



Potenzialabklärung bei Flüchtlingen und Vorläufig Aufgenommenen

Erläuterungen des Vorgehens und
Leitfäden der Instrumente

Impressum

Die nachfolgend erläuterten Grundlagen und Instrumente zur Potenzialabklärung wurden im Auftrag des Staatssekretariats für Migration (SEM) entwickelt, um zur Umsetzung der Integrationsagenda Schweiz beizutragen.

Das Projekt zur Entwicklung dieser Grundlagen und Instrumente wurde im Auftrag der nationalen IIZ-Steuergruppe als IIZ-Projekt durchgeführt (Arbeitsprogramm der nationalen IIZ www.iiz.ch). Die IIZ-Partner waren in der Begleitgruppe vertreten (siehe Anhang).

Das Instrumentarium wurde durch die Berner Fachhochschule BHF in Zusammenarbeit mit socialdesign ag und AOZ Zürich ausgearbeitet. Es beruht auf zahlreichen Interviews mit Expertinnen und Experten aus der Praxis in der Schweiz und einzelnen in Deutschland. Die Instrumente wurden auf Basis von in der Praxis verwendeten Vorlagen entwickelt und angereichert durch weitere Methoden, die im Bereich der Berufsberatung und Integrationsförderung eingesetzt werden.

BFH: Tobias Fritschi (Projektleitung), Peter Neuenschwander, Claudia Schuwey, Carmen Steiner
socialdesign ag: Ricarda Ettlin, Cyrielle Champion

AOZ: Kaspar Schneider, Patricia Pellicer

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	4
2	Verortung der Potenzialabklärung in der Erstintegration bzw. der Fallführung	5
	2.1 Potenzialabklärung im Rahmen der Fallführung Integration	6
	2.2 Wann wird eine Potenzialabklärung eingeleitet?	6
3	Was ist eine Potenzialabklärung?	7
	3.1 Was beinhaltet der Begriff «Kompetenzen»?	7
	3.2 Instrumente der Potenzialabklärung	7
4	Leitlinien der Potenzialabklärung	8
	4.1 Information der VA/FL	8
	4.2 Klärung der Motivation	8
	4.3 Bedarfsgerechte Anwendung der Instrumente	8
	4.4 Zusammenarbeit und Vernetzung	9
	4.5 Methodische Leitlinien	9
5	Fachliche Kompetenzen und Qualifikationen der abklärenden Personen	10
	5.1 Idealtypisches Anforderungsprofil für fallführende Personen	10
6	Dokumentation und Weitergabe von Dokumenten	11
7	Datenschutz	11
8	Wichtige Quellen für das vorliegende Instrumentarium	12
9	Leitfaden Kurzassessment (Teil C im Formular «Ergebnisse der Potenzialabklärung»)	13
10	Leitfaden Kompetenzerfassung	14
11	Leitfaden Praxisassessment	15
12	Anhänge	16

1 Einleitung

Das vorliegende Dokument erläutert das Vorgehen bei Potenzialabklärungen von Flüchtlingen (Status B), vorläufig Aufgenommenen (Status F) und Asylsuchenden (Status N). Der Einfachheit halber werden diese drei Personengruppen im Text als «VA/FL» bezeichnet. Das Dokument sowie die Abklärungsinstrumente und -hilfsmittel, auf die es sich bezieht, wurden im Kontext der Integrationsagenda Schweiz¹ (IAS) entwickelt.

Unter dem Begriff «Potenzialabklärung» wird im Kontext der IAS einerseits ein Handlungsprinzip und andererseits ein Set an Abklärungsinstrumenten und -hilfsmitteln verstanden. Die Potenzialabklärung ermöglicht, Sachverhalte zu erheben, die für die Erstintegration in der Schweiz und insbesondere für die Festlegung eines Integrationsziels relevant sind. Die Ergebnisse der Erhebungen und Abklärungen fliessen in einen Integrationsplan ein; dieser bildet die Grundlage für die Fallführung Integration (Planung des Vorgehens, Umsetzung sowie Überprüfung des Fallverlaufs).

Das Instrumentenset wie auch die Arbeitsschritte der Potenzialabklärung sind nicht starr vorgegeben. Die vorliegenden Erläuterungen und Leitfäden sind Orientierungspunkte zum Einsatz des Instrumentensets. Die mit der Fallführung Integration betrauten Stellen müssen unter Berücksichtigung der Ziele der IAS wie auch der Bedürfnisse der VA/FL, welche sie begleiten, jeweils entscheiden, welche Elemente der Potenzialabklärung zu welchem Zeitpunkt und mit welchem Schwerpunkt zum Einsatz gelangen (s. dazu auch Kapitel 2).

Erläuterungen und Leitfäden vermitteln Leitlinien zum Einsatz der verschiedenen Instrumente der Potenzialabklärung. Darin wird zunächst gezeigt, wie die Potenzialabklärung in der Erstintegration verortet ist (Kapitel 2) und was eine Potenzialabklärung konkret beinhalten kann (Kapitel 3). Anschließend werden verschiedene Leitlinien, die es für die Durchführung einer Potenzialabklärung zu beachten gilt, sowie die für eine Potenzialabklärung erforderlichen fachlichen Kompetenzen und Qualifikationen beschrieben (Kapitel 4 und 5).

