



**Departement
Soziale Arbeit**



**Institut für Vielfalt
und Gesellschaftliche Teilhabe**

Entwicklungsperspektiven für berufliche Integrationsangebote

Studie im Auftrag von Läbesruum (Winterthur) erstellt durch die
Arbeitsgemeinschaft ZHAW Soziale Arbeit & Büro Morpho

Schlussbericht
März 2023

Daniel Schaufelberger
Peter Streckeisen
Daniela Sager
Daniela Wirz

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	6
2	Key Messages.....	7
2.1	Strukturwandel und Chancen für neue Integrationsangebote	7
	«Die bisherigen Tätigkeitsbereiche sind trotz Strukturwandel nicht obsolet»	7
	«Wachstumsbranchen und Fachkräftemangel eröffnen Chancen für neue Angebote»	7
	«Angebote in neuen Bereichen müssen mit der Branche entwickelt werden»	8
2.2	Weiterentwicklung etablierter Angebote	9
	«Heterogenität der Zielgruppen und Komplexität der Problemlagen nehmen zu»	9
	«Individualisierte Begleitung hat Zukunft, Standardangebote sind überholt»	9
	«Eine hohe Qualität der Angebote für Langzeit-Nutzer:innen ist zu gewährleisten»	10
2.3	Bildung & Qualifizierung.....	11
	«Bildung wird immer wichtiger, aber unqualifizierte Arbeit wird es weiterhin geben»	11
	«Kein Abschluss ohne Anschlussmöglichkeiten»	12
	«Qualifizierung braucht Vorbereitung, Begleitung und Finanzierung»	12
2.4	Unkonventionelle Angebote und neue Zielgruppen	14
	«Begegnungsorte und gegenseitige Hilfe setzen Potenziale frei»	14
	«Integrationsangebote nicht nur auf Sozialleistungsbeziehende ausrichten»	14
	«Neue Zielgruppen bewusst in den Blick nehmen und ansprechen»	15
	Anhang	17
	Anhang 1: Auftrag und Untersuchungsdesign	17
	Expert:innen-Interviews	17
	Literaturrecherche	18
	Datenanalyse.....	18
	Anhang 2: Expertinnen-Interviews	19
	Übersicht interviewte Expert:innen.....	19
	Interviewleitfaden.....	20
	Anhang 3: Literatur	21
	Anhang 4: Abbildungen Datenanalyse	24
	Strukturdaten Statistisches Amt zu Beschäftigung und Bildung	24
	Registerdaten des SECO zu Stellensuchenden	32

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Übersicht interviewte Expert:innen	19
---	----

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Strukturvergleich aktuell – Anteil Beschäftigte in Wirtschaftszweigen 2020	24
Abbildung 2: Anteil Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen im Zeitverlauf – Winterthur	25
Abbildung 3: Anteil Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen im Zeitverlauf – Stadt Zürich	25
Abbildung 4: Anteil Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen im Zeitverlauf – Schweiz	26
Abbildung 5: Vergleich Bildungsniveaus heute (2020).....	26
Abbildung 6: Bildungsniveaus im Zeitverlauf – Winterthur	27
Abbildung 7: Bildungsniveaus im Zeitverlauf – Stadt Zürich	27
Abbildung 8: Bildungsniveaus im Zeitverlauf – Schweiz	28
Abbildung 9: Top 7 Wirtschaftszweige (Richtwert Winterthur)	28
Abbildung 10: Anzahl Beschäftigte in Bereichen, die durch Integrationsangebote in Winterthur abgedeckt sind (absolute Zahlen).....	29
Abbildung 11: Anteil Beschäftigte in Bereichen, die durch Integrationsangebote in Winterthur abgedeckt sind am Anteil Gesamtbeschäftigung in Winterthur.....	30
Abbildung 12: Anteil Beschäftigte in noch nicht abgedeckten Berufen am Anteil Gesamtbeschäftigung in Winterthur	31
Abbildung 13: Bildungsniveaus Stellensuchende im Zeitverlauf – Winterthur	32
Abbildung 14: Bildungsniveaus Stellensuchende im Zeitverlauf – Kanton Zürich	32
Abbildung 15: Bildungsniveaus Stellensuchende im Zeitverlauf – Schweiz	33
Abbildung 16: Top 7 Wirtschaftszweige unter Stellensuchenden Winterthur	33
Abbildung 17: Top 7 Wirtschaftszweige unter Stellensuchenden Kanton Zürich.....	34
Abbildung 18: Top 7 Wirtschaftszweige unter Stellensuchenden Schweiz.....	34
Abbildung 19: Top 7 Wirtschaftszweige unter Stellensuchenden (Richtwert Winterthur).....	35
Abbildung 20: Stellensuchende Winterthur	36
Abbildung 21: Stellensuchende Kanton Zürich	36
Abbildung 22: Stellensuchende Schweiz	37
Abbildung 23: Stellensuchende im Vergleich	37

1 Einleitung

Seit der Wirtschaftskrise der 1970er Jahre und der Verfestigung eines im internationalen Vergleich zwar nicht sehr hohen, aber dennoch dauerhaften Sockels struktureller Arbeitslosigkeit in den 1990er Jahren ist in der Schweiz ein vielfältiges Angebot an Massnahmen zur Förderung der beruflichen Integration von Erwerbslosen und Armutsbetroffenen entstanden. Die Angebotslandschaft ist wesentlich regional und sogar lokal geprägt, weil die Politik den Kantonen und Kommunen eine wichtige Verantwortung in diesem Bereich zuweist.

Unter den genannten Rahmenbedingungen vollziehen sich Anpassungen und Weiterentwicklungen des Angebots der beruflichen Integrationslandschaft meistens unspektakulär und in kleinen Schritten. Der Bund versucht durch seine Ressortforschung vor allem die arbeitsmarktpolitischen Strategien und die Gesetzgebung der Kantone zu beeinflussen. Studien im Auftrag von Institutionen mit beruflichen Integrationsangeboten sind hingegen Mangelware. Insofern stellt die vorliegende Untersuchung eine Ausnahme von der Regel dar.

Vor dem Hintergrund des wirtschaftlichen Strukturwandels, gesellschaftlicher Megatrends sowie nur bedingt voraussehbarer Krisensituationen – von der Finanzkrise über die Corona-Pandemie bis hin zum gegenwärtigen Fachkräftemangel – stellen sich Fragen betreffend die Weiterentwicklung der beruflichen Integrationsangebote. Die beiden Partner:innen, die bei diesem Auftrag kooperiert haben, beschäftigen sich seit Jahren mit entsprechenden Fragen und kennen die Angebotslandschaft im Kanton Zürich.

Der Fokus der Untersuchung im Auftrag des Läbesruum lag auf zwei zentralen Fragen. Erstens, werden die beruflichen Integrationsangebote in den richtigen Tätigkeitsbereichen angeboten? Und zweitens, handelt es sich um die richtigen Angebote? Beide Fragen wurden mit Blick auf die Zukunftsfähigkeit der Integrationsangebote vor dem Hintergrund des wirtschaftlichen Strukturwandels und gesellschaftlicher Veränderungen bearbeitet. Der Bericht fasst die Erkenntnisse in Kernbotschaften (Key Messages) zusammen, die nicht nur für den Auftraggeber, sondern auch für ein breiteres Fachpublikum von Interesse sein können.

Das folgende Kapitel enthält die 12 Key Messages. Diese sind in vier Themen gegliedert:

- Strukturwandel und Chancen für neue Integrationsangebote
- Weiterentwicklung etablierter Angebote
- Bildung und Qualifizierung
- Unkonventionelle Angebote und neue Zielgruppen

Der Anhang umfasst Informationen zum Auftrag und zum Studiendesign sowie Literaturangaben und ausgewählte statistische Darstellungen.

2 Key Messages

2.1 Strukturwandel und Chancen für neue Integrationsangebote

«Die bisherigen Tätigkeitsbereiche sind trotz Strukturwandel nicht obsolet»

Der gegenwärtige Strukturwandel zeigt sowohl schweizweit Auswirkungen als auch in Winterthur. Grob betrachtet schlägt sich der Wandel in einem Anstieg des Dienstleistungssektors, der Stagnation des Industriesektors und einem Rückgang des Primärsektors nieder. Während Tätigkeiten mit hohem Anforderungsniveau (hochqualifizierte Nichtroutine Tätigkeiten) zunehmen, sinkt die Nachfrage nach Berufen mit mittlerem Anforderungsniveau (Routinetätigkeiten). Berufe mit geringen Anforderungen (gering qualifizierte Nichtroutine Tätigkeiten) bleiben demgegenüber gleich bedeutsam.¹

Da Grossstädte bei der Entwicklung von beruflichen Integrationsangeboten führend sind, lohnt sich ein Blick auf die Stadt Zürich als Vergleichsgrösse zur Arbeitsmarkregion Winterthur. Im Gegensatz zur Stadt Zürich liegt die Region Winterthur im schweizerischen Schnitt und verzeichnet deutlich mehr Handwerk, Gewerbe und Industrie. Genauer betrachtet sind in Winterthur mehr Menschen in Baugewerbe, Produktion, Detail- und Grosshandel, Maschinenbau und Metallverarbeitung beschäftigt als in der Stadt Zürich, wo demgegenüber Berufe mit hohem Anforderungsniveau bei Finanzen und Versicherungen, in der Unternehmensführung und -beratung, bei Informationsdienstleistungen sowie in der Telekommunikation und Co. überwiegen.²

Die Tätigkeitsbereiche, in denen in Winterthur die meisten beruflichen Integrationsangebote bestehen (Recycling, Gebäudebetreuung, Landwirtschaft, Gastronomie, Baugewerbe, Produktion und Industrie) verlieren zwar zusammen genommen etwas an Bedeutung, doch mit einem Anteil von knapp 25 % an der Gesamtbeschäftigung bleiben sie relevant und wichtig.³ Zudem sind die Branchen, in denen es traditionellerweise berufliche Integrationsangebote gibt, auch unter den Stellensuchenden weiterhin stark vertreten.⁴ Auch die befragten Expert:innen⁵ bestätigen die Relevanz des bestehenden beruflichen Integrationsangebots. Handwerk, (personenbezogene) Dienstleistungen und Hilfsarbeiten könnten ihrer Einschätzung nach in Zukunft sogar weiter zulegen und an Bedeutung gewinnen.

«Wachstumsbranchen und Fachkräftemangel eröffnen Chancen für neue Angebote»

Für Winterthur und die Schweiz allgemein können Architektur und Bau, Erziehung und Unterricht, öffentliche Verwaltung und Soziales sowie Gesundheit als die grossen Wachstumsbranchen bezeichnet werden.⁶ Auf dem Stellenmarkt schlägt sich das Wachstum einzelner Branchen unter anderem im Fachkräftemangel nieder. Dieser betrifft zum Grossteil Tätigkeiten, die einen Tertiärabschluss erfordern.

Top 5 der Berufsgruppen mit hohem Fachkräftemangel im Kanton Zürich sind folgende:⁷

- Spezialist:innen Gesundheitsberufe (Ärzt:innen, Apotheker:innen, Pflegefachkräfte)
- Entwickler:innen und Analytiker:innen von Software und IT-Anwendungen
- Berufe in Naturwissenschaften, Mathematik und Ingenieurwesen
- Ingenieurtechnische und vergleichbare Fachkräfte
- Bauführer:innen, Polier:innen und Produktionsleiter:innen

¹ Vgl. dazu die Studie «*Ursachen und Auswirkungen des Strukturwandels im Schweizer Arbeitsmarkt*» von Nathani et al. (2017).

² Siehe Anhang Abb. 1 bis 4.

³ Siehe Anhang Abb. 10 und 11.

⁴ Siehe Anhang Abb. 16 bis 19.

⁵ Siehe Anhang 2.

⁶ Siehe Anhang Abb. 9.

⁷ Vgl. dazu «*Fachkräftemangel Index Schweiz 2022*» der Adecco Group (2022).

Der Fachkräftemangel herrscht zwar schwerpunktmässig, aber nicht ausschliesslich bei Berufen mit hohem Anforderungsniveau, und eröffnet gemäss den interviewten Expert:innen gerade auch deshalb Chancen für neue Angebote.

Als Berufe mit Fachkräftemangel, die keinen nachobligatorischen Schulabschluss erfordern, werden in der Literatur Berufe der Reinigung, Hygiene und Körperpflege und wiederum Berufe des Baugewerbes genannt. Berufe der Erziehung, Fürsorge und Seelsorge erfordern einen Abschluss auf Sekundarstufe II und sind ebenfalls überdurchschnittlich gefragt. Auch im Umweltbereich – bspw. Solarbranche – sind die Zugangshürden zu einem wachsenden Sektor noch nicht allzu hoch.

Öffnet man zudem den Blick für Berufe mit Fachkräftemangel, die höhere Anforderungen an das Bildungsniveau stellen, sind in Winterthur bspw. Erziehung und Unterricht, Gesundheitswesen, ICT- und weitere personenbezogene Dienstleistungen sowie das Sozialwesen zu nennen.⁸ Das Beispiel ICT, wo die Branche über modularisierte Qualifizierungen diskutiert, die Quereinstiege niederschwelliger als bisher ermöglichen sollen, deutet an, dass unter dem Druck des Fachkräftemangels die Zugänglichkeit auch in Tätigkeitsbereichen mit bislang relativ hohen Barrieren vereinfacht werden könnte.

«Angebote in neuen Bereichen müssen mit der Branche entwickelt werden»

Der Schlüssel für realistische Zugänge und nachhaltige Einstiege in die neuen Branchen liegt in der Kooperation mit ihnen. Dabei ist zu beachten, dass jede Branche einerseits ihre Eigenheiten und spezifischen Zugangshürden hat, andererseits aber auch spezifische Chancen bietet.

Bei der Informatik und im Gesundheitswesen sind die relativ hohen Hürden für einen nachhaltigen Einstieg zu bedenken. Bei der ICT werden fachliche Kenntnisse in Form von Berufserfahrung und/oder bereichsnahen anerkannten Zertifikaten erwartet. Beim Gesundheitswesen stellt der Pflegehelfer:innenkurs des SRK zwar einen ersten Schritt für den Einstieg in den Pflegebereich dar; dieser wird jedoch von vielen Arbeitgebenden im Gesundheitsbereich nicht als ausreichend angesehen. Die Pflege / Betreuung von alten Menschen, Home Care, Botengänge und Medizinaltechnik könnten hier Opportunitäten bieten.

Am ehesten gelingen Einstiege mit Hilfe von modularen, niederschwelligen Branchenzertifikaten⁹ (siehe Kap. 2.3 «Qualifizierung braucht Vorbereitung, Begleitung und Finanzierung»).

Im Bildungs- und Sozialwesen gälte es zu prüfen, inwiefern Quereinstiege z.B. als Klassenassistenten oder Krippenbetreuer:innen möglich wären und welche Voraussetzungen Interessierte mitbringen müssten. Bau und Reinigung erfordern bspw. eine gute körperliche Verfassung, bieten Angestellten jedoch im Gegenzug dazu relativ gut gesicherte Anstellungsbedingungen dank Gewerkschaften (Bau) und kleinere Aufstiegschancen dank Branchenzertifizierungen (z.B. Wetrok-Kurs für Reinigung). Weitere Angebotsbereiche mit Zukunftspotenzial werden zudem dem Online-Handel / E-Commerce, der Recyclingbranche, der Metallindustrie, im Logistikbereich, der grünen Wirtschaft, generell personenbezogenen Dienstleistungen sowie der Plattformökonomie zugesprochen. Gerade in diesem letztgenannten Bereich ist allerdings zu bedenken, dass Arbeitsverhältnisse oft prekär sind und keine dauerhafte berufliche Integration gewährleisten.

Mit Blick auf die (Weiter-)Entwicklung von beruflichen Integrationsangeboten sollten der allgemeine und ergänzende (oder zweite) Arbeitsmarkt nicht getrennte Welten darstellen. Im Gegenteil sind Angebote gemeinsam mit der Branche zu entwickeln, zu etablieren und umzusetzen. Hierfür ist es notwendig, dass sich Anbieter in der Branche positionieren und mit Unternehmen zusammenarbeiten, damit sie bzw. ihre Angebote (und somit auch die bei ihnen arbeitenden Erwerbslosen) ernst- oder wahrge-

⁸ Siehe Anhang Abb. 12.

⁹ Siehe bspw. für ICT: www.modulbaukasten.ch.

nommen würden. Für Einsatzpläne im und längerfristige Begleitungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt sind daher Vernetzung, Vertrauen und Beziehungspflege unverzichtbar.

