

JUGEND-

JOB-

BÖRSE

WINTER-

THUR

PROJEKT-
DOKUMENTATION
2019 | 2020

INHALTS- VERZEICHNIS

HINTERGRUND 5

Ausgangslage 5

Kontext Stadt Winterthur 6

PROJEKTPORTRÄT 11

Die Idee der Jugendjobbörse 11

Entstehungsgeschichte 12

Projektorganisation 14

Kennzahlen zur Nutzung der Jobbörse 14

Die Jobbörse im Betrieb 16

NUTZERINNEN IM FOKUS 23

Beweggründe und Bedeutungen 23

Facetten des Generationendialogs 27

Was es für einen guten Umgang miteinander braucht 30

ANALYSE UND BEWERTUNG 33

Vielseitige Motive und Wirkungen 33

Erfolgsfaktoren und Herausforderungen 36

Handlungsempfehlungen für den Aufbau einer Jugendjobbörse 44

QUELLEN 47

Literatur und (Online)-Dokumente 47

Webseiten 47

ANHANG 48

Wie diese Dokumentation entstanden ist 48

HINTER-GRUND



Einkaufshilfe für eine ältere Dame.

Ausgangslage

Für Jugendliche, die eigenes Taschengeld verdienen wollen, ist es häufig schwierig, einen passenden Ferien- und Taschengeldjob zu finden. Zugleich gibt es viele – insbesondere ältere – Menschen sowie zum Teil auch Vereine und Betriebe, die froh sind, wenn sie auf unkompliziertem Weg kleinere Handreichungen und Unterstützung im Alltag erhalten. Vor diesem Hintergrund lancierte die Jugendinfo Winterthur im Jahr 2015 eine Taschengeldjobbörse für Teenager im Alter von 13 bis 18 Jahren. Heute existieren in zahlreichen Schweizer Städten und Gemeinden Jugendjobbörsen, die hierzu das in Winterthur entwickelte System nutzen.

Die Jugendinfo Winterthur ist eine Abteilung des Vereins *Strassensozialarbeit Winterthur VSSW* und das Kompetenzzentrum für digitale Jugendarbeit in Winterthur. Zu ihren Angeboten gehören – neben der Jobbörse – persönliche Beratungen (u.a. via anonyme Chatmöglichkeit), eine Informationsplattform für Jugendliche, medienpädagogische Angebote und wechselnde Projekte im Bereich der politischen Mitsprache sowie der kulturellen und non-formalen Bildung.

Ein wichtiges Anliegen der Jugendjobbörse ist der Generationendialog. Denn ein Grossteil der Jobvermittlungen erfolgt an SeniorInnen, die Unterstützung bei Botengängen, kleineren Arbeiten in Haus oder Garten oder im Umgang mit digitalen Medien und technischen Geräten (Computer, Smartphones etc.) benötigen. Das Angebot hat den Anspruch, nahe an den digitalen Lebenswelten von Jugendlichen zu sein und zugleich eine Brücke zu den Bedürfnissen der – meist älteren – Jobanbietenden zu schlagen. Die Jobs werden auf einer Jugenddapp aufgeschaltet und professionell über die Jugendinfo vermittelt. Für die SeniorInnen ist das Angebot auch auf analogem Weg zugänglich.

Die Jobbörse wird von der Stadt Winterthur, der Hilfsgesellschaft Winterthur, der Age-Stiftung und anderen Stiftungen unterstützt. Die vorliegende Dokumentation entstand im Rahmen der Projektförderung der Age-Stiftung und wurde vom ETH Wohnforum als externer Forschungsstelle durchgeführt. Mit dieser Projektdokumentation sollen die Erfahrungen und Erkenntnisse der Jugendjobbörse Winterthur auch für andere Gemeinden, Städte und weitere Interessierte nutzbar gemacht und eine Grundlage für die Entwicklung ähnlicher Projekte geschaffen werden.

Der Bericht basiert zum einen auf einer Auswertung bereits vorhandener Unterlagen und Statistiken. Zum anderen wurden Interviews und Gespräche mit projekt-relevanten Personen – u.a. der Trägerschaft, Projektmitarbeitenden, (älteren) Jobanbietenden, Jugendlichen sowie mit externen Organisationen im Bereich der Alters- und Jugendarbeit – durchgeführt. Ergänzend hinzu kommen vereinzelte teilnehmende Beobachtungen vor Ort.¹

1

Eine detaillierte Beschreibung des methodischen Vorgehens befindet sich im Anhang.

2

Angaben von Stadt Winterthur, Fachstelle Stadtentwicklung (2019). Bevölkerungsprognose 2019 – 2040 und Kanton Zürich, Statistisches Amt. Gemeindeporträt Winterthur

3

Jugendquotient = Anteil Personen, die weniger als 20 Jahre alt sind pro 100 Personen im Verhältnis zu Personen im Erwerbsalter von 20 bis 64 Jahren;
 Altersquotient = Anteil 65-Jährige und Ältere pro 100 Personen im Verhältnis zu 20- bis 64-jährigen.
atlas.bfs.admin.ch

Kontext Stadt Winterthur

Winterthur ist die sechstgrösste Stadt in der Schweiz und teilt sich auf in sieben Stadtkreise. 20 Kilometer nördlich von Zürich gelegen, bildet die ehemalige Industriestadt ein eigenes Zentrum, das sich durch ihr breites Kulturangebot auszeichnet. Eine hohe Anzahl an Grünflächen sowie ehemalige Fabrikgebäude prägen das Stadtbild.

DEMOGRAFIE²

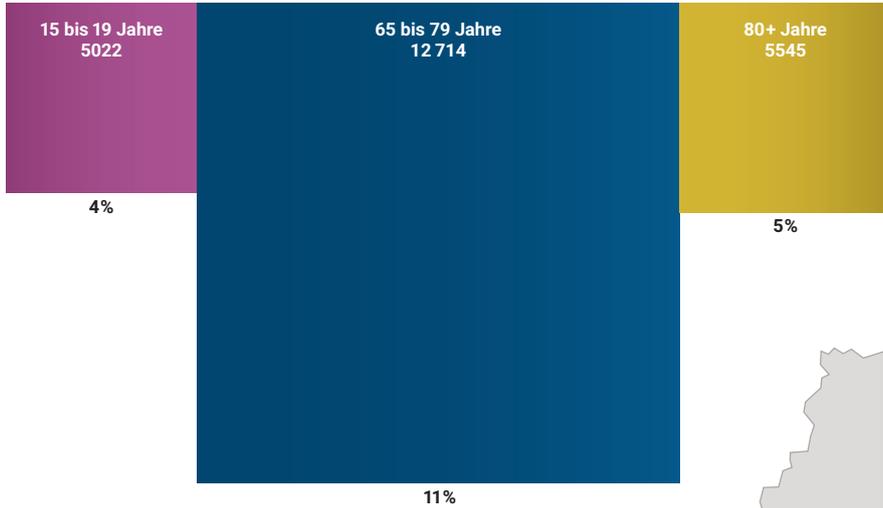
Mit rund 115 000 EinwohnerInnen gilt Winterthur im Schweizer Kontext als Grossstadt. 10 400 BewohnerInnen – oder beinahe jede zehnte Person (9 Prozent) – sind Teenager im Alter von 10 bis 19 Jahren. Knapp 5000 von ihnen (4 Prozent) gehören zur Altersgruppe der 15- bis 19-jährigen. 2655 Jugendliche besuchen (im Jahr 2018) die Oberstufe. Nach der obligatorischen Schulzeit absolvieren 1247 SchülerInnen die Mittelschule und 2784 die Berufsschule. Demgegenüber sind 12 700 Personen (11 Prozent) zwischen 65 und 79 Jahre alt und 5545 Personen (5 Prozent) über 80-jährig.

Während der Anteil der 15- bis 19-jährigen an der Gesamtbevölkerung gemäss den Prognosen der Stadt Winterthur in den nächsten zwanzig Jahren um gut 1 Prozent abnehmen wird, wächst der Anteil der 65- bis 79-jährigen voraussichtlich um 2 Prozent auf insgesamt 17 600 Personen an. Auch die Zahl der Hochaltrigen ab 80 wird ansteigen und sich in zwanzig Jahren auf etwa 8000 Personen erhöhen. Der Jugendquotient³ liegt mit 31.2 Prozent ungefähr im Schweizer Durchschnitt (32.5 Prozent), der Altersquotient Winterthurs von 25.5 Prozent ist hingegen tiefer als der gesamtschweizerische Schnitt (von 30 Prozent). Beinahe jedeR vierte EinwohnerIn Winterthurs hat keinen Schweizer Pass, was ebenfalls im Durchschnitt der Schweiz liegt.



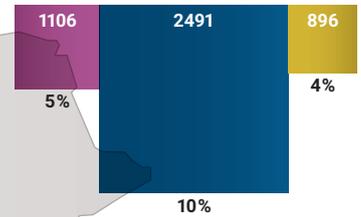
Bevölkerung nach Altersgruppen und Quartier, 2018

Einwohner Stadt Winterthur Total 114 184

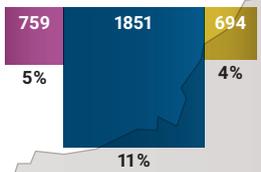


- 15 bis 19 Jahre
- 65 bis 79 Jahre
- 80+ Jahre

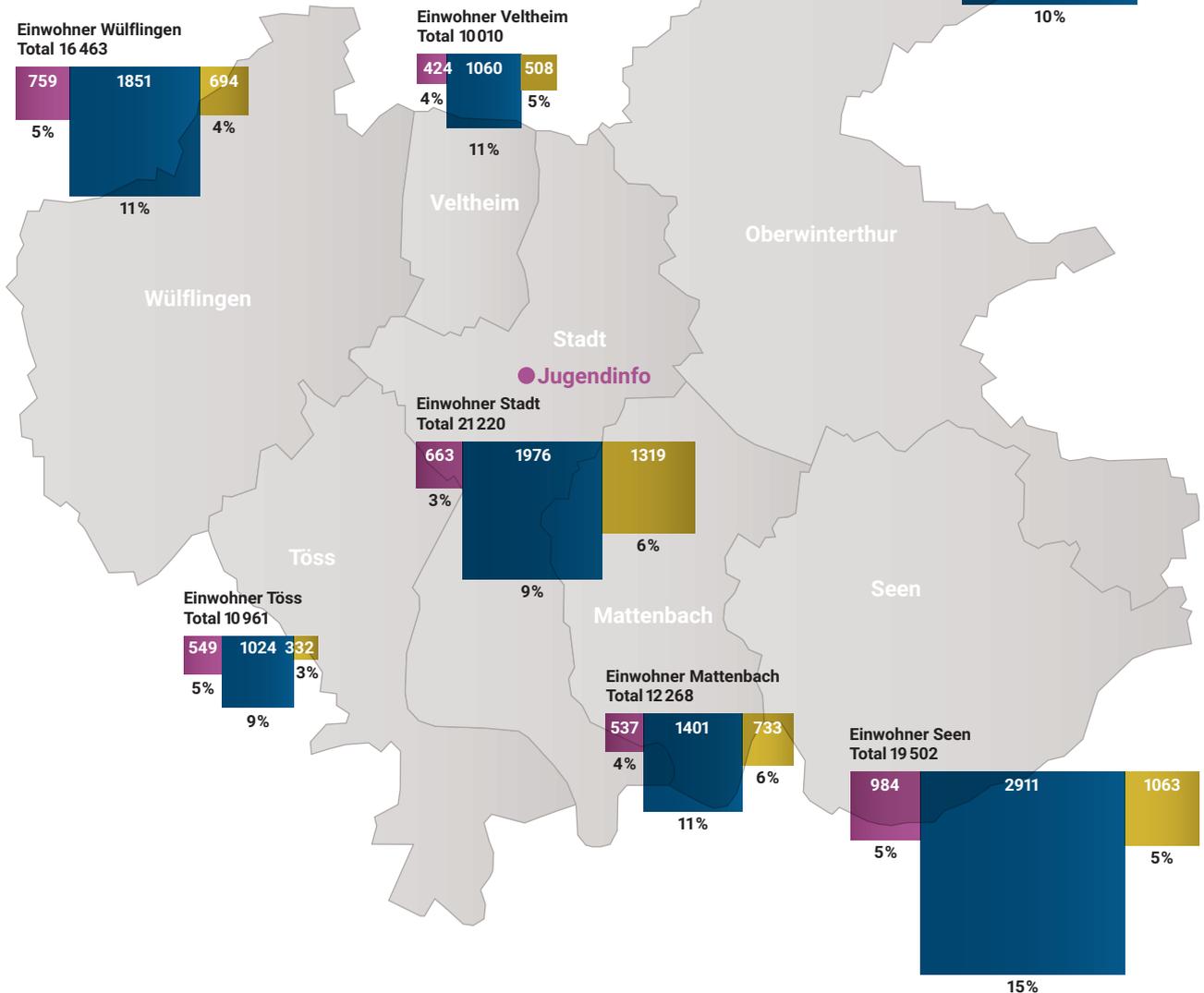
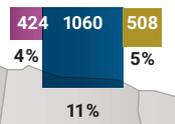
Einwohner Oberwinterthur Total 23 760



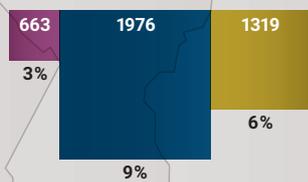
Einwohner Wülflingen Total 16 463



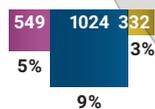
Einwohner Veltheim Total 10 010



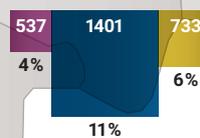
Einwohner Stadt Total 21 220



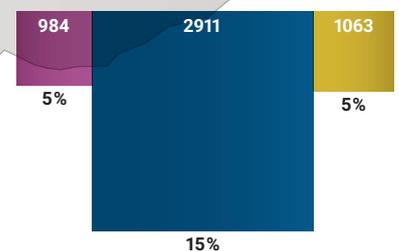
Einwohner Töss Total 10 961



Einwohner Mattenbach Total 12 268



Einwohner Seen Total 19 502



POLITIK UND VERWALTUNG

Winterthur wird in der Exekutiven mit einer linken Mehrheit sowie von einer kleineren Repräsentation der Mitte regiert. 2018 erhielt in der Legislativen die SP (Sozialdemokratische Partei) am meisten Sitze, gefolgt von der SVP (Schweizerische Volkspartei) und der FDP (Freisinnig-Demokratische Partei). Die Stadtverwaltung teilt sich auf in die sieben Departemente Kulturelles und Dienste; Finanzen; Bau; Sicherheit und Umwelt; Schule und Sport; Soziales und Technische Betriebe. Im Departement Soziales sind sowohl die Kinder- und Jugendbeauftragte – zuständig für die ausser-schulische und ausserfamiliäre Kinder- und Jugendförderung (Jugendverbände, Sport- und Freizeitverein) sowie die Koordination der Offenen Jugendarbeit Winterthur – als auch die Fachstelle Alter und Gesundheit und der Bereich Alter und Pflege angegliedert (→ [Organigramm, S.9](#)). Die Fachstelle Alter und Gesundheit ist als städtische Koordinationsstelle für Fragen rund um die Themen Altern, Gesundheitsförderung und Prävention zuständig und richtet sich vorwiegend an Fachleute, während der Bereich Alter und Pflege mit fünf Alterszentren und der Spitex ein breites Wohn- und Dienstleistungsangebot für ältere Menschen bereitstellt.

KINDER- UND JUGENDPOLITIK

Die Stadt Winterthur hat 2012 die Leitlinien für eine Kinder- und Jugendpolitik verabschiedet und sich darin u.a. zum Ziel gesetzt, dass Kinder und Jugendliche von Winterthur «sich aktiv und partnerschaftlich an den Prozessen des Gemeinwesens» beteiligen, und «altersgerecht in die Gesellschaft integriert» sein sollen. Weiter soll in Winterthur «die grösstmögliche Chancengerechtigkeit (herrschen), sodass alle Kinder und Jugendliche die Möglichkeit haben, am ökonomischen und gesellschaftlichen Leben teilzuhaben». ⁴ Neben der Stadt sieht sich rund ein Dutzend weiterer Organisationen mit ihren Angeboten diesen Leitlinien verpflichtet. Darunter sind Landeskirchen und private Vereine wie der *Verein Strassensozialarbeit Winterthur VSSW*, zu dem nebst anderen Angeboten auch die Jugendinfo gehört. Zusammen bilden sie die offene Jugendarbeit Winterthur (OJA) und tauschen sich nach Bedarf projekt- und themenbezogen aus.

Seit den Anfängen wurde das Projekt Jugendjobbörse von der Kinder- und Jugendbeauftragten der Stadt Winterthur Mireille Stauffer, die ebenfalls im Vorstand des VSSW sitzt, mitentwickelt und getragen (→ [Projektorganisation, S.14](#)).

ALTERSPOLITIK

Die Altersarbeit der Stadt Winterthur gründet in der «Altersplanung 2014»⁵, die das Departement Soziales gemeinsam mit dem Altersforum Winterthur erarbeitet hat. Als Dachorganisation der im Altersbereich tätigen Organisationen fördert das Altersforum die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Organisationen und Institutionen im Altersbereich. Die Stadt Winterthur will in ihrer Alterspolitik der Vielfältigkeit des Alterns Rechnung und setzt sich für ein aktives, Selbständigkeit-bewahrendes «Älterwerden mittendrin ein – in altersgerechten Quartieren als unmittelbare Lebensräume, in Generationenbeziehungen, in der partizipativen Mitgestaltung des städtischen Lebens sowie in tragfähigen sozialen Netzen».⁶ Zudem verfolgt die Stadt eine «ambulant vor stationär»-Strategie im Sinne einer verstärkten ambulanten Hilfe und Pflege zuhause.

Von besonderer Relevanz für das Projekt Jugendjobbörse ist das in der Altersplanung 2014 definierte Handlungsfeld «Generationenpolitik – Altern und Alter immer mitdenken», das «die Solidarität und Netzwerke ausserhalb der Familie» fördern will. Konkret sollen «Generationenprojekte, die den aktiven Austausch zwischen Alt und Jung ermöglichen», gestärkt werden. Zudem sind ältere Menschen dazu aufgefordert «Verantwortung zu übernehmen und ihr Wissen und ihre Erfahrungen zur Verfügung zu stellen um andere Generationen stark zu machen». Als eine der spezifischen Massnahmen ist die «Unterstützung von Generationenprojekten» aufgeführt – mit Sackgeldjobs für Jung und Alt als Beispiel.⁷

