



An den Grossen Rat

15.0686.01

WSU/P150686

Basel, 27. Mai 2015

Regierungsratsbeschluss vom 26. Mai 2015

Ausgabenbericht „Schaffung von 180 Langzeitarbeitsplätzen im zweiten Arbeitsmarkt nach Lohnmodell i-Job“

Inhalt

1. Begehren	3
2. Ausgangslage	3
3. Konzept und Ziele des Pilotprojekts i-Job	3
3.1 Start des Pilotprojekts i-Job	3
3.1.1 Ziele des Pilotprojekts	4
3.1.2 Zielgruppe und Ablauf der Vermittlung	4
3.1.3 Einsatzbereiche	4
3.1.4 Lohnmodell i-Job	5
3.1.5 Verhinderung von Missbrauch	5
3.2 Verlauf des Pilotprojekts	5
3.2.1 Anzahl Arbeitsplätze	5
3.2.2 Vermittlungen	6
3.2.3 Anstellungsdauer	6
3.2.4 Abbrüche.....	6
3.2.5 Änderungen in der Projektorganisation	6
4. Kostenübersicht Pilotphase i-Job	7
5. Erkenntnisse aus der Pilotphase (Evaluation)	8
5.1 Nutzen für die Teilnehmenden	8
5.1.1 Zufriedenheit.....	8
5.1.2 Gesundheit.....	8
5.1.3 Tagesstruktur	8
5.1.4 Soziale Integration	8
5.1.5 Sinnstiftung	9
5.1.6 Lohn.....	9
5.1.7 Unerwünschte Wirkungen	9
5.2 Kosten-Nutzen-Bilanz für die Sozialhilfe.....	10
5.2.1 Finanzierung	10
5.2.2 Arbeitsaufwand	10
5.2.3 Stabilisierungs- und Integrationseffekte	10
5.2.4 Volkswirtschaftliche Auswirkungen.....	10
6. Fazit	11
6.1.1 Zielerreichung.....	11
6.1.2 Nachfrage.....	11
6.1.3 Geplante stufenweise Überführung in den Regelbetrieb.....	11
6.1.4 Geplante Diversifizierung der Einsatzplätze	12
6.1.5 Begleitung der Teilnehmenden.....	12
7. Passage	12
8. Antrag	13

1. Begehren

Mit diesem Ausgabenbericht beantragen wir Ihnen, der Sozialhilfe für die Bereitstellung von 180 Langzeitarbeitsplätzen im zweiten Arbeitsmarkt nach Lohnmodell i-Job wiederkehrende Ausgaben in der Höhe von insgesamt 1'200'000 Franken zu bewilligen. Die Ausgaben werden über drei Jahre gestaffelt mit einer jährlichen Zunahme von 400'000 Franken beantragt:

- 2016: 400'000 Franken
- 2017: 800'000 Franken
- Ab 2018: 1'200'000 Franken.

2. Ausgangslage

Die Sozialhilfe startete im Jahr 2011 zwei Pilotprojekte mit dem Ziel der sozialen und beruflichen Integration von Sozialhilfebeziehenden: Im Pilotprojekt Passage erbringen Personen, die ein Gesuch auf Sozialhilfe stellen, einen einmonatigen entlohnten Arbeitseinsatz in einer niederschweligen Beschäftigung, um ihre Arbeitsfähigkeit und Vermittelbarkeit in den ersten Arbeitsmarkt zu erhalten. Im Pilotprojekt i-Job werden langzeitarbeitslose Personen ohne realistische Chancen auf eine Anstellung im ersten Arbeitsmarkt Dauerarbeitsplätze in Sozialfirmen angeboten.

Während der fünfjährigen Pilotphase wurden die Projekte vom Fonds zur Bekämpfung von Arbeitslosigkeit (Krisenfonds) getragen. Es entspricht der (bewährten) Arbeitsweise, dass die Sozialhilfe zur Prüfung von Ideen Pilotprojekte mit Unterstützung des Krisenfonds lanciert und deren Nutzen und Zielerreichung sorgfältig evaluiert. Nun steht der Entscheid betreffend einer Weiterführung und Übernahme ins Budget der Sozialhilfe an. Aufgrund der Resultate einer vertieften Evaluation soll nur für das Projekt i-Job eine Weiterführung beantragt werden.

Die soziale und berufliche Integration der Klientinnen und Klienten gehört zum Grundauftrag der Sozialhilfe. Abgebildet wird das im Sozialhilfegesetz des Kantons Basel-Stadt vom 29. Juni 2000 (SHG):

§ 2. Aufgaben

¹ Die öffentliche Sozialhilfe hat die Aufgabe, bedürftige und von Bedürftigkeit bedrohte Personen zu beraten und ihre materielle Sicherheit zu gewährleisten sowie die Selbständigkeit zu erhalten und zu fördern.

² Die Sozialhilfe fördert die Möglichkeiten zur Selbsthilfe mit dem Ziel der sozialen und beruflichen Integration. Sie vermittelt und ermöglicht den Zugang zu Angeboten, die diesem Ziel dienen.

§ 13. Eingliederungsmassnahmen

¹ Die Sozialhilfe bietet unterstützten Personen nach Möglichkeit Massnahmen zur beruflichen und sozialen Eingliederung an, sofern kein Anspruch auf andere gesetzliche Eingliederungsmassnahmen besteht. Die Sozialhilfe schafft die dafür geeigneten Instrumente.

² Die Angebote können alle zweckgerichteten Arten von Tätigkeiten, Schulungen und Weiterbildungen umfassen.

3. Konzept und Ziele des Pilotprojekts i-Job

3.1 Start des Pilotprojekts i-Job

Das Pilotprojekt i-Job wurde am 1. Februar 2011 in Zusammenarbeit mit den beiden Sozialfirmen Dock Gruppe AG und Baupunktgenossenschaft B2 gestartet. Im Frühjahr 2012 kamen 50 Arbeitsplätze bei der Holzwerkstatt Carrom (Schweizerisches Arbeiterhilfswerk SAH) hinzu.

Vom Projekt i-Job zu unterscheiden ist die Zusammenarbeit mit der Firma Baupunktgenossen-

schaft B2: Das Projekt B2 basiert auf einem anderen Lohnmodell (Teillohnmodell¹) und wurde anders als i-Job seit Projektbeginn vollständig aus dem regulären Budget der Sozialhilfe finanziert. Das Projekt B2 wurde im Zug der externen Evaluation von i-Job ebenfalls (teilweise) ausgewertet, steht jedoch in vorliegendem Bericht nicht im Vordergrund.

3.1.1 Ziele des Pilotprojekts

Das Pilotprojekt i-Job ist Teil des Gesamtkonzepts Soziale Integration der Sozialhilfe. Ziel des Projekts ist es, Sozialhilfebeziehende, welche auf dem ersten Arbeitsmarkt realistischerweise keine Chance auf eine Anstellung haben, in einer Sozialfirma gesicherte Langzeitarbeitsplätze anzubieten. Dies betrifft insbesondere Personen, die langjährig vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen sind, über 55 Jahre alt sind oder eine verminderte Leistungsfähigkeit aufweisen. Zumeist blicken diese langzeitarbeitslosen Personen auf einen länger dauernden Sozialhilfebezug mit erfolglos durchlaufenen Integrationsmassnahmen zurück. Ziel der Arbeitseinsätze ist nicht, die Teilnehmenden in den ersten Arbeitsmarkt einzugliedern, sondern ihnen eine sinnvolle Beschäftigungsmöglichkeit zu geben, die eine geregelte Tagesstruktur sowie Anerkennung und Sinnstiftung vermittelt.

Projekte zur sozialen Integration verfolgen das Ziel, Folgeschäden und –kosten zu verhindern. Sie fördern die Gesundheit und Integration der Teilnehmenden, wirken stabilisierend und tragen dazu bei, (psychische) Krisen oder eine Chronifizierung von Problemlagen zu verhindern.

3.1.2 Zielgruppe und Ablauf der Vermittlung

Die Teilnahme an i-Job ist freiwillig und richtet sich an motivierte Sozialhilfebeziehende mit langjähriger Arbeitslosigkeit, die in der Regel über 55 Jahre alt sind und/oder eine Leistungseinschränkung aufweisen. Ausschlusskriterien sind u.a.: akute Krisen, Arbeitsunfähigkeit über 50 Prozent infolge Krankheit, (Kinder-)Betreuungspflichten, Ansprüche auf Leistungen des Arbeitsintegrationszentrums AIZ, Taggelder der Arbeitslosenversicherung oder andere subsidiäre Ansprüche.

Rund ein Drittel aller Fälle der Sozialhilfe gehört zur Gruppe mit geringen Beschäftigungsperspektiven im ersten Arbeitsmarkt. Ende September 2012 wurden 1'749 Fälle geführt, bei denen von geringen Beschäftigungsperspektiven auf dem ersten Arbeitsmarkt ausgegangen werden muss. Darunter befinden sich jedoch teilweise auch Sozialhilfebeziehende, die mittel- oder langfristig wieder bessere Perspektiven haben (u.a. Alleinerziehende).²

Sozialhilfebeziehende, welche der Zielgruppe des Pilotprojekts entsprechen, werden von den Fallführenden über das Projekt i-Job informiert. Bei Interesse werden sie zu einem ausführlichen Informationsgespräch bei der i-Job-Koordination eingeladen. Die Auswahl der Sozialfirma wird in der Regel den Teilnehmenden überlassen, sofern genügend Plätze zur Verfügung stehen. Liegen keine Ausschlussgründe vor, werden die interessierten Personen zum Vorstellungsgespräch eingeladen. Bei beidseitigem Interesse wird ein Vertrag unterzeichnet.

3.1.3 Einsatzbereiche

Die Sozialfirmen stellen Arbeitsplätze im Bereich Industrie, Recycling, Holzverarbeitung, Lager/Verkauf, Administration und Reinigung zur Verfügung. Es handelt sich um Arbeiten, die weder den ersten Arbeitsmarkt noch andere soziale Betriebe konkurrenzieren und sonst aus finanziellen Überlegungen ins Ausland verschoben würden. In der Regel sind es Teilzeitstellen, die der Leis-

¹ Beim Teillohnmodell bei B2 erhalten die Teilnehmenden zu Beginn noch keinen Vertrag und keinen Lohn, sondern eine Integrationszulage von CHF 100.- pro Monat und eine Spesenentschädigung von CHF 10.- pro Tag. Beides wird von der Sozialhilfe direkt den Teilnehmenden ausbezahlt. Je nach Entwicklung und Leistung der Teilnehmenden ist zu einem späteren Zeitpunkt ein Wechsel zu einem Leistungslohn möglich, wobei auch ein Vertrag resp. eine Vereinbarung unterzeichnet wird.

² Zur Berechnung dieser Zahl wurden von den Ende September 2012 bei der Sozialhilfe Basel -Stadt gemeldeten 5'227 Unterstützungseinheiten diejenigen abgezogen, für welche aufgrund Anspruch auf ALK, ungenügendem Einkommen im ersten Arbeitsmarkt sowie Ausbildung davon ausgegangen werden kann, dass sie die Anforderungen des ersten Arbeitsmarkts erfüllen.

tungsfähigkeit der betroffenen Personen entsprechen.

3.1.4 Lohnmodell i-Job

Beim Lohnmodell i-Job erhalten die Teilnehmenden einen Arbeitsvertrag und einen Lohn, welcher von der Sozialfirma ausbezahlt wird. Die Sozialhilfe vergütet den Sozialfirmen die Bruttolohnkosten und zahlt seit Anfang 2012 pro Teilnehmenden auch eine Anmeldegebühr von 800 Franken. Die Firma ihrerseits ist verantwortlich für die Betriebsinfrastruktur, die Lohnkosten der Festangestellten, die Akquisition neuer Arbeit sowie die Führung der Mitarbeitenden. Die ausbezahlten Nettolöhne werden von der Sozialhilfe im Unterstützungsbudget angerechnet. Als zusätzliche Ausgabe kommen für die Sozialhilfe die Lohnnebenkosten in Form von Sozialversicherungsbeiträgen sowie der Einkommensfreibetrag als Anreiz zur Arbeitsaufnahme hinzu.

3.1.5 Verhinderung von Missbrauch

Der Gefahr, dass das Lohnmodell i-Job dazu führt, dass Unternehmen billige Arbeitskräfte anstellen und sich diese durch die Sozialhilfe zahlen lassen, wird wie folgt entgegengewirkt: Als Einsatzbetrieb kommen nur gemeinnützige Organisationen in Frage oder Unternehmen, die sich explizit für diesen Zweck engagieren und keine Gewinnmaximierung anstreben (Sozialfirmen). Gewinnorientierte Unternehmen könnten berücksichtigt werden, wenn sie sich verpflichten, nach einer Einführungszeit die Arbeitnehmenden unter ordentliche Tarifverträge zu nehmen. Im öffentlichen Dienst dürfen keine Arbeiten ausgeführt werden, welche durch Sparmassnahmen wegrationalisiert wurden oder für die eine andere Finanzierung gescheitert ist.

3.2 Verlauf des Pilotprojekts

Die folgenden Angaben basieren auf der Evaluation des Zeitraums zwischen Februar 2011 und Mitte November 2012, also während 20.5 Monaten.³

3.2.1 Anzahl Arbeitsplätze

Zu Beginn des Pilotprojekts konnte die Sozialhilfe 130 Arbeitsplätze in Sozialfirmen anbieten, wobei 100 Plätze von der Dock Gruppe AG und 30 Plätze von der Baupunktgenossenschaft B2 betrieben wurden. Im Jahr 2012 wurde die Anzahl Arbeitsplätze wegen der grossen Nachfrage im ersten Betriebsjahr auf 210 erhöht (130 Plätze bei Dock, 30 Plätze bei B2 und 50 Plätze bei Carrrom).

Das Projekt B2 ist mit in die Evaluation eingeflossen, weil es ebenfalls Langzeitarbeitsplätze anbietet. Diese Plätze werden bereits seit Projektbeginn vollständig aus dem Budget der Sozialhilfe finanziert, jedoch nicht nach dem Lohnmodell i-Job. Es ist vorgesehen, dies anzupassen und mit der Baupunktgenossenschaft B2 Einsatzplätze nach dem Lohnmodell i-Job zu vereinbaren.

Im Sommer 2013 musste die SAH ihre Holzwerkstatt Carrrom aus betrieblichen Gründen schliessen, da der Erlös der Produkte der Werkstatt die Finanzierung der Betriebskosten nicht zuliesse. Die 50 wegfallenden Plätze wurden auf Anfrage der Sozialhilfe durch die Firma Dock übernommen, die somit heute über 180 Plätze verfügt. Die durch die Schliessung der Holzwerkstatt ausgelöste Verengung des Angebots ist bedauerlich. Es war stets das Ziel von i-Job, Arbeitsplätze bei unterschiedlichen Sozialfirmen anzubieten, um eine möglichst breite Palette an Tätigkeiten zu erreichen. Die Erfahrung hat jedoch gezeigt, dass kleinere Betriebe schwer für ein Pilotprojekt zu gewinnen sind, da sich grössere Investitionen und Umstellungen in Anbetracht der unsicheren Projektdauer nicht lohnen.

Nach der Überführung des Projekts in das Budget der Sozialhilfe ist geplant, einen Teil der Arbeitsplätze erneut auszuschreiben und mit verschiedenen Akteuren im Basler Sozialbereich jeweils eine geringe Anzahl Arbeitsplätze nach dem unterschiedlichen Bedarf der Sozialhilfebezie-

³ Für Details siehe Evaluation i-Job und B2 der Firma econcept vom 23. Januar 2013 im Anhang.

henden einzurichten. Damit soll eine Diversifizierung des Angebots und eine Minderung der finanziellen Risiken für die Anbieter herbeigeführt werden.

3.2.2 Vermittlungen

Zwischen Februar 2011 und Mitte November 2012 wurden 548 Sozialhilfebeziehende an die i-Job-Koordination vermittelt. 311 dieser Personen konnten in ein Anstellungsverhältnis bei einer der drei Sozialfirmen vermittelt werden. Gemessen an den insgesamt rund 1'750 Fällen in der Sozialhilfe, die über geringe Beschäftigungsperspektive im ersten Arbeitsmarkt verfügen, entspricht der Anteil Vermittelte rund 18 Prozent. Die Teilnehmenden decken sich mit der anvisierten Zielgruppe.

Knapp 90 Prozent der vermittelten Personen trat die Arbeit in den Sozialfirmen an. Rund 7 Prozent (19 Personen) zogen sich vor oder nach dem Vorstellungsgespräch zurück. 4 Prozent (11 Personen) erhielten von der Sozialfirma aufgrund mangelnder handwerklicher Fähigkeiten (insbesondere bei Carrom), fehlender Deutschkenntnisse oder fehlender Arbeitsbewilligung vom Migrationsamt kein Stellenangebot.

Bei mehr als zwei Dritteln der vermittelten Personen handelt es sich um Männer. Rund die Hälfte der Zugewiesenen weist einen Migrationshintergrund auf. Obwohl das Projekt insbesondere Personen über 55 Jahre ansprechen will, war im evaluierten Zeitraum ein grösserer Teil der Teilnehmenden unter 55jährig. Es konnte festgestellt werden, dass auch bei jüngeren Sozialhilfebeziehende ein Bedarf nach einer (zeitlich begrenzten) sozialen Integration besteht, um die für einen Wiedereintritt in den ersten Arbeitsmarkt notwendigen Fähigkeiten wie Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit usw. zu trainieren. Oftmals gehen diese Fähigkeiten mit dem Verlust der Tagesstruktur bei längerem Sozialhilfebezug verloren.

3.2.3 Anstellungsdauer

Insgesamt 75 Prozent aller Teilnehmenden befanden sich im November 2012 in einem Anstellungsverhältnis, das bereits mehr als drei Monate andauerte. Die durchschnittliche Anstellungsdauer weist darauf hin, dass das Projekt tatsächlich Langzeitarbeitsplätze vermittelt. Die überwiegende Mehrheit der Teilnehmenden arbeitet in einem 50%-Pensum bei den Sozialfirmen.

3.2.4 Abbrüche

Bei rund der Hälfte (144) der vermittelten Personen wurde das Anstellungsverhältnis im Lauf des 20-monatigen Evaluationszeitraums wieder beendet. Davon haben 57 Personen (40 Prozent) von sich aus gekündigt. Als Gründe werden gesundheitliche oder persönliche Probleme genannt, vereinzelt auch Uneinigkeit mit den Vorgesetzten oder fehlende Motivation. Bei 87 Personen (60 Prozent) sprach die Sozialfirmen die Kündigung aus. In zwei Dritteln der Fälle war der Grund dafür, dass die Teilnehmenden nicht mehr zur Arbeit erschienen sind. Weitere Gründe, die nur vereinzelt vorkamen, waren Konflikte am Arbeitsplatz, Mutterschaft, Diebstahl oder ein zu hohes Einkommen der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners.

Der hohe Anteil Abbrüche kann teilweise auf die breite Vermittlungspraxis zurückgeführt werden. Auch Personen mit labilen persönlichen Verhältnissen oder Suchtproblemen wird eine Teilnahme ermöglicht. Abbrüche in solchen Fällen werden sowohl von den Sozialfirmen als auch von der Sozialhilfe nicht als Fehlzuzuweisung betrachtet, da die Zielgruppe bewusst nicht zu stark eingeschränkt werden soll.

3.2.5 Änderungen in der Projektorganisation

Die Evaluation zum Abschluss des zweiten Betriebsjahres zeigte Optimierungsbedarf auf organisatorischer Ebene auf. Während die operativen Kernprozesse gut etabliert waren, empfahl die Evaluation, die strategische Projektsteuerung zu stärken. In der Folge hat die Sozialhilfe im Sommer 2013 die verschiedenen Projekte im Bereich „Soziale Integration“ zusammengelegt (Pro-

jekt i-Job und Projekt Stadthelfer, welches Einsatzmöglichkeiten im ehrenamtlichen Bereich anbietet) und fachlich sowie personell der Leiterin des Projekts Stadthelfer unterstellt. Zudem wurden die Sozialarbeitenden der Koordinationsstelle von der Fallarbeit entlastet. Die getroffenen Massnahmen tragen inzwischen Früchte. Die Zusammenführung der Projekte i-Job und Stadthelfer hat Synergien freigesetzt und vereinfacht dank der verbesserten Koordination die Möglichkeiten, für interessierte Sozialhilfebeziehende das für sie geeignete Betätigungsfeld zu finden. Die gestärkten Projektsteuerung gewährleistet zudem, dass das Projekt i-Job kohärent und in Übereinstimmung mit seinen Zielen umgesetzt und stetig konzeptionell weiterentwickelt werden kann.

4. Kostenübersicht Pilotphase i-Job

Die ausbezahlten Nettolöhne werden von der Sozialhilfe im Unterstützungsbudget angerechnet, was aus Sicht des Kantons zu einer Kostenneutralität führt. Als zusätzliche Ausgabe kommen die Lohnnebenkosten in Form von Sozialversicherungsbeiträgen sowie der Einkommensfreibetrag als Anreiz zur Arbeitsaufnahme hinzu. Zudem werden den Sozialfirmen einmalige Anmeldegebühren bezahlt.

Die gesamten Projektkosten konnten während der Pilotphase 2011-2014 dem Fonds zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit (Krisenfonds) in Rechnung gestellt werden.

Dock

	2011	2012	2013	2014	Total
Anschubfinanzierung ⁴	400'000	0	0	0	400'000
AHV, ALV AN	38'310	94'613	115'195	140'651	388'768
AHV, ALV, FAK AG	50'032	118'919	144'419	170'610	483'979
NBU AN	9'685	22'098	26'905	32'857	91'545
NBU AG	22'577	51'458	62'654	71'310	208'000
Freibetrag	179'125	430'900	516'527	622'897	1'749'449
Anmeldegebühren	0	66'400	52'000	21'600	140'000
Personalkosten SH ⁵	160'000	160'000	160'000	160'000	640'000
Evaluation		42'693	0	0	42'693
	459'729	987'081	1'077'699	1'219'925	3'744'433

Carrrom

	2011	2012	2013	2014	Total
Lohnkosten und Anmeldegebühren	0	180'000	59'607	0	239'607

Total Projekt i-Job

	2011	2012	2013	2014	Total
Total zu Lasten Krisenfonds	459'729	1'167'081	1'137'306	1'219'925	3'984'041

Die Kosten für das Projekt B2 wurden während der Pilotphase nicht durch den Krisenfonds, sondern von der Sozialhilfe finanziert. Es handelt sich nicht um Lohn- und Lohnnebenkosten, sondern um Betreuungskosten und Integrationszulagen zugunsten der teilnehmenden Sozialhilfebeziehenden. Im vorliegenden Bericht wird daher auf eine Kostenübersicht verzichtet.

⁴ Die Anschubfinanzierung wurde aus dem ehemaligen Eigenkapital des Fürsorgeamtes der Stadt Basel geleistet. Mit dem Übergang der Sozialhilfe von der Bürgergemeinde zum Kanton wurde dieses Vermögen als treuhänderisch zu verwaltes Fremdkapital mit Zweckbestimmung an den Kanton übertragen. Als Beispiel für eine zweckbestimmte Verwendung wurde seinerzeit explizit die soziale Integration von Langzeitarbeitslosen erwähnt. Die Anschubfinanzierung diente der Finanzierung der notwendigen Infrastruktur (Bauten, Anlagen und Einrichtung).

⁵ Die Teamleitung Soziale Integration ist mit einem 80%-Pensum für Betrieb und Weiterführung des Programms Stadthelfer und des Projekts i-Job verantwortlich. Für die Koordinationsstelle sind 100 Stellenprozente eingesetzt.

