

Schlussbericht Begleitevaluation «wörk & more»

Zuhanden Overall Genossenschaft für integriertes Arbeiten,
Wörking Zeitarbeit, Events, Cowörking & Community, Projekt
«wörk & more»

Muttenz, 17. September 2024

Ihr Ansprechpartner

Projektleitung und -realisierung: Dr. Yann Bochsler (yann.bochsler@fhnw.ch)



Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW

Hochschule für Soziale Arbeit
Institut Sozialplanung, Organisationaler Wandel und Stadtentwicklung

Hofackerstrasse 30
CH - 4132 Muttenz
Tel +41 61 228 50 08
yann.bochsler@fhnw.ch

Inhaltsverzeichnis

1	Ausgangslage.....	1
2	Auftrag und Problemstellung.....	2
2.1	Gegenstand und Ziel der Evaluation.....	2
2.2	Ziel der Evaluation	2
2.3	Evaluationskriterien	3
3	Resultate erste Manufaktur	4
3.1	Das Profil der Teilnehmenden.....	4
3.2	Output.....	5
3.3	Outcome.....	8
3.4	Impact.....	11
3.5	Fazit.....	12
4	Resultate dritte Manufaktur.....	14
4.1	Anpassungen im Vorfeld der dritten Manufaktur und Profil der Teilnehmenden	14
4.2	Output.....	15
4.3	Outcome	18
4.4	Impact.....	21
4.5	Fazit.....	22
5	Ausblick	24
6	Literatur.....	26

1 Ausgangslage

Eines der wichtigsten sozial- und bildungspolitischen Ziele in der Schweiz ist es, eine nachhaltigen Arbeitsmarktintegration für alle Jugendlichen und Heranwachsenden in der Schweiz zu ermöglichen. Aufgrund der gestiegenen Anforderungen am Arbeitsmarkt hat die berufliche Ausbildung an Wichtigkeit zugenommen. Bund, Kantone und Arbeitnehmerorganisationen haben sich gemeinsam auf ein strategisches Ziel geeinigt. Dieses Ziel legt fest, dass mindestens 95 Prozent aller Jugendlichen und jungen Erwachsenen einen Abschluss auf der Sekundarstufe II bis zum Alter von 25 Jahren vorweisen sollen. Damit erhofft man sich einerseits allen jungen Menschen zu einem nachhaltigen Zugang zur Erwerbsarbeit zu verhelfen und andererseits die bei gescheiterten Übergängen entstehenden Kosten für die Gesellschaft (beispielsweise Gesundheits- oder Sozialhilfekosten) einzudämmen.

Die Abschlussquote im Kanton Basel-Stadt lag im Jahre 2019 bei 85 %, im Kanton Baselland bei 89.7 %. Somit verfehlen beide Halbkantone dieses angestrebte Ziel. Das am 1. Oktober 2022 von Overall und Wörking lancierte Teilprojekt «wörk & more» befasst sich mit dieser sozial- und bildungspolitischen Zielgruppe. wörk & more unterstützt junge Erwachsene im Alter zwischen 20 und 30 Jahren, die auf ihrem bisherigen Weg noch keinen Abschluss auf Sekundarstufe II erreicht und keinen nachhaltigen Zugang zur Arbeitswelt gefunden haben. wörk & more ist als Folgeprojekt von Wörking konzipiert. Es knüpft an bestehende Angebote von Overall und Wörking an.

Der Innovationscharakter des Projekts wörk & more setzt an zwei Punkten an. Erstens basiert es auf dem Prinzip der Freiwilligkeit – das heisst, die jungen Menschen nehmen aus intrinsischer Motivation am Projekt teil. Auch ist eine zuweisende Stelle keine Voraussetzung für die Teilnahme an wörk & more. Die Ausrichtung des Projekts schliesst damit an aktuelle Erkenntnisse aus der kritischen Sozialforschung an, die die ambivalenten Auswirkungen von Pflichtkontexten in der Integrationsarbeit ausweisen (Bochsler 2022, 2020; Rosenstein 2021, Nada 2019). Zweitens kombiniert wörk & more Lohnarbeit (wörk) durch Dienstleistungen bei Kundschaft wie auch in den Overallbetrieben mit selbstgewählten, modularen Integrations- und Begleitangeboten (more).

Dieser Schlussbericht präsentiert Ergebnisse aus der Evaluation der ersten und dritten Projektphase von wörk & more. Die zweite Projektphase konnte aus ressourcengründen nicht berücksichtigt werden. Die erste Manufaktur hat zwischen Februar 2023 und Juni 2023 stattgefunden. Es haben drei junge Erwachsene teilgenommen. Die dritte Manufaktur hat zwischen Februar 2024 und Juni 2024 stattgefunden. Für die dritte Projektphase wurden auch ältere Personen (zwischen 40 und 58 Jahre) mitberücksichtigt. Insgesamt haben drei junge Erwachsene und drei ältere Personen an der dritten Manufaktur teilgenommen.

2 Auftrag und Problemstellung

2.1 Gegenstand und Ziel der Evaluation

Gegenstand der Begleitevaluation ist das Projekt wörk & more und seine Leistungen (Output) bis hin zu den Wirkungszielen (Outcome). Zudem kann eine Einschätzung zu den langfristigen Wirkungen vorgenommen werden (Impact). Nicht Gegenstand aufgrund der knappen Ressourcen ist die Einbettung von wörk & more innerhalb der Organisationsstruktur von Overall sowie innerhalb des wirtschaftlichen und sozialpolitischen Umfelds.

Im Zentrum des Projekts wörk & more steht die Förderung von Selbstwirksamkeit, Selbstkompetenzen und Selbstbestimmung. Das Projekt setzt mit der Freiwilligkeit, dem Einbezug der Wörking-Community und dem Ansatz der kulturellen Bildung dort an und hat zum Ziel, dass die jungen Erwachsenen durch die Entdeckung ihrer Interessen, Fähigkeiten und Selbstwirksamkeit den Zugang in die Arbeitswelt finden. Der inhaltliche Fokus der Evaluation wird daher auf diesen Aspekt gelegt.

Die Evaluation liefert Erkenntnisse auf drei Ebenen (Output, Outcome und Impact):

1. Überprüfung der erbrachten Leistungen während der Umsetzungsphase von wörk & more zwischen 2022 und 2025 (**Output**): Entsprechen die erbrachten Leistungen (Begleitung, Beratung, Coaching, Mentoring etc.) den Bedürfnissen und Erwartungen der verschiedenen Akteursgruppen (junge Menschen, Wörker, Coaches etc.)?
2. Überprüfung der Nützlichkeit (**Outcome**) von wörk & more: Welche Wirkung zeigen die Ansätze der Freiwilligkeit, Niederschwelligkeit, Selbst- und Mitbestimmung bei den Teilnehmenden? Nehmen die Teilnehmenden die Kombination aus Zeitarbeit (wörk) und modularen Angeboten (more) als sinnvoll und hilfreich wahr?
3. Einschätzung zum gesellschaftlichen und sozialpolitischen Nutzen (**Impact**) von wörk & more: Inwiefern tragen die Angebote der kulturellen Bildung (Future Skills) dazu bei, dass die Chancen der Teilnehmenden erhöht werden, nachhaltig in der Arbeitswelt Fuss zu fassen?

2.2 Ziel der Evaluation

Die Begleitevaluation zielt auf einen **Soll-Ist-Vergleich** ab. Auf der **Ebene des Outputs** wird punktuell überprüft, inwiefern die geplanten mit den erbrachten Leistungen übereinstimmen. Dazu gehören beispielsweise die erbrachten Unterstützungsleistungen in den Bereichen «wörk» (Zeitarbeitseinsätze) und «more» (kulturelle Bildung, Future Skills etc.). Die **Ebene des Outcomes** ist in zwei inhaltlichen Unterebenen gegliedert. Bei den dort angegliederten Wirkungszielen werden:

- erstens die Ansätze der Freiwilligkeit, Niederschwelligkeit, Selbst- und Mitbestimmung hinsichtlich ihrer Wirkung überprüft. Es ist davon auszugehen, dass die Teilnehmenden bereits verschiedene Erfahrungen im Hilfesystem (Sozialhilfe, Arbeitsamt, Berufsbildung, Integrationsprogramme, abgebrochene Lehre etc.) mitbringen, die nicht oder nur bedingt mit solchen Ansätzen arbeiten. Die Teilnehmenden bringen folglich «Expertenwissen» zu ihrer eigenen Bildungs- und Erwerbsbiografie mit und können die erwähnten Ansätze mit diesen Erfahrungen kontrastieren und beurteilen.
- zweitens die Kombination Zeitarbeit (wörk) und Begleitmassnahmen (more) untersucht. Inwiefern nehmen die Teilnehmenden das Verhältnis zwischen Zeitarbeit und Bildungsangeboten als hilfreich in Bezug auf ihre Verwicklungschancen wahr? Inwiefern gibt es einen peer-group Effekt innerhalb der Wörking-Community? Wie schätzen die Begleitpersonen den Mehrwert dieser beiden Schwerpunkte (Zeitarbeit und Bildungsangebote) in Bezug auf die Lebenssituation der Teilnehmenden ein?

Leitend für den Soll-Ist-Vergleich betreffend Outcome sind dabei die von wörk & more definierten Wirkungsziele: Entdeckung von Interessen und Fähigkeiten, Selbstwirksamkeit und Selbstaktivierung.

Auf der **Ebene des Impacts** wird die Hauptfragestellung (Erhöhung der Chancen für eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration) mit beiden Akteursgruppen bearbeitet, wobei die Einschätzung der Begleitpersonen (beispielsweise der Projektleiterin von wörk & more) besonders zu gewichten ist aufgrund des Expertenwissens zum Basler Arbeitsmarkt und des vorhandenen Netzwerks (Nähe zur Wirtschaft). Leitend für den Soll-Ist-Vergleich ist auch hier das von wörk & more definierte Wirkungsziel: Hat die Teilnahme an wörk & more die Chancen auf eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration erhöht?

2.3 Evaluationskriterien

Die Analyse und Auswertung der Interviews mit den Teilnehmenden und mit den Fachpersonen folgt normativ dem Ansatz der Verwirklichungschancen. Das heisst, Ausgangspunkt sind die Bedürfnisse und Handlungsspielräume der Teilnehmenden. Ausserdem leiten sich einige Evaluationskriterien direkt von den Zielen der Evaluation (Soll-Ist-Vergleich) ab. Folgende Kriterien werden bei der Auswertung der Interviews leitend sein:

- Vergleich der Akteursgruppen: Inwiefern entsprechen die Ausführungen der Teilnehmenden den Einschätzungen der Professionellen?
- Output: Inwiefern entsprechen die erbrachten Leistungen im Rahmen von wörk & more den geplanten Leistungen?
- Outcome: Wie schätzen die Teilnehmenden wörk & more generell ein? Was ist neu/anders/speziell an wörk & more? Wie wird kulturelle Bildung (more) eingeschätzt / Wie wird wörking eingeschätzt?
- Impact: Erhöhen sich die Chancen für eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration?

3 Resultate erste Manufaktur

Im Mai 2023 wurden insgesamt 7 Interviews durchgeführt. Es wurden 4 Interviews mit Fachpersonen (2 Personen) und Projektverantwortlichen (2 Personen) geführt. Zudem wurden alle Teilnehmenden von wörk & more (3 Personen) befragt, die bei der ersten Manufaktur von Februar 2023 bis Juni 2023 mitgemacht haben. Im Zentrum der Analyse steht ein Soll-Ist-Vergleich. Die Ergebnisse werden folgendermassen präsentiert: Einleitend werden kurz die Teilnehmenden soziodemographisch und mit Blick auf ihren Lebenslauf beschrieben. Zweitens werden die Resultate in Bezug auf die Output-Ebene diskutiert. Entsprechen die erbrachten Leistungen den ursprünglichen Vorstellungen des Projekts? Drittens werden die Einschätzungen der Teilnehmenden und Fachpersonen zu den Wirkungszielen des Projekts dargelegt (Outcome-Ebene). Schliesslich werden die Resultate zur Impact-Ebene präsentiert. Da zwei Akteursgruppen befragt wurden (Teilnehmende und Fachpersonen), wird in der Analyse stets eine vergleichende Perspektive eingenommen. Das heisst, allfällige unterschiedliche Perspektiven zwischen und innerhalb der Akteursgruppen werden auf allen drei Ebenen (Output, Outcome und Impact) sichtbar gemacht.