4

OJA Rahmenkonzept, S. 2

5

Die altersfreundliche Stadt Winterthur, Altersplanung 2014

6

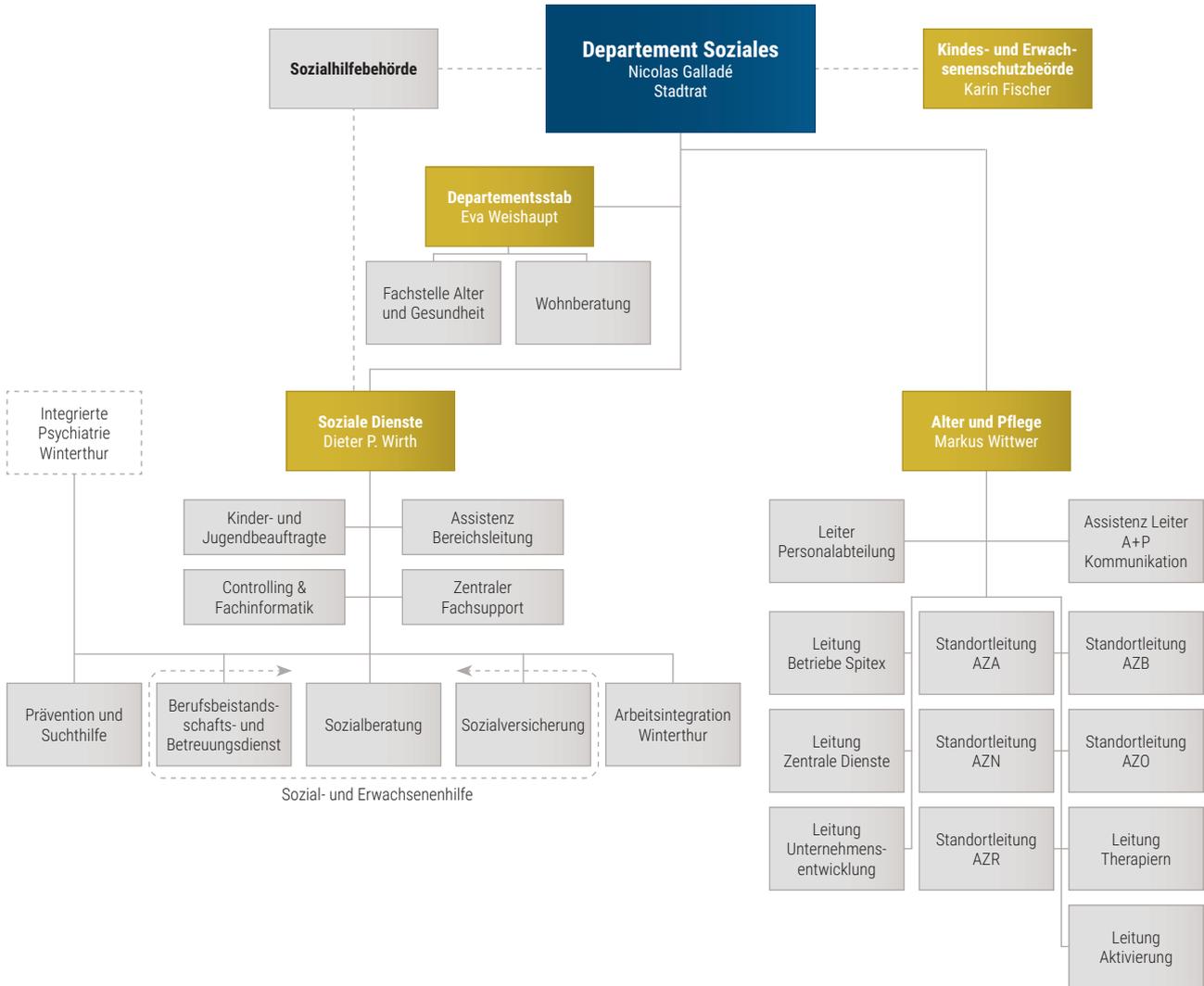
Ebd., S. 6

7

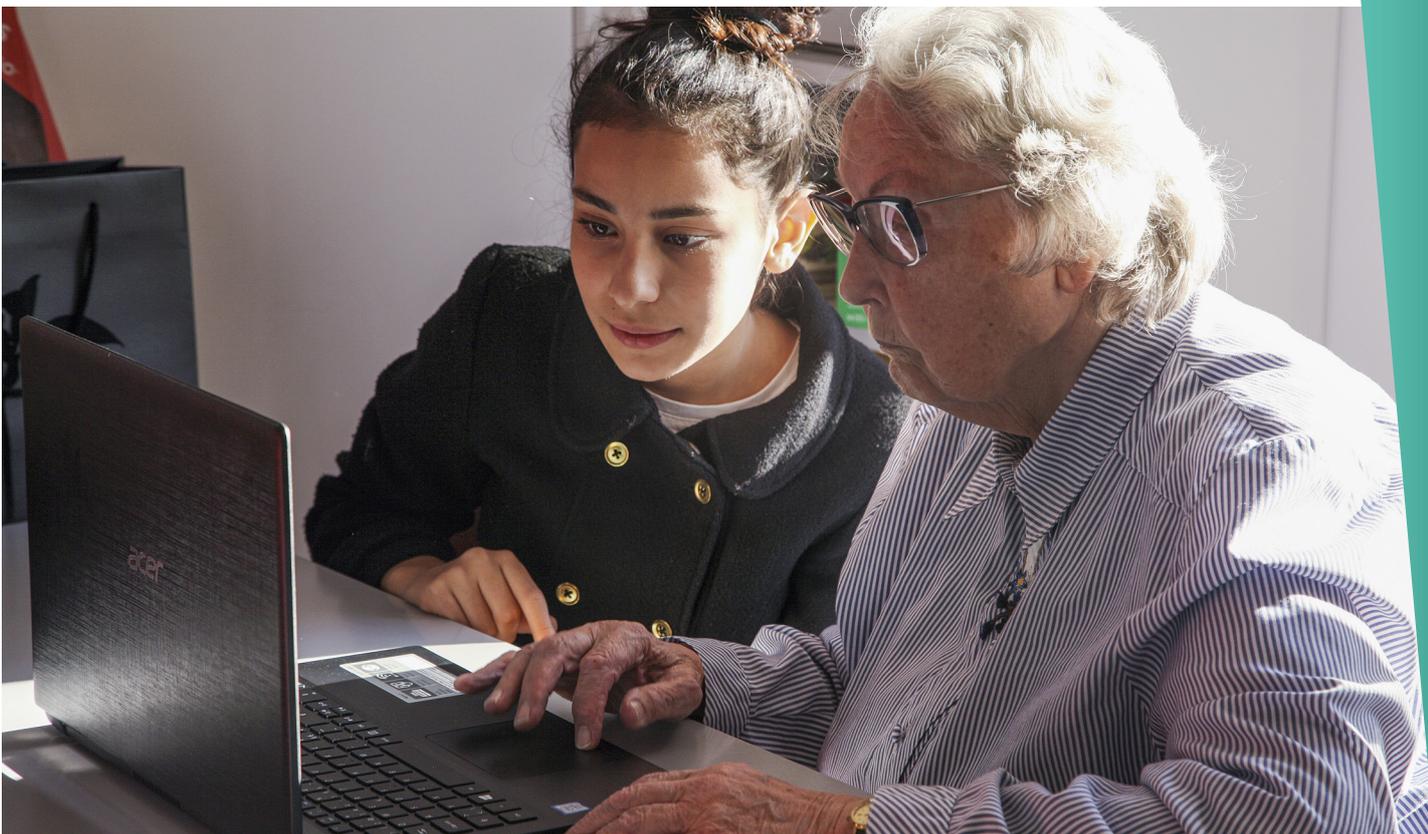
Ebd., Kapitel 3.1 «Generationenpolitik», S. 8



Organigramm Departement Soziales (Stand August 2019)



PROJEKT- PORTRÄT



Die Idee der Jugendjobbörse

Die Jugendinfo verfolgt mit dem Betreiben der Jobbörse mehrere Ziele. Jugendliche erhalten mit der Ausführung eines Jobs ein eigenes Taschengeld – oder können dieses aufbessern. Sie sammeln erste Arbeitserfahrungen und lernen Erwachsene kennen, denen gegenüber sie verbindlich und pünktlich sein müssen. Die vielseitigen Jobangebote bieten Einblicke in verschiedene Tätigkeitsfelder und Lebenssituationen. Damit will die Jobbörse die berufliche und gesellschaftliche Integration von Jugendlichen fördern.

Für Jugendliche
selbstverständlich, für
SeniorInnen häufig
Neuland: der Umgang
mit Computern und
Smartphones.

Personen, die Unterstützung benötigen – sei es einmalig oder regelmässig – erhalten diese mit der Jobbörse unkompliziert und kostengünstig. Insbesondere ältere Menschen können so in ihrer Selbständigkeit beim Zuhause-Wohnen unterstützt werden. Gleichzeitig tragen die älteren Auftraggebenden zur Entwicklung und Autonomie von Jugendlichen bei, indem sie ihr Erfahrungswissen mit ihnen teilen und finanzielle Unterstützung leisten. Ein Jobauftrag bringt ausserdem den direkten Kontakt mit Jugendlichen mit sich – und kann so die Sicht auf eine andere Lebenswelt eröffnen. Die Jugendjobbörse unterstützt dementsprechend den Dialog zwischen den verschiedenen Generationen und kann dazu beitragen, dass gegenseitige Vorurteile oder Berührungsängste im Alltag abgebaut werden. Für beide Seiten kann ein Jobauftrag zudem das Gefühl von Wertschätzung und gesellschaftlichem Nutzen auslösen.

Entstehungsgeschichte

Der Grundstein für die Entstehung der Jugendjobbörse geht auf das Jahr 2013 zurück. Die Tatenträger AG⁸ lancierte damals einen partizipativen Prozess mit Jugendlichen, um die Inhalte der Jugendinfo Winterthur zu definieren. Die Jugendinfo selbst war vier Jahre zuvor von der Arbeitsgemeinschaft für Jugendprojekte (AGJP) ins Leben gerufen worden, angedacht als Informations- und Kommunikationsplattform im Jugendbereich. Eine Evaluation dieses Pilotprojekts ergab jedoch, dass das Konzept schon damals nicht mehr zeitgemäss war (u.a. erfolgte die Informationsvermittlung via Flyer) und die Webseite niedrige Besucherzahlen aufwies. 2012 wurde deshalb eine Änderung des Konzepts sowie eine zweite Pilotphase ange-regt und die Tatenträger AG mit der Umsetzung beauftragt.

Als Ergebnis dieses sogenannten «Do-Tank»-Prozesses mit Jugendlichen im Jahr 2013 stand die Idee einer Jobbörse und der Wunsch nach digitalen Kommunikationsmöglichkeiten fest. In der Folge wurde die Jugendapp, ein App- und Website-System für digitale Jugendarbeit entwickelt, eine Jugendredaktion gegründet, die einen Teil der Inhalte produziert und die Jugendjobbörse aufgegleist. Damit war für die Jugendinfo die Ausrichtung als «Fachstelle für digitale Kommunikation im Jugendbereich» festgelegt.

8

Tatenträger ist ein Winterthurer Unternehmen, das von 2012 – 2017 Konzepte, Produkte, Websites, Apps, Filme und Designs für die digitale Jugendarbeit entwickelt hat. Einige dieser Projekte wachsen heute in neuen Konstellationen weiter, u.a. in der Jugendinfo Winterthur.

Der Aufbau des Job-Netzwerkes startete im Frühjahr 2015. Von August bis September entwickelten die Projektmitarbeitenden zudem die Plattform für die Jobbörse. Als Basis diente die Software «Jobs4teens» unter der Trägerschaft der Pro Juventute Bern. Mit der Implementierung in die Jugendapp wurde die Jugendjobbörse im Oktober 2015 lanciert. Bis im Sommer 2016 hatten sich in der Folge bereits mehr als 200 Jugendliche registriert und über 160 Jobs wurden vermittelt.

FINANZIERUNG IN DER AUFBAUPHASE

Für die Finanzierung der Jobbörse konnte ein Teil des Gesamtbetrags, der für den Aufbau der Jugendinfo akquiriert wurde, aufgewendet werden. So unterstützte das Bundesamt für Sozialversicherungen die Jugendinfo Winterthur im Rahmen eines Modellprojekts zur Förderung der ausserschulischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Weitere Beiträge für den Aufbau der Jugendinfo stammten von der Stadt Winterthur und der Hilfsgesellschaft Winterthur. Die Entwicklung der Jobbörse wurde zusätzlich mit Beiträgen von der AXA-Stiftung für Generationendialog in Zusammenarbeit mit Impact HUB Zürich und Migros Kulturprozent (Preisgeld «Ostschweizer Generationenprojekte») finanziert.

Entstehungsgeschichte

Pilotphase 1

Pilotphase 2

Aufbau Jugendjobbörse

2009–2012

2013

2014

2015

2016

Lancierung der Jugendinfo als Pilotprojekt mit analogem Konzept – Informationsvermittlung via Flyer.

Trägerschaft: Arbeitsgemeinschaft für Jugendprojekte (AGJP).

Finanzierung: Anschubfinanzierung durch Stiftungen, Landeskirchen, Stadt Winterthur.

Evaluation Pilotphase ergibt veraltetes Konzept (Flyer) und schlecht besuchte Webseite. Entscheid für 2. Pilotphase.

Vorstand AGJP beauftragt Tatenträger AG mit Umsetzung Konzept. Begleitung durch Kinder- und Jugendbeauftragte.

Finanzierung: Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) im Rahmen Modellprojekt KJFG Art. 8, Hilfsgesellschaft, Stadt Winterthur.

Inhalte Jugendinfo werden via Mitwirkungsprozess mit Jugendlichen bestimmt:
Resultat: Jugendapp mit Sackgeldjobbörse und Jugendredaktion

Lancierung Jugendapp

Implementierung Jobbörse

Software: Jobs4teens, Pro Juventute Bern

Jugendinfo wird zur Fachstelle für digitale Kommunikation im Jugendbereich.

Kosten Aufbau Jugendjobbörse (CHF)		
	2015	2016
Entwicklung	40 860	35 600
Lizenzgebühren	0	4 000
Betrieb 1. Jahr insgesamt	86 720	
Akquise von Jobs (1 Tag pro Woche)	46 080	
Jobvermittlung (½ Tag pro Woche)	23 040	
Technische Unterhaltsarbeiten	9 600	
Raum und Infrastruktur	8 000	
Betrieb 2. Jahr insgesamt		48 320
Akquise von Jobs (½ Tag pro Woche)		23 040
Koordination Jugendinfo (1 Tag pro Woche)		9 600
Technische Unterhaltsarbeiten		7 680
Raum und Infrastruktur		8 000
Total (CHF)	127 580	87 920

KONSOLIDIERUNG UND ANPASSUNGEN IN DER SOFTWARE

Anfangs 2017 lief die Bundesfinanzierung für den Betrieb der Jugendinfo aus – und die Jobbörse ging von der Pilotphase in den Langzeitbetrieb über. Die Stadt Winterthur sprach in der Folge eine Übergangsförderung aus einem stadträtlichen Fonds. Zudem leistete die Hilfsgesellschaft Winterthur weiterhin finanzielle Unterstützung. Im gleichen Jahr beendete die Jugendinfo die Zusammenarbeit mit dem Software-Anbieter «Jobs4teens». Strukturell war die Software auf kleinere Gemeinden ausgerichtet und erwies sich für eine Grossstadt als weniger

geeignet. Die Projektverantwortlichen der Jugendinfo entschieden sich daraufhin für «Small Jobs» – eine Open Source Software für den Betrieb einer Taschengeldjobbörse, die bei der Übernahme zu 80 Prozent fertiggestellt war. Mit der Unterstützung der Firma Joinapps konnte sie durch die Tatenträger AG zu einer einsatzbereiten Software weiterentwickelt werden.

GEFESTIGTE STRUKTUREN DANK NEUER TRÄGERSCHAFT UND SOCKELFINANZIERUNG

Ende 2017 löste sich die Arbeitsgemeinschaft für Jugendprojekte (AGJP) auf. Die Trägerschaft der Jugendinfo ging damit im Januar 2018 an den Verein Strassensozialarbeit Winterthur (VSSW) über. Zugleich gab die Tatenträger AG ihr Mandat ab. Ebenso konnte mit der Stadt Winterthur (Departement Soziales) eine Leistungsvereinbarung zur Unterstützung der Jugendinfo für sechs Jahre abgeschlossen werden, im Rahmen einer Sockelfinanzierung von 80 000 Franken jährlich. Dadurch ist eine Teilfinanzierung des Betriebs – knapp 40 Prozent – bis 2023 gewährleistet. Die restliche Finanzierung erfolgt grösstenteils via Akquise von Drittmitteln, wobei die Beiträge aktuell von der Hilfsgesellschaft Winterthur, verschiedenen Stiftungen – Age-Stiftung für die Jahre 2019 und 2020, Arnold Schenkel-Stiftung, Adele Koller-Knüsli Stiftung – sowie projektbezogen aus städtischen Fonds stammen.

Start Langzeitbetrieb/Verstetigung Jugendjobbörse

2017 2018 2019 2020

Bundesfinanzierung läuft aus. Übergangsförderung durch Stadt Winterthur, Hilfsgesellschaft.

Leistungsvereinbarung zwischen Stadt Winterthur und AGJP (Träger) sowie Tatenträger AG (operative Betreiberin).

Wechsel zu Open Source Software «Small Jobs» aufgrund besserer Skalierbarkeit und Möglichkeit zur Mitentwicklung. Kooperation Jugendinfo mit Verein Small Jobs.

Gründung Verein jugendarbeit.digital für Skalierung Jugendapp.

AGJP löst sich auf

Tatenträger AG gibt Mandat ab

Neue Trägerschaft: Verein Strassensozialarbeit Winterthur (VSSW)

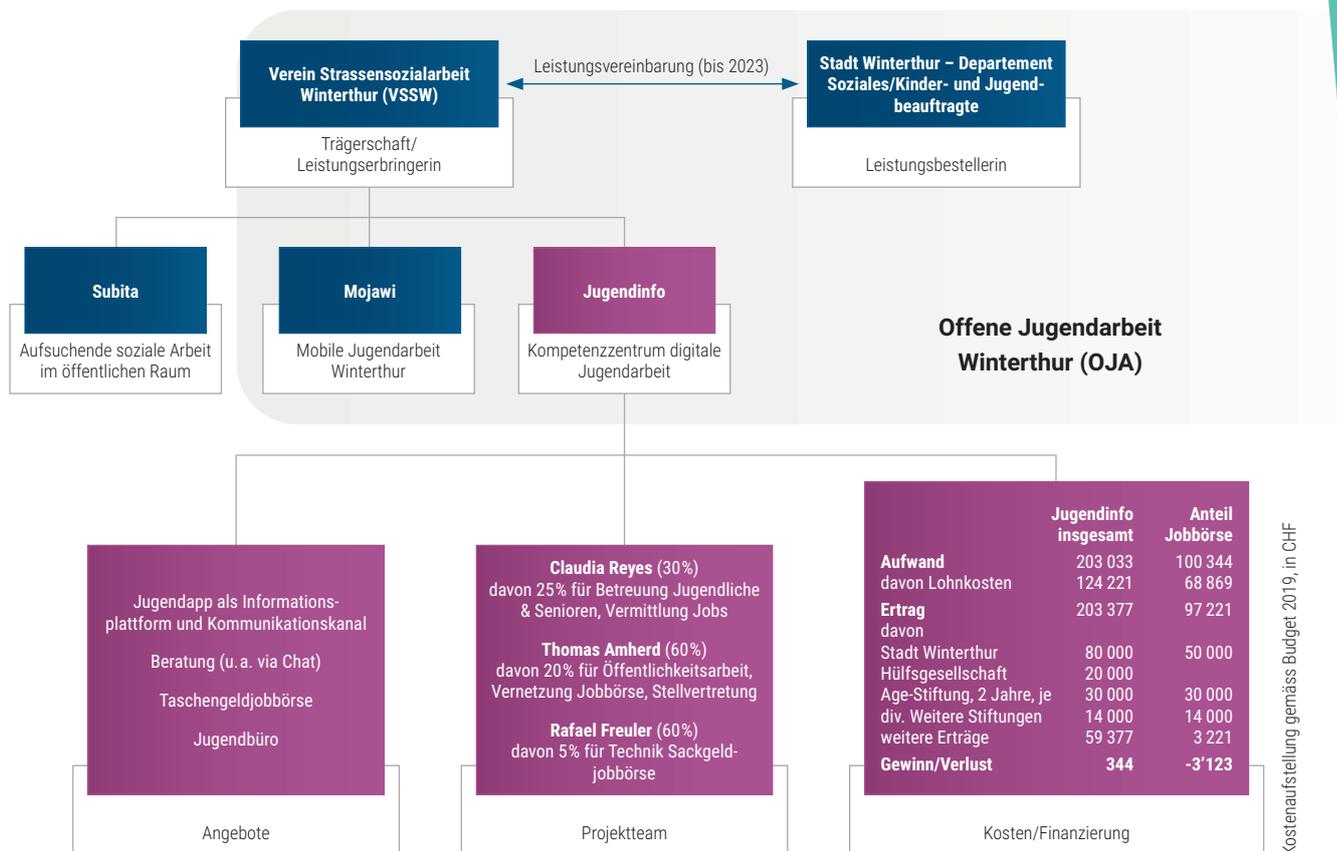
Finanzierung: Sockelfinanzierung Stadt Winterthur bis 2023, Hilfsgesellschaft, Age-Stiftung (2019/2020) und weitere Stiftungen, projektbezogene Drittmittel

Jugendapp verbreitet sich, zahlreiche Gemeinden sowie die Städte Bern, Basel und St. Gallen übernehmen Struktur

Jobs4teens schliesst sich Small Jobs an

Jobbörsen von jobs4teens verwenden neu Small Jobs Software. Betreuung durch Vereine Small Jobs und jugendarbeit.digital.

Projektorganisation (ab 01.2018)



Projektorganisation

In Folge der institutionellen Verankerung beim VSSW und der Leistungsvereinbarung mit der Stadt Winterthur konnte bei der Jugendinfo eine zusätzliche Mitarbeiterin angestellt werden, die schwerpunktmässig für die Jobbörse zuständig ist. Im Rahmen eines 25 Prozent-Pensums betreut sie hauptsächlich Jugendliche und SeniorInnen und vermittelt die Jobs (→ Die Jobbörse im Betrieb, S. 16). Für Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzungstätigkeiten sowie die Stellvertretung der Vermittlungsperson stehen weitere 20 Prozent zur Verfügung, für den technischen Unterhalt rund 5 Prozent. Insgesamt wird der Betrieb der Jugendjobbörse demnach mit 50 Stellenprozenten gewährleistet.

Kennzahlen zur Nutzung der Jobbörse

Die Auswertung der Nutzerdaten zeigt auf, dass sich seit der Lancierung der Jobbörse insgesamt über 1000 Jugendliche und fast 400 ArbeitgeberInnen registriert haben. 523 verschiedene Jobs wurden bislang ausgeschrieben und über 2000 Arbeitseinsätze ausgeführt (Stand 30.7.2020). Tatsächlich aktiv sind momentan 361 ArbeitgeberInnen und 440 Jugendliche, denn mit dem Beginn der Lehre oder weil sich aus anderen Gründen die zeitlichen Ressourcen verändert haben, melden sich Jugendliche auch regelmässig wieder von der Jobbörse ab.

Weitere 109 Jugendliche sind zwar registriert aber wurden im System noch nicht freigeschaltet, weil sie noch nicht zum Erstgespräch erschienen sind und/oder die Einverständniserklärung der Eltern fehlt.