Ebenfalls erläutert werden die wichtigsten Grundsätze der Dokumentation und des Datenschutzes (Kapitel 6 und 7). Nach einem Verzeichnis von wichtigen Literaturquellen (Kapitel 8) werden die einzelnen Instrumente (Kurzassessment, Kompetenzerfassung und Praxisassessment) in drei separaten Leitfäden im Detail erläutert (Kapitel 9 bis 11).

Das Dokument orientiert sich am Rundschreiben des SEM zur Umsetzung der Integrationsagenda Schweiz vom 4. Dezember 2018 (vgl. Anhang Kapitel 12), namentlich am Glossar zu den Begrifflichkeiten der IAS im Anhang 5 des Rundschreibens. Die Erläuterungen verwenden diese Begrifflichkeiten sinngemäss.²

¹ www.integrationsagenda.ch.

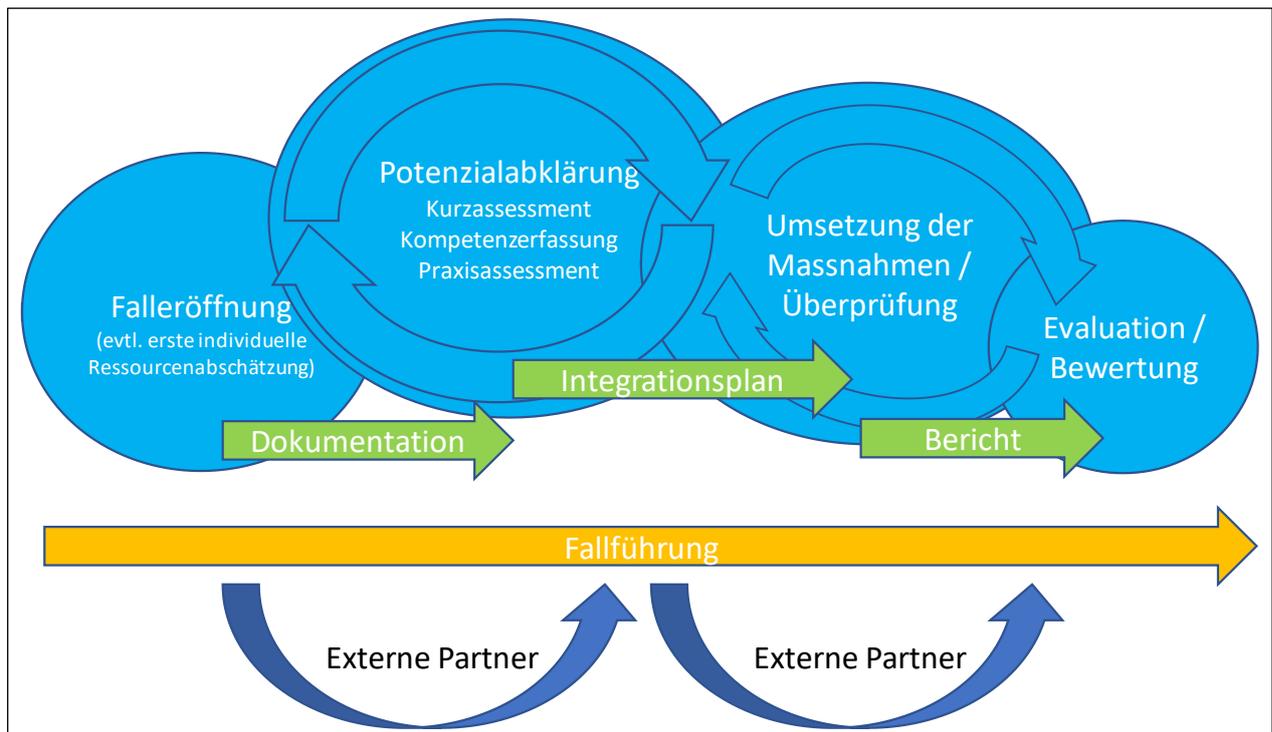
² <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/themen/integration/integrationsagenda.html>

2 Verortung der Potenzialabklärung in der Erstintegration bzw. der Fallführung

Die Erstintegration umfasst sechs idealtypisch verschiedene Verfahrensschritte³:

1. Falleröffnung, eventuell erste individuelle Ressourcenabschätzung⁴ durch die Fallführung
2. Potenzialabklärung, nachfolgend in drei Elemente unterteilt: Kurzassessment, Praxisassessment, Kompetenzerfassung
3. Individuelle Integrationsplanung (IIP), Matching mit Fachorganisationen/Anbietern
4. Umsetzung der im Rahmen der IIP geplanten Massnahmen
5. Standortbestimmung zur Umsetzung der verschiedenen geplanten Massnahmen
6. Evaluation/Bewertung, in welcher der Fallabschluss oder ein allfälliges Re-Assessment stattfindet

Abbildung 1: Überblick Verfahrensschritte in der Erstintegration



Quelle: Darstellung BFH.