5. Erkenntnisse aus der Pilotphase (Evaluation)

5.1 Nutzen für die Teilnehmenden

5.1.1 Zufriedenheit

Die Arbeit in den Sozialfirmen wird von den befragten Teilnehmenden sehr positiv bewertet. 82 Prozent der 55 befragten Langzeiteilnehmenden (seit mindestens acht Monaten bei der Sozialfirma) gefällt die Arbeit im Allgemeinen gut oder sehr gut - dasselbe gilt für die Arbeitszeiten, die konkreten Tätigkeiten, die Arbeitskolleginnen und Vorgesetzten. Rund zwei Drittel sind auch mit der Betreuung in der Sozialfirma und durch die Sozialhilfe sehr oder eher zufrieden.

Die Anstellung bei einer Sozialfirma hat für die Teilnehmenden einen grossen Effekt auf die Zufriedenheit mit ihrer Lebenssituation. Während vor Arbeitsbeginn lediglich ein Viertel der Befragten mit ihrer Lebenssituation zufrieden ist, steigt dieser Wert in den ersten Wochen nach Arbeitsantritt auf gut 80 Prozent. Mit längerer Verweildauer in der Sozialfirma geht die Zufriedenheit wieder etwas zurück. Bei den Langzeiteilnehmenden beträgt sie 60 Prozent.

5.1.2 Gesundheit

Ein weiterer positiver Effekt ist bei der psychischen Gesundheit feststellbar: Hier steigt der Anteil an Personen, welche ihre psychische Gesundheit als gut oder sehr gut bezeichnen von 63 Prozent vor der Anstellung auf 79 Prozent einige Wochen nach Arbeitsaufnahme. Bei den Langzeiteilnehmenden liegt er nach einigen Monaten wieder bei knapp zwei Dritteln (64 Prozent).

Die Mehrheit der Befragten (71 Prozent) hält ihre gesundheitliche Verfassung im Allgemeinen bereits vor der Arbeitsaufnahme für gut bis sehr gut. Einige Wochen nach Arbeitsaufnahme steigt dieser Anteil auf 75 Prozent. In einigen Fällen zeugen die Ergebnisse der Befragung auch von negativen Auswirkungen auf die Gesundheit der Teilnehmenden. So geben einzelne Befragte an, dass sie wegen der Arbeit in der Sozialfirma gesundheitliche Probleme haben, oft gestresst oder häufig erschöpft sind.

Die Angaben, welche die befragten Teilnehmenden zu ihrer gesundheitlichen Verfassung machen, stehen in starkem Kontrast zur Wahrnehmung der Mitarbeitenden der i-Job-Koordination. Diese schätzen den gesundheitlichen Zustand der Personen vor der Arbeitsaufnahme generell als wesentlich schlechter ein als die befragten Personen selber. Sie betonen, dass bei praktisch allen Teilnehmenden gesundheitliche Schwierigkeiten vorhanden wären und dass die Projektteilnahme oft zu einer Stabilisierung beitrüge.

5.1.3 Tagesstruktur

Rund drei Viertel der befragten Kurz- und Langzeiteilnehmenden beurteilen die Veränderung des Tagesablaufs durch die Arbeit in der Sozialfirma als positiv. Sie geben an, dass sie dank der Arbeit in der Sozialfirma eine Tagesstruktur und einen Grund zum Aufstehen hätten. Der feststellbare stabilisierende Effekt der Arbeit in der Sozialfirma ist dadurch zu relativieren, dass viele der befragten Teilnehmenden bereits vor Arbeitsaufnahme antworteten, einen einigermaßen geregelten Tagesablauf zu haben.

5.1.4 Soziale Integration

Bei der Frage nach sozialen Kontakten zeigt sich, dass der Bedarf der einzelnen Teilnehmenden nach zusätzlichen sozialen Kontakten sehr unterschiedlich ist. Gut die Hälfte der befragten Kurzzeiteilnehmenden (52 Prozent) gibt an, dass sie sich nie oder fast nie ausserhalb der Arbeit mit Arbeitskolleginnen oder -kollegen trifft. Wenn eine Person jedoch länger bei der Sozialfirma arbeitet, trifft sie Arbeitskolleginnen und -kollegen häufiger auch ausserhalb der Arbeit. Bei den Langzeiteilnehmenden verabredet sich fast die Hälfte der Befragten (44 Prozent) mindestens einmal

im Monat mit Arbeitskolleginnen oder -kollegen ausserhalb der Firma. Auch die befragten Mitarbeitenden aller drei Sozialfirmen verweisen auf Treffen von Teilnehmenden ausserhalb der Firma. Vereinzelt würden gemeinsame Grillfeste oder Geburtstagsfeiern organisiert oder Spitalbesuche durchgeführt.

5.1.5 Sinnstiftung

Die Befragung zeigt weiter, dass es für die grosse Mehrheit der Personen, die in einer Sozialfirma arbeiten, sehr wichtig ist, eine Arbeit zu haben. So geben drei Viertel der Befragten an, dass sie Anerkennung durch den Chef oder die Chefin bekommen, rund zwei Drittel haben zudem mehr Selbstwertgefühl gewonnen. Der sinnstiftende und stärkende Effekt der Arbeit in der Sozialfirma wird auch in einzelnen offenen Bemerkungen der Teilnehmenden ersichtlich. Zwei Personen verweisen etwa darauf, dass sie sich nicht mehr nutzlos fänden und dass sie dank der Arbeit wieder mehr Zuversicht hätten.

5.1.6 Lohn

Die Teilnehmenden von i-Job erhalten den Lohn direkt von der Firma ausbezahlt. Die Nettolöhne werden als Eigenleistung mit dem Unterstützungsbudget der Sozialhilfe verrechnet und es wird zusätzlich eine Integrationszulage ausgerichtet. Zusammen mit der Zulage ergibt sich für die Angestellten der Sozialfirmen eine bessere Bilanz im Vergleich zum Sozialhilfebezug ohne Arbeit. Dass die Teilnehmenden weiterhin von der Sozialhilfe abhängig bleiben, wird ihnen bei Projektantritt kommuniziert.

Die Teilnehmenden selbst sehen beschränkt einen finanziellen Nutzen in der Anstellung. Unter den Langzeiteilnehmenden ist bei mehr als der Hälfte eine gewisse Frustration über die begrenzten Möglichkeiten von Lohnerhöhungen und die nach wie vor bestehende Abhängigkeit von der Sozialhilfe beobachtbar, was auch mit ihrer Wahrnehmung der Angemessenheit des Lohns korrespondiert. Der Lohn resp. die Integrationszulage wird vor der Arbeitsaufnahme von knapp zwei Dritteln der Kurzeiteilnehmenden als angemessen betrachtet. Nach der Arbeitsaufnahme bewertet nur noch die Hälfte den Lohn als angemessen und bei den Langzeiteilnehmenden sind es noch gut 40 Prozent.

Der Lohn hat für die Hälfte der Personen, die einen Vertrag unterzeichnet haben, einen Einfluss auf den Entscheid, in einer Sozialfirma zu arbeiten. Entsprechend scheint der finanzielle Anreiz, der gemäss Projektconcept mit dem Lohn gesetzt werden soll, zu wirken. Wenig überraschend ist daher, dass drei Viertel der befragten Kurzeiteilnehmenden vor der Arbeitsaufnahme erwarteten, danach mehr Geld zur Verfügung zu haben und unabhängiger von der Sozialhilfe zu sein. Zwei Drittel erhofften sich auch, unabhängiger von anderen Personen (z.B. Freunde, Angehörige) zu werden.

Diese Erwartungen werden, wie die Befragungsergebnisse zeigen, nicht bei allen erfüllt: Knapp die Hälfte (48 Prozent) gibt an, dass sie unabhängiger von der Sozialhilfe und von anderen geworden ist. Etwas mehr als die Hälfte (58 Prozent) gibt an, dass sie dank der Arbeit in der Sozialfirma mehr Geld zur Verfügung habe. Höher ist der entsprechende Anteil jedoch bei den Langzeiteilnehmenden, unter denen knapp drei Viertel (71 Prozent) der Ansicht sind, dass sie dank der Arbeit bei der Sozialfirma mehr Geld zur Verfügung haben.

5.1.7 Unerwünschte Wirkungen

Es gehört zu den unerwünschten Wirkungen, dass sich ein Teil der befragten Teilnehmenden ausgenutzt fühlt, da die Entlohnung in der Sozialfirma im Vergleich zum ersten Arbeitsmarkt tief ist. Von den Langzeiteilnehmenden fühlen sich 55 Prozent ausgenutzt, bei den Kurzzeitbeziehenden sind es mit 25 Prozent deutlich weniger. Ein Viertel der Langzeiteilnehmenden fühlt sich auch deshalb ausgenutzt, da sie weiterhin von der Sozialhilfe abhängig sind.

Weitere unerwünschte Wirkungen für die Zielgruppe lassen sich nur bei einer Minderheit der Teilnehmenden feststellen. Insbesondere eine Stigmatisierung der Teilnehmenden lässt sich nicht nachweisen, auch wenn sie aus ihrem sozialen Umfeld vereinzelt negative Reaktionen erhalten.

Teilweise zum Ausdruck gebracht wird von den Teilnehmenden fehlende Unterstützung durch die Sozialhilfe und Überforderung durch die Arbeit. Rund ein Viertel aller befragten Teilnehmenden fühlt sich während der Arbeit in der Sozialfirma durch die Sozialhilfe zu wenig unterstützt.

5.2 Kosten-Nutzen-Bilanz für die Sozialhilfe

5.2.1 Finanzierung

Die Stundenlöhne sollen eine motivierende Höhe haben und sie werden sozialversicherungsrechtlich abgerechnet. Sie sind jedoch nicht so hoch wie Marktlöhne und tragen damit der eingeschränkten Leistungsfähigkeit Rechnung. Zudem bleibt der Anreiz erhalten, ausserhalb dieses Lohnmodelles auf dem Markt eine andere besser bezahlte Arbeit zu finden. Mit diesen Löhnen tragen die Sozialhilfebeziehenden dazu bei, einen Teil ihres Unterhaltes selber zu bestreiten. Im Ergebnis fliesst der Nettolohn wieder in die Bedürftigkeitsberechnung der Sozialhilfe ein und entlastet diese. Insgesamt führt das Projekt infolge der Anmeldegebühren, Sozialabgaben und Integrationszulagen zu Mehrausgaben. Einsparungen durch Ablösungen von Sozialhilfebeziehenden sind erwartungsgemäss gering. Während der Pilotphase konnten rund 35 Personen in den ersten Arbeitsmarkt abgelöst werden. Da es sich aber meist um temporäre Anstellungen handelte, konnte nicht bei allen Betroffenen eine nachhaltige Ablösung erwirkt werden.

5.2.2 Arbeitsaufwand

Einsparungseffekte hinsichtlich des Arbeitsaufwands der kaufmännischen Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeitern der Sozialhilfe sind als eher gering zu bewerten. Eine Arbeitsaufnahme in einer Sozialfirma hat kaum Einfluss auf den Aufwand für die Fallführung mit den einzelnen Sozialhilfebeziehenden, zumindest nicht bezüglich der wirtschaftlichen Hilfe. Allerdings entfällt mit der Projektteilnahme die Kontrolle der Arbeitsbemühungen, von welchen die Teilnehmenden befreit werden. Die personelle Besetzung der i-Job-Koordinationsstelle ist nicht mit Mehrausgaben verbunden.

5.2.3 Stabilisierungs- und Integrationseffekte

Gemessen an den geschätzten 1'750 Personen in der Sozialhilfe, die über geringe Beschäftigungsperspektive im ersten Arbeitsmarkt verfügen, konnten rund 18 Prozent der Zielgruppe in ein Arbeitsverhältnis mit einer Sozialfirma vermittelt werden. Die grosse Mehrheit ging ein über dreimonatiges unbefristetes Arbeitsverhältnis ein - demnach ermöglicht das Projekt für rund 10 Prozent aller in Frage kommender Sozialhilfebeziehenden einen Dauerarbeitsplatz. Der Nutzen für die Zielgruppe ist als hoch einzustufen. Für einen Grossteil der Teilnehmenden bewirkt das Projekt eine längerfristige Integration und Stabilisierung. Die Befragung zeigt positive Effekte auf die Lebenszufriedenheit, die soziale Integration, die psychische Gesundheit und auf das Selbstwertgefühl. Es kann davon ausgegangen werden, dass mit dem Projekt Folgekosten (vor allem im Gesundheitsbereich) vermieden werden können.

5.2.4 Volkswirtschaftliche Auswirkungen

Die Auswirkungen auf den Wirtschaftsstandort können aufgrund der verfügbaren Informationen nur ansatzweise beurteilt werden. Hinweise darauf, dass infolge der Existenz der Sozialfirmen Betriebe in ähnlichen Bereichen auf dem ersten Arbeitsmarkt abgebaut wurden, existieren nicht. Die Projektbeteiligten sind mehrheitlich der Ansicht, dass mit den Sozialfirmen Nischen besetzt werden, weshalb auch nur eine sehr eingeschränkte Breite an Arbeitsbereichen möglich sei.

6. Fazit

6.1.1 Zielerreichung

Insgesamt sind dem Projekt die gesetzten Ziele erfolgreich erreicht worden. Das Projekt ermöglicht interessierten und motivierten Sozialhilfebeziehenden eine zeitlich unbegrenzte Arbeitstätigkeit und leistet damit einen wesentlichen Beitrag zur Stabilisierung ihrer Lebenssituation. Die Arbeit hat für die Teilnehmenden nachweislich einen sinnstiftenden und stärkenden Effekt. Sie fördert ihre soziale Integration und Gesundheit und trägt damit dazu bei, Folgekosten, Krisen und Chronifizierung von Problemlagen zu verhindern. Die Integrationseffekte durch soziale Kontakte und durch die Anerkennung bleiben auch mit zunehmender Anstellungsdauer konstant hoch.

6.1.2 Nachfrage

Die grosse Nachfrage sowie die hohe Zufriedenheit bei den Teilnehmenden zeigen deutlich, dass ein Bedarf nach gesicherten Langzeitarbeitsplätzen besteht. Es gibt nachweislich zahlreiche Sozialhilfebeziehende, deren Chancen auf eine Reintegration in den ersten Arbeitsmarkt nicht realistisch sind, die aber dennoch fähig und motiviert sind, einer Arbeit nachzugehen. Gemessen an den geschätzten 1'750 Personen in der Sozialhilfe, die über geringe Beschäftigungsperspektive im ersten Arbeitsmarkt verfügen, ermöglicht das Projekt für rund 10 Prozent von ihnen einen Dauerarbeitsplatz.

Es ist davon auszugehen, dass der Bedarf weiter ansteigt. Die Wiedereingliederung von Sozialhilfebeziehenden in den ersten Arbeitsmarkt wird zunehmend schwieriger. Dies zeigt sich unter anderem auch im seit 2011 beobachtbaren Anstieg der Fälle mit einer Bezugsdauer von über drei Jahren. Insbesondere bei den über 50-Jährigen zeigt sich eine Zunahme von Langzeitarbeitslosigkeit - die Sozialhilfequote der 51- bis 65-Jährigen hat sich in den letzten zehn Jahren stetig erhöht.

Das Projekt kann mit seinen 180 Plätzen nur einen kleinen Teil der Nachfrage decken. Die Sozialhilfe hält eine Beschränkung auf 180 Plätze jedoch aus finanziellen und betrieblichen Gründen für notwendig und sinnvoll.

6.1.3 Geplante stufenweise Überführung in den Regelbetrieb

Aufgrund der positiven Evaluationsergebnisse, der Erfahrungen der Projektbeteiligten und der hohen Nachfrage bei der Zielgruppe strebt die Sozialhilfe eine Weiterführung des Pilotprojekts an. Geplant ist eine schrittweise Überführung der Projektkosten vom Krisenfonds ins Budget der Sozialhilfe: 2016 soll ein Drittel der Gesamtkosten in das reguläre überführt werden, 2017 zwei Drittel der Kosten, und ab 2018 soll das Projekt vollständig von der Sozialhilfe getragen werden.

Geplante Finanzierung (180 AP)

	2016	2017	2018
AHV, ALV AN	129'000	129'000	129'000
AHV, ALV, FAK AG	157'000	157'000	157'000
NBU AN	30'000	30'000	30'000
NBU AG	66'000	66'000	66'000
Freibetrag	578'000	578'000	578'000
Anmeldegebühren / Spesen	80'000	80'000	80'000
Personalkosten SH ⁶	160'000	160'000	160'000
	1'200'000	1'200'000	1'200'000
davon zu Lasten Krisenfonds	800'000	400'000	0
davon zu Lasten Sozialhilfe	400'000	800'000	1'200'000

⁶ Die Teamleitung Soziale Integration ist mit einem 80%-Pensum für Betrieb und Weiterführung des Programms Stadthelfer und des Projekts i-Job verantwortlich. Für die Koordinationsstelle sind 100 Stellenprozent eingesetzt.

6.1.4 Geplante Diversifizierung der Einsatzplätze

In der bisherigen Projektlaufzeit kam es mehrfach zu Kapazitätsengpässen bei den Sozialfirmen. Insgesamt war die Nachfrage nach Arbeitsplätzen tendenziell eher höher als das Angebot. Die vorhandenen Arbeitsplätze deckten die hohe Nachfrage innerhalb der Zielgruppe nicht vollständig ab, weil die vorhandenen Plätze teilweise zu anspruchsvoll gewesen sind (Holzwerkstatt Carrom). Die i-Job-Koordination sieht daher einen Bedarf an zusätzlichen niederschweligen Arbeitsplätzen.

Die Sozialhilfe möchte die zweijährige Übergangszeit mit Teilunterstützung durch den Fonds zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit dazu nutzen, das Angebot der Einsatzplätze zu diversifizieren. Bis 2018 sollen die 180 Plätze über verschiedenen Anbieter verteilt sein, wobei 100 Plätze fest bei der Dock AG bleiben werden. Die Zusammenarbeit mit der Dock AG hat sich bewährt. Ein Abbau von Plätzen wäre für die Firma aus betrieblichen Gründen schwierig und eigentlich nicht zu bewältigen.

Im Zug der schrittweisen Überführung des Gesamtprojekts in das Budget der Sozialhilfe ist vorgesehen, 80 von insgesamt 180 Arbeitsplätzen erneut auszuschreiben, um zusätzliche Anbieter zu finden. Die Absicht ist, bei verschiedenen Akteuren im Basler Sozialbereich jeweils eine geringe Anzahl Arbeitsplätze einzurichten und so eine Diversifizierung des Angebots und eine Minderung der finanziellen Risiken für die Anbieter herbeizuführen. Die Sozialhilfe geht davon aus, dass bei einem langfristigen Projekt mehr Offerten eingehen werden als bei der Ausschreibung des Pilotprojekts.

6.1.5 Begleitung der Teilnehmenden

Die Evaluation hat gezeigt, dass die Zuweisungspraxis zur Projektteilnahme sehr offen ist und auch Sozialhilfebeziehende mit labilen persönlichen Verhältnissen eine Teilnahme ermöglicht wird. Zukünftig ist eine stärkere Einbindung in die Gesamtkonzeption der Sozialhilfe vorgesehen, um im Bedarfsfall sozialarbeiterisch direkter intervenieren zu können und Krisen oder allenfalls auch Abbrüche zu vermeiden.

7. Passage

Wie eingangs erwähnt, wurde gleichzeitig mit i-Job das Projekt Passage gestartet. Dieses Pilotprojekt sieht vor, dass Personen, die ein Gesuch auf Sozialhilfe stellen, zuerst einen einmonatigen entlohnten Arbeitseinsatz in einer niederschweligen Beschäftigung erbringen müssen. Dieser Einsatz dient der Vorbereitung der (Wieder-)Eingliederung in den Arbeitsmarkt und soll die Arbeitsfähigkeit und Vermittelbarkeit der Betroffenen erhalten. Weiter soll überprüft werden, ob die betroffenen Personen bereit und fähig sind, diese «zumutbare Selbsthilfe» zu absolvieren und für den dauerhaften Eintritt in die Sozialhilfe eine Leistung zu erbringen.

Passage wurde 2012 nach 15-monatiger Laufzeit sowie 2014 nach gut dreijähriger Laufzeit von externer Seite evaluiert. Die Überprüfungen haben gezeigt, dass die Ziele nicht in der gewünschten Form erreicht werden können. Die zusätzlichen Erkenntnisse nach dem einmonatigen Einsatz sind relativ gering und bei der Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt kaum von Nutzen. Der Abklärungsbedarf im Hinblick auf die weitere Integrationsberatung reduziert sich durch Passage weder für das AIZ noch für die Sozialhilfe. Auch der sogenannte Gate-Keeping-Effekt bei Personen, die eigentlich selber fähig sind ihren Lebensunterhalt zu verdienen, konnte nicht befriedigend nachgewiesen werden.

Nach vertieften Abklärungen kam die Sozialhilfe deshalb zum Schluss, dass auch mit weiteren Optimierungen, der Nutzen von Passage in keinem Verhältnis zu den zusätzlichen Kosten stünde. Aus diesen Gründen wird das Projekt Ende 2015 beendet.

8. Antrag

Das Finanzdepartement hat den vorliegenden Ausgabenbericht gemäss § 8 des Gesetzes über den kantonalen Finanzhaushalt (Finanzhaushaltgesetz) vom 14. März 2012 überprüft.

Gestützt auf unsere Ausführungen beantragen wir dem Grossen Rat die Annahme des nachstehenden Beschlussentwurfes.

Im Namen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt



Dr. Guy Morin
Präsident



Barbara Schüpbach-Guggenbühl
Staatsschreiberin

Beilage

Entwurf Grossratsbeschluss
Evaluation i-Job und B2

Grossratsbeschluss

Schaffung von 180 Langzeitarbeitsplätzen im 2. Arbeitsmarkt nach Lohnmodell i-Job

(vom [Datum eingeben])

Der Grosse Rat des Kantons Basel Stadt, nach Einsichtnahme in den Ausgabenbericht des Regierungsrates Nr. [Nummer eingeben] vom [Datum eingeben] und nach dem mündlichen Antrag der [Kommission eingeben] vom [Datum eingeben], beschliesst:

1. Der Sozialhilfe Basel-Stadt werden für die für die Bereitstellung von 180 Langzeitarbeitsplätzen im zweiten Arbeitsmarkt nach Lohnmodell i-Job ab 2018 wiederkehrende Ausgabe in der Höhe von jährlich insgesamt 1'200'000 Franken bewilligt.
2. Die Ausgaben werden in gestaffelter Form (2016 – 2018) mit einer jährlichen Zunahme von 400'000 bewilligt.

Dieser Beschluss ist zu publizieren.

