

Dank Kursen fit für den Arbeitsmarkt!

**Studie zur
Professionalisierung der
arbeitsmarktlichen
Massnahmen seit 1997**

Kurzfassung

Deutsch

www.treffpunkt-arbeit.ch/
interessant zu wissen/ Studien

Kurse und Programme für Arbeitslose sind professionell und qualitativ hochstehend - dies zeigt eine im Auftrag des seco durchgeführte Studie. Diese sogenannten arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM) haben zum Ziel, die Vermittelbarkeit der Stellensuchenden zu erhöhen und zu einer raschen und dauerhaften Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt beizutragen. Die Palette reicht von Bildungsmassnahmen über Beschäftigungsmassnahmen bis hin zu Einarbeitungs-/Ausbildungszuschüssen, Förderung der selbständigen Erwerbstätigkeit und Pendler- und Wochenaufenthalterbeiträgen. Von 1997 bis 2003 gab die Arbeitslosenversicherung jährlich durchschnittlich 500 Millionen Franken für diese Massnahmen aus.

In der Studie werden sechs arbeitsmarktliche Massnahmen aus verschiedenen Kantonen und nationales, statistisches Datenmaterial analysiert. Die untersuchten Fallbeispiele beschreiben, wie die kantonalen Vollzugsbehörden zusammen mit den Anbietern von arbeitsmarktlichen Massnahmen auf die Herausforderungen der Arbeitslosigkeit und des Arbeitsmarktes reagiert haben.

Die sechs analysierten arbeitsmarktlichen Massnahmen im Überblick

1) Der Kanton Zürich reagierte rasch auf das neue Phänomen der Kaderarbeitslosigkeit

Mit *Skipper* hat der Kanton Zürich seit Januar 2003 einen Kurs für Kaderleute mit Hochschulabschluss oder Fachhochschulniveau, welche in führenden Positionen im Bereich des mittleren oder oberen Management tätig gewesen sind und zum ersten Mal von Arbeitslosigkeit betroffen sind, lanciert. Besonders innovativ an *Skipper* ist der ganzheitliche Ansatz, welcher vor dem Hintergrund der Bewältigung einer möglicherweise längeren Phase von Arbeitslosigkeit aufgegriffen wird. Das Konzept basiert auf der Erkenntnis, dass eine Qualifizierung im herkömmlichen Sinne für diese Zielgruppe nicht in Frage kommt. Diese Personen sind alle vergleichsweise gut

qualifiziert und haben ihre Stelle deshalb verloren, weil sich die Arbeitsmarktsituation verändert hat und nicht weil sie schulische oder fachliche Defizite aufweisen.

Vor dem Hintergrund der gesetzlichen Hauptzielsetzung zur raschen Wiedereingliederung stellt diese Strategie einen Paradigmenwechsel dar, da zusätzlich der Erhalt der Arbeitsmarkt-fähigkeit als Zielsetzung aufgenommen worden ist. Als innovativ darf auch die Vermittlung einer pro-aktiven Strategie der Stellensuche bezeichnet werden, welche sich nicht nach einer möglichst breiten Streuung von Bewerbungen richtet, sondern den Fokus auf eine gezielte Analyse der möglichen Tätigkeitsfelder legt.

Der Kurs *Skipper* wird durch die Klubschule Migros durchgeführt und bisher haben über 100 Teilnehmende den Kurs absolviert. Der beauftragte Anbieter verfügt über einen engen Kontakt zum ersten Arbeitsmarkt und die verschiedenen Kursleitenden sind in der privaten Wirtschaft tätig.

2) Der Kanton Bern setzt auf eine anwendungsorientierte Deutschförderung für fremdsprachige Stellensuchende

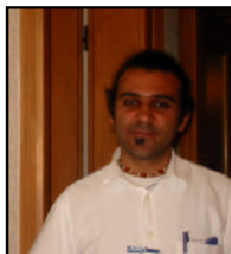
Im Kanton Bern ist unter der Zusammenarbeit mit externen Fachkräften und den Anbietern von Deutschkursen ein interessantes Konzept für die arbeitsmarktbezogene Sprachförderung entstanden. Ziel war es, im Bereich der Sprachförderung eine Harmonisierung der Angebote herbeizuführen. Bis dahin sind zur Sprachförderung im ganzen Kanton einzelne Kurse angeboten worden, welche inhaltlich und organisatorisch zuwenig aufeinander abgestimmt waren.