3.1 Das Profil der Teilnehmenden

Zwei der drei befragten jungen Erwachsenen sind 20 Jahre alt und eine interviewte Person ist 21 Jahre alt (eine Person ist männlich, eine Person ist weiblich und eine Person ist nicht-binär). Alle Teilnehmenden erzählen von einer schwierigen Schulzeit. Zwei von drei Teilnehmenden berichten von Mobbing Erfahrungen in der Schulzeit und alle drei von psychischen Problemen. Weitere Charakteristiken sind, dass die Teilnehmenden belastete familiäre Beziehungen haben oder Familienbrüche erlebt haben, die noch bis heute nachwirken. Eine Person wohnt bei der Mutter mit zwei Geschwistern, eine weitere Person wohnt aktuell allein mit einer Wohnbegleitung und die dritte Person wohnt zurzeit bei ihren Grosseltern.

Alle drei Teilnehmenden erzählen zudem davon, dass sie den Übergang von der obligatorischen Schule in eine berufliche oder allgemeine Ausbildung verpasst haben oder eine Lehre/Ausbildung abbrechen mussten. Eine Person hat eine Lehrstelle als Maler:in angefangen und aus psychischen Gründen abgebrochen. Eine weitere Person hat das Gymnasium angefangen und aus denselben Gründen abbrechen müssen. Die dritte Person erzählt, dass sie trotz Brückenjahre und vielen Bewerbungen nie eine Lehrstelle finden konnte. Diese Teilnehmer:in ist bei einer Berufsberatungsstelle auf das neue Angebot «wörk & more» aufmerksam gemacht worden:

Ja, ich habe dann wieder Lehrstellen gesucht, also in allen möglichen Bereichen. Da wars eigentlich egal was ich mache, Hauptsache ich habe eine Lehre, weil ich kann ja nach einer Lehre Weiterbildung machen. Danach war ich bei der Berufsberatung, weil ich hatte ja nichts gefunden. Und da hat man mir dort wörk & more vorgeschlagen. Und da dachte ich, ja gut, das klingt ganz interessant, dann gehe ich dort mal schauen. Dann war ich am Schnuppertag von wörk & more. (TN3)

Diese Person entspricht der ursprünglich definierten Zielgruppe. Das Angebot richtet sich hauptsächlich an junge Menschen, die noch keine beruflichen Perspektiven haben und selbst nicht wissen, in welche Richtung es gehen soll. Dies wird im obigen Zitat auch deutlich, wenn die TN3 sagt «Da wars eigentlich egal was ich mache». In dieser Aussage schwingt die Perspektivlosigkeit und die damit verbundene Verletzlichkeit mit. Mit dem Angebot von wörk & more sollen die Teilnehmenden erkennen, dass es nicht egal ist, was sie machen, sondern sie sollen über die sogenannte «Selbstwirksamkeit» ihre Interessen und Fähigkeiten entdecken oder entwickeln können.

Die beiden anderen Teilnehmenden sind über die Dachorganisation OVERALL zum neuen Pilotprojekt wörk & more dazugestossen, wobei beide «nur» einmal pro Woche bei der Manufaktur dabei und nicht im Wörking tätig sind. Beide Personen sind bei OVERALL in einer Vorabklärung für eine Lehrstelle – das heisst, diese Teilnehmenden haben eine unmittelbare Perspektive und haben beide eine

klare Vorstellung, in welche Richtung es beruflich gehen soll. Im Unterschied zu TN3 können sie dies in Worte fassen, wie dieser Interviewausschnitt exemplarisch zeigt:

Erstmal die Lehre abschliessen und dann gerne die Berufsmatur anhängen und die Passerelle, damit ich trotzdem an die Uni studieren kann. Genau. Ja... und dann vielleicht das KV im Immobilienbereich vielleicht noch einen Fachausweis machen, aber... mehrheitlich möchte ich studieren (TN1)

Ein letzter wichtiger Punkt sind die unterschiedlichen finanziellen Situationen der drei Teilnehmenden. Eine Person (TN3) wohnt bei der Mutter und ihre Existenzsicherung ist über die Erwerbsarbeit der Mutter gesichert. Eine weitere Person (TN1) hat nach dem Schulabbruch im Service gearbeitet und lebt aktuell von der IV und vom Ersparten. Die dritte Teilnehmende (TN2) bezieht Sozialhilfeleistungen, um ihre Lebenshaltungskosten zu decken.

3.2 Output

Die Perspektive der Fachpersonen:

Das Angebot «Manufaktur» (More) findet einmal pro Woche am Donnerstag in Basel statt. Aus konzeptioneller Sicht wurde es durch Projekte beeinflusst wie beispielsweise «Scène Active» in Genf. Im Zentrum steht die «kulturelle Bildung» und die Vermittlung von «Future Skills». Hintergrund dieses Ansatzes ist eine Abgrenzung zu den eher «klassischen» Arbeitsintegrationsangeboten (bspw. Motivationssemester oder Bewerbungstrainings), die vor allem einen Fokus auf fachliche Qualifizierung machen und des Weiteren starre und verpflichtende Teilnahmebedingungen und Strukturen aufweisen. Letztere zeichnen sich gemäss Fachpersonen von wörk & more durch «feste Module, vorgeschriebene Abläufe, Zielsetzungen und sie sind auch vertraglich geregelt und funktionieren nach einer Zuweisungslogik». Die Fachpersonen gehen davon aus, dass diese «klassische» Arbeitsintegration nicht für alle jungen Menschen zielführend ist. Die Manufaktur ist folglich als ergänzendes Angebot zu einem bereits umfassenden Arbeitsintegrationsmarkt gedacht. Sie richtet sich an diejenigen jungen Menschen, die noch keine beruflichen Perspektiven entwickeln konnten und bereits auf negative Erfahrungen im Schul- und Berufsbildungssystem zurückblicken.

Die Überlegung war dann, ok wir haben hier bereits Personen, die im Arbeitsprozess sind, aber es gibt ja Personen, die unter Umständen noch nicht wissen, wo sie hin gehen wollen. [...] Es ist für jene gedacht, die bereits versucht haben, etwas zu machen. Also das Gymnasium, FMS, vielleicht eine Lehre, vielleicht haben sie diese abgebrochen oder abgeschlossen [...] Das ist ja oft mit sehr viel Frustration verbunden und im schlimmsten Fall mit sozialem Rückzug. Mit Antriebslosigkeit. [...] Und wir haben also nach neuen Ansätzen gesucht, im Wissen, dass es bereits sehr viel gibt in diesem Bereich. In Kombination damit, dass jetzt auch sehr viel über «Future Skills» gesprochen wird. Auch mit der neuen Lehrreform ist das eines der neuen Themen: Also nicht was kannst du, sondern das «How» also wie kannst du etwas machen und nicht Grundwissen steht im Zentrum. (Fachperson 1, Manufaktur)

Die «Manufaktur» legt keinen Fokus auf die Qualifizierung, sondern setzt auf die Vermittlung von Skills wie Resilienz, Rede- und Auftrittskompetenz sowie Selbstreflexion. Methodisch wird dies über die Teilnahme an einem Gruppenprozess mit Gruppenübungen realisiert, was zu sogenannten «Selbstwirksamkeitserfahrungen» führen soll. Mit Selbstwirksamkeit ist die Realisierung und Weiterentwicklung von zuvor unbewussten und dadurch nicht sichtbaren Fähigkeiten und Interessen der Teilnehmenden gemeint. Für die Projektumsetzung wurde deshalb eine Fachperson mit theaterpädagogischen Kenntnissen angestellt. Ausgangspunkt der Zusammenarbeit sind nicht die schulischen oder fachlichen Defizite der jungen Menschen, sondern ihre eigenen Interessen und Fähigkeiten:

Es handelt sich weder um Therapie noch um Coaching. Sie sollen durchatmen können. Es gibt kein therapeutisches Arbeiten. Coaching ist es auch nicht, denn Coaching hat ein konkretes Ziel, nämlich die Integration in die Arbeitswelt. Dafür braucht es Selbstvertrauen, Sicherheit und

Stabilität. Es braucht das «Gefühl ich werde ernst genommen». Wir fragen die Teilnehmenden wo ihre Interessen liegen und nicht umgekehrt. (Fachperson 2, Manufaktur)

Anders als beispielsweise «Scène Active» in Genf sollen die Teilnehmenden ausserdem die Möglichkeit erhalten, ergänzend zur Manufaktur, Zeitarbeit (Wörk) nachzugehen. Aus fachlicher Sicht wird dies mit der oftmals finanziell prekären Lebenssituation der Teilnehmenden begründet. Des Weiteren bietet die Zeitarbeit eine erste, niederschwellige Möglichkeit für die jungen Menschen, sich als Arbeitnehmende zu erproben:

Und die Verbindung mit Wörk haben wir auch als sinnvoll erachtet, weil oftmals ist auch der finanzielle Druck da bei solchen Personen. Dass man bei uns die Möglichkeit erhält Geld zu verdienen, vielleicht zum ersten Mal in eine Arbeitnehmendenrolle sich begeben kann und dort Erfahrungen sammeln kann. Aber ohne Druck. Dadurch, dass es Arbeit auf Abruf ist, können die Personen auch sagen, 'hey ich möchte diesen Auftrag nicht annehmen'. Da entsteht auch eine gewisse Flexibilität. Da entsteht aber auch Verbindlichkeit, sobald jemand sagt, ja ich will das machen, dann ist auch Commitment wichtig. (Fachperson 1, Manufaktur)

Die Analyse der Interviews mit den Fachpersonen hat für den Soll-Ist Vergleich (das, was geplant war im Vergleich zu dem, was umgesetzt wurde) zwei Haupterkenntnisse für die Output-Ebene hervorgebracht: Erstens konnte aus methodischer Sicht der Gruppenprozess nicht so umgesetzt werden, wie es geplant war. Zweitens konnte die Kombination von Manufaktur (More) und Zeitarbeit (Wörk) noch nicht wie gewünscht realisiert werden.

Die Fachpersonen haben dies erkannt und haben bereits Strategien entwickelt, um dies für die Umsetzung der zweiten Manufaktur (von August 2023 bis Dezember 2023) zu berücksichtigen. Beispielsweise ist bereits angedacht, eventuell die Manufaktur auszubauen und einen zweiten oder dritten Tag einzuführen pro Woche:

Ein Thema sind die Ressourcen und die Kapazitäten. Und auch noch Zeit haben für Wörk. Das heisst aber nicht, man könnte ja zwei oder drei Tage &More machen und man hätte immer noch genügend Zeit für Wörk. Es ist auch nicht auszuschliessen, dass wir das ausbauen. (Fachperson 1, Projektverantwortung)

Für die erste Beobachtung (Gruppenprozess) wurde mehrheitlich die Herausforderung erwähnt, dass aufgrund von wiederholten Abwesenheiten der Teilnehmenden es schwierig war, einen Gruppenprozess durchgehend aufrechtzuerhalten. Dies gelang vor allem am Anfang der Manufaktur gut. Die Fachpersonen führen dies mehrheitlich auf die fehlende Verbindlichkeit des Angebots zurück. Zudem spielt die kleine Gruppengrösse eine Rolle und die Zielgruppe sei per Definition «sehr inkonsistent». Da die Manufaktur nur einmal pro Woche stattfindet und nur drei Teilnehmer:innen vorhanden sind, beeinträchtigt es den Gruppenprozess stark, wenn jemand fernbleibt.

Bisher war eine grosse Herausforderung die Konstanz. Das ist sehr wichtig, da es auch darum geht Gruppenprozesse in Gang zu setzen. Aber die Zielgruppe ist per Definition sehr inkonsistent. Das heisst, man kann nicht kontrollieren, ob die Teilnehmenden tatsächlich regelmässig kommen. Verbindlichkeit ist eine grosse Herausforderung (Fachperson 2, Manufaktur)

Für die zweite Beobachtung wird die kurze Akquisephase als Hauptgrund angeführt. Dies erkläre die tiefe Teilnehmerzahl. Auch konnte die eigentliche Zielgruppe noch zu wenig erreicht werden. Eine Person (TN3) wird als passend zur Zielgruppe von wörk & more betrachtet, weil sie tatsächlich noch keine klaren beruflichen Perspektiven hat und der Zugang über die Selbstwirksamkeit am meisten Sinn macht. Ausserdem konnte diese Person (TN3) im Wörking bereits erste Erfahrungen sammeln. Für die anderen beiden Teilnehmenden kommt die Zeitarbeit nicht in Frage, weil sie bereits bei OVER-ALL in Tagesstrukturen eingebunden sind.

