

Bildungs- und Kulturdepartement Obwalden
Amt für Berufsbildung Obwalden

Evaluation Case Management Berufsbildung Obwalden CMBB OW

Schlussbericht

09. November 2012

Verfasserin:

Sandra Portmann Odermatt
Dipl. Psychologin IAP

Dammweg 11, 6072 Sachseln
s_portmann@bluewin.ch + 41 41 660 52 20

Chronologie:

06.02.2012 Projektauftrag
31.03.2012 Evaluationskonzept
27.09.2012 Zwischenbericht
09.11.2012 Schlussbericht
21.11.2012 Kenntnisnahme GL BKD
01.12.2012 Veröffentlichung www.beruf.ow.ch
18.03.2013 Bereinigung der Finanzwerte auf Grund der effektiven Kosten 2008-2012

INHALTSVERZEICHNIS

Zusammenfassung	4
1. Einleitung.....	5
2. Gegenstand der Evaluation und Zielsetzung	7
3. Methodisches Vorgehen.....	8
4. Ergebnisse.....	9
4.1 Umsetzung	9
4.2 Qualität der Leistungen.....	14
4.3 Wirkungen	19
4.3.1 Bekanntheitsgrad.....	19
4.3.2 Kommunikation.....	21
4.3.3 Kosten-Nutzen-Verhältnis.....	24
5. Schlussfolgerungen und Empfehlungen	27
5.1 Schlussfolgerungen	27
5.2 Empfehlungen	28
Anhang I Übersicht über die Interviewpartner/-innen.....	30
Anhang II Anzahl Jugendliche mit CM-Begleitung	32
Anhang III Leitfaden der Interviews	33
Anhang IV Strukturbeschrieb CMBB OW / FiB.....	34

Zusammenfassung

Diese Evaluation gibt Auskunft über das Angebot Case Management Berufsbildung Obwalden (CMBB OW) in der Zeitspanne zwischen August 2008 und 31. Dezember 2012. Sie bildet ab, wie die Umsetzung und die Qualität der Leistungen einzustufen sind und welche Wirkung bei den Zielgruppen erreicht wurde. Die Resultate liefern die Grundlage für die Entscheidungsfindung über eine allfällige Weiterführung von CMBB OW.

Die Einschätzung erfolgte einerseits mittels Dokumentenanalyse, vor allem jedoch durch Interviews mit den zentral am CMBB OW Beteiligten, den CM-Begleitpersonen, den Schulleitenden und Lehrpersonen der Volksschule sowie selbstverständlich mit den Jugendlichen, ihren Eltern und ihren Berufsbildner/-innen.

Zusammenfassend zeigen die Ergebnisse dieser Evaluation:

- Die Umsetzung von CMBB OW ist grundsätzlich gelungen. Das heisst, das System und die Organisation, wie im Konzept vorgesehen, sind in weiten Teilen praktikabel, um Jugendliche mit mehrfachen Problemlagen im Übergang Sek. I – Sek. II zu unterstützen.
- Der CM-Leiter, der CM-Manager und die CM-Begleitpersonen leisten engagierte und gute Arbeit. Die aktuellen Ressourcen jedoch fehlen, um bei einer allfälligen Weiterführung des CMBB OW die Qualität zu sichern und die nötige Optimierung vorzunehmen, damit Jugendliche, für die ein CMBB OW notwendig ist, noch zielgerichteter und wirksamer unterstützt werden können. Im System und in der Organisation sind einzelne Punkte zu klären, damit CMBB OW ein klares Profil erhält. Entwicklungspotential zeigt sich auch im Bereich der Führung und der Qualitätssicherung der CM-Begleitungen.
- Die Zusammenarbeit mit Luzern und Nidwalden hat sich bisher bewährt. Mit der Pensionierung des CM-Managers Josef Stamm im Sommer 2013 ist die Zusammenarbeit mit Luzern neu festzulegen. Mit Nidwalden besteht aktuell keine Zusammenarbeit, weil der Kanton Nidwalden den Zusammenarbeitsvertrag gekündigt hat.
- An der Nahtstelle Sek. I und Sek. II zeigt sich, dass das Angebot CMBB OW den Personen, die mit Jugendlichen der Stufen Sek. I oder Sek. II arbeiten, teilweise bekannt ist. Potential liegt in der Vernetzung der oben genannten „Nahtstellenpartner“, in einem ersten Schritt durch Information und Kommunikation.
- Die Begleitung von 37 Jugendlichen im Zeitraum zwischen August 2008 und Ende Dezember 2012 durch CMBB OW kostete den Kanton Obwalden rund CHF 165'000.—(inkl. Bundesbeiträge). Diese Kosten sind vergleichsweise klein gegenüber möglichen kurz- und langfristigen Sozialkosten.
- Zwei Drittel der Jugendlichen, die im CMBB OW aufgenommen wurden, konnten bis Ende Dezember 2012 erfolgreich triagiert oder unterstützt werden. Auch jene Jugendlichen, die das Ziel „Abschluss auf Stufe Sek. II“ oder „Integration in die Arbeitswelt“ (noch) nicht geschafft haben, wurden durch die Begleitung in ihrer persönlichen Entwicklung in hohem Mass unterstützt. Das Angebot wird von den Jugendlichen mit Begleitung durch CMBB OW und ihren Eltern als sehr nützlich, wirkungsvoll und zielführend eingestuft.
- Im Begleitprozess braucht es für die um einen Jugendlichen involvierten Personen eine Kommunikationsplattform (heute CaseNet). Die Anforderungen an ein solches Forum sollen eruiert werden, um künftig eine passende Lösung anbieten zu können.
- Die Projektverantwortlichen müssen in Zusammenarbeit mit dem Kantonalen Datenschützer klare und anwendbare Datenschutzmassnahmen mit CMBB OW definieren und umsetzen.

1. EINLEITUNG

Die Schweiz verfügt über eine sehr gut funktionierende Berufsbildung. Das auf Betriebe, Organisationen der Arbeitswelt und Berufsfachschulen verlässlich abgestützte duale Ausbildungssystem geniesst breite Akzeptanz.

Obwohl es der Berufsbildung nach wie vor gut gelingt, Jugendliche mit speziellen Bedürfnissen zu integrieren, ist der Übergang Volksschule – Berufswelt in den letzten Jahren schwieriger geworden.¹

An dieser Nahtstelle entstanden verschiedene Unterstützungsangebote. Es fehlte jedoch einerseits eine entsprechende Koordination und Steuerung. Es zeichnete sich zudem ab, dass für Jugendliche mit beruflichen Integrationsschwierigkeiten zusätzliche Massnahmen und sehr individuell zugeschnittene Begleitungen erforderlich waren.

Case Management in der Berufsbildung ist der Ansatz, der dieser Entwicklung entgegentritt. Es soll Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit mehrfachen Problemlagen helfen, im Berufsleben Fuss zu fassen und das Ziel zu verfolgen, konkret einen ersten nachobligatorischen Abschluss zu erlangen.

Case Management Berufsbildung basiert auf dem im Jahre 2004 in Kraft gesetzten neuen Berufsbildungsgesetz² und einem Beschluss der nationalen Lehrstellenkonferenz 2006³ durch Bundesrätin Doris Leuthard und unterstützt von Bund, ODA's und Kantonen.

Das BBT definiert Case Management Berufsbildung wie folgt:

„Im Berufsbildungsbereich ist Case Management zu umschreiben als ein strukturiertes Verfahren, um adäquate Massnahmen für Jugendliche sicher zu stellen, deren Einstieg in die Berufswelt stark gefährdet ist. Es koordiniert die beteiligten Akteurinnen und Akteure sowohl über institutionelle und professionelle Grenzen als auch über die Dauer der Berufswahl und der Grundbildung hinweg.“⁴

Als Ziele werden angegeben:

- *Erhöhung des Anteils Jugendlicher bis 25 Jahre mit einem Ausbildungsabschluss auf Sekundarstufe II bis im Jahr (von 89% auf 95%).*
- *Hilfe zur Selbsthilfe für gefährdete Jugendliche*
- *Effizienzsteigerung durch Abstimmung der Aktivitäten aller Beteiligten – inklusive der betroffenen Jugendlichen.*

Anstelle der ersten Idee, für Jugendliche mit beruflichen Integrationsschwierigkeiten ein Göttsystem einzuführen, folgte im Kanton Obwalden die Berufschancensitzung.⁵ Mit dieser Anlage wurde das Ziel verfolgt, dass sich die Beratungsdienste und die Lehraufsicht im Kanton OW besser vernetzen und gegenseitig wo nötig Hilfestellung leisten.

¹ Galliker, R. (2011). Projekt Nahtstelle: Schlussbericht. Bern: Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren.

² BBT (2004). Berufsbildungsgesetz.

³ BBT/SBBK (2006). Lehrstellenkonferenz.

⁴ EVD/BBT (2007). Case Management Berufsbildung. Grundsätze und Umsetzung in den Kantonen. Bern: BBT.

⁵ Amt für Berufsbildung OW (2006). Protokoll Amtssitzung.

Durch CMBB OW wurde dann eine Lücke im Beratungs- und Begleitungsnetz geschlossen. Nämlich für jene Jugendlichen, deren Eintritt in eine nachobligatorische Ausbildung (Sekundarstufe II / Berufsbildung) oder deren Abschluss gefährdet ist, die auf Grund ihrer komplexen Situation einen erhöhten Koordinationsbedarf aufweisen oder die Präsenz einer Begleitung in einem Intervall und einer Dichte erfordern, die andere Beratungsstellen nicht anbieten können.

Der Kanton Obwalden startete im August 2008 als einer der ersten Kantone mit Case Management Berufsbildung in Obwalden. Dieser Umsetzung zugrunde liegt ein Konzept der ZBK⁶ und das Umsetzungskonzept Case Management Obwalden.⁷ Die gesetzliche Grundlage basiert auf Regierungsratsbeschlüssen.⁸

Nach Ablauf dieser Vereinbarungen muss endgültig entschieden werden, ob das Angebot „Case Management Berufsbildung Obwalden“ weitergeführt wird.⁹

Gemäss dem 2. Regierungsratsbeschluss soll eine abschliessende Projektevaluation Auskunft über die definitive Einführung von Case Management Berufsbildung Obwalden geben.

Im Konzept „Case Management Berufsbildung Obwalden“ gelten ergänzend zu den vom BBT formulierten Zielen folgende Grundsätze (Auszug):

Ziel

Case Management Berufsbildung Obwalden soll sicherstellen, dass hilfebrauchende Jugendliche, die potentiell in ihrer Berufslaufbahn gefährdet sein könnten, frühzeitig erfasst, laufend beobachtet und begleitet werden.

Die Begleitung ist dann erfolgreich, wenn die Jugendlichen einen nachobligatorischen Ausbildungsweg erfolgreich abschliessen.

Leitgedanke

Das Motto lautet: Hilfe zur Selbsthilfe

Geltungsbereich

Case Management Berufsbildung OW beginnt frühestens mit der Standortbestimmung im Frühjahr des 8. Schuljahres und endet wenn die eingeleiteten Massnahmen erfolgreich sind (erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt).

Jugendliche können bis zum 20. Altersjahr in Case Management Berufsbildung OW aufgenommen werden, der Begleitprozess dauert höchstens bis zum Erreichen des 25. Altersjahres.

Abgrenzung zu Nahtstellen

Case Management Berufsbildung Obwalden ist ein Programm innerhalb der Berufsbildung (Sek. II), das jedoch u. U. bereits in der Sek. I eröffnet wird, bzw. erst im Übergang in die Arbeitswelt abgeschlossen werden kann.

⁶ ZBK (2007). Konzept „Case Management Berufsbildung in der Zentralschweiz“.

⁷ AfB, AVM, AfA OW (2008). Case Management Berufsbildung Obwalden Umsetzungskonzept.

⁸ Kanton Obwalden, Regierungsratsbeschlüsse (16.10.2007: Beschlussnr. 150) und (14.12.2010: Beschlussnr. 291).

⁹ Kanton Obwalden, Rechtsdienst (2010). Mail vom 22.12.2010 an Urs Burch.

Case Management Berufsbildung muss nicht Neues schaffen, sondern vor allem:

- *Bewährtes / Bestehendes sinnvoll ergänzen und koordinieren, in dem die beteiligten Partner systematisch zusammen geführt und somit Synergien genutzt werden.*
- *Bestehende Strukturen nicht konkurrenzieren oder schwächen.*
- *Abläufe steuern um Doppelspurigkeiten zu vermeiden.*
- *Lücken in bestehenden Angeboten schliessen, wenn dadurch ein Mehrwert erreicht werden kann.*

Den Projektleitenden im Kanton Obwalden war und ist es grundsätzlich wichtig, dass die Angebote CMBB OW und FiB (Fachkundige individuelle Begleitung für Lernende in einer zweijährigen Attestausbildung) die gleiche Organisationsstruktur aufweisen. Für eine diesbezügliche Differenzierung dieser Angebote fehlen die staatlichen Beratungsangebote und der Einkauf dieser Dienstleistungen in anderen Kantonen ist wenig sinnvoll.

Der Regierungsrat Obwalden erteilt dem Amt für Berufsbildung im Februar 2012 den Auftrag, eine Evaluation über das Projekt „Case Management Berufsbildung Obwalden“ zu erstellen.

2. GEGENSTAND DER EVALUATION UND ZIELSETZUNG

Die Evaluation verfolgt zwei Ziele:

Grundsätzlich stehen im Zentrum der Evaluation Fragen zur Umsetzung, zur Qualität der Leistungen sowie zur Wirkung bei den Zielgruppen (Jugendliche, Lernende, Eltern, Berufsbildner/-innen, Lehrpersonen der Volksschule und der Berufsfachschulen).¹⁰

Erstens soll geklärt werden, inwiefern die qualitativen Ziele des Case Management Berufsbildung seit Einführung im Jahre 2008 erreicht wurden.