Das Konzept orientiert sich am Sprachgebrauch bei der Stellensuche und im Alltag. Mit Hilfe von praktischen Übungen zu verschiedenen Kommunikationssituationen und mit Exkursionen wird der Bezug zur Praxis gewährleistet. Mögliche Arbeitsfelder der Stellensuchenden werden in den Kurs

integriert und auch vor dem Hintergrund der arbeitsmarktlichen Chancen besprochen. Die Unterteilung in verschiedene Lernniveaus ermöglicht eine angepasste und optimale Förderung der individuellen Kenntnisse.

Der Kurs richtet sich an fremdsprachige stellensuchende Personen, die ihre Deutschkenntnisse verbessern wollen, um ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen. Für den Einstieg werden minimale Deutschkenntnisse und das Beherrschen des lateinischen Alphabets vorausgesetzt. Der Kurs ist als Jahreskurs konzipiert und beinhaltet über das ganze

Apo K. ist Kurde und hat das Qualifizierungsprogramm im Bereich Service absolviert. Er ist als Flüchtling in die Schweiz gekommen. Im Herbst möchte er in Bern ein Studium über interkulturelle Beziehungen anfangen. Er denkt, dass er mit den Referenzen des Hotels des Alpes eine Nebenbeschäftigung im Service finden wird und so sein Studium selber finanzieren kann.



Jahr verteilt vier Lernabschnitte von je zwölf Wochen Dauer. Die empfohlene Teilnahmedauer beträgt zwölf Wochen und entspricht daher einem Lernabschnitt. Dadurch, dass neue Teilnehmende jeden Monat in die Kurse aufgenommen werden können, wird flexibel auf die Bedürfnisse der regionalen Arbeitsvermittlungszentren reagiert.

An das Qualifikationsprofil der Lehrkräfte wird vom Organisator hohe Ansprüche gestellt. Neben einer didaktischen Grundausbildung werden Erfahrungen mit Fremdsprachigen und im Bereich der Erwachsenenbildung vorausgesetzt. Für die Lehrkräfte finden regelmässige Weiterbildungen statt.

3) Der Kanton Basel-Stadt entwickelte neue Perspektiven im schwierigen Umfeld der Jugendarbeitslosigkeit

Job Training richtet sich an 16 bis 20-jährige Jugendliche mit guten Deutschkenntnissen, welche nach der Schule keine Lehrstelle finden. Die Innovation dieser arbeitsmarktlichen Massnahme liegt in erster Linie in der Verknüpfung der Stiftung *Job Training* als Träger des Motivationssemesters mit der *Job Factory*

Basel AG als Anbieterin praktischer Arbeit in verschiedenen Bereichen.

Der Schwerpunkt von *Job Training* liegt weniger im schulischen Bereich als vielmehr im Bereich Verhaltenstraining und Persönlichkeitsentwicklung der Jugendlichen. Wichtig ist, dass die Jugendlichen lernen, sich an grundlegende Voraussetzungen zu halten, ohne die sie im Arbeitsleben nicht bestehen können. Dazu gehört beispielsweise, dass sie pünktlich sind, Abmachungen einhalten und sich beim Vorgesetzten melden, wenn sie einmal krank sind. Auch die Problematik der Schulden von Jugendlichen ist ein Thema, welches im *Job Training* angegangen wird.

Pro Woche absolvieren die Jugendlichen je einen Tag im Bildungsprogramm (Deutsch, Mathematik und Allgemeinbildung) und einen Tag im Bewerbungstraining. Die restlichen drei Tage verbringen sie an ihrem Arbeitsplatz bei der marktwirtschaftlich orientierten *Job Factory Basel AG*. Die praktische Ausbildung erfolgt somit *on the job* in einer Firma, die sich auf dem freien Markt bewegt. Da die Jugendlichen in einem betriebswirtschaftlichen Umfeld ausgebildet werden, findet keine Stigmatisierung statt. Um genügend Fremdaufträge zu akquirieren, nimmt bei der *Job Factory* der Aufbau und die Pflege eines engen Beziehungsnetzes mit ansässigen Firmen einen hohen Stellenwert ein. Mitten im Industriequartier Dreispitz gelegen, ist sie ein idealer Partner, um mit einigen der rund 200 Firmen aus verschiedenen Branchen, welche ebenfalls im Industriequartier angesiedelt sind, auf Auftragsbasis zusammenzuarbeiten.