Die Perspektive der Teilnehmenden

Um den Gruppenprozess zu initiieren, wurde eine Oberthema von den Fachpersonen gesetzt. Das Thema der ersten Manufaktur war «Heimat». Die Themen sollen so gesetzt werden, dass sie möglichst niederschwellig für alle relevant und zugänglich sind. Beim Thema «Heimat» war die Idee, dass es nicht (nur) etwas Geografisches sein muss. So kann man Heimat mit einer Emotion verbinden beispielsweise. Es kann auf eine gewünschte Heimat bezogen werden oder auf eine mögliche Zukunft oder eine Lebenssituation, eine Umgebung, ein Musikstück, Freundeskreis oder auch eine berufliche Heimat bedeuten.

In den Interviews hat lediglich eine von drei Teilnehmenden das Thema erwähnt. Diese Person hat betont, dass das Thema offen sei und sie hat auch die Logik des Gruppenprozesses während des Gesprächs auf den Punkt gebracht, so wie es auch die Fachpersonen beschrieben haben:

Ja, also es ist das Hauptthema, das überall irgendwie weiter geht und alles irgendwie eingebunden wird. Vorletztes Mal mussten wir so eine kleine Präsentation machen und ein kleines Modell kreieren. Wir mussten einen Brief schreiben an eine Heimat – egal was das ist – das kann eine Person sein, ein Ort. In jedem Fall in Form eines Briefes verfassen. (TN3)

Die anderen Teilnehmenden haben vor allem von den Gruppenübungen erzählt. Das Thema «Heimat» blieb unerwähnt.

Also heute machen wir Sirup. Ansonsten haben wir auch schon andere Übungen gemacht. Vertrauensübungen oder Selbstreflexionssachen oder Beobachten. So Sachen halt. (TN1)

Also zum Beispiel haben wir das letzte Mal so eine Übung gemacht, wo wir alle rauslaufen und irgendwelche Menschen beschreiben und so einen Text daraus machen. So und später haben wir das alles vorgestellt. Ich konnte jetzt keine Menschen beobachten, weil ich finde das «cringe». Dann habe ich halt lieber Eidechsen beobachtet. (TN2)

3.3 Outcome

Die Perspektive der Fachpersonen:

Die Fachpersonen sind alle im Grundsatz überzeugt, dass die Prinzipien von Freiwilligkeit und Selbstwirksamkeit zielführend sind und bei den Teilnehmenden eine positive Wirkung entfalten. Zielführend sei es insbesondere, weil die jungen Menschen ohne Druck sich für das Angebot entscheiden können, was für die Zielgruppe, also jene, die auf brüchige Lebensläufe und negative Erfahrung im Schul- und Berufsbildungssystem zurückblicken, besonders wichtig sei. Im Zusammenhang mit dem Thema Freiwilligkeit führt eine Fachperson dies folgendermassen aus:

Da ist die Selbstwirksamkeit bereits ja irgendwie drin, weil die Person merkt, «ok, da ist etwas, das mir gefällt.» Damit kann ich mich identifizieren, wo ich mich wohl fühle auch Experimente zu machen. Und ich kann das selbst bestimmen. [...] Niemand steht dahinter und sagt, ok du musst jetzt dorthin gehen. Der sozialstaatliche Druck fällt weg und das ist positiv. Das ist kein Thema hier. (Fachperson 2, Projektverantwortung)

Eine Fachperson erwähnt zudem, dass es wichtig ist, die Hintergründe der Teilnehmenden NICHT zu kennen. Es sei zentral für das Vertrauensverhältnis und den Gruppenprozess, dass das Angebot nicht in einer sozialstaatlichen Aktivierungslogik umgesetzt wird und eine gewisse Anonymität sichergestellt ist.

Es ist wichtig, dass wir den Hintergrund der Teilnehmenden nicht kennen. Das ist ein Vorteil, weil dadurch mehr Freiheiten und auch Vertrauen aufgebaut werden kann. Die Teilnehmenden sollen bei «more» durchatmen können. Mehr Druck macht bei dieser Zielgruppe keinen Sinn. (Fachperson 2, Manufaktur)

Ausserdem wird mehrmals die «Persönlichkeitsentwicklung» im Zusammenhang mit den «Future Skills» als wichtige Wirkung erwähnt. Die Gruppenübungen ermöglichen den Teilnehmenden ihre Potentiale zu entdecken und weiterzuentwickeln:

Durch die verschiedenen Übungen wollten wir auch die versteckten Stärken fördern. Eine Person war sehr scheu und hatte wenig Ausdruckskraft. Durch Übungen konnte plötzlich Sicherheit, die im Alltag gar nicht so sichtbar ist, gefördert werden. Mittlerweile hat die Person von sich selbst gesagt, dass sie sich viel sicherer fühlt in der Präsenz, weil sie erfahren hat, durch Feedback der Gruppe, dass es gut ankommt. (Fachperson 1, Manufaktur).

Über den Gruppenprozess, der verschiedene Feedbackmomente enthält, können die Teilnehmenden ihre Stärken entwickeln. Die Fachpersonen anerkennen allerdings, dass dieser Idealzustand in der ersten Manufaktur nur teilweise umgesetzt werden konnte, weil wie weiter oben erwähnt, die fehlende Verbindlichkeit vonseiten der Teilnehmenden die Wirkung abgeschwächt hat:

Wir standen vor der Herausforderung: «OK, wie holt man das Commitment ab?» In dieser Freiwilligkeit drinnen, dass man überhaupt einen Gruppenprozess machen kann. [...] Wir versuchen eine Gruppe aufzustellen, innerhalb welcher die Teilnehmenden das Gefühl erhalten, Teil eines grösseren Ganzen zu sein. Dadurch erhöht sich die Verbindlichkeit. Das ist leider nicht ganz gelungen. (Fachperson 1, Manufaktur)

Auch die Fachpersonen in der Projektverantwortung stellen in Frage, ob es in der ersten Ausgabe der Manufaktur bereits gelungen ist, im Sinne der Selbstwirksamkeit eine Wirkung bei den Teilnehmenden zu entfalten.

Und ob wir wirklich bereits an einem Punkt sind, dass ein Bewusstsein für Selbstwirksamkeit erreicht wurde und im Bereich der Handlungskompetenz angekommen sind. Da bin ich nicht sicher, ob wir bereits dort sind. Ich glaube aber, dass der Ansatz ein Weg sein kann, um dort anzukommen. (Fachperson 1, Projektverantwortung)

Ein weiterer kritischer Punkt ist das Thema Niederschwelligkeit. Das Angebot wörk & more möchte einen niederschweligen Zugang für die Zielgruppe ermöglichen. Dies wird von einer Fachperson in der aktuellen Ausgestaltung bezweifelt.

Bei dieser Zielgruppe ist glaube ich die Ist-Situation nicht niederschwellig genug. Und da sind wir uns am Überlegen, ob wir nicht regelmässig offene Türen haben wollen. Das haben wir auch aus einem Gespräch mit GAP mitgenommen. Offenbar begleiten diese Case Manager auch oftmals die Jugendlichen. [...] Und dann könnte das etwas sein, auch für die Begleiter, dass man zusammen dorthin geht. (Fachperson 1, Projektverantwortung)

Eine Fachperson hat des Weiteren kritisch festgehalten, dass für die zwei Teilnehmenden (TN1 und TN2), die bereits bei OVERALL in einer Vorabklärung sind, die Teilnahme an der Manufaktur als erholend wahrgenommen wird im Vergleich zum strengeren Alltag. Die Manufaktur sei allerdings nicht dafür gedacht, dass man sich entspannt, sondern es ginge vielmehr darum an der eigenen Persönlichkeitsentwicklung zu arbeiten.

Es darf aber nicht eine Freizeitbeschäftigung sein, im Sinn einer Oase. Es soll wirklich eine Arbeit an sich selber sein. (Fachperson 1, Manufaktur)

Die Perspektive der Teilnehmenden

Dieser letzte von einer Fachperson erwähnte Punkt wurde in den Gesprächen mit zwei von drei Teilnehmenden (TN1 und TN2) gespiegelt. Beide Personen haben darüber gesprochen, dass die Manufaktur «ruhiger» sei und es im Vergleich zum «hektischen» Alltag bei OVERALL entspannend sei. Dieser Interviewausschnitt illustriert diesen Punkt:

Und es ist ein Unterschied, wenn du einfach die ganze Woche am Arbeiten bist wie ein Büffel oder wenn du einen Tag hast, den du nur mit deinem Kopf verbringen kannst. Das macht einen grossen Unterschied. Es ist wie ein kleiner Unterbruch vor dem Wochenende, um in deinem Kopf zu klären, was da drin ist. (TN2)

Generell wird von allen Teilnehmenden die «Flexibilität» der Manufaktur im Vergleich zu anderen Arbeitsintegrationsprogrammen oder Sozialwerken wie die IV oder die Sozialhilfe sehr geschätzt. Auch dies bestätigt die Einschätzung der Fachpersonen. Zudem wird die Möglichkeit, sich aus dem Gruppenprozess zurückzuziehen und an persönlichen Projekten zu arbeiten, als Pluspunkt mehrfach erwähnt. Weiter wird diese Vorgehensweise ebenfalls mehrfach mit Kreativität in Verbindung gesetzt. Nur dank der Offenheit für die Sensibilität und Bedürfnisse der Teilnehmenden können überhaupt kreative Arbeitsprozesse entstehen. Diese drei untenstehenden Gesprächsausschnitte zeigen dies:

Also du kannst, wenn du einen schlechten Tag hast, dich herausziehen und für dich arbeiten. Aber wir machen auch viele Sachen in der Gruppe. Je nachdem wie du dich grad fühlst, wird sehr auf dich Rücksicht genommen (TN1)

Und das wörk & more ist halt eher so was Flexibles. Was ich halt da auch einfach dauerhaft verändern kann pro Woche. Klar, du musst halt am Donnerstag immer kommen, es ist halt immer der gleiche Tag, aber man macht auch immer etwas anderes, was ich halt super finde. Bei anderen Schulen macht man auch was anderes, aber es ist immer das gleiche Thema – also das Grundthema, also Mathe, Englisch oder Deutsch oder so etwas ähnliches. Und ja... also das schätze ich sicher mal sehr, dass es hier sehr flexibel ist. Dass man sich hier halt kreativ ausleben kann in der Gruppe. (TN3)

Also Abwechslung schätze ich allgemein. Dann ist es nicht so monoton. IV ist halt eher so: «Mach». Hier hast du viel mehr Entfaltungsmöglichkeiten. (TN1)

Eine teilnehmende Person betont, dass für sie die Manufaktur ein Zufluchtsort ist und dass sie einen solchen Ort in ihren verschiedenen Stationen im Schul- und Berufsbildungssystem noch nie erlebt hat.

Wenn man keinen Zufluchtsort hat für seine Gedanken, dann ist das schon ein guter Platz hier. An allen anderen Orten vorher war es immer schwierig. (TN2)

Bei dieser Person ist auffallend, dass sie die Fachpersonen in der Manufaktur als «Verbündete» und Vertrauenspersonen betrachtet. Sie nimmt die Fachpersonen bei «wörk & more» als freundlicher und ehrlicher wahr im Vergleich zu Fachpersonen aus anderen Programmen und Angeboten.

