



EHB

EIDGENÖSSISCHE
HOCHSCHULE FÜR
BERUFSBILDUNG

Schweizer Exzellenz in Berufsbildung

A B S C H L U S S B E R I C H T

Evaluation LIFT Züri

Autor/-innen

Ellen Laupper
Prof. Dr. Lars Balzer

im Auftrag von

Schulpflege und Schulamt der Stadt Zürich
Amtshaus Parkring 4
Postfach
8027 Zürich

Dokumentenstatus

final

Zollikofen, 20. September 2021

Ellen Laupper & Prof. Dr. Lars Balzer
Fachstelle Evaluation, Forschung & Entwicklung
+ 41 58 458 27 73. lars.balzer@ehb.swiss

Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung EHB
Kirchlindachstrasse 79, Postfach, CH-3052 Zollikofen
+41 58 458 27 00, info@ehb.swiss, www.ehb.swiss



INHALTSVERZEICHNIS

1	ZUSAMMENFASSUNG	4
2	AUSGANGSLAGE	6
3	EVALUATIONSAUFTRAG	6
3.1	Evaluationsfragestellungen	6
4	METHODISCHES VORGEHEN	7
4.1	Interviews mit den Klassenlehrpersonen (KLP)	9
4.2	Workshop mit den Modulleitenden (ML)	10
4.3	Interviews mit den Kontaktpersonen WAP (KP WAP) in den Betrieben	10
4.4	Befragung der Schülerinnen und Schüler (SuS), der Klassenlehrpersonen (KLP) und der Modulleitenden (ML)	10
4.5	Interviews mit den für das Projekt verantwortlichen Kontaktpersonen LBZ (KP LBZ) und der PL	10
5	ERGEBNISSE	11
5.1	Umsetzung und Konzepttreue	11
5.2	Akzeptanz	20
5.3	Zielerreichung	22
6	GELINGENSBEDINGUNGEN, OPTIMIERUNGSPOTENTIAL UND EMPFEHLUNGEN	27



ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Realisierter Datenerhebungsplan	8
Abbildung 2: Freude am WAP-Besuch	11
Abbildung 3: Bewältigbarkeit der Arbeitsaufträge am WAP	11
Abbildung 4: Schwierigkeit der Selektion	12
Abbildung 5: Ergebnis der Selektion	13
Abbildung 6: Bedeutung der Modulkurse	14
Abbildung 7: Entlastung des Berufswahlprozesses durch die Modulkurse	14
Abbildung 8: Zusammenarbeit mit der ML aus Sicht KLP	15
Abbildung 9: Zusammenarbeit mit den KLP aus Sicht ML	15
Abbildung 10: Aufwand und Ertrag der LIFT-Teilnahme	16
Abbildung 11: Zeitliche Ressourcen für LIFT	17
Abbildung 12: Projektdurchführung trotz Corona	18
Abbildung 13: LIFT als lohnenswertes Projekt	20
Abbildung 14: Hilfe beim Start ins Berufsleben	20
Abbildung 15: Weiterempfehlung von LIFT	21
Abbildung 16: LIFT als Gewinn für die eigene Schule	21
Abbildung 17: Bessere Chancen auf eine Lehrstelle	22
Abbildung 18: Gestiegene Motivation für die Lehrstellensuche durch LIFT	23
Abbildung 19: Gesteigerte Selbstsicherheit der Jugendlichen dank dem WAP	24
Abbildung 20: Gestiegene Motivation für die Schule durch LIFT	24
Abbildung 21: Bessere Zusammenarbeit der Jugendlichen mit Erwachsenen dank dem WAP	25
Abbildung 22: Besser wissen, was man gut und weniger gut kann	25

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

KLP	Klassenlehrperson
KP LBZ	Kontaktpersonen Laufbahnzentrum
KP WAP	Kontaktpersonen Wochenarbeitsplätze
LBZ	Laufbahnzentrum
ML	Moduleitende
PL	Projektleitung
SAM	Schulamt
SuS	Schülerinnen und Schüler
WAP	Wochenarbeitsplatz
ZSP	Zürcher Schulpflege



1 ZUSAMMENFASSUNG

LIFT Züri ist ein Präventionsprojekt an der Nahtstelle zwischen Volksschule (Sek I) und Berufsbildung (Sek II), das Schülerinnen und Schülern (SuS) mit einer erschwerten Ausgangslage unterstützen soll, möglichst nach der 3. Sek in eine Berufslehre einsteigen zu können. Mit LIFT Züri erhalten SuS die Gelegenheit zu 2 x 12 Einsätzen am Mittwochnachmittag (oder seltener Samstagvormittag/-nachmittag) in Betrieben der Privatwirtschaft oder in städtischen oder gemeinnützigen Institutionen. Sie erhalten dafür ein kleines Entgelt von 5 Franken pro Stunde und am Ende des Einsatzes eine Einsatzbeurteilung. Die Betriebe stellen ihnen dafür einen Arbeitsplatz für 12 Einsätze mit minimaler Begleitung zur Verfügung. Diese Wochenarbeitsplätze (WAP) werden durch das Laufbahnzentrum (LBZ) im Auftrag des Schulamtes akquiriert und bewirtschaftet. Ebenfalls durch das LBZ werden die SuS in die Betriebe vermittelt. In der Schule werden die SuS von der LIFT Züri Modulleitung (ML) während 12 Monaten im Rahmen von 90 Minuten pro Woche in den Modulkursen betreut.

Gegenstand der vorliegenden Evaluation ist die Umsetzung des Projektes LIFT Züri. Das Projekt umfasst zwar grundsätzlich 3 Kohorten mit Start je im April der Jahre 2020, 2021 sowie 2022. Der Evaluationsauftrag definiert das Ende der zu evaluierenden Phase aufgrund anstehender politischer Entscheidungsprozesse allerdings auf April 2021 mit der Abschlussberichterstattung im September 2021. Somit rückt die erste Kohorte ins Zentrum der Evaluation. Die Fachstelle Evaluation der Eidgenössischen Hochschule für Berufsbildung EHB erhielt den Auftrag, diese Evaluation durchzuführen.

Die Ergebnisse der Evaluation lassen sich folgendermassen zusammenfassen:

Die subjektiven Einschätzungen zur Zielerreichung und Akzeptanz von LIFT Züri durch die Projektbeteiligten fallen ausgesprochen positiv aus. Rund 90% der befragten ML, der Klassenlehrpersonen (KLP) als auch der an LIFT Züri teilnehmenden SuS beurteilen die Aussage positiv, dass Jugendliche dank LIFT Züri bessere Chancen haben, eine Lehrstelle zu finden. Ebenso wird LIFT Züri als eine gute Möglichkeit angesehen, Jugendlichen mit erschwerenden Voraussetzungen beim Start ins Berufsleben zu helfen. Sie sind dank dem WAP selbstsicherer und dank LIFT Züri insgesamt für die Lehrstellensuche motivierter. Dies gilt nicht nur für die Berufswahl, sondern teilweise sogar für den Schulbesuch. Jugendliche wissen nach LIFT Züri besser, was sie gut und was sie weniger gut können. Entsprechend stimmen alle KLP sowie nahezu 90% der ML und SuS der Aussage (eher) zu, dass LIFT Züri ein sehr lohnenswertes Projekt ist. Die Weiterempfehlungsquote ist sogar noch ein wenig höher. Rund 90% der ML und KLP halten es zudem für einen Gewinn für die eigene Schule, bei LIFT Züri teilzunehmen. Zählt man die tendenzielle Zustimmung (inkl. «eher») noch hinzu, sind es 100% der KLP. Lediglich 2 ML sehen den Gewinn für ihre Schule nicht.

Dass der frühe, realistische Einblick in die Arbeitswelt eine wertvolle Erfahrung ist, dass dabei die Wichtigkeit von Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit und weiterer überfachlicher und personaler Kompetenzen erfahren wird, dass insbesondere schüchterne Jugendliche diese in Teilen mit dem Besuch der WAP ablegen, dass Selbstvertrauen und Eigeninitiative bei LIFT-Jugendlichen steigen sowie dass Werte, Normen und grundlegende Umgangsformen der Arbeitswelt kennen gelernt werden, sind weitere von den Befragten genannte positive Auswirkungen von LIFT Züri auf die Jugendlichen.



Einen grundsätzlichen Veränderungs- oder Verbesserungsbedarf an LIFT Züri sehen wir als Evaluierende nicht. Dennoch lassen sich aus den Evaluationsergebnissen, teilweise in Bezug gesetzt mit den bestehenden Erfahrungen aus den Evaluationen von LIFT national¹, einige Empfehlungen ableiten:

Analog zu LIFT national halten wir es für zentral, die von den Projektverantwortlichen geplanten Massnahmen zur Überprüfung der tatsächlich realisierten Anschlusslösungen umzusetzen, sobald das Projekt in diese Phase eintritt.

Bzgl. der WAP empfehlen wir den Versuch, deren Akquise noch stärker an den Berufswünschen der SuS auszurichten, ohne aber nicht erfüllbare Versprechungen zu machen. Zudem empfehlen wir, trotz der zentralen Organisationsstruktur von LIFT Züri vorhandene lokale Kontakte einzelner Schulen proaktiver einzubeziehen, sofern eine Schule dies möchte. Wir empfehlen zudem eine Qualitätskontrolle für die WAP einzuführen. In diesem Zusammenhang könnten sich mögliche Synergien mit dem bei LIFT national kurz vor dem Abschluss stehenden WAP-Tool ergeben.

Von verschiedenen Beteiligten wird geäussert, dass der Informationsfluss zwischen ML, Betrieben und dem LBZ bzgl. der Kommunikation von Absenzen, Abbrüchen, Neubesetzung freier Plätze etc. noch nicht ganz ideal funktioniert. Deswegen empfehlen wir eine Bereinigung der zugrundeliegenden Prozesse und einen weiteren Ausbau des Projektmonitorings. Es bietet sich an, die Schlüsselposition des LBZ und die zunehmende Digitalisierung einzelner Projekt-Abläufe zu nutzen, um weitere Daten (z.B. Selektionsgründe, Absenzen, besondere Vorkommnisse am WAP, Abbrüche, WAP-Qualität, Anschlusslösungen) zentral und systematisch zu sammeln.

Eine Herausforderung der zentralen Organisationsstruktur, die vieles vereinfacht und Aufgaben bündelt, liegt in der grösseren Distanz der Verantwortlichen zu den Handelnden vor Ort. Um dies auszugleichen, empfehlen wir noch intensiveren Austausch und Information. Zudem ist zu überlegen, inwiefern der Informationsaustausch zwischen den verschiedenen Beteiligtegruppen und auch mit der Öffentlichkeit (noch) übersichtlicher und systematischer gestaltet werden kann.

Für eine abschliessende Beurteilung der Wirkung von LIFT Züri ist neben den Einschätzungen der Beteiligten und Betroffenen zu verschiedenen Projektelementen und zum Projekterfolg mitentscheidend, wie die Lehrstellensuche ablaufen wird und insbesondere, inwiefern die Jugendlichen nach Abschluss der obligatorischen Schulzeit erfolgreich bei der Lehrstellensuche sein werden. Dies kann während der Laufzeit der vorliegenden Evaluation nicht untersucht und entsprechend nicht berücksichtigt werden. Die genannten positiven Ergebnisse legen jedoch eine Zielerreichung nah, bescheinigen dem Projekt eine hohe Akzeptanz und zeigen keinen grundlegenden Optimierungsbedarf auf. Auf dieser Basis empfehlen wir eine flächendeckende, dauerhafte Einführung des Projektes LIFT Züri.

¹ <https://www.ehb.swiss/project/lift>



2 AUSGANGSLAGE

Die Stadt Zürich bot seit 2015 an 14 Sekundarschulen für Schülerinnen und Schüler (SuS) die Programme Nachmittagspraktika (NP) und LIFT an. Ziel beider Programme war es, jenen SuS Einstiege in die Berufswelt zu öffnen, die hierfür eine erschwerte Ausgangslage haben.

Im Hinblick auf den Entscheid, ob und wie die beiden Programme in allen Sekundarschulen der Stadt Zürich betrieben werden sollen, beschloss die Zürcher Schulpflege (ZSP) am 17. Januar 2017, die Programme durch das Schulamt (SAM) evaluieren zu lassen. Aufgrund der Evaluation beschloss die ZSP, die Programme NP und LIFT zu einem einzigen Programm zusammenzuführen. Das Schulamt hat daraufhin das neue Konzept «LIFT Züri» erstellt. Dieses Konzept wird nun im Projekt «Versuchsbetrieb LIFT Züri» während 3 Jahren mit jährlichen Kohorten (2020-2022) erprobt.

