massnahmen im Bereich «Berufliche Integration»

M1: Weiterentwicklung flex.job

Beschrieb:

flex.job stellt niederschwellige Einsatzplätze für junge Erwachsene zur Verfügung, die in der Regel keine Berufsausbildung vorweisen können und von der Sozialhilfe unterstützt werden. Das Programm umfasst zwei Teile: eine Temporärarbeits-Vermittlung und ein Beratungsangebot des externen und kantonal finanzierten Trägers «Niederschwelliges Integrationsprojekt für junge Menschen ohne berufliche Perspektive» (NIP). Durch die Arbeitseinsätze sollen erste Arbeitserfahrungen in einem regulären Arbeitsumfeld ermöglicht werden, welche der Zielgruppe ein realistisches Bild der Anforderungen der Arbeitswelt vermitteln. Im Lernprozess können die jungen Erwachsenen ihre Vorstellungen mit der Realität abgleichen, ihre Ressourcen entdecken und sich ihrer Schwächen bewusst werden. Die jungen Erwachsenen weisen meistens eine Mehrfachproblematik auf, die ihren Einstieg ins Berufsleben erheblich erschwert. Die sich daraus ergebenden Themen werden im Rahmen eines Coachings bearbeitet.

Das Angebot, das bis zu 15 Jahresplätze zur Verfügung stellt, soll in bedarfsgerechter Form weiterhin zur Verfügung stehen und entsprechend weiterentwickelt werden. Dabei sind folgende Schritte anzugehen:

- Die Projektführung ist definitiv in der Sektion Junge Erwachsene des KA zu verankern.
- Eine starke Kooperation mit den beiden SEMO-Typen ist einzurichten, damit die nötige Anschlussfähigkeit gegeben ist und die bestehenden Lücken bei den kantonal finanzierten Gruppenangeboten optimal geschlossen werden.

Begründung:

Das städtische Angebot flex.job besteht seit 2010. Es hat sich über die Jahre hinweg gewandelt, stets gute Ergebnisse erzielt und wurde im Rahmen diverser Evaluationen wiederholt als wertvoll beurteilt. Für die Sozialarbeitenden bietet flex.job eine wichtige Möglichkeit, mit jungen Menschen individuell zu arbeiten. Ein solches Angebot fehlt in dieser Form in der kantonalen Angebotspalette.

Vorgesehener Aufwand:

2022	Fr. 115 000.00
2023	Fr. 115 000.00
2024	Fr. 105 000.00
2025	Fr. 105 000.00
Total:	Fr. 440 000.00

M2: Qualifizierungsangebote stärken und diversifizieren

Beschrieb:

Die niederschweligen Qualifizierungsangebote für Stellensuchende ohne Berufsabschluss im Bereich Gastronomie und Reinigung sollen gestärkt und weiterentwickelt werden, neue Qualifizierungsangebote in weiteren Branchen sind zu entwickeln. Für bestehende und neue Qualifizierungsangebote sollen weiterhin folgende Rahmenbedingungen gelten:

- Die Fachkurse sind unterhalb des Berufsbildungsniveaus angesiedelt und so konzipiert, dass sie Personen mit beschränkter Schulbildung und geringen Sprachkenntnissen offen stehen.
- Sie weisen einen starken Praxisbezug auf und werden mit einem von der jeweiligen Branche anerkannten Zertifikat abgeschlossen. Die Kursinhalte werden in enger Zusammenarbeit mit den Branchenverbänden entwickelt. Die Prüfungen werden von Fachexpert/-innen abgenommen.
- Die Kurse erleichtern den Zugang zu einer späteren Berufsausbildung und schliessen von unten her an das Berufsbildungssystem an.
- Arbeitstraining, Bildung und Coaching bilden die Eckpfeiler des agogischen Settings, wobei alle Personen, die Kursteilnehmende begleiten, interdisziplinär zusammenwirken.

