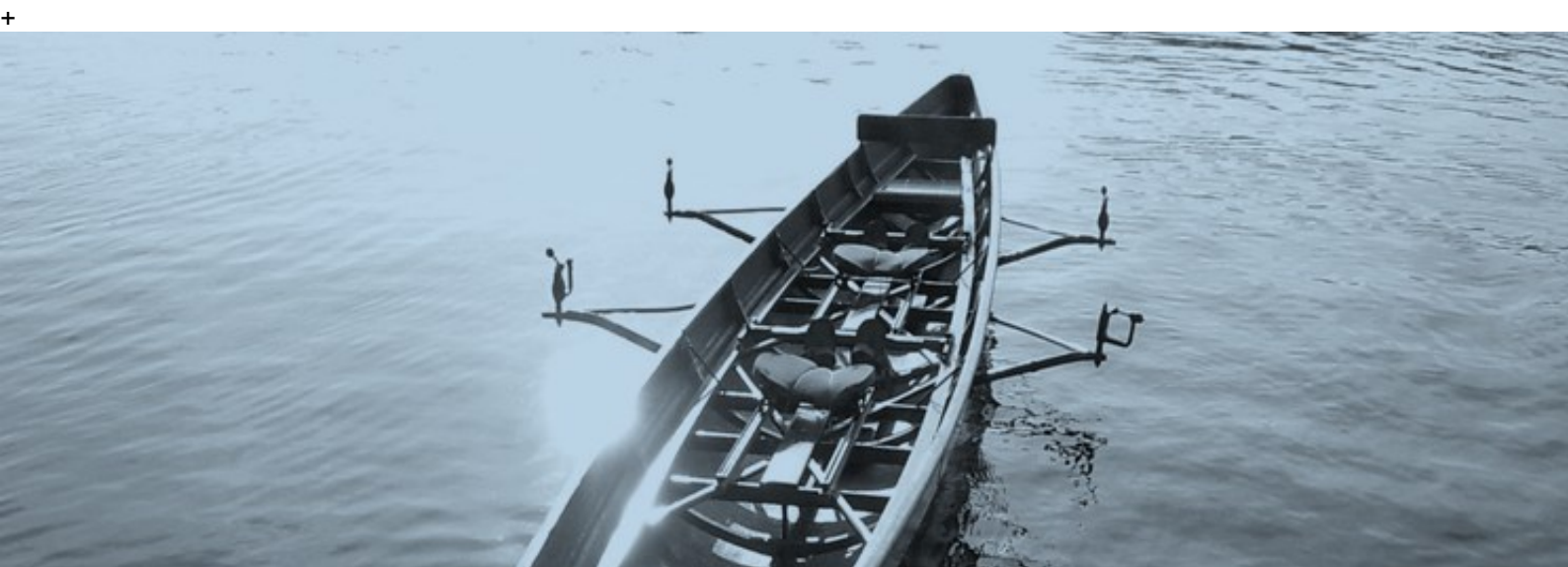




Schlussbericht – 16.01.2026

Impulsprogramm

zur Wiedereingliederung von erschwert
vermittelbaren und insbesondere älteren
Arbeitslosen

Evaluationssynthese

Im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO

Impressum

Empfohlene Zitierweise

Autor: Ecoplan
Titel: Impulsprogramm
zur Wiedereingliederung von erschwert vermittelbaren und insbesondere älteren Arbeitslosen
Untertitel: Evaluationssynthese
Auftraggeber: Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Ort: Bern
Datum: 16.01.2026

Auftraggeberschaft SECO

Selina Furgler
Sara Winter

Projektteam Ecoplan

Fabienne Liechi
Aline Kreis
Michael Marti

Der Bericht gibt die Auffassung des Projektteams wieder, die nicht notwendigerweise mit derjenigen des Auftraggebers bzw. der Auftraggeberin oder der Begleitorgane übereinstimmen muss.

ECOPLAN AG

Forschung und Beratung
in Wirtschaft und Politik

www.ecoplan.ch

Monbijoustrasse 14
CH - 3011 Bern
Tel +41 31 356 61 61
bern@ecoplan.ch

Management Summary

Ausgangslage

Der Bundesrat hat im Jahr 2019 ein Massnahmenpaket zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials beschlossen.¹ Mit dem Impulsprogramm zur Wiedereingliederung von erschwert vermittelbaren und insbesondere älteren Arbeitslosen (Massnahme 5) und dem Pilotversuch «Supported Employment» (Massnahme 6) wurden zwei der insgesamt sieben Massnahmen im Rahmen der Arbeitslosenversicherung (ALV) umgesetzt. Sie hatten zum Ziel, ältere Stellensuchende und solche, deren Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt erschwert ist, verstärkt zu unterstützen.

Das Impulsprogramms (Massnahme 5) wurde dezentral umgesetzt. Die Kantone konnten für die Umsetzung von Projekten basierend auf den Richtlinien des Impulsprogramms finanzielle Mittel beim Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) beantragen. Die Projekte sollten den Kantonen die Gelegenheit bieten, neue und innovative Ansätze für die Wiedereingliederung von erschwert vermittelbaren und älteren Stellensuchenden zu erproben und bei Erfolg in die Regelstrukturen einzuführen. Insgesamt wurden in 22 Kantonen 35 verschiedene Projekte im Umfang von 106 Mio. Franken (Summe Kostendächer aller Projekte) bewilligt.

Evaluationssynthese

Alle im Rahmen des Impulsprogramms finanzierten Projekte mussten extern evaluiert werden. Die Evaluationen sollten die folgenden Fragen beantworten:

- Erreicht das Projekt seine Zielgruppe?
- Wie wird das Projekt durch die betroffenen Akteure (Stellensuchende / RAV-Personalberatende (RAV-PB) / Arbeitgebende / Projektträger) bewertet?
- Wie gut ist die Zielerreichung des Projekts?
- Ist das Projekt effizient und wirtschaftlich durchgeführt worden? (Kosten/Nutzen-Analyse)

Die Evaluationssynthese umfasst drei Schritte: Zuerst wurden die Evaluationsstudien in Handlungsfelder eingeteilt, danach wurden die Ergebnisse pro Handlungsfeld analysiert, zum Schluss wurden die Ergebnisse über alle Studien hinweg synthetisiert.

Die wichtigsten Erkenntnisse pro Handlungsfeld sind nachfolgend aufgeführt.

Erkenntnisse je Handlungsfeld

- **Job Coaching:** In Projekten des Handlungsfelds «Job Coaching» wurden Stellensuchende durch Job Coaches begleitet. Diese Begleitung ist enger und aktiver als die Beratung durch RAV-PB und an die individuelle Situation der Stellensuchenden angepasst. In zwei Drittel der Fälle wurde das Job Coaching intern in den RAV durchgeführt und die Fallführung an

¹ Siehe auch: <https://www.news.admin.ch/de/nsb?id=75052> (zuletzt besucht am 21.11.2025).

die Job Coaches abgegeben. Ein Drittel der Job Coachings wurde von externen Anbietern von arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM) durchgeführt. Grundsätzlich finden sich keine Unterschiede in der Bewertung zwischen diesen beiden Varianten.

Bei der Mehrheit der Job Coachings war die Teilnahme freiwillig und die Zuweisung erfolgte über die RAV-PB. Diese Freiwilligkeit der Teilnahme scheint zu einer gewissen Selektion geführt zu haben. Über 50-Jährige wurden gut erreicht, hingegen waren Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft und tieferem Bildungsniveau weniger gut vertreten.

Das Job Coaching wurde von einer grossen Mehrheit der Teilnehmenden positiv bewertet. In den Evaluationen äusserten sich über drei Viertel der Teilnehmenden positiv dazu. Sie waren mit dem Job Coaching insgesamt zufrieden und schätzten es als nützlich für die Stellensuche ein. Der Effekt auf die Wiedereingliederung wurde nur in zwei Projekten quantitativ untersucht, diese fanden positive Effekte.

- **Intensivierung und Weiterentwicklung der Beratung:** Im Unterschied zum Job Coaching erfolgte die Beratung in Projekten des Handlungsfelds «Intensivierung und Weiterentwicklung der Beratung» punktuell und zu klar abgegrenzten Themen.

Projekte, die generell die Beratung intensivierten und solche, die von den Stellensuchenden selbständig aufgesucht werden konnten, wurden von den Teilnehmenden positiv bewertet und konnten ihre Zielgruppe gut erreichen. Projekte, die sehr spezifische Aspekte der Beratung intensivierten, wurden alle aufgrund der tiefen Nachfrage frühzeitig beendet. In keinem der Projekte war ein direkter Nachweis der Wirkung auf die Wiedereingliederung möglich. Allerdings sagten die RAV-PB, dass die intensivere Beratung ihnen wertvolle Hinweise für die Wiedereingliederungsstrategie lieferte und sie entlastete.

- **Stärkung der Beratungskompetenz:** Zu diesem Handlungsfeld wurden alle Projekte zugeordnet, die Weiterbildungen für RAV-PB und andere Fachpersonen bezüglich der Beratung beinhalteten.

Die Mehrheit der Teilnehmenden gab an, dass sie ihre Beratung der Zielgruppe durch die Schulung verbessern konnte. Eine direkte Messung der Wirkung auf die Wiedereingliederung der Zielgruppe konnte in keiner Evaluation vorgenommen werden.

- **AMM zur Förderung digitaler Kompetenzen:** Diesem Handlungsfeld wurden alle Projekte zugeordnet, in denen Stellensuchende digitale Instrumente kennengelernt, vertieft und angewendet haben. Alle Projekte wurden durch externe AMM-Anbieter durchgeführt.

Je spezifischer, im Sinne von einschränkenden Zuweisungskriterien, die Zielgruppe definiert worden ist, desto schwieriger war es, die gewünschte Teilnehmendenzahl zu erreichen. In Projekten mit freiem Zugang, in denen Stellensuchende die Massnahme selbständig aufsuchen konnten, wurde die Zielgruppe gut erreicht.

Die Ausgestaltung von Massnahmen zur Förderung digitaler Kompetenzen scheint nicht ganz einfach zu sein. Massnahmen, die sehr spezialisiert sind, sind nur für wenige Stellensuchende geeignet. Massnahmen, die keine spezifischen Kompetenzen voraussetzen, können hingegen von einer heterogenen Zielgruppe besucht werden, was es schwierig macht, allen gerecht zu werden. In allen Massnahmen konnten die digitalen Kompetenzen der Teilnehmenden erhöht werden. Daneben hatte die Teilnahme auch positive Effekte auf

das Selbstvertrauen und teilweise wurde auch das selbständige Arbeiten und das digitale Projektmanagement gefördert.

- **AMM mit Selbstlernformaten:** In allen Projekten dieses Handlungsfelds kamen Selbstlernformate mindestens als eine Komponente des Projekts vor. Dies umfasst das selbstständige Absolvieren von Lerneinheiten oder die selbstständige Anwendung von zuvor erlernten Instrumenten. Diese AMM setzen eine gewisse Selbstständigkeit voraus. Um eine Selektion zu vermeiden, müssen die Massnahmen daher einen niederschweligen Zugang garantieren. Dies wurde vor allem in Angeboten erreicht, die von allen Stellensuchenden selbstständig aufgesucht werden konnten und punktuelle Unterstützung zu Themen, wie IT-Zugang oder Zugang zu Ateliers und Workshops, boten. Die übrigen Angebote wurden vorwiegend von gut qualifizierten Stellensuchenden besucht.

Dort, wo eine hohe Selbstständigkeit gefragt war und die Stellensuchenden ihre eigenen Projekte entwickeln konnten, fallen die Rückmeldungen gemischt aus. Stellensuchende mit einer hohen Selbstständigkeit, bewerten die Massnahme als hilfreich, die anderen waren damit jedoch häufig überfordert.

- **Weiterentwicklung AMM allgemein:** Dieses Handlungsfeld umfasst alle Projekte, in denen AMM spezifisch für die Zielgruppe des Impulsprogramms weiterentwickelt wurden. Die häufigsten Komponenten in diesem Handlungsfeld waren die Verbesserung der Kommunikations- und Auftrittskompetenz sowie Standortbestimmungen.

Zwar gaben die Teilnehmenden an, dass sie fachliche Kompetenzen erwerben konnten, am wichtigsten scheint jedoch der Effekt auf das Selbstvertrauen und die Motivation der Teilnehmenden zu sein. In den Evaluationen wird vorwiegend dieser Aspekt als besonders hilfreich beschrieben. Nur in einem Projekt wurde eine quantitative Wirkungsanalyse durchgeführt. Nach zwei Jahren zeigten sich positive Effekte auf die Abmeldequote, jedoch auch eine erhöhte Quote bei der Wiederanmeldung.

- **Ausbau Netzwerk mit Arbeitgebenden und/oder IIZ-Partnern:** In den Projekten des Handlungsfelds «Ausbau Netzwerk» wurden Kontakte zu Arbeitgebenden aufgebaut oder intensiviert oder verstärkt mit Partnern der institutionellen Zusammenarbeit (IIZ) zusammengearbeitet.

Die Evaluationen zeigen, dass es eine Herausforderung darstellt, Arbeitgebende zu erreichen. Zwar konnten diese vermehrt sensibilisiert und auf die Dienstleistungen der RAV aufmerksam gemacht werden, allerdings blieb es schwierig, zu erreichen, dass Arbeitgebende direkt Stellensuchende aus den RAV rekrutieren. In zwei Projekten konnte die Zusammenarbeit mit IIZ-Partnern, insbesondere der Invalidenversicherung und der Sozialhilfe, verbessert werden. Obwohl in keinem Projekt ein direkter Effekt auf die Wiedereingliederung nachgewiesen werden konnte, kann es für Stellensuchende und RAV-PB hilfreich sein, wenn sie in Kontakt mit Arbeitgebenden kommen können. Dies hilft, möglichst nahe am Arbeitsmarkt zu bleiben und dessen Bedürfnisse zu kennen.

Synthese über alle Handlungsfelder und Fazit

Aufgrund der sehr diversen Projekte des Impulsprogramms und der unterschiedlichen Informationen aus den Evaluationen ist eine übergeordnete Synthese über alle Handlungsfelder hinweg schwierig. Nichtsdestotrotz lassen sich verschiedene Erkenntnisse für die Weiterentwicklung von Massnahmen für die Zielgruppe von schwer vermittelbaren und älteren Stellensuchenden ableiten.

Das grösste Handlungsfeld bildet «Job Coaching». Hier finden sich die meisten Projekte und die Mehrheit (8 von 14) der Projekte wurde bereits in die Regelstrukturen eingeführt oder es ist geplant, diese einzuführen. Neben dem Job Coaching scheinen auch eine Intensivierung der Beratung zu spezifischen Thematiken sowie eine Stärkung der Beratungskompetenz erfolgversprechende Ansätze, um die Zielgruppe der schwer vermittelbaren Stellensuchenden noch bedarfsgerechter beraten zu können. Am schwierigsten scheint der Aufbau und die Vertiefung von Arbeitgeberkontakten zu sein. Zwar konnten in den Projekten im Handlungsfeld «Ausbau Netzwerk mit Arbeitgebenden und/oder IIZ-Partnern» vermehrt Arbeitgebende für die Zielgruppe sensibilisiert werden und die Dienstleistungen der RAV bekannt gemacht werden. Dies hat in der Summe jedoch nicht dafür gesorgt, dass Arbeitgebende mehr Stellensuchende direkt über das RAV rekrutieren. Nichtsdestotrotz ist der Kontakt zur Arbeitswelt wichtig, dies zeigt sich auch dadurch, dass nur bei zwei von sechs Projekten in diesem Handlungsfeld entschieden wurde, diese nicht weiterzuführen.

Die Projekte der übrigen Handlungsfelder waren sehr divers. Bei den Projekten mit Selbstlementen waren Projekte erfolgreich, die eine niederschwellige Zugänglichkeit garantierten. Ausserdem scheint es wichtig, dass die Projekte eine gute Struktur und klare Ziele aufweisen, damit die Teilnehmenden nicht überfordert sind. Auch Projekte, in denen die Teilnehmenden selbst entscheiden konnten, welche Veranstaltungen oder welche Lerneinheiten sie absolvieren, wurden von diesen äusserst positiv bewertet. Projekte mit sehr spezifischer Zielgruppe konnten weniger Teilnehmende erreichen.

Die geringe Anzahl an Teilnehmenden und damit die tiefe Auslastung waren in vielen Projekten zu Beginn eine Herausforderung. Teilweise wurde die Zahl der Plätze reduziert oder das Projekt auf andere Kantone ausgeweitet, um mehr Teilnehmende zu erreichen. Auch der anfängliche Fokus auf Stellensuchende ab 50 Jahre ist ausgeweitet worden, da ein erschwerter Zugang zum Arbeitsmarkt und somit der Bedarf an einer Massnahme nicht nur rein am Alter festgemacht werden kann. Da sich das Impulsprogramm an Stellensuchende mit erschwerter Zugang zum Arbeitsmarkt richtete, orientierten sich die Projekte bewusst an einer sehr spezifischen Zielgruppe. Auch wenn diese nur einen kleinen Teil der Stellensuchenden ausmachen, ist es wichtig, dass auch für sie Massnahmen bestehen, die ihre Wiedereingliederung begünstigen.

Übergeordnet zeigen die Resultate, dass für die Teilnehmenden neben dem Erwerb von fachlichen Kompetenzen auch der Effekt auf das Selbstvertrauen, die Motivation und der Kontakt zu anderen Personen, z.B. zu anderen Stellensuchenden, Job Coaches wichtig war. Die Resultate sprechen dafür, dass sich eine Teilnahme in vielen Projekten positiv auf die relevanten Faktoren der Stellensuche ausgewirkt haben. Quantitative Aussagen zum Effekt auf die

Wiedereingliederung, also ob die Wiedereingliederung dank der Teilnahme am Projekt schneller oder nachhaltiger erfolgte, konnten nur in drei Evaluationen gemacht werden. Eine solche Wirkungsmessung war oftmals nicht möglich, da die Anzahl der Teilnehmenden zu klein war oder weil keine adäquate Vergleichsgruppe gebildet werden konnte.

Inhaltsverzeichnis

Management Summary.....	3
Inhaltsverzeichnis.....	8
Abkürzungsverzeichnis.....	10
1 Ausgangslage.....	11
1.1 Massnahmenpaket: Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials.....	11
1.2 Das Impulsprogramm.....	11
2 Evaluationssynthese.....	13
2.1 Ziel der Evaluationssynthese.....	13
2.2 Methodik der kantonalen Evaluationen.....	14
2.3 Methodisches Vorgehen für die Evaluationssynthese.....	15
3 Die Projekte im Impulsprogramm.....	19
4 Resultate nach Handlungsfelder.....	23
4.1 Job Coaching.....	23
4.1.1 Inhalte, Organisation und Zielgruppe.....	23
4.1.2 Erreichung der Zielgruppe.....	25
4.1.3 Bewertung und Wirkung.....	26
4.1.4 Fazit Job Coaching.....	29
4.2 Intensivierung und Weiterentwicklung der Beratung.....	32
4.2.1 Inhalte, Organisation und Zielgruppe.....	32
4.2.2 Erreichung der Zielgruppe.....	35
4.2.3 Bewertung und Wirkung.....	36
4.2.4 Fazit Intensivierung und Weiterentwicklung der Beratung.....	37
4.3 Stärkung Beratungskompetenz.....	38
4.3.1 Inhalte, Organisation und Zielgruppe.....	38
4.3.2 Bewertung und Wirkung.....	40
4.3.3 Fazit Stärkung der Beratungskompetenz.....	41
4.4 AMM zur Förderung digitaler Kompetenzen.....	41
4.4.1 Inhalte, Organisation und Zielgruppe.....	41
4.4.2 Erreichung der Zielgruppe.....	43
4.4.3 Bewertung und Wirkung.....	43
4.4.4 Fazit Förderung digitaler Kompetenzen.....	44
4.5 Weiterentwicklung AMM allgemein.....	45
4.5.1 Inhalte, Organisation und Zielgruppe.....	45
4.5.2 Erreichung der Zielgruppe.....	47

4.5.3	Bewertung und Wirkung.....	48
4.5.4	Fazit Weiterentwicklung AMM allgemein	48
4.6	AMM mit Selbstlernformaten	49
4.6.1	Inhalte, Organisation und Zielgruppe	49
4.6.2	Erreichung der Zielgruppe.....	51
4.6.3	Bewertung und Wirkung.....	51
4.6.4	Fazit AMM mit Selbstlernformaten.....	52
4.7	Ausbau Netzwerk mit Arbeitgebenden und/oder IIZ-Partnern.....	52
4.7.1	Inhalte, Organisation und Zielgruppe	52
4.7.2	Erreichung der Zielgruppe.....	54
4.7.3	Bewertung und Wirkung.....	54
4.7.4	Fazit Ausbau Netzwerk mit Arbeitgebenden und/oder IIZ-Partnern.....	55
5	Schlussfazit.....	56
	Anhang.....	58
	Literaturverzeichnis.....	62

Abkürzungsverzeichnis

ALV	Arbeitslosenversicherung
IV	Invalidenversicherung
AMM	Arbeitsmarktliche Massnahme
IIZ	Interinstitutionelle Zusammenarbeit
RAV-PB	RAV-Personalberater/-in
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
STES	Stellensuchende

1 Ausgangslage

1.1 Massnahmenpaket: Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials

Der Bundesrat hat im Jahr 2019 ein Massnahmenpaket zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials beschlossen.² Mit dem Massnahmenpaket wollte der Bundesrat sicherstellen, dass Schweizer Unternehmen so viele Arbeitskräfte wie möglich in der Schweiz rekrutieren. Die sieben Massnahmen zielten darauf ab, die Konkurrenzfähigkeit von älteren Arbeitskräften zu sichern, schwer vermittelbaren Stellensuchenden den Schritt in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen und in der Schweiz lebende Ausländerinnen und Ausländer besser in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Ebenfalls wurden existenzsichernde Überbrückungsleistungen bis zur ordentlichen Pensionierung für ausgesteuerte Personen über 60 Jahre eingeführt.

Mit dem Impulsprogramm zur Wiedereingliederung von erschwert vermittelbaren und insbesondere älteren Arbeitslosen (Massnahme 5) und dem Pilotversuch «Supported Employment» (Massnahme 6) wurden zwei der insgesamt sieben Massnahmen im Rahmen der Arbeitslosenversicherung (ALV) umgesetzt. Sie hatten zum Ziel, ältere Stellensuchende und solche, deren Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt erschwert ist, verstärkt zu unterstützen. Für die Umsetzung hat der ALV-Fonds vom Bund zusätzliche finanzielle Mittel im Umfang von 208.5 Mio. Franken erhalten, davon 187.5 Mio. Franken für das Impulsprogramm und 21 Mio. Franken für den Pilotversuch «Supported Employment».

1.2 Das Impulsprogramm

Das Impulsprogramms (Massnahme 5) wurde dezentral umgesetzt. Die Kantone konnten für die Umsetzung von Projekten gemäss den Richtlinien des Impulsprogramms finanzielle Mittel beim Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) beantragen. Die Projekte sollten den Kantonen die Gelegenheit bieten, neue und innovative Ansätze für die Wiedereingliederung von erschwert vermittelbaren und älteren Stellensuchenden zu erproben und bei Erfolg in die Regelstrukturen einzuführen. Die Kantone sollen so langfristig über sinnvolle und individuell abgestimmte Unterstützungsangebote für eine nachhaltige Wiedereingliederung der Zielgruppe zu verfügen.