Sozialhilfe Basel-Stadt

Evaluation i-Job und B2

Finalisierter Schlussbericht
23. Januar 2013

Erarbeitet durch

econcept AG, Gerechtigkeitsgasse 20, CH-8002 Zürich
www.econcept.ch / + 41 44 286 75 75

Autoren/innen

Sarah Neukomm, lic. phil. I, Politologin
Marie-Christine Fontana, Dr. sc. pol., Politologin
Simon Bock, BA in Sozialwissenschaften, Politikwissenschaft

Inhalt

	Zusammenfassung	i
1	Ausgangslage	1
1.1	Hintergrund und Zielsetzungen	1
1.2	Konzeptionelle Vorüberlegungen und Fragestellungen	2
1.3	Methodisches Vorgehen	2
2	Analyse der Umsetzung	5
2.1	Organisationsstrukturen und Zusammenarbeit	5
2.2	Operative Kernprozesse und Instrumente	7
2.3	Projektsteuerung und Ressourcen	10
2.4	Folgerungen	11
3	Analyse der Leistungen	12
3.1	Zuweisungen, Arbeitsaufnahmen und Kündigungen	12
3.2	Arbeitsinstrumente und Arbeitsplätze	16
3.3	Folgerungen	17
4	Analyse der Wirkungen bei der Zielgruppe	19
4.1	Individueller Nutzen für die Teilnehmenden	19
4.2	Finden anderer Lösungen inner- und ausserhalb der Sozialhilfe	25
4.3	Unerwünschte Wirkungen bei den Teilnehmenden	27
4.4	Folgerungen	28
5	Analyse institutioneller und wirtschaftlicher Effekte	30
5.1	Integrations- und Stabilisierungseffekte	30
5.2	Einsparungseffekte seitens der Sozialhilfe	31
5.3	Unerwünschte Auswirkungen auf den Wirtschaftsstandort	31
5.4	Folgerungen	32
6	Schlussfolgerungen und Empfehlungen	33
6.1	Synthese zu den übergeordnete Evaluationsfragestellungen	33
6.2	Empfehlungen	35

Zusammenfassung

Ausgangslage und Zielsetzungen

Das Projekt «i-Job/B2» ist Teil des Gesamtkonzepts Soziale Integration der Sozialhilfe des Kantons Basel-Stadt. Ziel des Projekts ist es, Sozialhilfebezüger/innen, welche auf dem ersten Arbeitsmarkt realistischer Weise keine Chance auf eine Anstellung haben, in einer Sozialfirma gesicherte Langzeitarbeitsplätze anzubieten und ihnen so eine sinnvolle Arbeitsmöglichkeit zu geben, welche eine geregelte Tagesstruktur sowie Anerkennung und Sinnggebung vermittelt. Das Projekt «i-Job/B2», das aktuell in Zusammenarbeit mit den drei Sozialfirmen B2, Dock und Carrom abgewickelt wird, wurde am 1. Februar 2011 gestartet. Im Jahr 2011 konnte die Sozialhilfe 130 Arbeitsplätze in Sozialfirmen anbieten. 2012 wurde die Anzahl Arbeitsplätze wegen grosser Nachfrage auf 210 erhöht.

Zum Abschluss des zweiten Betriebsjahrs wurde das Projekt von econcept AG evaluiert mit dem Zweck, Rechenschaft über den bisherigen Betrieb abzulegen. Im Zentrum der Evaluation stand die Analyse der Wirkungen des Projekts «i-Job/B2». Es galt, die bisherige Erreichung der Wirkungsziele von «i-Job/B2» zu überprüfen sowie Aussagen zum Nutzen und zu den Kosten für die Teilnehmenden zu generieren. Weiter sollte die Evaluation auch Hinweise zur Erreichung der vorgegebenen Leistungsziele geben und generell Möglichkeiten aufzeigen, wie das Konzept und dessen Umsetzung in Hinblick auf die Zielerreichung verbessert werden könnten.

Methodisches Vorgehen

Die Evaluation basiert auf Auswertungen von quantitativen Daten und Statistiken zum Projektcontrolling, auf qualitativen Interviews mit Projektbeteiligten sowie auf einer Befragung von Teilnehmenden von «i-Job/B2». Um die kurzfristigen Wirkungen des Projekts festzustellen, wurden Teilnehmende, die neu ein Anstellungsverhältnis mit einer Sozialfirma eingingen, zu zwei Zeitpunkten befragt (bei Arbeitsaufnahme sowie erneut nach rund zweieinhalb Monaten in der Sozialfirma). Zur Überprüfung der Nachhaltigkeit der Wirkungen wurden daneben auch Teilnehmende befragt, die seit mindestens acht Monaten in einer Sozialfirma arbeiteten.

Wichtigste Evaluationsergebnisse

Zwischen Februar 2011 und Mitte November 2012 wurden 311 Klienten/innen in ein Anstellungsverhältnis bei einer Sozialfirma vermittelt, was 18% der bei der Sozialhilfe Basel-Stadt gemeldeten Fälle mit negativen Beschäftigungsperspektiven auf dem ersten Arbeitsmarkt entspricht. Die bisherigen Teilnehmenden decken sich mit der anvisierten Zielgruppe. Bei fast der Hälfte der seit Februar 2011 an eine Sozialfirma vermittelten Personen wurde das Anstellungsverhältnis bereits wieder beendet. Dabei handelte es sich zu 80% um Teilnehmende, die von sich aus kündigten oder unentschuldigt nicht mehr am Arbeitsplatz erschienen und deshalb von der Sozialfirma die Kündigung erhielt.

ten. Insgesamt befanden sich im November 2012 drei Viertel aller aktuellen Teilnehmenden in einem Anstellungsverhältnis mit einer Sozialfirma, das bereits mehr als drei Monate andauerte. Die Arbeit in der Sozialfirma wird von den Teilnehmenden mit einem laufenden Arbeitsvertrag sehr positiv bewertet.

Die Strukturen von «i-Job/B2», insbesondere die Schaffung der i-Job-Koordination, haben sich bisher als zweckmässig erwiesen. Die Zusammenarbeit zwischen der Sozialhilfe und den Sozialfirmen funktioniert gut und ist von einer positiven Grundstimmung geprägt, wobei mit Carrom zu Beginn Klärungsbedarf bestand. Trotz beschränkter personeller Ressourcen ist es seitens der Sozialhilfe Basel-Stadt gelungen, die operativen Kernaufgaben wahrzunehmen und funktionierende Arbeitsabläufe zu etablieren.

Personell ist das Projekt mit den 140%-Stellenprozenten für die i-Job-Koordination unterdotiert, was sich seit dem Weggang der Verantwortlichen «Soziale Integration» und der dadurch weggefallenen übergeordneten Steuerung noch verstärkt zeigt. Zu wenig Aufmerksamkeit erhält bisher die Schaffung einer nachhaltigen Projektbasis. Mit Blick auf die längerfristige Etablierung und Weiterentwicklung ist insbesondere der strategischen Projektsteuerung ressourcenmässig mehr Gewicht zu geben. Eine weitergehende Professionalisierung wäre nicht zuletzt betreffend Wissenstransfer und Controlling wünschbar.

Betreffend die Zielerreichung von «i-Job/B2» lässt sich auf der Basis der Evaluationsergebnisse folgende Bilanz ziehen:

- *Erreichung der Leistungsziele:* Knapp ein Fünftel der Klienten/innen der Sozialhilfe Basel-Stadt, welchen eine geringe Perspektive auf dem ersten Arbeitsmarkt zugemessen werden kann, nahm bisher eine Arbeit bei einer der drei am Projekt beteiligten Sozialfirmen auf. Der hohe Anteil unbefristeter, teilweise deutlich über die dreimonatige Probezeit hinausreichender Anstellungsverhältnisse unter den aktuellen Teilnehmenden zeugt davon, dass das Projekt tatsächlich Langzeitarbeitsplätze für Sozialhilfeklienten/innen zu vermitteln vermag. Gleichzeitig ist bei beinahe der Hälfte der Teilnehmenden eine Kündigung zu konstatieren. Betreffend die vorhandenen, mehrheitlich als geeignet einzustufenden Arbeitsplätze in den Sozialfirmen kam es mehrfach zu Engpässen, welche von einer grossen Nachfrage zeugen und mit der Aufnahme einer dritten Sozialfirma noch nicht ganz behoben werden konnten.
- *Wirkungen bei der Zielgruppe:* Die Arbeit in der Sozialfirma bewirkt bei den Teilnehmenden eine höhere Zufriedenheit mit ihrer Situation und vermittelt Anerkennung und Sinnstiftung. Sie fördert soziale Kontakte, hat jedoch nur einen beschränkten Einfluss auf die Gesundheit und die finanzielle Situation. Befürchtete negative Auswirkungen betreffen mit Ausnahme des Gefühls des «Ausgenutztwerdens», das bei den Langzeiteilnehmenden verbreitet ist, jeweils rund einen Viertel der Teilnehmenden. Andere Lösungen inner- und ausserhalb der Sozialhilfe werden selten gefunden. Der Nutzen für die Zielgruppe ist mit Blick auf eine Mehrheit der Teilnehmenden insgesamt als hoch einzustufen. Für diese Personen sind die Kosten als eher gering einzuschätzen, nicht zuletzt da jederzeit ein Austritt möglich ist.

- *Wirkungen auf Ebene der Sozialhilfe:* Für einen Grossteil der Klienten/innen der Sozialhilfe, welche geringe Beschäftigungsperspektiven auf dem ersten Arbeitsmarkt aufweisen und ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis mit einer Sozialfirma eingehen, ist von Integrations- und Stabilisierungseffekten auszugehen. Einsparungseffekte hinsichtlich des Arbeitsaufwands der Sachbearbeiter/innen sind hingegen als eher gering zu bewerten. Finanziell führt das Projekt zu Mehrkosten, welche bisher teilweise über den Fonds zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit finanziert wurden.

Insgesamt ist dem Projekt mit Blick auf die Bereitstellung von Langzeitarbeitsplätzen für Personen mit schlechten Perspektiven auf dem ersten Arbeitsmarkt und die bei der Zielgruppe angestrebten Wirkungen eine im grossen Ganzen gute Zielerreichung zu attestieren. Dieses Ergebnis ist aber dahingehend zu relativieren, dass bei einer Minderheit der Teilnehmenden auch unerwünschte Wirkungen zu beobachten sind und viele Teilnehmende das Arbeitsverhältnis beenden. Beobachtbar ist unter den Teilnehmenden auch eine gewisse Ernüchterung oder Frustration darüber, dass die Abhängigkeit von der Sozialhilfe bestehen bleibt.

Ein Bedarf nach gesicherten Langzeitarbeitsplätzen, wie sie im Projekt «i-Job/B2» zur Verfügung gestellt werden, scheint zu bestehen. Davon zeugen sowohl die Nachfrage nach Arbeitsplätzen, welche die Kapazitäten der Sozialfirmen immer wieder überschritt, als auch die hohe Akzeptanz der Arbeit bei den Teilnehmenden. Das Projekt erweitert das Angebot an Massnahmen der Sozialhilfe Basel-Stadt zur sozialen Integration.

Optimierungspotenzial

Ausgehend von den Erkenntnissen zur Zielerreichung liefert die Evaluation auch Hinweise zur Weiterentwicklung des Projekts. Optimierungspotenzial lässt sich insbesondere in folgenden Bereichen feststellen:

- *Wenig etablierte strategische Projektsteuerung:* Für die Umsetzung des Projekts «i-Job/B2» wurde mit der i-Job-Koordination eine gut funktionierende Stelle geschaffen, welche für die operativen Kernprozesse zuständig ist. Die strategische Projektsteuerung ist demgegenüber deutlich weniger etabliert, was vor allem betreffend Controlling, kohärenter Umsetzung resp. Weiterentwicklung des Konzepts sowie generell Schaffung nachhaltiger Projektgrundlagen negativ ins Gewicht fällt.
- *Offene Zuweisungspraxis offenbart Bedarf nach Begleitung durch die Sozialhilfe:* Die knappen Personalressourcen, die seitens der Sozialhilfe für das Projekt zur Verfügung stehen, haben zur Folge, dass die Teilnehmenden kaum begleitet und ihre Erfahrungen kaum ausgewertet werden können. Zugleich werden jedoch aufgrund einer offenen Zuweisungspraxis auch Klienten/innen an die Sozialfirmen vermittelt, welche sich in eher instabilen Situationen befinden und das Projekt oft wieder abrechnen.
- *Abstimmung von Arbeitsplatzangebot und tatsächlichem Bedarf der Teilnehmenden:* Arbeitsplätze mit höheren Anforderungen, wie sie insbesondere Carrom zur Verfügung stellt, lassen sich schwieriger auslasten. Dies steht im Kontrast zur hohen Nach-

frage nach Arbeitsplätzen innerhalb der Zielgruppe. Interessierte Klienten/innen konnten aufgrund von Kapazitätsengpässen nicht immer zugewiesen werden.

- *Problematische Aspekte hinsichtlich des Lohns:* Der Lohn ist für viele Teilnehmende ein Grund für die Teilnahme am Projekt. Entsprechende Erwartungen werden jedoch tendenziell enttäuscht, was zum Gefühl, ausgenutzt zu werden, beiträgt. Gegen oben sind die Löhne unter anderem dadurch begrenzt, dass im Falle einer weiteren Erhöhung eine Ablösung von der Sozialhilfe erfolgen würde und die Stelle bei der Sozialfirma entsprechend verloren ginge.

Soll das Projekt längerfristig fortgesetzt werden, verdient insbesondere der erste Punkt vertiefte Beachtung.

1 Ausgangslage

1.1 Hintergrund und Zielsetzungen

Das Projekt «i-Job/B2» ist Teil des Gesamtkonzepts Soziale Integration der Sozialhilfe des Kantons Basel-Stadt. Im Rahmen des Projekts sollen in Zusammenarbeit mit Sozialfirmen gesicherte Langzeitarbeitsplätze für Menschen geschaffen werden, die auf dem ersten Arbeitsmarkt realistischer Weise keine Chance auf eine Anstellung haben, da sie den Anforderungen des heutigen Arbeitsmarkts nicht entsprechen. Dies betrifft insbesondere Personen, die langjährig vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen sind, über 55 Jahre alt sind oder eine verminderte Leistungsfähigkeit aufweisen. Zumeist blicken diese langzeitarbeitslosen Personen auf einen länger dauernden Sozialhilfebezug mit erfolglos durchlaufenen Unterstützungsmassnahmen zurück. Ziel der Arbeitseinsätze ist demnach nicht die Eingliederung der Teilnehmenden in den ersten Arbeitsmarkt, sondern diesen Personen eine sinnvolle Arbeitsmöglichkeit zu geben, welche eine geregelte Tagesstruktur sowie Anerkennung und Sinngebung vermittelt.¹

Das Projekt «i-Job/B2» sieht vor, dass Personen, welche Sozialhilfe beziehen und gewisse Kriterien erfüllen, einen unbefristeten Arbeitsplatz in einer Sozialfirma erhalten. In der Regel handelt es sich um Teilzeitstellen, die der Leistungsfähigkeit der betroffenen Personen entsprechen. Die Sozialfirmen sollen Arbeitsplätze im Bereich Industrie und sonstige Arbeiten für die Gemeinschaft stellen und dabei weder den ersten Arbeitsmarkt noch andere soziale Betriebe konkurrenzieren. Innerhalb des Projekts ist zwischen zwei Lohnmodellen zu unterscheiden, dem «Lohnmodell i-Job» und dem «Teillohnmodell B2»:

- Beim *Lohnmodell i-Job* erhalten die Teilnehmenden einen Arbeitsvertrag und einen Lohn, welcher von der Sozialfirma ausbezahlt wird. Die Sozialhilfe vergütet den Sozialfirmen die Bruttolohnkosten und zahlt seit Anfang 2012 pro Teilnehmer/in auch eine Anmeldegebühr von CHF 800.-.² Die Firmen ihrerseits sind verantwortlich für die Betriebsinfrastruktur, die Lohnkosten der Festangestellten, die Akquisition neuer Arbeit sowie die Führung der Mitarbeitenden.³ Die ausbezahlten Nettolöhne werden von der Sozialhilfe im Unterstützungsbudget angerechnet. Als zusätzliche Ausgabe kommen für die Sozialhilfe die Lohnnebenkosten in Form von Sozialversicherungsbeiträgen sowie der Einkommensfreibetrag als Anreiz zur Arbeitsaufnahme hinzu.
- Beim *Teillohnmodell bei B2*⁴ erhalten die Teilnehmenden zu Beginn noch keinen Vertrag und keinen Lohn, sondern eine Integrationszulage von CHF 100.- pro Monat und eine Spesenentschädigung von CHF 10.- pro Tag. Beides wird von der Sozialhilfe di-

¹ Vgl. Departement für Wirtschaft, Soziales und Umwelt Basel-Stadt, Sozialhilfe: Gesamtkonzept Soziale Integration. September 2011.

² Im Jahr 2011 erliess Dock der Sozialhilfe diese Gebühr aufgrund einer Anschubfinanzierung durch den Kanton.

³ Vgl. Departement für Wirtschaft, Soziales und Umwelt Basel-Stadt, Sozialhilfe Basel-Stadt: Überprüfungsmodell. Modell iJob. 3.3.2011.

⁴ Vgl. Sanchez, Raffaella (2012): «Hauptsache, du arbeitest ...!». Eine qualitative Untersuchung zur Wahrnehmung von Sozialfirmen aus der Perspektive von Arbeitnehmenden. Bachelor Thesis an der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW. Zusätzliche Informationen aus dem Interview mit dem Geschäftsführer von B2.

rekt den Teilnehmenden ausbezahlt. Je nach Entwicklung und Leistung der Teilnehmenden ist zu einem späteren Zeitpunkt ein Wechsel zu einem Leistungslohn möglich, wobei auch ein Vertrag resp. eine Vereinbarung unterzeichnet wird. Der Leistungslohn und die Sozialversicherungsbeiträge werden dabei von B2 bezahlt, wobei B2 von der Sozialhilfe einen nach Stufe variierenden Grundbetrag⁵ pro Person erhält. Wie im i-Job-Modell ist B2 für die Betriebsinfrastruktur, Lohnkosten der Festangestellten, die Akquisition neuer Arbeit sowie die Führung der Mitarbeitenden zuständig.

Im Jahr 2011 konnte die Sozialhilfe auf der Grundlage von «i-Job/B2» 130 Arbeitsplätze in Sozialfirmen anbieten, wobei 100 Plätze von der Dock Gruppe AG und 30 Plätze von der Baupunktgenossenschaft B2 betrieben wurden. Im Jahr 2012 wurde die Anzahl Arbeitsplätze wegen der grossen Nachfrage im ersten Betriebsjahr auf 210 erhöht (130 Plätze bei Dock, 30 Plätze bei b2 und 50 Plätze bei Carrrom). Die Zuweisung erfolgt über die interne Stelle «i-Job-Koordination».

Das Projekt «i-Job/B2» wurde am 1. Februar 2011 gestartet. Die Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen werden bis voraussichtlich 2014 durch den Fonds zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit getragen.⁶ Zum Abschluss des zweiten Betriebsjahrs sollte das Projekt evaluiert und damit Rechenschaft über den bisherigen Betrieb abgelegt werden.

Im Zentrum der nun erfolgten Evaluation des Projekts «i-Job/B2» stand die Auseinandersetzung mit den Wirkungen von «i-Job/B2». Es galt, die bisherige Erreichung der Wirkungsziele von «i-Job/B2» zu überprüfen sowie Aussagen zum Nutzen und zu den Kosten für die Zielgruppe zu generieren. Parallel dazu sollte die Evaluation auch Hinweise zur Erreichung der vorgegebenen Leistungsziele geben und generell Möglichkeiten aufzeigen, wie das Konzept und dessen Umsetzung in Hinblick auf die Zielerreichung verbessert werden könnten. Zusammengefasst verfolgte die Evaluation folgende Ziele:

- Erkenntnisse zur Wirkung von «i-Job/B2» liefern und die Zielerreichung bezüglich der Wirkungsziele (Effektivität) überprüfen
- Aussagen zu Kosten und Nutzen betreffend die Zielgruppe ermöglichen
- Anhaltspunkte zur Zielerreichung bezüglich der angestrebten Leistungsziele geben
- Hinweise und Empfehlungen zur Optimierung von «i-Job/B2» bereitstellen

Mit der Durchführung der Evaluation, welche die Betriebszeit zwischen Januar 2011 und November 2012 erfasst, wurde das private Forschungs- und Beratungsbüro econcept AG betraut. Die Arbeiten an der Evaluation fanden zwischen Mai und Dezember 2012 statt.

1.2 Konzeptionelle Vorüberlegungen und Fragestellungen

Der Hauptfokus der Evaluation lag auf der Analyse der Wirkungen von «i-Job/B2» und damit bei der Frage, inwiefern in Zusammenarbeit mit Sozialfirmen bei Sozialhilfebezie-

⁵ Dieser Grundbetrag liegt für Personen auf der 1. Stufe bei CHF 1'100, für Personen auf der 2. Stufe bei CHF 500.

⁶ Vgl. Departement für Wirtschaft, Soziales und Umwelt Basel-Stadt, Amt für Wirtschaft und Arbeit: Controllingkonzept 2011. Lohnmodell iJob. Entwurf. 18.1.2011. Die Kooperation mit B2 startete bereits im Juli 2009 als Pilotprojekt.

henden mit geringen Aussichten auf eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt die anvisierten Wirkungen erzielen. Die Hauptfragestellungen der Evaluation fokussieren entsprechend auf die Wirkungen des Projekts und dabei insbesondere auf das Erreichen der Wirkungsziele bei der Zielgruppe (Outcome). Daneben interessierten jedoch auch die Wirkungen von «i-Job/B2» auf institutioneller, sozialpolitischer oder wirtschaftlicher Ebene (Impact). Eine weitere zentrale Frage der Evaluation bildete die Zielerreichung auf Ebene der Leistungen. Die entsprechenden übergeordneten Fragestellungen lassen sich wie folgt weiter differenzieren:

- Werden die von «i-Job/B2» angestrebten Wirkungen bei der Zielgruppe erreicht? Welcher Nutzen und welche Kosten für die Zielgruppe sind aufgrund der bisherigen Laufzeit des Projekts festzustellen? Inwiefern lassen sich unerwünschte Effekte beobachten?
- Inwiefern zeigt «i-Job/B2» die anvisierten Wirkungen auf der Ebene der Sozialhilfe? Inwiefern werden weitere Wirkungen auf übergeordneter Ebene erzielt (z.B. institutionell, sozialpolitisch, wirtschaftlich)?
- Werden die von «i-Job/B2» anvisierten Leistungsziele erreicht? Welche Ziele werden erreicht? Welche nicht? Was sind die Gründe für eine fehlende Zielerreichung?

Um ihren Einfluss auf die erzielten Wirkungen und Leistungen und das Erreichen der dazugehörigen Ziele einzuschätzen, waren auch die Umsetzung des Projekts zu evaluieren. Sie waren insofern in den Blick zu nehmen, als dass bei Bedarf Änderungen im Konzept bzw. in Organisation und Prozessen vorgenommen werden können.

Die angesichts dieser übergeordneten Fragen im Detail zu beantwortenden Fragestellungen sind nachfolgend in Tabelle 1 aufgeführt:

Evaluationsfragestellungen	
Wirkungen Zielgruppe (Outcome)	
1.1	Haben die Teilnehmenden mehr soziale Kontakte infolge ihres Arbeitsplatzes bei einer Sozialfirma?
1.2	Fördert die Teilnahme am Projekt «i-Job/B2» die persönliche Gesundheit der Teilnehmenden?
1.3	Wirkt das Projekt bei den Teilnehmenden sinnstiftend? Erhalten sie mehr Anerkennung?
1.4	Haben die Teilnehmenden (bzw. gegebenenfalls auch ihre Familie/ ihr privates soziales Umfeld) einen Nutzen aus der Tagesstruktur, die ihnen durch das Projekt gegeben wird?
1.5	Empfinden die Teilnehmenden den gewährten Freibetrag sowie die Gutschrift von Sozialversicherungsbeiträgen als Nutzen aus dem Projekt? Wie zufrieden sind die Teilnehmenden mit dem Lohn?
1.6	Führt die Teilnahme am Projekt zur Erhaltung oder Steigerung der Arbeitsmarktfähigkeit der Teilnehmenden? Unter welchen Bedingungen resp. bei welchen Teilnehmenden?
1.7	Erlaubt es das Projekt, für die Teilnehmenden auch andere Lösungen inner- (Arbeitsintegration AIZ, Stadthelfer) und ausserhalb (u.a. Ablösungen in 1. Arbeitsmarkt) der Sozialhilfe zu finden?
Institutionelle und sozialpolitische Wirkungen (Impact)	
2.1	Ermöglicht das Projekt längerfristige Stabilität und soziale Integration für arbeitslose Sozialhilfebeziehende, deren Aussichten auf eine Integration in den 1. Arbeitsmarkt als gering einzustufen sind?
2.2	Können durch das Projekt Folgeschäden/-kosten von fehlender sozialer Integration vermieden werden?
2.3	Kann durch die Stabilisierung der Situation der Langzeitarbeitslosen der Aufwand für die Fallführung bei der Sozialhilfe gesenkt werden?
2.4	Wissen die Projektbeteiligten über den Abbau von Stellen in ähnlichen Bereichen auf dem 1. Arbeitsmarkt?

