



Reformierte Kirchen  
Bern-Jura-Solothurn  
Eglises réformées  
Berne-Jura-Soleure

## ***Beilage 1***

# **Projektdokumentation Job Caddie Bern**

Matthias Hunziker, Bereich Sozial-Diakonie  
Nina Meili, Job Caddie Zürich

Dezember 2015

Reformierte Kirchen Bern-Jura-Solothurn, Sozial-Diakonie, Fachstelle Grundlagen,  
Dienste, Vernetzung GDV

## Inhaltsverzeichnis

1. Ausgangslage .....	1
2. Programm Job Caddie – branchennahes Mentoring .....	2
3. Gegenwärtige Situation im Kanton Bern .....	4
4. Einschätzungen von Kirchgemeinden und Experten .....	7
5. Projektorganisation .....	10
6. Zeitplan.....	11
7. Anhang .....	12

## 1. Ausgangslage

Job Caddie ist ein niederschwelliges, branchennahes Mentoringprogramm zur beruflichen Integration von Jugendlichen und jungen Erwachsenen, das seit 2008 im Grossraum Zürich umgesetzt wird. Im Auftrag des Vorstands der Schweizerischen Gemeinnützigen Gesellschaft SGG, der Trägerin von Job Caddie, wurde im Jahr 2014 sondiert, in welchen Regionen der Schweiz das Programm eine Bedarfslücke in der Unterstützung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen in der beruflichen Integration schliessen könnte. Die Analyse ergab, dass in verschiedenen Kantonen Angebotslücken bestehen. Im Folgenden wurde deshalb die Finanzierung eines zweijährigen Mandats zur Umsetzung und Begleitung der geografischen Ausweitung von Job Caddie beschlossen. Parallel dazu wurde in Zug der Aufbau einer weiteren Geschäftsstelle verfolgt. Im September 2015 konnte Job Caddie als Pilotprojekt der Gemeinnützigen Gesellschaft Zug GGZ starten.

Im Anschluss an den Entscheid der Wintersynode 2013 der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn, die Zusammenarbeit mit dem Lehrbetriebsverbund start@work zu beenden, erhielt die Fachstelle Grundlagen, Dienste, Vernetzung der Sozial-Diakonie den Auftrag, ein Nachfolge-Projekt rund um das Thema Jugendarbeitslosigkeit zu initiieren. Daraus entstand im Frühling 2015 der Kontakt zwischen der Sozial-Diakonie der RefBeJuSo und Job Caddie Zürich, der schliesslich im Beschluss resultierte, gemeinsam den Aufbau einer neuen Job Caddie-Geschäftsstelle in Bern zu verfolgen. Zu diesem Zweck wurde eine Arbeitsgruppe aus Vertretern der Sozial-Diakonie der RefBeJuSo und von Job Caddie Zürich eingesetzt. Zusätzlich konnte mit der Oekonomischen und Gemeinnützigen Gesellschaft des Kantons Bern OGG ein weiterer Partner für das Projekt gewonnen werden. Gemeinsam wollen die drei beteiligten Organisationen bis Ende 2015 die Grundlagen für den Entscheid über den weiteren Verlauf des Projekts erarbeiten.

In einem ersten Schritt muss hierfür der Bedarf nach dem branchennahen Mentoring von Job Caddie für die verschiedenen Zielgruppen im Grossraum Bern vertieft analysiert und geklärt werden. Zu diesem Zweck wird einerseits eine Schätzung des Zielgruppenbedarfs aufgrund von Studien und Kennzahlen vorgenommen, andererseits soll der Bedarf einer neuen Fachstelle anhand von eigenen Abklärungen sowie Experteninterviews mit verschiedenen Fachstellen und lokalen Akteuren ausgemacht werden. Wird dabei eine Angebotslücke im Raum Bern festgestellt, folgt in einem nächsten Schritt die Erarbeitung eines Projektantrags.

Im vorliegenden Projekthandbuch wird zunächst das Programm Job Caddie im Detail vorgestellt. In einem nächsten Kapitel werden die Ausgangslage und das Umfeld in Bern näher beleuchtet. Darauf folgt schliesslich die Einschätzung der Experten.

## **2. Programm Job Caddie – branchennahes Mentoring**

Job Caddie wurde 2008 von der Schweizerischen Gemeinnützigen Gesellschaft SGG mit dem Ziel gegründet, junge Erwachsene in der beruflichen Integration zu unterstützen. Job Caddie bietet eine kostenlose 1:1-Begleitung durch eine freiwillig und unentgeltlich tätige Mentoringperson (Mentorinnen und Mentore) an, welche die Jugendlichen auf deren spezifischen Bedürfnisse angepasst, zielgerichtet und zeitlich individuell unterstützt. Job Caddie achtet darauf, wenn immer möglich eine Mentoringperson aus der gleichen Branche der Mentees für die Begleitung zu vermitteln. Ein Mentorat dauert in der Regel zwei bis fünf Monate. Mittlerweile sind rund 1'800 Anfragen von Hilfesuchenden bei Job Caddie eingegangen.

Seit 2010 gehört Job Caddie zur festen Angebotspalette der SGG. Zurzeit finanziert sie Job Caddie vollumfänglich. Zusätzlich erhält das Programm für die Jahre 2014 bis 2017 einen Beitrag vom Staatssekretariat für Migration. Mit den Bundesgeldern werden Mentoring-Fachstellen gefördert, die (junge) Menschen mit Migrationshintergrund bei der beruflichen und sozialen Integration unterstützen.

