BÜRO FÜR ARBEITS- UND SOZIALPOLITISCHE STUDIEN BASS AG
KONSUMSTRASSE 20 · CH-3007 BERN · TEL +41 (0)31 380 60 80
INFO@BUEROBASS.CH · WWW.BUEROBASS.CH

BASS

Evaluation Fachstelle Eingliederung und Job Coaching

Schlussbericht

Im Auftrag des
Kantonalen Amtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit KIGA Basel-Landschaft

Jürg Guggisberg, Patrice Sager, Theres Egger, Caroline Heusser, Severin Bischof und Peter Stettler

Bern, 19. Juni 2025

BASS

Impressum

Leitung des Projekts beim KIGA	Franco Guaschino, stv. Abteilungsleiter Arbeitsvermittlung
Kontakt	Kantonales Amt für Gewerbe, Industrie und Arbeit (KIGA) Basel-Landschaft Bahnhofstrasse 32 4133 Pratteln Tel. 061 552 77 77
Zitiervorschlag	Guggisberg, J., Sager P., Egger T., Heusser C., Bischof S., & Stettler, P. (2025). *Evaluation «Fachstelle Eingliederung» und «Job Coaching». Schlussbericht* [Im Auftrag des KIGA Basel-Landschaft]. Bern: Büro BASS.

BASS

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis **III**

Das Wichtigste auf einen Blick **IV**

1 Einführung **1**

1.1 Ziel und Zweck der Evaluation 1

1.2 Referenzrahmen und Evaluationskriterien 2

1.3 Methodisches Vorgehen und Datengrundlagen 3

1.4 Inhalt und Aufbau des Berichts 5

2 Das Projekt Fachstelle Eingliederung und Job Coaching **5**

2.1 Konzept Fachstelle Eingliederung 6
2.1.1 Rechtliche Grundlagen und Rahmenbedingungen 6
2.1.2 Zielgruppe und Ziele des Programms 6
2.1.3 Aktivitäten und Massnahmen des Programms 7
2.1.4 Organisation und Personalressourcen 7

2.2 Prozessablauf «Fachstelle Eingliederung» 8

3 Was sagen die Zahlen **10**

3.1 Einleitende Übersicht zu den Stellensuchenden der Periode 2021 bis 2024 10

3.2 Datengrundlagen 12

3.3 Phase 1: Von der Anmeldung in die Fachstelle Eingliederung 12
3.3.1 Deutlich mehr ältere Personen sowie mehr Frauen in der FaE 14
3.3.2 Kaum mehr Erstgespräche in der FaE direkt nach der Anmeldung 17

3.4 Phase 2: Abklärung und Unterstützung 18
3.4.1 Durchführung Abklärungsmassnahmen 18
3.4.2 Umsetzung Unterstützungsmassnahmen 19

3.5 Phase 3: Übergabe an Job Coaches und Personalberatende RAV und Vermittlung 19

3.6 Ergebnisse: Verläufe, Abmeldungen und Verweildauer 20
3.6.1 Gesamtübersicht FaE 20
3.6.2 Blick auf WorkMed 28
3.6.3 Blick auf Diagnosen 32
3.6.4 Blick auf Fokus Overall 36
3.6.5 Blick auf IV 37
3.6.6 Blick auf Abmeldungen ohne Stellenantritt 38

3.7 Blick auf Nachhaltigkeit: Wiederanmeldungen 40

4 Ergebnisse aus der Praxis **44**

4.1 Resultate und Zielerreichung aus Perspektive der Fachpersonen 45
4.1.1 Nutzen und Qualität der Arbeit der FaE 45
4.1.2 Resultate auf Ebene Umsetzung 47
4.1.3 Resultate bei den Zielgruppen 48

4.2 Bewertung der Eingliederungsberatung durch die Stellensuchenden 50

4.2.1 Zufriedenheit mit der Beratung und Begleitung durch die FaE 50
4.2.2 Zufriedenheit mit der Abklärung durch WorkMed und Fokus Overall 51
4.2.3 Nutzen und Zielerreichung aus der Perspektive der Stellensuchenden 53

5 Fazit 57

5.1 Hohe Relevanz und Akzeptanz des Angebots 57

5.2 Rasche und zuverlässige Klärung der medizinisch-beruflichen Ausgangslage, des Leistungsanspruchs und der Arbeits- und Leistungsfähigkeit 57

5.3 Erarbeitung eines individuellen, situationsangepassten und umsetzbaren Eingliederungs-/Massnahmenplans 58

5.4 Wirksamkeit hinsichtlich des Wiedereingliederungserfolgs 58

5.5 Nachhaltigkeit der Ablösung aus der ALV 58

5.6 Verbesserte Zusammenarbeit und Koordination in den IIZ-Strukturen 59

Anhang 60

A-1 Abklärungsinstrumente/-massnahmen FaE 60

A-1.1 Assessment Fragebogen 61

A-1.2 Standortbestimmung Arbeit und psychische Gesundheit WorkMed 63

A-1.3 Standortbestimmung «Fokus» 64

A-1.4 PvB «Holzwerkstatt» / Beispiel PvB Zielsetzung A1 65

A-1.5 Begleitete Arbeitsmarktliche Integration («BArI») 66

A-2 Weitere Tabellen und Grafiken 67

Abkürzungsverzeichnis

AMM	Arbeitsmarktliche Massnahmen
AMT	Arbeitsmarkttraining
BArI	Begleitete Arbeitsmarktliche Integration
JC	Job Coach
FaE	Fachstelle Eingliederung
IIZ	Interinstitutionelle Zusammenarbeit
KAST	Kantonale Amtsstelle
KIGA	Kantonales Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit
PB RAV	Personalberatung RAV
RAV	Regionales Arbeitsvermittlungszentrum
STES	Stellensuchende

Das Wichtigste auf einen Blick

Start eines Projekts im KIGA Baselland

Das Projekt «Fachstelle Eingliederung und Job Coaching» wurde im Januar 2022 formell gestartet, wobei beachtet werden muss, dass schon ab September 2019 ein standardisiertes Vorgehen zur Eingliederung von stellensuchenden Personen mit gesundheitlichen Begleitproblematiken als Pilotprojekt in drei der sechs RAV eingeführt wurde. Es gilt darauf hinzuweisen, dass der Beginn des Projekts in die «Nach-Covid-Zeit» gefallen ist, während der die Arbeitslosenversicherung für bestimmte Personen eine Erhöhung der Anzahl Taggelder sowie eine Verlängerung der Rahmenfrist beschlossen hat.

Das Projekt richtet sich an versicherte, stellensuchende Personen (STES) mit physischen und psychischen Begleitproblemen, die sich auf die Arbeit auswirken oder auswirken können. Diese Zielgruppe umfasst sowohl vermittlungsfähige Personen als auch Personen, die aufgrund ihrer Mehrfachproblematik nicht vermittlungsfähig sind. In Zusammenarbeit mit verschiedenen Akteuren und Fachpersonen soll eine raschere Klärung der medizinisch-beruflichen Ausgangslage und des Leistungsanspruchs erfolgen. Zudem wird in der maximal 9 Monate dauernden Abklärungs- und Unterstützungsphase eine zuverlässige Klärung der Arbeits- und Leistungsfähigkeit sowie des Unterstützungsbedarfs der Stellensuchenden vorgenommen und darauf basierend ein der individuellen Situation angepasster, umsetzbarer Eingliederungs-/Massnahmenplan erarbeitet. Die zur Verfügung stehenden Abklärungs- und Eingliederungsmassnahmen der IIZ-Partner sollen dabei konsequent genutzt werden. Stellensuchende, die eine intensivere Begleitung benötigen, werden schliesslich den Job Coaches zugewiesen.

Es wird angestrebt, dass vermittlungsfähige Stellensuchende mit gesundheitlichen Begleitproblemen häufiger, rascher und nachhaltiger in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden. Die Passung der gefundenen Stellen auf die individuelle Situation soll erhöht und Wiederanmeldungen aufgrund von erneutem Stellenverlust vermindert werden. Bei Stellensuchenden, bei denen die Vermittlungsfähigkeit abgesprochen wird, wird eine raschere Koordination mit den IIZ-Partnern angestrebt.

Evaluation des Projekts und Schlussbericht

Für die Durchführung einer begleitenden Evaluation des Pilotprojekts wurde die BASS AG beauftragt. Gegenstand der Evaluation sind die Umsetzung und die Resultate der im Rahmen der Projekte «Fachstelle Eingliederung» und «Job Coaching» des KIGA Baselland etablierten Massnahmen. Mit der Evaluation werden die Leistungen und Wirkungen des Programms hinsichtlich Akzeptanz, Zielerreichung, Zweckmässigkeit und Wirksamkeit untersucht und beurteilt. Die Evaluation fusst auf einer Kombination von statistischen Datenanalysen, quantitativen und qualitativen Erhebungen und Analysen. Die Informationsgrundlage für den vorliegenden Schlussbericht bilden zum einen **Monitoringdaten**, die in der FaE laufend gesammelt wurden sowie ein **Datenabzug** aus dem **AVAM/ASAL** mit Informationen zu den Stellensuchenden aus der Periode 2019 bis Januar 2025 (Stand 27. Januar 2025). Zudem fand im Dezember 2022 eine **Onlinebefragung** bei insgesamt 105 **Fachpersonen** aus den involvierten internen und externen Stellen (FaE, JC, PB, WorkMed, Fokus Overall, Kiebitz/Overall, IV) mit einem Rücklauf von 87% (n=91) statt. Mit dieser Befragung wurden vorwiegend formative Zwecke verfolgt, deren Ergebnisse im Zwischenbericht vom Januar 2024 vorgestellt wurden. Zum anderen sind auch Einschätzungen von insgesamt 299 von der FaE betreuten **STES** über ihre Erfahrungen mit der FaE vorhanden, die mittels rollender Onlinebefragung erhoben wurden. Detailliertere Informationen insbesondere zur Umsetzung des Programms lieferten die im 2. Quartal 2023 durchgeführten Gruppengespräche mit den Beratungspersonen der Fachstelle Eingliederung und mit den internen und externen Job Coaches. Als Basis für die Planung der Erhebungen und als ergänzende Informationsquelle wurden zudem die relevanten Projektdokumente zusammengestellt und gesichtet.

Statistik 1: Übersicht Mengengerüst

Zwischen dem 1. Januar 2021 und dem 31. Dezember 2024 konnten basierend auf den Angaben im AVAM/ASAL insgesamt 2’522 Stellensuchende identifiziert werden, mit denen mindestens ein Gespräch (Erstgespräch oder Beratungsgespräch) mit einer FaE-Fachperson stattgefunden hat. Das Datum des jeweils ersten Gesprächs in der FaE wird in der Folge als Eintritt in den FaE-Prozess gewertet. Bezogen auf alle RAV-Anmeldungen fanden in den Jahren 2021 bis 2023 jährlich zwischen 6 und 6.9% der Stellensuchenden den Weg in die FaE. Für das Jahr 2024 ist dieser Wert noch nicht exakt zu bestimmen. Dies, weil

ein Teil der STES, die sich im 2024 im RAV angemeldet haben, erst im Verlauf des Jahres 2025 in die FaE triagiert werden bzw. wurden und zum Zeitpunkt der Datenlieferung (27. Januar 2025) noch nicht ersichtlich war, um wie viele Personen es sich dabei handelt.

Stellensuchende mit einem Eintritt in den FaE-Prozess sind im Vergleich zur Grundgesamtheit der Stellensuchenden im RAV deutlich älter. Über die Hälfte (58%) der FaE-Teilnehmenden sind 45 Jahre oder älter, 25% zwischen 45 und 54 Jahren (Nicht-FaE 19%) und 33% 55 Jahre oder älter (Nicht-FaE 19%). Frauen sind in der FaE mit 53% im Vergleich zur Grundgesamtheit übervertreten (Nicht-FaE 44%).

Statistik 2: FaE-Verläufe und Abmeldungen mit und ohne Stellenantritte

4 von 10 Personen, die durch die FaE betreut wurden, konnten innerhalb von 24 Monaten ab FaE Beginn vom RAV abgemeldet werden, weil sie eine Stelle antreten konnten. 3 von 4 Abmeldungen mit Stellenantritt erfolgten innerhalb von 12 Monaten ab FaE Eintritt und 1 von 4 erst in den Monaten 13 bis 24. Von den Stellensuchenden, die für eine Standortbestimmung zu WorkMed verwiesen wurden, konnten auch Angaben zur gesundheitlichen Situation gesammelt werden (ICD-10-Codes, International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems). Dabei zeigt sich, dass die Chancen auf eine Ablösung durch einen Stellenantritt bei Personen mit einer Persönlichkeits- oder Verhaltensstörung als erstgenannte Störung (ICD-10 F60-F69) mit 59 Prozent deutlich höher sind als für Personen mit einer «affektiven Störung» (43%, ICD-10, Kapitel V, Codes F30-F39) oder einer Neurotischen, Belastungs- und somatoforme Störung (41%, ICD-10 F40-F49).

Mit vereinzelten Ausnahmen von Personen, die 24 Monate ab FaE Eintritt noch aktiv beim RAV eingeschrieben sind, fand bei allen anderen, also 6 von10, eine Abmeldung ohne Stellenantritt statt. Von allen FaE-Klient/innen, bei denen eine Abmeldung ohne Stelle erfolgt, findet bei einem Drittel eine koordinierte Übergabe an eine andere Sozialversicherung (33%; i.d.R. in die IV) statt, im Durchschnitt rund 6 Monate nach FaE-Eintritt. Ein weiteres Drittel ist nicht vermittlungsfähig oder vollständig arbeitsunfähig. Das restliche Drittel verzichtet entweder auf eine Vermittlung (12%), wird zu einem späteren Zeitpunkt ausgesteuert (11%) oder es liegt ein anderer Grund vor.

■ **Abmeldungen direkt aus FaE:** 28 Prozent der FaE-Teilnehmenden verbleiben ausschliesslich in der FaE, d.h. sie werden weder an zusätzliche Abklärungs- und Unterstützungsstellen verwiesen noch an Job Coaches oder PB weitergeleitet. Bei 8 von 10 Personen erfolgt in diesem Fall eine Abmeldung ohne Stellenantritt, bei 2 von 10 eine mit Stellenantritt.

■ **Zuweisung zu weiteren Abklärungsmassnahmen**: 56 Prozent aller FaE-Teilnehmenden erhalten zusätzliche Abklärungen, am weitaus meisten bei WorkMed (51%) gefolgt von Overall (28%). Bei rund einem Viertel dieser STES endet der FaE-Prozess nach der externen Abklärungsmassnahme, in der grossen Mehrheit mit einer Abmeldung ohne Stellenantritt.

■ **FaE externe Unterstützung:** Insgesamt 46 Prozent aller FaE-Teilnehmenden erhalten im Verlauf des FaE-Prozesses externe Unterstützungsleistungen. Rund drei Viertel davon im Anschluss an eine FaE externe Abklärung und ein Viertel im Anschluss an eine FaE interne Beurteilung. Am meisten finden Arbeitsmarkttrainings (AMT) statt, gefolgt von Unterstützung Begleitete Arbeitsmarktliche Integration (BArI) und Overall. Für fast zwei Fünftel der STES, die FaE externe Unterstützungsangebote in Anspruch nehmen, endet der FaE-Prozess an dieser Stelle, für drei Viertel mit einer Abmeldung ohne Stellenantritt, oft mit einer Übergabe an eine andere Sozialversicherung.

■ **Übergabe an Job Coach oder PB**: Etwas mehr als ein Fünftel (22%) aller durch die FaE betreuten STES werden für die Stellenvermittlung an die Job Coaches übergeben und ebenfalls ein Fünftel (20%) an die PB. Einmal bei einer/m Job Coach angelangt, gelingt in 8 von 10 Fällen eine Abmeldung mit einem Stellenantritt, bei 2 erfolgt eine Abmeldung ohne Stellenantritt. Fast die Hälfte der STES, die zu den Job Caches gelangen, waren in der Abklärungsphase für eine Standortbestimmung bei WorkMed.

Die Zusammensetzung der STES, die im Anschluss an die FaE-Phase durch die PB betreut werden, ist im Vergleich zu den durch die Job Coaches betreuten etwas anders. Fast alle haben vor der Übergabe an den/die PB eine Unterstützungsmassnahme erhalten und nur ein Drittel davon war in der Abklärungsphase für eine Standortbestimmung bei WorkMed. Bei rund der Hälfte der durch die PB betreuten STES erfolgt eine Abmeldung mit Stellenantritt, bei der anderen Hälfte eine ohne Stellenantritt.

Hohe Relevanz und Akzeptanz des Angebots

Aus Sicht der an der Umsetzung beteiligten Fachpersonen ist das Angebot erforderlich. Fehlen spezifische Strukturen, werden Stellensuchende – wie etwa in anderen Kantonen - durch Personalberatende betreut, die nicht über die notwendigen Ressourcen und die erforderliche Ausbildung verfügen. Bei Personen mit einer gesundheitlichen Begleitthematik gewährleisten die neuen Massnahmen und Abläufe laut den Fachpersonen eine zuverlässige Beurteilung der Arbeitsfähigkeit im Einzelfall (Zustimmungsquote: 71%; Ablehnungsquote: 5%). Dieses Urteil teilen nicht nur die an der Abklärung beteiligten Stellen, sondern auch die Personalberatenden, die die Fälle anschliessend übernehmen. Die von der Fachstelle Eingliederung bereitgestellten Grundlagen werden von ihnen und von den Job Coaches überwiegend als (sehr) hilfreich für die weitere Arbeit mit den Stellensuchenden erachtet.

Auch die befragten Stellensuchenden, die von der Fachstelle Eingliederung begleitet wurden, bewerten die Abklärungen und Beratungen rückblickend überwiegend positiv. Sie betonen deren Nutzen und würden das Angebot auch anderen Stellensuchenden in einer ähnlichen Situation empfehlen – auch wenn sie anfangs Zweifel hatten, ob es ihnen weiterhelfen würde. Die Eingliederungsberatung trug zur Klärung ihrer Situation bei und die Arbeits- und Leistungsfähigkeit wurde aus ihrer Sicht zuverlässig eingeschätzt. Die auf den Abklärungen basierenden weiteren Schritte werden von den versicherten Personen akzeptiert, und sie zeigen sich optimistisch hinsichtlich ihrer Wiedereingliederungschancen.

Rasche und zuverlässige Klärung der medizinisch-beruflichen Ausgangslage,

Mit dem FaE-Prozess sollen der Leistungsanspruch rasch geklärt, die Arbeits- und Leistungsfähigkeit der Stellensuchenden zuverlässig beurteilt und ein situationsangepasster, erfolgversprechender und umsetzbarer Eingliederungs-/Massnahmenplan entworfen werden. Dazu wurden neue Prozesse etabliert und neue Instrumente für das Assessment und die Abklärung eingeführt.

Die für die interne Abklärung erarbeiteten Arbeitsinstrumente, wie der Assessmentbogen, haben sich als zweckmässig erwiesen. Auch mit der Standortbestimmung WorkMed hat man bei der Fachstelle Eingliederung insgesamt (sehr) gute Erfahrungen gemacht. Die umfassenden Berichte von WorkMed sind aus Sicht der Eingliederungsberatenden von hoher Qualität und unterstützen die weitere Eingliederungs- und Massnahmenplanung. Nach den Erfahrungen der «abnehmenden» Personalberatenden, Job Coaches und Eingliederungsfachpersonen der IV wurden Arbeits- und Leistungsfähigkeit sowie Unterstützungsbedarf der Stellensuchenden in den meisten Fällen zutreffend eingeschätzt.

Die insgesamt positiven Einschätzungen zur zuverlässigen Klärung der Arbeits- und Leistungsfähigkeit sowie des Unterstützungsbedarfs werden durch die Ergebnisse der statistischen Analysen insgesamt gestützt. Verlaufsanalysen zeigen, dass Klientinnen und Klienten, welche im Anschluss an die Abklärungen in die Vermittlungsphase zu einem Job Coach oder in die Personalberatung (PB) gelangen, vergleichsweise hohe Chancen haben, eine Stelle zu finden und antreten zu können. Hingegen gibt es unter jenen, die nach der Abklärung nicht zu den Job Coaches oder zur PB weitergeleitet werden, nur noch wenige Stellenantritte. In den meisten Fällen erfolgt eine Abmeldung ohne Stellenantritt. Bei einem Drittel dieser Abmeldungen ohne Stellenantritt findet laut Monitoring-Angaben eine Übergabe an eine andere Sozialversicherung statt – im Durchschnitt rund fünfeinhalb Monate nach Eintritt in die FaE. Von den Stellensuchenden, die ohne Stellenantritt abgemeldet werden, verzichten 13 % auf eine Vermittlung, 19 % gelten als nicht vermittlungsfähig, und weitere 15 % sind vollständig arbeitsunfähig.

Erarbeitung eines individuellen, situationsangepassten und umsetzbaren Massnahmenplans

Laut den befragten Personalberatenden, Job Coaches und Eingliederungsfachpersonen der IV war der Eingliederungsplan mehrheitlich auf die individuelle Situation abgestimmt. Widerstand seitens der Stellensuchenden war selten. Die im Wiedereingliederungsplan vorgesehenen Massnahmen wurden von den Fachpersonen überwiegend als sinnvoll bewertet, und es fiel ihnen grösstenteils leicht, sich daran zu halten. Seltener kam es vor, dass der Wiedereingliederungsplan– da angesichts der Situation erforderlich – von den Personalberatenden und Job Coaches überarbeitet und angepasst wurde. Auch hier sind die verhältnismässig hohen Ablösungsraten durch Stellenantritte, insbesondere bei den Job Coaches und Overall, ein Indiz, dass die Massnahmenpläne in der Regel angemessen und umsetzbar sind.

Wirksamkeit des Angebots

Knapp 4 von 10 von der FaE betreuten Stellensuchenden meldet sich aufgrund eines Stellenantritts vom RAV ab, während dies wie erwähnt bei

6 von 10 nicht gelingt und eine Abmeldung ohne Stellenantritt erfolgt.

Zum Vergleich: Von den Stellensuchenden, die sich im Jahr 2022 beim RAV angemeldet haben und mindestens ein Beratungsgespräch in Anspruch genommen haben, finden etwa zwei Drittel innerhalb von durchschnittlich sechs Monaten nach ihrem RAV-Eintritt eine neue Anstellung und melden sich entsprechend ab. Das verbleibende Drittel meldet sich ohne Stellenantritt ab, im Durchschnitt etwa acht Monate nach Eintritt ins RAV. Es ist wichtig zu beachten, dass die Klientinnen und Klienten des FaE aufgrund ihrer persönlichen und gesundheitlichen Umstände einen erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt haben. Daher dienen diese Zahlen nicht als direkter Vergleich mit den Ergebnissen der Zielgruppe des Pilotprojekts. Stattdessen bieten sie einen allgemeinen Referenzrahmen zur Einordnung der Ergebnisse des Pilotprojekts FaE.

Um die Wirksamkeit des Angebots bezüglich einer Vermittlung in den Arbeitsmarkt einzuschätzen, wurden die unmittelbar an der Unterstützung und Integration der Stellensuchenden beteiligten Fachpersonen im Verlauf vom 2022 gefragt, inwieweit die FaE die Wiedereingliederungschancen von Personen mit gesundheitlichen Begleitproblemen im Vergleich zu früher tatsächlich verbessert.

Gut die Hälfte der Fachpersonen sagte damals, dass sie dank der umfassenden Situationsklärung die **Wiedereingliederung der Stellensuchenden wirksamer unterstützen** können. Für knapp 30% stimmte dies nur bedingt (teils-teils), ein Fünftel äusserte sich skeptisch.

Das Projekt unterstützt die RAV-Personalberatenden, Job Coaches und weiteren Eingliederungsfachpersonen einerseits bei ihren Wiedereingliederungsbemühungen. Gleichzeitig herrscht Unsicherheit darüber, inwieweit sich die **Wiedereingliederungschancen** von Personen mit gesundheitlichen Begleitproblemen im Vergleich zu früher tatsächlich verbessert haben. Vereinfacht gesagt: Ein Drittel ist der Meinung, dass sich die Chancen auf eine erfolgreiche Wiedereingliederung durch das Projekt verbessert haben, ein Drittel ist unentschieden, und ein weiteres Drittel sieht keine Veränderung.

Ein höheres Wirkungspotenzial wird dem Projekt zugeschrieben, wenn die Perspektiven aller Fachpersonen einbezogen werden, also auch jene der Fachstelle Eingliederung, WorkMed und Fokus Overall. Diese Einschätzung widerspiegelt sich zumindest teilweise auch in den Ergebnissen der statistischen Analysen. So haben beispielsweise Klientinnen und Klienten, die nach einer Abklärung durch WorkMed und/oder Overall in die Vermittlungsphase überführt werden – etwa zu einem Job Coach - überdurchschnittlich hohe Chancen, eine Stelle zu finden.

Nachhaltigkeit der Ablösungen aus dem RAV

Vermittlungsfähige Stellensuchende mit gesundheitlichen Begleitproblemen sollen gemäss Projektbeschreibung häufiger, rascher und nachhaltiger in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden. Die Passung der gefundenen Stellen auf die individuelle Situation soll erhöht und Wiederanmeldungen aufgrund von erneutem Stellenverlust vermindert werden.

Die statistischen Analysen zu den Wiederanmeldungen deuten darauf hin, dass es der Fachstelle Eingliederung gelingt, zusammen mit ihren Klientinnen und Klienten nachhaltige Lösungen zu erarbeiten. Klientinnen und Klienten, die durch die FaE betreut werden, melden sich nach einer Abmeldung beim RAV deutlich weniger häufig erneut an als Stellensuchende ohne FaE-Betreuung. Dies trifft sowohl auf Abmeldungen mit Stellenantritt als auch ohne Stellenantritt zu. Bei diesem Vergleich ist zu beachten, dass bei den Klientinnen und Klienten der FaE von 10 Abmeldungen 6 ohne Stellenantritt und 4 mit einem Stellenantritt sind. Bei den Stellensuchenden, die nicht durch die FaE betreut werden, zeigt sich genau das gegenteilige Bild: Von 10 Abmeldungen sind 6 mit und 4 ohne Stellenantritt. Unabhängig von diesen Unterschieden zeigen die Analysen, dass die Wiederanmeldequoten bei FaE-Klientinnen und -Klienten mit rund 25% niedriger ist als bei Stellensuchenden ohne FaE-Betreuung (35%). Besonders ausgeprägt sind die Unterschiede bei Stellensuchenden ab 55 Jahren sowie bei den unter 45-Jährigen.

Die Ergebnisse der durchgeführten statistischen Detailanalysen zeigen zudem, dass eine Abmeldung nach einer Betreuung durch den Job Coach wie auch dem PB mit einer signifikant geringeren Wahrscheinlichkeit der Wiederanmeldung verbunden ist, als wenn eine Abmeldung schon in einer früheren Phase des im FaE-Prozess erfolgt ist. In Bezug auf WorkMed lässt sich festhalten, dass die Wiederanmeldewahrscheinlichkeiten von WorkMed-Klientinnen und Klienten etwas tiefer sind, der Effekt aus statistischer Sicht jedoch nicht signifikant ist. Auch zwischen einer Abmeldung mit und ohne Stellenantritt unterscheidet sich die Wiederanmeldewahrscheinlichkeit nicht signifikant.

Signifikant sind jedoch die Unterschiede zwischen Frauen und Männern: Männer weisen eine signifikant höhere Wiederanmeldewahrscheinlichkeit auf als Frauen. Die von der FaE betreute Männer haben im Vergleich zu den von der FaE betreuten Frauen eine gut doppelt so hohe Wahrscheinlichkeit, dass es nach einer Abmeldung vom RAV zu einer Wiederanmeldung kommt.

Verbesserte Zusammenarbeit und Koordination in den IIZ-Strukturen

Mit dem Projekt wird gezielt angestrebt, die vorhandenen Abklärungs- und Eingliederungsmassnahmen der IIZ-Partner konsequent zu nutzen und die Unterstützungsarbeit effizient zu koordinieren. Aus Sicht der Fachpersonen gelingt dies insbesondere im Bereich der Abklärungen weitgehend (Zustimmungsquote 2022: 73%). Vor zwei Jahren zeigte sich jedoch noch Potenzial bei den Eingliederungsmassnahmen, da über ein Drittel der Fachpersonen 2022 angaben, dass diese nur teilweise oder eher nicht konsequent eingesetzt würden.

Dank der im Frühjahr 2022 abgeschlossenen Zusammenarbeitsvereinbarung und der Entwicklung von Prozessen an den Schnittstellen zwischen RAV und Invalidenversicherung wurden im weiteren Verlauf des Projekts wesentliche Grundlagen für eine verbesserte Koordination und Kooperation der beiden Institutionen gelegt. Anfangs war die Zusammenarbeit von Konflikten geprägt, insbesondere stiess die Durchführung von arbeitsmedizinischen Abklärungen durch das RAV auf Vorbehalte. Bei einem grossen Treffen aller beteiligten Teams von RAV und IV-Stellen konnten jedoch die Positionen und wichtigen Punkte geklärt werden, was den gemeinsamen Willen zur Zusammenarbeit gestärkt und gefestigt hat. Seitdem nehmen IV-Stellen in Zusammenarbeit mit den Teamleitungen für Arbeitsvermittlung und Eingliederung an den Teamsitzungen der FaE teil.

Diese positive Entwicklung spiegelt sich auch in den aktuellen nun vorliegenden Zahlen wider. Bei etwa einem Viertel der Stellensuchenden (STES), die durch die FaE betreut werden, ist auch die Invalidenversicherung beteiligt. In solchen Fällen findet parallel zum FaE-Prozess eine Abklärungs- und/oder Unterstützungsmassnahme der IV statt. Knapp ein Viertel dieser FaE/IV-Personen schafft innerhalb von 24 Monaten nach Eintritt in die FaE den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt (Abmeldung RAV mit Stellenantritt), während es bei rund drei Vierteln nicht gelingt. Für diese Personen erfolgt in 7 von 10 Fällen eine koordinierte Übergabe an die IV oder eine andere Sozialversicherung, im Durchschnitt etwa sechs Monate nach FaE-Eintritt. Bei einem Viertel dieser Übergaben liegt eine Standortbestimmung durch WorkMed vor, die der übernehmenden Sozialversicherung übermittelt und von dieser genutzt werden kann.

1 Einführung

Das KIGA Baselland beschreitet mit dem Projekt «Fachstelle Eingliederung» und «Job Coaching» neue Wege, um den Arbeitsintegrationsprozess von versicherten Personen mit psychischen und physischen Begleitproblemen gezielter zu unterstützen. Die Wiedereingliederung von stellensuchenden Personen (STES) mit gesundheitlichen Begleitproblemen, die sich auf die Arbeit auswirken, ist oftmals erschwert.

Das Programm legt einen systematischen Fokus auf STES mit physischen und psychischen Begleitproblemen und etabliert spezialisierte Strukturen und Prozesse für die Beratung dieser Zielgruppe. Ein Kernelement bildet dabei die Koordination der Wiedereingliederung mit den Partnerinstitutionen der IIZ. Der bei den Baselbieter RAV installierte standardisierte Abklärungs- und Wiedereingliederungsprozess legt den Schwerpunkt auf eine rasche und umfassende Klärung der beruflich-gesundheitlichen Ausgangslage der versicherten Personen im Hinblick auf die Festlegung der geeigneten Folgemassnahmen. Die umfassende Abklärung erfolgt durch spezialisierte Personalberatende der Fachstelle Eingliederung mit reduzierter Dossierzahl, die für Assessment und Abklärung auf spezifische Instrumente und Massnahmen zurückgreifen können. Erweitert wurde das Abklärungsangebot insbesondere um eine psychologisch-ärztlich fundierte Standortbestimmung für STES mit psychischen Begleitproblemen WorkMed. Daneben wurde der Katalog an gezielten arbeitsmarktlichen Unterstützungsmassnamen für versicherte Personen mit gesundheitlichen Begleitproblematiken ausgebaut, einschliesslich einem Job Coaching für STES, die intensivere Begleitung benötigen.

Versicherte Personen mit gesundheitlicher Begleitproblematik werden unmittelbar bei der Anmeldung beim RAV oder aus der Personalberatung beim RAV der Fachstelle Eingliederung zugewiesen. Eine Beratung und Betreuung durch die Fachstelle Eingliederung ist für die versicherten Personen freiwillig. Versicherte, welche den Abklärungs- und Eingliederungsprozess durchlaufen, sind für maximal 3 Monate von der Stellensuchpflicht befreit. Je nach Ausgangslage werden die STES von der Fachstelle Eingliederung für eine Dauer von drei bis maximal 9 Monaten begleitet.

Die Projekte «Fachstelle Eingliederung» und «Job Coaching» des KIGA Baselland sind Teil des «Impulsprogramms 2020-2024» des Bundes zur nachhaltigen Stärkung der Arbeitsmarktintegration von schwer vermittelbaren und insbesondere älteren STES. Das Impulsprogramm bietet Kantonen die Gelegenheit, neue Ansätze zu erproben und bei Erfolg langfristig einzuführen. Landesweit sollen Vorgehensweisen mit Transferpotenzial identifiziert werden mit dem Ziel, dass längerfristig alle Kantone über sinnvolle und wirksame Unterstützungsangebote für diese Zielgruppe verfügen. Vorgegeben ist eine externe Evaluation der vom SECO mitfinanzierten Projekte.

Das Impulsprogramm-Projekt «Fachstelle Eingliederung» wird im Kanton Baselland bereits seit September 2019 als Pilotprojekt in drei der sechs RAV getestet. Das ausgeweitete Projekt startete formell im Januar 2022 und dauert bis Ende Dezember 2024. Das Projekt «Job Coaching» basiert auf dem interkantonalen Konzept «Job Coaching in den RAV» des SECO im Rahmen des Impulsprogramms. Es startete im Oktober 2021 und dauert bis Ende Dezember 2024. Die beiden Projekte sind eng miteinander verknüpft und das Job Coaching von STES mit intensivem Unterstützungsbedarf ist ein wichtiges Element des Baselbieter Modells der Eingliederungsberatung durch die Fachstelle Eingliederung.

1.1 Ziel und Zweck der Evaluation

Gegenstand der Evaluation sind die Umsetzung und die Resultate der im Rahmen der Projekte «Fachstelle Eingliederung» und «Job Coaching» des KIGA Baselland etablierten Massnahmen zur verbesserten Wiedereingliederung von STES mit gesundheitlichen Begleitproblemen.

Das Hauptziel der Evaluation besteht darin, zu messen und zu beurteilen, inwiefern die Fachstelle Eingliederung für STES mit psychischen und physischen Begleitproblemen zu einer rascheren Klärung der Situation, des Leistungsanspruchs sowie bei gegebener Vermittlungsfähigkeit zu einer rascheren und nachhaltigeren Wiedereingliederung führt («summative Leistung»). Zudem sollen Hinweise für die Optimierung und Weiterentwicklung des Projekts bereitgestellt werden («formative Leistung»).

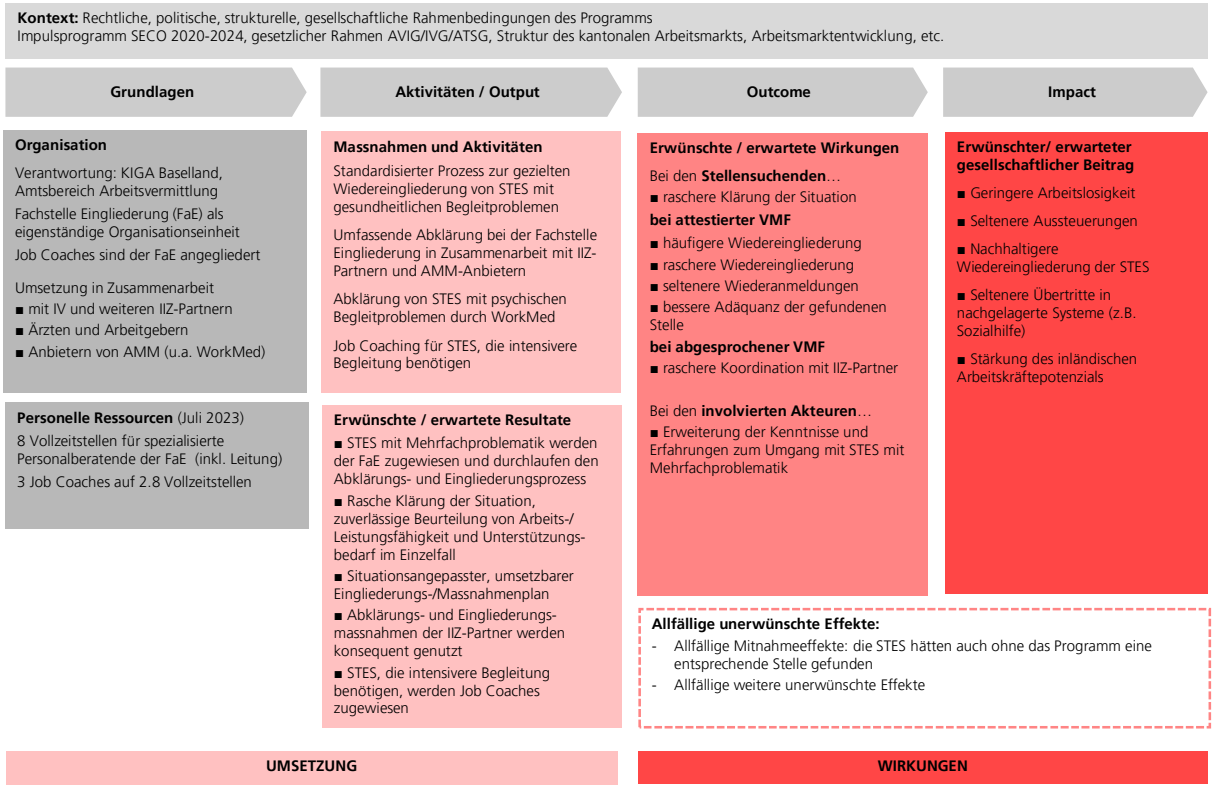
Die Berichterstattung zur Evaluation umfasst einen Zwischenbericht und den vorliegenden Schlussbericht. Der **Zwischenbericht vom Januar 2024** ist der eigentliche Hauptbericht der Evaluation. Er beinhaltet bereits weitgehend die Ergebnisse der im Rahmen der Evaluation vorgesehenen Erhebungen und Analysen. Die Erkenntnisse aus der summativen Evaluation dienten dem KIGA als Entscheidungsgrundlage für die Weiterführung des Projekts über den geplanten Zeithorizont hinaus. Weiter zeigte der Zwischenbericht auf, in welchen Bereichen eine Klärung von konzeptionellen Unschärfen sinnvoll erscheint, benannte Ansatzpunkte für Optimierungen betreffend die Ausgestaltung von Prozessen, Triagen und Schnittstellen und gab Hinweise auf mögliche Lücken im Angebot der Abklärungsmassnahmen für bestimmte Zielgruppen. Auf Basis der Erkenntnisse aus der formativen Evaluation hat das KIGA entsprechende Anpassungen vorgenommen und Massnahmen zur Weiterentwicklung des Projekts umgesetzt.