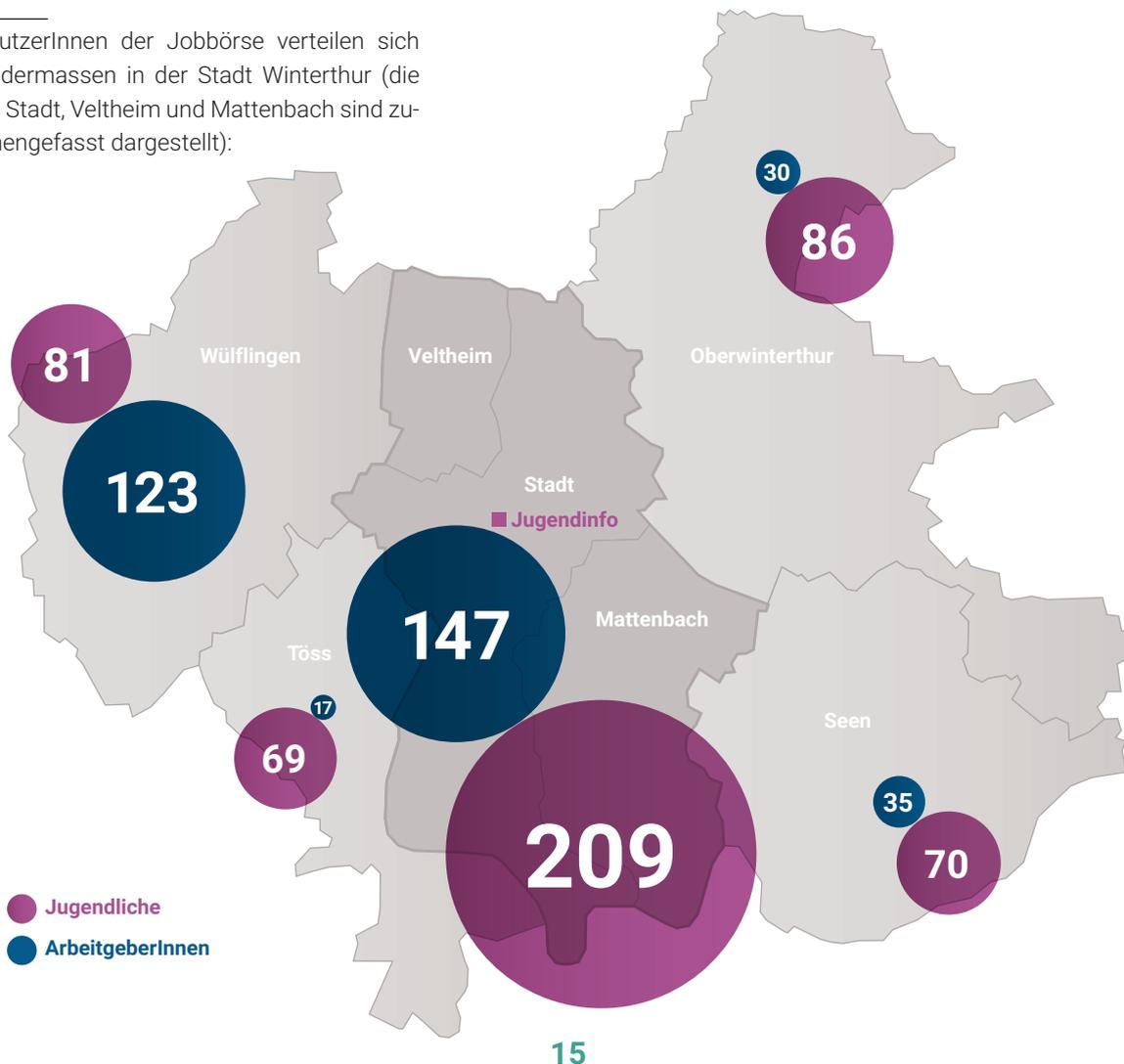
Anzahl neu registrierter NutzerInnen und Jobs

	2017	2018	2019
ArbeitgeberInnen	191	61	50
pro Monat	15	5	4
Jugendliche	389	318	237
pro Monat	32	26	19
Jobs	221	126	102
pro Monat	18	10	9
Arbeitseinsätze*	335	709	551
pro Monat	28	60	46

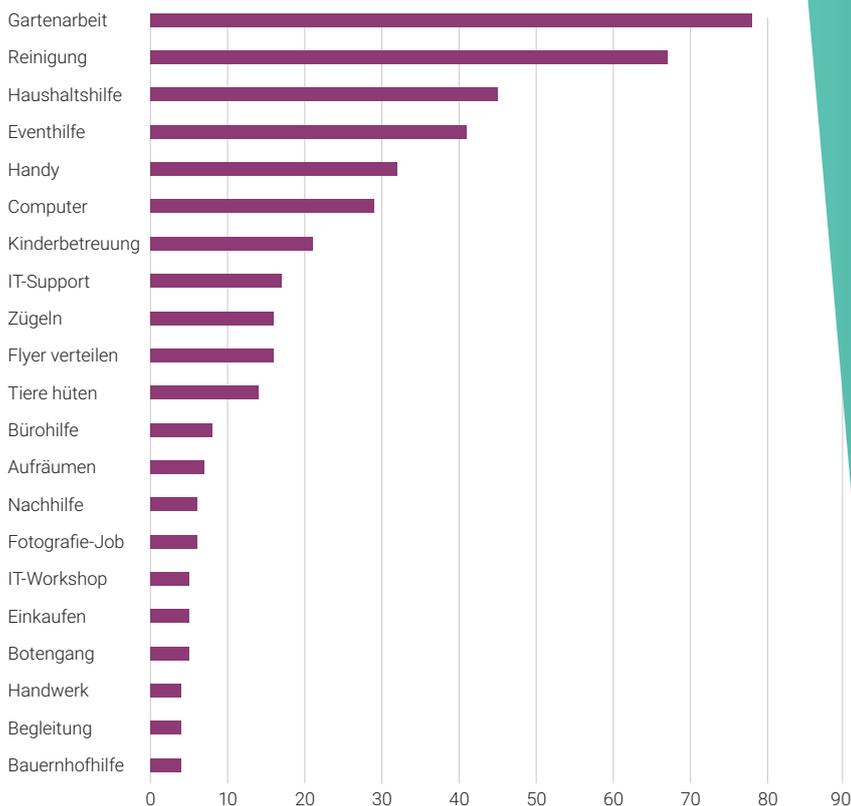
* Die Zahl der tatsächlich geleisteten Arbeitseinsätze ist vermutlich höher, da nicht alle Einsätze via QR-Code gescannt und somit nicht erfasst werden.

Die Nutzungsstatistik der Jahre 2017 bis 2019 zeigt: Während die Anzahl neu registrierter Jugendlicher in allen Jahren relativ hoch bleibt, sinkt die Zahl der neu registrierten ArbeitgeberInnen kontinuierlich. Gleichzeitig bleibt die Zahl der Arbeitseinsätze ungefähr gleich hoch – was darauf hinweist, dass viele Aufträge aus wiederkehrenden Einsätzen bestehen. Im Sommer werden jeweils etwas weniger Jobs und Einsätze als in den restlichen Monaten ausgeschrieben.

Die NutzerInnen der Jobbörse verteilen sich folgendermassen in der Stadt Winterthur (die Kreise Stadt, Veltheim und Mattenbach sind zusammengefasst dargestellt):



Verteilung Jobaufträge auf Kategorien (2017–2019)





Das Büro der
Jugendinfo dient
auch als Anlauf-
stelle.

Unterstützung im Garten oder bei der Reinigung war von den Arbeitgebenden am meisten gefragt, gefolgt von Haushaltsarbeiten, Hilfe bei Events sowie Hilfe im Umgang mit technischen Geräten.

Wie lange ein Jobeinsatz geht, ist unterschiedlich. Meistens dauern Einsätze mindestens eine Stunde, oft sind es auch mehrere Stunden. Manche Jobs wiederholen sich wöchentlich über mehrere Jahre, andere sind einmalig. Die maximale Arbeitszeit ist durch den Jugendarbeitsschutz vorgeschrieben – unter der Woche sind dies maximal drei Stunden täglich, am Samstag maximal acht. Die Bezahlung erfolgt für alle Jugendlichen nach derselben Berechnungsgrundlage (Stundenlohn = Alter \times 0.8). Der Gesamtverdienst der Jugendlichen variiert hingegen stark – manche haben mehrere wiederholende Jobs und verdienen über 150 Franken im Monat. Andere machen nur gelegentlich etwas und verdienen pro Monat weniger als 20 Franken.



*Wir versuchen Jugendliche
an eine erste Arbeitserfahrung
heranzuführen.**

*Interview Projektträgerschaft, 25. März 2020



Die Jobbörse im Betrieb

Gut fünf Jahre nach der Lancierung der Tashengeld-Jobbörse weisen sowohl die Nutzerzahlen als auch die Interviews mit NutzerInnen (→ NutzerInnen im Fokus, S. 23) auf einen erfolgreichen Verlauf hin. Welche Schritte waren nötig, damit die Jobbörse «zum Fliegen kam» und welche Leistungen erbringt die Jugendinfo gegenwärtig?

ÖFFENTLICHKEITSARBEIT UND NETZWERKAUFBAU

Zu Beginn galt es für das Projektteam primär, das Konzept der Jobbörse in die Öffentlichkeit zu tragen, um möglichst viele Jobs zu generieren und Jugendliche anzusprechen. Die Öffentlichkeitsarbeit basierte auf verschiedenen Massnahmen. Zum einen besuchte die Jugendinfo zahlreiche Organisationen – u.a. die Orts- und Quartiervereine – und stellte dort die Idee der Jobbörse vor. Zum anderen war ein Mitarbeiter der Jugendinfo regelmässig bei Veranstaltungen präsent, so beispielsweise an den Anlässen «Älter werden in...», die in einem Turnus von drei Jahren in mehreren Stadtkreisen in Winterthur stattfinden. Die Teilnahme an dieser Veranstaltungsreihe habe die Bekanntheit des Angebots bei älteren Menschen stark gefördert. Zur Glaubwürdigkeit zusätzlich beigetragen habe, dass der Stadtrat in seiner Eröffnungsrede jeweils auf den Stand der Jugendjobbörse hingewiesen hat und dieser direkt neben demjenigen von *Senioren für Senioren* – einer bekannten Altersorganisation – positioniert war. Eine Verantwortliche der Trägerschaft stellt dementsprechend auch fest «dieser Auftritt hat Vertrauen geschaffen».

Als Werbemittel für die Jobanbietenden dienten unter anderem Flyer, die bei Standaktionen aufgelegt und in Winterthur verteilt wurden. Die Projektverantwortlichen stellen fest, dass dieser analoge Weg weiterhin wichtig ist – zumal ein Teil der älteren, insbesondere hochaltrigen Menschen keinen Internetzugang hat. Viele SeniorInnen würden Flyer aufbewahren und dann

hervornehmen, wenn sie Unterstützung benötigen. Weitere Marketingmassnahmen der Jobbörse sind eigens produzierte Informationsfilme, Zeitungsinserate und Online-Werbung. Die Jugendlichen erreicht die Jugendinfo via ihre digitalen Informationskanäle – die Webseite, Social Media und die Jugendapp. Das Jugendinfo Game «Esmeralda» – eine Smartphone-gesteuerte Schnitzeljagd, auf der die Jugendlichen physisch verschiedene Jugendangebote besuchen – helfe ebenfalls der Bekanntmachung. Zu den weiteren Partnern, die das Angebot nach aussen tragen, gehören die lokalen Jugendtreffs, Kirchen und verschiedene Organisationen im Altersbereich.



Als Multiplikatoren im Jugendbereich wirken zum Teil die lokalen Jugendtreffs und die Kirchen. Im Altersbereich pflegt die Jugendinfo mit verschiedenen Organisationen Kontakt. Die *Pro Senectute* unterstützt die Jugendinfo sowie das Bestehen der Jobbörse mit ihrem Netzwerk. Zwischen den beiden Organisationen besteht ein regelmässig stattfindender, unkomplizierter Kontakt. Im Stadtkreis Wülflingen, wo schon seit vielen Jahren eine Taschengeldjobbörse existiert, ist der Verein *Leben in Wülflingen*⁹ massgeblich am Erfolg der Jobbörse im Quartier beteiligt. Mit der Präsidentin des Vereins hat die Jugendinfo eine lokal stark verankerte «Botschafterin» gewonnen. Die Idee, in den verschiedenen Quartieren Partnerschaften aufzubauen mit Personen, die dann als MultiplikatorInnen in ihrem Netzwerk Jobanbietende suchen – und diese gegebenenfalls auch selber betreuen sowie vermitteln – ist im Konzept der Jugendinfo festgehalten, wurde bislang aber erst in Wülflingen erfolgreich umgesetzt.

9

Der Verein *Leben in Wülflingen* ging im Jahr 2011 aus einer Initiative der Stadt hervor, u. a. auch mit dem Ziel Generationenbeziehungen zu fördern und eine Taschengeldjobbörse zu betreiben. Mit der Gründung der Jugendjobbörse Winterthur im Jahr 2015 wurde die Sackgeldjobbörse Wülflingen in das Angebot integriert – und der Verein vermittelt der Jobbörse regelmässig interessierte Auftraggebende aus Wülflingen.

10

Der Verein *Senioren für Senioren* ist vor gut 30 Jahren auf der Basis einer Befragung in Zusammenarbeit mit der *Pro Senectute* entstanden. Ziel des Vereins ist es, die Solidarität unter SeniorInnen zu stärken. Hierzu vermittelt der Verein Dienstleistungen (Gartenarbeiten, Reparaturen, Hilfe bei Administrativem und im Umgang mit Computer- und Smartphone etc.). Konkret bringen zwei Vermittlerinnen ältere Hilfesuchende und Hilfeanbietende miteinander in Kontakt und sind ansprechbar bei auftauchenden Problemen. Die Bezahlung für die erhaltene Dienstleistung regeln die SeniorInnen untereinander – sie beläuft sich auf 20 CHF pro Stunde.

Auch mit dem Verein *Senioren für Senioren*¹⁰ bestand zunächst ein enger Kontakt – der Verein war stark involviert im Aufbau eines Kursangebotes, in welchem Jugendliche älteren Menschen den Umgang mit technischen Geräten erklären und das Thema IT näherbringen. *Senioren für Senioren* führt selbst auch eine Vermittlungsplattform von Dienstleistungen (wie Gartenarbeiten, Hilfe bei kleineren Reparaturen, Flickarbeiten, Administrativem, der Nutzung technischer Geräte etc.) die allerdings darauf abzielt, die Solidarität unter SeniorInnen zu stärken.

Laut Projektverantwortlichen kann Vernetzung dann schwierig werden, wenn ein Angebot ein anderes konkurrenziert, das es schon in derselben Form gibt. Die Jobbörse hat von anderen Organisationen viel Goodwill erfahren. Diese positiven Reaktionen hätten zum Weitermachen motiviert. Kooperationen im Tagesgeschäft konnten bislang aber nur sehr punktuell realisiert werden. Die Vernetzung mit Altersorganisationen ist im Aufbau einer Jugendjobbörse grundlegend, um überhaupt ältere Menschen zu erreichen und genügend Jobanbietende zu finden – was eine konstante Herausforderung sei (→ [Erfolgsfaktoren](#), S. 36).

ANMELDUNGEN ENTGEGENNEHMEN

Jugendliche registrieren sich meist selber über die Jugendapp bei der Jobbörse. Alternativ können sie sich bei der Jugendinfo auch via E-Mail oder Chat melden oder telefonisch Kontakt aufnehmen, worauf die zuständige Mitarbeiterin der Jugendinfo die Anmeldung durchführt. Zudem besteht für Jugendliche auch die Möglichkeit, sich in ihrem Quartier beim lokalen Jugendtreff anzumelden. Dies geschehe momentan aber eher selten. Im Anschluss erhalten sie via App eine Nachricht, dass die Anmeldung erfolgt ist und sie für die definitive «Aufnahme» zu einem Erstgespräch vorbeikommen sollen. Beigefügt ist eine Einverständniserklärung, die von den Eltern/einem Elternteil unterschrieben, und an die Jugendinfo retourniert werden muss.

Auftraggebende können sich für die Anmeldung per E-Mail oder Telefon bei der Jugendinfo melden. Für lokale Partnerorganisationen (wie z. B. dem o.g. Verein *Leben in Wülflingen*) gibt es ausserdem ein Anmeldeformular, das diese an interessierte Personen in ihrem Quartier verteilen können. Dieses füllen die Jobanbietenden



Die Mitarbeiterin
der Jugendinfo
beim Erstgespräch
mit einer Jugend-
lichen.

aus und schicken es zurück, worauf sie von der Jugendinfo kontaktiert werden. Beim Erstkontakt erklärt die Mitarbeiterin wie die Jobbörse funktioniert. Mit der Post erhalten Arbeitgebende eine Vorlage für einen Arbeitsvertrag. Darauf aufgeführt ist ein QR-Code, mit dem der/die Jugendliche die Arbeitszeit erfassen und berechnen lassen kann. Den Lohn zahlen sie dann bar aus (→ [Bezahlung](#), S. 21).

ERSTGESPRÄCH DURCHFÜHREN

Die zuständige Mitarbeiterin der Jugendinfo trifft die Jugendlichen mindestens einmal persönlich und zwar beim Erstgespräch. Dieses ist Voraussetzung, dass das Profil eines/er Jugendlichen im System freigeschaltet wird und Bewerbungen möglich sind. Zum Gespräch müssen sie zudem die unterzeichnete Einverständniserklärung der Eltern mitbringen. Das Erstgespräch ist dazu da, wichtige Informationen zu vermitteln – beispielsweise wie die App funktioniert, wo die Jobs aufgeschaltet sind und wie die Bewerbung abläuft. Ebenfalls werden im Gespräch Tipps zum Umgang mit den Auftraggebenden vermittelt und die Job-Präferenzen der Jugendlichen erfasst. Diese bevorzugten Tätigkeiten werden im System hinterlegt und helfen der Mitarbeitenden der Jugendinfo später auch bei der Vermittlung der Jobs. Gleichzeitig lernen Jugendliche beim Erstgespräch die Jugendinfo kennen und wissen danach, wer

ihre Ansprechperson bei Fragen, Problemen und sonstigen Anliegen ist. Noch im Verlauf des Gesprächs aktiviert die Mitarbeiterin das Profil der/des Jugendlichen und zeigt am Handy, wo er/sie sich nun auf einen Job bewerben kann.

Die interviewten Jugendlichen beurteilen das Erstgespräch durchwegs positiv und schätzen es, zu wissen, dass sie bei der Jugendinfo eine direkte Ansprechperson haben – insbesondere falls Probleme auftauchen sollten – und diese Person auch reagiert. Sie habe sich «sehr wohl gefühlt» und es habe eine «lockere Stimmung» geherrscht, meint etwa eine Jugendliche. Zudem begrüße sie es, «per Du» zu sein mit der Jugendinfo-Mitarbeiterin. Eine andere Jugendliche findet es in diesem Zusammenhang wichtig, dass bei der Jugendinfo eher jüngere Menschen arbeiten, von denen sich Jugendliche angesprochen fühlen.

JOBAUFTRÄGE REGISTRIEREN

Personen, die einen Jobauftrag haben, melden sich entweder telefonisch oder per E-Mail bei der Jugendinfo und geben die nötigen Informationen weiter. Dazu gehört eine genaue Beschreibung der Tätigkeit, die Häufigkeit – ob einmalig oder wiederkehrend – und in welchem Quartier diese stattfinden soll, ebenso wird die Art der Bezahlung (pauschal oder Stundenlohn) erfasst, allenfalls das Datum für den Jobein-



satz (falls ein fixer Termin gewünscht ist) und wie viele Jugendliche für den Einsatz benötigt werden. Die Jugendinfo-Mitarbeiterin erfasst diese Informationen im System und schaltet den Job in der Folge in der App auf. Alternativ können Jobgebende den Auftrag auch selber im System erfassen und nach einer Prüfung durch die Jugendinfo freischalten lassen. Dies werde aber nur sehr selten gemacht, die – insbesondere älteren Auftraggebenden – schätzten den Direktkontakt. Das direkte Gespräch ermöglicht es der zuständigen Mitarbeiterin auch, den Jobauftrag jeweils so zusammenzufassen und zu formulieren, dass alle nötigen Informationen integriert sind. Wichtig sei etwa anzugeben, welche Anforderungen nötig sind – wie beispielsweise besonders viel Kraft für Räumungsarbeiten. Denn eine präzise Jobbeschreibung kann Missverständnisse verhindern. Bei einem Auftrag zum Pflanzengiessen während einer Ferienabwesenheit sei der Garten am Ende zum Beispiel mal etwas «zu gut» bewässert gewesen, weil im Jobbescrieb nur festgehalten war, dass der/die Jugendliche pro Mal Giessen bezahlt würde, nicht aber, wie häufig gegossen werden sollte. Wenn Auftraggebende den Job selber erfassen, gehen ab und zu genau solche für Jugendliche relevanten Informationen vergessen. Das professionelle Erfahrungswissen der Jobbörse ist hilfreich, um dies zu vermeiden. Deshalb prüft eine Mitarbeiterin vor der Publikation der Ausschreibungen den neuen Job und fragt bei Unklarheiten bei den Arbeitgebenden nach. Sobald ein Jobauftrag im System registriert und entsprechend auf der App sichtbar ist, können sich Jugendliche darauf bewerben.