Die Projekte des Impulsprogramms wurden zwischen 2020 und Mitte 2026 umgesetzt. Insgesamt wurden in 22 Kantonen 35 verschiedene Projekte im Umfang von 106 Mio. Franken (Summe der Kostendächer aller bewilligten Projekte) bewilligt. In Abbildung A-1 im Anhang sind die einzelnen Projekte aufgeführt und kurz beschrieben. Die Projekte haben unterschiedliche Laufzeiten, da diese individuell von den Kantonen zu unterschiedlichen Zeitpunkten und mit unterschiedlicher Dauer beantragt werden konnten. Bis Januar 2026 wurden bereits sieben Projekte definitiv in die Regelstrukturen eingeführt. Bei dreizehn Projekten ist eine Einführung in die Regelstrukturen vorgesehen, bei zwei Projekten ist dies noch unklar. Zehn Projekte wurden beendet oder abgebrochen und wurden nicht in die Regelstruktur übernommen. In drei

² Siehe auch: <https://www.news.admin.ch/de/nsb?id=75052> (zuletzt besucht am 21.11.2025).

Projekten wurden RAV-PB speziell geschult, diese Projekte wurden ebenfalls beendet. Die vorliegende Evaluationssynthese gibt einen Überblick über die Projekte des Impulsprogramms und synthetisiert die wichtigsten Erkenntnisse zur Erreichung der Zielgruppe, der Bewertung durch die involvierten Akteure und Akteurinnen und der Wirkung auf die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt.

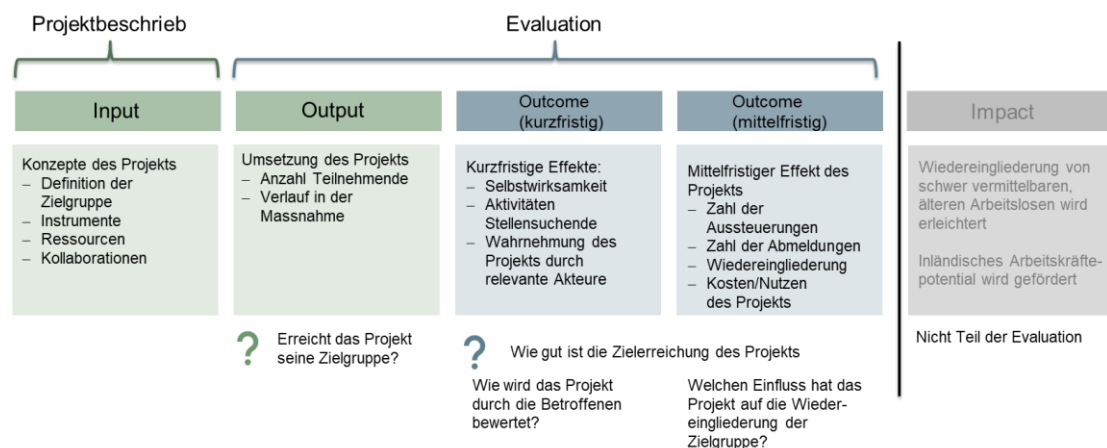
2 Evaluationssynthese

2.1 Ziel der Evaluationssynthese

Alle im Rahmen des Impulsprogramms finanzierten Projekte mussten einer externen Evaluation unterzogen werden. Diese sollte sich am vorgegebenen Wirkungsmodell, welches in Abbildung 2-1 dargestellt ist, orientieren und die folgenden Fragen beantworten:

- Erreicht das Projekt seine Zielgruppe?
- Wie wird das Projekt durch die betroffenen Akteure (Stellensuchende / RAV-Personalberatende / Arbeitgebende / Projektträger) bewertet?
- Wie gut ist die Zielerreichung des Projekts?
- Ist das Projekt effizient und wirtschaftlich durchgeführt worden? (Kosten/Nutzen-Analyse)

Abbildung 2-1: Wirkungsmodell Evaluation Projekte im Impulsprogramm



Quelle: Wirkungsmodell SECO, eigene Darstellung Ecoplan

Die Ergebnisse der verschiedenen kantonalen Evaluationen werden in der vorliegenden Evaluationssynthese zusammengefasst. Dies erlaubt es, umfassende Aussagen zur Umsetzung, Zielerreichung und Wirksamkeit des Impulsprogramms zu machen. Die vorliegende Evaluationssynthese ist auf die inhaltlichen Ergebnisse der zugrundeliegenden Evaluationen ausgerichtet und synthetisiert die Ergebnisse auf qualitative Art. Dabei wird keine Bewertung der Qualität der zugrundeliegenden Evaluationen vorgenommen.³

³ Widmer, Thomas (2001). Qualitätssicherung in der Evaluation – Instrumente und Verfahren. LEGES 2001/2, S-11-39.

2.2 Methodik der kantonalen Evaluationen

Alle externen Evaluationen orientierten sich am Wirkungsmodell, das in Kapitel 2.1 dargelegt ist. Allerdings unterscheiden sich die Evaluationen bezüglich der genauen Fragestellungen, zu denen Daten erhoben wurden, und im methodischen Vorgehen zur Erhebung dieser Daten. In rund 24 Projekten wurden Stellensuchende in Online-Umfragen befragt, in drei Evaluationen wurden sie in qualitativen Interviews befragt. In den meisten Projekten wurden zusätzlich auch weitere involvierte Akteure, wie Job Coaches, RAV-PB oder Arbeitgebende, befragt. In rund einem Drittel der Projekte wurden diese Akteure schriftlich befragt, in zwei Dritteln kamen qualitative Methoden, wie Interviews oder Fokusgruppen, zum Einsatz. Die Befragung der involvierten Akteure, in Online-Umfragen oder in qualitativen Interviews, erlaubt es, ihre Bewertung der Projekte zu erfassen. Diese Bewertung kann sich auf die Qualität der Projekte, die Nützlichkeit der Aktivitäten für die Stellensuche sowie weitere Aspekte wie Motivation und Selbstvertrauen beziehen.

Um Aussagen über den Effekt des Projekts auf die tatsächliche Wiedereingliederung treffen zu können, müssen Daten zur Dauer der Arbeitslosigkeit und der Wiedereingliederung ausgewertet werden. In 21 Evaluationen wurden dazu Daten aus den Systemen der Arbeitslosenversicherung (AVAM/ASAL) ausgewertet. Diese beinhalten Angaben zur Dauer der Arbeitslosigkeit und zur Wiedereingliederung der Teilnehmenden. Nur in drei Projekten konnte jedoch eine klassische, quantitative Wirkungsevaluation durchgeführt werden, bei der die Teilnehmenden mit einer Vergleichsgruppe verglichen wurden. Dabei handelt es sich um die Projekte «AGSH-Impuls Teilprojekt 2: Intensivcoaching und -Vermittlung» des Kantons St.Gallen, «Fachstelle Eingliederung und Job Coaching (FaE)» des Kantons Basel-Landschaft und «Stärkung der Beratungskompetenz und -intensität für Stellensuchende mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt» des Kantons Aargau.

In den anderen Projekten konnte keine adäquate Vergleichsgruppe gebildet werden. Dafür gab es verschiedene Gründe: Einerseits war die Teilnehmendenzahl in vielen Projekten zu gering, um einen quantitativen Effekt auf die Wirkung nachzuweisen. Andererseits war die Bildung einer adäquaten Vergleichsgruppe oftmals schwierig beziehungsweise nicht möglich. Die Teilnehmenden sollen mit anderen Stellensuchenden verglichen werden, die die gleichen Eigenschaften aufweisen, aber nicht am Projekt teilgenommen haben. Eine solche Vergleichsgruppe konnte oftmals nicht gebildet werden, da nicht alle relevanten Eigenschaften der Teilnehmenden und von anderen Stellensuchenden aus den Daten ersichtlich waren.

Die beste Möglichkeit, um einen kausalen Effekt zu identifizieren, ist eine zufällige Einteilung in die Massnahme oder in eine Vergleichsgruppe, nachdem der Bedarf an der Massnahme festgestellt worden ist. In vielen Fällen ist aber die Bildung einer solchen Vergleichsgruppe aufgrund der geringen Teilnehmendenzahl nicht möglich oder wegen ethischen Bedenken nicht erwünscht. Dieses Vorgehen konnte nur in zwei Evaluationen für Job Coachings umgesetzt werden.

Um eine quantitative Wirkungsevaluation vorzunehmen, ist es wichtig, dass die Evaluation möglichst von Beginn an mitgedacht wird. Nur so können die notwendigen Schritte zur Bildung einer Vergleichsgruppe überhaupt vorgenommen werden. Auch braucht es die Bereitschaft, in

einer Pilotphase die Massnahme nur gewissen Teilnehmenden zugänglich zu machen, damit eine adäquate Kontrollgruppe gebildet werden kann. Eine ex-post Wirkungsevaluation lässt häufig keine kausalen Aussagen zur Wirkung auf die Wiedereingliederung zu. Selbst wenn die Bildung einer Vergleichsgruppe möglich ist, braucht es aber eine genügend grosse Anzahl an Teilnehmenden und Stellensuchenden in der Vergleichsgruppe, um Unterschiede überhaupt feststellen zu können. Um Wiederanmeldungen innerhalb einer gewissen Zeit feststellen zu können, muss ausserdem der Beobachtungszeitraum genügend lang sein.

2.3 Methodisches Vorgehen für die Evaluationssynthese

Für die vorliegende Evaluationssynthese wurde der qualitative Ansatz der narrativen Synthese gewählt. Dieser Ansatz ist besonders gut geeignet, wenn die einzelnen Evaluationen sehr unterschiedlich sind.⁴ Obwohl den Evaluationen ein gemeinsames Wirkungsmodell zugrunde liegt, wurden unterschiedliche Methodiken angewendet und zu unterschiedlichen Fragen und bei unterschiedlichen Akteuren Daten erhoben. Dies hängt auch damit zusammen, dass die Projekte sehr heterogen waren und nicht alle auf die gleiche Weise evaluiert werden konnten. Eine quantitative Synthese im Sinne einer Meta-Analyse, in der Ergebnisse einzelner Studien zu einem Gesamtergebnis zusammengefasst werden, war hier nicht möglich.

Bei der Erstellung der Evaluationssynthese wurde in drei Schritten vorgegangen: Zuerst wurden die Evaluationsstudien in Kategorien, in diesem Fall Handlungsfelder, eingeteilt, danach wurden die Ergebnisse pro Handlungsfeld analysiert, indem relevante Informationen der einzelnen Evaluationen anhand eines Analyserasters extrahiert wurden, zum Schluss wurden die Ergebnisse über alle Studien hinweg synthetisiert.

a) Einteilung in Handlungsfelder

Die Zuordnung in die einzelnen Handlungsfelder erfolgte anhand der Projektbeschriebe. Dafür ist die Inputebene des Analyserasters, insbesondere die Dimension «Inhalt», relevant (siehe untenstehendes Analyseraster). Die Projekte wurden in insgesamt sieben Handlungsfelder eingeteilt. Wenn möglich, wurde versucht, pro Projekt ein Handlungsfeld zuzuweisen, ein Projekt konnte aber auch mehreren Handlungsfeldern zugeteilt werden.

- **Job Coaching:** In den Projekten des Handlungsfelds «Job Coaching» wurden Stellensuchende durch Job Coaches begleitet. In einem Job Coaching ist die Begleitung enger und aktiver als die Beratung durch RAV-PB. Die Unterstützung ist auf die individuelle Situation der Stellensuchenden angepasst und deren Situation wird gesamtheitlich berücksichtigt. Bei der Synthese wurde zwischen Job Coaching mit Vermittlung und Job Coaching ohne Vermittlung unterschieden. Beim Job Coaching mit Vermittlung haben die Job Coaches aktiv Kontakt mit Arbeitgebenden aufgenommen, um die Stellensuchenden zu vermitteln. In den meisten Projekten war die Teilnahme an einem Job Coaching für die Stellensuchenden freiwillig.

⁴ Petticrew, Mark und Roberts, Helen (2006). Synthesizing the evidence. In: Systematic Reviews in the Social Sciences. S. 170 ff.

- **Intensivierung und Weiterentwicklung der Beratung:** Im Unterschied zum Job Coaching erfolgte die Beratung in Projekten des Handlungsfelds «Intensivierung und Weiterentwicklung der Beratung» punktuell und zu klar abgegrenzten Themen. Die Beratung war in den meisten Fällen auch deutlich kürzer als in einem Job Coaching. Die Beratung konnte durch RAV-PB oder durch weitere Fachpersonen erfolgen.
- **Stärkung der Beratungskompetenz:** Zu diesem Handlungsfeld wurden alle Projekte zugeordnet, die Weiterbildungen für RAV-PB bezüglich der Beratung der Zielgruppe des Impulsprogramms beinhalteten.
- **AMM zur Förderung digitaler Kompetenzen:** Diesem Handlungsfeld wurden alle Projekte zugeordnet, in denen Stellensuchende digitale Instrumente kennengelernt oder vertieft und angewendet haben.
- **AMM mit Selbstlernformaten:** In allen Projekten in diesem Handlungsfeld kamen Selbstlernformate mindestens als eine Komponente des Projekts vor. Dies umfasste das selbstständige Absolvieren von Lerneinheiten oder die selbstständige Anwendung von zuvor erlernten Instrumenten. Dieses Handlungsfeld kommt häufig in Kombination mit dem Handlungsfeld «AMM zur Förderung digitaler Kompetenzen» vor.
- **Weiterentwicklung AMM allgemein:** Dieses Handlungsfeld umfasst alle Projekte, in denen AMM spezifisch für die Zielgruppe des Impulsprogramms weiterentwickelt wurden. Die häufigsten Komponenten in diesem Handlungsfeld sind die Verbesserung der Kommunikations- und Auftrittskompetenz und Assessments.
- **Ausbau Netzwerk mit Arbeitgebenden und/oder IIZ-Partnern:** In den Projekten des Handlungsfelds «Ausbau Netzwerk» wurden Kontakte mit Arbeitgebenden aufgebaut oder intensiviert oder verstärkt mit IIZ-Partnern zusammengearbeitet.

b) Anwendung des Analyseraster

Grundsätzlich sollen mit der Evaluationssynthese die gleichen Fragestellungen beantwortet werden, wie in den Evaluationen der einzelnen Projekte (siehe Kapitel 2.1). Um die relevanten Informationen, die für die Beantwortung der Fragestellungen notwendig sind, aus den einzelnen Evaluationen zu extrahieren, wurde ein Analyseraster erstellt. Die Extraktion der Informationen und die systematische Erfassung im Analyseraster erlaubte es, die Resultate der einzelnen kantonalen Evaluationen zu analysieren und vergleichbar zu machen. Das Analyseraster gliedert sich nach den Ebenen des Wirkungsmodells und enthält für jeden relevanten Aspekt eine Bewertungskategorie.

Abbildung 2-2: Analyseraster

Ebene	Dimensionen	Bewertungskategorie
Input		
	Inhalt (Übersicht)	– Was sind die (projektspezifischen) Ziele der Massnahme? – Was ist der Inhalt der Massnahme? – Welche Instrumente sind eingesetzt worden? Welche Leistungen sind angeboten worden? – Welche Akteure sind involviert?
	Zielgruppe	– Wie ist die Zielgruppe definiert worden? – Ist die Zielgruppe im Projektverlauf angepasst worden?
	Komponenten (Job Coaching)	– Gibt es pro Handlungsfeld übergreifende Komponenten, die in einer Mehrheit der Massnahmen vorkommen? – Für das Job Coaching wurde insbesondere erfasst: – Dauer und Intensität – Zuweisungszeitpunkt – Zuweisungskriterien inkl. Freiwilligkeit – Einbettung in RAV-Strukturen: Intern vs. Extern (räumlich, organisatorisch) – Aufgabenteilung zwischen RAV-PB, Arbeitgeberservice, und Job Coaches – Inhalte des Job Coachings – Ausbildung Job Coaches
	Ressourcen	– Ist die Massnahme intern oder extern durchgeführt worden (räumlich, organisatorisch, Ressourcen) – Wie viele Ressourcen sind dafür aufgewendet worden (Anzahl VZÄ intern oder extern).
Output		
	Erreichung Zielgruppe	– Ist die Zielgruppe erreicht worden? – Welche sozioökonomischen Charakteristika weisen die Teilnehmenden auf und wie sind diese im Vergleich zu der Zielgruppe der spezifischen Massnahme und des Impulsprogramms zu bewerten?
	Leistungen	– Wie viele Personen haben an der Massnahme teilgenommen? – Ist die Anzahl Plätze ausgeschöpft worden? – Welche Leistungen sind beansprucht worden? Gibt es Leistungen / Instrumente, die nicht beansprucht worden sind?
Outcome (kurzfristig)		
	Bewertung durch Teilnehmende / Akteure	– Hat das Programm die Erwartungen der Teilnehmenden erfüllt? – Auf welche Aspekte hat sich das Programm positiv ausgewirkt? (z.B. fachliche Kompetenzen, Selbstvertrauen, Erfolg bei der Stellensuche): Dies sind oftmals Selbsteinschätzungen und es hängt von der einzelnen Evaluation ab, welche Aspekte erhoben worden sind. • Diese Aspekte werden thematisch gebündelt, um festzustellen, welche Massnahmen sich auf welche Aspekte ausgewirkt haben – Wie beurteilen weitere Akteure, wie Leistungserbringer, Arbeitgebende oder RAV-PB die Massnahme?
Outcome (mittelfristig)		
	Wirkung	– Wie hat sich das Programm auf den Verlauf der Arbeitslosigkeit ausgewirkt? (Dauer/Zahl der Aussteuerungen). ! Bei kleineren Mengengerüsten sind die Evaluationen oftmals nicht in der Lage, kausale Aussagen zu treffen, da keine geeignete Vergleichsgruppe vorhanden war. – Welche weiteren projektspezifischen Ziele konnten erreicht werden? Welche nicht? – Wie wird die Zielerreichung in der Evaluation insgesamt eingeschätzt? – Wie wird das Kosten/Nutzen-Verhältnis beurteilt? ○ Es ist davon auszugehen, dass die meisten Evaluationen das Kosten/Nutzen-Verhältnis nicht quantifizieren können, wenn keine kausalen Aussagen zur Wirkung getroffen werden können. – Konnten neue Kooperationsstrukturen aufgebaut werden?

Herausforderungen	– Mit welchen Herausforderungen war das Projekt konfrontiert? – Gibt es Gründe, weshalb die Ziele nicht erreicht werden konnten?
Übertragbarkeit	– Kann die Massnahme auf andere Kantone / andere Zielgruppen übertragen werden? – Welche Anpassungen sind dafür notwendig?
Weitere Komponenten (ausserhalb des Wirkungsmodell)	
Evaluationsmethodik	– Welcher methodische Ansatz ist angewendet worden? – Welche Datengrundlagen sind zur Verfügung gestanden? – Welche Einschränkungen sind vorhanden (worüber kann keine Aussage gemacht werden und warum nicht)?
Implementierung	– Einführung des Programms – Werden gewisse Aspekte/Erfahrungen verwendet?

Bei der Extraktion der Daten ins Analyseraster wurde versucht, die Informationen aus den einzelnen Evaluationen möglichst in gleicher Art und Weise zu extrahieren, um die Vergleichbarkeit sicherzustellen. Es sind jedoch nicht alle Evaluationen gleich aufgebaut und die Daten wurden nicht immer in gleicher Art erhoben, respektive es sind nicht immer zu den gleichen Dimensionen Informationen vorhanden.

c) Synthese

Die Anwendung des Analyserasters erlaubte es, die Inhalte der einzelnen Evaluationen so aufzubereiten, dass diese miteinander verglichen und zu **einer Synthese pro Handlungsfeld zusammengefasst** werden konnten. Durch die Synthese pro Handlungsfeld werden insbesondere folgende Fragen beantwortet:

- Welche Massnahmen des Handlungsfelds waren besonders erfolgreich?
 - Können Komponenten identifizieren werden, die besonders erfolgsversprechend waren? Dies ist insbesondere für das Handlungsfeld Job Coaching relevant, da hierzu am meisten Projekte durchgeführt wurden und aus diesem Grund ein ausführliches Kapitel dazu erstellt wurde. Für die anderen Handlungsfelder wurde ebenfalls geprüft, ob solche projektübergreifenden Komponenten zwischen den Projekten pro Handlungsfeld identifiziert werden können.
- Welche Zielgruppen konnte erreicht werden und für welche Zielgruppe waren die Projekte dieses Handlungsfelds besonders erfolgreich und für welche nicht?

Durch die Synthese können Erfolgsfaktoren und Hürden pro Handlungsfeld aufgezeigt werden. Dabei muss jedoch berücksichtigt werden, dass sich die Zielgruppe der einzelnen Projekte im gleichen Handlungsfeld teilweise unterscheiden. Viele der Projekte wiesen insbesondere zu Beginn eine tiefe Teilnehmendenzahl auf. Ausserdem fehlt in den meisten Evaluationen eine vergleichbare Kontrollgruppe.

In einem dritten Schritt wurde eine übergeordnete Synthese über alle Handlungsfelder erstellt. Diese zeigt auf, welche Massnahmen des Impulsprogramms für welche Zielgruppen besonders erfolgreich waren. Daneben werden auch die Hürden und Herausforderungen dargestellt. So entsteht eine gesamthafte Beurteilung über die Wirkung des Impulsprogramms.

3 Die Projekte im Impulsprogramm

Die nachfolgende Abbildung gibt eine Übersicht über die Projekte des Impulsprogramms und deren Zuteilung in die sieben Handlungsfelder. Teilweise enthielt ein Projekt Komponenten verschiedener Handlungsfelder. In diesem Fall wurde das Projekt allen relevanten, jedoch maximal drei, Handlungsfeldern zugeteilt. Das Handlungsfeld 1 ist dabei das primäre Handlungsfeld und spiegelt die Hauptkomponente des Projekts wider. Bei den Projekten des Handlungsfelds «Job Coaching» ist ausserdem danach unterschieden worden, ob das Job Coaching eine Vermittlungskomponente enthält.