Der vorliegende **Schlussbericht** fokussiert auf den summativen Zweck. Der Bericht bewertet die Zielerreichung und die der Zweckmässigkeit des Vorgehens und nimmt auf Basis eines längeren Beobachtungszeitraums eine Einschätzung zur Wirksamkeit und Nachhaltigkeit des Projekts vor.

1.2 Referenzrahmen und Evaluationskriterien

Als Referenzrahmen für die Evaluation wurde ein integrales Wirkungsmodell zu den Projekten «Fachstelle Eingliederung» und «Job Coaching» erarbeitet (**Abbildung 1**). Der Entwurf des Wirkungsmodells war Bestandteil des Evaluationskonzepts. Im Verlaufe der Detailkonzeption wurde das Wirkungsmodell überarbeitet und hinsichtlich der zu überprüfenden Ziele auf Output- und Outcome-Ebene weiter präzisiert. Das Wirkungsmodell bildet den analytischen Rahmen der Evaluation.

Abbildung 1: Wirkungsmodell zum Programm Fachstelle Eingliederung / Job Coach



Quelle: Darstellung BASS

Mit der Evaluation sollen zuallererst die Leistungen und Wirkungen des Programms untersucht und beurteilt werden. Massgebende Evaluationskriterien sind

- Zielerreichung auf Ebene der Umsetzung und auf Ebene des Outcomes
- Einschätzung der Wirksamkeit des Projekts
- Zweckmässigkeit von Prozessen, Organisationsstruktur und Instrumenten

Identifiziert werden sollen förderliche und hinderliche Faktoren für die Zielerreichung auf den verschiedenen Ebenen (Organisation/Prozesse, Ressourcen, Income Stellensuchende/Fachpersonen, Instrumente und Massnahmen).

1.3 Methodisches Vorgehen und Datengrundlagen

Die Evaluation fusst auf einer Kombination von statistischen Datenanalysen, quantitativen und qualitativen Erhebungen und Analysen. Informationsgrundlage der Evaluation bilden die folgenden Erhebungen und Auswertungen:

- **Monitoring und statistische Datenanalyse AVAM/ASAL**: In Zusammenarbeit zwischen dem Evaluationsteam und den Projektverantwortlichen seitens KIGA wurde ein Konzept entwickelt, welche Daten zu den FaE-Teilnehmenden für die Evaluation benötigt werden. Ein Teil der Informationen wurde direkt in ein vom KIGA entwickeltes Excel-basiertes Erhebungsinstrument («Monitoring FaE») von den Fachpersonen der FaE erhoben. Der Abdeckungsgrad für STES, die im Verlauf des Jahres 2022 in die FaE eingetreten sind, beträgt 91 Prozent. Für die FaE-Eintritte 2021 beträgt er 41 Prozent und für die Eintritte 2023 und 2024 88 respektive 83 Prozent. Zusätzlich erhielt das Evaluationsteam zur Ergänzung der Monitoringdaten einen Datenabzug aus AVAM/ASAL mit gezielten Informationen zu allen STES aus der Periode 1. Januar 2019 bis 27. Januar 2025. Detailliertere Angaben zu den Datengrundlagen finden sich in Abschnitt 3.1.

■ **Onlinebefragung der Fachpersonen**: Im Dezember 2022 wurde eine Onlinebefragung bei den Fachmitarbeitende der involvierten Institutionen und Partnerorganisationen durchgeführt, welche versicherte Personen aus dem Projekt bei ihrer Wiedereingliederung beraten und unterstützten. Darin wurden die mit den neuen Abläufen und Instrumenten gemachten Erfahrungen erhoben, um eine Beurteilung zu Zweckmässigkeit und Wirksamkeit des Projekts aus der Sicht der an der Umsetzung beteiligten Fachpersonen zu erhalten.

Die Adressen der zu befragenden Fachpersonen wurden durch das KIGA in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Institutionen bereitgestellt. Die **Tabelle 1** gibt Aufschluss über die Befragten und den Rücklauf. Auswertungsbasis bilden 83 Antworten von Fachpersonen, die bereits Stellesuchende aus dem Projekt betreut haben.

Tabelle 1: Rücklauf und Auswertungsbasis Onlinebefragung Fachpersonen Dezember 2022

	Eingeladen Anzahl	Antworten Anzahl	Rücklauf In %	STES betreut Anzahl	STES betreut in %
Fachstelle Eingliederung FaE	8	8	100%	8	10%
WorkMed - Standortbestimmung	13	12	92%	12	14%
Fokus Overall – Standortbestimmung	4	4	100%	4	5%
Job Coaches FaE	2	2	100%	2	2%
Kiebitz/Overall - Coaching/Vermittlung	5	5	100%	4	5%
RAV Personalberatende	54	47	87%	41	49%
IV-Stellen - Eingliederung / Arbeitsvermittlung	19	13	68%	12	14%
Total	105	91	87%	83	100%

Quelle: Onlinebefragung Fachpersonen Dezember 2022; Berechnungen BASS.

■ **Rollende Onlinebefragung der Stellensuchenden**: Im Rahmen der Evaluation wurde von März 2023 bis Anfang Januar 2025 zum Abschluss der Betreuung durch die FaE eine kurze Zufriedenheitsbefragung bei den STES durchgeführt. Darin wurde erhoben, welche Erfahrungen die STES mit den abklärenden Stellen gemacht haben, wie zufrieden sie mit den Abklärungen sind und welchen Nutzen sie darin sehen. Beim Abschlussgespräch mit der FaE haben die STES einen Einladungsbrief mit dem persönlichen Zugangscode zur Onlinebefragung erhalten. Nach Möglichkeit füllten sie den Online-Fragebogen direkt nach dem Abschlusstermin in den Räumen der Fachstelle Eingliederung aus, wo ihnen im Empfangsbereich ein Computer mit Internetanschluss zur Verfügung stand und die anwesende Mitarbeiterin bei Bedarf Unterstützung leistete.

Der Fragebogen steht in angepassten Versionen für die verschiedenen Zielgruppen zur Verfügung (STES mit/ohne Abklärung durch WorkMed oder Fokus Overall, Vermittlungsfähigkeit gegeben/abgesprochen).

Insgesamt konnten für den vorliegenden Schlussbericht Angaben von 299 STES aus der Austrittsbefragung ausgewertet werden. Die aus der Befragung ermittelten Ergebnisse spiegeln primär die Erfahrungen von vermittlungsfähigen STES. STES, denen die Vermittlungsfähigkeit abgesprochen wurde, konnten mit der Befragung nicht erreicht werden.

■ **Gruppengespräche mit den Beratungspersonen Fachstelle Eingliederung und mit den internen und externen Job Coaches**: Im Juni/Juli 2023 wurden je ein Gruppengespräch mit den Mitarbeitenden Abklärung der Fachstelle Eingliederung sowie mit den Job Coaches der Fachstelle Eingliederung, von Kiebitz und von Overall geführt (siehe Liste der Teilnehmenden im Anhang A-1). Die Gespräche dienten der Reflexion der im Projekt «Fachstelle Eingliederung/Job Coaching» bis zu diesem Zeitpunkt gemachten Erfahrungen, der Vertiefung und Ergänzung der Ergebnisse der Onlinebefragung der Fachpersonen und die

Identifikation von Anpassungsbedarf / Optimierungspotenzial. Im Juni 2023 fand zudem ein **Austauschgespräch zwischen dem Evaluationsteam und den Leitungspersonen des KIGA** statt. An diesem Gespräch wurden Fragen betreffend die Organisation, Prozesse und Instrumente des Programms diskutiert und eine Bilanz zu den bis zu diesem Zeitpunkt gemachten Erfahrungen gezogen.

1.4 Inhalt und Aufbau des Berichts

Grundlage des vorliegenden Schlussberichts bildet der Zwischenbericht vom Januar 2024. Dieser wurde ergänzt mit aktualisierten Ergebnissen aus dem Monitoring und der Datenanalyse AVAM-/ASAL sowie der Befragung der Programmteilnehmenden. Für die detaillierten Ergebnisse aus der formativen Evaluation verweisen wir auf den Zwischenbericht; sie sind im summativen Schlussbericht nicht enthalten.

In **Kapitel 1** werden Ziel und Zweck der Evaluation, das Wirkungsmodell sowie die die Informationsgrundlagen der Evaluation vorgestellt. **Kapitel 2** bietet eine Übersicht zum Pilotprojekt bezüglich der Entstehung, des rechtlichen Rahmens, der anvisierten Zielgruppe, der mit dem Projekt verfolgten Ziele und den für die Umsetzung geplanten Prozessabläufen und Umsetzungsstrukturen. In **Kapitel 3** werden die Ergebnisse der aktualisierten Auswertung der Daten aus dem Monitoring und dem AVAM/ASAL-Abzug (Stand 17. Januar 2025) vorgestellt. Präsentiert werden Zahlen zu den Projektteilnehmenden und zum Mengengerüst, zum Abklärungs- und Betreuungsverlauf der Teilnehmenden sowie zu den Abmeldungen mit oder ohne Stellenantritt und zu den Wiederanmeldungen. In **Kapitel 4** werden die Ergebnisse aus der Online-Befragung der involvierten Fachpersonen und die aktualisierten Ergebnisse aus der rollenden Befragung der STES vorgestellt. Schliesslich wird in **Kapitel 5** ein Fazit gezogen zu den Leistungen, Resultaten und Wirkungen des Projekts.

2 Das Projekt Fachstelle Eingliederung und Job Coaching

Mit der Spezialberatung und der Entwicklungsberatung hat das KIGA Baselland ab dem Jahr 2000 spezifische Strukturen für die Beratung von STES etabliert, bei denen die IV oder andere Sozialversicherungen involviert sind, gesundheitliche Probleme vorliegen oder psychosoziale Begleitprobleme die Wiedereingliederung erschweren. Diese war zu diesem Zeitpunkt weitgehend dezentral organisiert und die Beratenden der jeweiligen RAV-Leitung unterstellt. Ab 2013 wurde seitens der Entwicklungsberatung mit der Entwicklung der konzeptionellen Grundlagen für die heutige Eingliederungsberatung begonnen und erste interne Abklärungsinstrumente (Assessmentbogen) für STES mit physischen und psychischen Begleitproblemen erarbeitet und eingesetzt. Längerfristig wurde eine einheitliche Prozessführung in der Beratung dieser Zielgruppe und eine umfassende Fallabklärung angestrebt. Dies mit dem Ziel, erstens Klarheit betreffend die sozialversicherungsrechtliche Situation zu schaffen und zweitens den Unterstützungsbedarf im Einzelfall und hinsichtlich einer nachhaltigen Eingliederungsstrategie festzulegen.

Ab September 2019 wurde das standardisierte Vorgehen zur Eingliederung von STES mit gesundheitlichen Begleitproblematiken als Pilotprojekt in drei der sechs RAV eingeführt. Das erweiterte Projekt wurde im Januar 2022 formell gestartet. Es gilt darauf hinzuweisen, dass der formelle Beginn des Projekts in die «Nach-Covid-Zeit» gefallen ist, während der die Arbeitslosenversicherung für bestimmte Personen eine Erhöhung der Anzahl Taggelder sowie eine Verlängerung der Rahmenfrist beschlossen hat.

Basierend auf den Ergebnissen und Erkenntnissen des Zwischenberichts der Evaluation wurden am Konzept, insbesondere für die Triagierung, einige leichte Anpassungen gemacht. Dies betrifft gemäss Angaben der Projektleitung KIGA folgende Aspekte:

- Erstgespräche finden immer bei den PB statt

- Altersbegrenzung: maximal 62 Jahre
- Anzahl Taggelder: mind. noch 90 Taggelder
- Übertritt ins Job Caching bereits ab 30% Arbeitsfähigkeit möglich
- Möglichkeit für direkte Übertritte ins Job Coaching für Personen, die bereits eine Teilrente beziehen
- Möglichkeit für Direktübernahme (EG) für Personen unter 25 Jahren

2.1 Konzept Fachstelle Eingliederung

Im Folgenden werden basierend auf den dem Evaluationsteam zur Verfügung gestellten Dokumente die wichtigsten Eckpunkte zum Konzept des Projekts «Fachstelle Eingliederung» dargestellt.

2.1.1 Rechtliche Grundlagen und Rahmenbedingungen

Das Projekt wird im Rahmen der rechtlichen Bestimmungen der Arbeitslosenversicherung und der Weisungen des SECO umgesetzt. Relevant sind dabei u.a. die folgenden Bestimmungen:

- Art. 43-45 ATSG: Abklärungspflicht des Versicherungsträgers, Mitwirkungspflicht der versicherten Person, Gutachten und Kosten für die Abklärung.
- Weisungen AVIG ALE B253: Die rasche und dauerhafte Eingliederung in den Arbeitsmarkt kann nur erreicht werden, wenn die für die Eingliederung zuständigen Organe der ALV den bzw. die Arbeits- und Einsatzfähigkeit der versicherten Person kennen. Die Eingliederung fällt in den Aufgabenbereich der KAST bzw. des RAV, weshalb diesen Stellen auch die sich daraus ergebenden Abklärungspflichten obliegen.
- Art. 85, Abs. 1, lit. a. AVIG: Die Kantonalen Amtsstellen sorgen innerhalb des ersten Monats kontrollierter Arbeitslosigkeit für eine umfassende Abklärung der Wiedereingliederungsmöglichkeiten des Versicherten.
- Art. 85f AVIG: Aufforderung an die kantonalen Amtsstellen und RAV zur interinstitutionellen Zusammenarbeit.
- Weisungen AVIG ALE B336: Die Kantone sind dafür verantwortlich, dass das erste Beratungs- und Kontrollgespräch spätestens 15 Tage nach der Anmeldung erfolgt.
- Weisungen AVIG ALE B320: Befreiung von der Stellensuchpflicht (Verzicht auf Nachweis der Arbeitsbemühungen) bei der Teilnahme an anerkannten kantonalen Eingliederungsmassnahmen / IIZ-Massnahmen für maximal 3 Monate.

2.1.2 Zielgruppe und Ziele des Programms

Das Projekt «Fachstelle Eingliederung» des KIGA Baselland richtet sich an versicherte Personen mit physischen und psychischen Begleitproblemen, die sich auf die Arbeit auswirken oder auswirken können. Diese Zielgruppe umfasst sowohl vermittlungsfähige Personen als auch Personen, die aufgrund ihrer Mehrfachproblematik und nach Abklärung durch die FaE als nicht vermittlungsfähig gelten. An der Abklärung und Eingliederung der STES sind verschiedene Akteure und Fachpersonen beteiligt, die ebenfalls als Zielgruppe verstanden werden können.

Die mit dem Projekt verbundenen Ziele auf Ebene der Umsetzung und bezüglich der Wirkungen bei den Zielgruppen lassen sich in knapper Form wie folgt zusammenfassen:

Umsetzungsziele (Output): STES mit Mehrfachproblematik werden erkannt und von der Administration oder der Personalberatung in die Fachstelle Eingliederung und in den gezielten Abklärungs- und Eingliederungsprozess zugewiesen. Es erfolgt eine raschere Klärung der medizinisch-beruflichen Ausgangslage und des Leistungsanspruchs. Zudem wird eine zuverlässige Klärung der Arbeits- und Leistungsfähigkeit sowie des Unterstützungsbedarfs der STES vorgenommen und darauf basierend ein der individuellen Situation

angepasster, umsetzbarer Eingliederungs-/Massnahmenplans erarbeitet. Die zur Verfügung stehenden Abklärungs- und Eingliederungsmassnahmen der IIZ-Partner werden konsequent genutzt. STES, die eine intensivere Begleitung benötigen, werden den Job Coaches zugewiesen.

Wirkungsziele (Outcome): Vermittlungsfähige STES mit gesundheitlichen Begleitproblemen werden häufiger, rascher und nachhaltiger in den Arbeitsmarkt eingegliedert. Die Passung der gefundenen Stellen auf die individuelle Situation wird erhöht und Wiederanmeldungen aufgrund von erneutem Stellenverlust werden vermindert. Bei STES, bei denen die Vermittlungsfähigkeit abgesprochen wird, erfolgt eine raschere Koordination mit den IIZ-Partnern. Mit dem Projekt werden weiter die Kenntnisse und Erfahrungen der involvierten Fachpersonen im Umgang mit STES mit Mehrfachproblematik erhöht.

2.1.3 Aktivitäten und Massnahmen des Programms

Ein Kernelement des Projekts ist die Etablierung eines standardisierten, intern und extern koordinierten Prozesses zur raschen und umfassenden Klärung der beruflich-medizinischen Ausgangslage der STES mit gesundheitlichen Begleitproblematiken unter Einbezug geeigneter Arbeitsmarktlicher Abklärungs- und Unterstützungsmassnahmen.

Die Anforderungen an die Fachstelle Eingliederung und der FaE-Prozess sind im Prozessablauf AW 4.101.24 «Fachstelle Eingliederung» im KIGA-Handbuch festgehalten.

Die Arbeit der Fachstelle orientiert sich am Handlungskonzept Case Management zur strukturierten und koordinierten Gestaltung des Eingliederungs- und Beratungsprozesses (DOK 4.101.32). Als Orientierungsrahmen für das Vorgehen im Einzelfall dient ein Phasenmodell nach Case Management, welches den 3 bis maximal 9 Monate dauernden FaE-Prozess strukturiert (DOK 4.101.34).

Für die Fallübergabe vom RAV (Administration oder Personalberatung RAV) an die Fachstelle Eingliederung und von dort zurück an die Personalberatung wurden einheitliche Abläufe definiert (DOK 4.101.30). Die Schnittstelle zwischen der FaE und der KAST in Fällen, bei denen die Arbeitsmarktfähigkeit abgesprochen wird, wurde in Sitzungen geklärt.

Wichtige Grundlagen für die Zusammenarbeit mit den externen Partnern sind insbesondere die Zusammenarbeitsvereinbarung mit der IV sowie die festgelegten Abläufe für die Zusammenarbeit und Massnahmenplanung zwischen RAV und IV (DOK 4.101.33). Weiter sind die zuständigen Teamleitungen der IV-Stellen an Teamsitzungen der FaE beteiligt.

2.1.4 Organisation und Personalressourcen

Die Fachstelle Eingliederung (FaE) ist eine Organisationseinheit der Abteilung Arbeitsvermittlung des KIGA Baselland. Im April 2020 wurde die Einheit zentralisiert und im Februar 2023 bezog sie ihre Räumlichkeiten im RAV Pratteln. Zuvor waren die Eingliederungsberatenden bei den sechs RAV angesiedelt und den jeweiligen RAV-Leitenden unterstellt. Die Job Coaches der Baselbieter RAV sind organisatorisch und räumlich der Fachstelle Eingliederung angegliedert. Zusammen mit den Eingliederungsberatenden unterstehen die Job Coaches der Leitung der Fachstelle Eingliederung.

Die **Fachstelle Eingliederung** verfügt über einen Stellenetat von 8 Vollzeitstellen. Das Team umfasst aktuell neun Mitarbeitende, neben einem zweiköpfigen Leitungsteam und sieben Eingliederungsberatenden. Zum Anforderungsprofil der Eingliederungsberatenden gehören eine Tertiärausbildung im Bereich Gesundheit/Psychologie. Ausserdem sollten die Mitarbeitenden über einen CAS in Case Management verfügen.

Im **Job Coaching** sind aktuell drei Job Coaches auf 2.8 Vollzeitstellen tätig. Zum Anforderungsprofil gehören Erfahrung im HR-Bereich und ein breites Kontaktnetz zu Arbeitgebern.

In der Pilotphase und zu Beginn der Projektphase war die Personalsituation der Fachstelle Eingliederung stark geprägt durch Fluktuationen und einer Langzeitabwesenheit. In den Jahren 2021/2022 mussten jeweils 3-4 Stellen von Eingliederungsberatenden neu besetzt werden. Die Personalsituation im Team FaE ist seit Mitte 2022 deutlich stabiler und seit diesem Zeitpunkt sind alle zur Verfügung stehenden Stellen besetzt. Auch das Team der Job-Coaches musste über eine gewisse Zeitspanne aufgebaut werden und ist nun seit Sommer 2023 komplett

2.2 Prozessablauf «Fachstelle Eingliederung»

Der Prozess der Wiedereingliederung von versicherten Personen mit gesundheitlichen Begleitproblemen startet mit der Anmeldung beim RAV und endet mit der Abmeldung beim RAV. Dabei können grundsätzlich drei Phasen unterschieden werden: (1) Anmeldung beim RAV und Triage, (2) Abklärung und Beratung durch die Fachstelle Eingliederung und (3) Integration und Abmeldung beim RAV.

Phase 1: Anmeldung beim RAV und Triage («vor FaE»)
Bei der Anmeldung beim RAV überprüft die Administration anhand von festgelegten Kriterien standardmässig, ob es sich um einen FaE-Fall handelt. Sind die Kriterien erfüllt, wird die versicherte Person direkt der FaE zugewiesen, andernfalls erfolgt eine Zuweisung in die Personalberatung beim RAV. STES können ausserdem von der Personalberatung RAV in die FaE zugewiesen werden, wenn eine gesundheitliche Begleitproblematik im Erstgespräch beim RAV erkannt wird oder im Verlauf der Beratung sichtbar wird.

Ursprünglich war vorgesehen, dass in der FaE auch Erstgespräche geführt werden können. Basierend auf den Erfahrungen ist nun geplant, dass die Erstgespräche ausschliesslich durch Personalberatende geführt werden, da sie vorrangig der Vermittlung von Informationen sowie der Aufklärung über Rechte und Pflichten dienen.

Phase 2: Abklärung und Beratung bei der Fachstelle Eingliederung («FaE-Prozess»)
Mit der Fallübergabe vom RAV an die Fachstelle Eingliederung startet der eigentliche FaE-Prozess. Dieser umfasst die Etappen Assessment, Abklärung und Unterstützung, wobei sich diese Phasen überlappen können.

Im Assessment beschaffen die Mitarbeitenden der FaE die nötigen Informationen zur Einschätzung der individuellen Situation und der Festlegung der ersten Abklärungs- und Unterstützungsmassnahmen. Grundlagen bilden das Erstgespräch, die daran anschliessenden Beratungsgespräche basierend auf dem Assessmentbogen (Assessmentgespräche) sowie Kontaktaufnahmen mit Ärzten, Arbeitgebern und involvierten IIZ-Partnern. Versicherte Personen, welche im Erstgespräch oder im ersten Assessmentgespräch keine Beratung durch die FaE wünschen oder solche, die gemäss Einschätzung der Eingliederungsberatenden kein FaE-Fall sind, werden an die RAV-Personalberatung übergeben. In den übrigen Fällen erfolgt basierend auf dem ersten Assessmentgespräch eine Zuweisung in mögliche Abklärungsmassnahmen, Vorbereitungsmassnahmen oder bereits erste Unterstützungsmassnahmen.

Für die vertiefte Abklärung der Arbeitsmarktfähigkeit und des Unterstützungsbedarfs der versicherten Personen (VP) stehen im Kanton Baselland verschiedene Abklärungsmassnahmen zur Verfügung: Standortbestimmung WorkMed (VP mit psychischer Begleitproblemen, Dauer 1 Monat), Standortbestimmung Fokus (VP mit physischen Begleitproblemen, Dauer 1 Monat), Programm vorübergehende Beschäftigung PvB mit abklärender Zielsetzung A1 (VP mit physischen/psychischen Begleitproblemen und geringen Deutsch-

kenntnissen, Dauer 3 Monate) sowie ausserdem IV-Abklärungsmassnahmen (VP mit physischen/psychischen Begleitproblemen, Dauer 3-6 Monate). Parallel zu den Abklärungsmassnahmen können auch bereits Aufbaumassnahmen in Form von Kursen zur Erstellung von Bewerbungsunterlagen oder zum Aufbau von Bewerbungskompetenz vorgesehen werden. Während maximal 3 Monaten können die versicherten Personen von der Stellensuchpflicht befreit werden (Vermittlungsstopp).

Nach Abschluss der Abklärungsmassnahmen beginnt für vermittlungsfähige STES der eigentliche Eingliederungsprozess gemäss dem Eingliederungs- und Massnahmenplan; teilweise folgen auch weitere Abklärungsmassnahmen. Vermittlungsfähige STES werden nach der Abklärung entweder an die Personalberatenden beim RAV übergeben (selbständige Stellensuche möglich), an die Job Coaches zugewiesen (Unterstützung bei der Stellensuche nötig) oder sie werden während der Durchführung von Unterstützungsmassnahmen weiterhin von den Eingliederungsberatenden der FaE begleitet, dies während einer Dauer von maximal 9 Monaten. Zur Unterstützung der Eingliederung stehen verschiedene Arbeitsmarktliche Massnahmen zur Verfügung, u.a. das im Kanton neu eingeführte, modular aufgebaute Angebot «Begleitete Arbeitsmarktliche Integration» (BArI) sowie weitere Angebote im Bereich von Arbeitstraining, Arbeitsversuchen im ersten Arbeitsmarkt und Job Coaching, daneben kommen IV-Eingliederungsmassnahmen zum Zuge.

Vor der Übergabe an die Personalberatenden beim RAV oder die Job Coaches der FaE wird mit den versicherten Personen eine Zielvereinbarung erstellt, in der die Vorgaben betreffend die weitere Stellensuche festgehalten werden. Die versicherten Personen werden darauf hingewiesen, dass die Abklärungen der Arbeitsmarkt- und Vermittlungsfähigkeit durch die Ansprechperson bei der Fachstelle Eingliederung nun abgeschlossen sind und der Fokus der Beratung durch die Beratungsperson des RAV resp. den Job Coach des RAV künftig auf der Stellensuche liegt.

Der FaE-Prozess endet mit der Fallübergabe an die KAST (vermittlungsunfähige VP), der Übernahme durch eine andere Sozialversicherung oder mit der Fallübergabe an die Personalberatenden beim RAV oder an die Job Coaches (vermittlungsfähige VP). Auch bei einem Stellenantritt direkt aus der FaE wird der FaE-Prozess beendet.

Phase 3: Integration und Abmeldung beim RAV («nach FaE»)

Vermittlungsfähige STES werden gemäss festgelegtem Fallübergabeprozess an die Personalberatenden beim RAV oder die Job Coaches der RAV übergeben. Die Ergebnisse der Standortbestimmung und die Empfehlungen zum Eingliederungsprozedere mit dem Eingliederungs- und Massnahmenplan werden in einem Übergabeprotokoll festgehalten. Weiter ist im Prozess ein Übergabegespräch zwischen den Eingliederungsberatenden der FaE und den fallübernehmenden Personalberatenden beim RAV vorgesehen. Bei der Übergabe an die Job Coaches findet ein Dreiergespräch zwischen der bisher zuständigen Beratungsperson der FaE, dem Job Coach und der versicherten Person statt.

Fälle von versicherten Personen, denen aufgrund der Abklärung die Vermittlungsfähigkeit abgesprochen wurde, werden von den KAST übernommen, welche die Absprache der Vermittlungsfähigkeit überprüft und die entsprechende Verfügung erlässt.

Der standardisierte Abklärungs- und Wiedereingliederungsprozess gemäss den neuen Abläufen endet mit der Abmeldung der versicherten Personen beim RAV.

3 Was sagen die Zahlen

3.1 Einleitende Übersicht zu den Stellensuchenden der Periode 2021 bis 2024

In den ersten beiden Jahren 2021 und 2022 des Pilotprojekts haben sich in den RAV des Kantons BL jeweils total etwas mehr als 8'900 STES angemeldet, in den folgenden Jahren ist das Total leicht gestiegen – bis 2024 auf 9'969. In allen untersuchten Jahren haben sich jeweils etwas weniger Frauen (43 bis 45%) als Männer angemeldet. In den ersten drei Jahren sind etwa zwei von fünf STES 45 Jahre alt oder älter, 2024 macht diese Altersgruppe noch 36% aus. Gut die Hälfte der Fälle in den Jahren 2022 und 2023 besitzt eine Ausbildung auf Sekundärstufe II, wobei dieser Anteil 2023 und 2024 auf rund 45% sinkt (**Tabelle 2**).

Tabelle 2: Anzahl Stellensuchende RAV BL und Anteilswerte nach Geschlecht, Alter und Ausbildungsniveau

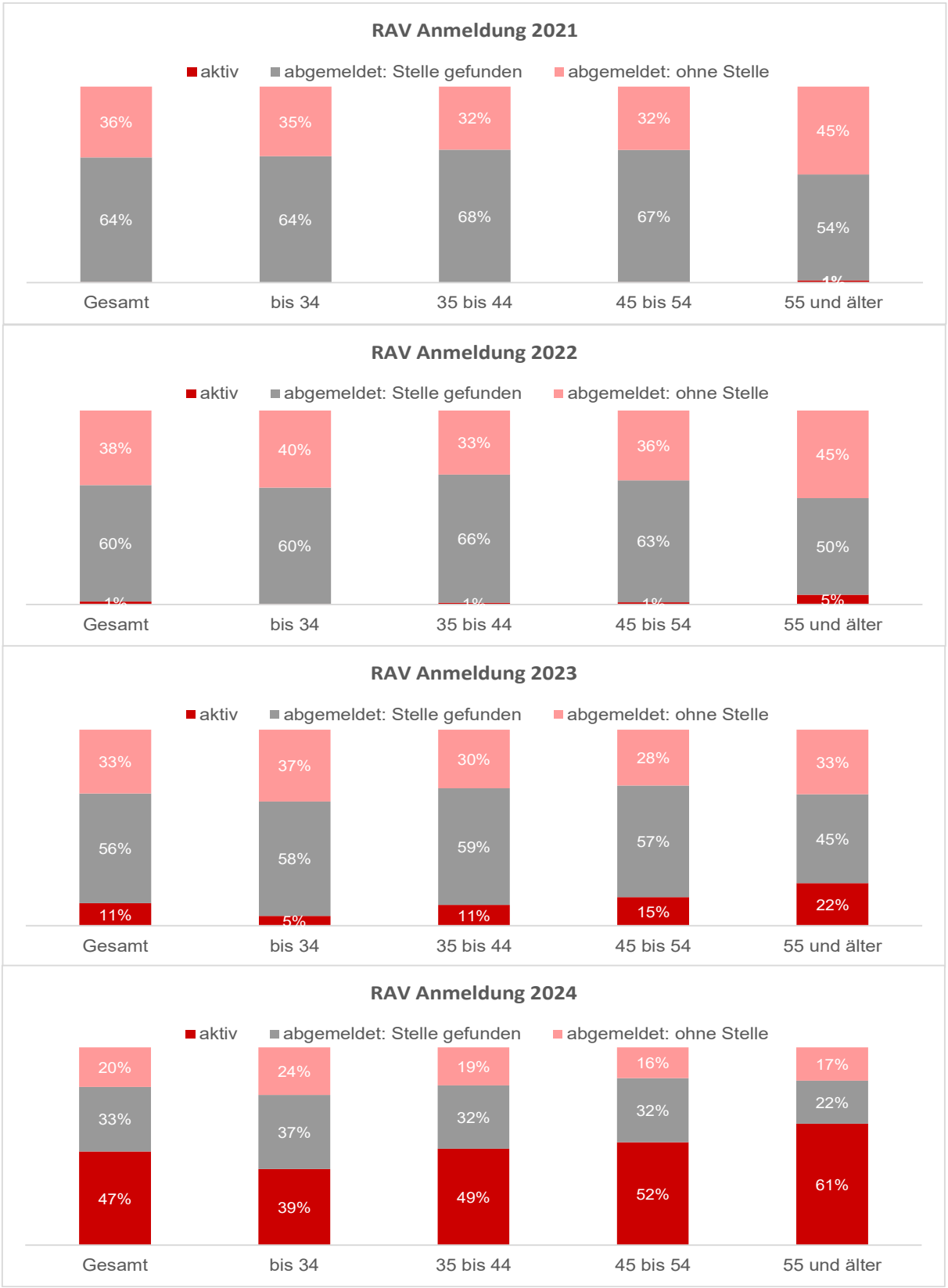
		2021		2022		2023		2024	
		Anzahl	**Anteil**	**Anzahl**	**Anteil**	**Anzahl**	**Anteil**	**Anzahl**	**Anteil**
Gesamt		8903	100.0%	8917	100.0%	9335	100.0%	9969	100.0%
Geschlecht	Frauen	4015	45.1%	4047	45.4%	4021	43.1%	4337	43.5%
	Männer	4888	54.9%	4871	54.6%	5314	56.9%	5633	56.5%
Alter	15 bis 24	581	6.5%	727	8.2%	957	10.3%	1253	12.6%
	25 bis 34	2541	28.5%	2444	27.4%	2448	26.2%	2658	26.7%
	35 bis 44	2132	23.9%	2206	24.7%	2308	24.7%	2494	25.0%
	45 bis 54	1733	19.5%	1797	20.2%	1853	19.9%	1997	20.0%
	55 und älter	1916	21.5%	1743	19.5%	1769	19.0%	1567	15.7%
Ausbildungsniveau	bis und mit Sek. I	2547	28.6%	2557	28.7%	2935	31.4%	3109	31.2%
	Sek. II	4701	52.8%	4485	50.3%	4295	46.0%	4450	44.6%
	Tertiär	1655	18.6%	1876	21.0%	2105	22.5%	2411	24.2%

Quelle: Datenabzug AVAM (KIGA BL/SECO). Berechnungen BASS

Abbildung 2 zeigt, dass von allen STES, die sich im 2021 im RAV angemeldet haben, knapp zwei Drittel (64%) eine Stelle gefunden haben und beim RAV abgemeldet sind (Stand 27. Januar 2025). Die älteste Personengruppe – 55-jährige oder älter – weist mit 54% den tiefsten Anteil auf. Im Januar 2025 sind praktisch keine dieser Personen noch aktiv im RAV eingeschrieben. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den Anmeldungen aus den Jahren 2022 und 2023, wobei vor allem 2023 - aufgrund der kürzeren Beobachtungsdauer - mit 11% noch deutlich mehr aktiv im RAV eingeschrieben sind. Hier zeigt sich gut, dass der Anteil noch aktiver Fälle mit zunehmendem Alter steigt. Dies deutet daraufhin, dass die Stellensuche für ältere Personen mit grösseren Schwierigkeiten verbunden ist als bei jüngeren Personen. Diese Bild zeigt sich auch im Jahr 2024, wobei hier die kurze Beobachtungszeit am stärksten ins Gewicht fällt.

In den folgenden Abschnitten werden nun die Zielpersonen des Pilotprogramms in den Fokus gerückt, also jene STES, die aufgrund von gesundheitlichen physischen und psychischen Begleitproblemen mit zusätzlichen Schwierigkeiten bei der Stellensuche konfrontiert sind. Dies zeigt sich u.a. auch an den im Vergleich zur Gesamtheit aller STES geringeren Chancen auf eine Ablösung aus dem RAV mittels eines Stellenantritts.

