



Das "Chancenmodell" in den Augen von KlientInnen und Mitarbeitenden

Bericht im Rahmen der
Evaluation des Chancenmodells

in Zusammenarbeit mit Daniel C. Aeppli, Sozialforschung, Basel

Inhalt

Zusammenfassung	4
1 Ausgangslage und Zielsetzung	6
2 Durchführung	8
2.1 Hypothesen	8
2.1.1 Hypothesen zur Wirkung des Chancenmodells auf Teilnehmende und Beratungsprozess	8
2.1.2 Hypothese zur gesellschaftlichen Integration	9
2.1.3 Hypothese zur Wirkung auf die berufliche Integration	10
2.2 Methodik und Durchführung	10
2.2.1 Befragung der KlientInnen	10
2.2.2 Befragung der Mitarbeitenden	14
3 Ergebnisse der Befragung der KlientInnen	17
3.1 Die Wirkungen auf den Beratungsprozess.....	18
3.1.1 Wahrnehmung von Veränderungen durch "alte" KlientInnen	18
3.1.2 Die Dynamik des Chancenmodells.....	19
3.1.3 Allgemeiner Impact	19
3.2 Auswirkungen auf die Teilnehmenden	21
3.2.1 Wirkungen auf die Eigenaktivitäten.....	21
3.2.2 Kooperation und allgemeine Stimmung.....	23
3.2.3 Zuverlässigkeit.....	24
3.2.4 Mögliche Gründe für erhöhte Eigenaktivitäten, Kooperation und Zuverlässigkeit.....	26
3.2.5 Beurteilung des Chancenmodells	28
3.2.6 Höhe der Anreize und ihr Einfluss auf die Motivation	30
3.2.7 Das Angebot	32
3.3 Wirkung auf die gesellschaftliche Integration	32
3.4 Wirkung auf die Gesundheit	35
3.5 Wirkung auf die berufliche Integration	36

3.6	Weitere Ergebnisse	44
3.6.1	Gesamtzufriedenheit.....	44
4	Ergebnisse der Befragung der Mitarbeitenden	45
4.1	Die Wirkungen auf den Beratungsprozess	46
4.1.1	Wirkungen allgemein	46
4.1.2	Wirkungen auf bestimmte Gruppen von KlientInnen	49
4.2	Die Wirkungen auf die Teilnehmenden	50
4.2.1	Wirkung auf Eigenaktivitäten	51
4.2.2	Mögliche Gründe für erhöhte Eigenaktivitäten.....	58
4.2.3	Kooperation und allgemeine Stimmung	59
4.2.4	Zuverlässigkeit.....	61
4.2.5	Beurteilung des Chancenmodells durch die KlientInnen	62
4.2.6	Höhe der Anreize und ihr Einfluss auf die Motivation	65
4.2.7	Das Angebot an Projekten	68
4.3	Wirkung des Chancenmodells auf die gesellschaftliche Integration.....	71
4.4	Wirkung des Chancenmodells auf die berufliche Integration	73
4.5	Weitere Wirkungen des Chancenmodells	77
4.6	Weitere Ergebnisse	80
4.6.1	Zur Einführung des Chancenmodells.....	80
4.6.2	Die Beurteilung des Chancenmodells durch die Mitarbeitenden	84
4.6.3	Bilanz und Zukunft	87
4.6.4	Freie Anmerkungen der Mitarbeitenden (Auswertung SOD)	89
5	Synthese und Beantwortung der Hypothesen	92
5.1	Zur Einführung des Chancenmodells	92
5.2	Generelle Wirkungen auf den Beratungsprozess.....	93
5.3	Wirkung auf die Teilnehmenden.....	93
5.3.1	Erhöhung der Eigenaktivitäten (Hypothese 9)	93
5.3.2	Verbesserung von Kooperation und allgemeiner Stimmung (Hypothese 10)	94
5.3.3	Erhöhung der Zuverlässigkeit	94
5.3.4	Beurteilung des Chancenmodells	95
5.3.5	Motivationsstärke der finanziellen Anreize.....	95

5.3.6	Knappheit des Angebots.....	95
5.4	Wirkung auf die gesellschaftliche Integration	96
5.5	Wirkung auf die berufliche Integration	96
5.6	Zur Zukunft des Chancenmodells.....	97
	Anhang.....	98
	A-1 Fragebogen für KlientInnen	98
	A-2 Fragebogen für Mitarbeitende	98

Zusammenfassung

Um die Wirkung des per 1.1.2002 eingeführten Chancenmodells als einer Massnahme im Rahmen des Legislaturzieles "Arbeit statt Fürsorge" zu überprüfen, wurde eine Evaluation in Auftrag gegeben. Diese Evaluation umfasst neben einer statistischen Analyse auch eine Analyse auf Grund von Befragungen von KlientInnen und Mitarbeitenden der Sozialen Dienste.

Ziel der befragungsgestützten Analyse ist die Beantwortung der Hypothesen zur Wirkung des Chancenmodells auf den Beratungsprozess und auf die Teilnehmenden sowie zur Wirkung auf die gesellschaftliche und berufliche Integration.

Die Datenerhebungen fanden im März und April 2003 statt, die **Methode** war nach Befragungsgruppen unterschiedlich. Es wurden 200 KlientInnen telefonisch befragt, die Ausschöpfung dieser Befragung betrug 70%. Die Aussagekraft ist gut. Bei den Mitarbeitenden der Sozialen Dienste wurde eine schriftliche Vollerhebung durchgeführt. Angesichts des Rücklaufs von 59%, der unter den Erwartungen lag, ist die Aussagekraft nur beschränkt.

Die **Ergebnisse** lassen sich wie folgt zusammenfassen:

1. Die **Einführung** des Chancenmodells bei den Mitarbeitenden verlief insgesamt gesehen zu wenig gut.
2. Das Chancenmodell erweist sich für die KlientInnen als eher **schwerverständlich**.
3. Die Einführung des Chancenmodells wurde von den KlientInnen nur beschränkt als **Systemwechsel** wahrgenommen. Es wird insgesamt gut beurteilt.
4. Das Chancenmodell scheint die **Eigenaktivitäten** der KlientInnen zu fördern (Hypothese 9).
5. Das Chancenmodell scheint die **Kooperation** der KlientInnen und ihre allgemeine Stimmung (Hypothese 10) zu verbessern.
6. Das Chancenmodell scheint die **Zuverlässigkeit** der KlientInnen zu verbessern (Hypothese 13).

7. Das Chancenmodell wird von den KlientInnen als positiv **beurteilt** und scheint zu motivieren (Hypothese 11a).
8. Die finanziellen Anreize werden unterschiedlich beurteilt: Gegenleistungspauschalen werden als zu gering, Einkommensfreibeträge als genügend oder zu hoch beurteilt. Je höher die Gegenleistungspauschalen, desto eher motivieren sie (Hypothese 11b).
9. Das **Angebot** an Plätzen wird als zu knapp beurteilt, die Kapazität der Teams Arbeit als zu gering (Hypothese 12).
10. Das Chancenmodell scheint die **gesellschaftliche Integration** zu fördern.
11. Das Chancenmodell scheint in der persönlichen Wahrnehmung der KlientInnen und Mitarbeitenden die **berufliche Integration** zu fördern.
12. Die Mitarbeitenden sprechen sich für eine **Weiterführung** des Chancenmodells aus, erwarten aber eine Vereinfachung des Modells.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass das Chancenmodell in rund einem Drittel der Fälle bei den KlientInnen etwas in Bewegung gesetzt hat. Ob dies als genügend starke Veränderung beurteilt wird oder nicht, ist letztlich eine Frage der politischen Wertung. Nach dem das Chancenmodell erst vor gut einem Jahr eingeführt wurde und angesichts der zurzeit ungünstigen Arbeitsmarktlage erachten wir die beobachtete Veränderung als durchaus ansprechend.

1 Ausgangslage und Zielsetzung

In den letzten Jahren hat die Anzahl der Fürsorgefälle in der Stadt Zürich – wie auch in anderen Städten – stark zugenommen. Unter dem Eindruck dieser Situation hat der Zürcher Stadtrat beschlossen, das Projekt "Arbeit statt Fürsorge" einzuführen. Mit diesem Projekt sollen die Fürsorgeleistungen – im Sinne der Wechselseitigkeit – an eine Gegenleistung der FürsorgebezüglerInnen gebunden werden. Das Projekt "Arbeit statt Fürsorge" stellt einen eigentlichen Paradigmawechsel in der Sozialhilfe dar. Der wichtigste Bestandteil des Projektes ist das Chancenmodell, das am 1. Januar 2002 als Pilotprojekt auf zwei Jahre befristet in Kraft gesetzt wurde.

Mit Hilfe des Chancenmodells sollen möglichst viele KlientInnen der Fürsorge besser in die Gesellschaft und in den Arbeitsmarkt integriert werden. Von den KlientInnen, die ins Chancenmodell aufgenommen werden, wird für die Leistungen der Fürsorge eine Gegenleistung verlangt, die ihren individuellen Fähigkeiten und Möglichkeiten entspricht. Um das Einfordern von Gegenleistungen zu ermöglichen und um die soziale und berufliche Eingliederung zu fördern, stellt die Stadt Zürich bedürfnis- und zielorientierte Gegenleistungsangebote, z. B. Arbeits- und Qualifizierungsprojekte, bereit.

Um die TeilnehmerInnen des Chancenmodells zu motivieren, sich aktiv daran zu beteiligen und etwas für ihre soziale und berufliche Integration zu tun, werden monatliche Anreizbeträge zusätzlich zum Betrag der Sozialhilfe ausbezahlt, wenn eine vereinbarte Gegenleistung erfolgt ist. Diese Anreizpauschalen hängen von der Form der Gegenleistungen ab. Für die einfachsten Gegenleistungen erhalten die TeilnehmerInnen Fr. 100, für die anspruchsvollsten Fr. 500. Für TeilnehmerInnen, die eine Vollzeit- oder Teilzeitstelle auf dem ersten Arbeitsmarkt haben oder finden, wird anstelle der Anreizpauschale ein Einkommensfreibetrag eingeführt. In diesem Fall wird bei der Berechnung der Sozialhilfeleistung nicht die volle Lohnsumme vom Betrag der Sozialhilfe abgezogen, sondern nur ein Teil davon.

Um Grundlagen für eine definitive Entscheidung über die Einführung des Chancenmodells zu erhalten, wird eine modular aufgebaute Evaluation durchgeführt. Eines der Evaluationsmodule beinhaltet eine **Analyse der Wirkungen** auf die TeilnehmerInnen und den Beratungsprozess aus der Sicht der KlientInnen und der Mitarbeitenden. Dieses Modul ergänzt die Wirkungsanalyse durch die statistische Evaluation des Modells durch Dr. D. Aepli.

Ziel des Moduls ist es, gestützt auf die entsprechenden Hypothesen (vgl. 2.1)

- in erster Linie Aufschluss über die Wirkung des Chancenmodells auf die Teilnehmenden und den Beratungsprozess zu erhalten und
- in zweiter Linie die Auswirkungen des Modells auf die gesellschaftliche Integration zu erhellen.

Da die statistische Analyse auf Grund der erst kurzen Beobachtungszeit kaum Aussagen zur Wirkung machen kann, wurden im Nachhinein ohne Erweiterung des Auftrages bzw. des Forschungsbudgets weitere Erwartungen an die Befragungen der Mitarbeitenden und KlientInnen formuliert: Das Modul soll:

- zusätzlich Hinweise auf die wahrgenommene Wirkung auf die berufliche Integration liefern sowie
- ganz allgemein Hinweise zur Beurteilung des Chancenmodells erbringen.

2 Durchführung

2.1 Hypothesen

Die Auftraggeberschaft formuliert bereits in der Ausschreibung des Projekts ein Reihe von Hypothesen zu den möglichen Wirkungen des Chancenmodells. Wir wählten die vierzehn wichtigsten davon aus und formulierten sie in Zusammenarbeit mit den Fachleuten des Sozialdepartements so um, dass sie überprüfbar wurden. Die Prüf- bzw. Messkriterien legten wir ebenfalls zusammen mit den zuständigen Fachleuten des Departements fest.

Im Folgenden listen wir die Hypothesen auf, die im Rahmen unseres Moduls zu beantworten sind: Dies sind zum einen die Hypothesen zur Wirkung des Chancenmodells auf die Teilnehmenden und den Beratungsprozess, zum anderen die Hypothesen zur Wirkung des Modells auf die soziale bzw. gesellschaftliche Integration. Im Sinne einer groben Annäherung versuchen wir auch die Hypothesen zur Wirkung auf die berufliche Integration zu beantworten.

2.1.1 Hypothesen zur Wirkung des Chancenmodells auf Teilnehmende und Beratungsprozess

Hypothese 9

Das Interesse der Teilnehmenden, mit dem Modell weiter zu kommen und die Abhängigkeit von der Sozialhilfe zu verhindern, und damit die Aktivitäten, die diesem Ziel dienen, intensivieren sich im Laufe der Teilnahme am Modell.

Kriterien: In den Befragungen wird erhoben, wie stark sich die Teilnehmenden bemühen, eines der Ziele des Modells (z. B. Teilnahme an einem Integrationsprogramm, eine Stelle suchen bzw. finden) zu erreichen und wie die BeraterInnen die Entwicklung der Aktivität der Teilnehmenden am Modell sehen.

Hypothese 10

Die Kooperation der Teilnehmenden und ihre allgemeine Stimmung verbessern sich im Laufe der Teilnahme am Modell. (Die Eigenaktivität wurde schon in Hypothese 9 behandelt.)

Kriterien: In den Befragungen zur Prozessevaluation wird erhoben, wie die Kooperation der Teilnehmenden und ihre allgemeine Stimmung von ihnen selbst und von den BeraterInnen beurteilt werden und ob sie sich verändert haben.

Hypothese 11a

Je länger das Modell eingeführt ist, desto positiver und motivierender wird es von seinen Teilnehmenden wahrgenommen.

Kriterien: In den Befragungen zur Prozessevaluation wird erhoben, wie die Teilnehmenden und die BeraterInnen das Modell wahrnehmen und beurteilen.

Hypothese 11b

b1) Die meisten Anreize sind betragsmässig zu tief, um eine Motivation zu erreichen.

b2) Je höher der Anreiz ist, desto höher ist die Motivation der Teilnehmer.

Kriterien: In den Befragungen zur Prozessevaluation wird erhoben, wie die Teilnehmer und die Berater die Anreize beurteilen und ob sie der Anreiz motiviert hat, am Modell teilzunehmen.

Hypothese 12

Die (von KlientInnen und BeraterInnen) nachgefragten Projekte sind nicht oder nicht genügend vorhanden.

Kriterien: weiches Kriterium: In den Befragungen zur Prozessevaluation wird abgeklärt, was den Teilnehmenden und den BeraterInnen im Angebot des Chancenmodells fehlt.

Hypothese 13

Im Laufe der Teilnahme am Modell halten die Teilnehmenden Abmachungen besser ein. (Die Kooperation wird schon in der Hypothese 10 behandelt.)

Kriterien: In den Befragungen zur Prozessevaluation wird erhoben, ob die BeraterInnen Veränderungen im Beratungsprozess, insbesondere hinsichtlich Einhaltung von Abmachungen, feststellen und wie sie diese beurteilen.

2.1.2 Hypothese zur gesellschaftlichen Integration**Hypothese 8**

Das Ausmass der sozialen bzw. gesellschaftlichen Integration der Teilnehmenden am Chancenmodell steigt im Laufe der Teilnahme am Modell an, sie haben z. B. mehr Kontakte mit Mitmenschen, mehr ausserhäusliche Aktivitäten (ausgehen), besseres Auskommen mit Mitmenschen. (Wir behandeln hier nur die soziale Integration, zur beruflichen gibt es schon genug Hypothesen.)

Kriterien: verschiedene Kriterien, z. B. Ausmass der Kontakte, die mit der Befragung zur Wirkungsevaluation bei den Teilnehmenden zu erheben sind. Diese Kriterien sind nicht mehr hart (wie z. B. Kosten, Dauer usw.), sondern subjektiv.

2.1.3 Hypothese zur Wirkung auf die berufliche Integration

Hypothese 4

Ab 12 Monaten nach Beginn des Pilotprojekts finden mehr Teilnehmende des Chancenmodells als bisher eine Stelle auf dem ersten Arbeitsmarkt oder bauen die bereits bestehende Erwerbstätigkeit aus oder erhalten mehr Lohn, sodass ihr Fall von der Sozialhilfe völlig unabhängig wird (bisher = Vormonate).

Kriterium: Anteil der teilnehmenden Fälle am Chancenmodell, die im Berichtsmonat von der Sozialhilfe abgemeldet wurden, weil sie eine Arbeit gefunden oder die bestehende Erwerbstätigkeit ausgebaut oder mehr Lohn erzielt haben und sie deshalb keine Sozialhilfe mehr benötigen.

Hypothese 5

Ab sechs Monaten nach Beginn des Pilotprojekts finden mehr Teilnehmende des Chancenmodells als bisher eine Stelle auf dem ersten Arbeitsmarkt oder bauen die bestehende Erwerbstätigkeit aus oder erhalten mehr Lohn, sodass ihr Fall von der Sozialhilfe weniger abhängig wird (bisher = Vormonate).

Kriterium: Anteil der teilnehmenden Fälle am Chancenmodell, deren Sozialhilfebetrag im Berichtsmonat reduziert wurde, weil sie eine Arbeit gefunden oder die bestehende Erwerbstätigkeit ausgebaut oder mehr Lohn erzielt haben.

2.2 Methodik und Durchführung

2.2.1 Befragung der KlientInnen

Die **Grundgesamtheit** bestand aus den aktiven Fällen im Februar 2003 (d.h. diese Fälle hatten im Februar und/oder in den 5 Monaten davor eine Auszahlung von der Sozialhilfe) bzw. den aktiven Personen, die

- im Chancenmodell sind,
- nicht in der ZAV laufen,
- nicht in einem Kollektivhaushalt wohnen,
- volljährig (d.h. 18 Jahre und älter) sind.

Von insgesamt 14'594 Personen blieben somit 3'552 Personen, die grundsätzlich zu befragen waren. Die Grundgesamtheit wurde von den Sozialen Diensten bereitgestellt.

Davon wurde im Hinblick auf 200 zu realisierende Interviews eine **zufällige Stichprobe** von 800 Personen gezogen. Daraus wurden 500 und wieder daraus 200 gezogen. Somit ergaben sich die Ausgangsstichprobe von 200 sowie ein Oversample von 300 Personen, die zur Feststellung der Telefonnummer von den Sozialen Diensten weiter bearbeitet wurden. Die 300 Adressen des Oversample wurden zufällig in Tranchen zu 20 Adressen gruppiert.

Die Suche nach den Telefonnummern war in 84% der Fälle erfolgreich.

Der **Fragebogen** für die telefonische Befragung wurde von uns in Zusammenarbeit der Begleitgruppe erarbeitet. Im Rahmen des **Pretests** wurden 4 Personen, die im Rahmen der Prozessevaluation¹ befragt worden waren, am 19. und 20. 03. 2003 nochmals befragt. Der Pretest führte zu weitgehenden Veränderungen, sowohl was den Aufbau als auch was die Formulierungen betraf.

Die **Interviewdauer** wurde auf rund 20 Minuten geschätzt. Die effektive Interviewdauer betrug im Durchschnitt 23 Minuten.

Am 20.03.2003 erfolgte der **Versand** des Ankündigungsschreibens an die erste Tranche ausgewählter Personen. Absender waren die Sozialen Dienste, der Brief war unterschrieben von der Direktion sowie dem Projektleiter "Arbeit statt Fürsorge".

Lediglich eine Person reagierte auf diese Information, indem sie brieflich darauf hinwies, dass sie nicht befragt werden möchte.

Von insgesamt 500 versandten Briefen kamen 14 oder rund 3% wegen Wegzugs aus der Stadt Zürich als unzustellbar zurück. Diese Personen wurden in der Folge aus dem Adressfile der Befragung entfernt.

Die **telefonische Befragung** fand vom 25. März bis 22. April im Interview-Center der DemoSCOPE in Adligenswil statt. Die BefragterInnen wurden vom Projektleiter ausführlich instruiert.

Um die geforderte Zahl von 200 Interviews zu realisieren wurden tranchenweise total 500 Adressen freigegeben. Gegen Schluss der Befragung mussten grössere Tranchen freigegeben werden, um die Befragung innerhalb der gesetzten Frist abwickeln zu

¹ Die Prozessevaluation fand mittels 49 qualitativer Interviews zu 20 Fällen in den Monaten Juli/August 2002, Oktober/November 2002 sowie Januar/Februar 2003 statt. Die Aussagekraft der Ergebnisse der Prozessevaluation ist jedoch, vor allem wegen der kleinen Stichprobe, wesentlich geringer als die der vorliegenden Evaluation.

können. Bei Nichterreichen wurden bis zu 10 Anrufe zu verschiedenen Zeiten bei der gleichen Zielperson durchgeführt.

Darstellung 1: Freigabe der Adressen

25. März	200 Adressen
27. März	20 Adressen
28. März	20 Adressen
1. April	40 Adressen
8. April	100 Adressen
14. April	120 Adressen
Total	500 Adressen

Der Fragebogen wurde wegen der kleinen Interviewzahl nicht in **Fremdsprachen** übersetzt. Die Befragungssprache konnte erst im Rahmen der Kontaktnahme abgeklärt werden. Ein Teil der fremdsprachigen KlientInnen (Englisch, Französisch, Italienisch, Spanisch und Albanisch) wurde durch BefragterInnen der jeweiligen Muttersprache befragt, die ad hoc übersetzten. Die Fachbegriffe wurden aus den Merkblättern entnommen.

147 Interviews wurden in Deutsch, 53 (27%) in Fremdsprachen durchgeführt. Der Anteil Fremdsprachiger in der Gruppe der kontaktierten Adressen betrug 37%. 72% der Fremdsprachigen konnten befragt werden.

Dieses Vorgehen führte zu einer Interviewdauer in dieser Gruppe von 33 Minuten, gegenüber 19 Minuten bei den deutschsprachigen Interviews.