Die *Job Factory* bietet ein breites Angebot an Arbeitsplätzen an. Darunter fallen Tätigkeitsfelder wie Handwerk, Büro, Internet und Computer, Grafik, Druckerei, Gastronomie, Verkauf und Zeitarbeit. Momentan nehmen rund 120 Jugendliche am Motivationssemester *Job Training* teil.

Die Jugendlichen haben die Möglichkeit, wöchentlich ins Programm einzusteigen.

4) Der Kanton Nidwalden fördert Schlüsselqualifikationen in einem wirtschaftsnahen Umfeld

Der *Werkplatz Nidwalden* funktioniert wie eine kleine Firma und ist nach betriebswirtschaftlichen Grundsätzen organisiert. Der Kanton Nidwalden ist sowohl Träger als auch Organisator des Programms. Das Projekt ermöglicht Frauen und Männern aus verschiedenen Berufs- und Erwerbszweigen in einem realitätsbezogenen Umfeld während maximal sechs Monaten einer sinnvollen Beschäftigung nachzugehen. Der Werkplatz Nidwalden verfügt mit einer kaufmännischen Abteilung, einer Holzabteilung, einer Metallabteilung sowie einer Textilabteilung und einem Brockenhaus über fünf Bereiche welche den Teilnehmenden breite Lern- und Qualifizierungsmöglichkeiten bieten.

Der Aufbau beziehungsweise der Erhalt wichtiger Grund- und Schlüsselqualifikationen sollen den Teilnehmenden ihren Wiedereinstieg ins Berufsleben erleichtern. Bei verschiedenen praktischen Tätigkeiten wird besonderen Wert auf die Kommunikation zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden sowie auf das Arbeiten im Team gelegt. Nach einer Einführungsphase von zwei bis drei Wochen sind die zuständigen Verantwortlichen der Abteilungen in der Lage, das Leistungsvermögen und die Verhaltensweisen der Teilnehmenden einigermaßen einzuschätzen und Probleme, welche die Vermittlungsfähigkeit hemmen, zu erkennen. In Zielvereinbarungsgesprächen und ausführlichen Controllingberichten werden deshalb konkrete Zielsetzungen, unterstützungs- und Fördermassnahmen vereinbart.

Zur Zeit verfügt der Werkplatz Nidwalden über rund 58 Mitarbeitende, welche Voll- oder Teilzeit arbeiten. Mit der jeweiligen arbeitsmarktlichen Situation verändert sich der Kreis der Teilnehmenden über die Zeit beachtlich. Aufgrund des kleinen Einzugsgebietes muss ein vielfältiges und

flexibles Angebot an Beschäftigungsmöglichkeiten bereitgestellt werden. Beim Aufbau des Programms waren ursprünglich Grösstenteils ausgebildete Handwerker im Werkplatz tätig. Anfänglich wurden Stellensuchende als Gruppenleiter eingesetzt. Heute sind ausschliesslich Fachpersonen mit entsprechender Erfahrung im Bereich der Personalführung in dieser Funktion. Mit der Zunahme von unqualifizierten Teilnehmenden mussten die Produktionsprozesse vereinfacht und standardisiert werden. Die Strukturen des Werkplatzes Nidwalden mit fünf unterschiedlichen Abteilungen ermöglichen es den Verantwortlichen, flexibel auf Veränderungen der Qualifikationsprofile der Stellensuchenden sowie auf die nachgefragten Tätigkeitsbereiche zu reagieren.