Abbildung 2: STES-Status (Stand 27. Januar 2025) nach RAV-Anmeldejahr. Anmeldungen 2021 bis 2024



Quelle: Datenabzug AVAM (KIGA BL/SECO). Berechnungen BASS

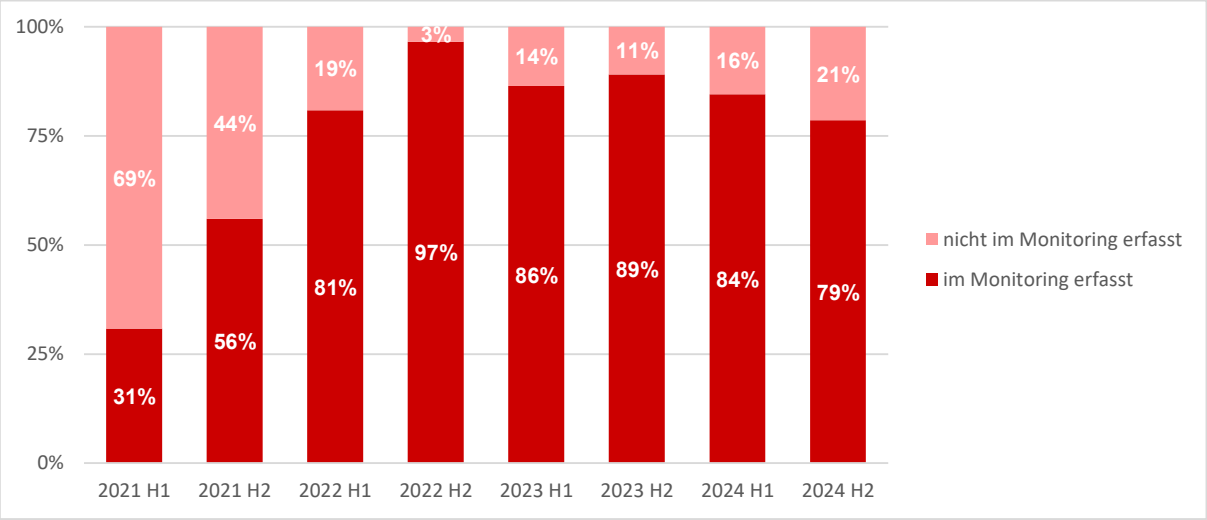
3.2 Datengrundlagen

Die quantitativen Analysen mit Fokus auf die Ergebnisse des Pilotprojekts beruhen auf zwei Datengrundlagen:

■ **Datenabzug AVAM/ASAL** (Stand 27. Januar 2025): Der Datenabzug aus AVAM/ASAL enthält eine Auswahl von für die Analysen benötigten Angaben zu allen STES aus der Periode ab dem 1.Jan. 2019 bis zum 27. Januar 2025. Über die T-Nummer («codepb») konnten die RAV-Berater/innen unterschieden werden in FaE-Fachberater/innen («FaE»), Job-Coaches («JC») und Personalberater/innen («PB»). In Kombination mit Angaben zu den durchgeführten Terminen und der Terminart («Anmeldegespräch», «Erstgespräch», «Beratungsgespräch», «anderes») war es möglich, all jene STES zu identifizieren, die mit der FaE bzw. mit einer Fachperson der FaE in Kontakt getreten sind. Zusätzlich zu den Angaben zur Identifikation der Zielgruppe enthält der Datenabzug personenbezogene Merkmale der STES (soziodemografische und sozioprofessionelle Angaben), die Verweildauer im RAV (Anmelde- und Abmeldedatum), sowie Gründe für die Abmeldung. Basierend auf den Angaben im Datenabzug AVAM/ASAL wurden innerhalb der Periode ab dem 1. Jan. 2021 bis 31. Dez. 2024 mit insgesamt 2’522 Personen mindestens ein Erst- oder Beratungsgespräch in der FaE durchgeführt.

■ **Monitoringdaten FaE** (Stand 31. Januar 2025): Für die Evaluation wurde von den Fachmitarbeitenden der FaE eine excelbasierte Monitoring-Datenbank aufgebaut mit Angaben zu den von der FaE und weiteren Akteuren erbrachten Leistungen, die in Zusammenhang mit der Abklärung und Unterstützung der STES seitens der FaE und den externen Partnern (WorkMed, Overall, IV BArl) erbracht wurden. Die Monitoringdaten bilden die Basis für die Detailanalysen zu den Fallverläufen (Kp. 3.3 bis 3.6). Dafür stehen die Angaben von insgesamt 1'833 Personen zur Verfügung. Der Aufbau des Monitorings war mit Aufwand verbunden und hat dementsprechend Zeit in Anspruch genommen. Während für das Jahr 2021 nur rund die Hälfte der FaE-Klientinnen und Klienten im Monitoring erfasst werden konnten, ist der Abdeckungsgrad seit der 2. Jahreshälfte 2022 deutlich höher. Für die FaE-Eintritte im zweiten Halbjahr 2022 beträgt er 97% und für das 2023 liegt er zwischen 86% und 89%. (**Abbildung 3**).

Abbildung 3: Anteil der im FaE Monitoring erfassten FaE-Eintritte pro Halbjahr ab März 2021



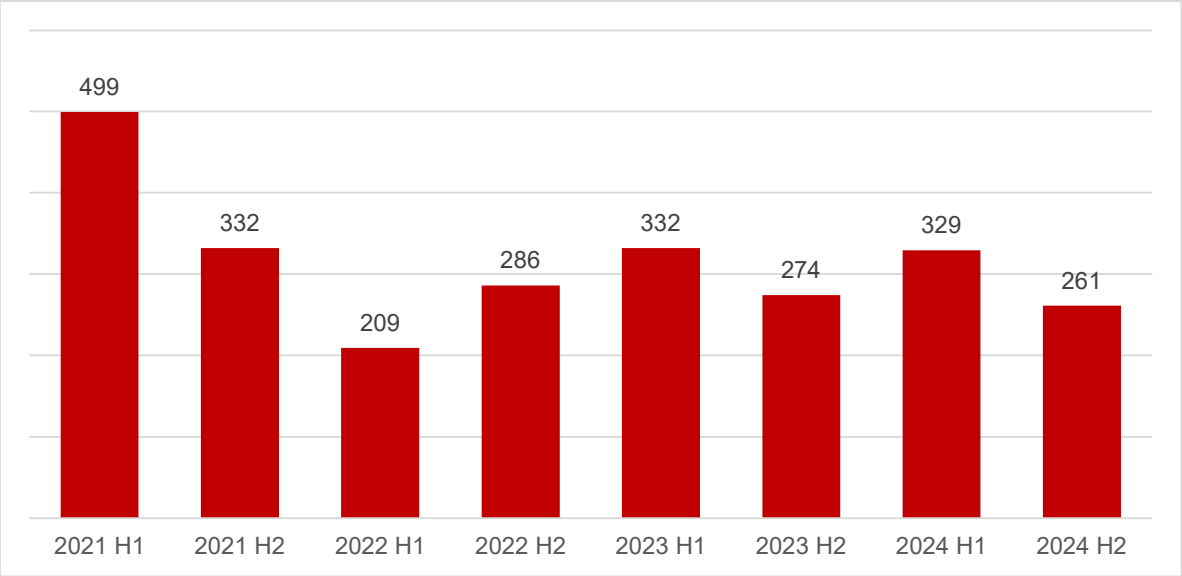
Quelle: Datenabzug AVAM/ASAL und Monitoring FaE (KIGA BL). Berechnungen BASS

3.3 Phase 1: Von der Anmeldung in die Fachstelle Eingliederung

Zwischen Januar 2021 und Dezember 2024 konnten basierend auf dem AVAM/ASAL-Abzug insgesamt 2'522 STES ermittelt werden, mit denen mindestens ein Gespräch (Erstgespräch oder Beratungsgespräch)

von einer FaE-Fachperson durchgeführt wurde. Das Datum des jeweils ersten Gesprächs in der FaE wird als Eintritt in den FaE-Prozess gewertet. Wie **Abbildung 4** zeigt, gab es insbesondere im ersten Halbjahr 2021 sehr viele FaE-Eintritte, wobei hier auch Fälle miteinfliessen, welche bereits vor diesem Zeitpunkt mit dem FaE-Prozess begonnen hatten. In der Folge schwanken die Anzahl FaE-Eintritte zwischen 209 (1. Halbjahr 2022) und 332 Fällen pro Halbjahr (2. Halbjahr 2021 und 1. Halbjahr 2023). Die Schwankungen hängen u.a. auch mit der Fallbelastung der FaE-Mitarbeitenden sowie dem Bestand an Fachmitarbeitenden zusammen.

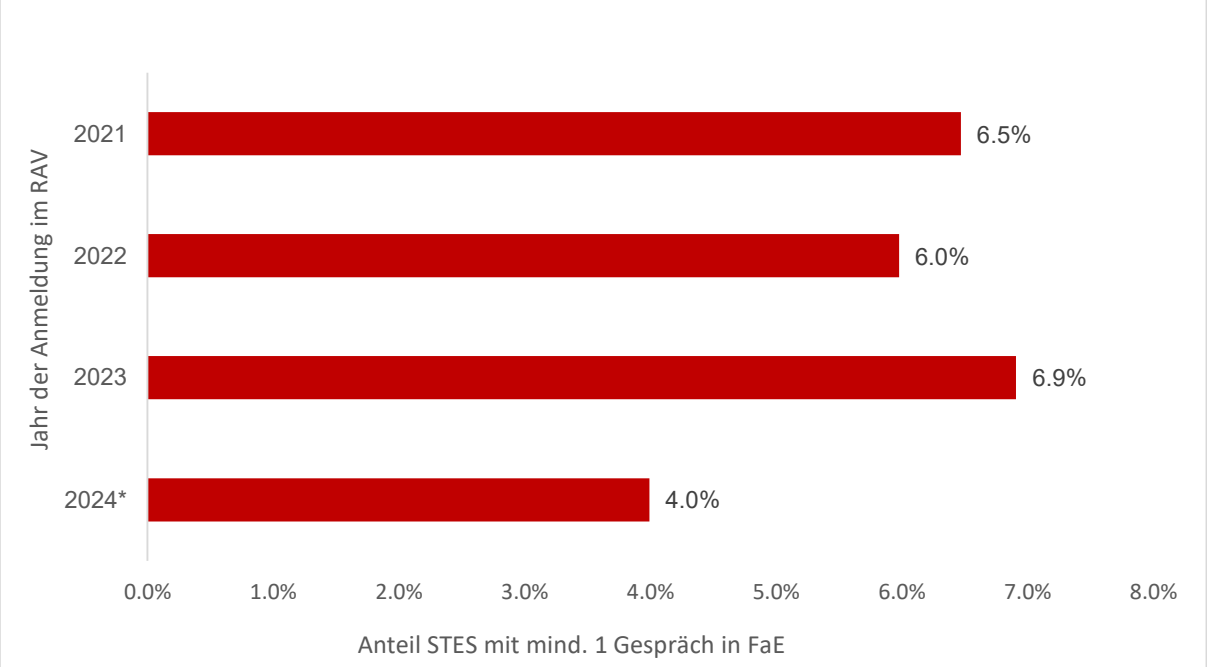
Abbildung 4: FaE-Eintritte: Anzahl Personen mit mind. einem Erst- oder Beratungsgespräch in FaE, pro Halbjahr ab Beginn 2021.



Quelle: Datenabzug AVAM/ASAL (KIGA BL/SECO). Berechnungen BASS

Bezogen auf die Gesamtzahl aller STES zeigt sich, dass von allen RAV-Anmeldungen im Jahr 2021 bei 6.5% mindestens 1 Gespräch in der FaE stattgefunden hat. In den Jahren 2022 und 2023 lagen mit 6.0 und 6.9% vergleichbare Anteilswerte vor (**Abbildung 5**). Für die RAV-Anmeldekohorte 2024 kann der Anteilswert noch nicht exakt bestimmt werden. Dies, weil ein Teil der STES, die sich im Jahr 2024 im RAV angemeldet haben, erst im Verlauf des Jahres 2025 in die FaE triagiert werden. Zum Zeitpunkt der Auswertungen lag der Wert bei 4%. Man kann jedoch davon ausgehen, dass dieser Wert im Verlauf von diesem Jahr noch ansteigen wird bzw. schon angestiegen ist.

Abbildung 5: Anteil Personen mit mind. einem Erst- oder Beratungsgespräch in FaE (Stand 27. Januar 2025)



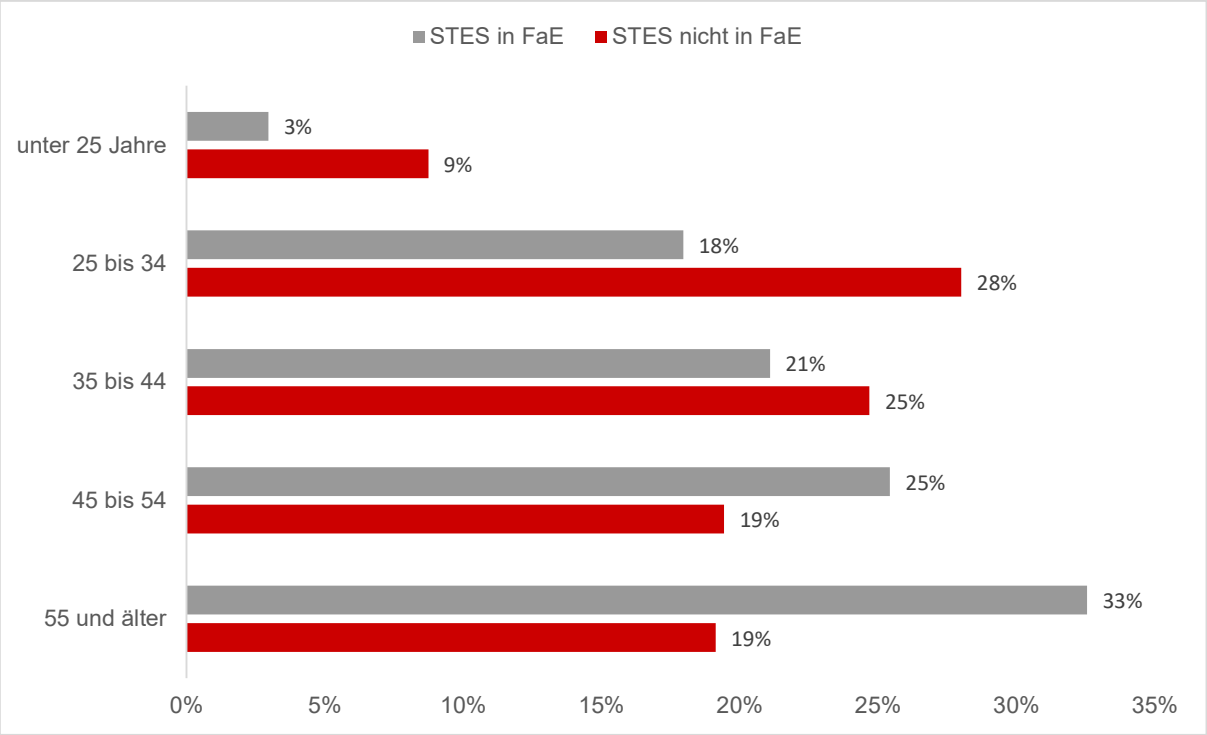
*Bemerkung zu 2024: Anteilswert für die RAV-Anmeldekohorte 2024 unvollständig, da ein Teil der STES mit Anmeldejahr RAV 2024 erst im Verlauf vom 2025 in die FaE triagiert und der FaE-Prozess begonnen wird.
Basis: STES-Anmeldungen RAV 2021 bis 2024
Quelle: Datenabzug AVAM/ASAL (KIGA BL/SECO). Berechnungen BASS

3.3.1 Deutlich mehr ältere Personen sowie mehr Frauen in der FaE

Weil ein Teil der RAV-Anmeldekohorte 2024 erst im Verlauf vom 2025 in die FaE triagiert wird, stützen sich die Ergebnisse zur Betrachtung der strukturellen Zusammensetzung der FaE-Klient/innen auf die RAV-Anmeldekohorten der Jahre 2021 bis 2023. Über alle drei RAV-Anmeldekohorten hinweg sind 6.5% aller STES in die FaE triagiert worden.

Betreffend Alter sind die STES, die in den FaE-Prozess eintreten im Vergleich zu Grundgesamtheit aller STES deutlich älter (vgl. **Abbildung 6**). Die Mehrheit aller STES, die nicht in der FaE sind, sind zwischen 25 und 44 Jahre alt. Bei STES, welche in den FaE-Prozess eintreten, zeigt sich ein umgekehrtes Bild: Die meisten Personen sind 45 Jahre oder älter – ein Drittel ist gar 55 oder älter.

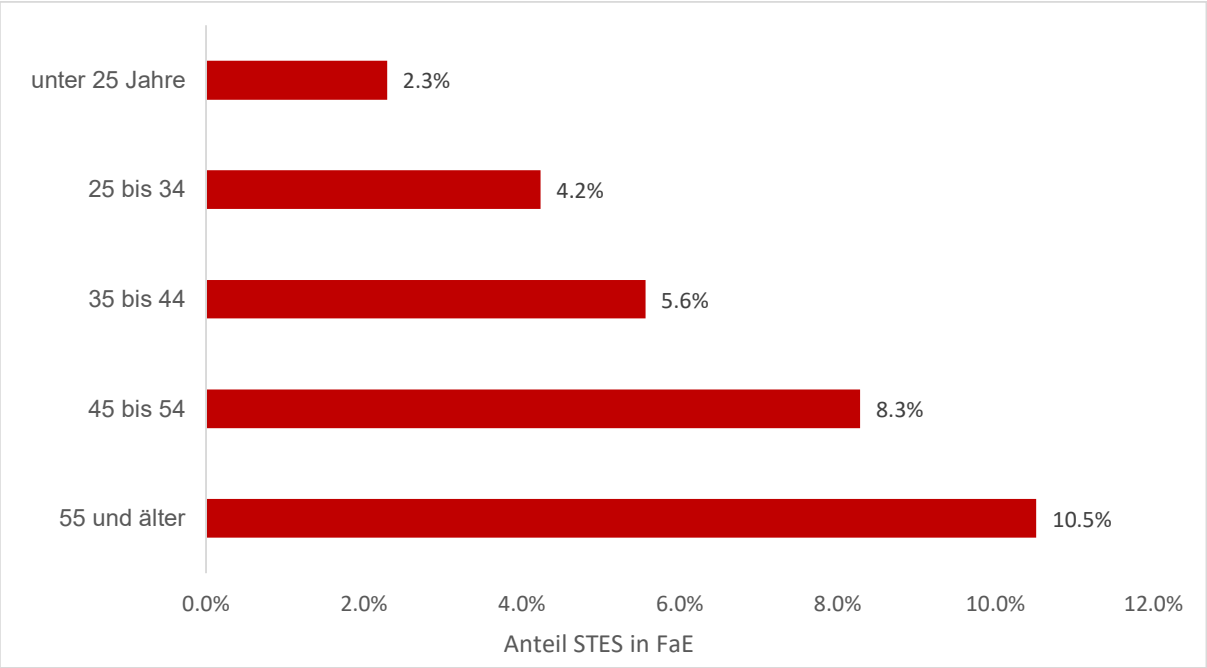
Abbildung 6: Anteil STES nach Alterskategorie - Interventionsgruppe (FaE) und Vergleichsgruppe (Nicht-FaE)



Basis: RAV-Anmeldungen 2021 bis 2023
Quelle: Datenabzug AVAM/ASAL (KIGA BL/SECO). Berechnungen BASS

Die überdurchschnittlich starke Vertretung der älteren Menschen der durch die FaE betreuten STES zeigt sich auch bei der Betrachtung der FaE-Anmeldungswahrscheinlichkeit (vgl. **Abbildung 7**): Je älter die STES, desto grösser ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie in die FaE triagiert wird. Während bei den 25- bis 34-Jährigen rund 4.2% in die FaE kommen, sind es bei den 55-jährigen und älteren bereits gut 10%.

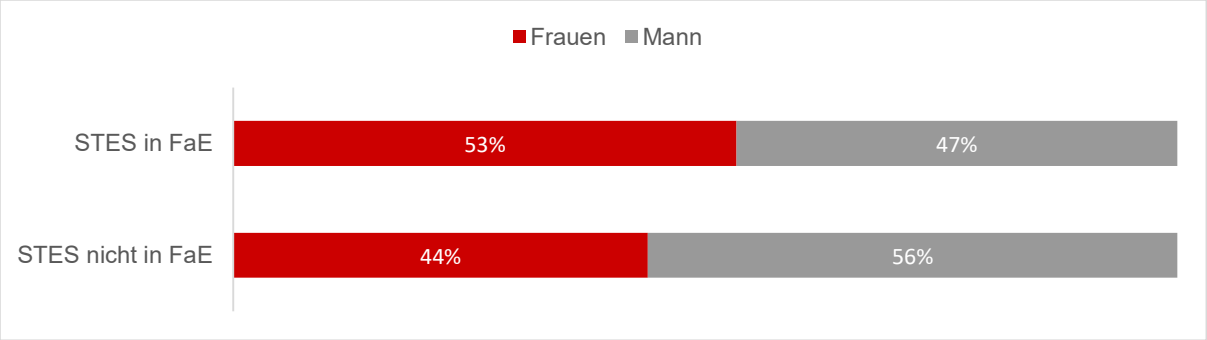
Abbildung 7: FaE-Anmeldungswahrscheinlichkeit nach Alter



Basis: RAV-Anmeldungen 2021 bis 2023
Quelle: Datenabzug AVAM/ASAL (KIGA BL/SECO). Berechnungen BASS

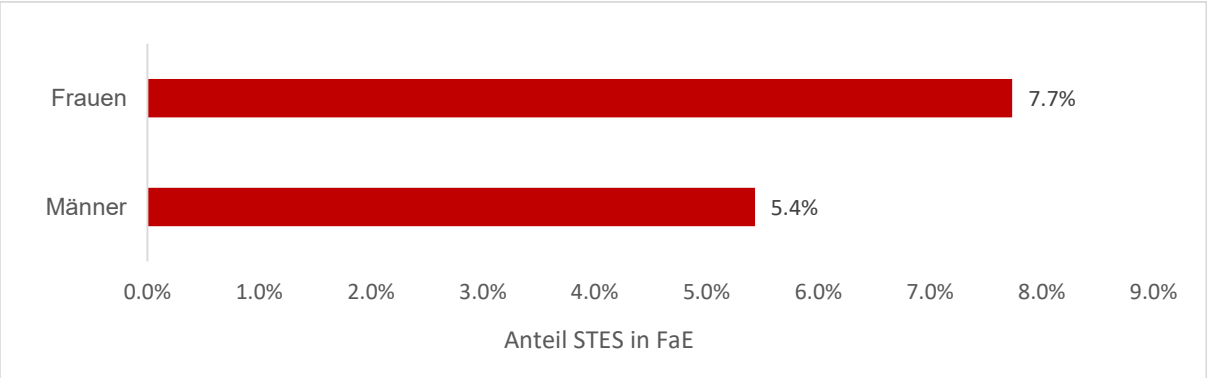
Hinsichtlich des Geschlechts sind Frauen in der FaE mit 53% merklich übervertreten (**Abbildung 8**). Bei den STES, welche nicht in der FaE sind, ist der Frauenanteil mit 44% deutlich geringer. Dies zeigt sich wiederum in der FaE-Anmeldewahrscheinlichkeit, welche in **Abbildung 9** nach Geschlecht dargestellt ist. Während bei den Männern 5.4% im FaE-Prozess sind, liegt der Anteil bei den Frauen mit 7.7% merklich höher.

Abbildung 8: Anteil STES nach Geschlecht - Interventionsgruppe (FaE) und Vergleichsgruppe (Nicht-FaE)



Basis: RAV-Anmeldungen 2021 bis 2023
Quelle: Datenabzug AVAM/ASAL (KIGA BL/SECO). Berechnungen BASS

Abbildung 9: FaE-Anmeldungswahrscheinlichkeit nach Geschlecht



Basis: RAV-Anmeldungen 2021 bis 2023
Quelle: Datenabzug AVAM/ASAL (KIGA BL/SECO). Berechnungen BASS

3.3.2 Kaum mehr Erstgespräche in der FaE direkt nach der Anmeldung

Mit den Informationen aus dem Datenabzug AVAM/ASAL ist es möglich, die verschiedenen Wege von der Anmeldung beim RAV in die FaE nachzubilden. Dabei wird unterschieden zwischen STES, die von der Anmeldung direkt in die FaE triagiert werden und das Erstgespräch in der FaE stattfindet und STES, bei denen das Erstgespräch (und allfällige weitere Beratungsgespräche) bei den Personalberatenden beim RAV stattfinden.

Wie aus **Tabelle 3** zu entnehmen ist, findet eine Direkttriage in die FaE fast nur im Jahr 2021 statt.[1] Von den 343 FaE-Eintritten ab dem 2. Quartal 2021 fand in 30% aller Fälle das Erstgespräch in der FaE statt. In diesem Fall sprechen wir von einem **Direkteintritt** in die FaE. In 25% aller Fälle erfolgte der Eintritt in die FaE mittels Durchführung eines Beratungsgesprächs direkt in Anschluss an das Erstgespräch, das bei einem PB durchgeführt wurde. Bei insgesamt 45% aller STES, bei denen im 2021 ein FaE-Prozess begonnen wurde, fanden vor dem Eintritt in die FaE nach dem Erstgespräch bei PB noch mindestens 1 Beratungsgespräch ausserhalb der FaE statt. Je mehr Beratungsgespräche mit dem PB vor dem FaE-Eintritt stattfinden, umso länger dauert es vom Zeitpunkt des Erstgesprächs beim PB bis zum Beginn des FaE-Prozesses.

Ab 2022 finden kaum mehr Erstgespräche in der FaE satt. Direkteintritte in die FaE bleiben in allen drei Folgejahren mit maximal 7% die Ausnahme. Bei der Hälfte aller STES erfolgt der Eintritt im 2022 direkt nach dem Erstgespräch beim PB, in den folgenden Jahren erhöht sich dieser Anteil noch etwas.[2] Die mittlere Dauer ab Erstgespräch bis zum ersten Gespräch in der FaE beträgt in diesen Fällen 38 Tage (Median), bei drei Vierteln der STES erfolgt das erste Gespräch in der FaE direkt nach dem Erstgespräch innerhalb von 50 Tagen (75%-Quartil). Während die Dauer zwischen dem Erstgespräch und dem Beginn des FaE-Prozesses auf das Jahr 2023 hin reduziert werden konnte, d.h. mehr STES fanden den Weg schneller in die FaE (vgl. Zwischenbericht 2024), ist die Dauer bis in die FaE im Jahr 2024 wieder etwas angestiegen: Die Hälfte ist in diesem Jahr innerhalb von 51 Tagen in der FaE und drei Viertel innerhalb von 89 Tagen.

Die Ergebnisse der durchgeführten Ereignisanalysen haben keine Hinweise darauf ergeben, dass sich ein indirekter, etwas «verspäteter» Eintritt in die FaE auf das Ergebnis des FaE-Prozesses (Abmeldung mit oder ohne Stelle) auswirkt.

[1] Weil im ersten Quartal 2021 sehr viele Zuweisungen stattgefunden haben, u.a. auch von STES, die schon längere Zeit im RAV betreut wurden, beginnen wir die Beobachtungsperiode im 2021 ab dem 2. Quartal (April 2021).
[2] Bei wie vielen dieser Fällen es sich um Fälle aus der Warteliste handelt (Zuweisung aus der Anmeldung) bzw. um Fälle, die im RAV-Erstgespräch als FaE-Fälle identifiziert werden, kann nicht exakt beziffert werden.

Tabelle 3: Triage 1 – FaE-Eintritte nach Typ. Anteilswerte und Dauer vom Erstgespräch bis FaE-Eintritt in Tagen (Median). Zahlen gerundet

	1. Gespräch in FaE (FaE-Eintritt)				Gesamt
	2021*	2022	2023	2024	
Gesamt Anzahl	**343**	**448**	**528**	**494**	**1813**
Erstgespräch bei FaE	30%	4%	7%	4%	10%
Erstgespräch bei PB, dann FaE-Eintritt	25%	50%	60%	58%	50%
Erstgespräch und mind. 1 Beratungsgespräch bei PB, dann FaE-Eintritt	45%	46%	33%	38%	40%
Dauer vom Erstgespräch bis FaE-Eintritt: Median in Tagen	**49**	**56**	**46**	**51**	**50**
Erstgespräch bei FaE	-	-	-		-
Erstgespräch bei PB, dann FaE-Eintritt	32	35	37	42	38
Dauer vom Erstgespräch bis FaE-Eintritt: 75%-Quartil in Tagen	**151**	**96**	**74**	**89**	**93**
Erstgespräch bei FaE	-	-	-		-
Erstgespräch bei PB, dann FaE-Eintritt	50	51	50	53	50

*Basis: Personen mit mind. einem Erst- oder Beratungsgespräch in FaE (Eintritte FaE) ab Apr. 2021
Quelle: AVAM/ASAL und FaE Monitoring (KIGA 2025). Berechnungen BASS
Fehlende Fälle pro Jahr: 2021: 6, 2022: 5, 2023: 3, 2024: 4

3.4 Phase 2: Abklärung und Unterstützung

Nachdem für die obige Betrachtung der Phase von der RAV-Anmeldung in die Fachstelle Eingliederung alle Fälle vom 1. April 2021 bis Ende 2024 berücksichtigt wurden, wird das Analysesample für die vertiefenden Analysen, bei denen u.a. auch auf Informationen aus dem Monitoring zurückgegriffen wird auf die FaE-Eintritte zwischen dem 1. Juli 2022 (ab H2 2022) und dem 30. Juni 2023 (H1 2023) beschränkt. Für diese Analysen steht ein genügend grosses Sample von rund 582 Personen zur Verfügung. Die Beschränkung des Samples erfolgt aufgrund von zwei Gründen: Erstens weisen die im zweiten Halbjahr 2022 und im ersten Halbjahr 2023 erfassten Monitoring-Daten die höchste Abdeckung auf (vgl. Abbildung 3). In den eineinhalb Jahren davor war die Abdeckung deutlich geringer. Ein hoher Abdeckungsgrad hilft, Selektionseffekte und Verzerrungen der Ergebnisse zu vermeiden. Zweitens ermöglicht die Begrenzung der FaE-Eintritte bis spätestens 30. Juni 2023, dass für alle Personen eine Beobachtungsdauer von mindestens 18 Monate ab ihrem Eintritt in FaE zur Verfügung stehen. Dies erlaubt eine Analyse der Verläufe und Verbleiberaten über mindestens eineinhalb Jahre, ohne dass zu viele Fälle aufgrund eines zu kurzen Beobachtungszeitraums nicht über einen genügend langen Zeitraum beobachtet werden können.[3]

3.4.1 Durchführung Abklärungsmassnahmen

Der FaE stehen verschiedene Massnahmen für die Abklärung der Situation des STES zur Verfügung. Die Angaben zu den durchgeführten Abklärungen bzw. den Abklärungsorten stammen aus den von der FaE erhobenen Daten (Monitoring). **Tabelle 4** dokumentiert die Ergebnisse der Analysen für die FaE-Eintritte in der Periode **Juli 2022 bis Ende Juni 2023.** Gemäss den vorliegenden Informationen haben bei 44% aller STES aus dieser Periode keine Abklärungen bei externen Abklärungsstellen stattgefunden. Bei knapp einem Drittel (29%) fanden Abklärungen bei WorkMed statt. Die mittlere Dauer (Median) vom Eintritt in die FaE bis zum Beginn der Abklärung bei WorkMed beträgt rund 1 Monat und die Abklärung dauert ebenfalls rund 1 Monat. In 16% aller Fälle finden Abklärungen bei Overall statt, die im Mittel rund 3 Monate nach FaE-Eintritt beginnen (Median) und rund 1 Monat dauern (Median). Bei rund 14% aller Fälle ist die IV in die Abklärung involviert. Bei etwas weniger als der Hälfte (40%) dieser Personen haben die IV-

[3] Es wurde überprüft, ob eine Ausweitung des Analysesamples mit STES, die erst im zweiten Halbjahr 2023 in die FaE eingetreten sind, zu anderen Ergebnissen führt. Dies ist klar nicht der Fall. Die Ausweitung des Samples führt jedoch dazu, dass der Anteil an zensierten Fällen (STES, die vom RAV zum Zeitpunkt der Auswertung noch aktiv betreut werden und von denen deshalb noch nicht bekannt ist, zu welchem Ergebnis der FaE-Prozess geführt hat) zunimmt.

Abklärungen schon vor dem FaE Eintritt begonnen, bei den restlichen 60% beginnen diese rund 1 Monat (Median) nach FaE-Beginn. PvB-Abklärungen finden hingegen nur sehr wenige statt. Aufgrund der geringen Fallzahlen verzichten wir auf detailliertere Auswertungen zu dieser Abklärungsform.

Tabelle 4: Übersicht über den Einsatz der Massnahmen zur Abklärung der STES bei unterschiedlichen Akteuren - Anteilswerte und Dauer in Monaten (Median)

Phase	Ort der Abklärung/Massnahme	Anteil STES in Abklärung/Massnahme	Beginn Abklärung/Massnahme nach Fae-Eintritt (Median in Mte.)	Gesamtdauer Abklärung/Massnahme (Median in Mte.)
Abklärung	Ausschliesslich intern FaE	44%	-	-
	WorkMed	29%	1	1
	Overall	16%	3	1
	PvB	2%	n.A.	n.A.
	IV, davon …	14%		
	...Start vor FaE	40%	-2	6
	...Start nach FaE	60%	1	5

Bemerkung: 9% der STES mit Abklärungen bei externen Stellen haben bei mehr als einem Anbieter Abklärungen in Anspruch genommen
Basis: Personen mit mind. einem Gespräch in FaE (Eintritte FaE), 1. Gespräch in FaE zwischen Juli 2022 und Ende Juni 2023
Quelle: FaE Monitoring (KIGA 2025). Berechnungen BASS

3.4.2 Umsetzung Unterstützungsmassnahmen

Rund die Hälfte (49%) aller von der FaE unterstützen Personen aus der Periode 1. Juli 2022 bis 30. Juni 2023 erhalten Unterstützung aus mindestens einem der vier Unterstützungsorte (Overall, BArl, AMT, IV), ein Teil davon (wiederum knapp ein Fünftel) bei mehr als einem Anbieter (vgl. **Tabelle 5**).

Tabelle 5: Übersicht über den Einsatz der Massnahmen zur Unterstützung und Vermittlung der STES bei unterschiedlichen Akteuren - Anteilswerte und Dauer in Monaten (Median)

Phase	Ort der Unterstützung/Massnahme	Anteil STES in Unterstützung/ Massnahme	Beginn Unterstützung/Massnahme nach Fae-Eintritt (Median in Mte.)	Gesamtdauer Unterstützung/Massnahme (Median in Mte.)
Unterstützung	BArl	9%	4	3
	AMT	17%	n.A.	n.A.
	Fokus Overall	6%	6	3
	IV	17%		
	...Start vor FaE	14%	-1	6
	...Start nach FaE	86%	5	5

Bemerkung: 19% der STES mit Unterstützung haben mehrere Unterstützungsleistungen in Anspruch genommen
Basis: Personen mit mind. einem Gespräch in FaE (Eintritte FaE), 1. Gespräch in FaE zwischen Juli 2022 und Ende Juni. 2023
Quelle: FaE Monitoring (KIGA 2025). Berechnungen BASS

3.5 Phase 3: Übergabe an Job Coaches und Personalberatende RAV und Vermittlung

22% der STES, die in der Periode 1. Juli 2022 bis 30. Juni 2023 den FaE-Prozess begonnen haben, werden nach Abschluss der Situationsanalyse einem Job Coach übergeben, etwas weniger – 20% – kommen zu einem PB (vgl. **Tabelle 6**). Bis zur Übergabe an einen Job Coach dauert es im Mittel rund 5 Monate (Median), bis zur Übergabe zu einem PB dauert es mit im Mittel rund 6 Monaten etwas länger. Bis zu einer Abmeldung mit oder ohne Stelle vergehen bei einem Job Coach rund 4 Monate (Median) und beim PB rund 5 Monate (Median).

Tabelle 6: Übersicht über den Einsatz der Massnahmen zur Unterstützung und Vermittlung der STES bei unterschiedlichen Akteuren - Anteilswerte und Dauer in Monaten (Median)

Phase	Ort der Abklärung/Massnahme	Anteil STES in Abklärung/Massnahme	Beginn Abklärung/Massnahme nach FaE-Eintritt (Median in Mte.)	Gesamtdauer Abklärung/Massnahme bis Abmeldung (Median in Mte.)
Vermittlung	Job Coach	22%	5	5
	PB	20%	6	7

Basis: Personen mit mind. einem Gespräch in FaE (Eintritte FaE), 1. Gespräch in FaE zwischen Juli 2022 und Ende Juni. 2023
Quelle: AVAM/ASAL und FaE Monitoring (KIGA 2025). Berechnungen BASS

3.6 Ergebnisse: Verläufe, Abmeldungen und Verweildauer

In einem letzten Schritt werden im Folgenden die verschiedenen Abklärungs- und Betreuungsverläufe der STES, die mit einem FaE-Prozess begonnen haben, nochmals näher betrachtet. Gleichzeitig werden auch die Ergebnisse des FaE-Prozesses hinsichtlich einer Abmeldung mit bzw. ohne eine Stelle dargestellt. In diesem Zusammenhang spielt die zeitliche Dimension eine wichtige Rolle, die bei solchen Analysen mitberücksichtigt werden muss. Bei der **Analyse von Zeitdauern** – wie hier der Dauer der Arbeitslosigkeit und, damit verbunden, der Rate der Abmeldungen mit und ohne Stellenantritt– gibt es zudem eine Reihe methodischer Herausforderungen zu meistern, um zu verhindern, dass fehlerhafte Schlüsse gezogen werden.

