



Konzept

Projekt flex.job

Vermittlung von individuellen Arbeitseinsätzen

Konzept:

Daniela Flüeler

Leiterin Abklärung und Qualifikation Junge Erwachsene (AQJ)

01.01.2018

Kompetenzzentrum Arbeit KA
Lorrainestrasse 52
Postfach 3001 Bern

Telefon 031 321 78 15 (D. Flüeler)
kompetenzzentrum-arbeit@bern.ch
www.bern.ch/ka



Inhalt

1. Auftrag	3
2. Angebotsdefinition	3
3. Zielgruppe.....	3
3.1 Zielsetzung	4
4. Rahmenbedingungen.....	4
4.1 Aufgaben	4
4.2 Methodik	5
5. Organisation	6
5.1 Struktur	6
5.2 Zuweisung	6
5.3 Einsatzplätze	6
5.4 Vermittlung	6
5.5 Prozesssteuerung.....	6
5.6 Kommunikation.....	7
5.7 Eckwerte	7
6. Abläufe	7
6.1 Anmeldung	7
6.2 Vermittlungsgespräch	8
6.3 Vermittlung in einen Betrieb	8
6.4 Einsatz in einem Betrieb	9
6.5 Einsatzabschluss.....	10
7. Erfolgsfaktoren.....	10

1. Auftrag

Gemäss Massnahme 1 der „Strategien und Massnahmen zur Förderung der beruflichen und sozialen Integration in der Stadt Bern 2018 - 2021“ sollen jungen Erwachsenen, welche von der Sozialhilfe unterstützt werden, niederschwellige Einsatzplätze zur Verfügung gestellt werden, da für diese Zielgruppe eine Lehrstelle oder ein Arbeitsplatz im ersten Arbeitsmarkt ein zu hoch gestecktes Ziel darstellt. Im Rahmen von Einzeleinsatzplätzen in einem regulären Arbeitsumfeld erhält die Zielgruppe ein realistisches Bild der Anforderungen der Arbeitswelt und kann diese Anforderungen erfahren und trainieren. Die Strategiephase 2018 - 2021 sieht die Weiterentwicklung des Projektes aufgrund der Evaluation der Hochschule Luzern im 2017 vor.

2. Angebotsdefinition

flex.job vermittelt individuell gestaltete Probier- und Übungsfelder im ersten Arbeitsmarkt. Die teilnehmenden jungen Frauen und Männer erhalten dort im Rahmen von Nischen-Einzeleinsatzplätzen in einem regulären Arbeitsumfeld die Möglichkeit, sich ein realistisches Bild der Anforderungen der Arbeitswelt zu machen, Erfahrungen zu sammeln sowie ihre Arbeitsfähigkeit in unterschiedlichen Arbeitssettings auszuprobieren und zu entwickeln. Das Beenden sowie das Wechseln von flex.job -Arbeitsplätzen werden als „Bausteine im Suchprozess“ bewertet.

3. Zielgruppe

flex.job richtet sich an erwerbslose Sozialhilfeempfänger/-innen im Alter zwischen 18 bis 25 Jahren, welche momentan keine Ausbildung absolvieren wollen oder können. In begründeten Ausnahmefällen ist die Teilnahme auch für über 25-Jährige möglich.

Diese jungen Erwachsenen verfügen u.a. über wenige berufliche Ressourcen, Erfahrungen und Perspektiven. Die bisherigen Integrationsmassnahmen haben wenig oder keine Veränderung gebracht und es kann davon ausgegangen werden, dass standardisierte Programme, insbesondere Gruppenangebote wie Semo, keine Aussicht auf Erfolg haben werden.

Auf Basis einer Kostengutsprache steht das Angebot auch Teilnehmenden aus der Region Bern Mittelland offen.

3.1 Zielsetzung

Ziel ist, dass die flex.job-Teilnehmenden:

- eine nachhaltig höhere Eigenaktivität und Motivation zur Veränderung ihrer beruflichen und sozialen Situation entfalten,
- eine realistische, positive Grundhaltung Arbeitsprozessen gegenüber als Voraussetzung für die berufliche (Re-)Integration in den ersten Arbeitsmarkt oder in eine Ausbildung entwickeln und
- ein Bild von sich im Arbeitsprozess erhalten, welches ihre aktuellen Grenzen und Möglichkeiten widerspiegelt.
- Ihre Leistung hinsichtlich einer Anstellung im ersten Arbeitsmarkt vom Arbeitgeber beurteilt, und von den Teilnehmenden reflektiert wird.