2.2 Weiterentwicklung etablierter Angebote

«Heterogenität der Zielgruppen und Komplexität der Problemlagen nehmen zu»

Unterschiedliche wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklungen – wie der demografische Wandel und die Veränderungen der Generationenbeziehungen, die Pluralisierung der Familienformen und Geschlechterrollen, die Veränderungen von Migrationsbewegungen, die Prekarisierung von Arbeitsbedingungen und Lebensverhältnissen, die Ausdifferenzierung der Übergänge von der Ausbildung ins Erwerbsleben sowie der Trend zu höherer Bildung – verursachen im Zusammenspiel eine steigende Heterogenität der Zielgruppen beruflicher Integrationsangebote. Anbieter benötigen in zunehmendem Ausmass Wissen über Diversität und müssen sich mit der Frage auseinandersetzen, ob es spezifische Angebote für unterschiedliche Zielgruppen braucht und falls ja, wie diese ausgestaltet sein sollten, damit keine Stigmatisierung befördert wird oder andere potenzielle Nutzer:innen vergessen oder verdrängt werden. Die allfällige Zielgruppenorientierung sollte jedoch nicht als Ersatz für die Individualisierung von Angeboten verstanden werden (siehe dazu die folgende Key Message «Individualisierte Begleitung hat Zukunft, Standardangebote sind überholt»).

In Kombination mit der Heterogenität der Zielgruppen zeigt sich gemäss den interviewten Expert:innen aus Integrationsangeboten oder zuweisenden Stellen die Zunahme komplexer Problemkonstellationen (Mehrfachproblematiken) als grosse Hürde beim Zugang zum Arbeitsmarkt. Als Gründe werden Einschränkungen der physischen oder psychischen Gesundheit, fehlende sprachliche oder formale Qualifikation beziehungsweise geringe bis fehlende Anerkennung ebendieser, Übernahme von familiären Betreuungsaufgaben sowie Stigmatisierung aufgrund persönlicher Merkmale wie Alter, Geschlecht oder Herkunft genannt. Oft treten diese Problematiken nicht isoliert, sondern in Kombination auf.

Bei zunehmender Komplexität der Problemlagen von Stellensuchenden mit Unterstützungsbedarf scheint naheliegend, dass neben der beruflichen auch der sozialen Integration eine besondere Bedeutung zukommt. So sollen zusätzlich zum Ziel der Integration in eine Arbeitstätigkeit auch Themen der Lebensbewältigung angegangen werden. Dies kann durch intensivierte Massnahmen zur Förderung sozialer Grundkompetenzen, Motivation, gesundheitlicher Faktoren und zum Aufbau und Erweiterung des sozialen Netzwerks geschehen.¹⁰ Die befragten Expert:innen bestätigen diese Empfehlung. Zudem soll auf die Durchlässigkeit der Angebote zur sozialen bzw. beruflichen Integration geachtet werden, um der Stigmatisierung von Zielgruppen proaktiv entgegenzuwirken.

«Individualisierte Begleitung hat Zukunft, Standardangebote sind überholt»

Im fachlichen Diskurs wird ein Bedarf nach individualisierter Unterstützung, Beratung und Begleitung deutlich. Nicht anpassbare Standardangebote und -programme werden hingegen als wenig zielführend eingeschätzt. Flexibilität ist einerseits bei der inhaltlichen Ausgestaltung des Angebots und andererseits in Bezug auf die Programmdauer wichtig. Die zeitliche Standard-Befristung stellt im individuellen Unterstützungsprozess oft ein Problem dar.

Von Seiten der Expert:innen wird viel Potential in der durchgehenden Fallführung gesehen, da sie eine auf die individuelle Situation angepasste Unterstützungsplanung ermöglicht. Die Integrationsagenda

¹⁰ Vgl. dazu Untersuchung «Herausforderungen und Zukunftsperspektiven in der Arbeitsintegration» von Neuenschwander, Fritscho & Sepahniya (2022).

Schweiz (IAS)¹¹ wird als gutes Beispiel für die Systematik der Begleitung und Zusammenarbeit zwischen den Integrationsansätzen respektive deren Massnahmen genannt. Bei besonders schwierigen und komplexen Fällen besteht auf Seite der zuweisenden Stellen bisweilen Interesse, die individualisierte Begleitung an externe Anbieter delegieren zu können. Auch personenzentrierte Ansätze wie Supported Employment (SE) entsprechen dem Bedarf nach individualisierter Begleitung. Dabei wird die Wichtigkeit der Verbindung von SE mit Bildung / Qualifizierung für einen nachhaltigen Integrationsprozess betont. Individualisierte Angebote und durchgehende Fallführung weisen jedoch auch Herausforderungen und Systemgrenzen auf. Diese zeigen sich hinsichtlich der Finanzierung, aber auch bezüglich der Gestaltung der Übergänge zwischen den Angeboten. Ebenfalls werden Herausforderungen in den Qualifikationsanforderungen an die fallführenden Fachpersonen deutlich: Für den zielgerichteten Integrationsprozess werden (fundierte) Branchenkenntnisse sowie ein entsprechendes Netzwerk zu Arbeitgebenden zunehmend wichtiger.

Der Vorteil der Branchennähe von Unterstützungsanbietenden zeigt sich auch hinsichtlich des Bewerbungsprozesses. Klassische Bewerbungskurse holen das individuelle Unterstützungsbedürfnis nur selten ab. Neue, teils branchenspezifische Rekrutierungs- und somit auch Bewerbungsmodi weisen höhere Formalisierungs- und Standardisierungsgrade auf oder erfordern andere Präsentations-techniken (z.B. Video-Portrait) als die klassische Bewerbung. Gleichzeitig sind gewisse Branchen nach wie vor über informelle Kanäle beziehungsweise über persönliche Netzwerke zugänglich. Angebote in der Bewerbungsunterstützung sollten konsequent auf massgeschneiderte Unterstützung und konkrete Umsetzung (z.B. Stellensuche und Schreibdienste) ausgerichtet sein.

«Eine hohe Qualität der Angebote für Langzeit-Nutzer:innen ist zu gewährleisten»

Trotz der Investitionen in entsprechende Angebote und Massnahmen, werden auch in naher Zukunft nicht alle Personen Arbeitsstellen im allgemeinen Arbeitsmarkt finden können. Der Fokus diverser Integrationsprogramme auf Einsätze oder Anstellungen im allgemeinen Arbeitsmarkt kann zwar als grundlegend sinnvoll, jedoch nicht als für alle erwerbslosen Personen angemessen oder realistisch betrachtet werden. Aufgrund der Auswirkungen von Prekarisierung und der Verdrängung von Beschäftigten (z.B. durch Konkurrenz vor dem Hintergrund von Migration und steigenden Qualifikations-niveaus) liegt gar die Vermutung eines Anstiegs von Personen ohne realistische Chancen auf berufliche Integration im allgemeinen Arbeitsmarkt nahe. Die hohe Quote an Wiederanmeldungen beim RAV sowie der bestehende Grundsockel an Langzeitarbeitslosen bestätigen diese Vermutung, wobei bei dieser Entwicklung im Gegensatz zu weiteren untersuchten Grössen zwischen Schweiz, Kanton Zürich und Winterthur kaum Unterschiede zu erkennen sind.¹²

Auch bei Personen mit schlechten Chancen auf einen Job im allgemeinen Arbeitsmarkt ist die auf die individuelle Situation abgestimmte Unterstützungsplanung zentral. Aufgrund geringer Zeitressourcen bei den zuweisenden Stellen stellt die Wahl des richtigen Angebots jedoch eine grosse Herausforderung dar. Eine umfassende Analyse der Situation der erwerbslosen Personen ist nicht immer möglich. Ebenfalls fehlt es teilweise an Orientierung und Kenntnis innerhalb der Angebotspalette. Der Passung der individuellen Unterstützungsbedürfnisse mit dem Angebot der Institution ist bei Eintritt deshalb besondere Aufmerksamkeit zu schenken, um allenfalls Anpassungen vorzunehmen.

Gerade auch für erwerbslose Personen, die lange Zeit in einem Integrationsangebot tätig sind, sind die Rahmenbedingungen wichtig, damit sie sich nicht wie auf einem Abstellgleis fühlen. Eine hohe Qualität der Angebote für Langzeit-Nutzer:innen muss deshalb unbedingt gewährleistet werden. Wichtig sind begleitende Massnahmen zur sozialen Integration, der sinnstiftende Charakter der Arbeitstätigkeit, die

¹¹ Zur Integrationsagenda Schweiz: <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/integration-einbuengerung/integrationsfoerderung/kantonale-programme/integrationsagenda.html>

¹² Siehe Anhang Abb. 20 bis 23.

betriebliche Integration als Mitarbeitende (statt «Klient:innen» oder «Teilnehmende») und angemessene arbeits- und sozialrechtliche Konditionen (auch betreffend Einkommen und soziale Sicherung). Auch sollten Entwicklungsperspektiven innerhalb des Angebots aufgezeigt werden, wenn die Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt unrealistisch erscheint.

2.3 Bildung & Qualifizierung

«Bildung wird immer wichtiger, aber unqualifizierte Arbeit wird es weiterhin geben»

«Arbeit dank Bildung», proklamiert die Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe (SKOS) in ihrer Weiterbildungsoffensive¹³ und reagiert damit auf die Entwicklung, dass die Bildung für den Zugang zum Arbeitsmarkt immer mehr an Bedeutung gewinnt. Gering qualifizierte Personen haben ein erhöhtes Risiko für Arbeitslosigkeit. So sind Personen ohne nachobligatorische Ausbildung unter den Arbeitslosentaggeld-Beziehenden deutlich stärker vertreten als in der gesamten Bevölkerung.¹⁴

Der Anteil an Berufen mit höheren Anforderungen steigt kontinuierlich. Rückläufig sind hingegen nicht die Tätigkeiten mit geringen Anforderungen, sondern vielmehr Routinetätigkeiten mit mittleren Anforderungen. Dies widerspiegelt sich bei den Bildungsniveaus sowohl schweizweit als auch mit Blick auf Winterthur und Stadt Zürich: in den vergangenen zehn Jahren stieg der Anteil an Personen mit Tertiärabschluss kontinuierlich, während jene mit Abschluss auf Sekundarstufe sanken und die Anzahl an Personen mit obligatorischem Schulabschluss in etwa gleich blieb.¹⁵

Auch aus Sicht der befragten Expert:innen bedeutet der Anstieg an hochqualifizierten Arbeitsstellen nicht, dass einfachere Arbeiten deswegen verschwinden. Gering qualifizierte Personen, beispielsweise im Dienstleistungsbereich, im Detailhandel, der Logistik oder Gastronomie werden weiterhin gefragt sein (vgl. Kap. 2.1 «Die bisherigen Tätigkeitsbereiche sind trotz Strukturwandel nicht obsolet»). Der zunehmende Anteil an hochqualifizierten Tätigkeiten findet weniger auf Kosten von Arbeiten für Hilfskräfte statt. Unter Druck kommen vielmehr (Routine-)Tätigkeit mit mittleren Anforderungen. Entsprechend scheint der in der Arbeitsintegration hauptsächlich vorherrschende Fokus auf die berufliche Grundbildung (EBA, EFZ) nicht (mehr) angemessen. Neben der beruflichen Grundbildung sollten auch den niederschweligen, branchennahen Qualifizierungen (mit Anschlüssen an die berufliche Grundbildung) mehr Bedeutung gegeben werden (siehe Kap. 2.1 «Angebote in neuen Bereichen müssen mit der Branche entwickelt werden»), ebenso wie weiterführenden Ausbildungen inkl. Tertiärausbildungen.

Die steigenden Anforderungen werden im Zuge der Digitalisierung und des verschärften Bildungswettbewerbs fortschreiten, wobei in diesem Zusammenhang vor allem überfachliche Kompetenzen betroffen sind¹⁶ wie z.B. Digital Literacy, Flexibilität, analytisches Denken, Kreativität, Teamfähigkeit, Kommunikation u.a. Im Diskurs werden diese Kompetenzanforderungen auch als Softskills bezeichnet oder unter dem Stichwort «Futureskills»¹⁷ beschrieben.

Von diesen Entwicklungen sind grundsätzlich alle Berufe und Anforderungsniveaus betroffen. Auch in unqualifizierten Tätigkeiten steigen die Anforderungen im Umgang mit digitalen Prozessen, im Kundenkontakt oder zur Einhaltung von Service-, Sicherheits- oder Qualitätsstandards. Arbeitskräfte müssen mit immer wieder neuen und tendenziell höheren Anforderungen zurechtkommen. Damit steigt auch die Notwendigkeit, sich im Laufe des Lebens neue Kompetenzen anzueignen und sich weiterzu-

¹³ Zur Weiterbildungsoffensive der SKOS: <https://skos.ch/themen/bildung/weiterbildungsoffensive>

¹⁴ Siehe Anhang Abb. 5 und 13 bis 15.

¹⁵ Siehe Anhang Abb. 6 bis 8.

¹⁶ Vgl. dazu die Studie «Die Entwicklung der Kompetenzanforderungen auf dem Arbeitsmarkt im Zuge der Digitalisierung» von Manuel Aepli et al. (2017).

¹⁷ Zum Beispiel in der Publikation «Future Skills» des Gottlieb Duttweiler Instituts (2020).

bilden. Es geht dabei nicht nur um formale und höhere Bildungsabschlüsse. Gerade im Bereich der Niedriglohnarbeit sind Kompetenzerwerb und Weiterbildungsmöglichkeiten bedeutsam, um überhaupt existenzsichernd und in korrekten Arbeitsbedingungen erwerbstätig sein zu können.

«Kein Abschluss ohne Anschlussmöglichkeiten»

Die Interviews mit Fachpersonen aus der Bildung und Grundkompetenzförderung machen deutlich, dass Unterstützungsprozesse gegenwärtig oftmals an einem bestimmten Punkt enden. Dies, weil Zuständigkeiten ändern, weiterführende Angebote fehlen oder die nächsten Schritte nicht finanziert werden können. In diesen Fällen droht das bisher Aufgebaute und Erreichte verloren zu gehen. Angebote zur Förderung der Grundkompetenzen, wie zum Beispiel die Lernstuben¹⁸ im Kanton Zürich, sind auf aufbauende Angebote und die Finanzierungen von Bildungsmöglichkeiten angewiesen. Grundkompetenzförderung ohne nahtlose Optionen auf weiterführende berufliche und arbeitsplatzbezogene Qualifizierungen sind wenig wirksam bzw. deutlich weniger wirksam als sie sein könnten.

Bildungsangebote und Arbeitsintegrationsprogramme dürfen nicht isoliert dastehen. Sie sollten als Teil von Unterstützungsketten mit entsprechenden Angeboten und Finanzierungsstrukturen eingebettet werden. Kein Abschluss ohne Anschluss: Dieser Grundsatz gilt auch für niederschwellige Qualifizierungen und on-the-job Trainings, wie sie im Arbeitsintegrationskontext verbreitet stattfinden.

Ab Stufe berufliche Grundbildung und im Bereich der höheren Berufsbildung sind die Anschlüsse und Übergänge im Bildungssystem geregelt. Im Bereich der Niedriglohnarbeit und Hilfstätigkeiten sind Durchlässigkeiten und Anschlüsse hingegen weniger klar. Ungelernte Erwachsene mit dem Wunsch, einen Berufsabschluss für Erwachsene zu erlangen oder sich anderweitig zu qualifizieren, müssen den Weg dazu erst mal finden. Bis sie ausgestattet mit den entsprechenden Voraussetzungen zur Fachstelle Berufsabschluss für Erwachsene gelangen, stellen sich für die Betroffenen diverse Herausforderungen. Ist eine Aus- oder Weiterbildung neben Job und allfälligen familiären Verpflichtungen möglich? Unterstützt der Arbeitgeber die Idee und macht eine Reduktion des Pensums gegebenenfalls möglich? Wie lässt sich die Nachholbildung / Lohnreduktion finanziell bewältigen?

Es besteht bereits ein Bildungsangebot für ungelernte Personen, oftmals auch in Kombination oder als Ergänzung zu einem Programm bzw. Arbeitsangebot im ergänzenden Arbeitsmarkt. Zusätzlicher Bedarf besteht insbesondere bei der Verbindung von Bildungsangeboten, und in der individuellen Begleitung über einzelne Angebote oder Stufen hinweg. Abschlüsse mit Anschlüssen bedingen Kooperationen zwischen Anbietern, Branchen und Berufsverbänden sowie der öffentlichen Hand, welche insbesondere die Finanzierung sicherstellen muss.

«Qualifizierung braucht Vorbereitung, Begleitung und Finanzierung»

Trotz der Bedeutung der Bildung für den Zugang zum Arbeitsmarkt wurde in den Interviews deutlich, dass die Förderung von Qualifizierungen nicht per Anweisung funktioniert und Qualifizierung um jeden Preis keine erfolgreiche Strategie darstellt. Qualifizierungsmassnahmen machen nur Sinn, wenn sie dem Wunsch und Möglichkeiten der Betroffenen entsprechen und ihnen Perspektiven im Arbeitsmarkt eröffnen. Die individuellen Voraussetzungen und Lebenswelten von Stellensuchenden oder geringverdienenden Erwerbstätigen sind zu unterschiedlich, um allgemeine Vorgaben zur Teilnahme an Bildungsmassnahmen festzulegen oder dieselben Massnahmen für alle vorzusehen.

¹⁸ Zu den Lernstuben: https://www.lernstuben.ch/lernstuben-ueberblick-page?gclid=EAlaIQobChMlb25s7G9_QIVa49oCR3XAAcvEAAAYASAAEgKioVD_BwE

Bildungs- und Qualifizierungsangebote müssen die Personen in ihrer Lebenswelt erreichen.¹⁹ Die Erhebung ihrer persönlichen Perspektiven und Prüfung des individuell passenden Bildungsweges ist der zentrale Ausgangspunkt für Qualifizierungsprozesse. Qualifizierung bedingt also eine Auseinandersetzung mit den individuellen Berufswünschen und Lebensentwürfen und einen Plan, der sich abgestimmt auf die konkrete Arbeits- und Lebenssituation an den beruflichen Zielen der Betroffenen orientiert.