### **Ablauf der Mentorate und Rolle der Programmleitung**

Die Programmleitung führt das Aufnahmegespräch mit den Mentees, vermittelt die Mentoringpersonen und begleitet die Mentorate kontinuierlich. Kontaktiert wird Job Caddie direkt von den potentiellen Mentees (Jugendliche, junge Erwachsene). Der Programmleitung ist es ein Anliegen, dass sich die jungen Erwachsenen absolut freiwillig melden. Diese Freiwilligkeit ist Garant für die Motivation eines jungen Menschen, sich Unterstützung zu holen. Während eines ersten telefonischen Austauschs wird abgeklärt, ob die jungen Erwachsenen dem Zielpublikum von Job Caddie entsprechen. Zeichnet sich von Anfang an ab, dass es sich bei den Hilfesuchenden nicht um potentielle Mentees handelt, werden sie am Telefon entsprechend triagiert beziehungsweise an geeignete Stellen weitergeleitet. Andernfalls werden sie zu einem Aufnahmegespräch auf der Geschäftsstelle eingeladen.

Die Aufnahmegespräche werden von den beiden Programmleitenden oder einer externen Mitarbeiterin – Fachpersonen aus dem (sozial-)pädagogischen Bereich – geführt. Die Mentees werden umfassend über die Art der Unterstützung durch Job Caddie informiert, um entscheiden zu können, ob sie diese in Anspruch nehmen wollen. Ziel des Aufnahmegesprächs aus Sicht der Programmleitung ist eine Einschätzung, ob die Job Caddie spezifische Mentorats-Unterstützung erfolgsversprechend ist. Zu diesem Zweck werden die Mentees detailliert zum bisherigen schulischen und beruflichen Werdegang befragt. Gemeinsam werden der angestrebte nächste berufliche Schritt und der dafür nötige Unterstützungsbedarf definiert.

Danach nimmt die Programmleitung das Matching zwischen dem/der jungen Erwachsenen und der Mentoringperson vor. Wichtigstes Kriterium ist dabei die Branchennähe: Erfahrung und Vernetzung im entsprechenden Beruf bzw. der Branche sind mitentscheidend für den Erfolg der Mentorate. Dank der Branchennähe fällt es dem Mentoringperson-Mentee-Gespann oft besonders einfach, ein Vertrauensverhältnis aufzubauen. Die Mentoringpersonen sprechen einerseits die gleiche (Berufs-)Sprache wie die jungen Erwachsenen und verfügen andererseits über ein gutes berufliches Netzwerk, das sie spielen lassen können. Weitere Matching-Kriterien sind ausserberufliche Erfahrungen, Geschlecht, Alter und Naturell der Mentoringpersonen.

Die Programmleitung garantiert die Qualität der Mentorate durch regelmässiges Besprechen des Status quo mit den Mentoringpersonen, durch fachliche Abklärungen und durch Koordination mit anderen involvierten Fachstellen. Nebst ihren Aufgaben im Rahmen von Mentoraten übernimmt sie auch Beratungsaufgaben für Dritte (Fachstellen, Eltern).

Job Caddie ist ein betont niederschwelliges Angebot. Mentees erhalten in der Regel innerhalb weniger Tage einen Termin für das Aufnahmegespräch und wiederum innerhalb einer Woche nach dem Aufnahmegespräch eine Mentoringperson vermittelt. Dank der Unterstützung von Job Caddie finden rund  $\frac{3}{4}$  aller Mentees eine angemessene berufliche Lösung.

### **Mentees – Zielgruppen**

Junge Erwachsene erfahren entweder von kantonalen oder städtischen Amtsstellen, von anderen Fachstellen und zunehmend über Mund-zu-Mund-Propaganda oder den Social Media-Kanal von Job Caddie. Es gibt keine Möglichkeit der eigentlichen Zuweisung durch andere Stellen – die jungen Erwachsenen müssen das Angebot von sich aus in Anspruch nehmen wollen und freiwillig zu Job Caddie kommen.

Job Caddie bietet seine Unterstützung in der Berufsintegration für folgende Zielgruppen an:

1. Junge Erwachsene mit Problemen während der Lehre
2. Junge Erwachsene mit später Berufswahl
3. Junge Erwachsene nach abgeschlossener Lehre (EFZ/EBA oder Privatschule) auf Stellensuche

Innerhalb der Zielgruppe 1 können zwei Untergruppen unterschieden werden: Jugendliche mit bereits aufgelöstem Lehrvertrag und solche, deren Lehrvertrag noch am Laufen ist, bei welchen aber beträchtliche Probleme im Betrieb und/oder in der Berufsfachschule bestehen. Junge Erwachsene der Zielgruppe 2 haben nach der obligatorischen Schulzeit keine berufliche Grundbildung angefangen oder nach einem Lehrabbruch keine Lehre mehr absolviert. Viele haben nach schulischen und/oder beruflichen Brückenangeboten bereits erste Berufserfahrung als ungelernte Arbeitnehmende gesammelt. Diese Zielgruppe ist durchschnittlich über 20 Jahre alt und auf der Suche nach einer ersten beruflichen Grundbildung.

Junge Erwachsene der Zielgruppe 3 haben eine berufliche Grundbildung zwar erfolgreich abgeschlossen, finden nach dieser aber keine erste unbefristete reguläre Stelle.

Regelmässig sind junge Erwachsene aller Zielgruppen nebst der Berufsintegration damit konfrontiert, dass ihr familiäres und/oder soziales Netz wenig(er) tragfähig ist. Entsprechend ist die Unterstützung durch dieses hinsichtlich der Berufsintegration deutlich eingeschränkt. Job Caddie deckt bei jungen Erwachsenen, die nebst der Berufsintegration noch gravierende andere Problematiken aufweisen, welche eine professionelle Unterstützung (durch andere Fachstellen) verlangen, den Berufsintegrationsbereich ab. Hinsichtlich der anderen Fragestellungen arbeitet die Programmleitung eng mit anderen Fachstellen und Involvierten zusammen.