Pro Jahr sollen rund 30 Personen im Bereich Gastronomie und rund 12 Personen im Bereich Reinigung qualifiziert werden. Im Sinne einer kontinuierlichen Weiterentwicklung sind die bestehenden Angebote wie folgt zu optimieren:

- Die im ersten Arbeitsmarkt der jeweiligen Branchen zu erwartenden Arbeitsbedingungen (Arbeitszeiten, Tempo, Qualität, Belastung) sind näherungsweise abzubilden, damit die Teilnehmenden ihre Arbeitsmarktfähigkeit in einem möglichst realen Umfeld verbessern können.
- Eine Zulassung zum Angebot erfolgt basierend auf vorgängiger Vorabklärung und Potenzialeinschätzung. Dabei ist immer auch die Expertise der Vermittlung einzubinden.
- Zu prüfen ist die Einführung eines modularen Stufenmodells für Qualifizierungen, um den unterschiedlich entwickelten Kompetenzen Rechnung zu tragen.

Ergänzend dazu sollen neue Qualifizierungsangebote in weiteren Branchen erschlossen werden, um eine grössere Angebotsvielfalt für die Teilnehmenden zu ermöglichen und fehlende Stellenangebote infolge der Pandemie durch Zugänge in neue Bereiche des Arbeitsmarktes zu kompensieren. Dabei stehen insbesondere die Felder Logistik, Gebäudeunterhalt, Landwirtschaft, Pflege und Haushalthilfe im Vordergrund. Mindestens ein neues Qualifizierungsangebot soll am Ende der Strategieperiode realisiert sein.

Im Sinne der Weiterentwicklung sollen für alle Qualifizierungsangebote passende Kooperationen mit Partnerbetrieben gesucht werden. So können Trainings im ersten Arbeitsmarkt als fixe Teile der Lehrgänge ermöglicht werden. Idealerweise lassen sich so Zyklen von interner und externer Arbeit realisieren, die sich regelmässig abwechseln. Weiter sind Modelle zu prüfen und gegebenenfalls konkret zu entwickeln, wie eine Qualifizierung in unmittelbarer Anlehnung an Partnerbetriebe ausgestaltet werden kann. Denkbar sind bspw. Trainingswerkstätten innerhalb bestehender grösserer Betriebe im ersten Arbeitsmarkt, wobei die beiden Betriebsteile in einem engen Austausch sein und voneinander profitieren sollen.

Begründung:

Der Anteil der Stellensuchenden in der Sozialhilfe ohne Berufsabschluss stieg in den letzten Jahren stetig an. Auf dem Arbeitsmarkt wird vor allem qualifiziertes Personal nachgefragt, Stellen mit ungelernten Tätigkeiten gehen hingegen zunehmend verloren. Damit Personen ohne Berufsabschluss erfolgreich in den Arbeitsmarkt vermittelt werden können, ist je länger desto mehr eine angemessene berufliche Grundqualifikation nötig.

Eine Berufsausbildung erweist sich jedoch für viele Personen, die durch das KA in den Arbeitsmarkt integriert werden sollen, als zu hochschwierig. Vor allem sprachliche und schulische Defizite stehen einer Berufsbildung oft im Weg. Niederschwellige Qualifizierungsangebote stellen in dieser Situation eine sinnvolle Alternative dar. Sie bieten eine gute Grundlage für einen (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt und für eine ergänzende Qualifizierung im entsprechenden Berufsfeld. Es gilt diese, namentlich mit Blick auf die Folgen der Pandemie, möglichst breit aufzustellen, damit für Personen aus der Sozialhilfe Zugänge in eine Vielzahl von Branchen entstehen.