Sie sind einfach freundlicher und schauen hinter der Fassade und nicht die ganze Zeit nur die Fassade. Sagen wir es so: Es interessiert sie halt wirklich und nicht wie die anderen, die einfach nur so tun als ob. Das ist der Hauptunterschied wahrscheinlich. (TN2)

Generell werden die Ansätze der kulturellen Bildung und der Selbstwirksamkeit von den Teilnehmenden sehr geschätzt. Insbesondere die Herausforderung, sich auf Neues und Unbekanntes einzulassen, wird von allen Teilnehmenden positiv bewertet. Sie verbinden explizit diesen Punkt mit dem Gruppenprozess. Das heisst, sie wissen, dass eine Persönlichkeitsentwicklung nur in der Gruppe und im Austausch mit anderen stattfinden kann. Damit kann hier auch ein Spannungsfeld identifiziert werden: Einerseits schätzen die Teilnehmenden die Offenheit und Flexibilität der Manufaktur, die es ihnen ermöglicht, an Einzelprojekten zu arbeiten und das wird mit «Erholung» in Verbindung gesetzt. Alle Teilnehmenden haben ausserhalb des Gruppenprozess eigene kreative Projekte (Songs, Comics und Texte). Andererseits betrachten sie alle die Gruppendynamik als wichtig, um «aus sich herauszukommen» und sich persönlich weiterzuentwickeln.

Also ich finde Persönlichkeitsentwicklung ist immer gut (lacht). Also das kannst du immer brauchen: Umso mehr du deine Grenzen kennst, umso mehr kannst du darauf eingehen und kannst daran arbeiten. Also ich lerne hier zwar etwas und ich mache etwas, aber es ist mehr ein Erholungstag. (TN2)

Wie erwähnt, ist bisher lediglich eine von drei Teilnehmendem zusätzlich zur Manufaktur (More) auch im Wörking-Bereich im Einsatz. Insofern können aktuell zum kombinierten Angebot Manufaktur und Zeitarbeit keine abschliessenden Einschätzungen gemacht werden. Erste Hinweise deuten allerdings auf positive Erfahrungen hin und bestätigen die Erwartungen der Fachpersonen:

Also mein allererster Auftrag war so ein Umzug. Also halt einfach zügeln mit zwei anderen Leuten. Also zwei Erwachsene Leute vom Wörking wenn ich richtig liege. Und da konnte ich ein bisschen Geld verdienen. Und das waren gute Leute und das war noch nett. Das war eine gute Erfahrung. Die zweite Auftragskategorie war putzen. Das habe ich bereits mehrmals gemacht. Bis jetzt vier Mal. So ein bisschen der Stadtreinigung helfen gehen. (TN3)

Diese Person äussert sich allerdings auch kritisch. Während des Gesprächs zum Wörking wurde der Wunsch deutlich, in anderen Branchen und Arbeitsbereiche tätig zu sein.

Das man ein bisschen mehr darauf achtet. Also vielleicht hat man ja auch noch nicht viel in allen Richtungen arbeitsmässig gefunden. Das kann auch sein natürlich. Aber dass man darauf achtet, wie viel Variationen bei dem was man macht. Ja so. Halt ein kleiner Wunsch, den ich äussern würde. Ich habe halt vier Mal geputzt und einmal gezügelt. (TN3)

3.4 Impact

In den Gesprächen wurde abschliessend das Thema «Future Skills» im Zusammenhang mit der Frage diskutiert, ob die Teilnehmenden dank wörk & more ihre Chancen auf eine nachhaltige Arbeitsmarktin-tegration verbessern können. Es wurde in den Gesprächen mit den Fachpersonen allerdings klar, dass es nach der ersten Durchführung der Manufaktur noch zu früh ist, um abschliessende Einschätzungen zu machen aufgrund der kleinen Datenmenge. Untenstehend werden die Perspektiven der Fachpersonen und Teilnehmenden zusammengefasst.

Alle Fachpersonen stellen tendenziell den Gruppenprozess und die Selbstwirksamkeit in den Vordergrund, weil sie überzeugt sind, dass in diesem Kontext «Future Skills» wie Selbstreflexion, Teamfähigkeit oder Rede- und Auftrittskompetenzen entwickelt werden können. Letztere werden als zentrale Arbeitsmarktfähigkeiten betrachtet. Besonders dann, wenn in anderen Bereichen Defizite bestehen (beispielsweise schulische Defizite). Damit wird auch deutlich, dass die erwähnten Spannungsfelder zwischen Gruppen- und Einzelarbeiten sowie Freiwilligkeit/Flexibilität und Verbindlichkeit für die nächste Manufaktur weiter von Bedeutung sein werden.

Wir gehen davon aus, dass wirklich diese Future Skills, was auch immer das dann ist, dass die Leute dann gestärkt werden für die Zukunft. [...] Dass man Verbindlichkeit lernt. [...] Dass man gemeinsam Probleme lösen kann. Dass man gemeinsam Verantwortung und Mitverantwortung tragen kann. Das sind alles Themen, die für die Zukunft wichtig sind. [...] Und deswegen haben wir das so offen gestaltet. Wir machen ja nicht jeden Donnerstag Lektion 1, 2, 3 und 4 sondern man geht eben gemeinsam in einen Prozess und entwickelt gemeinsam. Und dass man dort die Erfahrung machen kann, dass so wie ich bin in der Gruppe einen Einfluss haben kann auf das Endresultat. (Fachperson 2, Projektverantwortung)

Die Teilnehmenden sind eher zurückhaltend zu diesem Thema im Vergleich zu den Fachpersonen. Sie anerkennen allerdings den persönlichen sowie den kreativen Mehrwert der «Future Skills» wie die beiden Interviewausschnitte sichtbar machen.

Also offensichtlich gelernt, habe ich nichts, also nichts, wo man so ist «Woah, das habe ich jetzt gelernt», aber du lernst halt machen. Sicher mehr auf Perspektiven achten und mehr auf sich selber zu hören und sagen, wenn etwas nicht geht, wenn etwas zu viel ist. (TN1)

Also was ich her lerne, ist wie ich mich kreativ auf etwas auswirken kann oder wie ich an meiner Kreativität weiter arbeiten kann, was ich noch optimieren kann, also das ist ja unendlich, was ich an Kreativität noch optimieren kann. (TN3)

Auffallend war schliesslich, dass insbesondere die Wörking-Einsätze als relevant eingeschätzt werden in Bezug auf die Impact-Frage. Dies wird sowohl vonseiten der Fachpersonen als auch von der teilnehmenden Person (TN3) bestätigt. Die eine Teilnehmer:in hat explizit die Hoffnung geäussert, sich dadurch mehr Chancen auf eine Lehrstelle zu erarbeiten. Die Teilnahme an der Manufaktur wird hingegen eher therapeutisch eingeordnet («es mir ein bisschen seelisch besser geht»).

Ja, also mit dieser Teilnahme bei Wörking, dass ich mehr Chancen habe bei meiner Suche auf einer Lehrstelle. Weil das ist ja Arbeitserfahrung und das kommt sehr gut an denke ich. Und dass durch diesen «More»-Aspekt es mir ein bisschen seelisch besser geht, weil ich halt dauer-gestresst bin mit der Stellensuche, weil ich bin jetzt halt schon seit längerem am Suchen. (TN3)

3.5 Fazit

In der Tabelle 1 sind die wichtigsten Resultate nach Output, Outcome und Impact dargestellt. Auffallend ist, dass sowohl die Fachpersonen als auch die Teilnehmenden vom Ansatz der kulturellen Bildung grundsätzlich überzeugt sind. Insbesondere der kreative Mehrwert und die «Persönlichkeitsentwicklung», die im Rahmen der Manufaktur ermöglicht wird, werden mehrfach erwähnt.

Tabelle 1 Perspektiven Teilnehmende und Fachpersonen

	Teilnehmende wörk & more	Fachpersonen
Output	Der Gruppenprozess und die Übungen im Rahmen der Manufaktur wurden als sinnvoll und zielführend erachtet. Das Leitthema «Heimat» wurde positiv und als niederschwellig und offen bewertet.	Der Gruppenprozess und die Kombination von Manufaktur (More) und Zeitarbeit (Wörk) konnte noch nicht wie gewünscht umgesetzt werden. Es bestehen spezifische Herausforderungen in der Umsetzung – insbesondere die regelmässige Abwesenheit von Teilnehmenden. Die Akquisephase soll intensiviert werden, um die Zielgruppe besser zu erreichen.
Outcome	Die Sensibilität der Fachpersonen sowie die Offenheit und Flexibilität für persönliche Bedürfnisse im Rahmen der Manufaktur wird besonders geschätzt. Die Manufaktur wird als Zufluchts- und Erholungsort beschrieben, in dem Platz für kreative Prozesse sind. Im Rahmen von Wörking wird kritisch angemerkt, dass das Angebot monoton sei (Umzug und Putzen). Es wäre gut, die Angebotspalette für die Zeitarbeit zu erweitern.	Die Prinzipien von <i>Freiwilligkeit</i> und <i>Selbstwirksamkeit</i> wurden weitgehend als zielführend erachtet. Insbesondere bei einer teilnehmenden Person konnten positive Effekte festgestellt werden (Persönlichkeitsentwicklung und Selbstvertrauen). Es wird allerdings auch kritisch angemerkt, dass lediglich eine teilnehmende Person der Zielgruppe angehörte und das Angebot in der aktuellen Form noch zu wenig niederschwellig sei.
Impact	Die Teilnehmenden sind eher zurückhaltend zur Frage, ob die Teilnahme an «wörk & more» hilfreich ist in Bezug auf ihre Chancen auf dem regulären Arbeitsmarkt. Den kreativen Mehrwert der «Future Skills» sowie die Einsätze im Wörking werden als zielführend anerkannt.	Der Ansatz der kulturellen Bildung fördert «Future Skills» (Selbstreflexion, Teamfähigkeit oder Rede- und Auftrittskompetenzen). Nach der ersten Durchführung der Manufaktur sei es allerdings zu früh, um abschliessende Einschätzungen zu machen zur Impact-Ebene.

Zur Verfeinerung und Vertiefung der Resultate wurde am 23. August 2023 ein **Validierungsworkshop** durchgeführt. Anwesend waren Vertreter:innen der öffentlichen Sozialhilfe, der Hochschule für Soziale Arbeit und Overall. Untenstehend werden die wichtigsten Diskussionspunkte zusammengefasst.

Die Resultate des Zwischenberichts werden zur Kenntnis genommen. Man ist sich einig, dass es zum aktuellen Zeitpunkt aufgrund der tiefen Teilnehmerzahl verfrüht ist, abschliessende Schlussfolgerungen zu ziehen. Zudem kann lediglich eine teilnehmende Person (von drei) als der eigentlichen Zielgruppe zugehörig betrachtet werden. Die zweite Evaluationsrunde im Frühling/Sommer 2024 wird weitere wichtige Erkenntnisse liefern – insbesondere für die Outcome und Impact Ebenen. Trotzdem sind die anwesenden Fachpersonen davon überzeugt, dass der Zwischenbericht zur Begleitevaluation bereits erste vielversprechende Erkenntnisse liefert.

Aus der Perspektive der öffentlichen Sozialhilfe handelt es sich um ein Nischenangebot für junge Erwachsene, die mehrfach beim Übergang von der obligatorischen Schule in die Berufsausbildung gescheitert sind. Der Ansatz der kulturellen Bildung ist interessant. Der Fokus auf Selbstwirksamkeit scheint bei einer teilnehmenden Person gewirkt zu haben. Das ist erfolgsversprechend. Die Herausforderung der tiefen Teilnehmer:innenzahl hängt damit zusammen, dass es ein neues Projekt ist und es noch nicht bekannt ist. Das braucht Zeit. In Bezug auf die Herausforderung, eine verbindliche Teilnahme zu erzielen und allgemein die jungen Erwachsenen mit dem Angebot zu erreichen, wird betont, dass dies auch den Erfahrungen der Sozialhilfepraxis entspricht. Sozialhilfebeziehende junge Erwachsene sind besonders schwierig erreichbar für Fachpersonen. Enge Begleitungen und verbindliche Ziele abzumachen, seien per Definition schwierig zu realisieren bei dieser Zielgruppe.

Overall zeigt sich über die bereits bei kleiner Teilnehmendenzahl ersichtliche Wirkung erfreut. Bei einer teilnehmenden Person hat der Ansatz der kulturellen Bildung besonders gut funktioniert. Die erzielten Fortschritte werden im Zwischenbericht sichtbar und das bestätigt den Nutzen von wörk & more. Die Person konnte in relativer kurzer Zeit an Selbstvertrauen gewinnen und sich über die Feedbackerfahrungen in der Gruppe weiterentwickeln.