Abbildung 3-1: Übersicht über die Projekte und Handlungsfelder

Nr	Projektname	Kt.	Handlungsfeld 1	Handlungsfeld 2	Handlungsfeld 3	Job Coaching Vermittlung
1	Jobcoaching gegen Langzeitarbeitslosigkeit	SO	Job Coaching			Nein
2	AMM-Beratung	SO	Intensivierung und Weiterentwicklung der Beratung der Zielgruppe			
3	Impulsprogramm ü50 Graubünden	GR	Job Coaching			Ja
4a	AGSH-Impuls - Prävention TP1	SH	Intensivierung und Weiterentwicklung der Beratung der Zielgruppe	Ausbau Netzwerk mit Arbeitgebenden und/oder IIZ-Partnern		
4b	AGSH-Impuls TP2: Intensivcoaching und -vermittlung	SH	Job Coaching			Nein
5	Netzwerk 50plus	BL	Ausbau Netzwerk mit Arbeitgebenden und/oder IIZ-Partnern			
6	SAH Perspektive Arbeit	LU	Job Coaching			Ja
7	Integration ALV	LU	Job Coaching			Ja
8	Coaching	SZ	Job Coaching			Nein
9	cts IMPULSE	LU	Intensivierung und Weiterentwicklung der Beratung der Zielgruppe	AMM mit Selbstlernformaten		
10	Digitalizers	NE	AMM zur Förderung digitaler Kompetenzen	AMM mit Selbstlernformaten		
11	Integrationsberatung 50+	TG	Job Coaching			Nein
12	Viadukt	BL	Weiterentwicklung AMM allgemein			
13	LevelPlus	GE	Weiterentwicklung AMM allgemein	AMM mit Selbstlernformaten	Ausbau Netzwerk mit Arbeitgebenden und/oder IIZ-Partnern	
14	Bewerbungscoach 50+ und Explorer 50+		Weiterentwicklung AMM allgemein			

15	Fachstelle Eingliederung (FaE)	BL	Intensivierung und Weiterentwicklung der Beratung der Zielgruppe	Ausbau Netzwerk mit Arbeitgebenden und/oder IIZ-Partnern		
16	swissICT Booster 50+	ZH	AMM zur Förderung digitaler Kompetenzen			
17	Videobasierte Schulungsmaterialien zur RAV-Beratung von Stellensuchenden 50+	CH, BS, GR, SH, SG, TG, VS	Stärkung der Beratungskompetenzen durch Entwicklungs-massnahmen der PB			
20	Videobasierte Trainings zu Beratungsqualität für PB mit speziellem Fokus auf die Beratung von Personen 50+					
18	Jobcoaching im RAV Zug	ZG	Job Coaching			Nein
19	Job Mentoring	TI	Job Coaching			Ja
21	No LimIT - Le numérique pour tous	GE	AMM zur Förderung digitaler Kompetenzen	AMM mit Selbstlern-formaten	Intensivierung und Weiterentwicklung der Beratung der Zielgruppe (ohne Job Coaching)	
23	Job Coaching	BL	Job Coaching			Ja
24	E-Learning Bildungs-abos	ZH	AMM mit Selbstlern-formaten			
25	Stärkung der Beratungskompetenz und -intensität für Stellensuchende mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt	AG	Job Coaching			Nein
26	Job Coaching au sein des ORP	FR	Job Coaching	Stärkung der Beratungskompetenzen durch Entwicklungs-massnahmen der PB (z.B. neue Schulungsansätze)		Ja
27	Future50	BE	Stärkung der Beratungskompetenzen durch Entwicklungs-massnahmen der PB			
28	Formation Job-coaching	VS	Job Coaching	Stärkung der Beratungskompetenzen durch Entwicklungs-massnahmen der PB (z.B. neue Schulungsansätze)		Ja
29	Türöffner-Vermittlung (Projekt wurde nach 3 Monaten abgebrochen und daher nicht evaluiert)	SH	Intensivierung und Weiterentwicklung der Beratung der Zielgruppe	Ausbau Netzwerk mit Arbeitgebenden und/oder IIZ-Partnern	Job Coaching	Ja
30	Intervention spécialisée au sein des ORP	VD	Intensivierung und Weiterentwicklung der Beratung der Zielgruppe			Nein
31	Digitalizers	GE	AMM zur Förderung digitaler Kompetenzen	AMM mit Selbstlern-formaten		

32	TalkTo	NE	Weiterentwicklung AMM allgemein	AMM mit Selbstlern- formaten	
33	Mentoringprogramm Kanton Bern	BE	Intensivierung und Weiterentwicklung der Beratung der Zielgruppe	Ausbau Netzwerk mit Arbeitgebenden und/oder IIZ-Part- nern	
34	incORPore	JU	Job Coaching	Ausbau Netzwerk mit Arbeitgebenden und/oder IIZ-Part- nern	Nein
36	Lift tes talents	GE	Intensivierung und Weiterentwicklung der Beratung der Zielgruppe	AMM mit Selbstlern- formaten	

7 Handlungsfelder

35 innovative Projekte wurden von den Kantonen zwischen 2020 und Mitte 2026 erprobt. Fokus der Projekte auf folgende Handlungsfelder:

Mehr Infos:



4 Resultate nach Handlungsfelder

4.1 Job Coaching

4.1.1 Inhalte, Organisation und Zielgruppe

a) Inhalt

Das Handlungsfeld «Job Coaching» umfasst 14 Projekte in 13 Kantonen. Es ist somit das grösste Handlungsfeld des Impulsprogramms. Fast alle Job Coachings nannten die rasche und nachhaltige Wiedereingliederung als Ziel. In einigen Projekten wurde eher auf die rasche Wiedereingliederung fokussiert (Projekt 1, SO; Projekt 3, GR; Projekt 19, TI) in anderen wurde die nachhaltige Wiedereingliederung stärker als Ziel betont (Projekt 6, LU). In einigen Projekten wurden auch explizite Ziele wie die Verhinderung von Aussteuerung (Projekt 7, LU) oder die Verhinderung von Wiederanmeldung (Projekt 15, BL) als Ziel genannt.

Die Mehrheit der Projekte zielte auf die Stärkung der Bewerbungskompetenz der Teilnehmenden und deren Fähigkeit, eigene Stärken und Schwächen besser zu erkennen. Auch die Stärkung der Motivation und des Selbstvertrauens der Teilnehmenden war ein wichtiges Ziel der Job Coachings. In rund der Hälfte der Projekte war auch eine aktive Vermittlung der Teilnehmenden sowie Kontakte mit Arbeitgebenden vorgesehen (siehe Abbildung 3-1). In drei Projekten stand zudem die Kompetenzerhöhung der RAV-PB im Zentrum. Dabei hatten die RAV-PB die Möglichkeit, sich zu Job Coaches weiterzubilden und so eine neue Funktion innerhalb des RAV zu übernehmen.

Alle Job Coachings beinhalteten eine intensivere, individuelle Beratung und Begleitung. Der thematische Fokus lag auf der Stellensuche sowie der Unterstützung bei Bewerbungen und der Vorbereitung von Vorstellungsgesprächen. Die vorgesehene Dauer betrug zwischen drei und sechs Monaten, wobei in den meisten Fällen ein bis zwei Treffen pro Monat vorgesehen waren. In einigen Fällen konnte die Dauer auch verlängert werden, so lag sie im Durchschnitt bei rund sechs Monaten. In einigen Kantonen standen im Rahmen des Job Coachings auch weitere Elemente zur Verfügung, wie eine umfassende Standortbestimmung, Assessments, Gruppengespräche zwischen den Teilnehmenden des Job Coachings oder AMM, die nur den Teilnehmenden des Job Coachings offenstanden.

b) Organisation

Abbildung 4-1 zeigt die Organisation der Job Coachings. In zwei Dritteln der Projekte wurde das Job Coaching intern umgesetzt. Die Job Coaches waren intern beim RAV angestellt und führten das Job Coaching auch in den Räumlichkeiten des RAV oder des Kantons durch. In drei dieser Projekte wurden RAV-PB zu Job Coaches ausgebildet. Somit bot die Funktion des Job Coaches auch Entwicklungsmöglichkeiten für RAV-PB. In vier Projekten wurde das Job Coaching von Job Coaches von externen AMM-Anbietern durchgeführt. In einem Fall waren auch die externen Job Coaches vor Ort im RAV räumlich eingebunden.

Abbildung 4-1: Übersicht über die Ressourcen und die interne Organisation

Nr.	Projekt	Durchführung	Fallführung
1	Jobcoaching gegen Langzeitarbeitslosigkeit (SO)	– Externer AMM-Anbieter	– Verbleibt bei RAV-PB
3	RAV-internes Job Coaching (GR)	– Intern	– Übernimmt JC
4b	AGSH-Impuls TP2 (SH)	– Intern	– Übernimmt JC
6	SAH Perspektive Arbeit (LU)	– Externer AMM-Anbieter	– Verbleibt bei RAV-PB
7	Evaluation Integration ALV (LU)	– Intern	– Verbleibt bei RAV-PB
8	Coaching (SZ)	– Externer AMM-Anbieter, Job Coaches sind aber vor Ort anwesend	– Verbleibt bei RAV-PB
11	Integrationsberatung (IB) 50+ (TG)	– Intern	– Übernimmt IB
15	Job Coaching in den RAV (BL)	– Intern (untersteht der Leitung Fachstelle Eingliederung, örtlich bei Fachstelle Eingliederung)	– Übernimmt JC
16	Jobcoaching im RAV Zug (ZG)	– Intern, organisatorisch bei Kontakt Arbeitgeber angegliedert.	– Übernimmt JC
19	Job Mentoring (TI)	– Intern	– Übernimmt JC (teilweise ohne Sanktionen)
25	Stärkung der Beratungskompetenz und -intensität (AG)	– Intern	– Übernimmt IB
26	Jobcoaching (FR)	– Externer AMM-Anbieter	– Verbleibt bei RAV-PB
28	Jobcoaching (VS)	Intern	– Übernimmt JC
34	incORPore (JU) (Fokus Job Coaching)	– Intern	– Übernimmt JC

Anmerkung: JC= Job Coach / IB=Integrationsberatende

In den Fällen, in denen das Job Coaching von einem externen AMM-Anbieter durchgeführt wurde, verblieben die Fallführung und die Kontrollpflichten bei den RAV-PB. Wurde das Job Coaching intern im RAV angeboten, haben, ausser in einem Fall, die Job Coaches auch die Fallführung übernommen. In mindestens vier Projekten, in denen das Job Coaching intern durchgeführt wurde, waren die Job Coaches nur teilweise in dieser Funktion tätig und übernahmen für den Rest des Pensums die Funktion als RAV-PB.

Auch in den Fällen, in denen das Job Coaching als RAV-Beratung angeboten wurde, erfolgte wenig Austausch zwischen Job Coaches und RAV-PB. In vier Evaluationen wird erwähnt, dass RAV-PB Ziele für das Job Coaching definierten oder zumindest die Anmeldgründe spezifizierten. Allerdings konnten die Job Coaches in den meisten Fällen, Ziele und Aktivitäten dann selbständig anpassen.

c) Zielgruppe

Die Teilnahme an den Job Coachings war mehrheitlich freiwillig. Bei sechs Projekten war die Teilnahme ausdrücklich freiwillig, bei mindestens drei Projekten (Projekt 3, GR; Projekt 4, SH; Projekt 19, TI) war die Teilnahme jedoch verpflichtend. Bei den weiteren Projekten kann davon ausgegangen werden, dass die Teilnahme freiwillig war, in den Evaluationsberichten finden sich jedoch keine Informationen dazu.

Übereinstimmend mit der Zielgruppe der Massnahme 5, sprachen die meisten Projekte schwer vermittelbare Stellensuchende an. Welche Gruppe dies genau umfasste, wurde jedoch

unterschiedlich definiert. Mehrheitlich zielten die Job Coachings auf Stellensuchende ab 50 Jahren. Die weiteren Zuweisungskriterien waren jedoch sehr divers. Einige Angebote bedingten ein gewisses Sprachniveau der lokalen Sprache und Motivation, andere machten Kriterien bezüglich des Anspruchs auf Taggelder, gesuchten Pensums, der Ausbildung oder Branche. In den meisten Fällen entschieden die RAV-PB aufgrund der im Kanton definierten Kriterien über die Zuweisung ihrer Stellensuchenden ins Job Coaching. Gerade wenn das Job Coaching intern angeboten wurde (siehe Abschnitt b), entschieden jedoch die Job Coaches nach einem Erstgespräch mit den zugewiesenen Stellensuchenden über die definitive Aufnahme ins Job Coaching. In zwei Fällen wurden auch Zielvereinbarungen (Projekt 15, BL und Projekt 34, JU) mit den Stellensuchenden abgeschlossen. In einem Fall erfolgte die Zuweisung über eine spezialisierte Fachstelle, die basierend auf einem Assessment die Triage vornahm (Projekt 15, BL).

Bezüglich des Zuweisungszeitpunkts findet sich die gesamte Bandbreite: von Projekten, die eine neunmonatige Arbeitslosigkeit voraussetzten, über solche ohne konkreten Zuweisungszeitpunkt, bis hin zu Projekten, bei denen bereits bei der Anmeldung – oder so früh wie möglich – ein Job Coaching aufgelegt wurde. In den meisten Fällen wurden jedoch einige Monate an Arbeitslosigkeit vorausgesetzt, damit ein Job Coaching besucht werden konnte.

4.1.2 Erreichung der Zielgruppe

Schaut man sich die sozioökonomischen Charakteristika der Teilnehmenden an, zeigt sich, dass die Zielgruppe der über 50-Jährigen gut erreicht wurde. In den meisten Evaluationen gaben die involvierten Akteure an, dass die Teilnehmenden der Zielgruppe entsprochen haben. Es gibt aber auch Hinweise darauf, dass gewisse Gruppen nicht erreicht werden konnten. So waren in vielen Job Coachings Teilnehmende mit einer ausländischen Staatsbürgerschaft und solche mit einem tiefen Bildungsabschluss weniger gut vertreten. Dies kann auch mit den Anforderungskriterien zusammenhängen. Einige Job Coachings setzten beispielsweise voraus, dass die Teilnehmenden nicht in saisonalen Branchen arbeiten und schulungsgewohnt sind (Projekt 3, GR). Vielfach war aber wohl das geforderte Sprachniveau, in mindestens drei Projekten (Projekt 1, SO; Projekt 3, GR; Projekt 6, SH) wurden dazu explizit Vorgaben dazu gemacht, ausschlaggebend. Für Stellensuchende, die nicht über ein gewisses Sprachniveau der Landessprache verfügten, wurde das Job Coaching wohl seltener eingesetzt. Auch aufgrund der Freiwilligkeit der Teilnahme und der Zuweisung durch die RAV-PB kann es zu einer gewissen Selektion der Teilnehmenden gekommen sein. In zwei Fällen umfassten die Zuweisungskriterien die Eigenmotivation der Stellensuchenden. Es ist verständlich, dass die Motivation und Freiwilligkeit der Teilnehmenden für eine teure Massnahme wie das Job Coaching wichtig sind, allerdings kann es sein, dass dadurch Stellensuchende, für die ein Job Coaching besonders hilfreich wäre, nicht in ein solches zugewiesen wurden. Möglicherweise hätte aber ein Job Coaching gerade auch für diese Gruppe einen positiven Effekt auf die Motivation.

In mehreren Projekten wurde die Zielgruppe nach einer gewissen Zeit angepasst, insbesondere wurde die Alterslimite gesenkt. Dies hat damit zu tun, dass in vielen Projekten die Plätze im Job Coaching nicht vollständig ausgeschöpft wurden. In zwei Projekten war die Teilnahme am Job Coaching durch Kriterien klar definiert. Alle Stellensuchenden, die diese Kriterien

erfüllten, wurden dem Job Coaching zugewiesen (Projekt 19, TI, Projekt 25, AG). Gerade, wenn das Job Coaching intern umgesetzt wurde, haben die Evaluationen aufgezeigt, dass in vielen Fällen zwar Zuweisungskriterien bestanden, die Erfüllung dieser aber nicht zwingend zu einer Zuweisung ins Job Coaching führten. Der definitive Entscheid für die Zuweisung in ein Job Coaching lag bei den RAV-PB, ausser in zwei Projekten, bei denen alle Stellensuchenden, die die Kriterien erfüllten, ins Job Coaching zugewiesen wurden. Wenn die RAV-PB im Job Coaching keinen Mehrwert sahen oder, was in einigen Evaluationen erwähnt wird, die internen Job Coaches als Konkurrenz sahen, wurden wohl weniger Stellensuchende ins Job Coaching zugewiesen. Teilweise sind Stellensuchende auch von allein auf das Job Coaching aufmerksam geworden und wiesen ihren RAV-PB auf die Möglichkeit hin. Dies zeigt, dass es für die Erreichung der Zielgruppe wichtig ist, dass die RAV-PB das Angebot des Job Coachings kennen und für sie klar ist, welche Stellensuchende sie zuweisen können. Um die Zielgruppe bestmöglich zu erreichen, erscheint es sinnvoll, wenn die Option auf Job Coaching nach einer bestimmten Zeit in der Arbeitslosigkeit oder bei der Erfüllung weiterer Kriterien zwingend durch die RAV-PB zumindest geprüft werden muss.

4.1.3 Bewertung und Wirkung

a) Bewertung durch die Teilnehmenden und andere Akteure

Nicht alle hier aufgeführten Aspekte wurden in allen Evaluationen abgedeckt. In den Evaluationen wurden unterschiedliche Fragestellungen beantwortet und unterschiedliche Erhebungsmethoden angewendet. Es können daher nicht alle Aspekte, die in einzelnen Evaluationen vorkommen, hier aufgeführt werden. Die wichtigsten Erkenntnisse, zu denen in mehreren Evaluationen Anhaltspunkte bestehen, werden aber hier aufgeführt.

Unter den **Teilnehmenden** findet sich für alle Job Coaching Projekte eine sehr hohe Zufriedenheit. 74 bis 95 Prozent der Teilnehmenden fanden das Job Coaching hilfreich. Dabei finden sich keine Unterschiede zwischen den verschiedenen Organisationsformen des Job Coachings (intern/extern oder Fallführung durch RAV-PB oder Job Coaches). Positive Effekte fanden sich in der Befragung der Teilnehmenden vor allem auf die Motivation und Zuversicht, sowie auf das Selbstvertrauen und die Auftrittskompetenz. Da sich das Job Coaching auf schwer vermittelbare Stellensuchende konzentrierte, musste in der ersten Zeit im Job Coaching häufig Motivations- und Aufbauarbeit geleistet werden, bevor die eigentliche Stellensuche adressiert werden konnte. In vier Evaluationen (Projekt 1, SO; Projekt 4b, SH; Projekt 8, SZ; Projekt 11, TG) gaben die Job Coaches in den Befragungen explizit an, dass sie unter den Teilnehmenden eine positive Entwicklung bezüglich Motivation, Selbstvertrauen und Zuversicht feststellen konnten. In zwei Projekten zeigte sich jedoch, dass die Zuversicht der Teilnehmenden, eine Stelle zu finden, mit der Zeit abgenommen hat (Projekt 3, GR; Projekt 11, TG). Die Evaluation mit einer Vergleichsgruppe zeigt hingegen, dass die Zuversicht, eine Stelle zu finden, mit der zunehmenden Zeit in der Arbeitslosigkeit zwar abgenommen hat, aber unter den Teilnehmenden immer noch höher war als unter den Stellensuchenden der Vergleichsgruppe (Projekt 4b, SH).

In sechs Evaluationen gaben die Teilnehmenden in der Befragung an, dass sie dank dem Job Coaching ihre Bewerbungskompetenzen und Stellensuche verbessern konnten (Projekt 1, SO; Projekt 3, GR; Projekt 6, LU; Projekt 7, LU; Projekt 19, TI; Projekt 34, JU) in zwei Evaluationen haben die Teilnehmenden auch angegeben, dass sie ihr Netzwerk besser nutzen konnten (Projekt 6, LU) respektive es zeigte sich, dass sie ihr Netzwerk früher über die Stellensuche informiert haben als andere Stellensuchende (Projekt 4b, SH). In zwei Projekten (Projekt 1, SO; Projekt 4b, SH) zeigte sich, dass sich Teilnehmende des Job Coachings eher auf Stellen, für die sie über- oder unterqualifiziert sind, beworben haben, als andere Stellensuchende.

Aus Sicht der **Job Coaches** wurde das Job Coaching wenig überraschend mehrheitlich positiv beurteilt. Sie schätzten vor allem, dass durch das Job Coaching ein Vertrauensverhältnis aufgebaut werden kann und eine individuelle Unterstützung möglich ist. In der Mehrheit der Projekte haben die Job Coaches auch die Fallführung übernommen. Es finden sich nur in wenigen Evaluationen Hinweise dazu, ob dies für die Beratung förderlich oder hinderlich war. In zwei Evaluationen (Projekte 6,7 LU) äussern sich die Job Coaches positiv darüber, dass die Fallführung weiterhin beim RAV-PB verbleibt und so besser ein Vertrauensverhältnis aufgebaut werden kann. In einem Projekt (Projekt 28, VS), in dem die Fallführung bei den RAV-PB verbleibt, wurden die gesetzlichen und strukturellen Rahmenbedingungen der Arbeitslosenversicherung (ALV) von den Job Coaches als hinderlich beschrieben. In den anderen Evaluationen finden sich jedoch keine Hinweise in diese Richtung.

Zu Intensität und Dauer finden sich nur punktuell Hinweise in den Evaluationen. Ein Job Coaching (Projekt 18, ZG) dauerte nur drei Monate. Hier haben die Job Coaches angegeben, dass sie dies eher als zu kurz empfinden. Bei den längeren Job Coachings finden sich keine Hinweise dazu, ob die Dauer zu kurz oder angemessen war. Ein Rhythmus zwischen zwei und drei Wochen zwischen den Gesprächen scheint angemessen zu sein. Dort, wo sich Angaben dazu in den Evaluationen finden, gaben die Job Coaches an, dass es auch eine gewisse Zeit zwischen den Sitzungen braucht, damit die Inhalte sich festigen können. In mehreren Evaluationen finden sich Aussagen der Job Coaches, dass diese fanden, dass das Job Coaching eher zu spät in der Arbeitslosigkeit einsetzte. Zwar gab es in vielen Job Coaching Projekten die Vorgaben, dass die Teilnehmenden bereits seit mindestens einer bestimmten Anzahl Monate arbeitslos sein mussten. Die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit lag aber in vielen Fällen deutlich über diesen Mindestvorgaben.

In einigen Evaluationen brachten sowohl Job Coaches als auch RAV-PB zum Ausdruck, dass sie sich einen vermehrten Austausch zwischen den beiden Rollen respektive mit weiteren Abteilungen wie dem Arbeitgeberservice gewünscht hätten (Projekt 18, ZG; Projekt 28, VS; Projekt 34, JU; Projekt 19, TI). Wobei sowohl Job Coaches als auch RAV-PB angaben, dass sich der Austausch mit der Zeit auch verbessert hat. Dort wo vorhanden, (Projekt 25, Projekt 7, LU) wurde der Austausch geschätzt.

In den Evaluationen, in denen die RAV-PB befragt wurden (in 9 Projekten), schätzten diese das Job Coaching mehrheitlich positiv ein. Sie finden vor allem, dass das Job Coaching einen positiven Einfluss auf die Wiedereingliederung hatte, da sich die Vermittlungsfähigkeit der Stellensuchenden erhöht hat.

b) Erreichte Ziele und Wirkung

In den meisten Evaluationen konnte keine quantitative Analyse der Wirkung auf die Wiedereingliederung vorgenommen werden. Die Zahl der Teilnehmenden war in vielen Projekten zu klein und so war die Bildung einer adäquaten Vergleichsgruppe nicht möglich. In zwei Evaluationen war es jedoch möglich, eine Wirkungsanalyse mittels Vergleichsgruppe vorzunehmen. Für das Job Coaching des Kantons Schaffhausen (Projekt 4b) zeigen die Resultate, dass die Wiedereingliederung im Intensivcoaching rund 3%-Punkte höher war als im Standardverfahren. Von der Testgruppe waren bis Ende 2024 64.3% Personen von der Stellensuche abgemeldet, bei der Vergleichsgruppen waren es 61.4%. Der durchschnittliche Taggeldbezug der Teilnehmenden des Intensivcoachings war rund sieben Tage kürzer als derjenige der Stellensuchenden im Standardverfahren, was jährliche Einsparungen an ALV-Taggelder von 216'000 Franken bedeutet. Demgegenüber stehen allerdings die Kosten einer zusätzlichen Vollzeitstelle als Job Coach. Auch für das Job Coaching im Kanton Aargau (Projekt 25) findet sich ein positiver Effekt auf die Wiedereingliederung. Die Abmelderate war um 23% erhöht, d.h. jeden Monat gab es in der Interventionsgruppe mit Job Coaching 23% mehr erfolgreiche Abmeldungen als in der Kontrollgruppe. Bei 290 Teilnehmenden pro Monat konnten so pro Jahr rund 334 Monate Taggelder eingespart werden.

