

Amt für Gesellschaft und Soziales

Ambassadorshof / Riedholzplatz 3
4509 Solothurn
Telefon 032 627 23 11
ags@ddi.so.ch
ags.so.ch

Integrales Integrationsmodell IIM Arbeitsintegration – Modul «Zugang öffentliche Ar- beitsvermittlung öAV»

Konzept

**Arbeitspaket Test-Arbeitsintegrationsprogramm «integra-
tion.arbeit»**

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	3
2. Testprogramm Arbeitsintegrationsprogramm «integration.arbeit»	4
2.1. Grundlagen und Programmstruktur	4
2.2. Rechtliche Rahmenbedingungen	5
2.3. Methodische Grundsätze	5
2.4. Zuweisungskriterien	6
2.5. Zu erwerbende Kompetenzen	7
2.6. Programminhalte	8
2.6.1. 1. Phase	9
2.6.2. 2. Phase	12
2.7. Fortlaufende Aufgaben	13
2.7.1. Netzwerkarbeit	13
2.7.2. Zusammenarbeit mit der zuweisenden Stelle	14
2.7.3. Dossierführung	14
3. Finanzierung	14
3.1. Finanzierung Testprogramm «integration.arbeit»	14
3.2. Programmtarife	16
3.3. Finanzierung für Personen mit Sozialhilfebezug	16
3.4. Finanzierung für Personen ohne Sozialhilfebezug	16
4. Durchführung	17
4.1. Akkreditierung Testprogramm	17
4.2. Monitoring	17
4.3. Begleitgruppe «integration.arbeit»	18
5. Evaluierung	18
5.1. Evaluierungskriterien «integration.arbeit»	18
6. Implementierung	19

1. Einleitung

Der Regierungsrat hat die Umsetzung der Integrationsagenda (IAS) verbunden mit dem integralen Integrationsmodell (IIM) für den Kanton Solothurn genehmigt (RRB 2020/1522) und sich entsprechend zu einem umfassenden und wegweisenden Konzept für die wirtschaftliche, sprachliche und gesellschaftliche Integration bekannt. Das Integrale Integrationsmodell (IIM) betrachtet die staatlichen und gesellschaftlichen Aufgaben der Integration als Ganzes: Es ist ein umfassendes und interdisziplinär angelegtes Konzept für die Integration von Personen mit Integrationsbedarf unabhängig von deren Status sowie Leistungsbezug. Das IIM basiert auf dem Regelstrukturansatz.

Das Modul «Zugang öffentliche Arbeitsvermittlung öAV» ist Bestandteil des IIM Teilbereichs Arbeitsintegration. Ziel der Arbeitsintegration ist, dass Personen mit Integrationsbedarf nachhaltig in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden können. Das Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) ist als Regelstruktur für die Umsetzung des gesamten IIM Teilbereichs Arbeitsintegration zuständig. Im Rahmen der interinstitutionellen Zusammenarbeit (IIZ) wurde das Amt für Gesellschaft und Soziales (AGS), unter der Gesamtprojektleitung des AWA, mit der Teilprojektleitung des Moduls «Zugang öffentliche Arbeitsvermittlung öAV» beauftragt.

Das IIM gibt vor, dass im Rahmen des Moduls 3 «Zugang öffentliche Arbeitsvermittlung öAV» die Festigung der Arbeitsmarktfähigkeit und Erreichung der Vermittelbarkeit einer Person erreicht werden kann. Dies gelingt durch Einsätze im zweiten und ersten Arbeitsmarkt. Die Einsätze im zweiten Arbeitsmarkt dienen zur Erkennung von Schlüsselqualifikationen, zur Vermittlung von beruflichen Grundqualifikationen und zum Erwerb von Schlüsselkompetenzen für den ersten Arbeitsmarkt. Ein zentraler Punkt des Moduls 3 «Zugang öffentliche Arbeitsvermittlung öAV» ist daher, dass die eigentliche Qualifizierung im Einsatz im ersten Arbeitsmarkt erfolgt. Für die Umsetzung wird ein Test-Arbeitsintegrationsprogramm mit den Anbietenden der sozialhilferechtlichen Arbeitsmarktintegration AMI, konkret den Gemeindewerke Regiomech, Oltech und Netzwerk, durchgeführt. Das vorliegende Konzept definiert die Rahmenbedingungen, die konkrete Durchführung und Finanzierung des Testprogramms «integration.arbeit». Das Konzept dient zudem als Grundlage für die Akkreditierung der Gemeindewerke, welche zur Durchführung des Testprogramms «integration.arbeit» berechtigt. Es ist daher auch eine Arbeitsgrundlage für die Gemeindewerke und die Aufsicht der sozialhilferechtlichen Arbeitsmarktintegration AMI. Das Testprogramm «integration.arbeit» ist ein Arbeitspaket des Gesamtprojekts Moduls 3 «Zugang öffentliche Arbeitsvermittlung öAV».

Für die Erarbeitung der Rahmenbedingungen wurde eine Fachgruppe mit Vertreterinnen und Vertretern von Gemeindewerken, Job Coaches und einem Vertreter der RAV gebildet. Diese war aktiv an der Gestaltung der Testbeschreibung sowie der Tarifgestaltung beteiligt. Im Rahmen eines Workshops wurden die konkreten Rahmenbedingungen und Anforderungen an das Testprogramm erarbeitet und die Ergebnisse diskutiert. In einem weiteren Workshop wurde die Tarifgestaltung des Testprogramms ausgearbeitet. Wichtige Stakeholder wie die Sozialregionen, der Verband der Solothurner Einwohnergemeinden (VSEG) und die Wirtschaftsverbände, der Kantonal-Solothurnische Gewerbeverband (kgv) und die Solothurner Handelskammer (SOHK), wurden während der Erarbeitung konsultiert.

2. Testprogramm Arbeitsintegrationsprogramm «integration.arbeit»

2.1. Grundlagen und Programmstruktur

Grundlage für das Testprogramm Arbeitsintegrationsprogramm «integration.arbeit» bildet das Modell Arbeitsintegration im IIM. Darin werden Massnahmen durchlässig und unabhängig von Verwaltungsstrukturen aufeinander aufgebaut. So baut das Modell auf bestehenden Strukturen der sozialhilferechtlichen Arbeitsmarktintegration AMI und der arbeitsmarktlichen Massnahmen der öffentlichen Arbeitsvermittlung öAV auf.



Abbildung 1: Teilmodell «Arbeitsintegration»

Das Ziel des Testprogramms «integration.arbeit» ist es, durch Einsätze im ersten Arbeitsmarkt die Arbeitsmarktfähigkeit und Vermittelbarkeit zu erreichen. Entweder wird dadurch der Zugang zur öffentlichen Arbeitsvermittlung öAV ermöglicht oder es erfolgt durch den Einsatz eine Anstellung im ersten Arbeitsmarkt. Mit dem Modell wird auch strukturell die Neuausrichtung der bestehenden Qualifizierung innerhalb der sozialhilferechtlichen Arbeitsmarktintegration AMI verfolgt.

Das Testprogramm «integration.arbeit» orientiert sich am Supported Employment (SE)-Grundsatz «first place, then train». Darunter wird ein möglichst direkter Einstieg in den regulären Arbeitsmarkt verstanden. Grundsätzlich werden die erforderlichen Kompetenzen direkt im Arbeitsleben und nicht an einem vorgängigen Trainingsarbeitsplatz erlernt. Einsätze im zweiten Arbeitsmarkt werden bei fehlenden Grundkompetenzen gezielt eingesetzt. So wird das Risiko minimiert, dass die Programmteilnehmenden aufgrund eines zu frühen Arbeitseinsatzes zu einem späteren Zeitpunkt wegen negativen Erfahrungen keine Chance bei einem Arbeitgeber mehr bekommen.

