

## 3.2 CASE MANAGEMENT BERUFSBILDUNG

**Das Case Management Berufsbildung ist ein Beitrag dazu, dass möglichst alle Jugendlichen und jungen Erwachsenen die Chance erhalten, eine berufliche Grundbildung zu absolvieren. Es bietet eine Hilfe zur Selbsthilfe (Empowerment) und ermöglicht durch ein koordiniertes Vorgehen eine Effizienz- und Effektivitätssteigerung der eingesetzten Massnahmen.**

Mit dem Ziel, Jugendliche mit Mehrfachproblematik beim Einstieg in die Berufsbildung und während einer beruflichen Grundbildung zu unterstützen, verständigten sich Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt an der Lehrstellenkonferenz 2006 auf die Einführung des Case Management Berufsbildung (CM BB). Dabei handelt es sich um ein strukturiertes Verfahren, das bestehende Angebote sowie alle involvierten Personen und Institutionen (Berufsberatung, Lehraufsicht, regionale Arbeitsvermittlungstellen, Migrations- und Sozialbehörden sowie kantonale IV-Stellen) koordiniert. Die Fallführung liegt bei einer einzigen Behörde bzw. Stelle, die über institutionelle Grenzen hinweg für ein auf die individuellen Bedürfnisse der Jugendlichen abgestimmtes Vorgehen sorgt. Dadurch werden Effizienz und Effektivität der eingesetzten Massnahmen gesteigert.

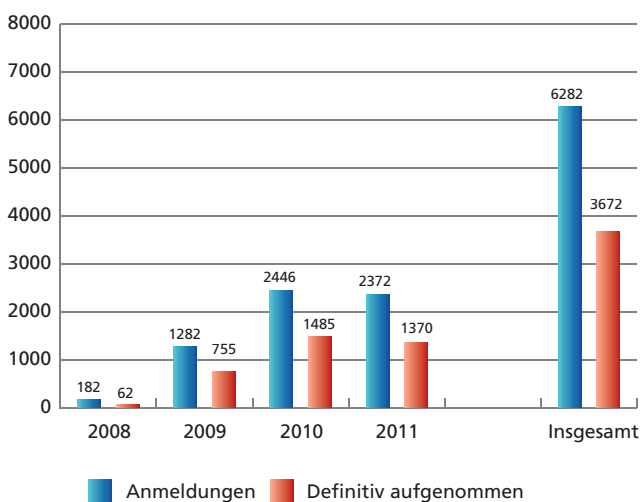
Für die operative Umsetzung des CM BB sind die Kantone zuständig. Der Bund förderte die Einführung in den Jahren 2008 bis 2011 mit 20 Mio. CHF. Das BBT und die Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz (SBBK) unterstützten die Kantone zudem durch themenspezifische Begleitprojekte, etwa bei der Definition der Zielgruppe oder dem Anforderungsprofil von Case Manager/-innen.

### Umsetzung auf gutem Weg

Ende 2011 war das CM BB in 22 Kantonen flächendeckend eingeführt. Die übrigen Kantone befanden sich entweder noch in der Pilotphase oder am Übergang zu einer kantonsweiten Einführung. Eine im Auftrag des BBT durchgeführte erste Evaluation<sup>16</sup> der Umsetzung des CM BB in den Kantonen führte zu folgenden Ergebnissen:

- Viele Kantone nutzten die Lancierung von CM BB als Gelegenheit, Strukturen und Leistungsfähigkeit des Unterstützungssystems an den zwei Nahtstellen kritisch zu reflektieren und zu optimieren.
- Gemäss den Evaluatoren scheint das Ziel, bis 2020 die Abschlussquote aller 25-Jährigen auf Sekundarstufe II auf 95 Prozent zu erhöhen, erreichbar.
- Verbesserungspotenzial wurde bei der Früherkennung von gefährdeten Jugendlichen ausgemacht. Insbesondere werden verstärkte Anstrengungen in der Information der beteiligten Partner und in der Zusammenarbeit mit den Volksschulen angeregt.
- Case Manager/-innen setzen sich in ihrer täglichen Arbeit mit Schnittstellenprozessen und allfälligen Lücken im Unterstützungssystem der beruflichen Integration auseinander. Gelingt es den Steuerorganen, diese Praxiserfahrung zu nutzen, können Effizienz und Wirksamkeit von CM BB weiter erhöht werden.

### Die Teilnehmendenzahlen widerspiegeln die sukzessive schweizweite Verankerung<sup>17</sup>



Seit das CM BB 2008 in den Kantonen gestartet wurde, stieg die Teilnehmendenzahl mit Ausnahme von 2011 an. Insgesamt konnten über 3'600 Jugendliche die Angebote nutzen.