Mit LIFT Züri erhalten SuS die Gelegenheit zu 2 x 12 Einsätzen am Mittwochnachmittag (oder seltener Samstagvormittag/-nachmittag) in Betrieben der Privatwirtschaft oder in städtischen oder gemeinnützigen Institutionen. Sie erhalten dafür ein kleines Entgelt von 5 Franken pro Stunde und am Ende des Einsatzes eine Einsatzbeurteilung. Die Betriebe stellen ihnen dafür einen Arbeitsplatz für 12 Einsätze mit minimaler Begleitung zur Verfügung. Diese Wochenarbeitsplätze (WAP) werden durch das Laufbahnzentrum (LBZ) im Auftrag des SAM akquiriert und bewirtschaftet. Ebenfalls durch das LBZ werden die SuS in die Betriebe vermittelt. In der Schule werden die SuS von der LIFT Züri Modulleitung (ML) während 12 Monaten im Rahmen von 90 Minuten pro Woche in den Modulkursen betreut.

3 EVALUATIONSAUFTRAG

Gegenstand der vorliegenden Evaluation ist die Umsetzung des Projektes LIFT Züri. Das Projekt umfasst zwar grundsätzlich 3 Kohorten mit Start je im April der Jahre 2020, 2021 sowie 2022. Der Evaluationsauftrag definiert das Ende der zu evaluierenden Phase aufgrund anstehender politischer Entscheidungsprozesse allerdings auf April 2021 mit der Abschlussberichterstattung im September 2021. Somit rückt die erste Kohorte ins Zentrum der Evaluation.

3.1 Evaluationsfragestellungen

Die Auftragsklärung führte zu den folgenden durch die Evaluation zu beantwortenden Fragestellungen:

F1 - Zielerreichung: Erreicht das Projekt die gesetzten Ziele? Insbesondere: Bestehen Hinweise darauf, dass die Teilnahme an LIFT Züri den Übertritt von der Schule in die Berufswelt erleichtert? Verbessert die Teilnahme am Programm die Voraussetzungen der Jugendlichen (Kompetenzen, Motivation etc.) für einen erfolgreichen Übertritt?

F2 - Gelingensbedingungen und Optimierungspotential: Was bewährt sich hinsichtlich Konzept, Rahmenbedingungen und Umsetzung von LIFT Züri und was kann verbessert werden? Dabei interessieren:

F3 - Akzeptanz: Wie beurteilen die Beteiligten LIFT Züri? Wie zufrieden sind sie damit?



F4 - Wie wird LIFT Züri vor Ort konkret umgesetzt, und inwiefern ist die Umsetzung konzepttreu?

F5 - Wie werden Jugendliche für LIFT Züri selektioniert, und welche Eigenschaften weisen diejenigen auf, die schlussendlich mit LIFT starten dürfen?

F6 - Wie viele Jugendliche haben die Teilnahme an LIFT abgebrochen und aus welchen Gründen?

F7 - Wie gross sind die Umsetzungsunterschiede von LIFT Züri gegenüber LIFT national?

F8 - Wie gut funktioniert die Kommunikation mit den WAP-Betrieben und deren Begleitung?

4 METHODISCHES VORGEHEN

Um der Vielfalt der Evaluationsfragestellungen gerecht zu werden und um gleichzeitig die Flexibilität zu wahren sowie auf Vorfälle im Feld reagieren zu können, erfolgte die Durchführung in verschiedenen Evaluationsmodulen mit unterschiedlichen thematischen und methodischen Schwerpunkten. Der folgende Evaluationsplan wurde schlussendlich realisiert:

	Aug 20	Sep 20	Okt 20	Dez 20/Jan21	März/April21	Mai/Juni 21
[Abklärung zur Nutzung von] Sekundärdaten		Workshop mit ML	Telefoninterviews mit KLP	Telefoninterviews mit WAP-Verantwortlichen in den Betrieben	Nachher-Online-Befragung aller am Projekt beteiligten SuS, der KLP sowie der ML	Telefoninterviews LBZ-Mitarbeiterinnen sowie der LIFT Züri-Projektleitung
Anz. Teilnehmende	N=3	N=6	N=10	N=9	N=183 (107 SuS, 57 KLP, 19 ML)	N=4
F1/F6: Zielerreichung (inkl. Abbruchgründe)						
Bestehen Hinweise darauf, dass die Teilnahme an LIFT Züri den Übertritt von der Schule in die Berufswelt erleichtert?	(x)	x	x	x	x	x
Verbessert die Teilnahme am Programm die Voraussetzungen der Jugendlichen (Kompetenzen, Motivation etc.) für einen erfolgreichen Übertritt?	(x)	x	x	x	x	x
Wie viele Jugendliche haben die Teilnahme an LIFT Züri abgebrochen und aus welchen Gründen? (F6)	(x)				x	
F2/F4/F5/F7/F8: Gelingensbedingungen und Umsetzungstreue (inkl. Selektion und Vgl. mit Praxis in Lift CH)						
Wie werden Jugendliche für LIFT-Züri selektioniert, und welche Eigenschaften weisen diejenigen auf, die schlussendlich mit LIFT starten dürfen? (F5)	(x)	x	x			
Wie werden die Modulkurse umgesetzt?	(x)	x			x	
Wie werden die SuS während den Arbeitseinsätze begleitet?	x			x	x	x
Wie werden die WAP-Betriebe akquiriert und begleitet?	x			x	x	
Wie funktioniert die Zusammenarbeit zwischen den Schulen, dem LBZ und dem SAM?	x	x	x		x	x
Wie wird das Verhältnis zwischen Kosten und Nutzen eingeschätzt?	x	x	x	x	x	x
F3: Akzeptanz						
Wie beurteilen die Schulen das Projekt LIFT Züri ?			x		x	x
Wie beurteilt das LBZ das Projekt LIFT Züri ?						x
Wie beurteilen die Betriebe das Projekt LIFT Züri ?				x		x
Wie beurteilt die Projektleitung SAM das Projekt LIFT Züri ?						x
(x) = Klären, ob evtl. Erweiterung der Datenbank möglich						

Abbildung 1: Realisierter Datenerhebungsplan



Da die 1. Kohorte des «Versuchsbetriebs LIFT Züri» (2020) als Evaluationsgegenstand definiert wurde, umfasst die zu untersuchende Population insgesamt 19 Schulen mit 107² an LIFT Züri teilnehmenden Schülerinnen und Schülern (SuS). Hinzu kommen 57 Klassenlehrpersonen (KLP) und 19 Modulleitende (ML). Ca. 120 WAP-Betriebe sind ebenfalls involviert.

Da der Projektstart mitten in den ersten Lockdown der Corona-Pandemie fiel, konnte LIFT Züri nicht immer strikt nach Plan durchgeführt werden. Entsprechend war Corona immer mitzudenken.

Konkret wurden Interviews als rund 45-minütige, leitfadengestützte und teilstrukturierte Expertinnen- und Experteninterviews konzipiert. Aufgrund der Pandemie-Situation wurden alle Interviews per Telefon bzw. über Zoom geführt. Die Interviews wurden zu Auswertungszwecken bei Zustimmung der Befragten aufgenommen und zusammenfassend protokolliert. Anschliessend wurden sie inhaltsanalytisch mit Unterstützung der Auswertungssoftware MAXQDA ausgewertet.

Zudem wurde ein Workshop mit den ML durchgeführt, dies während einer günstigen Pandemiephase in Präsenz vor Ort. Die Diskussionsergebnisse wurden auf Flipcharts festgehalten und fotoprotokolliert. Es erfolgte eine inhaltsanalytische Auswertung.

Als Grundlage für die Online-Befragungen dienten bewährte Fragebogen, wie sie bereits für die Evaluation des nationalen LIFT-Programms verwendet wurden. Diese wurden mit der Auftraggeberin diskutiert und entsprechend den Evaluationsfragestellungen angepasst. Die Durchführung der Onlineerhebungen erfolgte mit der Umfragesoftware Qualtrics, die Auswertung mit dem Statistikprogramm SPSS.

Zusätzlich zur Erhebung neuer Daten wurde geklärt, inwiefern bereits bestehende Projekt-Monitoringdaten für die Evaluation genutzt werden könnten: Das LBZ erhebt verschiedene Daten zu den Betrieben, zu den SuS sowie zu deren Einsätzen in den Betrieben. Was für die Evaluation nutzbar war, wird an entsprechender Stelle im vorliegenden Bericht integriert.

4.1 Interviews mit den Klassenlehrpersonen (KLP)

Insgesamt wurden im Oktober 2020 mit zehn zufällig ausgewählten KLP der insgesamt 57 KLP Interviews durchgeführt. Um eine möglichst heterogene Stichprobe mit einem breiten Spektrum an unterschiedlichen Erfahrungen zu erhalten, wurde überprüft, ob diese den folgenden Auswahlkriterien entsprachen:

- Kleinere vs. grössere Schulen
- Schulen mit einem geringen vs. einem grossen Anteil an SuS mit Migrationshintergrund (teilweise auch QUIMS-Schulen)
- Erfahrene Lehrpersonen vs. Berufseinsteigerinnen/Berufseinsteiger

² Die Anzahl SuS weicht leicht von den Angaben durch das LBZ ab, da Verantwortliche vor Ort wenige SuS nicht als LIFT-Jugendliche kannten bzw. andere meldeten. Darüber hinaus gibt es einzelne SuS, die vom LBZ als aktive LIFT-Jugendliche gemeldet wurden, die LIFT Züri gemäss Information vor Ort aber schon abgebrochen hatten.



Danach wurden diese von der Projektleitung (PL) für ein Interview mit dem Evaluationsteam angefragt. Es wurden Telefoninterviews mit 8 Klassenlehrerinnen sowie 2 Klassenlehrern aus 8 der 19 Projekt-Schulen durchgeführt.

4.2 Workshop mit den Modulleitenden (ML)

Der Workshop wurde am 16.9.2020 durchgeführt. Er wurde als zweistündiger Workshop mit zwei parallel moderierten Gruppendiskussionen mit Ergebnissammlung auf dem Flipchart konzipiert. Von den insgesamt 19 ML mussten 3 ML ausgeschlossen werden, da sie mit ihren Modulen aufgrund der Pandemiesituation erst im neuen Schuljahr (August 2020) gestartet sind. Von den verbleibenden 16 ML haben sich schlussendlich 6 ML für die Workshopteilnahme angemeldet. Die Gruppen wurden aufgrund der Vorerfahrungen der ML in erfahrene (3 ML) sowie eher neue ML aufgeteilt (3 ML), wobei in beiden Gruppen ML vertreten waren, welche Vorerfahrungen entweder mit LIFT national oder dem Programm Nachmittagspraktika hatten.

4.3 Interviews mit den Kontaktpersonen WAP (KP WAP) in den Betrieben

Die Telefoninterviews mit den Betrieben wurden im Zeitraum von Mitte Dezember 2020 bis Mitte Januar 2021 durchgeführt. Bei der Zufalls-Auswahl durch die PL wurde wiederum darauf geachtet, dass gewisse Kriterien (aus verschiedenen Branchen (auch öffentlich vs. privat), unterschiedlich lange im Projekt dabei) beachtet wurden. Insgesamt wurden 9 Interviews geführt: Interviewt wurden 5 Frauen und 4 Männer aus unterschiedlichen Betrieben (Gärtnerei, Kulturbetrieb, Pflegezentrum, Kitas sowie weitere öffentliche und private Betriebe). Mit einer Ausnahme hatten alle befragten Personen eine Leitungsfunktion in ihrem Betrieb inne.

4.4 Befragung der Schülerinnen und Schüler (SuS), der Klassenlehrpersonen (KLP) und der Modulleitenden (ML)

Die Fragebogenerhebung aller SuS sowie aller KLP und ML fand im Zeitraum Mitte März bis Mitte April 2021 statt. Alle erhielten ein personalisiertes Einladungsmail mit ihrem Link zum Fragebogen. Die SuS erhielten es an einem festgelegten Tag, an dem sie das Modul besuchten. So konnte der Fragebogen während der Modulzeit unter Betreuung der ML ausgefüllt werden. Auf explizitem Wunsch einiger ML wurden die Links zusätzlich den verantwortlichen ML zur Verfügung gestellt, um die Durchführung am geplanten Tag sicherstellen zu können.

Insgesamt antworteten 76 SuS (von 107, Rücklauf 71.0%), 34 KLP (von 57, Rücklauf 59.6%) sowie 16 ML (von 19, Rücklauf 84.2%).

4.5 Interviews mit den für das Projekt verantwortlichen Kontaktpersonen LBZ (KP LBZ) und der PL

Im Juni 2021 wurden alle drei für das Projekt tätige Mitarbeiterinnen des LBZ als verantwortlichen Kontaktpersonen (KP LBZ) interviewt. Sie alle sind Teil des Teams «Firmen und Veranstaltungen» im LBZ und haben ursprünglich einen privatwirtschaftlichen beruflichen Hintergrund. Eine der Mitarbeiterinnen arbeitet bereits seit Beginn des Projektes LIFT in Zürich (7 Jahre) in dieser Funktion, während die zweite 4 Jahre und die dritte seit einem Jahr Teil des Teams ist.

Das Interview mit der PL, die am SAM u.a. für LIFT Züri zuständig ist, wurde am Ende der Datenerhebungsphase Anfang Juli geführt.