Aus der Perspektive der Hochschule für Soziale Arbeit ist insbesondere die Einordnung von wörk & more im Arbeitsintegrationsmarkt Basel-Stadt bedeutend. Grundsätzlich wurde wörk & more als Ergänzung zu den bereits bestehenden Angeboten der Arbeitsintegration konzipiert. Man ist überzeugt, dass es als Nischenangebot ein wichtiges Bedürfnis von jungen Menschen ohne berufliche Perspektiven abdeckt. Auch bei tiefer Teilnehmendenzahl ist der Nutzen eines solchen Angebots evident. Ein kritischer Punkt sei die Anschlusslösung. Wie wird die Begleitung der jungen Menschen nach Programmende sichergestellt? Es wird angeregt, sich stärker mit den vorgelagerten Akteuren und Angeboten zu vernetzen (beispielsweise GAP und/oder Sozialhilfe) und die Frage, was nach der Manufaktur kommt, sollte mit den Teilnehmenden aktiv thematisiert werden. Schliesslich wurde die Frage aufgeworfen, inwiefern die Zeitarbeit (wörk) stärker mit der Manufaktur (more) verschränkt sein müsste, damit die Teilnehmenden das Erlernte in der Manufaktur während den Zeitarbeitseinsätzen anwenden und auch hier Feedbackerfahrungen machen können.

4 Resultate dritte Manufaktur

Im Juni 2024 wurden insgesamt sechs Einzelinterviews (drei Interviews mit älteren Teilnehmenden und drei Interviews mit Fachpersonen) sowie ein Gruppengespräch mit drei jungen Teilnehmenden (junge Erwachsene) durchgeführt. Im Zentrum der Analyse steht ein Soll-Ist-Vergleich. Die Ergebnisse werden folgendermassen präsentiert: Einleitend werden kurz die strukturellen Anpassungen des Projekts im Vergleich zur ersten Manufaktur sowie die soziodemographischen Profile der Teilnehmenden der dritten Manufaktur beschrieben. Zweitens werden die Resultate in Bezug auf die Output-Ebene diskutiert. Drittens werden die Einschätzungen der Teilnehmenden und Fachpersonen zu den Wirkungszielen des Projekts dargelegt (Outcome-Ebene). Schliesslich werden die Resultate zur Impact-Ebene präsentiert. Da zwei Akteursgruppen befragt wurden (Teilnehmende und Fachpersonen), wird in der Analyse stets eine vergleichende Perspektive eingenommen. Das heisst, allfällige unterschiedliche Perspektiven zwischen und innerhalb der Akteursgruppen werden auf allen drei Ebenen (Output, Outcome und Impact) sichtbar gemacht.

4.1 Anpassungen im Vorfeld der dritten Manufaktur und Profil der Teilnehmenden

Nach anfänglichen Schwierigkeiten im Vorfeld der ersten Manufaktur 2023, die ursprüngliche Zielgruppe zu erreichen (junge Erwachsene ohne Ausbildung), hat die Projektleitung entschieden, wörk & more für ältere Menschen in prekären Lebenslagen zu öffnen. Seit der zweiten Manufaktur nehmen nicht nur junge Erwachsene ohne Ausbildung teil, sondern auch ältere, (langzeit-)arbeitslose und sozialhilfebeziehende Personen. Die direkte Verbindung zu Overall wurde zudem verstärkt. Die Mitarbeitenden von Overall weisen ihre Klientel systematisch auf die Teilnahmemöglichkeiten in der Manufaktur hin. Alle sechs Teilnehmenden der dritten Manufaktur absolvierten in der gleichen Zeit Arbeitseinsätze bei Overall und werden von internen Mitarbeitenden gecoacht.

Manufaktur ist in drei Phasen gegliedert

Die dritte Manufaktur hat an elf Terminen in knapp drei Monaten, einmal pro Woche stattgefunden. Im Vergleich zur ersten Manufaktur gibt es eine klar definierte Findungsphase. In dieser Phase (drei Termine) wurden drei externe Inputs zu den Themen «Videoproduktion, Sounddesign und szenisches Schreiben» organisiert. Mit den externen Inputs werden die Teilnehmenden an das Thema der dritten Manufaktur «Video» herangeführt. Das Interesse der Teilnehmenden soll dadurch geweckt werden. Ziel ist es, die Teilnehmenden mittels technisch-kreativem und theaterpädagogischem Zugang, zu animieren, sich mit ihrer Lebensgeschichte und/oder ihren Interessen auseinanderzusetzen. Die Teilnahme an der Manufaktur basiert weiterhin auf Freiwilligkeit. Nach dieser Findungsphase müssen sich die Teilnehmenden allerdings entscheiden, ob sie definitiv teilnehmen möchten oder nicht. Eine regelmässige Teilnahme wird vorausgesetzt. An diesem Punkt beginnt die zweite Phase der Manufaktur: Die Teilnehmenden entwickeln ein eigenes, persönliches Projekt. Die Workshopleitenden haben dabei die Rolle, die Teilnehmenden zu begleiten und zu unterstützen. Die Teilnehmenden entscheiden selbständig über Form und Inhalt der individuellen Projekte, wobei angeregt wird, das vermittelte Wissen zum Medium «Video» zu nutzen. Die dritte und letzte Phase umfasst das «Showing». Die Teilnehmenden arbeiten auf eine Präsentation/Performance hin, die den Abschluss der Manufaktur bildet. Auch hier begleiten die Workshopleitenden den Prozess, geben Feedback und bereiten Gruppenübungen vor, um die individuellen Projekte zu unterstützen.

Lebenssituation der Teilnehmenden

Die Teilnehmenden können aus soziodemographischer Perspektive in zwei Gruppen aufgeteilt werden. Eine erste Gruppe umfasst junge Erwachsene (18 bis 25 Jahren), die bei Overall entweder eine Lehre absolvieren oder in Abklärung dafür sind (3 Teilnehmende). Diese jungen Menschen blicken auf eine brüchige Bildungsbiografie zurück. Der Fokus bei diesen jungen Menschen ist es, eine mehrjährige Ausbildungszeit anzugehen und zu bestehen. Eine zweite Gruppe umfasst ältere, (langzeit-)arbeitslose Personen (zwischen 40 Jahren und 58 Jahren), die bei Overall ein Integrationsprogramm absolvieren (3 Teilnehmende). Zwei dieser drei älteren Personen befinden sich in einer mehrfach

belasteten Lebenslage. Sie sind seit mehreren Jahren arbeitslos, haben Schulden, psychische Probleme, Suchterkrankungen und sind teilweise sozial isoliert. Diese Personen beziehen Sozialhilfe oder Arbeitslosenentschädigungen, um ihre Existenz zu sichern. Bei diesen Personen steht eine Stabilisierung der Lebenslage und/oder gegebenenfalls eine Arbeitsmarktintegration im Vordergrund.

Bei den Gesprächen wurden die Beweggründe für die Teilnahme an der Manufaktur besprochen. Alle sechs Teilnehmenden haben als Ausgangspunkt ihre Bezugsperson bei Overall genannt. Die Anregung, bei wörk & more (Manufaktur) teilzunehmen, entstand für alle sechs Teilnehmenden im Kontext von Overall. Für die drei jungen Erwachsenen war es dabei besonders ausschlaggebend, dass man sich bereits kennt. Dieser Faktor hat die Hemmschwelle reduziert, an den Schnuppertagen (Findungsphase) teilzunehmen und sich definitiv für die Manufaktur zu entscheiden:

Ich wurde da angesprochen, ob ich da mitmachen möchte mit diesem Zettel und ich habe mir gesagt, das tut mir auch gut. Ich habe mir das auch ein bisschen reingeredet. Ich hatte auch die Sicherheit, dass ich da die Menschen kenne. Und dass ich es gut haben kann. (TN 3 JE)¹

Bei den älteren Teilnehmenden wurden generell in den Gesprächen mehr Zweifel geäußert in Bezug auf eine Teilnahme im Vorfeld, bevor allerdings auch sie nach der Findungsphase zugesagt haben. Dabei wurde mehrfach explizit benannt, dass es bei der Manufaktur «anders» ist:

Coaching bei Overall hat mir das hier empfohlen. Zuerst wollte ich nicht hierherkommen, weil, es ist eine Sache, die mich nicht interessiert hat. Ich bin sehr für Foto und nicht für Video. Und dann habe ich mir gesagt, ok probieren wir. Ich bin 5 Tage immer dort (Overall) gewesen, immer gesessen. Und das war etwas anderes. Ich habe angefangen, hat mir gut gefallen. Auch die Gruppe war sehr gut. (TN 4)

Auch im untenstehenden Beispiel wird dieses «anders machen» thematisiert. Die Manufaktur wird als Möglichkeit wahrgenommen, individuelle berufliche Veränderungsprozesse sowie Bedürfnisse (Angst abbauen, keine Büro-Routine mehr etc.) zu realisieren.

Ich hatte Lust, etwas anderes zu machen. Nicht mehr in dieser Büro-Routine, wirklich etwas anderes zu machen. [...] Und eines Tages habe ich mich gut gefühlt, ich habe mich ready gefühlt. Was könnte ich noch machen, um weniger Angst zu haben. [...] Sie (Coach Overall) hat mir vorgeschlagen, hier her zu kommen, um mit unterschiedlichen Personen Kontakt zu haben. Und dann haben wir abgemacht, ich mach mal 3 Monate hier mit und dann schauen wir. Und es ist auch während dieser Zeit, dass ich gemerkt habe, dass ich in meinem beruflichen Leben einiges ändern möchte. (TN 5)

4.2 Output

Die Perspektive der Fachpersonen:

Die Manufaktur legt generell weiterhin keinen Fokus auf die Qualifizierung, sondern setzt auf die Vermittlung von Future Skills wie Resilienz, Rede- und Auftrittskompetenz sowie Selbstreflexion. Methodisch wird dies über die Teilnahme an einem Gruppenprozess mit Gruppenübungen sowie über die Begleitung von individuellen Projekten realisiert. Diese führen idealerweise zu «Selbstwirksamkeitserfahrungen». Mit Selbstwirksamkeit ist die Realisierung und Weiterentwicklung von zuvor unbewussten und dadurch nicht sichtbaren Fähigkeiten und Interessen der Teilnehmenden gemeint. Gemäss einer Fachperson (FP) befindet sich das Projekt diesbezüglich in einer Konsolidierungsphase. Die Unsicherheiten aus der ersten Manufaktur sind nicht mehr in gleichem Masse vorhanden:

In der ersten Manufaktur waren wir sehr mit uns selbst beschäftigt. Wie gestalten wir die Manufaktur, was machen wir, wie? Wie wirken wir? Die Zielgruppe war nicht vertraut und nicht

¹ JE: Junge Erwachsene

bekannt. Und unter Umständen haben wir diese Unsicherheiten auf die Teilnehmenden übertragen. Da haben wir Sicherheit gewonnen. [...] Die Rollen sind nun viel klarer. Wo machen wir mit, wo lassen wir die Teilnehmenden machen. (Fachperson 1).

Es wird ebenfalls positiv hervorgehoben, dass die Rollen zwischen den drei Workshopleitenden, die gemeinsam für die Umsetzung der Manufaktur verantwortlich sind, klarer geworden sind und die Zusammenarbeit «auf Augenhöhe» stattgefunden hat. Zwei Herausforderungen wurden explizit und mehrfach benannt. Erstens gäbe es immer wieder anspruchsvolle Situationen, weil die Teilnehmenden ihre persönlichen Lebensgeschichten erzählen und sich «öffnen». Dadurch entstehe eine Verletzlichkeit, die auch andere Teilnehmenden treffen können. Diese Verletzlichkeit muss von der ganzen Gruppe getragen werden. Auch hier wird allerdings eine bessere Handhabung durch die Fachpersonen explizit erwähnt:

Es gibt immer wieder anspruchsvolle Situationen. Personen öffnen sich, werden verletzlicher, übergriffig. Also bspw., wenn Teilnehmende sich gegenseitig treffen. Es gibt diese Momente. Wenn jemand früher, sich unwohl fühlte, war die Handhabung noch nicht ganz klar. Bei der Handhabung dieser heiklen Situationen sind wir auch sicherer geworden (Fachperson 1).