Leistungen (Output)

- 3.1 Wie gross ist der Anteil der langzeitarbeitslosen Sozialhilfebezüger/innen mit geringen Beschäftigungsperspektiven auf dem 1. Arbeitsmarkt, der im Rahmen des Projekts « i-Job/B2» in einen unbefristeten Arbeitsvertrag mit einer Sozialfirma vermittelt wird?
- 3.2 Wie gross ist der Anteil der langzeitarbeitslosen Sozialhilfebeziehenden, der dem Projekt zugewiesen wird?
- 3.3 Liegt der Sozialhilfe zu jeder Person, welche für « i-Job/B2» bzw. eine Massnahme im Bereich der sozialen Integration in Frage kommt, eine Bestandsaufnahme mit erfasstem persönlichem Profil vor?
- 3.4 Gelangen die Ausschlusskriterien konsequent zur Anwendung? Befinden sich Personen im Projekt, die genügend leistungsfähig sind / wären für den 1. Arbeitsmarkt?
- 3.5 Sind ausreichend geeignete Arbeitsplätze in Sozialfirmen vorhanden? Was charakterisiert geeignete Plätze aus Sicht der Projektverantwortlichen und der Teilnehmenden?
- 3.6 Wie gross ist der Anteil der Zugewiesenen, der eine Teilnahme am Projekt absagt? (nach Info-Veranstaltung, vor Vorstellungsgespräch, nach Vorstellungsgespräch). Was sind die Gründe dafür?
- 3.7 Wie gross ist der Anteil der Zugewiesenen, dem von den Sozialfirmen nach dem Vorstellungsgespräch keine Stelle angeboten wird? Was sind die Gründe der Sozialfirmen für eine Absage?
- 3.8 Wie hoch ist die Verweildauer der Teilnehmenden im Projekt?
- 3.9 Wie gross ist der Anteil der Teilnehmenden, der das Projekt aus eigenem Willen abbricht bzw. kündigt? Was sind die Gründe für den Abbruch bzw. die Kündigung?
- 3.10 Wie gross ist der Anteil der Teilnehmenden, dem durch die Sozialfirmen gekündigt wird? Was sind die Gründe?
- 3.11 Wie hoch ist die Akzeptanz bei den Teilnehmenden?
- 3.12 Schafft «i-Job/B2» die richtigen Anreize für die Teilnahme am Projekt? Welche Rolle spielt für die verschiedenen Beteiligten der Umstand, dass die Teilnahme für die Sozialhilfebeziehenden freiwillig ist?

Umsetzung

- 4.1 Ist die Organisation von «i-Job/B2» (inkl. i-Job-Koordination) zweckmässig?
- 4.2 Sind die Abläufe bei der Selektion der Teilnehmenden für das Projekt, bei der Bewerbung und Anstellung sowie bei einem allfälligen Vertragsende zweckmässig organisiert?
- 4.3 Sind die Arbeitsmethoden und Instrumente (Ausschlusskriterien, Profilingbogen, Informationsveranstaltung, etc.) zweckmässig?
- 4.4 Funktioniert die Zusammenarbeit zwischen der Sozialhilfe und den (Sozial-)firmen sowie zwischen den verschiedenen Stellen innerhalb der Sozialhilfe an den diversen Schnittstellen des Projekts?
- 4.5 Sind das Führungsmodell und die Arbeitsbedingungen in den (Sozial-)firmen angemessen?
- 4.6 Sind die Organisation, die Abläufe und die Arbeitsmethoden und -instrumente bei den involvierten Stellen in der Sozialhilfe und in den Sozialfirmen akzeptiert?
- 4.7 Werden die personellen Ressourcen und die finanziellen Mittel optimal eingesetzt?

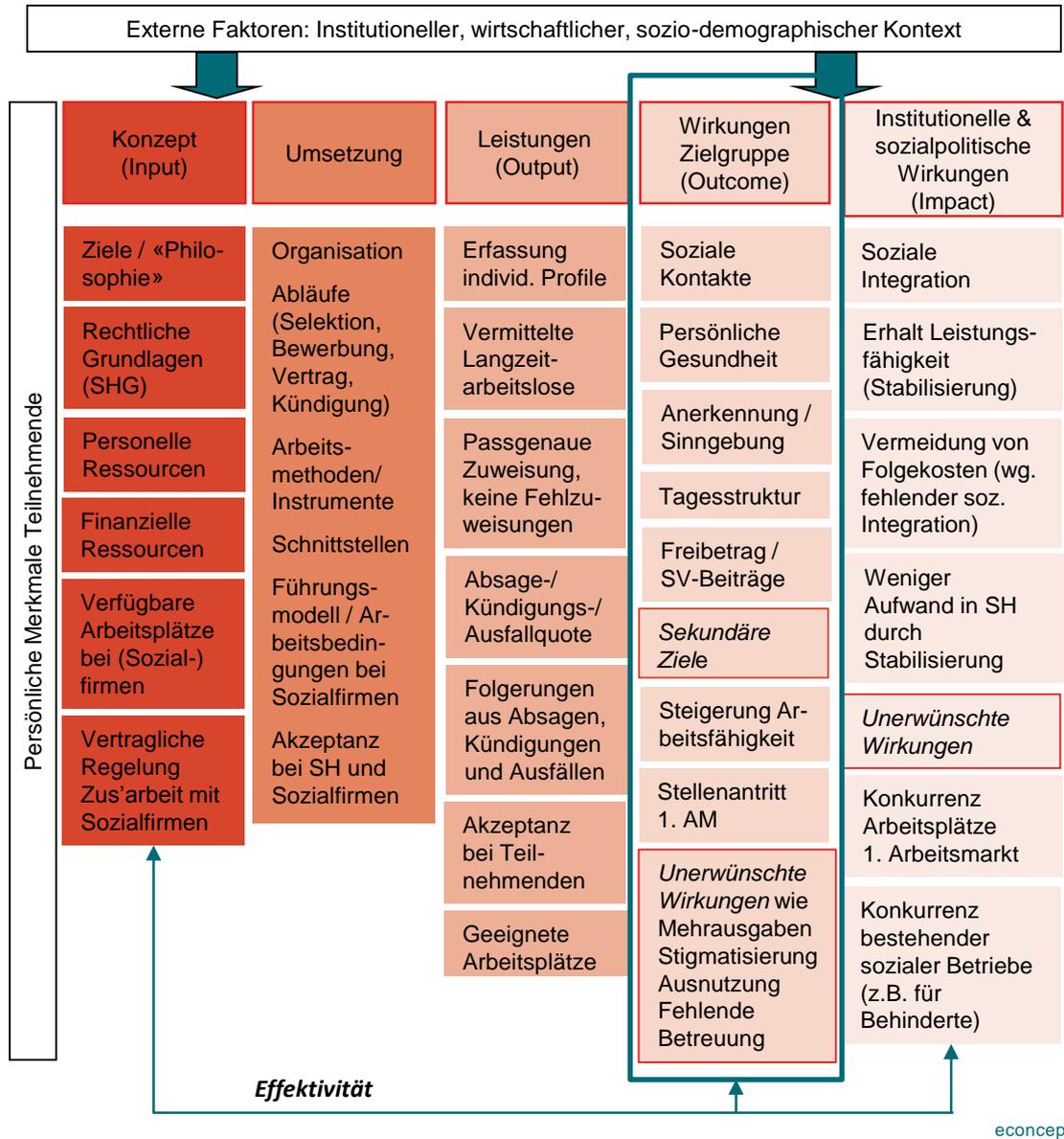
Synthese und Schlussfolgerungen

- 5.1 Welche Bilanz kann bisher gezogen werden? Wie ist die Zielerreichung des Projekts zu beurteilen?
- 5.2 Sind das Konzept sowie die Organisation und Prozesse optimal auf die anvisierten Wirkungen und Leistungen sowie auf das Erreichen der entsprechenden Ziele ausgerichtet?
- 5.3 Welche Schlüsse lassen sich bezüglich des Bedarfs nach dem Angebot von «i-Job/B2» ziehen? Wie gut ergänzt sich « i-Job/B2» mit den übrigen Massnahmen zur sozialen Integration bzw. mit den Massnahmen zur beruflichen Integration?
- 5.4 Was kann im Konzept sowie in der Organisation, Umsetzung und Leistungserbringung verbessert werden?

Tabelle 1: Evaluationsfragestellungen

Nachfolgendes Wirkungsmodell bildete die Grundlage für die Evaluation und die Einordnung der Evaluationsfragestellungen (vgl. Figur 1):

Wirkungsmodell «iJob/B2»



Figur 1: Wirkungsmodell von «i-Job/B2», Fokus auf den Wirkungen bei der Zielgruppe (Outcome)

1.3 Methodisches Vorgehen

Zur Beantwortung der Evaluationsfragestellungen wurden verschiedene Erhebungsmethoden eingesetzt, wobei einerseits quantitative Daten und Statistiken zum Projektcontrolling ausgewertet, andererseits (subjektive) Beurteilungen der Teilnehmenden und der Projektbeteiligten eingeholt wurden. Folgende Methoden gelangten zum Einsatz:

Befragung von Teilnehmenden von «i-Job/B2»

Eine standardisierte Befragung von Teilnehmenden von «i-Job/B2», d.h. von Sozialhilfebeziehenden, welche in einer der drei Sozialfirmen arbeiten, diente der Erhebung des (subjektiv empfundenen) Nutzens des Projekts für die Teilnehmenden. Es wurden zwei Gruppen von Teilnehmenden befragt:

- *Kurzzeiteilnehmende*: Befragt wurden zum einen Personen, die zwischen Juni und September 2012 an die i-Job-Koordinationsstelle gelangten und eine Arbeit in einer Sozialfirma aufzunehmen beabsichtigten. Um die kurzfristigen Wirkungen des Projekts mittels eines Vorher-Nachher-Vergleichs feststellen zu können, wurden diese Personen zu zwei Zeitpunkten befragt: vor Arbeitsbeginn und dann erneut rund zwei-einhalb Monate später.⁷ Personen, welche die Arbeit in dieser Phase abbrachen (eigene Kündigung oder Kündigung durch Sozialfirma), wurden telefonisch zu den Abbruchgründen und zur Beurteilung der Arbeit in der Sozialfirma befragt.
- *Langzeiteilnehmende*: Zum andern wurden Personen befragt, welche seit mindestens acht Monaten in einer Sozialfirma arbeiten.⁸ Die Auswahl erfolgte durch die i-Job-Koordination, wobei das Vorhandensein von ausreichenden Deutschkenntnissen vorausgesetzt wurde. Ziel dieser Befragung war es, Anhaltspunkte zu den längerfristigen Wirkungen der Arbeit in einer Sozialfirma zu erhalten, um so zu überprüfen, ob die erwünschten Wirkungen nachhaltig sind und ob es mögliche unerwünschte Wirkungen gibt, die erst nach einer gewissen Zeit auftreten.

Die schriftlichen Befragungen wurden in zwei Zeitperioden durchgeführt. Die erste Befragung der Kurzzeiteilnehmenden erfolgte zwischen dem 6. Juni und dem 12. September 2012 im Rahmen des Informationsgesprächs auf der i-Job-Koordination. Der Fragebogen wurde von den Teilnehmenden mit der Unterstützung der i-Job-Koordinatoren/innen ausgefüllt.⁹ Die zweite Befragung der Kurzzeiteilnehmenden und die Befragung der Langzeiteilnehmenden wurden von econcept AG im Oktober 2012 in den Sozialfirmen durchgeführt. Mitarbeitende der Sozialfirmen waren nicht anwesend. Die Befragten wurden bei Bedarf beim Ausfüllen unterstützt, was punktuell in Anspruch genommen wurde.¹⁰

Tabelle 2 zeigt die Stichprobengrösse und Ausschöpfung der schriftlichen Befragungen sowie die Gründe für Ausfälle. Sieben der anlässlich des zweiten Befragungszeitpunkts infolge Kündigung nicht anwesenden Personen konnten telefonisch nachbefragt werden.

⁷ Vier befragte Personen arbeiteten zum Zeitpunkt der Befragung bereits länger als 3 Monate bei der Sozialfirma (3.5 resp. 4 Monate), 11 Personen waren demgegenüber noch keine zwei Monate bei der Sozialfirma angestellt.

⁸ Es befanden sich auch vier Personen darunter, welche zwischen 6.5 und 8 Monaten bei der Sozialfirma angestellt waren.

⁹ Befragt wurden alle Personen, welche in dieser Zeitspanne ein Informationsgespräch hatten. Ausnahmen wurden gemacht, wenn mangelhafte Deutschkenntnisse vorhanden waren (max. 5 Personen), wenn das Ausfüllen wegen schlechter psychischer Verfassung der Klienten/innen nicht möglich war (2 Personen) oder wenn es vergessen ging (1 Person).

¹⁰ Bei einer Person wurde der ganze Fragebogen ins Französische übersetzt. In einem anderen Fall konnten nur einzelne Fragen verständlich gemacht werden.

	Kurzzeitteilnehmende Zeitpunkt 1	Kurzzeitteilnehmende Zeitpunkt 2	Langzeitteilnehmende
Stichprobe insgesamt	52	52	55
Effektiv befragte Personen	52	29	55
– bei B2 (30 Plätze)	9	5	6
– bei Carrom (50 Plätze)	12	6	5
– bei Dock (130 Plätze)	31	18	44
Ausfälle		Krankheit u.a.	Kündigung
Abwesende Personen		8	15
– bei B2		1	3
– bei Carrom		2	4
– bei Dock		5	8

Tabelle 2: Stichprobengrösse und Ausschöpfung

Betreffend soziodemographische Merkmale entspricht die Zusammensetzung der befragten Personen weitgehend jener aller bisherigen Projektteilnehmenden (vgl. Tabelle 7 in Kapitel 3.1.2). Frauen sind unter den Befragten leicht stärker vertreten. Bezüglich Alter ist der Anteil der unter 35-Jährigen bei den Langzeitteilnehmenden, soweit zu den einzelnen Firmen aufgrund der verfügbaren Daten Aussagen dazu möglich sind, geringer als bei allen Teilnehmenden.

Interviews mit beteiligten Personen der Sozialhilfe und der Sozialfirmen

Zur besseren Beurteilung der Wirkung, vor allem aber zur Erhebung der weiteren interessierenden Aspekte betreffend institutionelle und sozialpolitische Wirkungen, Leistungen, Umsetzung und Konzept wurden Interviews mit am Projekt beteiligten Personen durchgeführt, die bei den Projektpartnern auf verschiedenen Ebenen in die Durchführung von «i-Job/B2» involviert sind. Befragt wurden die Geschäftsleiter der drei Sozialfirmen, bei Carrom und B2 zudem je ein direkter Vorgesetzter der Teilnehmenden. Auf Seiten der Sozialhilfe wurde die ehemalige Verantwortliche «Soziale Integration», die beiden i-Job-Koordinatoren/innen und zwei kaufmännische Sachbearbeiter/innen befragt. Die teilweise persönlich, teilweise telefonisch geführten Interviews wurden qualitativ ausgewertet.

Sekundärdatenanalyse

In einem letzten Schritt wurden projektspezifische Daten und Statistiken zu «i-Job/B2» ausgewertet, welche von der Sozialhilfe für die Evaluation aufbereitet und zur Verfügung gestellt wurden. Diese dienten vor allem der Erhebung der Leistungen von «i-Job/B2».

Synthese und Beantwortung der Evaluationsfragestellungen

Die deskriptiven Ergebnisse der Erhebungen und Auswertungen wurden zusammengeführt und miteinander verglichen, so dass die Evaluationsfragestellungen beantwortet werden konnten. Die Zielerreichung wurde dabei aufgrund von vordefinierten Kriterien bewertet. Basierend auf den Ergebnissen der Analysen zog das Projektteam Schlussfolgerungen und leitete Handlungsempfehlungen ab.

2 Analyse der Umsetzung

2.1 Organisationsstrukturen und Zusammenarbeit

2.1.1 Organisation von i-Job/B2

Im Rahmen des Projekts «i-Job/B2» arbeitet die Sozialhilfe Basel-Stadt mit drei Sozialfirmen zusammen. Für die Durchführung des Projekts wurde innerhalb der Sozialhilfe die «i-Job-Koordination», eine Stelle mit zwei Mitarbeitenden, geschaffen. Diese war zunächst in der Abteilung «Materielle und persönliche Hilfe (MPH)» und später bei der «Abteilung «Abklärung, Zuweisung, Überprüfung (AZU)» angesiedelt. Neben der Sozialhilfe und den Sozialfirmen ist auch die «Logistik arbeitsmarktlicher Massnahmen (LAM)» Bestandteil der Projektorganisation. Es ist für die Auswahl und die Leistungsvereinbarungen mit den Firmen zuständig.¹¹

Die Aufgaben der für die operative Abwicklung des Projekts zuständigen i-Job-Koordination umfassen die Auswahl und Information der Teilnehmenden, deren Zuweisung an die Sozialfirmen, die Zusammenarbeit mit den Sozialfirmen, das Controlling des Projekts sowie die Zusammenarbeit mit weiteren internen und externen Stellen. Die Einrichtung und Organisation dieser Koordinationsstelle wird von allen befragten Beteiligten als sehr zweckmässig erachtet. Laut der (ehemaligen) Projektverantwortlichen erfolgte die Schaffung dieser Stelle aufgrund der Erfahrungen im Rahmen des Pilotprojekts mit B2, bei welchem die Sachbearbeiter/innen direkt mit der Sozialfirma zusammengearbeitet haben, was zu Unklarheiten und zu einer uneinheitlichen Kommunikation geführt hatte.

Die drei Sozialfirmen, mit denen die Sozialhilfe Basel-Stadt im Rahmen von i-Job/B2 zusammenarbeitet, unterscheiden sich in ihrem Hintergrund und in ihrer Organisation:

- *B2* ist ein Zusammenschluss von juristisch unabhängigen Betrieben in unterschiedlichen Bereichen (Bau, Recycling, Gastronomie, Brocki), die in unterschiedlichem Ausmass Plätze zur sozialen Integration anbieten, und damit nicht ausschliesslich eine Sozialfirma.¹² Die gemeinsame Geschäftsstelle dieser Betriebe, auf der auch eine Sozialarbeiterin angestellt ist, ist für die Zusammenarbeit mit der Sozialhilfe zuständig. B2 hat bereits beim Pilotprojekt und bei früheren Projekten mit der Sozialhilfe kooperiert.
- *Dock Basel-Stadt* ist Teil der Dock Gruppe mit Sitz in St.Gallen und wurde aufgrund einer Anfrage der Sozialhilfe Basel-Stadt im Rahmen der Planungen zum Projekt i-Job gegründet. Der Kanton hat dabei eine Anschubfinanzierung geleistet. Bei Dock kümmern sich drei Angestellte um die mitarbeitenden Sozialhilfebezüger/innen. Die Administration inkl. Lohnauszahlung wird vom Sitz in St. Gallen erledigt. Die Arbeits-

¹¹ Vgl. Departement für Wirtschaft, Soziales und Umwelt Basel-Stadt, Amt für Wirtschaft und Arbeit: Controllingkonzept 2011. Lohnmodell iJob. Entwurf. 18.1.2011 und Auskunft aus Interviews.

¹² Während im Brocki ausser den beiden Geschäftsführern nur Sozialhilfebezüger/innen arbeiten, arbeiten bei der Baupunktgenossenschaft neben 30 Sozialhilfebezüger/innen auch 60 Angestellte nach GAV.

plätze für die Teilnehmenden sind in den Bereichen Recycling und Industrie sowie vereinzelt Reinigung/Küche angesiedelt.

- *Carrom Holzwerkstatt* wurde vor 20 Jahren gegründet und wird vom Verein SAH Region Basel betrieben. Bevor Carrom sich am Projekt «i-Job/B2» beteiligte¹³, bot sie Beschäftigungsprogramme für das AIZ, das RAV, die IV und für Sozialämter von Gemeinden an. Verbunden mit der Beteiligung am Projekt war für Carrom eine Umorientierung von Beschäftigungsprogrammen mit starkem Betreuungsanspruch hin zu einer Sozialfirma, welche wirtschaftlich rentieren muss. Dieser Prozess, der auch personelle Veränderungen bedingte, ist noch im Gang. Arbeitsplätze werden in den Bereichen Holzwerkstatt, Lager/Verkauf, Administration und Reinigung angeboten.

Die Organisation aller drei Sozialfirmen wird von den Befragten seitens der Sozialhilfe mit Blick auf das Projekt i-Job/B2 grundsätzlich als geeignet bezeichnet. Aus Sicht eine/r der beiden i-Job-Koordinatoren/innen ist die heterogene Organisation bei B2 nicht immer einfach, weil sie eine Beurteilung projektrelevanter Abläufe von aussen etwas schwierig mache. Dafür wird das vielfältige Angebot von B2 positiv gewürdigt. Betreffend Carrom kam es zu Beginn insbesondere auch von Klienten/innen zu Rückmeldungen, dass noch organisatorische Unklarheiten bestehen würden. Sehr positiv äussern sich die befragten Mitarbeitenden der Sozialhilfe zur Organisation der Firma Dock.

2.1.2 Zusammenarbeit zwischen der Sozialhilfe und den Sozialfirmen

Auf der strategischen Ebene besteht eine Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Partnern in Form der jährlichen Reporting- und Vertragsgespräche mit den Verantwortlichen der Sozialfirmen, der Verantwortlichen «Soziale Integration» bei der Sozialhilfe und einer Vertretung des LAM. Für die operative Projektabwicklung arbeiten primär die Sozialfirmen und die i-Job-Koordination zusammen. Wichtige Elemente dieser Zusammenarbeit sind die Zuweisungen (inkl. Vertrag) und Kündigungen, die Übergabe von Lohnabrechnungen und Präsenzlisten, regelmässige Sitzungen, welche in unterschiedlichen Intervallen mit den Firmen stattfinden und bei welchen auch Probleme oder einzelnen Teilnehmende besprochen werden, sowie häufige informelle Kontakte oder Telefonanrufe zum Austausch von Informationen und Besprechen von Problemen. Bei B2 kommen die Standortgespräche, die mit jedem/r Teilnehmenden nach etwa drei Monaten durchgeführt werden, und die Informationsveranstaltungen dazu. Die Sachbearbeiter/innen haben nach den Erfahrungen während des Pilots in der Regel keinen direkten Kontakt mit den Sozialfirmen mehr. Die Kommunikation erfolgt über die i-Job-Koordination.

Die Zusammenarbeit zwischen den Sozialfirmen und der Sozialhilfe wird von den befragten Beteiligten auf beiden Seiten als zweckmässig, offen und pragmatisch bewertet. Sehr geschätzt wird auch die positive Grundstimmung, welche die Zusammenarbeit kennzeichne. Etwas schwierig war zu Beginn die Zusammenarbeit zwischen der Sozialhilfe und Carrom. Gemäss Auskünften verschiedener befragter Beteiligter auf beiden Seiten gab es verschiedentlich Missverständnisse. Dies sei sich nun aber am Klären.

¹³ Carrom hat sich an einer vom LAM organisierten Ausschreibung beteiligt und wurde als dritte Sozialfirma ausgewählt.

2.2 Operative Kernprozesse und Instrumente

Im Rahmen der Zusammenarbeit der Sozialhilfe mit den Sozialfirmen können auf operativer Ebene drei Teilprozesse unterschieden werden: die Selektion der Klienten/innen mit dem Informationsgespräch bei der i-Job-Koordination, das Bewerbungsverfahren und die Abläufe während der Anstellung.

