



# Das "Chancenmodell" in den Augen von KlientInnen und Mitarbeitenden

Zusammenfassung

in Zusammenarbeit mit Daniel C. Aepli, Sozialforschung, Basel

# 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.**