5) Der Kanton Freiburg fördert von der Wirtschaft anerkannte Abschlüsse im Gastronomiebereich

Das Beschäftigungsprogramm im *Hotel des Alpes* in Düdingen wird durch den Verein *Gastro Projekt Freiburg* getragen und vom Amt für Arbeit als Qualifizierungsprogramm geführt. Der Trägerverein hat das Hotel des Alpes gepachtet und will stellensuchenden Frauen und Männern mit Interesse an einer Tätigkeit im Gastgewerbe den Wiedereinstieg ins Erwerbsleben ermöglichen. Stellensuchende können sich in einem praxisorientierten Umfeld während maximal sechs Monaten für verschiedene Aufgaben in den Bereichen Küche, Service, Buffet, und Hausdienst qualifizieren. Individuelle Zielvereinbarungen und zweimonatliche Standortbestimmungen, welche den regionalen Arbeitsvermittlungszentren zugestellt werden, garantieren für eine gezielte Qualifikation.

Das Hotel des Alpes wird von ausgewiesenen Fachkräften geführt, welche für die praktische und theoretische Ausbildung der Teilnehmenden verantwortlich sind. Modular aufgebaute Kurseinheiten in den Berufsfächern und der Persönlichkeitsbildung ergänzen den

praktischen Teil im Gastbetrieb. Fremdsprachigen Teilnehmenden wird im Rahmen der Ausbildung zusätzlich Deutschunterricht erteilt. Ein zweiwöchiges Praktikum in einem anderen Betrieb trägt dazu bei, dass die Teilnehmenden des Projektes in einer neuen Umgebung weitere Erfahrungen sammeln können.

Nach sechsmonatiger Teilnahme am Programm können die Stellensuchenden einen Abschluss zur angelernten Hilfskraft in Küche, Service, Buffet oder Hausdienst absolvieren. Dieser Abschluss wird vom Arbeitgeberverband *Gastro Freiburg*, welcher das Projekt beratend unterstützt, anerkannt. Mit dieser Zusammenarbeit konnte die Problematik der



Turabi C. ist Kurde und hat in der Türkei an der Universität studiert. Als er in die Schweiz gekommen ist, konnte er sein Studium aus finanziellen Gründen nicht fortsetzen. Schliesslich ist er sechs Monate im Qualifizierungsprogramm im Hotel des Alpes tätig gewesen, wo er anschliessend eine Lehre beginnen konnte. In Kürze wird er das Hotel des Alpes verlassen. Er ist fast sicher, dass er eine feste Stelle finden wird.

Konkurrenzierung gemeinsam gelöst werden. Die Qualifizierung von Stellensuchenden im Bereich der Restauration und Hotellerie entspricht zudem in hohem Masse den Bedürfnissen der Branche. Zur Zeit können zwanzig Stellensuchende ausgebildet und betreut werden.

6) Der Kanton Jura setzt auf die praxisnahe Aus- und Weiterbildung im handwerklichen Bereich

Die *Ateliers de Formation de Bassecourt* (AFB) sind nach den Grundsätzen einer privaten Unternehmung aufgebaut und werden durch den Kanton Jura getragen und organisiert. Der Erfolg der *Ateliers de Formation* liegt einerseits in der inhaltlichen Ausrichtung und andererseits in der konzeptionellen Verknüpfung der Beschäftigung mit der Aus- und Weiterbildung. Die konzeptionelle Ausrichtung der *Ateliers de Formation* ist in hohem Masse auf die Bedürfnisse und die Branchenstruktur der regionalen Wirtschaft ausgerichtet. Im Rahmen einer

individuellen Förderung können Frauen und Männern mit unterschiedlichen Qualifikationen aus verschiedenen Berufen des industriellen Sektors in einem realitätsnahen Umfeld praktische Erfahrungen sammeln und werden systematisch begleitet. Voraussetzung dazu sind genügende Französischkenntnisse, um die Anweisungen der Ausbildenden zu verstehen. Die Lernerfolge von verschiedenen individuell angepassten Ausbildungsgängen werden monatlich durch die Ausbildenden evaluiert und mit den Teilnehmenden besprochen. Ein Abschlusszeugnis gibt künftigen Arbeitgebern detailliert Auskunft über die erlernten theoretischen und praktischen Fähigkeiten. Im Zusammenhang mit dem Ausbau von anerkannten

Fähigkeitszeugnissen sind die Verantwortlichen der *Ateliers de Formation* ständig in Kontakt mit den relevanten Branchenverbänden und verschiedenen Bildungsinstitutionen.