<sup>16</sup> Nationales Projekt Case Management Berufsbildung – Bericht zur Umsetzungsevaluation, Charles Landert, Juni 2011.

<sup>17</sup> Datenbank CM Online, 2011.

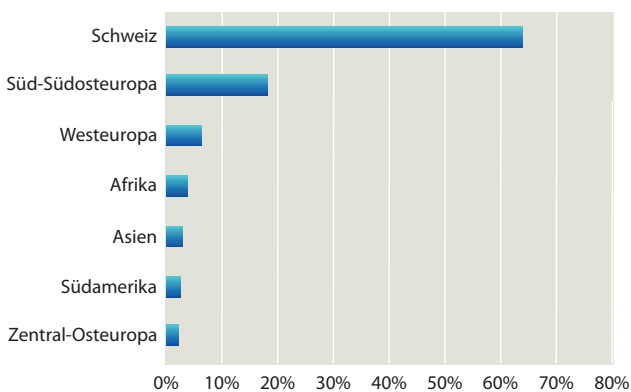
### Konsolidierungsphase angelaufen

Für alle Beteiligten ist eine nachhaltige Verankerung des CM BB zentral. Damit die Kantone genügend Zeit haben für die Überführung in die kantonalen Strukturen, ist von 2012 bis 2015 eine Konsolidierungsphase vorgesehen. Das BBT unterstützt diesen Prozess mit 15.5 Mio. CHF. Der Finanzierungsbeitrag der Kantone soll zunächst demjenigen des Bundes entsprechen und anschliessend im gleichen Mass steigen, wie sich der Bund aus der Finanzierung zurückzieht. Auch die 2011 vom EVD lancierte Fachkräfteinitiative (vgl. Kap. 2.5) führt die Stärkung des CM BB als zentrale Massnahme auf und regt insbesondere die Prüfung einer besseren rechtlichen Verankerung an. Zudem sollen die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren Jugendliche unter 24 Jahren nur in Koordination mit den CM-BB-Stellen aufnehmen. Bei der Weiterentwicklung der interinstitutionellen Zusammenarbeit soll ein besonderes Augenmerk auf die Schnittstellen zwischen dem CM BB und der Arbeitslosenversicherung, der Sozialhilfe und der Volksschule gerichtet werden (vgl. Kap. 3.1).

### DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

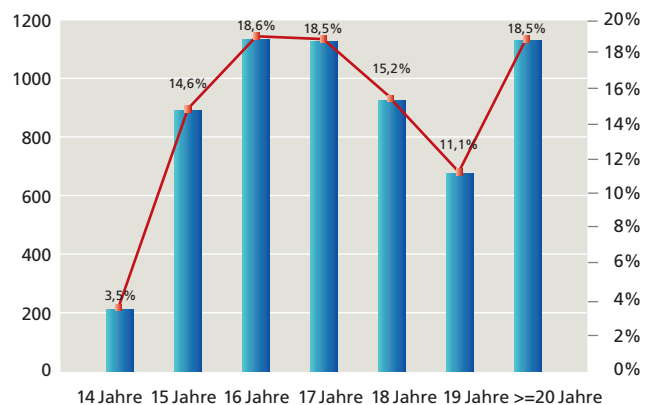
- Ziel des Case Management Berufsbildung ist es, Jugendliche mit Mehrfachproblematik in die Berufsbildung zu integrieren. Dabei gilt der Grundsatz «Bildung vor Arbeit».
- Case Management Berufsbildung ist nicht mit der Einführung neuer Förder- und Begleitmassnahmen verbunden. Vielmehr werden bestehende Programme, Personen und Institutionen koordiniert. Durch die Abstimmung der Aktivitäten aller Beteiligten wird eine Effizienzsteigerung erreicht. Ziel ist das Erlangen eines nachobligatorischen Abschlusses.
- In allen beteiligten Kantonen ist das Case Management eingeführt; seit 2012 läuft die Konsolidierungsphase (2012-2015). Der Bund unterstützt die Kantone dabei mit 15.5 Mio. CHF.

### Nationalität der Jugendlichen<sup>18</sup>



Das CM BB richtet sich an alle Jugendlichen mit Schwierigkeiten, nach der obligatorischen Schule eine Anschlusslösung zu finden. Rund zwei Drittel der betroffenen Jugendlichen sind Schweizer.

### Rechtzeitige Unterstützung<sup>19</sup>



Das CM BB setzt bereits im 7. Schuljahr an. Am meisten in Anspruch genommen werden die Hilfestellungen von 16- und 17-jährigen Jugendlichen.

<sup>18</sup> Datenbank CM Online, 2011.

<sup>19</sup> Datenbank CM Online, 2011.