Zweitens wird die Findungsphase als herausfordernd beschrieben, weil viel Engagement seitens der Gruppenleitenden nötig ist, um die Teilnehmenden zu überzeugen, sich für das Projekt zu entscheiden. In dieser intensiven Phase des Projekts müssen die interessierten Personen «an die Hand» genommen werden. Hilfreich ist zudem, wenn die Teilnehmenden bereits bei Overall integriert sind:

Dadurch dass sie freiwillig kommen und nicht zugewiesen werden, braucht es einen Anstoss. Es ist extrem viel Arbeit. Die Leute dazu zu bringen, dass sie kommen und dabeibleiben. Man muss sie an die Hand nehmen. Alles andere ist nahezu unmöglich, ausser sie sind Teil der Overall (Fachperson 2).

Als zentral werden die Prinzipien der Niederschwelligkeit und Freiwilligkeit erachtet. Einerseits braucht es dadurch zu Beginn der Manufaktur wie oben beschrieben «einen Anstoss» und es bedeutet mehr Aufwand für die Fachpersonen. Gleichzeitig lohnt sich die Investition, weil die Teilnehmenden aus intrinsischer Motivation sich für die Manufaktur (nach den ersten drei Terminen) entschieden haben.

Der Effekt hinten raus ist wahnsinnig positiv. Freiwilligkeit ist super. Es passieren fast gar keine Absagen. Wir konnten das Gefühl vermitteln, dass es um ihr Interesse geht und nicht um eine Evaluation. Das führt dazu, auch wenn sie teilweise fehlen, dann tauchen sie am Ende doch wieder auf (Fachperson 2).

Des Weiteren wird der Übergang von der Findungsphase zur Entwicklung und Realisierung von individuellen Projekten als herausfordernd beschrieben, weil die Teilnehmenden nicht mehr «passiv» externe Inputs zu «Videos drehen, Sounddesign und szenischem Schreiben» konsumieren, sondern ihre eigenen Projektideen entwickeln müssen. Die Gruppenleitenden beschreiben diese Phase als «intensiv», insbesondere weil gewisse Teilnehmenden teilweise bereits klare Vorstellungen hatten und andere wiederum kaum eine Idee formulieren konnten. Methodisch wurde dabei zwischen individueller Begleitung und Gruppenmomente abgewechselt. Die Teilnehmenden lernen in dieser Phase, ihre eigenen Ideen zu entwickeln und innerhalb einer Gruppe auf andere Teilnehmende einzugehen und Feedback zu geben (Future Skills). Die Gruppenmomente als Kontrast zur individuellen Arbeit werden als zentral erachtet. Sie sind insbesondere wichtig für die Motivation der Teilnehmenden und können die individuellen Projekte ankurbeln:

Das war vor einem Monat so, als die Inputs vorbei waren und es um ihre Projekte geht. Ein künstlerischer Prozess ist nicht nur kreativ, sondern auch einfach Arbeit. Es entsteht dann ein Gefühl: es reicht nicht im Verhältnis zu den anderen, die vorwärts machen (Fachperson 2).

Die Fachpersonen sind generell mit der Gruppendynamik der dritten Manufaktur zufrieden. Insbesondere das Vertrauen der Teilnehmenden zueinander und zu den Fachpersonen wird als ausschlaggebend für die späteren Selbstwirksamkeitserfahrungen identifiziert:

Die Teilnehmende waren mutig und haben mitgemacht. Anfängliche Unsicherheiten war ersichtlich, aber sehr schnell entstand ein Vertrauen. Und der Raum war offen, auch Fragen zu stellen (Fachperson 3).

Die letzte Phase der Manufaktur («showing») ist zwar kurz, wird allerdings ebenfalls als wichtig erachtet, weil die Teilnehmenden gezwungen sind, Entscheidungen zu treffen. Trotz der steigenden Selbstzweifel bei den Teilnehmenden im Vorfeld des Showings betrachten die Fachpersonen diesen Programmpunkt als Erfolg. Fünf von sechs Teilnehmenden haben ihre Projekte vor eingeladenem Publikum präsentiert.

Alle haben beim Showing mitgemacht. Es kamen immer wieder Selbstzweifel. Es kommen da fremde Leute. Es wurde aber nie in Frage gestellt, da teil zu nehmen. Es war mehr die Frage, wie mache ich es. (Fachperson 1)

Die Perspektive der Teilnehmenden

Alle Teilnehmenden haben sich grundsätzlich positiv über die vermittelten Inhalte, die Gruppenprozesse und über die Gruppenleitenden geäußert. Dies gilt sowohl für die jungen Erwachsenen wie auch für die älteren Teilnehmenden. Generell deckt sich die Perspektive der Fachpersonen auf der Output-Ebene stark mit jener der Teilnehmenden.

Im Gruppengespräch haben die jungen Erwachsenen insbesondere die ersten drei Schnuppertage äusserst positiv in Erinnerung. Dies hat einerseits mit den interessanten externen Inputs zu tun und andererseits mit dem gelungenen Gruppenprozess zu tun. Die jungen Erwachsenen empfehlen den Projektverantwortlichen sogar die Findungsphase mit externen Inputs auszubauen, damit man sich noch vertiefter mit den vermittelten Inhalten auseinandersetzen kann. Auch die älteren Teilnehmenden haben sich positiv geäußert zu den Schnuppertagen, auch wenn der persönliche Bezug zu den Inhalten manchmal nicht vorhanden ist. Zu den ersten drei Schnuppertagen mit externen Inputs äussert sich beispielsweise diese ältere teilnehmende Person folgendermassen:

Es passiert immer was. Manchmal gibt es Sachen, die ich weniger interessant finde. Aber das bin ich. Das bedeutet nicht, das es nicht interessant ist. Aber es hat mir trotzdem geholfen. Weil dadurch konnte ich, meine Interessen finden, auf etwas anderes abweichen (TN 5)

Des Weiteren wurde die gute Gruppendynamik als sehr wichtiger Faktor für die gesamte Manufaktur (vor allem von den jungen Erwachsenen) benannt.

Wir als Teilnehmende/Lernende die von Overall geschickt wurden, haben unsere Dynamik miteinander gefunden und eben [...] es gab einen respektvollen Umgang. Es wurde nie jemand ausgeschlossen oder so (TN 1 JE)

Das, was ich immer geschätzt habe, ist die Dynamik. Die war immer sehr gut. Man hat hier wirklich den Platz, um sich zu entfalten. Es wird geschaut, dass es einen gut geht, dass man sich wohl fühlt. Also das habe ich sehr geschätzt (TN 3 JE)

Damit zusammenhängend wurde von allen Teilnehmenden mehrfach die vertrauensvolle Stimmung in der Gruppe erwähnt. Generell sei man immer gerne am Donnerstag in die Manufaktur gegangen und man habe sich auf den Tag gefreut. Aus der Sicht der Teilnehmenden hat dies direkt mit dem Konzept des «Safe Space» zu tun, das von den Gruppenleitenden eingeführt wurde.

Sie haben uns wirklich dieses Gefühl gegeben, «hey ihr seid da willkommen». Was da geschieht bleibt unter uns. Was wir da besprechen, über egal welches Thema, das bleibt da. Und wenn wir diese Türe passieren und wieder in unser Privatleben gehen, dann bleibt das in unserer Gruppe, in unserem Raum und unter uns (TN 1 JE)

Die Gruppenleitenden wurden wiederholt in den Gesprächen gelobt. Es wurde dabei auffallend häufig die helfende und unterstützende Haltung der Gruppenleitenden erwähnt. Die Teilnehmenden fanden

insbesondere den Mix an Gruppenübungen und individueller Arbeitszeit gut. Ob im Gruppenprozess oder in der Begleitung der individuellen Projekte ergibt sich ein positives Stimmungsbild:

Also ich habe es gut gefunden. Ich fand es allgemein gut. Die Gruppenleiter:innen fand ich gut. Sie haben mit uns geredet. Sie haben versucht uns zu helfen, zu schauen. zusammen oder einzeln (TN 4)

Eine Mehrheit der Teilnehmenden hat zudem betont, dass insbesondere der flexible Umgang mit spezifischen Verletzlichkeiten wichtig und ausschlaggebend für den weiteren positiven Verlauf der Manufaktur war. Die Teilnehmenden hätten nie das Gefühl gehabt, einem Arbeitszwang ausgesetzt zu sein. Diese «Freiheit» wurde von fast an allen Teilnehmenden sehr geschätzt.

Und als es uns mal schlecht ging, dann hat es nicht geheissen, hey du musst jetzt, sondern, ok wir machen eine Pause, oder ok dann gehe nach Hause. Also wirklich sehr viel Verständnis von den Gruppenleitenden (TN 2, JE)

Eine ältere, teilnehmenden Person hat zudem die Erfahrung im Rahmen der Manufaktur mit anderen Erfahrungen innerhalb des Sozialsystems verglichen. Sie hebt das «Verständnis» und die «Offenheit» der Gruppenleitenden hervor, die sie so in anderen Kontexten (Integrationsprogramme, Sozialhilfe, KESB) nicht erlebt hat.

Und Alena, Johannes und Sabrina haben das ganz toll gemacht, wie sie uns begleitet haben. Sie waren offen und verständnisvoll. Ja. Das ist schön. Das war in Bern nicht so. Es gab schon auch gute Leute, aber die waren nicht immer verständnisvoll und offen für meine Ideen (TN 6)

Kritische Äusserungen auf der Output-Ebene beziehen sich einzig auf das «Showing». Hier sind sich die Teilnehmenden nicht einig. Die jüngeren Teilnehmenden loben den Präsentationstag und betonen, dass es «für alle» eine tolle Erfahrung war.

Für alle war es sehr persönlich. Für alle war es eine tolle Erfahrung. Alle haben gespannt zugehört. Alle haben tolle Feedbacks erhalten (TN 2, JE).

Zwei der drei älteren Teilnehmenden äussern sich hingegen kritisch. Einige Besucher:innen hätten während des «Showings» sich respektlos verhalten und gelacht.

Die Leute sind gekommen, sie haben geschaut, sie waren ein bisschen nicht da. Nicht alle haben mitgemacht, einige haben gelacht. Das finde ich schade für die Leute, die gearbeitet haben. Man muss Respekt haben. Auch wenn mir etwas nicht gefällt, muss ich Respekt haben. Nicht da lachen und ja... Das habe ich nicht so schön gefunden (TN 4)

Ich habe dadurch gelernt, dass ich mich nicht treffen lasse vom Desinteresse von anderen. Und man kann sich nicht für alles interessieren. Aber ja, ehrlich gesagt, wenn ich mich für etwas nicht interessiere, dann respektiere ich trotzdem die Arbeit der Person und die Person selbst (TN 5).

4.3 Outcome

Die Perspektive der Fachpersonen:

Die Fachpersonen sind im Grundsatz überzeugt, dass die Prinzipien von Freiwilligkeit und Selbstwirksamkeit zielführend sind und bei den Teilnehmenden eine positive Wirkung entfalten. Die Wirkung der Manufaktur hat sich gemäss einer Fachperson insbesondere im Übergang von der ersten zur zweiten Phase des Projekts gezeigt. Die Teilnehmenden mussten ein individuelles Projekt entwickeln und selbständig bestimmen, was dieses Projekt beinhalten soll. Die Teilnehmenden mussten sich mit ihren eigenen Interessen, Ängsten und vergangenen, biografischen Brüchen auseinandersetzen. Beispiele hierfür sind eine teilnehmende Person, die mittels Fotoausstellung ihre Obdachlosigkeitserfahrungen verarbeitet hat oder eine weitere teilnehmende Person, die eine Videoprojekt zum Thema «Ferien»

realisiert hat, weil sie seit fünf Jahren aufgrund ihrer prekären Lebenslage (Arbeit auf Abruf) keine Ferien hatte.

Die Wirkung der Manufaktur stellt sich gemäss einer Fachperson schleichend ein. Gerade weil die Teilnehmenden nun ausschliesslich intern aus Overall zugewiesen werden, werde der Anfang in der Manufaktur als «gute Abwechslung» zum Büroalltag betrachtet. Spätestens als es allerdings um das eigene Projekt geht, steigt der Druck. Der Vergleich mit anderen Teilnehmenden, die evtl. weiter sind in ihren Arbeiten, führt zur Erkenntnis, dass künstlerische Prozesse nicht nur kreativ sind, sondern auch viel Arbeit bedeuten. Die Selbstwirksamkeitserfahrung entstehe insbesondere beim Übergang von der ersten Phase (Schnuppern) zur zweiten Phase (individuelles Projekt realisieren) und über die intrinsische Motivation am Projekt weiterzuarbeiten und dranzubleiben. Die Begleitung durch die Gruppenleitenden wirkt als Stütze für diesen Prozess bis zum Ende der Manufaktur, dem «Showing». Auch das Format («Videos drehen») dient als Hilfsmittel. Es geht weniger darum, die technischen Aspekte zu erlernen, als vielmehr um die künstlerische Tätigkeit, sich weiterzuentwickeln und Emotionen zum Ausdruck zu bringen.