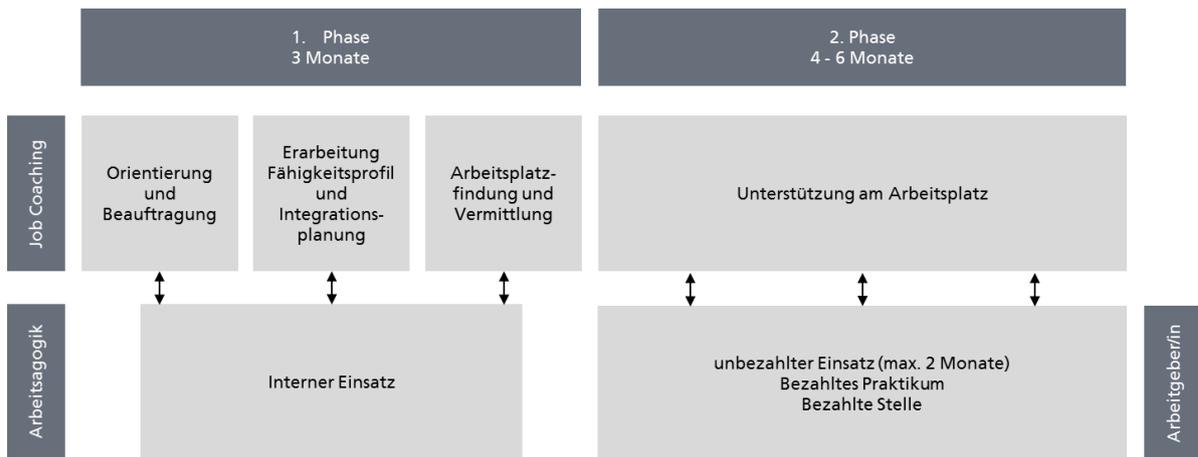


Abbildung 2: Model Testprogramm «integration.arbeit»

Das Testprogramm «integration.arbeit» lässt sich in zwei Phasen unterteilen. In der ersten Phase stehen im Job Coaching die Orientierung und Beauftragung, die Erarbeitung eines Fähigkeitsprofils, die programmspezifische Integrationsplanung sowie die Arbeitsplatzfindung und Vermittlung im Vordergrund. Zusätzlich zur Begleitung durch den oder die Job Coach können in dieser Phase zielgerichtete interne Einsätze erfolgen. Die erste Phase dauert max. drei Monate.

Die zweite Phase startet mit dem Antritt eines Arbeitseinsatzes im ersten Arbeitsmarkt oder einer Stelle. Hauptaufgabe des Job Coaches ist während dieser Phase die Unterstützung der teilnehmenden Person am Arbeitsplatz sowie die Unterstützung des Betriebs. Die zweite Phase dauert in der Regel vier bis max. sechs Monate. Ist es in der zweiten Phase zu einer Anstellung gekommen, können bei Bedarf im Sinne der Nachhaltigkeit noch weitere Coachingstunden beantragt werden. Der Zugang in das Programm erfolgt durch Zuweisung der durchgehenden Fallführung und basiert auf der erfolgten individuellen Potenzialabklärung¹.

2.2. Rechtliche Rahmenbedingungen

Das Arbeitsvertragsrecht ist in den Art. 319 - 362 des Schweizerischen Obligationenrechts (OR) geregelt. Gemäss Art. 322 Abs. 1 OR sind die Arbeitgebenden verpflichtet, den Arbeitnehmenden den Lohn zu entrichten, der verabredet, üblich oder durch den Normalarbeitsvertrag (NAV) oder den Gesamtarbeitsvertrag (GAV) bestimmt ist. Dies gilt auch für die Einsätze im ersten Arbeitsmarkt im Rahmen eines Integrationsprogramms. Im Testprogramm soll jedoch die Möglichkeit bestehen, in der zweiten Phase einen unentgeltlichen Einsatz während max. zwei Monaten zu absolvieren. Dieser hat zum Ziel, einen anschliessenden Praktikumsplatz oder eine Anstellung zu generieren. In dieser Zeit steht nicht die geleistete Arbeit, sondern die Integration und der Kompetenzerwerb für den Arbeitsmarkt im Vordergrund. Für die Qualifizierung ist ein anschliessender Praktikumsvertrag nach OR notwendig. Zur Gewährung des Arbeitnehmerschutzes werden die Einsätze und die Einsatzorte mittels eines Monitorings der Programmanbietenden und des AGS überwacht. Zudem obliegt das Testprogramm «integration.arbeit» einer Bewilligungspflicht durch das SECO und der zuständigen Behörde Amt für Wirtschaft und Arbeit, Arbeitsbedingungen, des Kantons Solothurn.

2.3. Methodische Grundsätze

Supported Employment (SE) ist ein wertebasiertes und personenzentriertes Handlungskonzept. Im Zentrum steht die Begleitung und Unterstützung von Menschen mit erschwertem Zugang

¹ Der Begriff Potenzialabklärung umfasst das Kurzassessment, Praxisassessment, die vertiefte Potenzialerfassung und die Standortbestimmung der fallführenden Stelle.

zum Arbeitsmarkt sowie das Erlangen und Erhalten von bezahlter Arbeit in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes.² Die historischen Wurzeln von SE liegen in den USA.

Im SE arbeiten die unterstützten Beschäftigten Seite an Seite mit anderen Mitarbeitenden in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes. Der nachhaltige Verbleib im Arbeitsmarkt wird durch die langfristige Unterstützung im Rahmen eines Job-Coachings erreicht, welche individuell und flexibel erfolgt. Angestrebt wird eine bezahlte Stelle im ersten Arbeitsmarkt. Dabei wird der Lohn entsprechend der Leistung bemessen und durch eine Transferleistung (beispielsweise Sozialhilfe) ergänzt.

Im Testprogramm «integration.arbeit» werden die folgenden SE Grundsätze gelebt:

- **Personenzentrierung:** Jede teilnehmende Person wird mit ihren Interessen, Fähigkeiten und ihrer Lebensgeschichte als einmalig erachtet. Die Programmgestaltung ist flexibel. Es wird entsprechend der individuellen Situation und den Bedürfnissen der teilnehmenden Personen vorgegangen.
- **Selbstbestimmung:** Die Arbeitsweise im Programm «integration.arbeit» ist partizipativ. Die teilnehmenden Personen artikulieren ihre eigenen Interessen, Ziele und Wünsche (inkl. Alternativen). Sie werden darin unterstützt, ihre Möglichkeiten zu verstehen und mit einem Verständnis für mögliche Konsequenzen eigenständige Entscheidungen zu treffen.
- **Empowerment:** Die Mitarbeitenden haben gegenüber den Teilnehmenden eine positive Grundhaltung. Sie arbeiten ressourcenorientiert und -aktivierend. Im Sinne der Hilfe zur Selbsthilfe regt die Arbeit mit den Teilnehmenden die Bildung selbstständiger Vorgehensweisen an.
- **Wertschätzung und Respekt:** Im Programm wird eine offene und transparente Kommunikation gelebt. Äusserungen der teilnehmenden Personen werden ernst genommen. Die Programm-Mitarbeitenden sprechen und gehen allfällige Konflikte und Störungen aktiv an. Stärken und Schwächen der Teilnehmenden werden klar thematisiert, wobei auf konstruktive Rückmeldungen Wert gelegt wird.
- **Vertraulichkeit:** Die personenbezogenen Daten werden vertraulich behandelt.
- **Perspektivenarbeit:** mit den Teilnehmenden wird bewusst an einer mittel- bis langfristigen Perspektive gearbeitet, welche als Grundlage für die detaillierte programmspezifische Integrationsplanung dient.