4. Rahmenbedingungen

Die jungen Erwachsenen erhalten in Zusammenhang mit ihren flex.job-Arbeitseinsätzen individuelle, auf ihre Situation abgestimmte Unterstützung; so viel als nötig und so wenig wie möglich. flex.job grenzt sich von sozialarbeitsspezifischen Themen und Interventionen möglichst konsequent ab. Parallel zu flex.job steht ein bedarfsorientiertes, niederschwellig und flexibel gestaltetes Coaching (NIP) zur Verfügung, in welchem alle Themen, die im weitesten Sinne mit sozialer und beruflicher Integration zusammenhängen, bearbeitet werden können.

Für flex.job-Teilnehmende, welche langfristig und mit Konstanz am Projekt mitmachen, bestehen hinsichtlich Entlohnung die Optionen eines Einarbeitungszuschusses (EAZ) oder eines Teillohns (Übertritt zu jobtimal.ch).

4.1 Aufgaben

flex.job funktioniert in erster Linie als eine niederschwellige Stellenvermittlung. Die individuell gestaltete Zusammenarbeit mit den Teilnehmenden ist auf Angelegenheiten und Fragestellungen fokussiert, welche direkt aus der Vermittlungs- und Arbeitssituation ableitbar sind.

Vermittelt werden Praktika sowie auch Arbeitseinsätze mit Klein-Pensen und kurzfristige Einsatzmöglichkeiten.

Die Arbeitsvermittlung (bzw. der/die Stellenvermittler/in) übernimmt insbesondere folgende Aufgaben:

- Aufbau und „Unterhalt“ eines Netzwerkes unterschiedlichster Arbeitgeber/innen
- Information der Arbeitgeber/innen mittels Factsheets
- Erstellen von Anforderungsprofilen für die einzelnen Arbeitsplätze unter Berücksichtigung von Leistungs-, Verhaltens- und sozialen Aspekten
- Erkennen und Erfassen der aktuellen Möglichkeiten und Grenzen der Teilnehmenden im Bereich Arbeitseignung und Arbeitsleistung
- Vermitteln geeigneter Einsatzmöglichkeiten
- Regelmässiger Kontakt zu den Arbeitgeber/innen während der Arbeitseinsätze (telefonisch oder vor Ort). Im Krisenfall Coaching der Arbeitgeber/innen.

- Fallführung im Prozess flex.job. Steuerung der Zielorientierung der Arbeitseinsätze (bzgl. Dauer, Inhalt, mögliche Anschlusslösungen) und Festhalten der Gespräche und Abmachungen in der elektronischen Fallführung.
- Einfordern von Einsatzberichten / Arbeitsbestätigungen / Arbeitszeugnissen bei den Arbeitgeber/innen während, oder im Anschluss an flex.job-Einsätze
- Vermittlung des Teilnehmenden an jobtimal.ch, wenn ein Teillohn in Frage kommt

flex.job bietet aber auch an, die Teilnehmenden vor und während der flex.job-Einsätze niederschwellig, bedarfsgerecht, unkompliziert zu begleiten. Der Arbeitsvermittler wirkt nach Bedarf auch als Einsatzvorbereiter und -begleiter und kann dabei folgende optionale Angebote machen:

- Vermittlung von Unterstützung bezüglich Erstellens eines Bewerbungsdossiers der Teilnehmenden (NIP, TRiiO) oder Unterstützung beim Finalisieren eines Dossiers.
- Begleitung der Teilnehmenden bei der Kontaktaufnahme mit dem/der Arbeitgeber/in
- Begleitung der Teilnehmenden zu BIZ-Terminen (im Auftrag der zuweisenden SAR)
- Niederschwelliges Kontaktangebot für die Teilnehmenden bei Fragen, Unsicherheiten oder Problemen im Zusammenhang mit dem Einsatz
- Unkomplizierte Unterstützung bei auftretenden arbeitsbezogenen Problemen (auch vor Ort)