### **Mentorinnen und Mentoren**

Die Mentoringpersonen von Job Caddie engagieren sich freiwillig. 90% von ihnen stehen mitten im Arbeitsleben und sind in unterschiedlichen Berufen und Branchen tätig. Sie sind zwischen 22 und 70, im Durchschnitt aber um die 40 Jahre alt und befinden sich deshalb häufig

auf dem Höhepunkt ihrer Karriere. Viele Lebensläufe zeichnen sich durch eine reiche Weiterbildungsbiografie aus. Sie werden auf ihre Aufgabe bei Job Caddie in einem eintägigen Einführungsseminar vorbereitet. Während der Mentorate werden die Mentoringpersonen von der Programmleitung individuell ein- bis zweimal pro Monat gecoacht. Zusätzlich zum Einführungsseminar werden sie aufgefordert, regelmässig an den alle sechs Wochen durchgeführten Supervisionen und an den zweimal jährlich stattfindenden Weiterbildungen teilzunehmen, die von externen Fachpersonen geleitet werden. Die Job Caddie Mentoringpersonen erhalten eine Spesenfallpauschale von 100 Franken.

Der angefragten Mentoringperson steht bei jeder Anfrage frei, aufgrund ihrer zeitlichen Kapazität, der Art der Problemstellung seitens der Mentee oder des Mentees und der vermuteten Intensität des Falls zu entscheiden, ob sie das Mentorat übernehmen will. Als wesentliche Entscheidungsgrundlage erhält die künftige Mentoringperson das Protokoll des Aufnahmegesprächs. Nach erfolgter Zusage durch die Mentoringperson erhält die Mentee und der Mentee deren Koordinaten, um einen ersten Termin für die Planung der weiteren Zusammenarbeit zu vereinbaren. Die Mentoringpersonen unterstützen die jungen Erwachsenen auf deren spezifische Bedürfnisse angepasst, zielgerichtet und zeitlich begrenzt. Für alle Zielgruppen stehen ähnliche Unterstützungsformen im Vordergrund: Überarbeitung des Bewerbungsdossiers, Training von Bewerbungsgesprächen, gemeinsame Auslegeordnung der beruflichen Situation als Vorarbeit für eine allfällige (neue) Berufs- oder Laufbahnberatung, die Begleitung bis hin zur neuen (Lehr-)Stelle und in einzelnen Fällen darüber hinaus während der ersten Monate der Lehre oder Stelle.

### **3. Gegenwärtige Situation im Kanton Bern**

Wer keine Ausbildung abschliesst und im frühen Erwachsenenalter den Einstieg in die Berufswelt nicht schafft, läuft Gefahr, zumindest vorübergehend von staatlichen Sozialleistungen abhängig zu sein. Der Einsatz für das Gemeinwesen und die sozial Schwächeren – nicht zuletzt zur Verhinderung solcher Ausbildungsverläufe – steht sowohl in der Tradition der RefBeJuSo als auch in jener der OGG. Im Folgenden soll darum die Ausgangslage zur beruflichen Integration von jungen Erwachsenen im Kanton Bern genauer beleuchtet werden.

Mit dem Projekt LEVA hat sich der Kanton Bern ab 2004 erstmals umfassend dem Thema Lehrvertragsauflösungen angenommen. Ziel der Evaluation war es, „[...] einen Beitrag zur Prävention von Lehrvertragsauflösungen zu leisten und Massnahmen aufzuzeigen, mit denen Jugendliche unterstützt werden können, ihre berufliche Grundbildung nach der Vertragsauflösung fortzusetzen oder eine neue Ausbildung zu beginnen.“<sup>1</sup> Dazu wurden Häufigkeiten, Ursachen und Konsequenzen von Lehrvertragsauflösungen (LVA) im Kanton Bern untersucht. In einer ersten Projektphase wurden rund 1300 betroffene Lernende sowie deren Berufsbildner und Berufsbildnerinnen direkt im Anschluss an die LVA befragt. Rund 550 dieser Jugendlichen wurden einige Monate später ein weiteres Mal interviewt. 2007 fand eine erneute Befragung von knapp 1200 jungen Erwachsenen etwa zwei bis drei Jahre nach der LVA statt, wobei der

---

<sup>1</sup> Stalder, Barbara E. und Schmid, Evi (2006): *Lehrvertragsauflösungen, ihre Ursachen und Konsequenzen. Ergebnisse aus dem Projekt LEVA*. Bildungsplanung und Evaluation 1/06, S. 6.

Fokus auf dem Wiedereinstieg beziehungsweise der Ausbildungs- und Erwerbssituation nach der Vertragsauflösung lag<sup>2</sup>.

Die Studien weisen erstmals eine exakte Berechnung der Lehrvertragsauflösungsquote auf Basis der Lehrvertragsstatistik des Kantons Bern aus. Diese Quote wurde prospektiv ermittelt und gibt somit den Anteil Lernender an, die 2004 ihre berufliche Grundbildung begannen und den Lehrvertrag irgendwann während der zwei- bis vierjährigen Lehre wieder auflösten. Im Gegensatz dazu sind absolute Zahlen zu den LVA wenig aussagekräftig, da der tatsächliche Anteil betroffener Jugendlicher nicht daraus abgelesen werden kann. So berechnet das Mittelschul- und Berufsbildungsamt (MBA) des Kantons Bern die Auflösungsquote als das Verhältnis der Anzahl LVA während eines Jahres zur Gesamtzahl aller Lernenden, welche sich im betreffenden Jahr im ersten, zweiten, dritten oder vierten Lehrjahr befinden, womit die Quoten deutlich tiefer ausfallen als mittels prospektiver Berechnung<sup>3</sup>.