2.4. Zuweisungskriterien

Zur Zielgruppe gehören einerseits Personen, die noch nie im Schweizerischen Arbeitsmarkt tätig waren, aber das Potenzial haben, arbeitsmarktfähig zu werden. Andererseits sind es Personen, die länger nicht mehr im ersten Arbeitsmarkt tätig waren und Personen bei welchen die Integrationsbemühungen der vorgelagerten Sozialversicherungen erfolglos blieben. Sie sind arbeitsmarktfähig, der Fokus liegt deshalb auf der Steigerung der Vermittelbarkeit. Das Testprogramm «integration.arbeit» richtet sich an erwachsene Personen, welche beabsichtigen, eine Stelle anzutreten. Nicht im Vordergrund steht die Begleitung während einer Ausbildung (Supported Education). Um am Testprogramm «integration.arbeit» teilnehmen zu können, ist die Selbstorganisation bereits aufgebaut und gestärkt.

² Sämtliche Ausführungen zu Supported Employment in diesem Pilotbeschrieb basieren auf dem im Jahr 2013 erschienenen Buch «Supported Employment. Arbeitsintegration für Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt» von Daniel Schaufelberger.

Konkret werden die Anforderungen an die Teilnehmenden wie folgt definiert:

Selbstkompetenz	Motivation / Engagement Motivation, den Erwartungen von Wirtschaft und Arbeitgebern entsprechen zu wollen; Entwicklungs- und Veränderungsbereitschaft; zeigt teilweise Eigeninitiative
	Selbstorganisation Regelmässige und pünktliche Anwesenheit; Abmeldung bei Krankheit
	Auftreten Gepflegte äussere Erscheinung, Grundlagen in der Anwendung von Umgangsformen sind vorhanden
Fach- und Methodenkompetenz	Berufsbezogene fachliche Basis Deutsch Niveau ab A1; erste Arbeitserfahrungen (In- oder Ausland) vorhanden
	Intellektuelle Fähigkeiten Ausführen von Arbeiten mit Begleitung; Lernfähigkeit
Sozialkompetenz	Kooperationsbereitschaft Teamfähigkeit, Kritikfähigkeit, Anpassungsfähigkeit müssen in einem minimalen Ausmass vorhanden sein
Bewerbungskompetenz	Bewerbungskompetenzen müssen noch keine vorhanden sein

2.5. Zu erwerbende Kompetenzen

Am Ende des Programms «integration.arbeit» soll entweder die Vermittelbarkeit nach den Kriterien der RAV erreicht oder eine Arbeitsstelle angetreten werden. Im Arbeitslosenversicherungsgesetz AVIG wird die Vermittelbarkeit wie folgt beschrieben (Art. 15 Abs. 1): «Der Arbeitslose ist vermittlungsfähig, wenn er bereit, in der Lage und berechtigt ist, eine zumutbare Arbeit anzunehmen und an Eingliederungsmassnahmen teilzunehmen. »

Nachfolgend werden die Kriterien näher beschrieben, welche als Voraussetzung gelten um die Vermittelbarkeit gemäss den Vorgaben der RAV zu erreichen. Sie orientieren sich am Anmeldeformular für die RAV durch Sozialdienste (Stand Juni 2019; vgl. auch RRB Nr. 2019/843). Nicht alle dieser Kriterien können im Testprogramm «integration.arbeit» erworben werden. Die Kriterien werden daher in der nachfolgenden Darstellung mit den entsprechenden Zuständigkeiten ergänzt. Die Mitwirkung der betroffenen Person ist die primäre Voraussetzung für die Erfüllung jedes Kriteriums und wird daher nicht separat pro Kriterium aufgeführt.

Kriterium	Zuständigkeit
Arbeitsmarktfähigkeit / Aufnahmekriterien	
Gesundheit (mind. 50% arbeitsfähig), aktuelle psychische und physische Stabilität sowie geregelte psychosoziale Situation (familiär, Sucht, anderes)	Abklärung durch fallführende Stelle
Möglicher Beschäftigungsgrad (in der Regel mind. 50%) Betreuungspflichten; eine Lösung zur Kinderbetreuung ist verfügbar, andere Verpflichtungen sind gelöst	Abklärung durch fallführende Stelle oder als Zielset-

	zung, mit der Integrationsarbeit zu erarbeiten
Grundarbeitsfähigkeit gegeben Zielgrössen (Sozialkompetenzen): Verlässlichkeit, Selbstständigkeit, Eigenverantwortlichkeit, Pünktlichkeit, Lernbereitschaft, Kooperationsfähigkeit, Umgangsformen, Ausdrucksfähigkeit	Zu erwerben im Testprogramm «integration.arbeit»
Aktive Stellensuche: Kennt den Arbeitssuchbereich, Bereitschaft fehlende tätigkeitsspezifische Kenntnisse / Erfahrungen zu erwerben, ist in der Lage, Verantwortung für die eigene berufliche Zukunft zu übernehmen	Zu erwerben im Testprogramm «integration.arbeit»
Weitere Voraussetzungen	
Kenntnis der Landessprache Deutsch (Niveau A2)	fallführende Stelle
Mobilität ist gegeben (Finanzierung geregelt)	fallführende Stelle
Bewerbungsdossier ist erstellt	Zu erwerben im Testprogramm «integration.arbeit»
Motivation und Kooperationsbereitschaft ist gegeben. Die anzumeldende Person ist gewillt, sich durch die Personalberatung RAV beraten, begleiten und vermitteln zu lassen	Zu erwerben im Testprogramm «integration.arbeit»

2.6. Programminhalte

Die folgende idealtypische Beschreibung der Programminhalte zeigt mögliche Aufgaben auf, die im Rahmen des Job Coachings anfallen. Aufgrund des konsequent personenzentrierten Vorgehens erübrigen sich je nach individueller Situation Aufgaben und andere haben mehr Gewicht.

Übersicht Programminhalte «integration.arbeit»

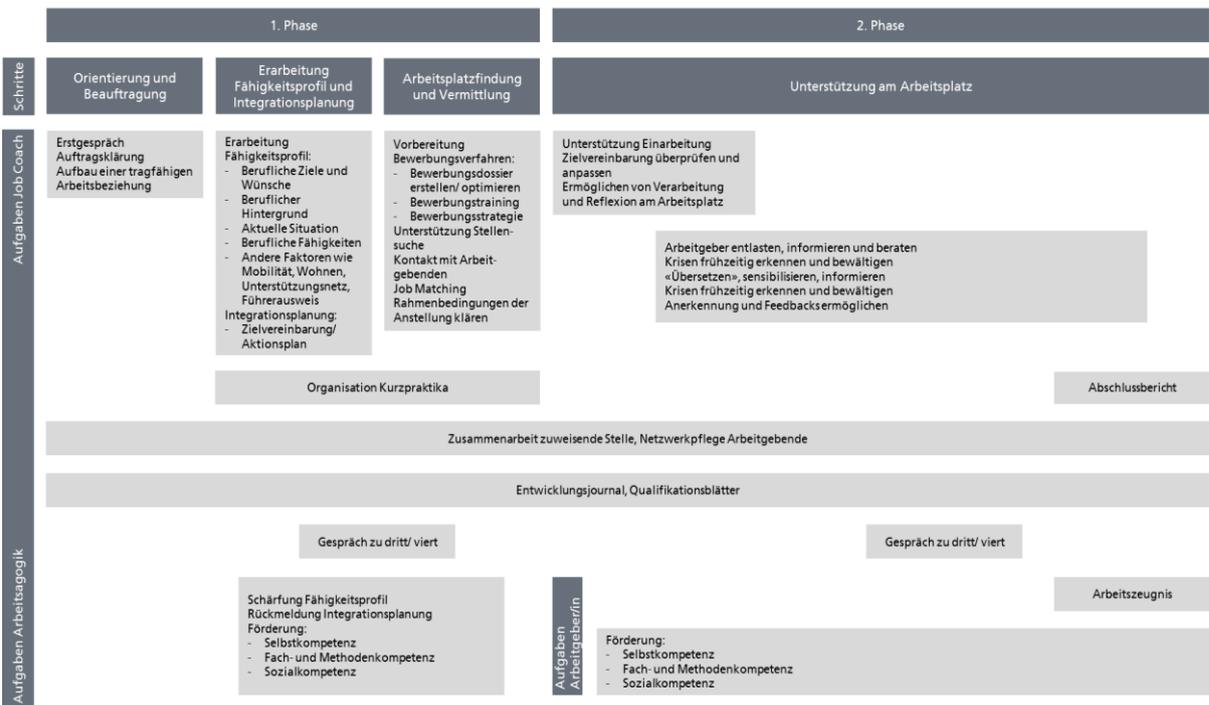


Abbildung 3: Übersicht mögliche Aufgaben «integration.arbeit»