Vorgesehener Aufwand:

2022	Fr. 575 000.00
2023	Fr. 500 000.00
2024	Fr. 465 000.00
2025	Fr. 465 000.00
Total:	Fr. 2 005 000.00

M3: Arbeitsbezogene Förderung von Grund- und Schlüsselkompetenzen**Beschrieb:**

Im Zuge einer konsequenten Ausrichtung auf kompetenzorientierte Förderung der Programmteilnehmenden im KA sollen künftig in allen internen Betrieben des KA Grund- und Schlüsselkompetenzen nach dem GO-Modell (vgl. Kasten Kapitel 4.2) gefördert werden. Kompetenzförderung soll im KA künftig also nicht mehr primär in separierten Kurssettings oder bei externen Anbietenden stattfinden, sondern vielmehr in kürzeren Sequenzen, arbeitsplatzorientiert und eingebunden in das unmittelbare betriebliche Umfeld. Dabei soll auf vorhandene positive Erfahrungen aus dem Asyl- und Flüchtlingsbereich sowie der Zieglerküche aufgebaut werden.

Für die konkrete Einführung sollen folgende Rahmenbedingungen gelten:

- Die Kompetenzförderung in den Betrieben des KA richtet sich nach den Ergebnissen einer Potenzialabklärung und einer Anforderungsanalyse (Was bringt die stellensuchende Person mit? Was muss sie können? Wie können die Lücken geschlossen werden?).
 - Coaches, Betriebsverantwortliche und Fachpersonen aus der Vermittlung sind zu gleichen Teilen in die Kompetenzförderung eingebunden.
 - Teilnehmende erhalten die Gelegenheit, das im Rahmen der Bildungsmassnahme Erlernte in Form von Transfer-Aufgaben an ihrem Einsatzplatz zu üben.
 - Erfolg der Bildungsmassnahmen und Transferleistung werden regelmässig evaluiert.
-

Die Förderung der Grund- und Schlüsselkompetenzen in den internen Betrieben soll in geeigneter Form durch Kurssequenzen ergänzt werden. Teilnehmende, die über die entsprechenden Ressourcen für eine Kursteilnahme verfügen, sollen gewisse Themen (z.B. IKT-Kenntnisse, Grundkenntnisse der Allgemeinbildung) in spezifischen Bildungsmodulen zusätzlich vertiefen können. Diese besuchen sie an einzelnen Tagen oder in grösseren Zeitblöcken. Wie bei einer Berufslehre wird zu definierten Zeiten eine Bildungsinstitution ausserhalb des Arbeits- und Ausbildungsbetriebs besucht (z.B. Volkshochschule). So können sich die Teilnehmenden von Programmen konzentriert auf spezifische Themen einlassen.

Die Möglichkeit zur Teilnahme an Kursangeboten hängt von den individuellen Ressourcen der einzelnen Programmteilnehmenden ab; gerade für Personen mit geringer Bildung sind Kursangebote oft zu hochschwierig. Deshalb sollen Vertiefungskurse das GO-Modell lediglich spezifisch ergänzen, aber nicht flächendeckend für alle Teilnehmenden in KA-Angeboten eingesetzt werden.

Begründung:

Teilnehmende von Integrationsprogrammen und niederschweligen Qualifizierungsangeboten sind oft lernungsgewohnt und häufig fremdsprachig. Bildungsmassnahmen sind bei dieser Zielgruppe nachhaltig, wenn sie in kurzen Sequenzen und bezogen auf einen realen Kontext erfolgen und die Möglichkeit für ein praktisches Üben unmittelbar gegeben ist. Das GO-Modell bietet dafür ein geeignetes und bewährtes Setting.

Programmtteilnehmende mit mehr Ressourcen können durch den Besuch von spezifischen Unterrichtseinheiten ausserhalb des Ausbildungsbetriebs ihre Fähigkeiten zusätzlich trainieren. Dadurch wird eine noch individuellere Förderung möglich. Mit einer Einführung dieses Modells in allen eigenen Betrieben positioniert sich das KA innerhalb der Angebotslandschaft als Vorreiterin in der kompetenzorientierten Förderung.