Die **Ausschöpfung** beträgt netto sehr gute 85%. Der grosse Unterschied zur Brutto-Ausschöpfung rührt vor allem von der grossen Zahl der ungültigen Telefonnummern und der Nichterreichbarkeit her. Letztere dürfte vor allem bei fremdsprachigen KlientInnen hoch sein. Diese Ausfälle sind jedoch als stichprobenneutral zu betrachten (vgl. Darstellung 2).

Darstellung 2: Ausschöpfung bei der Befragung der KlientInnen

Bearbeitete Adressen	491	109%	
-----------------------------	------------	-------------	--

Nicht zur Grundgesamtheit gehörend (Sprache)	44	9%	
Ausgangsstichprobe	447	100%	
Ungültige Telefonnummern	89	20%	
Technische Ausfälle (Fax-Nummer, doppelte Nummern)	23	5%	
Kein Kontakt zu Stande gekommen (besetzt, keine Antwort)	81	18%	
Nicht eingelöste Termine	18	4%	
Brutto-Stichprobe	236	53%	100%
Nicht zu Interview bereit (keine Zeit, keine Lust, verweigert etc.)	36	8%	15%
Realisierte Stichprobe	200	45%	85%

Ein **Vergleich** der Verteilung der Gegenleistungsarten in der Grundgesamtheit gemäss Statistik und in der gelieferten Adressstichprobe zeigte zwei wesentliche Abweichungen: In der Stichprobe sind KlientInnen mit Erwerbsarbeit übervertreten, KlientInnen mit stunden- und tageweiser Beschäftigung untervertreten.

Darstellung 3: Häufigkeit der Gegenleistungsarten

Gegenleistungsart	Statistik²	Gelieferte Stichprobe
Erwerbsarbeit	30%	37%
Qualifizierungsprojekte zur beruflichen Integration	13%	15%
Projekte zur sozialen Integration	4%	5%
Begleitete und kontrollierte Stellensuche	8%	7%
Stunden- und tageweise Beschäftigung	13%	7%
Gegenleistung in Klärung	24%	21%
Verweigerung Gegenleistung	6%	5%
Kein geeignetes Angebot gefunden	2%	3%

Im Weiteren wurden die Ausgangsstichprobe mit der realisierten Stichprobe verglichen, um allfällige **Verzerrungen** im Laufe der Befragung feststellen zu können. Dabei zeigte sich, keine Unterschiede bezüglich Geschlecht, Alter, Gegenleistungsart. Nur in Bezug

² Quelle: Begleitende quantitative Evaluation, 2003

auf die Nationalität bestehen Unterschiede: Personen aus aussereuropäischen Ländern sind untervertreten (Sprachprobleme). Diese Verzerrung ist vernachlässigbar.

Auf Grund der statistischen Gegebenheiten beträgt die **Bandbreite** bei der Hochrechnung von der Stichprobe auf die Grundgesamtheit $\pm 7.1\%$, bei 95% statistischer Sicherheit.

Die **Aussagekraft** der Ergebnisse ist wegen der guten Ausschöpfung der Stichprobe als gut zu betrachten. Dies gilt, auch wenn die fremdsprachigen KlientInnen untervertreten sind und auch wenn anzunehmen ist, dass negativ eingestellte KlientInnen weniger zahlreich an der Befragung teilgenommen haben als andere. Die Aussagen sind weitgehend gültig und können für die Grundgesamtheit als repräsentativ betrachtet werden, wenn wir auch zurückhaltend interpretieren.

2.2.2 Befragung der Mitarbeitenden

Die **Grundgesamtheit** bestand aus allen Mitarbeitenden von Quartierteams in den Sozialzentren, die in der Sozialhilfe fallführende Personen (PO) oder im Team Arbeit sind sowie alle Quartierteam-StellenleiterInnen, falls sie länger als 6 Monate in dieser Funktion tätig waren.

Es wurde eine **postalische Vollerhebung** durchgeführt.

Der **Fragebogen** wurde von uns in Zusammenarbeit der Begleitgruppe erarbeitet. Eine Fragebatterie wurde zu Vergleichszwecken aus einer anderen Studie übernommen.³ Er wurde einem **Pretest** unterworfen. Mit drei Mitarbeitenden, die den Fragebogen individuell ausgefüllt hatten, trafen wir uns am 12.03.2003 zu einer Auswertungsdiskussion, die wertvolle Hinweise ergab. Die **Ausfülldauer** belief sich auf 30 bis 40 Minuten.

Die Zielgruppe wurde rund 2 Wochen vor dem **Versand** der Fragebogen von der Direktion für Soziale Dienste per Mail über die Zielsetzung der Befragung informiert. Der Versand der Fragebogen in Kuverts der Sozialen Dienste, mit einem Begleitschreiben der Direktion sowie des Projektleiters "Arbeit statt Fürsorge" erfolgte am 20.03.2003 mit A-Post an die Heimadresse der Mitarbeitenden. Für das Ausfüllen konnten 45 Minuten Arbeitszeit notiert werden. Eine Woche später versandten wir ein kombiniertes

³ M. Bühlmann untersucht in ihrer laufenden Studie "Eine Evaluation des Chancenmodells der Stadt Zürich aus der Sicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Ergänzenden Arbeitsmarktes" die Angebotsseite im Bereich des Ergänzenden Arbeitsmarktes (EAM). Der Fragebogen enthält auch generelle Fragen zur Beurteilung des Chancenmodells aus der Sicht der Mitarbeitenden.

Dank- und **Erinnerungsschreiben** an alle Mitarbeitenden. Der Rücklauf betrug am vorgesehenen Rücklaftermin erst 32%. Wegen des zögerlichen Rücklaufes sandte die Direktion auf unsern Wunsch am 02.04.2003 ein weiteres Erinnerungsschreiben an die Zentrumsleitungen, die es in den folgenden Tagen an ihre Mitarbeitenden weiterleiteten. Am 15.04.2003 wurde der Rücklauf abgeschlossen.

Der **Rücklauf** beträgt netto 59%, erwartet wurden mindestens rund 75%. Bezogen auf die Zielgruppe muss dieser Rücklauf als schlecht bezeichnet werden.⁴

Darstellung 4: Rücklauf der Befragung der Mitarbeitenden

Versand	137	(100%)
Ausgefüllt retourniert	76	(55%)
Gehören nicht zur Grundgesamtheit ⁵	6	(4%)
Unzustellbar wegen falscher Adresse ⁶	1	(>1%)
Nach Rücklaufende eingetroffen	2	(2%)
Rücklauf netto		59%

Der Rücklauf war in den einzelnen Gruppen unterschiedlich:

- Mitarbeitende in den Quartierteams 52%
- StellenleiterInnen in den Quartierteams 75%
- Mitarbeitende im Team Arbeit 50%

Die **Gründe** für den unerwartet tiefen Rücklauf sind nicht bekannt, wir können lediglich Vermutungen dazu anstellen. Auf Grund der zahlreichen Informationen und Gespräche im Umfeld der Befragung kommen wir zum Schluss, dass mögli-

⁴ Die Befragung von Bühlmann ergab einen Rücklauf von 63%.

⁵ Gemäss eigener Beurteilung arbeiten diese Personen in der Jugend- und Familienhilfe.

⁶ Trotz Nachfrage erhielten wir die gültige Adresse nicht mitgeteilt.

cherweise folgende Faktoren für den tiefen Rücklauf verantwortlich sind, wobei die Reihenfolge keine Gewichtung darstellt:

- Überlastung
- Versand des Fragebogens an die Heimadresse (obwohl dafür Arbeitszeit notiert werden konnte)
- Desinteresse
- Unzufriedenheit mit Chancenmodell
- allgemeine Unzufriedenheit oder Überforderung durch den Wandel der letzten Jahre

Die zentrale Frage, ob der tiefe Rücklauf eine Verzerrung der Ergebnisse bedeutet, kann nicht gesagt werden. Allgemeine Erfahrungen zeigen, dass sich in der Regel bei tiefem Rücklauf positive wie negative Einstellungen zum Untersuchungsgegenstand die Waage halten. Im vorliegenden Falle aber tendieren wir eher zur Vermutung, dass negativ eingestellte Mitarbeitende eher weniger an der Befragung teilgenommen haben. Dies würde bedeuten, dass wir die Ergebnisse eher als zu positiv beurteilen. Eine Non-response-Befragung könnte hier etwas mehr Klarheit bringen.

Rund 50% der Antwortenden nutzten die Möglichkeit, weitere **Kommentare** zum Chancenmodell anzubringen. Diese wurden, wie im Fragebogen erwähnt, den Sozialen Diensten zur weiteren Bearbeitung übergeben.

Die **Aussagekraft** der Ergebnisse ist lediglich durch den unerwartet tiefen Rücklauf eingeschränkt, die anderen Kriterien für eine hohe Aussagekraft wie Vollerhebung oder gute Ausfüllqualität sind erfüllt. Die Aussagen sind grundsätzlich mit Vorsicht zu betrachten und zu interpretieren. Wir schätzen den Unsicherheitsfaktor als beträchtlich ein.

3 Ergebnisse der Befragung der KlientInnen

Hauptaufgabe der vorliegenden Studie ist es, die forschungsleitenden Hypothesen zu beantworten. Deshalb werden die entsprechenden Ergebnisse der KlientInnenbefragung ausführlich dargestellt, während wir uns bezüglich der übrigen Fragen kurz halten.

Es werden jeweils zuerst die Ergebnisse für alle Antwortenden dargestellt. Anschließend werden allfällige Unterschiede nach Untergruppen erwähnt. Insgesamt zeigt sich, dass die Meinungen der KlientInnen weitgehend homogen sind und keine Gruppenunterschiede bestehen.

Als Teilnehmende werden hier die KlientInnen bezeichnet, die im Chancenmodell sind. "**Alte**" KlientInnen sind Personen, die bereits vor der Einführung des Chancenmodells (1.1.2002) KlientInnen der Sozialen Dienste waren. Für sie hat das Chancenmodell also eine Veränderung gebracht. "**Neue**" KlientInnen sind demgegenüber Personen, die erst nach der Einführung des Chancenmodells zur Sozialhilfe kamen.

Im Weiteren wird unterschieden nach **aktuellen** und **ehemaligen** KlientInnen. Aktuelle KlientInnen hatten zum Zeitpunkt der Stichprobenziehung Auszahlungen. Ehemalige KlientInnen hatten zum gleichen Zeitpunkt keine Auszahlung mehr, aber innerhalb der letzten 5 Monaten noch mindestens eine Auszahlungen gehabt ("frisch abgelöst").

Zudem wird zum einen häufig nach den **Gegenleistungsarten** unterschieden:

- KlientInnen mit Erwerbsarbeit
- KlientInnen in der beruflichen Integration
- KlientInnen in der sozialen Integration
- übrige KlientInnen

Meist werden die beiden Gruppen in der Integration zusammengefasst, da ihre Anteile in der Stichprobe je für sich für Auswertungen zu klein sind.

Zum anderen wird oft unterschieden nach:

- KlientInnen mit Einkommensfreibetrag
- KlientInnen mit Gegenleistungspauschale

3.1 Die Wirkungen auf den Beratungsprozess

3.1.1 Wahrnehmung von Veränderungen durch "alte" KlientInnen

88% der KlientInnen beziehen aktuell noch Sozialhilfe, 12% sind **ehemalige** KlientInnen (F 1).⁷

68% der KlientInnen sind "**alte**" KlientInnen, 31% sind "**neue**" KlientInnen, 1% der Befragten wissen nicht, ob sie schon vor dem 1.1.2002 Sozialhilfe bezogen oder erhalten haben (F 2).

Somit können 136 KlientInnen zu den **Veränderungen auf den Beratungsprozess** Aussagen machen, die auf die Einführung des Chancenmodells zurückzuführen sind.

Eine knappe Mehrheit der "**alten**" KlientInnen " (54%) hat seit Anfang 2002 eine **Veränderung** bei den Sozialen Diensten⁸ festgestellt (F 3) und nennt folgende Veränderungen (F 4, total 57 Personen): Chancenmodell/neues Modell 47%, "Anderes" 35%, die übrigen Nennungen sind zahlenmässig vernachlässigbar. Die festgestellte Veränderung wird von je gut einem Drittel (37%) als grosse oder mittlere Änderung beurteilt, ein Viertel (23%) beurteilt sie als gering (F 5).

Frauen haben häufiger Veränderungen wahrgenommen als Männer, sonst gibt es keine Unterschiede, auch nicht nach Gegenleistungsart, was zu erwarten wäre.

Die 57 Personen, die eine Veränderung festgestellt hatten, wurden nach den **Auswirkungen** dieser Veränderungen befragt (F 6). Insgesamt beurteilt eine Mehrheit der KlientInnen die Änderungen als eher positiv, das Chancenmodell wird somit als Verbesserung wahrgenommen.

Darstellung 5: Bedeutung der wahrgenommenen Veränderungen

⁷ Der Klammerausdruck beinhaltet den Verweis auf die Frage des entsprechenden Fragebogens.

⁸ Da in der Alltagssprache der KlientInnen der Begriff "Soziale Dienste" noch nicht verankert ist, wurde der an sich nicht mehr gültige Begriff "Sozialamt" gewählt.

Die "Änderung"	Mittelwert ⁹ (n=136) ¹⁰
... ist für mich ein finanzieller Vorteil	2.7
... hat mir geholfen	2.7
... hat für mich keine Bedeutung gehabt	2.1
... macht mir das Leben schwer	1.9

Die Mehrheit ist denn auch alles in allem mit den Veränderungen "eher zufrieden" (44%) oder "sehr zufrieden" (19%), was einem Mittelwert (Mw) von 2.7 entspricht.

Beurteilung und Empfehlung

Nach unserer Ansicht hätte der Systemwechsel von den KlientInnen stärker wahrgenommen werden müssen. Das gilt auch für die KlientInnen, die bereits erwerbstätig waren, denn auch für sie hat sich mit dem Einkommensfreibetrag etwas geändert.

Es fragt sich nun, ob das daran liegt, dass das Chancenmodell zu wenig klar eingeführt und der Systemwechsel zu wenig betont wurde, oder ob die Veränderungen von den KlientInnen zu wenig verstanden wurden. Die von uns vermutete, teilweise knappe Einführung, begründet durch den Arbeitsdruck und die Verständnisschwierigkeiten der KlientInnen, sprechen für die erste Vermutung. Die Verständnisprobleme der KlientInnen für die zweite. Beides jedoch deutet darauf hin, dass der Einführung des Chancenmodells bei den KlientInnen grosse Bedeutung zukommt.

Empfehlung:

Die Einführung der Mechanismen des Chancenmodells bei den KlientInnen muss sorgfältig erfolgen und darf auch zeitlich nicht zu knapp sein.

3.1.2 Die Dynamik des Chancenmodells

3.1.3 Allgemeiner Impact

Um die Ergebnisse über die Wirkungen des Chancenmodells besser verstehen zu können, ist es nötig zu wissen, was denn die Einführung des Chancenmodells überhaupt für die KlientInnen geändert habe. Damit ist die Frage nach dem allgemeinen

⁹ 4-stufige Skala, wobei 1= trifft gar nicht zu, 4= trifft sehr zu.

¹⁰ In den Fällen, wo nicht die ganze Stichprobe von 200 Personen befragt wurde, wird die Basis jeweils angegeben (n=).

Impact, d.h. der allgemeinen Einwirkung gestellt. Wir fragten deshalb, wie viel sich für die KlientInnen deswegen im Laufe der letzten Monate geändert habe (F56).

Es zeigt sich, dass sich für knapp die Hälfte aller KlientInnen (43%) in den letzten Monaten nichts verändert hat.

Wer eine Veränderung feststellte (54%), stellte knapp zur Hälfte (24%) eine eher geringe Veränderung fest, etwas mehr als die Hälfte hingegen (30%) gab an, dass sich "eher viel" (19%) oder "sehr viel" (11%) verändert habe. Rund ein Drittel aller KlientInnen stellt somit eine beträchtliche Veränderung fest.

Darstellung 6: Ausmass der Veränderungen wegen der Sozialhilfe

Alles in allem: Hat sich im Laufe der letzten Monate wegen der Unterstützung durch das Sozialamt für Sie persönlich wenig oder viel geändert?	%
Gleich geblieben	43%
Sehr wenig verändert	5%
Eher wenig verändert	19%
Eher viel verändert	19%
Sehr viel verändert	11%
Weiss nicht/keine Antwort	3%
Mittelwert¹¹	3.1

Eindeutig hingegen ist die positive Beurteilung der wahrgenommenen Veränderungen (F 57). Knapp die Hälfte beurteilt sie als "sehr positiv", weitere 39% als "eher positiv" (total 83%).

Darstellung 7: Beurteilung der Veränderungen

Sind die Veränderungen für Sie persönlich positiv oder negativ gewesen?	% (n= 59)
Sehr negativ	7%
Eher negativ	10%

¹¹ 5-stufige Skala, wobei 1= sehr wenig, 3= gleich geblieben, 5= sehr viel

Eher positiv	39%
Sehr positiv	44%
Weiss nicht/keine Antwort	0%
Mittelwert¹²	3.2

Umgerechnet auf alle KlientInnen stellen fest:

- keine Veränderungen: 43%
- geringe Veränderungen: 24%
- grosse negative Veränderungen: 5%
- grosse positive Veränderungen: 25%

Für ein Viertel aller KlientInnen hat die Einführung des Chancenmodells also bisher einen deutlichen positiven Impact gehabt.

Beurteilung und Empfehlung

Wie auch immer man das Ausmass der wahrgenommenen Veränderung des Chancenmodells für die persönliche Situation der KlientInnen im Einzelnen beurteilt: Die Einführung des Chancenmodells hat sicher nicht eine wesentliche Zäsur und eine neue Dynamik gebracht. Entweder, so lässt sich vermuten, ist das Chancenmodell zu wenig radikal oder seine Einführung ist gegenüber den KlientInnen bisher zu wenig als Systemwechsel sichtbar gemacht worden.

Empfehlung:

Es ist zu prüfen, ob das Modell prägnanter zu formulieren oder seine Einführung zu verbessern ist (vgl. Empfehlung zu 3.1.1).

3.2 Auswirkungen auf die Teilnehmenden

3.2.1 Wirkungen auf die Eigenaktivitäten

Die KlientInnen geben an, dass sich ihre Eigenaktivitäten (F 47) auf allgemeiner Ebene eher verstärkt haben: Sie überlegen sich eher, wie sie selber ihre Situation verbessern

¹² 4-stufige Skala

können und probieren, vom Sozialamt unabhängig zu werden und das Leben selber in die Hand zu nehmen. Konkretere Auswirkungen, nämlich verstärkte Bemühungen bei der Stellensuche werden nicht berichtet.

Darstellung 8: Wirkung auf die Eigenaktivitäten

Seit ich Unterstützung vom Sozialamt bekomme ...	Aktuelle KlientInnen (n=175) Mittelwert / Anteil "trifft zu" ¹³	Gruppen mit überdurchschnittlichen Werten ¹⁴	Ehemalige KlientInnen ¹⁵ (n=25) Mittelwert
gebe ich mir mehr Mühe, um eine Stelle zu finden. ¹⁶¹⁷	2.5 / 50%	Verheiratete Ausländ. Nationalität	2.2 / 44%
überlege ich mir mehr, wie ich selber meine Situation verbessern kann.	3.1 / 76%		3.3 / 80%
probiere ich mehr, vom Sozialamt unabhängig zu werden.	3.2 / 77%	Bis 35-jährige	3.5 / 88%
nehme ich mein Leben selber stärker in die Hand. ¹⁸	2.9 / 68%	Bis 35-jährige Ausländ. Nationalität tiefe Bildung	3.3 / 88%

Bei der Interpretation der Prozentwerte ist zu berücksichtigen, dass der Anteil der Antwort "Weiss nicht/keine Antwort" teilweise über 10% liegt (vgl. Fussnote 17).

Im weiteren gibt es einige Unterschiede nach Gruppen von KlientInnen.

Die 9 KlientInnen in der sozialen Integration(F 47) können, seit sie Unterstützung erhalten, ihre Situation eher besser akzeptieren (Mw 2.9 / 78% "trifft zu").

¹³ Zusammenzug der Anteile "trifft eher zu" und "trifft nicht zu"

¹⁴ Diese Angaben beziehen sich nur auf aktuelle KlientInnen.

¹⁵ Den ehemaligen KlientInnen wurden die Fragen in Bezug auf ihre damalige Situation gestellt (vgl. Fragebogen)

¹⁶ Diese Frage wurde nur den Personen gestellt, die nicht erwerbstätig sind bzw. waren (n=110)

¹⁷ Der Anteil "Weiss nicht/keine Antwort" liegt bei 12%. Diese Kategorie wird nur ausgewiesen, wenn sie eine Häufigkeit von über 10% ausmacht.

¹⁸ 11% "Weiss nicht/keine Antwort"

Die Wirkung des Chancenmodells wurde noch in einer anderen Frage thematisiert in der die KlientInnen den Beratungsprozess anhand vorgegebener Aussagen beschreiben konnten (F 53). Daraus erhellen sich weitere Wirkungen auf die **Eigenaktivitäten**.

Eine Mehrheit aller KlientInnen gibt an,

- dass sie mehr Möglichkeiten für sich persönlich sieht (55%¹⁹ / Mw 2.7). Dies trifft überdurchschnittlich für KlientInnen bis 35 Jahre und KlientInnen ausländischer Nationalität zu.
- dass in der Beratung häufiger darüber geredet wird, was sie selber machen könnte, um ihre Situation zu verbessern (61% / Mw 2.8). Auch dies trifft stärker zu für KlientInnen ausländischer Nationalität, ebenso für KlientInnen mit tiefer Bildung.

Beurteilung

Insgesamt gesehen scheinen die Eigenaktivitäten der KlientInnen durch das Chancenmodell gestiegen zu sein, auch wenn sie sich (noch) nicht in verstärkte Bemühungen in der Stellensuche ausgewirkt haben. Ob das gesetzte Ziel erreicht wurde, bleibt offen, da es keine quantitativen Zielsetzungen gibt. Wir beurteilen die berichteten Effekte angesichts der kurzen Wirkungszeit des Chancenmodells von maximal rund 15 Monaten als ansprechend.