Insbesondere soll die Evaluation Auskunft geben über:

1. Praktikabilität des Systems und der Organisation
2. Wie sind die Ressourcen aller am Case Management Berufsbildung Obwalden aktiv Beteiligten einzuschätzen?
3. Inwiefern ist die Zusammenarbeit im Bereich Case Manager mit LU/OW/NW von Nutzen?
4. Funktioniert das CMBB OW an der Nahtstelle Sek.I / Sek. II?
5. Wie ist die Qualität der Leistung des CM – Leiters, des Case Managers und der CM-Begleitpersonen einzustufen?
6. Wie hoch ist der Bekanntheitsgrad von Case Management Berufsbildung OW unter den Partnern (Sek.I / Sek.II / Arbeitswelt)?
7. Das Verhältnis Kosten / Nutzen

Zum zweiten soll die Evaluation Aufschluss geben über allfälligen Weiterentwicklungs- oder Anpassungsbedarf.

¹⁰ Kanton Obwalden.BKD (2012). Evaluation Case Management Berufsbildung Obwalden, Projektauftrag.

3. METHODISCHES VORGEHEN

Für die Evaluation wurden vor allem qualitative Verfahren angewendet, um aussagekräftige Informationen zu erhalten.

Sie stützt sich auf drei Datenquellen:

- Dokumentenanalyse
In einem ersten Schritt wurden die schriftlichen Dokumente und Grundlagen gesichtet und gewertet.
- Experteninterviews
In einem zweiten Schritt wurden leitfadengestützte Interviews mit Personen geführt, die am Case Management Obwalden direkt oder indirekt beteiligt sind (CM-Leiter, CM-Manager, Leiter Berufs- und Laufbahnberatung, Leiterin Lehraufsicht, Vertreter der Aufnahmekommission für Brückenangebote, Leiterin der Fachstelle Gesellschaftsfragen, Leiter Schulpsychologischer Dienst OW).
- Gruppeninterview
In einem dritten Schritt wurde mit den IB-Begleitpersonen ein leitfadengestütztes Gruppeninterview durchgeführt.
- Einzelinterviews / Jugendliche und Eltern
Mit sechs Jugendlichen und drei Eltern wurden leitfadengestützte Interviews durchgeführt.
- Weitere Einzelinterviews
Ergänzend zu den oben erwähnten Interviews wurden mit verschiedenen Personen, die an der Volksschul- und Berufsbildung beteiligt sind, Interviews geführt: Personen der Volksschulleitungen und der Orientierungsschulen, Berufsbildner/-innen, Vertreterin des Gewerbeverbandes, Lehrpersonen der Berufsfachschule Obwalden.¹¹

¹¹ Eine Liste mit den Interviewpartner/-innen befindet sich im Anhang I.
Die Leitfäden der Interviews finden sich unter Anhang III.

4. ERGEBNISSE

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Evaluation entlang der Evaluationsfragen präsentiert.

Zunächst werden die Fragen zur Umsetzung von CMBB OW beantwortet (4.1). Ein zweiter Teil behandelt Fragen zur Qualität der Leistungen, welche verschiedene Akteure im Rahmen von CMBB OW erbringen (4.2). Anschliessend werden Aussagen zur Wirkung von CMBB OW (4.3) aufgenommen. Dabei werden Antworten zum Bekanntheitsgrad (4.3.1), zur Kommunikation (4.3.2) und zum Kosten/Nutzenverhältnis (4.3.3) des CMBB OW dargelegt. Die Beurteilung gründet ausschliesslich auf den Einschätzungen der Gesprächspartner/-innen.

Die Ansicht der Evaluatorin kommt in den Schlussfolgerungen und Empfehlungen im Kapitel 5 zum Ausdruck.

4.1 Umsetzung

Die ersten drei Fragen behandeln die Umsetzung des Case Management Berufsbildung Obwalden. Dabei wird zunächst die Praktikabilität des Systems und der Organisation sowie allfälliger Optimierungsbedarf thematisiert. Danach werden Einschätzungen über die vorhandenen Ressourcen der am CMBB OW-Beteiligten beleuchtet. Abschliessend wird erläutert, inwiefern die Zusammenarbeit mit LU/NW/OW von Nutzen ist.

Frage 1

Wie wird die Praktikabilität des Systems und der Organisation von CMBB OW beurteilt?

System, Organisation, Ablauf

Das System und die Organisation werden in den Interviewgesprächen grundsätzlich positiv beurteilt. Der formale, klar strukturierte Ablauf ist für die Beteiligten klar. Ein CMBB OW wird nur mit schriftlichem Einverständnis aller direkt Beteiligten lanciert. Damit verpflichten sie sich, bei einer Massnahme ihren Beitrag zu leisten. Das gibt dem Angebot CMBB OW die nötige Ernsthaftigkeit und die Jugendlichen verpflichten sich zur Zusammenarbeit. Die Befragten heben diese Verbindlichkeit als deutlichen Pluspunkt hervor. Als besonderen Motivationsfaktor nennen die Befragten auch die Fokussierung auf einen Berufsabschluss.

Jene befragten Personen (Personen der Berufs- und Weiterbildungsberatung, Lehraufsicht, Aufnahmekommission für Brückenangebote), die in der ersten Phase der Wahrnehmung (bevor ein Antrag um Unterstützung durch CMBB OW erfolgt) mit Jugendlichen und ihren Bezugspersonen in Kontakt kommen, betrachten die Wahrnehmung nach Identifikationsfeldern als passend. Diese breite Beobachtung wird den komplexen Situationen besser gerecht als den Blick auf ganz konkrete Kriterien zu richten.

Die Interviewten bestätigen, dass der im Konzept vorgesehene Ablauf praktikabel und sinnvoll ist: Der Antrag für eine Unterstützung durch CMBB OW kommt zum CM-Leiter, der eine

Vorprüfung macht und den Antrag nach formalen Vorgaben prüft.¹² Anschliessend erstellt der CM-Manager eine Situationsanalyse und formuliert daraus Ziele und konkrete Massnahmen. Dieser Schritt kann die Inanspruchnahme eines kantonalen Beratungsangebotes, ein Brückenangebot oder auch ein 1:1-Coaching (CM-Begleitung) sein. In diesem Fall legt der CM-Manager den Auftrag für die Begleitperson fest.

Auch für die CM-Begleitpersonen ist die vorgegebene Struktur eindeutig und klar, so dass sie sich ausschliesslich auf ihre Arbeit mit den Jugendlichen konzentrieren können.

Das Konzept sieht vor, dass das CM-Steuerungsorgan die „CM-Konferenz“ als Aufnahmeinstanz wirkt. In der Praxis war dies zu schwerfällig und fiel nach Angaben des CM-Leiters schon bald nach der Einführung weg. Die „CM-Konferenz“, heute „CM-Begleitgruppe“ genannt, trifft sich zweimal jährlich, um sich über den Stand des ganzen Projekts und deren Entwicklung zu informieren. Der CM-Begleitgruppensitzung ist die Berufschancensitzung angeschlossen, die sich neu um Jugendliche annimmt, die sich ausserhalb des Bereiches von CMBB OW bewegen.

Die Befragten erwähnen, dass das 1:1-Coaching die häufigste gewählte Form ist, um Jugendliche durch CMBB OW zu unterstützen. In den Gesprächen mit den direkt Beteiligten kommt zum Ausdruck, dass das 1:1-Coaching effektiv und effizient sei, weil es sich in der Begleitung nach den Bedürfnissen der Jugendlichen richtet. Die klaren Rahmenbedingungen ermöglichen trotzdem den nötigen Freiraum, um individuell passende Lösungen zu finden.

Alle Beteiligten betonen die Kleinräumigkeit des Kantons als grosse Chance. Die Wege sind kurz, die Personen sind bekannt, an die man sich bei besonderen Situationen wenden kann (vgl. 4.3.2 S. 21, Frage 9, 1. Abschnitt).

Die Befragten heben die Bedeutung der Haltung „kein Abschluss ohne Anschluss“ beim CMBB OW hervor. Auch wenn eine Unterstützung durch CMBB OW nicht zum erwarteten Ziel „Lehrabschluss“ oder „Integration in die Arbeitswelt“ führt, endet die Begleitung meistens erst, wenn eine Anschlusslösung für und mit den Jugendlichen gefunden ist.

Der Schulpsychologische Dienst OW (SPD OW) ist grundsätzlich Kompetenzstelle für Fragen und Abklärungen zum Thema „Lernen“ bis und mit Sekundarstufe II. In den letzten Jahren hatten die Personen des SPD OW sehr selten Kontakt mit Personen des CMBB OW. Einzelne Abklärungen wurden durch den Case-Manager in Luzern vorgenommen. Es wurde angeregt zu prüfen, ob es sinnvoll wäre, den SPD OW bei Bedarf wieder vermehrt einzubinden.

Trotz der grundsätzlich positiven Beurteilung des Systems und der Organisation wurden von den Interviewpartner/-innen folgende Problemfelder identifiziert:

- Mehrere Gesprächspartner/-innen bringen die Frage ein, ob die Personen im Umfeld der Jugendlichen bei einem 1:1-Coaching durch CMBB OW genügend in die Verantwortung gezogen werden.

¹² AfB, AVM, AfA OW (2008). Case Management Berufsbildung Obwalden Umsetzungskonzept, Ablauf.

Sie meinen damit zum Beispiel die Eltern stärker und verbindlicher einbinden und ihnen somit auch helfen, ihre Rolle in der Begleitung ihres Jugendlichen zu finden.

- Obwohl die Kleinräumigkeit des Kantons als Stärke genannt wird, zeigt sich auf der anderen Seite, dass alle Beteiligten mit den vergleichsweise bescheidenen Ressourcen dazu beitragen, dass unbürokratisch und rasch gute Lösungen gefunden werden. Dies birgt Gefahr, dass Abläufe verwässert werden und dass sich Vorgehen einschleichen, die vom systematischen Vorgehen abweichen. Der CM-Leiter und der CM-Manager nennen den Bedarf, im Ablauf einzelne Punkte zu klären und besser zuzuordnen (vgl. 4.2, S. 15 und 16).
- Als Massnahme wird bei einem Antrag auf Unterstützung durch CMBB OW oftmals ein 1:1-Coaching eingesetzt. Die Gesprächspartner/-innen stellen die Frage in den Raum, ob die bestehenden Angebotsmöglichkeiten genügend bekannt sowie optimal vernetzt und genutzt werden. Daraus leiten sie die Frage ab, welche Voraussetzungen geschaffen werden müssen, damit die Triage und die Vernetzung noch passender erfolgen können.
- Herausfordernd ist aus der Sicht einer Befragten folgendes Spannungsfeld: Um eine Unterstützung in CMBB OW zu erhalten, muss eine Mehrfachproblematik ausgewiesen sein. Nach der Situationsanalyse erfolgt jedoch meistens *eine* Massnahme, die häufig nur auf einen Aspekt ausgerichtet ist. Erfahrungsgemäss sind auch im System des Jugendlichen viele Mängel ersichtlich. So wäre es im Sinne von systemischem Arbeiten beispielsweise parallel zur Massnahme „Lehrstellensuche“ passend, dass die Familie eine Familienberatung aufsucht. Im Wissen darum, dass auch auf die Ressourcen der Jugendlichen und ihren Familien Rücksicht zu nehmen ist.
- Nach Rückmeldungen der CM-Begleitpersonen ist zu klären, wer die Akten nach Abschluss einer CM-Begleitung aufbewahrt.
- Richten die Befragten den Fokus auf die gesamte Anlage, wird deutlich, dass dem CMBB OW ein ‚konkretes Gesicht‘ fehlt. Die geografische Distanz des CM-Managers beschreiben sie dabei als einen Punkt. Demgegenüber wird diese räumliche Entfernung des CM-Managers auch als Vorteil in Zusammenhang mit grösserer Neutralität und Unabhängigkeit genannt.

Entwicklungshinweise der Befragten

- Der CM-Leiter und der CM-Manager beschreiben, dass auf der Führungsebene einzelne Eckwerte und Ablaufdetails geklärt werden müssen, sodass CMBB OW ein eindeutigeres Profil erhält.
- Die Ausgestaltung des Angebotes CMBB OW soll bei einer allfälligen Weiterführung gut beleuchtet werden. Dabei regen die Befragten an, der Triage besonders Beachtung zu

schenken und im Fall eines Einzelcoachings die systemische Arbeitsweise zu überdenken.

Frage 2

Wie sind die Ressourcen aller am CMBB OW aktiv Beteiligten einzuschätzen?

Sämtliche Interviewpartner schätzen das CMBB OW grundsätzlich als ein gutes System mit effektiver Organisation ein. Wie unter Frage 1 beschrieben, nennen die Exponenten vor allem eine Schärfung des Profils in der Führung, Organisation und in der Umsetzung als wichtigsten Entwicklungspunkt.

Sowohl der CM-Leiter wie auch der CM-Manager erläutern, dass die vorhandenen Ressourcen zurzeit schlichtweg weder ausreichen noch vorhanden sind, um diese Aufgaben anzupacken.

Entwicklungshinweis der Befragten

- Soll CMBB OW weitergeführt werden, sind für die Schärfung des Profils CMBB OW im Bereich Führung, Organisation und Umsetzung entsprechende Ressourcen einzuplanen.

Frage 3

Wie funktioniert CMBB OW an der Nahtstelle Sek. I / Sek. II?

Mit dem Begriff „Nahtstelle“ ist im Zusammenhang mit der vorliegenden Evaluation der Übergang Sek. I / Sek. II gemeint. Die weitere Nahtstelle Sek. II / Arbeitswelt ist nicht Bestandteil dieser Evaluation. Jugendliche, deren Integration in die Arbeitswelt gefährdet ist, können innerhalb der Berufschancensitzung thematisiert werden.