Dort, wo keine adäquate Vergleichsgruppe gebildet werden konnte und die Teilnehmenden des Job Coaching mit den übrigen Stellensuchenden verglichen wurden, zeigte sich in den meisten Fällen, dass die Teilnehmenden weniger häufig und weniger schnell eine Stelle gefunden haben als die übrigen Stellensuchenden. Allerdings ist dies in den meisten Fällen wohl damit zu erklären, dass es eine gewollte Triage und Selektion von Personen mit höherem Unterstützungsbedarf in das Job Coaching gab und es sich bei den Teilnehmenden daher um Stellensuchende mit erschwerter Vermittelbarkeit handelte. Diese Befunde sprechen eher dafür, dass tatsächlich schwer vermittelbare Stellensuchende zum Job Coaching zugewiesen wurden. Bei schwer vermittelbaren Stellensuchenden ist dann auch oftmals die nachhaltige und nicht unbedingt die rasche Wiedereingliederung das Ziel. So wiesen die Beteiligten (Job Coaches und RAV-PB) in vielen Evaluationen darauf hin, dass das Ziel des Job Coachings nicht in erster Linie war, rasch eine Stelle zu finden, sondern die Stellensuchenden so auf die Stellensuche vorzubereiten, dass diese in Zukunft erfolgreich ist.

In der qualitativen Beurteilung der Wirkung auf die Wiedereingliederung zeigen sich durchaus positive Ergebnisse. Die Teilnehmenden schrieben in drei Evaluationen dem Job Coaching eine positive Wirkung auf die Stellensuche und die Wiedereingliederung zu. In zwei Evaluationen (Projekte 6 und 7, LU) wurde die Wirkung aber als gering wahrgenommen. Die weiteren Evaluationen erlauben keine expliziten Aussagen dazu. Quantitative Aussagen sind am ehesten zu den Auswirkungen auf die Zahl der Bewerbungen und die Einladung zu Vorstellungsgesprächen möglich. Für das Job Coaching im Kanton Schaffhausen (Projekt 4b) zeigt die Evaluation, dass die Zahl der Bewerbungen bei den Coaching-Teilnehmenden stärker gestiegen ist als bei der Vergleichsgruppe, auch wurden die Teilnehmenden öfter zu Vorstellungsgesprächen eingeladen als die Stellensuchenden der Vergleichsgruppe. Ein ähnliches Ergebnis findet sich für die Job Coachings der Kantone Solothurn (Projekt 1) und Thurgau (Projekt 11). In diesen beiden Job Coachings hat sich zwar die Zahl der Bewerbungen nicht erhöht, dafür die

Einladungen zu Vorstellungsgesprächen. Die Erfolgsquote gemessen an der Einladung zu einem Vorstellungsgespräch konnte also somit durch das Job Coaching erhöht werden.

Am kritischsten wurden die Kontakte zu Arbeitgebenden bewertet. Auch in Projekten mit Vermittlung gaben die Teilnehmenden an, dass sie sich mehr Kontakte mit Arbeitgebenden und konkrete Arbeitsmöglichkeiten erhofft haben, was in vielen Fällen nicht eingetroffen ist. So findet die Evaluation für das Job Mentoring im Kanton Tessin (Projekt 19), dass die Aussage «konkrete Arbeitsmöglichkeiten finden» mit 63% im Vergleich zu anderen befragten Komponenten am wenigsten Zustimmung von den Teilnehmenden erfahren hat. Auch im Job Coaching im Kanton Jura geben 43% der Teilnehmenden an, dass sie nicht mehr Kontakte mit Arbeitgebenden hatten als vor dem Job Coaching. Auch in den qualitativen Befragungen gaben die Job Coaches in mehreren Evaluationen an, dass die Kontakte mit Arbeitgebenden noch ausbaufähig sind und insbesondere auch die Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeberservice gestärkt werden kann. Im Job Coaching für den Kanton Zug (Projekt 18) zeigte sich aber auch, dass sich die Teilnehmenden des Job Coachings zwar nicht öfter als die Stellensuchenden der Vergleichsgruppe abgemeldet haben, aber dafür häufiger eine Stelle durch die öffentliche Arbeitsvermittlung vermittelt bekamen. Bei den Teilnehmenden des Job Coachings haben 33% eine Stelle durch das RAV vermittelt bekommen, bei der Vergleichsgruppe waren es nur 28%. Die Autoren der Evaluation weisen allerdings darauf hin, dass bei der Vergleichsgruppe nicht auf Selektionseffekt kontrolliert werden konnte.

Die meisten Evaluationen machten keine Aussagen zum Kosten-Nutzen-Verhältnis. Dies ist darauf zurückzuführen, dass bei der Mehrheit der Projekte keine quantitative Analyse bezüglich des Wiedereingliederungserfolgs und somit auf mögliche Einsparungen möglich war. In zwei Projekten wurde allerdings darauf hingewiesen, dass die mit dem Job Coaching verbundenen Kosten eher hoch waren und von den Projektträgern bezweifelt wurde, ob die zusätzlichen Ressourcen den Output rechtfertigen. Die Umfrage des SECO, die unter den Kantonen mit einem Job Coaching Projekt durchgeführt wurde, zeigt, dass die Kantone auf einer Skala von 1 (sehr vorteilhaft) bis 5 (sehr teuer), das Kosten-Verhältnis am häufigsten mit einer 3 bewerteten. Das heisst, dass Kosten-Nutzen-Verhältnis kann im Mittelfeld angesiedelt werden. Allerdings ist kein Vergleich mit anderen Massnahmen des Impulsprogramms möglich, da diese Angaben nur fürs Job Coaching erhoben wurden.

4.1.4 Fazit Job Coaching

Die einzelnen Job Coaching Projekte wiesen unterschiedliche Komponenten auf. Auch die Evaluationen der einzelnen Projekte untersuchten unterschiedliche Aspekte, sodass nicht jede Evaluation zu jedem Aspekt eine Aussage macht. Eine generelle Aussage dazu, welche Ausgestaltung des Job Coachings besonders erfolgreich war und welche nicht, lässt sich daher nicht direkt ableiten. Dennoch können Aussagen zu Elementen gemacht werden, die sich als besonders erfolgsversprechend zeigten. Diese sind im Fazit entlang den Dimensionen des Wirkungsmodells gegliedert:

Dimension	Beurteilung
 Input	– In zwei Drittel der Fälle wurde das Job Coaching intern durchgeführt und die Fallführung an die Job Coaches abgegeben: In den Evaluationen finden sich grundsätzlich keine negativen Aspekte zu dieser Ausgestaltung. Allerdings zeigen die Ergebnisse der Job Coachings, die von externen AMM-Anbietern durchgeführt worden, auch, dass es für den Aufbau des Vertrauensverhältnisses positiv bewertet wird, wenn keine Kontrollpflichten bestehen und die Job Coaches als unabhängig vom RAV gesehen werden. Sowohl Job Coaches wie auch RAV-PB haben sich in vielen Fällen mehr Austausch zwischen den beiden Rollen gewünscht. – Zeitpunkt der Zuweisung: In vielen Job Coachings mussten Stellensuchende bereits mehrere Monate beim RAV angemeldet sein, bevor sie ein Job Coaching besuchen konnten. Es scheint sinnvoll, diese Option nicht gleich zu Beginn, sondern erst bei Bedarf einzusetzen. Insbesondere die Job Coaches fanden aber, dass das Job Coaching eher zu spät in der Arbeitslosigkeit erfolgte. – In den meisten Fällen fanden alle zwei Wochen Gespräche zwischen Job Coaches und den Stellensuchenden statt. Dies hat sich als zielführend erwiesen. Bezüglich der Dauer hat sich gezeigt, dass diese nicht zu kurz sein sollte, ein Job Coaching von drei Monaten ist als zu kurz empfunden worden. Hingegen sollte die Dauer auch klar begrenzt sein, damit klar ist, bis wann mit einer Wirkung zu rechnen ist. Die meisten Job Coachings dauerten rund sechs Monate.
 Erreichung Zielgruppe	– Die meisten Job Coachings waren freiwillig. In den meisten Projekten waren die RAV-PB zuständig für die Zuweisung ins Job Coaching. – Es konnten vor allem über 50-jährige Stellensuchende gut erreicht werden, Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft und tieferem Bildungsniveau wurden weniger gut erreicht. Dies kann auch mit der Freiwilligkeit zu tun haben, die zu einer gewissen Selektion geführt hat. Kriterien, anhand derer die RAV-PB regelmässig prüfen, ob ihre Stellensuchende, die Voraussetzung für ein Job Coaching erfüllen, können hier hilfreich sein, um die Zielgruppenerreichung zu erhöhen. – Es finden sich auch in den Projekten, in denen die Zuweisung nicht freiwillig war, positive Effekte auf die Bewertung der Teilnehmenden und die Wiedereingliederung.
 Bewertung	– Die positive Bewertung der Teilnehmenden und der weiteren Akteure zeigen, dass Job Coaching von den Teilnehmenden als hilfreich wahrgenommen wurde. In den Evaluationen, in denen dazu Zahlen erhoben wurden, äusserten sich über drei Viertel der Teilnehmenden positiv dazu. Sie waren mit dem Job Coaching insgesamt zufrieden und schätzten es als nützlich für die Stellensuche ein. – Die meisten Evaluationen fanden positive Auswirkungen auf die Motivation und Zuversicht sowie das Selbstvertrauen der Teilnehmenden.
 Wirkung	– Der Effekt auf die Wiedereingliederung wurde nur in zwei Projekten quantitativ untersucht, diese fanden positive Effekte. Bei den restlichen Projekten fehlte eine adäquate Vergleichsgruppe. Eine heterogene Zielgruppe und die geringe Anzahl von Teilnehmenden haben eine quantitative Wirkungsevaluation erschwert. – Aber sowohl die Teilnehmenden wie auch Job Coaches und RAV-PB bewerteten in Befragungen die Wirkung auf die Wiedereingliederung als positiv. – Zwar kann basierend auf den Evaluationen kein direkter Zusammenhang hergestellt werden, zwischen der Stärke des Vermittlungsaspekts und der Wirksamkeit des Job Coachings. Allerdings ist der fehlende Kontakt zu Arbeitgebenden ein Aspekt, der in den Evaluationen von den Teilnehmenden häufig bemängelt worden ist. Die Vermittlung und der direkte Kontakt mit Arbeitgebenden kann in fast allen Job Coachings gestärkt werden.

Acht der insgesamt 14 Job Coaching Projekte wurden bereits definitiv eingeführt oder ihre Einführung ist geplant. Vier Projekte wurden ohne Einführung in die Regelstrukturen beendet und bei zwei Projekten ist die Einführung noch unklar. (Stand: Januar 2026). Der Grossteil der Job Coaching Projekte soll also in den Kantonen beibehalten werden. Dies spricht dafür, dass die

Kantone den Nutzen der evaluierten Projekte mehrheitlich als positiv wahrnehmen, auch wenn es sich bei Job Coaching um eine relativ teure Massnahme handelt.

Porträt: AGSH-Impuls Teilprojekt 2: Intensivcoaching und -Vermittlung

Das Projekt sah eine intensivere Beratung und Vermittlung als im RAV üblich für die Zielgruppe vor. Die Intensivberatung (Testgruppe) unterscheidet sich von der Standardarbeitsvermittlung (Kontrollgruppe) darin, dass die Job Coaches eine deutlich geringere Zahl an laufenden Fällen betreuten als die RAV-PB und sich deshalb mehr Zeit für die einzelnen Stellensuchenden nehmen konnten.

In der Intensivberatung führten die Job Coaches bereits zwei Wochen nach dem Erstgespräch ein erstes Folgegespräch mit den Stellensuchenden durch (im Standardverfahren erst nach acht bis zehn Wochen). Die Job Coaches unterstützten die Stellensuchenden in dieser frühen Phase auch bei der Einreichung der für die Anspruchsberechnung nötigen Unterlagen bei der Arbeitslosenkasse, der Erstellung des Bewerbungsdossiers, der Suche geeigneter Stellen, der Vernetzung mit anderen Beratungsstellen bei Bedarf und der Zuweisung zu einem oder einer externen Job Coach, welche die Person gezielt und intensiv auf die Stellensuche vorbereitet.

Eine Besonderheit der Intensivberatung gegenüber dem Standardverfahren war zudem, dass monatliche, gemeinsame Besprechungen ausgewählter Fälle durchgeführt wurden. An diesen Fallbesprechungen nahm neben den Job Coaches auch der RAV-Leiter teil. Den Stellensuchenden im Intensivverfahren standen zudem gewisse Instrumente zur Verfügung, welche die übrigen Stellensuchenden nicht nutzen konnten. Es waren dies die «Standortbestimmung» des Anbieters p4p und das «Assessment» von Peopleproject.

Das «AGSH-Impuls Teilprojekt 2» war eins der wenigen Projekte, in denen der Effekt auf die Wiedereingliederung quantitativ nachgewiesen wurde. Die Wiedereingliederungsquote der Teilnehmenden war rund 5% höher als die der Stellensuchenden im Standardverfahren. Im Durchschnitt bezogen die Teilnehmenden somit sieben Tage weniger Taggelder der ALV. Ausserdem bewerteten die Teilnehmenden die Beratung durch die RAV positiver als die Stellensuchenden im Standardverfahren. Die Teilnahme am Job Coaching hatte hingegen keinen Einfluss auf die Einschätzungen, Haltungen, Zuversicht und Motivation.

4.2 Intensivierung und Weiterentwicklung der Beratung

4.2.1 Inhalte, Organisation und Zielgruppe

a) Inhalte

Diesem Handlungsfeld werden sieben Projekte zugeordnet. In allen Projekten erhielten Stellensuchende eine neue, zum Teil intensivierte Form der Beratung, die jedoch von einem Job Coaching abzugrenzen ist. Die Beratung in diesen Projekten war, im Gegensatz zum Job Coaching, klar auf ein bestimmtes Thema begrenzt und umfasste keine direkte Vermittlung. Die Ziele dieser Projekte waren ebenso vielfältig wie ihre Inhalte. Sie reichten von der raschen Klärung der Ausgangssituation über die gezielte Unterstützung im Bewerbungsprozess und den Erwerb bestimmter Kompetenzen bis hin zur Beseitigung von Beschäftigungshindernissen. Einige Angebote konzentrierten sich auf klar umrissene Themen wie Auftrittskompetenz oder Selbstmarketing. In anderen Projekten war die Gestaltung offener und richtete sich nach den individuellen Problemen und Bedürfnissen der Stellensuchenden. Die nachfolgende Abbildung gibt einen kurzen Überblick über die wichtigsten Inhalte und die Zuweisungsmechanismen.

Abbildung 4-2: Übersicht Projekte «Intensivierung und Weiterentwicklung Beratung»

Nr.	Projekt	Kurzbeschrieb Leistungen	Kurzbeschrieb Zielgruppe
2	AMM-Beratung (SO)	- Beratung STES bezüglich besonders hilfreicher AMM: Einstiegspraktika und Einarbeitungszuschüssen durch spezifische AMM-Berater/-innen - Nachgelagert Einzelberatung Stellensuchende (STES) zu Auftrittskompetenz	- Nach 2 Monate in der Arbeitslosigkeit - Gute Deutschkenntnisse - STES ab 50 Jahren
4a	AGSH-Impuls - Prävention TP1 (SH)	- Arbeitgebende (später auch Arbeitnehmende) konnten sich bei drohender Arbeitslosigkeit von schwervermittelbaren Personen melden. Ziel: Verhinderung einer Kündigung. - In einem ersten Schritt erfolgte ein externes Assessment bevor Massnahmen, wie zum Beispiel mögliche Weiterbildungen, beschlossen wurden, um Kündigung zu verhindern.	Bekanntmachung des Angebots unter Arbeitgebenden
9	CTS Impulse (LU)	Digitales Angebot (Newsplacement Cockpit), welches den STES ermöglicht, ein Jobprofil zu erstellen (ersten 2 Monate) und basierend auf diesem gezielt und mit Unterstützung in Form von Beratungen und Coaching (Berater-Persönlichkeiten aus Industrie und Wirtschaft) eine Stelle zu suchen (folgende 4 Monate)	- Zuweisung durch RAV-PB - Kein fixer Zuweisungszeitpunkt, aber möglichst zu Beginn der Arbeitslosigkeit - Kriterien: Über 50-Jährige und schwer vermittelbare STES - Zuweisungsprozess in Evaluation nicht weiter beschrieben
15	Fachstelle Eingliederung (FaE) (BL)	- STES mit Mehrfachproblematiken (insbesondere mit psychischen und physischen Begleitproblemen) sollten möglichst rasch erkannt werden und von der Administration oder den RAV-PB in die Fachstelle Eingliederung zugewiesen werden - Erarbeitung eines Eingliederungs-/Massnahmenplans: Zur Verfügung stehende Instrumente der IIZ-Partner sollten genutzt werden; STES mit Bedarf an	Möglichst rasche Zuweisung bereits bei der Anmeldung anhand festgelegter Kriterien (später

		intensiver Begleitung wurden Job Coaches zugewiesen	durch RAV-PB am Erstgespräch) – RAV-PB kann STES an FaE überweisen – Beratung durch FaE für STES freiwillig
21	No LimIT - Le numérique pour tous (GE)	Diverse Angebote, um den Zugang zur digitalen Welt zu erleichtern. – Helpdesk-Sprechdienst – Sprechstunden in den Räumlichkeiten des OCE – Kurze Workshops zu Nutzung von Dienstleistungen, digitalen Tools bei der Arbeitssuche und Tutorials dazu – Arbeitsbereich mit Computer, Wifi, Drucker	– STES, deren Beschäftigungsfähigkeit aufgrund mangelnder Kenntnisse und Erfahrungen im Umgang mit gängigen IT-Tools, die für die Arbeitssuche (digitale Kluft) und die Integration in den Arbeitsmarkt unverzichtbar geworden sind, erschwert ist. – AMM soll so zugänglich wie möglich sein. Deshalb keine anderweitigen Voraussetzungen – RAV-PB konnten STES zu No-LimIT verweisen, STES konnten sich aber auch selbständig anmelden
30	Intervention spécialisée au sein des ORP (SIP) (VD)	– STES mit Beschäftigungshindernisse (soziale oder persönliche Thematiken) wurden an SIP zugewiesen – SIP betreuten die STES individualisierter und intensiver, um Beschäftigungshindernisse zu beheben – Interdisziplinäre Zusammenarbeit zwischen SIP und RAV-PB	– RAV-PB sollten möglichst rasch an ein/e SIP zuweisen, wenn sie Beschäftigungshindernisse erkannt haben.
36	LIFT tes talents (GE)	Angebot konnte von allen STES selbständig aufgesucht werden. Die verschiedenen Module konnten unabhängig voneinander besucht werden und zu einem frei wählbaren Zeitpunkt. Fokus lag auf Entwicklung von technischen, überfachlichen und verhaltensbezogenen Kompetenzen. – Tägliche Ateliers an 30 Minuten (je 3 pro Tag) – Simulation von Bewerbungsgespräche (ca. 20 Teilnehmende pro Tag) – Beratung und Coaching auf Anfrage – Monatliche Events zu spezifischen Themen – Online-Kurse und Videos zum selbständigen Lernen	– Flexible und freizugängliche Struktur – Für alle STES selbständig ohne Zeitvorgaben zu besuchen, keine Zuweisung notwendig

Die beiden Projekte «Lift tes talents» und «No LimIT» wurden beide im Kanton Genf durchgeführt. In beiden Projekten konnten Stellensuchende ohne Voranmeldung zu konkreten Anliegen Unterstützung erhalten und thematische Ateliers besuchen. Die zwei Projekte «Fachstelle Eingliederung» im Kanton Basel-Landschaft und «Intervention spécialisée au sein des ORP» im Kanton Waadt thematisierten gezielt Herausforderungen, die nicht direkt mit der Stellensuche verbunden sind, und ermöglichten so die Berücksichtigung von Beschäftigungshindernissen ausserhalb des unmittelbaren Bewerbungsprozesses. Häufig ging es hier insbesondere um gesundheitliche Probleme.

Im Projekt «CTS Impulse» wurde konkret die Stellensuche unterstützt, in dem ein Job Profil erstellt wurde und, basierend auf diesem, gezielte Beratung durch Personen aus Industrie und Wirtschaft für die Stellensuche in Anspruch genommen werden konnten. Das Projekt «AMM-Beratung» konzentrierte sich auf den Einsatz spezifischer AMM-Angebote, konkret

Einarbeitungszuschüsse und Einstiegspraktika, und wie diese optimal in den Bewerbungsprozess eingebunden werden können. Zusätzlich wurde eine Einzelberatung für Auftrittskompetenz angeboten. Das Projekt «AGSH-Impuls – Prävention» zielte auf die Verhinderung der Arbeitslosigkeit und band auch Arbeitgebende in die Beratung mit ein. Das Ziel war, den Verlust des Arbeitsplatzes zu verhindern. Diese kurze Beschreibung der Projekte zeigt, dass eine Intensivierung und Weiterentwicklung der Beratung auf unterschiedlichste Weise geschehen können.

b) Organisation

Die Massnahmen dauerten unterschiedlich lange. Die zwei Beratungsangebote «Fachstelle Eingliederung» und «Intervention spécialisée au sein des ORP» dauerten mehrere Monate. Die AMM-Beratung hingegen war punktuell auf ein bis vier Gespräche pro teilnehmende Person beschränkt. Die beiden Projekte im Kanton Genf, bei denen keine Voranmeldung für die Teilnahme an der Massnahme nötig war, hatten hingegen keine zeitliche Beschränkung und konnten so oft wie gewünscht von den Stellensuchenden besucht werden.

Die Ressourcen waren in den meisten Fällen RAV extern angesiedelt, nur für die «Intervention spécialisée au sein des ORP» und die «AMM-Beratung» waren die Ressourcen mehrheitlich RAV-intern. Die wenigsten Evaluationen liefern Angaben zu den verwendeten Ressourcen und dem Kosten-Nutzenverhältnis. Einzig die Evaluation zum Projekt «CTS Impulse» gibt an, dass das Projekt als günstige AMM bezeichnet werden kann und bewertete das Preis-Leistungsverhältnis als gut.

c) Zielgruppe

Die beiden Projekte des Kantons Genf «NoLimIT» und «LIFT tes talents» waren allen Stellensuchende frei zugänglich. Es gab auch keine Beschränkung der Zeitdauer oder fixe Zeitpunkte, zu denen Stellensuchende die Massnahme besuchen mussten. Diese beiden Projekte wiesen bei der Zugänglichkeit somit einen stark innovativen Charakter auf, der sich so in den anderen Projekten des Impulsprogramms nicht findet.

Die Projekte im Kanton Basel-Landschaft «Fachstelle Eingliederung» und im Kanton Waadt «Intervention spécialisée au sein des ORP» zielten auf Stellensuchende mit spezifischen persönlichen, sozialen oder gesundheitlichen Problematiken ab. Bei der Zuweisung der Zielgruppe in das jeweilige Beratungsangebot waren die Projekte auf die Einschätzung der RAV-PB angewiesen. Diese mussten den Bedarf an der Beratung erkennen und entsprechend reagieren. Erwähnenswert ist, dass die «Fachstelle Eingliederung» auch für nicht-vermittelbare Stellensuchende zugänglich war.

Auch die Zuweisung zu «CTS Impulse» erfolgte durch die RAV-PB, hier waren nur die Kriterien «schwer vermittelbar» und «über 50 Jahre alt» vorhanden. Etwas konkreter waren die Kriterien für die Zuweisung zur «AMM-Beratung», diese war nach zwei Monaten Arbeitslosigkeit für Personen ab 50 Jahren mit guten Deutschkenntnissen zugänglich. Das Projekt «AGSH-Impuls» hatte zu Beginn klare Kriterien: Die Personen mussten mindestens 55 Jahre alt sein, ein

Pensum von mindestens 60% aufweisen, weniger als 6'500 Franken pro Monat in einem Vollzeitpensum verdienen und maximal einen Abschluss auf Sekundarstufe II aufweisen. Die Kriterien zum Einkommen und zur Ausbildung wurden jedoch im Projektverlauf angepasst.

