



Mentoring-Projekt zur beruflichen Integration von Jugendlichen und jungen Erwachsenen; Beschluss

Anträge:

1. Die Synode nimmt Kenntnis von der Bedarfsklärung und der Vorarbeit zur Projektorganisation Job Caddie Bern.
2. Sie beschliesst die Umsetzung des Mentoring-Projekts im Kirchengebiet finanziell mitzutragen.
3. Die Finanzierung wird der Wintersynode mit dem Budget vorgelegt.

Sachverhalt

Zur Verhinderung von Jugendarbeitslosigkeit hatten sich die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn seit 2008 am HEKS-Projekt „start@work“ sowohl finanziell wie auch mit personellen Ressourcen beteiligt. Mit aufwändiger Akquisition wurden Kirchgemeinden und Institutionen gesucht, welche Jugendlichen durch Begleitung einer Berufsperson eine Lehrstelle im Berufsfeld ‚Fachleute Betriebsunterhalt FABU‘ oder ‚Büroassistenten EBA‘ anbieten.

Auch wenn sich die Zusammenarbeit mit HEKS bewährte und in einigen Kirchgemeinden Lehrstellen eingerichtet werden konnten, zeigte sich, dass die ursprüngliche Zielsetzung punkto Anzahl Auszubildender und angestrebter selbsttragender Finanzierung, trotz der Ausdehnung auf eine zweijährige Attestlehre, nicht zu erreichen war. Eine Schwierigkeit bestand darin, Lehrverantwortliche in Kirchgemeinden zu finden, da viele Sigrister in Teilpensen arbeiten.

Aufgrund der beschriebenen Sachlage und der Ergebnisse beschloss die Wintersynode 2013 die Zusammenarbeit mit dem Lehrvertriebsverbund start@work per Ende 2016 zu beenden und mit der Kreditverlängerung bis 2016 im Sinne einer Abschlussfinanzierung zu gewährleisten, sodass die bestehenden Lehrverhältnisse zum Abschluss gebracht werden können. Parallel dazu sollten „gestützt auf die bisherigen Erfahrungen Massnahmen vorbereitet werden, um das Ziel strukturell einfacher und rascher zu erreichen“.

Aufgrund dieses Synodeauftrags hat sich der Bereich Sozial-Diakonie intensiv mit der aktuellen Situation der beruflichen Integration von Jugendlichen und jungen Erwachsenen auseinandergesetzt. Die umfassenden Abklärungen zeigten, dass sich die Ausgangslage in der Zwischenzeit stark verändert hat. Für den sogenannten Übergang I (Übergang von der oblig. Schulzeit in die Berufslehre) wurden unter anderem von Seiten des Kantons verschiedene Brückenangebote für Schulabgänger/innen eingerichtet

und gefördert. Als Beispiel sei das Mentoringprojekt ‚Rock Your Life! RYL!‘ für Schüler/innen des 8. und 9. Schuljahrs genannt. Ebenso wird die Thematik im 10. Schuljahr und bei weiteren Anbietern wie Berner Stellennetz, Gad-Stiftung usw. (siehe Auflistung im Anhang der Projektdokumentation) intensiv bearbeitet. Es bestehen somit genügend Programme und Angebote für diese Zielgruppe. Zudem hat sich die Lehrstellensituation im Kanton Bern verbessert. Die Bedürfnisse der Zielgruppe von start@work sind so mit möglichen Angeboten im Kirchengebiet weitgehend abgedeckt.

Hingegen zeigt sich dringlicher Bedarf bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen während und nach der Lehre. Im Kirchengebiet der Refbejuso mangelt es an entsprechenden Massnahmen und Angeboten für Jugendliche mit Schwierigkeiten während der Lehre oder nach einer Lehrvertragsauflösung sowie für junge Erwachsene nach einer abgeschlossenen beruflichen Grundausbildung auf Stellensuche. Die Abklärungen zeigten den grossen Bedarf an unterstützenden Angeboten für diese Zielgruppen und machten deutlich, dass oftmals eine persönliche Begleitung über eine bestimmte Zeit notwendig ist, um eine nachhaltige Lösung erzielen zu können, weil kurzfristige Beratungssettings nicht ausreichen.