JOBAUFTRÄGE VERMITTELN

Die Bewerbungsfrist ist abhängig davon, wie zeitnah ein Auftrag ausgeführt werden soll. In der Regel beträgt sie rund eine Woche, manchmal auch weniger. Damit aber möglichst viele Jugendliche die Chance erhalten, sich zu bewerben, versucht die Jugendinfo einen Jobauftrag mindestens drei Tage aufgeschaltet zu lassen. Anschliessend prüft die Jugendinfo-Mitarbeiterin die erhaltenen Bewerbungen und weist schliesslich eineN oder mehrere Jugendliche dem Job zu. Bei der Vergabe der Jobs achtet sie darauf, möglichst alle Jugendlichen gleich häufig zu berücksichtigen. Zudem fliessen die im Erstgespräch angegebenen Präferenzen und der Wohnort, respektive der Ort

des Jobauftrags in die Zuteilung mit ein. Sofern möglich versucht die Vermittlerin einen langen Anfahrtsweg zu vermeiden. Auch bestimmte Vorstellungen oder Charaktereigenschaften von Auftraggebenden und BewerberInnen spielen eine Rolle, um ein möglichst passendes, harmonisches «Team» zu bilden und ein – hoffentlich – befruchtendes Jobverhältnis zu schaffen. So spüre sie beispielsweise, ob eine Auftraggeberin oder ein Auftraggeber hohe Ansprüche bezüglich präziser Ausführung einer Aufgabe hat. Dementsprechend versucht sie dann auch jemanden zu vermitteln, der/die sehr genau arbeitet. Oder wenn konkret einE JugendlicheR aus einem anderen Quartier gewünscht werde, z.B. aus Anonymitätsgründen, dann versuche sie dies auch zu erfüllen. Dafür sei viel «Menschenkenntnis und Fingerspitzengefühl» nötig, so ein Projektmitarbeiter. Gerade bei einem Erstjob sei ein solch intuitives und empathisches Gespür für Menschen und eine entsprechend «feinfühliges Vermittlung» sehr wichtig, damit «es passt», denn sonst sei das Vertrauen in die Jobbörse von beiden Seiten schnell weg. Auftraggebende wie Jugendliche beurteilen in den Interviews die professionelle Vermittlung positiv. Die befragten Jugendlichen finden es wichtig, weil auf diese Weise und basierend auf den angegebenen Präferenzen vermieden werden könne, dass jemand «völlig falsch vermittelt» werde. Und ein älterer Herr meint dazu:



Den Kontakt mit Frau Reyes schätze ich ausserordentlich. Sie ist eine ganz glatte Frau und macht diese Arbeit mit viel Schwung – oder Verve – wie der Franzose sagt. (...) Ich vertraue auf ihre Vermittlungsrolle und habe das Gefühl, sie kennt ihr Kader gut. Deshalb kann ich mir gar nicht vorstellen, selber einen Auftrag aufzugeben.





Aus Sicht eines weiteren Auftraggebers bietet die professionelle Vermittlung auch eine Chance, um Berührungängste seitens älterer Jobgebender abzubauen. Er hält fest:

“
Es wäre schade, wenn jemand Älteres nicht so offen ist und zurückschreckt ab einem ausländisch klingenden Namen. Denn gerade kulturell bedingt, sind sich vielleicht Jugendliche mit Migrationshintergrund eher gewohnt mit älteren Menschen umzugehen. Umso wichtiger ist die Betreuungs- und Begleitungsfunktion der Organisation am Anfang.
 ”

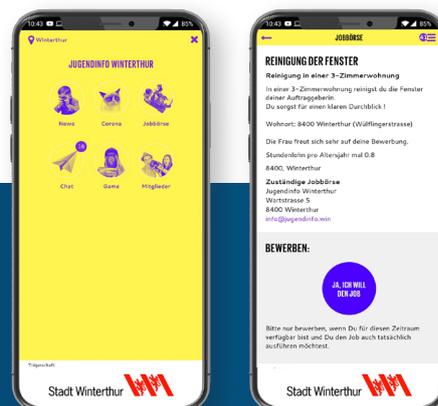
DIE JUGENDAPP ALS VERMITTLUNGSPLATTFORM

Seit 2014 betreibt die Jugendinfo Winterthur die Jugendapp. Sie beinhaltet neben der Jobbörse unter anderem auch Informationen zu Veranstaltungen und Kursen sowie eine Chatfunktion, mit der sich Jugendliche an die Jugendinfo wenden können. Umgekehrt kontaktiert die Jugendinfo die Jugendlichen via Chat, um beispielsweise eine Rückmeldung zu einem Job zu erhalten. In Winterthur sind aktuell 3525 NutzerInnen der Jugendapp registriert, wovon 547 die Jobbörse verwenden.

Schweizweit kam die App Ende 2019 an 25 Standorten mit 200 aktiven Gemeinden und einem Einzugsgebiet von fast 2 Millionen EinwohnerInnen zum Einsatz. Insgesamt wird die Jugendapp von etwa 15 000 Jugendlichen genutzt. Geplante Anpassungen im 2020 sind u.a. eine Verbesserung der Chat-Infrastruktur inklusive der Möglichkeit Gruppen zu bilden und den Datenschutz zu verbessern. Gemäss Jahresbericht des Vereins *jugendarbeit.digital* (www.jugendarbeit.digital/projekt/jahresbericht-2019) ist die App auch über die Schweizer Grenzen hinweg gefragt und soll dort baldmöglichst aktiviert werden. Als Knackpunkt wird die Finanzierung der Entwicklungsschritte genannt, da die Gemeinden diese Kosten nicht vollumfänglich tragen können.

BETREUUNG – VON JUGENDLICHEN UND JOBGBENDEN

Wenn ein Job erledigt ist, erkundigt sich die für die Vermittlung zuständige Mitarbeiterin jeweils wie es gelaufen sei. Bei den Jugendlichen nimmt sie dazu via Chat Kontakt auf, bei Auftraggebenden erkundigt sie sich regelmässig telefonisch. Zudem steht sie jederzeit bei Fragen, Problemen und weiteren Anliegen als Ansprechperson zur Verfügung. Dies schätzen sowohl Auftraggebende als auch Jugendliche. Die interviewten Jobgebenden finden es wichtig, dass es «jemanden physisch gibt, bei dem/der man sich melden kann» und, dass man «auch selber Feedback kriegt.» Hingegen sei das Zeitfenster dafür etwas klein. Und auch die interviewten Jugendlichen empfinden es als motivierend, wenn nach einem erledigten Job gefragt werde, wie es war. Für Jugendliche, die auf Lehrstellensuche sind, stellt die Jugendinfo auf Nachfrage auch Bestätigungsschreiben mit den geleisteten Arbeitseinsätzen aus.



Durch die Einbindung der Jobbörse in die Jugendapp kommen unzählige Jugendliche aufgrund unterschiedlicher Interessen auf die App und gelangen unter anderem so auch zur Jobbörse.

Die Verwendung der Jobbörsen-Software ist gemäss den Projektverantwortlichen insofern ein Mehrwert, als dass eine schnelle Verbreitung mit verschiedenen zusätzlichen Optionen möglich ist. Im Gegensatz zu einem Job, der etwa auf Social Media ausgeschrieben wird und auf den sich eine ungefilterte Auswahl von Personen bewirbt, macht es die Software möglich, dass sich nur registrierte Personen bewerben. Diese Vorselektion ist wichtig, um die Jobs zu vermitteln. Eine kleine Jobbörse kann allenfalls auch mit einer Excel Liste geführt werden. Aber sobald es etwas mehr Jobaufträge sind, wird es unübersichtlich. Ausserdem sichert das System, dass rechtlich alles in Ordnung ist und dass Verträge und Abläufe hinsichtlich Arbeitsrecht, Jugendschutz, sowie Haftpflicht- und Unfallversicherungen stimmen.

Ein weiteres von beiden Nutzergruppen geschätztes Angebot sind die mehrmals jährlich stattfindenden IT-Kurse, welche die Jugendinfo zusammen mit einem Vertreter von *Senioren für Senioren* lanciert hat. Dabei treffen zehn Jugendliche auf zehn SeniorInnen und üben, ein Gespür füreinander aufzubauen indem ihnen die Kompetenzen im Umgang miteinander und beim Erlernen technischer Geräte vermittelt werden. Als Kursort dienen die Räumlichkeiten der Jugendinfo, womit eine gute Gelegenheit für ein unverbindliches Kennenlernen ausserhalb der eigenen vier Wände geschaffen – und auf Bedenken bei einem Erstkontakt zuhause reagiert – werden kann.

FAIRE BEZAHLUNG UND ETHISCHE FRAGEN REGELN

Die Auftraggebenden legen fest, ob für den Job ein Pauschalbetrag bezahlt wird oder nach Stunden abgerechnet wird. Der Stundenlohn entspricht dem Alter des/der Jugendlichen mal 0.8 (z.B. 17 Jahre \times 0.8 = 13.6 Franken/Stunde). Diesen Lohn bezahlen die Auftraggebenden direkt in bar nach Abschluss eines Jobs. Häufig erhalten die Jugendlichen ein Trinkgeld, wobei einige Auftraggebende der Einfachheit halber einfach $\text{Alter} \times 1$ als Stundenlohn berechnen. Trotzdem finden es die interviewten Auftraggebenden wichtig, dass der Stundenlohn von der Organisation festgelegt ist. Denn so können sie kalkulieren, was die Arbeit kosten werde. Und sie wissen auch, dass der Betrag angemessen sei – für die Arbeit selber wie auch für die Jugendlichen – und es nicht zu Ausbeutung kommt. Dementsprechend sind die Auftraggebenden auch alle einverstanden mit dem festgelegten Stundenlohn.

Die Projektmitarbeitenden der Jugendinfo betonen, dass es für sie wichtig ist, dass die Jugendlichen nicht ausgenutzt und als billige Arbeitskräfte eingesetzt werden. Und dass sie keineswegs Erwachsene konkurrenzieren, die dringend einen Job benötigen. Dies zu beachten sei bei der Ausschreibung der Jobs und Begleitung der Jobverhältnisse wichtig, bislang aber kein Problem.

Die Jugendlichen finden die Bezahlung grösstenteils gut, freuen sich aber sehr über Trinkgeld und erwähnen dementsprechende Erlebnisse auch in den Interviews. Eine Jugendliche gibt zu bedenken, dass die Bezahlung eigentlich

schon angemessen, aber zum Teil etwas unfair verteilt sei. Denn einige Jobs seien körperlich sehr anstrengend und andere nicht. Auch ist es den Jugendlichen bewusst, dass sie beispielsweise günstiger sind als eine professionelle Reinigungsperson. Aber dafür mache es «eine Putzfrau schon auch besser». Niemand könne von einem/r Jugendlichen verlangen, dass er oder sie Reinigungsarbeiten so gut machen würden wie ein Profi aus dem Fach, vielmehr geht es um Unterstützung bei Haushaltsarbeiten, die allein zu machen beschwerlich sind. Ein Jugendlicher stellt fest, dass dies «gerade für ältere Leute mit einer kleinen Rente sehr praktisch» sei und eben «gleichzeitig gut, weil Jugendliche Sackgeld dazu verdienen».

STRUKTUREN SCHAFFEN UND ANPASSEN: APP UND RECHTLICHES

Die Software für die Jugendapp ist ohne Lizenzgebühr verfügbar, die Jobbörse ist Open-Source und dementsprechend können beide Produkte von interessierten Gemeinden verwendet werden. Für die Skalierung der Jugendapp wurde der Verein *jugendarbeit.digital* gegründet, für die Entwicklung und Weiterverbreitung der Jobbörse der Verein *Small.Jobs*. Für beide Produkte ist dieselbe Person verantwortlich, die auch bei der Jugendinfo mitwirkt und dort für Anpassungen in der Software zuständig ist.

VIELFÄLTIGE KOMPETENZEN IM TEAM

Die Projektverantwortlichen und VertreterInnen aus der Trägerschaft sind überzeugt: Die Stärke der Jugendinfo liegt insbesondere in der breiten Abstützung verschiedener Kompetenzen im Team. Neben Kenntnissen im Umgang mit (digitalen) Medien und sozialem Können im «guten» Umgang mit Menschen, brauche es auch sozial- und jugendarbeiterische Fachkompetenzen sowie fundierte Kenntnisse in Marketing, Design, Koordination, Fundraising aber auch technisches und Informatik-Know-how. Generell sei es bei einer Jobbörse wichtig, konsequent technisch und sozial, digital und analog zu denken und diese Bereiche miteinander zu verknüpfen. Zudem braucht es Mitarbeitende, die sich auf verschiedene Zielgruppen und auch Menschen aus verschiedenen Generationen und mit unterschiedlichen Persönlichkeiten einlassen können.



NUTZER- INNEN IM FOKUS

Beweggründe und Bedeutungen¹¹

Auftraggebende – grösstenteils SeniorInnen – sehen in der Jugendjobbörse einen Gewinn, da ihnen das Angebot Möglichkeiten zur Unterstützung und Partizipation im Alltag bietet. Die Motive bei der Jugendjobbörse mitzuwirken, können individuell sehr unterschiedlich sein. Häufig steht nicht der (direkte) persönliche Nutzen im Vordergrund, sondern die Möglichkeit, selbst auch unterstützend zu wirken. Folgende Motive lassen sich in den Interviews mit ihnen erkennen:

HELFEN – UND HILFE ERHALTEN

Ein zentraler Faktor, weshalb Auftraggebende bei der Jobbörse mitwirken, ist die Möglichkeit, «Jugendlichen helfen zu können». Dies zeigt sich in Aussagen wie «ich suche den Generationenkontakt jetzt nicht primär. Aber ich schätze die Jungen und fördere sie, wenn möglich» oder «die Idee der Jobbörse hat mich überzeugt, weil es mir selber nicht so gut ging als Jugendlicher und ich von meinen Eltern sehr kurzgehalten wurde. So habe ich gelernt, was es bedeutet, wenn man irgendwo etwas verdienen kann. Diese Idee möchte ich unterstützen.»

Das Motiv des Helfens ist sowohl für Auftraggebende vordergründig, die selbst in einzelnen Bereichen auf Unterstützung angewiesen sind, als auch für solche die eine Tätigkeit «eigentlich schon noch selber erledigen» könnten respektive die Jobbörse «eigentlich noch nicht» brauchen, es aber «eine gute Sache» finden.



**Unterstützung bei
der Gartenarbeit ist
sehr gefragt.**

Der Schluss liegt deshalb nahe, dass mit der Möglichkeit selber eine aktive Rolle einnehmen zu können, die Hemmschwelle sinkt, Hilfe anzunehmen, da der eigene Unterstützungsbedarf in den Hintergrund tritt.

¹¹ Die Analyse der qualitativen Interviews beansprucht nicht, repräsentativ für die Gesamtgruppe zu sein, sondern zielt darauf ab, ein differenziertes Bild unterschiedlicher Perspektiven von Nutzerinnen und Nutzern zu zeichnen.

Gleichzeitig bietet die Jobbörse die Chance, unkomplizierte Entlastung im Alltag zu erhalten – sei es bei Haushalts- oder Gartenarbeiten, in der Betreuung von Familienmitgliedern oder im Umgang mit neuen technischen Geräten. Insbesondere für die älteren Gesprächsteilnehmenden bedeutet die Hilfe durch die Jobbörse, dass ihnen – teilweise in Kombination mit weiteren Unterstützungsleistungen – das Wohnen zuhause erleichtert wird und sie ihre Selbständigkeit bewahren können. Dies ist zum Beispiel

bei einer älteren Dame mit Mobilitätseinschränkungen der Fall, die ihren Wocheneinkauf von einer Jugendlichen erledigen lässt oder auch bei einem älteren Herrn, der Rückenprobleme hat und deshalb regelmässige Hilfe beim Unkrautjäten und Papierbündeln benötigt.

WISSEN WEITERGEBEN UND VERMITTELN

Ein weiterer Beweggrund für ältere Jobanbieter ist es, etwas von der eigenen Lebenserfahrung weiterzugeben und Wissen über bestimmte Tätigkeiten vermitteln zu können. So ist es beispielsweise einer älteren Dame ein Anliegen, dass junge Menschen durch die Arbeit im Garten den sorgsameren Umgang mit Pflanzen lernen. Gleichzeitig sollen sie auf diese Weise «die Gelegenheit erhalten, die Schönheit eines Gartens zu erleben».

Eine andere Gesprächspartnerin sieht die Arbeit mit Jugendlichen für beide Seiten als Win-Win – Situation. Nebst der gebotenen Entlastung, hätten Teenager gegenüber Erwachsenen für sie den Vorteil, dass sie noch «formbar» seien und Aufgaben genauso erfüllen, wie sie diese erkläre. Jugendliche ihrerseits könnten sich auf diese Weise praktisches Wissen, beispielsweise zur Führung eines Haushalts, aneignen. Die Jobbörse bietet Auftraggebenden also die Möglichkeit, Jugendlichen etwas beizubringen – sei es zur Vorbereitung für ihren späteren Berufsalltag oder zur Vermittlung von Allgemeinwissen.

LEBENSWELTEN VON JUGENDLICHEN KENNENLERNEN

Einige der älteren InterviewteilnehmerInnen heben zudem hervor, dass die Jobaufträge eine Plattform bieten, um mit Jugendlichen ins Gespräch zu kommen. So sei es möglich, einen kleinen Einblick zu erhalten, «was die Jungen heute so beschäftigt» und so auch den eigenen Horizont zu erweitern. Aufträge für Computer- oder Handyassistenz können betreffend digitaler Kommunikationsmöglichkeiten auch gezielt verhelfen, am Puls der Zeit zu bleiben.

SOZIALES BEZIEHUNGSNETZ ERWEITERN

Die Kontakte mit jungen Menschen über die Jobbörse ermöglichen es älteren Auftraggebenden, dass sie zusätzliche Bekanntschaften eingehen können und sie regelmässig «Gesellschaft» und eineN GesprächspartnerIn haben. «Ich fühle mich weniger alleine, wenn ich weiss, dass mindestens einmal die Woche jemand vorbeikommt», meint etwa eine Interviewpartnerin.

“
Ich bin überzeugt davon, dass es eine gute Sache ist. Weil es generationenübergreifend ist und so junge und ältere Menschen miteinander zu tun haben. Das gegenseitige Verständnis wird verbessert. Und: junge Menschen können erste Verdiensterfahrungen sammeln, einen ersten Einblick in die Arbeitswelt erhalten.
”

... aus der Sicht der Jugendlichen

Die befragten Jugendlichen beurteilen den Gewinn für die Auftraggebenden relativ ähnlich. So betonen sie etwa die Bedeutung der sozialen Kontakte – gerade für Menschen, die sonst eher einsam seien – sowie den Einblick in den Jugendlalltag, der sich Erwachsenen durch die Jobeinsätze bietet. Ebenso sehen Jugendliche, dass sie mit ihrem Einsatz ältere Menschen bei Tätigkeiten unterstützen, die sie alleine nicht mehr erledigen können. Die interviewten Teenager sind sich bewusst, dass ihre Alltagshilfe im Vergleich zu professionellen Diensten sehr günstig ist, haben aber auch nicht den Anspruch dieselbe Professionalität zu gewährleisten – ihre Unterstützung sei gerade für Ältere mit kleiner Rente ideal.

Die Interviews mit **Jugendlichen** machen deutlich, dass sie die Jobbörse ebenfalls sehr schätzen und sich das Engagement auf verschiedene ihrer Lebensbereiche gewinnbringend auswirkt. Der Hauptgrund für ihre Beteiligung ist meist die Möglichkeit, Taschengeld verdienen zu können. Ebenso zentral ist für einige der Aspekt, anderen Menschen helfen können. Ihre Beweggründe und der für sie entstehende Nutzen lassen sich folgendermassen zusammenfassen:

TASCHENGELD VERDIENEN

Eigenes Geld verdienen – dieser Wunsch steht bei den meisten Jugendlichen, die sich an der Jobbörse beteiligen, im Vordergrund. Sei es, weil sie selber kein Taschengeld erhalten oder dieses aufbessern möchten, eine Busse bezahlen müssen oder einen neuen Laptop brauchen, für die Autoprüfung sparen oder mit finanziell-bessergestellten KollegInnen mithalten wollen. Die folgenden zwei Aussagen beschreiben dies beispielhaft:

“
Ich komme aus einer armen Familie und bekomme kein Sackgeld oder allgemein Geld. Deshalb ist es cool, dass es so eine Jobbörse gibt.

“
Es ist echt cool, Sackgeld dazu zu verdienen. Vor allem, weil jetzt viele aus der alten Schule – der Sek – mit der Lehre beginnen. So habe ich im Gymi wenigstens ein bisschen mehr Geld. Auch wenn es immer noch viel weniger sein wird, als die in der Lehre haben.