Nach dieser wird mehr als ein Fünftel aller neu abgeschlossenen Lehrverträge im Kanton Bern vorzeitig aufgelöst. Dabei ist eine Lehrvertragsauflösung nicht immer mit einem Abbruch der beruflichen Ausbildung gleichzusetzen, sondern muss vielmehr als ein Wechsel in der Ausbildungslaufbahn interpretiert werden. So wechseln viele Jugendliche den Ausbildungsbetrieb, ihren Lehrberuf oder das Anspruchsniveau in ihrem Lehrberuf. Diese jungen Erwachsenen fahren nach der Lehrvertragsauflösung also mit ihrer beruflichen Ausbildung fort. Rund ein Drittel der Jugendlichen steigt aber nach einer Lehrvertragsauflösung endgültig aus dem Ausbildungssystem aus.

Wie die Autorinnen der Studien aufzeigen, weisen Lehrberufe mit tiefem Anforderungsniveau massiv höhere Auflösungsquoten auf als solche mit mittlerem oder hohem Anforderungsniveau. In einzelnen Lehrberufen, so beispielsweise im Verkauf, bei den Coiffeusen und Coiffeuren, den Köchen und Köchinnen oder den Maurern und Maurerinnen fällt die Quote höher als 30% aus. Branchenunabhängig sind ausländische junge Erwachsene häufiger von einer LVA betroffen als ihre Schweizer Kollegen: Unter Letzteren erlebt jeder Fünfte eine Auflösung, unter den ausländischen Jugendlichen hingegen jeder Dritte.

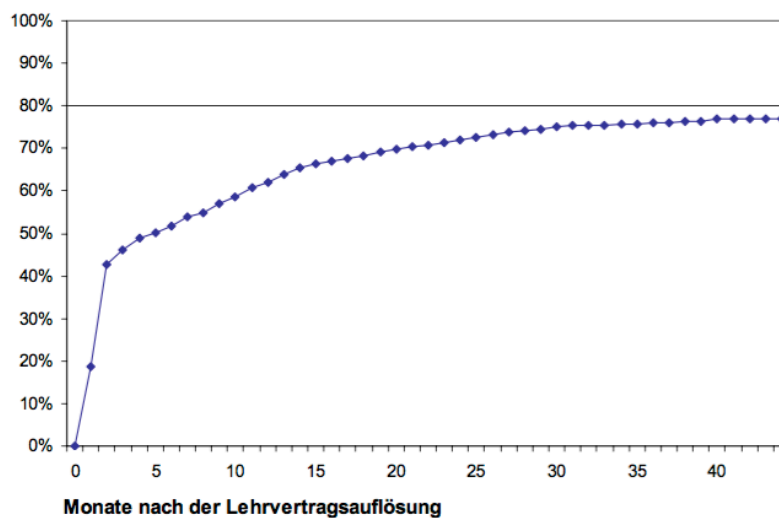
Über die Hälfte der Jugendlichen (56%) hat direkt nach der Vertragsauflösung noch keine Anschlusslösung gefunden, ein Jahr später sind es nach wie vor 40% der Betroffenen, welche noch keine zertifizierende Anschlusslösung einfädeln konnten. Die Chancen auf einen Wiedereinstieg sind insbesondere in den ersten zwei Monaten nach einer LVA hoch. Je länger die Auflösung zurückliegt, desto kleiner der Anteil junger Erwachsener, die wieder in eine Ausbildung einsteigen (siehe Grafik). Nach einem Unterbruch von zwei Jahren oder länger ist die Wahrscheinlichkeit eines Wiedereinstiegs verschwindend klein. Auch schliessen nicht alle Jugendlichen die Ausbildung tatsächlich ab: Rund 15% sind nach dem Wiedereinstieg erneut von einer Lehrvertragsauflösung oder einem Schulabbruch betroffen. Insgesamt bleibt schliesslich rund ein Drittel der Jugendlichen nach einer Lehrvertragsauflösung längerfristig ohne Berufsabschluss. In absoluten Zahlen sind dies gemäss Stalder und Schmid (2008) jedes Jahr mehr als 600 Jugendliche.

---

<sup>2</sup> Stalder, Barbara E. und Schmid, Evi (2008): *Lehrvertragsauflösung: Chancen und Risiken für den weiteren Ausbildungsweg. Ergebnisse aus dem Projekt LEVA*. Bildungsplanung und Evaluation 7/08.

<sup>3</sup> Maghsoodi, Eiman und Kriesi, Irene (2013): *Wiedereinstieg und Anschlusslösung nach einer Lehrvertragsauflösung im Kanton Zürich: Analyse der Lehrvertragsauflösungen der Jahre 2008 und 2009*. Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB, S.3.

**Abbildung 2: Wiedereinstieg in eine zert. Sek. II-Ausbildung nach Monaten; kumulierte Prozentwerte**



N=1321; Median Survival Time<sup>5</sup>=5.9

Quelle: Stalder und Schmid (2008)

Erneut sind junge Erwachsene mit Migrationshintergrund, schulisch Schwache und solche, die bereits eine Phase der Arbeitslosigkeit durchlebt haben, besonders gefährdet, langfristig nicht wieder einsteigen zu können. Dabei kann sich eine LVA sehr belastend auf junge Erwachsene auswirken: Jugendliche mit Vertragsauflösung weisen oft psychosomatische Symptome auf. Auch die Betriebe und das Bildungssystem als Ganzes haben mit den negativen Folgen von LVA zu kämpfen. So kosten sie im Kanton Bern nach Berechnungen von Stalder und Schmid (2006) jährlich rund 21 Millionen Franken, wovon ein Grossteil bei den Lehrbetrieben anfällt. Bei knapp einem Viertel der betroffenen Berufsbildner und Berufsbildnerinnen kann eine LVA zudem dazu führen, dass diese künftig weniger oder sogar keine Lernenden mehr ausbilden.