Die Falleröffnung findet so rasch als möglich nach Ankunft im Kanton statt. Im Rahmen der Falleröffnung wird die Situation für beide Seiten geklärt. Dabei werden grundlegende Daten der VA/FL aufgenommen. In diesem Rahmen kann eine erste individuelle Ressourcenabschätzung als Teil des Kurzassessments erfolgen. Auf Basis der Falleröffnung werden erste Massnahmen veranlasst in den Bereichen Sprache, Beschäftigung, Alltagsorientierung und/oder Gesundheit. Bei der Falleröffnung werden in der Regel interkulturelle Dolmetscherinnen und Dolmetscher eingesetzt. Die Dokumentation aus der Falleröffnung ist bei der anschliessenden Potenzialabklärung zu berücksichtigen, ebenso Unterlagen aus besuchten Sprachkursen, Beschäftigungs- oder ersten Arbeitseinsätzen etc. Die fallführende Stelle stellt den Informationsfluss zwischen den verschiedenen involvierten Stellen und Personen während der Erstintegration sicher.

³ Vgl. Monzer (2013), Case Management Grundlagen. Heidelberg: medhochzwei Verlag GmbH; SEM (2016) Rahmenkonzept Potenzialabklärung bei Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen unter Einbezug des Integrationsprozesses

⁴ Im Rahmen der IAS wird die frühe Erhebung von Daten zur Lebenssituation und zu grundlegenden Ressourcen wie Sprachkenntnisse, Schulbesuch oder Berufserfahrung (z.B. nach Zuweisung in eine Kollektivunterkunft) als «individuelle Ressourcenabschätzung» bezeichnet.

Die verschiedenen Verfahrensschritte in der Erstintegration überlappen sich. Es ist ausserdem notwendig, Schlaufen in der Erstintegration einzuplanen, indem einzelne Schritte nach ersten Erfolgen oder Rückschlägen erneut durchlaufen werden, z.B. eine weitere Potenzialabklärung zu neuen Inhalten aufgrund von Veränderungen in der Ausgangslage oder der Integrationsziele. Grundsätzlich bilden die Ergebnisse der Potenzialabklärung mit ihren verschiedenen Elementen die Grundlage für die Erstellung eines individuellen Integrationsplans, der im Verlauf der Erstintegration geschärft wird.

2.1 Potenzialabklärung im Rahmen der Fallführung Integration

Die für die Fallführung Integration verantwortliche Person (fallführende Person) entscheidet über die Durchführung und den Zeitpunkt der einzelnen Elemente der Potenzialabklärung. Da für die Abklärung möglichst die bestehenden Regelstrukturen benutzt werden sollten (vgl. Kap. 4.3), kann/soll die Fallführung für die Potenzialabklärung auch delegiert werden. In jedem Fall ist eine sorgfältige Rollenklärung zwischen den verschiedenen Akteuren notwendig, d.h. zwischen fallführender Stelle, abklärenden Stellen (z.B. Praxisassessmentpartner, Berufsberatung) und weiteren involvierten Akteuren.

2.2 Wann wird eine Potenzialabklärung eingeleitet?

Es ist empfehlenswert, die Potenzialabklärung möglichst zeitnah zum Asylentscheid einzuleiten, insbesondere auch, damit die Motivation für die Erstintegration bei den VA/FL erhalten bleibt und keine Zeit verloren geht. Eine erste individuelle Ressourcenabschätzung kann bereits während der Falleröffnung nach Zuweisung in den Kanton vorgenommen werden (vgl. oben). Da eine rasche und nachhaltige Integration das Ziel der IAS ist, soll die Potenzialabklärung bedürfnisgerecht und möglichst frühzeitig erfolgen.

Grundsätzlich können alle VA/FL von einer Potenzialabklärung profitieren. Daher ist darauf zu achten, dass aufgrund von Eintrittskriterien gewisse Personengruppen nicht benachteiligt werden. Gemäss Integrationsagenda soll eine Potenzialabklärung nach Bedarf bei allen VA/FL im Alter von 16 bis 50 Jahren im Hinblick auf eine berufliche Integration, eine Ausbildung oder die soziale Integration durchgeführt werden.

Ausserdem müssen die VA/FL gesundheitlich (psychisch/physisch) in der Lage sein, die verschiedenen Abklärungsschritte (z.B. bei der ersten individuellen Ressourcenabschätzung oder einem Praxisassessment) zu durchlaufen. In der Regel bedingt dies auch eine grundlegende Stabilität der Lebenssituation. Die gesundheitlichen Fragestellungen zeigen sich oft im Rahmen der ersten Abklärungsschritte (z.B. bei einem Praxisassessment). Grundsätzlich ist wichtig, dass VA/FL nicht aufgrund von Gesundheitskriterien von einer Potenzialabklärung ausgeschlossen werden, sondern dass die Potenzialabklärung den gesundheitlichen Möglichkeiten und dem Rhythmus der VA/FL angepasst wird. Bei Bedarf zieht die Fallführung Fachpersonen des Gesundheitswesens bei. Nicht zuletzt dürfen familiäre Verpflichtungen kein Hindernis für eine Potenzialabklärung sein.