5 ERGEBNISSE

Nachfolgend werden die Ergebnisse der Evaluation entlang der drei Hauptthemen «Umsetzung und Konzepttreue», «Akzeptanz» und «Zielerreichung» berichtet. Quantitative Ergebnisse aus der Fragebogenerhebung werden dabei explizit als solche benannt und zumeist mit einer Abbildung veranschaulicht; qualitative Ergebnisse aus Workshop und Interviews werden textlich dargestellt. Die Evaluationsfragestellungen F1 sowie F3-F8 werden den passenden Themen zugeordnet und am Ende der entsprechenden Abschnitte zusammenfassend beantwortet. Die Evaluationsfragestellung F2 hat zusammenfassenden Charakter und wird als Teil des Abschlusskapitels beantwortet.

5.1 Umsetzung und Konzepttreue

Die Einschätzungen zum Gelingen der Umsetzung und zur Konzepttreue der verschiedenen LIFT-Bausteine sind positiv, mit einigen themenbezogenen Akzentuierungen verschiedener Beteiligtegruppen:

Mehr als 70% bzw. mehr als 85% (inkl. «eher») der SuS geben an, dass sie gerne an ihren **WAP** gegangen sind. Die Fremdeinschätzungen der ML und KLP fallen sogar noch etwas höher aus (vgl. Abbildung 2).

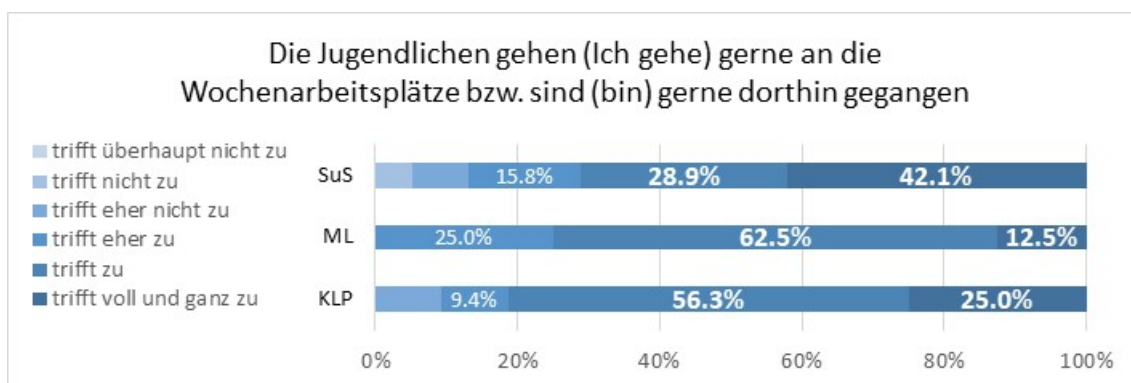


Abbildung 2: Freude am WAP-Besuch³

75% bzw. fast 90% (inkl. «eher») der SuS stimmen der Aussage zu, dass die an den WAP erhaltenen Arbeitsaufträge gut zu bewältigen waren (vgl. Abbildung 3).



Abbildung 3: Bewältigbarkeit der Arbeitsaufträge am WAP

³ In Abbildungen dieser Art werden bei den zustimmenden Antworten Prozentzahlen explizit genannt (fetter gedruckt bei voller Zustimmung).

Eine zentrale Rolle sowohl in der WAP-Akquise als auch der Vermittlung und Betreuung der WAP spielt das LBZ: Während die KP LBZ die Akquise als intensiv und herausfordernd wahrnehmen, meinen sie gleichzeitig aber auch, dass diese Aufgabe aufgrund ihrer Kompetenzen und Ressourcen beim LBZ am richtigen Ort angesiedelt sei. Hingegen haben im Workshop insbesondere die erfahrenen ML gewisse Vorbehalte bzgl. der Qualität der zur Verfügung gestellten WAP. Angemerkt wird, dass die WAP teilweise für die SuS nicht sehr attraktiv seien und die Berufswünsche der SuS nicht abdeckten. Zudem sind sie der Meinung, dass es auch den Schulen erlaubt sein müsse, WAP zu akquirieren. Laut der PL ist dies wiederholt Thema. Möglich ist schon heute, dass Schulen WAP-Betriebe vorschlagen können. Die Akquise, die Betreuung und Verwaltung dieser WAP liegt jedoch in der alleinigen Verantwortung des LBZ. Die interviewten KP WAP ihrerseits fühlen sich vom LBZ insgesamt gut begleitet und unterstützt und sind der Meinung, bei Fragen und Probleme beim LBZ jederzeit nachfragen zu können. Ergänzend wird von einigen KP WAP allerdings gewünscht, mehr über den Selektionsgrund ihrer SuS zu erfahren, um diese besser im WAP begleiten zu können. Für einige der ML sind 24 WAP-Einsätze zu viel und verschiedene Befragte sind zudem nicht überzeugt, dass ein Betriebswechsel nach 12 Einsätzen sinnvoll ist bzw. dass es zu viele Betriebswechsel gäbe. Diese Einschätzung wird auch von einigen der interviewten KLP sowie einer KP LBZ geäußert. Sie meint, dass dies für die Betriebe wegen des erhöhten Aufwandes nicht so attraktiv sei. Zudem könne für einzelne SuS ein längeres Engagement in einem Betrieb sinnvoll sein.

F8 (Teil 1) Wie gut funktioniert die Begleitung der WAP-Betriebe?

Die interviewten KP WAP fühlen sich durch das LBZ insgesamt gut unterstützt und haben den Eindruck, bei Fragen und Problemen beim LBZ jederzeit nachfragen zu können. Allerdings wünschen sich einige KP WAP mehr über den Selektionsgrund ihrer SuS zu erfahren, um sie im WAP gezielter unterstützen zu können.

Der **Selektionsprozess** insgesamt wird von den Verantwortlichen (KLP und ML) überwiegend als unkompliziert wahrgenommen (vgl. Abbildung 4).

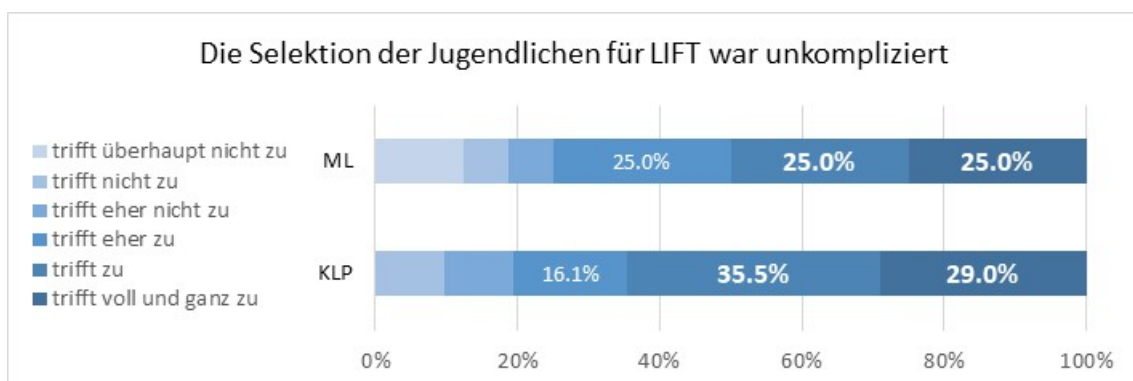


Abbildung 4: Schwierigkeit der Selektion

Dies führt in der Wahrnehmung der ML und KLP dazu, dass grossmehrheitlich die richtigen Jugendlichen für LIFT Züri selektioniert werden (vgl. Abbildung 5).

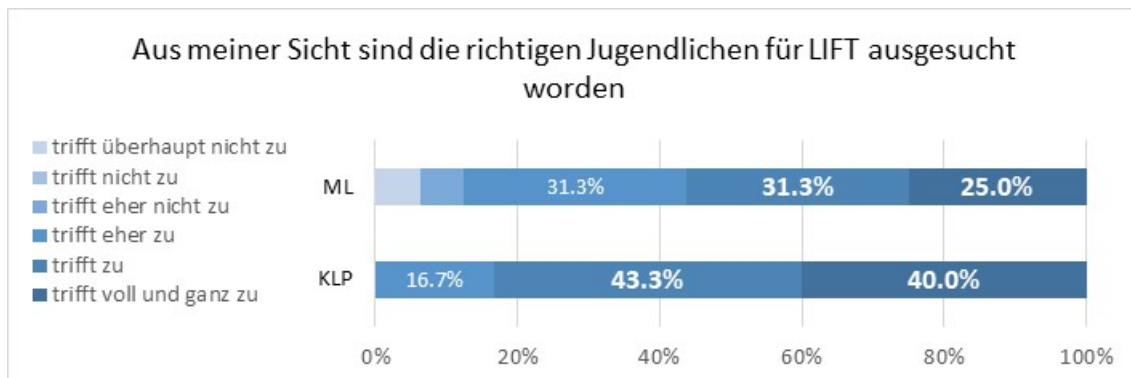


Abbildung 5: Ergebnis der Selektion

Diese Wahrnehmung teilen sowohl die interviewten KP LBZ als auch die KP WAP. Entsprechend werden kaum SuS von den KP LBZ und von den befragten KP WAP abgelehnt. Die KP WAP meinen zudem, dass die meisten SuS gut auf ihren WAP-Einsatz vorbereitet worden sind. Aus den Interviews mit den KLP geht hervor, dass an den Schulen zwei grundsätzlich verschiedene Vorgehensweisen des Selektionsprozesses umgesetzt werden: «bottom up» (SuS entscheiden über Interesse an Projektteilnahme) vs. «top down» (KLP entscheiden über Qualifikation für Projektteilnahme). Zudem lässt sich schliessen, dass das Dokument «Aufnahmekriterien für ein LIFT Züri» bei einer Mehrheit der KLP bekannt ist, dass dessen Nutzung und Wahrnehmung der Nützlichkeit jedoch stark variiert. In den Interviews berichten die KLP, dass die tatsächlich verwendeten Selektionskriterien sowie deren Gewichtung im Vergleich zur Schwerpunktsetzung des Dokumentes auseinander. Benannt wird, dass besonders gerne zurückhaltende, schüchterne SuS mit geringer Auftrittskompetenz selektioniert werden und dass diese auch besonders davon profitieren würden. Dieser Eindruck wird bestärkt durch Aussagen aus den Interviews mit den verschiedenen anderen Beteiligengruppen. Ob dies dann tatsächlich das bevorzugte oder manchmal sogar alleinige Selektionskriterium ist, wird vor Ort nicht systematisch dokumentiert. Ähnliche Erfahrungen gibt es bei LIFT national. Ein dort nicht verbindliches Kriterienblatt zur Selektion ist zumeist eine hilfreiche Grundlage, aber nicht zentral handlungsleitend. Für LIFT Züri wurde im November 2020 bereits eine leichte Anpassung des Aufnahmekriterien-Dokuments in einer Zusammenarbeit des LBZ mit dem SAM vorgenommen. Inwiefern diese Anpassungen sich auf den Selektionsprozess auswirken, liegt ausserhalb den Evaluationszeitraums und kann in diesem Rahmen nicht beurteilt werden.

F5 *Wie werden Jugendliche für LIFT Züri selektioniert, und welche Eigenschaften weisen diejenigen auf, die schlussendlich mit LIFT starten dürfen?*

Der Selektionsprozess wird von den meisten Beteiligengruppen als unkompliziert und ziel führend wahrgenommen. Die Schulen gehen dabei unterschiedlich vor: Entweder wird auf der Basis des Interesses der SuS oder aufgrund der Vorschläge der Expertinnen und Experten (d.h. KLP und ML) selektioniert. Das Dokument «Aufnahmekriterien für LIFT Züri» ist bei den KLP grösstenteils bekannt, dessen tatsächliche Nutzung und Wahrnehmung der Nützlichkeit variieren jedoch stark. Benannt wird, dass besonders gerne zurückhaltende,

schüchterne SuS mit geringer Auftrittskompetenz selektioniert werden und dass diese auch besonders davon profitieren würden. Aufgrund dieser Selektionspraxis gibt es keine systematischen oder gar vereinheitlichten Informationen zu den Selektionsgründen.

Die **Modulkurse** werden von den ML, KLP und den SuS in der Fragebogenerhebung grossmehrheitlich als wichtiger Teil von LIFT angesehen (vgl. Abbildung 6).

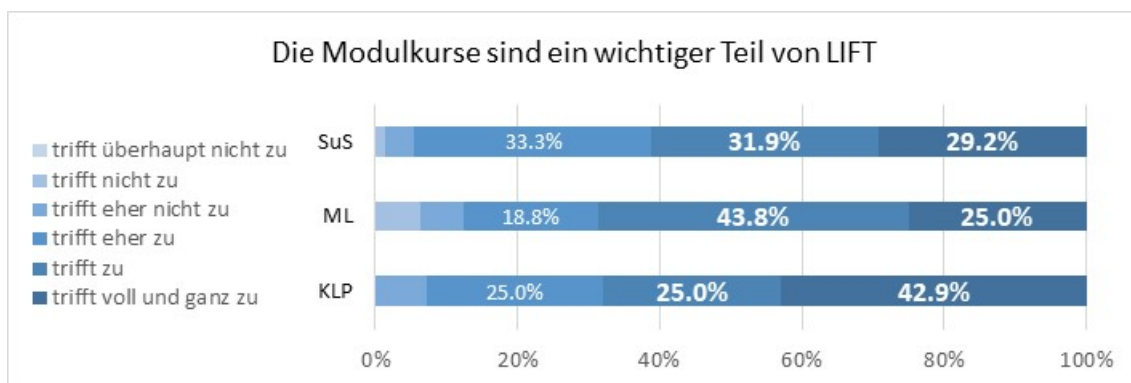


Abbildung 6: Bedeutung der Modulkurse

Fast 85% bzw. über 95% (inkl. «eher») der SuS hat gemäss Fragebogenerhebung zudem verstanden, was in den Modulkursen besprochen worden ist und schätzt diese als hilfreich für ihre WAP-Einsätze ein.