2.6.1. 1. Phase

Die erste Phase dauert bis zu drei Monaten. Brauchen Programmteilnehmende aus der Sozialhilfe mehr Unterstützung, muss frühzeitig eine Verlängerung durch das AGS bewilligt werden. Auch wenn die gesamte Dauer der internen Einsätze drei Monate übersteigt, bedarf es einer Verlängerungsbewilligung durch das AGS mit entsprechender Begründung. Die Beantragung der Verlängerung läuft analog den Anträgen für andere AMI-Programmarten. Der Prozess für Personen ohne Sozialhilfe ist noch zu definieren.

2.6.1.1. Orientierung und Beauftragung

Im ersten Schritt der Orientierung und Beauftragung geht es um den Einstieg in den Unterstützungsprozess. Im Vordergrund stehen in dieser ersten Phase die Information und Auftragsklärung.

An einem Dreiergespräch zwischen Job Coach, Vertretung der zuweisenden Stelle und unterstützter Person werden die Rahmenbedingungen und Erwartungen geklärt. Die unterstützte Person wird umfassend über die mögliche Zusammenarbeit informiert. Im Zentrum steht die Frage «wer will was von wem bzw. wer möchte wen mit welchem Anliegen beauftragen». Über die definitive Anmeldung entscheiden die zuweisende Stelle und die teilnehmende Person gemeinsam. Im Sinne der Selbstbestimmung müssen die Personen immer mit der Programmteilnahme einverstanden sein.

Wichtiger Bestandteil der Orientierung und Beauftragung sind die verbindlichen Erkenntnisse aus der individuellen Potenzialabklärung. Im Schritt der Orientierung und Beauftragung wird in Kooperation zwischen zugewiesener Person und Job Coach die Gestaltung des Unterstützungsprozesses geplant.

2.6.1.2. Erarbeitung Fähigkeitsprofil und programmspezifische Integrationsplanung

Im nächsten Schritt geht es zuerst darum, die zur Erstellung des Fähigkeitsprofils notwendigen

Informationen zu erfassen und zu bewerten. Basierend darauf wird anschliessend die Integration geplant.

Folgende Informationen werden bei der Erstellung des Fähigkeitsprofils immer ermittelt:

- Berufliche Ziele und gewünschte Arbeit
- Beruflicher Hintergrund (Schulbildung, Ausbildungen, Berufserfahrungen)
- Berufsrelevante Fähigkeiten
- Gesundheitliche Situation und Umgang mit allfälligen Beeinträchtigungen
- Aktuelle Lebenssituation (Familie, Wohnen, Finanzen, Freizeit und Interessen, Kontakte und soziale Integration, Mobilität)
- Motivation, Einstellung zur Arbeit
- Frühere bzw. bisherige Anstrengung zur Integration in die Arbeit
- Bestehendes Unterstützungssystem (persönliches Umfeld und professionelles Hilfenetz)

Ein Teil dieser Informationen lässt sich bereits der individuellen Potenzialabklärung entnehmen. Dies muss bei der Erarbeitung des Fähigkeitsprofils berücksichtigt werden, damit keine Doppelspurigkeiten zu der Potenzialabklärung entstehen. Obwohl sich die Job Coaches auf die berufliche Integration konzentrieren, sind auch Aspekte einzubeziehen, die nicht direkt mit der Arbeit zusammenhängen. Belastungen wie beispielsweise Sucht, familiäre Probleme und ungelöste Wohnsituationen können den Integrationsverlauf erheblich beeinflussen. Für die Bearbeitung solcher Belastungen mit den unterstützten Personen ist die zuweisende Stelle, nicht der oder die Job Coach zuständig.

An den Coachingterminen zur Erarbeitung des Fähigkeitsprofils werden Visualisierungen, standardisierte Instrumente und Fragebogen eingesetzt. Die Gegenüberstellung von Selbst- und Fremdeinschätzungen dient dazu, subjektive Sichtweisen einzuordnen und realistische Ziele zu definieren. Die Erarbeitung des beruflichen Profils erfolgt prozesshaft und ist nicht als Statuserhebung zu verstehen.

Bei Bedarf werden bereits zu diesem Zeitpunkt Kurzpraktika oder Arbeitserprobungen im allgemeinen Arbeitsmarkt organisiert. Sie liefern wichtige Erkenntnisse von der Profilerarbeitung bis hin zur Stellensuche. Dasselbe gilt für die internen Einsätze.

Der Übergang von der Erstellung des Fähigkeitsprofils zur Integrationsplanung des Programms erfolgt fliessend. Im Rahmen dieser programmspezifischen Integrationsplanung werden die beruflichen Ziele und Massnahmen in einer Zielvereinbarung und einem Aktionsplan schriftlich festgehalten und unterschrieben. Dabei wird der teilnehmenden Person so viel Eigenverantwortung als möglich übertragen. Wenn angezeigt, wird in diesem Schritt das Vorgehen mit involvierten Bezugs- oder Fachpersonen abgesprochen. Die zuweisende Stelle wird über die Zielvereinbarung und den Aktionsplan informiert.

2.6.1.3. Arbeitsplatzfindung und Vermittlung

Ziel des Schrittes Arbeitsplatzfindung und Vermittlung ist, eine möglichst passende Stelle für die unterstützte Person zu finden und die Rahmenbedingungen der Anstellung zu klären. Dabei ist das sogenannte *job carving* – das Zuschneiden eines Arbeitsplatzes auf die teilnehmende Person – relevant. (Potenzielle) Arbeitgebende als «Kunden» bzw. «Kundinnen» rücken in den Fokus der Job Coaches.

Auch im Schritt der Arbeitsplatzfindung und Vermittlung ist die Vorgehensweise entsprechend der vereinbarten Ziele sehr individuell. Lediglich eine idealtypische Strukturierung in Teilschrit-

ten ist möglich. Ausgangspunkt ist das Fähigkeitsprofil und die programmspezifische Integrationsplanung.

1. *Akquisition von Arbeitgebenden/Stellensuche*

In einem ersten Teilschritt werden passende Arbeitgebende oder Stellen gesucht. Die Aufgaben zwischen unterstützter Person und Job Coach werden situativ verteilt. Die unterstützte Person macht so viel wie möglich selbstständig. Dazu gehört beispielsweise die Suche nach potentiellen Arbeitgebenden. Parallel startet das Bewerbungstraining. Das Bewerbungsdossier wird gemeinsam er- oder überarbeitet und mögliche Gespräche werden vorbereitet.