4.2 Methodik

Die Arbeitsvermittlung orientiert sich an den Methoden klassischer Personal- und Stellenvermittlung und orientiert sich in der Vorgehensweise möglichst an den in der Arbeitswelt üblichen Realitäten. Die Vorgehensweise berücksichtigt jedoch die Niederschwelligkeit des Projekts wie auch die aktuellen Möglichkeiten der Teilnehmenden. Dies bedeutet, dass den Teilnehmenden u.a. immer wieder die Rahmenbedingungen der Arbeitswelt übersetzt und in geeigneter – nicht (sozial)pädagogischer – Art vermittelt werden. Das Verhalten der Teilnehmenden wird dabei nicht „pädagogisch“ bewertet. Alle mit den Teilnehmenden verwendeten Unterlagen sowie auch die Gesprächsinhalte orientieren sich bezüglich Zielsetzung, Absicht und Sprache an der gängigen Kultur in der Arbeitswelt.

Seitens Arbeitsvermittlung wird kein pädagogischer Auftrag verfolgt. Auch bei Schwierigkeiten oder Abbrüchen verhält sich die Arbeitsvermittlung wertfrei und sachlich.

Der Personalvermittler behält den Überblick über den Prozess und thematisiert in vereinbarter Regelmässigkeit weitere Planungsschritte mit den Stellensuchenden, der zuweisenden Stelle und allenfalls den NIP-Coaches.

5. Organisation

5.1 Struktur

flex.job ist organisatorisch der Sektion Junge Erwachsene (AQJ) des Kompetenzzentrums Arbeit angegliedert, präsentiert sich aber als unabhängiges Stellenvermittlungsangebot. Der/die flex.job-Mitarbeiter/in verwendet eigenes Briefpapier sowie eine eigene Visitenkarte und hat eine eigene Mobilnummer und eine neutrale Mailadresse.

5.2 Zuweisung

Die Zuweisung erfolgt durch den Sozialdienst der Stadt Bern und wird nach Bedarf mit einem Coaching-Prozess seitens NIP flankiert. Sofern Plätze vorhanden sind, können auch andere Institutionen, gegen Kostengutsprache, ihre jungen Erwachsenen dem Projekt zuweisen.

5.3 Einsatzplätze

flex.job-Arbeitseinsatzplätze werden von Betrieben angeboten, welche Teil des flex.job-Netzwerkes sind. Die Arbeitgeber/innen haben ausdrücklich keinen pädagogischen Auftrag. Es gelten die allgemeinen Regeln der Arbeitswelt. Ausnahmen, welche Bestandteil des Projekts sind: flexible Handhabung von Arbeitszeit, Unterbrüche im Arbeitseinsatz, Leistungsschwankungen, Wechsel des Arbeitsbereichs nach Absprache.

5.4 Vermittlung

Die Arbeitsvermittlung ist Ansprechperson für die Zuweiserschaft, für die Teilnehmenden sowie für die Betriebe. Sie unterstützt die Betriebe bei Fragen bezüglich Leistungsfähigkeit und Einschränkungen der Teilnehmenden sowie bei Arbeitszeit- bzw. Tätigkeitsplanung.

5.5 Prozesssteuerung

Die Arbeitsvermittlung zeichnet sich verantwortlich, mindestens monatlich den Verlauf eines flex.job Einsatzes zu dokumentieren und die Sozialdienste darüber auf dem Laufenden zu halten. Die Arbeitsvermittlung muss Veränderungen hinsichtlich Ab- und Anschluss, sowie den Zielsetzungen frühzeitig thematisieren und zwar mit den Teilnehmenden, den Betrieben und der zuweisenden Stelle.

5.6 Kommunikation

Die drei beteiligten Stellen (Sozialdienst, Arbeitsvermittlung und NIP) erhalten voneinander die jeweils für sie relevanten Informationen. Die Arbeitsvermittlung informiert die zuweisende Stelle in der einmal pro Monat - oder zeitgerecht bei Änderungen oder Schwierigkeiten - betreffend Arbeitssituation der Teilnehmenden. Grundsätzlich ist kein Austausch zwischen den Betrieben und NIP oder zwischen der Vermittlung und NIP vorgesehen. Der Infodialog zwischen Vermittlung und NIP erfolgt in der Regel über die Teilnehmenden. Der Sozialdienst hält den Kontakt zum NIP aufrecht.