2.2.1 Selektion der Klienten/innen

Klienten/innen, welche der Zielgruppe entsprechen, werden von den Sachbearbeitenden über das Projekt informiert. Falls der/die Klient/in Interesse an einer Teilnahme hat, wird die i-Job-Koordination informiert, welche den/die Klienten/in zu einem Informationsgespräch einlädt. Aus Sicht der befragten Sachbearbeiter/innen funktioniert dieser erste Schritt gut, indem in Frage kommende Personen auf das Projekt angesprochen werden und die Koordinationsstelle informiert wird. Die Mitarbeitenden der i-Job-Koordination halten jedoch fest, dass es diesbezüglich grosse Unterschiede zwischen den einzelnen Sachbearbeiter/innen gäbe und dass einige noch nie eine/n Klienten/in überwiesen hätten. Umgekehrt gäbe es auch Sachbearbeiter/innen, welche die Teilnahme als nicht ganz freiwillig darstellen würden. Die i-Job-Koordination müsse die Sachbearbeiter/innen wohl häufiger und genauer über das Projekt und die Zielgruppe informieren. Das im Konzept verankerte Prinzip der Freiwilligkeit einer Projektteilnahme halten insbesondere befragte Beteiligte der Sozialhilfe für wichtig, da der Nutzen für die Teilnehmenden im Vordergrund stehe. Zu Beginn war es umstritten. Die Freiwilligkeit wird laut eine/r der i-Job-Koordinatoren/in auch von den Klienten/innen geschätzt.

Das Informationsgespräch bei der i-Job-Koordination dient einerseits dazu, dem/der Klienten/in das Projekt und die Sozialfirmen vorzustellen und auf die Freiwilligkeit der Teilnahme hinzuweisen. Andererseits wird überprüft, ob die Person zur Zielgruppe gehört und ob keine Ausschlusskriterien vorliegen.¹⁴ Hinsichtlich der Ausschlusskriterien wird von einem/r der Koordinatoren/innen eine Anpassung vorgeschlagen, indem minimale Deutschkenntnisse vorausgesetzt werden sollen. Dies wird als nötig erachtet, damit die wichtigsten Sicherheitsmassnahmen in den Firmen von allen verstanden würden. Diskutiert wird auch die Einführung einer Altersbegrenzung mit Blick auf junge Personen, damit bei diesen die Option einer beruflichen Integration nicht zu früh ausser Betracht falle.¹⁵

Auf die Vorgabe eines Integrationsziels für jede/n Teilnehmenden und die Bestandsaufnahme der individuellen Stärken und Schwächen der Klienten/innen, wie es im Gesamtkonzept «Soziale Integration» geplant war, wurde im Rahmen der Umsetzung weitgehend verzichtet. Der dazu ursprünglich vorgesehene Profilingbogen¹⁶ wird nur von einem/r der beiden i-Job-Koordinatoren/innen als zweckmässig erachtet. Die andere befragte Person macht geltend, dass weitere Abklärungen, die über die Erfassung der Aus-

¹⁴ Ausschlusskriterien gemäss Dokument Leistungsziele: Anspruch auf Leistungen des AIZ, Krankheit > 50%, erwerbstätig, Betreuungspflicht ohne bestehende Kinderbetreuung, keine aktuell gültige Aufenthaltsbewilligung, Anspruch auf ALV-Taggelder oder andere subsidiäre Ansprüche, Perspektive auf kurzfristige Ablösung, akute Krise.

¹⁵ Mit der Teilnahme am Projekt «i-Job/B2» entfällt die Pflicht zur Arbeitssuche.

¹⁶ Der Profilingbogen wurde nicht spezifisch für das Projekt «i-Job/B2» entwickelt.

schlusskriterien und der Zielgruppenzugehörigkeit hinausgehen, nicht notwendig seien. Für sie steht der soziale Integrationscharakter des Projekts, in welchem man möglichst vielen Personen eine Chance geben möchte (z.B. auch bei bestehenden Suchtproblemen, wobei hier die Sozialfirmen informiert würden), im Vordergrund.

Die Auswahl der Sozialfirma wird in der Regel den Teilnehmenden überlassen, wobei die Verfügbarkeit von Plätzen eine Rolle spielt. Eine/r der i-Job-Koordinatoren/innen empfiehlt allerdings jüngeren Personen oft eine Arbeit bei B2, da die Teilnehmenden hier stärker begleitet würden und sie näher am ersten Arbeitsmarkt seien.

Falls eine Zuweisung an eine Sozialfirma aus Sicht der i-Job-Koordination nicht sinnvoll ist oder von den Klienten/innen nicht gewünscht wird, informieren die Koordinatoren/innen die zuständigen Sachbearbeiter/innen über die im Gespräch gewonnenen Erkenntnisse zu den Klienten/innen (z.B. ob eine IV-Anmeldung geprüft werden soll). Der Erkenntnisgewinn aus dem Gespräch mit der i-Job-Koordination soll für die weitere Beratung genutzt werden.

2.2.2 Bewerbungsverfahren

Wenn sich der/die Klient/in für eine Projektteilnahme entscheidet, wird er oder sie zum Vorstellungsgespräch eingeladen, bei B2 vorgängig noch zu einer Informationsveranstaltung. Bei Dock gibt es keine Kriterien, welche die Klienten/innen für die Teilnahme erfüllen müssen. B2 setzt für Arbeitsplätze mit Kunden/innen-Kontakt Deutschkenntnisse und gutes Auftreten voraus. Bei Carrom sind handwerkliche Fähigkeiten nötig, welche in einer einwöchigen Probewoche überprüft werden. Diese Probewoche wurde eingeführt, nachdem Carrom vielen Teilnehmenden, die nicht über die erforderlichen Fähigkeiten verfügten, kündigen musste. Dies hat gemäss den durchgeführten Interviews auf beiden Seiten zu Frustration geführt, weshalb man sich auf die von beiden Seiten als dienlich erachtete Lösung mit der Probewoche geeinigt hat.

Anschliessend an das Vorstellungsgespräch resp. die Probewoche wird bei beidseitig bestehendem Interesse ein Vertrag unterzeichnet. Die Sachbearbeiter/innen von Klienten/innen, welche einen Arbeitsvertrag mit einer Sozialfirma eingehen, werden jeweils über die Entwicklung per E-Mail informiert. Sie erhalten auch eine Kopie des Vertrags ihrer Klienten/innen. Die heutigen Abläufe und Vorgaben im Rahmen der Bewerbungsphase werden von allen befragten Beteiligten als zweckmässig erachtet. Bei Personen, bei welchen kein Vertragsabschluss zustande kommt, wird die Betreuung durch die Sozialberater/innen in der bisherigen Form weitergeführt.

2.2.3 Abwicklung des Anstellungsverhältnisses

Bei Dock und Carrom befinden sich die Teilnehmenden während ihrer Anstellung in einem geregelten Arbeitsverhältnis mit der Sozialfirma mit einem Arbeitsvertrag, welcher unter anderem Gehalt, Arbeitszeit, Ferien, Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Meldepflicht regelt. Bei B2 wird eine Vereinbarung unterzeichnet, welche Beendigung, Fehlzeiten und Absenzen regelt. Die drei Firmen stützen dabei auf unterschiedliche Füh-

rungs- und Betreuungsgrundsätze ab. Bei B2 herrscht kein einheitliches Führungsmodell vor, da sich die einzelnen Betriebe stark unterscheiden. Der Betreuung der Teilnehmenden wird ein vergleichsweise grosser Stellenwert eingeräumt, indem eine Sozialarbeiterin angestellt wurde. Bei DOCK hingegen wird bewusst auf eine sozialpädagogische Betreuung verzichtet, da man die Teilnehmenden wie «normale» Mitarbeitende behandeln wolle. Auf einen guten und nahen Kontakt zu den Teilnehmenden wird aber viel Wert gelegt, weshalb man diesen in verschiedenen Situationen (Bewerbung, Kontakt mit Sozialhilfe, finanzielle Schwierigkeiten) helfe. Die direkten Mitwirkungsmöglichkeiten der Teilnehmenden sind bei Carrom am grössten. Vierteljährlich finden Sitzungen mit der Belegschaft statt.

Im Hinblick auf Weiterentwicklungsmöglichkeiten der Teilnehmenden kennen B2 und Dock ein Stufenmodell mit drei Stufen. Bei Dock entspricht die dritte Stufe einer Linienleitungsfunktion. Bei B2 erhalten die Teilnehmenden in der dritten Stufe einen leistungsbezogenen Teillohn, der von B2 ausbezahlt wird. In dieser Sozialfirma findet beim Übergang von der ersten in die zweite Stufe ein Standortgespräch statt, bei welchem auch eine Person der i-Job-Koordination anwesend ist. Bei Carrom gibt es zwar kein Stufenmodell, aber die Möglichkeit zur Beförderung. In allen drei Sozialfirmen ist die Mehrheit der Teilnehmenden in den unteren beiden Stufen eingeordnet.

Die Beteiligten auf Seiten der Sozialhilfe beurteilen die Beschäftigung und Betreuung der Teilnehmenden in den Sozialfirmen grundsätzlich als gut und ausreichend. Geschätzt wird, dass den Teilnehmenden ein möglichst «normaler» Arbeitsplatz angeboten werde, auch wenn die Anforderungen nicht mit jenen auf dem ersten Arbeitsmarkt zu vergleichen seien. Eine befragte Person wies darauf hin, dass viele Teilnehmende schon ausreichend beraten wurden und froh seien, einfach arbeiten zu können. Zielvereinbarungen, Zwischengespräche etc. wären mit Blick auf die individuellen Voraussetzungen der Mehrzahl der Teilnehmenden daher von geringem Nutzen. Vornehmlich bei jüngeren Personen würde dies jedoch wünschenswert erachtet, damit Veränderungen festgestellt und um gegebenenfalls andere Lösungen, vor allem die berufliche Integration, erörtert werden können.¹⁷ Dazu seien bei der i-Job-Koordination jedoch keine Ressourcen vorhanden.

Die Bedeutung des Lohns resp. der Integrationszulage, welcher den Teilnehmenden im Rahmen ihres Anstellungsverhältnisses mit der Sozialfirma ausbezahlt wird, wird von den befragten Beteiligten der Sozialhilfe und der Sozialfirmen unterschiedlich wahrgenommen: Von drei Befragten wird er als wichtiger und richtiger finanzieller Anreiz in Hinsicht auf eine Projektteilnahme gewertet. Andere befragte Beteiligte messen demgegenüber insbesondere der finanziellen Anreizsetzung weniger Bedeutung zu. Mit Blick auf die Teilnehmenden kritisch angemerkt wird zudem, dass nur Löhne (und damit Anstellungspensen) bis zu einer bestimmten Höhe möglich seien, da die Teilnehmenden sonst von der Sozialhilfe abgelöst und als Folge davon auch den Arbeitsplatz verlieren würden.

¹⁷ Gemäss Auskunft der verantwortlichen Person werden bei B2 im Bereich Bau alle drei Monate mit den Teilnehmenden Gespräche geführt, wobei es unter anderem darum geht, abzuklären, wie die Teilnehmenden näher an den ersten Arbeitsmarkt herangeführt werden können.

Bei der Kündigung eines Arbeitsverhältnisses durch den/die Teilnehmende oder die Sozialfirma informiert die Sozialfirma die i-Job-Koordination und diese den/die Sachbearbeiter/in. Der Informationsfluss zwischen den Beteiligten (Sachbearbeitende, i-Job-Koordination, Sozialfirmen) funktioniert gemäss deren Auskünften meistens gut. Eine/r der beiden Mitarbeitenden der i-Job-Koordination bedauert, dass ihnen die Ressourcen fehlen würden, um im Fall eines Abbruchs zu klären, was zum Abbruch geführt hat und was man mit Blick auf die Person verbessern könnte. Für die Teilnehmenden ist, sofern Arbeitsplätze verfügbar sind, ein Wiedereinstieg in eine Sozialfirma möglich.

2.3 Projektsteuerung und Ressourcen

Für das Projekt wurde innerhalb der Sozialhilfe Basel-Stadt die i-Job-Koordination geschaffen. Für diese Koordinationsstelle wurden 140%-Stellenprozente zur Verfügung gestellt, welche auf zwei Personen verteilt sind. 80 Stellenprozente werden dabei über den Krisenfonds finanziert. Die Koordinationsstelle ist gemäss Konzept primär für die Durchführung des Projekts auf operativer Ebene (Auswahl und Information der Klienten/innen, Zuweisung zu den Sozialfirmen, Zusammenarbeit mit den Sozialfirmen auf operativer Ebene) vorgesehen. Seit dem Weggang der Verantwortlichen «Soziale Integration» von der Sozialhilfe Basel-Stadt und der Ansiedelung der Koordinationsstelle im AZU sehen sich die beiden Mitarbeitenden der i-Job-Koordination jedoch vermehrt auch mit strategischen Fragen konfrontiert, weshalb insbesondere die befragten i-Job-Koordinatoren/innen die heute vorhandenen Ressourcen als unzureichend bezeichnen.

Aufgaben der Projektsteuerung wie die Bereitstellung von systematischen Controllinggrundlagen und die Weiterentwicklung des Projekts gerieten insgesamt etwas in den Hintergrund. So sieht eine/r der Mitarbeitenden der i-Job-Koordination unter anderem Verbesserungs- resp. Professionalisierungsbedarf beim Erfassen von Informationen über die Teilnehmer/innen und über das Projekt. Eine befragte Person seitens der Sozialhilfe schlägt deshalb vor, eine Fachbereichsleitung zu schaffen, welche für strategische Fragen der Steuerung und der Weiterentwicklung zuständig wäre. Der personelle Engpass bei der i-Job-Koordination wird teilweise auch von aussen wahrgenommen. So wies einer der befragten Verantwortlichen einer Sozialfirma darauf hin, dass er sich wegen der wahrgenommenen Überlastung teilweise zurückhalte mit Anfragen und Rückmeldungen gegenüber der i-Job-Koordination.

Die Projektkosten für Dock und Carrom (Anmeldegebühren, Sozialabgaben und Integrationszulagen) belaufen sich für 2012 auf hochgerechnet CHF 1.3 Mio., welche dem Krisenfonds in Rechnung gestellt werden (vgl. Tabelle 3). Angaben zu den Projektkosten von B2, welche primär durch die Integrationszulagen zustande kommen und von der Sozialhilfe Basel-Stadt selber getragen werden, liegen nicht vor.

	Budget 2012	IST 2012 Dock per 30.09.12 SAH per 30.11.12	Hochrechnung 2012
Dock	999'772	688'989	960'000
Carrom (SAH)	371'905	178'615	180'000
Total	1'531'677	1'014'271	1'300'000

Tabelle 3: Projektkosten für i-Job im Jahr 2012. Keine analogen Daten für B2.

Für Personalkosten werden für das Projekt «i-Job/B2» im Jahr 2012 hochgerechnet CHF 238'000 aufgewandt. Weitere Verwaltungskosten werden in dieser Phase gemäss Hochrechnung im Umfang von CHF 24'000 anfallen. CHF 160'000 dieser Personal- und Verwaltungskosten können dem Krisenfonds weiterverrechnet werden.

2.4 Folgerungen

Betreffend Umsetzung des Projekts «i-Job/B2» lässt sich unter Bezugnahme auf die wichtigsten Evaluationsziele folgende Bilanz ziehen:

Zweckmässigkeit von Organisation, Abläufen und Arbeitsinstrumenten: Die Strukturen von «i-Job/B2», insbesondere die Schaffung der i-Job-Koordination, haben sich als zweckmässig erwiesen. Die Zusammenarbeit zwischen der Sozialhilfe und den Sozialfirmen funktioniert gut und ist von einer positiven Grundstimmung geprägt, wobei mit Carrom zu Beginn Klärungsbedarf bestand. Trotz beschränkter personeller Ressourcen ist es seitens der Sozialhilfe Basel-Stadt gelungen, die operativen Kernaufgaben wahrzunehmen und funktionierende Arbeitsabläufe zu etablieren. Die Mitarbeitenden der i-Job-Koordinationsstelle zeichnen sich durch ein sehr grosses Engagement für das Projekt aus. Zu wenig Aufmerksamkeit erhält bisher die Schaffung einer nachhaltigen Projektbasis. Eine weitergehende Professionalisierung wäre nicht zuletzt betreffend Wissenstransfer und Controlling wünschbar. Auf operativer Ebene ist der Vorauswahl durch die Sachbearbeiter/innen noch mehr Beachtung zu schenken.

Verfügbarkeit und optimaler Einsatz der Ressourcen: Personell ist das Projekt mit den 140%-Stellenprozenten für die i-Job-Koordination unterdotiert, was sich seit dem Weggang der Verantwortlichen «Soziale Integration» und der dadurch weggefallenen übergeordneten Steuerung noch verstärkt zeigt. Mit Blick auf die längerfristige Etablierung und Weiterentwicklung ist insbesondere der strategischen Projektsteuerung ressourcenmässig mehr Gewicht zu geben. Auf operativer Ebene wäre die Bereitstellung von zusätzlichen Ressourcen für die Begleitung der Teilnehmenden zu prüfen. Die Kosten für das Projekt «i-Job/B2» beliefen sich 2012 auf mindestens CHF 1.5 Mio., wobei zu den Projektkosten von B2 keine systematischen Angaben vorliegen. Vorläufig kann ein Grossteil dieser Kosten dem Krisenfonds verrechnet werden.

3 Analyse der Leistungen

3.1 Zuweisungen, Arbeitsaufnahmen und Kündigungen

3.1.1 Mengengerüst

Zwischen Februar 2011 und Mitte November 2012 wurden 548 Klienten/innen¹⁸ von den Sachbearbeiter/innen an die i-Job-Koordination vermittelt (vgl. Tabelle 4). 341 dieser Klienten/innen wurden an eine Sozialfirma zugewiesen. 176 Klienten/innen sagten noch vor oder nach dem Informationsgespräch ab bzw. erhielten von der i-Job-Koordination eine Absage. 31 Anmeldungen waren Mitte November hängig. Zwischenzeitlich kam es in der bisherigen Projektlaufzeit zu auch Überweisungsstopps, wenn die Platzkapazitäten der Sozialfirmen ausgeschöpft waren.

Überweisungen an i-Job-Koordination	Anzahl Personen	%
Zuweisung an Sozialfirma	341	62.2
Nicht am Informationsgespräch erschienen oder danach abgesagt	176	32.1
Von i-Job-Koordination noch unbearbeitete Anmeldungen	31	5.7
<i>Total</i>	<i>548</i>	<i>100.0</i>

Tabelle 4: Überweisungen an i-Job-Koordination zwischen Februar 2011 und Mitte November 2012

Die häufigsten Gründe für eine Absage durch den/die Klienten/in oder die i-Job-Koordination vor oder nach dem Informationsgespräch sind Nicht-Erscheinen der Klienten/innen zum Informationsgespräch, fehlendes Interesse der Klienten/innen für die Firmen oder die Tätigkeiten in den Firmen, das Vorliegen von Ausschlusskriterien, die Übernahme einer (Temporär-)Stelle im ersten Arbeitsmarkt resp. die Aussicht auf eine entsprechende Stelle und gesundheitliche Probleme.

Gemessen an allen Fällen, die Ende September 2012 bei der Sozialhilfe Basel-Stadt angemeldet waren und bei denen von einer negativen Beschäftigungsperspektive auf dem ersten Arbeitsmarkt ausgegangen wird, entspricht der Anteil der an die i-Job-Koordination überwiesenen Personen 31%.¹⁹ Die befragten Beteiligten bei der Sozialhilfe waren grundsätzlich überrascht vom Ausmass des Interesses.

Von den 341 Personen, welche an eine Sozialfirma zugewiesen wurden, wurden 220 an Dock, 57 an Carrom und 64²⁰ an B2 vermittelt. Die überwiegende Mehrheit dieser zuge-

¹⁸ Aufgrund späteren Beginns der statistischen Erfassung der Teilnehmenden bei B2 (keine Erfassung von Personen, welche vor dem 1.6.2011 bei B2 gekündigt haben oder denen gekündigt wurde) und fehlender Informationen zu Zuweisungen an B2, welche nicht zu einem Arbeitsverhältnis mit einer Sozialfirma führten, muss angenommen werden, dass die Anzahl Überweisungen insgesamt effektiv noch etwas höher lag.

¹⁹ Ende September 2012 wurden bei der Sozialhilfe Basel-Stadt 1'749 Fälle geführt, bei denen von geringen Beschäftigungsperspektiven auf dem ersten Arbeitsmarkt ausgegangen werden muss. Darunter befinden sich jedoch teilweise auch Klienten/innen, die mittel-/langfristig wieder bessere Perspektiven haben (u.a. Alleinerziehende). Zur Berechnung dieser Zahl wurden von den Ende September 2012 bei der Sozialhilfe Basel-Stadt gemeldeten 5'227 Unterstützungseinheiten diejenigen abgezogen, für welche aufgrund Anspruch auf ALK, ungenügendem Einkommen im ersten Arbeitsmarkt sowie Ausbildung davon ausgegangen werden kann, dass sie die Anforderungen des ersten Arbeitsmarkts erfüllen.

²⁰ Bei B2 bezieht sich die Angabe auf diejenigen Personen, die tatsächlich eine Stelle angenommen haben.

wiesenen Klienten/innen trat die Arbeit in den Sozialfirmen auch tatsächlich an (vgl. Tabelle 5). Der ursprünglich an die Sozialfirma zugewiesene Personenkreis verringerte sich jedoch auch nach dem Zeitpunkt der Zuweisung durch die i-Job-Koordination noch einmal, da sich interessierte Klienten/innen auch zu diesem späteren Zeitpunkt noch zurückzogen und die Sozialfirmen ihrerseits mit einzelnen Personen kein Arbeitsverhältnis eingehen wollten. Bei Carrom und Dock nahmen 19 Personen die Arbeit trotz einer früheren Interessensbekundung nicht auf oder erschienen bereits nicht zum Vorstellungsgespräch.²¹ 11 zugewiesene Personen erhielten von der Sozialfirma kein Stellenangebot.

Ausfälle nach Zuweisung an Sozialfirma*	Anzahl Personen	%
Arbeit angetreten	247	89.2
Nicht am Vorstellungsgespräch in der Sozialfirma erschienen oder danach nicht zur Arbeit erschienen:	19	6.9
Nicht zum Vorstellungsgespräch in der Sozialfirma erschienen	7	
Nicht zur Arbeit erschienen	5	
Keine Arbeitsbewilligung	3	
Rückzug aus gesundheitlichen Gründen	2	
Rückzug wegen Stelle im 1. Arbeitsmarkt	1	
Rückzug, weil Person auf 1. Arbeitsmarkt zurück möchte	1	
Kein Stellenangebot erhalten von der Sozialfirma:	11	4.0
Nicht ausreichende handwerkliche Fähigkeiten	6	
Zu hohe sprachliche Defizite	3	
Keine Arbeitsbewilligung vom Migrationsamt	2	
<i>Total</i>	<i>277</i>	<i>100.0</i>

Tabelle 5: Ausfälle nach Zuweisung zu Dock und Carrom. *keine Angaben für B2.

311 zugewiesene Personen und damit 18% aller Klienten/innen mit geringen Beschäftigungsperspektiven auf dem ersten Arbeitsmarkt gingen letztlich ein Anstellungsverhältnis mit einer Sozialfirma ein. Davon entfielen auf 247 Dock und Carrom sowie 64 auf B2.

144 Teilnehmende, also rund die Hälfte der Personen mit einer Anstellung bei einer der drei Sozialfirmen, haben seit Beginn des Projekts «i-Job/B2» ihre Arbeit in der Firma aufgegeben. Im Zuge von Anlaufschwierigkeiten mit den einzelnen Sozialfirmen kam es dabei punktuell zu gehäuften Kündigungen, welche jedoch mit zunehmender Dauer der Zusammenarbeit zurückgingen.