Das Wissen, für das Geld gearbeitet zu haben, spielt für die interviewten Jugendlichen eine wichtige Rolle. Es verleiht ihnen das Gefühl, das Taschengeld tatsächlich verdient zu haben und vermittelt Wertschätzung für die geleistete Arbeit. Für einen Gesprächsteilnehmer trägt dieses Wissen auch dazu bei, dass er «sorgfältiger und verantwortungsvoller» mit Geld umgehe. Zudem schätzen es die Teenager, dass sie durch den eigenen Verdienst nicht für alles immer ihre Eltern fragen müssen – und so Autonomie gewinnen. Ausserdem können sie sich so Dinge leisten, die ihnen sonst verwehrt bleiben würden. Der Verdienst von Taschengeld bei der Jobbörse erfahren viele als abwechslungsreich, da – wer dies wünscht – verschiedene Jobs annehmen kann.

Ein Jugendlicher
beim Jäten im
grossen Garten der
Auftraggeberin.



MENSCHEN HELFEN

Ebenso bedeutsam ist für die interviewten Jugendlichen, dass sie mit dem Ausführen eines Jobs dort helfen können, wo Bedarf ist. So bemerkt eine Gesprächspartnerin: «Helfen tut gut. Es fühlt sich an, als würde ich meiner Grossmutter helfen, die halt nicht in der Nähe wohnt.» Für einige ist die monetäre Entlohnung gegenüber dem Wert, sich sozial zu engagieren sogar zweitrangig. Dabei schätzen sie das Gefühl, gebraucht zu werden und die Anerkennung, die sie für ihr Engagement erhalten. Dass die Jobaufträge zum Teil grosse Sozialkompetenz erfordern, zeigt das folgende Statement:

“
Ich freue mich darüber, wenn ich älteren Menschen helfen kann. Es ist schon krass, den Unterschied zu sehen, wie ich – die mit der ganzen Technik aufgewachsen bin – damit umgeht im Gegensatz zu jemandem, der das alles neu lernen muss. Wie logisch alles für einem selber ist.

ERSTE ERFAHRUNGEN IN DER ARBEITSWELT SAMMELN

Der Einsatz für die Jugendjobbörse ist für die meisten Jugendlichen ihr erster Job. Sie sehen darin deshalb eine Gelegenheit, sich neue Fähigkeiten fürs berufliche Erwachsenenleben anzueignen, respektive bereits vorhandene Kompetenzen zeigen zu können – wie beispielsweise Verantwortungsbewusstsein oder Pünktlichkeit. Zum Teil haben sie in Gesprächen mit Auftraggebern auch schon Tipps für ihre Stellensuche, zur Berufswahl oder für ihre weitere berufliche Laufbahn erhalten. Und einige Jugendliche sehen in bestimmten Jobs auch eine Chance, praktisches Wissen für den Alltag zu gewinnen – zum Beispiel wie ein Haushalt geführt wird.

KOMMUNIKATIVE KOMPETENZEN STÄRKEN

In Jobsituationen arbeiten Jugendliche nicht nur, sondern erhalten auch die Möglichkeit, sich im sozialen Umgang mit erwachsenen Personen ausserhalb des Familien- und Freundeskreises zu üben. Gerade Jugendliche, die nicht in der Schweiz geboren sind berichten, dass sie durch die Gespräche mit den Auftraggebern ihre Deutschkenntnisse massgeblich verbessern konnten und die Scheu verloren haben, mit Erwachsenen zu sprechen. Häufig bestehe nämlich auch ein zentraler Teil des Jobs daraus, Gesellschaft zu leisten, zuzuhören und Gespräche zu führen – so erlebt es die Mehrheit der interviewten Jugendlichen. Dabei zu spüren, wie sich die Auftraggeber über den Austausch freuen, verleihe ein gutes Gefühl, aber zeige auch auf – wie eine Jugendliche bemerkt –, dass «man im Alter vielleicht wenig soziale Kontakte hat.»

Einzelne berichten auch von engeren Verbindungen, die sich über die regelmässigen Begegnungen und Gespräche im Laufe der Zeit herausgebildet haben. In einem Fall wurde eine junge Frau praktisch zu einem Mitglied der erweiterten Familie einer älteren Frau. Selber betrachtet sie die Jobbörse gerade durch diese Kontakte als sehr hilfreich für die Integration in der Schweiz.



In IT-Workshops
lernen Jugendliche und
Ältere den Umgang
miteinander – und mit
technischen Geräten.

... aus der Sicht der AuftraggeberInnen

Die interviewten AuftraggeberInnen haben eine ähnliche Sicht auf den Nutzen des Angebots wie die Jugendlichen selbst. Zum Teil legen sie aber etwas andere Schwerpunkte. So halten einzelne den Geldverdienst für die einzige Motivation der Jungen, bei der Jobbörse mitzumachen – ein älterer Herr formuliert es so: «Ich bin jetzt etwas bösartig. Aber es geht ihnen in erster Linie um den Batzen». Andere sehen dies etwas differenzierter: Etwa, dass Jugendliche nicht nur verdienen, sondern gleichzeitig etwas lernen oder, dass sie durch eigens erarbeitete finanzielle Mittel auch Selbstverantwortung übernehmen können – z.B. um eine Busse zu bezahlen. Ebenso betonen AuftraggeberInnen in den Interviews, dass der Kontakt mit einer anderen Generation auch für die Jugendlichen wertvoll sei, insbesondere wenn keine Grosseltern in der Nähe sind.



*Wenn wir Auftraggeber die
Jugendlichen nicht nur als Dienstboten
sehen, als billigen Ersatz der Spitex,
dann kann das als Integrationsmöglichkeit
wirklich funktionieren.*





Facetten des Generationendialogs

Ein wesentliches Anliegen der Jugendjobbörse – und gleichzeitig auch eines der zentralen Gesprächsthemen – ist der Kontakt zwischen den verschiedenen Generationen.

Die Begegnungen erleben sowohl die Teenager als auch die SeniorInnen grösstenteils als sehr erfreulich und angenehm. Was die konkreten Tätigkeiten betrifft, so erzählen die Jugendlichen, dass sie die meisten Jobs gerne machen und – gemäss den Anbietenden – auch zufriedenstellend ausführen. Nur effizient sei die «Jobausübung nicht wirklich» – dies bemerken beide Nutzergruppen. Die Jugendlichen halten fest, dass sie mehr Geduld und Zeit zum Zuhören brauchen. Die Auftraggebenden wiederum benötigen mehr Zeit zum Erklären – und ihrerseits mehr Geduld, wenn Jobs nicht sonderlich speditiv ausgeführt werden. Aber, so sind sich die Interviewteilnehmenden einig, Effizienz stehe nicht im Vordergrund, sondern der Kontakt zueinander. Die dabei entstehenden Formen des Austauschs sind vielfältig.

ORGANISATORISCHES UND FINANZIELLES REGELN

Der erste Kontakt erfolgt, wenn die Jugendlichen sich telefonisch bei den Auftraggebenden melden. Sofern im Jobinserat nicht anders vermerkt, legen sie im Gespräch gemeinsam fest, wann der Job erledigt wird und – bei Aufträgen ausserhalb des Hauses – wo sie sich treffen. Wichtig sei, dass die Abmachung «im Dialog» getroffen werde und zwar so, «dass es für beide passt», betont eine Seniorin. Wiederkehrende Aufträge laufen nach einem ähnlichen Schema ab. Entweder ist im Jobinserat schon genau festgehalten, wann die Einsätze jeweils zu leisten sind oder Auftraggebende und Jugendliche handhaben dies individuell und nach Bedarf.

Ein weiterer Kommunikationsfixpunkt bei jedem Jobeinsatz ist der Moment der Abrechnung und Lohnauszahlung. Mittels Einscannen des QR-Codes wird die Dauer des Einsatzes automatisch gemessen und der Lohn berechnet. Dies klappt jedoch nicht immer – sei es, weil Auftraggebende den Zettel mit dem Code nicht zur Hand haben oder weil Jugendliche nur via WLAN Internetzugang auf dem Handy

haben. Auch solche Situationen werden individuell gehandhabt. Entweder rechnen Jugendliche vor, wie lange der Einsatz gedauert hat und berechnen den Lohn oder die Auftraggebenden tun dies. Schliesslich zahlen sie den Lohn bar aus, wobei einige den Betrag aufrunden.

Die Interviews zeigen, dass der Moment des Abrechnens Konfliktpotenzial bergen kann. Ein älterer Herr berichtet beispielsweise, dass ein Jugendlicher den Betrag immer «von sich aus aufrundet» – weil er der Meinung sei, dass er für seine Arbeit mehr verdiene. Umgekehrt hat eine Seniorin schon das Gerücht vernommen, dass andere ältere Auftraggebende beim Lohn feilschen würden. Und eine Jugendliche hat erlebt, dass die Auftraggeberin ihr viel zu wenig ausbezahlen wollte – wobei sie glaubt, dass es ein Missverständnis war und sich die Frau einfach verrechnet hat.

Gleichzeitig steht der Moment der Bezahlung für eine zentrale symbolische Interaktion – die finanzielle und somit materielle Wertschätzung der geleisteten Arbeit. Weitere solche Interaktionen sind das Offerieren von Getränken sowie das Bereitstellen von Arbeitsgeräten und Waschzeug wie z. B. Seife und Handtuch «damit der Bursche wieder sauber nach Hause gehen kann». Aus den Gesprächen geht hervor, dass diese Gesten auch dazu dienen, eine angenehme Arbeitssituation zu schaffen und Wertschätzung zu zeigen.

INSTRUKTIONEN – «LEARNING ON THE JOB»

Die Mehrheit der Auftraggebenden agiert nach dem Motto «Selbständigkeit – aber auch ein wenig Begleitung». Das heisst, dass sie meist zu Beginn eines Jobeinsatzes erklären, wie die Aufgabe ausgeführt werden soll. Danach stehen sie bei Fragen zur Verfügung aber sind nicht ständig an der Seite. Besonders schätzen es die interviewten Jobanbietenden, wenn einE JugendlicheR selber mitdenkt – und beispielsweise bei einem Einkaufsjob auch eine Woche später noch daran denkt ein Produkt zu kaufen, das in der Woche zuvor ausverkauft gewesen war oder bei einem Haushaltsjob von sich aus im Internet eine Anleitung liest, wie der Backofen geputzt werden muss.

Wieviel die Jugendlichen hinsichtlich einer Tätigkeit dazulernen, hängt auch vom Job selber und der/ dem AuftraggeberIn ab. Einige gehen den Job gemeinsam mit den Jugendlichen an, wenn sie z.B. ihr langjähriges Wissen zur Gartenarbeit weitergeben wollen oder bestimmte Vorstellungen davon haben, wie etwas gereinigt werden soll. Wiederum andere Personen brauchen zwar Unterstützung, sind aber relativ offen, wie diese ausgeführt wird. Grundsätzlich versuchen aber alle Auftraggebenden, mit – meist wenigen – Anweisungen zu vermitteln, wie eine Tätigkeit ausgeführt werden kann. Dass dies auch seine Tücken haben kann, zeigt die Anekdote eines Jungen, der beim Unkraut-Jäten auch gleich den Rosenstrauch mitrausreißen wollte.

Bei den IT-Support-Jobs erfolgt die Wissensvermittlung in die andere Richtung: Jugendliche machen ihre Kenntnisse zu digitalen Geräten für die – vorwiegend älteren – Auftraggebenden nutzbar. Häufig machen die SeniorInnen dabei direkt mit und versuchen umzusetzen was ihnen erklärt wird – ganz nach dem Motto «learning by doing». Auch hier kann die Vermittlung herausfordernd sein, wie folgende Aussage belegt:

“
Am Anfang war es schwierig älteren Menschen IT Sachen zu erklären. Etwas, was für mich alltäglich ist. Ich kann mich ja auch schlecht in ihre Situation reinversetzen, denn ich weiss ja nicht, wie sich das anfühlt. Wenn ich dann die Fortschritte sehe, wie schnell jemand lernt, erfüllt mich das mit Stolz.»
”

DIE BERUFLICHE LAUFBAHN

Im Kontakt mit den Jugendlichen teilen die Auftraggebenden auch gerne ihre Lebenserfahrungen. Ein Thema das alle in den Interviews ansprechen, ist die Ausbildung – insbesondere die Lehrstelle. Selbst diejenigen, die den Austausch ansonsten als eher begrenzt erleben, haben beim Thema Lehrstellensuche einen gemeinsamen Nenner gefunden. Alle interviewten Ju-



Wie funktioniert ein Laptop? Ein Teenager beim Erklären.

gendlichen erwähnen, dass sie Tipps und Ideen zur beruflichen Laufbahn erhalten haben. Eine junge Frau meint dazu: «Ich freue mich, wenn Arbeitgebende mir Tipps zur Schule oder Lehrstellensuche geben. Denn diese erhalte ich weder von meinen Freunden noch von meinen Eltern. Davon kann ich profitieren.»

GESPRÄCHSRÄUME

Viele Unterhaltungen finden während des Jobs statt, wobei einige Auftraggebende selber mitarbeiten – einige in der gleichen Tätigkeit, andere erledigen gleichzeitig eine andere Aufgabe. Sie sehen dies als Vorteil, denn zum einen können sie so miteinander reden, zum anderen haben sie im Blick wie die Arbeit ausgeführt wird – und können bei Bedarf Tipps geben. Auch die Jugendlichen nehmen das positiv wahr, denn es motiviere, wenn «der Kunde etwas fragt und Interesse zeigt». Zudem sei es komisch, wenn nur geschwiegen werde. Nicht jeder Jobauftrag macht dies jedoch möglich – bei einem Einkaufsauftrag entfällt diese Gelegenheit zur Konversation beispielsweise.

Die Mehrheit der Jugendlichen berichtet, dass die Auftraggebenden sie während eines Jobs dazu einladen, eine Pause zu machen, dabei etwas zu trinken und über das Leben zu plaudern. Dabei reichen die Gesprächsinhalte von Alltagsthemen wie dem Wetter, Freizeitaktivitäten oder bevorstehenden Ferien, über Fragen zur Familie und Schule bis hin zu Erzählungen von



früheren Zeiten. In den meisten Fällen gehe das Gespräch von den SeniorInnen aus, wobei diese gemäss den Jugendlichen generell auch mehr erzählen und häufiger Fragen stellen würden. Die interviewten Teenager beurteilen dies positiv und schätzen das ihnen entgegengebrachte Interesse. Gleichwohl brauchen Jugendliche manchmal auch Zeit, sich in der Rolle als ZuhörerIn zurechtzufinden. Die folgende Aussage macht das deutlich:

“
Am Anfang habe ich mich schon gefragt, weshalb die ältere Frau mir das alles erzählt. Aber meine Mutter hat mir dann erklärt, dass es schön ist, wenn jemand aus seinem Leben erzählt. Dies zeige, dass sie Vertrauen hat zu mir und mich willkommen heisst – und gerne mit mir spricht. Nun finde ich es schön, dass die Dame sich mit mir unterhält.

”

Von sich aus stellen die Jugendlichen seltener Fragen. Auch wenn es darum geht, Probleme zu besprechen oder Ratschläge einzuholen, würden doch die meisten zuerst die eigenen Eltern oder ihre FreundInnen fragen. Eher lassen sie sich im Gespräch leiten und nehmen eine passive Rolle ein. Die befragten Jugendlichen begründen dies damit, dass sie «ja für die Person arbeiten» und «auf keinen Fall jemandem zu nahetreten» wollen. Das Thema Privatsphäre beschäftigt die Jugendlichen. So erzählt beispielsweise eine junge Frau, dass sie nie «den Anfang» machen würde «beim Fragen stellen», denn sie wolle ja «die Privatsphäre respektieren». Zudem wisse sie zu Beginn nicht, wie (offen) eine Person eingestellt sei – dies gelte es zuerst herauszufinden. Ein anderer Jugendlicher beschreibt seine Herangehensweise ähnlich und fügt hinzu, dass er nicht «zu tief in die Privatsphäre eindringen» wolle, weil «gewisse Fragen, beispielsweise ob sie Kinder haben, ältere Leute auch nervös machen können». Zudem vermeiden die Jugendlichen Fragen nach Familienangehörigen zum Teil auch, weil sie bei alleinstehenden (und allenfalls verwitweten) Auftraggebenden befürchten, damit einen wunden Punkt zu treffen. Für Jugendliche wiederum wäre es ein Tabu, über ihren Beziehungs-

status zu sprechen. Bis jetzt hat aber niemand von ihnen erlebt, dass zu persönliche Fragen gestellt wurden.

Auch der Zeitpunkt, respektive die Dauer der Gespräche ist in den Interviews ein Thema. Mehrmals erwähnen Jugendliche, dass sie etwas gehemmt sind, (längere) Pausen zu machen und zu plaudern – weil sie entweder befürchten, dass die Pause nicht zur Arbeitszeit zählt oder weil sie sich unwohl fühlen, die Gesprächszeit abzurechnen. Ein Jugendlicher meint dazu: «Gespräche führe ich eher am Ende des Auftrags, denn sonst geht es ja auf die Arbeitszeit und das kostet ja dann Geld.»

Nicht alle Menschen sind jedoch gleichermaßen gesprächig oder an Konversationen interessiert – so ist es auch bei den Beteiligten der Jobbörse. Es gäbe «halt auch eher verschlossene Jugendliche» – bemerkt eine Auftraggeberin. Und ein älterer Herr hält fest:

“
Ich spreche nicht speziell viel mit dem Jugendlichen. Er ist sehr lieb, aber eher wortkarg und hat es glaub auch nicht so gerne, wenn man ihn wahnsinnig viel fragt. Ich lasse ihn dann jeweils arbeiten. Ab und zu wechseln wir ein paar Worte, wenn er fertig ist mit der Arbeit, zum Beispiel über die Lehrstelle. Aber ich finde den geringen Kontakt auch nicht tragisch. Das Wichtigste ist, dass die Arbeit gut erledigt ist. Dass wir jetzt da noch ein Kaffeechränzli machen, das sehe ich nicht.

”



Auch gemeinsame
Pausen und Gespräche
gehören (manchmal)
zu den Jobs.

Was es für einen guten Umgang miteinander braucht

Das vorangegangene Kapitel zeigt, wie vielfältig die Formen des Austauschs zwischen den Jugendlichen und den meist älteren Auftraggebenden sind. Damit dieser überhaupt zustande kommt, respektive längerfristig gelingt, sollten gemäss den InterviewpartnerInnen einige grundlegende Voraussetzungen erfüllt sein.

Für beide Nutzergruppen ist es unabdingbar, dass sie Vertrauen zueinander haben. Nur so sei es überhaupt möglich, eine Beziehung aufzubauen. Das Vertrauen basiere wiederum auf Ehrlichkeit – dementsprechend ist es für beide Seiten ein No-Go, belogen oder unfair behandelt zu werden. Grundlegend wichtig ist auch das Vertrauen in die Jugendinfo als Vermittler der Stelle. Für die Projektverantwortlichen der Jobbörse gehört dazu, dass sie Jugendlichen und Auftraggebenden Sicherheit gewährleisten können. Wichtig für einen guten Umgang ist für alle InterviewpartnerInnen ausserdem gegenseitiger Respekt – und Freundlichkeit. Dazu gehöre es auf der einen Seite, Jugendliche nicht herablassend zu behandeln und auf

der anderen Seite möglichst ohne Verspätung bei einem Jobeinsatz zu erscheinen oder sonst rechtzeitig Bescheid zu geben. Zudem finden sowohl Jugendliche als auch Auftraggebende, dass es immer wieder Situationen gäbe, in denen Geduld wichtig sei – zum Beispiel, wenn die Arbeit nicht besonders effizient voran gehe, ein Gespräch länger dauere oder eine Erklärung nicht gleich verstanden werde. Dies bestätigen auch die Projektverantwortlichen und fügen hinzu, dass – wie in jeder Beziehung – Sympathie ein wesentlicher Faktor sei und manchmal auch einfach die gegenseitige Chemie stimmen müsse.

DER EIGENE BEITRAG

Arbeitgebende können – gemäss eigener Einschätzung – durch folgendes Verhalten zu einer guten Beziehung beitragen:

- Eine grundsätzlich positive, wertschätzende Haltung gegenüber Jugendlichen
- Vertrauen, dass Jung und Alt sich gut verstehen können und Offenheit im Beziehungsaufbau. Einen guten Kontext schaffen.
- Fokus auf die Ressourcen und Stärken von Jugendlichen, zumal «die Jugendlichen sehr viel wissen». Herablassende Kommentare wie «mach das schneller» oder «mein Gott du hast ja keine Ahnung» vermeiden. Kritik nur konstruktiv formulieren, indem Wissen vermittelt wird. Statt Befehle zu erteilen, höflich darum bitten, dass etwas erledigt wird.
- Dialog mit Jugendlichen suchen, sei es beim Abmachen des Treffpunkts oder wenn es um eine Rückmeldung zum Job geht.
- Jugendliche für ihre Arbeit würdigen.