Erstens geht es nicht nur darum, ob ein Ereignis (wie hier die erfolgreiche Abmeldung aufgrund eines Stellenantritts aber auch die Abmeldung ohne Stellenantritt) eintritt, sondern auch, wieviel Zeit bis zu diesem Ereignis verstreicht. Als Startpunkt für die Analysen wurde der Zeitpunkt des Beginns des FaE-Prozesses gewählt. Dieser beginnt mit dem ersten Gespräch des/der STES mit einer FaE-Fachperson. Die nachfolgenden Ergebnisse beruhen wie in den vorhergehenden Abschnitten auf dem Analysesample mit jenen knapp 600 Personen[4], die in der Periode vom 1. Juli 2022 bis 30. Juni 2023 in die FaE eingetreten sind. Die Ergebnisse sind repräsentativ für die zweite Hälfte des Pilotprojekts. Die Abklärungs- und Betreuungsverläufe von allen im Sample enthaltenen Personen können damit mindestens 18 Monate beobachtet werden. Mit dem Kaplan-Meier-Schätzer wird die Wahrscheinlichkeit geschätzt, dass innerhalb eines Zeitintervalls eine Abmeldung entweder mit oder ohne einen Stellenantritt erfolgt. Demgegenüber enthält die Analyse auch Angaben darüber, mit welcher Wahrscheinlichkeit eine oder ein STES innerhalb eines bestimmten Zeitraums noch aktiv, d.h. noch nicht abgemeldet ist. Je nach unterschiedlichem Abklärungs- und Betreuungsverlauf können die auf diese Weise ermittelten Wahrscheinlichkeiten für verschiedene Gruppen und Subgruppen miteinander verglichen werden.

3.6.1 Gesamtübersicht FaE

Bevor wir die Ergebnisse der FaE-Klientel betrachten, werfen wir zunächst einen Blick auf die Stellensuchenden, die nicht am FaE-Prozess teilnehmen. Die Klientinnen und Klienten der FaE haben aufgrund ihrer persönlichen und gesundheitlichen Situationen einen erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt. Daher handelt es sich bei diesem Vergleich nicht um einen direkten Vergleich mit der Zielgruppe des Pilotprojekts, sondern vielmehr um einen allgemeinen Referenzrahmen, der es ermöglicht, die Ergebnisse des FaE-Prozesses einzuordnen. Um einen besseren Vergleich zu gewährleisten, wurden die jetzt präsentierten Vermittlungsraten entsprechend der altersstrukturellen Zusammensetzung der FaE-Klientel standardisiert. Zudem wurden alle Stellensuchenden aus der Anmeldekohorte 2022, die durch das FaE betreut wurden, von

[4] Von total 582 Personen bestehen bei 28 Personen Datenlücken, die für die Berechnungen der Survival Analyse benötigt würden, folglich können für die Analysen insgesamt 554 Personen berücksichtigt werden.

den Berechnungen ausgeschlossen. Die Ergebnisse sind in **Tabelle 7** dargestellt. Von denjenigen, die sich im Jahr 2022 beim RAV angemeldet und mindestens ein Beratungsgespräch erhalten haben, finden etwa zwei Drittel innerhalb von durchschnittlich sechs Monaten nach ihrem Eintritt in das RAV eine Anstellung und melden sich entsprechend ab. Das verbleibende Drittel meldet sich ohne Stellenantritt ab, im Durchschnitt etwa acht Monate nach dem RAV-Eintritt.

Tabelle 7: RAV-Eintrittskohorte 2022. STES mit mindestens einem Beratungsgespräch, standardisiert auf die Altersstruktur der FaE-Klientel

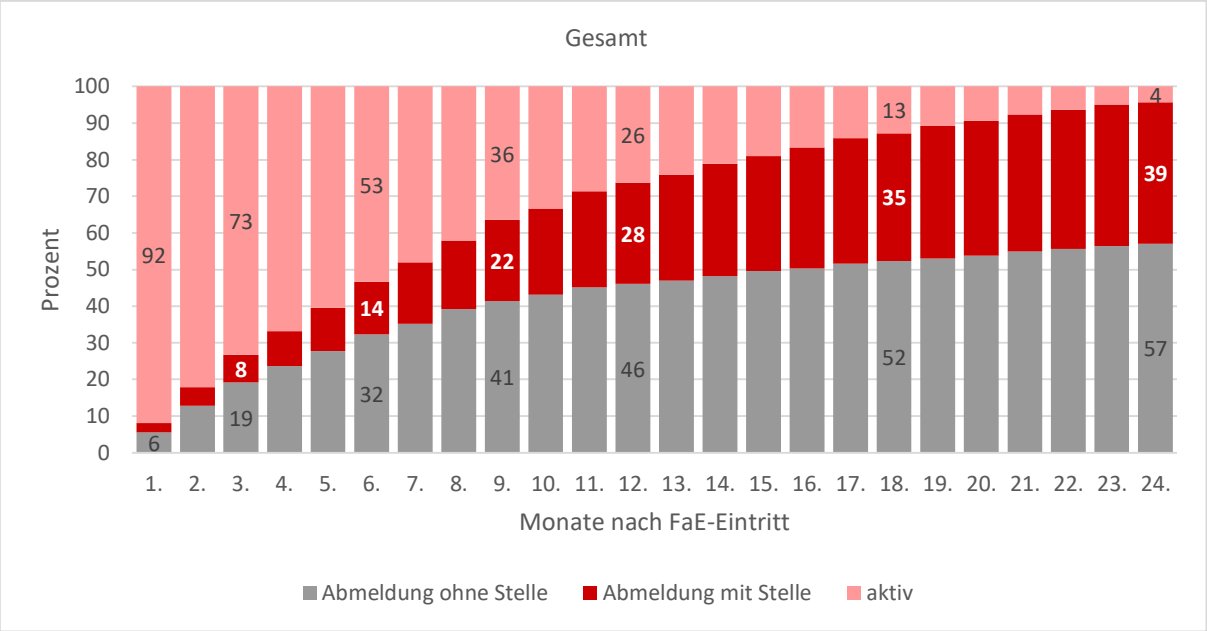
Grundgesamtheit	Abmeldungsart	Anzahl	Anteil	Dauer von der Anmeldung RAV bis zur Abmeldung in Mte.			
				Mittelwert	Median	25% Quantil	75% Quantil
Nicht in FaE (n=6'249)	mit Stellenantritt	4'109	65.7%	5.8	4.0	2.0	8.0
	ohne Stellenantritt	2'208	32.5%	8.1	5.0	2.0	13.0
	aktiv	112	1.8%	-	-	-	-

Quelle: AVAM/ASAL. Berechnungen BASS

Nach diesen einführenden Bemerkungen wenden wir uns nun den Ergebnissen der FaE-Klientel zu. **Abbildung 10** enthält die Kaplan-Meier-Schätzer zu den Austritts- und Verbleiberaten innerhalb von 24 Monaten (gemessen ab Eintritt in die FaE) für die Klientel der FaE. Die Wahrscheinlichkeit, dass eine oder ein STES, die sich auf einen FaE-Prozess einlässt, innerhalb von 6 Monaten ab FaE-Eintritt eine Stelle antreten kann, beträgt 14 Prozent. Sie steigt bis zum 9. Monat auf 22, bis zum 12. Monat auf 28 und beträgt 24 Monate nach einem FaE-Eintritt insgesamt 39 Prozent. 4 von 10 FaE-Klient/innen finden innerhalb von 24 Monaten ab Fae-Eintritt demnach eine Stelle, treten diese an und können vom RAV abgemeldet werden. Demgegenüber erfolgt für die FaE-Klientel in 6 von 10 Fällen innerhalb von 24 Monaten eine Abmeldung ohne Stellenantritt. Im Dreimonatsrhythmus steigt die Rate im ersten Jahr von 19 auf 32, 41 und 46 Prozent nach 12 Monaten und beträgt nach 24 Monaten 57 Prozent. Demgegenüber nimmt die Wahrscheinlichkeit eines aktiven Verbleibs im RAV (Status «aktiv») mit zunehmender Zeitdauer bis auf 4 Prozent 24 Monate nach Beginn des FaE-Prozesses ab. Von allen FaE-Klient/innen, bei denen eine Abmeldung ohne Stelle erfolgt, findet bei einem Drittel eine koordinierte Übergabe an eine andere Sozialversicherung (33%; i.d.R. in die IV) statt, im Durchschnitt rund 6 Monate nach FaE-Eintritt. Ein weiteres Drittel ist nicht vermittlungsfähig oder vollständig arbeitsunfähig. Das restliche Drittel verzichtet entweder auf eine Vermittlung (12%), wird zu einem späteren Zeitpunkt ausgesteuert (11%) oder es liegt ein anderer Grund vor.

Diese Zahlen dienen im Folgenenden bei der Betrachtung der Ergebnisse von einzelnen Subgruppen als Referenzgrösse.

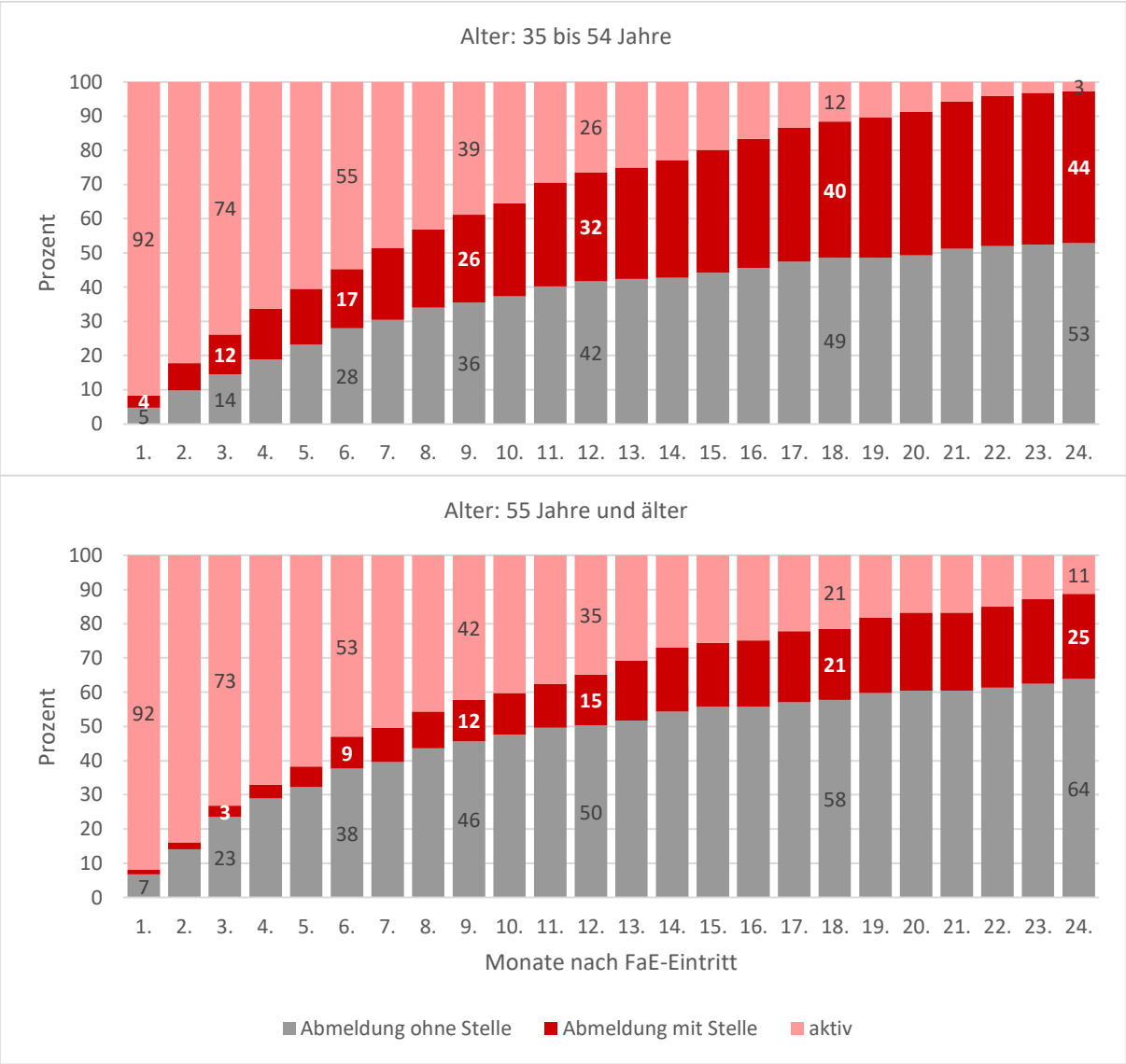
Abbildung 10: Austritts- und Verbleiberaten innerhalb von 24 Monaten ab Eintritt in FaE. STES mit FaE Eintritt Periode 1. Juli 2022 bis 30. Juni 2023



Basis: STES mit FaE Eintritt Periode 1. Juli 2022 bis 30. Juni 2023 (n=554)
Quelle: AVAM/ASAL und FaE Monitoring (KIGA 2025). Berechnungen BASS

Bevor die einzelnen Wege durch den FaE-Prozess detaillierter beschrieben werden, wird zuerst noch auf die Bedeutung des Alters hingewiesen. **Abbildung 11** enthält die Austritts- und Verbleiberaten von Personen ab 35 Jahren, unterteilt in 2 Gruppen. Darin ist zu sehen, dass Personen im Alterssegment zwischen 35 und 54 Jahren deutlich grössere Chancen aufweisen, innerhalb von 24 Monaten ab FaE-Eintritt eine Stelle anzutreten als Personen ab 55 Jahren, die mit knapp ein Drittel eine vergleichsweise grosse Gruppe der FaE-Teilnehmenden ausmachen. Diesen Umstand gilt es bei der Betrachtung und Beurteilung der nun folgenden Ergebnisse mit zu berücksichtigen.

Abbildung 11: Austritts- und Verbleiberaten innerhalb von 24 Monaten ab Eintritt in FaE. 2 Altersgruppen



Basis: STES mit FaE Eintritt Periode 1. Juli 2022 bis 30. Juni 2023. Personen ab 35 Jahren
Quelle: AVAM/ASAL und FaE Monitoring (KIGA 2025). Berechnungen BASS

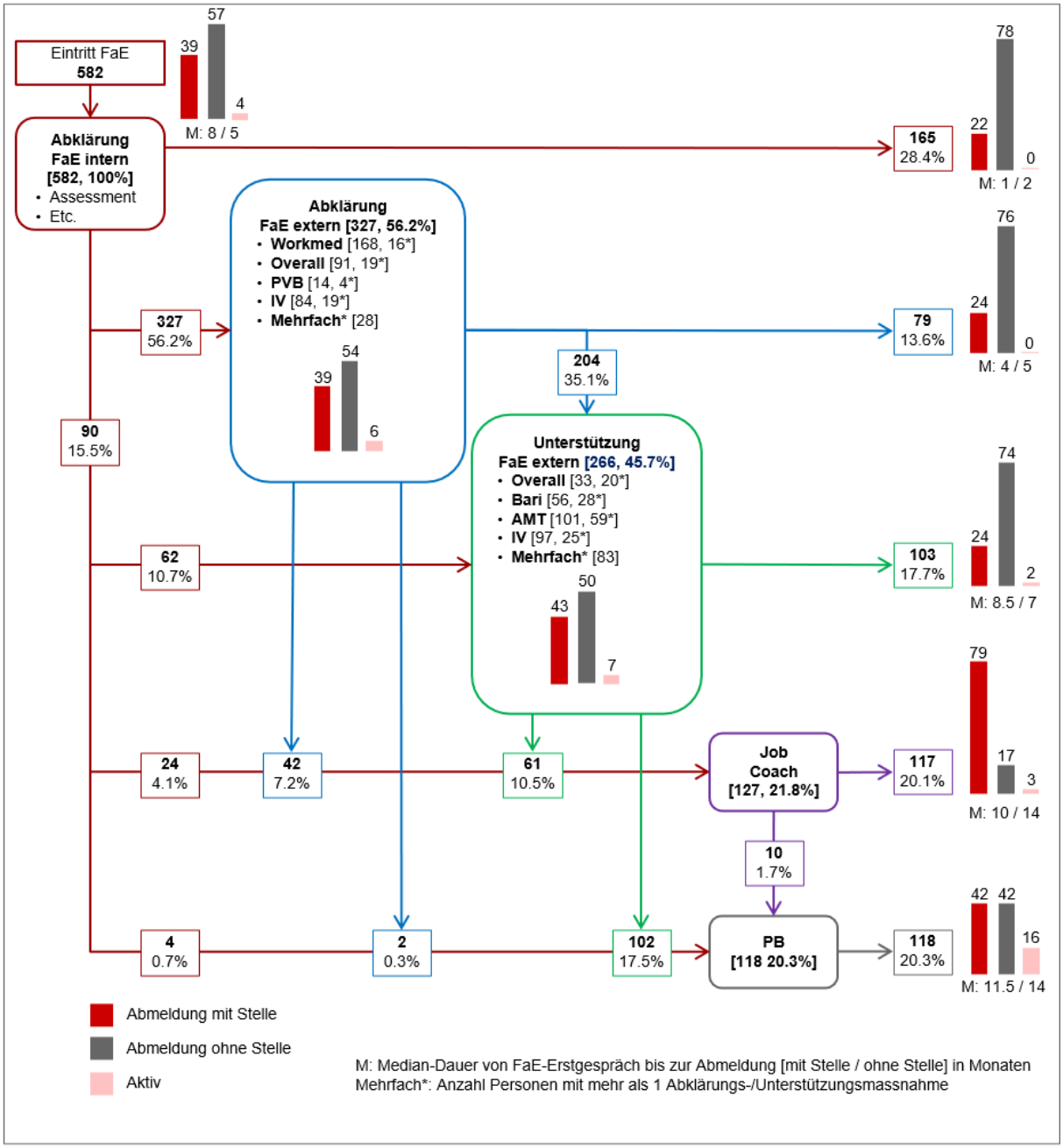
Abbildung 12 enthält zum einen eine Darstellung über die möglichen Abklärungs- und Betreuungswege, die ein/e STES im FaE-Prozess beschreiten kann. Mit dem Eintritt in die FaE sind in allen Fällen FaE-interne Abklärungen verbunden (Assessment, Gespräche, Einholen von Informationen, etc.). Gleichzeitig können zusätzliche Abklärungen bei anderen Akteuren – WorkMed, Overall, PVB und IV - veranlasst werden. Im Anschluss an die internen und externen Abklärungen werden je nach Situation von unterschiedlichen Akteuren unterschiedliche Unterstützungsleistungen (Overall, BArI, AMT, IV) angeboten und von den STES in Anspruch genommen. Nach dem Abklärungs- und Unterstützungsprozesses kann u.U. auch eine Übergabe an die Job Coaches oder Personalberatenden (PB) erfolgen. In Einzelfällen kann es auch vorkommen, dass STES direkt nach der internen Abklärung Unterstützungsleistungen in Anspruch nehmen oder an Job Coaches beziehungsweise Personalberatende übergeben werden. Aus Abbildung 12 ist ersichtlich, wie viele STES im Rahmen des FaE-Prozesses welche Wege gegangen sind.

Zum anderen sind in Abbildung 12 auch die geschätzten (kumulierten) Wahrscheinlichkeiten bezüglich einer Abmeldung mit oder ohne Stellenantritt bzw. eines Verbleibs im RAV innerhalb von 24 Monaten

nach FaE-Eintritt ersichtlich. Zudem ist auch die mittleren Dauer (Median) vom Zeitpunkt des Eintritts in die FaE bis zur Abmeldung (mit oder ohne Stellenantritt) für die verschiedenen Wege und Ergebnisse dargestellt.

Insgesamt sind praktisch alle der 582 STES, welche den FaE-Prozess in der Periode Juli 2022 bis Juni 2023 angetreten sind, wieder vom RAV abgemeldet. Fast zwei Fünftel (39%) wurden aufgrund eines Stellenantritts abgemeldet, wobei es bei diesen Personen im Mittel (Median) 8 Monate vom Eintritt in die FaE bis zur RAV-Abmeldung dauert. Bei fast drei Fünftel (57%) kam es zu einer Abmeldung ohne Stelle, wobei diese im Mittel 5 Monaten nach dem FaE-Erstgespräch stattfindet.

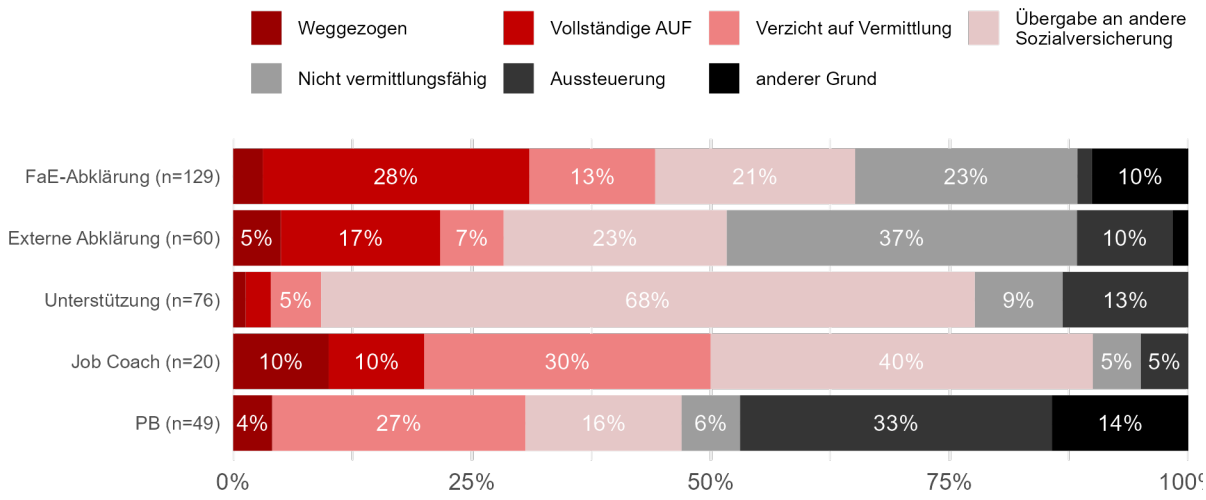
Abbildung 12: Abklärungs- und Betreuungsverlauf STES mit FaE Eintritt Periode Juli 2022 bis Ende Juni 2023



Basis: STES mit FaE Eintritt Periode 1. Juli 2022 bis 30. Juni 2023 (n=582)
Quelle: AVAM/ASAL und FaE Monitoring (KIGA 2025). Berechnungen BASS

■ **Abmeldung RAV direkt aus FaE**: 28.4 Prozent (n=165) vom Gesamttotal (GT) aller Personen aus dem Analysesample weisen weder Einträge zur Durchführung von externen Abklärungsmassnahmen, zur Inanspruchnahme von externen Unterstützungsleistungen, noch eine Überweisung an Job Coach oder PB aus. Die Wahrscheinlichkeit für eine Abmeldung ohne Stellenantritt beträgt für solche Personen 78 Prozent, für eine Abmeldung mit Stellenantritt 22 Prozent.[5] Im Mittel dauert es bei den Personen mit Stellenantritt einen Monat vom FaE-Erstgespräch bis zur Abmeldung, bei jenen, die ohne Stelle abgemeldet werden, vergehen im Mittel zwei Monate bis zur Abmeldung. Von den abgemeldeten Personen ohne Stelleantritt erfolgt die Abmeldung bei mehr als 1/4 aufgrund einer 100% Arbeitsunfähigkeit, jeweils gut 1/5 sind nicht vermittlungsfähig oder wurden einer anderen Sozialversicherung übergeben, 13% haben auf eine Vermittlung verzichtet – die restlichen 15% haben einen anderen Abmeldegrund angeben, wurden ausgesteuert oder sind weggezogen (vgl. **Abbildung 13** sowie Tabelle 13 im Anhang).

Abbildung 13: Abmeldegründe bei Abmeldung ohne Stellenantritt nach Projektphase



Quelle: AVAM/ASAL und FaE Monitoring (KIGA 2025). Berechnungen BASS

■ **Zuweisung zu weiteren Abklärungsmassnahmen**: Bei 57 Prozent (n=327) aller FaE-Teilnehmenden, also bei rund 6 von 10, werden zusätzliche Abklärungen durchgeführt, am weitaus meisten bei WorkMed (n=168, vgl. dazu auch Spezial-Abschnitt 3.6.2) und Overall (n=91, vgl. dazu auch Spezial-Abschnitt 3.6.4). Bei einem Teil dieser Personen endet der FaE-Prozess an dieser Stelle (n=79, 13.6% GT), bei rund drei Viertel (76%) mit einer Abmeldung ohne Stelle und einem Viertel (24%) mit einer Stelle. Dabei endet der FaE-Prozess bei jenen mit Stellenantritt etwas rascher – bei ihnen kommt es im Mittel (Median) 4 Monaten nach dem FaE-Erstgespräch zur Abmeldung, bei jenen ohne Stellenantritt ist dies nach 5 Monaten der Fall. Über ein Drittel der Abmeldungen ohne Stellenantritt erfolgen, weil die Personen nicht vermittlungsfähig sind, bei knapp einem Viertel kommt es zu einer Übergabe an eine andere Sozialversicherung, 17% sind 100% arbeitsunfähig, bei 10% erfolgte eine Aussteuerung. Fast zwei Drittel der STES (n=204, 35.1% GT), bei denen FaE externe Abklärungsmassnahmen durchgeführt werden, erhalten Unterstützungsleistungen bei Overall, BArI, der IV oder es findet ein AMT statt. Eine Zuweisung im Anschluss an die Abklärungsmassnahme direkt zum Job Coach (n=42, 7.2% GT) oder insbesondere PB (n=2, 0.3% GT) findet deutlich seltener statt.

■ **FaE externe Unterstützung:** Insgesamt 46 Prozent aller FaE-Teilnehmenden erhalten FaE externe Unterstützung (n=266). Gut drei Viertel im Anschluss an eine FaE externe Abklärung (n=204, 35.1% GT) und

[5] Es ist möglich, dass bei diesem Verlaufstyp im FaE-Prozess «zwischenzeitlich» ein/e Job Coach oder PB involviert war. Das letzte Beratungsgespräch fand bei all diesen Personen jedoch bei einer FaE-Fachperson statt.

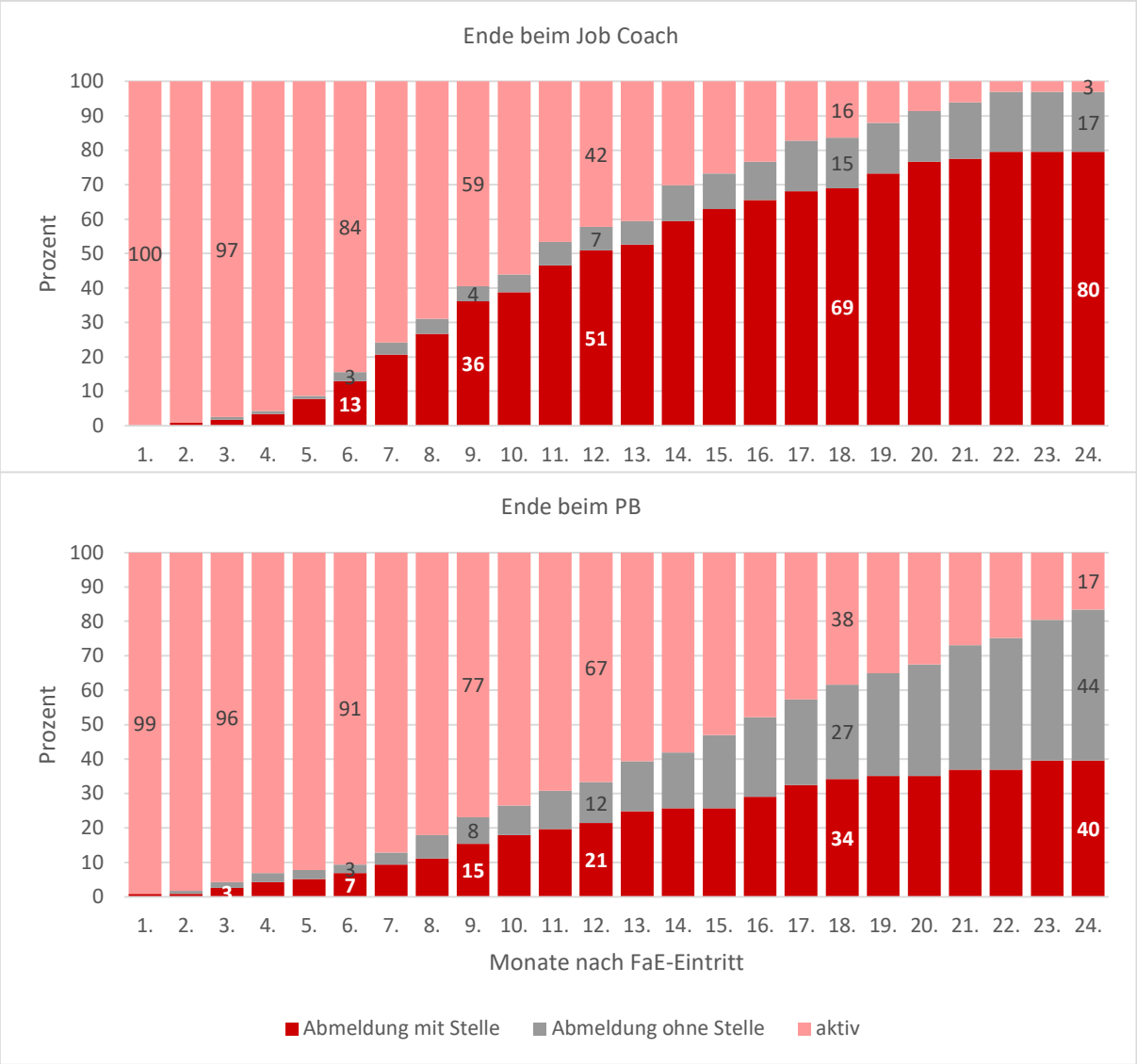
ein Viertel direkt im Anschluss an eine ausschliesslich FaE interne Abklärung (n=62, 10.7% GT). Am meisten finden AMT statt (n=101, 17.4% GT), gefolgt von Unterstützung durch BArI (n=56, 9.6% GT) und Overall (n=33, 5.7% GT). Für fast zwei Fünftel der STES, die FaE externe Unterstützungsangebote in Anspruch nehmen, endet der FaE-Prozess an dieser Stelle (n=103, 17.7% GT). 3 von 4 Abmeldungen, die im Anschluss an die Unterstützungsphase erfolgen, sind Abmeldungen ohne Stellenantritt (74%) und 1 von 4 eine Abmeldung mit einem Stellenantritt. Dabei dauert der FaE-Prozess für jene mit Stellenantritt im Mittel (Median) 8.5 Monate, für Personen ohne Stellenantritt 7 Monate. Der Grossteil der Personen, die ohne Stellenantritt abgemeldet werden, werden an eine andere Sozialversicherung übergeben (68%), bei 13% findet eine Aussteuerung statt, weitere 9% werden als nicht vermittlungsfähig eingestuft.

■ **Vermittlung durch Job Coach**: Etwas mehr als ein Fünftel (n=127, 21.8% GT) aller STES wurden an einen Job Coach übergeben. Fast die Hälfte dieser Personen (n=61, GT 10.5%), die durch den Job Coach betreut werden, erfolgte der Übertritt direkt im Anschluss an eine FaE externe Abklärungsmassnahme, ein Drittel im Anschluss an eine FaE externe Unterstützung (n=42, 7.2% GT) und die restlichen 18% direkt aus der FaE internen Abklärung (n=24, 4.1% GT). Für die grosse Mehrheit der STES, die zu einem Job Coach gelangen, endet der FaE-Prozess hier (n=117, 20.1% GT). Die Wahrscheinlichkeit einer Abmeldung mit Stellenantritt ist hoch. 8 von 10 finden eine Stelle, treten diese an und melden sich vom RAV ab. Demgegenüber finden bei den Job Coaches nur noch wenige Abmeldungen ohne Stellenantritt statt. In diesen Fällen findet meistens entweder eine Übergabe an eine andere Sozialversicherung (40%) statt oder die Person verzichtet auf eine Vermittlung (30%). Im Mittel (Median) sind Personen, welche eine Stelle antreten, weniger lange im FaE-Prozess (10 Monate), als jene ohne Stelle (14 Monate).

■ **Vermittlung durch PB:** Fast gleich viele Personen wie bei der Gruppe «Vermittlung durch Job Coach» finden den Weg zum PB (n=118, 20.3% GT). Die grosse Mehrheit (n=102, 17.5% GT) gelangen im Anschluss an eine FaE externe Unterstützung zum PB. Andere Zugangswege zum PB sind Einzelfälle, wie bspw. eine direkte Zuweisung im Anschluss an die interne FaE Abklärung. Am häufigsten kommt es noch vor, dass ein STES vom Job Coach zum PB wechselt (n=10). Im Vergleich zur Betreuung durch den Job Coach sind die Chancen, eine Stelle zu finden geringer – in rund der Hälfte der Fälle gelingt eine Abmeldung mit einem Stelleantritt, mit einer mittelern Dauer (Median) von knapp einem Jahr ab FaE-Eintritt. Die andere Hälfte findet keine Stelle und es erfolgt eine Abmeldung ohne Stellenantritt, im Mittel (Median) rund 14 Monate nach FaE-Eintritt. Ein Drittel der Abmeldungen ohne Stellenantritt erfolgt mittels Aussteuerung, gut ein Viertel (27%) verzichtet auf eine Vermittlung und bei 16% findet eine Übergabe an eine andere Sozialversicherung statt.

Abbildung 14 verdeutlicht die Unterschiede in den Austritts- und Verbleiberaten dieser beiden Gruppen: Zum einen zeigt sich, dass die Austrittswahrscheinlichkeit bei Personen, welche als letztes durch einen Job Coach betreut wurden (siehe Grafik 1), merklich früher ansteigt im Vergleich zu Personen mit Ende beim PB (vgl. Grafik 2). 9 Monate nach Beginn des FaE-Prozesses haben sich bereits zwei Fünftel der Personen mit Ende beim Job Coach abgemeldet – praktisch alle davon mit einem Stellenantritt. Bei durch den PB betreute Personen sind zu diesem Zeitpunkt erst etwas mehr als ein Fünftel abgemeldet. 12 Monate nach dem FaE-Beginn sind beim Job Coach bereits 58% abgemeldet, beim PB erst 33%.

Abbildung 14: Austritts- und Verbleiberaten innerhalb von 24 Monaten ab Eintritt in FaE. STES mit FaE-Prozessende beim Job Coach respektive beim PB



Basis: STES mit FaE Eintritt Periode 1. Juli 2022 bis 30. Juni 2023. Grafik 1 STES mit Job Coach als letzten Posten (n=117). Grafik 2 STES mit PB als letzten Posten (n=118).
Quelle: AVAM/ASAL und FaE Monitoring (KIGA 2025). Berechnungen BASS

Zum anderen verdeutlicht die Abbildung, dass Personen mit letzter Station beim Job Coach eine deutlich höhere Wahrscheinlichkeit aufweisen, beim Austritt eine Stelle anzutreten – kommt es innerhalb von 24 Monaten zu einem Austritt, dann findet in 8 von 10 Fällen ein Stellenantritt statt. Bei durch den PB betreute Personen, welche innerhalb von 24 Monaten abgemeldet werden, ist ein erfolgreicher Austritt mit Stelle 40 Prozentpunkte tiefer (40%).