Die Autorinnen verweisen schliesslich auf Massnahmen zur Förderung und Erleichterung des Wiedereinstiegs von Jugendlichen. Sie stellen fest, dass sich insbesondere die Beratung und Begleitung der Jugendlichen positiv auf den Wiedereinstieg auswirken. Jene Jugendlichen, die von ihren Berufsbildnern und Berufsbildnerinnen, Berufsfachschullehrpersonen sowie der Lehraufsicht unterstützt werden, steigen häufiger wieder in eine Ausbildung ein als jene, die nicht unterstützt werden. Auch der Besuch eines Brückenangebots oder die Inanspruchnahme einer arbeitsmarktlichen Massnahme erweisen sich als förderlich. Stalder und Schmid (2008) empfehlen darum die gezielte Beratung und Begleitung der Jugendlichen durch Fachpersonen nach der Vertragsauflösung. Diese Unterstützung soll so früh wie möglich ansetzen und möglichst niederschwellig ausgestaltet sein.

Gemäss der Statistik der beruflichen Grundbildung 2014 sind insbesondere Lehrberufe in der Landwirtschaft, der Tierzucht, dem Gastgewerbe und der Hauswirtschaft sowie der Körperpflege (Coiffeusen und Coiffeure, Kosmetikerinnen und Kosmetiker, Podologen und Podologinnen) von Lehrvertragsauflösungen betroffen. Diese Zahlen sind – wie bereits im Zusammenhang mit der prospektiven Berechnungsmethode erläutert – mit Vorsicht zu geniessen, lassen gemäss Dr. Evi Schmid aber sicherlich auf einen Trend schliessen.



Der Kanton Bern weist eine Vielzahl an Brückenangeboten auf, die im Rahmen des Projekts „Koordination Brückenangebote (KoBra)“ von der Erziehungs-, der Volkswirtschafts- sowie der Gesundheits- und Fürsorgedirektion gemeinsam getragen und koordiniert werden. Sie richten sich vor allem an 15- bis 25-Jährige, beinhalten aber auch Programme für Erwachsene ab 25 Jahren. Auch für den Übergang 1, die Nahtstelle zwischen obligatorischer Schule und beruflicher Grundbildung, finden sich verschiedene Angebote für Jugendliche, darunter sogar Mentoringprogramme. Hingegen mangelt es an Massnahmen für Jugendliche mit Problemen in der Lehre oder nach einer LVA sowie für junge Erwachsene nach abgeschlossener beruflicher Grundbildung auf Stellensuche. Die Ausbildungsberatung des MBA steht zwar für Erstere zur Verfügung, doch kann sie keine vertiefte Begleitung der Jugendlichen leisten. Für Letztere bestehen (kostenpflichtige) arbeitsmarktliche Massnahmen, eine niederschwellige Unterstützungsform existiert bislang aber nicht. Eine Übersicht über die Angebote im Kanton Bern für die drei Zielgruppen von Job Caddie findet sich im Anhang.

#### **4. Einschätzungen von Kirchengemeinden und Experten**

Um zu klären, ob und für welche Zielgruppen Bedarf für ein Mentoring-Programm im Kanton Bern besteht, wurden Interviews mit Experten und Expertinnen von verschiedenen Fachstellen und lokalen Akteuren und Akteurinnen, sowie mit sozialdiakonisch Tätigen und Pfarrpersonen aus unterschiedlichen Kirchengemeinden geführt.

Bei rund 15 Kirchengemeinden in Stadt- und Landbezirken konnte die Idee des Job Caddie bekanntgemacht werden. Ziel der Interviews war es, das Bedürfnis der Kirchengemeinden in Bezug auf die Arbeit mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen, aber auch in Bezug auf das Angebot eines sinnstiftenden Mentorings im Bereich der Freiwilligenarbeit zu erfassen. Die Mehrzahl der befragten Pfarrpersonen sowie sozialdiakonisch Tätigen begrüsst ein solches Angebot. Einerseits wird die Fachstelle Job Caddie als professionelle Auskunft- und Informationsstelle bei Bedarf gerne zu Rate gezogen, andererseits wird die Möglichkeit des Mentorings für Kirchenzugehörige als sehr gewünscht bezeichnet. Oftmals erhalten Kirchengemeinden Anfragen von Personen, die sich gerne sozial und sinnstiftend engagieren möchten. Das Mentoring bietet hier eine ausgesprochen interessante Möglichkeit, sich in der Freiwilligenarbeit einzusetzen. Die Kirchengemeinden haben mitgeteilt, dass sie gerne in ihrem Umfeld auch Werbung für dieses Angebot machen würden. Kirchengemeinden, die in ihrem Umfeld eine aktive Jugendarbeit pflegen, eventuell sogar einen Jugendtreff betreiben, sind von diesem Angebot auch überzeugt, entspricht es doch einer hohen Anzahl von Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die auch im kirchlichen Umfeld Bezugspersonen haben.

Aus dem Interview mit dem ehemaligen und langjährigen Schulleiter der Berufsmaturitätsschule der Gewerblich-Industriellen Berufsschule Bern gibb geht die Einschätzung hervor, dass sich Job Caddie in Bern sicherlich in einem guten Umfeld bewegen würde. Er ist der Meinung, dass das Angebot auf Nachfrage stossen und insbesondere Jugendlichen mit schlechten Bedingungen und sozial Schwächeren zu Gute kommen würde. Ihm zufolge reagiert das Programm auf einen Trend und stellt keinesfalls ein Konkurrenzprodukt zu den kantonalen Angeboten dar, sondern kann als Ergänzung zu den bestehenden Massnahmen gesehen werden. Angesichts der beschränkten Mittel der öffentlichen Hand ist er der Meinung, dass Job Caddie positiv aufgenommen werden müsste. Er verweist auch auf die lokalen Gegebenheiten und

Unterschiede bezüglich der Problematik der Lehrvertragsauflösungen, die offenbar stark von der wirtschaftlichen Lage und dem persönlichen Engagement von Lehrbetrieben abhängt.