Durch die Grösse des Beschäftigungsprogramms und die Struktur der verschiedenen Abteilungen mit diversifizierten Tätigkeitsbereichen können die Arbeitsmarktbehörden auf die individuellen Fähigkeiten der Stellensuchenden und die Nachfrage des Arbeitsmarktes flexibel reagieren. Je nach Bedarf kann die inhaltliche Ausrichtung einzelner Abteilungen verändert werden. Durch den Zusammenschluss der *Ateliers de Formation* mit anderen kollektiven arbeitsmarktlichen Massnahmen im *Espace Formation Emploi Bassecourt* (EFEB) ist ein eigentliches Kompetenzzentrum entstanden. Diesem kommt nicht nur in der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, sondern auch bei der Aus- und Weiterbildung für Stellensuchende eine wichtige Bedeutung zu. Der *Espace Formation Emploi Bassecourt* wird von den kantonalen Behörden als Massnahme zur Wirtschafts- und Standortförderung verstanden.

Die praktischen Tätigkeiten und die Ausbildungspläne sind spezifisch auf die Bedürfnisse der Stellensuchenden und der Arbeitgeber des industriellen Sektors im Kanton Jura angepasst. Dazu werden in neun verschiedenen Abteilungen Beschäftigungs- und Ausbildungsplätze in den Bereichen der Mechanik, Metall-, Holz- und Textilverarbeitung angeboten. In den computerunterstützten Arbeitsbereichen wie der Steuerung von Maschinen mittels CNC (computerized numerical control) und der Erstellung von Plänen über CAD (computer aided design) stehen den Teilnehmenden neuste Maschinen und marktübliche Applikationen zur Verfügung.

Das Programm wird durch 20 fest angestellte Personen geführt. Jede Abteilung wird durch Vorgesetzte mit entsprechender fachlicher Qualifikation (Eidgenössischer Fähigkeitsausweis oder Meisterprüfung) und Führungserfahrung geleitet. Zur Zeit verfügen die Ateliers de Formation über rund 140 Ausbildungs- und Beschäftigungsplätze.

Kernaussagen der Studie

Diese sechs Fallbeispiele verknüpft mit statistischem Datenmaterial ergeben folgende Aussagen:

- **Rasche Reaktion der kantonalen Behörden auf die Arbeitsmarktsituation dank flexiblen Strukturen:** Die konjunkturelle Lage und die Struktur des Arbeitsmarktes sind durch grosse Schwankungen gekennzeichnet. Die Entwicklung der Menge von arbeitsmarktlichen Massnahmen verläuft seit 1997 parallel zur Arbeitslosenquote. Dies weist auf ein rasches und flexibles Reagieren der Behörden auf die Gegebenheiten des Arbeitsmarktes hin.
- **Paradigmenwechsel bei der Steuerung der AMM:** Mit der Einführung der Vereinbarung RAV/LAM/Amtsstelle 2000 ist das Mindestangebot an arbeitsmarktlichen Massnahmen aufgehoben worden. Dies stellt einen Wechsel in der Philosophie der Steuerung durch den Bund dar. Während beim Mindestangebot über eine vorgegebene Leistung gesteuert worden ist, tritt im Rahmen der neuen Vereinbarung die wirkungsorientierte Steuerung in den Vordergrund.
- **Erhöhung der Qualität und Senkung der Kosten von AMM:** Die Kantone haben diese Entwicklung genutzt, um die Strukturen zu straffen und die Anzahl der Anbieter von arbeitsmarktlichen Massnahmen zu verkleinern. Das hat auch zu einer qualitativen Verbesserung der Massnahmen beigetragen. Im Rahmen dieser Entwicklung ist es den Arbeitsmarktbehörden zudem gelungen, die Kosten der arbeitsmarktlichen Massnahmen zu reduzieren.
- **Erweiterter Handlungsspielraum der Kantone begünstigt rasches Reagieren auf die Arbeitsmarktsituation:** Die erste Phase des Vollzugs von arbeitsmarktlichen Massnahmen ist durch das vom Bund verlangte Mindestangebot an arbeitsmarktlichen Massnahmen geprägt und hat den Kantonen relativ wenig Handlungsspielraum gelassen. Durch die Revision des Gesetzes und die Einführung von Zielvereinbarungen, welche die Zielsetzungen des AVIG-Vollzugs und damit indirekt der arbeitsmarktlichen Massnahmen definieren, ist der Vollzug der Massnahmen weitgehend den Kantonen überlassen worden. Heute können diese rasch auf regionale Unterschiede der Arbeitslosigkeit
- **Zielorientierte Zusammenarbeit der Kantone mit den Anbietern von AMM:** Auch die Beziehungen zwischen den Kantonen und den Anbietern von arbeitsmarktlichen Massnahmen werden über Zielvereinbarungen definiert. Die kantonalen Vollzugstellen geben den Anbietern vor, an welchen Zielen und Wirkungen sich die arbeitsmarktlichen Massnahmen zu orientieren haben.
- **Kantone schreiben vermehrt AMM öffentlich aus:** Die Durchführung von arbeitsmarktlichen Massnahmen wird heute vermehrt öffentlich aus-