Grundlegende Kenntnisse der Lokalsprache sind für die Durchführung der Potenzialabklärung von Vorteil. Ein Kurzassessment oder Praxisassessment (vgl. Kapitel 3.2) kann bereits ab einem Sprachniveau A1 oder früher erfolgen, die Kompetenzerfassung erfordert tendenziell ein Niveau A2 der Lokalsprache. Es ist durchaus möglich, die Potenzialabklärung bereits bei einem tieferen Sprachniveau einzuleiten. Dies bedingt, dass der Spracherwerb und die Potenzialabklärung, z.B. im Rahmen von Praxisassessments, parallel erfolgen und/oder dass interkulturelle Dolmetscherinnen und Dolmetscher bei wichtigen Schritten (z.B. Diskussion der Abklärungsergebnisse) beigezogen werden.

Ebenfalls von Vorteil ist es, wenn die VA/FL bereits über Orientierungswissen zu Arbeitsmarkt, Bildungssystem und Kultur verfügen. Dieses Orientierungswissen soll möglichst früh im Rahmen der Erstintegration vermittelt werden.

3 Was ist eine Potenzialabklärung?

Während einer Potenzialabklärung werden folgende Inhalte erarbeitet:

- Erfassen und Diskussion der Interessen, Ziele, Wünsche und Erwartungen der VA/FL im Hinblick auf ihre soziale und berufliche Integration sowie Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- Erfassen der vorhandenen Ressourcen der Person («interne Ressourcen») und ihres Umfeldes («externe Ressourcen»)
- Erfassen von Kompetenzen
- Erfassen der Lernfähigkeit, Motivation und Flexibilität, die es ermöglichen, sein Potenzial zu verändern
- Vergleich der oben genannten Elemente mit den gesellschaftlichen Anforderungen (insbesondere berufliche oder ausbildungsbezogene Anforderungen)
- Erarbeiten von realistischen Zielen in der Erstintegration zusammen mit den VA/FL (Erstellen eines individuellen Integrationsplans IIP)

Das Potenzial einer Person entwickelt sich im Verlauf der Erstintegration. «Potenzial» ist daher nicht als eine fixe Grösse zu verstehen, sondern als ein Prozess. Veränderungen im Lebensumfeld können zu Anpassungen bei der Planung der Erstintegration führen. Daher geht es bei einer Potenzialabklärung vor allem darum, die Verwirklichungschancen eines Menschen zu betrachten, d.h. gemeinsam mit den VA/FL ihre Chancen für eine Verwirklichung ihrer Integrationsziele in der Gesellschaft (z.B. auf dem Schweizer Arbeitsmarkt) zu überprüfen.

3.1 Was beinhaltet der Begriff «Kompetenzen»?

Eine Kompetenz setzt sich aus den drei Dimensionen Wissen, Einstellungen und Fertigkeiten zusammen. Zudem werden drei Formen von überfachlichen Kompetenzen definiert⁵:

- Sachkompetenz (auch Fach- und Methodenkompetenzen genannt),
- Selbstkompetenz (z.B. Selbstregulierung, Lernen) und
- Sozialkompetenz (Interaktion mit anderen Personen).

3.2 Instrumente der Potenzialabklärung

Konkret beinhaltet die Potenzialabklärung drei Elemente, denen unterschiedliche Funktionen zukommen und deren Einsatz zu unterschiedlichen Zeitpunkten im Rahmen der Erstintegration angezeigt sein kann. Der Zeitpunkt und die Schwerpunkte beim Einsatz des Instrumentariums der Potenzialabklärung können je nach Fortschritt in der Erstintegration oder Veränderungen in der Lebenssituation variieren. Es liegt in der Verantwortung der fallführenden Person, das Instrumentarium der Potenzialabklärung möglichst wirkungsvoll einzusetzen (Details vgl. Leitfäden Kapitel 9-11):⁶