57 der Personen mit beendetem Anstellungsverhältnis kündigten von sich aus. Die häufigsten Gründe für eine Kündigung durch die Teilnehmenden waren dabei ein Wechsel in den ersten Arbeitsmarkt (N=21), gesundheitliche Probleme oder persönliche Gründe. Die befragten Beteiligten verwiesen darauf, dass Kündigungen insbesondere auch durch zu anstrengende Arbeit oder fehlende Motivation zustande kämen. Von einzelnen interviewten Teilnehmenden, welche kündigten, wurde zusätzlich zu bereits genannten Gründen geltend gemacht, dass die Arbeit für sie nicht geeignet gewesen sei oder dass eine Uneinigkeit mit dem Vorgesetzten bestanden habe.

²¹ Zu B2 sind nur unvollständige Daten vorhanden, weshalb keine Angaben gemacht werden können.

Durch die Sozialfirmen wurde in der bisherigen Laufzeit des Projekts 87 Personen gekündigt. In zwei Dritteln der Fälle war der Grund dafür, dass die Teilnehmenden nicht mehr zur Arbeit erschienen sind. Weitere Gründe, die nur vereinzelt vorkamen, waren Konflikte am Arbeitsplatz, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Mutterschaft, Diebstahl oder ein zu hohes Einkommen der/des Lebenspartners/in.

Dass Kündigungen aus anderen Gründen als dem Nicht-Erscheinen der Teilnehmenden durch die Sozialfirmen selten sind und wenn möglich verhindert werden, betonen alle befragten Verantwortlichen. Bei Carrom wurde, um unnötige und die Teilnehmenden frustrierende Kündigungen zu vermeiden, die Probeweche eingeführt. Dennoch beenden insbesondere bei Carrom viele Teilnehmende die Arbeit in den ersten drei Monaten (vgl. Tabelle 6). Die durchschnittliche Anstellungsdauer derjenigen Personen, die nicht mehr in einem Anstellungsverhältnis mit dieser Firma stehen, liegt bei nur 42 Tagen. Bei Dock beträgt sie gut vier Monate.²²

Dauer des Anstellungsverhältnisses	Dock		Carrom	
	Anzahl	%	Anzahl	%
Arbeitsverhältnis beendet				
weniger als 3 Monate	45	52.3	21	91.3
3-6 Monate	12	14.0	1	4.3
mehr als 6 Monate	27	31.4	1	4.3
keine Angabe	2	2.3		
<i>Total</i>	86	100.0	23	100.0
Durchschnittliche Dauer	129 Tage resp. 4 Monate		42 Tage resp. 1.4 Monate	
Laufendes Arbeitsverhältnis				
weniger als 3 Monate	19	14.2	12	35.3
3-6 Monate	27	20.1	5	14.7
mehr als 6 Monate	85	63.4	16	47.1
keine Angabe	3	2.2	1	2.9
<i>Total</i>	134	100.0	31	100.0
Durchschnittliche Dauer	306 Tage resp. 10 Monate		156 Tage resp. 5 Monate	

Tabelle 6: Dauer des Arbeitsverhältnisses der Teilnehmenden in den Sozialfirmen Dock und Carrom. Keine analogen Angaben für B2. Stichdatum: 15.11.2012

Der Anteil aller bisher an eine der drei Sozialfirmen zugewiesenen Personen, welche über die dreimonatige Probezeit hinaus in der Sozialfirma verblieben und ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit der Firma eingingen, lag bei Dock und B2 mit 70% bisher deutlich höher als bei Carrom, wo er knapp 40% betrug. Insgesamt befanden sich im November 2012 152 Personen in einem Anstellungsverhältnis mit einer der drei Sozialfirmen, das bereits mehr als drei Monate andauerte. Dies entspricht einem Anteil von drei Vierteln aller Teilnehmenden zu diesem Zeitpunkt. Die überwiegende Mehrheit der Teilnehmenden arbeitet in einem 50%-Pensum für die Sozialfirma.

²² Zu B2 liegen keine analogen Daten vor. Die mittlere Verweildauer bei B2 beträgt 10 Monate, wobei aufgrund der Datenlage sowohl Personen mit beendetem als auch mit laufendem Einsatz in die Berechnung einbezogen werden mussten.

3.1.2 Profil der zugewiesenen Personen

Tabelle 7 zeigt das Profil der an die Sozialfirmen Dock und Carrom zwischen Februar 2011 und Mitte November 2012 zugewiesenen Personen.²³

Zugewiesene Personen	Dock		Carrom	
	Anzahl	%	Anzahl	%
Geschlecht				
Männlich	174	79.1	39	68.4
Weiblich	43	19.5	18	31.6
Keine Angabe	3	1.4		
Migrationshintergrund²⁴				
Migrationshintergrund	126	57.3	24	42.2
Kein Migrationshintergrund	94	42.7	33	57.8
Alter				
35-jährig oder jünger	29	13.2	15	26.3
36-55-jährig	149	67.7	32	56.1
56-jährig und älter	38	17.3	9	15.8
keine Angabe	4	1.8	1	1.8
<i>Total</i>	<i>220</i>	<i>100.0</i>	<i>57</i>	<i>100.0</i>

Tabelle 7: Profil der zwischen Februar 2011 und Mitte November 2012 an Dock und Carrom zugewiesenen Personen. Keine analogen Angaben für B2

In beiden Firmen handelt es bei mehr als zwei Dritteln der zugewiesenen Personen um Männer. Rund die Hälfte der an die Sozialfirmen zugewiesenen Personen weist einen Migrationshintergrund auf. Obwohl das Projekt insbesondere Personen über 55 Jahren ansprechen will und Jüngere zudem vielfach an B2 zugewiesen werden, waren bisher sowohl bei Dock als auch bei Carrom nur rund ein Sechstel der Teilnehmenden 55-jährig oder älter. Betreffend Ausbildungsniveau und Arbeitserfahrung der zugewiesenen Personen sind keine Statistiken verfügbar. Gemäss Auskünften der i-Job-Koordinatoren/innen unterscheiden sich die zugewiesenen Klienten/innen bezüglich beidem stark.

3.1.3 Akzeptanz und generelle Zufriedenheit mit Projekt

Die Arbeit in den Sozialfirmen wird von den Teilnehmenden sehr positiv bewertet. Von den befragten Kurzzeiteilnehmenden geben 97% an, dass ihnen die Arbeit gut oder sehr gut gefällt. Unter den Langzeiteilnehmenden, welche schon mehrere Monate in einer Sozialfirma arbeiten, ist die Zufriedenheit ein wenig geringer, mit einem Anteil von 82% aber noch immer hoch.²⁵ Die Angaben der befragten Langzeitbeziehenden bezeugen, dass die Zufriedenheit mit dem Projekt grundsätzlich über eine längere Arbeitsperiode anhält. Darauf befragt, sind die meisten dieser Personen nach rund acht Monaten bei der

²³ Zu B2 sind nur unvollständige Daten vorhanden.

²⁴ Migrationshintergrund: Personen ausländischer Nationalität sowie Personen mit erst kürzlich erlangter Schweizer Staatsbürgerschaft. Kein Migrationshintergrund: Schweizer Bürger/innen.

²⁵ Frage: «Wie gefällt Ihnen Ihre Arbeit in der Sozialfirma im Allgemeinen?». 29 Kurzzeiteilnehmende : sehr gut: 41.4%, gut: 55.2%, mittelmässig: 3.4%, schlecht: 0%, sehr schlecht: 0%. 55 Langzeiteilnehmende: sehr gut: 29.1%, gut: 52.7%, mittelmässig: 16.4%, schlecht: 0%, sehr schlecht: 1.8%.

Sozialfirma auch mit den Arbeitszeiten, der konkreten Tätigkeit und den direkten Vorgesetzten nach wie vor sehr oder eher zufrieden (vgl. Tabelle 8). Über 80% der befragten Langzeiteilnehmenden sind auch mit den Arbeitskollegen/innen zufrieden. Etwa drei Viertel bewerten die Organisation in der Sozialfirma und die Betreuung durch die Sozialfirma und die Sozialhilfe als zufriedenstellend. Einzelne Personen bedauern, dass die Tätigkeit in der Sozialfirma für sie in berufsfremden Arbeiten besteht. Lieber würden sie in ihrem Bereich tätig sein.

Zufrieden mit:	sehr		eher		eher weniger		gar nicht		keine Antwort		Total
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	
den Arbeitszeiten	37	67.3	14	25.5	2	3.6	0	0	2	3.6	55
der konkreten Tätigkeit	25	45.5	26	47.3	2	3.6	1	1.8	1	1.8	55
den Arbeitskollegen/innen	22	40.0	23	41.8	4	7.3	1	1.8	5	9.1	55
den direkten Vorgesetzten	31	56.4	19	34.5	4	7.3	0	0	1	1.8	55
der Organisation in der Sozialfirma	20	36.4	20	36.4	7	12.7	4	7.3	4	7.3	55
der Betreuung in der Sozialfirma	17	30.9	24	43.6	5	9.1	3	5.5	6	10.9	55
der Betreuung durch die Sozialhilfe	17	30.9	25	45.5	4	7.3	4	7.3	5	9.1	55

Tabelle 8: Zufriedenheit der Langzeiteilnehmenden in den drei Sozialfirmen. Frage: «Wie zufrieden sind Sie mit folgenden Aspekten der Arbeit in der Sozialfirma?»

Auch bei den sieben befragten Teilnehmenden, welchen gekündigt wurde oder welche gekündigt haben, ist die Akzeptanz für das Projekt gross.

3.2 Arbeitsinstrumente und Arbeitsplätze

Die *Ausschlusskriterien* werden gemäss Auskunft der i-Job-Koordinatoren/innen konsequent überprüft, Fehlzusweisungen kommen nur selten vor. Dies wird von den Verantwortlichen der Sozialfirmen bestätigt: Fehlzusweisungen seien eher selten und zudem nicht immer als solche zu interpretieren, da die Zusweisungen teilweise aufgrund falscher Angaben der Klienten/innen zustande kämen. Einigkeit besteht bei den Verantwortlichen in den Sozialfirmen und den i-Job-Koordinatoren/innen, dass die Zielgruppe nicht zu sehr eingeschränkt und auch Personen mit persönlichen Problemen oder Suchtproblemen eine Chance gegeben werden soll. Entsprechende Fälle werden von beiden Seiten nicht als Fehlzusweisungen betrachtet.

Ein Ressourcenprofil, welches über die Abklärung der Zugehörigkeit zur Zielgruppe und die Überprüfung der Ausschlusskriterien hinausgeht, wird auf der i-Job-Koordination nicht für alle interessierten Personen systematisch erstellt. Der *Profilingbogen*, welcher der Erstellung der persönlichen Ressourcenprofile dienen sollte, wird nur von einem/r der beiden Koordinatoren/innen verwendet (vgl. Kapitel 2.2.1). Diese Person gibt an, dass es ihm/ihr helfe, sich ein besseres Bild der Klienten/innen zu machen. Im Falle eines Ausbaus der Sozialen Integration bei der Sozialhilfe Basel-Stadt wird eine Aufwertung des Instruments als relevant erachtet.

Im November 2012 standen in den drei Firmen 210 *Arbeitsplätze* zur Verfügung, wobei fast zwei Drittel durch die Firma Dock bereitgestellt wurden (vgl. Tabelle 9). Während die Auslastung bei Dock zu diesem Zeitpunkt etwas über dem effektiven Platzangebot lag, waren die Kapazitäten bei B2 ziemlich gut ausgeschöpft. Die Arbeitsplätze von Carrom sind noch nicht ausgelastet. Hier ist aber zu beachten, dass Carrom erst seit 2012 am Projekt teilnimmt und dass zu Beginn einige Abstimmungsschwierigkeiten bestanden. Zudem sind die Anforderungen an die Teilnehmenden bei Carrom höher als bei Dock. Bei B2 variieren die Anforderungen je nach Betrieb und Aufgabe.

Firma	Zur Verfügung stehende Plätze		Anzahl besetzter Plätze am 15.11.2012		Auslastung der Plätze am 15.11.2012
	Anzahl	%	Anzahl	%	
Dock	130	61.9	134	68.4	103.1
Carrom	50	23.8	34	17.3	68.0
B2	30	14.3	28	14.3	93.3
<i>Total</i>	<i>210</i>	<i>100.0</i>	<i>196</i>	<i>100.0</i>	<i>88.1</i>

Tabelle 9: Anzahl der Arbeitsplätze und Auslastung in den drei Sozialfirmen

In der bisherigen Projektlaufzeit kam es mehrfach vor, dass die Platzkapazitäten der Sozialfirmen erschöpft waren. Insgesamt war die Nachfrage nach Arbeitsplätzen zumindest bis zur Aufnahme von Carrom tendenziell eher höher als das Angebot. Die i-Job-Koordinatoren/innen sehen deshalb einen Bedarf an zusätzlichen Arbeitsplätzen. Dabei machen sie aufgrund ihrer Gespräche mit den Klienten/innen geltend, dass insbesondere ein Bedarf an niederschweligen Arbeitsplätzen im kaufmännisch-administrativen Bereich sowie in weiteren Bereichen wie Reinigung, Wäscherei, Gärtnerei und Gesundheitswesen/Pflege bestehen würde.

3.3 Folgerungen

Zu den Leistungen des Projekts «i-Job/B2» lassen sich unter Bezugnahme auf die wichtigsten Evaluationsziele folgende Schlussfolgerungen ziehen:

Vermittelte Klienten/innen: Zwischen Februar 2011 und Mitte November 2012 wurden 311 Klienten/innen in ein Anstellungsverhältnis bei einer Sozialfirma vermittelt, was 18% der bei der Sozialhilfe Basel-Stadt gemeldeten Fälle mit negativen Beschäftigungsperspektiven auf dem ersten Arbeitsmarkt entspricht. Die bisherigen Teilnehmenden decken sich mit der anvisierten Zielgruppe.

Dauer der Anstellungsverhältnisse mit der Sozialfirma: Insgesamt befanden sich im November 2012 drei Viertel aller aktuellen Teilnehmenden in einem Anstellungsverhältnis mit einer Sozialfirma, das bereits mehr als drei Monate andauerte. Der Anteil aller bisherigen Teilnehmenden mit einem über die dreimonatige Probezeit hinausreichenden unbefristeten Arbeitsverhältnis ist bei Dock und B2 deutlich höher als bei Carrom. Die bisher feststellbare durchschnittliche Anstellungsdauer von Personen mit einem laufenden Arbeitsverhältnis weist darauf hin, dass das Projekt tatsächlich Langzeitarbeitsplätze ver-

mittelt. Die Arbeit in der Sozialfirma wird von den Teilnehmenden mit einem laufenden Arbeitsvertrag sehr positiv bewertet.

Kündigungen: Bei fast der Hälfte der seit Februar 2011 an eine Sozialfirma vermittelten Personen wurde das Anstellungsverhältnis bereits wieder beendet. Dabei handelte es sich zu 80% um Teilnehmende, die von sich aus kündigten oder unentschuldigt nicht mehr am Arbeitsplatz erschienen und deshalb von der Sozialfirma die Kündigung erhielten. Dieser hohe Anteil kann teilweise auf die offene Zuweisungspraxis, die auch Zuweisungen von Personen mit Schwierigkeiten beinhaltet, zurückgeführt werden. Kündigungen durch die Sozialfirmen, welche nicht aufgrund unentschuldigter Fernbleibens erfolgen, kommen selten vor.

Konsequente Anwendung der Arbeitsinstrumente: Die Ausschlusskriterien werden konsequent angewandt. Fehlzweisungen von Personen, welche den Kriterien nicht entsprechen, kamen nur ganz vereinzelt vor. Der Profilingbogen gelangt uneinheitlich zum Einsatz. Sein Stellenwert im Zusammenhang mit i-Job/B2 resp. allfälligen weiteren Projekten der sozialen Integration ist zu klären.

Anzahl und Eignung der Arbeitsplätze in den Sozialfirmen: Bisher waren eher zu wenig Arbeitsplätze verfügbar. Mit der Aufnahme von Carrom ins Projekt konnten die Engpässe jedoch verringert werden. Da anspruchsvollere Plätze, wie sie insbesondere Carrom bietet, weniger gut ausgelastet sind, stellt sich die Frage, wie gross der Bedarf nach solchen Plätzen ist. Die Akzeptanz der Arbeitsplätze bei den Teilnehmenden ist hoch.

4 Analyse der Wirkungen bei der Zielgruppe

4.1 Individueller Nutzen für die Teilnehmenden

4.1.1 Zufriedenheit mit der Lebenssituation

Die Anstellung in der Sozialfirma hat einen grossen Effekt auf die Zufriedenheit der Teilnehmenden mit ihrer Lebenssituation. Während vor Arbeitsbeginn ein Viertel der Befragten mit ihrer Lebenssituation zufrieden ist, steigt dieser Wert in den ersten Wochen nach Arbeitsantritt auf gut 80% (vgl. Tabelle 10). Mit längerer Verweildauer in der Sozialfirma geht der Anteil der mit ihrer Lebenssituation zufriedenen Teilnehmenden wieder etwas zurück. Bei den Langzeiteilnehmenden beträgt er 60%.

	... vor Arbeitsaufnahme in einer Sozialfirma		... einige Wochen nach Arbeitsaufnahme		... nach 8 oder mehr Monaten in einer Sozialfirma	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
sehr	4	7.7	13	44.8	12	21.8
eher	9	17.3	11	37.9	21	38.2
eher nicht	23	44.2	1	3.4	12	21.8
gar nicht	15	28.8	3	10.3	6	10.9
keine Antwort	1	1.9	1	3.4	4	7.3
<i>Total</i>	<i>52</i>	<i>100.0</i>	<i>29</i>	<i>100.0</i>	<i>55</i>	<i>100.0</i>

Tabelle 10: Frage: «Wie zufrieden sind Sie mit ihrer jetzigen Lebenssituation?». Einschätzungen der Kurzeiteilnehmenden bei Arbeitsantritt bzw. rund 2 Monate später bzw. der Langzeiteilnehmenden 8 Monate nach Arbeitsbeginn

4.1.2 Verbesserung der gesundheitlichen Verfassung

Betreffend Gesundheit kann aufgrund der Befragung der Teilnehmenden ein eher geringer Effekt des Projekts ausgemacht werden (vgl. unten Tabelle 11). Die Mehrzahl der Befragten (71%) hält ihre gesundheitliche Verfassung im Allgemeinen bereits vor der Arbeitsaufnahme für gut bis sehr gut. Einige Wochen nach Arbeitsaufnahme liegt dieser Anteil insgesamt nur unwesentlich höher (75%). Ein etwas stärkerer Effekt ist betreffend psychische Gesundheit feststellbar: Hier steigt der Anteil an Personen, welche ihre psychische Gesundheit als gut oder sehr gut bezeichnen, zu Beginn der Anstellung von 63% auf 79%.²⁶ Bei den Langzeiteilnehmenden nach einigen Monaten liegt er wieder bei knapp zwei Dritteln (64%). Generell fällt auf, dass die gesundheitliche Verfassung der Langzeitbeziehenden angeschlagener zu sein scheint als diejenige der Personen, die erst seit kurzen am Projekt teilnehmen. Bei den Langzeiteilnehmenden bezeichnen nur gut die Hälfte (56%) ihre Gesundheit als gut oder sehr gut.

²⁶ Direkt danach befragt, wie sich die Gesundheit verändert hat, nimmt denn auch nur rund ein Viertel der befragten Kurzeiteilnehmenden einen subjektiven Nutzen des Projekts für die Gesundheit wahr und bezeichnet diese einige Wochen nach der Arbeitsaufnahme in der Sozialfirma als besser als vor Arbeitsbeginn.

	... vor Arbeitsaufnahme in einer Sozialfirma		... einige Wochen nach Arbeitsaufnahme		... nach 8 oder mehr Monaten in einer Sozialfirma	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
sehr gut	8	15.4	9	31.0	16	29.1
gut	29	55.8	13	44.8	15	27.3
mittelmässig	14	26.9	6	20.7	18	32.7
schlecht	1	1.9	0	0.0	3	5.5
sehr schlecht	0	0.0	0	0.0	0	0.0
keine Antwort	0	0.0	1	3.4	3	5.5
<i>Total</i>	<i>52</i>	<i>100.0</i>	<i>29</i>	<i>100.0</i>	<i>55</i>	<i>100.0</i>

Tabelle 11: Frage: «Wie ist Ihre Gesundheit im Allgemeinen?». Einschätzungen der Kurzteilnehmenden bei Arbeitsantritt bzw. rund 2 Monate später bzw. der Langzeitteilnehmenden 8 Monate nach Arbeitsbeginn.

In einigen Fällen zeugen die Ergebnisse der Befragung auch von negativen Auswirkungen auf die Gesundheit der Teilnehmenden. So geben einzelne Befragte an, dass sie wegen der Arbeit in der Sozialfirma gesundheitliche Probleme haben, oft gestresst oder häufig erschöpft sind. Bei den Langzeitbefragten werden diese negativen Auswirkungen von jeweils einem Viertel der Befragten genannt. Auch bei den Personen, welche die Arbeit vor der zweiten Befragung abgebrochen haben und telefonisch befragt wurden, verwies eine Person auf durch die Arbeit verursachte gesundheitliche Probleme.

Die Angaben, welche die befragten Teilnehmenden zu ihrer gesundheitlichen Verfassung machen, stehen in starkem Kontrast zur Wahrnehmung der i-Job-Koordinatoren/innen. Diese schätzen den gesundheitlichen Zustand der Personen vor der Arbeitsaufnahme generell als wesentlich schlechter ein als die befragten Personen selber. Sie betonen, dass bei praktisch allen Teilnehmenden gesundheitliche Schwierigkeiten vorhanden wären und dass die Projektteilnahme oft zu einer Stabilisierung beitrüge.

4.1.3 Erhalt einer Tagesstruktur

Rund drei Viertel der befragten Kurz- und Langzeitteilnehmenden beurteilen die Veränderung des Tagesablaufs durch die Arbeit in der Sozialfirma als positiv. Gleich viele geben an, dass sie dank der Arbeit in der Sozialfirma einen Grund zum Aufstehen hätten. Ebenfalls rund drei Viertel der Befragten erwarteten vor der Arbeitsaufnahme in der Sozialfirma, dass ihnen die Arbeit eine Tagesstruktur geben wird. Dies finden sie nach der Arbeitsaufnahme bestätigt (vgl. Tabelle 12).

	Erwartung		Bewertung			
	vor Arbeitsaufnahme in einer Sozialfirma		einige Wochen nach Arbeitsaufnahme		nach 8 oder mehr Monaten in einer Sozialfirma	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
trifft sehr zu / ja	39	75.0	15	51.7	28	50.9
trifft eher zu / ja			7	24.1	14	25.5
trifft eher nicht zu /nein	9	17.3	4	13.8	6	10.9
trifft gar nicht zu /nein			0	0.0	4	7.3
keine Antwort	4	7.7	3	10.3	3	5.5
Total	52	100.0	29	100.0	55	100.0

Tabelle 12: Frage «Was erwarten Sie von der Arbeit in der Sozialfirma eine Tagesstruktur zu erhalten?» (ja/nein) resp. «Dank der Arbeit in der Sozialfirma habe ich eine Tagesstruktur.» (trifft sehr, eher, eher nicht, gar nicht zu). Einschätzungen der Kurzeiteilnehmenden bei Arbeitsantritt bzw. rund 2 Monate später bzw. der Langzeiteilnehmenden 8 Monate nach Arbeitsbeginn.

Der feststellbare stabilisierende Effekt der Arbeit in der Sozialfirma ist jedoch dadurch zu relativieren, dass viele der befragten Teilnehmenden bereits vor Arbeitsaufnahme antworteten, einen einigermaßen geregelten Tagesablauf zu haben. So gaben bereits zu diesem Zeitpunkt drei Viertel der Befragten an, dass sie vor 9h aufstehen würden. Mehr als die Hälfte (62%) verwiesen darauf, dass sie an sechs bis sieben Tagen regelmässige Mahlzeiten zu sich nehmen würden. Auch bei den befragten Beteiligten der Sozialfirmen und der Sozialhilfe verweisen nur wenige auf die Tagesstruktur und daraus resultierende stabilisierende Effekte als Nutzen der Projektteilnahme.