Positiv werten wir, dass die als "kritisch" geltenden Gruppen der jungen und der ausländischen KlientInnen verstärkt ansprechen.

Hypothese 9 wird zumindest bekräftigt.

3.2.2 Kooperation und allgemeine Stimmung

Hypothese 10 postuliert eine Verbesserung der Kooperation und der allgemeinen Stimmung der KlientInnen durch das Chancenmodell.

Aus den Ergebnissen (F 52), spricht eine Verbesserung der Situation, auch wenn sie etwas geringer ist als bei den Eigenaktivitäten.

Darstellung 9: Wirkung auf Kooperation und allgemeine Stimmung

¹⁹ 4-stufige Skala, wobei 1= trifft gar nicht zu, 4= trifft sehr zu, Zusammenzug der Anteile "trifft eher zu" und "trifft nicht zu"

Ich lesen Ihnen ein paar Aussagen vor. Sagen Sie mir bitte, ob die Ihrer Meinung nach zutreffen oder nicht.	Mittelwert / Anteil "trifft zu" ²⁰	Gruppen mit überdurchschnittlichen Werten ²¹
Die Zusammenarbeit mit dem Sozialamt ist besser geworden	2.8 / 56% ²²	Erwerbstätige Verheiratete Ausländ. Nationalität
Das Klima zwischen dem Sozialamt und mir ist angenehmer geworden	2.8 / 61% ²³	Erwerbstätige Ausländ. Nationalität
Die Gespräche sind motivierender geworden	2.7 / 52% ²⁴	Ausländ. Nationalität

Beurteilung

Die Ergebnisse weisen in die postulierte, positive Richtung.

Hypothese 10 kann bekräftigt werden.

3.2.3 Zuverlässigkeit

Hypothese 13 postuliert, dass sich die Zuverlässigkeit der KlientInnen verbessert hat und, dass sie Abmachungen besser einhalten. Die Hypothese wurde mit zwei Fragen überprüft (F 53).

Wir sind uns der Problematik der Frage nach "Fehlverhalten" bewusst, da das Phänomen der sozialen Erwünschtheit eine Rolle spielen kann. Dennoch können die Ergebnisse als Hinweis genommen werden.²⁵

²⁰ Zusammenzug der Anteile "trifft eher zu" und "trifft nicht zu"

²¹ Diese Angaben beziehen sich nur auf aktuelle KlientInnen.

²² 19% "Weiss nicht/keine Antwort".

²³ 13% "Weiss nicht/keine Antwort".

²⁴ 18% "weiss nicht/keine Antwort"

²⁵ Im direkten Vergleich mit der entsprechenden Einschätzung dieser beiden Aspekte durch die Mitarbeitenden zeigt sich, dass diese zwar ebenfalls positive Entwicklungen bezeugen, aber weniger deutlich.

Als erstes fällt auf, dass die beiden Fragen unterschiedlich beantwortet werden. Die zweite, konkrete Frage findet jedoch mehr Zustimmung im Sinne der Hypothese. Eine Mehrheit der KlientInnen gibt an, sich besser an Abmachungen zu halten.

Darstellung 10: Wirkung auf die Zuverlässigkeit

Ich lesen Ihnen ein paar Aussagen vor. Sagen Sie mir bitte, ob die Ihrer Meinung nach zutreffen oder nicht.	Mittelwert / Anteil "trifft zu" 26	Gruppen mit überdurchschnittlichen Werten 27
Ich bin zuverlässiger geworden	2.6 / 48% ²⁸	Bis 35-jährige / 36- bis 45-jährige Bildung tief / Bildung hoch Ausländ. Nationalität
Ich halte mich mehr an Abmachungen mit dem Sozialamt	3.0 / 64% ²⁹	Ausländ. Nationalität

Beurteilung

Wir gehen davon aus, dass die KlientInnen eine stärkere Verbindlichkeit des Chancenmodells wahrnehmen und sich entsprechend verhalten, d.h. darauf einstellen.

Hypothese 13 kann unseres Erachtens bekräftigt werden.

²⁶ Zusammenzug der Anteile "trifft eher zu" und "trifft nicht zu".

²⁷ Diese Angaben beziehen sich nur auf aktuelle KlientInnen.

²⁸ 18% "Weiss nicht/keine Antwort".

²⁹ 20% "Weiss nicht/keine Antwort".

3.2.4 Mögliche Gründe für erhöhte Eigenaktivitäten, Kooperation und Zuverlässigkeit

Gemäss den Aussagen der **aktuellen KlientInnen** hat vor allem die Verantwortungsübernahme zu Veränderungen geführt. Die zielgerichteten Gespräche sowie die Unterstützung durch die BeraterInnen haben bei einer knappen Mehrheit ebenfalls etwas bewegen können. Die Unterstützung bei der Stellensuche, hier ist das Team Arbeit angesprochen, sowie der finanzielle Anreiz erweisen sich als weniger wichtig.

Im Vergleich dazu sieht die Sache bei den **ehemaligen KlientInnen**, auch wenn wegen der kleinen Zahl grosse Vorsicht geboten ist, tendenziell etwas anders aus. Die Verantwortungsübernahme erweist sich als noch wichtiger, während der finanzielle Anreiz wichtiger ist, d.h. gleich wichtig wie die allgemeine Unterstützung durch die BeraterInnen. Die Unterstützung bei der Stellensuche zeigt sich als vergleichsweise unwichtig (vgl. Darstellung 11).

Darstellung 11: Mögliche Gründe für Veränderungen im Beratungsprozess bzw. bei den KlientInnen

Falls sich in mindestens einem Fall etwas im Beratungsprozess bzw. bei den Teilnehmenden (F 53) verändert hat: Was ist der Grund, dass sich etwas verändert hat?(F 54)	Aktuelle KlientInnen (n=155) %-Anteile Ja / Nein ³⁰	Ehemalige KlientInnen (n=20) %-Anteile Ja / Nein ³¹
Weil Sie selber Verantwortung übernehmen können?	67% / 18%	80% / 5%
Weil Sie mit den Leuten vom Sozialamt über Ihre Ziele reden können?	56% / 34%	40% / 45%
Weil Sie allgemein durch die BeraterInnen unterstützt werden?	53% / 31%	55% / 30%
Weil Sie bei der Stellensuche unterstützt werden?	40% / 47%	35% / 60%
Weil Sie mehr Geld bekommen?	36% / 50%	55% / 40%

Beurteilung und Empfehlungen

Die zentralen Aspekte des Chancenmodells scheinen nur teilweise wirksam zu sein. Zwar können die Verantwortungsübernahme und die zielgerichteten Gespräche als Auswirkungen des Chancenmodells gesehen werden. Bei der allgemeinen Unterstützung durch die BeraterInnen und vor allem bei der Unterstützung bei der Stellensuche ist dies jedoch fraglich. Die allgemeine Unterstützung durch die BeraterInnen könnte einfach nur auch darauf hinweisen, dass die eingesetzte Zeit je KlientInnen von Bedeutung ist. Das Gleiche könnte auch für die Unterstützung bei der Stellensuche gelten, da die Teams Arbeit vermutlich teilweise zu wenig Zeit haben.³² Wir sind der Meinung, dass Sozialhilfe im Sinne von "Arbeit statt Fürsorge" mehr Zeit beansprucht als traditionelle Sozialhilfe.

Die obigen Beurteilungen der Hypothesen 9, 10 und 13 sind vor dem Hintergrund dieser Überlegungen zu relativieren.

³⁰ Die Anteile "Weiss nicht/keine Antwort" liegen meist über 10%.

³¹ Die Anteile "Weiss nicht/keine Antwort" liegen in 3 der 5 Fragen über 10%.

³² Diese Vermutung stützt sich sowohl auf Erfahrungen aus der Prozessevaluation als auch auf die Befunde der Befragung der Mitarbeitenden (vgl. 4.2.7).

Empfehlungen:

Die Frage der Wirkung der einzelnen Aspekte des Chancenmodells ist vertieft zu klären.

Es ist vertieft zu klären, ob die für die Beratung zur Verfügung stehende Zeit ausreicht, damit die Elemente des Chancenmodells greifen können.

3.2.5 Beurteilung des Chancenmodells

Die Beurteilung des Chancenmodells erfolgt an Hand der fünf zentralen Grundsätze (F 55).

Die KlientInnen beurteilen diese Grundsätze insgesamt positiv. Nur der Grundsatz, dass das Nichterbringen der Gegenleistung Folgen hat, wird nur als "eher gut" beurteilt.

Im Vergleich zur Beurteilung des Modells durch die Mitarbeitenden ergeben sich keine wesentlichen Unterschiede. Lediglich die Prinzipien von Gegenleistung und Anreizenzug beurteilen die KlientInnen tendenziell zurückhaltender (vgl. Darstellung 12).

Darstellung 12: Beurteilung des Chancenmodells durch die KlientInnen

Finden Sie es gut oder schlecht, dass das Sozialamt ...	KlientInnen	Mitarbeitende
	Mittelwert 33	Mittelwert 34
das Sozialamt den Leuten wieder zu einer Arbeit verhelfen will? (Integration in den Arbeitsmarkt)	5.1	5.0
das Sozialamt von dem ausgeht, was die Leute selber können und mitbringen? (Prinzip der Ressourcenorientierung)	4.9 Erwerbstätige Bildung hoch	4.8
dass die Leute, die erwerbstätig sind oder sonst einen Beitrag leisten, mehr Geld erhalten als die anderen? (Einkommensfreibetrag/Gegenleistungspauschale)	4.8	4.7
das Sozialamt von den Leuten auch einen Beitrag verlangt? (Prinzip der Gegenleistung)	4.7	5.0
dass man weniger Geld bekommt, wenn man den abgemachten Beitrag nicht leistet? (Prinzip der Sanktion bei Nichterbringen der Gegenleistung)	4.2 Unverheiratete	4.5

Beurteilung

Das Chancenmodell wird insgesamt von den KlientInnen positiv wahrgenommen. Die Tatsache, dass es bei einem Teil der Klientel auch etwas auslöst, weist darauf hin, dass es auch zumindest teilweise motivierend wirkt.

Hypothese 11a kann als bekräftigt gelten.

33 6-stufige Skala, wobei 1=sehr schlecht und 6=sehr gut.

34 6-stufige Skala, wobei 1=sehr schlecht und 6=sehr gut.

3.2.6 Höhe der Anreize und ihr Einfluss auf die Motivation

Hypothese 11b1 postuliert, dass die Anreize betragsmässig zu klein seien, um zu motivieren. Hypothese 11b2 betr. des Zusammenhangs zwischen Betragshöhe und Motivationsstärke kann bei den KlientInnen nicht überprüft werden.

Um die Hypothese zu überprüfen, wurde nach der **Wichtigkeit** der beiden finanziellen Anreize gefragt (F49, F 51).

Für rund die Hälfte der befragten KlientInnen ist es "sehr wichtig", dass sie Einkommensfreibeträge oder Gegenleistungspauschalen erhalten haben. Für je ungefähr weitere 20% ist es "eher wichtig".

Darstellung 13: Bedeutung der finanziellen Anreize

Ist es für Sie wichtig oder unwichtig, dass Sie mehr Geld von der Sozialhilfe bekommen,...	weil Sie erwerbstätig sind? (F49) (n=74)	weil Sie selber einen Beitrag geleistet haben? (F 51) (n=41)
Sehr unwichtig	4%	10%
Eher unwichtig	10%	10%
Eher wichtig	18%	24%
Sehr wichtig	51%	51%
Weiss nicht/keine Antwort	17%	5%
Mittelwert³⁵	3.4	3.2

Die **Verwendung** des zusätzlichen Geldes wurde ebenfalls erfragt (F50, F°52). Mehrheitlich wird das zusätzliche Geld für den **Lebensunterhalt** gebraucht, vor allem von den KlientInnen mit Gegenleistungspauschale. Abgesehen davon werden die zusätzlichen Einkünfte für die verschiedensten Zwecke verwendet (vgl. Darstellung 14).

Darstellung 14: Verwendung von Einkommensfreibeträgen und Gegenleistungspauschalen

³⁵ 4-stufige Skala

Was machen Sie konkret mit dem Geld, wo sie mehr bekommen, ...³⁶ (Mehrere Antworten möglich)	weil Sie erwerbstätig sind (F50) (n=74)	weil Sie selber einen Beitrag geleistet haben (F 52) (n=41)
Brauche ich für Lebensunterhalt	57%	71%
Anderes	23%	22%
Habe Schulden zurückzahlen können	8%	7%
Habe Ferien machen können	7%	0%
Habe mir etwas besonderes leisten können	2%	5%
Weiss nicht/keine Antwort	14%	7%

Beurteilung und Empfehlungen

Die Sichtbarkeit der finanziellen Anreize ist hoch und sie werden auch als wichtig beurteilt. Das mag damit zusammenhängen, dass sie als Beiträge für den Lebensunterhalt gebraucht werden, und nicht für "Wahlkonsum". Erwähnenswert scheint, dass knapp ein Zehntel damit Schulden zurückzahlen kann, was als wirksamer Beitrag zur Unabhängigkeit gewertet werden kann.

Allerdings ist kritisch anzumerken, dass eine zuverlässige Prüfung dieser Hypothesen im Rahmen einer Befragung nicht erfolgen kann.³⁷

Vor diesem Hintergrund kann Hypothese 11b1, dass die Anreize zu tief seien, nicht bekräftigt werden.

Empfehlungen:

Der Frage der Motivationsstärke ist vertieft nachzugehen.

³⁶ Die Fragen sind in mundartlichem Schriftdeutsch formuliert, da die Befragung in Schweizerdeutsch durchgeführt wurde.

³⁷ Die empirische Erhebung der Zahlungsbereitschaft bzw. der Motivationsstärke monetärer Anreize ist komplex und erfordert eine detaillierte Erhebung, wie sie im Rahmen der vorliegenden Evaluation nicht zu leisten war. Letztlich lässt sich die Frage nach der Motivationsstärke zuverlässig nur im Experiment klären.

3.2.7 Das Angebot

Die Frage nach den Auswirkungen auf den Beratungsprozess und die Teilnehmenden in dem Sinne, dass das nachgefragte Angebot nicht genügend vorhanden ist (Hypothese 12), wurde bei den KlientInnen nicht abgeklärt. Sie können diesen Aspekt nicht beurteilen. Die Beurteilung aus der Sicht der Mitarbeitenden zeigt jedoch einen klaren Mangel auf (vgl. 4.2.7).

3.3 Wirkung auf die gesellschaftliche Integration

Die Hypothese 8 zur gesellschaftlichen Integration wurde anhand der folgenden Aspekte geklärt: (F 9 bis 30):

- telefonische oder persönliche Kontakte zu Verwandten
- telefonische oder persönliche Kontakte zu Kollegen/Kolleginnen
- Gefühl von Einsamkeit
- unter die Leute kommen, z.B. in den Ausgang gehen
- mit anderen Leuten "Lämpen" (Ärger) haben
- mit dem Alltagsleben zurecht kommen
- sich von der Gesellschaft akzeptiert fühlen
- einen festen Tagesablauf haben

Bei der Frage nach den Kontakten wurde zuerst jeweils gefragt, ob sich in Bezug auf den jeweiligen Aspekt etwas wegen der Unterstützung durch die Sozialen Dienste³⁸ geändert habe oder nicht. Wer bejahte, wurde gefragt, ob sich der betreffende Aspekt wegen der Unterstützung verbessert oder verschlechtert habe. In den übrigen Fällen wurde zuerst nach der Häufigkeit gefragt. Anschliessend danach, ob dies mit der Unterstützung durch die Sozialen Dienst zu tun habe oder nicht. Falls dies zutraf, wurde gefragt, ob die Unterstützung eine Verbesserung oder eine Verschlechterung gebracht habe.

Mit dieser Art der Formulierung wurde das Ziel angestrebt, den **Effekt des Chancenmodells** zu isolieren. Es zeigt sich im Folgenden, dass ein Teil der KlientInnen Verschlechterungen der Situation vermerkt. Sollen diese nun als tatsächliche Verschlechterungen der Situation durch die Sozialhilfe oder als Missverständnis der Frage inter-

³⁸ Im Falle "alter" KlientInnen wurde weiter eingeschränkt: im letzten Jahr, um die Effekte des Chancenmodells zu isolieren, das erst seit 1.1.2002 in Kraft ist.

pretiert werden? Wir halten dafür, diese Frage offen zu lassen. In diesem Sinne baut unsere Interpretation nur darauf, ob sich etwas verändert hat oder nicht bzw. ob diese Veränderung als positiv empfunden wurde oder nicht. Wird keine Veränderung berichtet, deuten wir dies als Nulleffekt des Chancenmodells. Positive Veränderungen werden als Effekte des Chancenmodells wahrgenommen. Negative Veränderungen werden nicht interpretiert, sie bedeuten jedoch eine Quelle der Unsicherheit.

Die **Kontakte** haben sich nach Meinung der KlientInnen nur wenig verändert. In den Fällen, wo sich die Kontakte verändert haben (24 bzw. 31 Fälle) ist eher eine Verschlechterung eingetreten.

Es ist anzunehmen, dass trotz aller Bemühungen bei der Frageformulierung (vgl. oben) zumindest ein Teil der Befragten damit zum Ausdruck bringt, dass die Situation, die sie zur Sozialhilfe geführt hat, sich negativ auf die Kontakte auswirkt, und nicht die Unterstützung an sich.

Darstellung 15: Veränderungen bei den Kontakten

Aspekt	% - Anteil "verändert"	Beurteilung der Veränderung ³⁹			
		Basis ⁴⁰	–	=	+
Telefonische oder persönliche Kontakte zu Verwandten	12%	24	55%	21%	21%
Telefonische oder persönliche Kontakte zu Kollegen/Kolleginnen	16%	31	52%	29%	19%

Von den sechs untersuchten **anderen Aspekten** der gesellschaftlichen Integration haben fünf nach Ansicht von mehr als rund 1/5 der befragten KlientInnen etwas mit der Unterstützung zu tun. Lediglich das "Ärger haben" scheint davon unabhängig zu sein.

Am positivsten hat sich offenbar die Unterstützung auf einen festen Tagesablauf, wohl wegen Erwerbstätigkeit und Beschäftigung in Projekt, und auf das Zurechtkommen im Alltag ausgewirkt (Einkommensfreibeträge und Gegenleistungspauschalen).

³⁹ – bedeutet verschlechtert, = bedeutet unverändert, + bedeutet verbessert, fehlende Prozent sind "Weiss nicht/keine Angabe"

⁴⁰ Anzahl der Personen, welche die Veränderung beurteilt haben.

Das erste hat sich für 40% verbessert. Es ist anzunehmen, dass dabei die finanzielle Seite des Chancenmodells angesprochen wird. Auf der anderen Seite wird die Veränderung beim zweiten Aspekt eher negativ beurteilt.

In Bezug auf die übrigen Aspekte werden die Veränderungen als negativ beurteilt. Es fragt sich, ob hier tatsächlich ein negativer Einfluss der Unterstützung wahrgenommen wird. Oder ob das negative Urteil nicht eher deshalb zustande kommt, weil die Situation, die einem zur Sozialhilfe geführt hat, negative Folgen hat. Dies wiederum würde bedeuten, dass die angestrebte Isolierung des Effekts des Chancenmodells nicht gelungen ist. Wir halten dafür, dass dies tatsächlich teilweise der Fall ist. Andererseits können unseres Erachtens die positiven Folgen als Effekt des Chancenmodells gewertet werden.

Darstellung 16: Zusammenhang von Aspekten der gesellschaftlichen Integration mit dem Chancenmodell

Aspekt der gesellschaftlichen Integration	% - Anteil "hat mit Unterstützung durch Sozialamt zu tun"	Beurteilung der Veränderung ⁴¹			
		Basis 42	-	=	+
Mit dem Alltagsleben zu-recht kommen	40%	77	25%	21%	39%
Unter die Leute kommen, z.B. in den Ausgang gehen	28%	55	42%	35%	20%
Sich von der Gesellschaft akzeptiert fühlen	21%	40	40%	40%	15%
Einen festen Tagesablauf haben	21%	42	17%	26%	57%
Sich einsam fühlen	19%	36	44%	25%	28%
Mit anderen Leuten "Lämpen" (Ärger) haben	7%	14	50%	36%	14%

Beurteilung

⁴¹ - bedeutet verschlechtert, = bedeutet unverändert, + bedeutet verbessert, fehlende Prozent sind "Weiss nicht/keine Angabe"

⁴² Anzahl der Personen, welche die Veränderung beurteilt haben.

Wir kommen zum Schluss, dass das Chancenmodell die gesellschaftliche Integration der KlientInnen insgesamt gesehen leicht positiv beeinflusst hat. Dies insbesondere wegen der durch Arbeit geschaffenen Tagesstruktur und der finanziellen Anreize, die ein besseres Zurechtkommen im Alltag gestatten. Die übrigen Effekte sind bisher als vernachlässigbar zu bezeichnen.

Hypothese 8 kann zwar nicht als bestätigt, aber als bekräftigt gelten.

3.4 Wirkung auf die Gesundheit

Zu diesem Punkt wurden keine Hypothesen formuliert. Auf Grund der Literatur kann die Frage der gesundheitlichen Auswirkungen jedoch bei einer Evaluation des Chancenmodells nicht ausgeschlossen werden.

Ein Viertel der Befragten führt das aktuelle Wohlergehen auf die Unterstützung zurück und knapp die Hälfte davon nimmt eine Verbesserung wahr.

Darstellung 17: Zusammenhang des Gesundheitszustandes mit dem Chancenmodell

Aspekt	% - Anteil "hat mit Unterstützung durch Sozialamt zu tun"	Beurteilung der Veränderung ⁴³			
		Basis ⁴⁴	-	=	+
Aktuelles gesundheitliches Ergehen	25%	50	30%	30%	46%

Beurteilung

⁴³ - bedeutet verschlechtert, = bedeutet unverändert, + bedeutet verbessert, fehlende Prozent sind "Weiss nicht/keine Angabe"

⁴⁴ Anzahl der Personen, welche die Veränderung beurteilt haben.