## «WIR STELLTEN EIN INTERDISZIPLINÄRES TEAM ZUSAMMEN»

**Interview mit Christian Kälin, Leiter der Fachstelle 1155 im Departement Bildung, Kultur und Sport des Kantons Aargau, welche das Case Management Berufsbildung umsetzt.**



*Herr Kälin, Sie haben das Case Management vor bald drei Jahren eingeführt. Ist der Start geglückt?*

Christian Kälin: Der Start wurde durch die guten Grundlagen einer kantonalen Projektgruppe und die Anschubfinanzierung des BBT erleichtert. Mit den Herausforderungen war ich von meiner vorherigen Tätigkeit, der Leitung von arbeitsmarktlichen Kursen und Programmen für die Regionalen Arbeitsvermittlungstellen (RAV), vertraut. Der Start fiel 2009 auch in eine günstige Phase: Die Lehrstellensituation blieb trotz internationaler Finanz- und Wirtschaftskrise gut, und die demografische Entwicklung mit sinkenden Zahlen bei den Schulabgängern führt seit drei Jahren sogar zu einem leichten Überangebot an Lehrstellen. Wir stellten im Aargau ein interdisziplinäres Team mit hochqualifizierten Case Managern zusammen.

**«Kooperationsmanagement ist der wichtigste Teil unserer Arbeit»**

*Wie viele und welche «Art» Jugendliche erfassen Sie?*

Etwa 300 pro Jahr. Bis heute arbeiteten wir mit insgesamt über 1000 Jugendlichen, diese Zahl liegt leicht über den Schätzungen vor Projektstart. Sie verteilt sich auf drei Gruppen: Etwa 150 sind Schulabgängerinnen und Schulabgänger, die aus kognitiven oder psychosozialen Gründen zu schwach sind für einen selbstständigen Einstieg in die Berufsbildung. Sie werden am Ende der obligatorischen Volksschule bei uns angemeldet. Etwa 500 Jugendliche kamen via Berufsinspektorat zu uns, weil sie eine Lehre abbrachen und Mehrfachproblematiken aufweisen. Und über 350 sind junge Erwachsene (18- bis 25-jährig), die den Einstieg in die Berufsbildung zwar oft schon mehrfach versucht, aber nicht geschafft haben, aus ganz unterschiedlichen Gründen: z.B. keine genauen Abklärungen, Mühe mit Berufswahl und Bewerbungen, Mangel an Durchhaltevermögen, labile Psyche, längere Krankheiten, Suchtprobleme.

*Wie funktioniert die Zusammenarbeit mit den verschiedenen involvierten Stellen?*

Ehrlich gesagt: Niemand hat auf uns gewartet. Jede Stelle hat zum Beispiel ihre eigenen Prozesse, eine spezifische Finanzierung, andere Software. Es gab auch «Gärtchen denken» und Konkurrenzängste. Kooperationsmanagement ist daher der wichtigste Teil unserer Arbeit. Bei der Berufswahl darf man die realen Bedürfnisse des Arbeitsmarktes nicht aus den Augen verlieren. Die Interessen und Fähigkeiten der Jugendlichen müssen damit in Einklang gebracht werden. Mittlerweile hat es meist genügend Lehrstellen, und in einem weniger populären Beruf winken oft bessere Karrieremöglichkeiten als in den Berufen, in welche die meisten drängen. Es ist in der Schweiz so viel möglich über den dualen Weg; darum heisst es ja auch «berufliche Grundbildung».

*Was könnte man sonst noch besser machen?*

Generell früher ansetzen: Nicht erst beim Schulabgang und nicht erst beim Abbruch der Lehre, sondern schon bei ersten Krisenzeichen. Auch das RAV müsste frühzeitig abklären, ob jemand vorerst einen Hilfsjob suchen soll und ob Aussichten auf eine erfolgreiche Ausbildung wirklich bestehen. Ich bin ein Verfechter von zielgerichtetem Kurzzeit-Coaching, gerade auch von Jugendlichen. Die längerfristige Begleitung wird vom Case Management Berufsbildung sichergestellt. Die knappen staatlichen Mittel könnten so effektiver eingesetzt werden. Von den Jugendlichen und deren Eltern sollten wir mehr Verbindlichkeit einfordern, wenn sie staatliche Leistungen beanspruchen. Eine offene Frage ist für mich, was mit den fünf Prozent der Jugendlichen geschehen soll, die auch gemäss der offiziellen Zielsetzung (95 Prozent mit Abschluss einer nachobligatorischen Ausbildung) nicht begleitet werden [vgl. dazu Kap. 2.2]. Ein weiterer wichtiger Schwerpunkt wird die Integration von Jugendlichen, die im Alter von 14 bis 24 Jahren in die Schweiz einwandern.