Im gegenwärtigen Diskurs um die Grundkompetenzförderung steht meist die Niederschwelligkeit und Alltagsnähe der Angebote im Fokus. Dabei wird etwas unreflektiert von einer Zielgruppe ausgegangen, welche sprachliche oder bildungsbezogene Defizite und möglicherweise Berührungängste mit Bildungsangeboten mitbringt. In vielen Fällen liegt es jedoch nicht an einem Mangel an Bildung, wenn Erwerbslose keine Stelle finden, sondern eher an Verdrängung, Stigmatisierung und hochgeschraubten formalen Bildungsanforderungen, die wenig mit der konkreten Tätigkeit zu tun haben. In dieser Sichtweise droht zudem vergessen zu gehen, dass für geringverdienende und erwerbslose Personen der Besuch einer Weiter- oder Nachholbildung in vielen Fällen schlicht eine Frage der Finanzierung ist. Qualifizierungsprozesse können nur umgesetzt werden, wenn die Weiterbildungen auch finanzierbar sind. Als wünschenswert werden von den Befragten Modelle gesehen, in denen Bildungszuschüsse und -finanzierungen unabhängig von sozialstaatlichen Hilfeleistungen (Sozialhilfe o.ä.) zugänglich sind, analog zum Instrument «Arbeitsmarktstipendien» der Stadt Zürich²⁰ oder den Bildungsgutscheinen im Kanton Luzern²¹. Insbesondere für im Tieflohnsegment arbeitstätige Geringqualifizierte, welche ohne Sozialhilfe über die Runden kommen, ist es wichtig, dass finanzielle Beiträge für Bildungsmassnahmen unabhängig von der Sozialhilfe erreichbar sind.²²

Aus Sicht der Befragten bewähren sich zur Förderung von Qualifizierungsangeboten, welche eine stufenweise Entwicklung ermöglichen und Anschlüsse in den allgemeinen Arbeitsmarkt bieten. Niederschwellige branchenspezifische Qualifizierungen bestehen vereinzelt. Verbreitet, aber teilweise von der Branche kritisch gesehen, ist der Kurs Pflegehelfer/-in SRK²³ für den Einstieg in die Pflege. Weitere Beispiele sind die Reinigungskurse von Wetrok²⁴ oder das Programm casa+²⁵, in dem Fachkenntnisse für Hauswartungen vermittelt werden oder die RIESCO-Kurse²⁶ zum Einstieg in die Gastronomie (vgl. Kap. 2.1 «Angebote in neuen Bereichen müssen mit der Branche entwickelt werden»).

Die Begleitung von Personen in Qualifizierungsprozessen muss gewährleistet werden. In diesem Bereich sehen mehrere interviewte Personen aktuell Lücken. Die Orientierung im Bildungsdschungel ist anspruchsvoll und mit komplexen persönlichen, finanziellen und beruflichen Fragen verbunden. In der Beratung von Betroffenen vom niederschweligen Quereinstieg bis zum formalen Bildungsabschluss bzw. zur Nachholbildung, oder in der Vorbereitung und Begleitung von Personen im Validierungs- oder Anerkennungsverfahren könnten Anbieter von Integrationsangeboten künftig vermehrt aktiv sein.

¹⁹ Vgl. dazu Forschungsbericht «Förderung der Qualifizierung Erwachsener: armutsgefährdete und -betroffene Personen in ihren Lebenswelten erreichen» von Mey et al. (2023)

²⁰ Zu den Arbeitsmarktstipendien der Stadt Zürich: <https://www.stadt-zuerich.ch/sd/de/index/unterstuetzung/laufbahnzentrum/stipendien/arbeitsmarktstipendien.html>

²¹ Zu den Bildungsgutscheinen zur Grundkompetenzförderung im Kanton Zürich: https://beruf.lu.ch/Beratung_und_Unterstuetzung/Finanzielle_Unterstuetzung/Bildungsgutscheine

²² Vgl. Empfehlungen der Studie: «Förderung der Qualifizierung Erwachsener: armutsgefährdete und -betroffene Personen in ihren Lebenswelten erreichen» von Eva Mey et al. (2023).

²³ Zum Pflegehelfer/-Kurs SRK: <https://www.srk-zuerich.ch/lehrgang-pflegehelfer-in-srk>

²⁴ Zu den Reinigungskursen: <https://www.wetrok.ch/magazine/de/neue-reinigungskurse-23/>

²⁵ Zum casa+: <https://www.stellennetz-zh.ch/casa>

²⁶ Zu den Basiskursen für die Gastronomie: <https://www.hotelgastro.ch/branchenzertifikate-basisqualifikation>

2.4 Unkonventionelle Angebote und neue Zielgruppen

«Begegnungsorte und gegenseitige Hilfe setzen Potenziale frei»

Berufliche Integrationsangebote weisen oftmals zwei Stossrichtungen auf: Entweder handelt es sich um kollektive Programme, die wenig Raum bieten für die Auseinandersetzung mit den spezifischen Situationen und den individuellen Ressourcen und Wünschen der Teilnehmer:innen. Oder die Angebote (insbesondere: Beratung, Coaching) zielen auf die professionell begleitete Ausarbeitung individueller Ziele und Strategien für berufliche Eingliederung. In beiden Angebotsformen ist weder die Möglichkeit gegenseitiger Hilfe prominent vorgesehen, noch können das Erfahrungswissen und die persönlichen Netzwerke der Erwerbslosen ihr volles Potenzial entfalten.

Aus der Literatur sind alternative Angebote bekannt, die auf Begegnung und gegenseitige Hilfe setzen. Wichtige Grundprinzipien solcher Angebote sind der niederschwellige Zugang und die Freiwilligkeit der Inanspruchnahme. Auch in mehreren Expert:innen-Interviews wurde das Potenzial solcher Angebote hervorgehoben. Beispiele sind etwa Lernstuben oder Internetcafés. Im angelsächsischen Raum ist das Konzept der Worker Centers²⁷ verbreitet, welches auch in gewerkschaftlichen Strategien zur Organisation von prekär Beschäftigten eine wichtige Bedeutung hat. In der Tat weist das Fördern von Begegnungsorten und gegenseitiger Hilfe auch Potenziale auf, die Solidarität unter den Erwerbslosen und das Einfordern von Rechten zu stärken; Internetcafés oder Worker Centers bieten deshalb nicht selten zusätzlich eine Rechtsberatung an. Auf diesem kollektiven Ansatz beruhten auch die Arbeitslosenkomitees, die in der Schweiz ab den 1980er Jahren gegründet wurden.²⁸

Solche unkonventionellen Angebote müssen nicht zwangsläufig im Gegensatz zu den bestehenden professionellen Angeboten gedacht werden, sondern können diese durchaus sinnvoll ergänzen. Im Rahmen solcher Angebote sind die Respektierung der Selbstbestimmung sowie die persönlichen Wünsche und Ressourcen der Erwerbslosen oder prekär Beschäftigten von zentraler Bedeutung. So werden auch informelle Lernprozesse gefördert und die Erwerbslosen können auf der Ebene des psychischen Wohlbefindens entscheidende Unterstützung erhalten. Aus empirischen Studien über Erwerbslosigkeit ist bekannt, dass zahlreiche Erwerbslose mit sozialer Isolation, Stigma, Selbstzweifeln, Scham oder individuellen Schuldgefühlen kämpfen. Die Auswirkungen von Erwerbslosigkeit und damit verbundenen Zuschreibungen im sozialen Umfeld sowie auf politischer und gesellschaftlicher Ebene können die psychische Gesundheit der Betroffenen stark beeinträchtigen, was wiederum selbst zum Hindernis für berufliche Integration werden kann. Die Förderung von Begegnungsorten und solidarischer Vernetzung kann solchen teufelskreisähnlichen Dynamiken entgegenwirken.

«Integrationsangebote nicht nur auf Sozialleistungsbeziehende ausrichten»

In der Regel sind die bestehenden beruflichen Integrationsangebote mit einem Bezug sozialstaatlicher Transferleistungen (Sozialhilfe oder Taggelder der Arbeitslosen- und Invalidenversicherung) verknüpft. Leistungsbeziehende unterstehen einem Kontroll- und Sanktionsregime und können gegebenenfalls auch gegen ihren Willen einem Angebot zugewiesen werden. In der Literatur sind die problematischen Nebenwirkungen dieser Rahmenbedingungen bekannt²⁹, und diese wurden auch in den Interviews mit Expert:innen mehrfach thematisiert. Insbesondere folgende drei Aspekte sind erwähnenswert:

(1) Passung: Es kommt immer wieder vor, dass Personen Integrationsangeboten zugewiesen werden, die für sie nicht passend sind (vgl. Kap. 2.2 «Individualisierte Begleitung hat Zukunft, Standardangebote

²⁷ Vgl. Publikation «Zwischen Migration und Arbeit. Worker Centers und die Organisation prekär und informell Beschäftigter in den USA» von Martina Benz (2014).

²⁸ Vgl. Publikation «Wider die Verunsicherung. Arbeitslosenkomitees in der Schweiz 1975-2002» von Anina Zahn (2021).

²⁹ Siehe bspw. Peter Schallberger & Bettina Wyer (2010) «Praxis der Aktivierung. Eine Untersuchung von Programmen zur vorübergehenden Beschäftigung».

sind überholt»). Die fehlende Passung kann sich auf unterschiedliche Aspekte beziehen, die sich mitunter überlagern oder verstärken (Qualifikation, Gesundheit, Alter, persönliche Merkmale).

(2) Motivation: Wenn Erwerbslose gegen ihren Willen einem Angebot zugewiesen werden, oder wenn ihnen der Sinn eines Angebots nicht einleuchtet, sind sie nicht motiviert bei der Sache. Es ist dann sehr unwahrscheinlich, dass mit diesem Angebot die anvisierten Ziele erreicht werden können.

(3) Nichtbezug: Zahlreiche Erwerbslose und Armutsbetroffene verzichten bewusst auf den Bezug von Sozialleistungen, um sich nicht der behördlichen Kontrolle und allfälligen Sanktionen auszusetzen.³⁰ Aus diesem Grund stehen ihnen die beruflichen Integrationsangebote nicht zur Verfügung.

Vor dem Hintergrund spricht Vieles dafür, Integrationsangebote nicht nur für Personen zu konzipieren, die bspw. Leistungen der Arbeitslosenversicherungen oder der wirtschaftlichen Sozialhilfe beziehen. Es reicht diesbezüglich nicht aus, den Zugang zu den beruflichen Integrationsangeboten unabhängig von sozialstaatlichem Leistungsbezug und Kontrolle zu ermöglichen. Vielmehr müssen die besonderen Bedürfnisse von nicht leistungsbeziehenden Personen erfasst sowie Information, Beratung und Zugänge zu solchen Angeboten über Plattformen und Einrichtungen gefördert werden, die möglichst unabhängig von den zuweisenden Stellen der wirtschaftlichen Sozialhilfe, der Arbeitslosenversicherung und der Invalidenversicherung sind. Ebenfalls müssen Anbieter Finanzierungsquellen erschliessen, um ihre eigene Abhängigkeit von staatlichen Stellen zu reduzieren.

Der Läbesruum verfügt auf der Grundlage einer Leistungsvereinbarung mit der Stadt Winterthur bereits über Angebote, die unabhängig von Transferleistungsbezug in Anspruch genommen werden können. Die befragten Expert:innen haben dies mehrheitlich sehr positiv gewürdigt (wenn sie davon Kenntnis hatten). Dieses Modell zu erhalten und weiterzuentwickeln dürfte zukunftssträchtig sein. Potenzial haben diesbezüglich vermutlich die Verstärkung des Angebots durch Bildungselemente sowie die Verbindung mit niederschweligen Begegnungsorten, die Informationen dazu verbreiten sowie Zugänge zum Angebot eröffnen könnten.

«Neue Zielgruppen bewusst in den Blick nehmen und ansprechen»

In den letzten Jahrzehnten hat sich der Arbeitsmarkt wesentlich verändert. Vor diesem Hintergrund sind unter anderem neue Formen von Armutsbetroffenheit, Erwerbslosigkeit und Prekarität entstanden.³¹ Um diesen Veränderungen gerecht zu werden und die Zukunftsfähigkeit sicherzustellen, sollten durch die beruflichen Integrationsangebote deshalb auch neue Zielgruppen adressiert werden. Dabei könnte es sich vor allem um Personen handeln, die von selbst nie auf die Idee kämen, sich an einen Sozialdienst oder an ein RAV zu wenden. Wie die Literatur über prekäre Beschäftigung zeigt, sind die Erwerbstätigen oftmals hochgradig aktiv und selbstständig, sie zeichnen sich durch eine ausgeprägte Neigung zu eigenverantwortlichem Handeln aus. Zugleich bleiben viele von ihnen unter den gegebenen Umständen in prekären Arbeitsverhältnissen und Lebenssituationen stecken, was sich insbesondere auf längere Dauer – oder etwa im Zusammenhang mit Familiengründung, gesundheitlichen Problemen oder zunehmendem Alter – als nicht mehr bewältigbar erweisen kann.

Viele dieser prekär beschäftigten Personen sind Working Poor, ohne sich als solche zu verstehen oder sich dessen bewusst zu sein. Dieses umtriebige Prekariat hat zahlreiche Gesichter, es ist nicht einfach in Begriffe zu fassen oder mit Integrationsangeboten anzusprechen. Nicht selten handelt es sich wohl um Personen mit Tertiärausbildung, die sich an künstlerischen, akademischen oder politischen Zusammenhängen orientieren und immer wieder befristete Projektaufgaben ergattern. Sehr oft handelt es sich zweifellos um Personen migrantischer Herkunft, die an den Übergängen von Niedriglohnsektor

³⁰ Zu den vielfältigen Gründen für Nichtbezug siehe insbesondere die Studien des ODENORE in Grenoble: <https://odenore.msh-alpes.fr>

³¹ Vgl. das Buch «Die Prekarisierungsgesellschaft» von Oliver Marchart (2013).

und informeller Ökonomie (einschliesslich der sogenannten «Ethnic Businesses»³²) tätig sind. Zu erwähnen sind zudem Personen ohne geregelten Aufenthaltsstatus (Sans-Papiers), die gezwungen sind, ihren Lebensunterhalt selbst zu verdienen, da sie keinerlei Zugang zu staatlichen Transferleistungen haben.

Um ausgewählte Fraktionen dieses Prekariats anzusprechen, sind die oben genannten Ansätze – Begegnungsorte, gegenseitige Hilfe, Angebote unabhängig von Leistungsbezug und Kontrolle – vermutlich wegweisend. Für sich allein genommen reichen sie aber nicht aus, denn es muss auf die spezifischen Bedürfnisse der Zielgruppen eingegangen und bspw. verstanden werden, an welchen Orten sie zu welchen Zeiten in welchen Sprachen erreicht werden können, oder warum (wirtschaftliche) Unabhängigkeit für sie so wichtig ist. Personen mit Tertiärausbildung³³ dürften z.B. an traditionellen Qualifizierungsangeboten kein Interesse haben. Soloselbständige und Klein(st)unternehmer:innen brauchen keine Bewerbungskurse, sondern allenfalls Unterstützung beim Zugang zu Finanzierungen oder bei der Erstellung von Business Plänen. Auch Rechtsberatung kann ein wichtiges Thema sein, zum Beispiel mit Blick auf ausbeuterische Anstellungsbedingungen, Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse oder Aufenthaltsstatus.

Der gemeinsame Nenner von Angeboten für solche neue Zielgruppen besteht daraus, anstatt berufliche Integration erst (oder wieder) zu ermöglichen, die Rahmenbedingungen und Zukunftsaussichten bereits bestehender beruflicher Integration zu verbessern. Entsprechende Angebote zeichnen sich deshalb auch durch eine präventive Zielsetzung aus: Sie dienen nicht zuletzt dazu, einer auf längere Sicht drohenden Abhängigkeit von sozialstaatlichen Transferleistungen vorzubeugen.

³² Siehe bspw. die Studie der Stadt Zürich (2008) zu Ethnic Business in den Quartieren Seefeld und Langstrasse: https://www.stadt-zuerich.ch/prd/de/index/stadtentwicklung/gesellschaft-und-raum/entwicklung-arbeitsstadt/ethnic_business.html

³³ Der Anteil der Personen mit Tertiärbildung ist unter den Stellensuchenden in den letzten Jahren angestiegen. Schweizweit machen Personen mit Tertiärbildung heute einen ähnlichen Anteil aus wie Personen ohne postobligatorische Ausbildung; in der Stadt Zürich ist ihr Anteil sogar deutlich grösser, in der Arbeitsmarkregion Winterthur hingegen noch kleiner (siehe Anhang Abb. 13 bis 15).