Aus dem Interview mit Dr. Evi Schmid vom Eidgenössischen Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB, der Ko-Autorin der Berichte zum Projekt LEVA, geht hervor, dass sich die Lehrvertragsauflösungsquoten während der letzten zehn Jahre kaum verändert haben dürften und nach wie vor 20 bis 25 Prozent der jungen Erwachsenen von einer LVA betroffen sind. Auch sie betont, dass insbesondere für Jugendliche mit erschwerten Startbedingungen, also für schulisch Schwache, junge Erwachsene mit Migrationshintergrund oder durch Krankheit Beeinträchtigte, eine umfassende Betreuung und Beratung notwendig wäre. Sie verweist auf die „fachkundige individuelle Begleitung fib“, mit der die Unterstützung von Lernenden, welche eine zweijährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) absolvieren, gesetzlich verankert wurde. In den beiden Basel, wo die fib in den Berufsfachschulen angesiedelt und verankert wurde, zeigt diese institutionalisierte und regelmässige Form der Unterstützung eine grosse Wirkung. Dies nicht zuletzt, weil sie stark auf einem persönlichen Vertrauensverhältnis zwischen den Lernenden und den Lehrpersonen basiert. In Bern wurde die fib gemäss Schmid nicht umfassend implementiert, weshalb sie hier Handlungsbedarf bezüglich der Unterstützung von leistungsschwächeren Jugendlichen sieht. Die Lehraufsicht und Ausbildungsberatung erachtet sie hingegen eher als Angebot für „Selbstbewusste“, die beispielsweise rechtliche Auskünfte benötigen und allenfalls ein Beratungstelefon oder auch mal ein Schlichtungsgespräch in Anspruch nehmen, darüber hinaus aber keine Begleitung benötigen. Die Ausbildungsberatenden seien ähnlich ausgelastet wie die Berufsinspektoren und Berufsinspektorinnen des MBA in Zürich, betreuten ebenfalls mehrere hundert Lehrverhältnisse und hätten daher auch gar keine Kapazität für eine längerfristige Begleitung von jungen Erwachsenen.

Wie sich im Gespräch mit dem stellvertretenden Leiter des Geschäftsbereichs Case Management Berufsbildung der Berufsberatungs- und Informationszentren BIZ zeigte, bestehen für den Übergang I, also für den Übergang von der obligatorischen Schulzeit in die Berufsbildung, bereits viele Unterstützungsangebote. Auch existieren in Bern zahlreiche Brückenangebote, die sehr gut besucht sind. Das Case Management Berufsbildung wiederum betreut pro Jahr ungefähr 1'200 Jugendliche und junge Erwachsene individuell, die allerdings mehrfache Problematiken aufweisen und daher nicht zu den Zielgruppen von Job Caddie zählen. Eine Lücke besteht aber bei den Massnahmen für jene Jugendlichen, die Probleme in der Lehre oder eine LVA erlebt haben, jedoch keine Mehrfachproblematik aufweisen. Auch der Bedarf nach Angeboten am Übergang von der Sekundarstufe II in die Berufswelt ist seines Erachtens noch nicht vollständig abgedeckt

Der Leiter des Projekts StoppLehrabbruch und Vorstandsmitglied des Vereins BildungBeruf unterstützt Lernende mit Problemen in der Lehre im Berner Oberland. Er kann sich gut vorstellen, dass auch in den anderen Regionen Bedarf nach entsprechenden Massnahmen bestehe. Er verweist darauf, dass die Ausbildungsberatenden des MBA heutzutage aus Zeitgründen nicht mehr regelmässig persönlich in alle Regionen reisen könnten, sondern nur noch dann, wenn es wirklich brenne. Ferner sehe sich die Lehraufsicht zunehmend administrativem Aufwand gegenüber, der auf Kosten der inhaltlichen Arbeit gehe. Er wäre gerne bereit, künftig mit Job Caddie zu kooperieren. Schliesslich sei es unabdinglich, mit den kantonalen Fachstellen in regem und gutem Austausch zu stehen.

Die Leitung der Abteilung Betriebliche Bildung des Mittelschul- und Berufsbildungsamts wurde ebenfalls kontaktiert, um eine Einschätzung zum Bedarf nach einer weiteren Fachstelle respektive zu einer möglichen späteren Zusammenarbeit zu erhalten. Wie die Erfahrung aus Zürich zeigt und wie auch aus den Experteninterviews hervorging, ist ein enger und guter Kontakt zum MBA für die operative Arbeit von Job Caddie unerlässlich. Die Leitung der Abteilung Betriebliche Bildung zeigt sich grundsätzlich interessiert am Angebot des Programms. Job Caddie kann deshalb Ende Januar 2016 der Abteilung Betriebliche Bildung ausführlich vorgestellt werden.

**Fazit:** Die berufliche Integration von jungen Erwachsenen wird in Bern teilweise von verschiedenen Akteuren und Institutionen gefördert und bedient, dennoch lassen sich Angebotslücken ausmachen. Insbesondere die Gruppe von Jugendlichen mit erschwerten Startbedingungen würde stark von einer niederschweligen 1:1-Begleitung profitieren. Offenbar besteht klar der Bedarf nach einer Unterstützung von Jugendlichen, die Probleme in der Lehre oder eine LVA erlebt haben und eine individuelle Begleitung benötigen, aber sonst keine mehrfache Problematik aufweisen. Auch an Angeboten für junge Erwachsene mit Lehrabschluss auf der Suche nach einer ersten Festanstellung mangelt es gegenwärtig. Dieser Zielgruppe könnte die kostenlose und neutrale Begleitung durch Job Caddie ebenfalls zu Gute kommen. Von einem Mentoring-Angebot wie Job Caddie verspricht man sich nicht zuletzt auch einen Beitrag zur Reduktion der Entstehung von betriebs- und volkswirtschaftlichen Kosten sowie zur Gewährleistung der weiteren Ausbildungsbereitschaft der Betriebe.