Insbesondere die Gruppe der weniger erfahrenen ML im Workshop schätzt die wöchentliche Begleitung durch die Modulkurse, welche eine persönliche Beziehungsgestaltung und positive Gruppenprozesse ermöglicht, als sinnvoll ein. Auch ist sich ein Grossteil der am Workshop beteiligten ML einig, dass es sinnvoll ist, wenn die ML über eine sozialpädagogische Zusatzqualifikationen verfügen. Einige KLP berichten in den Interviews, dass für sie das Projekt eine Entlastung für die Begleitung der SuS im Berufsorientierungsprozess ist. Dies wird auch durch die Fragebogenerhebung bestätigt. Für rund ¾ der KLP sind die Modulkurse eine Entlastung im Berufswahlprozess (vgl. Abbildung 7).

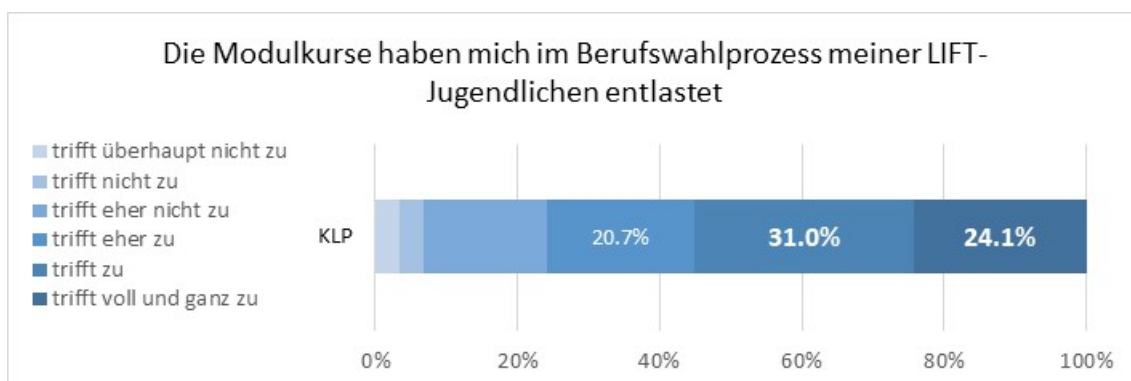


Abbildung 7: Entlastung des Berufswahlprozesses durch die Modulkurse

Zusätzlich meint eine interviewte KLP, dass die ganze Klasse davon profitiere.

In der **Zusammenarbeit der verschiedenen am Projekt Beteiligten** hat das LBZ eine Schlüsselfunktion inne und praktisch alle wichtigen Projektinformationen laufen beim ihm zusammen. Während die Zusammenarbeit mit dem LBZ von der PL und den KP WAP als verbindlich und zielführend erlebt wird, beurteilt im Workshop insbesondere die Gruppe der erfahrenen ML die Zusammenarbeit mit dem LBZ als «schwierig». In der schriftlichen Befragung wird die Zusammenarbeit mit dem LBZ allerdings von 75% bzw. fast 95% (inkl. «eher») der ML als zielführend wahrgenommen. Das Problem der erfahreneren ML scheint bei der Wahrnehmung der Kompetenzen- sowie der Ressourcenverteilung zu liegen. Umgekehrt wird die Zusammenarbeit mit den Schulen bzw. den ML sowohl von der PL als auch den KP LBZ sehr unterschiedlich beschrieben. Der Austausch mit gewissen Schulen funktioniert problemlos, während andere Schulen einen solchen möglichst zu vermeiden scheinen. Der Austausch innerhalb der Schulen zwischen den KLP und ML gestaltet sich von Schule zu Schule ebenfalls sehr unterschiedlich intensiv, wobei in der Fragebogenerhebung eine grosse Mehrheit der KLP sowie der ML die Zusammenarbeit jeweils als (eher) zielführend erlebt (vgl. Abbildung 8 und Abbildung 9).

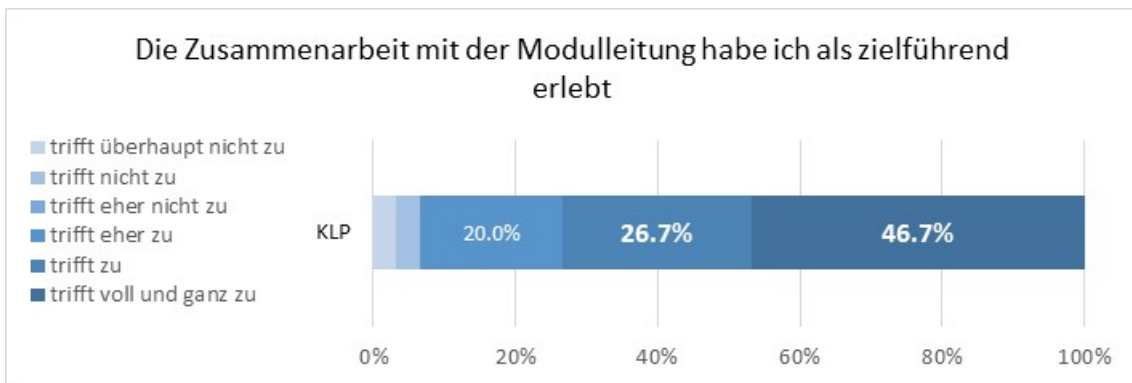


Abbildung 8: Zusammenarbeit mit der ML aus Sicht KLP

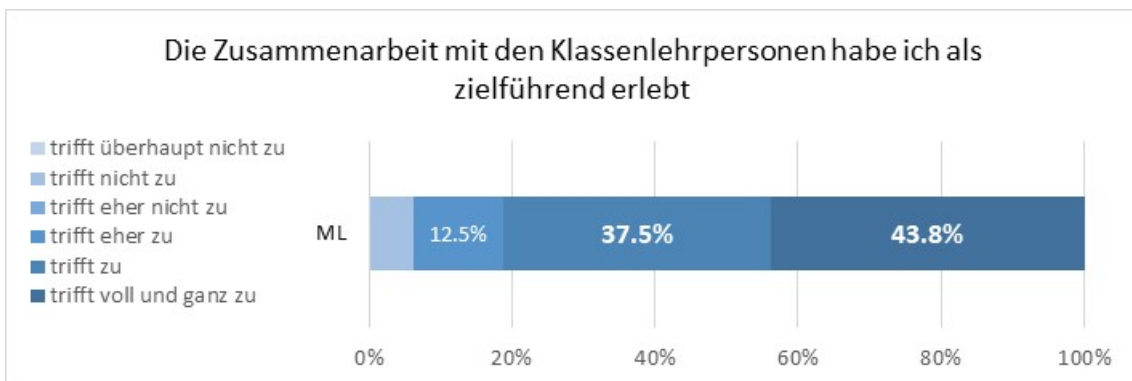


Abbildung 9: Zusammenarbeit mit den KLP aus Sicht ML

Von Seiten der Betriebe wird der Kontakt mit dem LBZ als sehr gut beschrieben: Nach der Rekrutierungsphase (Betriebsbesichtigung) und dem Start neuer SuS (Vorabinformationen, meist per E-Mail) haben die meisten Betriebe nur noch minimalen Kontakt zum LBZ. Die meisten KP WAP haben jedoch das Gefühl, bei Fragen oder Problemen das LBZ jederzeit kontaktieren zu können. Die Intensität des Austausches zwischen LBZ und Betrieben scheint von Betrieb zu Betrieb verschieden zu sein. Teilweise berichten die KP WAP von einem regelmässigen Austausch, teilweise besteht nur ein Austausch bei Absenzen der SuS. Für die

KP LBZ sind der Austausch und die Kontaktpflege mit den KP WAP zentral. Sie sind sehr darauf bedacht, diesen professionell zu gestalten. Ein wichtiger Teil davon sind die Firmenbesuche, welche nicht fix geregelt sind und nach Möglichkeit und Bedarf von den KP LBZ individuell durchgeführt werden. Von einer KP LBZ wird darauf hingewiesen, dass die Betriebe ein Feedback erhalten sollten, wie es mit ihren SuS nach Abschluss der WAP-Einsätze weitergegangen ist. Diese Rückmeldung kann evtl. auch generellerer Natur sein.

Trotz dieser grösstenteils positiven Beurteilung der Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Beteiligten (ML, KP LBZ, KP WAP), wird in den Interviews an verschiedenen Stellen darauf hingewiesen, dass der Austausch zentraler Informationen teilweise nicht funktioniert hat oder auch, dass nicht klar war, wer für deren Kommunikation verantwortlich war: Davon ist sowohl insbesondere das Melden von Absenzen und Abbrüchen wie auch das Freiwerden von besetzten Plätzen betroffen.

F8 (Teil 2) Wie gut funktioniert die Kommunikation mit den WAP-Betrieben?

Hauptansprechpartner der WAP-Betriebe ist das LBZ. Die befragten Betriebe fühlen sich durch das LBZ gut unterstützt. Die Kontakte sind unterschiedlich intensiv. Es äussern sich praktisch alle befragten Betriebe, dass sie das Gefühl haben, bei Anliegen oder Fragen jederzeit das LBZ kontaktieren zu können. Gerne würde die Betriebe erfahren, wie es mit ihren SuS nach Abschluss des WAP weitergegangen ist. Verschiedentlich wird sowohl von der Betriebs- als auch von der LBZ-Seite auf kleinere Pannen im Austausch von Absenzen der SuS hingewiesen.

Die **Einschätzung der zur Verfügung stehenden Ressourcen und des zu leistenden Aufwandes** fällt bei allen Beteiligten mit Ausnahme der ML insgesamt positiv aus. Deren Einschätzung des Verhältnisses zwischen Aufwand und Ertrag ist deutlich tiefer (vgl. Abbildung 10).

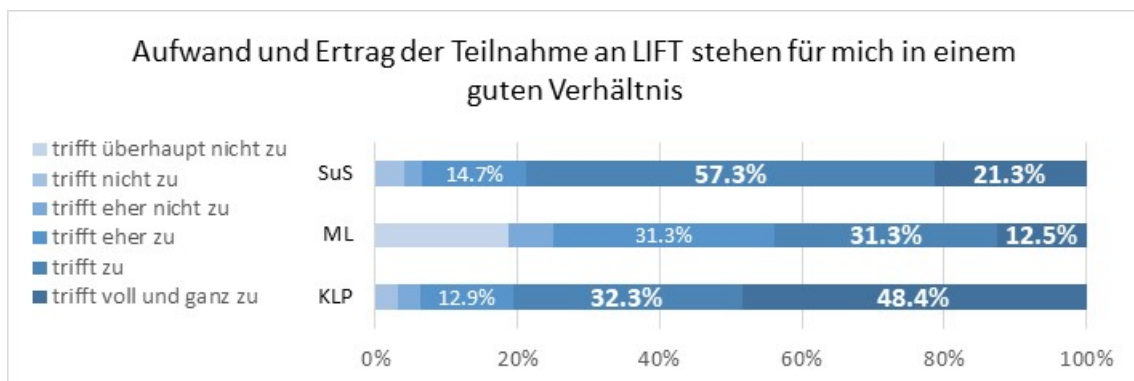


Abbildung 10: Aufwand und Ertrag der LIFT-Teilnahme

Lediglich die Hälfte bzw. etwas über 60% (inkl. «eher») der in der Fragebogenerhebung befragten ML schätzen ihre zeitlichen Ressourcen als genügend ein (vgl. Abbildung 11).