geschrieben. Dies ermöglicht einen gezielten Einsatz der Ressourcen zur Erreichung der bestmöglichen Qualität.

- **Etablierung von Instrumenten der Qualitätsentwicklung bei den kantonalen Vollzugsstellen und den Anbietern von AMM:** Die schrittweise Einführung von Zielvereinbarungen hat die Entwicklung von Systemen der Qualitätssicherung massgeblich unterstützt. Die damit verbundene Messung von Erfolgskriterien hat dazu geführt, dass verschiedene Instrumente der Qualitätsentwicklung eingeführt oder weiterentwickelt worden sind.



„Kurz bevor ich in die Schweiz kam, habe ich in Italien Elektromechaniker gelernt. Da diese Ausbildung in der Schweiz nicht anerkannt wird, habe ich acht Jahre als Pizzaiolo gearbeitet. Ich wünsche mir, dass ich dank der Verbesserung meiner Deutschkenntnisse eine Lehre absolvieren kann.“

Alessandro D. aus Italien, 30-jährig, seit 1989 in der Schweiz, Teilnehmer des Deutschkurses Niveau IV

- **Institutionalisierter Austausch von Information und Erfahrungen:** Für die Weiterentwicklung der Qualität von arbeitsmarktlichen Massnahmen ist der Austausch von Information und Erfahrungen zwischen den Anbietern und den Vollzugsverantwortlichen von den kantonalen Vollzugsstellen gefördert und durch regelmässige Treffen institutionalisiert worden.
- **Von der reinen Beschäftigung zur arbeitsmarktnahen Qualifizierung:** Mit der Einführung des Mindestangebots an arbeitsmarktlichen Massnahmen sind die Kantone gezwungen gewesen, rasch arbeitsmarktliche Massnahmen zu organisieren. Dadurch sind unter anderem Angebote entstanden, in denen Stellensuchende mit unterschiedlicher Qualifikation in den Bereichen Natur, Umwelt und Recycling beschäftigt worden sind. Es hat sich aber relativ schnell gezeigt, dass den veränderten Anforderungen des Arbeitsmarktes vermehrt mit einer Qualifizierung statt mit blosser Beschäftigung der Stellensuchenden begegnet werden

muss. Daher steht heute bei den Konzepten der arbeitsmarktlichen Massnahmen die Qualifizierung der Stellensuchenden im Vordergrund.

- **Erhöhung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt durch Zeugnisse und Fähigkeitsausweise:** Bei den Programmen zur vorübergehenden Beschäftigung werden den Teilnehmenden Zeugnisse oder Fähigkeitsausweise ausgestellt, welche die erlernten theoretischen und praktischen Fähigkeiten detailliert ausweisen, um dadurch die Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.

- **Aufbau und Sicherung von arbeitsmarkt-spezifischen Kompetenzen:**

Vor allem im Bereich der Bildungsmassnahmen konnte

wegen der geringen Zahl von Angeboten, die sich an lernungewohnte und niedrig qualifizierte Personen richten, nur beschränkt auf bestehende Angebote und Konzepte der Erwachsenenbildung abgestützt werden. Die Vollzugsstellen waren daher gezwungen, eigene Konzepte zur Ausgestaltung und Durchführung der arbeitsmarktlichen Massnahmen zu entwickeln.