4.2.2 Erreichung der Zielgruppe

In den beiden Beratungsprojekten «Fachstelle Eingliederung» und «Intervention spécialisée au sein des ORP» sind Frauen und über 50-Jährige gut erreicht worden. Im Projekt «Intervention spécialisée au sein des ORP» wurden auch Stellensuchende aus eher gering qualifizierten Branchen gut erreicht, im Projekt «Fachstelle Eingliederung» waren es vor allem Stellensuchende mit gesundheitlichen Problemen. Beide Projekte scheinen somit die Zielgruppe des Impulsprogramms erreicht zu haben.

Auch in den Projekten «CTS Impulse» und «AMM-Beratung» sind über 50-Jährige gut erreicht worden. Die Massnahme «AMM-Beratung» hat sich insbesondere für Stellensuchende, die in ihrer früheren Funktion im mittleren Kader tätig waren, bewährt. Einarbeitungszuschüsse und Einstiegspraktika wurden deutlich häufiger genutzt als die Beratung zu Auftrittskompetenz und Selbstmarketing. Die Teilnehmenden von «CTS Impulse» waren mehrheitlich männlich und verfügten über die Schweizer Staatsbürgerschaft. Die RAV-PB geben an, dass tiefer qualifizierte Stellensuchende allenfalls wenig erreicht werden konnten. In beiden Projekten wurden die Plätze nicht voll ausgeschöpft. Die «AMM-Beratung» ist von rund 43% der infrage kommenden Stellensuchenden besucht worden, das Projekt «CTS Impulse» von 189 Stellensuchenden bei 300 Plätzen (Auslastung 63%). Im Projekt «CTS Impulse» liefert die Evaluation Hinweise, dass dies damit zu tun hat, dass die Zielgruppe für die RAV-PB nicht klar war und die Inhalte ihnen zu wenig gut bekannt waren.

Das Projekt «AGSH-Impuls Prävention» ist aufgrund der geringen Teilnehmendenzahl bereits frühzeitig abgebrochen worden. Trotz intensiver Bemühungen nahmen nur 15 Personen am Projekt teil. Gemäss der Evaluation kann dies auch darauf zurückzuführen sein, dass nicht klar war, ob es die angesprochene Zielgruppe so überhaupt gibt.

Für «LIFT tes talents» des Kantons Genf hat sich gezeigt, dass dieses Projekt vor allem Frauen und solche zwischen 40 und 54 Jahren angesprochen hat. Diese beiden Gruppen sind im Vergleich zu allen Stellensuchenden im Kanton überrepräsentiert. Im Projekt «NoLimIT» schienen Personen mit einer tieferen Bildung und solche, die in Niedriglohnbranchen arbeiteten, besonders gut erreicht worden zu sein. Auch Stellensuchende über 50 Jahre und solche, die neben Französisch noch eine weitere Sprache sprechen, waren überrepräsentiert. Der niederschwellige Zugang, der sich dadurch auszeichnete, dass keine Voranmeldung notwendig war und das Projekt in der Eingangshalle des kantonalen Arbeitsamtes (OCE) angesiedelt war, hatte somit laut der Evaluation eine positive Wirkung auf die Zielgruppenerreichung. Aufgrund der Merkmale der Personen, die das Angebot in Anspruch genommen haben, kann gesagt werden, dass die Zielgruppe dieser beiden Projekte erreicht werden konnte.

4.2.3 Bewertung und Wirkung

Viele der in diesem Handlungsfeld beschriebenen Projekte wiesen eine geringe Teilnehmereinzahl auf. Aus diesem Grund konnte auch die Wirkung nicht quantitativ nachgewiesen werden. Insbesondere die beiden Projekte «Fachstelle Eingliederung» und «Intervention spécialisée au sein des ORP», die auf Stellensuchende mit spezifischen Beschäftigungshindernissen fokussierten, wiesen tiefe Wiedereingliederungsquoten auf. Bei den Teilnehmenden der «Fachstelle Eingliederung» zeigte sich, dass viele Stellensuchende nach der Abmeldung von der ALV Leistungen aus einer anderen Sozialversicherung (häufig der IV) bezogen und bei einem Drittel wurde die Vermittlungsfähigkeit als tief eingeschätzt. Da beide Projekte auf Stellensuchende mit Beschäftigungshemmnissen fokussierten, sind die tiefen Wiedereingliederungsquoten allerdings nicht überraschend.

Die zusätzliche Beratung durch eine andere Stelle bzw. Funktion (Fachstelle Eingliederung und Intervention spécialisée au sein des ORP) gab den RAV-PB allerdings wichtige Hinweise für die weitere Arbeit mit den Stellensuchenden. Diese beiden Projekte erlaubten den RAV-PB, sich auf ihre Kernaufgaben zu konzentrieren. Die Teilnehmenden haben diese beiden Projekte positiv bewertet, sie waren der Meinung, dass die Beratung zur Klärung ihrer Situation beitragen konnte und Lösungen für Schwierigkeiten gefunden werden konnten, die nicht direkt mit der Beschäftigung zusammenhängen. So wurde vor allem das Selbstvertrauen und die Motivation der Teilnehmenden gestärkt.

Auch für die beiden Projekte «CTS Impulse» und «AMM-Beratung» konnte keine quantitative Wirkung nachgewiesen werden, da eine adäquate Vergleichsgruppe fehlte. Für beide Projekte geben die Evaluationen aber Hinweise, dass ein geringer Effekt auf die Abmeldequote erreicht werden konnte. Die Wiedereingliederungsquote bei «CTS Impulse» wird als hoch eingeschätzt, 67% der Teilnehmenden haben sich innerhalb von drei Monaten von der Arbeitslosigkeit abgemeldet. Bei der «AMM-Beratung» hat sich gezeigt, dass Einstiegspraktika bei über der Hälfte der Teilnehmenden zu einer Festanstellung geführt haben. Da es sich bei beiden Projekten um eine kostengünstige Massnahme handelte, wurde auch das Kosten-Nutzen-Verhältnis positiv beurteilt. Auch die Rückmeldungen der Teilnehmenden waren in beiden Projekten positiv. Die Teilnehmenden drückten in den Befragungen eine hohe Zufriedenheit mit der Teilnahme an der Massnahme aus.

Eine hohe Zufriedenheit drückten auch die Teilnehmenden des Projekts «AGSH-Impuls – Prävention aus». Die Arbeitgebenden schätzen insbesondere die Durchführung von moderierten Gesprächen. In 8 von 15 Fällen konnte die Arbeitslosigkeit tatsächlich verhindert werden. Aufgrund der geringen Anzahl an Teilnehmenden fiel das Kosten-Nutzen-Verhältnis allerdings nicht positiv aus, weshalb das Projekt abgebrochen wurde.

Zu den beiden Projekten des Kantons Genf waren keine Aussagen bezüglich der Wiedereingliederung möglich. Da die Angebote frei zugänglich waren, konnten auch keine Statistiken ausgewertet werden. Die Wirkung wurde allerdings von den involvierten Akteuren als positiv bewertet. Insbesondere das Projekt «NoLimIT» konnte die digitalen Kompetenzen der Teilnehmenden fördern, die Qualität der Bewerbungsunterlagen verbessern und insbesondere auch das Selbstvertrauen erhöhen. Kritische Rückmeldungen gab es teilweise zu den langen

Wartezeiten und der hohen Lärmbelastung. Die Projekte wurden von den RAV-PB als hilfreich eingeschätzt, da sie Stellensuchende, die Schwierigkeiten in diesen Bereichen haben, direkt an das Projekt verweisen konnten. Die RAV-PB fühlten sich dadurch entlastet, da sie die Themen des Projekts nicht während des Beratungsgesprächs behandeln mussten. So gingen zum Beispiel Anfragen zum Umgang mit Job-Room bei den RAV-PB deutlich zurück. Von den Stellensuchenden wurde insbesondere der einfache Zugang zu den beiden Massnahmen geschätzt. Im Projekt «LIFT tes talents» waren die Schulungen zum Lebenslauf, Bewerbungsschreiben und Vorstellungsgesprächen am beliebtesten.

4.2.4 Fazit Intensivierung und Weiterentwicklung der Beratung

Dimension	Beurteilung
 Input	– Unterschiedliche Projekte mit unterschiedlicher Dauer und Intensität. Am intensivsten sind die beiden Beratungsprojekte, die spezifische Beschäftigungshindernisse adressierten. – Der Ressourceneinsatz für die Beratung zu spezifischen Themen (CTS Impulse und AMM-Beratung) wurde zwar als gering eingeschätzt, aufgrund der geringen Teilnehmendenzahl hatten sich die Kosten pro stellensuchende Person aber erhöht.
 Erreichung Zielgruppe	– In vielen der Projekte konnte die Zielgruppe wohl nicht vollständig erreicht werden. – Die beiden Projekte des Kantons Genf «NoLimIT» und «LIFT tes talents» sowie die beiden Beratungsprojekte «Fachstelle Eingliederung» und «Intervention spécialisée au sein des ORP» wiesen innerhalb des Handlungsfelds die beste Zielgruppenerreichung auf. Klare Zuweisungskriterien und ein klarer Zuweisungszeitpunkt, wie es bei der «Fachstelle Eingliederung» der Fall war, scheinen sich positiv auf die Zielgruppenerreichung auszuwirken. – Die anderen drei Projekte, die sehr spezifische Aspekte der Beratung intensivieren, wurden alle frühzeitig beendet. Hier konnte die Zielgruppe teilweise nur eingeschränkt erreicht werden.
 Bewertung und Wirkung	– In keinem der Projekte war ein direkter Nachweis der Wirkung auf die Wiedereingliederung möglich. Die Teilnehmendenzahl war in den meisten Projekten gering und es war keine adäquate Vergleichsgruppe vorhanden. – Intensivierte Beratung zu spezifischen Aspekten wie Beschäftigungshindernisse (Fachstelle Eingliederung und Intervention spécialisée au sein des ORP) oder zu spezifischen Aspekten der Stellensuche (AMM-Beratung, CTS-Impulse) können allerdings die RAV-PB entlasten und bieten wertvolle Hinweise für die Wiedereingliederungsstrategie. – Angebote, die selbständig von den Stellensuchenden aufgesucht werden konnten und niederschwellig zugänglich waren, scheinen erfolgsversprechend. Die beiden Angebote des Kantons Genf, die dies ermöglichten, werden gemeinsam eingeführt. Hingegen hatte das Projekt «AGSH-Impuls» keinen Erfolg. Dies weil die Zielgruppe nicht erreicht werden konnte. Somit sind auch keine verlässlichen Aussagen zur Bewertung durch die Teilnehmenden und zur Wirkung möglich.

Von den sieben Projekten sollen vier in die Regelstrukturen überführt werden (Lift tes talents, No LimIT, Fachstelle Eingliederung, Intervention spécialisée au sein des ORP). Die anderen drei Projekte wurden bereits ohne Einführung beendet (AMM-Beratung, CTS Impulse, AGSH-Impuls - Prävention TP1) (Stand: Januar 2026).

Porträt: Fachstelle Eingliederung und Job Coaching (FaE)

Das Programm legte einen systematischen Fokus auf Stellensuchende mit physischen und psychischen Begleitproblemen und etablierte spezialisierte Strukturen und Prozesse für die Beratung dieser Zielgruppe. Stellensuchende mit gesundheitlicher Begleitproblematik wurden entweder unmittelbar bei der Anmeldung oder durch die RAV-PB der Fachstelle Eingliederung (FaE) zugewiesen. Eine rasche und umfassende Klärung der beruflich-gesundheitlichen Ausgangslage der Stellensuchenden war die Grundlage für die Festlegung von geeigneten Massnahmen für die Wiedereingliederung. Die Abklärung der Arbeitsfähigkeit erfolgte durch spezialisierte Personalberatende der FaE sowie der psychologisch-ärztlich fundierten Standortbestimmungen *WorkMed* und *Fokus Overall*. Versicherte, welche den Abklärungs- und Eingliederungsprozess durchlaufen (freiwillig), waren für maximal drei Monate von der Stellensuchpflicht befreit.

Vermittlungsfähige Stellensuchende wurden nach der Abklärung entweder an die RAV-PB übergeben, wenn eine selbständige Stellensuche möglich war, an Job Coaches zugewiesen, wenn eine engere Unterstützung bei der Stellensuche nötig war, oder sie wurden während der Durchführung von Unterstützungsmassnahmen weiterhin von den spezialisierten Personalberatenden der FaE begleitet, dies während einer Dauer von maximal neun Monaten. Zur Unterstützung der Eingliederung standen verschiedene AMM zur Verfügung, u.a. das im Kanton neu eingeführte, modular aufgebaute Angebot «Begleitete Arbeitsmarktliche Integration» (BAI) sowie weitere Angebote im Bereich von Arbeitsmarkttrainings, Arbeitsversuchen im ersten Arbeitsmarkt und Job Coaching, daneben kamen auch IV-Eingliederungsmassnahmen zum Zuge.

Die beteiligten Fachpersonen bewerteten die Massnahme positiv. Sie gewährleistete eine zuverlässige Beurteilung der Arbeitsfähigkeit von Personen mit gesundheitlicher Begleitthematik. Die Datenanalyse zeigt, dass Klientinnen und Klienten, die nach den Abklärungen in die Vermittlungsphase gelangten, vergleichsweise hohe Chancen hatten, eine Stelle zu finden. Die Analyse der Wiederanmeldung zeigt, dass es der Fachstelle gelang, nachhaltige Lösungen zu erarbeiten. Die Teilnehmenden meldeten sich deutlich seltener wieder beim RAV an als Stellensuchende ohne Betreuung durch die Fachstelle. Durch das Projekt konnte zudem die Zusammenarbeit und Koordination in den IIZ-Strukturen verbessert werden.

4.3 Stärkung Beratungskompetenz

4.3.1 Inhalte, Organisation und Zielgruppe

Bei den vier Projekten in diesem Handlungsfeld handelt es sich um Weiterbildungen für RAV-PB und weitere RAV-Mitarbeitende. Zwei Projekte waren Weiterbildungen für RAV-PB im Rahmen der Ausbildung zu Job Coaches, diese beiden Projekte sind auch dem Handlungsfeld Job Coaching zugeordnet. Bei zwei Projekten handelt es sich um das schweizweite Projekt «Videobasierte Schulungsmaterialien zur RAV-Beratung von Stellensuchenden 50+» und dessen Umsetzung in vier ausgewählten Kantonen, diese beiden Evaluationen wurden gemeinsam

beurteilt. Bei einem weiteren Projekt, «Future50», wurden RAV-Vorgesetzte geschult, die dieses Wissen dann an die RAV-PB weitergeben sollen.

Abbildung 4-3: Übersicht über Projekte «Stärkung der Beratungskompetenz»

Nr.	Projekt	Kurzbeschreibung Kursinhalte	Kurzbeschreibung Zielgruppe
17, 20	Videobasierte Trainings zu Beratungsqualität für PB mit speziellem Fokus auf die Beratung von Personen 50+ (CH) inkl. Nachschulung (BS, GR, SH, SG)	– Die Massnahme bestand aus einer vertieften Schulung für RAV-PB zur Verbesserung der Beratungsqualität, mit besonderem Fokus auf Stellensuchende 50+. Vermittelt wurden unter anderem Gesprächsführung, ressourcenorientierte Aktivierung und Prozessstrukturierung, ergänzt durch Videocoachings und ein digitales Handbuch zur nachhaltigen Verankerung im Berufsalltag.	– RAV-PB
26	Job Coaching au sein des ORP (FR)	– Massgeschneiderte Ausbildung von der Haute école de travail social de Fribourg – Ziele der Ausbildung: 1) Professionalität vermitteln / stärken und ermöglichen, aktuelle Kenntnisse wie Arbeitsmarkttrends, Entwicklungen bei der Zielgruppe usw. zu erwerben und die Instrumente und Methoden des Job Coaching zu testen 2) Herausforderungen der Interprofessionalität, Zusammenarbeit stärken (auf Komplementarität setzen und nicht auf Austauschbarkeit abzielen)	– Mitarbeitenden des Integrationszentrums und des Arbeitgeberservices, die – Einen HR-Fachausweis haben – Noch keine Weiterbildung zu aktiver Unterstützung und Arbeitsvermittlung hatten – Übernehmen danach die Rolle als Job Coaches
27	Future50 (BE)	– In dieser Massnahme wurden zunächst die RAV-Vorgesetzten in einer Interventionsphase geschult, insbesondere in Hinblick auf die Zielgruppe 50+ und deren Spezifika. In der nächsten Phase, der Umsetzungsphase, haben die Teilnehmenden der Intervention die Inhalte an ihr Team (RAV-PB) vermitteln. – In der Schulung wurden neue Hilfsmittel entwickelt, die sich im Besonderen für die Beratung von über 50-Jährigen eignen: Netzwerkradar und -Berufsinventur	– Leitungspersonen bzw. Vorgesetzten der RAV-PB: besuchten die Schulung und dienten als Multiplikatoren, indem sie die Inhalte den RAV-PB weitervermittelten.
28	Job-Coaching (VS)	– RAV-PB können Weiterbildung an einer Hochschule besuchen und so ihre Kompetenzen in der Beratung von älteren, schwervermittelbaren STES erhöhen	– RAV-PB, die zu Job Coaches ausgebildet wurden.

Die Schulungen fokussierten auf die Weiterentwicklung der Beratung für ältere und schwer vermittelbare Stellensuchende. Ziel der Schulungen war primär, die Beratungskompetenz der RAV-PB und weiterer Fachpersonen für die Zielgruppe der schwer vermittelbaren Stellensuchenden zu erhöhen und die Angebote der RAV zu verbessern. Die Zielgruppe der Projekte waren also in erster Linie RAV-PB und weitere Fachpersonen aus den RAV. Die Stellensuchenden sind indirekt die Zielgruppe, als dass sie von einer höheren Beratungskompetenz profitieren können.

Die Schulungen wurden teilweise speziell entwickelt oder bestehende Schulungen auf das Projekt angepasst. Die Schulungen dauerten bis zu zehn Tage, wobei diese Angaben nicht für alle Projekte vorhanden waren. Für die Projekte in diesem Handlungsfeld fielen initiale Schulungskosten, wenn die Schulung beendet war, konnte das darin erworbene Wissen ohne zusätzliche Ressourcen angewendet werden.

4.3.2 Bewertung und Wirkung

In keinem der Projekte wurde direkt die Wirkung der Schulung auf die Wiedereingliederung der Stellensuchenden gemessen. Gerade in den Projekten, in denen die RAV-PB zu Job Coaches ausgebildet wurden, war eine solche Messung auch nicht möglich, da sowohl die Kompetenzen der Beratungspersonen verändert worden sind wie auch die Dauer und Intensität der Beratung.

Die Einschätzung der Wirkung erfolgte in den Evaluationen anhand der Bewertung der Teilnehmenden. Die videobasierten Trainings zur Beratungsqualität für RAV-PB haben die fachliche Kompetenz der RAV-PB für die Beratung der Zielgruppe erhöht. Gemäss Einschätzung der Vorgesetzten konnte dadurch die Beratung professionalisiert werden und die Gespräche liefen strukturierter ab. Die RAV-PB selbst konnten die Inhalte direkt in der Beratung umsetzen. Neben dieser Kompetenzerhöhung hat die Schulung der RAV-PB dafür gesorgt, dass sich die interne Kommunikation im RAV verbessert hat, da nun eine einheitliche Terminologie verwendet wird. Die RAV-PB stellten Verbesserungen in der internen Kultur und im Vertrauensverhältnis innerhalb des Teams und zu den Vorgesetzten fest.

In den zwei Projekten, in denen auch die Ausbildung der RAV-PB und weiterer Fachpersonen zu Job Coaches (VS und FR) evaluiert wurde, zeigten sich Unterschiede zwischen den Formen der Ausbildung. Im Projekt im Kanton Freiburg wurde die Ausbildung spezifisch für dieses Projekt konzipiert. Die Mehrheit der Teilnehmenden gab zwar an, zufrieden mit der Ausbildung zu sein, jedoch fand etwas mehr als die Hälfte, dass sie die Ausbildung nicht gut auf die Rolle als Job Coach vorbereitet hat. Die Gründe dafür waren, dass zu wenig spezifische Inhalte bezüglich der Zielgruppe und wenig Neues vermittelt wurden. Im Kanton Wallis erfolgte die Weiterbildung in drei bereits bestehenden Ausbildungsgängen (CAS). Auch hier wurde gemäss Rückmeldungen der Teilnehmenden wenig Wissen direkt zur Zielgruppe vermittelt. Die Teilnehmenden konnten aber ihre sozialen Kompetenzen stärken und so eine bessere Begleitung anbieten. Die Mehrheit gab an, dass sie zufrieden mit der Ausbildung war.

Ein innovativer Ansatz verfolgte das Projekt «Future50», in dem RAV-Vorgesetzte, die eine Schulung besucht haben, ihr Wissen an die RAV-PB weitergaben und so als Multiplikatoren dienten. Es hat sich gezeigt, dass die Vorgesetzten unterschiedliche Erkenntnisse und Schwerpunkte aus ihrer Schulung mitnahmen und folglich auch unterschiedliche Inhalte an die RAV-PB vermittelten. Die Evaluation fand, dass das Projekt zwar bei den meisten Teilnehmenden zu erweitertem Wissen und teilweise einer veränderten Haltung in der Beratung geführt hat, sich die Beratung der Zielgruppe aber nicht grundsätzlich geändert hat. Das Prinzip «train-the-trainer» konnte noch nicht optimal umgesetzt werden, sodass der Multiplikatoreffekt unter den Möglichkeiten lag.

4.3.3 Fazit Stärkung der Beratungskompetenz

Dimension	Beurteilung
 Input	– Die Schulung von Mitarbeitenden ist mit einem Initialaufwand verbunden, insbesondere in den Projekten, in denen spezifisch neue Schulungen aufgebaut wurden. Das vermittelte Wissen bleibt jedoch bestehen, pro Person handelt es sich daher um eine kostengünstige Massnahme.
 Erreichung Zielgruppe	– Zielgruppe konnte erreicht werden, da klar definiert war, welche Personen an der Weiterbildung teilnehmen sollen.
 Bewertung und Wirkung	– Es konnte keine quantitative Bewertung der Wirkung auf die Wiedereingliederung vorgenommen werden. Die Mehrheit der Teilnehmenden der Schulung gab aber an, dass sie durch die Schulung die Beratung verbessern konnten, was sich schlussendlich positiv auf die Wiedereingliederung auswirken sollte. – Der Aufbau eines spezifischen Ausbildungsgangs für Job Coaches scheint nicht unbedingt lohnenswert, die Ausbildung wurde nicht besser bewertet als bereits bestehende Ausbildungen an Hochschulen, wie CAS-Lehrgänge. Die Kosten, die durch den Aufbau eines spezifischen Ausbildungsgangs anfallen, können bei Letzterem eingespart werden. – Bei Schulungskonzepten, die eine indirekte Weitergabe des Wissens vorsehen, wie das im Projekt «Future50» der Fall war, ist es wichtig, dass definiert ist, welche Inhalte und auf welche Art diese weitervermittelt werden sollen. Im vorliegenden Projekt konnte der gewünschte Multiplikatoren effekt noch nicht erreicht werden.

Die drei Schulungsprojekte wurden alle beendet. Die beiden Projekte Future50 und Job Coaching im Wallis sollen eingeführt werden (Stand Januar 2026).