- *Kurzassessment*: Im Rahmen des Kurzassessments werden Informationen erfasst, die für die weitere Integrationsplanung von Bedeutung sind. Wo möglich stützen sich diese auf vorgängige Dokumentationen (z.B. Falleröffnung/erste individuelle Ressourcenabschätzung), Sprachkurse, Arbeitseinsätze, etc.). Es wird eruiert, welche Integrationsziele verfolgt werden sollen und welche Potenziale in dieser Hinsicht allenfalls vertieft abgeklärt werden sollen.
- *Praxisassessment*: Beim Praxisassessment geht es um die praktische Abklärung von arbeitsmarktrelevanten Kompetenzen und/oder Entwicklungspotenzialen in geeigneten Einsatzfeldern auf dem Arbeitsmarkt. Ein Praxisassessment ist insbesondere dann angezeigt, wenn die Arbeitsmarktfähigkeit noch nicht abschliessend beurteilt werden kann (vgl. «Arbeitsmarktfähigkeit» im Glossar im Anhang) oder wenn Fremd- und Selbsteinschätzung von Kompetenzen und/oder Potenzialen massgeblich voneinander abweichen. Neben arbeitsmarkt- oder spezifisch berufsbezogenen Fragestellungen werden in einem Praxisassessment Sach-, Selbst- und Sozialkompetenzen oder Potenziale überprüft und beurteilt.
- *Kompetenzerfassung*: Dieser Arbeitsschritt wird veranlasst, wenn im Rahmen des Kurzassessments oder Praxisassessments Fragestellungen aufgetaucht sind, die einer vertieften Abklärung bedürfen. Das ist v.a. dann der Fall, wenn noch nicht abschliessend definiert werden kann, in welche Richtung die Erstintegration der VA/FL gehen soll bzw. wenn der Bedarf nach Fördermassnahmen und

⁵ Vgl. Euler (Hrsg.) (2009). Sozialkompetenzen in der beruflichen Bildung. Bern: Haupt.

⁶ Definition gemäss Glossar/Begriffserläuterung IAS zum Rundschreiben des Staatssekretariats für Migration (SEM) zur Eingabe zur Umsetzung der Integrationsagenda Schweiz im Rahmen der KIP 2018-2021 vom 4. Dezember 2018.

Arbeitsvermittlung noch vertieft abgeklärt werden muss. Die Kompetenzerfassung berücksichtigt sowohl subjekt- als auch anforderungsorientierte Aspekte. Die subjektorientierten Aspekte beziehen sich primär auf das Erfassen bzw. das Sichtbar- und Bewusstmachen eines breiten Spektrums von Ressourcen und Kompetenzen des VA/FL (inklusive Gesundheit) sowie die Entwicklung von Perspektiven, die anforderungsorientierten Aspekte beziehen sich auf den Vergleich von Kompetenzen mit den Anforderungen des Umfelds (Arbeitsmarkt, Gesellschaft), in dem sich die/der VA/FL bewegt bzw. bewegen wird. Die Kompetenzerfassung kann mit unterschiedlichen Methoden erfolgen und erfolgt je nach Bedarf unter Einbezug von Integrationsfachstellen und der Regelstrukturen, insbesondere der Berufsberatung (vgl. Glossar im Anhang).

Die oben erwähnten Instrumente sind in den gesamten Prozess der Erstintegration sinnvoll einzubetten. Hierzu ist anzumerken, dass Praxiseinsätze bzw. -assessments oftmals zu Beginn einer Potenzialabklärung eingesetzt werden, teilweise parallel zu Sprachkursen. Die Erfahrung zeigt, dass Praxiseinsätze motivierenden Charakter haben können und ausserdem die Sprache teilweise einfacher erlernbar ist, wenn sie in konkreten Situationen angewandt werden kann.

Je nach persönlichen Ressourcen und Interessen der VA/FL muss der Potenzialabklärungsprozess angepasst werden (z.B. um unnötigen Druck zu vermeiden, wenn die gesundheitliche Situation eines VA/FL einen langsameren Abklärungsrhythmus notwendig macht).

4 Leitlinien der Potenzialabklärung

Um den Erfolg des Potenzialabklärungsprozesses und allfällig beschlossener Massnahmen zu begünstigen, empfiehlt sich die Orientierung an den nachfolgend erläuterten Leitlinien.

4.1 Information der VA/FL

Zu Beginn und während der Potenzialabklärung sind die VA/FL umfassend zu informieren über

- die Erstintegration als Prozess und den damit verbundenen psychischen und emotionalen Herausforderungen,
- den Abklärungsprozess,
- gegenseitige Erwartungen, Rollenklärung, Rechte und Pflichten,
- Ziele, Nutzen und Wirkungen von Potenzialabklärungen,
- Abklärungsergebnisse (u.a. Stand in der Erstintegration, notwendige Schritte, um Integrationsziele zu erreichen, allfällige Hürden (z.B. bezüglich Sprachniveau), die angegangen werden müssen),
- mögliche Hilfestellungen und Angebote,
- Grenzen (z.B. finanzieller Natur),
- Chancen und Risiken von Entscheidungen (z.B. im Hinblick auf die Frage, weshalb eine Ausbildung für eine nachhaltige Erwerbsintegration von Vorteil ist).

Wenn nötig soll die Information in der Muttersprache der VA/FL (z.B. durch den Beizug von interkulturellen Dolmetscherinnen und Dolmetscher) erfolgen.

4.2 Klärung der Motivation

Der Klärung der Motivation kommt eine zentrale Rolle im Potenzialabklärungsprozess zu. Die Ziele, Wünsche, Erwartungen und Ideen der VA/FL werden gemeinsam besprochen. Die Formulierung von Integrationszielen benötigt Zeit und ist als ein Prozess zu verstehen, während dessen schrittweise die Erwartungen, Ideen, Wünsche und Ziele der Person (die oftmals implizit vorhanden sind) sowie ihre Kompetenzen sichtbar gemacht werden. Zudem werden sie mit den Möglichkeiten und Anforderungen der Gesellschaft bzw. des Arbeits- und Bildungssystems verglichen.