Anhang

Anhang 1: Auftrag und Untersuchungsdesign

Der Läbesraum ist eine soziale Institution in Winterthur, welche die soziale und berufliche Integration von Menschen fördert. Mit seinen Angeboten, der Vermittlung von Hilfsarbeiten und dem Einsatz in verschiedenen Fachbereichen, bietet er erwerbslosen Personen im Raum Winterthur ein breites Spektrum von Integrationsangeboten. Der Läbesraum ist in den vergangenen Jahren stark gewachsen, die Arbeitsangebote bzw. -bereiche haben sich dabei aber wenig verändert. Diese Arbeitsbereiche gleichen zum grossen Teil der Angebotspalette der anderen Anbieter im Raum Winterthur. Dies führt dazu, dass Beschäftigungsmöglichkeiten und Einsatzplätze nur in einem beschränkten Spektrum von Tätigkeitsbereichen vorhanden sind: Gastronomie, Landwirtschaft, Hilfsarbeiten, Handwerk, Recycling, Produktion und Industrie. Andere Berufsfelder und damit ganze Wirtschaftszweige werden nicht abgedeckt.

Der Läbesraum will sich der Herausforderung stellen, seine Integrationsangebote weiterzuentwickeln und an die Veränderungen in der Arbeitswelt sowie an den sich wandelnden Bedarf erwerbsloser Personen anzupassen. Zu diesem Zweck hat er diese Studie zum Bedarf der Integrationsangebote in Auftrag gegeben. Der Frage nach dem Bedarf sollte dabei aus der Perspektive der erwerbslosen Personen nachgegangen werden: Welchen Bedarf an Integrationsangeboten haben sie? Welche Angebote eröffnen ihnen berufliche Perspektiven?

Im Einzelnen sollten die folgenden drei Fragen beantwortet werden:

- F1: Für welche zusätzlichen Integrationsangebote besteht eine Nachfrage?
- F2: Gibt es bestehende Integrationsangebote des Läbesraum, bei denen die Nachfrage voraussichtlich zurückgehen wird?
- F3: Wie soll diese Nachfrage am besten gedeckt werden?

Während die ersten beiden Fragen sich auf das Spektrum der Tätigkeitsbereiche und Berufsfelder beziehen, zielt die dritte Frage auf unterschiedliche Angebotstypen (Beschäftigungsprogramme, Personalvermittlung, Jobcoaching und Einsatzplätze im regulären Arbeitsmarkt, Ausbildungsangebote etc.).

Um die Fragen zu beantworten, hat die Arbeitsgemeinschaft bestehend aus ZHAW Soziale Arbeit und Büro Morpho die folgenden Methoden eingesetzt: Expert:innen-Interviews, Literaturanalyse und Datenanalyse. Diese Bausteine des Untersuchungsdesigns werden in diesem Anhang beschrieben und dokumentiert.

Expert:innen-Interviews

Es wurden 13 Expert:innen-Interviews durchgeführt (siehe Anhang 2). Bei der Auswahl der befragten Personen wurde darauf geachtet, dass unterschiedliche fachliche Perspektiven zum Tragen kommen. So konnten jeweils spezifische Fachexpertisen aus Politik und Behörden, Wirtschaft und Berufsbildung, Forschung sowie Angeboten der Sozialen Arbeit und Arbeitsintegration erhoben werden. Es wurde darauf geachtet, dass ein Grossteil der befragten Personen konkrete Kenntnisse zur Arbeitsmarktreion Winterthur und zur lokalen und regionalen Angebotslandschaft aufweist.

Die Interviews wurden mit Hilfe eines Leitfadens geführt, aufgenommen und protokolliert. Der Leitfaden wies drei Teile mit jeweils weiterführenden Fragen auf. Der konkrete Verlauf der Interviews wurde allerdings stets an die spezifischen Kenntnisse und Relevanzsetzungen der befragten Personen angepasst. Zum Einstieg wurden die Expert:innen gebeten, vor dem Hintergrund der aktuellen

Arbeitsmarktlage (Stichwort Fachkräftemangel) sowie mit Blick auf die Zukunft den grundsätzlichen Bedarf an beruflichen Integrationsangeboten allgemein und für spezifische Zielgruppen einzuschätzen. Danach konzentrierte sich das Interview auf das Branchenspektrum der bereits bestehenden oder in Zukunft zu entwickelnden Angebote. In der Folge wurden Fragen zu unterschiedlichen Angebotstypen unabhängig von der Branche gestellt. Zum Schluss wurden die Expert:innen gebeten, allenfalls noch nicht berücksichtigte Fragen anzusprechen sowie eine Gesamteinschätzung zu den Prioritäten für die Anpassung und Weiterentwicklung der beruflichen Integrationsangebote zu formulieren.

Literaturrecherche

Bei der Literaturanalyse wurde der aktuelle Forschungsstand zu beruflichen Integrationsangeboten in der Schweiz, insbesondere Studien zu Arbeitsmarktanalysen, Strukturwandel und Trendprognosen aufgearbeitet. Ergänzend wurden gezielt Studien zu Wirkungs- und Evaluationsforschung beigezogen. Ebenfalls enthält die Literaturrecherche Publikationen zu aktuellen Konzepten und kantonalen oder behördlichen Initiativen bzw. Strategien im Bereich der oder mit Bezug zur Arbeitsintegration.

Die Erkenntnissicherung erfolgt in einem vierteiligen Dokument. Zu Beginn der Teile erfolgt jeweils eine einführende Zusammenfassung mit den wichtigsten Punkten als Lesehilfe. Die thematische Aufteilung gestaltet sich wie folgt:

- *Teil I*
Beschreibung des Wirtschaftsraums und des Arbeitsmarkts Schweiz mit Fokus auf Winterthur sowie Abgleich mit dem Angebot des «Läbesruum».
- *Teil II*
Beschreibung der Merkmale von Stellensuchenden in der Schweiz und Winterthur. Darstellung von Rückschlüssen für die Ausgestaltung von Arbeitsintegrationsangeboten.
- *Teil III*
Aktueller Forschungsstand zu Integrationsangeboten sowie deren Wirkung.
- *Teil IV*
Beispielhafter Überblick zu aktuellen Ansätzen und Strategien im Arbeitsintegrationsbereich.

Datenanalyse

Für die Untersuchung wurden statistische Daten einbezogen. Auf der einen Seite stellte das Statistische Amt des Kantons Zürich Strukturdaten zur Entwicklung von Beschäftigung und Bildung zur Verfügung. Diese Daten umfassen den Zeitraum 2011 bis 2020 und stützen sich auf die räumliche Gliederung der Arbeitsmarktregionen des Bundesamts für Statistik. Ausgewiesen wurden Daten zur Schweiz, zur Arbeitsmarkt-grossregion Zürich sowie zu den Arbeitsmarktregionen Zürich (= Stadt Zürich) und Winterthur. Die Daten zu den Beschäftigungsstrukturen stützen sich auf die Wirtschaftsabteilungen (NOGA 2 = 79 Wirtschaftsabteilungen). Mit Hilfe dieser detaillierten Angaben wurde versucht, die durch berufliche Integrationsangebote bereits abgedeckten Tätigkeitsbereiche möglichst präzise zu erfassen.

Auf der anderen Seite wurden Registerdaten zu Leistungsbezug in der Arbeitslosenversicherung und in der Sozialhilfe angefragt. Das SECO stellte Daten zu den Stellensuchenden für den Zeitraum 2011 bis 2022 zur Verfügung, aufgeschlüsselt für die ganze Schweiz, für den Kanton Zürich sowie für das RAV Winterthur. Die Sozialen Dienste der Stadt Winterthur stellten leider keine Registerdaten für diese Untersuchung zur Verfügung. Statistisch fundierte vertiefende Analysen zum Profil der Leistungsbeziehenden konnten deshalb nur zur Arbeitslosenversicherung durchgeführt werden, da die öffentlich verfügbaren Daten zum Sozialhilfebezug kaum relevante Angaben enthalten (etwa zum Bildungsniveau oder zur Berufserfahrung der Erwerbslosen und Armutsbetroffenen).

Anhang 2: Expertinnen-Interviews

Übersicht interviewte Expert:innen

Tabelle 1: Übersicht interviewte Expert:innen

Name	Funktion	Organisation
Jürgen Fackelmayer Dana Seige	Leitung RAV Winterthur	RAV Winterthur
Bettina Wöhler	Leitung Fachstelle Berufsabschluss für Erwachsene (BAE)	Kanton Zürich, Amt für Jugend und Berufsberatung (AJB)
Eva Mey	Forschung, FH-Professur	Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW)
Petra Morosini	Leitung Bildung	Branchenverband für Berufsbildung im Gesundheitswesen des Kantons Zürich
Simone Gschwend	Leitung LernLokal Bildung	Caritas Zürich
Stephan Hochuli	Co-Leitung	Kafi Klick Zürich
Eva Nadai	Forschung, FH-Professur	Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW)
Daniel Freund	Sozialarbeiter / Coach	Arbeitsintegration Winterthur Work-in Winterthur
Dietmar Eglseder	Stv. Geschäftsführung	ICT Berufsbildung Schweiz
Nadine Zimmermann Tanja Ludescher	Abteilungsleitung IIZ-Spezialistin	Kant. Sozialamt Kanton Zürich
Désirée Schiess	Präsidentin	KMU Verband Winterthur und Umgebung
Daniel Knöpfli	Leitung Soziale Dienste	Soziale Dienste Stadt Winterthur
Nicolas Galladé	Vorsteher Departement Soziales Stadt Winterthur	Departement Soziales Stadt Winterthur

Interviewleitfaden

Einleitung

Kurze Einleitung zum Kontext und den Fragen der Studie. Interesse an der entsprechenden Sichtweise / Expertise der befragten Person. Auf Aufnahme, Protokollierung inkl. Validierung des Protokolls hinweisen

Falls nicht schon klar: Funktion der befragten Person und Bezug zum Thema klären

Fragen zum Bedarf (F1 und F2)

1. Aufgrund der aktuellen Arbeitsmarktlage finden viele Stellensuchende Arbeit. In einer längerfristigen Perspektive betrachtet, welche Personen(-gruppen) werden ihrer Meinung nach auf Unterstützung und Integrationsangebote angewiesen sein?
2. Mit welchen Hindernissen / Erschwernissen sind diese Personen / erwerbslose Personen konfrontiert?
3. Welchen Unterstützungsbedarf haben sie? Was benötigen Sie für eine nachhaltige berufliche Perspektive und / oder eine berufliche und soziale Integration?

Fragen zum Integrationsangebot bzw. Spektrum der Tätigkeitsbereiche und Berufsfelder (F1 und F2)

4. Von den bestehenden Angeboten im Bereich der Arbeitsintegration:
 - a. Was braucht es nicht mehr bzw. wird an Bedeutung verlieren?
 - b. Was braucht es zusätzlich bzw. wird an Bedeutung gewinnen?
 - c. Was braucht es weiterhin?
5. Die Arbeitsangebote / Tätigkeiten im ergänzenden Arbeitsmarkt (Arbeiten in Arbeitsintegrationsprogrammen) fokussierten lange Zeit auf handwerklich-orientierte Tätigkeiten (Manuell-fertigende Tätigkeiten, Grün- und Garten, Umzug, Unterhalt und Reinigung u.ä.). In den letzten Jahren wuchs der Bereich der Gastronomie, Dienstleistungen und kaufmännische Tätigkeiten ergänzen heute das Arbeitsangebot in Programmen bzw. dem ergänzenden Arbeitsmarkt. Wie beurteilen Sie die Ausrichtung der Angebote im ergänzenden Arbeitsmarkt? Wie sollte sich das Arbeitsangebot verändern? Welche Tätigkeitsbereiche gewinnen oder verlieren an Bedeutung und sollten vermehrt oder weniger angeboten werden?

Fragen zur Angebotstypen (F3)

6. Im Kontext der Arbeitsintegration gibt es mittlerweile eine Vielzahl von Massnahmen und Interventionen (Beschäftigungsprogramm, Arbeitstrainings, Vermittlung, Job Coaching, Praktika, Praxisfirmen, Supported Employment usw). Wie beurteilen Sie diese? Welche Ansätze sind zielführend? Welche werden vermehrt, welche weniger benötigt?
7. Wo orten Sie das grösste Potential bei der Entwicklung der Arbeitsintegrationsangebote?
8. Abschliessend: Wie soll der Bedarf von erwerbslosen Personen am besten begegnet werden? Was sollte (mehr oder weniger) getan werden damit möglichst alle Chancen auf nachhaltige berufliche Perspektiven bekommen?

Anhang 3: Literatur

- Adecco Group. (2022). *Fachkräftemangel Index Schweiz 2022*. Verfügbar unter: <https://www.adecco-jobs.com/de-ch/-/media/project/adeccogroup/pdf-files/fachkrftemangel-index-schweiz-2022.pdf/>
- Aepli, M., Angst, V., Iten, R., Kaiser, H., Lüthi, I. & Schweri, J. (2017). *Die Entwicklung der Kompetenzanforderungen auf dem Arbeitsmarkt im Zuge der Digitalisierung. Schlussbericht*. SECO Publikation Arbeitsmarktpolitik No 47 (11. 2017). Zollikofen: OBS EHB.
- AMOSA. (2015). *Arbeitsmarktmobilität und Fachkräftemangel – Chancen und Herausforderungen für Stellensuchende und Unternehmen*. Verfügbar unter: https://www.amosa.net/fileadmin/user_upload/projekte/FMB/01_FMB_Schlussbericht_DE.pdf
- AMOSA. (2017). *Stellensuche ohne Leistungsbezug im Fokus der öffentlichen Arbeitslosenvermittlung*. Verfügbar unter: https://www.amosa.net/fileadmin/user_upload/projekte/NLB/01_NLB_Schlussbericht_DE.pdf
- AMOSA. (2021). *Quereinstiege in ICT. Analysen zur beruflichen Mobilität in Berufen der ICT*. Verfügbar unter: https://www.amosa.net/fileadmin/user_upload/projekte/ICT/Quereinstiege_in_ICT-Berufe.pdf
- arbeit.swiss. (2022a). *Neues Angebot «Supported Employment» für 50 plus*. Verfügbar unter: <https://www.arbeit.swiss/seco Alv/de/home/menue/stellensuchende/arbeitslos-was-tun-/arbeitsmarktliche-massnahmen/supported-employment.html>
- arbeit.swiss. (2022b). *Arbeitskräftepotential: Bundesmassnahmen 2020-2024*. Verfügbar unter: https://www.arbeit.swiss/seco Alv/de/home/menue/institutionen-medien/projekte-massnahmen/bundesmassnahmen_2020_2022.html
- arbeit.swiss. (2022c). *Check-Up 2023*. Verfügbar unter: <https://www.arbeit.swiss/seco Alv/de/home/menue/unternehmen/stellenmeldepflicht/tool4.html>
- Benz, M. (2014). *Zwischen Migration und Arbeit. Worker Centers und die Organisation prekär und informell Beschäftigter in den USA*. Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot
- Beyeler, M., Schuway, C. (2021). *Sozialhilfe in Schweizer Städten. Die Kennzahlen 2021 im Vergleich*. Verfügbar unter: https://staedteinitiative.ch/cmsfiles/bericht_sozialhilfe_in_ch_stadten_2021_de.pdf
- Bundesamt für Statistik (BFS). (2021). *Übergang in die Sekundarstufe II nach Geschlecht, Nationalität und Geburtsort*. Verfügbar unter: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/bildungsindikatoren/themen/uebergange/uebergang-sekii.assetdetail.19305635.html>
- Bundesamt für Statistik (BFS). (2022). *Erwerbslosenstatistik gemäss ILO (ELS-ILO). Erwerbslosenquote gemäss ILO nach Geschlecht und Grossregionen*. Verfügbar unter: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbslosigkeit-unterbeschaeftigung/erwerbslose-ilo.assetdetail.23706657.html>
- Bundesamt für Statistik (BFS). (2022b). *Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE). Erwerbslosenquote gemäss ILO nach Altersgruppen*. Verfügbar unter: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbslosigkeit-unterbeschaeftigung/erwerbslose-ilo.assetdetail.21904720.html>
- B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung AG. (2014). *Fachkräftemangel in der Schweiz. Ein Indikatorensystem zur Beurteilung der Fachkräftenachfrage in verschiedenen Berufsfelder. Studie im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO)*. Basel: B,S,S.
- B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung AG. (2020). *Wiedereingliederung von Nichtleistungsbeziehenden. Studie im Auftrag der Aufsichtskommission für den Ausgleichsfonds*