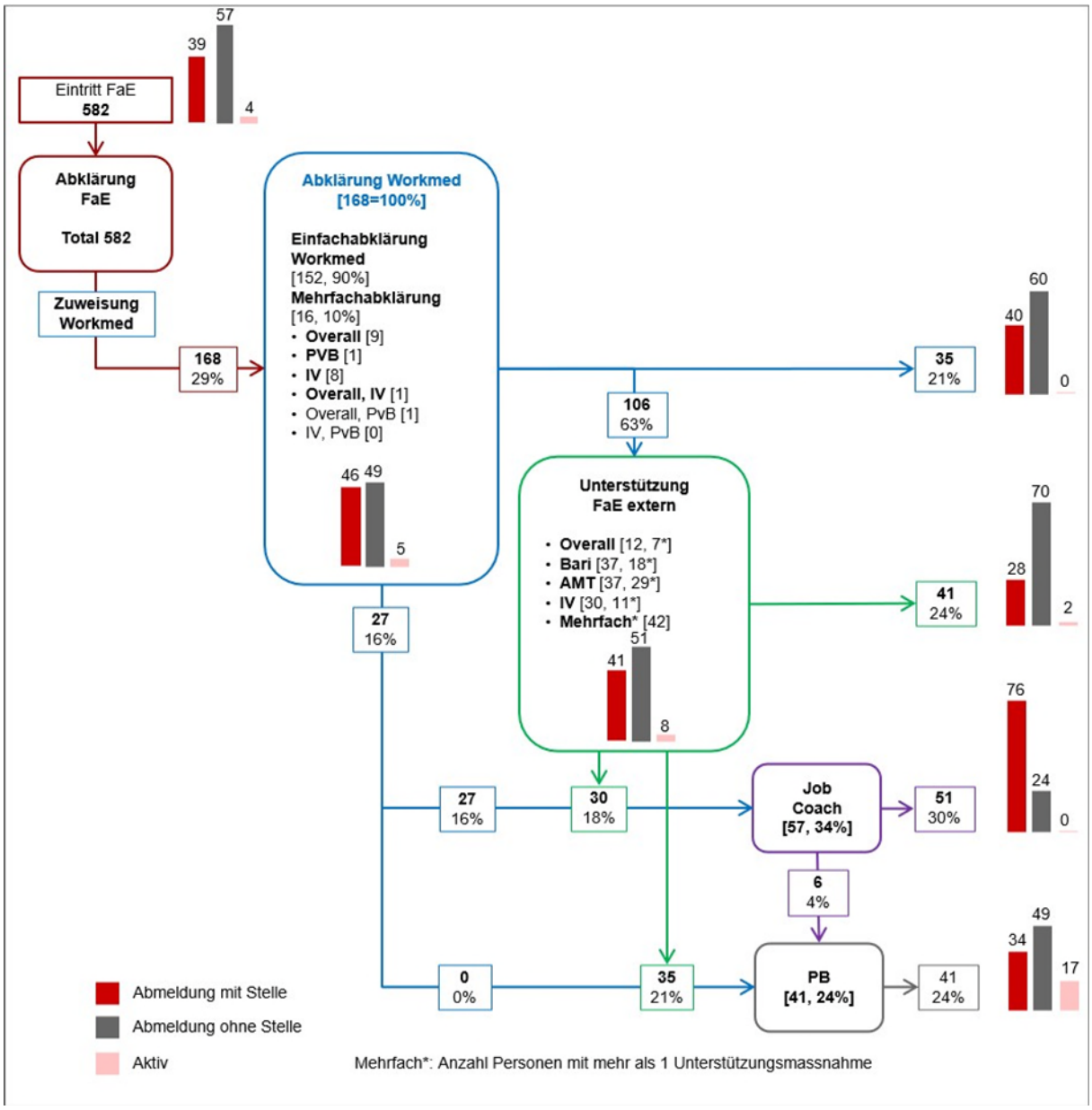
Diese Unterschiede in den Verbleibe- und Stellenantrittsraten sind höchstwahrscheinlich auch durch Selektionseffekte getrieben. Personen mit letzter Betreuung durch den Job Coach weisen tendenziell kürzere und «unkompliziertere» FaE-Prozesse auf als jene beim PB – letztere durchlaufen öfters mehrere Abklärungs- und oder Unterstützungsstationen, bevor sie beim PB landen. Dies deutet daraufhin, dass es sich bei diesen Personen eher um schwierig zu vermittelnde Personen handelt.

BASS

3.6.2 Blick auf WorkMed

Im Fokus dieses Abschnitts stehen die Ergebnisse der Abklärungen von WorkMed. Wie schon weiter oben erwähnt, hat bei 29 Prozent (n=168) aller FaE-Teilnehmenden mit FaE-Beginn zwischen 1. Juli 2022 und 30. Juni 2023 eine solche Abklärung stattgefunden. In **Abbildung 15** sind die verschiedenen Abklärungs- und Betreuungsverläufe STES nach der Abklärung durch WorkMed ersichtlich.

Abbildung 15: Abklärungs- und Betreuungsverlauf STES mit Abklärungen durch WorkMed



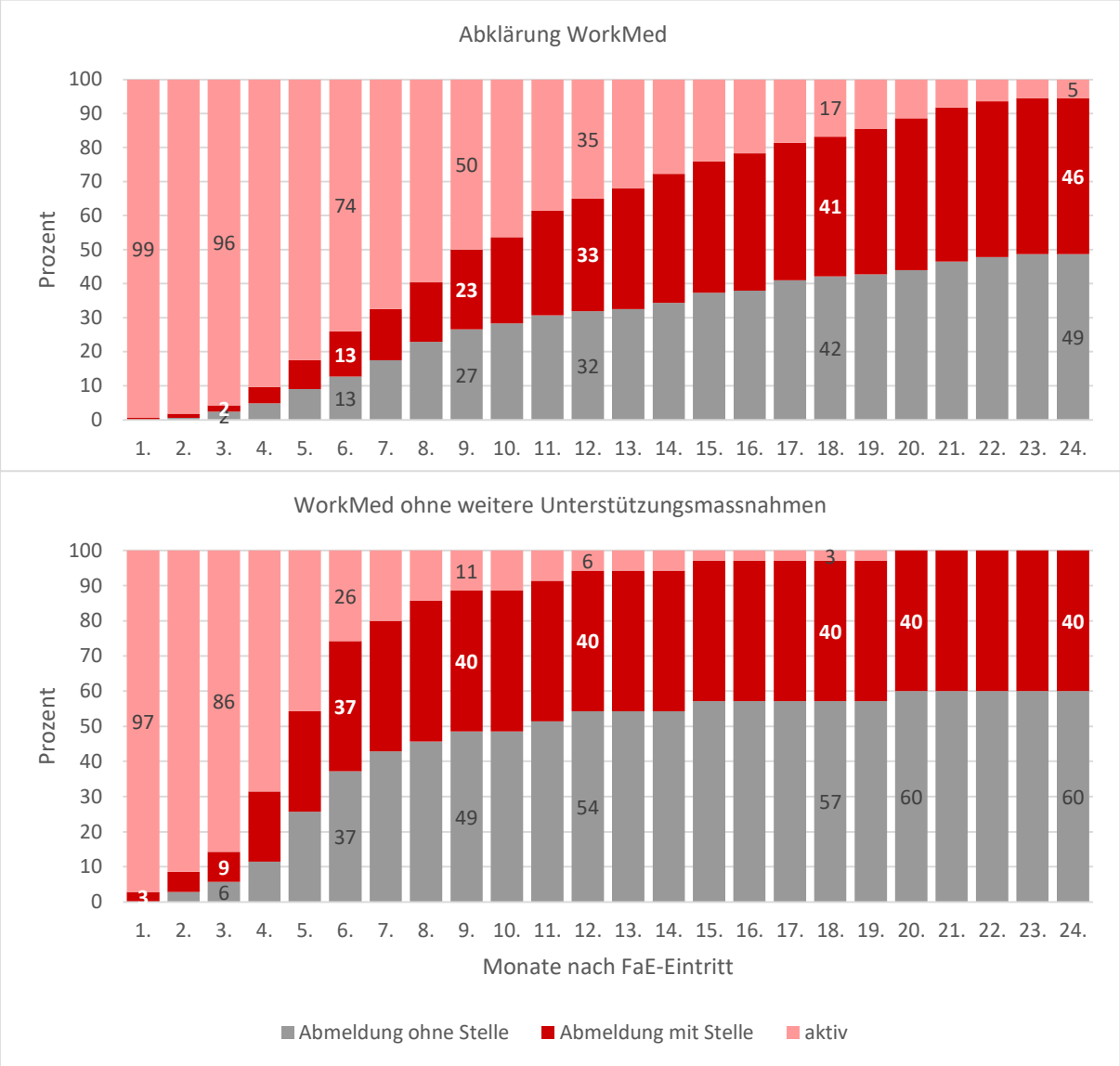
Basis: STES mit FaE Eintritt Periode 1. Juli 2022 bis 30. Juni 2023 und Abklärungen bei WorkMed (n=168)
Quelle: AVAM/ASAL und FaE Monitoring (KIGA 2025). Berechnungen BASS

Insgesamt unterscheiden sich die Ablösungs- bzw. Verweilraten des WorkMed-Samples (vgl. **Abbildung 16**, Grafik 1) nicht wesentlich von denjenigen des Gesamttotals aller FaE-Teilnehmenden (vgl. Abbildung 10). Die Verweilrate (Anteil «Aktive») innerhalb der ersten 6 Monate ist im WorkMed-Sample etwas höher (74% gegenüber 53%), was dem Umstand geschuldet werden dürfte, dass die Abklärung zuerst durchgeführt werden muss, bevor eine allfällige Abmeldung (insbesondere Abmeldung ohne Stelle) erfolgen kann.

Mit zunehmender Dauer reduzieren sich die Unterschiede. 18 Monate nach FaE-Eintritt sind im WorkMed-Sample etwas weniger «aktive» Personen als im Total (17% gegenüber 13%).

■ **Keine weiteren Massnahmen und Unterstützung nach WorkMed Abklärung**: Für einen Fünftel der STES endet der FaE-Prozess im Anschluss an die Abklärung von WorkMed, d.h. es werden weder Unterstützungsmassnahmen zugewiesen noch findet eine Übergabe an die Job Coaches oder PB statt (Abbildung 15). Bei 3 von 5 Personen (60%) bei denen der FaE-Prozess nach der Abklärung von WorkMed enden, führt die Situationsklärung in eine Abmeldung ohne Stellenantritt, 2 von 5 (40%) finden eine Stelle. Für die allermeisten dieser Personen steht das Ergebnis 12 Monate nach Beginn des FaE-Prozesses fest, anschliessend finden nur noch wenige Abmeldungen statt (Abbildung 15, Grafik 2).

Abbildung 16: Austritts- und Verbleiberaten innerhalb von 24 Monaten ab Eintritt in FaE. STES mit Abklärungen bei WorkMed



Basis: STES mit FaE Eintritt Periode 1. Juli 2022 bis 30. Juni 2023. Grafik 1 Total STES mit Abklärungen bei WorkMed (n=166). Grafik 2 STES mit Abklärungen bei WorkMed und im Anschluss ohne weiter Unterstützungsmassnahmen oder Übergabe an Job Coach oder PB (n=35).
Quelle: AVAM/ASAL und FaE Monitoring (KIGA 2025). Berechnungen BASS

■ **FaE externe Unterstützung nach WorkMed Abklärung:** 63% (n=106) erhalten nach der Abklärung durch WorkMed FaE externe Unterstützung. Findet im Anschluss an die Unterstützung kein Übertritt zum

Job Coach oder PB statt, bestehen relativ geringe Aussichten für eine Abmeldung mit Stellenantritt (28%), hingegen steigen die Chancen auf eine Abmeldung ohne Stellenantritt (70%) (vgl. **Abbildung 17**, Grafik 1). Ausgenommen davon sind alle jene STES, die nach der Abklärung durch WorkMed ein AMT beginnen (n=37). Die Dauer bis zu einem Stellenantritt ist recht lange (Abbildung 16, Grafik 2), aber ab dem 9. Monat nach FaE-Eintritt steigen die Chancen auf eine Abmeldung mit Stellenantritt nochmals merklich an und liegen 24 Monate nach FaE-Beginn bei 41%.

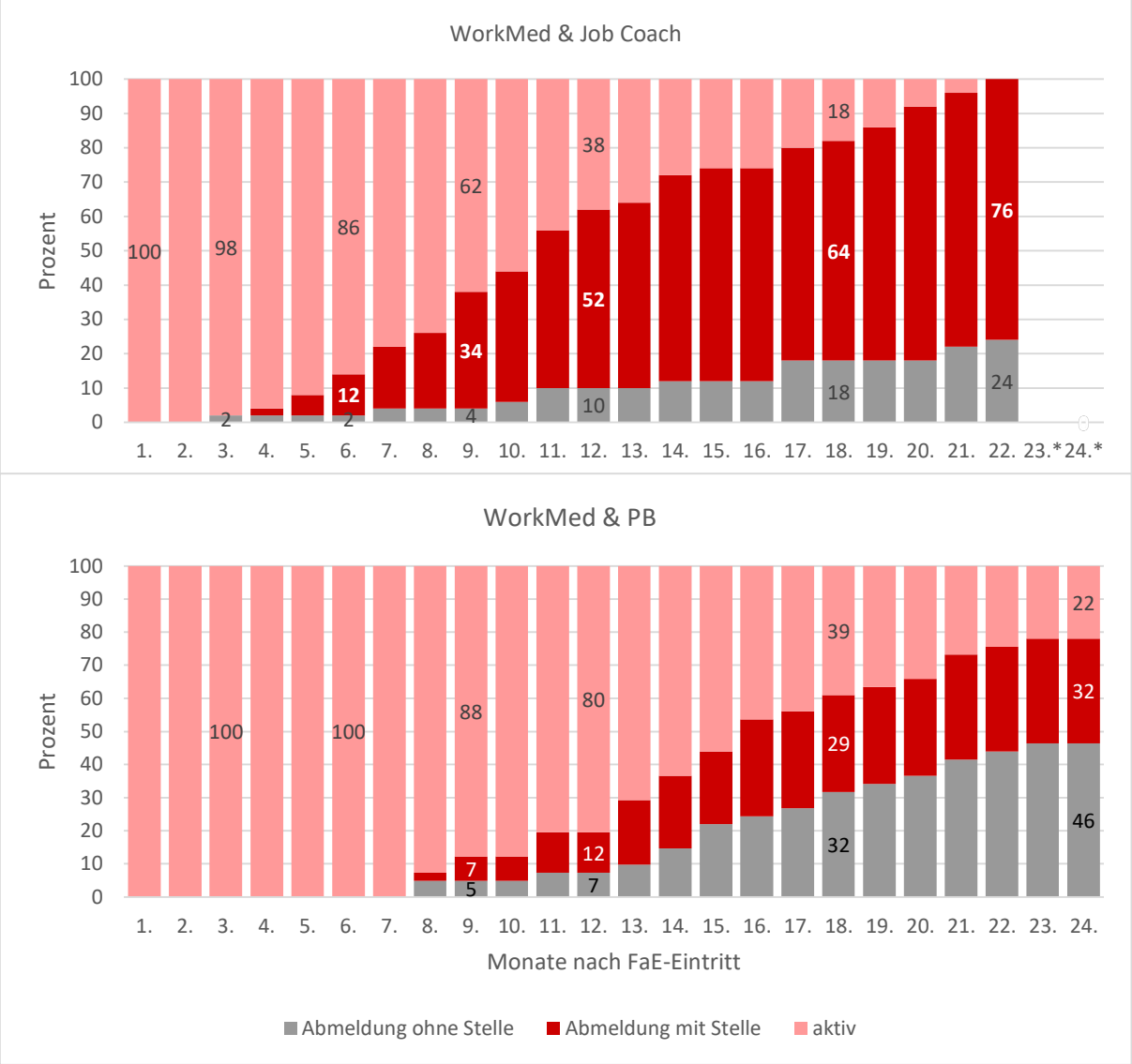
Abbildung 17: Austritts- und Verbleiberaten innerhalb von 24 Monaten ab Eintritt in FaE. STES mit Abklärungen bei WorkMed

Bemerkung: * Keine Fälle, die 24 Monate beobachtet werden können
Basis: STES mit FaE Eintritt Periode 1. Juli 2022 bis 30. Juni 2023. Grafik 1: Total STES mit Abklärungen bei WorkMed und Unterstützungsmassnahmen, aber ohne Übergabe an Job Coach oder PB (n=40). Grafik 2: Total STES mit Abklärungen bei WorkMed mit anschliessendem AMT (n=37).
Quelle: AVAM/ASAL und FaE Monitoring (KIGA 2025). Berechnungen BASS

■ **Übergabe an Job Coach oder PB nach WorkMed Abklärung**: Etwas mehr als die Hälfte aller STES mit einer Abklärung durch WorkMed (n=98, 58%) finden im späteren Verlauf den Weg zu einem Job Coach oder PB. Betrachtet man die Austritts- und Verbleiberaten der STES, welche entweder als letztes beim Job Coach oder beim PB waren, so sind grössere Unterschiede zwischen diesen beiden Gruppen zu erkennen (vgl. **Abbildung 18**). Diese könnten darin begründet werden, dass die Mehrheit der den Job

Coaches zugewiesenen STES nach der Abklärung durch WorkMed direkt und ohne Umwege zu ihnen gelangen (d.h. ohne weitere Unterstützungsmassnahmen). Bei den Zuweisungen zu den PB ist dies gerade umgekehrt. Die allermeisten erhalten nach der Abklärung durch WorkMed zuerst noch eine Unterstützungsmassnahme, teilweise sind sie auch noch beim Job Coach, bevor sie anschliessend einem PB übergeben werden. Daraus ergeben sich einerseits merkliche Unterschiede in den Austrittsraten: Während 12 Monate nach dem FaE-Erstgespräch bereits 62 Prozent der STES mit letzter Station beim Job Coach abgemeldet sind (mit oder ohne Stelle), sind es bei den PB übergebenen STES erst rund 20 Prozent. 18 Monate nach Beginn des FaE-Prozesses sind über vier Fünftel der STES mit letzter Station beim Job Coach abgemeldet, bei an den PB übergebene STES sind 18 Monate nach FaE-Beginn noch fast zwei Fünftel aktiv und nach 22 Monate sind im vorliegenden Sample alle abgemeldet. Andererseits unterscheiden sich auch die Raten der Austritte mit Stelle: Bei gut drei Viertel der STES mit letzter Station beim Job Coach (76%) findet bis nach 24 Monaten eine Abmeldung mit Stellenantritt statt, bei der Gruppe mit Übergabe an den PB ist es bis zum gleichen Zeitpunkt knapp die Hälfte Drittel (46%). Gut ein Fünftel (22%) ist noch aktiv in der Vermittlung bei einem PB.

Abbildung 18: Austritts- und Verbleiberaten innerhalb von 24 Monaten ab Eintritt in FaE. STES mit Abklärungen bei WorkMed



Bemerkung: * Keine Fälle, die 24 Monate beobachtet werden können
Basis: STES mit FaE Eintritt Periode 1. Juli 2022 bis 30. Juni 2023. Grafik 1: STES mit Abklärungen bei WorkMed mit anschliessender Übergabe an Job Coach, ohne weitere Übergabe an PB (n=50). Grafik 2: STES mit Abklärungen bei WorkMed mit anschliessender Übergabe an PB (n=41)
Quelle: AVAM/ASAL und FaE Monitoring (KIGA 2025). Berechnungen BASS

3.6.3 Blick auf Diagnosen

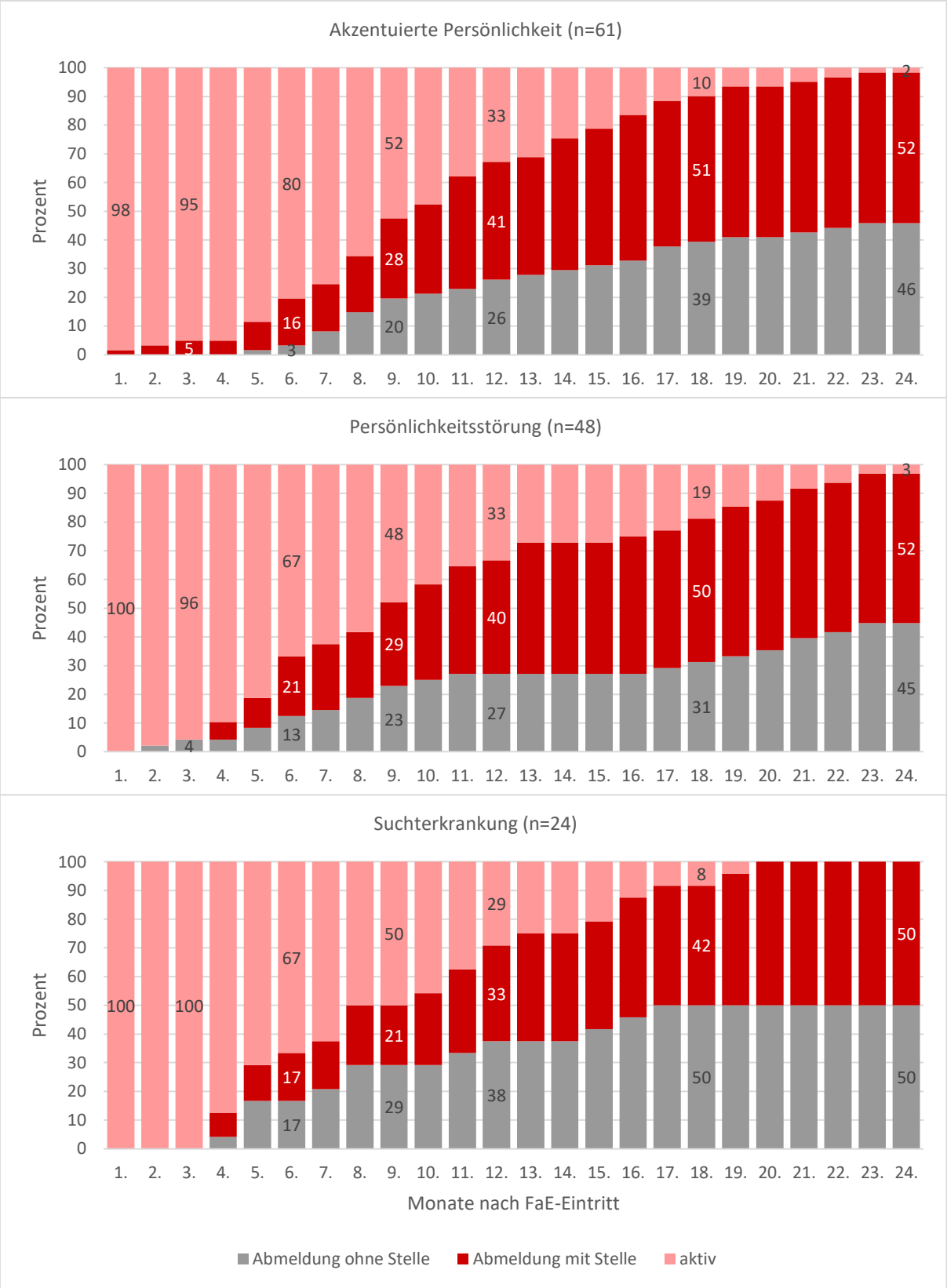
Die Abklärungsberichte von WorkMed enthalten u.a. auch Angaben zur gesundheitlichen Situation der STES. Im Rahmen des Monitorings FaE hat WorkMed zu jedem Abklärungsbericht maximal 3 ICD-10-Codes (International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems) mitgeliefert. Zum anderen wurde zusätzliche erfasst, ob eine «Persönlichkeitsstörung», «Akzentuierte Persönlichkeit» und «Suchterkrankung» vorliegt.

In **Abbildung 19** sind die Austritts- und Verbleiberaten innerhalb von 24 Monaten ab Eintritt in FaE jeweils separat für Personen mit «Persönlichkeitsstörung», «Akzentuierter Persönlichkeit» und «Suchterkrankung» abgebildet. Daraus wird ersichtlich, dass die Chancen einer Ablösung aufgrund eines Stellenantritts 24 Monate nach Beginn des FaE-Prozesses bei den Personen mit akzentuierter Persönlichkeit

(52%) oder Persönlichkeitsstörung (52%) nahezu identisch sind. Auch Personen mit Suchterkrankung weisen mit 50% in etwa dieselbe Stellenantrittschancen auf. Bei Personen mit Sucherkrankungen erfolgen im Gegensatz zu den anderen beiden Diagnosen auch noch Stellenantritte zwischen dem 19. und 24. Monat (Zunahme von 42% auf 50%).

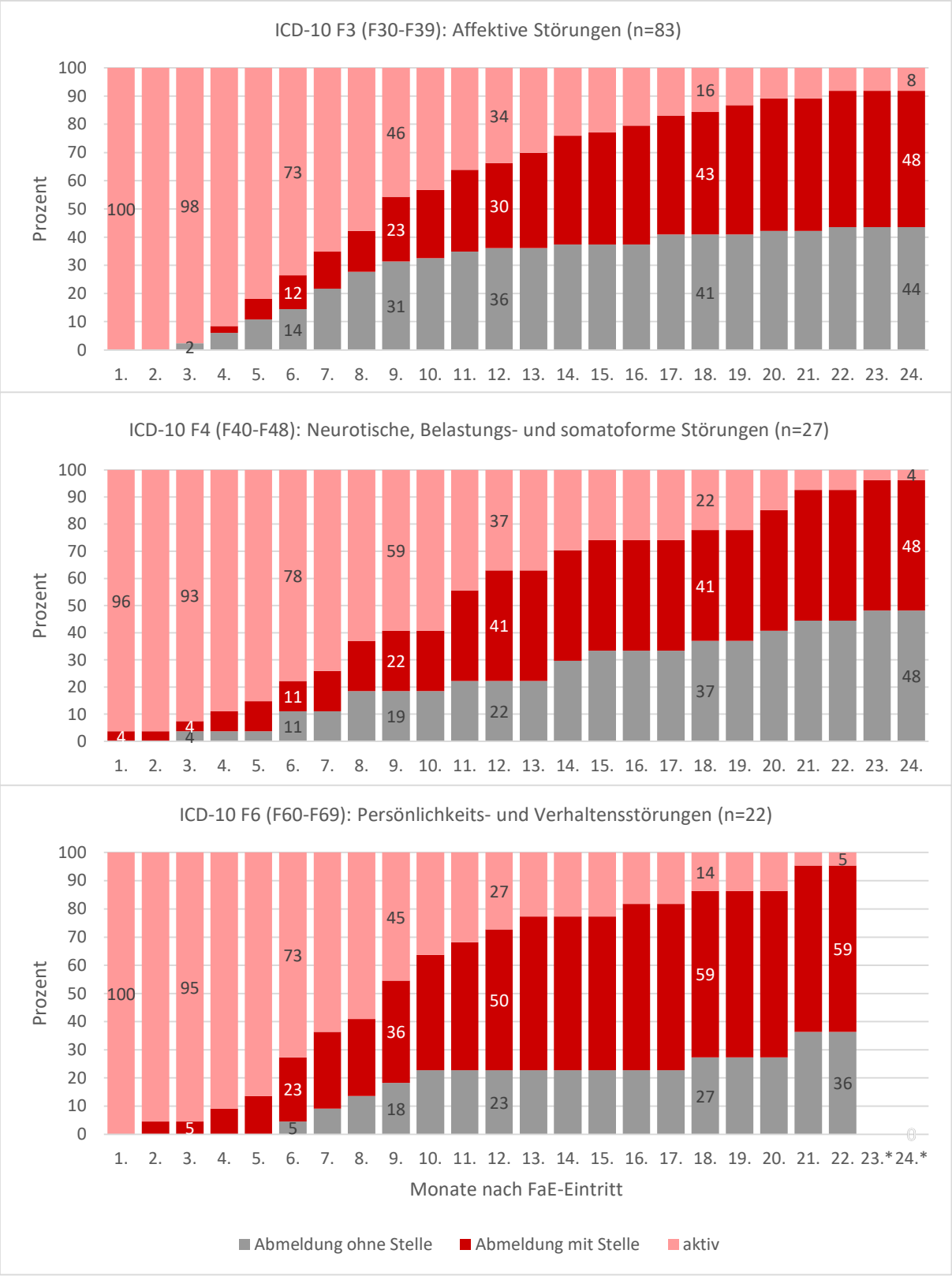
Auch bei einer Unterscheidung nach ICD-10-Diagnosengruppen zeigen sich Unterschiede (**Abbildung 20**). Mit 83 Personen die grösste Gruppe bilden Personen, die eine zur Gruppe der «affektiven Störungen» zählenden Krankheiten aufweisen (ICD-10, Kapitel V, Codes F30-F39). Dazu gehören jene Personen, die von einer krankhaften Veränderung der Stimmungslage in Richtung Depression oder Manie betroffen sind. Die Wahrscheinlichkeit einer Abmeldung aufgrund eines Stelleneintritts innerhalb von 24 Monaten ab Eintritt FaE beträgt für diese Gruppe 48 Prozent. In etwa dieselben Chancen auf eine Abmeldung mit Stellenantritt nach 24 Monaten haben auch Personen, bei welchen eine neurotische, Belastungs- oder somatoforme Störung (ICD-10 F40-F49) vorliegt (48%). Jedoch vergeht bei dieser Gruppe tendenziell etwas mehr Zeit bis zur Abmeldung. Die Chancen auf eine Ablösung durch einen Stellenantritt sind bei Personen mit einer Persönlichkeits- oder Verhaltensstörung als erstgenannte Störung (ICD-10 F60-F69) mit 59 Prozent deutlich höher.

Abbildung 19: Austritts- und Verbleiberaten innerhalb von 24 Monaten ab Eintritt in FaE: STES mit klassifizierten Angaben zu Diagnosen gemäss WorkMed



Basis: STES mit FaE Eintritt Periode 1. Juli 2022 bis 30. Juni 2023 und Angaben zu Diagnosen (WorkMed)
Quelle: AVAM/ASAL und FaE Monitoring (KIGA 2025). Berechnungen BASS

Abbildung 20: Austritts- und Verbleiberaten innerhalb von 24 Monaten ab Eintritt in FaE: STES mit Angaben zu ICD-10-Code (Auswertung gemäss erstgenanntem Code)



Bemerkung:* Keine Fälle, die 24 Monate zu beobachten sind
Basis: STES mit FaE Eintritt Periode 1. Juli 2022 bis 30. Juni 2023 und Angaben zu ICD-10-Code
Quelle: AVAM/ASAL und FaE Monitoring (KIGA 2023). Berechnungen BASS

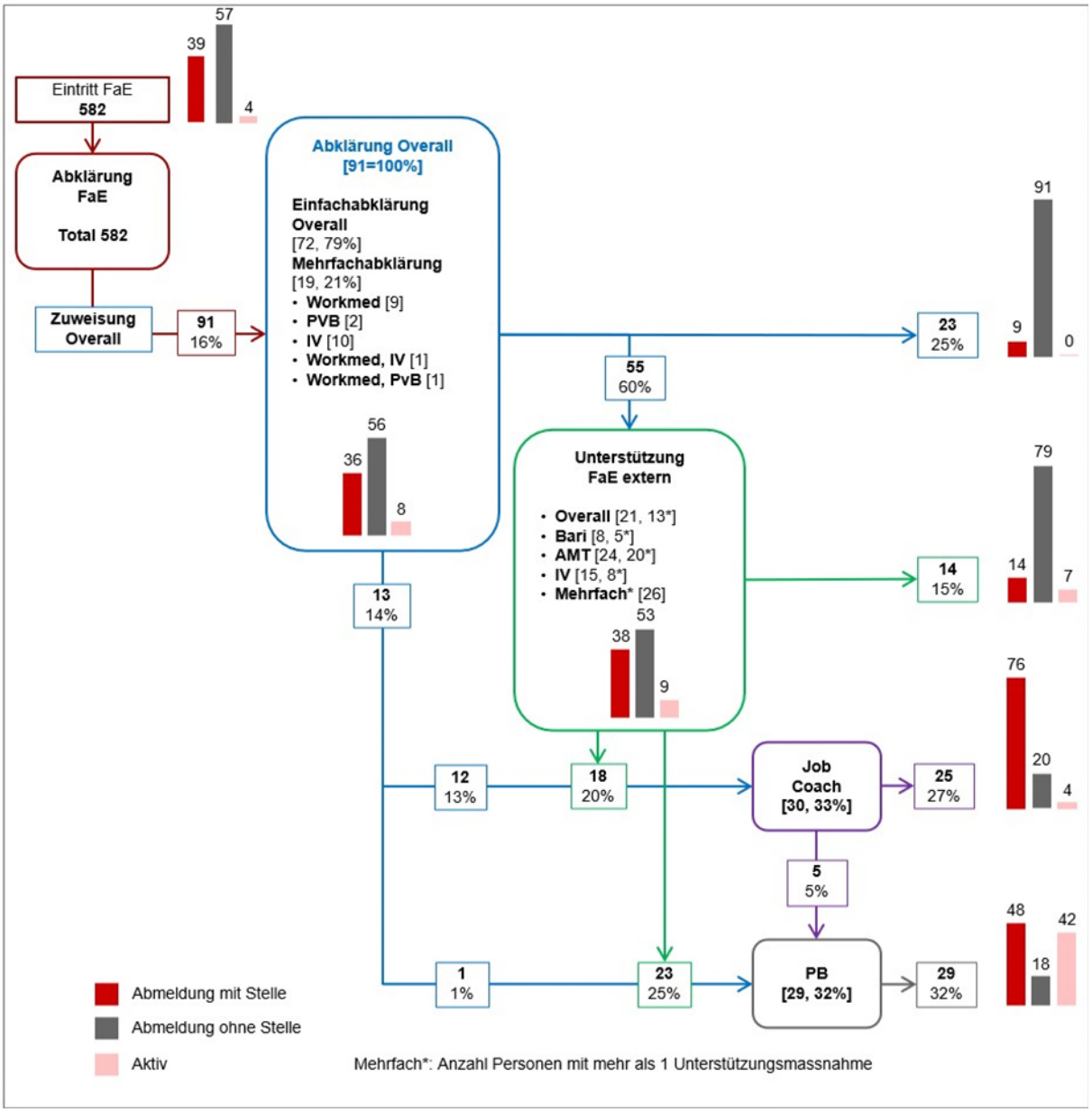
BASS

3.6.4 Blick auf Fokus Overall

Analog zu den Personen, die für eine Abklärung WorkMed zugewiesen wurden, werden in diesem Abschnitt jene 91 Personen etwas näher betrachtet, die für eine Abklärung bei Fokus Overall waren (**Abbildung 21**).

Der überwiegende Teil der Personen waren in der Abklärungsphase ausschliesslich bei Fokus Overall (n=72, 79%), bei den restlichen 21% kam es zu einer Mehrfachabklärung – neben Fokus Overall zumeist noch bei WorkMed oder der IV. Für einen Viertel der Personen endet der FaE-Prozess nach der Abklärungsphase (n=23, 25%), wobei es bei praktisch allen zu einer Abmeldung ohne Stellenantritt kommt – nur in einem von zehn Fällen wird eine Stelle gefunden.

Abbildung 21: Abklärungs- und Betreuungsverlauf STES mit Abklärungen durch Fokus Overall



STES mit FaE Eintritt Periode 1. Juli 2022 bis 30. Juni 2023 und Abklärungen bei Overall (n=91)
Quelle: AVAM/ASAL und FaE Monitoring (KIGA 2025). Berechnungen BASS

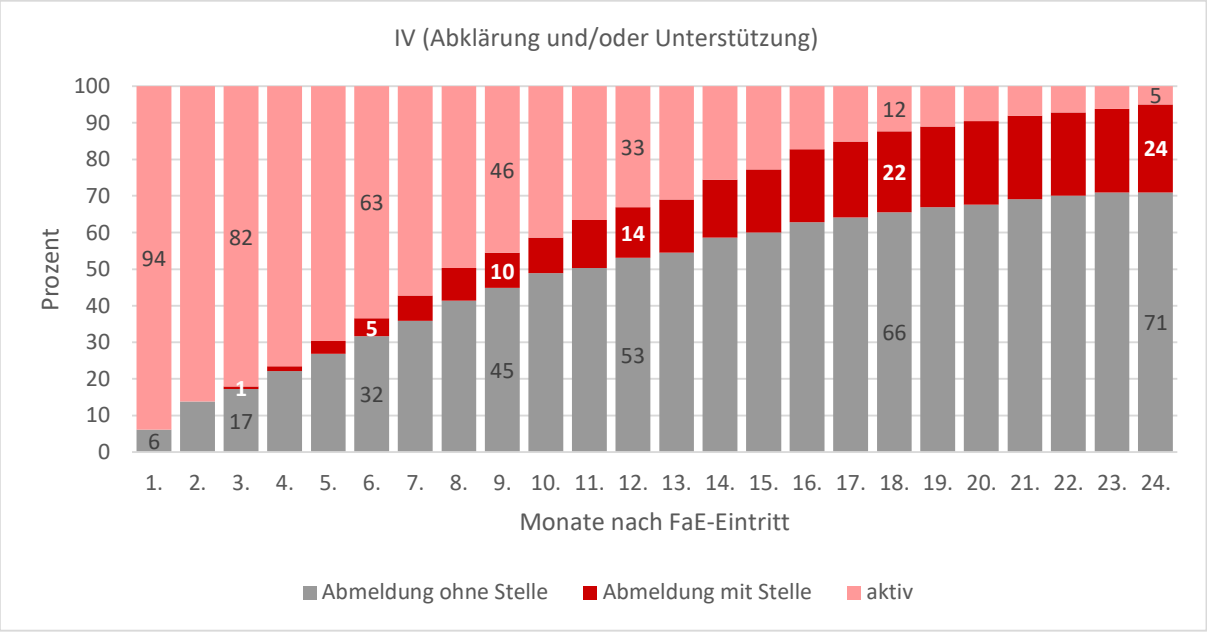
Rund zwei Drittel (n=55, 60%) erhalten im Anschluss an die Abklärung bei Overall noch eine unterstützende Massnahme zugesprochen. Für einen Viertel dieser Personen (n=14, 15%) endet der FaE-Prozess mit dieser Unterstützung, wobei bei nur jeder siebten Person mit einem Stellenantritt (14%), bei vier Fünftel mit einer Abmeldung ohne Stellenantritt.

Fast zwei Drittel wird im weiteren Verlauf an die Job Coaches oder PB überwiesen (n=54, 59%), die jedoch sehr unterschiedliche Abmeldungs- und Verweilraten aufweisen. Während bei den PB gut zwei Fünftel noch aktiv auf Stellensuche sind, haben bei den Job Coaches drei Viertel (76%) eine Stelle angetreten.

3.6.5 Blick auf IV

In rund einem Viertel aller STES, die durch die FaE betreut werden, ist auch die Invalidenversicherung involviert, d.h. es findet parallel zum FaE-Prozess entweder Abklärungs- oder einer Unterstützungsmassnahmen der IV statt. Es handelt sich bei diesen Klient/innen demnach um gemeinsam von der FaE und IV «betreute» Personen (FaE/IV). Knapp ein Viertel dieser FaE/IV-Personen findet innerhalb von 24 Monaten ab Eintritt in die FaE den Weg zurück in den Arbeitsmarkt (Abmeldung RAV mit Stellenantritt), bei fast drei Vierteln erfolgt im weiteren Verlauf eine RAV-Abmeldung ohne Stellenantritt (vgl. **Abbildung 22**).