Die Leute sind sehr vielseitig unterwegs. Sie haben Rucksäcke und sie sind sehr divers. Deshalb gibt es kein Thema, sondern das Thema müssen sie selbst finden. Wir bieten ihnen eine Form vor mit Video. [...] Alle die neu sind, haben eher das Gefühl, dass sie sich in einer Bastelstunde befinden. Welche Tiefe das hat, ist ihnen unklar. Der therapeutische Zugriff geht auf die Frage zurück: «Was ist dein Anliegen»? Aber es geht nicht direkt um therapeutische Sachen, sondern es geht um den künstlerischen Prozess und über diese Form einen Ausdruck zu geben (Fachperson 2).

Die gleiche Fachperson sieht im Vergleich zur ersten Manufaktur eine positive Entwicklung, weil dieser Fokus klarer wurde und im Rahmen der dritten Manufaktur mehr Raum erhielt.

Die Auseinandersetzung mit sich selbst und mit den eigenen Interessen steht im Fokus. Was kann ich eigentlich? Ich bin wirksam mit dem, was ich tue. Das hat jetzt mehr Raum bekommen, weil wir mehr Zeit hatten mit den Teilnehmenden (Fachperson 2).

Eine andere Fachperson stellt das Prinzip der Freiwilligkeit ins Zentrum und betont, dass dadurch die Teilnehmenden Entscheidungen treffen müssen – beispielsweise inwiefern sie bereit sind, sich für das Projekt einzusetzen und regelmässig teilzunehmen.

Freiwilligkeit ist nach wie vor sehr wichtig: Diese Art von Arbeit kann man nicht auf Druck machen. Wenn eine Person aussteigen wollen würde, dann würde ein Prozess gestartet werden, warum? Was sind die Beweggründe? Wie kommst du auf diese Entscheidung? Das muss im Rahmen einer gewissen Selbstbestimmung passieren (Fachperson 1)

Die gleiche Fachperson merkt allerdings kritisch an, dass das Angebot auch Grenzen hat. Erstens konnte das Prinzip der Niederschwelligkeit nicht vollständig umgesetzt werden. Es war ursprünglich darauf angelegt, externe junge Menschen ohne Ausbildung zu erreichen. Diese Strategie wird insofern nicht mehr verfolgt, als die Zuweisung nun direkt über Overall erfolgt. In diesem Zusammenhang wird erkannt, dass gewisse Mindestkompetenzen von Teilnehmenden nötig sind, damit eine Gruppendynamik entstehen kann.

Es braucht Mindestkompetenzen: Man muss eine Offenheit mitbringen. Man muss zulassen können, dass unterschiedliche Meinungen vorherrschen. Das Krankheitsbild einer Person war schwierig. Es braucht auch ein Mindestmass an Konzentration. Wenn störende Impulse regelmässig kommen, dann geht es nicht (Fachperson 1)

Eine dritte Fachperson greift ebenfalls diese «Offenheit» auf. Hier wird die «Offenheit» im Gruppenkontext thematisiert. Die Teilnehmenden werden mit verschiedenen Geschichten und «Rucksäcke» (Bezug zu den unterschiedlichen Biografien) konfrontiert und müssen sich dadurch selbst fragen, welche Themen und Inhalte sie in die Gruppe tragen und/oder als individuelles Projekt bearbeiten möchten.

Ich glaube so eine Offenheit, also ganz grundsätzlich, für diverse Menschen und Rucksäcke, die diese Menschen mitbringen. Sie müssen sich im Rahmen der Projektarbeit fragen, «wofür entscheide ich mich eigentlich und warum»? Das braucht Mut und sie werden durch diese Projektarbeit mega gefordert (Fachperson 3).

Interessanterweise ordnet diese Fachperson die Manufaktur, ähnlich wie es die jungen Teilnehmenden gemacht haben, als «anderen Gestaltungsraum» und «anderes Arbeiten» im Vergleich zur Büroarbeit.

Ich glaube auch, dass es eben auch einen anderen Gestaltungsraum ist. Es ist ein «In-between». Es ist eben kein Büroarbeitsalltag, wo ich meine Aufgaben habe, sondern es ist ein anderes Arbeiten. Und es ist mega spannend, das auch so wahrzunehmen bei den Teilnehmenden: Es ist kein Plausch, also klar macht es Spass, aber kreatives Arbeiten und ein Projekt anreissen... das ist eben auch Arbeit und das haben die Teilnehmenden immer mehr realisiert (Fachperson 3).

Die Perspektive der Teilnehmenden

Auch auf der Outcome-Ebene werden die Einschätzungen der Fachpersonen weitgehend von den Teilnehmenden gespiegelt. Ähnliche Beschreibungen wie beispielsweise die «Auseinandersetzung mit sich selbst» werden explizit benannt.

Praktisch alle Teilnehmende haben die «Auseinandersetzung mit sich selbst» also positive und wichtige Erfahrung erkannt. Sowohl junge als auch ältere Teilnehmende haben in den Gesprächen erzählt, dass sie einen «vorher-nachher-Vergleich» gemacht hätten. Sie seien erstaunt über das Resultat. Eine teilnehmende Person erzählt beispielsweise, dass sie sich besser kennen gelernt hat und an Selbstvertrauen gewonnen hat:

Also ich habe mich während dieser Manufaktur noch ein bisschen besser kennen gelernt. Ich habe Sachen gemacht, wo ich nie gedacht hätte, dass ich die machen werde oder überhaupt kann (TN 2 JE).

Bei einer älteren teilnehmenden Person klingt dies ähnlich. Sie ordnet ihre Erfahrungen biografisch ein und spricht ebenfalls von ihrem verbesserten Selbstvertrauen. Gemäss dieser Interviewpassage hat die Manufaktur zudem dazu beigetragen, stigmatisierende Erfahrungen wie Arbeitslosigkeit und Prekärität («auf was sie mich reduziert haben») aus der Vergangenheit zu verarbeiten.

Es hat mir sehr geholfen diese Bilder zu machen. Sie hatten nichts mit Bern zu tun. Aber trotzdem [...] Ich habe dann gesehen, dass ich mehr bin als das, auf was sie mich reduziert haben. Ich habe jetzt viel mehr Selbstvertrauen. Und ich erkenne, was ich kann und was ich will. Das würde man zuerst gar nicht vermuten mit den Videos und Fotos. Aber man setzt sich dann so sehr mit sich selbst auseinander. Das ist wirklich gut (TN 6).

Des Weiteren wird aus den Gesprächen klar, dass einige Teilnehmenden, die multi-methodischen Zugänge in den Gruppenübungen gut einordnen konnten. Das steht im Kontrast zur Einschätzung einer Fachperson, dass die Teilnehmenden nicht verstehen, «welche Tiefe das hat» (vgl. Seite 19, Zitat Fachperson 2).

Es ist mehr als eine Übung. Es geht eher darum, wie fühlt ihr euch heute im Versteckten? Also im Sinne von, wo habt ihr vielleicht Sehnsucht? Wo möchtet ihr hin? Man konnte das alles auch verbinden (TN 2 JE).

Eine Person hat während des Gruppengesprächs ihr Bedauern geäußert, dass sie zu wenig engagiert war und dadurch wichtige Lernprozesse verpasst habe.

Wiederum hätte ich mir gewünscht, ich hätte mehr Initiative gezeigt, hätte weniger gefehlt. Dann hätte ich das auch machen können und besser lernen können (TN 3 JE)

Ähnlich wie bei der ersten Manufaktur, nehmen die Teilnehmenden die Manufaktur eher als «Erholung» oder als «Auszeit» wahr. Sie vergleichen die Manufaktur mit der «anstrengenden» Arbeitswelt im Büroalltag und ordnen sie als Gegenmoment zur Arbeitswelt ein, die ausserhalb des «Safe Spaces» auf sie wartet. Auch wenn die Fachpersonen betonen, dass es kein therapeutisches Setting ist, wird hier eine therapeutische Wirkung sichtbar.

Und der einzige Tag, der nicht so streng war, bei dem ich nicht auf meine Noten fokussiert war, war die Manufaktur. Da konnte ich mich komplett auf etwas anderes fokussieren, weil ich hier den Raum erhalten habe. Ich hatte also weniger Zeit für meine Lehre, aber mehr Zeit für meine mentale Gesundheit sozusagen. Mehr Zeit für mich (TN 1 JE).

Eine weitere junge, teilnehmende Person lobt zudem die Flexibilität der Gruppenleitenden und vergleicht sie mit dem rigideren Setting bei Overall. Auch hier wird die binäre Gegenüberstellung «Erholung» (Manufaktur) vs. «Arbeit» (Büroalltag bei Overall) ersichtlich:

Manchmal haben Themen nicht reingepasst und wir haben uns trotzdem die Zeit genommen, um zusammen darüber zu sprechen. Und das geht halt im Büro nicht. Da muss man arbeiten. In der Manufaktur haben wir Zeit erhalten für verschiedene Themen (TN 2 JE)

Die älteren Teilnehmenden haben häufiger die Wirkung der individuellen Projekte hinsichtlich der Entwicklung von Kompetenzen und Skills thematisiert. Die persönliche Entwicklung ist dabei wichtig. Letztere wird allerdings stärker auf das unmittelbare Bedürfnis bezogen, arbeitsmarktlich wieder einen Anschluss zu finden.

Was ich am meisten geschätzt habe und mir am meisten gebracht hat, waren die kreativen Ateliers, also die individuellen Projekte. [...] Sie haben uns beigebracht, dass es wichtig ist, sich auf eine Idee zu fokussieren. Eins nach dem anderen, sich nicht zu verstreuen. Weil, es ist etwas, dass dich verwirren kann. Ich habe gelernt konstant zu bleiben und mich nicht überfluten lassen von täglichem Unwohlsein, meine kleinen Depressionen, die auf mich demotivierend wirken können (TN 5).

Ich möchte unbedingt wieder als Arztgehilfin arbeiten gehen und mein eigenes Geld verdienen. Und sicher schauen, dass ich mich privat nicht mehr so überfordere und nicht immer nur zu anderen schauen. Wirklich auch zu mir schauen (TN 6).

4.4 Impact

Die Perspektive der Fachpersonen:

Die Fachpersonen sind im Grundsatz überzeugt, dass die in den Projektzielen definierten Kompetenzen sowie die Future Skills (Auftrittskompetenzen, Teamfähigkeit, lösungsorientiertes und projektbezogenes Arbeiten) gefördert werden in der Manufaktur. Insbesondere die persönlichen Entwicklungen rücken in den Gesprächen mit den Fachpersonen in den Fokus. Selbstwirksamkeitserfahrungen und Selbstvertrauen werden als wichtige Voraussetzungen für gelingende Arbeitsmarktintegration betrachtet. Die Manufaktur wird dabei von den Fachpersonen als Angebot an der Schnittstelle zwischen Coaching und Beratung eingeordnet. Eine Fachperson beschreibt die Rolle der Manufaktur auf der Impact-Ebene mit folgenden Worten:

Es schafft einen Ausgleich zwischen dem privaten und dem reinen Arbeitssetting. Es schafft Raum, um diese Arbeitsfelder zusammenzubringen. Und es fördert eine gute Grundvoraussetzung, um im Arbeitsleben zu bestehen (Fachperson 1).

Konkret konnte gemäss den Fachgesprächen eine Person, die an der ersten Manufaktur teilgenommen hat, eine Lehrstelle finden. Gemäss einer Fachperson habe diese Person dank der Manufaktur an Selbstvertrauen gewonnen. Sie kann sich nun «gut selbständig präsentieren und bewerben», was

vor der Manufaktur nicht der Fall war.² Gleiches gilt für die teilnehmende Person der zweiten und dritten Manufaktur (TN6), die gemäss einer Fachperson nun «ganz anders fähig ist, eine mögliche Stelle auszufüllen».