- **Nachhaltige Sicherung von Know-how:** In der ersten Phase der Durchführung ist das Know-how von arbeitsmarktlichen Massnahmen vor allem bei den Pionieren unter den Anbietern und den kantonalen Vollzugsstellen konzentriert gewesen. Im Zuge der organisatorischen Entwicklung und mit dem Aufbau von Qualitätssicherungssystemen sind die erarbeiteten Konzepte in Form von Prozessbeschreibungen, Leitbildern, Lehrplänen und Lehrmitteln dokumentiert worden.
- **Direkter Bezug zum Arbeitsmarkt durch Verknüpfung von Theorie und**

Praxis: Durch die gezielte Verknüpfung von Theorie und Praxis sowohl bei den Bildungsmaßnahmen als auch bei den Beschäftigungsmaßnahmen wird heute vermehrt ein direkter Bezug zum Arbeitsmarkt geschaffen. Bei Fachkursen wird vermehrt eine Qualifizierung angestrebt, die zu einem bescheinigten und in den entsprechenden Wirtschaftsbranchen anerkannten Abschluss führt. Bildungsmaßnahmen sind dadurch praxisnah und Beschäftigungsmaßnahmen bildungsorientierter konzipiert als vor einigen Jahren.

- **Direkte Kontakte zu Wirtschaft und Branchenverbänden erhöhen die Akzeptanz der AMM:** Bei den Programmen zur vorübergehenden Beschäftigung wird der Bezug zum Arbeitsmarkt einerseits dadurch erreicht, dass Strukturen geschaffen werden, die sich so nah wie möglich am Arbeitsmarkt orientieren. Die damit verbundene Problematik der Konkurrenzierung des ersten Arbeitsmarktes wird durch den Einbezug von Vertretern der Wirtschaft und der entsprechenden Branchenverbänden entschärft.
- **Wirtschaftsnahe Konzeption der AMM dank Arbeitsmarktbeobachtung und Kontakten zur Wirtschaft:** Die arbeitsmarktlichen Massnahmen sind heute dank den Arbeitsmarktbeobachtungsstudien von ORTE und AMOSA sowie den direkten Kontakten zwischen Arbeitgebern und Programm-anbietern wirtschafts- und arbeitsnah konzipiert.
- **Diversifizierung und Individualisierung der Angebote:** Die Heterogenität der Stellensuchenden (von unqualifizierten bis höchstqualifizierten) hat dazu geführt, dass eine breite Palette von arbeitsmarktlichen Massnahmen entwickelt worden ist, was in den letzten Jahren bei den Bildungs- und den Beschäftigungsmaßnahmen zu einer inhaltlichen Diversifizierung geführt hat.
- **Fortlaufende Anpassung der Tätigkeitsbereiche an die Bedürfnisse der Stellensuchenden und des Arbeitsmarktes:** Bei den Programmen zur vorübergehenden Beschäftigung sind verschiedenste Tätigkeitsbereiche organisch gewachsen und laufend an die Qualifizierung der Teilnehmenden angepasst worden. Durch die Verknüpfung verschiedener Programmteile und die Zusammenarbeit mit anderen Beschäftigungsmaßnahmen wie Übungsfirmen und Motivationssemester konnten neue Tätigkeitsbereiche geschaffen werden.
- **Rascher und zielgerichteter Einsatz von AMM:** Während arbeitsmarktliche Massnahmen früher im Sinne einer Überbrückung der Zeit der Arbeitslosigkeit eingesetzt worden sind, verfolgen die Vollzugsbehörden heute differenziertere und gezieltere Absichten. Die Konzepte und die internen Strukturen von arbeitsmarktlichen Massnahmen sind so ausgerichtet, dass der Einstieg in die Massnahmen praktisch zu jederzeit und damit möglichst rasch erfolgen kann.
- **Individuelle Förderung und Betreuung der Stellensuchenden:** Bei den Beschäftigungsmaßnahmen wird heute auf eine gezielte Einzelförderung und Betreuung gesetzt. Mit den Teilnehmenden an Beschäftigungsmaßnahmen und Übungsfirmen werden individuelle Zielvereinbarungen abgeschlossen. Eintritts- und Feedbackgespräche haben sich in diesen Massnahmen heute als Standard durchgesetzt.

Die vorhandene Studie bestätigt die Professionalität der arbeitsmarktlichen Massnahmen. Weitere Studien untersuchen die Wirkungen der Massnahmen und diese Ergebnisse werden anfangs 2006 vorliegen.