Abbildung 22: Austritts- und Verbleiberaten innerhalb von 24 Monaten ab Eintritt in FaE. IV (Abklärung und/oder Unterstützung)



Basis: STES mit FaE Eintritt Periode 1. Juli 2022 bis 30. Juni 2023. Personen, welche im Verlauf des FaE-Prozesses mit einer Abklärungs- und/oder Unterstützungsmassnahme der IV betreut wurden.
Quelle: AVAM/ASAL und FaE Monitoring (KIGA 2025). Berechnungen BASS.

Findet eine Abmeldung ohne Stellenantritt statt, findet bei 7 von 10 FaE/IV-Fällen eine koordinierte Übergabe an eine andere Sozialversicherung, i.d.R. zur IV statt. Im Durchschnitt erfolgt die Übergabe bzw. Abmeldung rund 6 Monate nach FaE-Eintritt. Bei einem Viertel dieser Übergaben liegt eine Standortbestimmung durch WorkMed vor, der mitgeliefert werden kann.

Ein noch etwas detaillierteres Bild liefert eine Betrachtung dieser Abmeldungen, wenn sie auf die verschiedenen FaE-Phasen, aus denen die Abmeldungen (mit und ohne Stellenantritt) erfolgen, verteilt werden. Dazu lässt sich Folgendes festhalten:

■ In 1 von 6 FaE/IV-Fällen endet der FaE-Prozess nach der Abklärungsphase, in den allermeisten Fällen mit einer Abmeldung ohne Stellenantritt.
■ In 3 von 6 FaE/IV-Fällen, also rund der Hälfte, endet der FaE-Prozess nach der Unterstützungsphase. Dabei finden knapp ein Viertel noch eine Stelle (Abmeldung mit Stellenantritt). Die restlichen drei Viertel melden sich ohne Stellenantritt ab. In diesen Fällen kommt es bei fast allen Fällen zu einer Übergabe an eine andere Sozialversicherung (in 82% aller Fälle).
■ Das restliche Drittel (2 von 6) kommt in die Vermittlungsphase zu einem Job Coach oder PB. Hier finden rund 40% der FaE/IV-Fälle eine Stelle (Abmeldung mit Stellenantritt), bei 60% erfolgt eine Abmeldung ohne Stellenantritt.

3.6.6 Blick auf Abmeldungen ohne Stellenantritt

Von den Total 582 im Monitoring erfassten STES, die in der Periode 1. Juli 2022 bis 30. Juni 2023 in den FaE-Prozess eingetreten sind, sind am Ende der gesamten Beobachtungsperiode bis Ende Januar 2025 noch 26 (4%) aktiv im RAV eingeschrieben. Die restlichen 556 STES sind abgemeldet, davon 222 mit einem Stellenantritt (39%) und 334 (57%) ohne Stellenantritt.[6] **Tabelle 8** enthält die im Monitoring FaE erfassten Gründe für die Abmeldung ohne Stellenantritt. Bei einem Drittel aller Abmeldungen ohne Stellenantritt handelt es sich um eine Übergabe an eine andere Sozialversicherung. Im Durchschnitt erfolgt diese rund 5 ½ Monate nach Eintritt in die FaE. 1 von 8 (13%) abgemeldeten STES ohne Stellenantritt verzichtet auf die Vermittlung, 19 Prozent der abgemeldeten ohne Stellenantritt sind nicht vermittlungsfähig und weitere 15% vollständig arbeitsunfähig.

Tabelle 8: Abmeldegrund STES mit Abmeldung ohne Stellenantritt.

	Anzahl STES	Anteil	Anz. Monate vom Eintritt FaE bis Abmeldung RAV (Mittelwert)
anderer Grund	21	6%	7.7
Aussteuerung	35	10%	10.9
Nicht vermittlungsfähig	63	19%	4.9
Übergabe andere Sozialversicherung	109	33%	5.6
Verzicht auf Vermittlung	44	13%	7.5
Vollständige Arbeitsunfähigkeit	50	15%	4.3
Weggezogen	12	4%	8.5
Gesamt	**334**	**100%**	**6.3**

Basis: STES mit FaE Eintritt Periode 1. Juli 2022 bis 30. Juni 2023
Quelle: AVAM/ASAL und FaE Monitoring (KIGA 2025). Berechnungen BASS

Gut ein Drittel aller Abmeldungen ohne Stellenantritt (n=128, 38% von Total 334) erfolgt relativ rasch innerhalb von durchschnittlich 2.3 Monaten nach Eintritt in die FaE und ohne weitere Abklärungen oder unterstützenden Massnahmen (**Tabelle 9**). Davon betrifft wiederum etwas mehr als ein Viertel eine vollständige Arbeitsunfähigkeit sowie jeweils etwas mehr als ein Fünftel die Übergabe an eine andere Sozialversicherung und Personen, welche nicht vermittlungsfähig sind.

[6] Die Anteilswerte entsprechen nicht exakt den vorherigen Abschnitten präsentierten Werten. Der Grund dafür liegt darin, dass in diesem Abschnitt nun alle Abmeldungen aus der gesamten Beobachtungsperiode bis Ende Januar 2025 betrachtet werden, nicht nur diejenigen innerhalb einer Periode von 24 Monaten ab Eintritt FaE.

Tabelle 9: Abmeldegrund STES mit Abmeldung ohne Stellenantritt. Personen ohne weitere Abklärungen oder unterstützende Massnahmen nach FaE-Eintritt.

	Anzahl STES	Anteil	Anz. Monate vom Eintritt FaE bis Abmeldung RAV (Mittelwert)
anderer Grund	13	10%	3.0
Aussteuerung	2	2%	4.5
Nicht vermittlungsfähig	30	23%	2.3
Übergabe andere Sozialversicherung	27	21%	2.2
Verzicht auf Vermittlung	16	13%	0.9
Vollständige Arbeitsunfähigkeit	36	28%	2.3
Weggezogen	4	3%	2.7
Gesamt	**128**	**100%**	**2.3**

Basis: STES mit FaE Eintritt Periode 1. Juli 2022 bis 30. Juni 2023 ohne weitere Abklärungen oder unterstützenden Massnahmen
Quelle: AVAM/ASAL und FaE Monitoring (KIGA 2025). Berechnungen BASS

Von den 327 STES, bei denen mindestens eine externe Abklärung stattgefunden hat (WorkMed, Overall, PVB, IV) sind insgesamt 178 Personen ohne Stellenantritt abgemeldet worden (**Tabelle 10**). Im Durchschnitt beträgt die Dauer bis zu einer Abmeldung in dieser Gruppe fast 9 Monate ab Eintritt in die FaE. Hier sind es über ein Drittel, bei denen eine Übergabe in eine andere Sozialversicherung stattgefunden hat.

Tabelle 10: Abmeldegrund STES mit Abmeldung ohne Stellenantritt. Personen, bei denen nach dem FaE-Eintritt mindestens eine weitere Abklärung stattgefunden hat.

	Anzahl STES	Anteil	Anz. Monate vom Eintritt FaE bis Abmeldung RAV (Mittelwert)
anderer Grund	6	3%	16.7
Aussteuerung	28	16%	11.1
Nicht vermittlungsfähig	32	18%	6.9
Übergabe andere Sozialversicherung	65	37%	7.1
Verzicht auf Vermittlung	25	14%	11.1
Vollständige Arbeitsunfähigkeit	14	8%	8.7
Weggezogen	8	4%	10.6
Gesamt	**178**	**100%**	**8.9**

Basis: STES mit FaE Eintritt Periode 1. Juli 2022 bis 30. Juni 2023 mit mindestens einer weiteren Abklärung
Quelle: AVAM/ASAL und FaE Monitoring (KIGA 2025). Berechnungen BASS

Insgesamt 266 STES haben mindestens eine externe unterstützende Massnahme bei Overall, Fokus, BArI, oder IV erhalten. 133 wurden in der Folge ohne Stellenantritt abgemeldet (**Tabelle 11**). Im Durchschnitt beträgt die Dauer bis zu einer Abmeldung in dieser Gruppe fast 10 Monate ab Eintritt in die FaE. Knapp die Hälfte davon sind Übergaben an andere Sozialversicherungen.

Tabelle 11: Abmeldegrund STES mit Abmeldung ohne Stellenantritt. Personen, bei denen nach dem FaE-Eintritt mindestens eine unterstützende Massnahme begonnen wurde.

	Anzahl STES	Anteil	Anz. Monate vom Eintritt FaE bis Abmeldung RAV (Mittelwert)
anderer Grund	6	5%	17.3
Aussteuerung	26	20%	12.4
Nicht vermittlungsfähig	10	8%	9.8
Übergabe andere Sozialversicherung	65	49%	7.0
Verzicht auf Vermittlung	17	13%	12.4
Vollständige Arbeitsunfähigkeit	4	3%	12.3
Weggezogen	5	4%	13.4
Gesamt	**133**	**100%**	**9.8**

Basis: STES mit FaE Eintritt Periode 1. Juli 2022 bis 30. Juni 2023 mit mindestens einer unterstützenden Massnahme
Quelle: AVAM/ASAL und FaE Monitoring (KIGA 2025). Berechnungen BASS

3.7 Blick auf Nachhaltigkeit: Wiederanmeldungen

In diesem Abschnitt steht die Frage im Mittelpunkt, wie gut es der FaE gelingt, gemeinsam mit den STES nicht nur kurzfristige, sondern auch nachhaltige Lösungen zu finden. Methodisch identifizieren und analysieren wir dazu die Wiederanmeldungen auf Basis des Datenabzugs AVAM/ASAL. Nachhaltigkeit bedeutet in diesem Zusammenhang, dass sich eine stellensuchende Person nach ihrer Abmeldung vom RAV nicht erneut anmelden muss. Bei dieser Analyse beschränken wir uns aus methodischen Gründen ausschliesslich auf die Anmeldungen aus dem Jahr 2022. Um die Ergebnisse im Kontext der von der FaE betreuten STES einordnen zu können, wurde eine Referenzgruppe gebildet. Diese umfasst alle STES, die im Jahr 2022 beim RAV angemeldet waren, jedoch nicht in den FaE-Prozess triagiert wurden.

Von den 451 STES, die sich im Jahr 2022 bei RAV angemeldet haben, in den FaE-Prozess eintraten und sich anschliessend – mit oder ohne Stellenantritt – abmeldeten, kam es bei 115 zu einer Wiederanmeldung. Dies entspricht einer Wiederanmeldequote von 25 %. Zum Vergleich: Die Wiederanmeldequote von STES im regulären Betreuungssetting (d.h. ohne Unterstützung der FaE, RAV-Anmeldejahr 2022) liegt mit 35% um rund 10 Prozentpunkte höher (vgl. **Tabelle 12**).[7] Unabhängig davon, ob die Abmeldungen mit oder ohne Stellenantritt erfolgte, ist die Wiederanmeldequote der durch die FaE betreuten STES in beiden Fällen deutlich tiefer als beim Rest aller STES, welche nicht auf die Unterstützung der FaE angewiesen war.

Nicht nur bei der Wiederanmeldequote, auch bei der Dauer bis zu einer allfälligen Wiederanmeldung zeigen sich Unterschiede zwischen STES der FaE und jenen ohne FaE-Unterstützung. Die Unterschiede manifestieren sich dabei jedoch vor allem bei den Abmeldungen ohne Stellenantritt: Während die Hälfte aller Wiederanmeldungen bei den STES ohne Stellenantritt innerhalb von 4 Monaten (Median) erfolgt, dauert es bei den STES der FaE mit 8 Monaten (Median) deutlich länger. Bei den STES mit Stellenantritt beträgt die mittlere Dauer (Median) bis zur Wiederanmeldung in beiden Gruppen 7 Monate

[7] Wenn eine erneute RAV-Anmeldung nach dem Abmeldungsdatum existiert, wird dies als Wiederanmeldung gewertet, wobei das früheste Datum einer erneuten Anmeldung nach der Abmeldung als Wiederanmeldungsdatum betrachtet wird. Bei FaE-Fällen stellt das Referenz-Abmeldungsdatum die erste Abmeldung nach dem FaE-Erstgespräch dar.

Tabelle 12: Abmeldungen, Wiederanmeldungen und Dauer von der Abmeldung bis zur Wiederanmeldung

	Art der Abmeldung	Abmeldungen RAV		Wiederanmeldungen		Dauer Anmeldung bis Wiederanmeldung
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Median (Mte.)
STES nicht in FaE	**Gesamt**	**8'225**	**100%**	**2'873**	**35%**	**6.0**
	ohne Stellenantritt	3'075	37%	1'053	34%	4.0
	mit Stellenantritt	5'150	63%	1'820	35%	7.0
STES FaE	**Gesamt**	**451**	**100%**	**115**	**25%**	**7.0**
	ohne Stellenantritt	278	62%	70	24%	8.0
	mit Stellenantritt	173	38%	45	26%	7.0

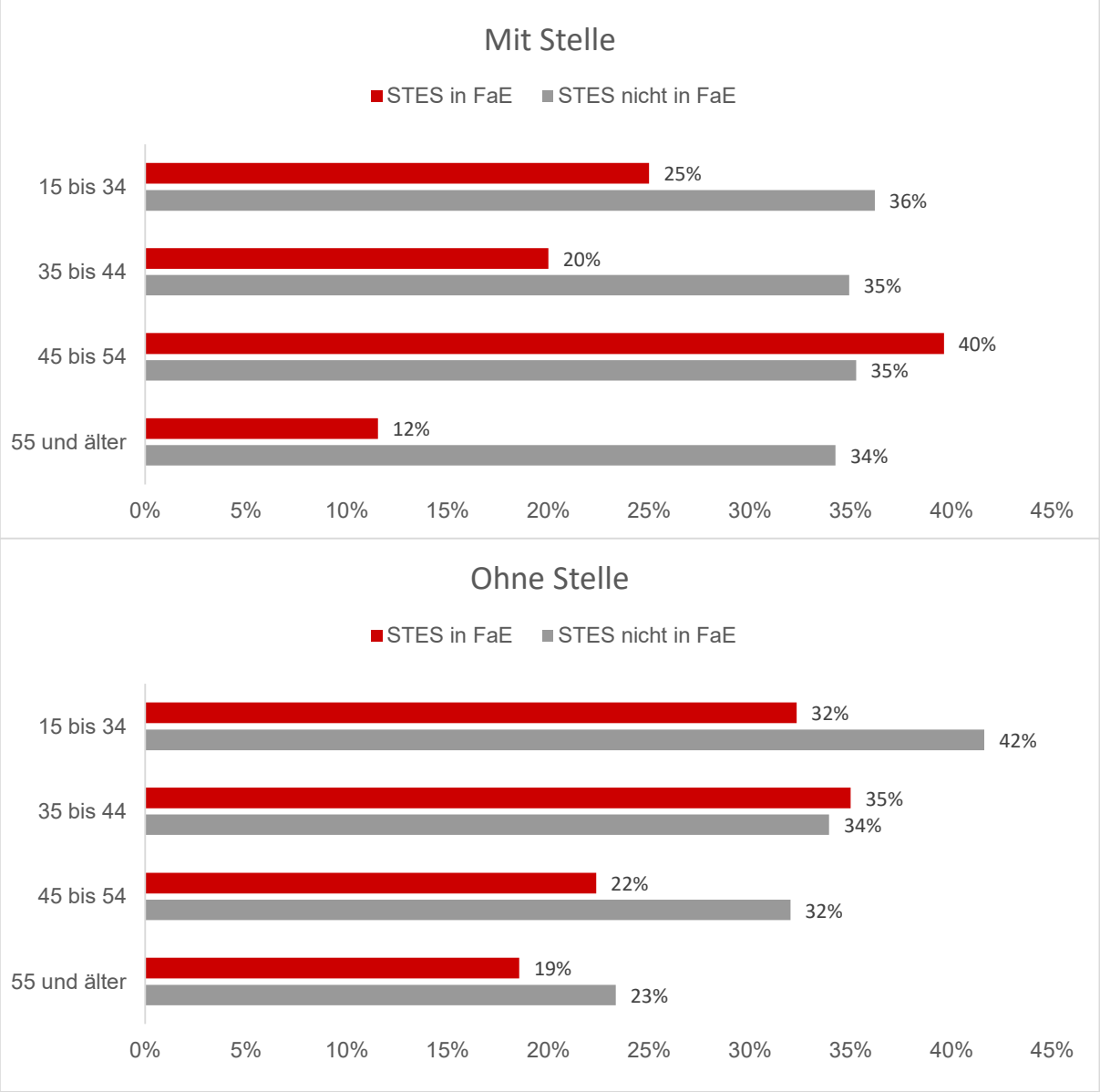
Quelle: AVAM/ASAL und FaE Monitoring (KIGA 2025). Basis: STES mit RAV-Anmeldungsjahr 2022.

Da sich die Gruppe der FaE-STES in ihrer Zusammensetzung nach Alter und Geschlecht von den übrigen STES ohne FaE unterscheidet, werden im nächsten Schritt alters- und geschlechterspezifische Wiederanmeldequoten analysiert und verglichen. Die obere Grafik in **Abbildung 23** stellt die Wiederanmeldewahrscheinlichkeit für abgemeldete STES mit Stellenantritt für die vier verschiedenen Alterskategorien dar. Die untere Grafik stellt die entsprechenden Werte für die STES dar, die sich ohne Stellenantritt abgemeldet haben.

Werfen wir zuerst einen Blick auf die Wiederanmeldequoten nach Abmeldungen aufgrund eines Stellenantritts (obere Grafik): Hier fällt auf, dass Wiederanmeldequoten der Referenzgruppe der STES ohne FaE über alle Altersgruppen hinweg nahezu identisch sind und rund um 35% liegen. Anders verhält es sich bei STES, die durch die FaE betreut wurden. Besonders bei Personen ab 55 Jahren scheint die FaE nachhaltige Lösungen zu erreichen: Ihre Wiederanmeldequote liegt mit 12 % deutlich unter derjenigen der Referenzgruppe (34 %). Auch bei den jüngeren STES unter 35 Jahren sind die Wiederanmeldequoten niedriger – mit 20 % in der Altersgruppe der 35- bis 44-Jährigen und 25 % bei den unter 34-Jährigen, verglichen mit 35 % bzw. 36 % in der Referenzgruppe. Insgesamt zeigt sich, dass die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt für STES, die durch die FaE unterstützt wurden, nachhaltiger verläuft als in der Referenzgruppe. Dies gilt besonders für STES ab 55 Jahren sowie für jene unter 45 Jahren.

Bei STES mit Abmeldung ohne Stellenantritt ergibt sich ein leicht anderes Bild. In der Referenzgruppe (ohne FaE) zeigen sich deutliche Unterschiede in den Wiederanmeldequoten zwischen den Altersgruppen: Je älter die STES, desto seltener kommt es zu Wiederanmeldungen (15-34-Jährige: 42%; 55-Jährige und älter: 23%). In allen Altersgruppen liegen die Wiederanmeldequoten bei den durch die FaE betreuten STES unter denjenigen der Referenzgruppe. Die deutlichsten Unterschiede sind bei den jüngsten STES (15-34-Jährige: 32% gegenüber 42%), den 45 bis 54-Jährigen (22% gegenüber 32%) und den über 55-Jährigen (19% gegenüber 23%) zu beobachten.

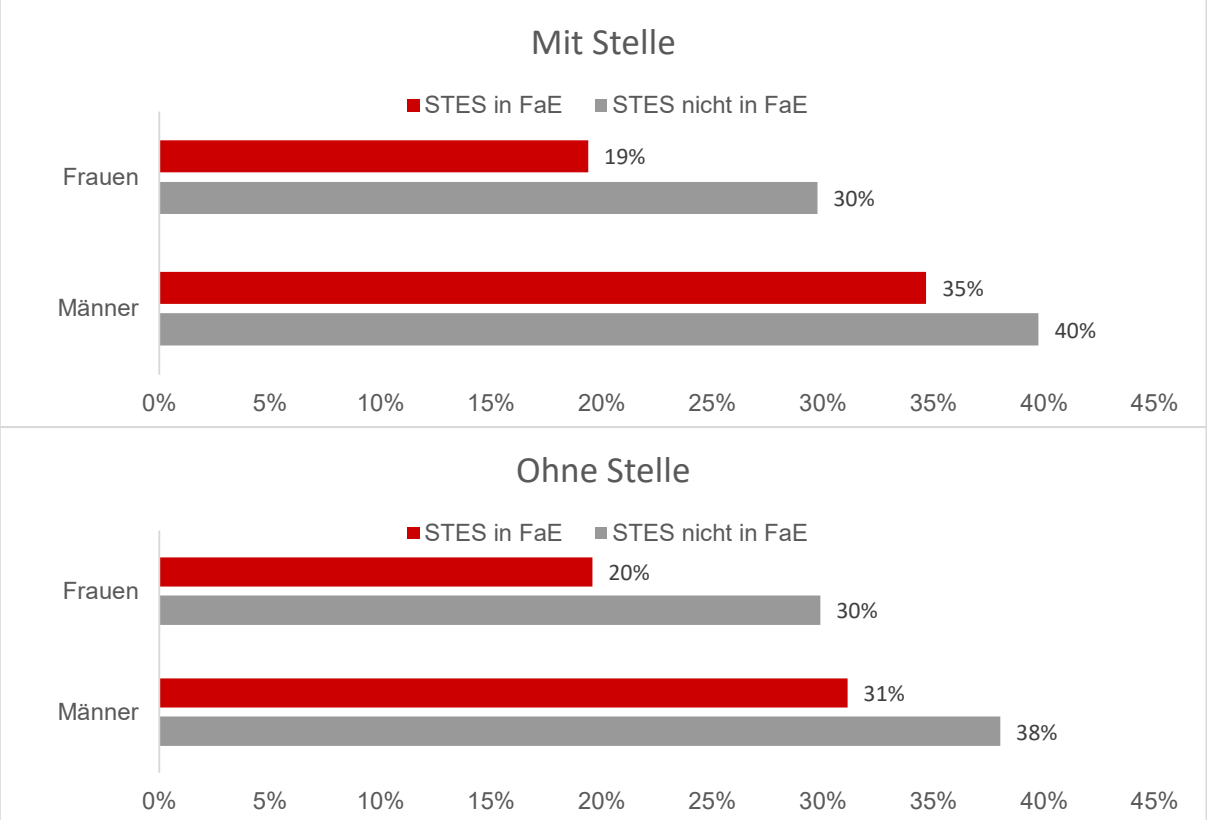
Abbildung 23: Wahrscheinlichkeit einer Wiederanmeldung für Stellensuchende nach einer Abmeldung mit bzw. ohne Stellenantritt. Stellensuchende der FaE im Vergleich mit STES ohne FaE, nach Alterskategorie



Quelle: AVAM/ASAL und FaE Monitoring (KIGA 2025). Basis: STES mit RAV-Anmeldungsjahr 2022.

Betrachtet man die Wiederanmeldungswahrscheinlichkeit nach Geschlecht, so zeigt sich, dass es bei Männern nach einer Abmeldung häufiger wieder zu einer Anmeldung kommt als bei Frauen (vgl. **Abbildung 24).** Dieser Unterschied ist sowohl bei den durch die FaE betreuten STES als auch in der Referenzgruppe ohne FaE zu beobachten. Zudem zeigt sich, wie bereits beschrieben, dass die Wiederanmeldequote bei STES, die von der FaE betreut wurden, unabhängig davon, ob die Abmeldung mit oder ohne Stellenantritt erfolgte, deutlich niedriger ist als in der Referenzgruppe.

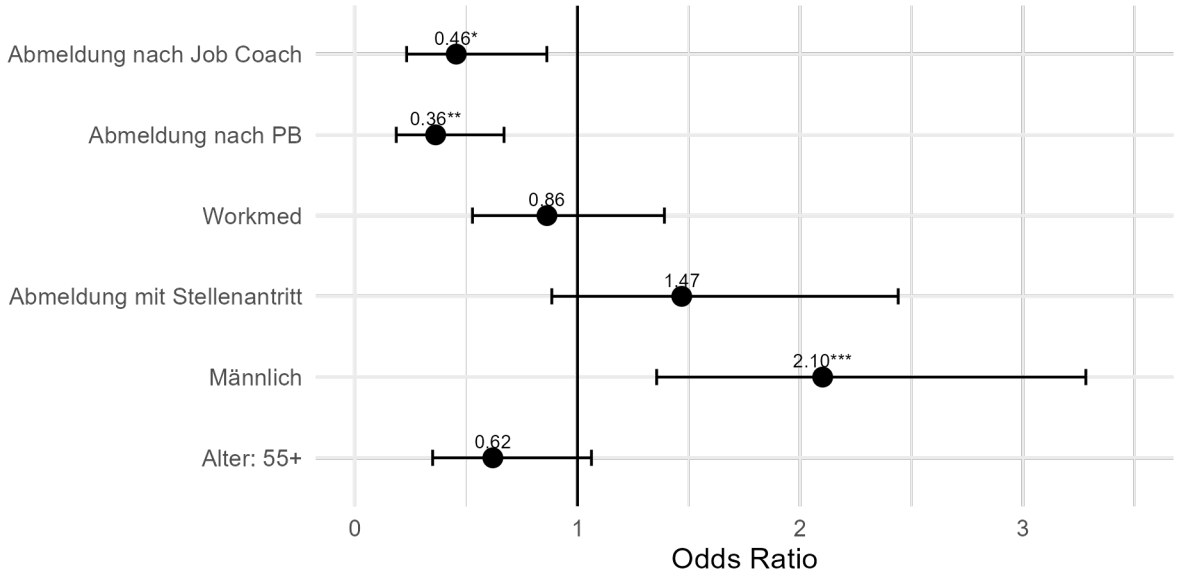
Abbildung 24: Wiederanmeldungswahrscheinlichkeit der STES mit RAV-Anmeldungsjahr 2022 für STES mit und ohne Stellenantritt, mit und ohne FaE, nach Geschlecht



Quelle: AVAM/ASAL und FaE Monitoring (KIGA 2025). Basis: STES mit RAV-Anmeldungsjahr 2022.

Im Folgenden gehen wir schliesslich der Frage nach, wie stark die Wahrscheinlichkeit für eine Wiederanmeldung davon abhängt, wie der Abklärungs- und Betreuungsverlauf im FaE-Prozess verlaufen ist. Dies geschieht mit Hilfe eines **logistischen Regressionsmodells**. Dabei untersuchen wir unter Berücksichtigung von Alter und Geschlecht, ob sich die Wiederanmeldewahrscheinlichkeit mit zunehmender Dauer des FaE-Prozesses verändert. Dabei unterschiedenen wir zwischen Abmeldungen von Personen, die vor dem Übertritt in die Vermittlungsphase zu einem Job Coach oder einem Personalberatenden stattgefunden haben. Zudem überprüfen wir, inwieweit aus statistischer Sicht ein Zusammenhang zwischen der Zuweisung zu WorkMed und der Wiederanmeldungswahrscheinlichkeit besteht. Das logistische Regressionsmodell liefert sogenannte «Odds Ratios», die die Veränderung in der Wahrscheinlichkeit der Wiederanmeldung bei unterschiedlichen Bedingungen im Vergleich zur Referenzgruppe darstellen. Ein Odds Ratio grösser als 1 zeigt an, dass die Wahrscheinlichkeit für eine Wiederanmeldung steigt, während ein Odds Ratio kleiner als 1 darauf hinweist, dass die Wahrscheinlichkeit einer Wiederanmeldung sinkt. **Abbildung 25** zeigt die Ergebnisse (Odds Ratios) der durchgeführten Analysen grafisch dar. Statistisch signifikante Effekte sind mit einem oder mehreren Sternen markiert.

Abbildung 25: Wahrscheinlichkeit der Wiederanmeldung: Einfluss verschiedener Faktoren (Odds Ratios)



Anmerkungen: Die Sterne hinter den Odds Ratios zeigen, wie statistisch signifikant ein Effekt ist: * bedeutet 95 % signifikant, ** 99 % signifikant und *** über 99,9 % signifikant; fehlen Sterne, ist der Effekt statistisch nicht eindeutig.
Quelle: AVAM/ASAL und FaE Monitoring (KIGA 2025). Basis: FaE-STES mit RAV-Anmeldungsjahr 2022 (n=451). Berechnungen BASS.

Die Ergebnisse zeigen, dass eine Abmeldung nach einer Betreuung durch den Job Coach wie auch dem PB mit einer signifikant geringeren Wahrscheinlichkeit der Wiederanmeldung verbunden ist, als wenn eine Abmeldung schon in einer früheren Phase des FaE-Prozesses erfolgt ist. Der Odds-Ratio-Wert von 0.48 einer Abmeldung nach dem Job Coach bedeutet, dass Personen, die nach einer Begleitung durch den Job Coach vom RAV abgemeldet wurden, eine 46% geringere Wahrscheinlichkeit haben, sich erneut anzumelden (verglichen mit einer Abmeldung in der Abklärungs- oder Unterstützungsphase). Noch eine geringere Wahrscheinlichkeit der Wiederanmeldung weisen STES auf, die als letztes durch den PB betreut wurden – die Wiederanmeldungswahrscheinlichkeit ist im Vergleich mit den STES, die im Rahmen des FaE-Prozesses schon in der Abklärungs- und Unterstützungsphase abgemeldet wurden, um 62% geringer. In Bezug auf WorkMed lässt sich festhalten, dass die Wiederanmeldewahrscheinlichkeiten etwas tiefer sind, der Effekt aus statistischer Sicht jedoch nicht signifikant ist. Auch zwischen einer Abmeldung mit und ohne Stellenantritt unterscheidet sich die Wiederanmeldewahrscheinlichkeit nicht signifikant.

Das logistische Regressionsmodell bestätigt zudem die schon oben beschriebene Erkenntnis: Männer weisen eine signifikant höhere Wiederanmeldewahrscheinlichkeit auf als Frauen. Die Odds Ratios von 2.1 bedeuten, dass die von der FaE betreuten Männer im Vergleich zu den von der FaE betreuten Frauen eine gut doppelt so hohe Wahrscheinlichkeit aufweisen, dass es nach einer Abmeldung vom RAV zu einer Wiederanmeldung kommt.

4 Ergebnisse aus der Praxis

In diesem Teil des Berichts werden die Ergebnisse der onlinebasierten Erhebungen bei den Fachpersonen und bei den STES dargestellt. Sie dokumentieren, welche Erfahrungen die Projektbeteiligten (Stand Ende 2022) und die STES mit den neu eingeführten Abläufen und Instrumenten gemacht haben und wie die der Zielerreichungsgrad und die Wirksamkeit aus deren Sicht beurteilt worden ist.

4.1 Resultate und Zielerreichung aus Perspektive der Fachpersonen

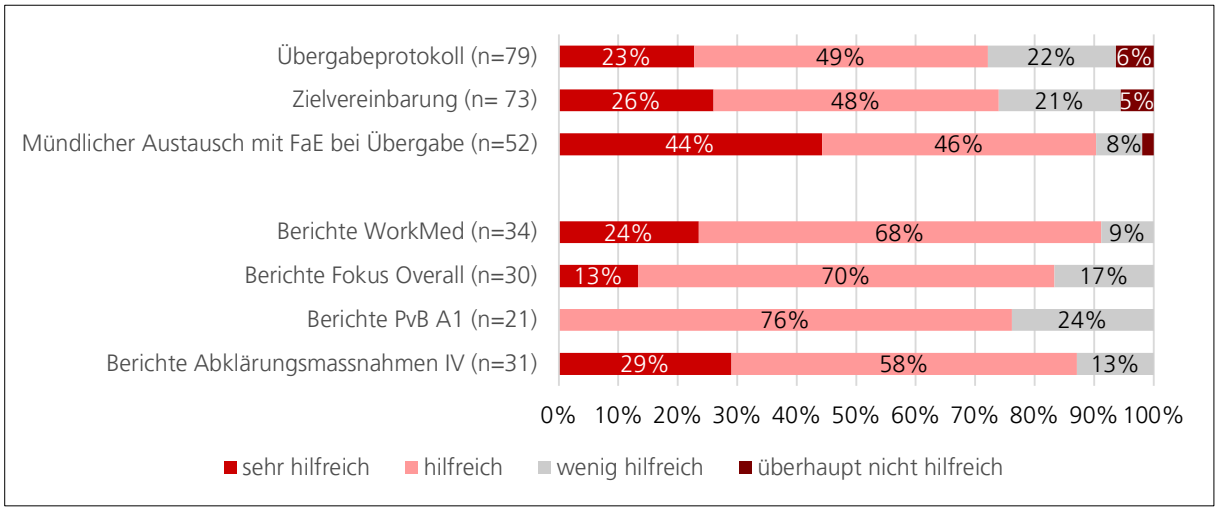
Die Onlinebefragung der involvierten Fachpersonen wurde bereits Ende des Jahres 2022 durchgeführt und deren Resultate im Zwischenbericht vorgestellt. Mit der Befragung wurde erhoben, wie die Fachpersonen den Nutzen und die Qualität der Arbeit der Fachstelle Eingliederung damals bewerteten und wie sie die Resultate und die Zielerreichung des Programms auf Ebene von Umsetzung (Outputs) sowie auf der Ebene der Wirkungen (Outcomes) einschätzten.

4.1.1 Nutzen und Qualität der Arbeit der FaE

Nutzen der bereitgestellten Grundlagen für die Arbeit mit den STES

Die bei der Fallübergabe von der FaE bereitgestellten Grundlagen wurden von den Personalberatenden und Job Coaches überwiegend als (sehr) hilfreich für ihre weitere Arbeit mit den STES bewertet. Besonders geschätzt wurden insbesondere der mündliche Austausch mit der FaE bei Fallüberahme (vgl. **Abbildung 26**).

Abbildung 26: Nutzen der Grundlagen für die weitere Arbeit mit den Stellensuchenden

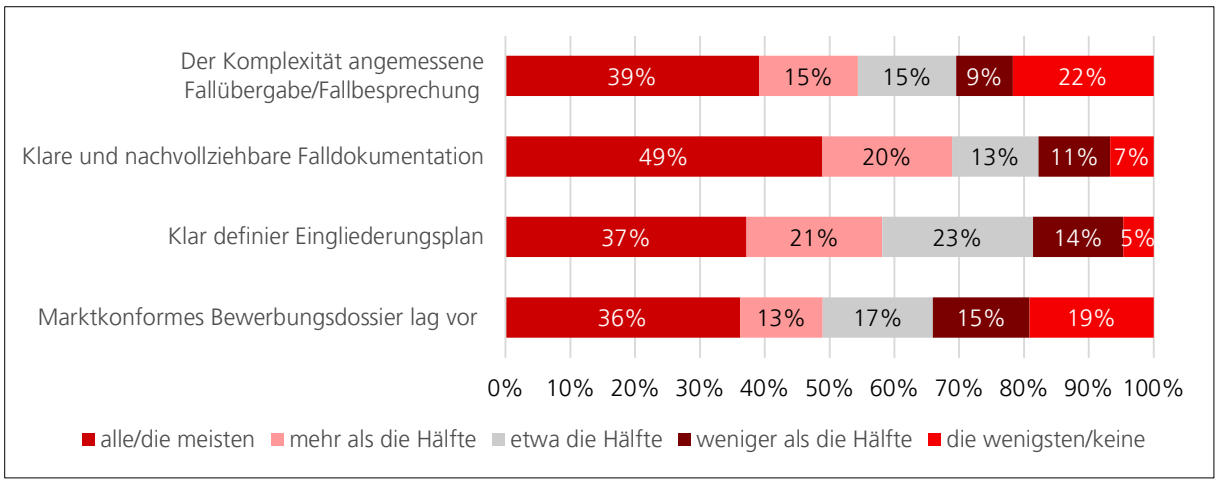


Quelle: Onlinebefragung der Fachpersonen
Basis: Personalberatende RAV, Job Coaches FaE/Kiebiz/Overall, die eine Beurteilung abgeben können

Fallübergabe und Resultate der Abklärung durch die FaE

Bei den meisten der zugewiesenen STES waren die Falldokumentation nach Rückmeldung der PB und JC klar und nachvollziehbar und der Eingliederungsplan klar definiert. Mehrheitlich fand eine dem Fall angemessene Fallübergabe/Fallbesprechung statt und es lag ein marktkonformes Bewerbungsdossier vor. Bezogen auf die beiden letzten Punkte sagte ein relevanter Teil der Fachpersonen, dass dies in den wenigsten Fällen oder nie der Fall war (vgl. **Abbildung 27**).