Eine weitere Fachperson beschreibt die Manufaktur als intergenerationellen Begegnungsort und begrüsst die Erweiterung der Zielgruppe auf ältere Teilnehmende. Schliesslich wird nochmals betont, dass die Manufaktur alleine nichts bewirken kann. Nur in Zusammenarbeit mit anderen Akteuren der Arbeitsintegration können Ergebnisse erzielt werden.

Die Perspektive der Teilnehmenden:

Ähnlich wie in der ersten Manufaktur sind die Teilnehmenden generell skeptischer im Vergleich zu den Fachpersonen. Aber auch sie gehen von einem positiven Effekt hinsichtlich ihrer zukünftigen Integrationschancen aus:

Vielleicht hat es auch beruflich etwas gebracht. Vielleicht schon. Ich habe mich ein bisschen mehr geöffnet. Ich habe ein bisschen mehr Vertrauen in die Leute. Und das hilft vielleicht (TN 4).

Eine ältere, teilnehmende Person ordnet die Manufaktur als persönliche Weiterentwicklung und nicht direkt als Vorstufe zur beruflichen Integration ein. Wie in diesem Interviewausschnitt ersichtlich wird, sind die nächsten beruflichen Integrationsschritte klar und die Teilnahme an Overall und Manufaktur wird eher als Beitrag zur besseren Work-Life-Balance eingeordnet.

Also meine Ziele sind erstens, meinen intensiven Deutschkurs zu machen. Wenn ich das mal habe, werde ich parallel versuchen, einen Job zu finden, um mehr Einkommen zu haben, weil aktuell ist es überhaupt nicht ideal bei der Sozialhilfe. Ich werde bei der Coop oder bei Manor schauen, ob es da etwas Interessantes gibt, vielleicht 60 Prozent. Und das wird mir helfen, daneben ein Projekt aufzubauen [...] Das wird mein persönliches Projekt sein. Und das habe ich während meiner Zeit bei Overall realisiert. Das wird mir helfen, nicht mehr in diese Routine zu fallen. (TN 5).

Die jungen, teilnehmenden Personen haben bei diesem Diskussionspunkt eher die Gelegenheit erneut genutzt, auf die positive Wirkung der Manufaktur hinsichtlich Selbstvertrauen hinzuweisen:

Das Wissen, dass es nichts bringt, direkt zu sagen, dass man es nicht kann. Einfach versuchen. Zumindest ich bin so, dass wenn etwas Neues auf mich zukommt, dass ich dann zu mir sage: «ich kann das nicht.». Aber das stimmt gar nicht. Zumindest muss ich es versuchen. Das habe ich hier gelernt (TN 2, JE).

4.5 Fazit

In der Tabelle 2 sind die wichtigsten Resultate der dritten Manufaktur nach Output, Outcome und Impact dargestellt.

Tabelle 2 Perspektiven Teilnehmende und Fachpersonen (dritte Manufaktur)

	Teilnehmende wörk & more	Fachpersonen
Output	Der Gruppendynamik, die Übungen und die externen Inputs wurden als sinnvoll und zielführend erachtet. Das Thema «Video» wurde als interessant	Die Manufaktur ist in einer Konsolidierungsphase. Die drei Phasen (Schnuppern, Projektentwicklung, Showing) geben eine gute Struktur. Die Rollen innerhalb der Gruppenleitenden sind klar und es bestehen kaum Unsicherheiten. Abwesenheiten

² Es handelt sich um die Teilnehmer:in TN3 aus der ersten Manufaktur (vgl. Seite 11 des Schlussberichts).

	eingeschätzt. Die älteren Teilnehmenden haben die individuellen Projekte als besonders zielführend beschrieben.	gibt es nur sehr wenige. Eine Herausforderung ist der Übergang von der ersten zur zweiten Phase (Mut der Teilnehmenden, ein individuelles Projekt zu entwickeln). Die Akquise von Teilnehmenden wurde stärker an Overall geknüpft. Verknüpfung mit Wörking steht nicht mehr im Vordergrund.
Outcome	Die Sensibilität der Fachpersonen sowie die Offenheit und Flexibilität für persönliche Bedürfnisse im Rahmen der Manufaktur wird besonders geschätzt. Die Manufaktur wird als Zufluchts- und Erholungsort beschrieben, in dem Platz für kreative Prozesse sind. Das Auseinandersetzen mit sich selbst und das verbesserte Selbstvertrauen werden als wichtige, positive Aspekte benannt.	Die Prinzipien von <i>Freiwilligkeit</i> und <i>Selbstwirksamkeit</i> wurden weitgehend als zielführend erachtet. Bei allen Teilnehmenden konnten positive Entwicklungen festgestellt werden. Auftrittskompetenzen und Teamfähigkeiten (Feedback geben) konnten gestärkt werden. Die Auseinandersetzung mit sich selbst über die kreativen Projekte wird als wirkungsvoll eingeschätzt. Es braucht allerdings Mindestkompetenzen bei den Teilnehmenden, um gruppenspezifische Prozesse umzusetzen.
Impact	Die Teilnehmenden sind zurückhaltend zur Frage, ob die Teilnahme an «wörk & more» hilfreich ist in Bezug auf ihre Chancen, auf dem regulären Arbeitsmarkt nachhaltig Fuss zu fassen. Den kreativen Mehrwert der kulturellen Bildung insbesondere für die persönliche Entwicklung wird erkannt.	Der Ansatz der kulturellen Bildung fördert «Future Skills» (Selbstreflexion, Teamfähigkeit oder Rede- und Auftrittskompetenzen). Die «Vorher-Nachher-Effekte» einer Teilnahme in der Manufaktur sind ersichtlich und werden als Vorbedingungen für eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration eingeordnet.

5 Ausblick

Zur Verfeinerung und Vertiefung der Resultate wurde am 04. September 2024 ein Validierungsworkshop durchgeführt. Anwesend waren verschiedene Vertreter:innen der Overall-Betriebe und der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW. Untenstehend werden die wichtigsten Diskussionspunkte zusammengefasst und sozialpolitisch eingeordnet.

Die Resultate der Begleitevaluation werden von den Anwesenden zur Kenntnis genommen. Es wurden verschiedene Aspekte positiv hervorgehoben. Mehrere Fachpersonen von Overall betonen, dass die Manufaktur mittels kultureller Bildung Selbstwirksamkeitserfahrungen bei den Teilnehmenden auslösen kann. Die Ergebnisse der Begleitevaluation zeigen hier einen deutlichen Effekt. Sowohl in der ersten wie auch in der dritten Manufaktur weisen die Teilnehmenden nach Beendigung des Programms ein gesteigertes Selbstvertrauen und eine bessere Auftrittskompetenz auf. Auch auf der Impactebene zeigen sich erste Effekte: Mehrere Teilnehmende berichteten in den Interviews, dass sie sich nun sicherer fühlen und zuversichtlich sind, dass dies ihnen bei ihren weiteren Integrationsschritten dienen wird.

In der ersten Manufaktur wurde das Thema «Heimat» gewählt, ohne den Fokus auf ein klares Format oder Technik zu legen. Im Vergleich dazu war die dritte Manufaktur erfolgreicher und für die Teilnehmenden von Anfang an klarer, weil ein Schwerpunkt auf die Technik «Video» gemacht wurde. Die Hürden für die Teilnehmenden, um sich gut in den Gruppenprozess zu integrieren, scheinen dadurch niedriger. Auch die Struktur der Manufaktur (Schnupperphase, Projektfindung, Showing) wurde als Verbesserung im Vergleich zur ersten Manufaktur reflektiert. Die gute Entwicklung des Programms wurde generell gewürdigt.

Verschiedene kritische Punkte wurden in der Folge diskutiert. Generell sei es schwierig die erste Manufaktur mit der dritten Manufaktur zu vergleichen, weil sich die Zielgruppe (Junge Erwachsene ohne Ausbildung in mehrfachkomplexer Lebenslage) verschoben habe. Letztere konnte nicht wie gewünscht erreicht werden. Diese soziale Gruppe sei erstens generell schwer erreichbar, weil diese jungen Menschen aufgrund ihrer Lebenslage schwer zu motivieren sind, sich verbindlich in ein solches Projekt zu investieren. Zweitens ist die Manufaktur noch zu wenig im Basler Integrationsmarkt eingebettet und macht mit dem Ansatz der kulturellen Bildung einen methodischen Fokus, der zu wenig sozialpolitisch etabliert ist. Die Partnerorganisationen (Sozialhilfe, IV, GAP etc.) im Integrationsmarkt Basel hätten den Mehrwert der kulturellen Bildung noch nicht erkannt. Aus strategischer Sicht sei es wichtig, diese Akteure davon zu überzeugen, dass die kulturelle Bildung einen Beitrag leisten kann, damit sie ihre sozialpolitischen Ziele besser erreichen können. Aktuell sei der Integrationsmarkt noch zu stark auf traditionelle Arbeitsmarktintegration ausgerichtet. Ausserdem lässt sich die Manufaktur nicht in einer Zuweisungslogik einordnen, weil sie auf Freiwilligkeit basiert und keiner Kosten-Nutzen-Rechnung unterliegt.

Die strategische Entscheidung, die Manufaktur stärker mit Overall zu verknüpfen, wird vor diesem Hintergrund tendenziell als geglückt eingeschätzt. So ist erstens eine stabile Teilnehmerzahl für die Manufaktur sicher zu erreichen. Die Vertreter:innen der Overall-Betriebe sind sich ausserdem einig, dass es eine gute Ergänzung ist zum Büroalltag in den Betrieben. Zweitens können dadurch weitere Erfahrungen gesammelt werden und dies räumt Zeit ein, um das Projekt bekannter zu machen. Einzelne kritische Stimmen merken in der Diskussion an, dass die Anbindung an die Overall-Betriebe den innovativen Charakter des Projekts verwässern könnte, weil der Zugang zum Angebot de facto intern bleibt.

Für die zukünftige Ausgestaltung ist bereits angedacht, die Manufaktur stärker mit einem Fokus auf «soft skills» (Sozialkompetenzen) weiterzuentwickeln. Konkret sollen die Teilnehmenden sich weniger mit den Formaten und einem Produkt beschäftigen, sondern sich eher auf das «wie» fokussieren: Wie gestalte ich eine soziale Interaktion? Wie finde ich meine Rolle in einer Gruppe? Die Mehrheit der Anwesenden weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass die Grundprinzipien des Projekts (Freiwilligkeit und Niederschwelligkeit) nicht gefährdet werden sollen. Die Resultate der Begleitevaluation

bestätigen diesen Einwand insofern, als der «Safe Space» der Manufaktur von den Teilnehmenden sehr geschätzt wurde. Eines der Hauptmerkmale der Manufaktur ist, dass die Teilnehmenden Zeit erhalten, sich mit sich selbst auseinanderzusetzen und dabei persönliche und berufliche Auschluss Erfahrungen verarbeiten können. Abschliessend wird darauf hingewiesen, dass erst eine Evaluation in ein, zwei Jahren zeigen kann, ob die erwünschte Wirkung des Projekts tatsächlich zu einer verbesserten Arbeitsmarktintegration der Teilnehmenden beitragen kann.

6 Literatur

Bochsler, Yann (2022). Governing the poor in Switzerland: Young adults dealing with ambiguous cantonal social policies. Université de Genève. Thèse, 2022. doi: 10.13097/archive-ouverte/unige:163434 <https://archive-ouverte.unige.ch/unige:163434>

Bochsler, Yann (2020). Governing Young Poor in Switzerland and Reinforcing Their Work Ethics. In: Zeitschrift für Sozialreform 66(4): 471–96. doi: <https://doi.org/10.1515/zsr-2020-0020>.

Nada, Eva (2019). La Mise au Travail d'une Jeunesse Populaire. Ethnographie multi-située du Dispositif de Transition dans un Contexte Urbain de Suisse Romande. Sociologie, Université de Neuchâtel, Neuchâtel.

Rosenstein, Emilie (2021). Activation, Non-Take-Up, and the Sense of Entitlement: A Swiss Case Study of Disability Policy Reforms. Swiss Journal of Sociology 47(2):241–60. doi: 10.2478/sjs-2021-0017.