Während der Vorarbeiten ist der Bereich Sozial-Diakonie auf das Programm von Job Caddie Zürich gestossen – ein niederschwelliges branchennahes Mentoring-Programm zur beruflichen Integration von Jugendlichen und jungen Erwachsenen in Form einer 1:1-Unterstützung. Job Caddie Zürich ist seit 2008 sehr erfolgreich unterwegs (siehe Beilage 4, Flyer). Seit Herbst 2015 wird dieses Programm zusätzlich in Zug durchgeführt.

Begründung

Wer keine Ausbildung abschliesst und im frühen Erwachsenenalter den Einstieg in die Berufswelt nicht schafft, läuft Gefahr, zumindest vorübergehend, von staatlichen Sozialleistungen abhängig zu werden. Gemäss einer vorliegenden Studie des Kantons Bern¹ wurden Häufigkeit, Ursachen und Konsequenzen von Lehrvertragsauflösungen untersucht.

Die Autorinnen der Studien zeigen auf, dass vor allem Lehrberufe mit tiefem Anforderungsniveau massiv höhere Auflösungsquoten der Lehrverträge aufweisen als solche mit mittlerem oder hohem Anforderungsniveau. Zudem sind erneut Jugendliche und junge Erwachsene mit Migrationshintergrund sowie schulisch Schwächere vermehrt von Lehrvertragsauflösungen betroffen. Auffallend ist, dass diese jungen Menschen oftmals nebst der Berufsintegration auch damit konfrontiert werden, dass ihr familiäres und/oder soziales Netz wenig(er) tragfähig ist. Entsprechend kommt der Unterstützung und Begleitung solcher junger Menschen in dieser für sie so wichtigen Lebensphase eine enorme Bedeutung zu.

Die Resultate zeigen, dass die Chancen auf einen Wiedereinstieg nach einer Lehrvertragsauflösung in den ersten zwei Monaten relativ hoch sind, jedoch verschwindend klein werden, je länger die Auflösung zurückliegt. Dabei gilt es zu bedenken, dass mehr als ein Fünftel aller neu abgeschlossenen Lehrverträge vorzeitig aufgelöst wird und rund ein Drittel der Jugendlichen nach einer Lehrvertragsauflösung längerfristig ohne Berufsabschluss bleibt. Im Kanton Bern sind dies in absoluten Zahlen jedes Jahr mehr als 600 Jugendliche. Die entsprechenden negativen Auswirkungen für die Betroffenen sind bestens bekannt.

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

Einen zentralen Handlungsansatz für einen gelingenden Wiedereinstieg schreiben die Autorinnen ausdrücklich der Beratung und Begleitung zu. Die Studie belegt, dass Jugendliche und junge Erwachsene mit entsprechender Unterstützung häufiger wieder in eine Ausbildung einsteigen als unbegleitete junge Menschen.

Der Synodalrat erachtet die Einführung von Job Caddie in unserem Kirchengebiet als grosse Chance. Dieses Projekt bringt viele Vorteile für unterschiedliche Zielgruppen. Es fördert das freiwillige, generationenverbindende Engagement in den Kirchgemeinden und die Chancengleichheit in der Gesellschaft. Durch Job Caddie können junge Menschen beruflich integriert werden, was wiederum zu einer Reduktion von langfristigen Folgekosten durch den fehlenden Zugang zum Arbeitsmarkt führt. Die Inhalte entsprechen gänzlich dem diakonischen Auftrag der Refbejus. Aufgrund der Bedarfsklärung wie auch der Situation für Jugendliche und junge Erwachsene auf dem Arbeitsmarkt kann der Synode mit Job Caddie ein ausgereiftes Projekt zur Finanzierung vorgelegt werden.

Die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn können mit ihrem Anteil zur Finanzierung einen wichtigen Startbeitrag leisten und damit als Kirche im Engagement für Jugendliche und junge Erwachsene sichtbar werden. Der Einsatz für das Gemeinwesen und die sozial Schwächeren – nicht zuletzt zur Verhinderung negativer Ausbildungsverläufe – steht in der Tradition und dem Verständnis der Kirche.