2. *Kontakt mit Arbeitgebenden*

Ziel des ersten Kontakts mit Arbeitgebenden ist in der Regel ein persönliches Treffen. Meist handelt es sich dabei um ein Vorstellungsgespräch mit oder ohne Begleitung durch den oder die Job Coach. Die Integration von unterstützungsbedürftigen Personen steht für profitorientierte Unternehmen nicht im Zentrum. Gespräche mit Arbeitgebenden werden gemeinsam vorbereitet, damit Argumente für eine Anstellung gesammelt und allfälligen Hinderungsgründen begegnet werden kann.

3. *Passung von unterstützter Person und Stelle*

Sobald Aussicht auf eine Anstellung besteht, wird geprüft, ob die Anforderungen respektive Rahmenbedingungen der Stelle mit den Möglichkeiten und Zielen der unterstützten Person zusammenpassen.

Kurzpraktika oder Schnuppereinsätze werden organisiert, damit sowohl die Arbeitnehmenden wie auch die Arbeitgebenden über eine längerfristige Anstellung entscheiden können.

4. *Regelung der Anstellung*

Vor dem Stellenantritt werden die rechtlichen und vertraglichen Rahmenbedingungen der Anstellung geklärt – Lohn, Arbeitszeit, Pensum sowie Kündigungs- als auch Versicherungsfragen. Je nach Aufenthaltsstatus der unterstützten Person werden in diesem Schritt Fragen zur Arbeitsbewilligung geklärt.

2.6.1.4. Interne Einsätze

Interne Einsätze in einem oder mehreren Tätigkeitsbereichen werden während der ersten Phase gezielt genutzt. Die Funktion der internen Einsätze lässt sich mit der Funktion von Kurzeinsätzen und Arbeitserprobungen im allgemeinen Arbeitsmarkt vergleichen. Entscheidungen zu internen Einsätzen werden im Unterstützungsdreieck gefällt.

Die internen Einsätze können unterschiedliche Ziele verfolgen. So können sie der Schärfung des Fähigkeitsprofils dienen. Weiter erlauben es die Einsätze den unterstützten Personen bestimmte Tätigkeitsbereiche auszuprobieren respektive näher kennenzulernen und so wichtige Erkenntnisse für die programmspezifische Integrationsplanung zu liefern. Die internen Einsätze sind aufbauend auf den Ergebnissen des Praxisassessments. Einen wiederholten Einsatz der Instrumente des Praxisassessments muss vermieden werden oder kann nur im begründeten Einzelfall erfolgen.

Die zweite Funktion der internen Einsätze ist die gezielte Kompetenzförderung der Teilnehmenden. Durch einen entsprechenden internen Einsatz werden die branchenspezifisch notwendigen Kompetenzen trainiert und vermittelt. Im Arbeitsalltag wird branchenspezifisches Deutsch vermittelt. Parallel zum Programmbesuch sollen, wenn möglich, Angebote der strukturierten Sprachförderung besucht werden. Die teilnehmenden Personen werden während den internen Einsätzen intensiv begleitet und gefördert. Der Betreuungsschlüssel über den gesamten Einsatz ist 1:6.

Die Gemeindewerke bieten unterschiedliche Tätigkeitsbereiche an. Es besteht die Möglichkeit,

einen oder mehrere interne Einsätze in einem anderen Gemeindegewerk zu absolvieren. Zuständig bleibt jedoch stets der oder die fallführende Job Coach.

2.6.2. 2. Phase

2.6.2.1. Unterstützung am Arbeitsplatz

Die zweite Phase beginnt mit einem Einsatzplatz im ersten Arbeitsmarkt, einem Praktikum oder einer Anstellung. Coachingtermine werden auch während der zweiten Phase nach Bedarf festgelegt. Im Sinne der Hilfe zur Selbsthilfe wird der Unterstützungsumfang im Verlauf der zweiten Phase reduziert. Nach vier Monaten muss ein begründeter Programmverlängerungsantrag an das AGS gestellt werden. Eine Verlängerung kann für max. zwei Monate beantragt werden.

Die Unterstützung nach der Vermittlung ist ein entscheidender Erfolgsfaktor für eine nachhaltige Sicherung der beruflichen Integration von Menschen mit Integrationsbedarf. Dabei liegt der Fokus nicht nur auf den Arbeitnehmenden, sondern auch die Arbeitgebenden werden unterstützt. Denn sowohl für die Programmteilnehmenden als auch die Arbeitgebenden kann der Schritt in den allgemeinen Arbeitsmarkt mit Herausforderungen und Ängsten verbunden sein.

Nach dem Vorbereiten der Arbeitsaufnahme wirkt der oder die Job Coach zunächst bei der Einarbeitung unterstützend. Das Matching wird erneut geprüft und die weitere Unterstützung am Arbeitsplatz wird geklärt. Anschliessend geht es in der Stabilisierungsphase darum, bei Belastungen, Stresssituationen, Konflikten und organisatorischen Veränderungen unterstützend zu wirken – die Aufgaben des oder der Job Coach sind sehr divers:

- Veränderungsmöglichkeiten und -spielräume identifizieren
- Feedbacks und Anerkennung ermöglichen
- zwischen arbeitnehmender Person und vorgesetzter Person/Teammitgliedern vermitteln, kommunikative Klärungsprozesse anregen
- Krisen und Schwierigkeiten erkennen und angehen
- Arbeitgebende beraten, informieren und in administrativen Belangen unterstützen

Die Zusammenarbeit zwischen arbeitnehmender Person, Job Coach und Arbeitgeber oder Arbeitgeberin ist entscheidend. Die Art und Intensität der Zusammenarbeit mit den Arbeitgebenden respektive der vorgesetzten Person wird zu dritt geklärt. Von grosser Bedeutung sind Standortgespräche mit den beteiligten Personen. Die Gespräche finden wenn möglich am Arbeitsort der unterstützten Person statt, damit der zusätzliche Aufwand für die vorgesetzten Personen minimiert werden kann.

Vorgesetzte sind keine Betreuungspersonen. So entspricht die Zusammenarbeit zwischen vorgesetzter Person und arbeitnehmender Person mehrheitlich einer normalen Arbeitsbeziehung zwischen Mitarbeitenden und Führungspersonen. Die Unterstützung wird so weit als möglich über die gängigen Arbeitsanweisungen und Arbeitshilfsmittel abgedeckt. Falls zusätzliche Hilfe nötig ist, werden gemeinsam Möglichkeiten gesucht, wie diese in die alltäglichen Arbeitsabläufe integriert werden kann. Diesbezüglich wirkt der oder die Job Coach unterstützend.

Arbeitskolleginnen und -kollegen können auf freiwilliger Basis eine Mentorinnen- oder Mentorrolle übernehmen. Die Integration der neuen Mitarbeiterin oder des neuen Mitarbeiters soll jedoch keinesfalls zu einer dauerhaften Mehrbelastung der Teamkolleginnen und -kollegen führen.

Nach einem Arbeitseinsatz hat die arbeitnehmende Person Anrecht auf ein aktuelles Arbeitszeugnis und der Einsatz wird auf dem Lebenslauf ergänzt.

Die Intensität der Beratung durch den oder die Job Coach verändert sich im Verlauf des Schrittes Unterstützung am Arbeitsplatz erheblich. Während zu Beginn meist eine enge Begleitung der Einarbeitungsphase sinnvoll ist, reduziert sich anschliessend der Unterstützungsbedarf je nach Ausgangslage massgeblich. Bei allfälligen Schwierigkeiten oder Krisen kann es jedoch auch nach mehreren Monaten zu plötzlich erhöhtem Unterstützungsbedarf kommen.

Die Nachbetreuung ist auch im IIM Teil des Projektes «Durchgehende Fallführung und Potenzialabklärung». Eine Anpassung der Prozesse und die Umsetzung im Testprogramm «arbeit.integration» wird aufgenommen, sobald es die Umsetzung des Projekts «Durchgehende Fallführung und Potenzialabklärung» zulässt.