Das Chancenmodell scheint teilweise eine positive Wirkung auf die aktuelle Befindlichkeit zu haben. Da ein Zusammenhang zwischen Gesundheit und Integriertheit besteht, kann Hypothese 8 weiter bekräftigt werden.

3.5 Wirkung auf die berufliche Integration

Die Frage der Wirkung des Chancenmodells auf die berufliche Integration wird in zwei Hypothesen behandelt. Hypothese 4 postuliert: Ab 12 Monaten nach Beginn des Pilotprojekts finden mehr Teilnehmende am Modell als bisher eine Stelle auf dem ersten Arbeitsmarkt oder bauen die bereits bestehende Erwerbstätigkeit aus oder erhalten mehr Lohn, so dass ihr Fall von der Sozialhilfe unabhängig wird. Hypothese 5 formuliert den gleichen Sachverhalt, aber in Bezug auf eine lediglich verminderte Abhängigkeit.

Die Beantwortung dieser Hypothesen war ursprünglich durch die statistische Analyse vorgesehen. Da die statistische Analyse auf Grund der kurzen Beobachtungszeit jedoch kaum Ergebnisse erbringen dürfte, wird versucht, aus der Befragung der KlientInnen Hinweise abzuleiten.

Als erstes wird die Frage nach den allgemeinen **Zukunftsaussichten** (F 35) sowie nach deren Veränderungen (F 36) durch das Chancenmodell betrachtet.

Knapp die Hälfte **aller KlientInnen** sieht zumindest eher hoffnungsvoll in die Zukunft, gut ein Viertel eher düster.

Erwerbstätige, Frauen, bis 35-jährige sehen die Zukunft hoffnungsvoller (vgl. Darstellung 18).

Darstellung 18: Beurteilung der Zukunftsaussichten

Wie sehen Sie Ihre Zukunftsaussichten ganz allgemein?	%
Sehr düster	6%
Eher düster	13%
Es geht so	27%
Eher hoffnungsvoll	32%
Sehr hoffnungsvoll	15%
Weiss nicht/keine Antwort	7%
Mittelwert	3.4

Für rund die Hälfte aller KlientInnen haben sich die Zukunftsaussichten wegen der Unterstützung, d.h. wegen des Chancenmodells nicht verändert. Eine Verbesserung merkt rund ein Drittel (32%), eine Verschlechterung wird von rund einem Achtel erwähnt.

Überdurchschnittlich häufig geben bis 35-jährige KlientInnen eine Verbesserung an.

Darstellung 19: Veränderung der Zukunftsaussichten

Haben sich Ihre Zukunftsaussichten wegen der Unterstützung durch das Sozialamt (im letzten Jahr) verschlechtert oder verbessert?	%
Sehr verschlechtert	4%
Eher verschlechtert	8%
Gleich geblieben	49%
Eher verbessert	25%
Sehr verbessert	7%
Weiss nicht/keine Antwort	7%
Mittelwert	3.3

Die Verbesserung der Integrationschancen der bereits **erwerbstätigen KlientInnen** (mit Einkommensfreibetrag) wurde mittels vier Fragen abgeklärt (F 39 bis 42):

- Chance, die heutige Stelle längerfristig behalten zu können
- Chance, eine besser bezahlte Stelle zu finden
- Chance, am jetzigen Ort aufsteigen zu können
- Chance, die Stellenprozente aufstocken zu können.

Für die grosse Mehrheit der KlientInnen sind die Chancen in allen untersuchten Bereichen ihrer Ansicht nach gleich geblieben. Am ehesten haben sich die Chancen auf Stellenerhalt und Stellenaufstockung verbessert.

Darstellung 20: Verbesserung der Chancen der erwerbstätigen KlientInnen

Sind Ihre Chancen durch das Sozialamt (im letzten Jahr) schlechter oder besser geworden? (n=74)	Beurteilung der Chancenveränderung ⁴⁵			
	-	=	+	Mw
ihre heutige Stellung längerfristig behalten zu können	4%	65%	19%	3.2
mehr Prozent arbeiten zu können ⁴⁶	4%	45%	17%	3.2
eine besser bezahlte Stelle zu erhalten	7%	70%	11%	3.1
am jetzigen Ort aufsteigen zu können	5%	72%	8%	3.1

Die Chancen der beruflichen Integration der **KlientInnen mit Gegenleistungspauschale** wurde geprüft an Hand der Frage nach der Chance, eine normale Stelle zu finden (F 37).

Rund ein Drittel der KlientInnen mit Gegenleistungspauschale sieht die Chancen auf eine normale Stelle zumindest eher hoffnungsvoll, rund die Hälfte nimmt sie hingegen als düster wahr (vgl. Darstellung 21).

⁴⁵ - bedeutet verschlechtert, = bedeutet unverändert, + bedeutet verbessert, fehlende Prozent sind "Weiss nicht/keine Angabe"

⁴⁶ 3% arbeiten schon 100%, 22% können nicht mehr arbeiten als heute, 11% "Weiss nicht/keine Antwort"

Darstellung 21: *Wahrgenommene Chancen auf eine Stelle*

Wie sehen Sie ihre Chancen, eine normale Stelle zu finden?	% (n=41)
Sehr düster	15%
Eher düster	34%
Es geht so	15%
Eher hoffnungsvoll	29%
Sehr hoffnungsvoll	5%
Weiss nicht/keine Antwort	2%
Mittelwert	2.8

Nach Ansicht der Hälfte der KlientInnen mit Gegenleistungspauschale haben sich ihre Chancen wegen der Unterstützung durch die Sozialhilfe, d.h. des Chancenmodells nicht verändert (F 38), rund ein Viertel nimmt eine Verbesserung wahr, 15% jedoch eine Verschlechterung.

Darstellung 22: *Verbesserung der Chancen auf eine Stelle*

Sind Ihre Chancen auf eine normale Stelle wegen der Unterstützung durch das Sozialamt (im letzten Jahr) schlechter oder besser geworden?	% (n=41)
Viel schlechter geworden	10%
Eher schlechter geworden	5%
Etwa gleich geblieben	51%
Eher besser geworden	25%
Viel besser geworden	2%
Weiss nicht/keine Antwort	7%
Mittelwert	3.3

Einen weiteren Hinweis auf die Wirkung des Chancenmodells auf die berufliche Integration liefert eine Frage (F 6), die denjenigen "alten" KlientInnen gestellt wurde, die eine Veränderung festgestellt hatten (vgl. 3.1.1). Es handelt sich um insgesamt 57 Personen.

Eine Minderheit von 28% stellt eine positive Auswirkung der Einführung des Chancenmodells fest, gegenüber 67%, die keine Chancenverbesserung anmerken.

Darstellung 23: Veränderung der Chance, eine Stelle zu finden

Die Änderung hat meine Chancen verbessert, eine Stelle zu finden.	% (n=57)
Trifft gar nicht zu	42%
Trifft eher nicht zu	25%
Trifft eher zu	14%
Trifft sehr zu	14%
Weiss nicht/keine Antwort	5%
Mittelwert	2.0

Die Chancenverbesserung **aller KlientInnen mit Ausnahme der Erwerbstätigen und der KlientInnen in einem sozialen Integrationsprojekt**⁴⁷ wurde ebenfalls mit 4 Fragen überprüft (F 43):

- Schreiben von mehr Stellenbewerbungen
- Schreiben von besseren Stellenbewerbungen
- häufigere Möglichkeit, sich vorstellen zu können
- sichereres Auftreten im Bewerbungsgesprächen

Insgesamt gesehen gut ein Drittel der KlientInnen gibt an, zumindest eher von der Unterstützung im Rahmen des Chancenmodells profitiert zu haben. Starke Nutzen bejahen allerdings weniger als 10% (vgl. Darstellung 24).

⁴⁷ Hier ist die Gruppe der Personen mit Gegenleistungspauschale eingeschlossen.

Darstellung 24: Verhaltensänderungen bei KlientInnen (ohne Erwerbstätige und Soziale Integration)

Ich lese Ihnen ein paar Aussagen vor. Sagen Sie mir bitte, ob die Aussagen zutreffen oder nicht. Wegen der Unterstützung (in den letzten 12 Monaten) durch das Sozialamt ... (n=116)	Beurteilung der Veränderung ⁴⁸				
	--	-	+	++	Mw
habe ich mehr Stellenbewerbungen geschrieben	35%	13%	34%	8%	2.2
kann ich bessere Stellenbewerbungen schreiben	38%	16%	26%	9%	2.1
kann ich mich häufiger für Stellen vorstellen	31%	22%	30%	8%	2.2
fühle ich mich in Bewerbungsgesprächen sicherer	35%	22%	26%	8%	2.1

KlientInnen mit tiefer Bildung und KlientInnen ausländischer Nationalität bejahen alle Aussagen überdurchschnittlich häufig. Die ersten beiden Aspekte finden auch KlientInnen mit hoher Bildung deutlicher Zustimmung.

Statt nach den Chancen der beruflichen Integration zu fragen, kann man, gleichsam im umgekehrten Sinne, nach den **Chancen der Ablösung** von der Sozialhilfe und der Veränderung dieser Chancen wegen des Chancenmodells fragen.

⁴⁸ --bedeutet "trifft gar nicht zu", - bedeutet "trifft eher nicht zu", + bedeutet "trifft eher zu", ++ bedeutet "trifft sehr zu", fehlende Prozent sind "Weiss nicht/keine Angabe".

Knapp ein Drittel der **aktuellen KlientInnen**, die heute noch Sozialhilfe beziehen, sieht ihre Chancen zumindest "eher gross" (F 44). Bis 35-jährige beurteilen ihre Chancen klar als besser.

Darstellung 25: Chancen auf Ablösung bei aktuellen KlientInnen

Wie sind Ihre Chancen, dass Sie in absehbarer Zeit keine finanzielle Unterstützung vom Sozialamt mehr brauchen?	% (n=175)
Sehr klein	25%
Eher klein	34%
Eher gross	23%
Sehr gross	8%
Weiss nicht/keine Antwort	10%
Mittelwert	2.2

Allerdings gilt auch bei dieser Frage, dass es wesentlicher ist, ob die KlientInnen eine **Chancenverbesserung** wahrnehmen oder nicht (F 45).

Knapp die Hälfte sieht ihre Chancen nicht beeinflusst, knapp ein Drittel nimmt sie jedoch zumindest als "eher grösser" wahr. Wiederum weisen die Jungen höhere Werte auf.

Darstellung 26: Veränderung der Chancen auf Ablösung bei aktuellen KlientInnen

Sind Ihre Chancen, dass Sie keine finanzielle Unterstützung mehr brauchen, wegen der Unterstützung durch das Sozialamt (im letzten Jahr) kleiner oder grösser geworden?	% (n=175)
Viel kleiner geworden	8%
Eher kleiner geworden	15%
Etwa gleich geblieben	47%
Eher grösser geworden	21%
Viel grösser geworden	9%
Weiss nicht/keine Antwort	7%
Mittelwert	3.3

Den **ehemaligen KlientInnen** wurde die analoge Frage gestellt (F 46). Gut einem Drittel hat die Unterstützung zumindest "eher viel" geholfen.

Darstellung 27: Hilfe zur Ablösung (ehemalige KlientInnen)

Hat Ihnen die Unterstützung durch das Sozialamt (im letzten Jahr) geholfen, wieder unabhängig zu werden?	% (n=25)
Sehr wenig	40%
Eher wenig	12%
Eher viel	24%
Sehr viel	12%
Weiss nicht/keine Antwort	12%
Mittelwert	2.1

Beurteilung

Es ist Ermessenssache, wie man die eher hoffnungsvolle Sicht aller KlientInnen auf die Zukunft wertet. Uns interessiert hier die Veränderung auf Grund des Chancenmodells. Angesichts des Ziels der beruflichen Integration beurteilen wir die angemerkte allgemeine Verbesserung der Zukunftsaussichten bei rund einem Drittel der KlientInnen als eher bescheiden.

Die Verbesserung der Chancen auf Stellenerhalt und Stellenaufstockung bei den erwerbstätigen KlientInnen mag mit einer Stabilisierung der persönlichen Situation durch die Sozialhilfe zu tun haben, muss aber nicht eine Folge des Chancenmodells und seiner Anreize sein.

Die Verbesserung der Chancen eine normale Stelle bei rund einem Drittel der KlientInnen mit Gegenleistungspauschale hat sich in etwa gleich verbessert wie die allgemeinen Zukunftsaussichten. Wegen des konkreteren und damit "härteren" Bezugs auf eine Anstellung ist diese Chance angesichts der aktuellen schwierigen Wirtschaftslage hier als ansprechend zu bezeichnen.

Von den "alten" KlientInnen, die eine Änderung feststellten, wurde etwa in gleichem Masse eine Verbesserung der Chancen wahrgenommen.

Etwa in gleichem Ausmass, wie sich die Chancen auf eine Stelle verbessert haben, haben sich positive Veränderungen im Hinblick auf die Stellensuche für die übrigen KlientInnen ergeben. Auch dies werten wir, angesichts der schwierigen Arbeitsmarktlage, als positiv, wenn auch die Wirkung insgesamt noch bescheiden ist.

Chancen zur Ablösung von der Sozialhilfe werden ebenfalls von rund einem Drittel der KlientInnen gesehen bzw. als verbessert wahrgenommen.

Hypothesen 4 und 5 werden damit, wenn auch nicht auf Grund der objektiven Zahlen, so doch auf Grund der Wahrnehmungen und Einschätzungen der KlientInnen bekräftigt.

3.6 Weitere Ergebnisse

3.6.1 Gesamtzufriedenheit

Die Gesamtzufriedenheit der KlientInnen mit der Unterstützung durch die Sozialen Dienste (F 58) kann als eher gut bezeichnet werden (Mw 3.1).

Darstellung 28: Gesamtzufriedenheit

Alles in allem: Wie zufrieden oder unzufrieden sind Sie insgesamt mit der Unterstützung durch das Sozialamt?	%
Sehr unzufrieden	7%
Eher unzufrieden	11%
Eher zufrieden	47%
Sehr zufrieden	32%
Weiss nicht/keine Antwort	4%
Mittelwert⁴⁹	3.1

⁴⁹ 4-stufige Skala

4 Ergebnisse der Befragung der Mitarbeitenden

Hauptaufgabe der vorliegenden Studie ist es, die forschungsleitenden Hypothesen zu beantworten. Deshalb werden die entsprechenden Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung ausführlich dargestellt, während wir uns bezüglich der übrigen Fragen kurz halten.

Es werden jeweils zuerst die Ergebnisse für alle Antwortenden dargestellt. Obwohl es weniger als 100 Antwortende sind, werden die Ergebnisse der besseren Vergleichbarkeit halber in Prozent dargestellt.⁵⁰

Anschliessend werden allfällige Unterschiede nach Untergruppen (Alter, Geschlecht, Funktion, Dienstalder, Sozialhilfe-Erfahrung und allgemeine Zufriedenheit mit dem Chancenmodell) erwähnt. Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass wegen der kleinen Zahl der Antworten nur relativ grosse Unterschiede statistisch signifikant werden. Insgesamt zeigt sich, dass die Meinungen der Mitarbeitenden weitgehend homogen sind und keine Gruppenunterschiede bestehen.

Als Teilnehmende werden hier die KlientInnen bezeichnet, die im Chancenmodell sind. "**Alte**" KlientInnen sind Personen, die bereits vor der Einführung des Chancenmodells (1.1.2002) KlientInnen der Sozialen Dienste waren. Für sie hat das Chancenmodell also eine Veränderung gebracht. "**Neue**" KlientInnen sind demgegenüber Personen, die erst nach der Einführung des Chancenmodells zur Sozialhilfe kamen.

Im weiteren wird zum einen häufig nach den **Gegenleistungsarten** unterschieden:

- KlientInnen mit Erwerbsarbeit
- KlientInnen in der beruflichen Integration
- KlientInnen in der sozialen Integration
- übrige KlientInnen

Zum anderen wird oft unterschieden nach:

- KlientInnen mit Einkommensfreibetrag
- KlientInnen mit Gegenleistungspauschale

⁵⁰ Es ist zu beachten, dass 1 Person jeweils mehr als 1%, nämlich 1.3% ausmacht!

4.1 Die Wirkungen auf den Beratungsprozess

4.1.1 Wirkungen allgemein

Zu den Wirkungen des Chancenmodells auf den Beratungsprozess selber wurden keine Hypothesen formuliert, sondern lediglich zu den Wirkungen auf die Teilnehmenden. Dennoch muss zuerst abgeklärt werden, ob die Mitarbeitenden der Meinung sind, ob und wie sich der Prozess verändert hat, bevor dann nach den Auswirkungen dieses Prozesses auf die KlientInnen gefragt werden kann.

Im Rahmen einer allgemeinen Beurteilung der Auswirkungen des Chancenmodells beurteilten die **Mitarbeitenden** auch die Auswirkungen auf den Beratungsprozess ganz allgemein (F 37), unabhängig von KlientInnengruppen und unabhängig von der Wirtschaftslage. 58% beurteilten die Auswirkungen als "eher positiv", weitere 17% als "positiv" und 4% als "sehr positiv" (total 79%).

Darstellung 29: Wirkung auf den Beratungsprozess ganz allgemein

Wie beurteilen Sie persönlich die Auswirkungen des Chancenmodells: Auswirkungen auf den Beratungsprozess? Versuchen Sie eine Beurteilung unabhängig von der aktuellen Arbeitsmarktlage.	Nennungen in %
Sehr negativ	0%
Negativ	1%
Eher negativ	15%
Eher positiv	58%
Positiv	17%
Sehr positiv	4%
Weiss nicht/keine Antwort	5%
Mittelwert⁵¹	4.1

Die **Mitarbeitenden** stellen deutlich Auswirkungen des Chancenmodells auf den Beratungsprozess fest (F 10): Der Anteil "Keine Auswirkung" beträgt im Durchschnitt nur 24%, er variiert über die verschiedenen Aspekte hinweg zwischen 16% und 43%. Ins-

⁵¹ 6-stufige Skala, wobei 1= sehr negativ und 6= sehr positiv

gesamt werden die Veränderungen des Beratungsprozesses als "eher positiv" eingeschätzt.

Die positivsten Wirkungen auf den Beratungsprozess werden der Grundidee der Integration in den Arbeitsmarkt und dem Prinzip der Gegenleistung zugeschrieben. Ebenfalls mehrheitlich positive Auswirkungen werden der Einführung von Einkommensfreibetrag und Gegenleistungspauschale zuerkannt.

Darstellung 30: Beurteilung der Wirkungen des Chancenmodells auf den Beratungsprozess (F 10)

Wie beurteilen Sie die Auswirkung der folgenden Aspekte auf den Beratungsprozess? ⁵²	Anteil "eher negativ" und "sehr negativ"	Keine Auswirkung	Anteil "eher positiv" und "sehr positiv"
Grundidee der Integration in den Arbeitsmarkt	4%	20%	70%
Prinzip der Gegenleistung	11%	16%	67%
Einführung des Einkommensfreibetrags	15%	16%	62%
Einführung der Gegenleistungspauschale	5%	26%	61%
Prinzip der Ressourcenorientierung	8%	38%	45%
Jährliche Überprüfung aller Fälle in Bezug auf soziale und berufliche Integration	5%	43%	42%
Vereinheitlichung städtischer Regeln	13%	36%	40%
Folgen bei Nichterbringen der Gegenleistung	35%	30%	26%

⁵² 5-stufige Skala, wobei 1=sehr negativ, 3=keine Auswirkung, 5=sehr positiv. Die fehlenden Prozent entfallen auf "Weiss nicht/keine Antwort".

Die Frage, ob die Veränderungen im Beratungsprozess auch von den KlientInnen wahrgenommen wurden, kann nur in Bezug auf die Gruppe der **"alten" KlientInnen** geklärt werden, da nur sie Vergleiche zu vorher machen können.

Nach Meinung der Mitarbeitenden wurden diese Änderungen von den "alten" KlientInnen⁵³ (F 11) teilweise und zwar eher positiv wahrgenommen, wobei sich Unterschiede nach Gegenleistungsart zeigen. "Alte" KlientInnen mit Arbeit bzw. in einem Integrationsprojekt haben mehrheitlich eine positive Veränderung wahrgenommen, vor allem die erstgenannte Gruppe. Von den übrigen KlientInnen wurden nach Meinung der Mitarbeitenden mehrheitlich keine Veränderungen im Beratungsprozess wahrgenommen, ein Teil scheint eher negativ reagiert zu haben.

Darstellung 31: Wahrnehmung der Veränderungen im Beratungsprozess durch verschiedene Gruppen von "alten" KlientInnen (F 11)

Wie wurden diese Veränderungen im Beratungsprozess seit der Einführung des Chancenmodells von den "alten" KlientInnen wahrgenommen?	von KlientInnen mit Arbeit	von KlientInnen in der beruflichen und /oder sozialen Integration	von den übrigen KlientInnen
Sehr negativ	0%	0%	0%
Eher negativ	4%	7%	17%
Keine Auswirkung	21%	34%	58%
Eher positiv	37%	48%	12%
Sehr positiv	29%	3%	0%
Weiss nicht/keine Antwort	9%	12%	13%
Mittelwert	4.0	3.5	2.9

Beurteilung

Die Einführung des Chancenmodells mit der Zielsetzung der Integration in den Arbeitsmarkt und dem Prinzip der Gegenleistung sowie den beiden finanziellen Anreizen hat den **Beratungsprozess** aus der Sicht der Mitarbeitenden positiv verändert. Diese Veränderungen wurden nach Meinung der Mitarbeitenden auch von den KlientInnen wahrgenommen.

⁵³ "Alte" KlientInnen sind KlientInnen mit Sozialhilfebezug schon vor dem 1.1.2002.

Dass die "alten" KlientInnen, die bereits erwerbstätig waren, die Veränderungen deutlich positiv wahrnahmen, erstaunt nicht. Sie erhalten für das, was sie bereits tun, eine "Belohnung".⁵⁴ Auch der Effekt bei den KlientInnen in Integrationsprojekten ist als erwünscht zu beurteilen. Dass andererseits die übrigen KlientInnen teilweise negativ auf die Veränderung reagieren, ist aus der Zielsetzung des Chancenmodells heraus ebenfalls positiv. Allerdings dürfte der Effekt durchaus stärker sein.