Einschätzungen von Kirchgemeinden und Experten/Expertinnen

Die Angebotslücke ist von Kirchgemeinden wie von Fachexperten im Kirchengebiet der Refbejus erkannt. Das Projekt Job Caddie Bern ermöglicht mit einem professionellen und zugleich niederschweligen Angebot diese Lücke zu schliessen. Dabei kann auf die langjährige Erfahrung und den ausgewiesenen Erfolg des Programms in Zürich zurückgegriffen werden. Der Aufbau einer neuen Job Caddie Geschäftsstelle im Raum Bern wird ausserdem von bisher befragten Kirchgemeinden als ein Angebot der Freiwilligenarbeit (Mentoring) sehr begrüsst.

Bei der Bedarfserhebung wurde auch geklärt, ob dieses Angebot ein über die Stadt und Agglomeration Bern hinausgehendes Bedürfnis abdeckt. Dies kann bejaht werden. Die Idee, das Angebot für den französischen Teil des Kirchengebietes auszuarbeiten, ist auf grosses Interesse bei den Beteiligten gestossen. Das Projekt könnte folglich in einer weiteren Phase auf den französischsprachigen Teil des Kirchengebiets ausgeweitet werden.

In Zürich läuft das Projekt Job Caddie seit 2008 mit einer hohen Erfolgsquote. Es kann auf einen Bestand von ca. 100 Mentoren/Mentorinnen zurückgreifen. 2015 wurden rund 400 Anfragen erfasst, in den sieben Jahren des Bestehens wurden rund 1800 Jugendliche beraten.

Das Gesamtkonzept für die Geschäftsstelle Bern kann von Job Caddie Zürich übernommen werden und man kann davon ausgehen, dass das Pilotprojekt im Kirchengebiet erfolgreich umgesetzt werden kann.

Die Vorteile des Projekts Job Caddie Bern sind:

- Niederschwelliges Angebot
- Eigenverantwortlichkeit (der/die Jugendliche sucht die Fachstelle auf)
- Generationen verbindend
- Breite Zielgruppe/Altersgruppe von Jugendlichen (16 bis 25 Jahre)

- Direkte persönliche Begleitung der Jugendlichen
- Individuelle und beruflich branchennahe Unterstützung in verschiedenen Berufen
- Rekrutierung der freiwillig engagierten Mentoren und Mentorinnen in den Kirchgemeinden (Freiwilligenarbeit)
- Erfolgreiches, langjährig erprobtes Angebot mit hoher Professionalität
- Das Angebot kommt auch Berner Jugendlichen/jungen Erwachsenen zu Gute

(In dieser Aufzählung sind mit dem Begriff ‚Jugendliche‘ explizit auch die jungen Erwachsenen eingeschlossen)

So funktioniert Job Caddie

Die Jugendlichen und jungen Erwachsenen melden sich aus eigenem Antrieb, nehmen also selbstständig Kontakt mit der Geschäftsstelle auf. In einem Erstgespräch wird umfassend über die Art der Unterstützung durch Job Caddie informiert und es erfolgt eine Einschätzung durch die Programmleitung, ob die spezifische Mentorsunterstützung von Job Caddie hilfreich sein könnte. Gemeinsam wird anschliessend der angestrebte nächste berufliche Schritt und der dafür nötige Unterstützungsbedarf definiert. Innerhalb von wenigen Tagen wird das Mentorat vermittelt. Der/die Jugendliche wird von ihrem Mentor/ihrer Mentorin beraten und begleitet, sodass eine tragfähige Lösung gefunden werden kann. Die Jugendlichen/jungen Erwachsenen werden mit diesem Vorgehen eigenverantwortlich angesprochen.

Die Mentore/Mentorinnen engagieren sich freiwillig. Meist stehen sie mitten im Arbeitsleben. Sie unterstützen die jungen Erwachsenen bei deren spezifischen Bedürfnissen, zielgerichtet und zeitlich begrenzt. Sie werden durch die Programmleitung sorgfältig eingeführt und mit Weiterbildung, Supervision und Kontakten zur Geschäftsstelle unterstützt.