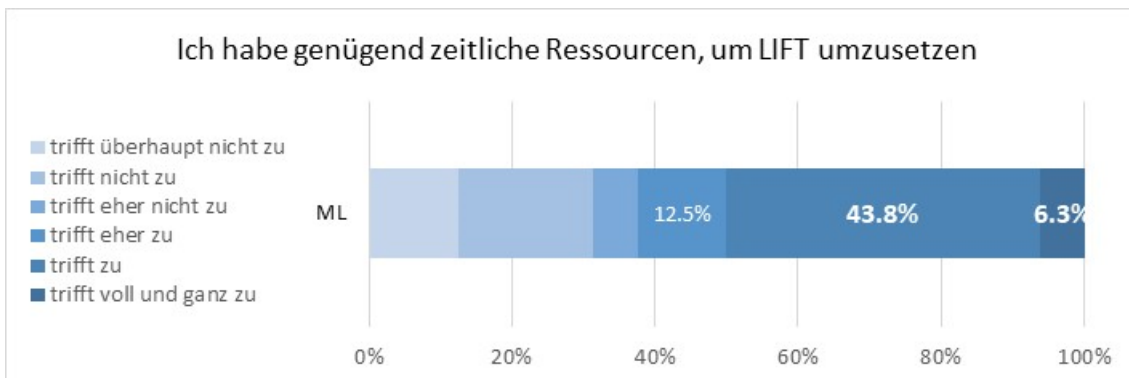


Abbildung 11: Zeitliche Ressourcen für LIFT

In der Gruppe der erfahrenen ML wird denn auch darauf hingewiesen, dass die ML einerseits viele Aufgaben übernehmen würden, für welche sie nicht entschädigt werden und andererseits zu viel ihrer bezahlten Zeit für Administratives aufzuwenden ist.

Eine Mehrheit der befragten KP WAP stellt keinen **Unterschied zwischen LIFT national und LIFT Züri** fest. Allerdings fragen sie sich, worin dieser bestehen könnte. Für die meisten KLP ist der Wechsel von LIFT national zu LIFT Züri ebenso wenig feststellbar. Teilweise haben sie auch keine Erfahrungen mit LIFT national. Dies gilt teilweise auch für die ML. Erfahrene ML mit Erfahrungen mit LIFT national nehmen eine Verschiebung der Verantwortlichkeiten von der Schule weg zum LBZ wahr. Die Unterschiede zwischen LIFT national zu LIFT Züri scheinen auch für die KP LBZ nicht unbedingt klar zu sein. Für eine KP LBZ hat sich seit der Einführung von LIFT Züri nicht sehr viel verändert. Es sei nun ein Produkt anstatt zwei (LIFT national und NP) und ist professioneller geworden: neue Projektleitung, mehr Schulhäuser, Selektionskriterien wurden klarer formuliert, gleiche Ausganglage für alle.

F7 Wie gross sind die Umsetzungsunterschiede von LIFT Züri gegenüber LIFT national?

Wie beschrieben, sehen die Befragten wenig Unterschiede zwischen LIFT Züri und LIFT national. Betrachtet man die Unterschiede zwischen beiden Ansätzen aber konzeptionell, so fallen insbesondere zwei Unterschiede auf: Zum einen wird bei LIFT Züri die WAP-Akquise und -betreuung zentral vom LBZ organisiert, bei LIFT national liegt diese Verantwortung beim WAP-Koordinator / der WAP-Koordinatorin in der Schule. Dieselbe Grundidee liegt dem zweiten Unterschied zugrunde: Die Verantwortung für die Projektleitung liegt bei LIFT Züri beim SAM mit vielen zentralen Aufgaben für das LBZ, bei LIFT national ist die Projektleitung lokal an der Schule verankert und wird oft von der Schulleitung wahrgenommen. Dieser strukturelle Unterschied führt u.a. dazu, dass deutlich weniger Verantwortung vor Ort liegt und gleichzeitig weniger Aufgaben an der Schule anfallen. Finanzierungen verschieben sich entsprechend von lokal zu zentral. Ebenso fallen mögliche Synergien dieser Verantwortung (z.B. Kontakt zu Beteiligten) auch eher zentral als lokal an. Die genannten Unterschiede machen Einschätzungen von erfahrenen ML nachvollziehbar, die das System der grösseren Verantwortung vor Ort noch kennen und diese nun nicht mehr wahrnehmen können (oder je nach Perspektive auch müssen). Eher neuen, noch weniger

erfahrenen ML scheint hingegen nichts zu fehlen. Neben dieser Regelung der Verantwortlichkeiten unterscheiden sich beide Projektansätze kaum. Inhaltlich sind Aufnahmekriterien und Einbindung der Eltern ebenso vergleichbar wie die Aufgaben der Betriebe im Projekt sowie die Umsetzung der Modulkurse. Die Anzahl Einsätze an den WAP ist ebenfalls nur auf den ersten Blick unterschiedlich. Während LIFT Züri 2*12 (und unter gewissen Voraussetzungen auch 1*24) Einsätze vorsieht, besteht bei LIFT national zwar die Empfehlung für 3*12, allerdings werden auch dort 2*12 je länger je mehr zur umgesetzten Projektrealität.

Da der Projektstart mitten in den ersten Lockdown der Corona-Pandemie fiel, konnte LIFT Züri nicht immer nach Plan durchgeführt werden: Die verschiedenen Befragtengruppen berichten von zahlreichen **pandemiebedingten Einschränkungen und Anpassungen**. Die KP LBZ berichten von erschwerten Akquise- und Begleit-Bedingungen, da der persönliche Kontakt mit den Betrieben vor Ort nicht mehr möglich war. Die (teilweise) Schliessung einiger Betriebe sowie andere gesetzliche Bestimmungen während dieser Zeit führten dazu, dass weniger WAP-Plätze zur Verfügung und somit auch weniger WAP-Wechsel gemacht werden konnten. Zum Teil mussten SuS ihr WAP auch unterbrechen. Es wäre dann bei einem Wechsel schwierig geworden, die weiteren 12 Einsätze an einem neuen Ort (weiteres Vorstellungsgespräch, etc.) vor Ende der LIFT Züri Zeit durchzuführen. Laut PL haben während dem ersten Jahr der Pandemie die meisten SuS 1x24 WAP-Einsätze gemacht. Damit sollte vermieden werden, dass man den SuS plötzlich keinen zweiten WAP mehr anbieten konnte. Auch die Modulkurse mussten unter erschwerten Bedingungen durchgeführt werden, wobei an einer Schule das Projekt ganz ausgesetzt wurde, während an anderen Schulen der Start der Kurse verschoben wurde. Zudem war auch der Austausch zwischen den ML und den KLP erschwert und das jährliche ERFA-Treffen der ML mit dem LBZ und der PL wurde online durchgeführt. In der Fragebogenerhebung stimmt entsprechend nur ein Viertel bzw. die Hälfte (inkl. «eher») der antwortenden ML zu, dass LIFT während der Pandemie so durchgeführt werden konnte, wie geplant (vgl. Abbildung 12).

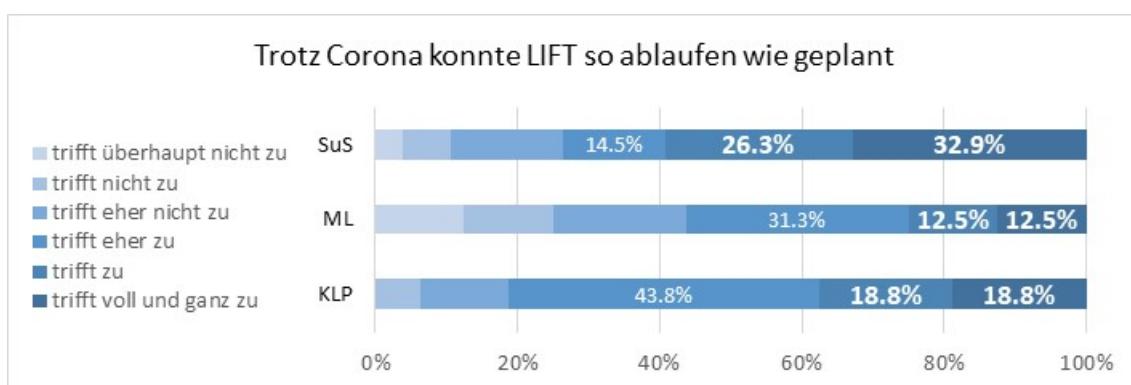


Abbildung 12: Projektdurchführung trotz Corona

Insbesondere die KP LBZ berichten, dass sie auch Auswirkungen auf die Vorbereitung und die Motivation der SuS wahrgenommen hätten. Es kam ihrer Einschätzung nach öfters zu



Unzuverlässigkeit beim Einhalten von Terminen. Die Pandemie hatte jedoch nicht nur negative Auswirkungen. So berichtet z.B. die PL von einem Digitalisierungsschub im Austausch zwischen den beiden am Projekt beteiligten Ämtern.

Aufgrund dieser Erfahrungen hat die PL in Zusammenarbeit mit dem LBZ im November 2020 verschiedene kleinere **Konzeptanpassungen** vorgenommen. Es wurden Dokumente angepasst: U.a. die Selektions-Kriterienvorlage in dem die fehlende Unterstützung des Elternhauses beim Berufswahlprozess eine stärkere Gewichtung erhielt. Eine weitere Neuerung ist die Einführung von vier Pflichtmodulen, welche vor dem Erstgespräch mit dem LBZ bereits durchgeführt sein müssen: 1. Kennen lernen, 2. Steckbrief, 3. Weg zum LBZ abgehen oder Reise planen und 4. Allgemeiner Umgang bzgl. Admin (=z.B. wichtige Telefonnr. und Emailadressen speichern). Zudem wurde der Anmeldeprozess digitalisiert und terminiert. Dieser neue Datenerfassungsprozess führte laut einer KP LBZ dazu, dass im zweiten LIFT-Durchgang weniger Informationen fehlten und die Anmeldedaten der SuS vor dem Erstgespräch mit dem LBZ vorlagen. Laut Einschätzung der PL ist bereits ein Unterschied spürbar: Letztes Jahr haben sich ca. 10 SuS für das Erstgespräch beim LBZ verspätet bzw. sind nicht erschienen vs. eine Verspätung im zweiten Durchführungsjahr. Zudem gab es im ersten Durchführungsjahr 5-10 Kandidatinnen und Kandidaten, welche nicht für LIFT Züri geeignet waren, während es im zweiten Durchführungsjahr einen Fall gab, der zuerst als ungeeignet eingestuft wurde, für den man dann aber doch einen Platz gefunden hat. Bei der Beurteilung dieser Entwicklungen sind allerdings, wie oben erwähnt, immer auch die pandemiebedingten Einschränkungen zu berücksichtigen. Eine weitere Neuerung ist der Zusatzschritt einer Standortbestimmung als Antwort auf die Frage, wie es nach LIFT Züri weitergeht. Für die 2020-er Kohorte wurde deshalb erstmals von den Berufsberatenden des LBZ eine solche vorgenommen. Diese entwickelten zur Unterstützung ihrer weiteren Arbeit eine Excel-Tabelle, in der festgehalten wird, wie es mit den SuS bzgl. des Berufswahlprozesses weitergehen soll. Abzüglich Abbruch bzw. Wegzug stehen Informationen für 107 Jugendliche zur Verfügung. Demnach steht für 20 eine Schulhaussprechstunde an, für 70 sofort und für 2 eventuell später eine Berufsberatung, für 46 sofort und für 17 eventuell später ein Coaching, für 4 eventuell später Netz2, für niemanden eine Jugendberatung und für 2 gibt es keine Information. Eine weitere Neuerung ist, dass das Beurteilungsblatt der Betriebe ebenfalls an die Berufsberatung der entsprechenden Schule geschickt wird – so wissen diese, welche SuS am Projekt mitgemacht haben.

F4 *Wie wird LIFT Züri vor Ort konkret umgesetzt, und inwiefern ist die Umsetzung konzepttreu?*

Auf Basis der vorliegenden Evaluationsdaten funktioniert das Projekt gut, und die verschiedenen Beteiligten nehmen ihre Rollen wahr. Die Schulen selektionieren die SuS, wobei die Selektion nicht immer auf dem dafür vorgesehenen Dokument basiert. Sie weisen die ausgewählten SuS mit den entsprechenden Formularen dem LBZ zu und führen die Module durch. Allerdings scheint die Kommunikation zu Abbrüchen etc. mit dem LBZ nicht immer einwandfrei zu funktionieren. Zudem ist die zentralisierte Projektorganisation von LIFT Züri und der damit einhergehende Verlust von Aufgaben und Autonomie für ML mit Erfahrungen mit LIFT national schwierig zu akzeptieren.

Die Akquise und Zuteilung der WAP scheint ebenfalls zu funktionieren, auch wenn es hierzu ebenfalls kritische Stimmen erfahrener ML bzgl. des WAP-Angebotes gibt. Die befragten KP WAP fühlen sich insgesamt vom LBZ als Hauptansprechpartner gut informiert

und unterstützt. Sie würden sich allerdings mehr Information zum Selektionsgrund ihrer SuS sowie zum Projekterfolg wünschen.

Die KP LBZ ihrerseits fühlen sich parat für ihre Aufgabe als Vermittlungsstelle zwischen Betriebe und Schule. Die WAP-Akquise ist allerdings immer wieder eine zeitaufwändige und herausfordernde Aufgabe. Für sie ist insbesondere der gute Kontakt zu den KP WAP zentral. Auch die KP LBZ berichten von teilweise fehlender zeitnaher Kommunikation von Absenzen oder auch Abbrüchen, um zielführende Massnahmen einleiten zu können.

5.2 Akzeptanz

LIFT Züri wird von den befragten Beteiligten insgesamt sehr geschätzt.

Alle KLP sowie nahezu 90% der ML und SuS (inkl. «eher») stimmen der Aussage zu, dass LIFT Züri ein sehr lohnenswertes Projekt ist (vgl. Abbildung 13).