5.7 Eckwerte

- In der Strategiephase 2018 - 2021 werden rund 20 Plätze angeboten.
- Die Arbeitsvermittlung ist mit einer Fachperson (mit kaufmännischer Grundausbildung, Weiterbildung und Erfahrung als HR-Fachfrau / HR-Fachmann, Kenntnissen über Methoden der Personalselektion und Assessment sowie Erfahrungen und guter Vernetzung in verschiedenen Berufsfeldern) zu 50 Stellenprozenten besetzt.
- Es besteht eine Stellvertretung für die geplanten Abwesenheiten der Arbeitsvermittlung.

6. Abläufe

6.1 Anmeldung

Die Sozialarbeitenden achten darauf, dass den jungen Erwachsenen klar ist, was flex.job ist, was es für eine Teilnahme braucht, für was flex.job nützlich ist, sowie welche Erwartungen, Verbindlichkeiten und Konsequenzen mit einer Teilnahme verknüpft sind. Der Sozialdienst meldet flex.job-Teilnehmende per Mail an.

- Falls der/die Klient/in vom NIP begleitet wird, erfolgt die Anmeldung bei flex.job in Absprache mit dem NIP-Coach.
- Im Anmeldeemail enthalten sind Name und Kontaktdaten der Teilnehmenden, sowie der Name vom NIP-Coach.
- Der Sozialdienst kann den/die Stellenvermittler/in auch beauftragen, die Klienten (vor dem Stellenvermittlungsprozess) zu BIZ-Terminen zu begleiten.

6.2 Vermittlungsgespräch

Gespräche mit dem/der Stellenvermittler/in finden gemäss individueller Absprache (auch ausserhalb des Kompetenzzentrums Arbeit) statt. Es ist auch möglich, dass Meetings mit dem/der Stellevermittler/in im SD abgehalten werden.

- Der/die Stellenvermittler/in vereinbart mit den jungen Erwachsenen innerhalb von zwei Wochen ein Vermittlungsgespräch. Eine Kopie der Einladung geht an den SD. Der/die Jugendliche bzw. junge Erwachsene wird in der Einladung aufgefordert, einen aktuellen Lebenslauf einzusenden.
- Beim Vermittlungsgespräch wird der/die junge Erwachsene über die Grundsätze und Möglichkeiten von flex.job informiert.
- Der Lebenslauf wird geprüft. Allenfalls verlangt der/die Stellenvermittler/in eine Aktualisierung mit Frist.
Der/die Stellenvermittler/in vermittelt auch Unterstützung beim Erstellen von Bewerbungsunterlagen (NIP, Trio) oder bietet seine/ihre Unterstützung bei der Aktualisierung an.
- Der/die Stellenvermittler/in erstellt ein Vermittlungsprofil. Dabei sind Qualifikationen, Neigungen und Eignungen und nicht die persönliche Geschichte der/des jungen Erwachsenen im Fokus.
- Aufgrund einer ersten Sichtung der offenen Einsatzplätze kann ggf. bereits ein Vorschlag zu Handen der/des jungen Erwachsenen erfolgen.
- Die Arbeitsvermittlung und die Teilnehmenden besprechen das weitere Vorgehen und stehen im Verlauf der Vermittlungsphase im Rahmen des Notwendigen in Kontakt.
- Der Sozialdienst wird informiert, dass das Vermittlungsgespräch stattgefunden hat.

6.3 Vermittlung in einen Betrieb

Für die Vermittlung sind vorgängig nur Informationen erwünscht, die zur effektiven Vermittlung benötigt werden, wie z.B. Suchterkrankungen und andere relevante Krankheiten, Einschränkungen der Arbeitszeiten, zu erwartende Schwierigkeiten am Arbeitsort usw.