Finanzierung und Projektorganisation

Auf der Suche nach möglichen Partnern für das Projekt Job Caddie Bern hat sich die Oekonomische und Gemeinnützige Gesellschaft Bern OGG über eine Zusammenarbeit mit den Refbejuso positiv geäussert. Eine Trägerschaft des Projektes durch die OGG wäre längerfristig gewährleistet.

Vorgeschlagen wird, das Projekt Job Caddie Bern ab Januar 2017 umzusetzen und drei Jahre als Pilot zu führen. Es ist vorgesehen, die OGG als Projektträgerin zu etablieren und ihr dadurch die Projektorganisation zu übertragen.

Im ersten Jahr des Aufbaus der Geschäftsstelle wird, neben der Vernetzungsarbeit zu Kirchgemeinden und Fachstellen, bereits mit den ersten Beratungsgesprächen und Schulungen der Mentorinnen und Mentoren begonnen. Im zweiten und dritten Jahr kann der Betrieb auf die Mentoring-Arbeit ausgerichtet werden.

Vorgesehen ist, dass eine Programmleitung – analog Job Caddie Zürich – in Bern angestellt wird. Diese Programmleitung koordiniert die ganze Aufbau- und Vernetzungsarbeit und setzt diese um. Die Anstellung erfolgt bei einer Trägerorganisation, vorzugsweise bei der OGG. Die Programmleitung in Bern wird während der Aufbauphase tatkräftig durch jene in Zürich unterstützt und erhält die entsprechenden Dokumente und Instrumente, damit die Qualität der Arbeit bereits von Beginn an gewährleistet werden kann. Die Trägerorganisationen werden die Rolle eines Projektlenkungsausschusses übernehmen und so die Qualität und Stabilität des Projektes begleitend garantieren.

Die Refbejuso werden in Vertretung durch den Bereich Sozial-Diakonie in den Aufbau und die Umsetzung der Geschäftsstelle involviert sein und dafür sorgen, dass Job Caddie Bern als von der Kirche mitgetragenes diakonisches Projekt wahrgenommen wird. Diese Arbeit kann vom Bereich Sozial-Diakonie innerhalb der bestehenden Personalressourcen geleistet werden. Weil die Anstellung der Programmleitung voraussichtlich durch die OGG erfolgen wird, werden dafür keine zusätzlichen Stellenpunkte benötigt.

Bei den Kosten für dieses innovative Projekt wird während der Pilotphase mit rund CHF 141'000 pro Jahr gerechnet. Vorgesehen ist, dass die Refbejuso einen jährlichen Anteil von CHF 50'000 für die Zeit von 2017 – 2019 beisteuern. Mit der OGG wäre eine Trägerschaft gewonnen, welche bereit ist, das Projekt mit rund CHF 62'000 pro Jahr zu unterstützen (CHF 12'000 für Infrastruktur und CHF 50'000 Anteil Personal-/Sachaufwand). Damit das Projekt im 2017 starten kann, muss noch ein Beitrag von rund CHF 29'000 pro Jahr durch eine weitere Stiftung oder Organisation sichergestellt werden. Es bestehen gute Aussichten, dass bis zur Beratung an der Sommersynode eine weitere Trägerschaft gefunden werden kann.

Im Finanzplan 2016 – 2020 sind für ein weiterführendes Projekt „start@work“ für die Jahre 2017 – 2019 bereits CHF 50'000 pro Jahr vorgesehen. Es entsteht somit gegenüber der bisherigen Planung kein Zusatzaufwand.

Auf Wunsch der Synodekommissionen, neue Finanzgeschäfte (oder solche mit neuen Aspekten) bereits im Sommer zur Diskussion zu stellen, wird der Synode das Mentoringprojekt hiermit zum Grundsatzentscheid vorgelegt. Der angekündigte finanzielle Beitrag soll der Wintersynode mit dem Budget vorgelegt werden.

Der Synodalrat

Beilagen

- Projektdokumentation vom Dezember 2015, Beilage 1
- Kurzbeschreibung, Beilage 2
- Finanzierungsplan Pilotphase, Beilage 3
- Flyer Job Caddie, Beilage 4