- der Arbeitslosenversicherung. SECO Publikation Arbeitsmarktpolitik No 60 (10. 2020). Basel: B, S, S.
- B, S, S. Volkswirtschaftliche Beratung AG. (2022). *Geschlechtergleichstellung im Bereich arbeitsmarktliche Massnahmen. Schlussbericht*. Basel: B, S, S.
- B, S, S. Volkswirtschaftliche Beratung AG, Osikominu, A. & Arni, P. (2018). *Die Wirkung von arbeitsmarktlichen Massnahmen. Eine Analyse bisheriger Evaluationen*. Basel: B, S, S.
- Büro BASS. (2018). *Überblicksstudie zur Situation der Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Arbeitsmarkt*. SECO Publikation Arbeitsmarktpolitik No 56 (11. 2018). Bern: BASS AG.
- Erziehungsdepartement Basel-Stadt. (2022). *Ausführungskonzept. Enter – Berufsabschluss für Erwachsene*. Verfügbar unter: <https://www.mb.bs.ch/beratung/beratungsstellen/gap-case-management/enter.html>
- État de Vaud. (2022). *Programme Forjad*. Verfügbar unter: <https://www.vd.ch/themes/formation/etablissements-de-formation/centre-dorientation-et-de-formation-professionnelles-cofop/forjad/>
- Fluder, R., Salzberger, R., Fritschi, T., von Gunten, L. & Luchsinger, L. (2017). *Berufliche Integration von arbeitslosen Personen. Schlussbericht zuhanden des SECO*. Bern: Berner Fachhochschule.
- Fritschi, T. (2018). *Labor market exclusion of persons missing an upper secondary degree: Does it pay off for the state to fill the gap?* Dissertation No. 92. University of Geneva.
- Fritschi, T. (2019). *Capability Management bei Erwerbslosigkeit*. Bern: Berner Fachhochschule.
- Fritschi, T. (2020). Nachhaltige Erwerbsintegration durch Befähigung. *SozialAktuell*, Februar, S. 26 – 28.
- Fritschi, T., Neuenschwander, P. und Wetz, S. (2019). Nachhaltige Wirkungen der Integrationsprogramme. *ZESO 4/1*, S. 24 – 25.
- Fuchs, G., Lanfranconi, L., Pilotto, M. & Bögli, A. (2019). Persistenz des «männlichen Ernährermodells» in der Umsetzung der Schweizerischen Arbeitslosenpolitik: eine explorative Analyse auf mehreren Ebenen. *Schweizerische Zeitschrift Für Soziale Arbeit*, 25, S. 52–70.
- Samochoviez, J. (2020). *Future Skills. Vier Szenarien für morgen und was man dafür können muss*. Rüschlikon: Gottlieb Duttweiler Institut.
- Lanfranconi, L. (2019). Wege aus dem Teufelskreis. *Panorama: Fokus, Gleichstellung der Geschlechter*, S. 4–5.
- Loebbert, M. (2017). *Coaching Theorie – Eine Einführung*. Wiesbaden: Springer.
- Marchart, O. (2013). *Die Prekarisierungsgesellschaft*. Bielefeld: transcript.
- Mey, E., Brüesch, N., Meier, G., Adili, K., Vanini, A., Chimienti, M., Lucas, B. & Marques, M. (2023). *Förderung der Qualifizierung Erwachsener: armutsgefährdete und -betroffene Personen in ihren Lebenswelten erreichen*. Forschungsbericht Nr. 14/22. Bern: Bundesamt für Sozialversicherungen.
- Nadai, E. (2022). Schlechte Karten ohne Berufsausbildung. *SozialAktuell*, Mai, S. 24 – 25.
- Nadai, E. & Gonon, A. (2021). “Simple Jobs” for Disqualified Workers: Employability at the Bottom of the Labour Market. Hrsg Suter, C., Cuvì, J., Balsiger, Ph., Nedelcu, M: *The Future of Work* (S. 199 – 221). Zurich: Seismo.
- Nadai, E., Gonon, A., Hübscher, R. & John, A. (2021). *Ohne Berufsausbildung im Arbeitsmarkt. Wichtigste Ergebnisse*. Olten: Fachhochschule Nordwestschweiz.

- Nathani, C., Hellmüller, P., Rieser, C., Hoff, O. & Nesarajah, S. (2017). *Ursachen und Auswirkungen des Strukturwandels im Schweizer Arbeitsmarkt. Schlussbericht an das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO*. Bern: SECO.
- Neuenschwander, P., Fritschi, T. & Jörg, R. (2015). Wirken Integrationsprogramme – und wenn ja, wie? Ein Wirkungsmodell als theoretische Grundlage zur Wirksamkeitsüberprüfung von fünf Integrationsprogrammen im Kanton Bern. *SozialAktuell*, 3, S. 32 – 33.
- Neuenschwander, P., Fritscho, T. & Sepahniya, S. (2022). *Herausforderungen und Zukunftsperspektiven in der Arbeitsintegration. Bericht zuhanden von Arbeitsintegration Schweiz*. Bern: BFH Soziale Arbeit.
- Oesch, Th. & Neuenschwander, P. (2017). Wirkungen von Integrationsprogrammen in der Sozialhilfe. *ZESO* 2/17, S. 26 – 28.
- Schaffner, D., Heeg, R., Chamakalayil, L. & Schmid, M. (2022). *Unterstützung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Mehrfachproblematiken an den Nahtstellen I und II. Forschungsbericht Nr. 2/22*. Bern: Bundesamt für Sozialversicherungen.
- Schallberger, P. & Wyer, B. (2010). *Praxis der Aktivierung. Eine Untersuchung von Programmen zur vorübergehenden Beschäftigung*. Konstanz: UVK.
- Schweizerische Eidgenossenschaft. (2019). *Bundesrat verstärkt die Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials*. Verfügbar unter: <https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-75052.html>
- Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe (SKOS). (2022). *Finanzierungsmöglichkeiten und -lücken bei den Kosten der beruflichen Grundbildung für Erwachsene. Direkte und indirekte Bildungskosten*. Verfügbar unter: https://skos.ch/fileadmin/user_upload/skos_main/public/pdf/Publikationen/Positionen_Kommentare/2022_06_SKOS_Positionspapier_Bildungskosten.pdf
- Staatssekretariat für Wirtschaft SECO. (2021). *Bericht Arbeitslosigkeit 15 - 24-Jährige*. Verfügbar unter: <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitslosenversicherung/arbeitslosigkeit/Jugend-arbeitslosigkeit.html>
- Staatssekretariat für Wirtschaft SECO. (2022). *Die Lage auf dem Arbeitsmarkt. Januar 2022*. Verfügbar unter: <https://www.newsd.admin.ch/newsd/message/attachments/70153.pdf>
- Stadt Zürich (2008). *Ethnic Business in Zürich. Eine Bestandeserhebung in den Quartieren Seefeld und Langstrasse*. Verfügbar unter: https://www.stadt-zuerich.ch/prd/de/index/stadtentwicklung/gesellschaft-und-raum/entwicklung-arbeitsstadt/ethnic_business.html
- Städteinitiative Sozialpolitik. (2022b). *Sozialhilfe in Schweizer Städten im Jahr 2021: Mangelnde Bildung ist ein Armutsrisiko*. Verfügbar unter: https://staedteinitiative.ch/cmsfiles/mm_sozialhilfe_schweizer_staedte_2021_de.pdf
- Städteinitiative Sozialpolitik. (2022a). *Geflüchtete aus der Ukraine in der Schweiz – Situation und Handlungsbedarf aus Sicht der Städte*. Verfügbar unter: https://staedteinitiative.ch/cmsfiles/ssv_sisozialpolitik_ukraine_handlungsbedarf.pdf
- Zahn, A. (2021). *Wider die Verunsicherung. Arbeitslosenkomitees in der Schweiz 1975-2002*. Zürich: Chronos Verlag.
- Zeitschrift für Sozialhilfe (ZESO). (2022). *Weiterbildungsoffensive in der Sozialhilfe – die Bilanz*. Verfügbar unter: <https://www.zeso-magazin.skos.ch/de/artikel/weiterbildungsoffensive-in-der-sozialhilfe-die-bilanz>

Anhang 4: Abbildungen Datenanalyse

Strukturdaten Statistisches Amt zu Beschäftigung und Bildung³⁴

Abbildung 1: Strukturvergleich aktuell – Anteil Beschäftigte in Wirtschaftszweigen 2020



³⁴ Die aufgeführten Daten beziehen sich auf die ganze Schweiz sowie auf die Arbeitsmarkregion Zürich (deckungsgleich mit der Stadt Zürich) und die Arbeitsmarkregion Winterthur (siehe Informationen zu räumlichen Gliederungen beim Bundesamt für Statistik: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/raum-umwelt/nomenklaturen/lma.html>).

Abbildung 2: Anteil Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen im Zeitverlauf – Winterthur

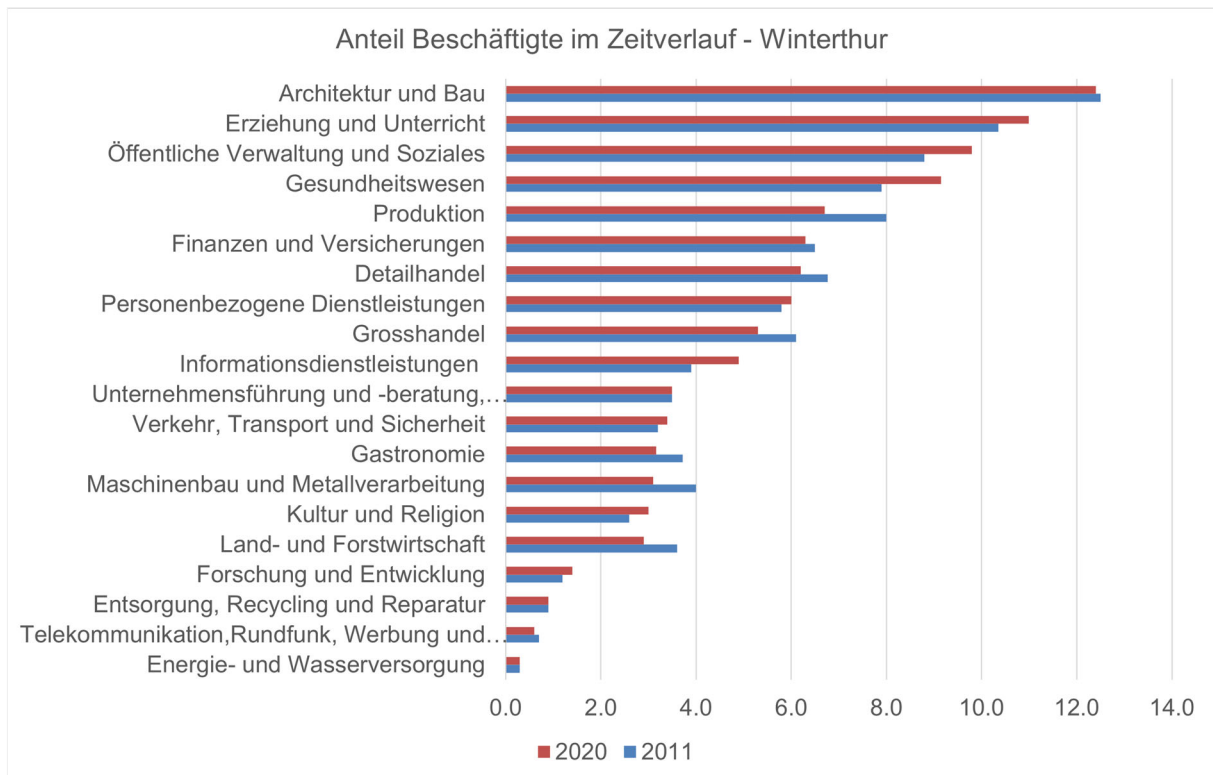


Abbildung 3: Anteil Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen im Zeitverlauf – Stadt Zürich

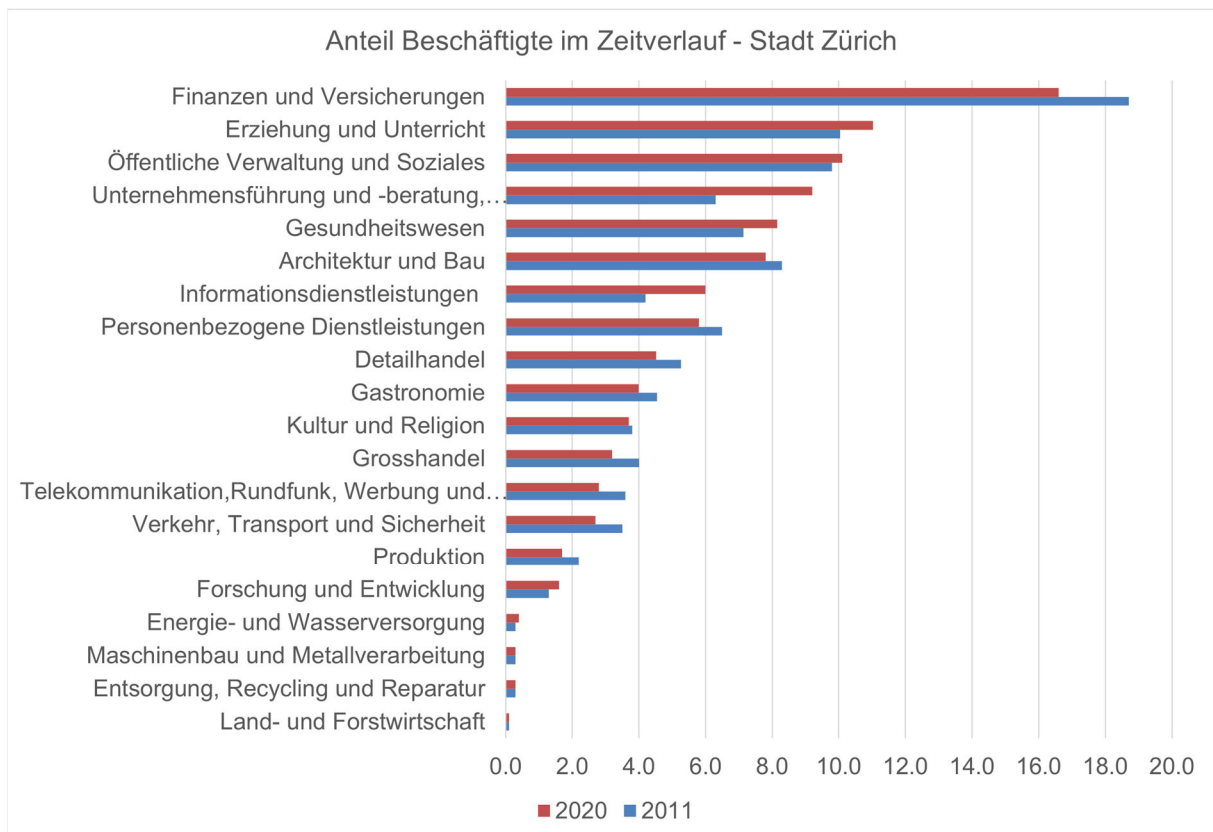


Abbildung 4: Anteil Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen im Zeitverlauf – Schweiz

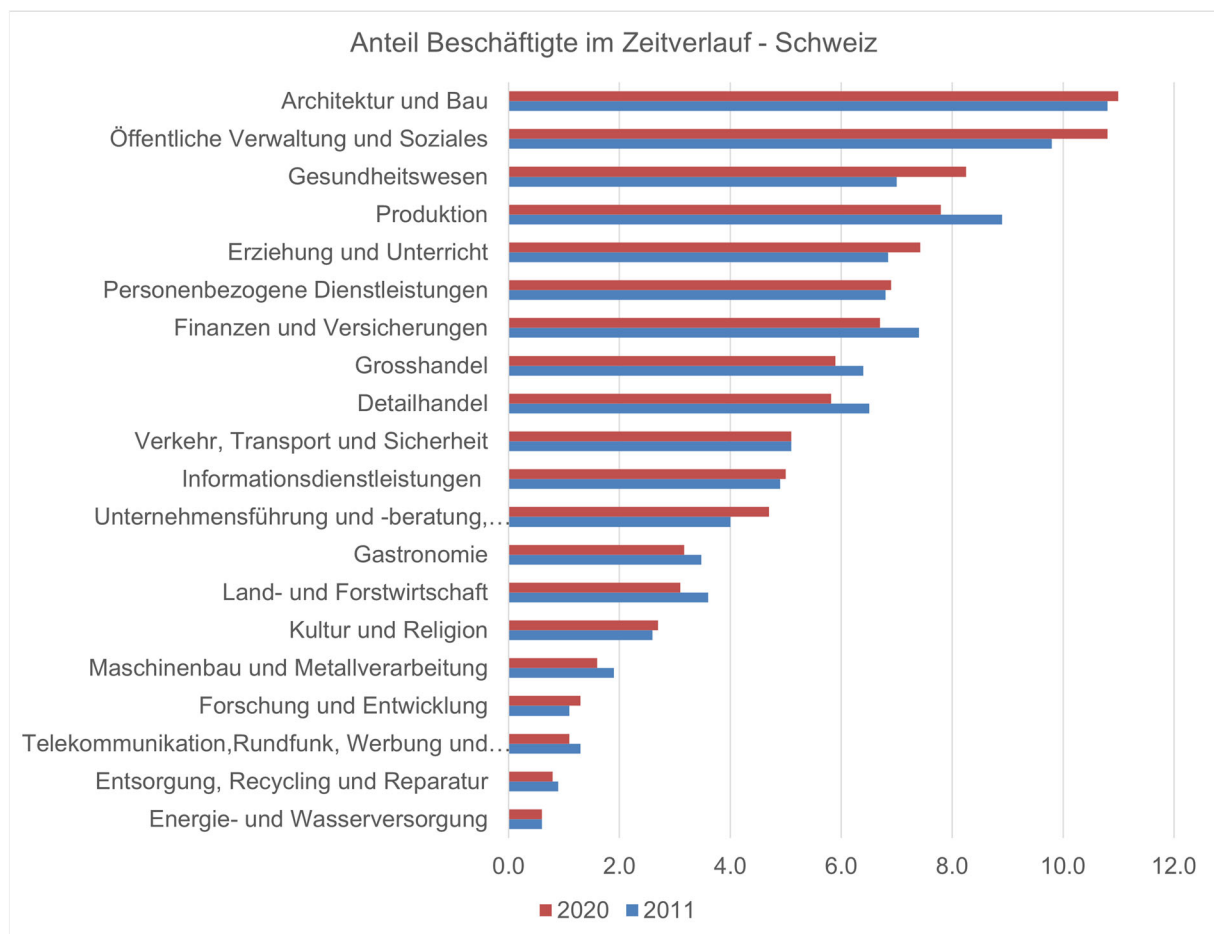


Abbildung 5: Vergleich Bildungsniveaus heute (2020)