Vorgesehener Aufwand:

2022	Fr. 10 000.00
2023	Fr. 25 000.00
2024	Fr. 25 000.00
2025	Fr. 25 000.00
Total:	Fr. 85 000.00

M4: Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern

Beschrieb:

Das Projekt für junge Mütter soll in den kommenden vier Jahren so weiterentwickelt werden, dass bei der beruflichen Integration von jungen Frauen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter gestärkt und auch beim Übertritt in den ersten Arbeitsmarkt nicht gefährdet wird. Zu diesem Zweck soll im KA eine Fachstelle für diese Thematik eingerichtet werden, die dafür sorgt, dass Betroffene sowohl während des Besuchs von Angeboten als auch nach einer Ablösung in den ersten Arbeitsmarkt Entlastung bei der Familienbetreuung erhalten. Weiter sollen innerhalb des KA innovative Modelle für Kinderbetreuung entwickelt und erprobt werden, die auf die Bedürfnisse von Eltern mit Anstellungen in Branchen mit unregelmässigen Einsatzzeiten, Arbeitszeiten in Randstunden oder Schichtarbeit zugeschnitten sind.

Junge Mütter, die derzeit noch innerhalb des Projektes aus der Strategie 2018–2021 begleitet werden, sind in alternative Angebote zu überführen. Die unter der vorangehenden Strategie entwickelten Leistungen sind namentlich in die Angebote für junge Erwachsene (SEMO) oder Angebote der sozialen Integration einzugliedern. Für Mütter mit sehr schwachen Ressourcen sind zusammen mit den jeweiligen Sozialdiensten Lösungen zu finden, damit diese die nötige individuelle Förderung erhalten. Hier sind auch Angebote Dritter zu prüfen, die sich für eine Zusammenarbeit mit Sozialdiensten zur Verfügung stellen würden.

Begründung:

Alleinerziehende – typischerweise Mütter – sind in der Sozialhilfe statistisch übervertreten. Sie sind oft mit einer doppelten Herausforderung konfrontiert: Sie müssen den beruflichen Anschluss oder Wiedereinstieg bewältigen und dafür Fähigkeiten erlangen, Ausbildungen angehen und Schritte in der persönlichen Entwicklung nehmen. Gleichzeitig müssen sie sich bei den Betreuungspflichten entlasten, damit die nötigen Freiräume und die Flexibilität für die eigene berufliche Entwicklung entstehen.

Meist benötigen die Betroffenen Hilfestellungen, um eine tragfähige Fremdbetreuung zu organisieren. Eine solche muss auch nach der Ablösung in den ersten Arbeitsmarkt Bestand haben (z.B. wegen Schichtarbeit oder unregelmässigen Arbeitszeiten). Der Aufbau von Strukturen innerhalb des KA, die dieser Zielgruppe mehr Unterstützung bieten, verbessert die Integrationschancen von Sozialhilfebeziehenden mit Betreuungspflichten massgeblich.

Vorgesehener Aufwand:

2022	Fr. 175 000.00
2023	Fr. 85 000.00
2024	Fr. 85 000.00
2025	Fr. 85 000.00
Total:	Fr. 430 000.00

6.2 Massnahmen im Bereich «Soziale Integration»

M5: Freiwillig engagiert für Menschen in der Sozialhilfe

Beschrieb:

Im Asyl- und Flüchtlingsbereich ist der Einsatz von Freiwilligen seit langem ein etabliertes Mittel zur Unterstützung von bedürftigen Personen. Bewährt hat sich insbesondere das Tandem-Modell, bei dem Einzelpersonen oder Familien nach individuellem Bedarf (Alltagsbewältigung, Sprachförderung, Freizeitangebot, usw.) durch freiwillig Engagierte unterstützt und begleitet werden. In der regulären Sozialhilfe bestehen heute erst wenig Erfahrungen mit dem Einsatz von Freiwilligen. Das Tandem-Modell ist jedoch auch für die Unterstützung von Personen in der regulären Sozialhilfe geeignet und kann das staatliche Angebot optimal ergänzen. So können besonders niederschwellige Hilfestellungen geboten und Zugänge geschaffen werden, die der staatlichen Sozialarbeit nicht offenstehen.