4.3 Bedarfsgerechte Anwendung der Instrumente

Der individuelle Bedarf sowie die Interessen, Ziele, Erwartungen und Wünsche der VA/FL im Hinblick auf die berufliche bzw. soziale Integration stehen im Zentrum der Abklärungen. Dabei sind folgende Grundsätze zu beachten:

- *Flexibles, nicht-standardisiertes Vorgehen*: Individuelle Auswahl und Kombination von Instrumenten und deren Inhalten
- *Orientierung an klaren Zielen*: Abklärung von Potenzialen/Kompetenzen, die im Hinblick auf die spezifische berufliche und soziale Integration der betreffenden Person zum aktuellen Zeitpunkt relevant sind, gleichzeitig Offenheit für die Entwicklung von Alternativen
- *Angemessene Kontextualisierung der Abklärungsergebnisse*: Interpretation vor dem Hintergrund des Abklärungskontexts sowie der individuellen Situation und Geschichte der VA/FL
- *Qualitätssicherung bzw. regelmässige Überprüfung und Anpassung der Instrumente bei Bedarf* (z.B. bei veränderten Anforderungen in der Arbeitswelt/im Bildungssystem, veränderten Zielgruppen, neuen Testverfahren etc.)

4.4 Zusammenarbeit und Vernetzung

Der Einsatz der Instrumente erfordert eine enge Zusammenarbeit der fallführenden Stelle mit den in die Potenzialabklärung involvierten Stellen und Fachpersonen (z.B. Berufsbildung, Partnerorganisation für Praxisassessments, Ärzte, psycho-soziale Beratung, etc.). Dazu gehört die Einrichtung von geeigneten Austauschgefässen. Die Zusammenarbeitsformen werden an die jeweiligen kantonalen Strukturen angepasst.

Ziel der Zusammenarbeit ist es, verschiedene Perspektiven zu vereinen, um ein möglichst ganzheitliches Bild der Potenziale und Kompetenzen der VA/FL zu erhalten und aus den unterschiedlichen Abklärungsergebnissen fundierte Schlussfolgerungen für die individuelle Integrationsplanung ziehen zu können.

Ebenfalls wichtig ist eine enge Vernetzung mit folgenden Stellen:

- *Regelstrukturen*: Wenn immer möglich Orientierung am Normalitätsprinzip, d.h. Zusammenarbeit mit den für die Arbeitsintegration, die Ausbildung oder Gesundheitsversorgung zuständigen Abteilungen/Stellen der Regelstrukturen (z.B. Brückenangebote, Berufsberatung, etc.)
- *Arbeitgeber/Berufsverbände*: Kontaktpflege und Aufbau eines Vertrauensverhältnisses durch Bereitstellen von fundierten Abklärungsergebnissen sowie Lösungsvorschlägen, die am Bedarf des Individuums orientiert sind, aber auch Anforderungen und Sachzwänge der Wirtschaft berücksichtigen
- *Stellen der spezifischen Integrationsförderung* (zielgruppengerecht konzipierte Sprach-/Alphabetisierungskurse, Integrations-/Alltagskurse, Bewerbungstrainings, Mentoring- und Coachingangebote, etc.)

4.5 Methodische Leitlinien

Eine fundierte Potenzialabklärung setzt den Aufbau einer vertrauensvollen Beziehung zwischen VA/FL und abklärender Person voraus. Folgende Massnahmen fördern den Vertrauensaufbau:

- *Motivierende Gesprächsführung*: Gesprächsführungsmethoden, welche an der intrinsischen Motivation der VA/FL anknüpfen/diese stärken und den VA/FL durch die Unterstützung von Veränderungsprozessen Zugang zum eigenen Selbstmanagement eröffnen
- *Systemische Beratung*: Berücksichtigung und Einbezug des sozialen Systems der VA/FL
- *Gewährleistung von Transparenz/offene Kommunikation und Information*
- *Befähigung und Empowerment*: Unterstützung eines selbstbestimmten, selbstverantwortlichen Handelns der VA/FL, damit verbunden
 - Partizipation der VA/FL an der Erfassung ihrer Potenziale und der Planung und Gestaltung der Erstintegration.
 - Orientierung an Ressourcen und Stärken der VA/FL
 - Förderung des Bewusstseins der VA/FL für die eigenen Kompetenzen, Potenziale und Handlungsmöglichkeiten sowie Stärkung der Fähigkeit, diese zum Ausdruck zu bringen
 - Respekt des Willens der VA/FL und Sensibilität für allfällige Schwierigkeiten (u.a. keine Forcierung von Antworten z.B. bei psychischen Blockaden)
- *Unvoreingenommenheit*: Keine Vorannahmen und Zuschreibungen z.B. aufgrund der Herkunft, des Geschlechts oder äusserlicher Merkmale einer Person, Bereitschaft zur Anerkennung neuer Ziele und unvorhergesehener Entwicklungen im Verlauf des Prozesses, Ermöglichung von Neubeurteilungen

- *Akzeptanz und Unterstützung von Vielfalt*: Abklärung von Kenntnissen über Schweizer Normen und Werte, welche für die Arbeit, eine Ausbildung oder die soziale Integration relevant sind. Unvoreingenommene Haltung, jedoch Förderung des Bewusstseins für Normen und Werte im Schweizer Alltag (z.B. in der Arbeitswelt).
- *Visualisierungen*: Es wird empfohlen, wo möglich und nötig mit Bildern bzw. Visualisierungen zu arbeiten.