Der Übergang Volksschule – Berufsbildung ist für viele Jugendliche und weitere Beteiligte ein harter Schnitt und stellt für sie eine grosse Herausforderung dar. Die Zuständigkeiten sind neu, die Jugendlichen haben zwei oder mehrere Ansprechpartner (Lehrbetrieb, Berufsfachschule und ÜK-Institution) und sie sind aufgefordert, ihre neue Rolle als Lernende zu finden.

Die Interviewpartner/-innen sind der Meinung, dass CMBB OW im Bewusstsein aller Akteure ist. Beim erweiterten Akteurenkreis scheinen jedoch die Kenntnisse darüber, was CMBB OW ist, nicht überall präsent (LP Sek.I und Sek.II). (vgl. 4.3.1, S. 20)

In den Interviews zeigt sich, dass die OS-Lehrpersonen ihre Aufgabe sehr gut machen und es schaffen, dass die meisten Jugendlichen nach der Orientierungsschule eine Anschlusslösung haben. In einzelnen Fällen, wo es besonders schwierig ist, muss eine Lösung angeboten werden können.

Die Lehrpersonen sollten unterstützt werden, damit sie hinschauen und wahrnehmen können, welche Jugendlichen in mehreren Lebenslagen Schwierigkeiten haben oder bei welchen Jugendlichen Koordinationsbedarf angezeigt ist. Aus den Interviews geht hervor dass

es den OS-Lehrpersonen teilweise nicht klar ist, bei wem sie Informationen über CMBB OW einholen können. Obwohl für die OS-Lehrpersonen beim Leiter der Berufs- und Weiterbildungsberatung eine Informationsstelle für Fragen um Case Management Berufsbildung Obwalden eingerichtet wurde, wird dieser Kanal nach Angaben der Befragten relativ wenig genutzt.¹³

Darüber hinaus beschreiben einzelne Interviewpartner/-innen, dass Lehrpersonen möglicherweise von einer CM-Anmeldung absehen, weil sie entweder den Eindruck haben, dies könnte als ihr persönliches Versagen interpretiert werden. Oder aber die Lehrperson erhofft sich, dass durch einen Wechsel nach der 3.OS zum Beispiel an ein Brückenangebot die Entwicklung des / der Jugendlichen günstig beeinflusst wird.

In den Gesprächen wird zudem deutlich, dass es unklar ist, wie weit die Schulsozialarbeitenden in den Gemeinden das Instrument CMBB OW kennen. Es wird angeregt, die Personen der Schulsozialarbeit über dieses Angebot zu informieren und allenfalls eine Vertretung in die CM-Begleitgruppen-Sitzung einzuladen.

Vor allem Berufsbildner/-innen holen sich am ehesten Informationen bei der Lehraufsicht oder beim CM-Manager. Nach Aussage des CM-Leiters ist es eine grosse Herausforderung, wenn mehrere Personen mit unterschiedlichem Wissenstand die nötigen Informationen weitergeben.

Entwicklungshinweise der Befragten

- Laut den Aussagen in den Experteninterviews ist es zentral, der Nahtstelle Sek. I / Sek. II besondere Beachtung zu schenken. Darunter ist im Zusammenhang mit CMBB OW zum Beispiel gemeint, dass die OS-Lehrpersonen und Berufsbildungspersonen von Obwalden wissen, wohin sie sich bei entsprechenden Fragen wenden können. Die Berufs- und Weiterbildungsberatung soll als Anlaufstelle besser bekannt ist.
- Die Aufgabenbereiche der verschiedenen kantonalen Stellen (Leitung Amt für Berufsbildung, Lehraufsicht, Berufs- und Weiterbildungsberatung, Aufnahmekommission Brückenangebote) fokussiert auf das Angebot CMBB OW sollen im Detail optimiert werden, damit die Jugendlichen und ihre Bezugspersonen möglichst rasch und fachkundig beraten werden können.
- Es wird angeregt zu überprüfen, inwieweit es sinnvoll ist, die Personen der Schulsozialarbeit über das Angebot CMBB OW zu informieren und allenfalls eine Vertretung in die CM-Begleitgruppen-Sitzung einzuladen.

¹³ Amt für Berufsbildung OW. Homepage www.beruf.ow.ch und Informations-Flyer Case Management Berufsbildung Obwalden.

4.2 QUALITÄT DER LEISTUNGEN

In diesem Abschnitt liegt der Fokus auf den Leistungen, die der CM-Leiter, der CM-Manager und die CM-Begleitpersonen erbringen. In den Fragen 4, 5 und 7 wird vor allem die Qualität dieses Schaffens beleuchtet. Die Frage 6 nimmt insbesondere den Nutzen der Zusammenarbeit der CM-Manager in der Zentralschweiz auf.

Frage 4

Wie ist die Qualität der Leistung des CM-Leiters einzuschätzen?

Beim Aufbau des CMBB OW war die Projektleitung eine wichtige Aufgabe des CM-Leiters. In der aktuellen Konsolidierungsphase liegen seine Aufgaben vor allem in der formalen Genehmigung der Anträge und in kostenrelevanten Bereichen.

Die Befragten berichten, dass der CM-Leiter in der Aufbauphase des Projekts sehr grosse Arbeit geleistet hat. Es sei ihm gelungen, das CMBB OW zu einem guten Instrument zu entwickeln, das in der Ausgestaltung den Möglichkeiten und Bedingungen Obwaldens Rechnung trägt. Von den befragten Personen besonders geschätzt wird seine hohe Fachkompetenz und seine starke Vernetzung mit allen an der Berufsbildung beteiligten Personen und Interessengruppen. Darüber hinaus formulieren die Gesprächspartner die gradlinige, umsichtige Führung und immer wieder die Suche nach pragmatischen Lösungen sowohl in der Aufbauphase wie auch im Abschnitt der Konsolidierung.

Entwicklungshinweis der Befragten

- Entwicklungspotential nennen die Experten bei der Abgrenzung der Aufgaben zwischen CM-Leiter und CM-Manager.

Frage 5

Wie ist die Qualität der Leistung des CM-Managers einzuschätzen?

Laut Umsetzungskonzept des CMBB OW ist der Case Manager für die Steuerung und Führung der einzelnen Fälle verantwortlich. Er definiert die Aufgaben der am Fall beteiligten Personen und ist für das Controlling (Begleitprozess und Finanzen) verantwortlich.¹⁴

Alle befragten Personen bringen der Arbeit des CM-Managers ausserordentlich grosse Wertschätzung entgegen. Hervorgehoben werden seine profunden psychologischen Kenntnisse, insbesondere auch im Bereich der Jugendpsychologie, und den überaus reichen Erfahrungsschatz, den der CM-Manager in die Ausgestaltung seiner Aufgabe legt.

¹⁴ AfB, AVM, AfA OW (2008). Case Management Berufsbildung Obwalden Umsetzungskonzept / Arbeitsprozess und Pflichtenheft CM-Manager.

Als weiterer Vorteil wird genannt, dass der CM-Manager die Begleitpersonen unterstützt, auch pragmatische Lösungen anzustreben. Die CM-Begleitpersonen finden sich vom CM-Manager wenn nötig gut begleitet und unterstützt.

Nach Angaben des CM-Managers sind ein klar formulierter Auftrag und ein bekanntes Ziel eine ganz wichtige Voraussetzung, damit ein Begleitprozess gelingen kann. Durch das CMBB OW werden die vermeintlich hoffnungslosen jungen Menschen aufgenommen, und nochmals gepackt, um sie hie und da zu einem Erfolg zu bringen. Umso wichtiger ist in solchen sehr komplexen Situationen die Fähigkeit, ein wenig hinter die Situationen sehen und entsprechende Fragen stellen zu können.

Nach Bedarf gelte es bereits in der Analysephase weitere Fachpersonen beizuziehen.

Nach eigenen Aussagen kann der CM-Manager mit dem aktuellen Pensum seine Kernaufgabe wahrnehmen und vor allem die Situationsanalyse erstellen, daraus Massnahmen festlegen und die Begleitpersonen während des Begleitprozesses unterstützen. Für eine weitere Ausgestaltung dieser Aufgaben stehen keine Ressourcen zur Verfügung.

Der CM-Manager selber betrachtet den Lokalbezug als einen wichtigen Faktor für eine gelingende Zusammenarbeit mit den Beteiligten. Dies sei ihm nach einer Anlaufzeit auch gut gelungen. Er betont, dass er seine Aufgabe als CM-Manager in Obwalden sehr gerne ausführe. Der CM-Leiter schätzt besonders die gute Zusammenarbeit mit allen beteiligten Menschen und allen Stellen, mit denen er im Kanton Obwalden zu tun hat. Er beobachtet im Kanton Obwalden im Zusammenhang mit CMBB OW grosses Engagement und das Bestreben, pragmatische Wege zu finden.

Trotz der vielen positiven Rückmeldungen der befragten Personen zur Tätigkeit des CM-Managers wurden folgende Problemfelder erkannt:

Wie bereits unter 4.2 S.14 aufgenommen, scheinen nach Aussagen der Experten in der Praxis die Aufgaben bei den Schnittstellen zwischen CM-Manager und CM-Leiter nicht immer eindeutig zugeteilt. Hinzukommt, dass die Leiterin der Lehraufsicht ebenfalls mit Jugendlichen in Kontakt kommt, die sich in schwierigen Situationen befinden. So sind drei Personen involviert, deren Wissenstand nicht derselbe ist. Die Befragten betonen, dass künftig eine klare Aufgabenzuteilung und Kompetenzabgrenzung nötig sein würde. Die Erfahrungen zeigen, dass die Vorgaben des Konzepts nach wie vor passen und Gültigkeit haben.

Auch bei den Tätigkeitsbereichen des CM-Managers und der CM-Begleitpersonen wurde die Aufgabe je nachdem schmaler oder breiter ausgelegt und ausgeführt. Dieser Interpretationsspielraum der Aufgaben gilt es wachsam im Auge zu behalten, um die Qualität hochhalten zu können. Auch hier könnte der CM-Manager eine stärkere Führungsrolle wahrnehmen.

Als teilweise unbefriedigend wird der zeitliche grosse Raum zwischen Anmeldung und Start einer Begleitung wahrgenommen. Was von den Befragten wiederum mit den fehlenden Ressourcen erklärt wird.

Mehrere Interviewpartner/-innen erwähnen, dass die CM-Manageraufgabe eine Führungsaufgabe ist, welche künftig klarer ausgeführt werden müsste. Die Gesprächspartner/-innen formulieren Bedarf nach einem klareren Controlling, einer aktiveren Begleitung, Förderung und Unterstützung der CM-Begleitpersonen.

Von allen involvierten Beteiligten wird der Bedarf nach passender Weiterbildung / Supervision vor allem für die CM-Begleitpersonen genannt.

An den Standort des CM- Managers knüpfen sich bestimmte Vor- und Nachteile:

Als Vorteil wird eine grössere Neutralität und unter Umständen auch ein sinnvoller Abstand zum „Ort des Geschehens“ genannt.

Als Nachteil kann der durch die örtliche Distanz bedingte grössere Einsatz genannt werden, um Kontakte zu knüpfen oder Gespräche zu führen. Der Aufwand kann grösser sein, bis der CM-Manager die Merkmale, Abläufe und Institutionen des Kantons kennt. Zunehmend bedeutsamer würden jedoch auch Kenntnisse von Institutionen verschiedener Zentralschweizer Kantone mit dem Ziel, möglichst viele Synergien zu nutzen.

Die interviewten Personen stellen fest, dass bei einer allfälligen Weiterentwicklung von CMBB OW zu klären ist, an welcher bereits bestehenden kantonalen Stelle die CM-Manager- Aufgabe angesiedelt werden könnte.

Die Leitenden der Berufs- und Laufbahnberatungsstelle, der Jugend- und Familienberatung, des schulpyschologischen Dienstes wie auch im Amt für Berufsbildung erkennen Vorteile, die mit der Angliederung des CM-Managers in ihrer Abteilung verbunden wären. Alle oben erwähnten kantonalen Fachstellen können sich eine Ansiedlung einer Fallführungsaufgabe (CM-Manager) in ihrem Bereich grundsätzlich vorstellen. Sie betonen jedoch, dass bei dieser Zuteilung an eine Abteilung die Qualität an erster Stelle stehen muss und in jedem Fachstellenbereich nur mit zusätzlichen Ressourcen geleistet werden könnte.

Entwicklungshinweise der Befragten

- Die CM-Manager-Aufgabe verlangt ein klareres Führungsprofil und müsste umfassender ausgestaltet werden.
- Die Schnittstellen der Aufgaben zwischen CM-Leiter – CM-Manager, der Leiterin Lehraufsicht und den CM-Begleitpersonen bei der Weiterführung müssten in der Detailumsetzung besser geklärt und entsprechend zugeteilt werden.

Frage 6

Inwiefern ist die Zusammenarbeit im Bereich CM-Manager mit LU/NW/OW von Nutzen?

Im Aufbau von Case Management Berufsbildung war die Zusammenarbeit mit Luzern intensiv und bereichernd. In der Umsetzung führte jeder Kanton selber Regie. Im Bereich der

Berichterstattung für das BBT oder bei Schweizerischen Tagungen werden weiterhin wertvolle Synergien genutzt.

Seit dem Start von CMBB OW im Jahr 2008 arbeiteten die drei Kantone im Rahmen einer Vereinbarung im Case Management Berufsbildung zusammen. Diese regelt die Modalitäten für den Einkauf von Leistungen des Case Managers aus Luzern.