WICHTIGE EIGENSCHAFTEN DES GEGENÜBERS

Für die Auftraggebenden wiederum sollten sich Jugendliche idealerweise durch folgende Eigenschaften auszeichnen:

- Grundlegende Umgangsformen wie Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, sich entschuldigen können (z. B. beim Zu-spät-kommen), Höflichkeit. Demgegenüber sind No-Gos: Unzuverlässigkeit, Unpünktlichkeit, Unehrllichkeit beim Aufschreiben, Diebstahl, Aufsässigkeit.
- Gute Kommunikationsfähigkeiten – dass der/die Jugendliche aktiv kommuniziert und umgekehrt.
- Soziale Aufmerksamkeit, Gespür für eine Aufgabe, Mitdenken und Vorausdenken
- Offenheit und Verständnis für die auszuführenden Tätigkeiten – nicht die Haltung vertreten «das ist Blödsinn, das mache ich jetzt anders»; Bereitschaft etwas Neues zu lernen

Und Jugendliche – ebenfalls gemäss eigener Einschätzung – mit folgenden Eigenschaften:

- Hilfsbereit sein
- Geduld haben und langsam sprechen, sich beim Erklären Zeit lassen, keine Hektik sondern Ruhe und Gelassenheit ausstrahlen, z. B. indem man nicht ständig auf die Uhr schaut. Verständnis dafür haben, wenn jemand etwas nicht gleich versteht.
- Interesse am Job und der Person zeigen, kontaktfreudig sein – und gleichzeitig nicht zu forsch auftreten.
- Versuchen einzuschätzen, wie eine Person ist – kommunikativ oder eher ruhig – um eine Person nicht einzuschüchtern.

Die Jugendlichen wünschen sich von den Auftraggebenden, dass sie

- Verständnis haben und akzeptieren, dass man nicht mehrere Tätigkeiten zur gleichen Zeit erledigen kann – z. B. Abwaschen, Putzen etc.
- Schritt für Schritt erklären und «bei einem Fehler nicht gleich wie eine Bombe platzen».
- Offen sind gegenüber Jugendlichen, damit man keine Angst haben muss und sich wohl fühlen kann.
- Geduld, denn



Viele von uns arbeiten zum ersten Mal – und sind vielleicht nervös. Deshalb ist es wichtig, dass dieses erste Mal eine positive Erfahrung ist. Wenn die erste Erfahrung schlecht ist, dann macht man wahrscheinlich die nächsten Jobs auch nicht gerne.



ANALYSE + BEWERTUNG



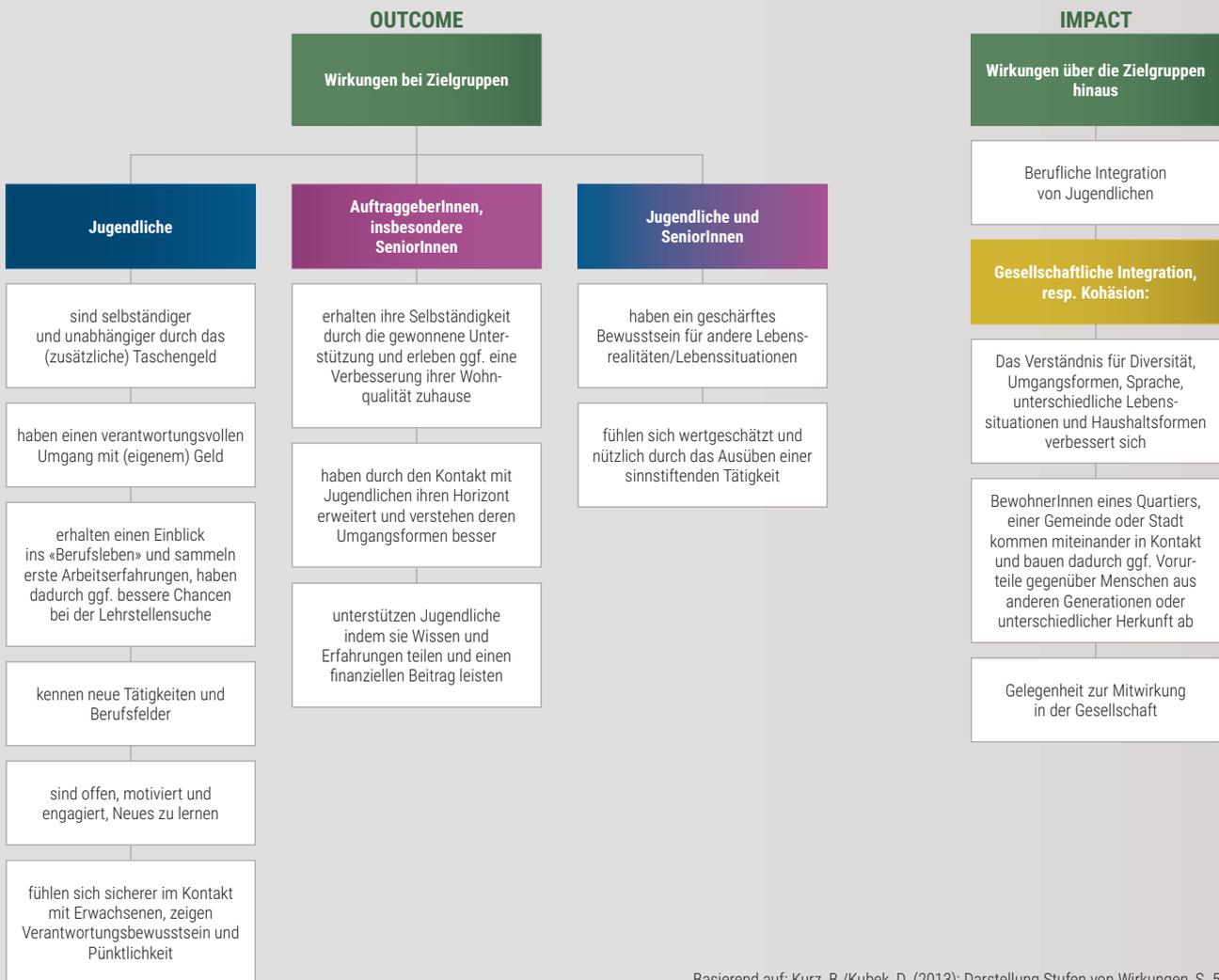
Vielseitige Motive und Wirkungen

Die Studie macht deutlich, dass Jugendliche wie Auftraggebende in vielerlei Hinsicht vom Angebot der Jugendjobbörse profitieren. Nebst dem unmittelbaren persönlichen Nutzen – Taschengeld respektive Unterstützung erhalten – bewegen beide Nutzergruppen vielseitige andere Motive zum Mitmachen: das Bedürfnis Sinnvolles zu tun und zu helfen, der Wunsch Wissen weiterzugeben sowie der Gewinn von Anerkennung, respektive das Gefühl «ge-

Jugendliche sammeln durch ihr Engagement bei der Jobbörse erste Arbeitserfahrungen.

braucht zu werden». Dementsprechend gross ist ihre Wertschätzung für das Angebot. Aus allen Interviews, Gesprächen und Dokumenten, lassen sich in der Auswertung verschiedene Wirkungen der Jugendjobbörse herausarbeiten, die zum einen bei den Zielgruppen und zum andern über die Zielgruppen hinaus erzielt werden können. Die Datenerhebung auf Ebene der Zielgruppen bestätigt, dass der *Outcome* für sie auch so erfahren und erreicht worden ist.

Wirkungsstufen Jugendjobbörse



Basierend auf: Kurz, B./Kubek, D. (2013): Darstellung Stufen von Wirkungen, S. 5

DIE JUGENDJOB BÖRSE IN ZEITEN VON COVID-19

Die Ausbreitung des Coronavirus hat das gesellschaftliche Leben und den Alltag vieler Menschen durcheinandergebracht. Besonders für Personen mit chronischen Erkrankungen und SeniorInnen stellt die Gefahr einer Ansteckung eine Herausforderung dar. Mit der vom Bundesrat erklärten «ausserordentlichen Lage» vom 16. März bis 26. April 2020 wurde das öffentliche Leben deshalb massiv eingeschränkt – alle nicht-lebensnotwendigen Geschäfte und Dienstleistungen mussten schliessen – und die Bevölkerung war dazu aufgerufen, möglichst zuhause zu bleiben. Davon betroffen war auch das Angebot der Jugendjobbörse, weil Taschengeld-Jobs eingestellt werden mussten.

Gleichzeitig zeigte sich der Bedarf nach gelebter Generationensolidarität so stark wie nie. Die Jugendinfo reagierte darauf, indem sie ihre Plattform temporär für die Vermittlung freiwilliger Hilfeleistungen bereitstellte. So

konnten sich Menschen aus Risikogruppen, die Hilfe beim Einkaufen oder anderen Botengängen brauchten, bei der Jugendinfo melden. Die Mitarbeiterin – selber ebenfalls im Homeoffice – nahm die Anfragen telefonisch oder per E-Mail entgegen und erfasste sie in der Jobbörsenapp. Zugleich erhöhte sie ihre (telefonische) Präsenz von drei auf fünf Tage und war so immer auch ansprechbar für viele andere Fragen, die sich den SeniorInnen in ihrer neuen Situation stellten. Weil anfänglich sehr viele dringliche Anfragen von Älteren kamen, kontaktierte sie zudem gezielt Jugendliche, um sie zur Mithilfe zu gewinnen. Nicht allen Jugendlichen, die bislang für die Jobbörse tätig waren, war es allerdings von ihren Eltern erlaubt, entsprechende Botengänge zu übernehmen. Mit der Vermittlungsarbeit der Jugendinfo gelang es schliesslich, alle Aufträge abzudecken. Insgesamt wurden zwischen März und Mai 2020 40 Prozent mehr Jobs vermittelt als in den Vormonaten.



Die Jugendlichen leisteten die Hilfe aus Solidarität mit den Älteren gratis, der für die Jobbörse sonst geltende Bezahlungsmodus fiel weg. Der Wechsel auf freiwillige Hilfe wurde breit akzeptiert. Den Jugendlichen bot sich gemäss Einschätzung der Projektverantwortlichen damit auch die Möglichkeit, «etwas in der Krise beizutragen und nützlich zu sein». Eine Entlohnung war für sie sekundär. Fast alle älteren Menschen hatten allerdings das Bedürfnis, den Jugendlichen für ihre Unterstützung ein Trinkgeld zu geben, das nicht selten gleich hoch oder gar grosszügiger als der bisherige Lohn ausfiel. Ihr Wunsch mit einer kleinen monetären Gegenleistung auf die Solidaritätshandlung zu reagieren, kann dabei auch als Geste verstanden werden, um ein Gleichgewicht von der plötzlich durch die Pandemie-Situation entstandenen Hilfsbedürftigkeit zur Mündigkeit herzustellen. Und es so auch zu einem Nehmen und Geben von beiden Seiten zu machen.

Mit den von Bund und Kantonen verordneten Massnahmen haben sich zahlreiche Initiativen für Nachbarschaftshilfe gebildet, Plattformen wurden lanciert und Gruppen gegründet. Allerdings verzeichneten diese oft mehr Anbietende als Hilfesuchende und kamen nicht wirklich «zum Fliegen». Das Angebot der Jugendjobbörse hingegen wurde rege genutzt und es konnten neue SeniorInnen und Jugendliche gewonnen werden. Neben eigenen Kommunikationsmassnahmen (Flyer, soziale Medien) war dies auch der Tatsache zu verdanken, dass Altersorganisationen wie die Pro Senectute ihr Klientel auf das Angebot der Jobbörse aufmerksam machten.

Seit Juni 2020 vermittelt die Jugendinfo wieder regulär Taschengeldjobs. Unter Einhaltung von Schutzmassnahmen können sich Jugendliche und AuftraggeberInnen treffen, sind aber dazu angehalten, Abstand zu wahren und in Innenräumen eine Maske zu tragen. Die Jobaufträge werden wie vor Ausbruch der Pandemie entlohnt. Zugleich behält die Jugendinfo das Angebot der freiwilligen Nachbarschaftshilfe weiterhin aufrecht. Alle lebensnotwendigen Leistungen, wie Einkaufen und wichtige Botengänge, die ältere Menschen und Risikogruppen aufgrund des Ansteckungsrisikos nicht ausüben können oder wollen, schreibt die Jugendjobbörse weiterhin als Freiwilligenjob aus. Diese Kombination von freiwilligen und (offiziell) bezahlten Leistungen stellt bislang laut Projektverantwortlichen kein Problem dar, da sich für beide Jobangebote genügend Jugendliche finden, die bereit sind, diese auszuüben. Solange dies so unkompliziert funktioniert und Bedarf besteht, werden sie diese Kombination in ihrem Angebot denn auch weitertragen.



Smartphone-Hilfe
mit Schutzmassnahme.

Die gegenwärtige Covid-19-Pandemie macht umso deutlicher sichtbar, wie wichtig und wertvoll der gelebte Generationendialog und damit die Arbeit der Jugendinfo ist. Die Ausbreitung des Coronavirus hat die Jugendjobbörse vor eine Bewährungsprobe gestellt: was anfänglich wie eine Katastrophe aussah – alle bestehenden Jobs einstellen zu müssen – entpuppte sich als Chance und hat zu einer Erweiterung des Angebots und Erhöhung der Nutzerzahlen geführt. Dazu beigetragen haben die Flexibilität des Angebots, die Vermittlungsarbeit sowie die professionelle Struktur. Der letzte Punkt ist besonders zentral, um längerfristig Hilfe gewährleisten zu können. Während viele der kurzfristig entstandenen Solidaritätsgruppierungen mittlerweile nicht mehr so einfach Freiwillige finden, kann die Jugendjobbörse weiterhin Unterstützung garantieren. Zudem profitierte die Jobbörse im Unterschied zu vielen anderen Plattformen von einem Vertrauensvorschuss, da sie bereits vor der Pandemie etabliert und als seriöses Angebot bekannt war.



Erfolgsfaktoren und Herausforderungen

Verschiedene Gelingensbedingungen und Stolpersteine haben die Aufbau- und Konsolidierungsphase der Jugendjobbörse mitgeprägt. Im Hinblick auf eine mögliche Entwicklung und Umsetzung ähnlicher Projekte, lassen sich aus den Winterthurer Erfahrungen elf Faktoren zusammenfassen, die das Projekt begünstigt haben. Gleichzeitig bergen sie auch Herausforderungen, aus denen sich für die Zukunft lernen lässt:

1. **Klarer Auftrag und flexibles Konzept**
2. **Einbettung in die kommunale Jugend- (und Alters)politik**
3. **Finanzierungssicherheit**
4. **Starke Trägerschaft im Hintergrund**
5. **Professionelle Organisation und Begleitung**
6. **Bekanntheit und Vernetzung mit anderen Organisationen**
7. **Ergänzende – keine konkurrierenden Angebote schaffen**
8. **Koordination über eine zentrale Stelle**
9. **Digitale und analoge Kommunikation**
10. **Faire Entlohnung**
11. **Generationendialog fördern und institutionell verankern**

1. KLARER AUFTRAG UND FLEXIBLES KONZEPT

Ein zentraler Aspekt bei der Entstehung der Jugendjobbörse ist, dass die ursprüngliche Trägerschaft (AGJP) einen Auftrag zum Aufbau des Projekts formuliert hat. Eine Jobbörse einfach so im Nebenamt aufzubauen ist aus Sicht der Projektverantwortlichen schwierig; ein klarer Auftrag inkl. Ressourcen unabdingbar. Dies machte es in der Konsolidierungsphase möglich, den städtischen Leistungsauftrag auf einem soliden Fundament auszuhandeln und zu formulieren. Der Auftrag und die Ziele der Jobbörse wurden von Anfang an in einem Konzept festgehalten, das aufgrund von Veränderungen im Projektverlauf verschiedentlich leicht angepasst wurde. Diese Flexibilität ermöglicht es dem Projekt bis heute, relativ unkompliziert auf Herausforderungen reagieren zu können (→ Exkurs Corona, S. 34).

2. EINBETTUNG IN DIE KOMMUNALE JUGEND- (UND ALTERS)POLITIK

Seit Beginn ist die Kinder- und Jugendbeauftragte der Stadt in die Mitentwicklung und strategische Leitung des Projekts involviert und gewährleistet so eine starke Rückendeckung und Unterstützung auch in schwierigeren Projektphasen – wie etwa beim Wechsel des Software-Anbieters oder der Suche nach einer neuen Trägerschaft. Durch ihr Engagement für das Projekt konnte nicht nur eine Sockelfinanzierung organisiert, sondern es konnten immer wieder auch Drittmittel akquiriert und mögliche Partner vom Nutzen des Projekts überzeugt werden.

Diese starke Verankerung in der städtischen Jugendpolitik war gewinnbringend für den Aufbau und die Konsolidierung der Jobbörse und hat Struktur gegeben. Möglicherweise wurde dadurch jedoch die Altersperspektive zu wenig miteinbezogen, was im Hinblick auf die langfristige Finanzierung und Sicherung des Angebots zur Herausforderung werden könnte.

3. FINANZIERUNGSSICHERHEIT

Die Beschaffung der finanziellen Mittel liegt momentan beim VSSW. Mittels Sockelfinanzierung durch die Stadt sind knapp die Hälfte der Kosten für die Jobbörse gesichert. Beiträge von Stiftungen und weitere kleinere Erträge (u.a. Mietanteil an gemeinsamen Räumlichkeiten) decken die Restkosten gerade so ab.

Die Stadt leistet mit ihrer Leistungsvereinbarung einen wesentlichen Beitrag zum Angebot. Altersorganisationen beteiligen sich nicht an Kosten – und sind auch im Hinblick auf die aktive Gewinnung von älteren Jobanbietenden nur in Einzelfällen aktiv. Da die Begleitung von älteren Menschen ein Grossteil der Arbeit der Jugendinfo ausmacht, wäre ein stärkerer Beitrag von Altersseite angebracht. Grundsätzlich gäbe es auch Potenzial dazu. Ist doch in der «Altersplanung 2014» der Stadt Winterthur festgelegt, dass Generationenbeziehungen gefördert werden sollen, wobei explizit auch bestehende Projekte wie bspw. eine Sackgeldjobbörse genannt werden.



Für den Erfolg einer Jugendjobbörse ist es grundlegend wichtig, dass Vertrauen aufgebaut werden kann – zu Jugendlichen, Auftragenden und zu anderen Organisationen. Dafür braucht es eine gewisse Konstanz in der Begleitung, damit die Mitarbeitenden «ein Gesicht sind» und dauerhafte Kontakte mit den NutzerInnen pflegen können.

Eine langfristige Finanzierungssicherheit des Angebots ist für die Gewährleistung dieser Konstanz zentral. Für die Jobbörse könnte so auch der konstante Druck von der Akquise temporärer Projektmittel genommen, und die Unsicherheit, wie das Angebot bei einem Projektende weitergetragen werden soll, verringert werden. Im Idealfall wird die Finanzierung einer Jobbörse zu einem Grossteil über einen städtischen oder kommunalen Leistungsauftrag abgedeckt. Denkbar sind aber auch kooperative Finanzierungsmodelle, an denen sich verschiedene staatliche und nicht-staatliche Organisationen im Alters- und Jugendbereich beteiligen.

Bei einem Projekt, das Generationenkontakte fördern will, ist es gewinnbringend, auch institutionell und im Hinblick auf die Finanzierung generationenübergreifend zu denken. Hierzu

**Auch Betriebe sind
manchmal froh um eine
helfende Hand**

sollte von Anfang an ein «Gärtchendenken» vermieden werden – und nicht erst wenn das Projekt steht. In kleineren Gemeinden dürfte es einfacher sein, von Anfang an Jugend- und Altersorganisationen einzubeziehen und (im Idealfall) in die Projektstruktur zu integrieren. Bei Städten mit einer Vielfalt an Akteuren ist dies schwieriger. Hier geht es insbesondere darum, Synergien innerhalb der Stadtverwaltung zu nutzen – und die Vernetzung mit bestehenden Altersorganisationen zu pflegen und zu fördern (→ [Faktoren 6, S. 39](#) und → [Faktoren 7, S. 40](#)).

4. STARKE TRÄGERSCHAFT IM HINTERGRUND

Die Anbindung an den in Winterthur breit vernetzten *Verein für Strassensozialarbeit* machte es möglich, längerfristig zu planen, auf mehr Ansprechpersonen zurückzugreifen und Synergien mit anderen Organisationen des VSSW zu nutzen. Während in der Anfangsphase – laut Projektverantwortlichen – vieles «unsicher, wackelig und gehetzt» war, befindet sich die Jugendinfo jetzt besser eingebettet in einer gewichtigeren Struktur.



Positiv beurteilen die Projektverantwortlichen auch, dass die Jugendinfo über einen Verein organisiert ist und nicht direkt als städtische Stelle. Dadurch kann das Angebot der Jobbörse zum einen agiler angepasst werden. Zum andern ist es weniger mit strikten IT-Regeln konfrontiert, die für städtische Institutionen unabdingbar seien, für die Organisation der Jobbörse und weitere Bereiche in der digitalen Jugendarbeit allenfalls aber Einschränkungen zur Folge hätten. Ausserdem ermöglicht eine starke Vereinsstruktur im Hintergrund auch, dass ein Projekt breit abgestützt und nach aussen getragen werden kann.