4.4 AMM zur Förderung digitaler Kompetenzen

4.4.1 Inhalte, Organisation und Zielgruppe

a) Inhalt

Insgesamt können diesem Handlungsfeld vier Projekte zugeordnet werden. Drei davon finden sich auch im Handlungsfeld «AMM mit Selbstlernformaten» wieder. Alle Projekte hatten zum Ziel, die digitalen Kompetenzen der Stellensuchenden zu verbessern, allerdings auf unterschiedlichen Qualifikationsniveaus. Das Projekt «Digitalizers» wurde in zwei Kantonen durchgeführt, im Kanton Neuenburg und im Kanton Genf. Die Evaluationen wurden unabhängig voneinander durchgeführt, wurden aber in der vorliegenden Synthese gemeinsam ausgewertet.

Abbildung 4-4: Übersicht Projekte AMM zur Förderung digitaler Kompetenzen

Nr.	Projekt	Kurzbeschreibung Selbstlernelement	Kurzbeschreibung Zielgruppe
10, 31	Digitalizers (NE/GE)	– STES konnten eigene Projekte im Zusammenhang mit digitalen Kompetenzen in den Bereichen Administration, HR, Marketing und Kommunikation, Kundenbetreuung und Vertrieb entwickeln. Die STES wurden dabei von Coaches betreut. STES konnten selbständig entscheiden, welche digitalen Kompetenzen sie erwerben und welche Tools sie erlernen wollten. – Agiles Projektmanagement und selbständiges Lernen stand im Vordergrund.	– Zielgruppe schwer vermittelbare, nicht näher definiert. – Gemäss RAV-PB: STES in administrativer Funktion mit einem EFZ, prioritär über 50 und unter 30-Jährige.
16	swissICT Booster 50+ (ZH)	In insgesamt fünf Modulen konnten die STES ihr Fachwissen auf den neusten Stand bringen und in Projekteinsätzen festigen. – Klärung der Kompetenzen – Fachwissen auf den aktuellen Stand bringen – Projekteinsatz bei Arbeitgebenden – Anwendung der neu erworbenen Kompetenzen – 2. Projekteinsatz	Ziele explizit auf Personen ab, die über veraltete ICT-Kenntnisse verfügen: – STES mit Berufsbezeichnung «ICT Application Engineer» mit veraltetem Wissen – mind. 3 Jahre Berufserfahrung, -STES ab 50 Jahren, Deutsch und Englisch mind. B2 – Anspruch auf Arbeitslosentaggelder – hohe Leistungsmotivation und Ausdauer, – Bereitschaft, ICT-Fachwissen zu aktualisieren und neue Technologien zu erlernen.
21	NoLimIT (GE)	Diverse Angebote, um den Zugang zur digitalen Welt zu erleichtern. – Helpdesk-Sprechdienst – Sprechstunden in den Räumlichkeiten des OCE – Kurze Workshops zu Nutzung von Dienstleistungen, digitalen Tools bei der Arbeitssuche und Tutorials dazu – Arbeitsbereich mit Computer, Wifi, Drucker	– STES, deren Beschäftigungsfähigkeit aufgrund mangelnder Kenntnisse und Erfahrungen im Umgang mit gängigen IT-Tools, die für die Arbeitssuche (digitale Kluft) und die Integration in den Arbeitsmarkt unverzichtbar geworden sind, erschwert ist. – AMM sollte so zugänglich wie möglich sein. Deshalb keine anderweitigen Voraussetzungen

b) Organisation

Alle Projekte konnten während der gesamten Dauer der Arbeitslosigkeit besucht werden. Ausser bei «NoLimIT», das frei zugänglich war, erfolgte die Zuweisung bei allen Projekten durch die RAV-PB. Beim Projekt «swissICT Booster 50+» konnten ursprünglich fünf Module besucht werden, wobei im Projektverlauf die Module drei bis fünf gestrichen wurden. Somit dauerte das Projekt zwischen drei und fünf Monate, ähnlich lange wie auch «Digitalizers». Letzteres dauerte drei Monate, mit der Option auf eine dreimonatige Verlängerung. Alle vier Projekte wurden von externen AMM-Anbietern durchgeführt, jedoch in enger Zusammenarbeit mit dem Kanton als Auftraggeber entwickelt. Zu den Kosten und Aufwänden in Vollzeitstellen gibt es in den Evaluationen keine Angaben.

c) Zielgruppe

Das Projekt «swissICT Booster50+» zielte explizit auf Personen ab, die über veraltete ICT-Kenntnisse verfügen, während sich das Projekt «NoLimIT» insbesondere an Personen richtete, die über wenig digitale Kenntnisse verfügen. In diesem Projekt konnten die Stellensuchenden freiwillig und selbständig Unterstützung aufsuchen. Das Projekt «Digitalizers» richtete

sich an schwer vermittelbare Stellensuchende und solche über 50 Jahre, weitere Kriterien wurden nicht bestimmt. Die Zuweisung zur Massnahme erfolgte durch die RAV-PB.

4.4.2 Erreichung der Zielgruppe

Die Zielgruppenerreichung für das Projekt «NoLimIT» wurde bereits im Kapitel 0 beschrieben. Durch den niederschweligen Zugang zum Angebot konnten Personen mit einer tieferen Bildung und solche, die in Niedriglohnbranchen arbeiteten, besonders gut erreicht werden.

Im Projekt «Digitalizers», das in den beiden Kantonen Neuenburg und Genf durchgeführt wurde, gaben die RAV-PB an, dass für sie nicht ganz klar war, welche Stellensuchende in die Massnahme zugewiesen werden sollen. Aufgrund der hohen vorausgesetzten Selbständigkeit wurden wohl vermehrt gut qualifizierte Stellensuchende zugewiesen, Stellensuchende mit tertiärer Bildung waren überrepräsentiert. Während im Kanton Neuenburg eher ältere Teilnehmende zu «Digitalizers» zugewiesen wurden, waren im Kanton Genf jüngere Teilnehmende zwischen 25-34 Jahren überrepräsentiert.

Im Projekt «swissICT Booster50+» konnten nur sehr wenige Teilnehmende erreicht werden. Die Zielgruppe war mit den Zuweisungskriterien stark eingeschränkt, obwohl die Alterslimite im Verlauf des Projekts aufgehoben wurde. Das Projekt wurde schlussendlich aufgrund der tiefen Teilnehmendenzahl per 2023 eingestellt.

4.4.3 Bewertung und Wirkung

In keinem der Projekte war eine direkte Wirkungsmessung zum Effekt auf die Wiedereingliederung möglich. Die Wirkung von «NoLimIT» wurde bereits im Kapitel 0 beschrieben. In Bezug auf die digitalen Kompetenzen kam es durch das Projekt zu einer deutlichen Verbesserung bei der Nutzung von Job-Room und es konnten gemäss Aussagen der Teilnehmenden grundlegende digitale Kompetenzen erworben werden.

Beim Projekt «swissICT Booster50+» sind nur sehr wenige Teilnehmende vorhanden. Diese gaben an, dass ihre Erwartungen erfüllt wurden, der Mehrwert für die Stellensuche wurde allerdings als mittelgross eingestuft. Laut den RAV-PB stellte die lange Dauer bei dieser Massnahme eine Hürde dar. Da der Fokus im RAV auf der Wiedereingliederung liegt, ist eine zehnmonatige Massnahme nicht geeignet, da die Gefahr von Langzeitarbeitslosigkeit besteht. Der Bedarf an ICT-Massnahmen ist laut RAV-PB aber durchaus gegeben, allerdings war diese Massnahme zu komplex und zu lange.

Die Rückmeldungen zum Projekt «Digitalizers» fielen unterschiedlich aus. Die eine Hälfte der Teilnehmenden hat die Massnahmen sehr positiv bewertet. Diese Teilnehmenden gaben an, viel gelernt zu haben, vor allem die Anwendung digitaler Hilfsmittel und selbständiges Durchführen von Projekten und agiles Projektmanagement. Die andere Hälfte fühlte sich durch die freie Struktur überfordert und wünschte sich mehr Unterstützung und Anleitung durch die Coaches. Die unterschiedlichen Rückmeldungen hängen wohl auch damit zusammen, dass für die RAV-PB nicht klar war, wer genau die Zielgruppe der Massnahme war. Stellensuchende, die

eine gewisse Selbständigkeit aufwiesen, kamen in der Massnahme gut zurecht, während die anderen teilweise überfordert waren.

4.4.4 Fazit Förderung digitaler Kompetenzen

Dimension	Beurteilung
 Input	– Die Projekte in diesem Handlungsfeld wurden alle von einem externen AMM-Anbieter durchgeführt. – Zu den Ressourcen in Form von Kosten und Personal treffen die Evaluationen keine Aussagen. – Die Zeitdauer war sehr unterschiedlich, sie reichte von mehreren Monaten im Projekt «swissICT Booster50+» zu punktueller Unterstützung bei Bedarf im Projekt «NoLimIT»
 Erreichung Zielgruppe	– Im Projekt «NoLimIT» konnte die Zielgruppe am besten erreicht werden. Ein Angebot, das niederschwellig und frei zugänglich ist, scheint erfolgsversprechend zu sein. – Je spezifischer, im Sinne von einschränkenden Zuweisungskriterien, die Zielgruppe definiert worden ist, desto schwieriger war es, die gewünschte Teilnehmendenzahl zu erreichen. So wurde das Projekt «swissICT Booster 50+» aufgrund der geringen Teilnehmendenzahl frühzeitig beendet. Bei «Digitalizers» war jedoch die zu wenig spezifizierte Zielgruppe auch eine Herausforderung, da die RAV-PB nicht genau wussten, wen sie in die Massnahme zuweisen sollen. – Die Ausgestaltung von Massnahmen zur Förderung digitaler Kompetenzen scheint nicht ganz einfach. Massnahmen für eine sehr spezifische Zielgruppe sind wohl zu spezialisiert und daher nur für wenige Stellensuchende geeignet. Massnahmen, die keine spezifischen Kompetenzen voraussetzen, können potenziell von einer sehr heterogenen Zielgruppe besucht werden, was es schwierig macht, allen gerecht zu werden. Wichtig scheint, dass eine gewisse Struktur in der Massnahme besteht und die RAV-PB gut über die Inhalte und somit die mögliche Zielgruppe informiert sind.
 Bewertung und Wirkung	– Es konnte von keiner Massnahme eine quantitative Wirkungsevaluation durchgeführt werden. – In allen Massnahmen, auch die mit wenigen Teilnehmenden, konnten die digitalen Kompetenzen der Teilnehmenden erhöht werden. Neben den digitalen Kompetenzen konnte das Projekt «NoLimIT» mit einem niederschweligen Zugang auch das Selbstvertrauen erhöhen. Bei «Digitalizers» wurden das selbständige Arbeiten und agiles Projektmanagement gefördert. Hier zeigte sich jedoch, dass eine gute Zuweisung durch die RAV-PB essenziell ist. Wenig selbständige Stellensuchende konnten nicht von der Massnahme profitieren, da sie mit der freien Struktur überfordert waren.

In diesem Handlungsfeld sollen drei Projekte (NoLimIT und Digitalizers in den Kantonen Genf und Neuenburg) eingeführt werden. Das Projekt swissICT Booster50+ wurde ohne Einführung beendet (Stand: Januar 2026).

Porträt: NoLimIT – Le numérique pour tous

Das Projekt «NoLimIT» richtete sich an Stellensuchende, deren Arbeitsmarktfähigkeit aufgrund mangelnder Kenntnisse und Erfahrungen im Umgang mit IT-Tools eingeschränkt ist. Für diese Zielgruppe wurde eine Anlaufstelle (im RAV-Gebäude) mit verschiedenen freiwilligen Angeboten zur Stärkung der digitalen Kompetenzen eingerichtet. Diese umfasste: (i) Sprechstunden, ii) Workshops/Schulungen, und iii) einen Arbeitsbereich (Co-working space) mit zur Verfügung

gestellter IT-Infrastruktur (bspw. Computer, Drucker usw.). Im Rahmen eines «Helpdesk» waren Berater/-innen vor Ort, um die Teilnehmer/-innen ohne vorgängige Terminvereinbarung zu empfangen, an die verschiedenen Angebote von «NoLimIT» je nach Bedarf weiterzuleiten und gegebenenfalls bei kleinen Anliegen direkt zu unterstützen. Die Stellensuchenden konnten so oft sie wollten die Dienstleistungen beanspruchen. Ein Kernelement der Angebote von «NoLimIT» war, die Vorbehalte und Berührungsängste der Zielgruppe gegenüber digitalen Tools auszuräumen. Die Rückmeldungen der Teilnehmenden waren durchwegs positiv. 72% von ihnen sagten, dass sie bei Bewerbungen unterstützt wurden und schätzten den unkomplizierten Zugang zur Unterstützung. Auch die RAV-PB sahen den Vorteil des Projekts darin, dass die Stellensuchenden sofort Unterstützung erhielten und sie somit entlastet wurden. Allerdings kam es teilweise zu langen Wartezeiten und die Lärmbelastung wurde als hoch beschrieben. Aussagen zum Effekt auf die Wiedereingliederung waren in der Evaluation nicht möglich.

Das Projekt «LIFT tes talents» (siehe Handlungsfeld AMM mit Selbstlernformaten) ist Teil des Programms «NoLimIT» und die beiden Projekte sollen gemeinsam eingeführt werden. Es zielte schwerpunktmässig darauf ab, die notwendigen, digitalen und überfachlichen, Kompetenzen für eine erfolgreiche berufliche Wiedereingliederung zu vermitteln. In Workshops (bspw. zum Verfassen von Lebensläufen und Bewerbungsschreiben), Simulationen von Vorstellungsgesprächen, und individuellen Coachings sollten den Stellensuchenden wichtige Methoden/Instrumente und Kommunikationsfähigkeiten für die Arbeitssuche vermittelt werden. Es wurde zudem eine Plattform (liftnolimit.com) betrieben, welche durch Tutorials und Lehrvideos die Angebote vor Ort ergänzt.

4.5 Weiterentwicklung AMM allgemein

4.5.1 Inhalte, Organisation und Zielgruppe

a) Inhalte

Diesem Handlungsfeld wurden Projekte zugeteilt, bei denen AMM weiterentwickelt wurden, die sich jedoch keinem spezifischen Themenfeld zuordnen liessen. Hier befinden sich insgesamt fünf Projekte. Alle Projekte haben gemeinsam, dass insbesondere die Bewerbungskompetenz der Teilnehmenden gestärkt werden sollte.

Abbildung 4-5: Übersicht Projekte Weiterentwicklung AMM allgemein

Nr.	Projekt	Kurzbeschreibung Inhalte	Kurzbeschreibung Zielgruppe
12	Viadukt (BL)	Standortbestimmung beim Laufbahnzentrum: Aufzeigen welche Weiterbildungen	- STES ab 50 Jahren mit Anspruch auf Taggeld - Wiederholte Absagen erhalten aufgrund fehlender Qualifikationen oder Nachweisen - Keine entsprechenden Weiterbildungen oder liegen mehr als zehn Jahre zurück / Berufsabschluss oder Berufskennntnisse, die nicht mehr nachgefragt werden.

		zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen notwendig sind	
		– Teilnehmende absolvierten anschliessend eine oder mehrere gezielte Weiterbildungen, um Qualifikationen zu aktualisieren. – Es fand eine begleitende Beratung durch Coaches des Laufbahnzentrums statt	
13	LevelPlus (GE)	Ziel war, dass Teilnehmende untereinander mit Unternehmen, Coaches und Mitarbeitenden des Arbeitsamts (OCE) in Kontakt treten und sich vernetzen können. – Bereitstellen von Arbeitsplätzen in einem Co-Working-Space – Thematische und kollaborative Workshops – Monatlicher Termin mit einer Beratungsperson – Networking-Veranstaltungen und Stellenangebote von Arbeitsagenturen – Sensibilisierungskampagnen für Öffentlichkeit Teilnehmende waren verpflichtet, min. 2 Tage im Co-Working-Space zu verbringen. Die Teilnahme an Workshops war freiwillig.	Kriterien nicht kumulativ, eher Hochqualifizierte (Zielgruppe wurde Datenbasiert ermittelt) – STES ab 50 Jahren – Branchen: Bankwesen, Finanzen, Handel/Schifffahrt, IT, Marketing/Kommunikation, Verwaltung, Personalwesen, Lieferkette, unabhängig von ihrer Funktion und ihrem Verantwortungsbereich – Führungskraft mit Führungs- /Managementverantwortung in allen Branchen – Französischkenntnisse auf Niveau C2 oder Englischkenntnisse mit mindestens Französischkenntnissen auf Niveau B1
14	Bewerbungscoach 50+ ⁵ und Explorer 50+ (UR)	Standortbestimmung: Personen sollten erkennen, welches ihre Lücken und Ressourcen sind. Vier Module (an je einem Tag), die von einer externen Firma angeboten wurden.	– STES ab 50 Jahren, keine weiteren Zuweisungskriterien definiert.
32	TalkTo (NE)	Ziel der Massnahme war die verbale, non-verbale und para-verbale Kommunikation zu stärken und wirksamer zu gestalten. Drei Hauptelemente: – App auf dem Smartphone mit täglichen Übungen – Vor-Ort-Aktivitäten in Gruppen mit Coach oder Co-Working der Teilnehmenden – Online-Sessions in der Gruppe mit Coach	– STES ab 50 Jahren – Langzeitarbeitslosigkeit – Von RAV-PB zusätzlich genannt: Personen mit Kommunikationsschwierigkeiten, Verhaltensauffälligkeiten, Schwierigkeiten sich zu verkaufen oder Personen mit wenig Selbstvertrauen
33	Mentoringprogramm (BE)	Während sechs Monaten konnten die STES an einem Mentoring mit Erwerbstätigen, die freiwillig als Mentoren und Mentorinnen tätig waren, teilnehmen. Zu Beginn fand ein Start- und ein Matchinggespräch mit dem Team Mentoring statt, danach erfolgte das eigentliche Mentoring.	– STES ab 50 Jahren – Sekundarstufe II oder tertiärer Abschluss, Segment «Marktkunden» – Gesuchter Beschäftigungsgrad min. 50% und noch mind. 100 Taggelder übrig.

In den zwei Projekten «Explorer 50+» und «Viadukt» handelte es sich um AMM mit einer Standortbestimmung. Bei «Viadukt» konnten basierend auf der Standortbestimmung passende Weiterbildungen absolviert werden. Bei «Explorer 50+» wurden anschliessend die Positionierung auf dem Arbeitsmarkt und Bewerbungskompetenz in Modulen vertieft. Im Projekt «LevelPlus» konnten die Teilnehmenden selbständig wählen, welche Anlässe sie besuchten, einzig 2-Tage im Co-Working vor Ort waren vorgeschrieben. Das Projekt «TalkTo» fokussierte auf die Auftrittskompetenz. In diesem Projekt wurde ein innovativer Ansatz verfolgt, indem

⁵ Beim Projekt «Bewerbungscoach 50+» wurde aufgrund der tiefen Zahl der Teilnehmenden auf eine Evaluation verzichtet.

neben Veranstaltungen vor Ort auch auf Online-Veranstaltungen und Übungen in einer App gesetzt wurde. Im Projekt «Mentoringprogramm» begleiteten Mentoren und Mentorinnen aus der Arbeitswelt die Stellensuchenden während maximal sechs Monaten.

b) Ressourcen und Organisation

Die meisten Projekte wurden von externen AMM-Anbietern durchgeführt. Im Projekt «Viadukt» war das Laufbahnzentrum involviert und beim «Mentoringprogramm» ein Team Mentoring des RAV. Für keine Massnahme gab es einen fixen Zuweisungszeitpunkt. Die Zuweisung respektive die Information über die Massnahme erfolgte durch die RAV-PB. Die Massnahmen «TalkTo» und das «Mentoringprogramm» waren freiwillig. Die Dauer und Intensität waren sehr unterschiedlich. Sie reichen von fünf Tagen im Projekt «Explorer 50+» bis zu sechs Monaten im «Mentoringprogramm», wobei hier im Durchschnitt drei bis vier Gespräche durchgeführt wurden. «TalkTo» und «LevelPlus» waren am intensivsten, da die Teilnehmenden während eines längeren Zeitraums für mehrere Tage die Woche anwesend sein mussten.

c) Zielgruppe

Alle Projekte zielten auf Stellensuchende ab 50 Jahren ab. Die meisten Projekte, ausser «TalkTo», hatten daneben noch zusätzliche Zuweisungskriterien wie die Ausbildung, die Sprachkenntnisse oder Branchenzugehörigkeit. Gemäss den Evaluationen wurde die Zielgruppe im Projektverlauf nicht angepasst, das Projekt «Explorer 50+» wurde jedoch auf die Kantone Ob- und Nidwalden ausgeweitet, um eine genügend grosse Anzahl an Teilnehmenden zu erreichen.

4.5.2 Erreichung der Zielgruppe

Nicht alle Evaluationen machen Aussagen zur Zielgruppenerreichung. In den Projekten «Viadukt» und «Explorer 50+» entsprachen die Teilnehmenden der Zielgruppe, letzteres erreichte aber weniger Stellensuchende als ursprünglich gedacht. Es ist nicht klar, ob aufgrund einer geringen Nachfrage oder weil die Zielgruppe nicht vollständig erreicht werden konnte. Im Projekt «Viadukt» konnte die Zielgruppe erreicht werden, allerdings waren einige Akteure der Meinung, dass dies zulasten des Kriteriums «Ausrichtung auf Personen mit verpassten Weiterbildungen» geschah. Im Projekt «TalkTo» zeigte sich, dass eher höher gebildete, jüngere und solche mit guten Sprachkenntnissen erreicht wurden. Allerdings waren die meisten Teilnehmenden schon länger stellensuchend als die Stellensuchenden anderer AMM. Die RAV-PB gaben auch an, dass sie «TalkTo» nicht als erste Massnahme in der Arbeitslosigkeit anwenden, sondern erst nach ein paar Monaten, wenn andere Massnahmen nicht wirkungsvoll waren. Dies ist ein Hinweis darauf, dass eher schwervermittelbare Stellensuchende der Massnahme zugewiesen wurden.

4.5.3 Bewertung und Wirkung

Einzig für das Projekt «Viadukt» wurde eine quantitative Wirkungsevaluation durchgeführt. Die Wirkung fiel dabei nicht eindeutig aus. Im ersten Jahr der Arbeitslosigkeit meldeten sich Viadukt-Teilnehmende seltener von der Arbeitslosigkeit ab als die Stellensuchenden der Vergleichsgruppe. Wird der Betrachtungszeitraum verlängert, zeigte sich, dass sich nach zwei Jahren mehr Teilnehmende mit Stelle abgemeldet haben als unter den Stellensuchenden der Vergleichsgruppe. Die mittlere Suchdauer fiel also bei den Viadukt-Teilnehmenden höher aus, dafür wurde langfristig (nach 2 Jahren) die Chance, eine Stelle zu finden, erhöht. Allerdings fiel auch die Zahl der Wiederanmeldungen unter den Teilnehmenden höher aus, somit fand keine nachhaltige Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt statt. Allerdings verweisen die Autoren der Evaluation auch darauf, dass die Resultate der Wirkungsanalyse mit Vorsicht zu geniessen sind. Bei der Bildung der Vergleichsgruppe konnte ein Selektionseffekt nicht ausgeschlossen werden.