5 Fachliche Kompetenzen und Qualifikationen der abklärenden Personen

Für die Fallführung und Begleitung von Potenzialabklärungen sind folgende Kompetenzen und Qualifikationen erforderlich:

- Gesprächsführungs-/Coaching-/Beratungskompetenzen
- Transkulturelle Kompetenzen (Haltung und Fähigkeit, Werte und Normen im Schweizer Alltag angemessen vermitteln zu können sowie den anderen Menschen ohne Vorurteile und unter Berücksichtigung ihres Hintergrunds zu begegnen)
- Fähigkeit/Kompetenzen zur interinstitutionellen Zusammenarbeit sowie entsprechende Kenntnisse
- Kenntnisse und Erfahrung im Bereich der beruflichen Integration
- Multidisziplinäre Herangehensweise
- Allgemeines Verständnis der verschiedenen Abklärungsverfahren und Tests
- Personale Kompetenzen (Offenheit, Flexibilität, Empathie, Fähigkeit zum aktiven Zuhören, Motivationsfähigkeit, Fähigkeit, seine eigenen (fachlichen) Grenzen zu erkennen etc.)

Für die verschiedenen Abklärungen benötigen die abklärenden Personen spezifische Qualifikationen und Kenntnisse:

- Praxisassessments: arbeitsagogische Kenntnisse/Kenntnisse der Personalführung sowie entsprechende Fachqualifikationen
- Tests im Rahmen der Kompetenzerfassung: Kenntnisse in Arbeits- und Organisationspsychologie bzw. Berufsberatung mit diagnostischer Ausbildung/testdiagnostischen Kompetenzen, Kenntnissen von Berufsbildern sowie "Skills", die im Arbeitsmarkt gefordert sind, Erfahrung mit Testsituationen für Menschen mit Migrationshintergrund (insbesondere auch zu Fragen der Kultursensibilität / -neutralität der Tests)
- Sprache: Qualifikation als Sprachlehrperson bzw. Fähigkeit, die Sprachkenntnisse situationsgemäss (z.B. bezogen auf spezifische Anforderungen/Tätigkeiten) einzuschätzen

Weiterbildungen zur Fallführung, Fallanalyse und zu Methoden der Gesprächsführung sind hinsichtlich der Durchführung von Potenzialabklärungen empfehlenswert.

5.1 Idealtypisches Anforderungsprofil für fallführende Personen

Im Rahmen der Erarbeitung der Grundlagen zur Umsetzung der Integrationsagenda Schweiz wurde folgendes idealtypisches Anforderungsprofil für die Fallführung entwickelt:

- Abschluss auf tertiärer Stufe (HF, FH, Universität), z.B. als Sozialarbeiter/in FH mit Zusatzausbildung (oder Äquivalent) in Case Management an einer Fachhochschule oder höheren Fachschule
- Erfahrung aus mehrjähriger Tätigkeit im Sozialbereich:
 - Profunde Kenntnisse der Sozialhilfe/Flüchtlings-/Asylsozialhilfe im Kanton, Zuständigkeiten, Sanktionspraxis, Sensibilität für Kostenfrage etc.
 - Profunde methodische Kenntnisse und ausgewiesene Erfahrung in der Einzelfallarbeit (Erstellung indiv. Integrationsplanung/Zielvereinbarungen, Durchführung von Standortbestimmungen, Dossierführung etc.)
- Gute Zielgruppenkenntnisse und Kenntnisse der Migrationsthematik
- Gute Kenntnisse der kantonalen Strukturen (Berufspraxis in einem oder mehreren Bereichen von Vorteil):
 - Spezifische Integrationsförderung und Regelstrukturen (Berufsbildung, ALV)
 - Gremien der horizontalen und vertikalen Koordination im Integrationsbereich des Kantons

- Gute Kenntnisse der Angebotspaletten und Akteursgruppen (Staat, Hilfswerke, Kirchen, Zivilgesellschaft) insbesondere in den Bereichen
 - Frühförderung,
 - Sprachförderung,
 - Angebote zur beruflichen Integration (Berufsbildung [inkl. Nachholbildung], arbeitsmarktliche Massnahmen, Massnahmen der Sozialhilfe und der IV)
- Gute Kenntnisse des Arbeitsmarktes
- Ausgeprägte kommunikative Kompetenzen
- Hohe Sozialkompetenz, Gewandtheit im Umgang mit unterschiedlichsten Akteursgruppen
- Belastbarkeit, prozessorientiertes Denken und Fähigkeit, Aufgaben von grosser Komplexität zu überblicken und Prioritäten zu setzen
- Ausgeprägte analytische Kompetenzen auf Systemebene (auf Grundlage der Einzelfallarbeit erkennen, für welche Bedarfe Lösungen im Förder- und Hilfesystem zu schaffen sind – und wer dafür zuständig ist)
- Englischkenntnisse