5. PROFESSIONELLE ORGANISATION UND BEGLEITUNG

Aus Sicht der NutzerInnen wie auch der Trägerschaft ist es wichtig, dass die Jugendjobbörse professionell – und nicht als Freiwilligenstruktur – organisiert wird: Freiwilligkeit ist weniger verbindlich und kann zu Wechseln oder Abbrüchen führen. «Eine Jobbörse erfordert Verbindlichkeit, wenn es jemand freiwillig machen würde und plötzlich keine Lust oder keine Zeit mehr hat, dann kann es schwierig werden» meint etwa eine Vertreterin der Trägerschaft. Für die Jugendlichen, die mit der Jobbörse auch erste Erfahrungen mit dem Thema beruflicher Verantwortung machen, ist es wichtig, dass ihnen diese Verbindlichkeit vermittelt wird. Immer wieder kann es in der Jobvermittlung und auch in der Kommunikation zwischen unterschiedlichen Gruppen zu heiklen Situationen kommen, in denen Professionalität wichtig ist. Mit Jugendlichen und SeniorInnen (insbesondere höheren Alters) kommen zwei vulnerable Gruppen zusammen, die sich oft auch in einer Privatwohnung treffen. Wenn in diesem Setting keine professionelle Moderation gewährleistet ist, die auch Schwieriges «auffangen» kann, sei dies eigentlich fahrlässig – meinen die Projektverantwortlichen.

AuftraggeberInnen berichten in den Interviews, dass sie zum Teil mit schwierigen Lebenssituationen von Jugendlichen in Berührung kommen. Umgekehrt erhalten Jugendliche teils Einblick in bedrückende Verhältnisse von älteren Menschen zuhause. Auch problematische Situationen in der Interaktion zwischen Menschen unterschiedlicher Generationen können immer wieder vorkommen: im Umgang mit Personen

mit psychischen Problemen, aber auch mit Diskriminierung, Geschlechter-Klischees und Rassismus. Die Begleitung durch eine professionelle Ansprechperson ist deshalb wichtig, da sie beraten und intervenieren kann, wenn Grenzen überschritten werden, sich eine Situation verschlimmert oder Unterstützung von extern nötig wird.

In diesem Zusammenhang wirkt sich der institutionalisierte Kontakt der Mitarbeitenden zur mobilen Jugendarbeit positiv aus, wie auch der Austausch mit anderen Sozialarbeitenden, die geübt darin sind, komplexe Lebenssituationen wahrzunehmen und gegebenenfalls unterstützend zu wirken. Auch wenn Vieles im Berufsalltag intuitiv geschieht, sind professionelles Wissen, Vernetzung und eine starke Berufsidentität grundlegend wichtig. Für die interviewten Auftraggebenden und Jugendlichen bedeutet die professionelle Vermittlung und Koordination der Jobbörse, dass sie im Problemfall gut aufgehoben sind. Das vermittelt ihnen Glaubwürdigkeit, fördert das Vertrauen und stellt sicher, dass die rechtlichen Aspekte gewährleistet werden.

Für die Projektmitarbeitenden besteht ein zentraler Teil ihrer Arbeit auch darin, das Vertrauen zukünftiger NutzerInnen zu gewinnen und sie zum Mitmachen zu motivieren. Denn die Balance zwischen Auftraggebenden resp. Jobs und Jugendlichen zu finden, sei teilweise eine Herausforderung. Eine Seniorin beschreibt es als einen Prozess, der Zeit und Vertrauen brauche: «Es gibt schon eine grössere Hemmschwelle jemanden in seine Wohnung zu lassen. Das ist viel persönlicher als im Garten. Dafür braucht es viel Vertrauen.» In der Erfahrung der Jobbörse Winterthur hat sich denn auch gezeigt, dass Jobs draussen – konkret Gartenarbeiten – am häufigsten ausgeschrieben werden. Teils ergeben sich aus einem ersten Jobauftrag, der ausserhalb der eigenen vier Wände stattfindet, weitere Aufträge, die dann eher ins persönliche Umfeld verlagert werden. Wie zum Beispiel IT-Jobs zum Erlernen und Üben des Umgangs mit technischen Geräten und digitalen Kommunikationsmedien – die aus Sicht der Projektverantwortlichen in Zukunft zunehmen dürften.

Das Vertrauen, das die NutzerInnen in die Jugendjobbörse haben, braucht Zeit und (Beziehungs-)Pflege. Die professionelle Vermittlungsarbeit und Begleitung durch die Jugendinfo hat dazu massgeblich beigetragen und sollte deshalb auch in Zukunft aufrechterhalten werden.



6. BEKANNTHEIT UND VERNETZUNG MIT ANDEREN ORGANISATIONEN

Aus den Erfahrungen der Jugendjobbörse Winterthur lässt sich lernen: einen Anstoss geben alleine reicht nicht. Das Angebot ist kein Selbstläufer. Für den langfristigen Betrieb der Jobbörse gilt es Dranzubleiben. Insbesondere geht es darum, das Angebot immer wieder bei den Jobgebenden bekannt zu machen und sie dafür zu gewinnen, mitzumachen. Die (ungenügende) Bekanntheit ist demnach auch der einzige – dafür in praktisch allen Interviews erwähnte – Kritikpunkt an der Jugendjobbörse. Nebst konstanter Öffentlichkeitsarbeit ist hierzu die Vernetzung und Zusammenarbeit mit anderen Organisationen gewinnbringend, die den direkten Kontakt zu potenziellen NutzerInnen der Jobbörse haben.

Vernetzung war beim Aufbau der Jobbörse wichtig, die Jugendinfo spannte von Anfang an mit weiteren Organisationen zusammen. Aus der Tatenträger AG – die massgeblich am Aufbau der Jugendinfo selber beteiligt war – bildete sich der Verein *jugendarbeit.digital*. Mit dem Ziel, den sinnvollen Einsatz von Medien im Jugendbereich zu fördern, ist er unter anderem für die Skalierung der Jugendapp zuständig. Der Verein *Small.Jobs* stellt die Software für die Jobbörse bereit – die bei Bedarf in die

Eine Ergänzung
und kein Ersatz für
professionelle
Reinigungsjobs.

Jugendapp integriert werden kann. Die Jugendinfo steht heute mit beiden Vereinen in engem Austausch.

Begrüssenswert ist, wenn Seniorenorganisationen in eine Jugendjobbörse eingebunden werden – nicht nur finanziell – sondern insbesondere auch durch die Vermittlung ihrer Expertise zu Altersfragen und die Verbreitung des Angebots in der älteren Wohnbevölkerung. Durch ihre lokale Verankerung in den Quartieren und die Kontaktpflege mit SeniorInnen, können sie massgeblich zum Gelingen einer Jobbörse und guten Generationenbeziehungen beitragen. In Winterthur wäre ideal, wenn die Vermittlungsarbeit zwischen älteren Arbeitgebenden und Jobbörse – wie dies der Verein *Leben in Wülflingen* macht – in allen städtischen Quartieren realisiert werden könnte. Auch dürfte die gemeinsame Teilnahme an den «Älter werden in...»-Veranstaltungen in unterschiedlichen Winterthurer Quartieren in Zukunft weiterhin eine gute Gelegenheit zu Vernetzung und Austausch bieten. Auf Ebene der Stadtverwaltung dürfte eine stärkere Zusammenarbeit zwischen der Kinder- und Jugendbeauftragten mit der Altersbeauftragten gewinnbringend sein.

Ausserdem bietet es sich an, Fachstellen zur Integrationsförderung und Migrant*innenorganisationen stärker miteinzubeziehen. Denn viele



Jugendliche, die sich bei der Jobbörse engagieren, bringen Migrationserfahrungen mit sich. Die ältere Migrationsbevölkerung in Winterthur betätigt sich allerdings bislang noch kaum als Jobanbieter – wohl auch, da viele nicht vom Angebot wissen und z.B. auch kaum an den «Älter werden in...»-Veranstaltungen teilnehmen. Ein stärkeres Bekanntmachen des Angebots in ihren Vereinen dürfte sich entsprechend gewinnbringend auf eine Erweiterung der Jobbörse auswirken.

7. ERGÄNZENDE – KEINE KONKURRIERENDEN ANGEBOTE SCHAFFEN

Die Vernetzung und Kooperation mit anderen Organisationen und Angeboten kann dann zur Herausforderung werden, wenn sich Angebote konkurrieren. Umso wichtiger ist beim Aufbau einer Jugendjobbörse, dass zuerst eine Bedarfserhebung sowie eine Bestandsaufnahme von Angeboten gemacht werden. Idealerweise kann im Austausch mit Organisationen, die ähnliche Angebote haben, eruiert werden, wie sich eine Jobbörse positionieren soll. Denn Ziel einer Jobbörse sollte es sein, ein ergänzendes Angebot aufzubauen. Ebenso zentral ist es, bei der Organisation der Jobvermittlung die Situationen und Anforderungen der Auftraggebenden richtig einzuschätzen und zu erkennen, welche Tätigkeiten sich für einen Taschengeldjob eignen – und welche nicht. Aus rechtlichen Gründen (Jugendschutz), aber auch, um keine professionellen Angebote zu konkurrieren. Dies ist vielen Auftraggebenden bewusst:



Für andere Gartenarbeiten ausser Unkraut jäten würde ich dann schon einen professionellen Gärtner engagieren. Und im Haushalt habe ich die Spitex. Aber für Aufgaben, die die Spitex nicht machen kann – beispielsweise Fensterläden aushängen oder ähnliches – kann ich mir gut vorstellen, wieder Jugendliche zu engagieren.



Der festgelegte Stundenlohn ist ebenfalls ein Faktor, der die Leistungen der Jugendjobbörse von professionellen Angeboten unterscheidet, aber nicht zur Konkurrenz machen soll – und dies aktuell auch nicht tut. Auch dafür ist die sorgfältige und professionelle Jobvermittlung wichtig. Viele Tätigkeiten sind tatsächliche Taschengeldjobs – und rivalisieren bzw. unterbieten selten bestehende Angebote. So bspw. Laub rechen oder unter Anleitung Unkraut jäten – einE GärtnerIn würde ein Vielfaches kosten und wäre überqualifiziert für diese Tätigkeiten. Ähnlich verhält es sich bei IT/Computer-Support oder Einkaufshilfen. Dies sind Angebote, die teils kostenlos in Nachbarschaftshilfe ausgeführt werden – und damit eine andere Ausrichtung haben.

Etwas kritischer sind hingegen regelmässige Reinigungsjobs zu Hause. Sofern einE AuftraggeberIn den Job begleitet, evtl. selber mithilft, Wissen vermittelt und sich bewusst ist, dass einE JugendlicheR nicht die gleiche Leistung erbringt wie eine professionelle Reinigungskraft, kann es als Taschengeldjob organisiert werden. Wenn einE AuftraggeberIn hingegen erwartet, dass die Wohnung wöchentlich in schnellem Tempo perfekt gereinigt wird, ohne dass dabei ein Dialog und «Lerneffekt» entsteht – dann besteht die Gefahr, dass der/die Jugendliche einfach an Stelle einer teureren professionellen Putzfrau angestellt wird. Die Jugendinfo ist sich dessen bewusst und kommuniziert dementsprechend interessierten Auftraggebenden auch klar die Grenzen des Arbeitseinsatzes von Jugendlichen.

8. KOORDINATION ÜBER EINE ZENTRALE STELLE

Die Erfahrung der Jugendjobbörse Winterthur zeigt, dass es eine zentrale Stelle braucht, die alles zusammenhält und ein Grossteil der Koordinationstätigkeiten übernimmt. Ursprünglich war angedacht, dass die Jobbörse dezentral über die verschiedenen Jugendtreffs der Stadt organisiert wird. Dies erschien anfänglich sinnvoll, weil die Jugendtreffs in den Quartieren

VERNETZUNG – AUS SICHT EXTERNER ORGANISATIONEN

Regelmässige Unterstützung im Alltag oder kleinere Handreichungen zwischendurch – dies bieten in Winterthur gleich mehrere Organisationen aus dem Altersbereich an. Hinzu kommen zivilgesellschaftliche Initiativen wie beispielsweise die Nachbarschaftshilfe und zahlreiche weitere ehrenamtliche Ansätze.

Interviews mit drei VertreterInnen verschiedener Organisationen im Altersbereich haben ergeben, dass sie in Winterthur genug Bedarf für verschiedene Angebote sehen. Die Jobbörse wird von niemandem als Konkurrenz betrachtet, sondern aufgrund von deren anderen Ansatz als ergänzendes Angebot. So würden sich ältere Auftraggebende bewusst für Taschengeldjobs von Jugendlichen entscheiden – aus den verschiedensten Gründen. Jugendliche seien zwar günstiger, aber eben auch unerfahren und nicht ausgebildet in den Tätigkeiten, die sie ausführen. Es komme demnach auch auf die Persönlichkeit der älteren Person an, die eine Dienstleistung in Anspruch nimmt: Für einige sei die Hilfe einer erwachsenen oder anderen älteren Person angenehmer und sie hätten vielleicht auch diffuse Bedenken gegenüber jungen Menschen. Andere würden gerade in der Unterstützung von Jugendlichen eine Ressource finden und Freude am Kontakt haben.

Alle GesprächspartnerInnen halten unabhängig voneinander fest, dass die Jugendjobbörse grundsätzlich besser bekannt sein müsste, konkret: welche Angebote es genau gibt, welche Leistungen sie abdecken und wer was zu welchen Kosten anbietet. Zugleich sehen sie, dass ihre Organisation hier durchaus auch einen (zum Teil noch grösseren) Beitrag leisten kann. Hierzu müssten gemeinsame Ressourcen genutzt, der gegenseitige Austausch gepflegt und allenfalls auch kooperative Aktionen (über die «Älter werden in...»-Veranstaltungen hinaus) noch verstärkt initiiert und koordiniert werden.

Die interviewten VertreterInnen von Altersorganisationen finden es grundsätzlich begrüssenswert, wenn Jugend- und Altersorganisationen vermehrt zusammenarbeiten. Ein Interviewpartner sieht den Einsatz für gute Generationenbeziehungen von allen Seiten (auf individueller, projektbezogener und institutioneller Ebene) als Schlüsselement hin zur Realisierung einer sorgenden Gemeinschaft – für die sich sowohl die Jugend- wie auch die Altersarbeit einsetzen sollte. Ob und wie sich dies realisieren lässt, ist auch eine politische Frage der Verteilung von Ressourcen und der Nutzung von Synergien innerhalb einer Gemeinde oder Stadt.

verankert sind, die Bevölkerung vor Ort kennen und sich sozialräumlich vernetzen können. Hingegen fehlen den lokalen Jugendtreffs die zeitlichen Ressourcen, sind diese doch grösstenteils sehr gut besucht und die Mitarbeitenden ausgelastet. Zum andern gehört es nicht zum Leistungsprofil der lokalen Jugendarbeit, das Vertrauen zu älteren Menschen aufzubauen und generationenübergreifend zu arbeiten.

Mitarbeitende lokaler Jugendtreffs legen in Gesprächen dar, dass die Organisation einer Jobbörse in ihrer Einschätzung mit einem relativ hohen Betreuungsaufwand einhergeht. Denn Jugendliche müssen begleitet werden (für Abklärungs- und Erstgespräche aber auch im Jobverhältnis selbst) und es ist anspruchsvoll und zeitaufwändig potenzielle Auftraggebende zu erreichen und zu begleiten. Die offene Jugendarbeit kann diesen Betreuungsaufwand nur leisten, wenn sie sich mehr projekt- und Gemeinwesen-orientiert ausrichtet. Dafür braucht es einen Leistungsauftrag und entsprechende Ressourcen und Kapazitäten. Erfolgsversprechend ist es deshalb, wenn der Betreuungsaufwand zentral von einer Stelle – wie der Ju-

gendinfo – geleistet wird, diese Stelle sich aber zugleich mit lokalen Akteuren und Organisationen im Jugend- und Altersbereich vernetzt, um mit ihnen gemeinsam auch die Nähe zu den Menschen in den Quartieren herzustellen und koordiniert handeln zu können.

9. DIGITALE UND ANALOGE KOMMUNIKATION PFLEGEN

Die Jugendjobbörse Winterthur ist eng mit der Entwicklung und Professionalisierung der digitalen Jugendarbeit verknüpft, wobei die Jugendinfo schweizweit neue Impulse gesetzt hat. Die in Winterthur entwickelte Open-Source Software für die Jugendapp und die Jobbörse, kommt mittlerweile in vielen anderen Gemeinden zum Einsatz. In kleinen Gemeinden mag die Organisation einer Jobbörse über eine Excel Liste reichen. An grösseren Standorten, respektive bei mehr als einer Jobvermittlung pro Woche, geht allerdings schnell der Überblick verloren und die Verwendung einer Software macht Sinn.



Über die Chatfunktion in der Jugendapp läuft ein Grossteil der Kontaktaufnahme und Kommunikation mit Jugendlichen – was von ihnen geschätzt wird. Dass sie mindestens zum Erstgespräch auch physisch ins Büro der Jugendinfo kommen müssen, finden sowohl die Jugendlichen als auch die Mitarbeiterin der Jugendinfo gut. So erhalten sie ein Bild voneinander und lernen sich kennen.

Für Auftraggebende – und insbesondere für ältere Menschen, die mit digitalen Medien nicht so vertraut sind – ist die analoge Kommunikation nach wie vor wichtig. So berichten verschiedene Jobanbieter im Interview, dass sie den direkten telefonischen Kontakt mit den Jugendlichen und Mitarbeitenden der Jugendinfo sehr schätzen. Einige nutzen aber auch Nachrichtendienste auf dem Handy oder E-Mails, um sich auszutauschen. Für den Betrieb der Jobbörse ist es demnach vorteilhaft, wenn diese verschiedenen Kommunikationskanäle gleichwertig genutzt.

10. FAIRE ENTLOHNUNG

Zur professionellen Organisation gehört bei der Jugendjobbörse auch, dass die Leistung der Jugendlichen bezahlt wird. Sowohl die professionelle Anbindung als auch die Bezahlung von Jugendlichen wird von den GesprächsteilnehmerInnen als unbestritten wichtig und richtig wahrgenommen. Denn die Jugendlichen wachsen in unserer Gesellschaft damit auf, dass Geld ein starker Ausdruck der Wertschätzung von Arbeit ist. Zudem entsteht so auch eine Art von Verbindlichkeit. Eine Projektverantwortliche fügt hinzu «Geld hat einen Wert. Wir arbeiten ja auch alle – wahrscheinlich zwar gerne – aber nicht gratis.»

Die Interviews zeigen aber auch, dass dies nicht unumstritten ist. So gäbe es im Bereich der Freiwilligenarbeit auch kritische Stimmen, die der Meinung sind, dass Jugendliche lernen sollten, sich freiwillig zu engagieren. Bekommen sie hingegen Geld für ein Engagement, das eigentlich sozial ist, untergrabe dies den Gedanken des freiwilligen Engagements.

Die Erfahrung, dass die Jugendjobbörse auch als Plattform für nachbarschaftliche Hilfe funktionieren kann (→ [Exkurs Corona, S. 34](#)), macht deutlich, dass ein binäres Denken – entweder Wertarbeit oder Freiwilligenarbeit – zu kurz greift. In der Krise hat die Jobbörse bewiesen, dass ein fließender Übergang in ihrem Angebot möglich ist und sie flexibel reagieren und Generationensolidarität auch auf Freiwilligenbasis leben kann.

Nicht zu unterschätzen ist ausserdem, dass eigens verdientes Taschengeld gerade für Jugendliche aus einkommensschwachen Haushalten eine wichtige emanzipatorische Rolle hat und ihre finanzielle Selbstbestimmung – wenn auch im Kleinen – unterstützt. Der Bedarf nach Taschengeldjobs dürfte sich entsprechend auch je nach Sozialstruktur der Standortgemeinde unterscheiden. Das Beispiel einer Zürcher-Seeegemeinde hat gezeigt – so eine Projektverantwortliche – dass es hier zwar viele Jobaufträge gegeben habe, sich aber zu wenig Jugendliche gefunden hätten, die für den vorgesehenen Stundenlohn arbeiten wollten. Dementsprechend ist es beim Aufbau einer Jobbörse wichtig, unter den Nutzergruppen zuerst den Bedarf und die Bereitschaft mitzumachen zu erheben – auch im Hinblick auf die Entlohnung.

11. GENERATIONENDIALOG FÖRDERN – UND INSTITUTIONELL VERANKERN

In der Jugendjobbörse Winterthur ist der Generationendialog keine Floskel, sondern wird gelebt. Der Aufbau von Generationenbeziehungen dauert jedoch. Umso wichtiger ist es deshalb, dass es innerhalb eines Jobauftrags auch Zeit für Austausch gibt – und dies zur Arbeitszeit dazu gezählt und entlohnt wird. Gemäss Konzept ist dies auch ein zentraler Aspekt der Jugendjobbörse. Die Interviews zeigen allerdings, dass sich nicht alle Jugendlichen wohl dabei fühlen, während der Arbeitszeit viel zu reden. Mitunter ein Grund dafür ist, dass sie die Arbeitszeit nicht verlängern und entsprechend teurer machen wollen – aus Rücksicht auf die Auftraggebenden. Deshalb ist es von Vorteil, wenn im Erstgespräch mit Jugendlichen und Auftraggebenden mitgeteilt wird, dass Plauderzeit und Pausengespräche – sofern sie sich ergeben und im Rahmen halten – auch zur bezahlten Arbeitszeit gehören.