4.1.2 Wirkungen auf bestimmte Gruppen von KlientInnen

Die **Wirkung** des Chancenmodells auf den Beratungsprozess bei verschiedenen Gruppen von KlientInnen (F 12, F 14, F 17) wird insgesamt als gering, aber doch als ganz leicht positiv, beurteilt: Der Mittelwert beträgt bei allen Gruppen 3.5.⁵⁵

Darstellung 32: Wirkung auf den Beratungsprozess insgesamt⁵⁶

Wie beurteilen Sie die Wirkung des Chancenmodells auf den Beratungsprozess?	bei "alten" KlientInnen (F 12)	bei KlientInnen mit Einkommensfreibetrag (F 14)	bei KlientInnen mit Gegenleistungspauschale (F 17)
Sehr negativ	0%	3%	1%
Eher negativ	8%	8%	7%
Keine Auswirkung	35%	26%	33%
Eher positiv	45%	55%	51%
Sehr positiv	3%	1%	1%
Weiss nicht/keine Antwort	9%	7%	7%
Mittelwert	3.5	3.5	3.5

Auffallend sind zwei Befunde: Einmal stellt je rund ein Drittel der Befragten überhaupt keine Auswirkung fest, zum anderen beurteilt je rund die Hälfte die Auswirkungen als "eher positiv".

⁵⁴ Hiermit ist auch die Frage des Mitnahmeeffekts des Chancenmodells angesprochen. Ohne Vergleich der Integrationswirkung des Modells bei bisher Nichterwerbstätigen anhand der statistischen Analyse kann dazu aber nichts gesagt werden.

⁵⁵ auf einer 5-stufigen Skala, wobei 1= sehr negativ, 3= keine Auswirkung, 5=sehr positiv

⁵⁶ Die in den Tabellen ausgewiesenen Werte mit einer Stelle nach dem Komma werden aus Gründen der besseren Übersichtlichkeit im Bericht auf ganze Prozentzahlen gerundet.

Lediglich Mitarbeitende, die mit dem Chancenmodell allgemein zufrieden sind, beurteilen auch die Wirkungen auf den Beratungsprozess positiver als diejenigen, die allgemein nicht zufrieden sind (Mw 3.7 vs. 3.2).

Im Vergleich zur allgemeinen Beurteilung (vgl. Darstellung 29) fällt die Beurteilung sowohl bezogen auf die "alten" KlientInnen als auch bezogen auf die KlientInnen mit Einkommensfreibetrag bzw. Gegenleistungspauschale etwas kritischer, aber dennoch "eher positiv", aus.

Die Wirkungen werden von gut einem Drittel der Befragten allein auf das Chancenmodell (F 15, F 18) zurückgeführt, für ein weiteres Drittel spielt zudem die aktuelle Wirtschaftslage mit eine Rolle.⁵⁷

Beurteilung

Es ist eine Frage der Zielsetzung, ob man eine Auswirkung auf den Beratungsprozess in rund der Hälfte der Fälle als genügend beurteilen will oder nicht. Unserer Auffassung nach wäre eine stärkere Wirkung anzustreben, auch wenn anzunehmen ist, dass die aktuelle schlechte Wirtschaftslage die volle Wirkungsweise behindert. Sobald der Arbeitsmarkt gesättigt ist, reduziert sich auch der "Druck" auf Sozialhilfebeziehende, eine Arbeit anzunehmen.

4.2 Die Wirkungen auf die Teilnehmenden

Die Wirkungen des Chancenmodells und des veränderten Beratungsprozesses auf die Teilnehmenden wird in den Hypothesen 9 bis 13 formuliert, die im Folgenden zusammenfassend dargestellt werden (vgl. 2.1.1) (vgl. Darstellung 33):

Darstellung 33: Hypothesen und ihre Themen

Hypothese	Thema
Hypothese 9	Das Chancenmodell erhöht das Interesse der Teil-

⁵⁷ Die Frage wurde bezogen auf KlientInnen mit Einkommensfreibetrag bzw. mit Gegenleistungspauschale sowie bezogen auf "alte" KlientInnen gestellt.

	nehmenden, ihre Situation zu verbessern, und entsprechende Eigenaktivitäten der Teilnehmenden.
Hypothese 10	Kooperation und allgemeine Stimmung der Teilnehmenden verbessern sich.
Hypothese 11a	Beurteilung des Chancenmodells und Motivation durch das Modell verbessert sich.
Hypothese 11-b1 Hypothese 11-b2	Die finanziellen Anreize sind zu tief, um zu motivieren. Je höher die Anreize, desto höher die Motivation.
Hypothese 12	Angebot ungenügend
Hypothese 13	Das Einhalten von Abmachungen verbessert sich.

Die Ergebnisse zu den einzelnen Hypothesen sind in den folgenden Abschnitten dargestellt.

4.2.1 Wirkung auf Eigenaktivitäten

Aus der Sicht der Mitarbeitenden hat das Chancenmodell nicht dazu geführt, dass sich die Eigenaktivitäten der "**alten**" KlientInnen, die eine **Erwerbsarbeit hatten oder haben**, verstärkt haben (F 20) (vgl. Darstellung 34).

Lediglich Mitarbeitende, die ganz allgemein mit dem Chancenmodell zufrieden sind, sehen mehr Auswirkungen (Mw 3.3 vs. 2.9).

Darstellung 34: Auswirkungen des Chancenmodells auf Eigenaktivitäten von "alten" KlientInnen, die eine Erwerbsarbeit hatten oder haben

Der Anteil meiner "alten" KlientInnen, die aus eigener Initiative	... sich bemühen, mehr zu arbeiten	... sich um Weiterbildung bemühen
Ist viel kleiner geworden	1%	0%
Ist eher kleiner geworden	11%	2%
Ist unverändert geblieben	69%	76%
Ist eher grösser geworden	13%	16%
Ist viel grösser geworden	1%	0%
Weiss nicht/keine Antwort	5%	6%
Mittelwert	3.0	3.1

Bezogen auf die "alten" KlientInnen, die bisher nicht gearbeitet haben, hat das Chancenmodell ebenfalls kaum zu grösseren Eigenaktivitäten der KlientInnen geführt (F 22).

Darstellung 35: Auswirkungen des Chancenmodells auf Eigenaktivitäten von "alten" KlientInnen, die bisher nicht gearbeitet haben

Der Anteil meiner "alten" KlientInnen, die aus eigener Initiative	... sich bemühen, eine Stelle zu finden	... sich bemühen, an einem <u>beruflichen</u> Integrationsprogramm teilzunehmen	... sich bemühen, an einem <u>sozialen</u> Integrationsprogramm teilzunehmen
Ist viel kleiner geworden	0%	0%	0%
Ist eher kleiner geworden	1%	1%	7%
Ist unverändert geblieben	67%	46%	49%
Ist eher grösser geworden	24%	42%	34%
Ist viel grösser geworden	1%	4%	4%
Weiss nicht/keine Antwort	7%	7%	7%
Mittelwert	3.3	3.5	3.4

Wiederum zeigt sich eine positivere Beurteilung der Mitarbeitenden, die ganz allgemein mit dem Chancenmodell zufrieden sind (Mw 3.4 vs. 3.1).

In beiden Gruppen wurde zudem gefragt, wie sich der Anteil der KlientInnen verändert hat, die allfällige (frühere) **Schwarzarbeit** angeben (F20, F22). Die Frage begründet sich aus dem Sachverhalt, dass eigene Erwerbsarbeit zu einem Einkommensfreibetrag berechtigt. Rund $\frac{3}{4}$ der Befragten geben an, dass sich keine Veränderungen ergeben haben. Rund 15% geben an, dass sich dieser Anteil "eher vergrössert" habe, während 10% keine Angabe machen.

In Ergänzung dazu wurden die Fragen nach den Eigenaktivitäten auch bezogen auf **alle "alten" KlientInnen** gestellt, also auf eine Gruppe, die noch umfassender ist als die beiden oben dargestellten. Es ergibt sich in etwa das gleiche Bild (F 34).

Darstellung 36: Auswirkungen des Chancenmodells auf Eigenaktivitäten von allen "alten" KlientInnen

Der Anteil meiner "alten" KlientInnen, die aus eigener Initiative	... sich grundsätzlich um eine Erwerbsarbeit bemühen	... sich bemühen, an einem <u>beruflichen</u> Integrationsprogramm teilzunehmen	... sich bemühen, an einem <u>sozialen</u> Integrationsprogramm teilzunehmen
Ist viel kleiner geworden	0%	0%	0%
Ist eher kleiner geworden	5%	1%	8%
Ist unverändert geblieben	63%	40%	54%
Ist eher grösser geworden	24%	51%	30%
Ist viel grösser geworden	1%	1%	1%
Weiss nicht/keine Antwort	7%	7%	7%
Mittelwert	3.2	3.6	3.3

Bezogen auf **alle KlientInnen mit Einkommensfreibetrag** wurde mit drei weiteren Fragen die Eigenaktivität abgeklärt (F 13). Wirkungen des Chancenmodells auf diese Gruppe von KlientInnen sind insgesamt nicht festzustellen. Lediglich etwas mehr Klient-

tlinnen tun etwas für ihre berufliche Qualifikation. Die persönliche Flexibilität wird nicht als grösser eingeschätzt.

Darstellung 37: Wirkung auf Eigenaktivität von allen KlientInnen mit Einkommensfreibetrag

Seit der Einführung des Chancenmodells ist der Anteil meiner KlientInnen, die aus eigener Initiative	... etwas für ihre berufliche Qualifikation tun	... versuchen aus der Abhängigkeit herauszukommen	... flexibler geworden sind
viel kleiner geworden	0%	8%	0%
eher kleiner geworden	5%	17%	3%
unverändert geblieben	58%	53%	75%
eher grösser geworden	32%	17%	14%
viel grösser geworden	0%	0%	0%
Weiss nicht/keine Antwort	5%	5%	8%
Mittelwert⁵⁸	3.3	2.8	3.1

Ein leicht besseres Bild ergibt sich bezogen auf **alle KlientInnen mit Gegenleistungspauschale** (F 16). Sie scheinen nach Meinung der Mitarbeitenden eher auf das Chancenmodell anzusprechen. Die Bereitschaft, über eine Gegenleistungspauschale zu reden, ist seit der Einführung des Chancenmodells offenbar grösser geworden, was mit einer leicht grösseren Flexibilität einhergeht. Nach wie vor aber wird auch in dieser Gruppe von KlientInnen der Wille derer, die versuchen aus der Abhängigkeit herauszukommen, mehrheitlich als unverändert beurteilt (vgl. Darstellung 38).

Darstellung 38: Wirkung auf Eigenaktivität von allen KlientInnen mit Gegenleistungspauschale

Seit der Einführung des	... bereit sind,	... versuchen	... flexibler ge-
--------------------------------	-------------------------	----------------------	--------------------------

⁵⁸ 5-stufige Skala, wobei 1= viel kleiner geworden und 5= viel grösser geworden

Chancenmodells ist der Anteil meiner KlientInnen, die aus eigener Initiative	über eine Gegenleistungspauschale zu reden	aus der Abhängigkeit herauszukommen	worden sind
viel kleiner geworden	0%	1%	0%
eher kleiner geworden	1%	5%	3%
unverändert geblieben	40%	55%	62%
eher grösser geworden	50%	28%	25%
viel grösser geworden	1%	0%	0%
Weiss nicht/keine Antwort	8%	11%	10%
Mittelwert⁵⁹	3.6	3.2	3.3

Die gleichen Fragen wurden gestellt in Bezug auf alle "alten" KlientInnen, also auch solche, die nicht im Chancenmodell sind.⁶⁰ Die Ergebnisse zeigen, dass die Mitarbeitenden auch in Bezug auf diese Gruppe leichte Veränderungen in die gewünschte Richtung feststellen, auch wenn diese noch geringer als bei den KlientInnen mit Einkommensfreibetrag oder Gegenleistungspauschale sind (vgl. Darstellung 39).

⁵⁹ 5-stufige Skala, wobei 1= viel kleiner geworden und 5= viel grösser geworden

⁶⁰ Rund 45% der KlientInnen nehmen im Chancenmodell teil, rund 43% nicht, die übrigen sind in Klärung.

Darstellung 39: Wirkung auf Eigenaktivität von allen "alten" KlientInnen (auch nicht teilnehmende)

Seit der Einführung des Chancenmodells ist der Anteil meiner KlientInnen, die aus eigener Initiative	... eher bereit sind, über einen eigenen Beitrag zu reden	... versuchen aus der Abhängigkeit herauszukommen	... flexibler geworden sind
viel kleiner geworden	1%	0%	0%
eher kleiner geworden	1%	8%	0%
unverändert geblieben	55%	66%	72%
eher grösser geworden	36%	21%	20%
viel grösser geworden	0%	0%	0%
Weiss nicht/keine Antwort	7%	5%	8%
Mittelwert⁶¹	3.3	3.1	3.2

Bezogen auf die Gruppe von KlientInnen, die aktuell erwerbstätig sind, nehmen die Mitarbeitenden mehrheitlich an, dass seit der Einführung des Chancenmodells der Anteil derjenigen, die sich aktiv von sich aus um eine Erwerbsarbeit bemüht haben (F 26), unverändert geblieben, teilweise jedoch leicht grösser geworden ist (vgl. Darstellung 40).

⁶¹ 5-stufige Skala, wobei 1= viel kleiner geworden und 5= viel grösser geworden

Darstellung 40: Erhöhung der Eigenaktivität der KlientInnen mit Erwerbsarbeit

Bezogen auf <u>alle</u> KlientInnen mit <u>Einkommensfreibetrag</u> : Hat sich seit der Einführung des Chancenmodells die Zahl der KlientInnen, die sich aktiv von sich aus um eine Erwerbsarbeit bemüht haben, verändert oder nicht? Versuchen Sie eine Beurteilung unabhängig von der aktuellen Arbeitsmarktlage.	%
Viel kleiner geworden	0%
Eher kleiner geworden	4%
Unverändert geblieben	66%
Eher grösser geworden	21%
Viel grösser geworden	3%
Weiss nicht/keine Antwort	7%
Mittelwert⁶²	3.2

Mitarbeitende mit Dienstalger und Sozialhilfe-Erfahrung bis 5 Jahren sowie vor allem solche, die grundsätzlich mit dem Chancenmodell zufrieden sind, urteilen etwas besser.

Beurteilung

Insgesamt zeigen die Einschätzungen der Mitarbeitenden, dass die konkreten Auswirkungen auf die Eigenaktivität der KlientInnen gering sind. Wenn sich etwas bewegt hat, dann allerdings in der gewünschten Richtung. Diese Beurteilung ist, soweit überhaupt möglich, losgelöst von der aktuellen Arbeitsmarktlage.

Hypothese 9 kann aus der Sicht der Mitarbeitenden nur beschränkt bestätigt werden.

⁶² 5-stufige Skala, wobei 1= viel kleiner geworden und 5= viel grösser geworden

4.2.2 Mögliche Gründe für erhöhte Eigenaktivitäten

Im Versuch, auch geringe Wirkungen des Chancenmodells zu erkennen, wurden die Mitarbeitenden nach der Wichtigkeit verschiedener, vorgegebener Gründe gefragt, sofern sie mindestens einen Fall erhöhter Eigenaktivität kennen (F 21, F 23). Angesichts der geringen Aktivitätserhöhungen werden die Ergebnisse nicht zahlenmässig, sondern nur als qualitative Tendenzen ausgewiesen.

Rund 10% bis 20% der Befragten konnten die Fragen nicht beantworten, aus den Antworten der übrigen 60 bis 70 Befragten ergibt sich, dass die Unterstützung durch das Team Arbeit und die BeraterInnen, gefolgt von den finanziellen Anreizen die wichtigsten Gründe sind.

Darstellung 41: Beurteilung der Anreize zu Eigenaktivitäten

Falls sich in mindestens einem Fall die Eigenaktivität erhöht hat: Wie wichtig oder unwichtig sind die folgenden Gründe?	"alte" KlientInnen mit Erwerbsarbeit Mittelwert⁶³ (F 21)	"alte" KlientInnen ohne Arbeit Mittelwert (F 23)
Allgemeine Unterstützung durch Team Arbeit	4.8	4.4
Allgemeine Unterstützung durch BeraterInnen	4.7	4.4
Finanzieller Anreiz	4.5	4.4
Möglichkeit, selber Verantwortung übernehmen zu können	4.0	3.7
Thematisierung der Folgen bei Nichterbringen Gegenleistung	3.8	3.7
Konfrontation mit den Forderungen des Chancenmodells	3.5	3.6

⁶³ 6-stufige Skala, wobei 1=sehr unwichtig und 6=sehr wichtig

Beurteilung und Empfehlung

Die Unterstützung durch das Team Arbeit als konkreteste Massnahme im Hinblick auf die Integration in den Arbeitsmarkt bewirkt in den Augen der Mitarbeitende am meisten, leicht mehr als die finanziellen Anreize. Persönliche Unterstützung in der Arbeitssuche gekoppelt mit finanziellen Anreizen erweist sich in dieser Sicht als sinnvoll. Auch wenn die Teams Arbeit nicht wie die finanziellen Anreize ein Bestandteil des Modells sind, stehen sie damit doch in Zusammenhang. Sie sind ein Aspekt der Umsetzung des Legislaturziels "Arbeit statt Fürsorge". Die Ergebnisse deuten also auf einen positiven Einfluss des Chancenmodells hin.

Hypothese 9 kann deshalb weiterhin eher bestätigt werden. Es kann angenommen werden, dass das Modell das entsprechende Potenzial besitzt.

Empfehlung:

Finanzielle Anreize und persönliche Beratung und Unterstützung bei der Stellensuche sind zu fördern.

4.2.3 Kooperation und allgemeine Stimmung

Hypothese 10 wurde mit 6 Fragen überprüft, von denen 4 positiv und 2 negativ formuliert waren. Über alle Aspekte hinweg gesehen hat sich nach Meinung der Mitarbeitenden bei den KlientInnen mit Einkommensfreibetrag mehrheitlich nichts verändert. Eher mehr positiv beurteiltes Verhalten im Sinne der Hypothese stellt rund ein Drittel der Mitarbeitenden fest, lediglich bezüglich einer positiven Haltung gegenüber der Zukunft wird zurückhaltender beurteilt. Die schlechte Arbeitsmarktlage dürfte hier eine Rolle spielen (vgl. Darstellung 42).

Bei den **KlientInnen mit Gegenleistungspauschale** ergibt sich ein ähnliches Bild: Mehrheitlich nehmen die Mitarbeitenden ein unverändertes Verhalten wahr, allfällige Änderungen werden als positiv, d.h. als in die gewünschte Richtung gehend, erkannt. Es fällt auf, dass der Anteil "forderndes Auftreten" als deutlich zunehmend beurteilt wird (vgl. Darstellung 43).

Darstellung 42: Wirkung auf Kooperation und allgemeine Stimmung aller KlientInnen mit Einkommensfreibetrag

Seit der Einführung des Chancenmodells ist der Anteil meiner KlientInnen, die aus eigener Initiative	... sich kooperativ verhalten	... in angenehmem Klima betreut werden können	... grundsätzlich gut gestimmt sind	... positiv in die Zukunft schauen	... fordernd auftreten	... sich aggressiv verhalten
Viel kleiner geworden	0%	0%	0%	0%	1%	1%
Eher kleiner geworden	0%	4%	4%	12%	18%	21%
Unverändert geblieben	63%	56%	49%	61%	59%	66%
Eher grösser geworden	30%	34%	41%	22%	15%	7%
Viel grösser geworden	0%	1%	1%	0%	0%	0%
Weiss nicht/keine Antwort	7%	5%	5%	5%	7%	5%
Mittelwert⁶⁴	3.3	3.4	3.4	3.1	2.9	2.8

Darstellung 43: Wirkung auf Kooperation und allgemeine Stimmung aller KlientInnen mit Gegenleistungspauschale

Seit der Einführung des Chancenmodells ist der Anteil meiner KlientInnen, die aus eigener Initiative	... sich kooperativ verhalten	... in angenehmem Klima betreut werden können	... grundsätzlich gut gestimmt sind	... positiv in die Zukunft schauen	... fordernd auftreten	... sich aggressiv verhalten
Viel kleiner geworden	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Eher kleiner geworden	3%	5%	3%	10%	11%	14%
Unverändert geblieben	56%	53%	61%	58%	59%	71%
Eher grösser geworden	33%	33%	29%	24%	22%	7%
Viel grösser geworden	0%	1%	0%	0%	0%	0%
Weiss nicht/keine Antwort	8%	8%	8%	8%	8%	8%
Mittelwert⁶⁵	3.3	3.3	3.3	3.1	3.1	2.9

⁶⁴ 5-stufige Skala, wobei 1= viel kleiner geworden und 5= viel grösser geworden

⁶⁵ 5-stufige Skala, wobei 1= viel kleiner geworden und 5= viel grösser geworden

Beurteilung

Die Kooperation und die allgemeine Stimmung der KlientInnen hat sich aus der Sicht der Mitarbeitenden insgesamt nur beschränkt, allerdings in der gewünschten Richtung verändert.

Hypothese 10 kann daher beschränkt bestätigt werden.

4.2.4 Zuverlässigkeit

Hypothese 13 postuliert, dass die Teilnehmenden im Chancenmodell im Laufe der Teilnahme Abmachungen besser einhalten. Die Hypothese wurde mittels zweier Fragen überprüft (F13, F 16).

Die Wirkungen des Chancenmodells auf die Zuverlässigkeit der KlientInnen beider Gruppen sind nach Ansicht der Mitarbeitenden praktisch identisch. Zudem entsprechen sie weitgehend den Befunden zur Wirkung auf die Kooperation (vgl. 4.2.3). Wenn überhaupt eine Veränderung festgestellt wird, wird sie eher in der angestrebten Richtung gesehen.