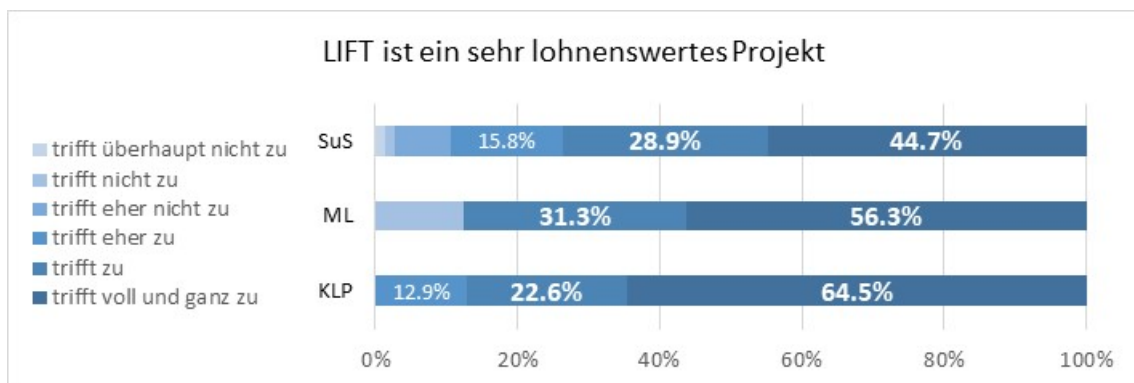


Abbildung 13: LIFT als lohnenswertes Projekt

Mit Ausnahme eines ML halten alle Befragten LIFT Züri für eine gute Möglichkeit, Jugendlichen mit erschwerenden Voraussetzungen beim Start ins Berufsleben zu helfen (vgl. Abbildung 14).

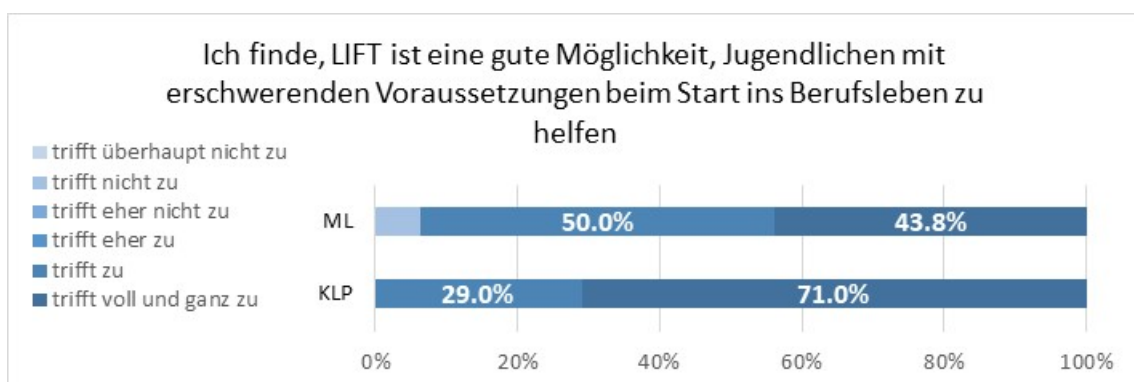


Abbildung 14: Hilfe beim Start ins Berufsleben

Die Weiterempfehlungsquote ist ähnlich hoch (vgl. Abbildung 15).

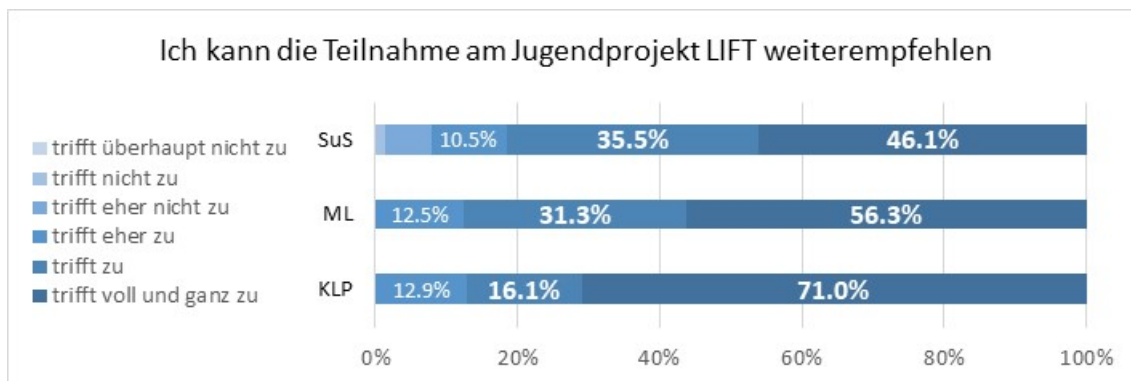


Abbildung 15: Weiterempfehlung von LIFT

Rund 90% der ML und KLP halten es zudem für einen Gewinn für die eigene Schule, bei LIFT Züri mitzumachen. Zählt man die tendenzielle Zustimmung (inkl. «eher») noch hinzu, sind es 100% der KLP. Lediglich 2 ML sehen den Gewinn für ihre Schule nicht (vgl. Abbildung 16).

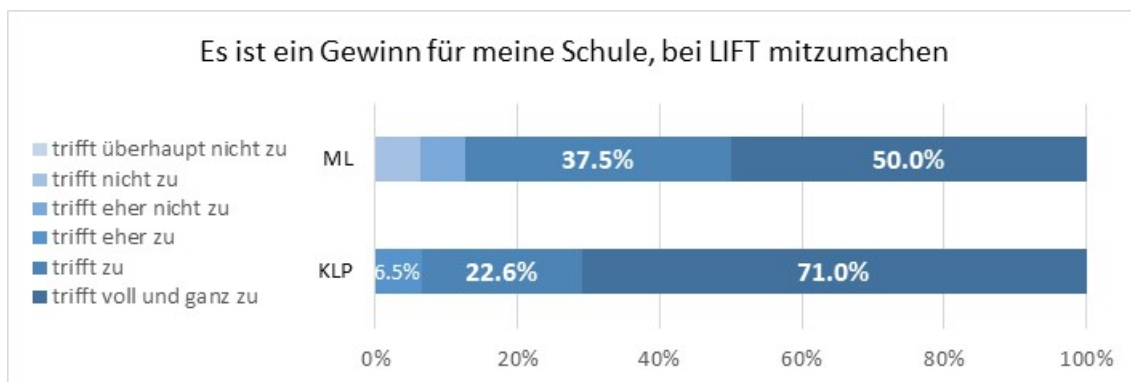


Abbildung 16: LIFT als Gewinn für die eigene Schule

Alle in den Interviews befragten **KLP** beurteilen das Projekt positiv, wobei praktisch alle verstärkenden Worte verwenden. LIFT Züri schliesst aus Sicht der KLP eine Lücke im Berufsorientierungsangebot und für gewisse SuS sei es genau das, was es brauche. Einige KLP berichten zudem, dass das Projekt bei den SuS auf hohes Interesse stösst und jeweils mehr SuS daran teilnehmen wollen als Plätze vorhanden sind. Eine Mehrheit der KLP erwähnt, dass das Projekt an ihrer Schule ganz allgemein positiv beurteilt wird. Bei den interviewten Betriebsverantwortlichen ist die Akzeptanz von LIFT Züri ebenfalls sehr hoch. Eine Mehrheit der **KP WAP** berichtet von einer grossen Akzeptanz auch im Team bzw. im Gesamtbetrieb. Einige KP WAP berichten, dass aufgrund der positiven Erfahrungen weitere Teams oder Abteilungen ein Interesse daran zeigen, einen WAP zur Verfügung zu stellen. Die Motivation von Betrieben, sich in LIFT Züri zu engagieren, ist vielfältig: Sei dies, dass man persönlich den Berufswahlprozess als eine Herausforderung erlebt hat, sei dies, weil man das Projekt in einem anderen Kontext kennen und schätzen gelernt hat oder sei dies, weil es eine Möglichkeit ist, Jugendlichen den eigenen Beruf oder z.B. auch die Natur näher zu bringen. Oft haben die KP WAP einen berufsbildnerischen Hintergrund und äussern Freude an der Arbeit mit Jugendlichen. Die **KP LBZ** sehen ebenfalls klar einen Nutzen des Projektes. Alle KP LBZ

finden es ein gutes und notwendiges Angebot. Eine KP LBZ meint, es sei das beste Projekt, das sie in diesem Bereich kennt, da es als präventiver Ansatz zum richtigen Zeitpunkt und für die richtige Zielgruppe (bevor die SuS jegliche Motivation für die Schule verlieren) sowie mit einer nützlichen Laufzeit sowie mit Begleitung ansetzt.

F3 Akzeptanz: Wie beurteilen die Beteiligten LIFT Züri? Wie zufrieden sind sie damit?

Die Akzeptanz des Projektes ist sehr hoch. Alle KLP sowie nahezu 90% der ML und SuS stimmen der Aussage (eher) zu, dass LIFT Züri ein sehr lohnenswertes und geeignetes Projekt ist. Eine grosse Mehrheit der ML und KLP hält die Projektteilnahme für die eigene Schule für einen Gewinn. Die Weiterempfehlungsquote ist sogar noch ein wenig höher. Auch wenn für LIFT national nicht die exakt gleichen Daten für vergleichbare Zeiträume zur Verfügung stehen, deckt sich das hier beschriebene Stimmungsbild mit dem, was man seit Jahren von LIFT national kennt: LIFT ist ein hoch akzeptiertes Projekt, dessen Aktivitäten und Grundideen breite Unterstützung finden.

5.3 Zielerreichung

Die subjektiven Einschätzungen der Beteiligten zur Zielerreichung von LIFT Züri aus der Fragebogenerhebung fallen ebenfalls sehr positiv aus.

Rund 70% der SuS, der ML und der KLP sind der Meinung, dass sich die Chancen der Jugendlichen auf das Finden einer Lehrstelle dank LIFT Züri verbessert haben. Nimmt man die Personen, die diese Meinung eher vertreten hinzu, kommt man auf eine Zustimmungsrate von rund 90% bei allen Befragtengruppen. Skeptisch sind nur wenige (vgl. Abbildung 17).

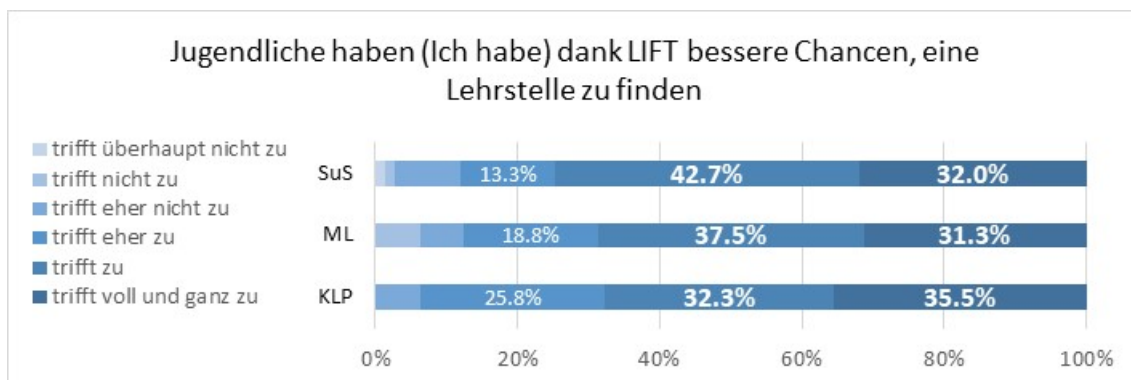


Abbildung 17: Bessere Chancen auf eine Lehrstelle

Rund 90% Zustimmung erfährt auch die Aussage nach einer Motivationssteigerung der LIFT-Jugendlichen bei ihrer Lehrstellensuche. Allerdings stimmen die ML der entsprechenden Aussage mehrheitlich nur eher zu. Der positive Grundtenor gilt explizit sowohl für die Selbst- als auch für die Fremdeinschätzung (vgl. Abbildung 18).