## 5. Projektorganisation

Die Analysephase sowie die Bedarfsabklärung wurden in enger Zusammenarbeit mit Job Caddie Zürich geplant und durchgeführt. Zu einem späteren Zeitpunkt konnte ein dritter interessierter Partner für dieses Projekt gewonnen werden, die Oekonomische und Gemeinnützige Gesellschaft des Kantons Bern OGG ([www.ogg.ch](http://www.ogg.ch)), welche bereits in verschiedenen Projekten und Arbeitsgebieten mit der Kirche zusammenarbeitet (Anlaufstelle Überlastung, srakla).

Der Bereich Sozial-Diakonie sieht sich in der Abklärungsphase als Initiant und Projektleiter der Idee und wird gemeinsam mit Job Caddie Zürich und der OGG nach Auftrag des Synodalrates die Pilotphase des Projekts auf Januar 2017 entsprechend planen und ausarbeiten. Insbesondere wird es auch darum gehen, den zukünftigen Auftraggeber des Angebots zu definieren und parallel dazu einen Projektlenkungsausschuss zu konstituieren. Die Rolle der Kirche soll in diesem Ausschuss stark vertreten sein, um damit die Pilotphase optimal zu begleiten und künftig den definitiven Betrieb des Angebots zu gewährleisten. Im Ausschuss sollen wenn möglich Vertreterinnen und Vertreter der OGG, von Job Caddie Zürich, des Kantons Bern (Mittelschul- und Berufsbildungsamt MBA), Kirchgemeinden und weitere Vertreter und Vertreterinnen von Fachstellen Beisitz haben.

### 5.1 Entwicklungspotential des Angebots Job Caddie

Ein grosses Interesse der Kirche bezüglich des Angebots von Job Caddie besteht in einer späteren Ausweitung auch auf das französischsprachige Gebiet von RefBeJuSo. Hier besteht gemäss Fachleuten und Aussagen von Kirchgemeinden ein grosser Bedarf einer solchen Fachstelle. Job Caddie Zürich wie auch OGG unterstützen ihrerseits die Idee vollumfänglich, in-

her Zukunft eine Ausweitung des Projekts in Form einer Aussenstelle konzeptionell aufzunehmen und umzusetzen. Zudem hat auch ein kleineres Beratungsangebot im Berner Oberland ein starkes Interesse an diesem Projekt bekundet, im Sinne eines möglichen weiteren Standorts im Oberland. Somit kann davon ausgegangen werden, dass in naher Zukunft eine flächendeckende Versorgung des Kirchengebiets angeboten werden kann.

## 6. Zeitplan

Phase	Zeitraum	Inhalt	Ergebnisse
Analyse	2015	Bedürfnisabklärung	Projektantrag
	Ab September	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abklärungen und Recherchen</li> <li>• Experteninterviews</li> <li>• Planung Pilot</li> <li>• Antrag Synodalarat RefBeJuSo</li> </ul>	
Konzept	2016	Ausarbeitung Pilot	Konzept
	Mai 2016	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entscheid über Pilot: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Synode</li> <li>- OGG</li> <li>- Zustimmung seitens SGG</li> </ul> </li> </ul>	
	Ab April 2016	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausarbeitung Pilot</li> <li>• Weitere Träger</li> </ul>	
Start Pilot	2017	Start Pilot am 1.1.2017 bis 12.2019 Betrieb aufnehmen	Pilotbetrieb
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortsetzung des Betriebs</li> <li>• Definitive Trägerschaft und Finanzierung festlegen</li> </ul>	
Konsolidierung	2020	Definitive Betriebsaufnahme	Definitiver Betrieb
	ab Januar 2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selbständiger Betrieb</li> <li>• Projektabschluss</li> </ul>	

## 7. Anhang

### Übersicht über die bestehenden Angebote im Kanton Bern

#### 1. Angebote für gleiche Zielgruppen

Organisation	Programm	Zielgruppe	Bemerkung
Erziehungsdirektion, Mittelschul- und Berufsbildungsamt <b>(MBA)</b>	Chummerchaschte	Probleme in der Lehre	Online-Formular für einzelne Fragen zum Lehrverhältnis
	Ausbildungsberatung	Probleme in der Lehre, LVA	Beratungsangebot für Lehrvertragsparteien betreffend Qualität der betrieblichen Ausbildung, Umgang mit schwierigen Situationen, Information, Vermittlungsgespräche. Koordination der Arbeit der Lehraufsicht. Keine langfristige und vertiefte Begleitung. Ausbildungsberater sind teils für mehrere tausend Lehrverhältnisse zuständig.
	Lehraufsicht	Probleme in der Lehre, LVA	Zuständig für die Überwachung der Lehrverhältnisse, Erteilung von Ausbildungsberechtigungen, Intervention in Krisensituationen, Überprüfung der Qualität der betrieblichen Ausbildung. Keine langfristige und vertiefte Begleitung. Ausbildungsberater sind teils für mehrere hundert Lehrverhältnisse zuständig.
	Das Berufsvorbereitende Schuljahr (BVS)	ÜI – Ex-Schüler, LVA, Ü20	schulisches Brückenangebot für Jugendliche und junge Erwachsene ohne Anschlusslösung nach dem 9. Schuljahr, nur für Personen zwischen 15 und 22 Jahren, Kosten für Kanton
	BVS Plus	ÜI – Ex-Schüler, LVA	schulisches Brückenangebot für Jugendliche ohne Anschlusslösung nach dem 9. Schuljahr und mit zusätzlichem Unterstützungsbedarf, nur für Personen zwischen 15 und 18 Jahren, Kosten für Kanton
	Motivationssemester SEMO	ÜI – Ex-Schüler, LVA, Ü20	duales Brückenangebot für Jugendliche und junge Erwachsene zwischen 15 und 25 Jahren und ohne Abschluss auf der Sekundarstufe II, Kosten für Kanton
	SEMO Plus	ÜI – Ex-Schüler, LVA, Ü20	duales Brückenangebot Personen zwischen 15 und 25 Jahren ohne Abschluss auf der Sekundarstufe II, die in erster Linie ihre Grundarbeitsfähigkeit stärken möchten. Individualisierte Unterstützung, längerfristige Teilnahme (max. 22 Monate), Kosten für Kanton
	Die Vorlehre	ÜI – Ex-Schüler, LVA, Ü20	duales Brückenangebot für Jugendliche und junge Erwachsene ohne Anschlusslösung nach dem 9. Schuljahr,