Darstellung 44: Wirkung auf die Zuverlässigkeit aller KlientInnen mit Einkommensfreibetrag

Seit der Einführung des Chancenmodells ist der Anteil meiner KlientInnen, die aus eigener Initiative	... zuverlässig sind	... Abmachungen einhalten
viel kleiner geworden	0%	0%
eher kleiner geworden	1%	1%
unverändert geblieben	66%	67%
eher grösser geworden	25%	23%
viel grösser geworden	0%	1%
Weiss nicht/keine Antwort	8%	8%
Mittelwert⁶⁶	3.3	3.3

⁶⁶ 5-stufige Skala, wobei 1= viel kleiner geworden und 5= viel grösser geworden

Darstellung 45: Wirkung auf die Zuverlässigkeit aller KlientInnen mit Gegenleistungspauschale

Seit der Einführung des Chancenmodells ist der Anteil meiner KlientInnen, die aus eigener Initiative	... zuverlässig sind	... Abmachungen einhalten
viel kleiner geworden	0%	0%
eher kleiner geworden	3%	5%
unverändert geblieben	67%	63%
eher grösser geworden	22%	24%
viel grösser geworden	0%	0%
Weiss nicht/keine Antwort	8%	8%
Mittelwert⁶⁷	3.2	3.2

Beurteilung

Die Auswirkung des Chancenmodells auf die Zuverlässigkeit der KlientInnen entspricht in etwa denen auf die Eigenaktivität und die Kooperation.

Hypothese 13 kann als beschränkt zutreffend beurteilt werden.

4.2.5 Beurteilung des Chancenmodells durch die KlientInnen

Hypothese 11a bezieht sich auf die Beurteilung des Chancenmodells durch die KlientInnen.

Insgesamt kann in Bezug auf die **Zufriedenheit** (F 6) festgehalten werden, dass nach Meinung der Mitarbeitenden die KlientInnen mehrheitlich mit dem Chancenmodell eher zufrieden sind. Insbesondere KlientInnen mit Einkommensfreibetrag sind nach ihrer Ansicht zufrieden.

Darstellung 46: Beurteilung des Chancenmodells durch die KlientInnen

⁶⁷ 5-stufige Skala, wobei 1= viel kleiner geworden und 5= viel grösser geworden

Wie zufrieden oder unzufrieden sind die folgenden Gruppen mit dem Chancenmodell?	"alte" KlientInnen	"neue" KlientInnen	KlientInnen mit Einkommensfreibetrag	KlientInnen mit Gegenleistungspauschale
Sehr unzufrieden	1%	0%	0%	1%
Unzufrieden	1%	3%	0%	1%
Eher unzufrieden	25%	12%	7%	24%
Eher zufrieden	46%	49%	17%	37%
Zufrieden	13%	27%	42%	28%
Sehr zufrieden	6%	1%	30%	5%
Weiss nicht/keine Antwort	8%	8%	4%	4%
Mittelwert	3.9	4.1	5.0	4.1

Die Mitarbeitenden hatten zusätzlich anzugeben, ob diese **Beurteilung** mit dem Chancenmodell selber oder mit der heutigen schlechten Wirtschaftslage zu tun habe (F 7). Für rund ein Drittel (34%) der Mitarbeitenden hat die Beurteilung allein mit dem Chancenmodell zu tun, bei weiteren 43% spielt auch die aktuelle Wirtschaftslage mit hinein, während bei 16% die Beurteilung nichts mit dem Chancenmodell zu tun hat.⁶⁸ Diese Begründung der Beurteilung gilt unabhängig davon, ob sich die Mitarbeitenden zufrieden oder unzufrieden geäußert haben.

Dies bedeutet, dass die Beurteilung (vgl. Darstellung 46) tatsächlich etwas über die Zufriedenheit mit dem Chancenmodell aussagt und nicht nur eine Reaktion auf die aktuelle Lage darstellt.

In Bezug auf die Zufriedenheit mit Chancenmodell liegen Informationen zur **Entwicklung über Zeit** vor (F 8).

Darstellung 47: Veränderung in der Beurteilung des Chancenmodells durch die KlientInnen

⁶⁸ bei 7% "Weiss nicht/keine Antwort"

Beurteilen die KlientInnen das Chancenmodell und seine Prinzipien heute besser oder schlechter als zum Zeitpunkt, als Sie es ihnen vorgestellt haben?	KlientInnen mit Einkommensfreibetrag	KlientInnen mit Gegenleistungspauschale
Viel schlechter	0%	0%
Eher schlechter	9%	9%
Gleich wie damals	51%	58%
Eher besser	26%	24%
Viel besser	7%	1%
Weiss nicht/keine Antwort	7%	8%
Mittelwert⁶⁹	3.3	3.2

Rund die Hälfte der Mitarbeitenden stellt keine Veränderungen in der Beurteilung durch die KlientInnen fest. Wer jedoch Veränderungen wahrnimmt, stellt eher eine Verbesserung fest, v.a. bei den erwerbstätigen KlientInnen.

Die Mitarbeitenden, die mit dem Chancenmodell grundsätzlich zufrieden sind, urteilen besser als die Unzufriedenen.

Wiederum wurde nach der **Abhängigkeit der Beurteilung** von der Wirtschaftslage gefragt (F 9). 41% haben allein das Chancenmodell beurteilt, bei 29% hat auch die aktuelle Wirtschaftslage eine Rolle gespielt. Bei 20% hat die Beurteilung nichts mit dem Chancenmodell zu tun.⁷⁰ Diese Begründung der Beurteilung gilt unabhängig davon, ob sich die Mitarbeitenden zufrieden oder unzufrieden geäussert haben.

Dies bedeutet, dass die leicht bessere Beurteilung des Chancenmodells über Zeit (vgl. Darstellung 47) tatsächlich etwas über das Chancenmodell aussagt und nicht nur eine Reaktion auf die aktuelle Lage darstellt.

Beurteilung

Die wahrgenommene Zufriedenheit mit dem Chancenmodell ist schwierig zu beurteilen. An sich ist eine Beurteilung "eher zufrieden" als mässig einzustufen, zudem fehlen

⁶⁹ 5-stufige Skala, wobei 1= viel schlechter und 5= viel besser

⁷⁰ bei 10% "Weiss nicht/keine Antwort"

Zufriedenheitswerte für das alte System. Dass die erwerbstätigen KlientInnen am besten zufrieden sind, liegt nahe. Es ist die Gruppe, die ohne zusätzliche Anstrengungen für ihren bisherigen Einsatz "belohnt" wird.

Im Sinne der Hypothese wird eine Zunahme der Zufriedenheit der KlientInnen über Zeit erwähnt. **Hypothese 11a kann als tendenziell bestätigt gelten.**

4.2.6 Höhe der Anreize und ihr Einfluss auf die Motivation

Die Höhe der Einkommensfreibeträge (F 24) bzw. der Gegenleistungspauschalen (F25) wird in Hypothese 11b thematisiert.

Die Urteile der Mitarbeitenden unterscheiden sich deutlich: Die Einkommensfreibeträge werden als genügend betrachtet, während die Gegenleistungspauschalen mehrheitlich als eher zu klein erachtet werden.

Darstellung 48: Beurteilung der Anreizhöhe

Ich stimme ...	Die meisten <u>Einkommensfreibeträge</u> sind zu klein, um die KlientInnen zu motivieren	Die meisten <u>Gegenleistungspauschalen</u> sind zu klein, um die KlientInnen zu motivieren
überhaupt nicht zu	29%	3%
nicht zu	42%	17%
eher nicht zu	17%	17%
eher zu	7%	30%
zu	1%	21%
völlig zu	0%	7%
Weiss nicht/keine Antwort	4%	5%
Mittelwert⁷¹	2.1	3.7

Ein ähnlicher Unterschied zeigt sich bei der Beurteilung der motivierenden Wirkung der Anreize. Dass ein höherer Einkommensfreibetrag zu stärkerer Motivation führt, wird mehrheitlich bestritten (Mw 2.1). Hingegen wird bezogen auf die Gegenleistungspau-

⁷¹ 6-stufige Skala, wobei 1= überhaupt nicht zu und 6= völlig zu

schale ein Zusammenhang zwischen Anreizhöhe und Motivationsstärke angenommen (Mw 3.9).

Darstellung 49: Bedeutung der Anreizhöhe auf die Motivation

Ich stimme ...	Je höher der Einkommensfreibetrag ist, desto stärker kann er die KlientInnen motivieren	Je höher die Gegenleistungspauschale ist, desto stärker kann er die KlientInnen motivieren
überhaupt nicht zu	20%	3%
nicht zu	17%	9%
eher nicht zu	25%	16%
eher zu	21%	38%
zu	9%	21%
völlig zu	4%	8%
Weiss nicht/keine Antwort	4%	5%
Mittelwert⁷²	2.1	3.9

In Ergänzung zur Hypothese wird die Wirkung der finanziellen Anreize derjenigen der Beratung gegenübergestellt. Bei der Frage, ob die finanziellen Anreize stärker motivieren als die Beratung an sich, machen die Mitarbeitenden keinen Unterschied zwischen Einkommensfreibetrag und Gegenleistungspauschale.

Die Meinungen der Mitarbeitenden halten sich in dieser Frage die Waage. Rund die Hälfte findet, dass die finanziellen Anreize nicht stärker motivieren als die Beratung an sich, rund die andere Hälfte stimmt nicht zu. Dieser Befund entspricht den Ergebnissen zu den Gründen für Eigenaktivität (vgl. 4.2.1) (vgl. Darstellung 50).

⁷² 6-stufige Skala, wobei 1= überhaupt nicht zu und 6= völlig zu

Darstellung 50: Einfluss von Anreizen und Beratung auf die Motivation

Ich stimme ...	Die Einkommensfreibeträge sind richtig, motivieren aber die KlientInnen nicht stärker als die Beratung an sich	Die Gegenleistungspauschalen sind richtig, motivieren aber die KlientInnen nicht stärker als die Beratung an sich
überhaupt nicht zu	5%	4%
nicht zu	21%	21%
eher nicht zu	13%	24%
eher zu	39%	29%
zu	15%	15%
völlig zu	3%	3%
Weiss nicht/keine Antwort	4%	5%
Mittelwert⁷³	3.5	3.4

Beurteilung

Nach Meinung der Mitarbeitenden sind die Einkommensfreibeträge nicht zu verändern, während die Gegenleistungspauschalen zu erhöhen sind, damit sie ihre motivierende Wirkung entfalten können.

Ebenfalls dürfen ihrer Meinung nach die finanziellen Anreize und die Beratung nicht gegeneinander ausgespielt werden. Es braucht beides.

Die Hypothesen 11b1 und 11b2 werden aus dieser Sicht nur in Bezug auf die Gegenleistungspauschalen bestätigt. Sie sind für Einkommensfreibeträge zu verwerfen.

Es fragt sich jedoch, in wie weit die Beurteilung der Einkommensfreibeträge durch die Mitarbeitenden nicht durch andere Sachverhalte überlagert wird: nämlich die Diskussion um Working Poor oder die wegen der kurzen Wirkungszeit des Chancenmodells fehlenden Erfahrungen mit KlientInnen, die erst im Rahmen des Modells erwerbstätig wurden.

⁷³ 6-stufige Skala, wobei 1= überhaupt nicht zu und 6= völlig zu

4.2.7 Das Angebot an Projekten

Insgesamt gesehen stellen die Mitarbeitenden fest, dass es zu wenige **Plätze** gibt. Je nach Bereich sind zwischen 30% und 58% dieser Meinung. Die grösste Knappheit wird im Bereich der Sozialen Integration gesehen, wo nur gut ein Viertel das Angebot als "gerade richtig" bezeichnet. In den beiden anderen Bereichen ist je rund die Hälfte dieser Meinung. Ein zu grosses Angebot wird praktisch nicht erwähnt.

Darstellung 51: Beurteilung des Platzangebots nach Bereichen

Wie beurteilen Sie die Zahl der Plätze in den folgenden Bereichen?	Berufliche Integration	Soziale Integration (regelmässig)	Stunden- und tageweise Beschäftigung
Viel zu klein	1%	17%	5%
Eher zu klein	40%	41%	25%
Gerade recht	46%	29%	50%
Eher zu gross	3%	1%	9%
Viel zu gross	0%	1%	0%
Weiss nicht/keine Antwort	10%	11%	11%
Mittelwert⁷⁴	2.6	2.2	2.7

Gemäss der statistischen Analyse⁷⁵ weist jedoch nur 1% bis 2% der Fälle als Gegenleistungsart den Eintrag "kein geeignetes Angebot" auf. Die Diskrepanz zwischen der Einschätzung des Platzangebots durch die Mitarbeitenden und dem erwähnten Analyseergebnis erklärt sich dadurch, dass die von den KlientInnen gewünschten Jobs bzw. die von den Mitarbeitenden als optimal erachteten Plätze nicht zur Verfügung stehen. Allerdings geht dies zur Zeit vielen andern Stellensuchenden ebenso. Die Beurteilung der Mitarbeitenden spiegelt also wohl eher die Arbeitsmarktsituation wider als ein ungenügendes Platzangebot.

⁷⁴ 5-stufige Skala, wobei 1= viel zu klein und 5= viel zu gross

⁷⁵ Resultate der Evaluation Chancenmodell vom 15. Mai 2003, Tabelle 52

Eine Mehrheit der Mitarbeitenden vermisst **Angebote** in den Bereichen Kaufmännische Berufe und in Detailhandel/Verkauf. Knapp die Hälfte wünscht Angebote in den Bereichen Informatik und Pflege. Insgesamt gesehen ist der Bedarf sehr breit: Mehr als ein Fünftel der Mitarbeitenden nennt Berufe in 9 verschiedenen Feldern.

Darstellung 52: Vermisste Angebote

Bereich	Nennungen in %
Kaufmännische Berufe	59%
Detailhandel, Verkauf	53%
Informatik	45%
Pflegeberufe	45%
Persönliche Dienstleistungen (Wäscherei, Coiffeursaloon etc.)	32%
Banken und Versicherungen	28%
Andere Berufe im Gesundheitswesen	28%
Berufe in Unterricht und Wissenschaft	24%
Architekten, Ingenieure, Zeichner	22%
Industrielle Berufe	18%
Andere gewerbliche Berufe	17%
Gastgewerbe	15%
Haushaltarbeit	13%
Baugewerbe	13%
Reinigung, Raumpflege	9%
Land und Forstwirtschaft, Gärtnerei	4%
Anderes	8%

Aus der obigen Darstellung erklärt sich auch, dass die Mitarbeitenden vor allem anspruchsvolle Angebote und Angebote zur sozialen Integration vermissen (vgl. Darstellung 53).

Darstellung 53: Vermisste Angebote

Welche Art von Angeboten vermissen Sie vor allem? (Mehrere Antworten möglich)	Nennungen in %
Anspruchsvolle Angebote	57%
Angebote zur sozialen Integration	47%
Teilzeit-Angebote	38%
Angebote mit geringen Ansprüchen	32%
Angebote zur beruflichen Integration	28%
Vollzeit-Angebote	9%
Weiss nicht/ keine Antwort	12%

Da die **Teams Arbeit** ebenfalls eine Seite des Angebots ausmachen, wurden auch dazu Fragen gestellt. Ganz deutlich zeigt sich in Bezug auf beide untersuchte Belange, die Wartezeiten und die Kapazität für begleitete Stellensuche, eine ungenügende Situation.

Rund zwei Drittel der Mitarbeitenden beurteilen die Wartezeiten und Kapazität der Teams Arbeit als eher zu gering.

Darstellung 54: Beurteilung der Kapazität der Teams Arbeit

Wie beurteilen Sie das Team Arbeit in Bezug auf die folgenden Aspekte?	Wartezeiten	Kapazität für begleitete Stellensuche
Viel zu lang bzw. viel zu klein	24%	17%
Eher zu lang bzw. zu klein	42%	54%
Gerade recht	29%	20%
Eher kurz bzw. eher gross	4%	4%
Sehr kurz bzw. sehr gross	1%	1%
Weiss nicht/keine Antwort	1%	4%
Mittelwert ⁷⁶	2.1	2.2

⁷⁶ 5-stufige Skala, wobei 1= viel zu lang/ klein und 6= viel zu kurz/ gross

Beurteilung und Empfehlung

Die Angebotsseite des Chancenmodells lässt nach Meinung der Mitarbeitenden klar zu wünschen übrig. Dies gilt sowohl für das Angebot an Plätzen als auch für die Kapazität der Teams Arbeit. Dies ist umso bedeutsamer, als damit Kernelemente des Chancenmodells in ihrer Funktion beeinträchtigt sein könnten (vgl. dazu auch 4.2.1). Allerdings ist nicht klar, ob das bestehende Angebot in seiner ganzen Breite den Mitarbeitenden auch bekannt ist.

Vor allem ist zu berücksichtigen, dass gemäss der statistischen Analyse ein mangelndes Platzangebot nicht die Festlegung von Gegenleistungen beeinträchtigt. Das bedeutet, dass ein Teil der KlientInnen nicht an der gewünschten bzw. der optimalen Stelle eingesetzt werden kann.

Hypothese 12 kann aus dieser Sicht bestätigt werden.

Empfehlung:

Das Angebot an Plätzen ist entweder besser bekannt zu machen oder auszuweiten. Ebenso sind die Kapazitäten in den Teams Arbeit zu erhöhen, da die Unterstützung durch das Team Arbeit für Eigenaktivitäten der KlientInnen entscheidend zu sein scheint.

4.3 Wirkung des Chancenmodells auf die gesellschaftliche Integration

Zur Wirkung des Chancenmodells auf die gesellschaftliche Integration wurde nur eine Hypothese formuliert. Hypothese 8 postuliert, dass im Laufe der Teilnahme am Chancenmodell die soziale bzw. gesellschaftliche Integration der KlientInnen steigt.

Nach Meinung einer deutlichen Mehrheit der Mitarbeitenden wirkt sich das Chancenmodell positiv auf die **gesellschaftliche** Integration aus (F 28, F 29). Rund ein Viertel sieht keine Wirkung, während negative Auswirkungen nur vereinzelt festgestellt werden (vgl. Darstellung 55).

Darstellung 55: Wirkung auf die gesellschaftliche Integration

Wie beurteilen Sie alles in allem die Wirkungen des Chancenmodells auf die gesellschaftliche Integration?	Bei KlientInnen mit Einkommensfreibetrag	Bei KlientInnen mit Gegenleistungspauschale
Sehr negativ	0%	0%
Eher negativ	7%	3%
Keine Wirkung	28%	22%
Eher positiv	58%	59%
Sehr positiv	5%	9%
Weiss nicht/keine Antwort	2%	7%
Mittelwert⁷⁷	3.6.	3.8

Im Rahmen einer allgemeinen Beurteilung des Chancenmodells, ohne Bezug auf eine bestimmte KlientInnengruppe, gaben die Mitarbeitenden an, dass das Chancenmodell positive Auswirkungen auf die gesellschaftliche Integration habe.

Darstellung 56: Wirkung auf die gesellschaftliche Integration ganz allgemein

Wie beurteilen Sie persönlich die Auswirkungen des Chancenmodells: Auswirkungen auf die gesellschaftliche Integration? Versuchen Sie eine Beurteilung unabhängig von der aktuellen Arbeitsmarktlage.	Nennungen in %
Sehr negativ	0%
Negativ	0%
Eher negativ	7%
Eher positiv	65%
Positiv	17%
Sehr positiv	5%
Weiss nicht/keine Antwort	6%
Mittelwert⁷⁸	4.2

⁷⁷ 5-stufige Skala, wobei 1= sehr negativ und 5= sehr positiv

Mitarbeitende mit tieferem Dienstalter und solche, die grundsätzlich positiv eingestellt sind, urteilen positiver.

Beurteilung

Das Chancenmodell verbessert die gesellschaftliche Integration, Hypothese 8 kann als weitgehend bestätigt gelten.

4.4 Wirkung des Chancenmodells auf die berufliche Integration

Die Frage der Wirkung des Chancenmodells auf die berufliche Integration wird in zwei Hypothesen behandelt. Hypothese 4 postuliert: Ab 12 Monaten nach Beginn des Pilotprojekts finden mehr Teilnehmende am Modell als bisher eine Stelle auf dem ersten Arbeitsmarkt oder bauen die bereits bestehende Erwerbstätigkeit aus oder erhalten mehr Lohn, so dass ihr Fall von der Sozialhilfe unabhängig wird. Hypothese 5 formuliert den gleichen Sachverhalt, aber in Bezug auf eine lediglich verminderte Abhängigkeit.

Die Beantwortung dieser Hypothesen war ursprünglich durch die statistische Analyse vorgesehen. Da die statistische Analyse auf Grund der kurzen Beobachtungszeit jedoch kaum Ergebnisse erbringen dürfte, wird versucht, Urteile der Mitarbeitenden als annähernde Antworten herbeizuziehen.

Als erstes kann die Frage nach der Veränderung der **Chancen** der KlientInnen auf dem 1. Arbeitsmarkt herangezogen werden (F 19). Nach Meinung der Mitarbeitenden sind, unabhängig von der aktuellen Arbeitsmarktlage, die Chancen:

- der KlientInnen in der beruflichen Integration deutlich eher grösser geworden oder unverändert geblieben,
- der KlientInnen in der sozialen Integration mehrheitlich unverändert geblieben und teilweise eher grösser geworden,
- der KlientInnen mit Erwerbsarbeit und der übrigen KlientInnen zumeist unverändert geblieben.

78 6-stufige Skala, wobei 1= sehr negativ und 6= sehr positiv

Darstellung 57: Wahrnehmung der Veränderungen der Chancen der KlientInnen auf dem 1. Arbeitsmarkt

Wie haben sich durch das Chancenmodell die Chancen von " <u>alten</u> " KlientInnen auf dem 1. Arbeitsmarkt verändert? Versuchen Sie eine Beurteilung unabhängig von der aktuellen Arbeitsmarktlage.	bei KlientInnen mit Erwerbsarbeit	bei KlientInnen in der beruflichen Integration	bei KlientInnen in der sozialen Integration	bei den übrigen KlientInnen
Viel kleiner geworden	1%	0%	3%	0%
Eher kleiner geworden	5%	4%	4%	4%
Unverändert geblieben	78%	43%	61%	82%
Eher grösser geworden	11%	46%	26%	9%
Viel grösser geworden	0%	0%	0%	0%
Weiss nicht/keine Antwort	5%	7%	6%	5%
Mittelwert	3.0	3.5	3.2	3.1

Als zweites kann auf die wahrgenommene Integrationsleistung des Chancenmodells bei allen **KlientInnen mit Gegenleistungspauschale** Bezug genommen werden (F27). Eine Mehrheit von 2/3 stellt eine positive Wirkung fest, rund ein Viertel sieht keine Wirkung.