Seit 1. Juli 2012 halten die Kantone Obwalden und Luzern ihren Vereinbarungsvertrag aufrecht. Der CM-Leiter und der CM-Manager erachten die aktuelle Zusammenarbeit mit Luzern als sinnvoll und praktikabel.

Der Kanton Obwalden hat bei den zuständigen Personen im Kanton Luzern jedoch deponiert, dass sobald der CM-Manager Josef Stamm im Sommer 2013 in Pension geht, der Zusammenarbeitsvertrag ebenfalls gekündigt wird. Die verantwortlichen Personen in Obwalden erachten es als wenig sinnvoll, einen neuen CM-Manager, der in Luzern arbeitet und die örtlichen Gegebenheiten in Obwalden nicht kennt, neu aufzubauen. Da liegt die Lösung näher, dass eine Person aus Obwalden diese Funktion übernehmen soll.

Der Kanton Nidwalden hat den Zusammenarbeitsvertrag per 30.06.2012 gekündigt. Sie werden die CM-Manageraufgabe im eigenen Kanton selber ausführen und bei der Berufs- und Studienberatung Nidwalden ansiedeln.

Nach Aussagen des CM-Managers ist für seine Arbeit der fachliche Austausch mit anderen Case Managern sehr wichtig, wie es zurzeit in Luzern der Fall ist. Dieser Austausch bedingt eine gewisse Teamgrösse, was durch die Aufträge von Nidwalden und Obwalden gewährleistet ist. Würde sich die Situation verändern, müsste diese Vernetzung in anderer Form aufrechterhalten werden. Im Raum Zentralschweiz treffen sich die CM-Manager ein- bis zweimal pro Jahr für einen Erfahrungsaustausch.

Entwicklungshinweise der Befragten

- Wird CMBB OW weitergeführt, ist die Personalfrage des CM-Managers infolge der Pensionierung von Josef Stamm zu lösen und die künftige Zusammenarbeit mit Luzern und Nidwalden festzulegen.
- Bei einer künftigen Ausrichtung der CM-Manager-Aufgabe ist zu beachten, dass die Vernetzung mit anderen CM-Managern aufrechterhalten wird.

Frage 7

Wie ist die Qualität der Leistung der CM-Begleitpersonen einzuschätzen?

Vom CM-Leiter und CM-Manager wird betont, dass die CM-Begleitpersonen sehr gute Arbeit leisten. Sie führen ihre Aufgabe mit hohem, zum Teil auch ehrenamtlichem Engagement und mit guter Wirksamkeit aus. Die individuelle Ausgestaltung der Begleitarbeit wird geprägt durch die beruflichen und persönlichen Erfahrungen einer jeden Begleitperson und zeigt sich im individuellen Repertoire an Methoden und Instrumenten.

Die Begleitpersonen betonen, dass für ihre Tätigkeit einen Einblick und das Verständnis für den Alltag der Berufsschule bedeutsam sind. Darüber hinaus seien Kenntnisse der Heilpädagogik im Allgemeinen und der Berufsbildung im Speziellen (wie funktionieren die drei Lernorte Lehrbetrieb, Berufsfachschule und überbetriebliche Kurse) von grossem Vorteil, um die Jugendlichen wirksam zu begleiten.

Für die CM-Begleitpersonen stellen diese oftmals risikobehafteten Situationen der Jugendlichen eine grosse Herausforderung dar. Daher ist es sehr wichtig, dass die Aufgaben klar abgezeichnet und die Rollen der Beteiligten gut geklärt sind. Die Begleitpersonen erwähnen, dass es für ihre Tätigkeit unwesentlich ist, ob die Jugendlichen dem System CMBB OW oder FiB (Fachkundige individuelle Begleitung) zugeteilt sind.

Die befragten Begleitpersonen erläutern im Gespräch, welche Persönlichkeitsmerkmale ihnen bei ihrer Tätigkeit förderlich sind. Unter zahlreichen wichtigen Begriffen wie „Interesse an der Arbeit mit Jugendlichen“, „positive Grundhaltung“, „Einfühlungsvermögen“, „Fähigkeit sich abzugrenzen“, „flexibel auf Überraschungen reagieren können“, „Zeit haben“ nennen sie auch „Frustrationstoleranz“. Meistens wird der Weg in kleinen Schritten begangen, er enthält Stolpersteine und es gibt immer wieder Rückschläge zu verarbeiten.

Die Berufsbildner/-innen erwähnen die Bedeutung, dass bei einer Unterstützung durch ein 1:1- Coaching die Begleitperson sorgfältig auszuwählen ist, damit die Begleitung des Jugendlichen gelingen kann. Sie nennen zudem „zielstrebig den/die Jugendliche/n unterstützen“ als wichtigen Aspekt in einer CM-Begleitung.

Zur Zusammensetzung der Gruppe der CM-Begleitpersonen nehmen die Befragten wie folgt Stellung: Allen gemeinsam ist das Anliegen, dass für eine solche Aufgabe nicht nur Menschen in Frage kommen, die eine CM-Beraterausbildung vorweisen können. Unterschiedlich sind die Vorstellungen der Interviewpartner/-innen, wie gross diese Begleitpersonengruppe sein könnte. Während sich die einen Befragten eine bis zwei professionell angestellte Begleitpersonen vorstellen können, betonen die anderen Gesprächspartner/-innen die Bedeutung der Verschiedenartigkeiten der Begleitpersonen und sehen einen Pool in der jetzigen Grösse von ungefähr 10 - 15 Personen.

Kommt ein 1:1-Coaching durch CMBB OW zustande, sind in der Regel schon verschiedene andere Stellen involviert und diese müssen dann auf ein gemeinsames Ziel hin ausgerichtet werden. Die Begleitperson übernimmt darin noch eine spezialisierte Aufgabe wahr und nicht die Koordination. Diese Schnittstelle zum CM-Manager sollte künftig geschärft werden (vgl. 4.2 S. 16, Entwicklungshinweis).

Die CM-Begleitpersonen benennen als engagierte „Amateure“ das Bedürfnis nach praxisnaher, im Umfang gut verträglicher Weiterbildung und die Möglichkeit einer Supervision. (vgl. S. 16, 2. Abschnitt).

Verschiedene Interviewpartner/-innen fragen sich, inwieweit die Bezugspersonen des Jugendlichen in die CM-Begleitung einbezogen und als Ressource genutzt werden (vgl. 4.1, S. 10, letzter Abschnitt). In Zusammenhang mit dem Anforderungsprofil an eine CM-Begleitperson sei wichtig festzuhalten, dass komplexe schwierige Situationen von Jugendlichen

besonders auch für die Familie sehr belastend seien. Von der Begleitperson verlangt das besonderes Fingerspitzengefühl und Knowhow, abzuwägen, wann und wie stark es sinnvoll ist, sich entlang des Jugendlichen zu orientieren oder die Familie und weitere Beteiligte mit einzubeziehen.

Entwicklungshinweise der Befragten

- Der Begleitung und Führung (inkl. Weiterbildung) der CM-Begleitpersonen ist besondere Beachtung zu schenken.
- Bei der Aufgabenbeschreibung der CM-Begleitpersonen ist die Gewichtung der systemischen Arbeitsweise zu überdenken.
- Die Entwicklung des Begleitpersonenpools ist auch künftig bewusst zu gestalten, dass weiterhin passende engagierte Amateure die 1:1-Begleitung von Jugendlichen übernehmen können.

4.3 WIRKUNGEN

Die Antworten auf die Fragen 8–13 geben Aufschluss über die Wirkung des CMBB OW. Zunächst wird der Bekanntheitsgrad von CMBB OW bei Personen, die an der Berufsbildung beteiligt sind, dargelegt. Anschliessend wird erläutert, wie Beteiligte die Kommunikation im Rahmen von CMBB OW wahrnehmen. Im Speziellen wird dargestellt, wie gross die Zufriedenheit mit Kommunikationsplattform „CaseNet“ ist. Schliesslich erfolgt eine Beurteilung des Kosten-Nutzen-Verhältnisses. Zu all den Fragen werden die Antworten aller im Rahmen der Evaluation befragten Personen ausgewertet.

4.3.1 Bekanntheitsgrad

In diesem Teil werden Aussagen über den Bekanntheitsgrad und entsprechende Bedürfnisse der Interviewpartner/-innen nach Kommunikation und Information aufgenommen.

Frage 8

Wie hoch ist der Bekanntheitsgrad von CMBB OW einzustufen?

Anhand der Experteninterviews ist ersichtlich, dass bei den am CMBB OW direkt und aktiv beteiligten Personen (Amt für Volks- und Mittelschulen, Amt für Berufsbildung, Berufs- und Weiterbildungsberatung, der Aufnahmekommission Brückenangebote, Jugend- und Familienberatung) ein hohes Bewusstsein bezüglich CMBB OW erkennbar ist.

Für eine Aussage zum Bekanntheitsgrad von CMBB OW wurden die Interviews der Personen der Berufsbildung und des Gewerbeverbandes Obwalden GVO, mit Berufsfachschullehrpersonen des BWZ Obwalden und mit Personen der Volksschulleitungen und Lehrper-

sonen der Orientierungsschulen im Kanton Obwalden berücksichtigt. Grundsätzlich zeigt sich ein heterogenes Bild bezüglich Kenntnisse über das Angebot CMBB OW. Der Wissensstand von Personen derselben Gruppierung zeigt sich als sehr unterschiedlich.

Den Begriff „Case Management Berufsbildung Obwalden“ haben die meisten Befragten zumindest schon einmal gehört. Etliche befragte Personen verstehen unter CMBB OW ein Unterstützungsangebot für Jugendliche, denen der Start in die Berufswelt nicht oder nicht direkt gelingt. Einzelne Personen erwähnen, respektive wissen, dass für eine Unterstützung durch CMBB OW Schwierigkeiten in mehreren Lebenslagen (Mehrfachproblematik) auszuweisen sind. Einige befragte Personen verstehen unter CMBB ein Unterstützungsangebot für Jugendliche, denen vor allem die Berufswahl schwierig fällt.

Einige Befragte schätzen den Informationsstand sowohl bei den Berufsbildner/-innen im Kanton Obwalden, bei den Lehrpersonen der OS- und Berufsfachschule des BWZ Obwaldens wie auch bei Jugendlichen und Eltern als niedrig ein. Eine mögliche Entwicklung ist bei den Lehrpersonen der Stufe Sek. I auszumachen. Hatten zu Beginn des Projekts CMBB OW die OS-Lehrpersonen oft keine Kenntnisse über dieses Angebot, haben zum Zeitpunkt der Evaluation etliche Lehrpersonen schon einmal davon gehört.

Mehrere Interviewpartner/-innen erwähnen, dass sie sich hinter CMBB OW nichts Konkretes und keine verantwortliche Person vorstellen können, sondern am ehesten jemanden aus dem bekannten beruflichen Umfeld nennen, der in irgendeiner Form Jugendliche unterstützt.

Einige Interviewpartner/-innen wussten, welcher Institution CMBB OW zugeordnet ist und hatten Kenntnisse, welche Partner daran beteiligt sind. Einzelne Personen hatten bereits mit CMBB OW Erfahrung.

Die Mehrheit der befragten Personen haben eine klare Vorstellung, was sie unternehmen würden, wenn sie mit einer entsprechenden Situation eines Jugendlichen konfrontiert würden: Nämlich mit dem Leiter des Amtes für Berufsbildung oder Leiter der Berufs- und Laufbahnberatung, mit einer Berufsfachschullehrperson oder mit der Leiterin Lehraufsicht Kontakt aufnehmen. Zwei Personen hatten keine Vorstellung, was sie in einer solchen Situation machen würden. Einer Minderheit der Befragten ist bekannt, dass der Leiter der Berufs- und Weiterbildungsberatung als Informationsstelle für Fragen rund um CMBB OW definiert ist.¹⁵

Während die einen Vertreter/-innen der Volksschulen als erste Ansprechperson die Schulleitung nennen, erwähnen andere die gegenseitige Information und der Austausch unter den Lehrpersonen oder mit der schulischen Heilpädagogin / dem schulischen Heilpädagogen am passendsten.

Das bisherige Informationsangebot wird zwischen genügend bis ungenügend wahrgenommen. Die Aussagen der Interviewpartner zum Bedarf nach zusätzlichen Informationen reichen von „kein Bedarf“ bis „sehr nötig“. Die Personen, die zusätzliche Informationen als nötig erachten, nennen dabei vor allem die Information der Neulehrpersonen der Orientierungsschulen und der Berufsfachschule und gleichzeitig ein „Daran-erinnern“ von bestehenden Lehrpersonen. Sie formulieren den Bedarf an zusätzlichen Informationen anhand konkreter (Fall-)Beispiele.

¹⁵AfB, AVM, AfA OW (2008). Case Management Berufsbildung Obwalden Umsetzungskonzept / Arbeitsprozess.

Entwicklungshinweise der Befragten

- In den Experteninterviews wird zusammenfassend das Bild über den Bekanntheitsgrad analog der erwähnten Interviews folgendermassen beschrieben: Es ist den verantwortlichen Personen in den letzten vier Jahren ungenügend gelungen, gegenüber den Partner darzustellen, was CMBB OW ist und was es nicht ist. Hier zeigt sich allenfalls grosser Handlungsbedarf.
- Case Management Berufsbildung Obwalden würde mit einer klaren Leitung auch ein deutlicheres Profil erhalten. Wenn die Leitungsperson, die Informationsstelle und die Gruppe der Begleitpersonen den Personen beidseits der Nahtstelle Sek.I und Sek.II bekannt sind, würde dies zur Klärung beitragen.
- Die neudeutsche Bezeichnung „Case Management Berufsbildung“ stösst nicht auf positives Echo. Viel passender wäre ein deutscher Begriff der zum Thema „Berufseinstieg“ passen würde.