Der Einsatz von Freiwilligen soll deshalb auf alle Zielgruppen der Sozialhilfe ausgeweitet werden. Zu diesem Zweck soll die Zusammenarbeit mit erfahrenen Organisationen und Anbietern im Freiwilligenbereich gesucht und allenfalls im Rahmen einer Leistungsvereinbarung institutionalisiert werden. Zudem soll das innerhalb des Sozialamts bestehende Knowhow im Bereich Freiwilligenarbeit aus dem Asyl- und Flüchtlingsbereich für alle Zielgruppen der Sozialhilfe nutzbar gemacht werden. Die vorhandenen Ressourcen in diesem Bereich sind dafür innerhalb des Sozialamts strategisch neu zu verorten.

Beim Einsatz von Freiwilligen in der Sozialhilfe sollen die Standards von Benevol Schweiz zur Anwendung kommen. Akquise, Vermittlung und Einsatz der Freiwilligen müssen fachlich begleitet werden (z.B. durch gezieltes Zusammenbringen, Fachberatung, Schulung), die Eignung der Freiwilligen muss geprüft werden und eine gewisse Kontrolle zum Schutz aller Beteiligten ist zu gewährleisten. Dazu braucht es Fachpersonen im Sozialamt bzw. eine aktive Zusammenarbeit mit erfahrenen Organisationen.

Begründung:

Der Einsatz von Freiwilligen führt zu guten Ergebnissen und schafft oft Zugang zu Personen, die für Behörden wenig erreichbar sind. Das Tandem-Modell ermöglicht Menschen mit sozialem oder beruflichen Integrationsförderbedarf eine lebensnahe, niederschwellige, behördenferne, unbürokratische Begleitung/Betreuung innerhalb des jeweiligen sozialen Kontexts. Sie ist für die am Tandem Beteiligten frei gestaltbar, verursacht wenig Koordinationsaufwand und lässt Raum für Unterstützung, wie sie Sozialdienste nicht zu leisten vermögen. Das Tandem-Modell bietet auf diese Weise sozialen Anschluss und trägt damit zur Verbesserung der sozialen Integration der Sozialhilfebeziehenden bei.

Vorgesehener Aufwand:

2022	Fr. 160 000.00
2023	Fr. 180 000.00
2024	Fr. 180 000.00
2025	Fr. 180 000.00
Total:	Fr. 700 000.00

M6: Niederschwellige Hilfen sicherstellen

Beschrieb:

Bestimmte Personen verzichten heute trotz Bedürftigkeit auf Unterstützung durch die Sozialhilfe, da der Bezug für sie mit hohen Risiken verbunden ist, namentlich weil ihnen ausländerrechtliche Konsequenzen drohen. Für diese Gruppe besonders vulnerabler Personen ist in der Stadt Bern ein Grundangebot an niederschwelligen Hilfen aufzubauen (Schutz vor unmittelbarer Not, finanzielle Entlastung, Beratung).

Die niederschwelligen Hilfen sollen ohne gewichtige Nachteile bezogen werden können, vor unmittelbarer Not schützen und zu einer Verbesserung der Situation der Betroffenen beitragen. Auf diese Weise sollen den Betroffenen ein menschenwürdiges Dasein und eine gesellschaftliche Teilhabe ermöglicht werden.

Die niederschwelligen Hilfen sollen mit den Beteiligten des runden Tisches «Corona und Armut» entwickelt und in Zusammenarbeit mit in Bern ansässigen und tätigen Hilfsorganisationen umgesetzt werden. Dabei ist auf die Erfahrungen, die bei der Abgabe von Lebensmitteln und Gutscheinen während der Corona-Pandemie gemacht wurden, aufzubauen.