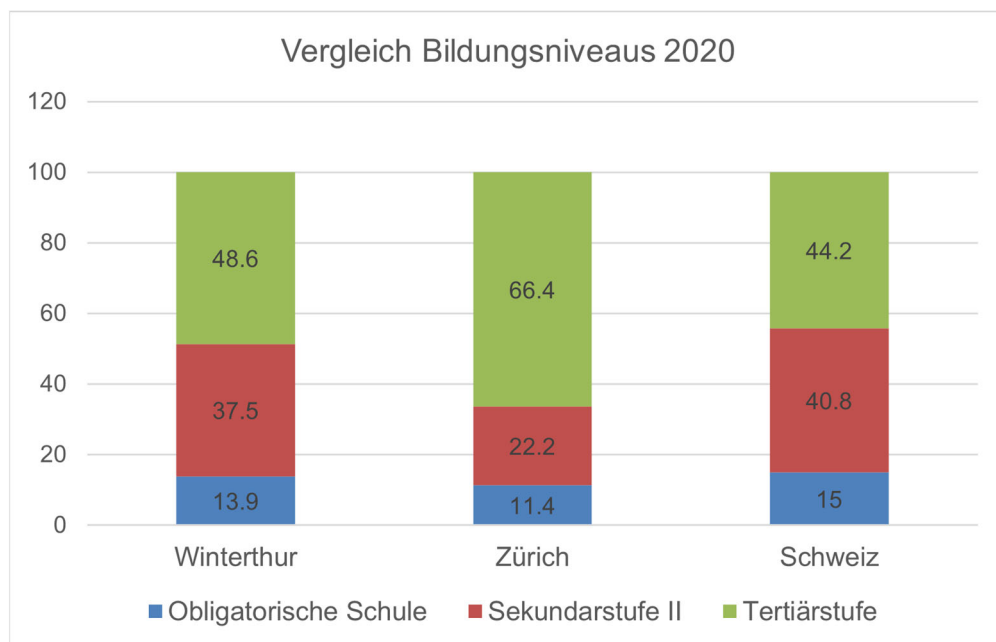


Abbildung 6: Bildungsniveaus im Zeitverlauf – Winterthur

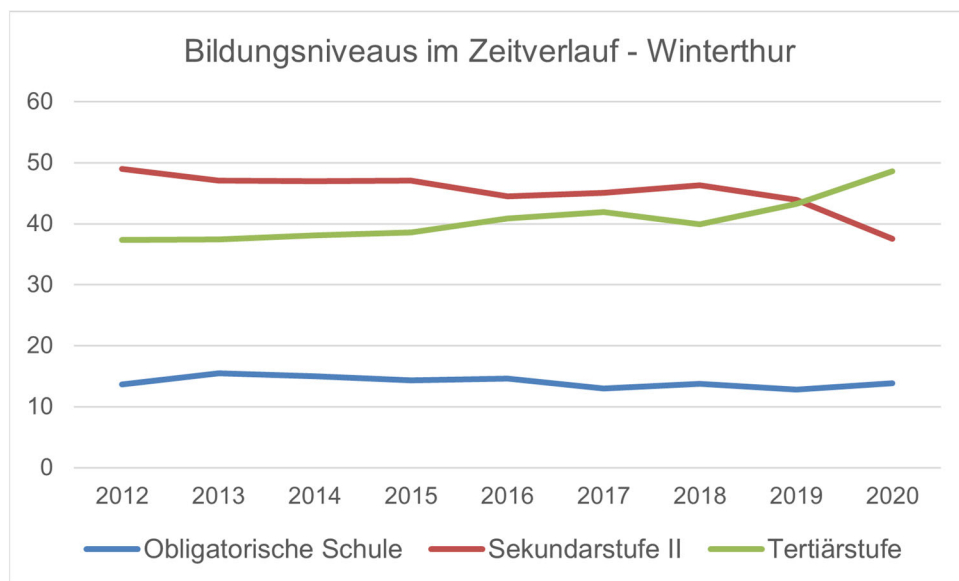


Abbildung 7: Bildungsniveaus im Zeitverlauf – Stadt Zürich

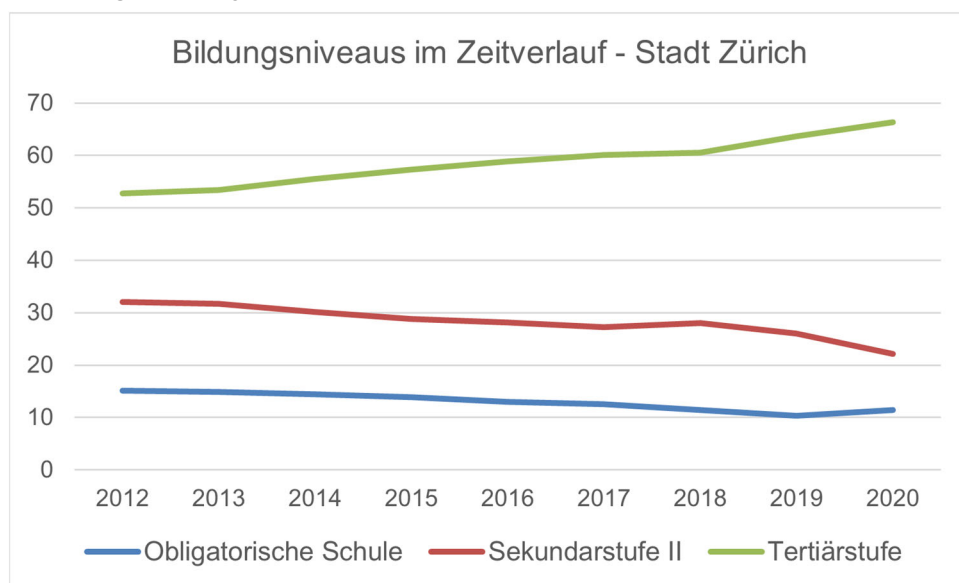


Abbildung 8: Bildungsniveaus im Zeitverlauf – Schweiz

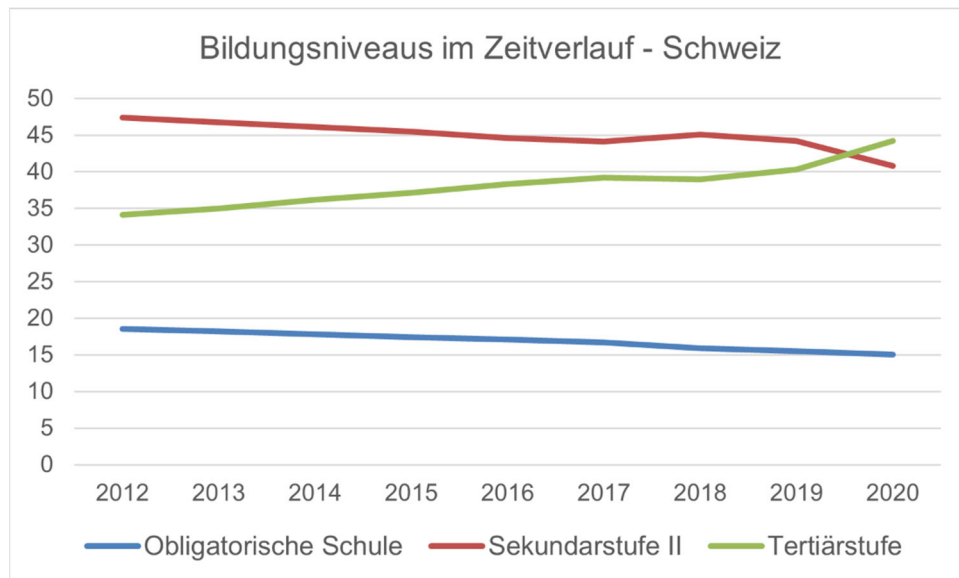


Abbildung 9: Top 7 Wirtschaftszweige (Richtwert Winterthur)

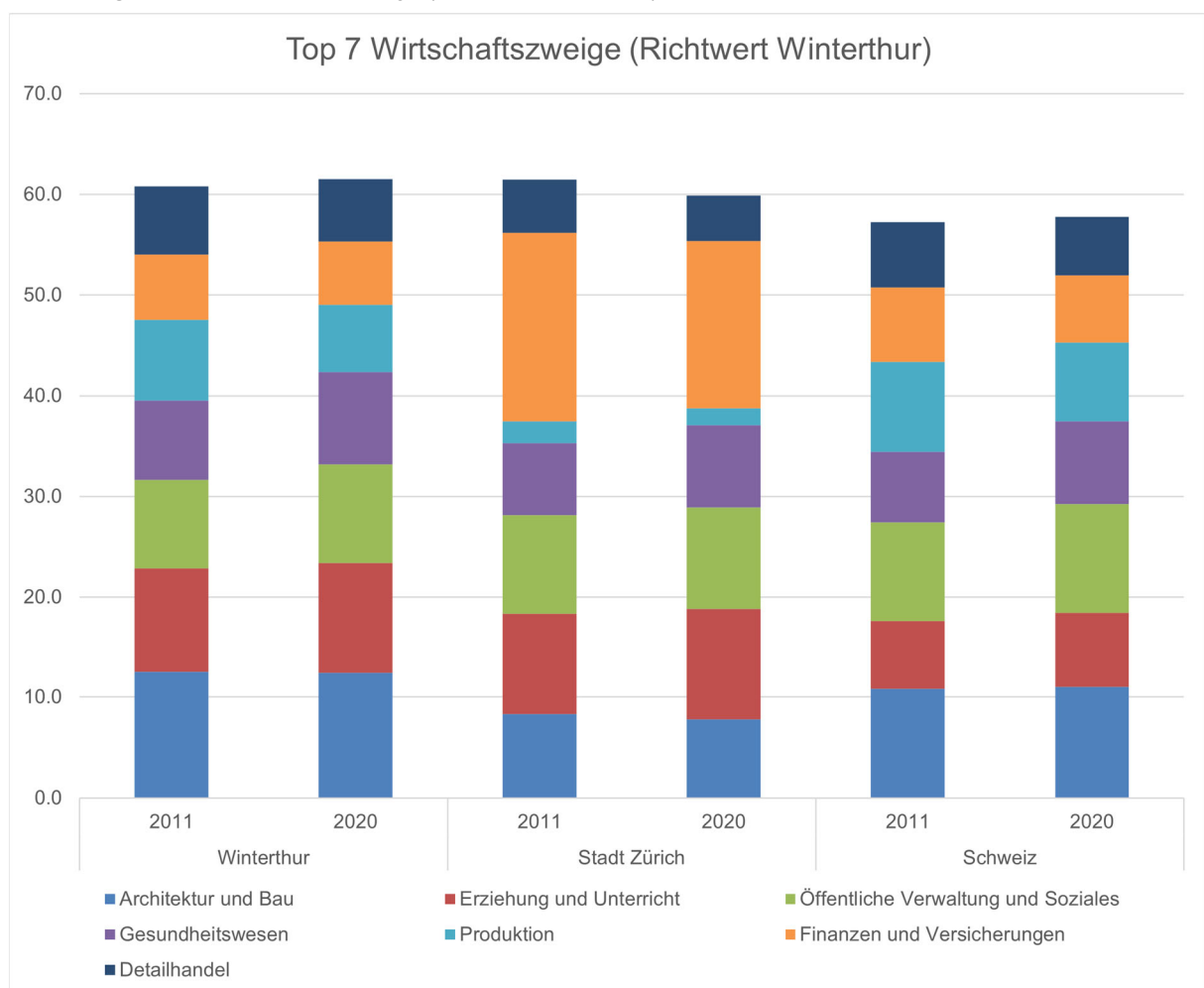


Abbildung 10: Anzahl Beschäftigte in Bereichen, die durch Integrationsangebote in Winterthur abgedeckt sind (absolute Zahlen)

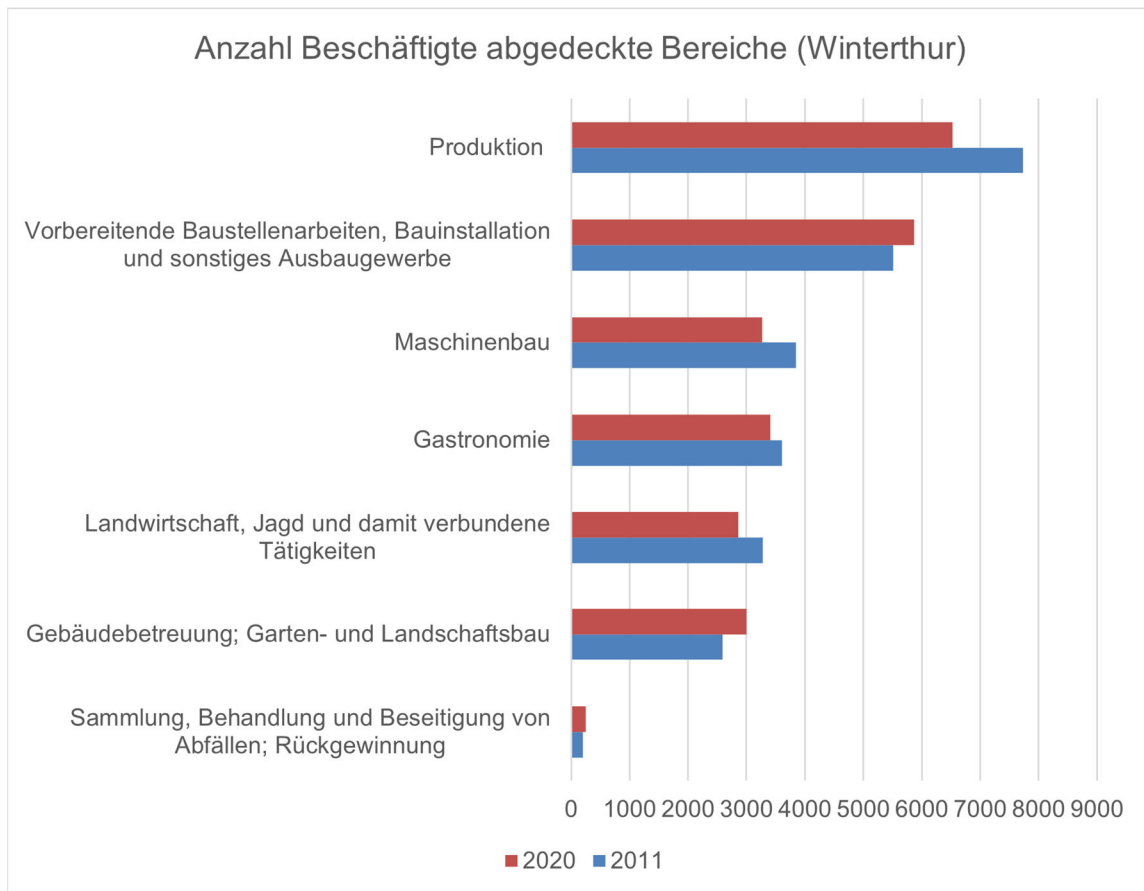


Abbildung 11: Anteil Beschäftigte in Bereichen, die durch Integrationsangebote in Winterthur abgedeckt sind³⁵ am Anteil Gesamtbeschäftigung in Winterthur