- Die Arbeitsvermittlung sendet den Lebenslauf der/des jungen Erwachsenen einem Betrieb zu. Dieser entscheidet in der Rolle des regulären Arbeitgebers, ob er die/den Jugendliche/n zum Vorstellungsgespräch einladen will.
- Die Arbeitsvermittlung organisiert ein Vorstellungsgespräch in einem geeigneten Betrieb.
- Der/die Stellenvermittler/in bietet den jungen Erwachsenen an, sie bei der Kontaktaufnahme mit dem/der Arbeitgeber/in zu begleiten.
- Nach erfolgtem Vorstellungsgespräch wird die Arbeitsvermittlung über das Resultat, inkl. kurzer Begründung bei Ablehnung, informiert.
- Kommt es zu einem Einsatz, unterzeichnen Arbeitsvermittlung und flex.job-Teilnehmende gemeinsam die Vereinbarung. Der Betrieb und der/die Teilnehmende sind jedoch rechtlich nicht an den Einsatz gebunden.

- Der Betrieb und der Sozialdienst erhalten je eine Kopie der unterzeichneten Vereinbarung.
- Die Vereinbarung enthält einen vereinbarten Zeitpunkt / eine vereinbarte Dauer des Einsatzes, an dem über den weiteren Verlauf des Einsatzes entschieden wird. Es ist möglich, dass zu diesem Zeitpunkt der Einsatz ohne Veränderung weitergeführt wird (unter Berücksichtigung eines neuen Auswertungstermins).

6.4 Einsatz in einem Betrieb

- Die Teilnehmenden arbeiten im Betrieb als vollwertige Mitarbeitende. Sie werden in den Einsatzplan eingerechnet und unterstehen den Betriebs- sowie den allgemeingültigen Regeln der Arbeitswelt.
- Die Betriebe führen keine Coachinggespräche, stellen sich aber für ein Standort- und Schlussgespräch zur Verfügung.
- Ansprechperson bei Fragen und Informationen zum Arbeitseinsatz ist - sowohl für die Betriebe als auch für die Teilnehmenden - in jedem Fall die Arbeitsvermittlung flex.job. Der/die Stellenvermittler/in unterstützt Teilnehmende und Betriebe bei Unsicherheiten oder Herausforderungen (auch vor Ort).
- Bei Schwierigkeiten entscheiden die Betriebe über eine Auflösung der Vereinbarung.
- Die Arbeitsvermittlung erhält vom Betrieb Informationen bez. geplante Abbrüche und leitet diese ein. Die Information darüber gehen mit den relevanten Fakten frühzeitig an den Sozialdienst.
- Erscheint der/die Teilnehmende nicht zum Vorstellungsgespräch im Betrieb oder nicht zum Einsatz, informiert die Arbeitsvermittlung den Sozialdienst, welcher diese Information ggf. ans NIP weiterleitet. Die Arbeitsvermittlung hat in diesem Fall keine aktive Rolle, sondern wartet, bis sich die/der Teilnehmende wieder bei ihr meldet oder der Sozialdienst den flex.job-Abschluss kommuniziert.
- Sofern keine grundlegenden Zweifel an der Vermittelbarkeit des/der Teilnehmenden bestehen, lädt die Arbeitsvermittlung diese/n nach einem Abbruch erneut zum Gespräch ein. Wertfrei und sachlich werden die Gründe, die zum Beenden des Arbeitsverhältnisses führten, aufgenommen. Aufgrund dieser Erfahrungen werden weitere Einsatzmöglichkeiten besprochen. Dabei werden die persönlichen Hintergründe oder Probleme ausdrücklich nicht diskutiert.
- Während des Arbeitseinsatzes findet nach Bedarf ein Bewerbungscoaching im Kompetenzzentrum Arbeit statt.
- Verläuft ein Einsatz über längere Zeit (4 Monate und länger) zu aller Zufriedenheit und scheint eine Weiterentwicklung möglich, wird der Sozialdienst seitens Arbeitsvermittlung informiert und das Teillohnmodell innerhalb Jahresfrist angestrebt, oder eine andere Anschlusslösung angestrebt.
- Über die Integrationszulage (IZU) und auswärtige Verpflegung, sowie Arbeitskleider und – schuhe entscheidet der Sozialdienst aufgrund der Rückmeldung der Arbeitsvermittlung. Die Betriebe werden aufgefordert, eine Arbeitszeiterfassung zur Verfügung zu stellen. Diese sind von den Teilnehmenden Ende Monat dem Sozialdienst vorzulegen.