In fast allen Evaluationen zeigte sich, dass die Teilnehmenden mit der Massnahme zufrieden waren. Obwohl kein positiver quantitativer Effekt nachgewiesen wurde, gaben die Teilnehmenden von «Viadukt» und «TalkTo» an, dass die Teilnahme hilfreich für die Stellensuche war. Auch die Teilnehmenden des «Mentoringprogramms» waren zufrieden mit der Massnahme, sie schätzten insbesondere die Austauschtreffen mit den Mentoren und Mentorinnen und dass diese klar kommuniziert haben und sich Zeit für die Stellensuchenden genommen haben. Der Nutzen für die Stellensuche wurde jedoch nicht als hoch eingeschätzt. Im Projekt «LevelPlus» wurden vor allem die thematischen Workshops positiv bewertet, sowie die Möglichkeit, das Netzwerk zu erweitern. Der Mehrwert der Massnahme wurde mehrheitlich im sozialen Charakter der Massnahme gesehen, die die Motivation und das Selbstvertrauen gestärkt hat. Die Teilnehmenden gaben zwar an, dass die Massnahme durchaus einen Mehrwert für die Stellensuche geboten hat, dieser wird aber nicht als Hauptelement der Massnahme genannt.

4.5.4 Fazit Weiterentwicklung AMM allgemein

Dimension	Beurteilung
 Input	– Es handelt sich in diesem Handlungsfeld um sehr unterschiedliche Projekte mit unterschiedlicher Organisation und Ressourcenaufwand. Alle fokussierten jedoch auf unterschiedliche Weise auf die Erhöhung der Bewerbungskompetenzen. – In den meisten Projekten war eine Zuweisung durch die RAV-PB notwendig. Die Kriterien waren in allen Projekten klar kommuniziert und konnten angewendet werden.
 Erreichung Zielgruppe	– Die Zielgruppe konnte in vielen Projekten grundsätzlich erreicht werden. Im Projektverlauf haben einige Kantone die Kriterien für die Zielgruppe jedoch auch angepasst, oder die Teilnahme auf weitere Kantone ausgeweitet, damit die Plätze ausgeschöpft werden konnten.
 Bewertung und Wirkung	– Nur in einem Projekt («Viadukt») wurde eine quantitative Wirkungsanalyse durchgeführt. Nach zwei Jahren zeigten sich positive Effekte auf die Abmeldequote, jedoch auch eine erhöhte Quote bei der Wiederanmeldung. Die Ergebnisse müssen aber mit Vorsicht interpretiert werden, da Selektionseffekte bei der Bildung der Vergleichsgruppe nicht ausgeschlossen werden konnten. – Zwar gaben die Teilnehmenden an, dass sie fachliche Kompetenzen erwerben konnten, am wichtigsten scheint jedoch der Effekt auf das Selbstvertrauen und

die Motivation der Teilnehmenden zu sein. In den Evaluationen wird vorwiegend dieser Aspekt als besonders hilfreich beschrieben.

Drei Projekte aus diesem Handlungsfeld sollen eingeführt werden (LevelPlus, TalkTo und das Mentoringprogramm), zwei Projekte werden nicht weitergeführt (Viadukt, Explorer50) (Stand: Januar 2026).

4.6 AMM mit Selbstlernformaten

4.6.1 Inhalte, Organisation und Zielgruppe

a) Inhalt

Dem Handlungsfeld «AMM mit Selbstlernformaten» wurden acht Projekte zugeordnet. Die meisten dieser Projekte konnten auch weiteren Handlungsfeldern zugeordnet werden. Die Selbstlernformate waren in vielen Projekten nicht das Hauptelement, sondern wurden als Lernmethode angewendet. Alle Projekte, die diesem Handlungsfeld zugeteilt sind, enthielten Elemente, die selbständiges Lernen ermöglichen bzw. voraussetzen. Dabei waren die Selbstlernformate sehr divers, wie nachfolgende Übersicht über die Projekte zeigt.

Abbildung 4-6: Übersicht Projekte AMM mit Selbstlernformaten

Nr.	Projekt	Kurzbeschreibung Selbstlernelement	Kurzbeschreibung Zielgruppe
9	CTS Impulse (LU)	– Digitales Angebot zur Erstellung eines Job-profiles (in den ersten zwei Monaten)	– Zuweisung durch RAV-PB – Kein fixer Zuweisungszeitpunkt, aber möglichst zu Beginn der Arbeitslosigkeit – Kriterien: Über 50-Jährige und schwer vermittelbare STES – Zuweisungsprozess in Evaluation nicht weiter beschrieben
10, 31	Digitalizers (NE/GE)	– STES konnten eigene Projekte entwickeln. – STES konnten selbständig entscheiden, welche digitalen Kompetenzen sie erwerben und welche Tools sie erlernen wollten. – Agiles Projektmanagement und selbständiges Lernen stand im Vordergrund.	– Zielgruppe schwer vermittelbare, nicht genauer definiert. – Gemäss RAV-PB: STES in administrativer Funktion mit einem EFZ, prioritär über 50 und unter 30-Jährige.
13	LevelPlus (GE)	– Bereitstellung von Arbeitsplätzen in einem Coworking Space – Kollaborative Workshops (Austauschreden zwischen STES ohne Moderation) – Networking-Veranstaltungen (Meetups, Konferenzen, Hackathons, Sonstiges)	- Kriterien nicht kumulativ, eher Hochqualifizierte (Zielgruppe wurde Datenbasiert ermittelt) – STES ab 50 Jahren – Branchen: Bankwesen, Finanzen, Handel/Schifffahrt, IT, Marketing/Kommunikation, Verwaltung, Personalwesen, Lieferkette,

			- unabhängig von ihrer Funktion und ihrem Verantwortungsbereich – Führungskraft mit Führungs- /Managementverantwortung in allen Branchen – Französischkenntnisse auf Niveau C2 oder Englischkenntnisse mit mindestens Französischkenntnissen auf Niveau B1
21	NoLimit (GE)	– Selbständiges Aufsuchen des Angebots durch die STES – Arbeitsbereich mit Computer, Wifi, Druckern	– STES, deren Beschäftigungsfähigkeit aufgrund mangelnder Kenntnisse und Erfahrungen im Umgang mit gängigen IT-Tools, die für die Arbeitssuche (digitale Kluft) und die Integration in den Arbeitsmarkt unverzichtbar geworden sind, erschwert ist. – AMM soll so zugänglich wie möglich sein. Deshalb keine anderweitigen Voraussetzungen
24	E-Learning Bildungsabos (ZH)	– Zugänge zu LinkedIn Learning und Coursera wurden als AMM bezahlt. STES hatten somit Zugang zu vielen E-Learning Kursen. – STES konnten individuell ihre fachlichen Lücken schliessen.	– Alle STES, ab Sommer 2024 solche über 45 Jahre
32	TalkTo (NE)	– Selbständiges Üben der Inhalte in der spezifische für das Projekt entwickelten App	– STES ab 50 Jahren – Langzeitarbeitslosigkeit – Von RAV-PB zusätzlich genannt: Personen mit Kommunikationsschwierigkeiten, Verhaltensauffälligkeiten, Schwierigkeiten sich zu verkaufen oder Personen mit wenig Selbstvertrauen
36	LIFT tes talents (GE)	– Selbständiges Aufsuchen des Angebots durch die STES	– Flexible und freizugängliche Struktur – Für alle STES selbständig ohne Zeitvorgaben zu besuchen, keine Zuweisung notwendig

Da die Projekte sehr unterschiedlich waren, variierten auch ihre Hauptziele stark. Sie reichten von der Förderung digitaler Kompetenzen über eine bessere Vernetzung der Stellensuchenden sowie der Verbesserung von Kommunikations- und Bewerbungskompetenzen bis hin zur Erweiterung fachlicher und methodischer Fähigkeiten. Dieses Kapitel fokussiert darauf, inwiefern die Selbstlernkomponente der Projekte funktioniert hat.

b) Organisation

Alle Projekte mit Selbstlernformaten wurden als AMM von externen Anbietern durchgeführt, die Projekte in Genf waren aber in den Räumlichkeiten des Arbeitsamts (OCE), im Eingangsbereich, angesiedelt. Die meisten der AMM dauerten mehrere Monate. Keines der Projekte hatte einen fixen Zuweisungszeitpunkt, die Zuweisung erfolgte in den meisten Fällen (ausser NoLimit und LIFT tes talents frei zugänglich) durch die RAV-PB und war während der gesamten Arbeitslosigkeit möglich.

c) Zielgruppe

Die Zielgruppe war abhängig von den Zielen der AMM. In drei Projekten war die Zielgruppe sehr offen definiert, dies war in den beiden Genfer Projekten «LIFT tes talents» und «NoLimit» der Fall, in denen die Stellensuchenden das Projekt selbständig aufsuchen konnten. Auch das

Projekt «E-Learning Bildungsabo» konnte von allen Stellensuchenden besucht werden. In anderen Projekten war die Zielgruppe spezifischer definiert. Das Projekt «TalkTo» fokussierte auf die Aufttritts- und Kommunikationskompetenzen. Folglich wiesen die RAV-PB vor allem Personen mit Kommunikationsschwierigkeiten und geringem Selbstvertrauen zu. Im Projekt «Level-Plus» waren neben dem Alter und den Sprachkenntnissen auch die Branchenzugehörigkeit und Führungsverantwortung relevant. Die weiteren Projekte hatten ausser den Kriterien Alter und Schwervermittelbarkeit keine weiteren Kriterien zur Zielgruppe, die Zuweisung zur Massnahme oblag den RAV-PB.

4.6.2 Erreichung der Zielgruppe

Die Zielgruppenerreichung von «LIFT tes talents», «NoLimit», «CTS Impulse» wurde bereits im Kapitel 4.2 beschrieben, von «Digitalizers» im Kapitel 4.4 und von «TalkTo» in Kapitel 4.5. Für das Projekt «E-Learning Bildungsabos» zeigte sich, dass Hochqualifizierte etwas besser erreicht werden konnten, diese waren aber auch im Fokus des Projekts. Ausserdem war das Interesse am Angebot hoch, sodass der Zugang auf über 45-Jährige beschränkt werden musste. Auch die frei zugänglichen Massnahmen in Genf wiesen eine gute Auslastung aus.

4.6.3 Bewertung und Wirkung

Die Mehrheit der Projekte ist auch in einem anderen Handlungsfeld verortet, dort wurde bereits auf die Wirkung der Projekte eingegangen. Daher wird an dieser Stelle vor allem auf die Bewertung der Selbstlernelemente eingegangen. Bei den Projekten «NoLimit» und «LIFT tes talents» wurden die Flexibilität und die Tatsache, dass die Projekte selbständig von den Stellensuchenden aufgesucht werden konnten, positiv bewertet. Als Nachteil wurde beschrieben, dass es teilweise zu langen Wartezeiten kam, da nicht gesteuert werden konnte, wann die Stellensuchenden die Massnahme aufsuchten. Für die Leistungserbringer war es daher eine Herausforderung, die Ressourcen entsprechend zu planen. Die dauernde Verfügbarkeit und der ständige Kontakt mit verschiedenen Leuten stellte hohe Anforderungen an die Sozialkompetenz der Teammitglieder.

Die Rückmeldungen zum Projekt «Digitalizers» fielen unterschiedlich aus, wie bereits in Kapitel 4.4 beschrieben. Die heterogenen Rückmeldungen sind vor allem auf die Komponente der Selbständigkeit zurückzuführen. Während die eine Hälfte das selbständige Erarbeiten von Projekten und das Projektmanagement sehr positiv bewertete, war die andere Hälfte damit überfordert und hätte sich mehr Unterstützung durch die Coaches gewünscht. Stellensuchende, die eine gewisse Selbständigkeit aufwiesen, kamen in der Massnahme gut zurecht, während die anderen teilweise überfordert waren und so nicht von der Massnahme profitieren konnten.

In den Projekten «TalkTo» und «CTS Impulse» waren die Selbstlernelemente klar definiert, durch die Übungen in der App respektive durch das Erstellen des Jobprofils. Diese Aspekte wurden von den Teilnehmenden in beiden Projekten positiv bewertet. In beiden Projekten ist das Verhältnis zwischen Einzelaufgaben, die selbständige erledigt werden müssen, und Teilen, die unter Begleitung oder Anleitung von Coaches stattgefunden haben, als gut bezeichnet worden.

Das Projekt «E-Learning Bildungsabos» ist das einzige Projekt, das ausschliesslich dem Handlungsfeld «AMM mit Selbstlernformaten» zugeteilt wurde. Auch hier war, wie in den anderen Projekten in diesem Handlungsfeld, keine eigentliche Wirkungsevaluation möglich. Die Teilnehmenden gaben aber an, dass sie sowohl ihre fachlichen Kompetenzen wie auch ihre Lernkompetenzen erweitern konnten. 90% gaben an, dass sie mehr Lernmotivation aufweisen, um auch in Zukunft mehr zu lernen, und 72% fanden, dass sich durch die Teilnahme an der Massnahme ihre Chancen, eine Stelle zu finden, verbessert haben.

4.6.4 Fazit AMM mit Selbstlernformaten

Dimension	Beurteilung
 Input	– Alle Projekte dieses Handlungsfelds enthielten Elemente, die selbstständiges Lernen ermöglichen bzw. voraussetzen. Alle Projekte sind von externen AMM-Anbietern angeboten worden respektive bei den «E-Learning Bildungsabos» wurde der Zugang auf externe Lernplattformen ermöglicht. – Ausser in zwei Projekten (mit freiem Zugang im Kanton Genf) erfolgte die Zuweisung zur Massnahme durch die RAV-PB.
 Erreichung Zielgruppe	– AMM mit Selbstlernformaten setzen eine gewisse Selbstständigkeit voraus. Um eine Selektion zu vermeiden und insbesondere die Massnahmen auch für schwer vermittelbare Stellensuchende zugänglich zu machen, müssen die Massnahmen daher einen niederschweligen Zugang garantieren. Dies konnte vor allem in Angeboten erreicht werden, die von allen Stellensuchenden selbstständig aufgesucht werden konnten und punktuelle Unterstützung zu bestimmten Themen, wie IT-Zugang oder Zugang zu Ateliers und Workshops, boten. – Die anderen Angebote wurden vorwiegend von gut qualifizierten Stellensuchenden besucht. Dies kann auch damit zusammenhängen, dass die RAV-PB bei der Zuweisung nicht immer sicher waren, an welche Zielgruppe sich die AMM richtete.
 Bewertung und Wirkung	– Projekte, in denen die Struktur und die Anwendung der Selbstlernelemente klar vorgegeben waren, sind von den Teilnehmenden positiv bewertet worden. Dort, wo eine hohe Selbstständigkeit gefragt war und die Stellensuchenden ihre eigenen Projekte entwickeln konnten, fallen die Rückmeldungen gemischt aus. Stellensuchende mit einer hohen Selbstständigkeit, bewerten die Massnahme als hilfreich, die anderen waren damit jedoch häufig überfordert. – Eine quantitative Wirkungsevaluation war in keinem der Projekte möglich.

Von den Projekten in diesem Handlungsfeld sollen sieben Projekte eingeführt werden, nur ein Projekt, CTS Impulse, wurde ohne Einführung beendet (Stand: Januar 2026).

4.7 Ausbau Netzwerk mit Arbeitgebenden und/oder IIZ-Partnern

4.7.1 Inhalte, Organisation und Zielgruppe

a) Inhalte

Diesem Handlungsfeld wurden sechs Projekte zugeordnet. In vier der sechs Projekte lag der Fokus auf der Zusammenarbeit mit Arbeitgebenden. Im Projekt «Mentoringprogramm» standen Erwerbstätige den Stellensuchenden freiwillige als Mentoren und Mentorinnen zur

Verfügung. Das Projekt «Fachstelle Eingliederung» fokussierte auf die Zusammenarbeit mit IIZ-Partnern, insbesondere mit der Invalidenversicherung (IV), aber auch mit medizinischen Fachpersonen. Ausser dem Projekt «Netzwerk 50+» finden sich alle Projekte auch in anderen Handlungsfeldern wieder. Das vorliegende Kapitel geht daher vor allem auf die Komponente «Ausbau Netzwerk» ein.

Abbildung 4-7: Übersicht Projekte Ausbau Netzwerk

Nr.	Projekt	Aspekt Ausbau Netzwerk	Kurzbeschreibung Zielgruppe
4a	AGSH Impuls Prävention (SH)	– Arbeitgeber konnten sich bei drohender Arbeitslosigkeit von schwervermittelbaren Stellensuchenden melden	– Arbeitgebende
5	Netzwerk 50+ (BL)	– Ein Netzwerk-Koordinator im RAV war zuständig für die Netzwerkpflge mit den Arbeitgebenden: Sensibilisiert für die Zielgruppe und erläutert unterstützende Massnahme des RAV	– Arbeitgebende: Bereitschaft und Offenheit dieser zur Anstellung der Zielgruppe soll steigen
13	LevelPlus (GE)	– Sensibilisierungskampagne für Unternehmen und Öffentlichkeit – Akquisetätigkeiten bei Unternehmen	– STES 50+
15	Fachstelle Eingliederung (BL)	– Zusammenarbeit mit IIZ-Partnern: für STES bei denen Vermittlungsfähigkeit nicht gegeben war, sollte möglichst rasch eine Koordination mit Partner aufgeleitet werden	– STES mit physischen und psychischen Begleitproblemen
33	Mentoringprogramm (BE)	– Erwerbstätige waren freiwillig als Mentoren und Mentorinnen tätig.	– STES ab 50 Jahren und älter – Sekundarstufe II oder tertiärer Abschluss, Segment «Marktkunden» – Gesuchter Beschäftigungsgrad min. 50% und noch mind. 100 Taggelder übrig.
34	incORPore (JU)	– Es wurde ein professionalisierter Arbeitgeberservice aufgebaut. – Erfassen von gemeldeten Stellen, Besuche bei Arbeitgebenden, Durchführen eines jährlichen Forums. – Zusammenarbeit mit dem Sektor «Coaching» zum STES in Stellen zu vermitteln.	– Coaches für Arbeitgeberservices, die ausgebildet wurden – Arbeitgebende, die Stellen melden und Auskunft erhielten – STES, die in Stellen vermittelt werden

b) Zielgruppe

Die zwei Projekte «Netzwerk50+» und «AGSH-Impuls -Prävention» zielten direkt auf die Bereitschaft von Arbeitgebenden, ältere oder schwer vermittelbare Stellensuchende einzustellen oder auf den Erhalt des Arbeitsplatzes ab. Sie hatten somit die Arbeitgebenden als Zielgruppe. Im Projekt «Netzwerk50+» wurde aber auch die interne Zusammenarbeit mit der Abteilung AMM gestärkt und Verbände an Netzwerktreffen eingeladen. Ausserdem sind die Stellensuchenden an Informationsanlässen informiert worden. Im Projekt «AGSH-Impuls» wurde die Zielgruppe im Projektverlauf auch auf Arbeitnehmende ausgeweitet.

Auch im Projekt «incORPore» war die Herstellung von Arbeitgeberkontakten für das RAV der Hauptfokus des Projekts, neben dem Aufbau eines Job Coachings. Hier ging es vor allem

darum, den Arbeitgeberservice zu professionalisieren. Bei «LevelPlus» war die Herstellung von Arbeitgeberkontakten nicht direkt das Hauptelement, sondern erfolgte erst in der zweiten Hälfte des Projekts, da Arbeitgebende in der ersten Hälfte des Projekts zu wenig erreicht werden konnten.

Im Projekt «Mentoringprogramm» bezog sich der Aspekt des Netzwerks auf den Kontakt mit den Mentorinnen und Mentoren aus dem Erwerbsleben und im Projekt «Fachstelle Eingliederung» auf die Zusammenarbeit mit IIZ-Partnern und Ärztinnen und Ärzte. Dieser Aspekt stellte aber nicht den Hauptaspekt des Projekts dar.

4.7.2 Erreichung der Zielgruppe

Es zeigte sich, dass der Aufbau von Arbeitgeberkontakten schwierig ist. Die Durchführung von Informationsanlässen und die Erweiterung von Netzwerken funktionierte zwar gut. Dass sich Arbeitgebende direkt beim RAV melden, bevor es zu einer Arbeitslosigkeit kommt, wie das im Projekt «AGSH-Impuls Prävention» geplant war, funktionierte allerdings nicht wie vorgesehen. Berufsleute, die den Stellensuchenden freiwillig als Mentorinnen und Mentoren dienten, wie das im «Mentoringprogramm» der Fall war, konnten hingegen gut erreicht werden.

4.7.3 Bewertung und Wirkung

In den Projekten konnte vor allem das Bewusstsein der Arbeitgebenden für die Leistungen der RAV erhöht werden. Arbeitgebende, die die Leistungen der RAV beansprucht haben, waren damit mehrheitlich zufrieden. In den meisten Fällen sind jedoch nicht mehr offene Stellen an die RAV gemeldet worden oder vermehrt Personen direkt aus der Massnahme durch Arbeitgebende rekrutiert worden. Es liessen sich daher keine direkten Effekte auf die Wiedereingliederung feststellen. Auch die teilnehmenden Stellensuchenden bemängeln in den Projekten, die Kontakte mit Arbeitgebenden vorsahen, oftmals, dass dieser Kontakt zu kurz kam. Der Hauptnutzen der Projekte scheint im Ausbau des Netzwerkes zu liegen. In zwei Projekten konnte die Zusammenarbeit mit IIZ-Partnern ausgebaut oder neu aufgenommen werden. Im Projekt «Fachstelle Eingliederung» des Kantons Basel-Landschaft insbesondere mit der IV und im Projekt des Kanton Jura «incORPore» mit der Sozialhilfe. Dies wurde von den beteiligten Akteuren positiv bewertet, da dies ihre Arbeit erleichterte und somit eine bessere Beratung für die Zielgruppe geboten werden konnte. Auch hier konnte aber kein direkter Zusammenhang zwischen dem Projekt und einer rascheren Wiedereingliederung gemacht werden.

4.7.4 Fazit Ausbau Netzwerk mit Arbeitgebenden und/oder IIZ-Partnern

Dimension	Beurteilung
 Input	– Der Ausbau des Netzwerks erfolgte auf unterschiedliche Weise. In gewissen Projekten sind Funktionen, die sich spezifisch mit dem Aufbau dieser Kontakte beschäftigen, aufgebaut worden. In anderen Projekten war der Aufbau der Kontakte im Rahmen einer AMM vorgesehen und nur ein Teil des Gesamtprojekts.
 Erreichung Zielgruppe	– Es zeigte sich, dass es eine Herausforderung darstellt, Arbeitgeber zu erreichen. Zwar konnten diese vermehrt sensibilisiert und auf die Dienstleistungen der RAV aufmerksam gemacht werden, allerdings blieb es schwierig, zu erreichen, dass Arbeitgebende dann auch direkt Stellensuchende aus den RAV rekrutieren. – Die Zusammenarbeit mit IIZ-Partnern konnte erfolgreich verbessert werden. Insbesondere im Projekt «Fachstelle Eingliederung» mit der IV und im Projekt incORPore mit der Sozialhilfe.
 Bewertung und Wirkung	– Obwohl in keinem Projekt ein direkter Effekt auf die Wiedereingliederung nachgewiesen werden konnte, kann es für Stellensuchende und RAV-PB hilfreich sein, wenn sie in Kontakt mit Arbeitgebenden kommen können. Dies hilft, möglichst nahe am Arbeitsmarkt zu bleiben und dessen Bedürfnisse zu kennen. Die Tatsache, dass insgesamt nur bei einem Projekt entschieden wurde, dieses nicht in die Regelstrukturen der ALV und öffentlichen Arbeitsvermittlung einzuführen, zeigt, dass dieses Anliegen auch den Kantonen wichtig ist.

Von den Projekten in diesem Handlungsfeld sollen vier Projekte eingeführt werden (Fachstelle Eingliederung, LevelPlus, Mentoringprogramm und incORPore), zwei Projekte (AGSH-Impuls TP1 und Netzwerk 50plus wurde ohne Einführung beendet (Stand: Januar 2026).