			Vorlehrvertrag nötig, Eintritt bis spätestens Januar, Kosten für Kanton
	Vorlehre 25 Plus	Ü20 (ab 25)	duales Brückenangebot für Personen ab 25 Jahren, ausnahmsweise ab 18, 60%-Vertrag 60% im ersten Arbeitsmarkt nötig, Kosten für Kanton
	MatchProf BE	ÜI – Ex-Schüler, LVA, Ü20	Förderung des Direkteinstiegs in die Berufsbildung bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund, Voraussetzung: 5 Jahre Schulbesuch in CH, Anmeldung im 9. Schuljahr (bis Februar), max. 60 Teilnehmende (via gad und Diaconis), Kosten für Kanton
Erziehungsdirektion, Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSL)	Triage-Stelle Brückenangebote	ÜI – Ex-Schüler, LVA, Ü20	Unterstützung bei der Suche nach der geeignetsten Anschlusslösung nach der obligatorischen Schulzeit, für Personen zwischen 15 und 25 Jahren, Kosten für Kanton
	Case Management Berufsbildung	ÜI – Ex-Schüler, Probleme in der Lehre, LVA, Ü20	individuelle Begleitung von Jugendlichen mit mehrfachen Schwierigkeiten, 7. Schuljahr bis 25. Lebensjahr, Kosten für Kanton
beco Berner Wirtschaft	Regionale Arbeitsvermittlungszentren	ÜI – Ex-Schüler, LVA, Ü20, ÜII	ÜI, LVA: Beratung, Triage, Motivationssemester ÜII: Berufspraktika und Praxisfirmen Kosten für Kanton
FONDATION gad STIFTUNG	Motivationssemester SEMO/move für Jugendliche und junge Erwachsene	ÜI – Ex-Schüler, LVA, Ü20	duales Brückenangebot für Personen zwischen 15 und 25 Jahren, Anmeldung via Triagestelle oder RAV, Kosten für Kanton
Stiftung Diaconis	Berner Stellennetz integra	ÜI – Ex-Schüler, LVA, Ü20, ÜII	Lehrstellencoaching, nur durch Zuweisung, Kosten für Kanton
Verein BildungBeruf	StoppLehrabbruch	Probleme in der Lehre	Beratung und Unterstützung bei Problemen in der Lehre, nur im Berner Oberland
Learning Institute	Lehrlingsbetreuung	Probleme in der Lehre	kostenpflichtige Unterstützung von Ausbildungsverantwortlichen, CHF 109.- pro Stunde
ALP Grauholz	Aktion Lehrstellen und Praktikumsplätze	Ex-Schüler, LVA, Ü20	Unterstützung von schulentlassenen Jugendlichen bis 25 Jahre bei Suche nach Lehrstelle oder Praktikumsplatz, nur für Jugendliche aus bestimmten Gemeinden kostenlos
Bildungszentrum Interlaken, Berufsbildungszentrum IDM	call	Probleme in der Lehre	Beratungsstelle und 24h Hotline für Lernende der beiden Berufsfachschulen im Berner Oberland bei Problemen in der Lehre (während Schulzeit, nicht eigentlich bei LVA)

## 2. Angebote für andere Zielgruppen

Erziehungsdirektion, BIZ Berufsberatungs- und Informations- zentren	Junior Coaching	ÜI	andere Zielgruppe: Unterstützung von Schülern der 8. und 9. Klasse bei der Lehrstellensuche durch freiwillige Coaches, max. bis Ende 9. Schuljahr
	CV-Check	Weitere	einmaliges Beratungsgespräch, kostenpflichtig (150.-)
ROCK YOUR LIFE	Mentoring	ÜI	andere Zielgruppe: Unterstützung von Schülern der 8. und 9. Klasse bei der Lehrstellensuche durch Studenten, max. bis Ende 9. Schuljahr
Stadt Bern	Jugend-Job-Börse Bern	Weitere	andere Zielgruppe: stundenweiser Verleih von jugendlichen Arbeitskräften zwischen 13 und 18 Jahren an erwachsene Auftraggeber
	Schlossmatt Kompetenzzentrum Jugend und Familie	Weitere	Andere Zielgruppe: ambulante Familienbegleitung
FBK Bern	Mentoring für Hochbegabte	Hochbegabte	andere Zielgruppe
cfid Christlicher Friedensdienst	Mentoring mit Migrantinnen in der Arbeitswelt	Gut qualifizierte Migrantinnen	andere Zielgruppe
Schweizerisches Arbeiterhilfswerk SAH Bern	co-opera – mentoring	Anerkannte Flüchtlinge, vorläufig Aufgenommene	andere Zielgruppe
TRiiO Beratungsstelle	TRiiO	Weitere	kostenlose Beratungen zu Fragen rund um Arbeit, Erwerbslosigkeit und Stellensuche

Ü I = Übergang I (von der Schule in die Berufsbildung)

LVA = nach Lehrvertragsauflösung

Ü20 = auf Lehrstellensuche nach Abschluss der obligatorischen Schule

Ü II = Übergang II (von der Berufsbildung in den Arbeitsmarkt)