4.1.4 Soziale Kontakte

Drei Viertel der befragten Kurzeiteilnehmenden äusserten vor Beginn die Erwartung, dass sie durch die Arbeit in der Sozialfirma über mehr soziale Kontakte verfügen werden (vgl. Tabelle 13). Diese Zunahme trifft laut ihren Angaben nach Arbeitsbeginn auch tatsächlich ein. Generell ist der Bedarf nach zusätzlichen sozialen Kontakten jedoch als sehr unterschiedlich zu werten. Vor Arbeitsaufnahme gab ein Drittel der befragten Personen an, dass sie (beinahe) jeden Tag alleine verbringen. Bei fast gleich vielen Personen (29%) kommt dies demgegenüber fast nie vor.

	Erwartung		Bewertung			
	vor Arbeitsaufnahme in einer Sozialfirma		einige Wochen nach Arbeitsaufnahme		nach 8 oder mehr Monaten in einer Sozialfirma	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
trifft sehr zu / ja	39	75.0	14	48.3	23	41.8
trifft eher zu / ja			7	24.1	16	29.1
trifft eher nicht zu /nein	8	15.4	1	3.4	7	12.7
trifft gar nicht zu /nein			4	13.8	3	5.5
keine Antwort	5	9.6	3	10.3	6	10.9
Total	52	100.0	29	100.0	55	100.0

Tabelle 13: Frage «Was erwarten Sie von der Arbeit in der Sozialfirma? Kontakt mit Kollegen/Kolleginnen zu haben» (ja/nein) resp. «Dank der Arbeit in der Sozialfirma habe ich Kontakt mit Arbeitskollegen/-innen» (trifft sehr, eher, eher nicht, gar nicht zu). Einschätzungen der Kurzeiteilnehmenden bei Arbeitsantritt bzw. rund 2 Monate später bzw. der Langzeiteilnehmenden 8 Monate nach Arbeitsbeginn.

Teilweise führen die Kontakte mit den Arbeitskollegen/innen zu Treffen ausserhalb der Sozialfirma. Gut die Hälfte der befragten Kurzzeitteilnehmenden (52%) gibt jedoch an, dass sie sich nie oder fast nie ausserhalb der Arbeit mit Arbeitskollegen/innen trifft. Wenn eine Person jedoch länger bei der Sozialfirma arbeitet, trifft sie Arbeitskollegen/innen häufiger auch ausserhalb der Arbeit. Bei den Langzeitteilnehmenden verabredet sich fast die Hälfte der Befragten (44%) mindestens einmal im Monat mit Arbeitskollegen/innen ausserhalb der Firma. Auch ist der Anteil derjenigen, die sich (fast) nie mit Arbeitskollegen/innen treffen, mit einem Drittel tiefer als bei den Kurzzeitteilnehmenden. Auf Treffen von Teilnehmenden ausserhalb der Firma verweisen auch die befragten Mitarbeitenden aller drei Sozialfirmen. Vereinzelt würden auch gemeinsame Grillfeste oder Geburtstagsfeiern organisiert oder Spitalbesuche durchgeführt.

Kurzfristig hat die Arbeit in der Sozialfirma kaum Auswirkungen auf die Kontakte mit Familien, Freunden und Bekannten (vgl. Tabelle 14).²⁷ Dies wird auch von gut der Hälfte (55%) der befragten Kurzzeitteilnehmenden selber so wahrgenommen. Bei den Langzeitteilnehmenden ist der Kontakt mit Familienmitgliedern, Freunden und Bekannten generell seltener. Bei rund einem Fünftel der Kurz- und Langzeitteilnehmenden führt die Arbeit in der Sozialfirma jedoch dazu, dass sie zu wenig Zeit für ihre Familie und/oder ihre Partner/innen haben.

	... vor Arbeitsaufnahme in einer Sozialfirma		... einige Wochen nach Arbeitsaufnahme		... nach 8 oder mehr Monaten in einer Sozialfirma	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
täglich oder beinahe täglich	16	30.8	8	27.6	6	10.9
mindestens einmal pro Woche	16	30.8	11	37.9	10	18.2
mindestens einmal pro Monat	8	15.4	6	20.7	14	25.5
mindestens einmal pro Jahr	4	7.7	1	3.4	0	0.0
fast nie	6	11.5	0	0.0	18	32.7
keine Antwort	2	3.8	3	10.3	7	12.7
<i>Total</i>	<i>52</i>	<i>100.0</i>	<i>29</i>	<i>100.0</i>	<i>55</i>	<i>100.0</i>

Tabelle 14: Frage: «Wie oft treffen Sie sich mit Familienmitgliedern, Freunden und Bekannten?» Einschätzungen der Kurzzeitteilnehmenden bei Arbeitsantritt bzw. rund 2 Monate später bzw. der Langzeitteilnehmenden 8 Monate nach Arbeitsbeginn.

4.1.5 Sinn und Anerkennung durch Arbeit

Die Befragung zeigt, dass es für Personen, die in einer Sozialfirma arbeiten, sehr wichtig ist, eine Arbeit zu haben. Rund vier Fünftel der befragten Kurzzeit- (82% vor Arbeitsauf-

²⁷ Ein sehr ähnliches Bild zeigt sich bei der Frage nach telefonischen Kontakten. Vor Arbeitsaufnahme geben von 52 Befragten 40% an, dass sie täglich oder beinahe täglich mit Familienmitgliedern, Freunden oder Bekannten telefonieren, 29% geben an, dies mindestens einmal pro Woche zu tun, 13.5% mindestens einmal pro Monat, 1.9% mindestens einmal pro Jahr und 13.5% fast nie. 1 Person antwortete nicht auf die Frage. Einige Wochen nach Arbeitsaufnahme geben von 29 Befragten 31% an, dass sie täglich oder beinahe täglich mit Familienmitgliedern, Freunden oder Bekannten telefonieren, 38% geben an, dies mindestens einmal pro Woche zu tun, 13.5% mindestens einmal pro Monat und 1.9% mindestens einmal pro Jahr. 3 Personen antworteten nicht auf die Frage.

nahme resp. 86% danach) und Langzeiteilnehmenden (76%) vertreten jeweils diese Ansicht. Gleichzeitig wird auch deutlich, dass die Teilnehmenden sich einiges erhoffen aus der Arbeit bei der Sozialfirma, insbesondere was Anerkennung und Selbstwert anbelangt (vgl. Tabelle 15). So geben fast drei Viertel der Befragten vor der Arbeitsaufnahme an, dass sie sich Anerkennung durch den Chef oder die Chefin erhoffen. Vier Fünftel der Befragten wünschen sich vor Arbeitsaufnahme mehr Selbstwertgefühl durch die Arbeit. Für ähnlich hohe Anteile treten die Erwartungen jeweils auch tatsächlich ein.

	Erwartung		Bewertung			
	vor Arbeitsaufnahme in einer Sozialfirma		einige Wochen nach Arbeitsaufnahme		nach 8 oder mehr Monaten in einer Sozialfirma	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Mehr Selbstständigkeit	29	55.8	14	48.3	26	47.3
Anerkennung durch den Chef / die Chefin	37	71.2	22	75.9	41	74.5
Mehr Selbstwertgefühl	41	78.8	20	69.0	34	61.8

Tabelle 15: Erwartungen vor und Bewertung durch die Teilnehmenden. Erwartung: falls Antwort ja, Bewertung: falls Antwort trifft eher/sehr zu. Einschätzungen der Kurzeiteilnehmenden bei Arbeitsantritt bzw. rund 2 Monate später bzw. der Langzeiteilnehmenden 8 Monate nach Arbeitsbeginn.

Der sinnstiftende und stärkende Effekt der Arbeit in der Sozialfirma wird auch in einzelnen offenen Bemerkungen der Teilnehmenden ersichtlich. Zwei Personen, welche in einer Sozialfirma arbeiten, verweisen beispielsweise darauf, dass sie sich nicht mehr nutzlos fänden resp. dass sie dank der Arbeit wieder mehr Zuversicht hätten. Ein Verantwortlicher einer Sozialfirma beobachtet dabei eine Art Wellenbewegung: Auf die erste Euphorie, eine Arbeit und mehr Einkommen zu haben, folge bei den Teilnehmenden oft eine Phase der Ernüchterung, wenn sie realisieren, dass sie immer noch von der Sozialhilfe abhängig sind. Verschiedene befragte Beteiligte erachten zugleich aber die Bedeutung dessen, dass durch die Arbeit in der Sozialfirma überhaupt eine Beschäftigung ausgeübt werden kann, für die Teilnehmenden grundsätzlich als sehr gross.

4.1.6 Finanzieller Nutzen

Ein finanzieller Nutzen aus dem Projekt ergibt sich für die Teilnehmenden nur beschränkt. Der Lohn resp. die Integrationszulage wird vor der Arbeitsaufnahme von knapp zwei Dritteln der Kurzeiteilnehmenden als angemessen betrachtet (62%, vgl. Tabelle 16). Der entsprechende Anteil liegt nach der Arbeitsaufnahme bereits etwas tiefer (52%) und mit zunehmender Dauer der Anstellung sinkt er nochmals. Bei den Langzeiteilnehmenden beträgt der Anteil an Personen, welche den Lohn resp. die Integrationszulage für angemessen halten, noch gut 40%.

	... vor Arbeitsaufnahme in einer Sozialfirma		... einige Wochen nach Arbeitsaufnahme		... nach 8 oder mehr Monaten in einer Sozialfirma	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
ja, sehr	12	23.1	3	10.3	4	7.3
ja, eher	20	38.5	12	41.4	19	34.5
nein, eher nicht	9	17.3	6	20.7	18	32.7
nein, gar nicht	5	9.6	4	13.8	10	18.2
keine Antwort	6	11.5	4	13.8	4	7.3
<i>Total</i>	<i>52</i>	<i>100.0</i>	<i>29</i>	<i>100.0</i>	<i>55</i>	<i>100.0</i>

Tabelle 16: Frage: «Finden Sie, dass der Lohn / die Integrationszulage angemessen ist?». Einschätzungen der Kurzzeitteilnehmenden bei Arbeitsantritt bzw. rund 2 Monate später bzw. der Langzeitteilnehmenden 8 Monate nach Arbeitsbeginn.

Der Lohn hat für die Hälfte der Personen, die einen Vertrag unterzeichnet haben, einen Einfluss auf den Entscheid, in einer Sozialfirma zu arbeiten. Entsprechend scheint der finanzielle Anreiz, der gemäss Projektkonzept mittels des Lohns gesetzt werden soll, zu wirken. Für ein gutes Drittel (37%) der Befragten spielt der Lohn auch eine Rolle bei der Wahl der Sozialfirma. Wenig überraschend ist daher, dass drei Viertel der befragten Kurzzeitteilnehmenden vor der Arbeitsaufnahme erwarteten, danach mehr Geld zur Verfügung zu haben und unabhängiger von der Sozialhilfe zu sein. Zwei Drittel erhofften sich auch, unabhängiger von anderen Personen (z.B. Freunde, Angehörige) zu werden.

Diese Erwartungen werden jedoch, wie die Befragungsergebnisse zeigen, längst nicht bei allen erfüllt: Nur für knapp die Hälfte (48%) trifft zu, dass sie unabhängiger von der Sozialhilfe und von anderen geworden sind. Etwas mehr als die Hälfte der Befragten (58%) gibt an, dass sie dank der Arbeit in der Sozialfirma mehr Geld zur Verfügung habe. Etwas höher ist der entsprechende Anteil bei den Langzeitteilnehmenden, unter denen knapp drei Viertel (71%) der Ansicht sind, dass sie dank der Arbeit bei der Sozialfirma mehr Geld zur Verfügung haben. Gleichzeitig gibt auch hier nur rund die Hälfte an, dank der Arbeit in der Sozialfirma unabhängiger von anderen oder von der Sozialhilfe zu sein. Vereinzelt wird von den befragten Personen gewünscht, Vollzeit arbeiten zu können, um auf diese Weise mehr Geld zur Verfügung zu haben und unabhängiger zu sein. Dies ist jedoch aufgrund der Problematik, dass nur Löhne bis zu einer bestimmten Höhe zulässig sind, weil andernfalls eine Ablösung von der Sozialhilfe erfolgen würde, nicht möglich.

Zu höheren Ausgaben scheint die Arbeit in der Sozialfirma bei der Mehrheit der Befragten nicht zu führen. Jeweils rund ein Viertel der Kurzzeit- bzw. Langzeitteilnehmenden macht geltend, dass wegen der Arbeit höhere finanzielle Auslagen zu verzeichnen seien. Eine Person wies darauf hin, dass sie wegen der Arbeit weniger Zeit habe, überhaupt Geld auszugeben.

4.2 Finden anderer Lösungen inner- und ausserhalb der Sozialhilfe

4.2.1 Andere Lösungen innerhalb der Sozialhilfe

Gemäss Konzept des Projekts ist es möglich, dass Personen, welche in einer Sozialfirma arbeiten, daneben bei den Stadthelfern tätig sind oder ein kleines Teilpensum im ersten Arbeitsmarkt haben. In beiden Fällen erfolgt indessen keine Ablösung von der Sozialhilfe. Im November 2012 waren fünf Personen, die bei einer Sozialfirma arbeiten, auch bei den Stadthelfern tätig. Zwei Teilnehmende wiesen zu diesem Zeitpunkt einen Nebenerwerb im ersten Arbeitsmarkt auf.²⁸ Gemäss dem Konzept von «i-Job/B2» können Teilnehmende auch nach ihrer Arbeitsaufnahme bei der Sozialfirma an das AIZ überwiesen werden. In der Praxis wird dies jedoch nicht so gehandhabt. Es sind deshalb keine entsprechenden Fälle bekannt. Bei einigen wenigen Personen im bisherigen Projektverlauf wurde jedoch im Rahmen des Informationsgesprächs festgestellt, dass eine Überweisung an das AIZ die geeignetere Massnahme ist.

4.2.2 Andere Lösungen ausserhalb der Sozialhilfe

Entsprechend den Zielsetzungen eines sozialen Integrationsprojekts, welche nicht auf eine Arbeitsmarktintegration der Teilnehmenden ausgerichtet sind, gab es in der bisherigen Laufzeit nur wenige Ablösungen in den ersten Arbeitsmarkt. 21 Personen haben bisher die Arbeit in einer Sozialfirma gekündigt, weil sie eine Stelle auf dem ersten Arbeitsmarkt fanden, was einem Anteil von 7% der Teilnehmenden entspricht. Eine Person fand eine Stelle noch vor Arbeitsantritt bei der Sozialfirma. Ablösungen werden auch von den befragten Beteiligten auf Seiten der Sozialhilfe und der Sozialfirmen als Ausnahmen bezeichnet. In verschiedenen Fällen äusserten die Vorgesetzten in den Sozialfirmen Zweifel, ob der Wechsel nachhaltig sei. Zudem handle es sich teilweise um Temporärstellen. Die befragten Verantwortlichen und Mitarbeitenden in den Sozialfirmen erachteten den Sprung auf den ersten Arbeitsmarkt in den meisten Fällen als (zu) gross. Dies sei selbst dann der Fall, wenn eine ähnliche Arbeit im ersten Arbeitsmarkt gefunden werden können, da viele Teilnehmende auf den geschützten Rahmen der Sozialfirma angewiesen seien.

Uneinig sind sich die befragten Beteiligten in den Sozialfirmen und bei der Sozialhilfe in der Einschätzung, ob die Arbeit in einer Sozialfirma den Teilnehmenden helfe, ihre Arbeitsmarktfähigkeit zu erhalten oder gar zu steigern. Einige Mitarbeitende der Sozialfirmen und der Sozialhilfe sind der Ansicht, dass die Erfahrungen bei der Arbeit in einer Sozialfirma die Arbeitsmarktfähigkeit erhöhe, indem die Teilnehmenden sich wieder an eine geregelte Arbeit mit den entsprechenden Anforderungen (z.B. Pünktlichkeit) gewöhnen. Zudem fördere die Arbeit das Selbstvertrauen und motiviere die Teilnehmenden dazu, Eigeninitiative zu ergreifen. Selbstvertrauen, Eigeninitiative und Zuverlässigkeit seien wichtige Aspekte der Arbeitsmarktfähigkeit und würden die Chancen für eine Wie-

²⁸ Seit Anfang 2011 waren rund 10 Personen in einer Sozialfirma angestellt, welche daneben einem Nebenerwerb im ersten Arbeitsmarkt nachgingen.

dereingliederung auf dem ersten Arbeitsmarkt erhöhen. Schliesslich würden die Teilnehmenden in einigen Sozialfirmen bei der Stellensuche und beim Bewerben unterstützt. So können sie die Verantwortlichen als Referenzen angeben und vom Netzwerk dieser Personen profitieren.

Andere befragte Beteiligte in den Sozialfirmen und bei der Sozialhilfe sind nicht der Auffassung, dass die Arbeit in den Sozialfirmen die Arbeitsmarktfähigkeit erhalte oder steigere. So würden die wichtigsten Faktoren, welche dazu führten, dass sie Teilnehmende eines Projekts der sozialen Integration sind, durch die Arbeit in der Sozialfirma nicht verändert. Insbesondere habe die Arbeit keinen Einfluss auf das Alter, Suchtprobleme oder fehlende Qualifikationen. Eine Person auf Seiten der Sozialfirmen vertritt die Ansicht, dass es zur Erhöhung der Arbeitsmarktfähigkeit der Teilnehmenden in den Sozialfirmen mehr Betreuung bräuchte. Heute sei dies weder konzeptionell vorgesehen und noch ressourcenmässig möglich.

Die Teilnehmenden selber beurteilen ihre Aussichten, eine Stelle auf dem ersten Arbeitsmarkt zu finden, eher positiv (vgl. Tabelle 17). Allerdings nimmt der Anteil an Personen mit einer positiven Einschätzung ihrer Arbeitsmarktfähigkeit mit der Dauer der Teilnahme ab. So schätzen zum Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme deutlich über die Hälfte der Befragten ihre Aussichten als gut oder sehr gut ein, einige Wochen nach Arbeitsaufnahme sind es schon weniger als die Hälfte. Bei den Langzeiteilnehmenden wiederum schätzt nur noch ein Drittel der Befragten die Aussichten, wieder eine Stelle im ersten Arbeitsmarkt zu finden, als gut oder sehr gut ein. Dies bestätigt die Wahrnehmung einer befragten Mitarbeitenden bei der Sozialhilfe, wonach einige Teilnehmende erst durch den Arbeitseinsatz in der Sozialfirma realisierten, dass eine berufliche Integration unrealistisch sei.

	... vor Arbeitsaufnahme in einer Sozialfirma		... einige Wochen nach Arbeitsaufnahme		... nach 8 oder mehr Monaten in einer Sozialfirma	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
sehr gut	12	23.1	6	20.7	4	7.3
eher gut	20	38.5	7	24.1	14	25.5
nicht so gut	9	17.3	7	24.1	20	36.4
gar nicht gut	5	9.6	7	24.1	12	21.8
keine Antwort	6	11.5	2	6.9	5	9.1
<i>Total</i>	<i>52</i>	<i>100.0</i>	<i>29</i>	<i>100.0</i>	<i>55</i>	<i>100.0</i>

Tabelle 17: Frage: «Wie beurteilen Sie Ihre Aussichten, (wieder) Arbeit zu finden?» Einschätzungen der Kurzeiteilnehmenden bei Arbeitsantritt bzw. rund 2 Monate später bzw. der Langzeiteilnehmenden 8 Monate nach Arbeitsbeginn.

Auch die Vorstellung, dass die Arbeit in der Sozialfirma bei der Stellensuche auf dem ersten Arbeitsmarkt helfe, ist nach einigen Wochen Arbeitserfahrung weniger verbreitet als vor der Arbeitsaufnahme. So reduziert sich der Anteil derjenigen, welche angeben, dass die Arbeit in der Sozialhilfe bei der Stellensuche helfe, um knapp einen Drittel. Bei den Langzeiteilnehmenden liegt der Anteil mit 56% etwa gleich hoch wie bei den Kurzeiteilnehmenden einige Wochen nach Arbeitsaufnahme. Ein ähnliches Bild zeigt sich betreffend die Frage, ob es die Arbeit in der Sozialfirma erlaube, Erfahrungen für eine

«richtige» Arbeitsstelle zu sammeln. Während fast drei Viertel (71%) der Befragten vor Arbeitsaufnahme eine entsprechende Erwartung äusserten, sind nach Arbeitsantritt noch etwas mehr als die Hälfte (59% der Kurzzeiteilnehmenden) resp. weniger als die Hälfte (47% der Langzeiteilnehmenden) der Ansicht, dass dies tatsächlich zutrefte.

Zwei Personen wurden während der bisherigen Projektlaufzeit wegen gesundheitlichen Problemen bei der IV angemeldet.²⁹ Eine weitere Person trat die Arbeit in der Sozialfirma trotz Vertragsunterzeichnung nicht an, da letztlich einer Zuweisung an die Abteilung Sucht des Gesundheitsdienstes Basel-Stadt Vorrang gegeben wurde.

4.3 Unerwünschte Wirkungen bei den Teilnehmenden

Die von den Projektverantwortlichen von «i-Job/B2» befürchteten unerwünschten Wirkungen für die Zielgruppe lassen sich grösstenteils jeweils nur bei einer Minderheit der Teilnehmenden feststellen. Insbesondere eine Stigmatisierung der Teilnehmenden lässt sich nicht nachweisen, auch wenn sie aus ihrem sozialen Umfeld vereinzelt negative Reaktionen erhalten.³⁰

Am ehesten bestätigt sich, dass sich die Teilnehmenden ausgenutzt fühlen, da die Entlohnung in der Sozialfirma im Vergleich zum ersten Arbeitsmarkt tief ist. Dieser Anteil ist bei den Langzeiteilnehmenden hoch. Von ihnen fühlen sich 55% und damit mehr als die Hälfte der befragten Personen ausgenutzt, während der Anteil bei den Kurzzeitbeziehenden deutlich tiefer bei 25% liegt. Ein Viertel der Langzeiteilnehmenden fühlt sich auch deshalb ausgenutzt, da sie weiterhin von der Sozialhilfe abhängig sind. Dass sie von der Sozialhilfe abhängig bleiben, wird ihnen bei Projektantritt gemäss den Angaben der i-Job-Koordinatoren/innen deutlich kommuniziert.

Teilweise zum Ausdruck gebracht wird von den Teilnehmenden fehlende Unterstützung durch die Sozialhilfe und Überforderung durch die Arbeit. Rund ein Viertel aller befragten Teilnehmenden fühlt sich während der Arbeit in der Sozialfirma durch die Sozialhilfe zu wenig unterstützt.³¹ Über die Hälfte (Kurzzeiteilnehmende) resp. zwei Drittel (Langzeiteilnehmende) empfinden die Unterstützung hingegen als ausreichend. Auch betreffend Überforderung der Teilnehmenden durch die Arbeit in der Sozialfirma ist sowohl bei den Kurzzeit- als auch bei den Langzeiteilnehmenden für einen Viertel zu konstatieren, dass er sich überfordert fühlt. Entsprechende Befürchtungen bestehen beim Arbeitsantritt kaum. Zu diesem Zeitpunkt geben nur 15% der Befragten an, dass sie Befürchtungen bezüglich der zukünftigen Arbeit in der Sozialfirma hätten.

²⁹ Einer dritten Person wurde gekündigt, da sie bereits eine IV-Rente hatte (=Ausschlusskriterium).

³⁰ Fünf Sechstel der Kurzzeiteilnehmenden sind der Ansicht, dass sie aufgrund ihrer Arbeit keine negativen Reaktionen aus ihrem Umfeld erhalten. Der Wert für die Langzeiteilnehmenden ist mit rund 75% leicht tiefer, wodurch zum Ausdruck kommen könnte, dass über eine längere Zeitperiode eher auch mal negative Reaktionen erlebt werden.