Abbildung 27: Erfahrungen mit den Stellensuchenden, die von der FaE überwiesen wurden: Fallübergabe und Resultate der Abklärung durch die FaE

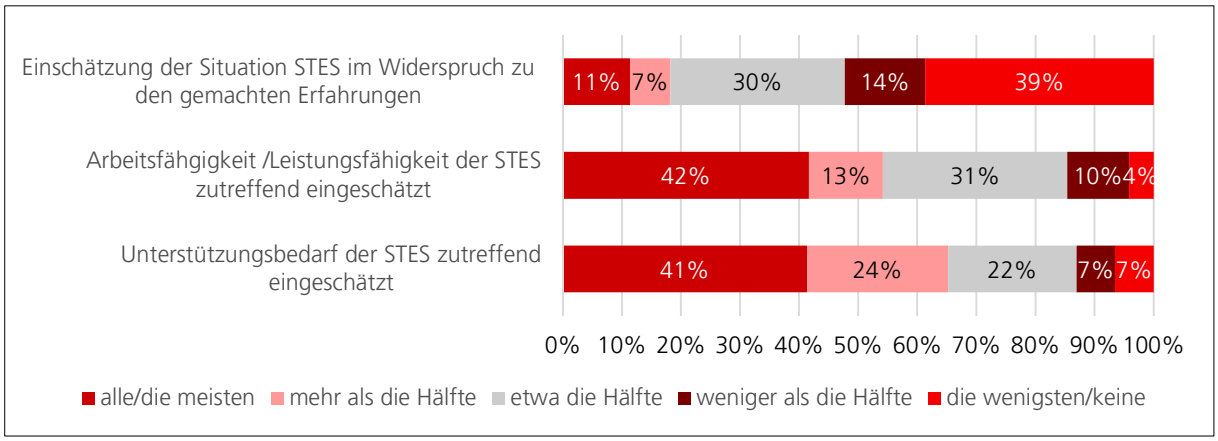


Quelle: Onlinebefragung Fachpersonen
Basis: Personalberatende RAV, Job Coaches FaE/Kiebiz/Overall, Eingliederungsfachpersonen IV, die Beurteilung abgeben können (n= 43-47)

Einschätzung des Unterstützungsbedarfs sowie der Arbeitsfähigkeit / Leistungsfähigkeit der Stellensuchenden

Nach den Erfahrungen der Personalberatenden, Job Coaches und Eingliederungsfachpersonen der IV wurden der Unterstützungsbedarf sowie die Arbeitsfähigkeit / Leistungsfähigkeit der STES in den meisten Fällen zutreffend eingeschätzt. Dass sich die Einschätzung zur Situation der stellensuchenden Person nicht mit den von den eingliedernden Fachpersonen gemachten Erfahrungen deckt, kommt häufiger vor (vgl. **Abbildung 28**).

Abbildung 28: Erfahrungen mit den Stellensuchenden, die von der FaE überwiesen wurden: Einschätzung des Unterstützungsbedarfs sowie der Arbeitsfähigkeit / Leistungsfähigkeit der Stellensuchenden



Quelle: Onlinebefragung Fachpersonen
Basis: Personalberatende RAV, Job Coaches FaE/Kiebiz/Overall, Eingliederungsfachpersonen IV, die Beurteilung abgeben können (n= 44-48).

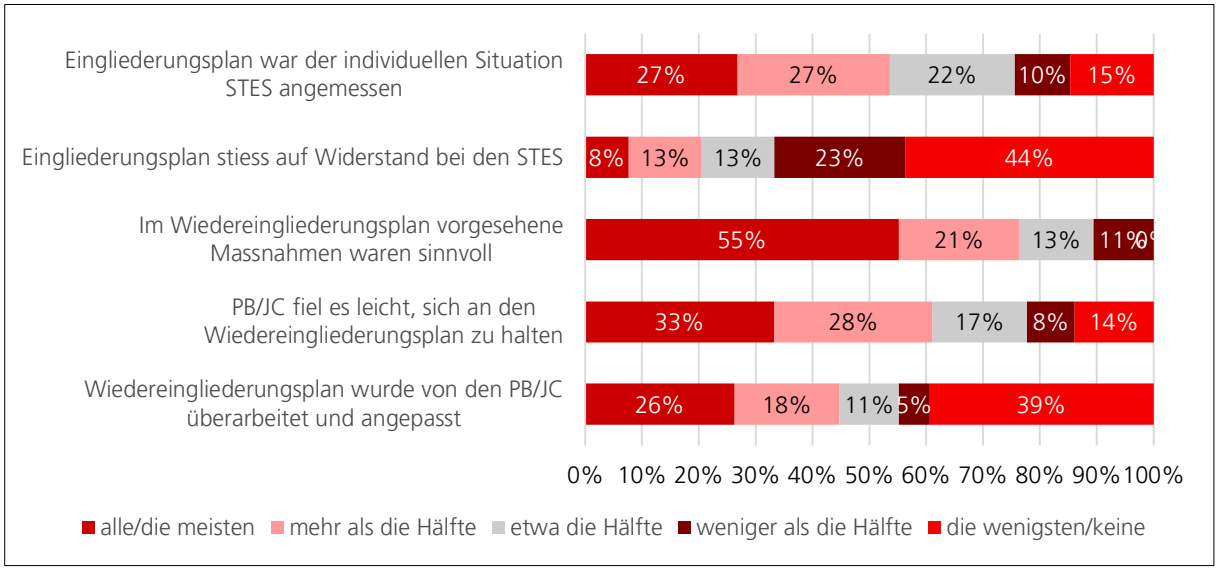
Umsetzung des Wiedereingliederungsplans

Aus Sicht der Personalberatenden, Job Coaches und Eingliederungsfachpersonen der IV ist der Eingliederungsplan mehrheitlich der Situation der jeweiligen Person angemessen und der Wiedereingliederungsplan stiess in den wenigsten Fällen auf Widerstand bei den STES. Die im Wiedereingliederungsplan vorgesehenen Massnahmen waren aus Sicht der Fachpersonen in den meisten Fällen sinnvoll. Es fiel ihnen

mehrheitlich leicht, sich an den Wiedereingliederungsplan zu halten. Weniger häufig kam es vor, dass der Wiedereingliederungsplan– da angesichts der Situation erforderlich – von den PB und JC überarbeitet und angepasst wurde (vgl. **Abbildung 29**).

Im Gespräch mit den Job Coaches wird deutlich, dass es in der Praxis Konflikte geben kann zwischen Empfehlungen, dem Willen der STES und den Realitäten des Arbeitsmarktes.

Abbildung 29: Erfahrungen mit dem erarbeiteten Wiedereingliederungsplan: Umsetzung des Wiedereingliederungsplans



Quelle: Personalberatende RAV, Job Coaches FaE/Kiebiz/Overall, Eingliederungsfachpersonen IV, die Beurteilung abgeben können (n= 36-41)

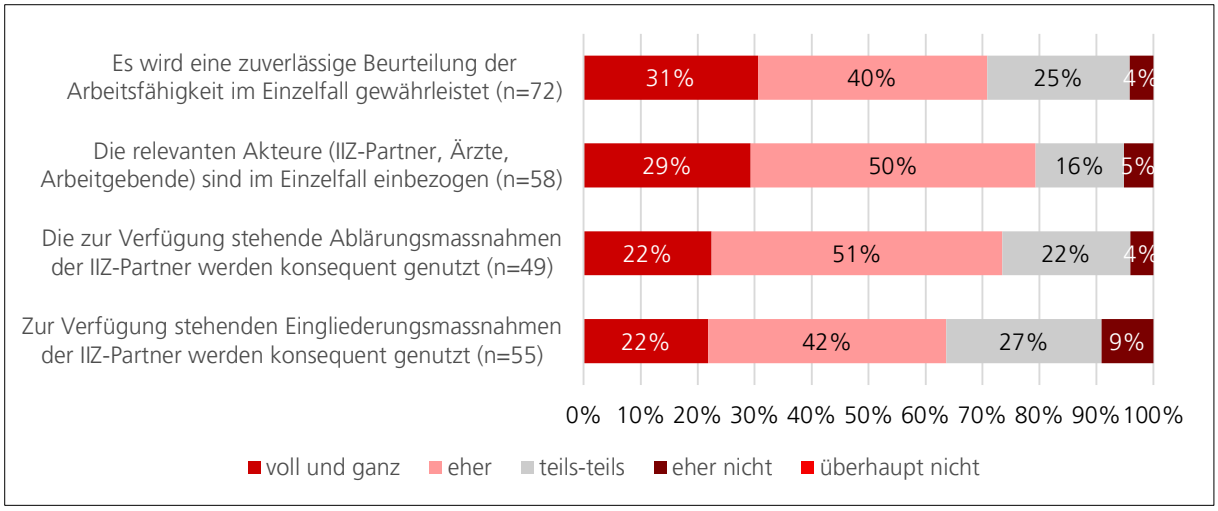
4.1.2 Resultate auf Ebene Umsetzung

Mit den neuen Abläufen und Massnahmen wird gemäss den Fachpersonen insgesamt eine **zuverlässige Beurteilung der Arbeitsfähigkeit** gewährleistet (Positivanteil 71%). Zu diesem Urteil gelangen nicht nur die an der Abklärung beteiligten Stellen, sondern auch die RAV-Personalberatenden, welche die Fälle nach der Abklärung übernehmen. Laut einem Viertel der Fachpersonen ist eine zuverlässige Einschätzung der Arbeitsfähigkeit teils-teils gegeben, weniger als 5% äussern sich negativ (vgl. **Abbildung 30**).

Fachpersonen, welche sich dazu äussern können oder wollen, geben grossmehrheitlich zur Auskunft, dass die **relevanten Akteure im Einzelfall einbezogen** sind (Positivanteil 79%).

Mit dem Projekt wird ausserdem angestrebt, dass die zur Verfügung stehenden **Abklärungs- und Eingliederungsmassnahmen der IIZ-Partner konsequent genutzt** werden. Aus der Perspektive der Fachpersonen ist dies insbesondere im Bereich der Abklärung grundsätzlich der Fall (Positivanteil 73%). Hingegen zeigt sich bei den Eingliederungsmassnahmen noch Potenzial, immerhin mehr als ein Drittel der Fachpersonen halten fest, dass diese höchstens teilweise oder eher nicht konsequent eingesetzt werden.

Abbildung 30: Resultate und Zielerreichung auf Ebene Umsetzung



Quelle: Onlinebefragung Fachpersonen
Basis: Fachpersonen, die Stellensuchende betreut haben und eine Beurteilung abgeben können

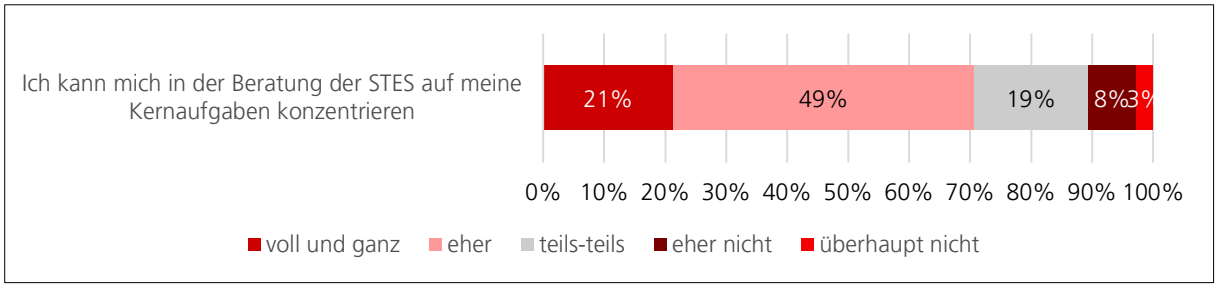
4.1.3 Resultate bei den Zielgruppen

Die vom Projekt erhofften positiven Effekte beziehen auf die Beratungsarbeit der RAV-Personalberatenden, die Sensibilisierung der involvierten Fachpersonen und natürlich in erster Linie auf den Wiedereingliederungserfolg der STES

Auswirkungen auf die Beratungsarbeit der Personalberatenden

Die umfassende Klärung der gesundheitlichen Situation und der beruflichen Ausgangslage der STES durch die Fachstelle Eingliederung soll unter anderem gewährleisten, dass sich die Personalberatenden der RAV in der Beratung der STES auf ihre Kernaufgaben konzentrieren können. Nach den Angaben der Personalberatenden ist dies mehrheitlich der Fall (Positivanteil 70%). Immerhin 30% geben an, dass dies höchstens teilweise oder nicht der Fall ist (**Abbildung 31**).

Abbildung 31: Auswirkungen auf die Beratungsarbeit der RAV-Personalberatenden



Quelle: Onlinebefragung Fachpersonen
Basis: RAV-Personalberatende, die Stellensuchende betreut haben und eine Beurteilung abgeben können (n= 51 Antworten)

Dies deckt sich mit den Erfahrungen der Job Coaches, die im Gruppengespräch berichtet haben, dass gesundheitsbezogene Themen, welche die STES beschäftigen, verständlicherweise auch in die Beratungsgespräche einfliessen. Dies ist dort insbesondere bei Situationen der Fall, die neu sind und noch nicht vollständig abgeklärt sind, etwa betreffend IV-Leistungen. Wichtig ist aus ihrer Sicht ein klares Rollenverständnis – Job Coaches sind keine Therapeutinnen und Therapeuten – und eine gegenüber den STES klare Kommunikation zu den Aufgaben der verschiedenen Akteure. Die Job Coaches sind dabei auch erfinderisch, so arbeitete bspw. ein Job Coach der FaE in den Beratungsgesprächen mit Karten (rote Karte =

stopp, das Thema gehört nicht hierher, grüne Karten = das ist Stellensuche und ist OK). Es haben jedoch alle Job Coaches die Erfahrung gemacht, dass eine konsequente Abgrenzung der unterschiedlichen Rollen im Beratungsalltag manchmal schwierig ist.

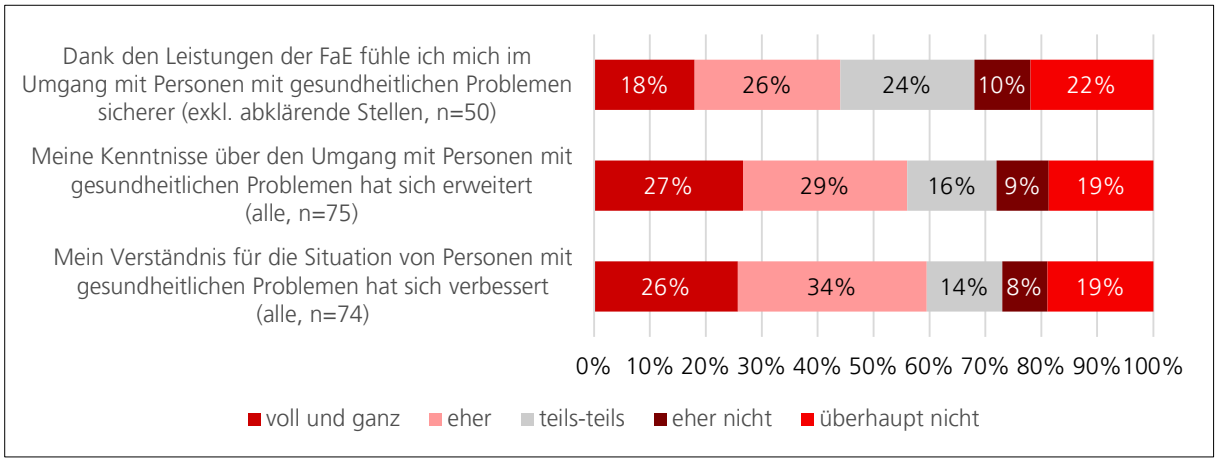
Sensibilisierung der Fachpersonen

Als Nebeneffekt wird vom Projekt Fachstelle Eingliederung erwartet, dass es einen weiteren Beitrag an die Sensibilisierung und Weiterbildung der involvierten Fachpersonen betreffend die adäquate Unterstützung von STES mit gesundheitlichen Problemen leisten kann.

Die Leistungen der Fachstelle Eingliederung vermitteln gemäss der Befragung im 2022 mehr als 40% der mit der Unterstützung und Integration beauftragten Fachpersonen mehr Sicherheit im Umgang mit Personen mit gesundheitlichen Problemen. Mehr als die Hälfte aller involvierter Fachpersonen sagten, dass sich ihre Kenntnisse im Umgang mit der Zielgruppe erweitert (Positivanteil 56%) und ihr Verständnis für die Situation von Personen mit gesundheitlichen Problemen erhöht habe (Positivanteil 59%).

Um die 30% der Fachpersonen stimmten den jeweiligen Aussagen nicht zu. Dies wurde in den offenen Rückmeldungen teils damit begründet, dass die Betroffenen bereits sensibilisiert und im Umgang mit der Zielgruppe erfahren waren (vgl. **Abbildung 32**).

Abbildung 32: Beitrag an die Sensibilisierung



Quelle: Onlinebefragung Fachpersonen
Basis: Fachpersonen, die Stellensuchende betreut haben und eine Beurteilung abgeben können

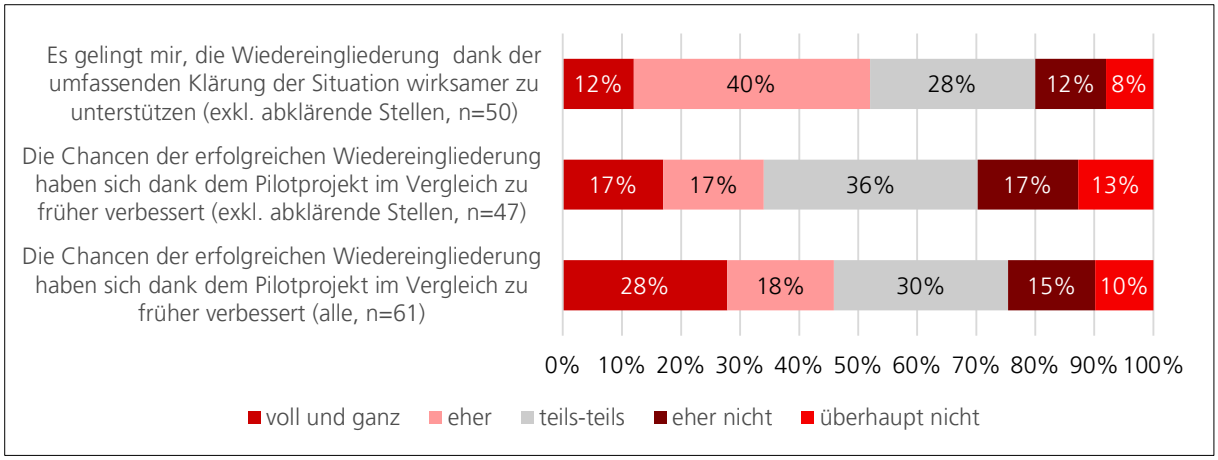
Einschätzung der Wirksamkeit hinsichtlich des Wiedereingliederungserfolgs

Von den unmittelbar an der Unterstützung und Integration der STES beteiligten Fachpersonen sagten im 2022 gut die Hälfte, dass sie die Wiedereingliederung der STES dank der umfassenden Situationsklärung wirksamer unterstützen könnten. Für knapp 30% stimmte dies teils-teils, ein Fünftel äusserte sich eher skeptisch (vgl. **Abbildung 33**).

Das Projekt unterstützt die RAV-Personalberatenden, Job Coaches und weiteren Eingliederungsfachpersonen einerseits bei ihren Wiedereingliederungsbemühungen, gleichzeitig sind sie aber auch unsicher, inwieweit sich die Wiedereingliederungschancen von Personen mit gesundheitlichen Begleitproblemen gegenüber früher tatsächlich verbessert haben. Vereinfacht gesagt: Ein Drittel war 2022 der Meinung, dass sich die Chancen auf eine erfolgreiche Wiedereingliederung mit dem Projekt verbessern hätten, ein Drittel war unentschieden und ein Drittel dachte, dass sich die Wiedereingliederungschancen nicht verändert hätten.

Ein höheres Wirkungspotenzial wurde dem Projekt zugeschrieben, wenn die Einschätzungen aller Fachpersonen einbezogen wurden, also einschliesslich Fachstelle Eingliederung, WorkMed und Fokus Overall.

Abbildung 33: Einschätzung der Wirksamkeit hinsichtlich Wiedereingliederungserfolg



Quelle: Onlinebefragung Fachpersonen
Basis: Fachpersonen, die Stellensuchende betreut haben und eine Beurteilung abgeben können

4.2 Bewertung der Eingliederungsberatung durch die Stellensuchenden

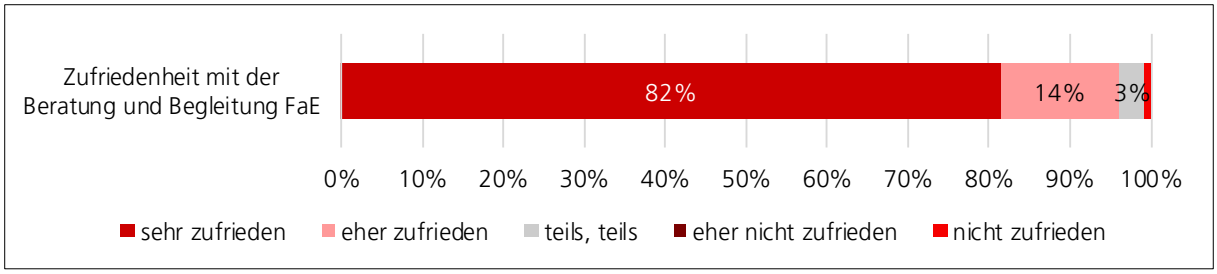
Im Zeitraum vom März 2023 bis Anfang Januar 2025 wurden die STES bei Abschluss der Beratung durch die Fachstelle Eingliederung routinemässig über ihre Zufriedenheit mit der umfassenden Abklärung und der Eingliederungsberatung und zu deren Resultaten aus Optik der Betroffenen befragt. Für den Schlussbericht konnten die Angaben von 299 Programmteilnehmenden ausgewertet werden. Die hier dargelegten Ergebnisse spiegeln primär die Erfahrungen von vermittlungsfähigen STES.

Zusammenfassend kann festgehalten werden: STES, welche durch die Fachstelle Eingliederung begleitet wurden, äussern sich rückblickend überwiegend positiv zu den Abklärungen und Beratungen und deren Nutzen und würden anderen STES in einer vergleichbaren Situation empfehlen, das Angebot in Anspruch zu nehmen, auch wenn sie anfänglich gewisse Vorbehalte hatten, ob ihnen das Ganze etwas bringt. Gemäss den Rückmeldungen der STES konnte die Eingliederungsberatung zur Klärung der Situation beitragen und die Arbeits- und Leistungsfähigkeit wurde zuverlässig eingeschätzt. Die aufgrund der Abklärung weiter vorgesehenen Schritte stossen bei versicherten Personen auf Akzeptanz und sie äussern sich hinsichtlich ihrer Wiedereingliederungschancen zuversichtlich.

4.2.1 Zufriedenheit mit der Beratung und Begleitung durch die FaE

Die Austrittsbefragung dokumentiert eine sehr hohe allgemeine Zufriedenheit der versicherten Personen mit der Beratung und Begleitung durch die FaE. Der Positivanteil der Antworten liegt bei mehr als 95%, d.h. praktisch alle der STES sind sehr oder eher zufrieden (vgl. **Abbildung 34**). In absoluten Zahlen ausgedrückt bedeutet dies: 265 von 276 antwortenden STES äussern sich zufrieden, 11 STES sind höchstens teilweise zufrieden, davon sind 2 versicherte Personen unzufrieden.

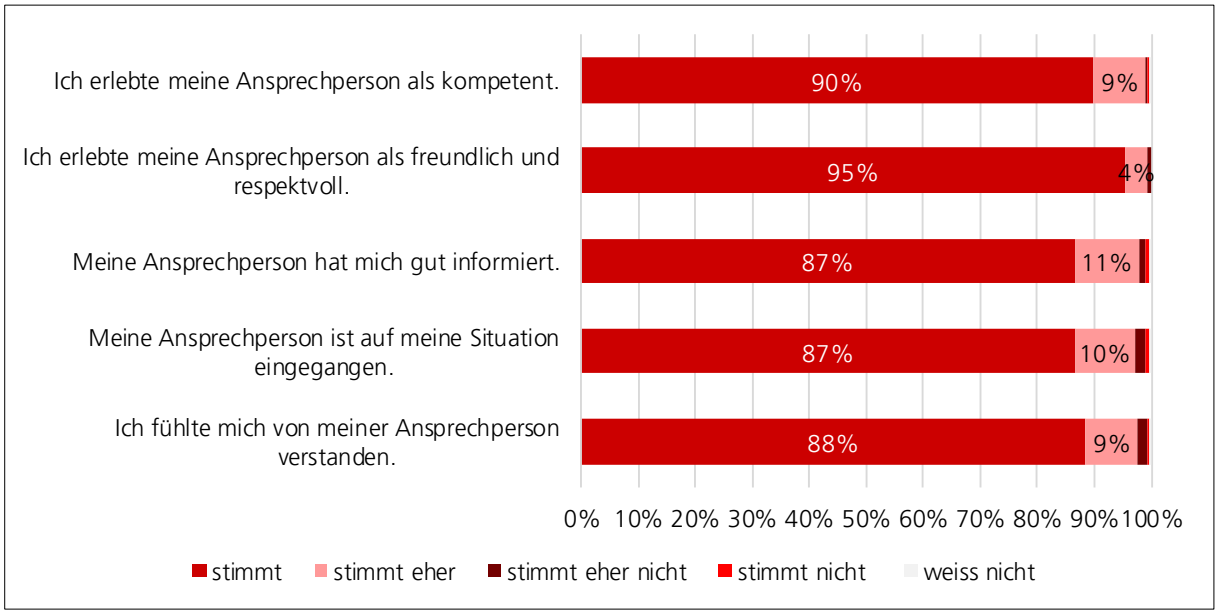
Abbildung 34: Allgemeine Zufriedenheit mit der Beratung und Begleitung durch die FaE



Quelle: Onlinebefragung STES
Basis: Alle STES (n= 265 Antwortende)

Die Eingliederungsberatenden der FaE werden von praktisch allen STES als kompetent wahrgenommen und als freundlich und respektvoll erlebt (vorbehaltlose Zustimmung 90-95%). Ihnen wird attestiert, dass sie die STES gut informieren (vorbehaltlose Zustimmung 87%). Die STES fühlten sich von ihrer Ansprechperson bei der FaE verstanden und erlebten, dass diese auf ihre Anliegen eingegangen ist (vorbehaltlose Zustimmung 87-88%) (vgl. **Abbildung 35**).

Abbildung 35: Beurteilung der Beratung durch die Fachstelle Eingliederung



Quelle: Onlinebefragung STES
Basis: Alle STES (n= 277-285 Antwortende)

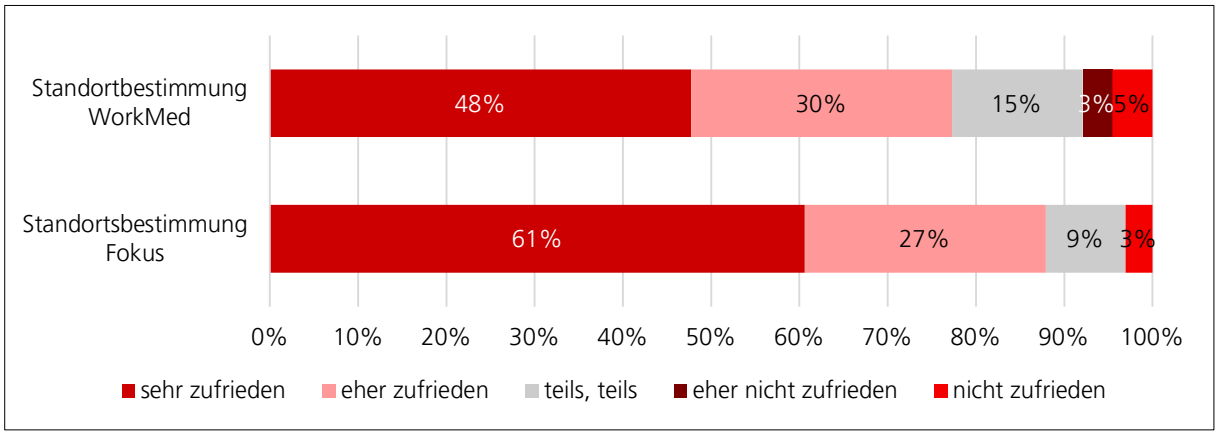
4.2.2 Zufriedenheit mit der Abklärung durch WorkMed und Fokus Overall

Rund die Hälfte der Auskunft gebenden STES haben im Rahmen des FaE-Prozesses entweder die Standortbestimmung Arbeit und psychische Gesundheit WorkMed (101 Personen) oder die Standortbestimmung Fokus Overall (43 Personen) durchlaufen.

Die Zufriedenheit der STES mit diesen Abklärungsmassnahmen kann mit Positivanteilen von mehr als 75% und Negativanteilen von weniger als 10% der Antworten generell als hoch bezeichnet werden (**Abbildung 36**). Gleichzeitig lassen sich Unterschiede im Grad der generellen Zufriedenheit mit den anders ausgerichteten Abklärungsmassnahmen ablesen. So äussern sich Teilnehmende an der praxisorientierten

Standortbestimmung bei den Coaches von Fokus Overall noch etwas zufriedener als STES, welche die psychologisch-ärztlichen Abklärung und Standortbestimmung bei WorkMed absolviert haben. Rund 2 von 10 Auskunftspersonen sind mit der WorkMed-Abklärung höchstens teilweise zufrieden.

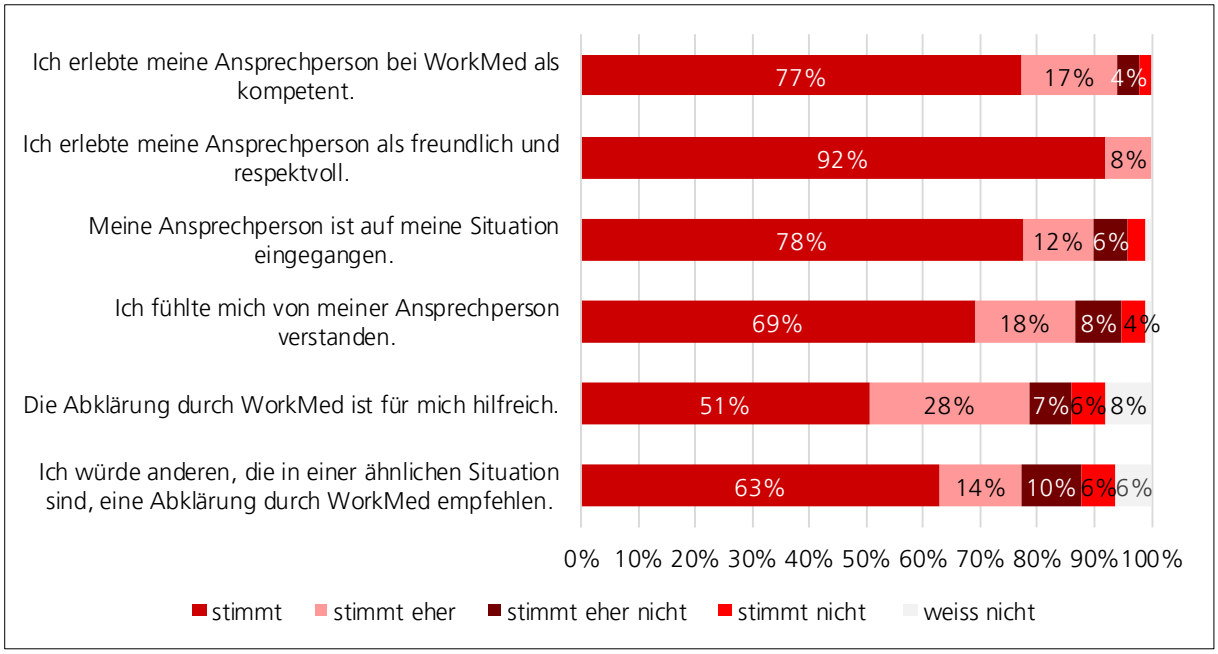
Abbildung 36: Allgemeine Zufriedenheit mit den Abklärungen durch WorkMed und Fokus Overall



Quelle: Onlinebefragung STES
Basis: STES mit Standortbestimmung WorkMed (n= 88 Antwortende);
STES mit Standortbestimmung Fokus Overall (n= 33 Antwortende)

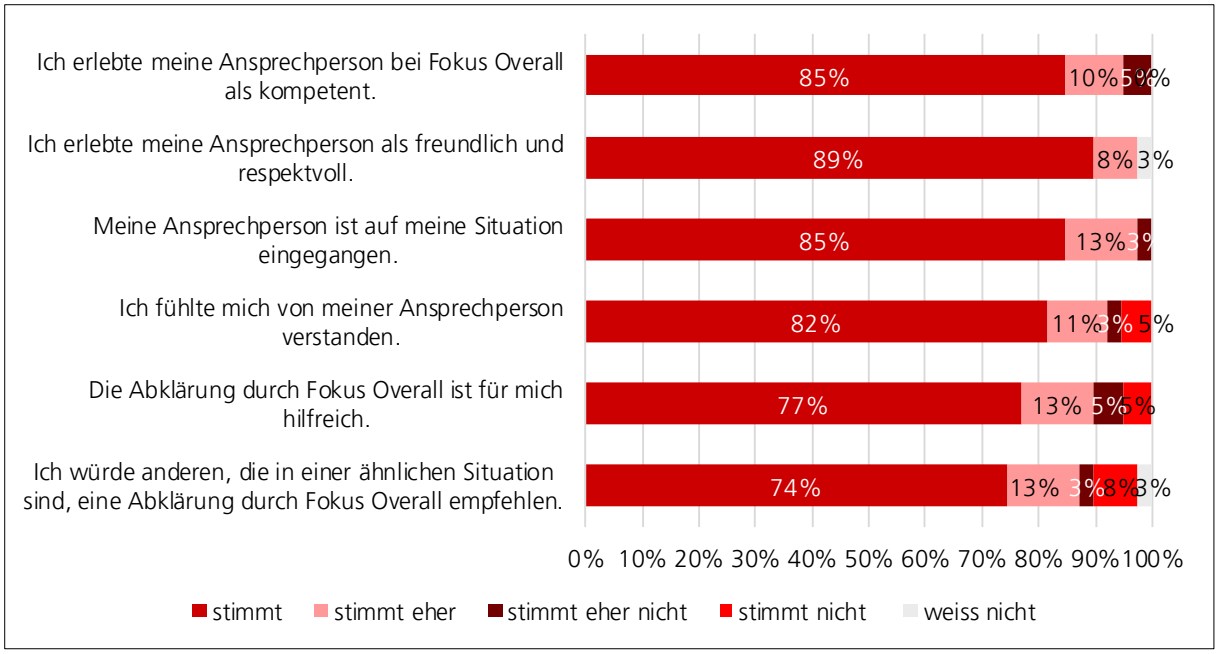
Die Rückmeldungen der STES zu ausgewählten Aspekten der Abklärung bei WorkMed und bei Fokus Overall sind in **Abbildung 37** und **Abbildung 38** dargestellt.

Abbildung 37: Beurteilung und Nutzen Standortbestimmung WorkMed



Quelle: Onlinebefragung STES
Basis: STES mit Standortbestimmung WorkMed (n= 97-101 Antwortende)

Abbildung 38: Beurteilung und Nutzen Standortbestimmung Fokus Overall



Quelle: Onlinebefragung STES
Basis: STES mit Standortbestimmung Fokus Overall (n= 38-39 Antwortende)

Beide Abklärungsmassnahmen werden von den teilnehmenden STES bezogen auf alle erhobenen Aspekte – Kompetenz der Ansprechperson, respektvoller Umgang, Eingehen auf die Situation, Verständnis sowie Nutzen der Abklärung - überwiegend positiv bewertet. Die Ansprechpersonen bei WorkMed und bei Fokus Overall werden von den STES gleichermassen als kompetent sowie freundlich und respektvoll wahrgenommen. WorkMed-Teilnehmende sehen sich in der arbeitsmedizinischen Abklärung von ihren Ansprechpersonen etwas weniger «gesehen» resp. fühlen sich etwas weniger verstanden als Fokus-Teilnehmende und sind damit auch in ihrer Gesamtbewertung etwas zurückhaltender. Den offenen Rückmeldungen ist zu entnehmen, dass den STES ein verständnisvolles und situationsorientiertes Arbeiten der Ansprechpersonen eines der wichtigsten Anliegen ist.

In der Bilanz beurteilen rund 80% der WorkMed-Teilnehmenden und 90% der Fokus-Teilnehmenden die Abklärung als hilfreich. Mehr als 75% der WorkMed-Teilnehmenden und mehr 85% der Fokus-Teilnehmenden würden die Standortbestimmung anderen STES in einer vergleichbaren Situation empfehlen. Rund ein Zehntel der Teilnehmenden würde anderen die Fokus-Abklärung nicht empfehlen, etwas weniger als bei den WorkMed-Abklärungen (16%).