Nicht allen Auftraggebenden und Jugendlichen sind Austausch und Dialog allerdings gleich wichtig. Bei einigen Jobsituationen, etwa der Einkaufshilfe, halten sich die Gesprächsmöglichkeiten auch in Grenzen – zum Bedauern einer Interviewteilnehmerin. Für einen Auftraggeber ist es hingegen auch in Ordnung, wenn einfach die Aufgaben erledigt werden: «Solange der Junge die Arbeit gut macht, reicht es. Das andere ist Nebensache. Wenn wir auch noch etwas reden, dann ist es gut. Aber das ist nicht das Hauptziel.» Der Aufbau von Beziehungen kommt dabei letztlich auch auf gegenseitige Sympathie und die Persönlichkeit an. Ist eine Person eher zurückhaltend oder ängstlich, erschwert das den Beziehungsaufbau. Einfacher gestaltet er sich, wenn beide ähnlich «ticken». Wenn zudem bei der Vermittlung mit viel Fingerspitzengefühl und Empathie Tandems gebildet werden, die gut zueinander passen, erleichtert das den Generationendialog zusätzlich.

Bei Taschengeldjobs treffen nicht nur unterschiedliche Menschen und Generationen, sondern auch verschiedene Lebenswelten, Biografien und Weltanschauungen aufeinander. Und genauso, wie es zu schönen Begegnungen kommen kann, können auch schwierige Situationen auftreten. Laut Interviewaussagen nicht selten sind etwa Vorurteile gegenüber Jugendlichen mit Migrationshintergrund, teils auch diskriminierende Äusserungen aufgrund von Hautfarbe oder Herkunft – oder auch klischierte Rollenbilder («Mädchen putzen halt besser und plaudern mehr»). Die Mitarbeitenden der Jobbörse, die verschiedentlich mit solchen Situationen konfrontiert werden, sehen damit auch die Gelegenheit, Vorurteile abzubauen und Stereotypen aufzubrechen.

Wie die Jugendjobbörse Winterthur zeigt, ist der Generationendialog nicht einfach eine Phrase im Konzept, sondern findet auch aktiv statt. Ein noch grösserer Gewinn könnte erzielt werden, wenn die Förderung von Generationenbeziehungen auch im Leistungsauftrag festgehalten wäre, denn die Jugendinfo geht mit dem Betreiben der Jobbörse über ihren vertrauten Aufgabenbereich hinaus. Der Generationendialog ist ein Querschnittsthema und tangiert verschiedene Bereiche. Beim Aufbau ähnlicher Projekte bietet es sich an, diese – insbesondere den Altersbereich – von Anfang stärker miteinander zubeziehen und gegebenenfalls gar als kooperatives Projekt einer Jugend- und Altersorganisation aufzugleisen.

Erfolgversprechend ist es, wenn der Generationendialog (allenfalls mit dem Ziel der Förderung einer sorgenden Gemeinschaft) als strategisches Ziel gesamtstädtisch institutionell verankert und finanziert wird. Hierzu müsste der Einsatz für Generationenbeziehungen im Leistungsauftrag einer oder mehrerer Organisationen verankert sein und die Möglichkeit bestehen, Projektmittel zu erhalten. Im Rahmen der Jobbörse denkbar wäre etwa eine Vereinbarung mit einer städtischen Altersfachstelle oder auch einer nicht-staatlichen Altersorganisation, inkl. jährlichem finanziellem Beitrag. Vielversprechend ist zudem die Kooperation mit quartierbezogenen Altersvereinen und Jugendtreffs, die als Multiplikatoren zur Gewinnung der Nutzergruppen wirken können – insofern sie hierzu auch die Kapazitäten und Ressourcen haben bzw. erhalten.

Wie das strategische Ziel der Förderung von Generationenbeziehungen im Rahmen einer Jobbörse genau institutionell verankert werden soll, hängt auch von Standort und Grösse einer Gemeinde sowie der bestehenden sozialen Institutionslandschaft ab. Wenn zum Beispiel in einer eher kleineren Gemeinde der Auftrag zur Bildung einer Jobbörse von einer Fachstelle für Gemeinwesenarbeit wahrgenommen wird, dürfte der gleichzeitige Kontakt zu Jugendlichen und Älteren einfacher gelingen als dies der Fall ist, wenn verschiedene Alters- und Jugendorganisationen in einer grösseren Stadt sich erst vernetzen und ein gemeinsame Arbeitsbasis aushandeln müssen.



Handlungsempfehlungen für den Aufbau einer Jugendjobbörse

z.H. von interessierten Gemeinden, Städten und Organisationen

IM VORFELD – RAHMENBEDINGUNGEN SCHAFFEN

Themenbereich	Empfehlungen
1 Bedarfserhebung	Der Bedarf nach einer Taschengeld-Jobbörse ist bei Jugendlichen und potenziellen Auftraggebern vorhanden. Falls dies unklar ist, macht es für den langfristigen Erfolg der Jobbörse Sinn, zuerst den Bedarf bei potenziellen Nutzergruppen zu erheben.
2 Positionierung und Vernetzung im Jugend- und Altersbereich	Lokale Organisationen im Jugend- und Altersbereich kontaktieren und wenn möglich in die Planung einbeziehen. Bestehende Organisationen und Angebote vor Ort analysieren. Jugendjobbörse als ergänzendes und nicht konkurrierendes Angebot konzipieren. Ursprüngliche Idee entsprechend anpassen. Vernetzung etablieren und Formen des Austauschs sowie Kooperationsmöglichkeiten mit anderen Akteuren diskutieren und festlegen. Jobbörse als Angebot zur Förderung des Generationendialogs wenn möglich von Anfang an in der Jugend- und Alterspolitik einer Gemeinde/Stadt einbetten.
3 Auftrag & Konzept	Auftrag für Aufbau einer Jobbörse formulieren, auf Basis von 1 und 2 (wenn bestehend im Team) Ziele, Leistungen Aufgaben, erforderliche Kompetenzen und Verantwortlichkeiten definieren, zugleich Flexibilität im Konzept gewährleisten, so dass auf unvorhergesehene Herausforderungen reagiert werden kann.
4 Trägerschaft	Angebot als Bestandteil einer bestehenden, breit vernetzten und starken Trägerschaft integrieren oder neue Trägerschaft schaffen, um Jobbörse als Angebot verschiedener Organisationen (aus dem Jugend-, Gemeinwesen- und Altersbereich) zu positionieren. Eine nicht-staatliche Trägerschaft (z.B. Verein) bietet einer Jobbörse tendenziell mehr Handlungs- und Bewegungsspielraum als eine staatliche.
5 Finanzierung (parallel zu 2–4)	Budget erstellen, in Zusammenarbeit mit Gemeinde/Stadt Optionen für Teil- oder Ganzfinanzierung abklären, weitere Akquisetätigkeiten vornehmen, um erforderliche Ressourcen bereitstellen zu können. Auf Basis von Punkt 3 Leistungsverträge aushandeln und abschließen. Für das Gelingen einer Jobbörse ist eine langfristige Finanzierungssicherheit wichtig, da in Aufbau und Betrieb Konstanz und Verlässlichkeit in der Begleitung wichtig sind.
6 Rechtliche Grundlagen	Arbeitsverträge für Taschengeldjobs aufsetzen, die rechtlich abgesichert sind (hinsichtlich Arbeitsrecht, Jugendschutz, Haftpflicht- und Unfallversicherung).



AUFBAU – JUGENDLICHE, AUFTRAGGEBENDE UND JOBS GEWINNEN

Themenbereich	Empfehlungen
1 Projektteam/ Mitarbeitende	Abhängig von Trägerschaft und Organisation, entweder eine Fachperson mit der Betreuung der Jobbörse beauftragen oder eine/mehrere Fachperson(en) anstellen, um die Jobvermittlungen sowie professionelle Begleitung, aber auch die erforderliche Vernetzungs- und Kommunikationsarbeit und ggf. technischen Support zu gewährleisten. Erforderlich sind vielseitige soziale, kommunikative und technische Kompetenzen (Jugend- und Altersarbeit, Kommunikation, Marketing, Koordination, IT, ggf. Fundraising etc.). Attraktive Arbeitsbedingungen schaffen, um gute Mitarbeitende zu gewinnen.
2 Räumlichkeiten	(Büro-)Räumlichkeiten für die Mitarbeitenden und Anlaufstelle an gut erreichbarer Lage organisieren/mieten und einrichten. Jobvermittlungen und Vernetzungstätigkeiten von dieser zentralen Stelle aus koordinieren. Ggf. bestehenden Jugend- oder Quartiertreff dazu verwenden > Chance, neue NutzerInnen zu gewinnen.
3 Organisationssystem und Software	Ab einer gewissen Grösse (mindestens 1 Jobvermittlung pro Woche) ist eine Software-Lösung für Taschengeldjobbörsen sinnvoll. Neben anderen Anbietenden steht die in Winterthur entwickelte Jobbörsen-Web-App von <i>Small.Jobs</i> als Open-Source Lösung auch anderen Gemeinden und Anbietenden wie Jugendarbeitsstellen zur Verfügung, die eine Jobbörse aufbauen möchten. www.smalljobs.ch Für kleine Gemeinden ist eine einfache Excel-Liste möglicherweise ausreichend.
4 Öffentlichkeitsarbeit	Das Angebot der Jugendjobbörse bei den Zielgruppen bekanntmachen. Möglichkeiten dazu sind bspw. Zeitungsinserate in Tages- und Lokalzeitungen, Online-Werbung, Plakate im öffentlichen Raum und ÖV, Flyer in Briefkasten und/oder Hauseingang, Anschlagbrett in Läden, Bushaltestellen, Gemeindehaus, Schulen. Bei der Bekanntmachung ist es wichtig, sowohl analoge wie digitale Kanäle zu bedienen und die Informationen zielgruppenspezifisch zu formulieren.
5 Netzwerkaufbau	Über die Jobbörse ein Netzwerk aufbauen mit Vereinen, Schulen sowie Organisationen im Jugend- und Altersbereich. Regelmässig Austausch pflegen (Telefone, Sitzungen, Lunch-Meetings etc.) An Veranstaltungen und Netzwerkanlässen teilnehmen und über das Angebot informieren. Über Zusammenarbeit mit Organisationen im Alters- und Jugendbereich Multiplikatoren zur Bekanntmachung des Angebots in Zielgruppen finden. Über Vernetzungen im Alters- und Kulturbereich sowie Kleinbetrieben potenzielle Jobanbieter gewinnen.
6 Entlohnung	Ein Entlohnungssystem zur Berechnung des Taschengelds festlegen (z.B. Alter \times 0.8). Ggf. Software-Lösung für Berechnung der Arbeitszeit und Lohn zur Verfügung stellen (App & QR-Code). Bei Zielgruppen kommunizieren, dass Gespräche und Pausen ebenfalls zur Arbeitszeit gehören.



IM BETRIEB – INFORMIEREN, VERMITTELN & BETREUEN

Themenbereich	Empfehlungen
1 Erste Schritte	Interessierte Jugendliche und Arbeitgebende in der Jobbörse willkommen heissen, im System registrieren, Auftraggebenden eine Vorlage mit dem Arbeitsvertrag schicken (ggf. mit QR Code zur Abrechnung des Taschengelds), Jugendlichen (unter 18) um Einverständniserklärung ihrer Eltern bitten – und zu einem Erstgespräch einladen.
2 Jobaufträge	Jobaufträge inkl. aller relevanter Informationen im System erfassen. Tätigkeit, Kadenz (einmalig/wiederkehrend), Standort, Lohn (pauschal oder Stundenlohn) ggf. erforderliche Kenntnisse und Termin genau beschreiben.
3 Erstgespräch	Im Erstgespräch mit Jugendlichen die Funktionsweise der Jobbörse und ggf. Jugendapp oder sonstige Plattform erklären, Tipps zu Umgangsformen mit Auftraggebenden weitergeben, präferierte Tätigkeiten erfassen.
4 Jobvermittlung	Bewerbungen von Jugendlichen zu Jobaufträgen sichten und «Matching», Tandems von Jugendlichen und Jobanbietenden schaffen, die auch menschlich gut zueinander passen könnten. Hierzu wichtig: nicht zu knappe Bewerbungsfrist (3 bis 7 Tage), Fingerspitzengefühl und Empathie.
5 Betreuung	Nach dem ersten Jobeinsatz Rückmeldungen bei Jugendlichen und ArbeitgeberInnen einholen, in bestehenden Jobverhältnissen regelmässig kontaktieren und nachfragen wie es geht, bei Fragen ansprechbar sein, bei Problemen oder Konflikten reagieren und ggf. Massnahmen ergreifen und gemeinsam mit Beteiligten passende Lösungen finden.
6 Förderung Generationendialog	Jugendliche im Umgang mit älteren Menschen sensibilisieren und umgekehrt. Für IT-Jobs Jugendliche über Didaktik und erforderliche soziale Kompetenzen zur Vermittlung von Kenntnissen im Umgang mit Computer und Smartphones instruieren. Gemeinsam mit SeniorInnen Kurse oder Veranstaltungen zum Thema durchführen.
7 Dranbleiben	Zum guten Gelingen einer Jobbörse gilt es konstant dran zu bleiben. Jobbörse kontinuierlich weiter bekanntmachen, Marketingmassnahmen und Inserate wiederkehrend schalten, Vernetzung mit anderen Organisationen im Jugend- und Altersbereich sowie mit Kleinbetrieben als potenziellen Arbeitgebenden konstant pflegen, an Informationsveranstaltungen immer wieder auftreten etc.

QUELLEN

Literatur und (Online)-Dokumente

Bundesamt für Statistik (2018). Statistischer Atlas der Schweiz. Altersquotient/Jugendquotient.

→ www.atlas.bfs.admin.ch

Kanton Zürich, Statistisches Amt (2019). Gemeindeporträt Winterthur

→ www.zh.ch/de/politik-staat/gemeinden/gemeindeportraet.html

(Aufgerufen am 30. Juli 2020)

Kurz, Bettina; Kubek, Doreen (2013): Kursbuch Wirkung.

Das Praxishandbuch für alle, die Gutes noch besser tun wollen.

Berlin: Phineo. Darstellung Stufen von Wirkungen, S. 5.

Stadt Winterthur, Fachstelle Stadtentwicklung (2019). Bevölkerungsprognose 2019 – 2040.

Stadt Winterthur (2017). Rahmenkonzept der Offenen Jugendarbeit.

Stadt Winterthur, Altersforum und Departement Soziales (2014).

Die altersfreundliche Stadt Winterthur. Altersplanung 2014

Webseiten

Age-Stiftung

→ www.age-stiftung.ch/foerderprojekt/generationendialog-in-der--jugendjobboerse-winterthur

Jugendinfo Winterthur

→ www.jugendinfo.win

Small.Jobs

→ www.smalljobs.ch

Stadt Winterthur, Departement Soziales

→ www.stadt.winterthur.ch/gemeinde/verwaltung/soziales

Verein jugendarbeit.digital

→ www.jugendarbeit.digital

Verein Strassensozialarbeit Winterthur

→ www.vssw.ch

AN- HANG



Wie diese Dokumentation entstanden ist

Die Jugendjobbörse wurde vom ETH Wohnforum im Auftrag des *Vereins Strassensozialarbeit Winterthur (VSSW)* vom Herbst 2019 bis Sommer 2020 untersucht. Die Studie ist Bestandteil der Projektförderung «Generationendialog in der Jugendjobbörse Winterthur» durch die Age-Stiftung.¹² Ziel ist es, das vorhandene Wissen sowie die gewonnenen Erfahrungen für den Aufbau ähnlicher Projekte nutzbar zu machen.

Die Studie wurde in drei Projektschritten durchgeführt und verfolgte ein multimethodisches, exploratives Vorgehen.

PROJEKTPORTRÄT – DOKUMENTATION

(OKTOBER 2019 – FEBRUAR 2020)

In einem ersten Schritt ging es darum, die strukturellen und organisatorischen Rahmenbedingungen des Projekts zu erfassen und zu beschreiben: die Entstehungsgeschichte, Ziele, Leistungen, Vernetzungs- und Kooperationsformen sowie die erforderlichen Ressourcen für den Aufbau und Betrieb der Jobbörse. Hierzu wurden bestehende Dokumente recherchiert und gesichtet sowie Nutzerdaten statistisch ausgewertet. Die erhobenen Daten wurden mithilfe eines Dokumentationsrasters systematisch erfasst und analysiert.

12

Siehe genauer:
[www.age-stiftung.ch/
foerderprojekt/generatio-
nendialog-in-der-jugendjob-
boerse-winterthur](http://www.age-stiftung.ch/foerderprojekt/generationendialog-in-der-jugendjobboerse-winterthur)

VERTIEFTE ANALYSE – NUTZERPERSPEKTIVEN

(MÄRZ 2020 – JULI 2020)

In einem zweiten Projektschritt ging es darum, verschiedene Nutzerperspektiven (Jugendliche, SeniorInnen, Trägerschaft, Projektteam etc.) zu erfassen – insbesondere im Hinblick auf das Thema Generationenbeziehungen. Das Vorgehen wurde entsprechend der im Erhebungszeitraum geltenden Vorlagen zur Bekämpfung von Covid-19 angepasst: Mit VertreterInnen aus der Trägerschaft und dem Projektteam wurde eine Online-Fokusgruppe via einer virtuellen Sitzungsplattform durchgeführt. Die Perspektiven von insgesamt sechs meist älteren Auftraggebenden und fünf Jugendlichen wurden mittels ein- bis zweistündigen Telefoninterviews erhoben. Weitere Interviews und Gespräche mit VertreterInnen externer Organisationen und weiteren relevanten Akteuren wurden ebenfalls grösstenteils telefonisch geführt. Im Juni 2020 konnten während je eines Nachmittags schliesslich doch noch (wie ursprünglich geplant) teilnehmende Beobachtungen vor Ort bei Sprechstunden im Büro der Jugendinfo durchgeführt und eine Seniorin und ein Jugendlicher anlässlich einer Jobsituation besucht werden.



SYNTHESE UND BERICHTERSTATTUNG

(JUNI 2020 – SEPTEMBER 2020)

Das vielseitige Interviewmaterial wurde zusammen mit den Beobachtungsnotizen und dem ausgefüllten Dokumentationsraster im Rahmen von Auswertungs-Workshops analysiert. Auf Basis dieser ausgewerteten Daten wurde ein Konzept sowie das Inhaltsverzeichnis erarbeitet und der vorliegende Bericht verfasst. Die Fertigstellung erfolgte in Zusammenarbeit mit Simone Kuhn von sqn Grafik, die Gestaltung und Layout des Berichts übernahm.

**Als Autorinnen danken wir allen,
die an dieser Studie mitgewirkt,
sich an Gesprächen und Interviews
beteiligt oder uns unterstützt haben
von ganzem Herzen.**

Das Forschungs- und Autorinnenteam dieses Berichts ist am ETH Wohnforum verortet: Das 1990 gegründete ETH Wohnforum – ETH CASE Centre for Research on Architecture, Society & the Built Environment ist Teil des Instituts für Landschafts- und Urbane Studien (LUS) am Departement Architektur der ETH Zürich. Es ist ein interdisziplinäres Forschungszentrum für sozial- und kulturwissenschaftliche Analysen im Bereich Wohnen, Architektur, Raum- und Stadtentwicklung. Wir erforschen, wie Menschen wohnen und zusammenleben und wie sie ihre gebaute Umwelt planen und nutzen – in der Schweiz, in Europa und weltweit. Unsere Forschung organisieren wir entlang aktueller Problemfelder, kombinieren darin unterschiedliche Ansätze und kooperieren dabei mit vielfältigen öffentlichen, institutionellen, gemeinnützigen und privaten Akteurinnen und Akteuren.



Impressum

AUFTRAGGEBER

Verein Strassensozialarbeit Winterthur (VSSW)

AUTORINNEN

Angela Birrer und Eveline Althaus, ETH Wohnforum – ETH CASE

→ www.wohnforum.arch.ethz.ch

→ birrer@arch.ethz.ch → althaus@arch.ethz.ch

Projektmitarbeit:

Antonia Selva und Aline Suter, ETH Wohnforum – ETH CASE

ANSPRECHPERSON FÜR DAS PROJEKT

Mireille Stauffer, VSSW (→ Mireille.Stauffer@win.ch)

GESTALTUNG UND GRAFIKEN

Simone Kuhn, sqn grafik, → www.sqn.ch → mail@sqn.ch

FOTOS

Rafael Freuler und Claudia Reyes (Jugendinfo), Seite 11, 20, 26, 28, 35

Anita Vozza (→ www.anitavozza.ch), Seite 5, 17, 23, 33, 37, 39

Eveline Althaus und Angela Birrer (ETH Wohnforum), Seite 16, 18, 25, 30

FÖRDERUNG

Dieser Bericht dokumentiert ein Förderprojekt der Age-Stiftung.

Weitere Informationen dazu unter → www.age-stiftung.ch.

Die Age-Stiftung legt ihren Fokus auf Wohnen und Älterwerden.

Dazu fördert sie Wohn- und Betreuungsangebote in der deutschsprachigen Schweiz mit finanziellen Beiträgen. Sie engagiert sich für inspirierende zukunftssträchtige Lösungen und informiert über gute Beispiele.