Begründung:

Der Nichtbezug von Sozialhilfe ist ein bekanntes Problem, das tendenziell unterschätzt wird. Der Verzicht auf Sozialhilfe bedeutet für Betroffene nicht nur ein Leben mit sehr wenig finanziellen Ressourcen, sondern auch ein Verzicht auf Unterstützung bei der Verbesserung ihrer schwierigen Lebenslage. Eine gesicherte Existenz und ein menschenwürdiges Dasein sind zudem eine zentrale Voraussetzung für sozialen Anschluss und gesellschaftliche Teilhabe. Verzicht grössere Gruppen trotz ihrer Bedürftigkeit auf Sozialhilfe, fördert dies Ausgrenzung, soziale Ungleichheiten und Konflikte. Die Tragfähigkeit einer Gesellschaft nimmt ab.

Vorgesehener Aufwand:

2022	Fr. 50 000.00
2023	Fr. 100 000.00
2024	Fr. 100 000.00
2025	Fr. 135 000.00
Total:	Fr. 385 000.00

6.3 Umsetzungsplanung

Im Folgenden wird die Umsetzungsplanung der sechs Massnahmen über die gesamte Dauer der Strategieperiode dargestellt. Dabei werden drei Phasen unterschieden:

- Projekt- bzw. Pilotphase
- Betriebsphase
- Falls möglich und sinnvoll: Überführung in ein Regelangebot

Massnahmen	2022				2023				2024				2025			
M1: Weiterentwicklung flex.job																
M2: Qualifizierungsangebote stärken und diversifizieren																
M3: Arbeitsbezogene Förderung von Grund- + Schlüsselkompetenzen																
M4: Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern																
M5: Freiwillig engagiert für Menschen in der Sozialhilfe																
M6: Niederschwellige Hilfen sicherstellen																

7 Finanzierung

7.1 Erforderliche Mittel 2022–2025

Die Finanzierung der Massnahmen der vorliegenden Strategie erfolgt über Mittel, welche die Stadt Bern bereitstellt. Die städtischen Mittel ergänzen wirkungsvoll und gezielt das Grundangebot, welches der Kanton in den Bereichen BIAS und SEMO finanziert. Für die Umsetzung der vorliegenden Strategie werden verteilt über die nächsten vier Jahre folgende Mittel benötigt (in Franken):

Massnahme	2022	2023	2024	2025	Total
M1: Weiterentwicklung flex.job	115 000.00	115 000.00	105 000.00	105 000.00	440 000.00
M2: Qualifizierungsangebote stärken + diversifizieren	575 000.00	500 000.00	465 000.00	465 000.00	2 005 000.00
M3: Arbeitsbezogene Förderung von Grund + Schlüsselkompetenzen	10 000.00	25 000.00	25 000.00	25 000.00	85 000.00
M4: Vereinbarkeit von Beruf und Familie	175 000.00	85 000.00	85 000.00	85 000.00	430 000.00
M5: Freiwillig engagiert für Menschen in der Sozialhilfe	160 000.00	180 000.00	180 000.00	180 000.00	700 000.00
M6: Niederschwellige Hilfen sicherstellen	50 000.00	100 000.00	100 000.00	135 000.00	385 000.00
Total in Fr.	1 085 000.00	1 005 000.00	960 000.00	995 000.00	4 045 000.00

Für die kommende Strategieperiode 2022–2025 wird von einem Gesamtaufwand von total Fr. 4 045 000.00 ausgegangen. Der geplante Aufwand entspricht damit dem ursprünglich geplanten Gesamtaufwand für die Strategieperiode 2018–2021 und übersteigt die effektiv aufgewendeten Mittel in der letzten Periode gleichzeitig um Fr. 280 000.00 (vgl. Kapitel 3.4).