2.6.2.2. Schnittstelle Qualifizierung

In der Anfangsphase können Überschneidungen zwischen dem Testprogramm und der bestehenden Qualifizierung entstehen. Grundsätzlich bleiben laufende Programmteilnahmen in der Qualifizierung bestehen. Es liegt jedoch, nach Absprache mit den Anbietenden, in der Entscheidungskompetenz der zuweisenden Stelle, laufende Teilnahmen in der Qualifizierung in den Testbetrieb zu wechseln. Nach dem vollständigen sechsmonatigen Besuch der Qualifizierung ist der Einstieg in den internen Einsatz der Phase 1 als Anschlusslösung nur nach Rücksprache mit dem AGS möglich. Ein Wechsel in die Phase 2 des Testprogramms ist jedoch möglich.

2.6.2.3. Unfallversicherung UVG

Bei Arbeitseinsätzen in der Privatwirtschaft ist die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer gemäss Bundesgesetz über die Unfallversicherung zu versichern, auch wenn kein Arbeitsvertrag vorliegt und kein Lohn ausbezahlt wird. Die Unfallversicherung wird im Rahmen des Programms bis zur Anstellung mit dem Praktikumsvertrag durch die Anbietenden finanziert.

2.6.2.4. Entlohnung

Eine leistungsentsprechende Lohnauszahlung wird befürwortet. Die Entlohnung ist jedoch Sache des Arbeitgebers. In den ersten zwei Monaten der Phase 2 kann ein unentgeltlicher Arbeitseinsatz erfolgen. In diesen Monaten steht die Integration klar im Vordergrund und noch nicht die geleistete Arbeit. Im Anschluss muss für die verbleibenden Monate ein regulärer Praktikumsvertrag mit einer Lohnzahlung abgeschlossen werden.

Bei Personen, welche Sozialhilfe beziehen, ist die Entlohnung gemäss Richtlinien der Sozialhilfe als Einnahme anzurechnen. Unterstützten Personen, welche im ersten Arbeitsmarkt ein Einkommen erwirtschaften, wird ein sogenannter Einkommensfreibetrag (EFB) gewährt. Das bedeutet, dass ein bestimmter Anteil des Erwerbseinkommens nicht als Einnahme im Unterstützungsbudget berücksichtigt wird. Damit stehen den betroffenen Personen Mittel zur Verfügung, die über ihr sozialhilferechtliches Existenzminimum hinausgehen. Weitere Ausführungen diesbezüglich sind im Sozialhilfehandbuch des Kanton Solothurn festgehalten. Falls Sozialhilfebeziehende keine Entlohnung erhalten, ist Ihnen eine Integrationszulage IZU zu gewähren. Sie beträgt bei einem 100% Pensum maximal CHF 200.-.

2.7. Fortlaufende Aufgaben

2.7.1. Netzwerkarbeit

Job Coaches benötigen vielfältiges Wissen, um Arbeitgebende zu akquirieren und ein Netzwerk zur Wirtschaft zu pflegen. Sie müssen nicht nur den regionalen Arbeitsmarkt, die Spielregeln der

Personalrekrutierung, unterschiedliche Branchen und deren Entwicklungen kennen, sondern benötigen auch Wissen zu den Anforderungen von unterschiedlichen Berufen und konkrete Kontakte zu Arbeitgebenden.

Die Basis der Akquisition von Arbeitgebenden ist der Aufbau eines Netzwerks zur Wirtschaft und Wirtschaftsunternehmen. Der sukzessive Aufbau dieser Beziehungen bedarf Ressourcen der Job Coaches aber es braucht auch die Leitungspersonen, um Partnerschaften auf strategischer Ebene zu etablieren.

2.7.2. Zusammenarbeit mit der zuweisenden Stelle

Neben dem bereits geschilderten Kontakt mit der unterstützten Person und dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin, ist der oder die Job Coach für die Zusammenarbeit mit der zuweisenden Stelle zuständig. Für die Pilotphase gelten die Anforderungen gemäss Handbuch sozialhilferechtliche Arbeitsmarktintegration AMI. Mit der Einführung der «Durchgehenden Fallführung» gemäss IIM werden die technischen wie auch organisatorischen Prozesse überarbeitet und angepasst.

Die zuweisenden Stellen werden mittels monatlichen Qualifikationsblättern über den Stand der Entwicklung der Teilnehmenden informiert. Während der Programmdauer sind die zuweisenden Sozialarbeitenden verpflichtet, mindestens an einem Standortgespräch mit der Teilnehmerin oder dem Teilnehmer und dem oder der Job Coach teilzunehmen.

Am Ende der Programmteilnahme wird ein Abschlussbericht zu Händen der zuweisenden Stelle und teilnehmenden Person verfasst. Dieser legt sowohl den Verlauf der Entwicklung als auch den Stand der Zielerreichung dar und umfasst Empfehlungen zur Weiterentwicklung. Falls eine unbefristete Festanstellung erreicht ist, wird lediglich ein Kurzbericht zur Zielerreichung verfasst.

2.7.3. Dossierführung

Während des ganzen Moduls wird für jede teilnehmende Person ein elektronisches Dossier geführt. Die dafür zur Verfügung stehende Datenbank enthält neben den Personalien auch Informationen über die An- und Abwesenheiten sowie ein Journal mit Notizen und Berichten über Ereignisse, besondere Vorkommnisse und spezielle Gegebenheiten. Zudem werden die vereinbarten Ziele sowie der Stand derer Erreichung im Dossier erfasst. Die Eintritts-, Zwischen- und Austrittsberichte ergänzen das Dossier. Das Dossier wird der zuweisenden Stelle zur Verfügung gestellt. Zu beachten sind die kantonalen Datenschutzrichtlinien.

3. Finanzierung

3.1. Finanzierung Testprogramm «integration.arbeit»

Für die Berechnungen der Gesamtkosten des Testprogramms «integration.arbeit» wurden die Tarifgrundlagen sowie die Anzahl der Programmteilnahmen und Erfahrungswerte der bestehenden Qualifizierungs- und Coachingprogramme der sozialhilferechtlichen Arbeitsmarktintegration AMI verwendet. So ist davon auszugehen, dass während der gesamten Testphase ca. 220 Personen das Testprogramm besuchen werden. Die Anzahl der Teilnahmen im Testprogramm «integration.arbeit» ist jedoch massgeblich von der Zuweisungspraxis, Wirtschaftslage und erfolgreicher Netzwerkarbeit abhängig. Das bedeutet, dass für die Berechnung der Gesamtkosten zu den genannten Faktoren Annahmen getroffen werden mussten.