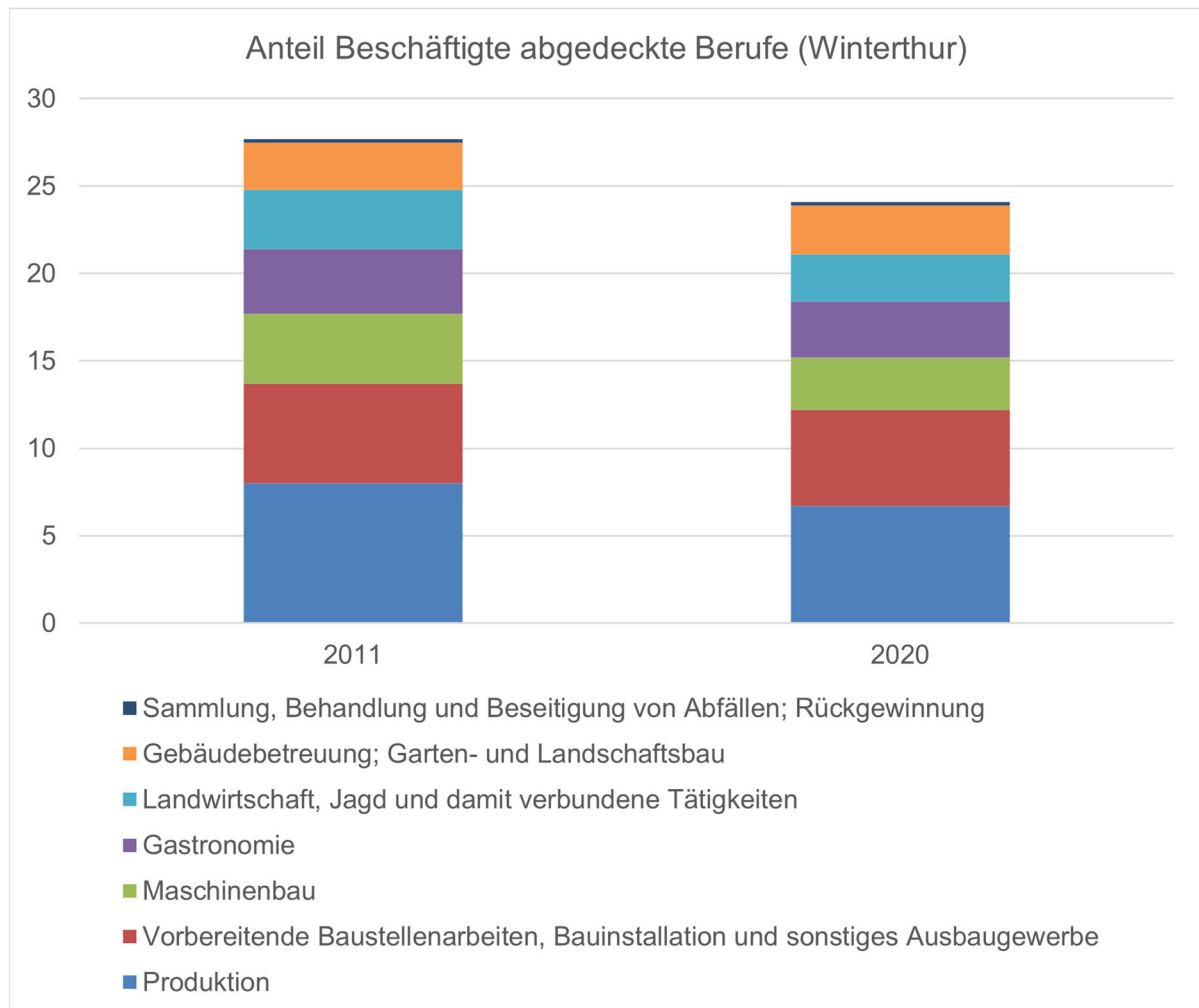
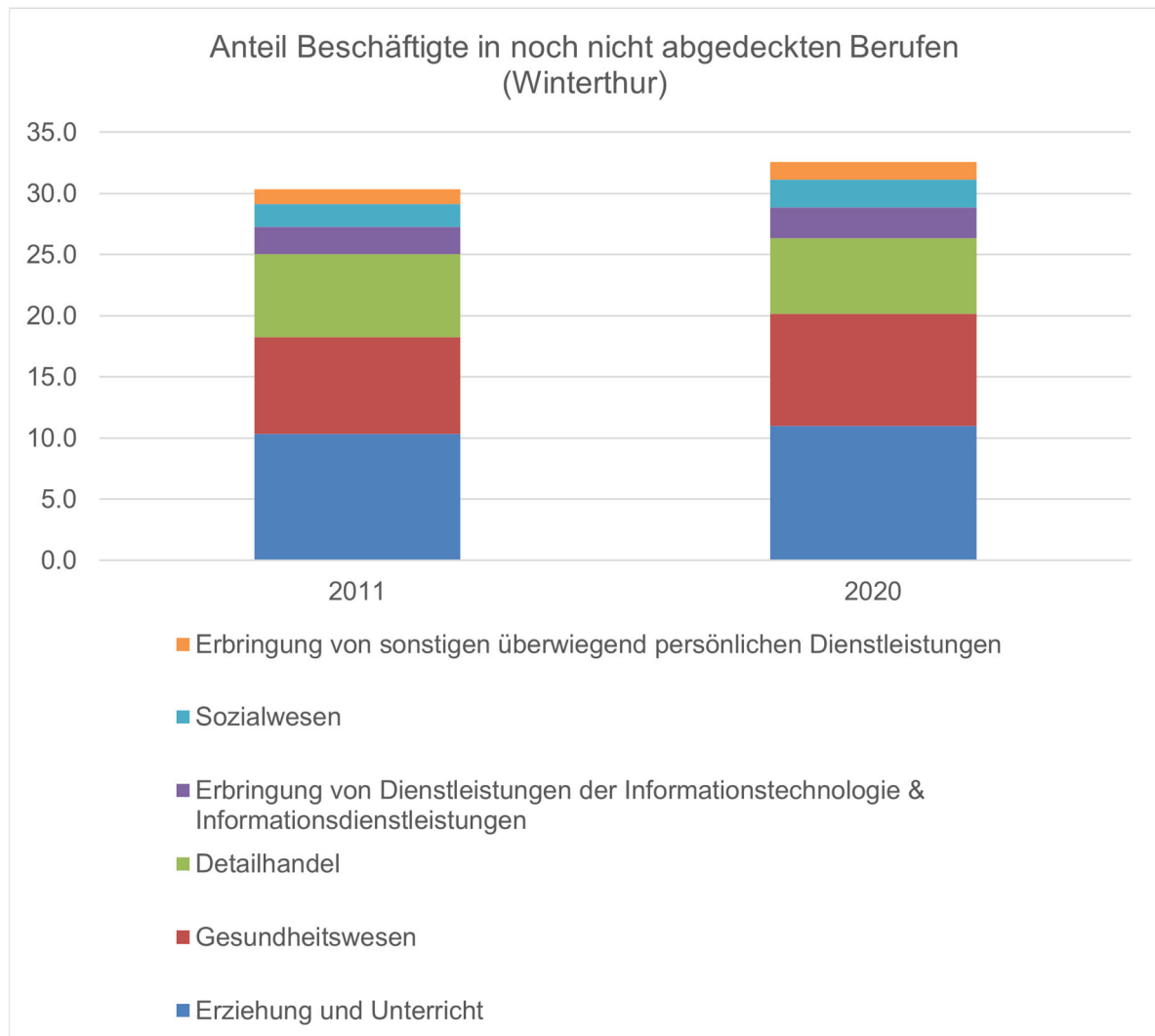


Abbildung 12: Anteil Beschäftigte in noch nicht abgedeckten Berufen am Anteil Gesamtbeschäftigung in Winterthur



Registerdaten des SECO zu Stellensuchenden

Abbildung 13: Bildungsniveaus Stellensuchende im Zeitverlauf – RAV Winterthur

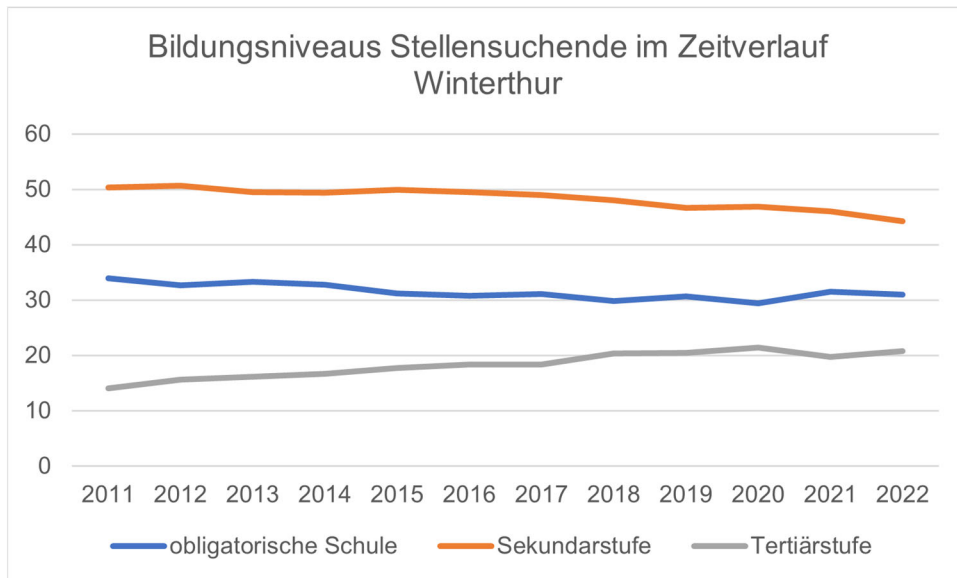


Abbildung 14: Bildungsniveaus Stellensuchende im Zeitverlauf – Kanton Zürich

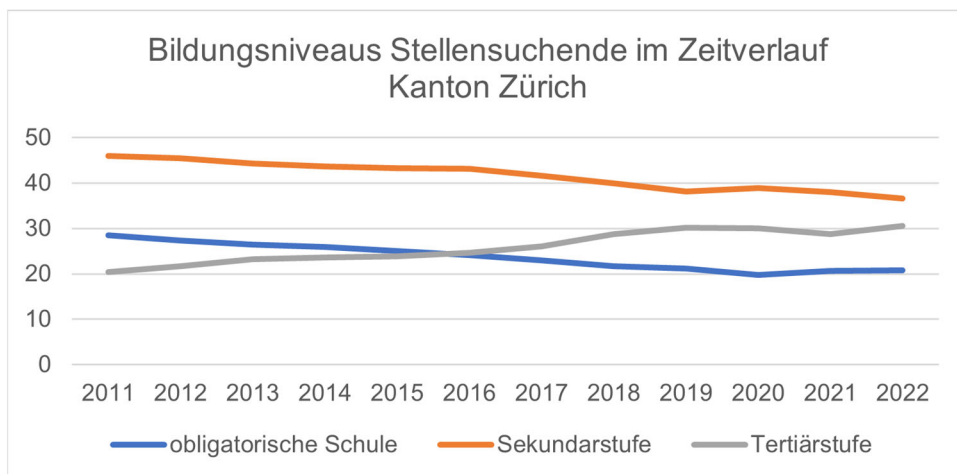


Abbildung 15: Bildungsniveaus Stellensuchende im Zeitverlauf – Schweiz

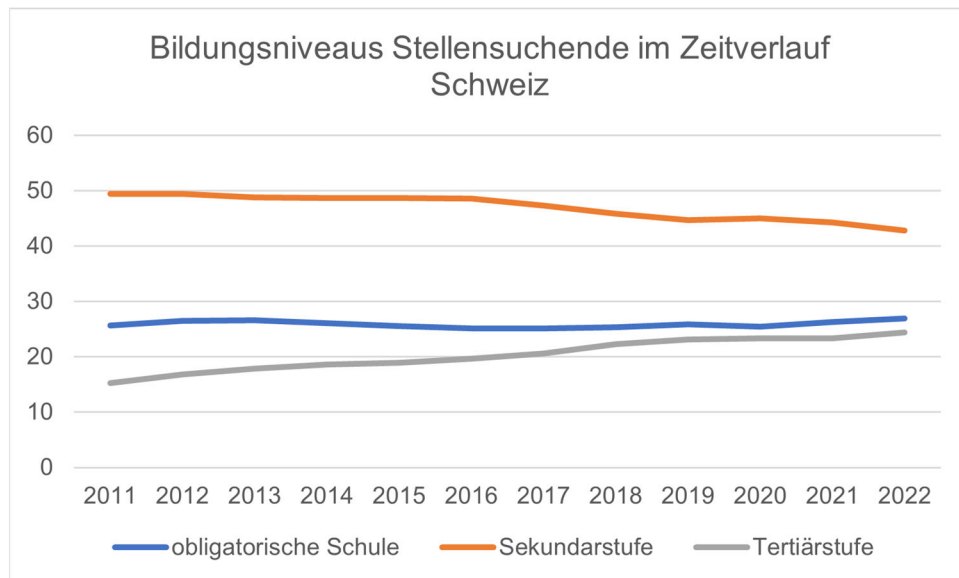


Abbildung 16: Top 7 Wirtschaftszweige unter Stellensuchenden RAV Winterthur

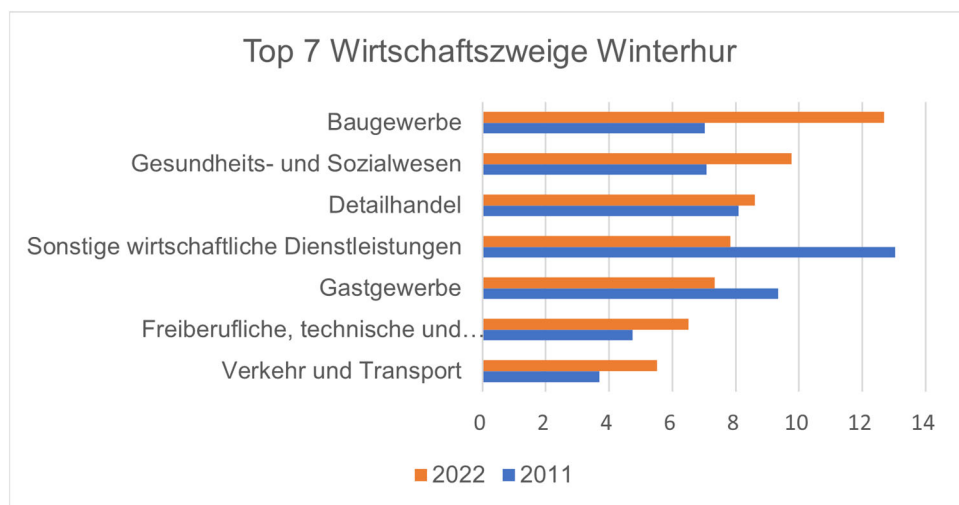


Abbildung 17: Top 7 Wirtschaftszweige unter Stellensuchenden Kanton Zürich

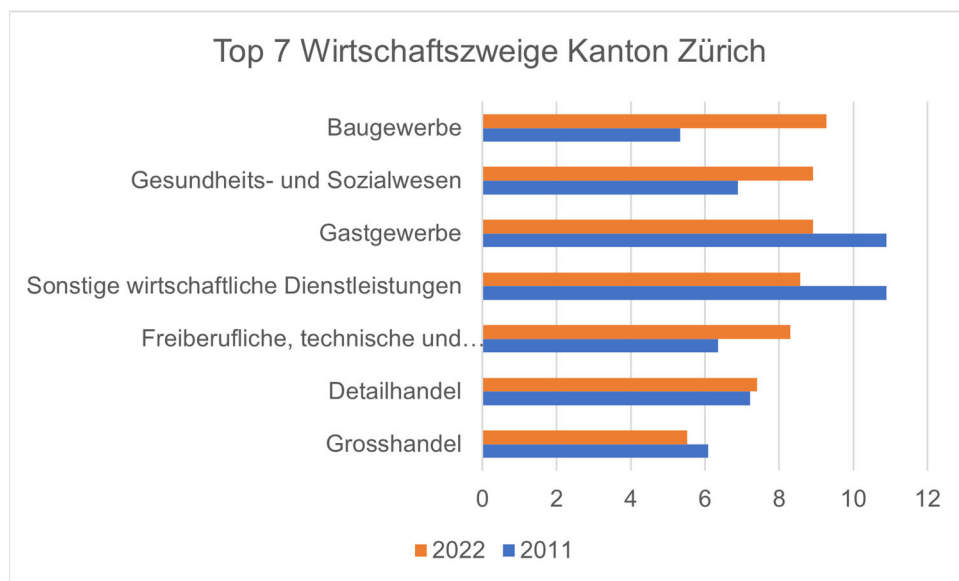


Abbildung 18: Top 7 Wirtschaftszweige unter Stellensuchenden Schweiz

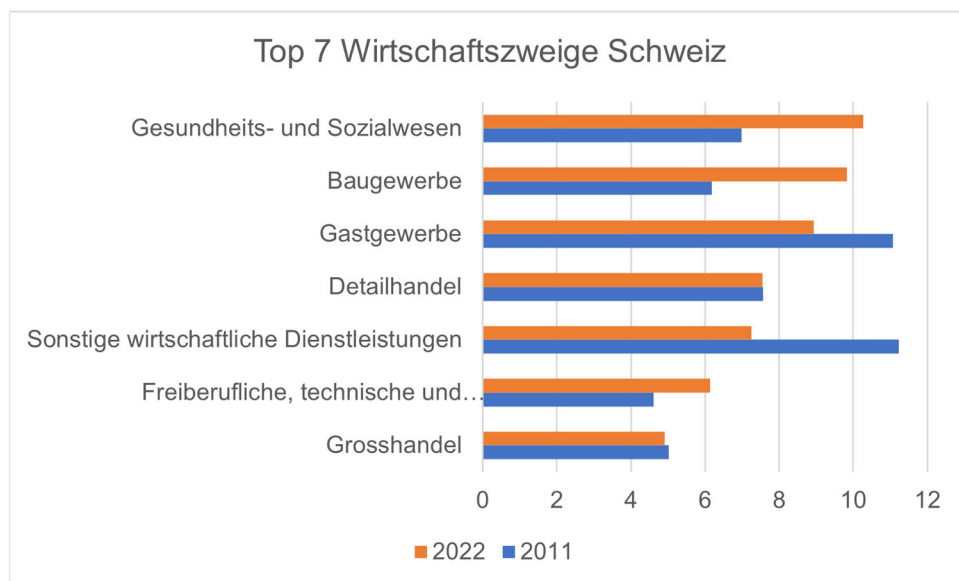


Abbildung 19: Top 7 Wirtschaftszweige unter Stellensuchenden (Richtwert Winterthur)