4.2.3 Nutzen und Zielerreichung aus der Perspektive der Stellensuchenden

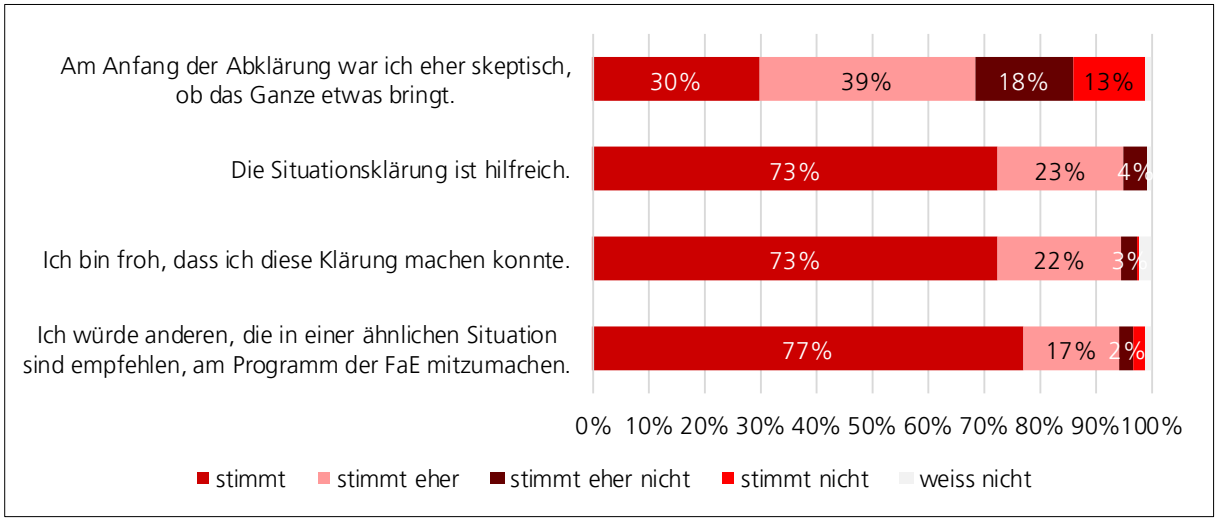
In der Abschlussbefragung wurden die STES gebeten, das Ergebnis aller im Rahmen des FaE-Prozesses durchgeführten Abklärungen und Beratungen zu beurteilen.

Erwartungen und Nutzen

Eine Mehrheit der STES hatte gegenüber der Abklärung anfänglich gewisse Vorbehalte und sie waren eher skeptisch, «ob das Ganze etwas bringt» (Zustimmungsanteil rund 70%). Dies gilt in verstärktem Masse für STES, die in eine Abklärung bei WorkMed oder Fokus Overall zugewiesen wurden. Dieses Bild deckt sich mit den von den Eingliederungsberatenden der FaE im Frühjahr 2023 durchgeführten Gruppengespräch Erfahrungen.

Die Klärung der Situation erachten praktisch alle STES als hilfreich und sie sind rückblickend froh, dass sie diese Klärung machen konnten (Zustimmungsanteile rund 95%). Unisono würden die meisten STES anderen versicherten Personen das Programm der Fachstelle Eingliederung empfehlen (Zustimmungsanteil fast 95%) (vgl. **Abbildung 39**).

Abbildung 39: Nutzen der Eingliederungsberatung aus Sicht der Stellensuchenden

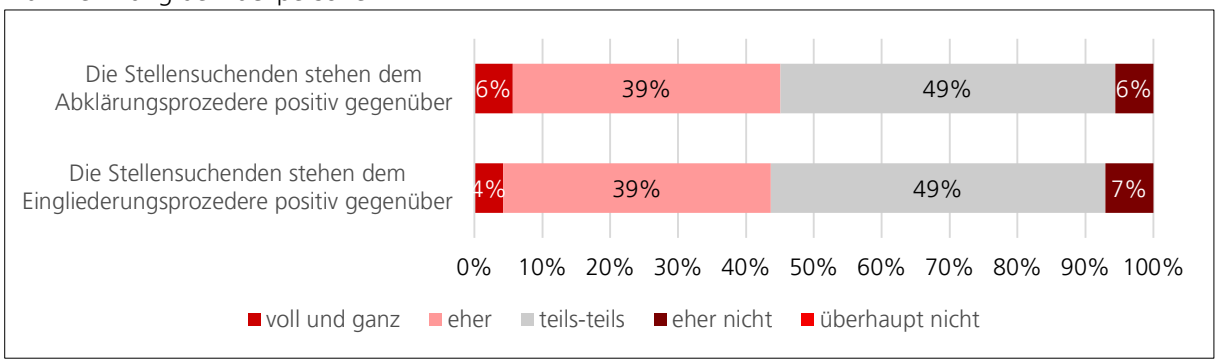


Quelle: Onlinebefragung STES
Basis: Alle STES (n= 283-285 Antwortende)

Akzeptanz bei den Stellensuchenden – Die Perspektive der Fachpersonen

Nach Wahrnehmung der Fachpersonen stehen STES dem Abklärungs- und dem Eingliederungsprozedere alles in allem eher positiv und nicht ablehnend gegenüber. Rund die Hälfte stimmt der Aussage teilweise zu. Dies kann darin begründet sein, dass die Massnahmen im Einzelfall auf sehr unterschiedliche Akzeptanz stossen können. Es kann aber auch bedeuten, dass STES bestimmten Bestanteilen des Abklärungs- und Eingliederungsprozederes gegenüber positiver und anderen zurückhaltender eingestellt sind (vgl. **Abbildung 40**).

Abbildung 40: Akzeptanz des Abklärungs- und Eingliederungsprozederes bei den Stellensuchenden nach Wahrnehmung der Fachpersonen



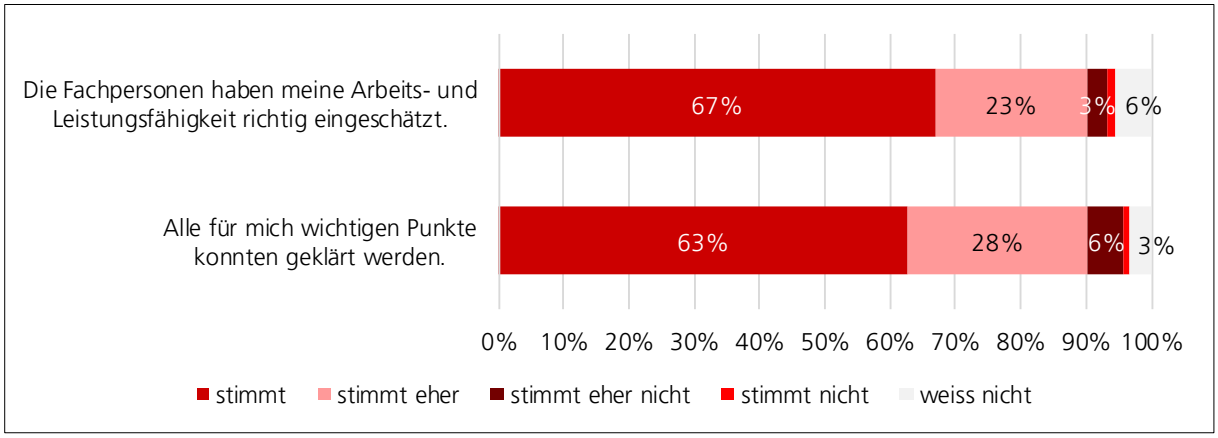
Quelle: Onlinebefragung Fachpersonen
Basis: Fachpersonen, welche Stellensuchende betreut haben und eine Beurteilung abgeben können (n=71)

Wie an anderer Stelle bereits erwähnt wurde, haben die Eingliederungsberatenden der FaE die Erfahrung gemacht, dass eine Begleitung von Seiten der STES eher selten abgelehnt wird und diese sich auf den Prozess einlassen, wenn man sie in geeigneter Form abholt, informiert und aufklärt.

Einschätzung der Arbeits- und Leistungsfähigkeit und Situationsklärung

Nach Auskunft der STES wurden deren Arbeits- und Leistungsfähigkeit von den Fachpersonen richtig eingeschätzt (Zustimmung 90%) und alle für sie wichtigen Punkte konnten geklärt werden (gut 90%). Vorbehaltlos stimmen dem vor allem Teilnehmende an der Standortbestimmung Fokus Overall zu (vgl. **Abbildung 41**).

Abbildung 41: Rückmeldungen der Stellensuchenden betreffend Einschätzung der Arbeits- und Leistungsfähigkeit und Klärung der Situation im Einzelfall



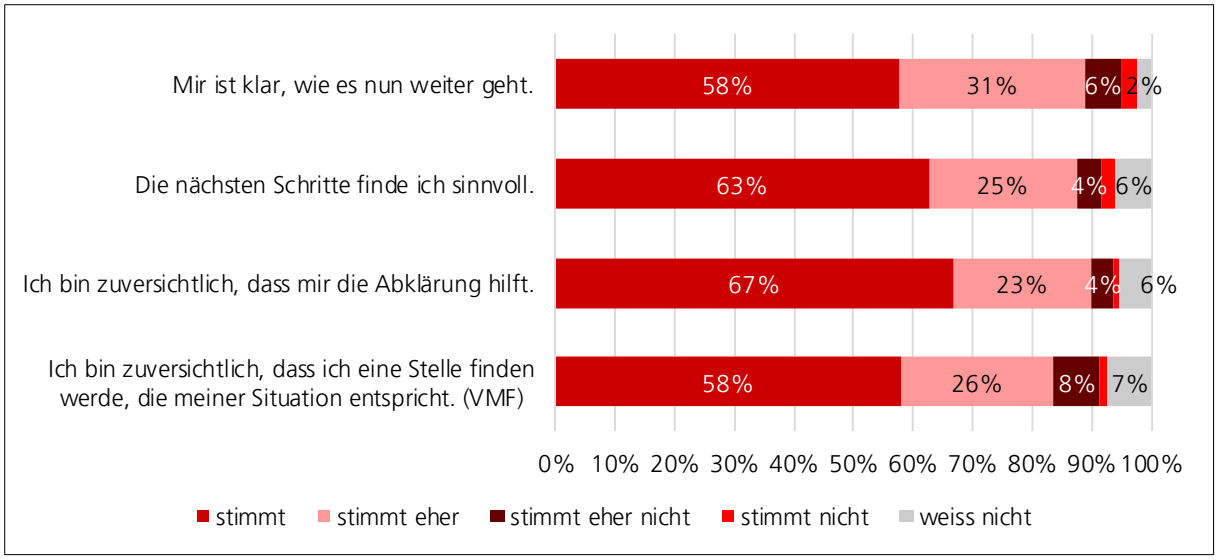
Quelle: Onlinebefragung STES
Basis: Alle STES (n= 282-287 Antwortende)

Ausgangslage bei Abschluss der Eingliederungsberatung

Nach Abschluss der Begleitung durch die Fachstelle Eingliederung besteht für versicherten Personen Klarheit, wie es weiter geht und sie erachten die nächsten Schritte als sinnvoll (Zustimmungsanteile knapp 90%) (vgl. **Abbildung 42**).

9 von 10 der antwortenden Personen sind zuversichtlich, dass ihnen die Abklärung auf ihrem weiteren Weg hilft. Etwas weniger ausgeprägt ist die Zuversicht der vermittlungsfähigen STES, eine Stelle zu finden, die ihrer Situation entspricht (rund 85%), 1 von 10 Personen ist wenig zuversichtlich. Vergleichsweise am zuversichtlichsten äussern sich wiederum die Teilnehmenden an der Massnahme von Fokus Overall.

Abbildung 42: Ausgangslage bei Abschluss der Eingliederungsberatung



Quelle: Laufende Onlinebefragung STES (Stand: 7. Januar 2025)
Basis: Alle STES (n= 276-289 Antwortende)

5 Fazit

Basierend auf den in der Evaluation erhobenen Daten enthält dieses abschliessende Kapitel eine zusammenfassende Einschätzung zur Zielerreichung und zur Wirksamkeit des Projekts.

5.1 Hohe Relevanz und Akzeptanz des Angebots

Aus Sicht der an der Umsetzung beteiligten Fachpersonen ist das Angebot erforderlich. Fehlen spezifische Strukturen, werden Stellensuchende durch Personalberatende betreut, die nicht über die notwendigen Ressourcen und die erforderliche Ausbildung verfügen. Bei Personen mit einer gesundheitlichen Begleitthematik gewährleisten die neuen Massnahmen und Abläufe laut den Fachpersonen eine zuverlässige Beurteilung der Arbeitsfähigkeit im Einzelfall (Zustimmungsquote: 71%; Ablehnungsquote: 5%). Dieses Urteil teilen nicht nur die an der Abklärung beteiligten Stellen, sondern auch die Personalberatenden, die die Fälle anschliessend übernehmen. Die von der Fachstelle Eingliederung bereitgestellten Grundlagen werden von ihnen und von den Job Coaches überwiegend als (sehr) hilfreich für die weitere Arbeit mit den Stellensuchenden erachtet.

Auch die befragten Stellensuchenden, die von der Fachstelle Eingliederung begleitet wurden, bewerten die Abklärungen und Beratungen rückblickend überwiegend positiv. Sie betonen deren Nutzen und würden das Angebot auch anderen Stellensuchenden in einer ähnlichen Situation empfehlen – auch wenn sie anfangs Zweifel hatten, ob es ihnen weiterhelfen würde. Die Eingliederungsberatung trug zur Klärung ihrer Situation bei und die Arbeits- und Leistungsfähigkeit wurde aus ihrer Sicht zuverlässig eingeschätzt. Die auf den Abklärungen basierenden weiteren Schritte werden von den versicherten Personen akzeptiert, und sie zeigen sich optimistisch hinsichtlich ihrer Wiedereingliederungschancen.

5.2 Rasche und zuverlässige Klärung der medizinisch-beruflichen Ausgangslage, des Leistungsanspruchs und der Arbeits- und Leistungsfähigkeit

Mit dem FaE-Prozess sollen der Leistungsanspruch rasch geklärt, die Arbeits- und Leistungsfähigkeit der Stellensuchenden zuverlässig beurteilt und ein situationsangepasster, erfolgversprechender und umsetzbarer Eingliederungs-/Massnahmenplan entworfen werden. Dazu wurden neue Prozesse etabliert und neue Instrumente für das Assessment und die Abklärung eingeführt.

Die für die interne Abklärung erarbeiteten Arbeitsinstrumente, wie der Assessmentbogen, haben sich als zweckmässig erwiesen. Auch mit der Standortbestimmung WorkMed hat man bei der Fachstelle Eingliederung insgesamt (sehr) gute Erfahrungen gemacht. Die umfassenden Berichte von WorkMed sind aus Sicht der Eingliederungsberatenden von hoher Qualität und unterstützen die weitere Eingliederungs- und Massnahmenplanung. Nach den Erfahrungen der «abnehmenden» Personalberatenden, Job Coaches und Eingliederungsfachpersonen der IV wurden Arbeits- und Leistungsfähigkeit sowie Unterstützungsbedarf der Stellensuchenden in den meisten Fällen zutreffend eingeschätzt.

Die insgesamt positiven Einschätzungen zur zuverlässigen Klärung der Arbeits- und Leistungsfähigkeit sowie des Unterstützungsbedarfs werden durch die Ergebnisse der statistischen Analysen insgesamt gestützt. Verlaufsanalysen zeigen, dass Klientinnen und Klienten, welche im Anschluss an die Abklärungen in die Vermittlungsphase zu einem Job Coach oder in die Personalberatung (PB) gelangen, vergleichsweise hohe Chancen haben, eine Stelle zu finden und antreten zu können. Hingegen gibt es unter jenen, die nach der Abklärung nicht zu den Job Coaches oder zur PB weitergeleitet werden, nur noch wenige Stellenantritte. In den meisten Fällen erfolgt eine Abmeldung ohne Stellenantritt. Bei einem Drittel dieser Ab-

meldungen ohne Stellenantritt findet laut Monitoring-Angaben eine Übergabe an eine andere Sozialversicherung statt – im Durchschnitt rund fünfeinhalb Monate nach Eintritt in die FaE. Von den Stellensuchenden, die ohne Stellenantritt abgemeldet werden, verzichten 13 % auf eine Vermittlung, 19 % gelten als nicht vermittlungsfähig, und weitere 15 % sind vollständig arbeitsunfähig.

5.3 Erarbeitung eines individuellen, situationsangepassten und umsetzbaren Eingliederungs-/Massnahmenplans

Laut den befragten Personalberatenden, Job Coaches und Eingliederungsfachpersonen der IV war der Eingliederungsplan mehrheitlich auf die individuelle Situation abgestimmt. Widerstand seitens der Stellensuchenden war selten. Die im Wiedereingliederungsplan vorgesehenen Massnahmen wurden von den Fachpersonen überwiegend als sinnvoll bewertet, und es fiel ihnen grösstenteils leicht, sich daran zu halten. Seltener kam es vor, dass der Wiedereingliederungsplan– da angesichts der Situation erforderlich – von den Personalberatenden und Job Coaches überarbeitet und angepasst wurde. Auch hier sind die verhältnismässig hohen Ablösungsraten durch Stellenantritte, insbesondere bei den Job Coaches und Overall, ein Indiz, dass die Massnahmenpläne in der Regel angemessen und umsetzbar sind.

5.4 Wirksamkeit hinsichtlich des Wiedereingliederungserfolgs

Knapp 4 von 10 von der FaE betreuten Stellensuchenden meldet sich aufgrund eines Stellenantritts vom RAV ab, während dies bei 6 von 10 nicht gelingt und die Abmeldung ohne Stellenantritt erfolgt.

Um die Wirksamkeit des Angebots einzuschätzen, wurden die unmittelbar an der Unterstützung und Integration der Stellensuchenden beteiligten Fachpersonen gefragt, inwieweit die FaE die Wiedereingliederungschancen von Personen mit gesundheitlichen Begleitproblemen im Vergleich zu früher tatsächlich verbessert.

Gut die Hälfte der Fachpersonen sagt, dass sie dank der umfassenden Situationsklärung die **Wiedereingliederung der Stellensuchenden wirksamer unterstützen** können. Für knapp 30% stimmt dies nur bedingt (teils-teils), ein Fünftel äussert sich skeptisch.

Das Projekt unterstützt die RAV-Personalberatenden, Job Coaches und weiteren Eingliederungsfachpersonen einerseits bei ihren Wiedereingliederungsbemühungen. Gleichzeitig herrscht Unsicherheit darüber, inwieweit sich die **Wiedereingliederungschancen** von Personen mit gesundheitlichen Begleitproblemen im Vergleich zu früher tatsächlich verbessert haben. Vereinfacht gesagt: Ein Drittel ist der Meinung, dass sich die Chancen auf eine erfolgreiche Wiedereingliederung durch das Projekt verbessert haben, ein Drittel ist unentschieden, und ein weiteres Drittel sieht keine Veränderung.

Ein höheres Wirkungspotenzial wird dem Projekt zugeschrieben, wenn die Perspektiven aller Fachpersonen einbezogen werden, also auch jene der Fachstelle Eingliederung, WorkMed und Fokus Overall. Diese Einschätzung widerspiegelt sich zumindest teilweise auch in den Ergebnissen der statistischen Analysen. So haben beispielsweise Klientinnen und Klienten, die nach einer Abklärung durch WorkMed und/oder Overall in die Vermittlungsphase überführt werden – etwa zu einem Job Coach – im Vergleich zu den restlichen von der FaE betreuten Stellensuchenden überdurchschnittlich hohe Chancen, eine Stelle zu finden.

5.5 Nachhaltigkeit der Ablösung aus der ALV

Vermittlungsfähige Stellensuchende mit gesundheitlichen Begleitproblemen sollen gemäss Projektkonzept häufiger, rascher und nachhaltiger in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden. Die Passung der gefundenen Stellen auf die individuelle Situation soll erhöht und Wiederanmeldungen aufgrund von erneutem

Stellenverlust sollen vermindert werden. Bei Stellensuchenden, bei denen die Vermittlungsfähigkeit abgesprochen wird, soll eine raschere Koordination mit den IIZ-Partnern erreicht werden.

Die statistischen Analysen zu den Wiederanmeldungen deuten darauf hin, dass es der Fachstelle Eingliederung gelingt, zusammen mit ihren Klientinnen und Klienten nachhaltige Lösungen zu erarbeiten. Klientinnen und Klienten, die durch die FaE betreut werden, melden sich nach einer Abmeldung beim RAV deutlich weniger häufig erneut an als Stellensuchende ohne FaE-Betreuung. Dies trifft sowohl auf Abmeldungen mit Stellenantritt als auch ohne Stellenantritt zu. Bei diesem Vergleich ist zu beachten, dass bei den Klientinnen und Klienten der FaE rund 62% der Abmeldungen ohne Stellenantritt und knapp 38% mit Stellenantritten erfolgen. Bei den Stellensuchenden, die nicht durch die FaE betreut werden, zeigt sich das gegenteilige Bild: Knapp zwei Drittel sind Abmeldungen mit einem Stellenantritt und etwas mehr als ein Drittel ohne Stellenantritt. Unabhängig von diesen Unterschieden zeigen die Analysen, dass die Wiederanmeldequoten bei FaE-Klientinnen und -Klienten mit rund 25% niedriger ist als bei Stellensuchenden ohne FaE-Betreuung (35%). Besonders ausgeprägt sind die Unterschiede bei Stellensuchenden ab 55 Jahren sowie bei den unter 45-Jährigen.

5.6 Verbesserte Zusammenarbeit und Koordination in den IIZ-Strukturen

Mit dem Projekt wird gezielt angestrebt, die vorhandenen Abklärungs- und Eingliederungsmassnahmen der IIZ-Partner konsequent zu nutzen und die Unterstützungsarbeit effizient zu koordinieren. Aus Sicht der Fachpersonen gelingt dies insbesondere im Bereich der Abklärungen weitgehend (Zustimmungsquote 2022: 73%). Vor zwei Jahren zeigte sich jedoch noch Potenzial bei den Eingliederungsmassnahmen, da über ein Drittel der Fachpersonen 2022 angaben, dass diese nur teilweise oder eher nicht konsequent eingesetzt würden.

Dank der im Frühjahr 2022 abgeschlossenen Zusammenarbeitsvereinbarung und der Entwicklung von Prozessen an den Schnittstellen zwischen RAV und Invalidenversicherung wurden im weiteren Verlauf des Projekts wesentliche Grundlagen für eine verbesserte Koordination und Kooperation der beiden Institutionen gelegt. Anfangs war die Zusammenarbeit von Konflikten geprägt, insbesondere stiess die Durchführung von arbeitsmedizinischen Abklärungen durch das RAV auf Vorbehalte. Bei einem grossen Treffen aller beteiligten Teams von RAV und IV-Stellen konnten jedoch die Positionen und wichtigen Punkte geklärt werden, was den gemeinsamen Willen zur Zusammenarbeit gestärkt und gefestigt hat. Seitdem nehmen IV-Stellen in Zusammenarbeit mit den Teamleitungen für Arbeitsvermittlung und Eingliederung an den Teamsitzungen der FaE teil.

Diese positive Entwicklung spiegelt sich auch in den aktuellen nun vorliegenden Zahlen wider. Bei etwa einem Viertel der Stellensuchenden (STES), die durch die FaE betreut werden, ist auch die Invalidenversicherung beteiligt. In solchen Fällen findet parallel zum FaE-Prozess eine Abklärungs- und/oder Unterstützungsmassnahme der IV statt. Knapp ein Viertel dieser FaE/IV-Personen schafft innerhalb von 24 Monaten nach Eintritt in die FaE den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt (Abmeldung RAV mit Stellenantritt), während es bei rund drei Vierteln nicht gelingt. Für diese Personen erfolgt in 7 von 10 Fällen eine koordinierte Übergabe an die IV oder eine andere Sozialversicherung, im Durchschnitt etwa sechs Monate nach FaE-Eintritt. Bei einem Viertel dieser Übergaben liegt eine Standortbestimmung durch WorkMed vor, die der übernehmenden Sozialversicherung übermittelt und von dieser genutzt werden kann.

Anhang

A-1 Abklärungsinstrumente/-massnahmen FaE

Auf den nachfolgenden Seiten finden Sie folgende Instrumente und Produktebeschreibungen:

- Assessmentbogen Fachstelle Eingliederung
- Standortbestimmung Arbeit und psychische Gesundheit WorkMed
- Standortbestimmung «Fokus»
- PvB «Holzwerkstatt» / Beispiel PvB Zielsetzung A1
- Begleitete Arbeitsmarktliche Integration («BArI»)

BASS

A-1.1 Assessment Fragebogen

vXe

* T R M - 4 2 2 5 2 9 1 5 *

RAV
REGIONALES ARBEITSVERMITTLUNGSZENTRUM

Assessment Fachstelle Eingliederung

Person	
Name:	Vorname:
Gemeinde:	SV. Nummer:

Fragestellungen	
Gesundheitliche Situation Diagnose, Datum der Diagnose Grad der AUF Immer wiederkehrende AuF stationärer Aufenthalt	
Berufsbiografie siehe auch Lebenslauf Fachkompetenzen, Stärken, was ist gut gelaufen? Brüche, Auffälligkeiten, was ist nicht gut gelaufen?	
Involvierte Stellen	☐ IV ☐ SUVA ☐ KTV ☐ Soz.D. ☐ Ärzte ☐ ..... ☐ IIZ ja, Vereinbarung vom: Klicken Sie hier, um ein Datum einzugeben. ☐IIZ nein
Behandelnde Ärzte:	
Auslöser des Problems Hauptursache für die AUF Suchtproblematiken	
Ressourcen Stärken Selbst-/ Sozialkompetenzen Berufliche und private Erfolge	

Selbsteinschätzung von	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**
Energiestatus	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Eigene Gesundheit	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Leistungsfähigkeit	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Motivation	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Emotion	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Psychische Stabilität	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Familiäre Situation	
Soziales Umfeld soziale Integration	
Hindernisse für die Stellensuche relevante Hindernisse/Baustellen	
Finanzielles	
An welchen Themen arbeitet… … die vP bereits? Mit wem?	
Unterstützung Personen, welche die vP unterstützen	
Und was noch?	

BASS

Externe Rückmeldungen:

Letzte Arbeitgeber *Arbeitsleistung der vP?* *Verhalten gegenüber KollegInnen?* *Arbeitsqualität?* Zuverlässigkeit, Konzentrationsvermögen, Resultate, Auffassungsgabe ...) *Absenzen* Krankheitsbedingt	
Facharzt/ärzte Einschätzung der AMF	
Sozialversicherung(en) **Einschätzung der AMF**	

Zusammenfassung/Fazit

Arbeitshypothese, Empfehlungen

Wiedereingliederungsstrategie

Ausgangslage *Zu bewältigenden Aufgaben/Herausforderungen (Tasks)* *Prioritäten*	
Ziel: Zielformulierungen, Termine	
Aktion Wer macht was? Bis wann?	

Zuweisung zu IIZ/ Fachstellen

☐ Abklärungsmassnahme Fokus
☐ PvB mit der Zielsetzung A1/Fachberatung Migration
☐ IV-Massnahme
☐ Abklärungsmassnahme «WorkMed»
☐ Begleitete arbeitsmarktliche Integration «Kiebitz»

Kursbuchung
☐ JE Express ☐ BEWAT ☐ Sprungbrett ☐ Uno Kurs ☐ Reeboot

Datum und Visum PB:

Datum: Visum PB: .....
Datum: Visum PB:.....
Datum: Visum PB:.....

BASS

A-1.2 Standortbestimmung Arbeit und psychische Gesundheit WorkMed

Ergänzende Massnahmen ALV
Güterstrasse 107
4133 Pratteln
www.kiga.bl.ch

BASEL LANDSCHAFT
VOLKSWIRTSCHAFTS- UND GESUNDHEITSDIREKTION
KANTONALES AMT FÜR INDUSTRIE, GEWERBE UND ARBEIT / KIGA

Arbeitsmarktliche Massnahmen

Standortbestimmung Arbeit und psychische Gesundheit «WorkMed»

Zielgruppe

Stellensuchende (STES)
- die der Fachstelle Eingliederung in der Abteilung Arbeitsvermittlung zugeordnet sind
- die eine individuelle und psychologisch-ärztlich fundierte Abklärung der Arbeitsfähigkeit und Fachberatung bei der beruflichen Wiedereingliederung benötigen
- die bereit sind, sich mit der persönlichen und beruflichen Situation auseinanderzusetzen
- die psychische Probleme oder eine schwierige Situation bei der Arbeit hatten
- die aktuell «krankgeschrieben» sind oder die auf Arbeitssuche und psychisch belastet sind

Ziele

- Berufliche Standortbestimmung
- Arbeitspsychiatrische Situation ist geklärt
- Arbeits- und Leistungsfähigkeit sind geklärt
- Realistische Einschätzung der aktuellen und zukünftigen Arbeitsmarktfähigkeit
- Potentiale sind herausgearbeitet und es liegen Empfehlung zur Problemlösungen vor
- Erarbeiten einer Wiedereingliederungsstrategie in den ersten Arbeitsmarkt mit konkreten Empfehlungen und Bedingungen

Inhalte

- Klärung aktuelle Situation, Diagnostik, weiteres Vorgehen
- Lernen aus der Arbeitsbiografie / Potentiale und Hindernisse
- Konsequenzen für die berufliche Eingliederung
- Bei Bedarf: Durchführung von Fragebögen und Tests
- Einholen zusätzlicher Informationen bei behandelnden Ärzten und Therapeuten sowie früherem Arbeitgeber. Beurteilung im WorkMed-Team
- In der Regel: Round Table mit STES, dem Auftraggeber, nach Bedarf mit Ihrem Arzt, Arbeitgeber und anderen involvierten Parteien

Sprache Deutsch: mindestens GER-Stufen A1 (Ausnahme: mit einem durch WorkMed organisierten Dolmetscher)

Alter 17 bis 60 Jahre

Pensum 0-100 %

Kursdauer Standortbestimmung / Round Table: 1 Monat; 3-4 Sitzungen
Kursdaten Eintritt jeder Zeit möglich
Kursort Hauptstrasse 34, 4102 Binningen

Veranstalter WorkMed, Hauptstrasse 34, 4102 Binningen; kontakt@workmed.ch

A-1.3 Standortbestimmung «Fokus»

Ergänzende Massnahmen ALV
Güterstrasse 107
4133 Pratteln
www.kiga.bl.ch

BASEL LANDSCHAFT
VOLKSWIRTSCHAFTS- UND GESUNDHEITSDIREKTION
KANTONALES AMT FÜR INDUSTRIE, GEWERBE UND ARBEIT / KIGA

Arbeitsmarktliche Massnahmen

Standortbestimmung «Fokus»

Zielgruppe	Stellensuchende (STES) – die der Fachstelle Eingliederung in der Abteilung Arbeitsvermittlung zugeordnet sind – die eine Arbeitsfähigkeit von mindestens 20 % aufweisen – die die Organisation des familiären Umfelds (etwa Kinderbetreuung) für die Dauer der Massnahme gewährleisten können
Ziele	– Klärung, ob die Integration von STES in ihrer aktuellen Situation in den ersten Arbeitsmarkt möglich ist und welche Handlungsschritte in Richtung Arbeitsmarkt nötig sind.
Inhalte	– Analyse der aktuellen persönlichen und beruflichen Situation durch regelmässige Coaching-Gespräche – Erfassen der Arbeits- und Leistungsfähigkeit, des vorhandenen Fachwissens sowie des Arbeits- und Teamverhaltens – Erarbeiten eines Qualifikationsprofils sowie Feststellung der für die arbeitsmarktliche Integration erschwerenden Faktoren
Sprache	Deutsch: mindestens GER-Stufen A2 / B1 (Einschätzung durch Coaches)
Alter	keine Einschränkung
Pensum	50–100 % (weniger als 50 % in Absprache)
Dauer	1 Monat
Zeiten	individuell gemäss Absprache sowie nach Pensum und Business Unit
Daten	Festlegung gemäss Absprache mit dem Veranstalter
Durchführungsorte	– Office Center / Hauptsitz, Nonnenweg 36, 4055 Basel – Baubetriebe, Dammstrasse 66, 4142 Münchenstein – Lernloft, Missionsstrasse 21, 4055 Basel – House Keeping, Byfangweg 6, 4051 Basel – Ristorante Borromeo, Byfangweg 6, 4051 Basel
Veranstalter	Overall, Nonnenweg 36, 4055 Basel; www.overall.ch

A-1.4 PvB «Holzwerkstatt» / Beispiel PvB Zielsetzung A1

Ergänzende Massnahmen ALV
Güterstrasse 107
4133 Pratteln
www.kiga.bl.ch

BASEL LANDSCHAFT
VOLKSWIRTSCHAFTS- UND GESUNDHEITSDIREKTION
KANTONALES AMT FÜR INDUSTRIE, GEWERBE UND ARBEIT / KIGA

Arbeitsmarktliche Massnahmen

PvB «Holzwerkstatt»

Zielgruppe	Stellensuchende (STES) – mit oder ohne berufliche Qualifikationen – mit Fachkenntnissen (keine Bedingung)
Ziele	– Erwerb und Vertiefung beruflicher und persönlicher Kompetenzen – Erhalt von Arbeitsmarktfähigkeit und Berufskenntnissen – Erweiterung des persönlichen Beziehungsnetzes – Arbeitsmarktreferenz, Arbeitsbestätigung oder -zeugnis
Inhalte	Arbeitseinsatz – Herstellung einfacher Produkte (z.B. Pflanzen-, Geschenk- und Nähkisten, schlichte Möbel) aus unbehandeltem Altholz – Anwendung von Holzverbindungstechniken wie Verzahnen, Verzapfen mit Holzdübeln, Leimen, Nageln und Verschrauben – Produktion auf Bestellung für diverse Kunden – Reinigungsarbeiten nach Vorgaben Coaching – Aktivierende Unterstützung bei der Stellensuche – Aktualisierung des Bewerbungsdossiers – Individuelle Begleitung in den aufgaben- und arbeitsplatzbezogenen Prozessen (Selbständigkeit, Einhalten von Vorgaben u.a.) – Modul Deutsch für Stellensuche und Arbeit
Sprache	Deutsch: mindestens GER-Stufe A1
Alter	keine Einschränkung
Pensum	50–100 %
Einsatzdauer	3–6 Monate
Einsatzzeiten	Mo–Fr 8–16 Uhr
Einsatzdaten	Festlegung gemäss Absprache mit der Programmleitung
Einsatzort	Atelier 93, Lachmattstrasse 1, 4133 Pratteln
Veranstalter	Atelier 93, Lachmattstrasse 1, 4133 Pratteln, www.atelier93.ch

A-1.5 Begleitete Arbeitsmarktliche Integration («BArI»)

Ergänzende Massnahmen ALV
Güterstrasse 107
4133 Pratteln
www.kiga.bl.ch

BASEL LANDSCHAFT
VOLKSWIRTSCHAFTS- UND GESUNDHEITSDIREKTION
KANTONALES AMT FÜR INDUSTRIE, GEWERBE UND ARBEIT / KIGA

Arbeitsmarktliche Massnahmen

Begleitete Arbeitsmarktliche Integration («BArI»)

Zielgruppe	Stellensuchende (STES) – die der Fachstelle Eingliederung in der Abteilung Arbeitsvermittlung zugeordnet sind – die eine Arbeitsmarktfähigkeit von mindestens 20 % aufweisen – die eine individuelle und intensive Begleitung bei der beruflichen Wiedereingliederung benötigen – die bereit sind, sich mit der persönlichen und beruflichen Situation auch in einer Gruppe auseinanderzusetzen – die bereit sind, sich wieder aktiv, engagiert und eigenverantwortlich in den Stellensuchprozess einzubringen
Ziele	– Erarbeiten eines Plans zur beruflichen Wiedereingliederung – Realistische Einschätzung der Arbeitsmarktfähigkeit – Erwerb von allfällig nötigen Qualifikationen und von Praxiserfahrung – Stärkung von Selbstvertrauen in die eigenen Kompetenzen und Ressourcen – Zielgerichtete und begleitete Stellensuche bis hin zum Training des Vorstellungsgesprächs – Vermittlung von Arbeitsversuch und Stellen im 1. Arbeitsmarkt
Inhalte	Modularisiertes Angebot nach individuellem Bedarf: – Erstgespräch – Modul: Direkte Vermittlung – Modul: Qualifizierung – Modul: Arbeitsversuch im 1. Arbeitsmarkt Jedes Modul wird eng durch ein individuelles Coaching begleitet
Sprache	Deutsch: mindestens GER-Stufen A2 / B1 (Einschätzung durch Coach)
Alter	20 bis 60 Jahre
Pensum	20–100 %
Kursdauer	3 Monate pro Modul
Kurszeiten	individuell gemäss Absprache sowie nach Pensum und Modul
Kursdaten	Eintritt jeder Zeit möglich
Kursort	Auf dem Wolf 17, 4052 Basel
Veranstalter	Kiebitz, Auf dem Wolf 17, 4052 Basel; www.kiebitz.ch

A-2 Weitere Tabellen und Grafiken

Tabelle 13: Abmeldegründe bei Abmeldung ohne Stellenantritt nach Endposten

Endposten	Gesamt	Aussteuerung	Nicht vermittlungsfähig	Verzicht auf Vermittlung	Vollständige AUF	Weggezogen	anderer Grund	Übergabe andere Soz.Versicherung
FaE-Abklärung	129	2% (n=2)	23% (n=30)	13% (n=17)	28% (n=36)	3% (n=4)	10% (n=13)	21% (n=27)
Externe Abklärung	60	10% (n=6)	37% (n=22)	7% (n=4)	17% (n=10)	5% (n=3)	2% (n=1)	23% (n=14)
Unterstützung	76	13% (n=10)	9% (n=7)	5% (n=4)	3% (n=2)	1% (n=1)	-	68% (n=52)
Job Coach	20	5% (n=1)	5% (n=1)	30% (n=6)	10% (n=2)	10% (n=2)	-	40% (n=8)
PB	49	33% (n=16)	6% (n=3)	27% (n=13)	-	4% (n=2)	14% (n=7)	16% (n=8)

Quelle: AVAM/ASAL und FaE Monitoring (KIGA 2025). Berechnungen BASS