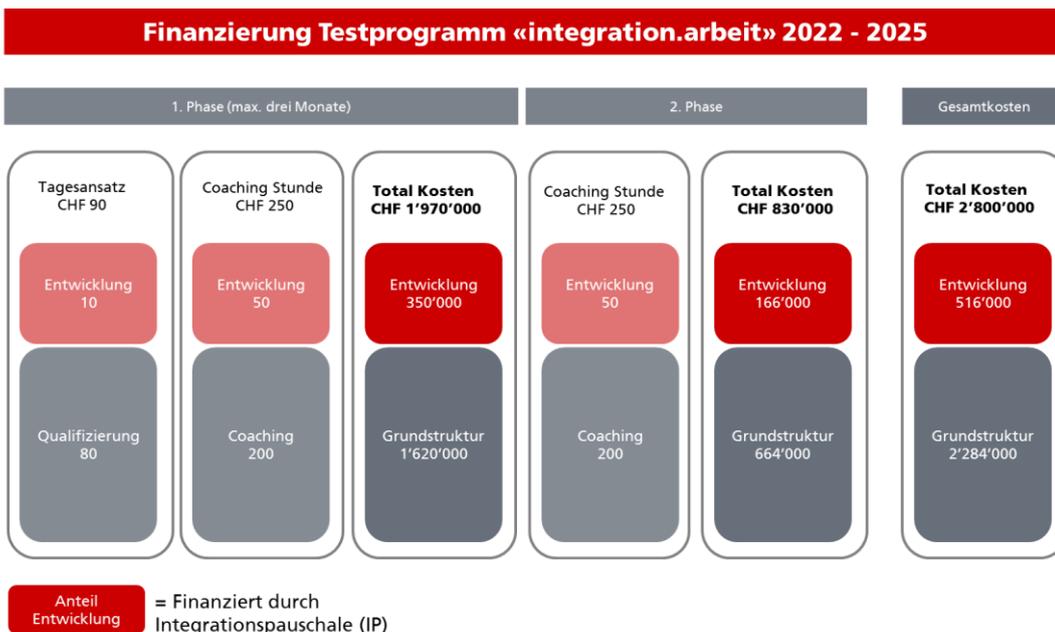


Abbildung 4: Darstellung Finanzierung «integration.arbeit»

Wie erwähnt, baut das Testprogramm auf den bestehenden Programmarten Qualifizierung und Coaching der sozialhilferechtlichen Arbeitsmarktintegration AMI auf. Diese Leistungen und die geltenden Tarife bleiben unverändert. Sie bilden den Grundstrukturbeitrag und werden durch die Regelstruktur der sozialhilferechtlichen Arbeitsmarktintegration AMI finanziert. Die Kosten für die neu geforderten Leistungen innerhalb des Testprogramms «integration.arbeit» übersteigen die aktuellen Ansätze der sozialhilferechtlichen Arbeitsmarktintegration AMI. Sie beinhalten die intensivere und individuellere Begleitung der Teilnehmenden. Dieser Beitrag wird als Aufbau- und Strukturentwicklung ausgewiesen und im Rahmen der Umsetzung des IIM über die Integrationspauschale IP finanziert.

Es ist davon auszugehen, dass während der gesamten Laufzeit des Testprogramms von September 2022 bis Juni 2025 im Testprogramm «integration.arbeit» voraussichtlich Tarifkosten im Rahmen von schätzungsweise CHF 2'800'000 anfallen. Im selben Zeitraum werden sich jedoch die Ausgaben für Programmteilnahmen in den Programmarten Qualifizierung und auch Coaching der sozialhilferechtlichen Arbeitsmarktintegration AMI um rund ca. CHF 2'284'000 verringern, da eine Verschiebung in das Testprogramm «integration.arbeit» stattfinden wird.

Die Berechnung des Kostendachs für das Testprogramm erfolgt auf folgender Berechnungen der Phasen 1 und 2:

Voraussichtliche maximale prototypische Programmteilnahme		
1. Phase Einsatztage (90 x 21.7 Einsatztage)	CHF	1'953.00
1. Phase Coaching (250 x 4h)	CHF	1'000.00
Kosten 1. Phase pro Monat	CHF	2'953.00
Kosten 1. Phase max. 3 Monate		CHF 8'859.00
2. Phase Coaching pro Monat (250 x 2.5h)	CHF	625.00
Kosten 2. Phase max. 6 Monate		CHF 3'750.00
Total		CHF 12'609.00

Dies bedeutet, dass von einem Total von CHF 12'609 bei einer prototypischen Programmteilnahme ausgegangen wird. Durch Ausrichtung der verstärkten Qualifizierung in den ersten Arbeitsmarkt ist jedoch davon auszugehen, dass eine schnellere Anstellung generiert werden kann als in der bestehenden Qualifizierung. Deshalb ist langfristig von einer Kostenreduktion innerhalb der sozialhilferechtlichen Arbeitsmarktintegration AMI auszugehen.

Die Kosten sowie die Entwicklung der notwendigen Einsatztage und Coachingstunden werden laufend durch die Aufsicht der sozialhilferechtlichen Arbeitsmarktintegration AMI erhoben und dem IIZ-EKG-Ausschuss zugestellt. Das IIZ-EKG kann im Rahmen der Kompetenzreglung das Kostendach in der Testphase halbjährlichen anpassen.

3.2. Programmtarife

Bei der Tarifgestaltung wird berücksichtigt, dass aufgrund der Programmstruktur und der flexiblen Programmgestaltungsmöglichkeiten der zeitliche Aufwand im Verlauf des Programms stark variiert. Die Tarife werden im Testprojekt getestet, ausgewertet und anschliessend angepasst.

Im Supported Employment fungiert der oder die Job Coach während des gesamten Prozesses als konstante Bezugsperson. Auch während internen Einsätzen liegt die Verantwortung für die Fallführung bei den Job Coaches. Gemäss kantonalem Handbuch sozialhilferechtliche Arbeitsmarktintegration AMI benötigen die Coaches zusätzlich eine Weiterbildung im Job Coaching oder in systemischem Coaching. Dies wird für das Testprogramm übernommen. Bei der Tarifberechnung wurde deshalb von der Einreihung in die Lohnklasse 15 gemäss kantonaler Lohnabelle ausgegangen.

Coachingstunden werden während des gesamten Programms mit einem Tarif von CHF 250.00 pro Coachingstunde berechnet. Der Tarif umfasst nicht nur den Personalaufwand für die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung des Coachings inkl. An- und Rückreise, sondern auch den Zeitaufwand zwischen den Coachingstunden. Neben der Kontaktpflege zu den unterstützten Personen ausserhalb der Coachingstunden ist insbesondere die Netzwerkarbeit, der Arbeitgeberkontakt, die Koordination interner Einsätze und die Zusammenarbeit mit der zuweisenden Stelle zu erwähnen. Da es sich um ein Pilotprojekt handelt, ist zudem von einem grösseren Entwicklungsaufwand auszugehen.

Interne Einsätze werden pro Einsatztag im Programm verrechnet. Die Einsätze im Testprogramm erfolgen immer für eine kurze Zeit und gezielt. Je nach Ziel des Einsatzes können diese am ehesten mit einer Praxiswoche im Rahmen des Praxisassessments oder dem Besuch eines Qualifizierungsprogramms verglichen werden. Aufgrund der kurzen Dauer fällt jedoch, im Vergleich zur Qualifizierung, der Betreuungsaufwand höher und der Ertrag durch die Arbeitsleistung der Teilnehmenden geringer aus. Vorgesehen ist deswegen ein Tarif von CHF 90.00 pro Einsatztag.

Die Gemeindewerke rechnen die Coachingstunden/Einsatztage bei sozialhilfebeziehenden Personen direkt mit der zuweisenden Stelle ab. Es gelten die Regelungen zur Abrechnung gemäss Handbuch sozialhilferechtliche Arbeitsmarktintegration AMI.

3.3. Finanzierung für Personen mit Sozialhilfebezug

Für die Finanzierung für Personen mit Sozialhilfebezug gelten die bestehenden Grundlagen der sozialhilferechtlichen Arbeitsmarktintegration. Das heisst, das Testprogramm «integration.arbeit» ist eine vom Einzelfall abhängige Integrationsmassnahme, die wiederum Sozialhilfeleistungen darstellt (vgl. SKOS-Richtlinien, Kapitel D). Die anfallenden Kosten fallen unter den «Lastenausgleich Sozialhilfe» nach § 55 Abs. 1 lit. f SG. Vorbehalten bleibt die Anrechnung von zweckbestimmten Bundesbeiträgen.