4.3.2 Kommunikation

Die Beantwortung der Fragen zur Kommunikation ist in zwei Teile gegliedert. Einerseits richtet sie den Blickwinkel auf die Kommunikation unter den am CMBB OW beteiligten Personen im Rahmen einer Begleitung. Andererseits fügt sie Aussagen der Befragten zur aktuellen Kommunikationsplattform „CaseNet“ an. In diesen Teil eingeschlossen werden auch Rückmeldungen der Befragten zum Thema „Datenschutz“.

Frage 9

Wie erleben die Befragten die Kommunikation unter den am CMBB OW beteiligten Personen während des Begleitprozesses?

Befragte, die eher am Rand mit CMBB OW in Kontakt sind (Schulleitungspersonen, Lehrpersonen der Volksschulen, Berufsbildner/-innen) erleben den Weg der Kommunikation zwischen Personen des Amtes für Berufsbildung als niederschwellig und direkt. Durch die Kleinräumigkeit des Kantons ist bekannt, mit welchen Personen am passendsten Kontakt aufgenommen werden kann.

Die direkt Betroffenen im Rahmen einer Begleitung bewerten die Kommunikation grundsätzlich als offen, transparent und direkt. Im Allgemeinen wurde die Art und Menge der Kommunikation als adäquat eingestuft. Alle Befragten betonen, wie wertvoll und klärend die Gespräche sind, an denen sich alle beteiligten Parteien treffen (Startsitzung, Standortgespräche, Abschlussgespräch).

Demgegenüber erwähnen vor allem die beteiligten Berufsbildner/-innen, dass für sie der Aufwand für Sitzungen und Gespräche gross bis sehr gross ist.

Die jugendlichen Befragten schätzen nach eigenen Aussagen den direkten schriftlichen oder mündlichen Kontakt zwischen CM-Begleiter/-in und Lehrperson oder Berufsbildner/-in.

Mehrere Befragte stellen auf Grund ihrer Erfahrungen die Frage in den Raum, ob der Kommunikation mit dem Umfeld des Jugendlichen genügend Beachtung geschenkt wird. Einzelne Eltern nennen das Bedürfnis, vor allem zu Beginn des Begleitprozesses vermehrt informiert und mit einbezogen zu werden. (vgl. S. 10, letzter Abschnitt).

Frage 10

**Wie erreicht die Kommunikationsplattform „CaseNet“ die an CMBB OW Beteiligten?
Wie wird diese Plattform von den Beteiligten genutzt?
Wie wird die Wirkung von „CaseNet“ eingeschätzt?**

Für diese Frage wurden die Antworten der direkt am CMBB OW beteiligten befragten Personen ausgewertet. In einem ersten Teil werden die Erfahrungen und Handhabungen der Nutzer/-innen aufgenommen. Der zweite Teil nimmt jene systembedingten Aspekte auf, die von den Befragten erläutert wurden.

CaseNet als Kommunikationsinstrument

Die CM-Begleitpersonen geben an, dass sie CaseNet als passende Möglichkeit einsetzen, um rasch allen Beteiligten eine kurze Information weiterzugeben.

Vor allem die Berufsfachschullehrpersonen machen die Erfahrung, dass sie durch eine gemeinsame Kommunikationsplattform besser informiert sind als mit Hilfe der gängigen Kommunikationsmedien.

Die Kontakte mit den Jugendlichen gestalten die CM-Begleitpersonen mit Hilfe von Kommunikationsmitteln, die vor allem auch von Jugendlichen verwendet werden wie SMS, Telefon oder E-mail.

In den Gesprächen mit den Beteiligten zeigte sich, dass CaseNet von den Jugendlichen und Eltern sehr unterschiedlich genutzt wird. Die Hälfte der befragten Jugendlichen geben an, dass sie die Einträge im CaseNet gelesen haben. Keiner der Jugendliche hat nach eigener Aussage selber Beiträge in CaseNet geschrieben. Ein kleiner Teil der Jugendlichen würde diese Kommunikationsplattform vermissen, wenn es sie nicht mehr gäbe.

Die Mehrheit der Berufsbildner/-innen hatte keine Kenntnisse von CaseNet und entsprechend keine Erfahrungen damit.

Demgegenüber äussern die meisten der befragten Eltern, dass sie CaseNet als Lesende aktiv genutzt haben. Sie geben an, dass es für eigene Beiträge schon grösseren Mut gebraucht habe. Die Eltern sagen aus, dass sie diese Plattform als gute Art schätzen, um informiert zu sein und in Kontakt zu bleiben.

Zusammenfassend wird aus den Gesprächen mit den Befragten deutlich, dass ein geschützter Raum zur Kommunikation unter den Beteiligten sehr geschätzt würde. Dieses Instrument dürfe jedoch einfacher gestaltet sein als die aktuelle Version von CaseNet.

Die oben erwähnten Beschreibungen decken sich mit den Wahrnehmungen des CM-Leiters und des CM-Managers: Es werden wenige Beiträge in CaseNet geschrieben und wenn,

dann am ehesten von Begleitpersonen und Lehrpersonen. Eltern, Jugendliche und weitere involvierte Personen nutzen CaseNet wenn überhaupt als Informationsquelle.

CaseNet als System

Das CaseNet ist eine Kommunikationsplattform, die ursprünglich für Arbeitsfelder im Gesundheits- und Versicherungsbereich entwickelt wurde. In der Aufbauphase haben der CM-Leiter und der CM-Manager viel Zeit aufgewendet, um dieses Hilfsmittel für CMBB in den Kantonen LU/NW/OW nutzbar zu machen.

Im Gegensatz zum Gesundheits- und Versicherungsbereich, bei denen in einem System oftmals über längere Zeit dieselben Personen involviert sind, wechseln bei Jugendlichen die Bezugspersonen häufiger. Dadurch steigt der Aufwand, immer wieder neue Personen im CaseNet zu begrüßen und einzuführen.

Vor zwei Jahren wurde CaseNet auf Schweizerischer Ebene aufgeschaltet. In den Interviews mit den Experten wird diese Entwicklung kritisch bewertet. Das System wurde noch komplexer, es sind diversifiziertere Anwendungen möglich, die für das CMBB OW im Kanton Obwalden wenig nützlich sind. Geeignet ist das jetzige CaseNet vor allem, um Daten für statistische Zwecke zu Handen des BBT zu erheben.

Ebenfalls kritische Äusserungen betreffen den Umgang mit CaseNet und die damit aufkommenen Diskussionen um den Datenschutz.¹⁶ Will man CaseNet nutzen, muss jede Person, die in einem Fall Zugriff auf CaseNet hat, die Einverständniserklärung des Jugendlichen einholen. Dieser Aufwand ist sehr gross und es ist fraglich, ob dies künftig noch praktikabel ist.

Entwicklungshinweise der Befragten

- Bei einer allfälligen Weiterführung von CMBB OW muss überprüft werden, welche Kommunikationsplattform die passende ist für die Bedürfnisse des Kantons OW.
- Die Projektverantwortlichen müssen in Zusammenarbeit mit dem Kantonalen Datenschützer klare und anwendbare Datenschutzmassnahmen im CMBB OW definieren und umsetzen.

4.3.3 Kosten - Nutzen – Verhältnis

Die Beantwortung der Fragen 11-13 gibt Aufschluss über Nutzen und die Kosten des Angebotes CMBB OW.¹⁷ Mit Hilfe der Aussagen aus Interviews mit Jugendlichen und ihren Eltern wird zuerst erläutert, wie direkt Betroffene (Jugendliche, Eltern und Berufsbildungspersonen) den Nutzen von CMBB OW einschätzen. In einem zweiten Schritt wird beschrieben, wie viele Jugendliche in der Zeitspanne zwischen 2008–2012 eine Unterstützung durch CMBB OW erhielten.¹⁸

¹⁶ Fässler L., (2010). Grundsätze und Anforderungen für eine datenschutzkonforme Case Management Berufsbildung.

Epinay A., Schleiss Y. (2011) Datenschutzrechtliche Fragen im Zusammenhang mit der Software zum Case Management Berufsbildung (CM-Online).

¹⁷ Amt für Berufsbildung (2012). Kostentabelle CMBBOW.

¹⁸ Entsprechende Aufstellung ist im Anhang II zu finden.

Anschliessend werden die finanziellen Aufwendungen dargestellt. Schliesslich erfolgt eine Beurteilung des Kosten- Nutzen-Verhältnisses von CMBB OW. Dazu werden die Antworten aller im Rahmen der Evaluation befragten Personen ausgewertet.

Frage 11

Wie erleb(t)en die direkt betroffenen Jugendlichen und Eltern sowie die involvierten Berufsbildner/-innen die Begleitung durch CMBB OW?

Aus den Interviews mit den Jugendlichen und Eltern geht grundsätzlich hervor, dass alle Befragten die CM-Begleitung als wirkungsvoll und erfolgreich beurteilen.

Fast alle Befragten geben an, dass die Jugendlichen durch die Begleitung im persönlichen Bereich grosse Unterstützung erhalten zu haben. Alle Jugendlichen und die Berufsbildner/-innen erwähnen, dass sie auch fachliche Unterstützung erhielten.

Als wesentliche Merkmale, dass die Begleitung wirkungsvoll war, beschreiben die Befragten die aufbauende, unterstützende, wohlwollende Art der CM-Begleitperson und dennoch deren direkte und ehrliche Rückmeldung. Besonders hervorgehoben haben die befragten Jugendlichen, dass sie die Form eines 1:1-Coaching sehr geschätzt hätten. Die Vertrauensbasis zum CM-Begleiter, zur CM-Begleiterin ermöglichte ihnen, ihr Selbstvertrauen und ihre Selbstwirksamkeit zu steigern und sich allmählich an Themen zu wagen, die sie aus bisherigen Erfahrungen lieber umschiffen haben.

Ein Jugendlicher gibt an, dass die CM-Begleitung auf seinen Wunsch beendet wurde. Das Angebot der Lehraufsicht, seine Bewerbungsunterlagen durchzulesen, habe er sehr geschätzt.

Die befragten Berufsbildner/-innen erwähnen, dass besonders ein gut gepackter Rucksack an beruflichen und persönlichen Erfahrungen wichtig ist für eine Begleiter-Tätigkeit. Dass die Begleitpersonen Kenntnisse über die Berufsbildung, über die Berufsfachschule mitbringen, sei ein grosser Vorteil, den sie anderswo kaum erfahren könnten.

Die befragten Eltern beschreiben, dass für sie diese CM-Begleitung eine grosse Erleichterung darstellte, in einer sehr schwierigen Phase, in der sie als Eltern oftmals nicht mehr weiter wussten und nicht mehr an ihre/n Jugendliche/n herangekommen sind.

Die Berufsbildner/-innen beobachten, dass Jugendliche mit einer Unterstützung durch CMBB OW vor allem im persönlichen, jedoch auch im fachlichen Bereichen gestärkt werden. Die Standortgespräche erachten alle als nützlich und wichtig. Die Aufgabenzuteilung unter den Beteiligten erleben sie als entlastend. Die Hälfte der Berufsbildner/-innen äussert sich kritisch, ob die Begleitung wirkungsvoll ist / war. Sie fragen sich, ob die Jugendlichen dieses Angebot wirklich nutzen und genügend motiviert sind, aktiv mitzuarbeiten. Sie wünschen sich eine konsequentere Umsetzung der Vereinbarungen durch die CM-Begleitperson, denn oftmals würden die Jugendlichen die Grenzen ohne Konsequenzen immer wieder übertreten.

Obwohl nicht explizit in den Interviews erfragt, äusserten sich verschiedene Gesprächspartner/-innen (Lehrpersonen Sek. I, Eltern, Jugendliche) zu einer allfälligen Weiterführung von

CMBB OW. Allesamt erwähnen sie, dass dieses Angebot eine wichtige Lücke schliesse, von denen Jugendliche in Krisensituationen profitieren können. Sie fügen an, dass der Bezug zur Berufs- und Arbeitswelt sehr bedeutsam ist, gerade auch, weil in unserer Gesellschaft die Erwerbsarbeit in grossem Masse integrationsfördernd wirkt. In diesem Sinne erhoffen sie sich, dass dieses Angebot künftig auch anderen Jugendlichen zur Verfügung steht.

Frage 12

**Wie viele Jugendliche haben Unterstützung durch CMBB OW erhalten?
Wie viele Jugendliche konnten erfolgreich begleitet oder triagiert werden?**

Seit August 2008 wurden insgesamt 37 Jugendliche in das CMBB OW aufgenommen. Davon konnten bis 31.12.2012 27 Fälle abgeschlossen werden, 10 Jugendliche werden aktuell noch unterstützt. Bei denen im CMBB OW begleiteten Jugendlichen halten sich der Geschlechteranteil die Waage (je 50% männliche und weibliche Jugendliche). Die Jugendlichen sind mehrheitlich Schweizer Nationalität (73%). Ein kleiner Teil davon sind Personen mit Migrationshintergrund und einem Schweizer Pass.

Von den insgesamt 27 Fällen, die bisher abgeschlossen wurden, konnte der grösste Teil (60%) erfolgreich triagiert oder begleitet werden. Das bedeutet, dass diese Jugendlichen in der Zeit der Unterstützung durch CMBB OW direkt den Übertritt in die Lehre oder in die Arbeitswelt schafften, dass ein drohender Lehrabbruch verhindert werden konnte oder dass sie an eine andere Institution überwiesen werden konnten.

Die Zeitspanne zwischen Antrag und Startsituation beträgt durchschnittlich 43 Tage. Für die bereits abgeschlossenen CMBB-Begleitungen in Obwalden wurden insgesamt 362 CM-Begleitstunden eingesetzt. Durchschnittlich wurden pro Jugendliche 13,7 Stunden Beratungsaufwand geleistet.