Darstellung 58: Wirkung des Chancenmodells auf die berufliche Integration bei KlientInnen mit Gegenleistungspauschale

Bezogen auf alle KlientInnen mit <i>Gegenleistungspauschale</i> : Wie beurteilen Sie alles in allem die Wirkungen des Chancenmodells für die berufliche Integration?	Nennungen in %
Sehr negativ	0%
Eher negativ	1%
Keine Wirkung	28%
Eher positiv	59%
Sehr positiv	8%
Weiss nicht/ keine Antwort	4%
Mittelwert	3.8

Eine analoge Frage bei den KlientInnen mit Einkommensfreibeträge zu stellen war nicht möglich, da sie ja bereits arbeiten. Die im Zusammenhang mit der Eigenaktivität gestellte Frage (F 26) lässt sich aber ebenfalls unter dem Gesichtspunkt der beruflichen Integration lesen. Sie zeigt indirekt, dass sich der Anteil der heute Erwerbstätigen auf Grund des Chancenmodells erhöht hat.

Darstellung 59: Wirkung des Chancenmodells auf die berufliche Integration bei KlientInnen mit Einkommensfreibetrag

Bezogen auf <u>alle</u> KlientInnen mit <u>Einkommensfreibetrag</u>: Hat sich seit der Einführung des Chancenmodells die Zahl der KlientInnen, die sich aktiv von sich aus um eine Erwerbsarbeit bemüht haben, verändert oder nicht? Versuchen Sie eine Beurteilung unabhängig von der aktuellen Arbeitsmarktlage.	
Viel kleiner geworden	0%
Eher kleiner geworden	4%
Unverändert geblieben	66%
Eher grösser geworden	21%
Viel grösser geworden	3%
Weiss nicht/keine Antwort	7%
Mittelwert⁷⁹	3.2

Als drittes können die Antworten auf die Frage nach den Auswirkungen des Chancenmodells im Rahmen einer allgemeinen, klientInnenunabhängigen Beurteilung des Chancenmodells herbeigezogen werden. Auch bei dieser Frage wird die berufliche Integrationswirkung eher bejaht (vgl. Darstellung 60).

⁷⁹ 5-stufige Skala, wobei 1= viel kleiner geworden und 5= viel grösser geworden

Darstellung 60: Wirkung auf die berufliche Integration ganz allgemein

Wie beurteilen Sie persönlich die Auswirkungen des Chancenmodells: Auswirkungen auf die berufliche Integration? Versuchen Sie eine Beurteilung unabhängig von der aktuellen Arbeitsmarktlage.	Nennungen in %
Sehr negativ	0%
Negativ	0%
Eher negativ	9%
Eher positiv	62%
Positiv	18%
Sehr positiv	4%
Weiss nicht/keine Antwort	7%
Mittelwert⁸⁰	4.2

Eine weitere Antwort ergibt sich aus der Beantwortung der Frage, ob die Einführung des Chancenmodells bei den KlientInnen nach Ansicht der Mitarbeitenden dazu geführt hat, dass sie länger bei der Sozialhilfe bleiben oder nicht (F 13, F 16). Bezogen auf die KlientInnen mit Einkommensfreibetrag bejahen die Mitarbeitenden die Frage. Bezogen auf die KlientInnen mit Gegenleistungspauschale stellen sie mehrheitlich keine Veränderung, teilweise einen längeren Verbleib fest. Dieser Befund entspricht den als zu hoch beurteilten Einkommensfreibeträgen (vgl. 4.2.6).

Darstellung 61: Wahrgenommene Verlängerung der Abhängigkeit

Seit der Einführung des Chancenmodells ist der Anteil meiner KlientInnen, die ...	auf Grund des Einkommensfreibetrages länger bei der Sozialhilfe bleiben	auf Grund der höheren Unterstützung länger bei der Sozialhilfe bleiben
Viel kleiner geworden	1%	0%
Eher kleiner geworden	3%	3%
Unverändert geblieben	24%	70%
Eher grösser geworden	51%	20%
Viel grösser geworden	14%	0%
Weiss nicht /keine Antwort	7%	8%
Mittelwert	3.8	3.2

⁸⁰ 6-stufige Skala, wobei 1= sehr negativ und 6= sehr positiv

Beurteilung und Empfehlung

Im Sinne einer Annäherung kommen wir zum Schluss, dass das Chancenmodell aus der Sicht der Mitarbeitenden die berufliche Integration der teilnehmenden KlientInnen fördert. Wir formulieren so, auch wenn uns sehr wohl bewusst ist, dass es sich nur um eine Einschätzung der Mitarbeitenden handelt.

Gerade dieser Sachverhalt aber ist nicht zu unterschätzen – und begründet auch unsere Beurteilung –, denn wenn die Mitarbeitenden von einer Wirkung des Chancenmodells ausgehen, dürfte sich dies im Sinne einer sich selbsterfüllenden Prophezeiung auch entsprechend auswirken.

Allerdings widerspricht die wahrgenommene Verlängerung der Abhängigkeit, insbesondere beim Einkommensfreibetrag, etwas der eher positiven Beurteilung der Auswirkungen auf die berufliche Integration. Es mag sein, dass diese Entwicklung gleichsam die Schattenseite des Modells darstellt.

Empfehlung

Die Frage der Verlängerung der Abhängigkeit ist sorgfältig zu beobachten und entsprechende tatsächliche Entwicklungen sind wirksam zu verhindern.

4.5 Weitere Wirkungen des Chancenmodells

Im Verlaufe der Diskussionen in der Begleitgruppe "Evaluation Chancenmodell" kamen weitere mögliche Effekte zur Sprache, die ergänzend zu den forschungsleitenden Hypothesen ebenfalls abgeklärt wurden.

Die Mitarbeitenden sind der Meinung, dass sich das Chancenmodell positiv auswirkt auf (F 37):

- die Potenziale und Entwicklungsmöglichkeiten
- die Entwicklung der Teilnehmenden
- das Verhalten der Teilnehmenden

Vor allem Mitarbeitende, die grundsätzlich mit dem Chancenmodell zufrieden sind, urteilen positiv.

Darstellung 62: Wirkung auf Kooperation und allgemeine Stimmung aller KlientInnen mit Gegenleistungspauschale

Wie beurteilen Sie persönlich die Auswirkungen des Chancenmodells? Versuchen Sie eine Beurteilung unabhängig von der aktuellen Arbeitsmarktlage.	Auswirkungen auf die Potenziale und Entwicklungsmöglichkeiten	Wirkungen auf das Verhalten der Teilnehmenden	Wirkung auf die Entwicklung der Teilnehmenden
Sehr negativ	0%	0%	0%
Negativ	1%	3%	0%
Eher negativ	4%	9%	13%
Eher Positiv	67%	62%	58%
Positiv	16%	17%	21%
Sehr positiv	7%	4%	3%
Weiss nicht/keine Antwort	5%	5%	5%
Mittelwert⁸¹	4.2	4.1	4.1

⁸¹ 6-stufige Skala, wobei 1= sehr negativ und 6= sehr positiv

Im Weiteren scheint das Chancenmodell (F 13, F 16) die KlientInnen teilweise zu überfordern. Offen bleibt, ob dies mit der Verständlichkeit des Modells oder seinen Anforderungen zu tun hat. Teilweise verändert das Chancenmodell nach Ansicht der Mitarbeitenden auch die Einschätzung der eigenen Lage und die Vorstellungen zur Zukunft in der gewünschten Richtung.

Darstellung 63: Weitere Wirkungen auf KlientInnen mit Einkommensfreibetrag

Seit der Einführung des Chancenmodells ist der Anteil meiner KlientInnen, die	... sich überfordert fühlen	... ihre Situation realistisch einschätzen	... klare Vorstellungen über ihre Zukunft haben
viel kleiner geworden	0%	0%	0%
eher kleiner geworden	7%	7%	12%
unverändert geblieben	57%	72%	61%
eher grösser geworden	30%	15%	22%
viel grösser geworden	0%	0%	0%
Weiss nicht/keine Antwort	6%	7%	5%
Mittelwert⁸²	3.3	3.1	3.1

Darstellung 64: Weitere Wirkungen auf KlientInnen mit Gegenleistungspauschale

Seit der Einführung des Chancenmodells ist der Anteil meiner KlientInnen, die	... sich überfordert fühlen	... ihre Situation realistisch einschätzen	... klare Vorstellungen über ihre Zukunft haben
viel kleiner geworden	0%	0%	0%
eher kleiner geworden	11%	6%	10%
unverändert geblieben	51%	62%	58%
eher grösser geworden	30%	24%	24%
viel grösser geworden	0%	0%	0%
Weiss nicht/keine Antwort	8%	8%	8%
Mittelwert⁸³	3.2	3.2	3.1

⁸² 5-stufige Skala, wobei 1= viel kleiner geworden, 3= unverändert, 5= viel grösser geworden

⁸³ 5-stufige Skala, wobei 1= viel kleiner geworden, 3= unverändert, 5= viel grösser geworden

Auch bezogen auf die Gruppe aller "alten" KlientInnen meinen die Mitarbeitenden weitere Wirkungen feststellen zu können, wenn auch der Anteil, bei denen sich durch die Einführung des Chancenmodells nichts verändert hat, zwischen 65% und 80% liegt.

Darstellung 65: Weitere Wirkungen auf alle "alten" KlientInnen (auch nicht teilnehmende)

Seit der Einführung des Chancenmodells ist der Anteil meiner KlientInnen, die	... sich motivieren lassen, ihr Leben selber in die Hand zu nehmen	... ihre Situation realistisch einschätzen	... klare Vorstellungen über ihre Zukunft haben
viel kleiner geworden	0%	0%	0%
eher kleiner geworden	3%	7%	4%
unverändert geblieben	65%	69%	82%
eher grösser geworden	28%	17%	9%
viel grösser geworden	0%	1%	0%
Weiss nicht/keine Antwort	4%	6%	5%
Mittelwert⁸⁴	3.3	3.1	3.1

Beurteilung

Das Chancenmodell scheint neben direkten Effekten auf die Integration auch andere Aspekte, denen eine integrationsfördernde Wirkung zugeschrieben wird, (eher) positiv zu beeinflussen.

4.6 Weitere Ergebnisse

4.6.1 Zur Einführung des Chancenmodells

Die Einführung des Chancenmodells **bei den Mitarbeitenden** (F 1) verlief aus ihrer Sicht insgesamt "eher gut" (Mittelwert 4.1):

⁸⁴ 5-stufige Skala, wobei 1= viel kleiner geworden, 3= unverändert, 5= viel grösser geworden

Darstellung 66: Beurteilung einzelner Aspekte der Einführung

Aspekte	Mittelwert ⁸⁵
Hotline Chancenmodell	4.7
Schulungsunterlagen	4.2
Inhalte der Schulung	4.2
Unterlagen im Intranet	4.0
Merkblätter in Deutsch	4.0
Vorgängige Information	3.8
Dauer der Schulung	3.8
Ergänzungen in internen Mitteilungen	3.8

Die Einführung des Chancenmodells **bei den KlientInnen** (F 2) geschieht nach Aussagen der Mitarbeitenden mehrheitlich auf die KlientInnen angepasst, beschränkt auf das Wesentliche, wobei die Folgen bei Nichterbringen der Gegenleistung erklärt werden.

Darstellung 67: Strategie der Einführung bei den KlientInnen

Aspekte	Mittelwert ⁸⁶
Meist auf den/die KlientIn angepasst	90%
Meist beschränkt auf das Wesentliche	83%
Erklärung der Folgen bei Nichterbringung der Gegenleistung meist schon zu Beginn	80%

Alles in allem wird das Chancenmodell nach Meinung der Mitarbeitenden von den KlientInnen "eher schlecht" verstanden (Mw 3.2). "Gut" oder "sehr gut" wird es nur von 9% verstanden! Im Vergleich zur Prozessevaluation wird die Verständlichkeit deutlich schlechter beurteilt.⁸⁷

Darstellung 68: Verständlichkeit des Chancenmodells allgemein

⁸⁵ 6-stufige Skala, wobei 1= sehr schlecht, 6=sehr gut

⁸⁶ 6-stufige Skala, wobei 1=sehr schlecht, 6=sehr gut

⁸⁷ Dort gaben 11 von 16 Mitarbeitenden an, dass das Chancenmodell verständlich gemacht werden konnte, während nur 3 verneinten, 2 konnten dies nicht beurteilen.

Alles in allem: Wie gut oder schlecht wird das Chancenmodell von den KlientInnen insgesamt verstanden?	Nennungen in %
Sehr schlecht	3%
Schlecht	14%
Eher schlecht	41%
Eher gut	32%
Gut	8%
Sehr gut	1%
Weiss nicht/keine Antwort	1%
Mittelwert⁸⁸	3.2

Nach Meinung der Mitarbeitenden werden nur die Gegenleistungspauschale und das Prinzip der Gegenleistung von den KlientInnen "eher gut" **verstanden**, die übrigen Teile werden weniger verstanden (F 3).

Darstellung 69: Beurteilung der Verständlichkeit des Chancenmodells

Wie werden die folgenden Teile des Chancenmodells von den KlientInnen verstanden?	Mittelwert⁸⁹
Die Gegenleistungspauschale	4.4
Prinzip der Gegenleistung	4.1
Der Einkommensfreibetrag	3.8
Folgen bei Nichterbringen der Gegenleistung	3.7
Grundidee der Integration in den Arbeitsmarkt	3.7
Prinzip der Ressourcenorientierung	3.2

Nach Meinung der Mitarbeitenden hängt es vor allem von den Deutschkenntnissen sowie dem Bildungsstand und dem Integrationswillen ab, ob das Chancenmodell verstanden wird oder nicht (F 4).

Darstellung 70: Einflussfaktoren auf das Verständnis

Von welchen Merkmalen der KlientInnen hängt es vor al-	Mittelwert⁹⁰
---	--------------------------------

⁸⁸ 6-stufige Skala, wobei 1= sehr schlecht und 6= sehr gut

⁸⁹ 6-stufige Skala, wobei 1=sehr schlecht, 6=sehr gut

Item ab, ob das Chancenmodell verstanden wird oder nicht?	
Beherrschung der deutschen Sprache	5.2
Bildungsstand	4.4
Integrationswillen	4.3
Gegenleistungsart	4.0
Erfahrung im Erwerbsleben	3.9
Alter	2.6
Dauer des Sozialhilfebezugs	3.2

Beurteilung und Empfehlungen

Die Einführung des Chancenmodells bei den Mitarbeitenden verlief aus unserer Sicht insgesamt gesehen zu wenig gut. Wir beurteilen sowohl die durchschnittliche Zufriedenheit von 4.1 ("eher gut") als auch die einzelnen Zufriedenheitswerte mit einer Ausnahme (Hotline 4.7) als zu tief. Angesichts der Bedeutung des neuen Modells und angesichts der Tatsache, dass es sich um eine geplante und nicht um eine reaktive Massnahme handelt, gehen wir von einer Beurteilung mit "gut" (Skalenwert 5.0) als realistischem Zielwert aus.

Die Mitarbeitenden haben meist eine klare Strategie, wie sie das Chancenmodell den KlientInnen erklären. Die an die KlientInnen angepasste, auf das Wesentliche beschränkte Einführung ist wohl eine nachvollziehbare Folge der Verständnisprobleme der Klientel. Dennoch aber ist zu fragen, ob die Einführung nicht unvollständig, nämlich auf die konkreten, d.h. materiellen Aspekte beschränkt, oder zu rasch erfolgte. Dies insbesondere unter dem im Rahmen der Prozessevaluation breit erkennbaren Arbeitsdruck. Darauf könnte hinweisen, dass zwar Gegenleistungspauschale und Gegenleistungsprinzip eher gut, die Idee der Integration in den Arbeitsmarkt hingegen schlechter verstanden werden. Dies wiederum könnte das Ausmass der Auswirkungen auf das Verhalten der KlientInnen beeinflusst haben.

Es erstaunt nicht, dass die Deutschkenntnisse, gefolgt vom Bildungsstand, als das wichtigste Hindernis zum Verstehen des Chancenmodells erachtet werden, ist doch das Chancenmodell an sich keine einfache Sache, was sich auch in den Merkblättern zeigt.

90 6-stufige Skala, wobei 1=sehr schlecht, 6=sehr gut

Empfehlungen:

Es ist näher zu klären, ob der Einführungsprozess der KlientInnen nicht zu verbessern ist und ob die Mitarbeitenden in sprachlicher Hinsicht nicht stärker unterstützt werden müssen.

Die Merkblätter sind zu vereinfachen.

4.6.2 Die Beurteilung des Chancenmodells durch die Mitarbeitenden

Persönlich beurteilen die Mitarbeitenden die **Aspekte des Chancenmodells** (F 35) insgesamt als "eher gut" bis "gut". Die Grundidee der Integration in den Arbeitsmarkt und das Prinzip der Gegenleistung werden klar für gut befunden. Die Gegenleistungspauschalen werden klar besser beurteilt als die Einkommensfreibeträge. Das mag damit zu tun haben, dass die Einkommensfreibeträge eher als zu hoch beurteilt werden (vgl. 4.2.6) und dass die intern bekannte Diskussion um die Working Poor hier hineinspielt⁹¹(vgl. Darstellung 71).

⁹¹ Im weiteren könnte der Befund ein Indiz dafür sein, dass auf Grund der erst kurzen Laufzeit des Modells Einkommensfreibeträge vor allem "alten" KlientInnen zu Gute kamen, die bereits vorher arbeiteten bzw. "neuen" KlientInnen, die als Erwerbstätige zur Sozialhilfe kamen, und weniger Personen, die dadurch zur Erwerbsarbeit motiviert werden konnten. Dass in diesem Falle (Mitnahmeeffekt) die Einkommensfreibeträge als zu hoch beurteilt werden, liegt auf der Hand.

Darstellung 71: Persönliche Beurteilung der Aspekte des Chancenmodells

Wie beurteilen Sie persönlich die folgenden Aspekte des Chancenmodells?	Mittelwert ⁹²
Grundidee der Integration in den Arbeitsmarkt	5.0
Prinzip der Gegenleistung	5.0
Prinzip der Ressourcenorientierung	4.8
Die Gegenleistungspauschale	4.7
Jährl. Überprüfung aller Fälle in Bezug auf soz. u. berufl. Integration	4.5
Prinzip der Sanktion bei Nichterbringen der Gegenleistung	4.5
Der Einkommensfreibetrag	3.9

Die **Bedeutung des Chancenmodells für die Sozialhilfe** (F 41) wird nur beschränkt gesehen. Eine Mehrheit der Mitarbeitenden ist der Meinung, dass es höchstens in einzelnen Fällen etwas für die Sozialhilfe bringe.

Darstellung 72: Bedeutung des Chancenmodells für die Sozialhilfe

Was halten Sie auf Grund Ihrer Erfahrungen ganz grundsätzlich vom Chancenmodell – Welche der folgenden Aussagen entspricht am ehesten Ihrer Meinung? (nur <u>eine</u> Antwort)	Nennungen in %
Das Chancenmodell ...	
... bringt wenig für die Sozialhilfe	20%
... bringt in einzelnen Fällen etwas für die Sozialhilfe	38%
... bringt viel für die Sozialhilfe	10%
... ist die Zukunft der Sozialhilfe	12%
... ist in Bezug auf seinen Nutzen noch nicht beurteilbar	16%
Weiss nicht/keine Antwort	4%

⁹² 6-stufige Skala, wobei 1=sehr schlecht und 6=sehr gut.

Dieser eher skeptischen Beurteilung des Nutzens entspricht die geringe **Gesamtzufriedenheit** (F 42): Zufriedene und unzufriedene Mitarbeitende halten sich in etwa die Waage.⁹³

Darstellung 73: Gesamtzufriedenheit

Alles in allem: Wie unzufrieden oder zufrieden sind Sie insgesamt mit dem Chancenmodell?	Nennungen in %
Sehr unzufrieden	4%
unzufrieden	17%
Eher unzufrieden	32%
Eher zufrieden	30%
Zufrieden	10%
Sehr zufrieden	3%
Weiss nicht/keine Antwort	4%
Mittelwert	3.4

Diese grundsätzliche Beurteilung des Chancenmodells ist oft etwas besser als die Beurteilung der Wirkungen auf die Teilnehmenden.

Beurteilung

Insgesamt gesehen werden die Ziele und zentralen Grundsätze des Chancenmodells als richtig erachtet. Wenn die Mitarbeitenden dennoch nur einen beschränkten Nutzen sehen und damit wenig zufrieden sind, scheint dies auf die konkrete Umsetzung der Grundsätze zurückzuführen sein.

⁹³ Zum Vergleich: Im Bereiche der Kunden- und Mitarbeitendenzufriedenheit werden Werte unter 4 bis 4.5 als schlecht bezeichnet.

4.6.3 Bilanz und Zukunft

Im Sinne einer Zwischenbilanz (F 39) stimmen die Mitarbeitenden dem Prinzip "Arbeit statt Fürsorge" zu (Mw 5.0). Aber nur eine knappe Mehrheit (55%, Mw 3.6)⁹⁴ erachtet das Chancenmodell als gute Umsetzung dieses Prinzips.

Die Kritik am Chancenmodell scheint auch eher durch Umsetzungsfragen als durch Kontexteinflüsse bestimmt zu sein, denn ob ein Nichtfunktionieren auf die heutige Arbeitsmarktlage zurückzuführen sei, ist umstritten. Und zudem findet die Aussage, dass bei der heutigen Arbeitsmarktlage ein neues Modell der Sozialpolitik anders aussehen müsste, nur "eher" Zustimmung.

Ein wesentliches Problem der Umsetzung scheint das mit dem Chancenmodell verbundene Verhältnis von Aufwand und Ertrag zu sein, wird dieses doch eher in Frage gestellt.