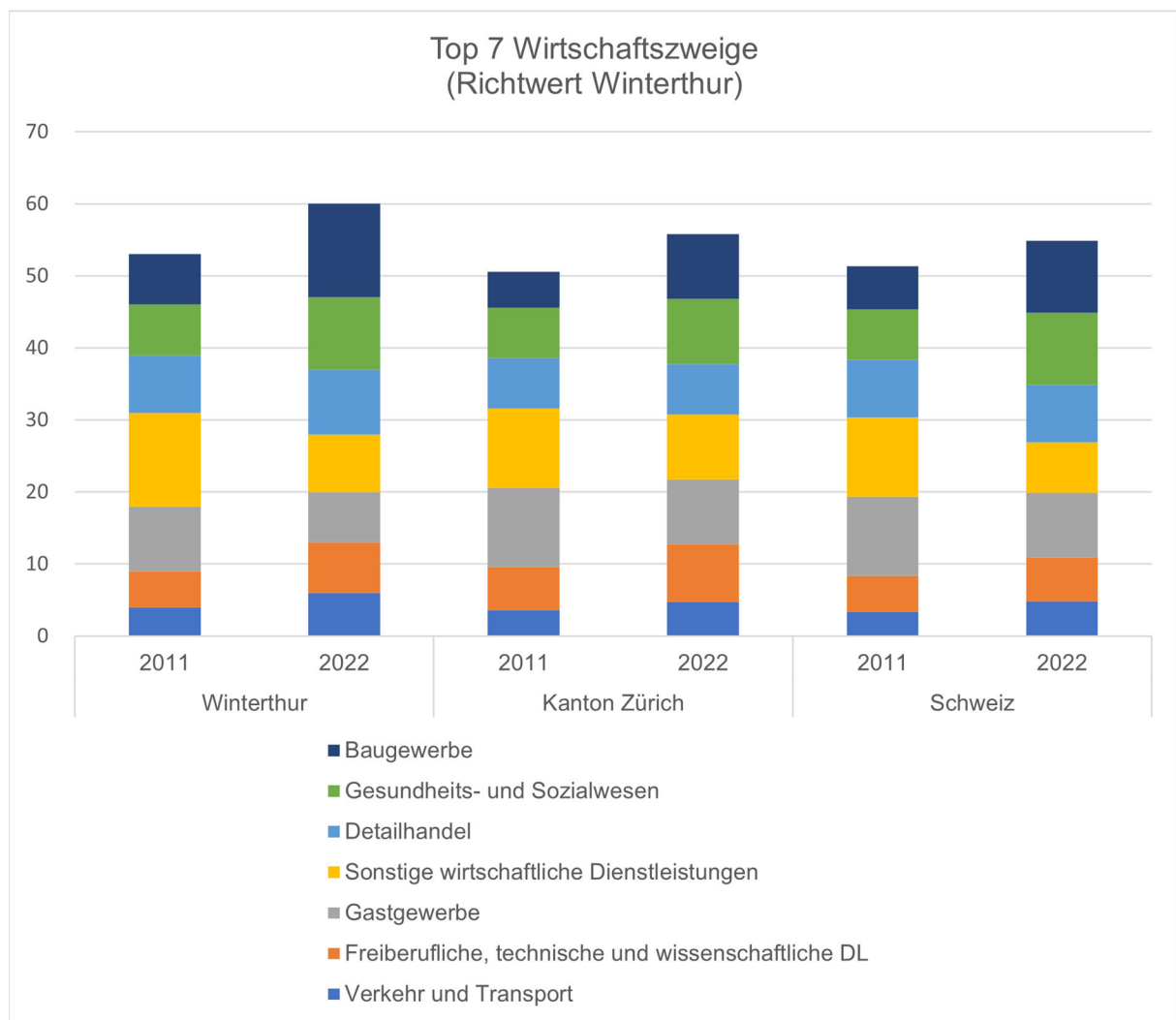


Abbildung 20: Stellensuchende RAV Winterthur³⁶

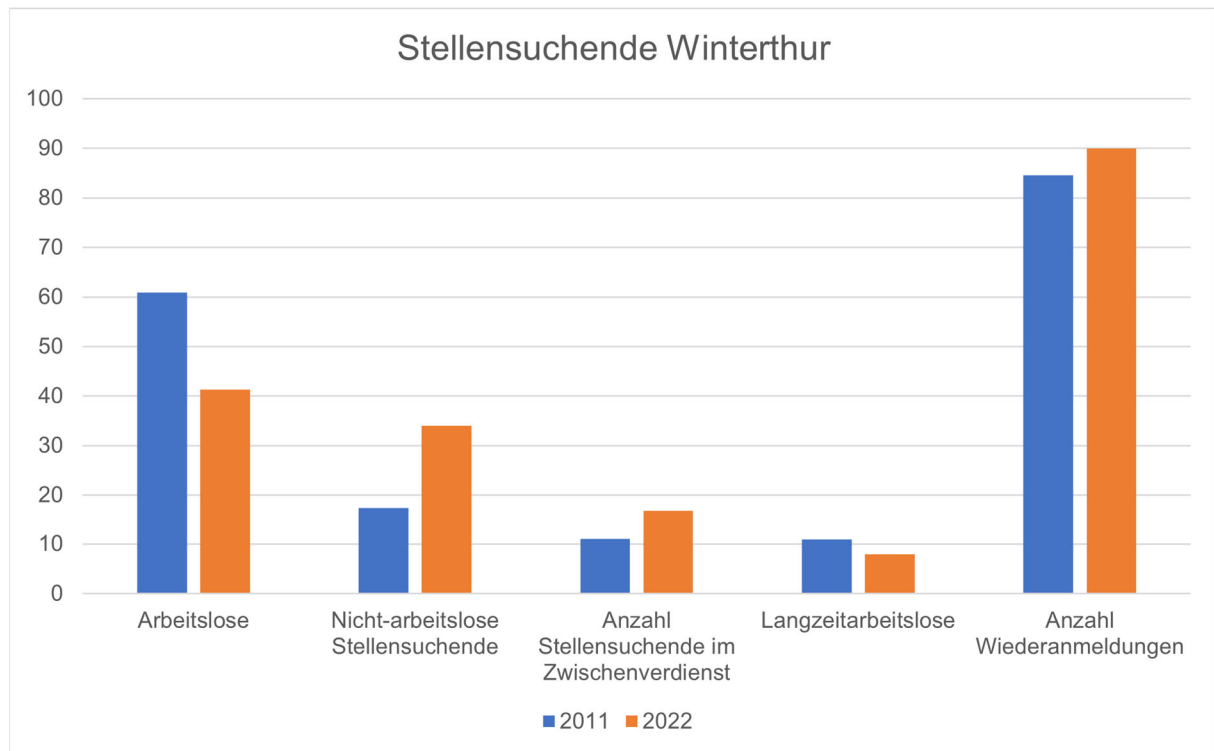
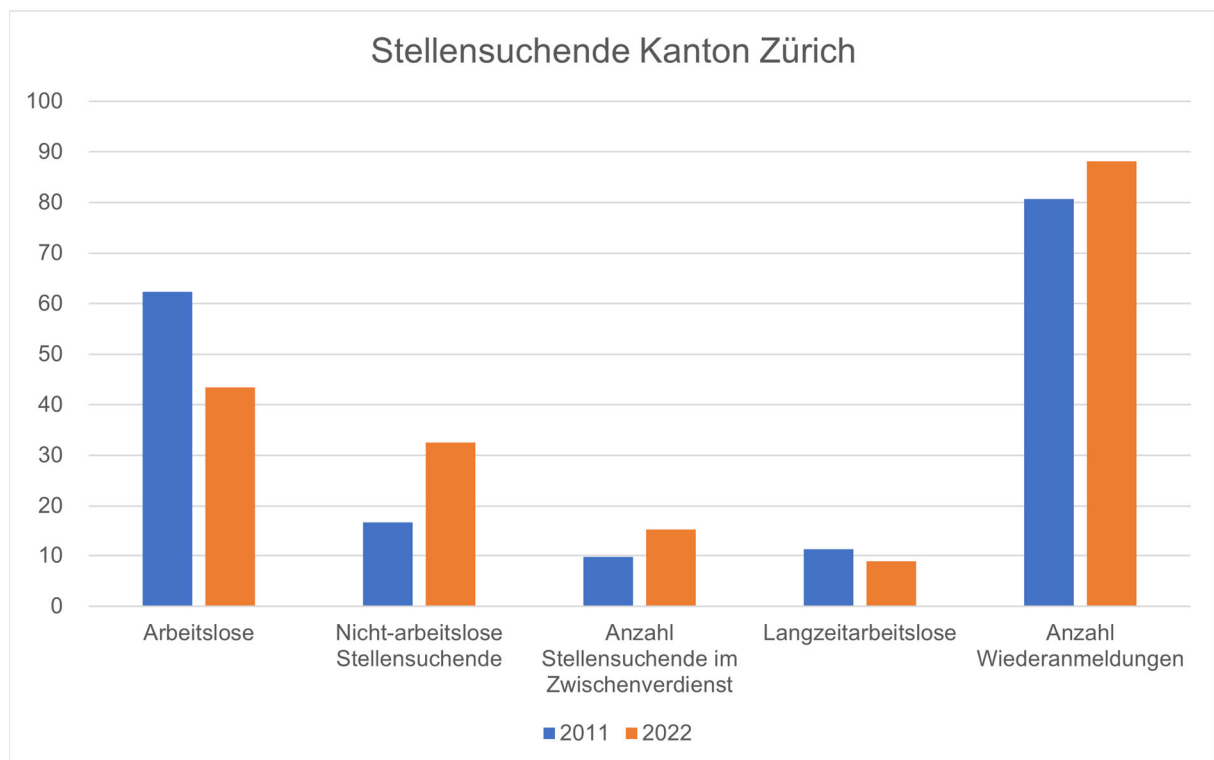


Abbildung 21: Stellensuchende Kanton Zürich



³⁶ Die Grafik (siehe auch Abbildungen 21-23) zeigt die Anteile am Total der Stellensuchenden (bzw. bei den Wiederanmeldungen das Verhältnis zum Total der Stellensuchenden).

Abbildung 22: Stellensuchende Schweiz

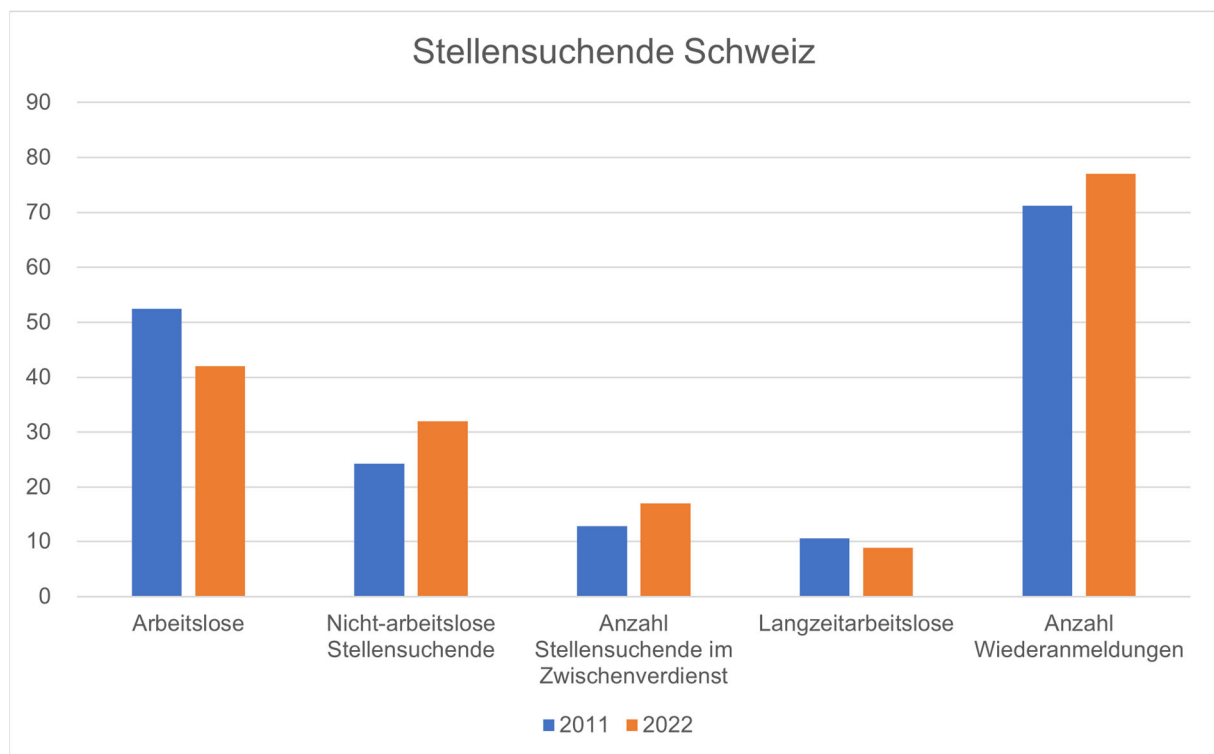
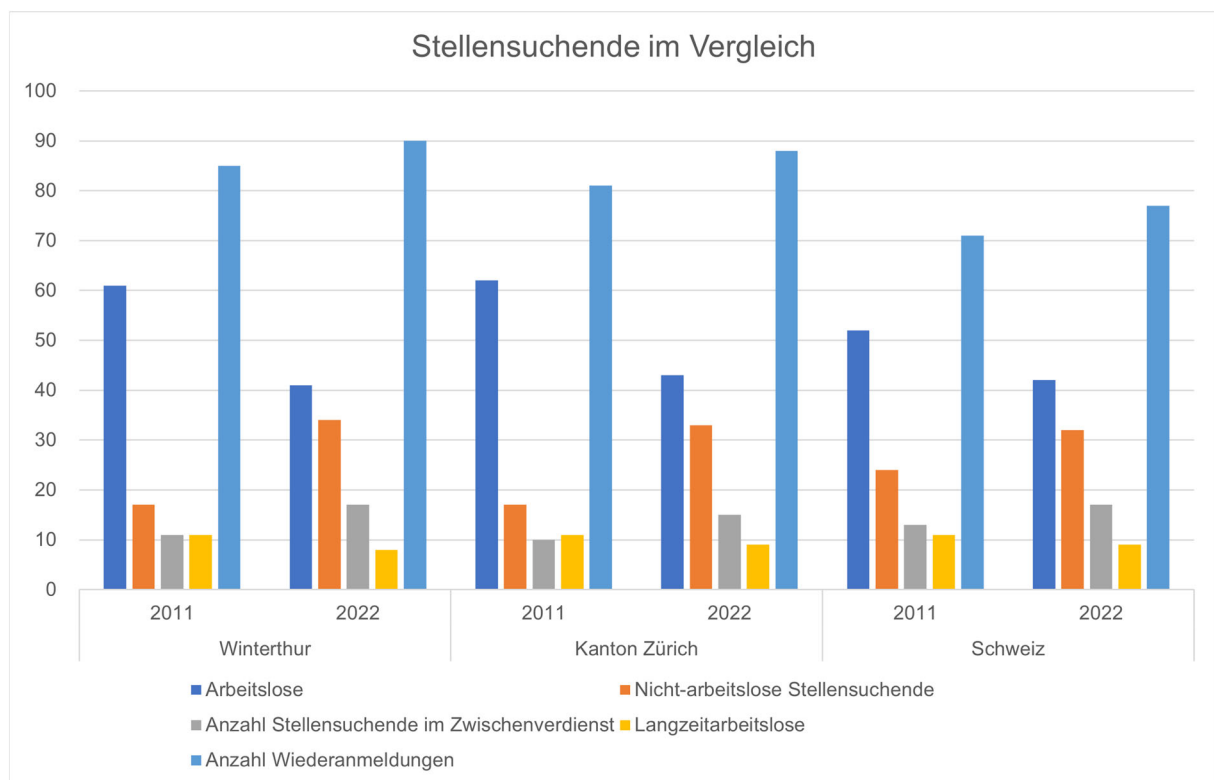


Abbildung 23: Stellensuchende im Vergleich



Departement Soziale Arbeit

Institut für Vielfalt
und gesellschaftliche Teilhabe

Pfingstweidstrasse 96
Postfach
CH-8037 Zürich

Prof. Dr. Peter Streckeisen
Telefon +41 58 934 86 17
stci@zhaw.ch
www.zhaw.ch/sozialarbeit



Libellenstrasse 9

CH-6004 Luzern

Daniel Schaufelberger
Telefon +41 79 708 84 90
schaufelberger@bueromorpho.ch
www.bueromorpho.ch