Die Befragten fügen an, dass ein statistischer Misserfolg im Einzelfall trotzdem ein Erfolg sein kann. Dann nämlich, wenn die Jugendlichen zwar im Moment keinen Ausbildungsabschluss erlangen, aber dennoch in ihrer persönlichen oder beruflichen Entwicklung einen Schritt vorwärts gehen konnten.

Frage 13

Wie hoch fallen die finanziellen Kosten für CMBB OW zwischen 2008 und Ende Juni 2012 aus?

Für die finanziellen Aufwendungen werden einerseits die Kostenaufwendungen des Kantonsanteils des Case-Managers (gemäss Vereinbarung mit LU/OW/NW)¹⁹, die kantonalen Massnahmen (CM-Begleiter vor Ort)²⁰, die Bundesbeiträge und die Kantonsbeiträge (RRB Nr. 150²¹ und Nr. 291²²) aufgeführt. Als Datengrundlage dienen zudem die Kostentabelle des CMBB OW²³ und die Zusammenstellung der Bundesbeiträge²⁴.

Seit dem Start von CMBB OW beläuft sich der finanzielle Aufwand in der Zeit von 2008 – Ende 2012 auf CHF 165'000.--. Abzüglich des Bundesbeitrages von insgesamt Fr. 93'323.-- hatte der Kanton Obwalden einen Nettoaufwand von CHF 71'677.-- zu leisten.

Die Betriebskosten für die Kommunikationsplattform „CaseNet“ werden bis 2015 vollumfänglich durch den Bund finanziert. Bei einer Weiterführung von CMBB OW ist für den Kanton Obwalden ab 2016 mit jährlichen Betriebskosten für die Plattform CaseNet von rund CHF 8'000.- (exkl. Kosten für allfällige Weiterentwicklung und Schulungen) zu rechnen.

Dank CMBB OW konnten in den letzten vier Jahren 37 Jugendliche in ihrer beruflichen Situation gestärkt und unterstützt werden. Für diese jungen Menschen investierte der Kanton Obwalden in den letzten vier Jahren rund CHF 165'000.-. Im Durchschnitt betragen die finanziellen Aufwendungen pro Jugendlichen rund CHF 4'459.-.

Dieser Aufstellung gegenüber können Kosten gestellt werden, wie sie politische Gemeinden für Jugendliche leisten, die in die Berufs- und Arbeitswelt nicht integriert sind: Der monatliche Aufwand beträgt für Lebenskosten CHF 750.- und für allfällige Wohnkosten ebenfalls CHF 750.-. Eine berufliche Massnahme kostet die Gemeinde pro Tag CHF 500.-.

Die durchschnittliche Dauer der CM-Unterstützung beträgt 7 Monate. Eine Unterstützung durch die öffentliche Hand, z.B. die Gemeinde, in diesem Zeitrahmen kostet alleine schon für die Abdeckung der Lebenskosten CHF 5000.-, bei einer beruflichen Massnahme sind die Aufwendungen um ein Mehrfaches höher.

¹⁹ Kantone LU, OW, NW (2009). Vereinbarung Case Management Berufsbildung zwischen den Kantonen Luzern, Obwalden, Nidwalden.

²⁰ ZBK. (2009). Honorar-Richtlinien für IB-Berater/-innen und IB-Begleiter/-innen.

²¹ Kanton Obwalden (2007). Beschluss Nr. 150 des Regierungsrates.

²² Kanton Obwalden (2010). Beschluss Nr. 291 des Regierungsrates.

²³ CMBB Kostentabelle (10.03.2013).

²⁴ Zusammenstellung der Bundesbeiträge

5. SCHLUSSFOLGERUNGEN UND EMPFEHLUNGEN

5.1 Schlussfolgerungen

Aufgrund der präsentierten Ergebnisse im Kapitel 4 können folgende Schlussfolgerungen gezogen werden:

Insgesamt lässt sich für das CMBB des Kantons Obwalden eine positive Bilanz ziehen. Die Evaluation zeigt, dass es den Projektleitenden und Beteiligten des CMBB OW bisher gelungen ist, mit ihren gezielten Massnahmen dazu beizutragen, Jugendliche mit mehrfachen Erschwernissen bzw. Risikolagen im Übergang Sek. I – Sek. II erfolgreich zu unterstützen. CMBB OW schliesst eine Lücke im Begleitsystem, denn es bietet die Möglichkeit, eine passgenau auf die Situation des/der Jugendlichen zugeschnittene Massnahme einzuleiten. Durch die Fokussierung auf einen Berufsabschluss können sich die Jugendlichen an einem konkreten Ziel orientieren. Ein Abschluss einer beruflichen Grundbildung leistet für Jugendliche einen wesentlichen Beitrag, dass sie sich in die Gesellschaft integrieren können.²⁵

Die Zielgruppe von CMBB OW ist heterogen und umfasst Jugendliche unterschiedlichen Alters, in sehr verschiedenen Ausbildungssituationen, mit unterschiedlichen persönlichen, sozialen und familiären Voraussetzungen und Gegebenheiten. Oftmals sind auch andere Stellen (Sozialdienst der Gemeinde, Jugend- und Familienberatungsstelle, Psychiatrische Dienste) involviert. Jugendliche, die von CMBB OW aufgenommen und begleitet werden, fühlen sich gut unterstützt und erreichen, wenn zum Teil auch langsam und mit zwischenzeitlichen Rückschlägen, Fortschritte in ihrer Ausbildung.

Das System und die Organisation werden grundsätzlich als nützlich, effizient, wirkungsvoll und zielführend eingestuft. Seit dem Start im August 2008 wurden im Ablauf bereits einzelne Punkte optimiert.

Der CM-Leiter erfüllt die systembedingten und finanzrelevanten Aufgaben zur Zufriedenheit aller Beteiligten.

Der CM-Manager vollbringt eine zentrale Unterstützungsarbeit, in dem er durch seine fachkundige Situationsanalyse passende Zielvorgaben und konkrete Massnahmen formuliert und den Begleitpersonen unterstützend zur Seite steht. Aus zeitlichen Gründen kann er die Aufgabe der Führung und Begleitung der CM-Begleitpersonen zu wenig wahrnehmen. Weil das Pensum für die anstehenden Aufgaben nicht ausreicht, verstreichen nach Antragseingang im Durchschnitt sechs Wochen, bis eine Massnahme gestartet werden kann.

CM-Begleitpersonen leisten wichtige Begleitarbeit, welche von den befragten Jugendlichen und Eltern sehr geschätzt wird. Die vertrauensvolle Beziehung zwischen Jugendlichen und CM-Begleitperson ist eine wichtige Voraussetzung für das Gelingen des Begleitprozesses und das Erreichen des festgelegten Handlungszieles. CMBB OW gelingt es in hohem Mass, diese jungen Menschen persönlich zu stärken und ihnen die Tür für eine berufliche Entwicklung zu eröffnen.

²⁵ Strahm H.R.(2010).Warum wir so reich sind. Verlag hep.

Ausnahmslos alle Eltern und Jugendlichen berichten dankbar über die Unterstützung, welche sie in einer schwierigen Phase, in der alle Beteiligten nicht mehr weiter wussten, durch die CM-Begleitperson erhalten haben. Die CM-Begleitpersonen bestätigen diese Aussagen aus ihrem Blickwinkel ebenso. Einzig die Berufsbildner/-innen äussern sich kritisch und erwähnen, dass die gebotene Unterstützung vergleichsweise grossen Mehraufwand für den Lehrbetrieb bedeutet und dass aus ihrer Sicht die Jugendlichen zu wenig aktiv mitarbeiten.

Die Zusammenarbeit mit Luzern und Nidwalden hat sich bisher bewährt. Mit der Pensionierung des CM-Managers Josef Stamm im Sommer 2013 ist die Zusammenarbeit mit Luzern anzupassen. Mit Nidwalden besteht aktuell keine Zusammenarbeit, weil der Kanton Nidwalden den Zusammenarbeitsvertrag gekündigt hat.

Es zeigt sich, dass das Angebot CMBB OW bei den Personen, die auf den Stufen Sek. I, Sek. II tätig sind, nur teilweise bekannt ist.

Zwischen August 2008 und Ende Dezember 2012 erhielten 37 Jugendliche Unterstützung durch CMBB OW. Zwei Drittel dieser Jugendlichen konnte erfolgreich triagiert oder begleitet werden. Die Jugendlichen, die trotz einer Massnahme des CMBB OW das Ziel, eine Ausbildung erfolgreich abzuschliessen oder eine Integration in die Arbeitswelt zu finden, nicht erreicht haben, wurden in ihrer persönlichen und sozialen Entwicklung nachhaltig unterstützt. Der Kanton Obwalden leistete an CMBB OW in dieser Zeitspanne einen Beitrag von rund CHF 165'000.- Franken.

Wird dieser Aufwand in ein Verhältnis zu den Kosten gesetzt, die für ein/e junge/r Erwachsene/r ohne Integration in die Berufs- und Arbeitswelt kurz- oder langfristig aufgewendet werden müssen, erscheinen die Kosten klein.²⁶

Dementsprechend ist auch aus volkswirtschaftlichen und sozialpolitischen Überlegungen eine Unterstützung junger Menschen zu Beginn ihrer Erwerbsarbeit sinnvoll und zukunftsorientiert.

5.2 Empfehlungen

Wird das Angebot CMBB OW weitergeführt, empfiehlt sich auf Grund der Ergebnisse folgende Massnahmen einzuleiten:

Damit die Jugendlichen noch zielgerichteter und wirksamer unterstützt werden können, ist der Ablauf, die Organisation und die Führung von CMBB OW folgendermassen zu optimieren:

1. Josef Stamm geht im Sommer 2013 in Pension und die Nachfolgeregelung ist zu lösen. Dabei ist zu beachten, dass psychologische Kenntnisse, wie sie der CM-Manager Josef Stamm in diese Tätigkeit einbrachte, weiterhin darin integriert werden. Die künftige Zusammenarbeit mit Luzern und Nidwalden ist noch zu definieren.

²⁶ Strahm H.R.(2010).Warum wir so reich sind. Verlag he, (S. 46ff., S. 72ff).

2. Innerhalb der drei CMBB OW Hauptakteuren „CM-Leiter“, CM-Manager“ und „CM-Begleitpersonen“ soll die Kompetenzzuteilung geschärft und entsprechend kommuniziert werden. Es soll geprüft werden, ob die Trennung der Aufgaben CM-Leiter und CM-Manager auch künftig noch Sinn macht. Entsprechend ist die Führungsaufgabe des CM-Managers einer bestehenden - dem Konzept entsprechend der passendsten - Fachstelle zuzuordnen.
3. Im System und in der Organisation sind einzelne Eckwerte und Ablaufdetails zu klären, damit CMBB OW ein eindeutigeres Profil erhält. Die Person, die die Verantwortung für CMBB OW trägt, soll CMBB OW in sinnvollem Mass und in präziser Form weiterführen. Es ist unter anderem zu prüfen, ob die Massnahmen des CMBB OW erweitert werden sollten. Im Wissen darum, dass eine tragende Beziehung (wie z.B. im Rahmen eines 1:1-Coaching) eine wesentliche Voraussetzung ist, dass Lernen gelingen kann. Wo nötig ist die Zusammenarbeit mit dem schulpсихologischen Dienst OW anzustreben. Es ist zu prüfen, ob bei einer Weiterführung von CMBB OW der Name „Case Management Berufsbildung Obwalden“ nach wie vor die passende Bezeichnung ist.
4. Der Begleitung und Führung der CM-Begleitpersonen ist besonders Beachtung zu schenken. Für die Aufgabe als Begleitperson soll ein Pflichtenheft erstellt werden. Die Rekrutierung von Begleitpersonen und die Zuteilung zu Jugendlichen sind besonders sorgfältig vorzunehmen. Der CM-Manager sollte die Begleitpersonen in ihrer Arbeit aktiv führen, unterstützen und durch Begleitung und passende Weiterbildung die Qualität der Begleittätigkeit laufend optimieren. Die Rückmeldungen der Berufsbildner/-innen in Bezug zum grösseren Aufwand für den Lehrbetrieb und Gestaltung der Rahmenbedingungen für den Begleitprozess sind bei einer Weiterentwicklung von CMBB OW zu prüfen.
5. Als weiterer zentraler Punkt ist die Nahtstelle Sek. I – Sek. II zu optimieren. Insbesondere der Information und Kommunikation ist Beachtung zu schenken. Die OS-Lehrpersonen sollen wissen, wann für einen Jugendlichen ein CMBB OW in Frage kommen könnte. Die künftige Person, welche die CM-Manageraufgabe wahrnimmt, soll den Beteiligten der Nahtstelle Sek. I + II als Ansprechpartner für Nahtstellenfragen bekannt sein. Es ist zu prüfen, inwieweit es sinnvoll ist, die Personen der Schulsozialarbeit über das Angebot CMBB OW zu informieren und allenfalls eine Vertretung in die CM-Begleitgruppen-Sitzung einzuladen.
6. Bei der Ausgestaltung der künftigen CM-Manageraufgabe soll die Vernetzung mit anderen CM-Managern gewährleistet sein.
7. Die Anforderungen an eine Kommunikationsplattform sollen eruiert werden, um künftig eine passende Lösung anbieten zu können.
8. Die Projektverantwortlichen müssen in Zusammenarbeit mit dem Kantonalen Datenschutzbeauftragten klare und anwendbare Datenschutzmassnahmen für CMBB OW definieren und eine passende Lösung anbieten können.