- Die Arbeitsvermittlung stellt sicher, dass die Teilnehmenden im Anschluss an einen flex.job-Einsatz vom Betrieb einen Einsatzbericht bzw. ein Arbeitszeugnis (bei einem kurzen Einsatz eine Arbeitsbestätigung) erhalten und dass das entsprechende Dokument mit den Teilnehmenden besprochen wird.

6.5 Einsatzabschluss

- Nach frühestens sechs Monaten, längstens aber 8 Monaten bespricht der Arbeitsvermittler mit dem/der Teilnehmenden und dem Sozialdienst den weiteren beruflichen Werdegang. Der Sozialdienst entscheidet über die Weiterführung oder Beendigung des flex.job, und initiiert Anschlusslösungen.
- Über die Vermittelbarkeit der Teilnehmenden und somit auch über eine Dossierrückgabe entscheidet die Arbeitsvermittlung anhand sachlicher Gegebenheiten, wie zum Beispiel:
 - fehlende oder mangelnde Kooperation während der Vermittlungs- und/oder Einsatzphase,
 - wiederholter Abbruch verursacht durch den/die Jugendliche/n ohne ersichtliches Fehlverhalten vom Betrieb und
 - gesundheitliche und/oder persönliche Einschränkungen, die einen regelmässigen Einsatz verunmöglichen.
- Die Meldung an den Sozialdienst erfolgt, wenn immer möglich, bevor es zu einem Abbruch kommt bzw. so frühzeitig als möglich, damit das Kürzungsverfahren eingeleitet werden kann.
- Die Arbeitsvermittlung informiert den/die Teilnehmende den Abschluss der Vermittlung und verweist an den Sozialdienst und/oder ans NIP. Wenn die Vermittlung keinen Kontakt zur/zum Teilnehmenden mehr hat, informiert der Sozialdienst über den Dossierabschluss.

7. Erfolgsfaktoren

- Die Teilnehmenden erhalten im Arbeitsprozess ein Bild von sich, welches ihre aktuellen Möglichkeiten und Grenzen aufzeigt.
- Als Voraussetzung für die berufliche (Re-)Integration in den ersten Arbeitsmarkt oder in eine Ausbildung entwickeln die Teilnehmenden eine realistische, positive Grundhaltung Arbeitsprozessen gegenüber.
- Die Teilnehmenden entfalten eine nachhaltig höhere Eigenaktivität und Motivation zur Veränderung ihrer beruflichen und sozialen Situation.
- flex.job-Stellen sind Nischenarbeitsplätze, welche die reale Berufswelt abbilden (kein Arbeitstraining, kein „Tun-als-ob“).
- Dem Stellenvermittler gelingt es, den Sozialdienst im richtigen Moment zu informieren nämlich dann, wenn neu gewonnene Motivation und Zuversicht der Teilnehmenden am grössten sind, damit zügig Anschlusslösungen initiiert werden können.

- Die Teilnehmenden nehmen flex.job als Übungsfeld wahr. Sie erfahren, dass das Abschliessen von Arbeitseinsätzen sowie der Wechsel in einen anderen Einsatz als „Bausteine im Suchprozess“ bewertet werden.
- Den an den Schnittstellen beteiligten Fachpersonen sind die verschiedenen Rollen, Zuständigkeiten und Verantwortungsbereiche klar.
- Kommunikation und (fallunspezifische) Zusammenarbeit zwischen Arbeitsvermittlung, Sozialarbeitenden des Sozialdiensts, NIP-Coaches und Arbeitgeber/innen sind effizient, klärend und wirkungsvoll.
- Der Arbeitsvermittlung und den Arbeitgeber/innen gelingt eine Kommunikation im Kontext von Ansprüchen und Anforderungen, ohne die Teilnehmenden als Person bzw. ohne ihr Verhalten moralisch und pädagogisch zu bewerten.
- Die Arbeitgeber/innen werden seitens Arbeitsvermittlung gut informiert und unterstützt.