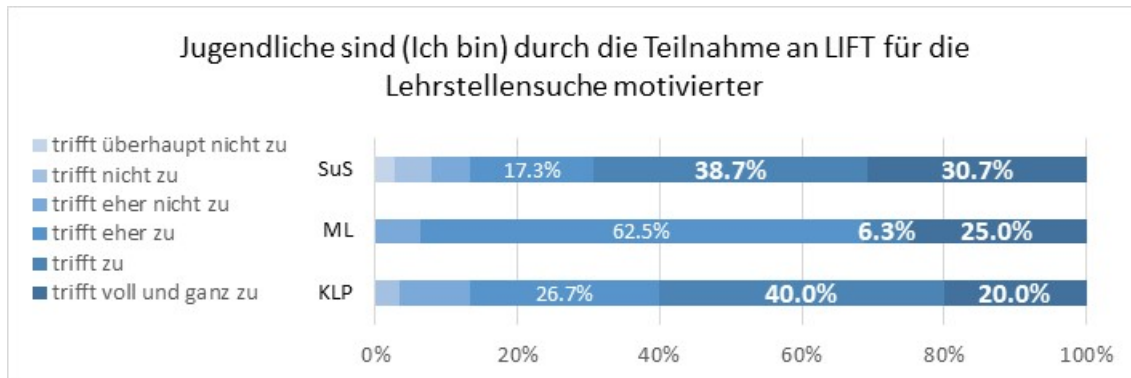


Abbildung 18: Gestiegene Motivation für die Lehrstellensuche durch LIFT

Die subjektiven Einschätzungen zur Zielerreichung von LIFT Züri in der Fragebogenerhebung fallen also ausgesprochen positiv aus. Die Informationen aus den Interviews und dem Workshop führen zu nuancierten Ergebnissen und vertiefenden Informationen mit vergleichbar positivem Grundton:

Ein konkreter Output für die SuS ist, dass sie nach Abschluss von LIFT Züri ihrem Bewerbungsdossier eine Einsatzbeurteilung ihres WAP-Einsatzes beilegen können. Diese wird sowohl von den KLP wie auch von den KP WAP als sehr wichtig und wertvoll erachtet (insbesondere für SuS mit Migrationshintergrund sowie schulisch besonders schwache SuS). Es gibt zudem auch Fälle, in denen SuS vom WAP-Betrieb für eine Lehre übernommen werden. Neben diesen konkreten Ergebnissen werden zahlreiche weitere, zwar weniger greifbare, aber positive Effekte genannt: Insbesondere die KP LBZ betonen, dass es sich bei den WAP-Einsätzen nicht um Schnupperlehren handelt, in denen man in seinen Wunschberuf hineinblicken kann. Vielmehr geht es in erster Linie darum, den SuS einen realistischen Einblick in die Arbeitswelt sowie erste, möglichst positive, Erfahrungen in einem «geschützten» Rahmen zu ermöglichen. Dies wird auch von den meisten befragten KP WAP wie auch von den KLP so wahrgenommen. Die SuS lernen die Werte, Normen und grundlegenden Umgangsformen ihrer zukünftigen Arbeitswelt kennen. Dabei lernen sie nicht nur die Wichtigkeit von Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit sowie das Erledigen auch unliebsamer oder Routine-Arbeiten in der Arbeitswelt kennen, sondern sind teilweise auch bei Betriebsanlässen dabei (z.B. Weihnachtsessen) und gewinnen einen Einblick in eine spezifische (Betriebs-)Kultur.

Bzgl. der vom Projekt vermittelten Kompetenzen nennen die in den Interviews Befragten am häufigsten die Förderung personaler Kompetenzen: Insbesondere die Vermittlung von selbstregulatorischen Fähigkeiten (Pünktlichkeit, Einhalten von Regeln und Abmachungen, Durchhaltefähigkeit) wird genannt. Ebenso häufig wird sowohl von den KLP und den KP WAP wie auch den KP LBZ eine Zunahme des Selbstvertrauens genannt und dies insbesondere bei SuS, welche wegen ihrer Schüchternheit und dem Zeigen von weniger Eigeninitiative für das Programm selektioniert wurden. Dies bestätigt sich auch in den Ergebnissen der Fragebogenerhebung. Mit einer Ausnahme bestätigen alle ML sowie ein Grossteil der KLP und mit

über 85% eine überwältigende Mehrheit der SuS (eher), dass die Jugendlichen dank dem WAP selbstsicherer geworden sind (vgl. Abbildung 19).

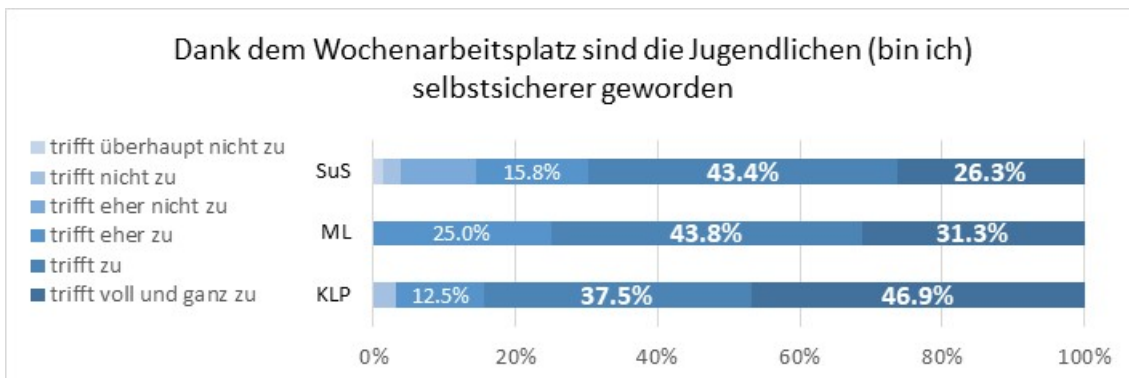


Abbildung 19: Gesteigerte Selbstsicherheit der Jugendlichen dank dem WAP

Der Erhalt eines Entgelts für den WAP-Einsatz unterstützt diese Entwicklung. Die SuS gewinnen zudem an Flexibilität: Für viele sind die WAP-Einsätze eine Horizonterweiterung. Sie gewinnen an Eigeninitiative, wenn sie die Möglichkeit haben, an ihrem WAP Verantwortung zu übernehmen und eigene Ideen einzubringen und erhalten ein differenzierteres, realistischeres Bild von ihren Fähigkeiten und Vorlieben. Die KLP stellen diese positiven Effekte oft auch für ihren Unterricht fest. Dieses Ergebnis zeigt sich ähnlich in der Fragebogenerhebung: Rund zwei Drittel der Befragten (inkl. «eher») meinen, dass Jugendliche durch die Teilnahme an LIFT Züri motivierter für die Schule sind (vgl. Abbildung 20).

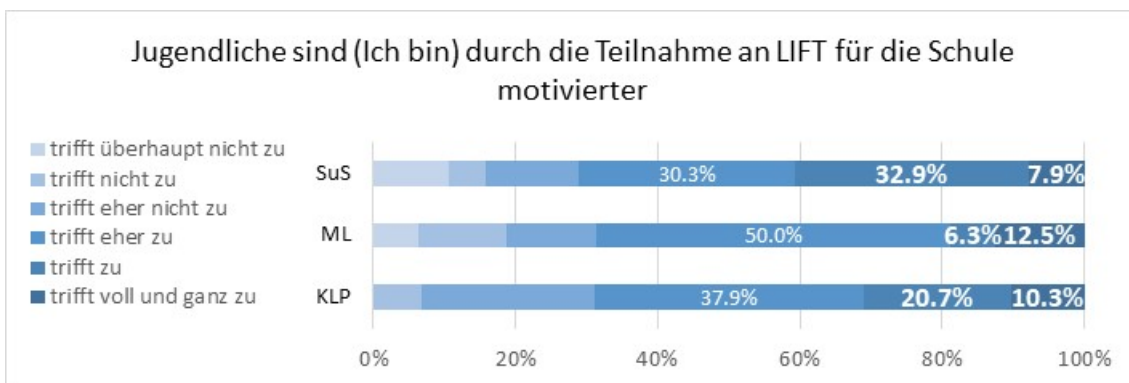


Abbildung 20: Gestiegene Motivation für die Schule durch LIFT

Die Förderung unterschiedlicher sozialer Kompetenzen wird in den Interviews ebenfalls genannt: So berichten einige KLP, dass Hemmungen im Umgang mit Erwachsenen abgebaut werden. Auch dieser Befund wird in den Fragebogendaten mit überwältigender Mehrheit von über 90% bestätigt (vgl. Abbildung 21).

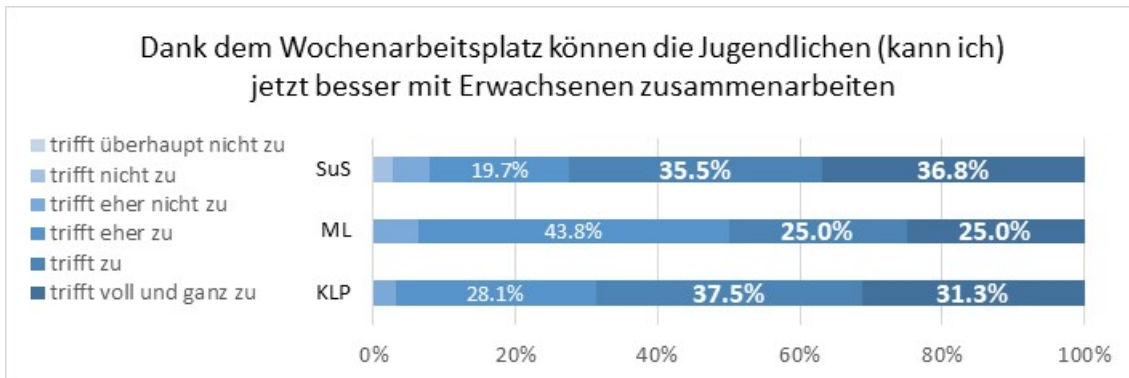


Abbildung 21: Bessere Zusammenarbeit der Jugendlichen mit Erwachsenen dank dem WAP

In den Interviews mit den KP WAP wird auf die Team- und Kooperationsfähigkeit sowie die Integrationsfähigkeit verwiesen: Die SuS lernen zahlreiche neue Menschen kennen, müssen sich teilweise während ihrer Einsätze in verschiedene Teams integrieren und mit diesen zusammenarbeiten. Laut einer KP LBZ fängt der Lernprozess für die SuS bereits beim ersten Gespräch mit den KP LBZ an.

Die Förderung der methodischen Kompetenzen wird in den Interviews weniger erwähnt: Eine KLP meint, dass ein Schüler, welcher durch sein unorganisiertes Arbeitsverhalten auffiel, nun in der Schule kaum mehr etwas vergisst. Die Betriebe weisen zudem darauf hin, dass sie den SuS teilweise auch konkrete berufsspezifische Tätigkeiten und Fachwissen vermitteln. Es handelt sich dabei um Tätigkeiten, welche Lernende im ersten Lehrjahr durchführen oder das Kennenlernen und Einhalten von Qualitäts-, Hygiene- oder Sicherheitsstandards in bestimmten Berufsfeldern. Übergreifend zeigen die Fragebogendaten, dass etwas über 80% der SuS und 90% der ML und KLP (eher) bestätigen, dass die Jugendlichen nun besser wissen, was sie gut und was sie weniger gut können (vgl. Abbildung 22).

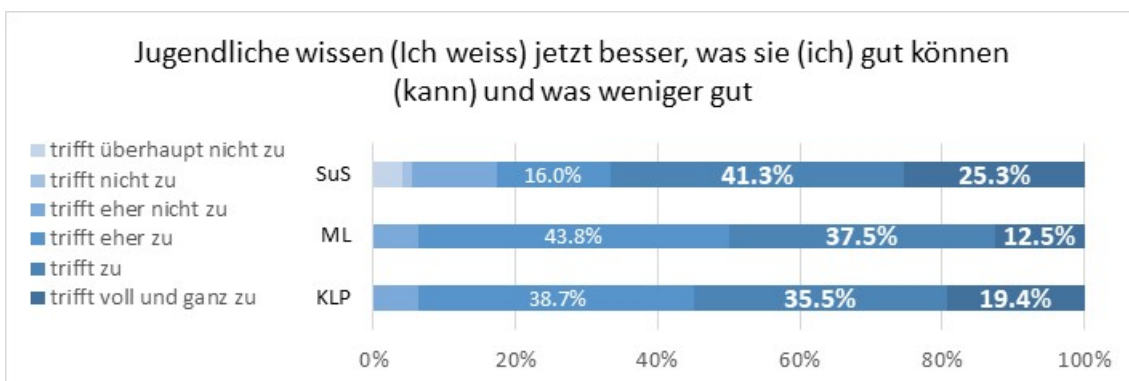


Abbildung 22: Besser wissen, was man gut und weniger gut kann



Systematisch und zentral gesammelte Daten zu **Abbruchquoten und -gründen** konnten der Evaluation nicht zugänglich gemacht werden. Diese Informationen wurden deshalb bei den ML erfragt. Demnach sind von 107 teilnehmenden SuS 20 bis zum Sommer 2021 ausgestiegen. Das entspricht einer Abbruchquote von 18.7%. Diese Abbruchquote ist geringfügig höher als bei LIFT national. Inwiefern die Pandemie sich auf die Quote auswirkte ist für LIFT Züri mangels Vergleichsdaten nicht zu bestimmen. Für LIFT national konnte ein Einfluss der Pandemie nicht festgestellt werden.

Die Abbruchgründe sind vielfältig. Die folgenden Gründe wurden auf Seiten WAP als Abbruchgrund genannt (die Anzahl der Nennungen steht in der Klammer):

- Abbruch am WAP (1)
- coronabedingter Abbruch des WAP (1)
- Probleme am WAP (1)
- kein WAP gefunden wegen Kopftuch und Religion (1)
- nicht den passenden WAP gefunden (1).