Der Schwierigkeiten ungeachtet sind die Mitarbeitenden nicht der Meinung, dass man die Pionierarbeit anderen Städten überlassen sollte.

Darstellung 74: Zwischenbilanz zum Chancenmodell

Wenn Sie jetzt eine Zwischenbilanz zum Chancenmodell ziehen: Stimmen Sie den folgenden Aussagen zu oder nicht?	Mittelwert⁹⁵
Prinzip "Arbeit statt Fürsorge" ist gut	5.0
Das Chancenmodell ist eine gute Umsetzung des Prinzips "Arbeit statt Fürsorge"	3.6
Das Chancenmodell ist gut, kann aber bei der heutigen Arbeitsmarktlage nicht funktionieren	3.7
Ein neues Modell der Sozialpolitik müsste bei der heutigen Arbeitsmarktlage anders aussehen	4.0
Verhältnis von Aufwand und Ertrag stimmt	2.7
Andere Städte sollen die Pionierarbeit leisten	2.3

Recht klare Vorstellungen haben die Mitarbeitenden zur Zukunft des Chancenmodells (F 40). Es soll weder abgeschafft noch unverändert weitergeführt werden, sondern es soll verbessert, sprich vereinfacht werden.

⁹⁴ "Stimme eher zu": 33%, "stimme zu": 15%, "stimme völlig zu": 7%

⁹⁵ 6-stufige Skala, wobei 1=stimme überhaupt nicht zu, 6=stimme völlig zu

Zudem soll das Chancenmodell nach Meinung der Mitarbeitenden eher gezielter als breiter angewendet werden.

Dass die Beurteilung des Chancenmodells von der aktuellen Situation unabhängig ist, zeigt sich darin, dass mehrheitlich keine Sistierung gewünscht wird.

Darstellung 75: Zur Zukunft des Chancenmodells

Wie sollte es Ihrer Meinung im Jahre 2004 mit dem Chancenmodell weitergehen?	Mittelwert⁹⁶
Chancenmodell sollte abgeschafft werden	2.6
Chancenmodell sollte unverändert beibehalten werden	2.1
Chancenmodell sollte verbessert werden	4.9
Chancenmodell sollte vereinfacht werden	5.0
Chancenmodell sollte <u>gezielter</u> angewendet werden (Einengung auf weniger Klientengruppen)	3.9
Chancenmodell sollte <u>breiter</u> angewendet werden (Ausweitung, d.h. weniger Ausschlussgründe)	2.6
Chancenmodell sollte sistiert und bei besserer Arbeitsmarktlage wieder aufgenommen werden	2.4

Beurteilung und Empfehlungen

Die skizzierten Schwächen des Chancenmodells bestätigen sich in der Frage nach der Zukunft des Modells: Es soll beibehalten, verbessert, d.h. vereinfacht werden.

Die erwähnte gezieltere Anwendung des Modells birgt das Risiko, dass seine Effekte auch bei gutem Funktionieren vernachlässigbar werden. Wir plädieren eher für eine Ausweitung des Geltungsbereichs des Grundsatzes "Arbeit statt Fürsorge". Ob das Chancenmodell für eine Ausweitung taugt oder ob für ein gutes Funktionieren eher die Zielgruppen eingeschränkt werden müssen, können wir nicht beurteilen.

Empfehlungen:

Das Chancenmodell ist weiterzuführen, insbesondere da sich bisher keine Unterschiede in den Fallkosten für Fälle innerhalb und ausserhalb des Chancenmodells ergeben haben.

⁹⁶ 6-stufige Skala, wobei 1=stimme überhaupt nicht zu, 6=stimme völlig zu

Es ist zu prüfen, ob eine Vereinfachung des Chancenmodells möglich oder nötig ist oder ob andere Massnahmen zu grösserer Akzeptanz des Modells bei den Mitarbeitenden und zu mehr einsehbarem Nutzen führen.

Eine Einschränkung der Zielgruppen des Chancenmodells ist sorgfältig zu prüfen. Vor- und Nachteile einer allfälligen beschränkteren Anwendung des Modells sind sorgfältig zu prüfen.

4.6.4 Freie Anmerkungen der Mitarbeitenden (Auswertung SOD)

Auf der letzten Seite des Fragebogens hatten die Mitarbeitenden die Gelegenheit, ihre Bemerkungen und Anregungen zum Chancenmodell zu notieren. Diese Seite wurde – was im Fragebogen ausdrücklich festgehalten war – an die sozialen Dienste übergeben, "damit Ihre Anregungen zur Kenntnis genommen und in der Zukunft berücksichtigt werden können" (Zitat aus Fragebogen). Rund 50% der Mitarbeitenden machten von diesem Angebot Gebrauch.

Die Anmerkungen wurden von Katharina Tschannen, SOD, zusammengefasst wie folgt beschrieben:

Zum Prinzip

Die Grundidee des Chancenmodells "Arbeit statt Fürsorge" ist gut, ebenso die finanziellen Anreize und das Gegenseitigkeitsprinzip. Finanzielle Anreize ohne vermehrte Beratung motivieren allerdings nur beschränkt.

Schon immer waren die Hauptziele in der Sozialhilfe die berufliche Wiedereingliederung sowie berufliche und soziale Integration. Auch die Forderung nach Gegenleistung besteht grundsätzlich in der Sozialhilfe. Die durch das Chancenmodell ausgelösten Veränderungen werden demnach in diesem Bereich als nicht sehr gross angesehen.

Der Vergleich mit Working-Poor ohne Sozialhilfe ist stossend und die Ungerechtigkeit wird verstärkt.

Mehr polyvalentes Denken, auch im Überbau und im Chancenmodell, wäre erwünscht: Familien mit Kindern müssen anders behandelt werden als Einzelpersonen. Je nach Familiensituation müssten andere Prioritäten gesetzt werden können.

Es sollten, auch im Zusammenhang mit dem Chancenmodell, verstärkt grundsätzliche sozialpolitische Forderungen vertreten und eingefordert werden:

- Gesetzliche Verpflichtung der Arbeitgeber, existenzsichernde Löhne zu zahlen
- Gesetzliche Verpflichtung der Arbeitgeber, Arbeitsplätze (auch geschützte) und Lehrstellen zu schaffen und aufrecht zu erhalten
- Vernetzung aller Integrationsprogramme RAV, SAH, EAM, IV etc.

Zur Umsetzung

Die Leistungen der Team Arbeit und der Programmanbieter werden sehr geschätzt, sind eine wirkungsvolle Unterstützung und könnten ausgebaut werden. Allerdings werden sie teilweise als etwas zu hochschwierig für den durchschnittlichen Sozialhilfeklienten/in wahrgenommen.

Die momentane schlechte Wirtschaftslage und die Mehrbelastung durch den Übergang in die Sozialzentren erschweren die Umsetzung des Chancenmodells. Der administrative Mehraufwand für die Sozialarbeitenden ist gross (Monatsbudgets, lange Wartezeiten beim Team Arbeit, Probleme mit der Steuerverwaltung, dem Betriebsamt, An- und Abmeldeprozedere EAM/SI etc.).

Viele KlientInnen verstehen das Chancenmodell nicht. Zudem schafft ein grosser Teil der Klienten auch bei grosser Motivation den Einstieg in den Arbeitsmarkt nicht: zu viele individuelle Defizite sind vorhanden. So kann das Chancenmodell letztlich lediglich für eine Minorität angewendet werden.

Zu den finanziellen Anreizen: Der Einkommensfreibetrag ist in dieser Form zu hoch und zu kompliziert, die Gegenleistungspauschalen sind zu niedrig und sollten nicht unterschiedlich sein. Die Sanktionsmöglichkeiten sind zu eingeschränkt. KlientInnen mit laufenden Pfändungen schneiden innerhalb des Chancenmodells zu schlecht ab. Die Steuerpflicht ist zu aufwändig, muss abgeschafft oder anders gelöst werden.

Wünsche, Anregungen zu einer Verbesserung

Eventuelle Änderungen/Anpassungen des CM müssen gut geplant und mit den ausführenden Stellen (Sozialberatung) abgesprochen werden. Grundsätzlich wird eine starke Vereinfachung gewünscht.

Der Einkommensfreibetrag soll vereinfacht und pauschalisiert und der Unterschied zwischen Gegenleistungspauschale und Einkommensfreibetrag verkleinert werden.

Grösserer Spielraum im Einzelfall wäre wünschenswert.

BezügerInnen von Arbeitslosentaggeld sollten im Chancenmodell sein, denn dies wäre eine der Zielgruppen, die am schnellsten bzw. am ehesten noch in den 1.°Arbeitsmarkt vermittelt werden könnte. Da müssten als erstes Anreize und stärkere Sanktionen ermöglicht werden.

Gewünschte zusätzliche Angebote:

- Qualifizierungsprojekte für KlientenInnen mit keinen oder geringen Deutschkenntnissen (inkl. Intensiv-Deutschkurs)
- Projekte zur sozialen Integration im Bürobereich
- A+Q-Projekte für junge Erwachsene, welche sich stärker an der realen wirtschaftlichen Arbeitssituation orientieren
- Praktikumsplätze in der Wirtschaft (beispielsweise Transit-Modell)
- Personalintensivere Plätze nach dem Modell der "geschützten Werkstätten"

5 Synthese und Beantwortung der Hypothesen

Im Folgenden fassen wir unsere Beurteilungen aus den beiden Teilstudien zusammen und kommen dadurch zu unserer Beurteilung der Hypothesen.

5.1 Zur Einführung des Chancenmodells

Die Einführung des Chancenmodells bei den Mitarbeitenden verlief insgesamt gesehen eher schlecht.

Die Einführung des Chancenmodells bei den KlientInnen ist offenbar wegen seiner, auch von den Mitarbeitenden betonten Komplexität, nicht einfach. Die an die KlientInnen angepasste, auf das Wesentliche beschränkte Einführung ist wohl eine nachvollziehbare Folge der Verständnisprobleme der Klientel.

Dennoch aber ist zu fragen, ob die Einführung nicht unvollständig oder zu rasch erfolgt, insbesondere unter dem im Rahmen der Prozessevaluation erkennbaren Arbeitsdruck. Das Chancenmodell ist komplex und kann wohl nicht allgemein auf Anhieb verstanden werden. Wenn nun die Mehrheit der Mitarbeitenden angibt, das Modell auf die KlientInnen angepasst und "meist auf das Wesentliche beschränkt" einzuführen, kann das aber auch bedeuten, dass die Einführung unvollständig geschieht und sich vor allem auf die materiellen Aspekte beschränkt. Darauf könnte hinweisen, dass zwar Gegenleistungspauschale und Gegenleistungsprinzip eher gut, die Idee der Integration in den Arbeitsmarkt hingegen schlechter verstanden werden. Dies wiederum könnte Auswirkungen auf das Verhalten der KlientInnen haben.

Es erstaunt nicht, dass die Deutschkenntnisse, gefolgt vom Bildungsstand, als das wichtigste Hindernis zum Verstehen des Chancenmodells erachtet werden, ist doch das Chancenmodell an sich keine einfache Sache, was sich auch in den Merkblättern zeigt.

5.2 Generelle Wirkungen auf den Beratungsprozess

Die KlientInnen haben den Systemwechsel durch die Einführung des Chancenmodells nach unserer Ansicht nur beschränkt wahrgenommen, die Veränderungen sind für sie zu wenig sichtbar geworden. Auch das Ausmass der Veränderungen, die die Mitarbeitenden bei den KlientInnen feststellen, erachten wir als eher gering. Dies gilt, auch wenn zu berücksichtigen ist, dass bei der heutigen Knappheit an Arbeit der Grundsatz "Arbeit statt Fürsorge" nur beschränkt wirken kann. Dies beeinflusst sicher auch die Wahrnehmung und Perspektiven der KlientInnen.

Wiederum fragt sich (vgl. 5.1) woran das liegt bzw. welche Rolle die Verständlichkeit des Modells bzw. die Art seiner Einführung durch die Mitarbeitenden spielen. Wir halten dafür, dass die Einführung gerade deshalb besonders sorgfältig erfolgen muss, wenn das Modell schwer verständlich ist. Was dies angesichts der bestehenden Belastung der Mitarbeitenden bedeutet, ist uns klar.

Wie auch immer man das Ausmass der wahrgenommenen Veränderung des Chancenmodells für die persönliche Situation der KlientInnen im Einzelnen beurteilt: Die Einführung des Chancenmodells hat sicher nicht eine wesentliche Zäsur und eine neue Dynamik gebracht. Entweder, so lässt sich vermuten, ist das Chancenmodell zu wenig radikal oder seine Einführung ist gegenüber den KlientInnen bisher zu wenig als Systemwechsel sichtbar gemacht worden.

Für das Chancenmodell spricht, dass es grundsätzlich positiv wahrgenommen wird, die Meinungen von KlientInnen und Mitarbeitenden decken sich. Denn ohne breite Zustimmung kann das auf Freiwilligkeit angelegte Modell nicht funktionieren.

5.3 Wirkung auf die Teilnehmenden

5.3.1 Erhöhung der Eigenaktivitäten (Hypothese 9)

Insgesamt gesehen scheinen die Eigenaktivitäten der KlientInnen durch das Chancenmodell gestiegen zu sein, auch wenn sie sich (noch) nicht in verstärkte Bemühungen in der Stellensuche ausgewirkt haben. Die Mitarbeitenden nehmen positive Effekte etwa in der gleichen Grössenordnung wie die KlientInnen wahr.

Ob das gesetzte Ziel erreicht wurde, bleibt offen, da es keine quantitativen Zielsetzungen gibt.

Wir beurteilen die berichteten Effekte als positiv angesichts der kurzen Wirkungszeit des Chancenmodells von maximal rund 15 Monaten und auf Grund der Tatsache, dass

gemäss den Ergebnissen der statistischen Analyse die Fallkosten für Fälle innerhalb und ausserhalb des Chancenmodells gleich hoch sind.⁹⁷

Diese Befunde stützen Hypothese 9, der gemäss, das Chancenmodell die Eigenaktivitäten der KlientInnen erhöht.

Unter Berücksichtigung der Gründe, die von KlientInnen für verändertes Verhalten angegeben und von den Mitarbeitenden vermutet werden ist diese Beurteilung etwas zu relativieren.

Es bleibt nämlich auf Grund der Ergebnisse offen, welche Bedeutung den Instrumenten des Chancenmodells einerseits bzw. der Betreuungszeit andererseits zukommt bzw. ob sich die Betreuungszeit durch das Chancenmodell erhöht hat bzw. systemimmanent erhöhen muss.

5.3.2 Verbesserung von Kooperation und allgemeiner Stimmung (Hypothese 10)

Sowohl aus der eigenen Sicht der KlientInnen wie auch in der Wahrnehmung der Mitarbeitenden hat sich ungefähr zu einem Drittel eine Verbesserung der Zusammenarbeit und der allgemeinen Stimmung ergeben.

Diese Befunde stützen Hypothese 10, der gemäss, das Chancenmodell die Kooperation im Beratungsprozess und die allgemeine Stimmung der KlientInnen verbessert.

Es gilt die gleiche Relativierung, wie sie oben (vgl. 5.3.1) formuliert wurde.

5.3.3 Erhöhung der Zuverlässigkeit

Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass die KlientInnen eine stärkere Verbindlichkeit des Chancenmodells wahrnehmen und sich entsprechend verhalten, d.h. darauf einstellen. Dies wird auch von den Mitarbeitenden etwa im gleichen Ausmass bestätigt.

Die Befunde stützen Hypothese 13, der gemäss, das Chancenmodell die Zuverlässigkeit der Teilnehmenden erhöht.

Es gilt hier wiederum die Relativierung in Bezug auf die Bedeutung des Faktors Betreuungszeit, wie sie oben (vgl. 5.3.1) formuliert wurde.

⁹⁷ Resultate der Evaluation Chancenmodell vom 15. Mai 2003

5.3.4 Beurteilung des Chancenmodells

Das Chancenmodell wird insgesamt von den KlientInnen positiv wahrgenommen. Die Mitarbeitenden nehmen eine etwas zurückhaltendere Beurteilung wahr. Die Tatsache, dass es bei einem Teil der Klientel auch etwas auslöst, weist darauf hin, dass es auch zumindest teilweise motivierend wirkt.

Diese Befunde stützen Hypothese 11a, der gemäss, das Chancenmodell positiv und motivierend wahrgenommen wird und sich diese Wahrnehmung über Zeit verbessert.

5.3.5 Motivationsstärke der finanziellen Anreize

Die Sichtbarkeit der finanziellen Anreize für die KlientInnen ist hoch und sie werden auch als wichtig beurteilt. Das mag damit zusammenhängen, dass sie in erster Linie als Beiträge für den Lebensunterhalt gebraucht werden, und nicht für "Wahlkonsum". Allerdings ist kritisch anzumerken, dass eine zuverlässige Erhebung der "Motivationsstärke" bei den KlientInnen nicht erfolgen konnte.

Nach Meinung der Mitarbeitenden sind die Einkommensfreibeträge nicht zu verändern, während die Gegenleistungspauschalen zu erhöhen sind, damit sie ihre motivierende Wirkung entfalten können.

Diese Befunden stützen Hypothese 11b1 bzw. 11b2 nur teilweise, der gemäss, die meisten Anreize zu tief sind bzw. die Motivationsstärke mit der Grösse des Anreizes zunimmt. Der vermutete Zusammenhang gilt nämlich nur in Bezug auf die Gegenleistungspauschalen, nicht jedoch in Bezug auf die Einkommensfreibeträge.

5.3.6 Knappheit des Angebots

Die Angebotsseite des Chancenmodells lässt nach Meinung der Mitarbeitenden klar zu wünschen übrig. Dies gilt sowohl für das Angebot an Plätzen als auch für die Kapazität der Teams Arbeit. Dies ist umso bedeutsamer, als damit Kernelemente des Chancenmodells in ihrer Funktion beeinträchtigt sind. Allerdings ist nicht klar, ob das bestehende Angebot in seiner ganzen Breite den Mitarbeitenden auch bekannt ist. Die Hypothese wurde bei den KlientInnen nicht überprüft, da sie über das Angebot zu wenig informiert sind.

Diese Befunde stützen Hypothese 12, der gemäss, die nachgefragten Projekte nicht genügend vorhanden sind.

5.4 Wirkung auf die gesellschaftliche Integration

Wir kommen zum Schluss, dass das Chancenmodell die gesellschaftliche Integration der KlientInnen insgesamt gesehen leicht positiv beeinflusst hat. Dies insbesondere wegen der durch Arbeit geschaffenen Tagesstruktur und der finanziellen Anreize, die ein besseres Zurechtkommen im Alltag gestatten. Die übrigen Effekte sind bisher als vernachlässigbar zu bezeichnen. Aus der Sicht der Mitarbeitenden verbessert das Modell die gesellschaftliche Integration der KlientInnen.

Diese Befunde stützen Hypothese 8, der gemäss, das Chancenmodell die gesellschaftliche Integration fördert.

5.5 Wirkung auf die berufliche Integration

Die Hypothesen zur Wirkung der beruflichen Integration sind an sich auf Grund der statistischen Analyse zu beantworten. Wegen der kurzen Beobachtungszeit stehen jedoch nur beschränkt Daten zur Verfügung. Deshalb wurde im Rahmen der Befragungen versucht, die Frage der Wirkungen des Chancenmodells auf die berufliche Integration im Sinne einer Annäherung zu überprüfen.

Rund ein Drittel aller KlientInnen stellt eine Verbesserung der Zukunftsaussichten fest. Die Verbesserung der Chancen auf Stellenerhalt und Stellenaufstockung bei den erwerbstätigen KlientInnen mag mit einer Stabilisierung der persönlichen Situation durch die Sozialhilfe zu tun haben, muss aber nicht eine Folge des Chancenmodells und seiner Anreize sein.

Die Verbesserung der Chancen auf eine normale Stelle bei rund einem Drittel der KlientInnen mit Gegenleistungspauschale hat sich in etwa gleich verbessert wie die allgemeinen Zukunftsaussichten. Wegen des konkreteren und damit "härteren" Bezugs auf eine Anstellung ist diese Chance angesichts der aktuellen schwierigen Wirtschaftslage hier als ansprechend zu bezeichnen.

Von den "alten" KlientInnen, die eine Änderung feststellten, wurde etwa in gleichem Masse eine Verbesserung der Chancen wahrgenommen.

Etwa in gleichem Ausmass, wie sich die Chancen auf eine Stelle verbessert haben, haben sich positive Veränderungen im Hinblick auf die Stellensuche für die übrigen KlientInnen ergeben. Auch dies werten wir, angesichts der schwierigen Arbeitsmarktlage, als positiv, wenn auch die Wirkung insgesamt noch bescheiden ist.

Chancen zur Ablösung von der Sozialhilfe werden ebenfalls von rund einem Drittel der KlientInnen gesehen bzw. als verbessert wahrgenommen.

Auch in den Augen der Mitarbeitenden fördert das Chancenmodell die berufliche Integration der teilnehmenden KlientInnen.

Diese Befunde scheinen die Hypothesen 4 und 5 zu stützen, denen gemäss, das Modell eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt fördert und dadurch die Abhängigkeit von Sozialhilfe reduziert. Allerdings beruhen diese Befunde nicht auf objektiven Zahlen, sondern auf den Wahrnehmungen und Einschätzungen der KlientInnen und Mitarbeitenden.

5.6 Zur Zukunft des Chancenmodells

Die Mitarbeitenden erachten die Ziele und zentralen Grundsätze des Chancenmodells als richtig. Sie stellen deshalb seine Fortführung auch nicht in Frage, sondern plädieren für seine Weiterführung.

Wenn die Mitarbeitenden dennoch nur einen beschränkten Nutzen sehen und damit wenig zufrieden sind, scheint dies auf die konkrete Umsetzung der Grundsätze zurückzuführen. Das Chancenmodell soll fortgeführt und zugleich verbessert, d.h. vereinfacht werden.

Anhang

A-1 Fragebogen für KlientInnen

Seiten blau

A-2 Fragebogen für Mitarbeitende

Seiten grün