³¹ Frage «Wie sehr trifft folgende Aussage zu? Wegen der Arbeit in der Sozialfirma werde ich von der Sozialhilfe zu wenig unterstützt». Antworten bei Teilnehmenden nach einigen Wochen (29 Personen): trifft sehr zu: 10.3%, trifft eher zu: 17.2%, trifft eher nicht zu: 17.2%, trifft gar nicht zu: 41.4%, keine Antwort: 13.8%. Antworten bei Teilnehmenden nach einigen Monaten (55 Personen): trifft sehr zu: 10.9%, trifft eher zu: 12.7%, trifft eher nicht zu: 25.5%, trifft gar nicht zu: 41.8%, keine Antwort: 9.1%.

Eine/r der befragten Sachbearbeiter/innen wies darauf hin, dass eine unerwünschte Folge der Arbeit in einer Sozialfirma auch darin bestehen könne, dass sich Teilnehmende – weil ihnen die Arbeit in der Sozialfirma gefällt – nicht mehr um die berufliche Integration bemühen. Diese Gefahr sieht sie vor allem bei jüngeren Teilnehmenden, welche längerfristig allenfalls eine Chance hätten, eine Stelle im ersten Arbeitsmarkt zu finden. Andere Beteiligte bei der Sozialhilfe halten diese Befürchtung für unbegründet, da die Arbeitsmarktchancen der Teilnehmenden doch generell sehr klein seien.

4.4 Folgerungen

Betreffend Wirkungen bei der Zielgruppe sind folgende Punkte zu bilanzieren:

Individueller Nutzen für die Teilnehmenden: Die Arbeit in einer Sozialfirma erhöht die Zufriedenheit der Teilnehmenden mit ihrer Situation, wobei diese mit fortschreitender Anstellung wieder etwas abnimmt. Sie vermittelt sowohl den Kurzzeit- wie auch den Langzeiteilnehmenden Anerkennung und Sinnstiftung. Die Teilnahme führt zu mehr sozialen Kontakten, über die Zeit zunehmend auch ausserhalb der Arbeit. Die Effekte auf die Tagesstruktur und die Gesundheit sind demgegenüber gering resp. werden ambivalent beurteilt. Der mit Blick auf den Lohn subjektiv empfundene finanzielle Nutzen aus dem Projekt sinkt mit zunehmender Dauer der Projektteilnahme.

Finden anderer Lösungen inner- und ausserhalb der Sozialhilfe: Einige wenige Teilnehmende sind neben der Arbeit in der Sozialfirma im Programm «Stadthelfer» eingeschrieben. Lösungen ausserhalb der Sozialhilfe werden im Rahmen des Projekts eher selten gefunden. 21 Personen oder 7% der Teilnehmenden konnten eine Stelle auf dem ersten Arbeitsmarkt antreten. Nur vereinzelt Personen konnten an andere Institutionen oder Sozialleistungssysteme überwiesen werden.

Unerwünschte Wirkungen: Unter den Langzeiteilnehmenden ist bei mehr als der Hälfte eine gewisse Frustration über die begrenzten Möglichkeiten von Lohnerhöhungen und die nach wie vor bestehende Abhängigkeit von der Sozialhilfe beobachtbar, was auch mit ihrer Wahrnehmung der Angemessenheit des Lohns korrespondiert. Weitere unerwünschte Wirkungen für die Zielgruppe wie Überforderung oder fehlende Unterstützung durch die Sozialhilfe lassen sich jeweils bei rund einem Viertel der Teilnehmenden feststellen. Inwiefern diesen unerwünschten Wirkungen mit Blick auf den Einzelfall noch vermehrt Aufmerksamkeit geschenkt werden soll, wäre zu klären. Zu prüfen ist auch, ob die Arbeit in der Sozialfirma bei einigen Teilnehmenden dazu führt, dass eine berufliche Integration verhindert wird.

Kosten-Nutzen-Bilanz für die Zielgruppe: Für die Zielgruppe ist der Nutzen der Teilnahme insgesamt als hoch einzustufen, was sich insbesondere an der hohen Zufriedenheit mit der eigenen Lebenssituation zeigt. Hoch ist auch der Nutzen aus der Anerkennung und der Sinnggebung durch die Arbeit, während sich andere angestrebte Wirkungen wie die Verbesserung der Gesundheit oder der Tagesstruktur weniger bestätigen. Die Kosten sind für eine Mehrheit als eher gering einzuschätzen, nicht zuletzt da jederzeit ein Austritt

möglich ist. Für eine Minderheit zeigen sich Kosten in Form von Überforderung, fehlender Begleitung durch die Sozialhilfe oder durch die Arbeit verursachten gesundheitlichen Problemen.

5 Analyse institutioneller und wirtschaftlicher Effekte

5.1 Integrations- und Stabilisierungseffekte

Das Projekt «i-Job/B2» ermöglicht den Klienten/innen der Sozialhilfe Basel-Stadt eine zeitlich unbegrenzte Arbeitstätigkeit. Gemessen an allen Fällen bei der Sozialhilfe Basel-Stadt, die eine negative Beschäftigungsperspektive auf dem ersten Arbeitsmarkt aufweisen, gingen in der bisherigen Projektlaufzeit rund 10% ein über die dreimonatige Probezeit hinausreichendes unbefristetes Arbeitsverhältnis mit einer Sozialfirma ein. Bei B2, welche schon seit 2009 am (Pilot-)Projekt beteiligt ist, arbeiten Klienten/innen, die teilweise schon 2 oder 3 Jahre von der Sozialfirma angestellt sind.³² Insgesamt befanden sich im November 2012 drei Viertel aller aktuellen Teilnehmenden in einem Anstellungsverhältnis mit einer Sozialfirma, das bereits mehr als drei Monate andauerte. Bei der Firma Dock, die seit Anfang 2011 Arbeitsplätze zur Verfügung stellt, beträgt die durchschnittliche Anstellungsdauer von Personen mit noch laufendem Arbeitsverhältnis bisher 10 Monate.

Die Befragung der Teilnehmenden zeigt, dass diese dank der Arbeit in einer Sozialfirma mit ihrer Lebenssituation deutlich zufriedener sind. Auch mit der Anerkennung und Sinnstiftung, welche ihnen diese Arbeit vermittelt, und der Zunahme sozialer Kontakte bestehen Hinweise auf Integrations- und Stabilisierungseffekte, welche durch das Projekt erzielt werden können. Inwiefern die Projektteilnahme der Verbesserung der gesundheitlichen Verfassung, der Vermittlung einer sinnvollen Tagesstruktur und dem Erhalt der Leistungsfähigkeit dient, ist ambivalenter zu beurteilen.

Die Integrationseffekte durch soziale Kontakte und durch die Anerkennung, welche mit der Arbeit vermittelt wird, bleiben auch mit zunehmender Anstellungsdauer der Teilnehmenden konstant hoch. Gleichzeitig erweist sich der Gesundheitszustand bei Langzeitteilnehmenden eher als schlechter als bei Personen, die erst seit kurzem in einer Sozialfirma arbeiten. Dies spricht eher dagegen, dass die Arbeit in der Sozialfirma einen entscheidenden Beitrag leistet zur Reduktion gesundheitlicher Folgekosten. Für eine vertiefere Beurteilung des diesbezüglichen Beitrags der Arbeit in einer Sozialfirma wäre der Gesundheitszustand von Langzeitteilnehmenden mit der gesundheitlichen Verfassung von Langzeitbeziehenden ohne Arbeit in einer Sozialfirma zu vergleichen.

Zu relativieren sind die aufgrund der Befragungsergebnisse beobachtbaren Integrations- und Stabilisierungseffekte unter Verweis auf den relativ hohen Kündigungsanteil der Teilnehmenden, wobei gemäss Auskunft der i-Job-Koordination ein Grossteil dieser Kündigungen jeweils in der Anfangsphase der Zusammenarbeit mit den einzelnen Sozialfirmen erfolgte. Zumindest mit Blick auf diese Personen muss zum jetzigen Zeitpunkt als ungewiss gelten, ob mit dem Projekt Folgekosten/-schäden aufgrund fehlender sozialer Integration vermieden werden können.

³² Zwei Personen wurden unterdessen von B2 fest angestellt und damit von der Sozialhilfe abgelöst.

5.2 Einsparungseffekte seitens der Sozialhilfe

Einsparungseffekte seitens der Sozialhilfe, welche durch das Projekt «i-Job/B2» erzielt werden können, sind eher gering. Für die kaufmännischen Sachbearbeiter/innen reduziert sich der Arbeitsaufwand nur unwesentlich. Gemäss den beiden befragten Sachbearbeiter/innen hat eine Arbeitsaufnahme in einer Sozialfirma keinen Einfluss auf den Aufwand für die Fallführung zu den einzelnen Klienten/innen, zumindest nicht bezüglich der wirtschaftlichen Hilfe. Zu Beginn sei der Aufwand teilweise etwas grösser, da es administrativen Aufwand brauche und da den Klienten/innen die Abläufe erst erklärt werden müssen. Allerdings entfällt mit der Projektteilnahme die Kontrolle der Arbeitsbemühungen, von welchen die Teilnehmenden befreit werden. Eine gewisse Entlastung ergäbe sich auch dadurch, dass sie mit den Klienten/innen, welche am Projekt teilnehmen, tendenziell weniger und angenehmeren Kontakt haben.

Finanziell führt das Projekt für die Sozialhilfe infolge der Anmeldegebühren, Sozialabgaben und Integrationszulagen für Teilnehmende von Dock und Carrom und infolge der entsprechenden Kosten für Teilnehmende bei B2 zu Mehrausgaben. Die für Dock und Carrom anfallenden Projektkosten werden dabei voraussichtlich noch bis Ende 2015 vom Fonds zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit übernommen. Die i-Job-Koordination ist für die Sozialhilfe Basel-Stadt zurzeit nicht mit Mehrausgaben verbunden. Einsparungen durch Ablösungen von Klienten/innen in den ersten Arbeitsmarkt sind gering.³³

5.3 Unerwünschte Auswirkungen auf den Wirtschaftsstandort

Die Auswirkungen auf den Wirtschaftsstandort können aufgrund der verfügbaren Informationen nur ansatzweise beurteilt werden. Hinweise darauf, dass infolge der Existenz der Sozialfirmen Betriebe in ähnlichen Bereichen auf dem ersten Arbeitsmarkt abgebaut wurden resp. werden sollen, existieren nicht. Die in der öffentlichen Diskussion immer wieder kritisierte Konkurrenzierung von anderen Firmen durch Sozialfirmen und damit verbundenen sozialen Integrationsprojekten wird durch die befragten Projektbeteiligten als wenig problematisch beurteilt. Die beiden i-Job-Koordinatoren/innen sind der Ansicht, dass das Projekt andere Firmen nicht konkurrenzieren, weshalb auch nur eine sehr eingeschränkte Breite an Arbeitsbereichen möglich sei. Gleichzeitig waren sie diesbezüglich aber auch schon mit negativen Reaktionen von aussen konfrontiert. Auch die weiteren befragten Beteiligten sind mehrheitlich der Ansicht, dass im Moment keine Gefahr bestünde, da mit den Sozialfirmen Nischen besetzt und am ehesten Schwarzarbeit konkurrenziert würde. Unterschiedlich sind hingegen die Einschätzungen zur Relevanz der Thematik der Konkurrenzierung. Diese wird nur von zwei befragten Personen für sehr wichtig befunden. Andere messen ihr weniger Gewicht bei.

³³ Die Projektverantwortlichen messen der DOCK-Stellenvermittlung bezüglich Ablösungen in den ersten Arbeitsmarkt Potenzial zu. Sie gehen davon aus, dass sich die Nachfrage nach Temporäreinsätzen von Mitarbeitenden erhöhen wird.

5.4 Folgerungen

Betreffend Wirkungen und Nutzen auf institutioneller Ebene fällt die Bilanz unter Bezugnahme auf die wichtigsten Evaluationsziele wie folgt aus:

Stabilisierungs- und Integrationseffekte: Rund 10% der Klienten/innen mit geringer Beschäftigungsperspektive auf dem ersten Arbeitsmarkt gingen bisher ein über die dreimonatige Probezeit hinausreichendes unbefristetes Arbeitsverhältnis mit einer Sozialfirma ein. Für einen Grossteil dieser Klienten/innen ermöglicht das Projekt eine längerfristige Integration und Stabilisierung, wobei bei einer Minderheit auch unerwünschte Wirkungen auftreten. Zu relativieren sind die für die Sozialhilfe aus dem Projekt resultierenden Integrations- und Stabilisierungseffekte auch unter Verweis auf den hohen Kündigungsanteil unter den Teilnehmenden.

Ressourcenbezogene Effekte: Einsparungseffekte hinsichtlich des Arbeitsaufwands der kaufmännischen Sachbearbeiter/innen seitens der Sozialhilfe, welche durch das Projekt «i-Job/B2» erzielt werden können, sind als eher gering zu bewerten. Finanziell führt das Projekt für die Sozialhilfe momentan infolge der Kosten für Teilnehmende bei B2 zu Mehrausgaben. Die für Dock und Carrom anfallenden Projektkosten werden voraussichtlich noch bis Ende 2015 vom Fonds zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit übernommen. Die personelle Besetzung der i-Job-Koordinationsstelle ist bisher nicht mit Mehrausgaben verbunden. Einsparungen durch Ablösungen von Klienten/innen sind gering.

Unerwünschte Auswirkungen auf den Wirtschaftsstandort: Unerwünschte Auswirkungen auf den Wirtschaftsstandort durch Konkurrenzierung von Betrieben auf dem ersten Arbeitsmarkt können aufgrund der verfügbaren Informationen nicht ausgemacht werden.

6 Schlussfolgerungen und Empfehlungen

6.1 Synthese zu den übergeordnete Evaluationsfragestellungen

Die im Rahmen der vorhergehenden Kapitel präsentierten Resultate erlauben einen Überblick über das von der Sozialhilfe Basel-Stadt in Zusammenarbeit mit den drei Sozialfirmen B2, Dock und Carrom realisierte Projekt «i-Job/B2». Die Resultate bilden die Grundlage für die Bewertung der bisher knapp zweijährigen Betriebszeit des Projekts, das von der Sozialhilfe Basel-Stadt im Rahmen ihres Konzepts betreffend soziale Integration von langzeitarbeitslosen Personen lanciert wurde.

Betreffend Zielerreichung von «i-Job/B2» lässt sich auf der Basis der Evaluationsergebnisse folgende Bilanz ziehen:

- *Erreichung der Leistungsziele:* 18% der Klienten/innen der Sozialhilfe Basel-Stadt, welchen eine geringe Perspektive auf dem ersten Arbeitsmarkt zugemessen werden kann, nahmen bisher eine Arbeit bei einer der drei Sozialfirmen auf. Der hohe Anteil unbefristeter, teilweise deutlich über die dreimonatige Probezeit hinausreichender Anstellungsverhältnisse unter den aktuellen Teilnehmenden zeugt davon, dass das Projekt tatsächlich Langzeitarbeitsplätze für Sozialhilfeklienten/innen zu vermitteln vermag. Gleichzeitig ist bei beinahe der Hälfte der Teilnehmenden eine Kündigung zu konstatieren. Betreffend die vorhandenen, mehrheitlich als geeignet einzustufenden Arbeitsplätze in den Sozialfirmen kam es mehrfach zu Engpässen, welche von einer grossen Nachfrage zeugen und mit der Aufnahme von Carrom noch nicht ganz behoben werden konnten.
- *Wirkungen bei der Zielgruppe:* Die Arbeit in der Sozialfirma bewirkt bei den Teilnehmenden eine höhere Zufriedenheit mit ihrer Situation und vermittelt Anerkennung und Sinnstiftung. Sie fördert soziale Kontakte, hat jedoch nur einen beschränkten Einfluss auf die Gesundheit und die finanzielle Situation. Befürchtete negative Auswirkungen betreffen mit Ausnahme des Gefühls des «Ausgenutztwerdens», das bei den Langzeiteilnehmenden verbreitet ist, jeweils rund einen Viertel der Teilnehmenden. Andere Lösungen inner- und ausserhalb der Sozialhilfe werden selten gefunden. Der Nutzen für die Zielgruppe ist mit Blick auf eine Mehrheit der Teilnehmenden insgesamt als hoch einzustufen. Für diese Personen sind die Kosten als eher gering einzuschätzen, nicht zuletzt da jederzeit ein Austritt möglich ist. Für eine Minderheit zeigen sich Kosten in Form von Überforderung, fehlender Begleitung durch die Sozialhilfe oder durch die Arbeit verursachten gesundheitlichen Problemen.
- *Wirkungen auf Ebene der Sozialhilfe:* Für einen Grossteil der Klienten/innen der Sozialhilfe, welche geringe Beschäftigungsperspektiven auf dem ersten Arbeitsmarkt aufweisen und ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis mit einer Sozialfirma eingehen, ist von Integrations- und Stabilisierungseffekten auszugehen. Einsparungseffekte hinsichtlich des Arbeitsaufwands der Sachbearbeiter/innen sind hingegen als eher ge-

ring zu bewerten. Finanziell führt das Projekt zu Mehrkosten, welche bisher teilweise über den Fonds zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit finanziert wurden.

Insgesamt ist dem Projekt also mit Blick auf die Bereitstellung von Langzeitarbeitsplätzen für Personen mit schlechten Perspektiven auf dem ersten Arbeitsmarkt und die bei der Zielgruppe angestrebten Wirkungen eine im grossen Ganzen gute Zielerreichung zu attestieren. Dieses Ergebnis ist aber dahingehend zu relativieren, dass bei einer Minderheit der Teilnehmenden auch unerwünschte Wirkungen zu beobachten sind und viele Teilnehmende das Arbeitsverhältnis beenden. Beobachtbar ist unter den Teilnehmenden auch eine gewisse Ernüchterung oder Frustration darüber, dass die Abhängigkeit von der Sozialhilfe bestehen bleibt.

Ein Bedarf nach gesicherten Langzeitarbeitsplätzen, wie sie im Projekt «i-Job/B2» zur Verfügung gestellt werden, scheint zu bestehen. Davon zeugen sowohl die Nachfrage nach Arbeitsplätzen, welche die Kapazitäten der Sozialfirmen immer wieder überschritt, als auch die hohe Akzeptanz der Arbeit bei den Teilnehmenden. Das Projekt erweitert das Angebot an Massnahmen der Sozialhilfe Basel-Stadt zur sozialen Integration.

Im Hinblick auf die Weiterentwicklung des Projekts liefert die Evaluation verschiedene Anhaltspunkte, die im Falle eines Weiterführungsentscheids vertiefter Betrachtung bedürfen. Optimierungspotenzial lässt sich insbesondere in folgenden Bereichen feststellen:

- *Wenig etablierte strategische Projektsteuerung:* Für die Umsetzung des Projekts «i-Job/B2» wurde mit der i-Job-Koordination eine gut funktionierende Stelle geschaffen, welche für die operativen Kernprozesse zuständig ist. Die strategische Projektsteuerung ist demgegenüber deutlich weniger etabliert, was vor allem betreffend Controlling, kohärenter Umsetzung resp. Weiterentwicklung des Konzepts sowie generell Schaffung nachhaltiger Projektgrundlagen negativ ins Gewicht fällt.
- *Offene Zuweisungspraxis offenbart Bedarf nach Begleitung durch die Sozialhilfe:* Die knappen Personalressourcen, welche seitens der Sozialhilfe für das Projekt zur Verfügung stehen, haben zur Folge, dass die Teilnehmenden kaum begleitet und ihre Erfahrungen kaum ausgewertet werden können. Zugleich werden jedoch aufgrund einer offenen Zuweisungspraxis auch Klienten/innen an die Sozialfirmen vermittelt, welche sich in eher instabilen Situationen befinden und das Projekt oft wieder abbrechen.
- *Abstimmung von Arbeitsplatzangebot und tatsächlichem Bedarf der Teilnehmenden:* Arbeitsplätze mit höheren Anforderungen, wie sie insbesondere Carrom zur Verfügung stellt, lassen sich schwieriger auslasten. Dies steht im Kontrast zur hohen Nachfrage nach Arbeitsplätzen innerhalb der Zielgruppe. Interessierte Klienten/innen konnten aufgrund von Kapazitätsengpässen nicht immer zugewiesen werden.
- *Problematische Aspekte hinsichtlich des Lohns:* Der Lohn ist für viele Teilnehmende ein Grund für die Teilnahme am Projekt. Entsprechende Erwartungen werden jedoch tendenziell enttäuscht, was zum Gefühl, ausgenutzt zu werden, beiträgt. Gegen oben sind die Löhne unter anderem dadurch begrenzt, dass im Falle einer weiteren Erhö-

hung eine Ablösung von der Sozialhilfe erfolgen würde und die Stelle bei der Sozialfirma entsprechend verloren ginge.

Soll das Projekt längerfristig fortbestehen, verdient der erste Punkt vertiefte Beachtung.

6.2 Empfehlungen

Unter Bezugnahme auf das festgestellte Optimierungspotenzial lässt sich folgender Handlungsbedarf aufzeigen:

Empfehlung 1: Wir empfehlen, die strategische Projektsteuerung zu stärken.

Die strategische Steuerung von «i-Job/B2» ist bisher deutlich weniger etabliert als die operativen Prozesse und Instrumente. Eine gestärkte strategische Projektsteuerung ist jedoch notwendig, um zu gewährleisten, dass das Projekt kohärent und in Übereinstimmung mit seinen Zielen umgesetzt werden kann und auch das Konzept weiterentwickelt wird. Weitere wichtige Aufgaben der strategischen Projektsteuerung wären das Controlling, die Zusammenarbeit mit anderen internen und externen Stellen sowie die Kommunikation. Eine gestärkte strategische Projektsteuerung würde es auch erlauben, das Projekt im Bereich der sozialen Integration besser zu verorten, d.h. klarer von anderen Massnahmen wie dem Programm «Stadthelfer» abzugrenzen, und den Bereich der sozialen Integration insgesamt konzeptionell weiterzuentwickeln und allenfalls auszubauen.

Empfehlung 2: Wir empfehlen, die Zuweisungspraxis und die Begleitung durch die Sozialhilfe besser aufeinander abzustimmen.

Die Evaluation hat gezeigt, dass einerseits die Zuweisungspraxis zur Projektteilnahme sehr offen ist und auch Klienten/innen mit labilen persönlichen Verhältnissen eine Teilnahme ermöglicht wird. Andererseits werden die Klienten/innen während der Projektteilnahme durch die Sozialhilfe kaum begleitet, was unter anderem auf die beschränkten Ressourcen des Projekts zurückzuführen ist. Mit einer verstärkten Begleitung durch die Sozialhilfe könnten unerwünschte Auswirkungen der Arbeit in einer Sozialfirma und allenfalls auch Abbrüche verhindert oder alternative Lösungen gefunden werden.

Empfehlung 3: Wir empfehlen, primär Sozialfirmen zu berücksichtigen, welche niederschwellige Arbeitsplätze und Tätigkeiten anbieten.

Die vorhandenen Arbeitsplätze decken die hohe Nachfrage innerhalb der Zielgruppe nicht vollständig ab, weil die vorhandenen Plätze teilweise zu anspruchsvoll sind sowie nach Einschätzung der Verantwortlichen generell nicht ausreichend Plätze zur Verfügung stehen. Falls im Projekt «i-Job/B2» zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen werden, indem z.B. eine weitere Sozialfirma am Projekt teilnimmt, ist darauf zu achten, dass diese Arbeitsplätze und die entsprechenden Tätigkeiten niederschwellig sind. Dies erhöht die Chancen, dass die Plätze nachgefragt werden und dass die Teilnehmenden auch längere Zeit in einem Anstellungsverhältnis mit der Sozialfirma verbleiben. Nur so kann das Ziel der Vermittlung von gesicherten Langzeitarbeitsplätzen tatsächlich erreicht werden.