Wie aus der Zusammenstellung ersichtlich wird, entfallen rund 50 Prozent der gesamten Aufwendungen auf die Qualifizierungsangebote (Massnahme 2). Hier besteht indes auch der zentrale Bedarf, da es sich um die grösste Lücke bei den kantonal finanzierten Angeboten handelt. Gleichzeitig haben sich diese Angebote in der letzten Strategieperiode sehr bewährt und als wirksam erwiesen. Zudem werden hier Angebote geschaffen, die auch mit der künftigen Strategie des Kantons kompatibel sind und zu einer günstigen Positionierung der Stadt Bern im Hinblick auf die künftige Integrationslandschaft beitragen.

7.2 Kosten und Nutzen der Arbeitsintegration

In den Jahren 2018 bis 2021 investierte die Stadt Bern wiederum erhebliche Mittel in die Arbeitsintegration. Dies soll auch mit der neuen Strategie 2022–2025 so sein. Mit den städtischen Massnahmen zur Förderung der beruflichen und sozialen Integration werden die kantonalen Angebote gezielt ergänzt. Dies ergibt für die Stadt Bern sehr viel Sinn, liegen doch sowohl die Arbeitslosenquote als auch die Sozialhilfequote in der Stadt über dem kantonalen Durchschnitt. Die Bekämpfung von Arbeitslosigkeit, sozialer Desintegration und Armut haben somit in der Stadt Bern eine grössere Bedeutung als in anderen Regionen des Kantons. Damit drängen sich zusätzliche Massnahmen auf städtischer Ebene, wie sie in der vorliegenden Strategie enthalten sind, auf.

Alle Erfahrungswerte zeigen, dass sich die Investitionen tatsächlich lohnen. Zwar ist im Gegensatz zu den Kosten der Nutzen der Arbeitsintegrationsmassnahmen nur schwer quantifizierbar. Nicht alle Angebote werden zudem erfolgreich sein. Es geht auch darum, neue Ansätze zu erproben, womit auch Risiken in Kauf zu nehmen sind. Einige Aussagen zur Wirksamkeit von Arbeitsintegrations-Massnahmen lassen sich jedoch machen. Ein erster Ansatzpunkt ist die Zahl der erfolgreichen Vermittlungen in den Arbeitsmarkt. Von den als arbeitsmarktfähig eingestuftten Personen, die im KA ein Angebot der beruflichen Integration (BI) besucht haben, wurden in den vergangenen Jahren (vor Beginn der Corona-Pandemie) 46 Prozent erfolgreich und in der Regel nachhaltig in den Arbeitsmarkt vermittelt. Dies entlastet die öffentliche Hand stark.

Wichtig sind aber nicht nur die direkten Vermittlungen in den Arbeitsmarkt, sondern auch die sich erst längerfristig einstellenden und quantitativ kaum zu erfassenden Erfolge bei der Förderung der Arbeitsmarktfähigkeit. Das KA erbrachte in den vergangenen drei Jahren im Durchschnitt Qualifizierungs- und Vermittlungsdienstleistungen für 683 Langzeitarbeitslose pro Jahr. Davon hat die Mehrheit der Personen sinnvolle Einsatzplätze im Rahmen der sozialen Integration (SI) bei externen Nonprofit-Organisationen gefunden oder konnte wichtige Beiträge in eigenen Betrieben erbringen. Dadurch erhalten die Betroffenen Perspektiven, Wertschätzung und soziale Kontaktmöglichkeiten. Dies trägt viel zu ihrer persönlichen Stabilität, ihrer Gesundheit und zum Erhalt ihrer Fähigkeiten bei und ist damit im gesamtgesellschaftlichen Interesse.