Übersicht der Interviewpartner/-innen

Expertinnen und Experten

<u>Name</u>	<u>Institution</u>	<u>Rolle</u>
Urs Burch	Amt für Berufsbildung Obwalden	Amtsstellenleiter
Josef Stamm	Dienststelle Beruf und Weiterbildung	Leiter Case Management Berufsbildung Luzern Case Manager Obwalden
Geri Britschgi	Amt für Berufsbildung Obwalden	Leiter der Berufs- und Weiterbildungsberatung Obwalden
Lilian Lischer	Amt für Berufsbildung Obwalden	Leiterin Lehraufsicht
Toni Mathis	Amt für Berufsbildung Obwalden	Aufnahmekommission Brückenangebote
Christine Durrer	Fachstelle für Gesellschaftsfragen	Leiterin Fachstelle für Gesell- schaftsfragen
Markus Bründler	Amt für Volks- und Mittelschulen OW	Leiter Schulpsychologischer Dienst Obwalden

Gesprächspartner/-innen Gruppeninterviews CM-Begleitpersonen

Gasser Andreas
 Wernli Gasser Heidi
 Reif Marbeth
 Reif Jonas
 Zutter Ueli
 Spichtig Reto

Gesprächspartner/-innen Jugendliche

1 junge Frau ohne Anschluss nach der Volksschule
 1 junge Frau während dem Brückenangebot und während der Lehre
 1 junge Frau während der Lehre
 2 junge Männer während der Lehre
 1 junger Mann seit der OS und während der Lehre

Gesprächspartner/-innen Eltern

1 Mutter und 2 Väter von Jugendlichen mit CM-Begleitung

Gesprächspartner/-innen Berufsbildner/-innen

4 Berufsbildner/-innen, deren Lernende eine Begleitung durch CMBB OW erhalten/erhielten.

Weitere Gesprächspartner/-innen

<u>Name</u>	<u>Institution / Firma</u>	<u>Rolle</u>
Barbara Ming	Volksschule Alpnach	Schulleiterin OS Alpnach
Dani Henggeler	Volksschule Giswil	Schulleiter Giswil
Roger Wallimann	Volksschule Sachseln	Schulleiter MSII - OS Sachseln
Peter Lötscher	Volksschule Lungern	Klassenlehrer IOS Lungern
Tobias Binz	Volksschule Sachseln	Klassenlehrer KOS Sachseln
Margrit Wirz	Volksschule Sarnen	Klassenlehrerin IOS Sarnen
Marianne Gabbi	Volksschule Kerns	Schulleiterin Sekundarstufe Kerns
Maya Büchi	Gewerbeverband Obwalden	Geschäftsführerin GVO
Lucky Röthlin	Gewerbeverband Obwalden	Vorstandsmitglied, Berufsbildner
Martha Lehmann	Amt für Berufsbildung Obwalden	Berufsfachschullehrerein FaGe
Ueli Schälín	Amt für Berufsbildung Obwalden	Berufsfachschullehrer Schreiner

Anzahl Jugendliche mit Begleitung durch CMBB OW im Zeitraum zwischen 1. August 2008 – 31. Dezember 2012

	2008	2009	2010	2011	2012	Total 2008 - 2012
Start von Begleitungen	4	11	7	7	8	37 (44 ¹)
Abgeschlossene Begleitungen	1	7	10	2	7	27

¹ 44 Anträge um Unterstützung durch CMBB OW wurden eingereicht. 37 Jugendliche wurden ins CMBB OW aufgenommen.

Leitfäden der Interviews

1. Interviewleitfaden für das Interview mit Urs Burch, Leiter Amt für Berufsbildung

A) Fragen zum System und zur Organisation

1. Welche Erfahrungen aus der bald 4-jährigen Praxis des CM sind wichtig im Hinblick auf das System und die Organisation (Verfahren in fünf Schritten: Wahrnehmung, Situationsanalyse, Planung/Koordination, Begleitung, Abschluss).
2. Wie hat sich die Vorgehensweise seit 2008 entwickelt?
3. Bewährt sich die aktuelle Form? (Geltungsbereich, Identifikationskriterien, Abgrenzung zu Nahtstellen, Einverständniserklärung, Berichterstattung, Qualitätsentwicklung)
4. Welche Rahmenbedingungen unterstützen oder behindern das Ziel, die J. optimal zu unterstützen?
5. Ist die Anlage aus deiner Sicht als CM- Leiter effizient und effektiv organisiert?
6. In welcher Form, in welchem Umfang arbeitest du als CM- Leiter mit LU und NW zusammen?
7. Worin zeigt sich ein allfälliger Nutzen der Zusammenarbeit? Was ist der Preis dafür?
8. Inwiefern hat sich die Zusammenarbeit in den letzten Jahren entwickelt?
9. Wo gibt es Koordination und Kooperation?
10. Wo liegen allfällige Schwierigkeiten / wo zeigt sich Entwicklungspotential?
11. Welche Vorkehrungen betreffend Datenschutz sind getroffen?
12. Entsprechen die getroffenen Massnahmen den Datenschutzvorgaben?
13. Existiert ein kantonales Datenschutzkonzept?

B) Fragen zu Kommunikation / Information unter den am CMB OW Beteiligten

14. Welche Instrumente unterstützen aus deiner Sicht eine gelingende Kommunikation?
15. Erreicht die Kommunikationsplattform „CaseNet“ die an CMBB OW Beteiligten im entsprechenden Fall optimal?
16. Wie schätzt du die Wirkung von CaseNet in Bezug zum Aufwand ein?

C) Fragen zur Qualität der Leistungen

CM-Leiter

17. Wie zeigen sich die effektiven Aufgaben in Bezug zur Planung im Umsetzungskonzept: Insbesondere: Leitung der CM-Konferenz, CM-Antrag bearbeiten, Entscheidung um Aufnahme fällen, administrative Aufgaben.
18. Wie schätzt du die Qualität deiner Führungsarbeit ein?
19. Was hilft dir bei besonders herausfordernden Situationen im CMBOW?
20. Wo zeigen sich aus deiner Sicht Schwierigkeiten / wo zeigt sich Entwicklungspotential?

CM Manager

21. Wie zeigen sich die effektiven Aufgaben in Bezug zur Planung im Umsetzungskonzept S. 12
22. Haben sich seine Aufgaben seit Start des CMBB OW verändert? Inwiefern?
23. Welches sind aus deiner Sicht zentrale fachliche Ressourcen, die ein CM-Manager mitbringen soll?
24. Welche Erfahrungen machst du mit der Schnittstelle CM-Leiter – CM-Manager?
25. Wo zeigt sich aus deiner Sicht Entwicklungspotential?

CM-Begleitpersonen

26. Welche fachlichen Ressourcen der IB-Begleitpersonen sind aus deiner Sicht besonders wichtig?
27. Was ist aus deiner Sicht wichtig bei der Rekrutierung der IB-Begleitpersonen?
28. Erfahrungen mit der Begleitung von Begleitpersonen (Weiterbildung)
29. Welche Vorgehensweisen bei den Begleitungen haben sich aus deiner Sicht bewährt? Wo liegen allfällige Knackpunkte?
30. Welche Erfahrungen zeigen sich in Zusammenhang mit einer effektiven Kommunikation und der Dokumentation des Begleitprozesses?
31. Worauf ist aus deiner Sicht bei der Zusammensetzung / bei der Grösse des CM-Begleitpersonen-Pool zu achten?

D) Fragen zum Kosten-Nutzenverhältnis

32. Finanzielle Rahmenbedingungen und die sich zeigende Situation einander gegenüberstellen / Interpretation - Folgerung
33. Erfahrungen der letzten Jahre bei den Aufwendungen (Personelle Kosten) – in welche Richtung soll sich dies weiterentwickeln?

2. Interviewleitfaden für das Interview mit Josef Stamm, CM-Manager

A) Fragen zum System und zur Organisation

1. Welche Erfahrungen aus der bald 4-jährigen Praxis des CM sind wichtig im Hinblick auf das System und die Organisation (Verfahren in fünf Schritten: Wahrnehmung, Situationsanalyse, Planung/Koordination, Begleitung, Abschluss).
2. Welche Rahmenbedingungen unterstützen oder behindern das Ziel, die J. optimal zu unterstützen?
3. Was hat sich wie durch die Erfahrung der letzten Jahre entwickelt?
4. Ist die Anlage aus deiner Sicht als CM-Manager effizient und effektiv organisiert?
5. Wie hat sich die Vorgehensweise seit 2008 entwickelt?
6. Bewährt sich die aktuelle Form? (Geltungsbereich, Identifikationskriterien, Abgrenzung zu Nahtstellen, Einverständniserklärung, Berichterstattung, Qualitätsentwicklung)
7. Welche Rahmenbedingungen unterstützen oder behindern das Ziel, die J. optimal zu unterstützen?
8. In welcher Form, in welchem Umfang arbeitest du als CMBB OW mit LU und NW zusammen?
9. Worin zeigt sich ein allfälliger Nutzen der Zusammenarbeit? Was ist der Preis dafür?
10. Inwiefern hat sich die Zusammenarbeit in den letzten Jahren entwickelt?
11. Wo gibt es Koordination und Kooperation?
12. Wo liegen allfällige Schwierigkeiten / wo zeigt sich Entwicklungspotential?
13. In welcher Form und in welchem Umfang arbeitest du mit den Kantonen LU/NW und den anderen ZCH-Kantonen bisher zusammen?

B) Fragen zu Kommunikation / Information unter den am CMB OW Beteiligten?

14. Welche Instrumente unterstützen eine gelingende Kommunikation?
15. Erreicht die Kommunikationsplattform „CaseNet“ die an CMB OW Beteiligten im entsprechenden Fall optimal?
16. Wie schätzt du die Wirkung in Bezug zum Aufwand ein?

C) Fragen zur Qualität der Leistungen

CM Manager

17. Wie zeigen sich die effektiven Aufgaben in Bezug zur Planung im Umsetzungskonzept S. 12?
18. Haben sich deine Aufgaben seit Start des CMBB OW verändert? Inwiefern?
19. Welche Vorgehensweisen / Instrumente haben sich bei der Steuerung der einzelnen „CM-Fälle“ bewährt?
20. Sind die Abläufe optimal ausgerichtet auf den Nutzen für die Jugendlichen?
21. Wo zeigt sich Entwicklungspotential?

CM-Leiter

22. Wie zeigen sich die effektiven Aufgaben in Bezug zur Planung im Umsetzungskonzept: Insbesondere: Leitung der CM-Konferenz, CM-Antrag bearbeiten, Entscheid fällen
23. Wo zeigen sich aus deiner Sicht Schwierigkeiten / wo zeigt sich Entwicklungspotential?

CM-Begleitpersonen

24. Welche Vorgehensweisen haben sich aus deiner Sicht bewährt?
25. Welche fachliche Ressourcen sind aus deiner Sicht besonders wichtig.
26. Welcher Nutzen bringen die spez. Weiterbildungsangebote?
27. Welche Erfahrungen zeigen sich in Zusammenhang mit einer effektiven Kommunikation und der Dokumentation des Begleitprozesses?
Welche Rahmenbedingungen unterstützen oder behindern aus deiner Sicht das Ziel, Jugendliche optimal zu unterstützen?
28. Ist die Anlage aus deiner Sicht effizient organisiert?

D) Fragen zum Datenschutz

29. Welche Vorkehrungen betreffend Datenschutz sind getroffen?
30. Entsprechen die getroffenen Massnahmen den Datenschutzvorgaben?
31. Existiert ein kantonales Datenschutzkonzept?

3. Leitfaden für das Interview mit Geri Britschgi, Leiter Berufs- und Weiterbildungsberatung OW

1. Was (Instrumente) hilft dir und deinem Team, gefährdete Jugendliche wahrzunehmen?
2. Im Konzept seht ihr von einem Kriterienraster ab und orientiert euch an Identifikationsfeldern. Wie bewährt sich diese Form?
3. Welche Vorgehensweise bewährt sich konkret? Hat sich dieses Vorgehen in den letzten Jahren entwickelt / verändert?
4. Wo gibt es Schwierigkeiten?

5. Welche Rahmenbedingungen unterstützen oder behindern aus deiner Sicht das Ziel, Jugendliche optimal zu unterstützen?
6. Ist die Anlage aus deiner Sicht effizient organisiert?
7. Wie funktioniert CMBB OW an den Schnittstellen „BWB, Aufnahmekommission BA , Lehraufsicht“ und allenfalls weiteren Beteiligten?
8. Welche Erfahrungen sind wichtig in Bezug auf die Schnittstellen im System (Schwierigkeiten, Entwicklungen)?
9. Welche Erfahrungen zeigen sich mit dem Steuerungsorgan „CM-Konferenz“?
10. Weitere Erfahrungen und Bemerkungen in Zusammenhang mit CMBB OW aus deiner Optik?

4. Leitfaden für das Interview mit den IB-Begleitpersonen

A) Fragen zum System und zur Organisation

1. Das CM ist ein strukturiertes Verfahren in fünf Schritten:
(Wahrnehmung , Situationsanalyse, Planung/Koordination, Begleitung, Abschluss).
Im Rahmen der Begleitung seid ihr auch mit dem System in Berührung.
Bei der Startsituation, in Form von Zwischenberichten, bei Standortgesprächen, Kommunikationsplattform, Abrechnung.
Wie erlebt ihr diesen Rahmen? Wie könnt ihr damit arbeiten?
2. Welche Rahmenbedingungen unterstützen oder behindern das Ziel, die J. optimal zu unterstützen?
3. Ist die Anlage aus eurer Sicht als IB-Begleitpersonen effektiv und effizient organisiert?
4. Wo liegen allfällige Schwierigkeiten / wo zeigt sich Entwicklungspotential?

B) Fragen zu Kommunikation / Information unter den am CMB OW Beteiligten

5. Welche Instrumente unterstützen aus deiner Sicht eine gelingende Kommunikation?
6. Erreicht die Kommunikationsplattform „CaseNet“ die an CMBB OW Beteiligten im entsprechenden Fall optimal? Wird CaseNet von den Jug. und Bezugspersonen genutzt?
7. Wie schätzt du die Wirkung von CaseNet in Bezug zum Aufwand ein?