5 Schlussfazit

Aufgrund der sehr diversen Projekte, die im Rahmen des Impulsprogramms durchgeführt wurden, und der unterschiedlichen Informationen, die aus den Evaluationen extrahiert werden konnten, ist eine übergeordnete Synthese über alle Handlungsfelder hinweg schwierig. Nichtsdestotrotz lassen sich aus den Evaluationen verschiedene Erkenntnisse für die Weiterentwicklung von Massnahmen für die Zielgruppe von schwer vermittelbaren und älteren Stellensuchenden ableiten.

Das grösste Handlungsfeld bildet «Job Coaching». Hier finden sich die meisten Projekte und die Mehrheit (8 von 14) der Projekte wurde bereits in die Regelstrukturen eingeführt oder es ist geplant, diese einzuführen (Stand Januar 2026). Obwohl es sich beim Job Coaching um eine vergleichsweise teure Massnahme handelt, zeigten die Evaluationen, dass ein Bedarf nach einem solchen Angebot besteht. Neben dem Job Coaching scheinen auch eine Intensivierung der Beratung zu spezifischen Thematiken sowie die Stärkung der Beratungskompetenz erfolgversprechende Ansätze, um die Zielgruppe der schwer vermittelbaren Stellensuchenden noch bedarfsgerechter beraten zu können.

Am schwierigsten scheint der Aufbau und die Vertiefung von Arbeitgeberkontakten zu sein. Zwar konnten in den Projekten im Handlungsfeld «Ausbau Netzwerk mit Arbeitgebenden und/oder IIZ-Partnern» vermehrt Arbeitgebende für die Zielgruppe sensibilisiert werden und die Dienstleistungen der RAV bekannt gemacht werden. Dies hat in der Summe jedoch nicht dafür gesorgt, dass Arbeitgebende deutlich mehr Stellen dem RAV melden. Gerade die Vermittlung von schwer vermittelbaren Stellensuchenden stellt immer noch eine Herausforderung dar und erfordert einen intensiven Kontakt und ein Vertrauensverhältnis zu Arbeitgebenden. Auch in Projekten, in denen der Ausbau der Kontakte nicht im Vordergrund stand, aber die Vermittlung dennoch eine Rolle spielte, war ein zu geringer Kontakt zu Arbeitgebenden oftmals der am kritischsten bewertete Punkt. Der Aufbau eines Vertrauensverhältnisses braucht Zeit und kann sich langfristig durchaus positiv auf die Zahl der vermittelten Stellen auswirken. Dass der Kontakt zur Arbeitswelt wichtig ist, zeigt auch die Tatsache, dass nur bei zwei Projekten dieses Handlungsfelds entschieden wurde, dieses nicht mehr weiterzuführen.

Die Projekte der übrigen Handlungsfelder waren sehr heterogen. Bei den Projekten mit Selbstlernelementen waren diejenigen erfolgreich, die eine niederschwellige Zugänglichkeit garantierten. Ausserdem erwies es sich als wichtig, dass die Projekte eine gute Struktur und klare Ziele aufweisen, damit die Teilnehmenden nicht überfordert wurden. Auch Projekte, in denen die Teilnehmenden selbstentscheiden konnten, welche Veranstaltungen oder welche Lerneinheiten sie absolvieren, wurden von den Teilnehmenden äusserst positiv bewertet. Projekte, die vor allem auf die Bewerbungskompetenz fokussierten, wurden von den Teilnehmenden positiv bewertet. Projekte mit sehr spezifischer Zielgruppe, wie Personen, die noch eine Arbeitsstelle haben, oder gut Qualifizierte, aber mit veralteten Kompetenzen, konnten weniger Teilnehmende erreichen. Einerseits war die Zielgruppe für diese Projekte insgesamt klein. Andererseits hat das Impulsprogramm auch im Kontext einer tiefen Arbeitslosigkeit stattgefunden.

Die geringe Anzahl an Teilnehmenden und damit die tiefe Auslastung waren in vielen Projekten gerade zu Beginn eine Herausforderung. Teilweise wurde die Zahl der Plätze reduziert oder das Projekt auf andere Kantone ausgeweitet, um eine genügende Anzahl Teilnehmenden zu erreichen. Auch der anfängliche Fokus auf Stellensuchende ab 50 Jahre und älter ist ausgeweitet worden, da ein erschwerter Zugang zum Arbeitsmarkt und somit der Bedarf an einer Massnahme nicht nur rein am Alter festgemacht werden kann. Da sich das Impulsprogramm an Stellensuchende mit erschwerter Zugang zum Arbeitsmarkt richtete, orientierten sich die Projekte bewusst an einer sehr spezifischen Zielgruppe. Auch wenn diese nur einen kleinen Teil der Stellensuchenden ausmachen, ist es wichtig, dass auch für sie zielgerichtete Massnahmen bestehen, die ihre Wiedereingliederung begünstigen.

Eine Herausforderung bei der Zuweisung war auch, dass keine einheitliche Definition von Schwervermittelbarkeit existiert. In mehreren Evaluationen ist erwähnt worden, dass den RAV-PB nicht immer klar war, welche Stellensuchenden sie der Massnahme zuweisen sollen. Grundsätzlich gut vertreten waren Stellensuchende ab 50 Jahren und solche, die bereits länger auf Stellensuche waren, was ein Hinweis für erhöhte Schwierigkeiten sein kann. In vielen Projekten waren jedoch Personen ohne Schweizer Staatsbürgerschaft und niedriger qualifizierte Personen weniger gut vertreten. In vielen Fällen wurde dies damit erklärt, dass für die Teilnahme an der Massnahme gute Kenntnisse der jeweiligen Landessprache vorausgesetzt werden.

Übergeordnet zeigen die Resultate, dass für die Teilnehmenden neben dem Erwerb von fachlichen Kompetenzen auch der Effekt auf das Selbstvertrauen, die Motivation und der Kontakt zu anderen Personen, z.B. zu anderen Stellensuchenden, Job Coaches oder Kursleitenden, den Ausschlag für eine positive Bewertung gaben. Gerade für schwer vermittelbare Personen können diese Faktoren ausschlaggebend sein, dass sie bei der Stellensuche nicht resignieren. Viele Projekte erlaubten ausserdem auch, dass sich die RAV-PB auf ihre Kernaufgaben konzentrieren konnten, und es konnten wichtige Inputs für die Wiedereingliederungsstrategie erworben werden. Dies war insbesondere bei Projekten zur Intensivierung und Weiterentwicklung der Beratung der Fall. Auch wenn in vielen Evaluationen kein direkter Effekt auf die Wiedereingliederung gezeigt werden konnte, sprechen die Resultate in vielen Projekten dafür, dass sich eine Teilnahme positiv auf relevante Faktoren für die Stellensuche ausgewirkt hat.

Obwohl die Bewertung durch die Teilnehmenden in der grossen Mehrheit der Projekte positiv ausfiel, konnten nur in sehr wenigen Fällen Aussagen zur direkten Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt gemacht werden. Diese Faktoren wurden in den meisten Evaluationen qualitativ eingeschätzt, da eine quantitative Wirkungsmessung oftmals nicht möglich war.

Anhang

Abbildung A-1: Übersicht über die Projekte, Stand Januar 2026

Nr.	Kt.	Projekttitel	Projektbeschreibung	Einführung in die Regelstrukturen
1	SO	Jobcoaching gegen Langzeitarbeitslosigkeit	Nach neun Monaten Arbeitslosigkeit können Stellensuchende, die bereits eine Erstmassnahme besucht haben, individualisierte Beratung von einem RAV-externen Job Coach erhalten.	Ja; bereits eingeführt
2	SO	AMM-Berater/-innen ü50	Einsatz von AMM-Berater/innen in den RAV, um Stellensuchenden 50+ nach zwei Monaten Arbeitslosigkeit geeignete AMM-Optionen aufzuzeigen.	Nein
3	GR	RAV-internes Job Coaching	Stellensuchende 50+, die mehr als sechs Monate beim RAV zur Stellensuche gemeldet sind oder auf anderer Grundlage als schwer vermittelbar gelten, erhalten individualisierte Betreuung von RAV-internen Job Coaches.	Nein
4a	SH	AGSH-Impuls TP1	Präventive Massnahmen für Personen 50+, denen die Kündigung droht. Arbeitgebende und Arbeitnehmende werden über verschiedene Möglichkeiten zur Verhinderung der Arbeitslosigkeit informiert und die betroffenen Mitarbeitenden melden sich beim RAV an. Durch Assessments, Beratungen und ev. Umschulungsmassnahmen wird versucht die von Arbeitslosigkeit bedrohte Person im Betrieb zu halten.	Nein
4b	SH	AGSH-Impuls TP2	Betreuung und Vermittlung von schwervermittelbaren Stellensuchenden durch RAV-interne Job Coaches. Zudem führen die Job Coaches auch Weiterbildungen für RAV-Personalberater/innen durch. Als Teil des Projekts arbeitet der Kanton zudem mit dem Berufsberatungs- und Informationszentrum und weiteren Anbietenden arbeitsmarktlicher Massnahmen (AMM) zusammen, um auf die Zielgruppe ausgerichtete Massnahmen zu entwickeln und diese im Rahmen des Projekts einzusetzen und zu testen.	Ja, bereits eingeführt
5	BL	Netzwerk 50plus	Netzwerkspezialist/in 50+ unterstützt den Arbeitgeberservice im Kontakt zu Arbeitgebern, Verbänden und Vereinen mit dem Ziel diese hinsichtlich der Thematik älterer Stellensuchenden und den Instrumenten der Arbeitslosenversicherung zu sensibilisieren und deren Engagement für diese Personengruppe in einem "Netzwerk 50plus" zu bündeln.	Nein
6	LU	SAH Perspektive Arbeit	Enge Begleitung von schwer vermittelbaren und älteren Stellensuchenden während maximal vier Monaten durch RAV-externe Job Coaches. Das Coaching setzt sich zusammen aus einem Arbeitscheck (Potenzialabklärung) und der Stellenvermittlung.	Nein
7	LU	Integrationscoach	Basierend auf dem Vorbild der Eingliederungsberater/innen der Invalidenversicherung wird ein Team von Integrationscoaches aufgebaut, welches den RAV zur Verfügung steht. Die Integrationscoaches können von den RAV-PB nach einer Standortbestimmung für eine intensive Begleitung und Vermittlung schwervermittelbarer Stellensuchenden hinzugezogen werden.	Noch unklar
8	SZ	Coaching	Einsatz eines externen Coaches für die intensive Beratung und Vermittlung von schwer vermittelbaren und insbesondere älteren Stellensuchenden.	Ja; Einführung vorgesehen
9	LU	cts IMPULSE Newplacement Cockpit	Einführung eines onlinebasierten Tools für gut qualifizierte Stellensuchende 50+ zu Beginn ihrer Arbeitslosigkeit. Während sechs Monaten absolvieren sie eine Online-Potenzialabklärung sowie videobasierte Trainings und Beratungen. Fortschrittskontrollen werden an die RAV-Personalberater/innen geschickt.	Nein

10	NE	Digitalizers (alt: M-Digitalisation)	Aufbau eines Kompetenzzentrums zur Stärkung der digitalen Kompetenzen von schwervermittelbaren und älteren Stellensuchenden. Die Massnahme kombiniert Kurs- und Praxismodule zur Weiterbildung. Zentral dabei sind Digitalpraktika, mittels derer Stellensuchende während drei bis sechs Monate digitale Projekte in Unternehmen mitrealisieren können. Sie werden dabei von einem Coach betreut.	Ja, Einführung vorgesehen
11	TG	Integrationsberatung 50+	Aufbau eines Integrationsteams aus RAV-Personalberater/innen und AMM-Mitarbeitenden. Stellensuchende können für Integrationsberatung angemeldet werden, um eine Zweitmeinung und eine intensivere Beratung einzuholen.	Ja; bereits eingeführt
12	BL	Viadukt	Umfassende Standortbestimmung und Laufbahnberatung durch die Berufsberatung, inkl. Zusammenstellen eines Weiterbildungsplans. Bei der Umsetzung des Weiterbildungsplans haben die Stellensuchenden die Möglichkeit, mehrere Schulungen neben- und nacheinander zu absolvieren und so ihre beruflichen und persönlichen Kompetenzen zu erweitern.	Nein
13	GE	Level+ accélérateur de talents (alt: Espace de coworking pour l'emploi)	Aufbau eines Coworking Spaces für Stellensuchende 50+, der auch von Mitarbeitenden des regionalen Arbeitsvermittlungszentrums (RAV), privaten Arbeitsvermittlern sowie von anderen privaten Unternehmen genutzt werden kann. Stellensuchenden wird vor Ort Beratung, Vermittlung und Kurse angeboten. Das dynamische Umfeld ermöglicht eine engere Zusammenarbeit der verschiedenen Akteure und soll den Stellensuchenden somit den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern.	Ja, Einführung vorgesehen
14	UR (NW, OW)	Bewerbungscoach 50+ und Explorer 50+	RAV-externe Kurse und individuelle Coachings für Stellensuchende 50+ werden angeboten.	Nein
15	BL	Fachstelle Eingliederung	Eine rasche und umfassende Abklärung der medizinisch-beruflichen Ausgangslage von Personen mit psychischen und physischen Beeinträchtigungen in Zusammenarbeit mit «Workmed», Arbeitgebern und anderen Institutionen. Diese Klärung dient als Grundlage für die Erarbeitung einer möglichst nachhaltigen und gezielten Wiedereingliederungsstrategie.	Ja, Einführung vorgesehen gemeinsam mit dem Projekt Job Coaching in den RAV (Projekt 23, BL)
16	ZH	swissICT Booster 50+	Erfahrene Informatiker/innen, die aufgrund veralteten Fachwissens und fehlender (Weiter)Bildung Mühe beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt bekunden, werden mittels Coaching, Weiterbildung und Einsätzen in Betrieben dabei unterstützt, ihr ICT-Fachwissen im Bereich Software Engineering auf den aktuellen Stand zu bringen und den Wiedereinstieg in ihre Branche zu erreichen.	Nein
17/20	CH	Videobasierte Schulungsmaterialien zur RAV-Beratung von Stellensuchenden 50+ Videobasierte Trainings zu Beratungsqualität für PB mit speziellem Fokus auf die Beratung von Personen 50+	Erarbeitung von videobasierten Schulungsmaterialien zur RAV-Beratung von Stellensuchenden 50+. Das Material wird allen Kantonen und Schulungsanbietenden zur Verfügung gestellt und soll die Beratung von Stellensuchenden 50+ wirksamer gestalten. Umsetzung von Schulungen der RAV-Personalberatenden mit speziellem Fokus auf der Beratung von Personen 50+, basierend auf den «videobasierten Schulungsmaterialien zur RAV-Beratung». (BS, GR, TG, VS)	Schulungen beendet
18	ZG	Jobcoaching im RAV Zug	Aufbau eines RAV-internen Job Coaching-Teams. Das Projekt basiert auf dem nationalen Konzept zum Thema Job Coaching. Die Job Coaches nehmen in der Funktion als Job Coach auch die Vollzugsaufgaben als Personalberatende wahr.	Ja, Einführung vorgesehen
19	TI	Job Mentoring	Einführung von Job Mentoring in 3 RAV im Kanton Tessin. Die Job Mentoren zeichnen sich durch einen engen Arbeitsmarktbezug aus und sollen durch eine geringere Dossierbelastung die Zielgruppe der Stellensuchenden 50+ optimal bei der Wiedereingliederung unterstützen können.	Noch unklar

21	GE	No LimIT - Le numérique pour tous (alt: Centre de compétences numériques)	Im Eingangsbereich des Arbeitsamts (OCE) stehen Arbeitsplätze und eine durchgehende fachliche Betreuung bereit, mit dem Ziel die digitalen Kompetenzen von schwervermittelbaren Stellensuchenden zu verbessern und ihnen damit den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern. Zudem werden Workshops zu spezifischen Themen zu grundlegenden digitalen Kompetenzen mit Bezug zur Stellensuche angeboten.	Ja, Einführung vorgesehen gemeinsam mit Projekt "LIFT tes talent" (Projekt 36 GE)
23	BL	Job Coaching in den RAV	Einführung von Job Coaching für Personen mit psychischen gesundheitlichen Herausforderungen. Die "Fachstelle Eingliederung" (Impulsprogramm-Projekt) klärt Rahmenbedingungen in Kooperation mit AMM-Anbietenden bezüglich der Arbeitsmarktintegration ab. Falls eine intensive Unterstützung erforderlich ist, folgt eine Zuweisung zu einem Job Coach.	Ja, Einführung vorgesehen gemeinsame mit dem Projekt «FaE» (Projekt 15, BL)
24	ZH	e-Learning Bildungsabos	Stellensuchende, die erschwert vermittelbar sind, sollen Zugang erhalten zu Bildungsabos von E-Learning-Anbietern wie LinkedIn oder Coursera. Die Zielgruppe soll mit dem Abo an für sie geeigneten e-Learning-Modulen teilnehmen und sich auf diesem Weg das für die Verbesserung ihrer Vermittlungsfähigkeit benötigte Fach- und Methodenwissen aneignen können.	Ja, Einführung vorgesehen
25	AG	Stärkung der Beratungskompetenz und -intensität	Basierend auf der interkantonalen Antragsvorlage TP1/2 wird die neue Funktion einer/s Integrationsberater/in (IB) geschaffen. Die IB fokussieren auf die Beratung von Stellensuchenden mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt. Sie können diese Personen durch eine tiefere Dossierbelastung und methodischen Vertiefungen häufiger und intensiver beraten.	Ja, bereits eingeführt
26	FR	Job coaching au sein des ORP	Beratungspersonen aus Fachteams («Integrationspool+» und «Vermittlungszentrale») besuchen eine neu konzipierte Weiterbildung im Bereich Job Coaching, um die STES noch besser unterstützen zu können. Sie dienen anschliessend als Spezialistinnen und Spezialisten für die klassischen Personalberaterinnen und -berater im Kanton und stellen den Wissenstransfer in den RAV zum Thema Job Coaching sicher. Die Weiterbildung wird eigens zu diesem Zweck konzipiert und angeboten durch die HETS Fribourg und die HES-SO Valais-Wallis.	Schulungen beendet
27	BE	Future50	In Anlehnung an die interkantonale Antragsvorlage TP1/2 wird eine Entwicklungsmassnahme zur Stärkung der Beratungskompetenzen der Mitarbeitenden mit Fokus auf Beratung von älteren Stellensuchenden konzipiert und durchgeführt. Dafür nehmen in einem ersten Schritt Vorgesetzte an einer Personalentwicklungsinitiative teil und geben dann mittels eines "Train the trainer"-Ansatzes ihr erlerntes Wissen an ihre Mitarbeitenden weiter.	Ja, Einführung vorgesehen
28	VS	Job Coaching	Stärkung der Beratung und Begleitung von Stellensuchenden über 50, die als schwer vermittelbar eingestuft werden, durch die Weiterbildung von Personalberatenden: Insgesamt 20 Personalberatende besuchen eine CAS-Weiterbildung im Bereich Job Coaching, Supported Employment oder Case Management.	Ja, Einführung vorgesehen
29	SH	Türöffner-Vermittlung	Ein RAV-interner Vermittlungcoach wird zur Betreuung schwer vermittelbarer Personen angestellt. Fokus liegt dabei auf Personen mit einer Teil- respektive Restarbeitsfähigkeit, gesundheitlichen Vorbelastungen, zusätzlichen kulturellen oder sprachlichen Barrieren oder einer generell längeren Arbeitsmarktabsenz. Eine enge Zusammenarbeit mit IIZ-Partnern und eine Weiterentwicklung der IIZ auf kantonaler Ebene ist geplant. Zusätzlich zum Coaching können Assessments und Bildungsmassnahmen finanziert werden.	Nein

30	VD	Intervention spécialisée au sein des ORP	RAV-interne Wiedereingliederungsspezialist/innen unterstützen Personalberatende bei der Beratung von Stellensuchenden mit Mehrfachproblematiken. Der Fokus liegt dabei auf schwer vermittelbaren Stellensuchenden, welche mit gesundheitlichen, sozialen, finanziellen oder bildungsspezifischen Hürden konfrontiert sind. Während die Personalberatenden auf die berufliche Wiedereingliederungsstrategie fokussieren, sollen die Wiedereingliederungsspezialist/innen gesamtheitlicher und in enger Zusammenarbeit mit IIZ-Partnern Stabilisierungsmassnahmen ergreifen, welche eine langfristige Wiedereingliederung ermöglichen.	Ja, Einführung vorgesehen
31	GE	Digitalizers	Aufbau eines Kompetenzzentrums zur Stärkung der digitalen Kompetenzen von schwervermittelbaren und älteren Stellensuchenden. Die Massnahme kombiniert Kurs- und Praxismodule zur Weiterbildung. Zentral dabei sind Digitalpraktika, mittels derer Stellensuchende während drei bis sechs Monate digitale Projekte in Unternehmen mitrealisieren können. Sie werden dabei von einem Coach betreut.	Ja, Einführung vorgesehen
32	NE	TalkTo	Im Zentrum der Massnahme steht eine von TALK entwickelte App, welche die Kommunikationskompetenzen für Personen 50+ sowie schwervermittelbarer STES analysiert. Auf Basis deren Ergebnisse soll die stellensuchende Person ihre Kompetenzen gezielt verbessern und ausbauen können.	Ja; bereits eingeführt
33	BE	Mentoringprogramm Kanton Bern	Das Projekt richtet sich an Stellensuchende 50+ und bietet für diese ein rund sechsmonatiges RAV-externes Mentoring an. Im Rahmen des Projekts wird ein Partner-Netzwerk, bestehend aus Mentor/innen aus Arbeitgeberverbänden, Privatwirtschaft und Verwaltungseinheiten von Bund und Kanton aufgebaut. Stellensuchende der Zielgruppe werden von Mentor/innen bei der Stellensuche unterstützt und erhalten Zugang zu einem Netzwerk von Branchenkenner/innen und damit u.a. auch Zugang zu offenen Stellen im verdeckten Arbeitsmarkt.	Ja, bereits eingeführt
34	JU	incORPore (alt: Cellule Emploi)	Aufbau zwei neuer RAV-internen Teams zum Coaching (équipe coaching) und zur Vermittlung (équipe entreprise) von schwervermittelbaren Stellensuchenden. Im Fokus stehen dabei ältere arbeitslose Personen, Personen kurz vor der Aussteuerung sowie Stellensuchende mit einem IIZ-Bezug. Neben der inhaltlich engen Zusammenarbeit der beiden Teams werden offene Treffpunkte organisiert, um Stellensuchenden und Unternehmen einen Austausch zu Arbeitsmarktthemen zu ermöglichen.	Ja, Einführung vorgesehen
36	GE	NoLimIT - LIFT talents	Ähnlich wie im Projekt NoLimIT – Le numérique pour tous des Kantons Genf, steht im Eingangsbereich des Arbeitsamts (OCE) eine niederschwellige fachliche Beratung bereit, welche schwer vermittelbare Stellensuchende beim Bewerbungsprozess und der Erstellung der Bewerbungsunterlagen unterstützt und ihnen damit den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern soll. Zudem werden Workshops rund um das Thema Bewerbungskompetenzen angeboten.	Ja, Einführung vorgesehen gemeinsam mit Projekt "No LimIT - Le numérique pour tous" (Projekt 21 GE)

Quelle: SECO

Literaturverzeichnis

Widmer, Thomas (2001). Qualitätssicherung in der Evaluation – Instrumente und Verfahren. LEGES 2001/2, S-11-39.

Petticrew, Mark und Roberts, Helen (2006). Synthesizing the evidence. In: Systematic Reviews in the Social Sciencies. S. 170 ff.