3.4. Finanzierung für Personen ohne Sozialhilfebezug

Ein wesentlicher Grundsatz des IIM ist die Statusunabhängigkeit. Innerhalb des Moduls Zugang öAV stellt sich somit die Frage der Finanzierung der Massnahmen für sozialhilfeunabhängige Personen. Die Thematik ist eine grundsätzliche Fragestellung, die für alle Teilbereiche des IIM geklärt werden muss und darum auf Stufe IIZ-Geschäftsstelle bzw. IIZ-EKG zu regeln ist. Ist eine Regelung durch das IIZ-EKG erfolgt, werden die Prozesse des Testprogramms angepasst.

4. Durchführung

4.1. Akkreditierung Testprogramm

Die Durchführung des Testprogramms erfolgt bei den Gemeindewerken Regiomech, Oltech und Netzwerk und dauert von Mitte September 2022 – Juni 2025. Die Anbietenden reichen ein Programmkonzept ein, dass auf den Ausführungen zum Programm «integration.arbeit» respektive der Programmart Supported Employment aufbaut. Das Programmkonzept dient als Grundlage für die Testakkreditierung. Die Testakkreditierung gilt nur für die Durchführung des Testprogramms «integration.arbeit». Bei einer definitiven Implementierung des Programms muss eine unbefristete Akkreditierung gemäss Handbuch sozialhilferechtliche Arbeitsmarktintegration AMI erfolgen.



Abbildung 5: Durchführung «integration.arbeit»

4.2. Monitoring

Sämtliche Programmteilnahmen im Testprogramm «integration.arbeit» werden in einem Monitoring detailliert erfasst und fortlaufend ausgewertet. Damit Vergleiche zu bestehenden Arbeitsmarktintegrationsprogrammen möglich sind, wird das Monitoring basierend auf den bestehenden Grundlagen aufgebaut. Ausgewertet werden insbesondere:

- Anzahl Programmteilnahmen
 - Nach Organisation, Alter(sgruppe), Geschlecht, zuweisende Stelle, Status
- Programmverlauf
 - Dauer pro Phase, Dauer der internen Einsätze und Schnupperpraktika
 - Anzahl, Verteilung und Dauer der Coachingstunden (im Programmverlauf)
 - Angaben Arbeitgeber während der zweiten Phase
 - Dauer unbezahlte Arbeitseinsätze und Praktika und Arbeitgeber
 - Fremdeinschätzung der Selbst-, Sozial- sowie Methoden- und Fachkompetenzen
 - Erreichung der Vermittelbarkeit aus Sicht des Anbieters
- Programmende
 - Austrittsrubrik und -grund
 - Anschlusslösung (nach Branche)
- Ausgaben pro Programmteilnahme

4.3. Begleitgruppe «integration.arbeit»

Für die Dauer der Durchführung des Testprogramms «integration.arbeit» wird eine Begleitgruppe eingesetzt. Die Begleitgruppe setzt sich aus je einer Vertretung der Gemeinden, der zuweisenden Stellen, der Anbietenden aus den Branchen Logistik, Pflege und Gastronomie sowie dem RAV zusammen. Die Teilprojektleitung des Gesamtprojekts Modul «Zugang öffentliche Arbeitsvermittlung öAV» ist für die Koordination der Begleitgruppe zuständig. Je nach Bedarf können weitere Akteure beigezogen werden.

Fortlaufende Entwicklungen und allfällige Anpassungen im Testprogramm «integration.arbeit» werden an den Begleitgruppensitzungen besprochen. Zudem soll die Begleitgruppe die verschiedenen Sichtweisen und Informationen zum Testprogramm einbringen. Die periodischen Auswertungen im Rahmen des Monitorings werden zudem in der Begleitgruppe besprochen. Die Rückmeldungen der Begleitgruppe fliessen anschliessend laufend in das Testprogramm «integration.arbeit» zurück.

5. Evaluierung

Die Evaluierung des Testprogramms «integration.arbeit» ist ein Teil der Evaluierung des Gesamtprojekts Modul «Zugang öffentliche Arbeitsvermittlung öAV». Die Evaluierung umfasst neben dem Testprogramm auch Angaben zur Arbeitsintegration als Ganzes. So wird unter anderem die Differenzierung zwischen den Programmarten Beschäftigung I und II der sozialhilferechtlichen Arbeitsmarktintegration, den Massnahmen des RAV über Art. 95d AVIG sowie deren Abgrenzung zum Programm «integration.arbeit» evaluiert. Zudem werden in der Evaluation Kriterien zur Festlegung der zuständigen Regelstruktur des Moduls «Zugang öffentliche Arbeitsvermittlung öAV» geklärt. Die Anforderungen und der konkrete Auftrag wird im Rahmen des Projekts Modul «Zugang öffentliche Arbeitsvermittlung öAV» definiert. Die Evaluierung wird von einem externen Partner durchgeführt. Die Auftragserteilung zur Evaluierung wird vom IIZ-EKG-Ausschuss freigegeben.

5.1. Evaluierungskriterien «integration.arbeit»

Die detaillierten Kriterien für die Evaluierung des Testprogramms werden von der Begleitgruppe «integration.arbeit» im ersten Halbjahr 2023 konkretisiert und ergänzt. Folgende Kriterien sind bereits vor dem Start der Testphase definiert:

- Programmdauer, -inhalte und -aufbau
- Dauer und Wirkung unentgeltlicher Einsatz
- Überprüfung Orientierungsgespräch innerhalb des Programms: Inhalt, Zusammensetzung
- Aufgaben des Job Coachings und Betreuungsschlüssel von 1:6
- Erreichung der Kriterien für die Vermittelbarkeit und Anschlussfähigkeit an die Massnahmen der öffentlichen Arbeitsvermittlung öAV des RAV
- Qualitätskriterien Sprachförderung im Programm
- Schnittstellen zur Durchgehenden Fallführung und Potenzialabklärung
- Wirksamkeit der längeren Begleitung nach Abschluss der Phase 2
- Zeitpunkt Ablösung von der wirtschaftlichen Sozialhilfe in der Phase 2
- Zusammenarbeit mit Arbeitgebenden im Rahmen des Job Coachings
- Zusammenarbeit mit den zuweisenden Stellen
- Prozess Bewilligung Verlängerung
- Tarife und Abrechnungsmodalitäten
- Differenzierung und Überschneidung zwischen den AMI Programmarten Beschäftigung I&II, Qualifizierung, Coaching und «integration.arbeit» sowie dem nicht akkreditierten Angebot «Testarbeitsplätze»

Die Ergebnisse der Evaluierung werden in das definitive Programmkonzept zum Arbeitsintegrationsprogramm zur Erreichung der Arbeitsmarktfähigkeit und Vermittelbarkeit aufgenommen.

6. Implementierung

Die Implementierung des Arbeitsintegrationsprogramms zur Erreichung der Arbeitsmarktfähigkeit und Vermittelbarkeit erfolgt im zweiten Halbjahr 2025. Zum Zeitpunkt der Implementierung ist das Arbeitsintegrationsprogramm voraussichtlich in der Zuständigkeit der sozialhilferechtlichen Arbeitsmarktintegration AMI. Daher erfolgt die Implementierung durch eine definitive Akkreditierung des Programms gemäss Vorgaben des Handbuchs sozialhilferechtliche Arbeitsmarktintegration AMI. Die Möglichkeit zur Akkreditierung des definitiven Arbeitsintegrationsprogramms wird allen bereits akkreditierten Anbietenden gegeben. Die Aufsicht des Arbeitsintegrationsprogramms obliegt der Fachstelle Erwachsene des AGS. Im Falle eines Zuständigkeitswechsels der Regelstruktur für das Modul 3 «Zugang öAV» werden die Rahmenbedingungen mit der zuständigen Regelstruktur geklärt. Die Genehmigung bzw. Verabschiedung der Implementierung des definitiven Arbeitsintegrationsprogramms obliegt dem IIZ-EKG.