C) Fragen zur Qualität der Leistungen

- CM-Leiter
8. Der FIB-Leiter führt und steuert das CMBB OW. In welchen Situationen erlebt ihr ihn / habt ihr Kontakt mit ihm?
 9. Wie erlebt ihr die Kommunikation von seiner Seite?
 10. Wo zeigen sich aus deiner Sicht Schwierigkeiten / wo zeigt sich Entwicklungspotential?

CM Manager

Der Case Manager ist für die Steuerung der einzelnen Fälle verantwortlich.
(Situationsanalyse, Ziel- und Massnahmenkatalog, Zuteilung eines CM-Begleiters, Mandatserteilung, überwacht die Leistungserbringer, Verantwortlich für Fallevaluation, erstattet CM-Konferenz Bericht über abgeschl und laufende Fälle).

11. In welcher Form habt ihr Kontakt mit dem CM-Manager?
12. Wie erlebt ihr die Kommunikation, wie die Information, wie die Führung von dieser Seite?
13. Was sind günstige / weniger günstige Rahmenbedingungen?

CM-Begleitpersonen

14. Welche sind die wichtigsten Eigenschaften, die dir bei der Begleitung der Jugendlichen dienen?
15. Welche fachlichen Ressourcen der IB-Begleitpersonen sind aus deiner Sicht besonders wichtig?
16. Welche Vorgehensweisen / Instrumente haben sich für dich / euch bewährt?
17. Wie erfährst du dich als CM-Begleitperson geführt / begleitet?
18. Welcher Nutzen holst du aus Weiterbildungsangeboten?
19. Wo liegt dein Bedarf an Weiterbildung?
20. Wo liegen allfällige Knackpunkte in der Begleitung?
21. Wo liegen Grenzen?
22. Welche Erfahrungen zeigen sich in Zusammenhang mit einer effektiven Kommunikation und der Dokumentation des Begleitprozesses.

5. Leitfaden für das Interview mit Lilian Lischer, Leiterin Lehraufsicht

1. Was (Instrumente) hilft dir und deinem Team, gefährdete Jugendliche wahrzunehmen?
2. Im Konzept seht ihr von einem Kriterienraster ab und orientiert euch an Identifikationsfeldern. Wie bewährt sich diese Form?
3. Welche Vorgehensweise bewährt sich konkret? Hat sich dieses Vorgehen in den letzten Jahren entwickelt / verändert?
4. Wo gibt es Schwierigkeiten?

5. Welche Rahmenbedingungen unterstützen oder behindern aus deiner Sicht das Ziel, Jugendliche optimal zu unterstützen?
6. Ist die Anlage aus deiner Sicht effizient organisiert?
7. Wie funktioniert CMBB OW an den Schnittstellen „BWB, Aufnahmekommission BA , Lehraufsicht“ und allenfalls weiteren Beteiligten?
8. Welche Erfahrungen sind wichtig in Bezug auf die Schnittstellen im System (Schwierigkeiten, Entwicklungen)?
9. Welche Erfahrungen zeigen sich mit dem Steuerungsorgan „CM-Konferenz“?
10. Weitere Erfahrungen und Bemerkungen in Zusammenhang mit CMBB OW aus deiner Optik?

6. Leitfaden für das Interview mit Christine Durrer, Leiterin Fachstelle für Gesellschaftsfragen

1. Wo und in welcher Form bist du / seit ihr im Team in Kontakt gekommen mit CMBB OW?
1. Wie erlebst du /ihr die Zusammenarbeit CMBB OW?
2. Was (Instrumente) hilft dir und deinem Team, Jugendliche wahrzunehmen, die von einem CM unterstützt werden könnten? Habt ihr bestimmte Identifikationsfelder?
Wie bewährt sich diese Form?
3. Hast du seit Einführung von CMBB OW vor vier Jahren eine Entwicklung festgestellt (Klientel – veränderte Fragestellungen, Anzahl an Sek. II –Lernenden in der Beratung).
4. Welche Rahmenbedingungen unterstützen oder behindern aus deiner Sicht das Ziel, Jugendliche optimal zu unterstützen?
5. Wo gibt es aus deiner Sicht Schwierigkeiten?
6. Welche Erfahrungen sind aus deiner Sicht wichtig in Bezug auf die Schnittstellen im System (Schwierigkeiten, Entwicklungen)?
7. Wie schätzt du ein, dass die Menschen, die zu dir / euch kommen Kenntnisse vom CMBB OW haben?
8. Weitere Erfahrungen und Bemerkungen in Zusammenhang mit CMBb OW aus deiner Optik?

7. Leitfaden für das Interview mit Markus Bründler, Leiter Schulpsychologischer Dienst OW

1. In welcher Form hast du / habt ihr bereits Kontakt / Erfahrungen mit CMBb OW?
2. Wo liegt euer Potential eure Möglichkeiten, euch im Rahmen von CMBB OW einzugeben?
Klärungen (Potential, Beschreibungen (Situationen, Austausch (Wahrnehmungen,...Situationsanalysen)
3. Was sind eure Möglichkeiten, eure Bedingungen?
4. Weitere Erfahrungen und Bemerkungen in Zusammenhang mit CMBB OW aus deiner Optik?

8. Leitfaden für das Interview mit Toni Mathis, Leiter Aufnahmekommission Brückenangebote

1. In welcher Form hast du / habt ihr Kontakt / Erfahrungen mit CMB OW?
2. Im Konzept seht ihr von einem Kriterienraster ab und orientiert euch an Identifikationsfeldern. Wie bewährt sich diese Form?
3. Welche Vorgehensweise bewährt sich konkret? Hat sich dieses Vorgehen in den letzten Jahren entwickelt / verändert?
4. Wo gibt es Schwierigkeiten?
5. Welche Rahmenbedingungen unterstützen oder behindern aus deiner Sicht das Ziel, Jugendliche optimal zu unterstützen?
6. Ist die Anlage aus deiner Sicht effizient organisiert?
7. Wie funktioniert CMB OW an den Schnittstellen „BWB, Aufnahmekommission BA , Lehraufsicht“ und allenfalls weiteren Beteiligten?
8. Welche Erfahrungen sind wichtig in Bezug auf die Schnittstellen im System (Schwierigkeiten, Entwicklungen)?
9. Welche Erfahrungen zeigen sich mit dem Steuerungsorgan „CM-Konferenz“?
10. Weitere Erfahrungen und Bemerkungen in Zusammenhang mit CMB OW aus deiner Optik?

9. Leitfaden für die Interviews mit den Jugendlichen / Eltern und den Berufsbildungspersonen

1. Worin haben Sie die die stärkste Unterstützung erfahren: fachliche Unterstützung, Unterstützung im persönlichen Bereich
2. Was war wesentlich, dass die Begleitung wirkungsvoll war?

3. Gab es eine Methode / ein Vorgehen, das sie besonders beeindruckte?
4. Was war der Grund der CM – Begleitung und was war der nächste Schritt nach Beendigung der Begleitung?
5. Welche Fähigkeiten eines Coaches sind aus ihrer Sicht besonders wichtig?
6. Wie haben Sie die Kommunikation unter den Beteiligten erlebt?
7. Haben Sie die Kommunikationsplattform „CaseNet“ genutzt?
8. Was hat ihnen Case net gebracht?
9. Möchten Sie einen Entwicklungshinweis anbringen?
10. Die Begleitung durch CM war für mich....

10. Leitfaden für die Interviews mit den Eltern und Berufsbildungspersonen

1. Worin hat ihre J. die die stärkste Unterstützung erfahren: fachliche Unterstützung, Unterstützung im persönlichen Bereich,...
2. Was war wesentlich, dass die Begleitung wirkungsvoll war?
3. Gab es eine Methode / ein Vorgehen, das sie besonders beeindruckte?
4. Was war der Grund der CM – Begleitung und was war der nächste Schritt nach Beendigung der Begleitung?
5. Welche Fähigkeiten eines Coaches sind aus ihrer Sicht besonders wichtig?
6. Wie haben Sie die Kommunikation unter den Beteiligten erlebt?
7. Haben Sie die Kommunikationsplattform „CaseNet“ genutzt?
8. Was hat ihnen CaseNet gebracht?
9. Möchten Sie einen Entwicklungshinweis anbringen?
10. Die Begleitung durch CM war für meine Tochter, meinen Sohn...

11. Leitfaden für die Interviews mit den Schulleitungspersonen, den OS-Lehrpersonen, den Berufsfachschullehrpersonen und dem/der Vertreter/-in des Gewerbeverbandes

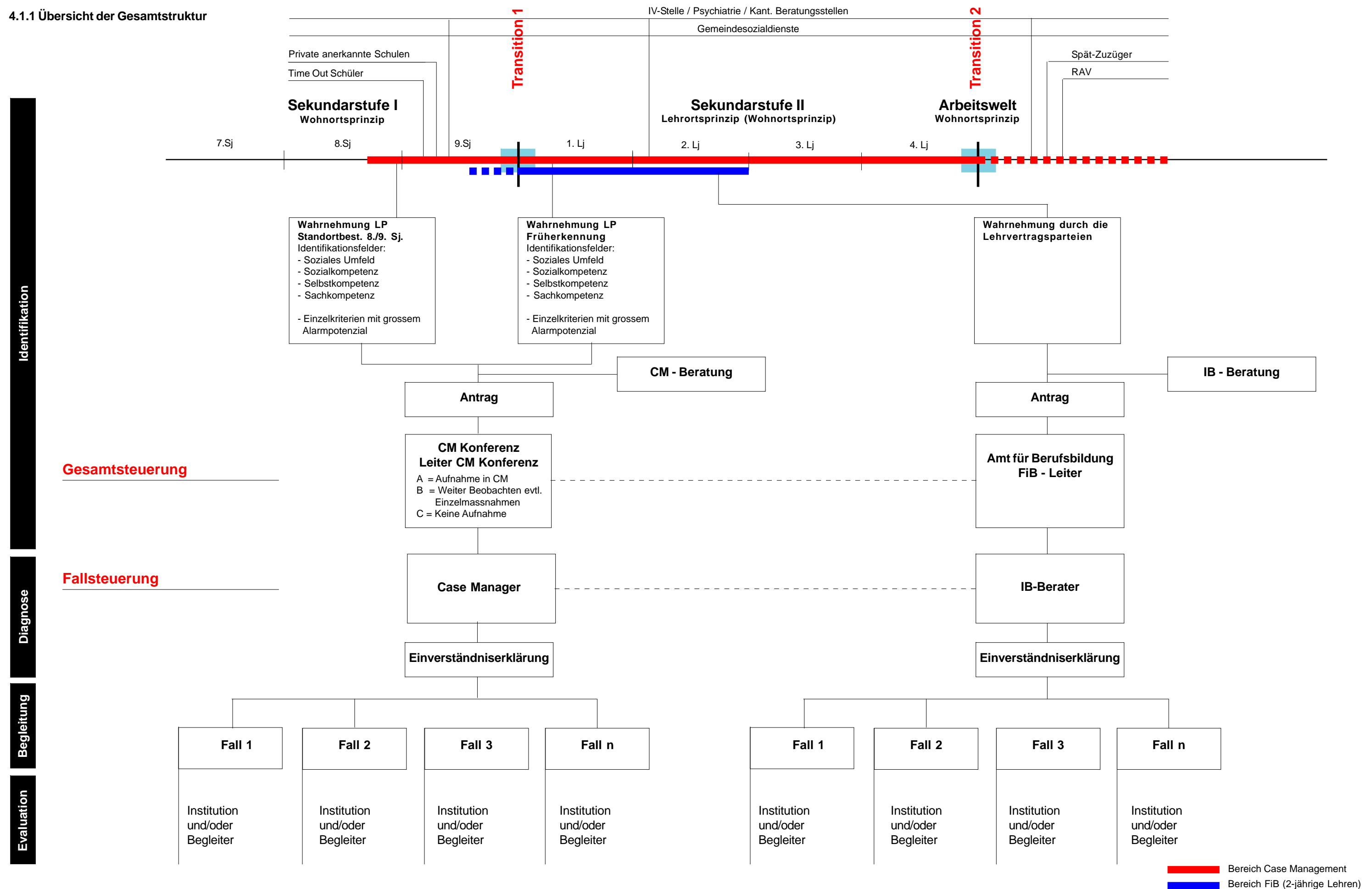
1. Was verstehen Sie unter CMBB OW? / In welcher Form ist dir CMB OW bekannt?
2. Wer ist aus Ihrer Sicht am CMBB OW beteiligt?
3. In welcher Form hast hatten Sie Kontakt / Erfahrungen mit CMBB OW?
Was haben Sie dann gemacht? Wie sind Sie damit umgegangen? Wenn nein, was würden Sie machen, wenn sie an eine solche Situation herankommen würden?
4. Wie schätzen Sie die Informationen von CMBB OW bei den an der Berufsbildung Beteiligten ein? (Form, Menge)
5. Wie schätzt du den zusätzlichen Informationsbedarf ein (Ansprechpersonen, Form)

4. Verfahren

V-6 / 28.05.2008/Ub

4.1 Strukturbeschrieb

4.1.1 Übersicht der Gesamtstruktur



Bundesbeiträge**1. Aufbauphase 2008 - 2011**

Meilensteine	Betrag
Meilenstein 1+2	32'167.--
Meilenstein 3+4	32'167.--
Stabilisierungsprogramm	11'200.--
Total	75'534.--

2. Konsolidierungsphase 2012 - 2015

Jahr	Betrag
2012	17'789.--
2013	13'908.--
2014	10'350.--
2015	6'469.--
Total Beiträge	48'516.--