Auf Seiten der SuS werden die folgenden Abbruchgründe genannt:

- Disziplinprobleme (4)
- keine Motivation und Durchhaltevermögen (2)
- Überforderung (4)

Weitere Abbruchgründe waren:

- Schulwechsel bzw. Wegzug (3)
- Eltern haben die Projektfortsetzung verboten (1)
- Abbruchgrund unbekannt (1)

Auch in den Interviews waren die Abbrüche Thema. Befragt nach ihren Erfahrungen mit Abbrüchen berichteten mehr als die Hälfte der KP WAP von Fällen mit «Abbrüchen» in den vergangenen Jahren. Zwei davon erfolgten von Betriebsseite her, aufgrund fehlenden wahrgenommenen Interesses der/des Jugendlichen bzw. Unzuverlässigkeit. Die Gründe der KP WAP für die Abbrüche, welche auf Initiative der SuS erfolgte, werden von diesen mit Problemen in der Schule bzw. schulisch starkem Gefordertsein angegeben. Auch die Hälfte der befragten KLP berichtet von Abbruch-Erfahrungen bei SuS in ihrer Klasse. Meist wird als Grund die mangelnde Motivation oder Unzuverlässigkeit der SuS wahrgenommen. In einem Fall wird eine schwierige familiäre Situation genannt und in einem anderen Fall wird von einem Beinahe-Abbruch berichtet, welcher aufgrund der zu hohen Erwartungen des Betriebes verhindert werden musste. Eine KP WAP berichtet, dass das LBZ zur Anwesenheits- und Abbruchkontrolle eigentlich standardisiert nach einigen WAP-Einsätzen beim Betrieb nachfragt, sie meint aber auch, dass der Prozess bzw. der Informationsfluss zur Abbruchkontrolle zwischen den drei Stakeholdern LBZ, ML und KP WAP bisher nicht ganz klar ist.

F1 Zielerreichung: Erreicht das Projekt die gesetzten Ziele? Insbesondere: Bestehen Hinweise darauf, dass die Teilnahme an LIFT Züri den Übertritt von der Schule in die Berufswelt erleichtert? Verbessert die Teilnahme am Programm die Voraussetzungen der Jugendlichen (Kompetenzen, Motivation etc.) für einen erfolgreichen Übertritt?

F6 Wie viele Jugendliche haben die Teilnahme an LIFT abgebrochen und aus welchen Gründen?

Ungeachtet der im Vergleich zu LIFT national geringfügig höheren Abbruchquoten fallen die subjektiven Einschätzungen zur Zielerreichung von LIFT Züri ausgesprochen positiv aus: Rund 90% der befragten ML, der KLP als auch der an LIFT Züri teilnehmenden SuS selbst beurteilen die Aussage positiv, dass Jugendliche dank LIFT Züri bessere Chancen haben, eine Lehrstelle zu finden. Ebenso wird LIFT Züri als eine gute Möglichkeit angesehen, Jugendlichen mit erschwerenden Voraussetzungen beim Start ins Berufsleben zu helfen. Sie sind dank dem WAP selbstsicherer und dank LIFT Züri insgesamt für die Lehrstellensuche motivierter. Dies gilt nicht nur für die Berufswahl, sondern teilweise sogar für den Schulbesuch. Jugendliche wissen nach LIFT Züri besser, was sie gut und was sie weniger gut können.

Dass der frühe, realistische Einblick in die Arbeitswelt eine wertvolle Erfahrung ist, dass dabei die Wichtigkeit von Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit und weiterer überfachlicher und personaler Kompetenzen erfahren wird, dass insbesondere schüchterne Jugendliche diese in Teilen mit dem Besuch der WAP ablegen und dass das Selbstvertrauen sowie die Eigeninitiative bei LIFT-Jugendlichen steigt sowie, dass Werte, Normen und grundlegende Umgangsformen der Arbeitswelt kennen gelernt werden, sind weitere von den Befragten genannte positive Auswirkungen von LIFT Züri auf die Jugendlichen.

Eine Beurteilung der Wirkung von LIFT Züri hinsichtlich realer Bewerbungserfahrungen der SuS oder sogar gefundener Anschlusslösungen ist wegen der diesbezüglich zu kurzen Laufzeit der Evaluation allerdings nicht möglich.

6 GELINGENSBEDINGUNGEN, OPTIMIERUNGSPOTENTIAL⁴ UND EMPFEHLUNGEN

Die Voraussetzungen für ein erfolgreiches, seine Ziele erreichendes Projekt sind also zweifelsohne vorhanden. Dies umso mehr, als dass neben Zielen zur Steigerung unterschiedlichster überfachlicher Kompetenzen der SuS der zentrale Projektoutput sehr vorsichtig formuliert ist: Als Ziel ist diesbezüglich beschrieben, dass sich die Jugendlichen idealerweise so weit entwickelt haben, dass sie sich am Ende des Einsatzes um eine Lehrstelle bewerben können und wollen. Zwar reicht die Laufzeit der Evaluation nicht aus, um die positiven subjektiven Einschätzungen einem Realitätscheck unterziehen zu können, aber auch auf Basis der bei LIFT national gemachten Erfahrungen ist es mehr als plausibel, dass dieses Ziel erreichbar ist und mit der aktuellen Projektumsetzung auch erreicht wird. **Für den weiteren Projektverlauf ist wichtig, dass die tatsächlich realisierten Anschlusslösungen berücksichtigt werden, sobald das Projekt in diese Phase eintritt: Inwiefern gelingt es mit der Projektförderung, dass LIFT-Jugendliche tatsächlich eine Lehrstelle finden?** Gemäss

⁴ Entspricht der Fragestellung F2



Information der PL ist das vorgesehen und eine entsprechende Softwarelösung auch schon in Entwicklung. LIFT national hat sich auf Basis kantonaler Leistungsvereinbarungen eine Erfolgsquote von 50-60% zum Ziel gesetzt und stellt diese zudem kantonalen Übertrittsstatistiken gegenüber. Dabei sollten LIFT-Jugendliche eine höhere Quote gefundener Lehrstellen aufweisen können als vergleichbare Jugendliche ausserhalb von LIFT. Gemäss PL sollen für die Stadt Zürich darüber hinaus mit der Umsetzung des Projekts Berufseinstieg bis 25 Jahre (B25) Abbrüche und Übergänge im Fokus stehen und eine Schnittstelle zu LIFT Züri ausgearbeitet werden.

Eine, wenn nicht die zentrale Erfolgsbedingung für das Gelingen von LIFT (Züri wie national) ist der WAP. Es braucht genügend (eine Herausforderung, der sich LIFT national seit Jahren stellen muss und stellt), und dann auch noch genügend gute bzw. passende WAP. Eine wichtige durch die erfahrenen ML aufgeworfene Frage betrifft genau diesen Aspekt. Sie fordern, dass sich die WAP enger an den am meisten verbreiteten Berufswünschen der SuS orientieren sollen. Diese Forderung macht die ohnehin nicht einfache WAP-Suche nochmals herausfordernder. Sollte das aber gelingen, dürfte das die Akzeptanz im Projekt nochmals steigern. Dies zur handlungsleitenden Empfehlung zu machen, erscheint uns zu eingrenzend. **Allerdings empfehlen wir den Versuch, die WAP-Akquise noch stärker an den Berufswünschen der SuS auszurichten, ohne aber nicht erfüllbare Versprechungen zu machen.** Die ML schlagen zudem vor, dass die Schulen ebenfalls WAP akquirieren können sollen. Dies entspricht der Vorgehensweise von LIFT national. Die Organisationstruktur von LIFT Züri ist zentraler. **Wir empfehlen, vorhandene lokale Kontakte proaktiver einzubeziehen, so eine Schule das möchte.**

Weitere Vorschläge der ML sind, dass die SuS die WAP ebenfalls beurteilen sollen und dass die KP WAP auf ihre Aufgabe (noch) systematischer vorbereitet werden sollen. Tatsächlich ist im Projekt bis jetzt keine Qualitätskontrolle für die WAP angedacht. Weder stehen Daten zu Absenzen oder Abbrüchen pro WAP zur Verfügung noch scheinen allfällige Rückmeldung der SuS oder auch der ML zu den WAP systematisch eingeholt und erfasst zu werden. LIFT-Abbrüche werden zwar dokumentiert, doch scheinen nicht alle Fälle erfasst zu werden. **Deswegen empfehlen wir im weiteren Projektverlauf die Erstellung einer entsprechenden WAP-Dokumentation. Mögliche Synergien mit dem bei LIFT national kurz vor dem Abschluss stehenden WAP-Tool könnten geprüft werden.**

Gleichzeitig wird von verschiedenen Beteiligten geäussert, dass der Informationsfluss zwischen ML, Betrieben und LBZ bzgl. der Kommunikation von Absenzen, Abbrüchen, Neubesetzung freier Plätze etc. noch nicht ganz ideal funktioniert. Diese Erfahrung wurde auch in der Evaluation gemacht, bei der zur Verfügung gestellte SuS-Daten (Kontaktdaten, Projektteilnahme, Abbruch) nicht immer mit den Begebenheiten vor Ort übereinstimmten. **Deswegen empfehlen wir eine Bereinigung der zugrundeliegenden Prozesse und einen weiteren Ausbau des Projektmonitorings. Es bietet sich an, die Schlüsselposition des LBZ und die zunehmende Digitalisierung einzelner Projekt-Abläufe zu nutzen, um weitere Daten (z.B. Selektionsgründe, Absenzen, besondere Vorkommnisse am WAP, Abbrüche, WAP-Qualität, Anschlusslösungen) zentral und systematisch zu sammeln. Solche Daten können helfen, drohende Projektabbrüche frühzeitig zu erkennen und gegebenenfalls zu verhindern.** Gemäss Reaktion der PL auf eine Vorversion dieses Berichts wird ab Frühling 2022 ein entsprechendes Tool für LIFT Züri zur Verfügung stehen.



Die Modulleitung ist eine anspruchsvolle Tätigkeit, welche laut den ML eine sozialpädagogische Zusatzqualifikation oder eine entsprechende Unterstützung durch eine Drittperson erfordert. **Wir empfehlen, bei Neubesetzungen ein besonderes Augenmerk auf solche Zusatzqualifikationen zu legen.**

Der Informationsfluss wird auch anderweitig thematisiert: Die Hälfte der KLP wünscht sich einen direkteren Austausch z.B. mit der PL bzw. mehr Informationen z.B. über den Fortschritt der SuS. Allerdings sollten es nicht mehr Sitzungstermine sein. Auch fast die Hälfte der KP WAP würde sich zusätzliche Informationen zum Projekt allgemein bzw. zur Wirksamkeit des Projekts und zu den Selektionsgründen ihrer SuS wünschen. Auch mehr Austausch mit dem LBZ wird gewünscht. Das LBZ seinerseits wünscht sich, dass insbesondere die Betriebe in irgendeiner Form über den Projekterfolg (ihrer SuS oder über das Projekt insgesamt) informiert werden sollten. Dieser Wunsch wird auch von den Betrieben geäußert. Diese wünschen sich zudem, dass sie etwas über die Selektionsgründe ihrer SuS erfahren, um diese im WAP gezielter unterstützen zu können. Zudem sollte überprüft werden, ob die Selektionsgründe der SuS sowohl dem LBZ als auch den Betrieben kommuniziert werden können. Der Wunsch nach mehr Information und Austausch wird von vielen Beteiligten geäußert. Im Vergleich zu LIFT national zeigt sich hier eine Konsequenz der zentralen Organisationsstruktur, die vieles vereinfacht und Aufgaben bündelt, gleichzeitig aber die Distanz der Verantwortlichen mit den Handelnden vor Ort vergrößert. **Wir empfehlen deswegen, diesen Verlust auszugleichen durch noch intensiveren Austausch und Information. Zudem ist zu überlegen, inwiefern der Informationsaustausch zwischen den verschiedenen Beteiligtengruppen und auch mit der Öffentlichkeit (noch) übersichtlicher und systematischer gestaltet werden kann.**

Das LBZ schlägt zudem eine weitere Professionalisierung des Umgangs mit den (potenziellen) Betrieben im Sinne eines Brandings vor. Diese Idee «LIFT-Betrieb» gibt es auch auf nationaler Ebene.

Für eine abschliessende Beurteilung der Wirkung von LIFT Züri ist neben den Einschätzungen der Beteiligten und Betroffenen zu verschiedenen Projektelementen und zum Projekterfolg mitentscheidend, wie die Lehrstellensuche ablaufen wird und insbesondere, inwiefern die Jugendlichen nach Abschluss der obligatorischen Schulzeit erfolgreich bei der Lehrstellensuche sein werden. Dies kann während der Laufzeit der vorliegenden Evaluation nicht untersucht und entsprechend nicht berücksichtigt werden. **Die genannten positiven Ergebnisse legen jedoch eine Zielerreichung nah, bescheinigen dem Projekt eine hohe Akzeptanz und zeigen keinen grundlegenden Optimierungsbedarf auf. Auf dieser Basis empfehlen wir eine flächendeckende, dauerhafte Einführung des Projektes LIFT Züri.**