Auch wenn nur ein Teil der durch das KA begleiteten Personen den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt findet, ergibt sich für die Sozialhilfe und damit für die Volkswirtschaft insgesamt ein erhebliches Sparpotenzial. Dies kann an folgendem Beispiel verdeutlicht werden: Wenn es ge-

lingt, eine 25-jährige Person in den Arbeitsmarkt zu vermitteln und diese nicht bis zum Rentenalter von der Sozialhilfe unterstützt werden muss, so entlastet dies die öffentliche Hand um ca. 1 Mio. Franken. Dies zeigt, dass sich Investitionen gerade in die Qualifizierungsmassnahmen rasch auszahlen.

Nicht zu unterschätzen sind aber auch die Effekte, welche die ergänzenden städtischen Integrationsmassnahmen auf kantonaler Ebene haben: Erfolgreiche städtische Projekte und neue Methoden werden immer wieder in kantonale Regelangebote übernommen. Aktuell zeigt sich auch, dass der Kanton im Rahmen des Umbaus der Strukturen für die berufliche Integration die Erfahrung der Stadt Bern beachtet. In diesem Sinne ist die vorliegende Strategie ebenso als strategische Positionierung und als Beitrag zur Förderung von Innovationen in der Arbeitsintegration zu verstehen.

Abkürzungsverzeichnis

AI-BE	Kantonales Projekt «Optimierung Arbeitsintegration Kanton Bern»
AIS	Amt für Integration und Soziales des Kantons Bern
AVA	Amt für Arbeitslosenversicherung des Kantons Bern
BI	Berufliche Integration (BIAS)
BIAS	Beschäftigungs- und Integrationsangebote der Sozialhilfe
BIP	Bruttoinlandprodukt Stabilisierung mit Perspektiven auf berufliche Integration
BKD	Bildungs- und Kulturdirektion des Kantons Bern
BKSE	Berner Konferenz für Sozialhilfe, Kindes- und Erwachsenenschutz
EBA	Eidgenössisches Berufsattest
EFZ	Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis
FAI	Fachstelle Arbeitsintegration
GSI	Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion des Kantons Bern
IAFP	Integrierter Aufgaben- und Finanzplan
IKT	Informations- und Kommunikationstechnologien
IZU	Integrationszulage
KA	Kompetenzzentrum Arbeit der Stadt Bern
NA-BE	Kantonales Projekt «Neuorganisation des Asylbereichs im Kanton Bern»
NIP	Niederschwelliges Integrationsprojekt für junge Menschen ohne berufliche Perspektive
RAV	Regionale Arbeitsvermittlung
SEMO	Motivationssemester für Jugendliche ohne Lehrstelle
SI	Soziale Integration (BIAS)
WEU	Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion des Kantons

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 ersten Arbeitsmarkt verstanden – beziehungsweise der Prozess, den Zugang einer Person zum ersten 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 ersten als auch im zweiten Arbeitsmarkt angesiedelt sein.

Erster und zweiter Arbeitsmarkt

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

Arbeitsmarktfähigkeit, Vermittlungsfähigkeit, Arbeitsfähigkeit

Arbeitsmarktfähigkeit bezeichnet die realen Arbeitsmarktchancen einer Person. Sie wird verstanden als Fähigkeit, auf dem ersten 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, Qualifikation und Qualifizierung

Unter **Kompetenzen** wird das Rüstzeug verstanden, das für das Lösen einer bestimmten Problemstellung erforderlich ist. Kompetenzen setzen sich zusammen aus den Faktoren Wissen, Können und Wollen.

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.

Fachkompetenz ist die Fähigkeit, berufstypische Aufgaben gemäss den theoretischen und praktischen Anforderungen des jeweiligen Berufsfelds lösen zu können.

Unter **Qualifikation** wird die Eignung für eine bestimmte Aufgabe oder einen bestimmten Beruf verstanden. Diese Eignung ergibt sich aus dem Vorhandensein spezifischer Kompetenzen. Der Prozess zum Erlangen oder Verbessern von Qualifikation wird als **Qualifizierung** bezeichnet.