6 Dokumentation und Weitergabe von Dokumenten

Die Dokumentation ist für die Fallführung Integration zentral, da nicht davon ausgegangen werden kann, dass Letztere während der gesamten Erstintegration bei der gleichen Stelle angesiedelt bleibt. Zudem soll die Dokumentation Doppelspurigkeiten und Wiederholungen bei der Informationserfassung verhindern.

Die Dokumentation der Abklärungsergebnisse erfolgt fortlaufend während des Abklärungsprozesses. Daher ist es sinnvoll, die zur Dokumentation verwendeten Instrumente (wie Klienteninformationssysteme, Formulare) so zu gestalten, dass eine fortlaufende Ergänzung der Daten sowie der Erhalt eines Überblicks zum Fortschritt der Potenzialabklärung bzw. der Erstintegration möglich sind.

Die Abklärungsergebnisse, die im Verlauf der Potenzialabklärung dokumentiert werden, dienen primär als Grundlage für die individuelle Integrationsplanung. In der Integrationsplanung selbst werden Massnahmen auf Basis der durchgeführten Abklärungen geplant und durchgeführt.

Die Dokumentation der Abklärungsergebnisse kann weiter für folgende Zwecke genutzt werden:

- Erarbeitung von Bewerbungsunterlagen (z.B. separates Kompetenzenprofil oder explizite Aufzählung von Kompetenzen im CV)
- Information über den Prozess der Potenzialabklärung und/oder den Stand der Erstintegration bei Fallweitergabe

Die Dokumentation muss für verschiedene Stellen und Personen mit unterschiedlichen (fachlichen, persönlichen) Hintergründen nützlich und nachvollziehbar sein. Dieses Ziel wird durch die Befolgung der folgenden Standards unterstützt:

- Kurze, prägnante, einfach verständliche Formulierungen
- Besprechung der Inhalte mit dem VA/FL bzw. den zuständigen Fachpersonen

7 Datenschutz

Daten, die in Potenzialabklärungen bzw. in der interinstitutionellen Zusammenarbeit (IIZ) erfasst und bearbeitet werden, erlauben eine Beurteilung von wesentlichen Aspekten der Persönlichkeit einer natürlichen Person und gelten gemäss der Datenschutzgesetzgebung von Bund und Kantonen als "besonders schützenswert"⁷. Besonders schützenswerte Personendaten unterliegen deutlich strengeren Regelungen als „gewöhnliche Daten“. Vor allem ist zu beachten, dass die VA/FL darüber informiert werden muss, welche Daten über sie/ihn bearbeitet werden und wer welche Informationen regelmässig erhält (Art. 14 DSGVO bzw. Art. 18a DSGVO für Bundesorgane). Die Beschaffung oder anderweitige Bearbeitung von besonders schützenswerten Personendaten ist nur erlaubt,

⁷ Pärli Kurt (2013). Gutachten „Datenschutz und Datenaustausch in der IIZ“ im Auftrag der Nationalen IIZ-Gremien. http://www.iiz.ch/mm/IIZ_Datenschutz_Datenaustausch-Final_DE.pdf (Stand: 30.4.2018)

- wenn ein Gesetz oder ein Reglement dies klar vorsieht (es muss eine gesetzliche Grundlage sowohl für die Datenbeschaffung und wie auch für die Datenbekanntgabe vorliegen)
- die Erfüllung einer gesetzlichen Aufgabe die Datenbeschaffung zwingend erforderlich macht oder
- die betroffene Person ausdrücklich eingewilligt hat (z.B. durch Unterzeichnung einer gültigen Einwilligungserklärung)

Für die Datenweitergabe im Rahmen der Potenzialabklärung werden je nach Kanton/kantonalen Strukturen spezifische Lösungen erarbeitet. Je nach kantonaler oder Gemeinderegelung muss auch das Amtsgeheimnis geprüft werden. Ausserdem muss geregelt werden, ob die VA/FL eine allgemeine Einwilligungserklärung für die gesamte Potenzialabklärung unterschreiben, oder ob die Einwilligungserklärung jeweils bezüglich spezifischer Informationen und Situationen eingeholt wird. Bei einer Datenweitergabe ist zu überprüfen, welche Informationen tatsächlich übergeben werden müssen, um einen Abklärungsschritt zu ermöglichen.

8 Wichtige Quellen für das vorliegende Instrumentarium

- AOZ Zürich, Fachbereich Abklärung und Vermittlung
- Beratungs- und Informationszentrum für Bildung und Beruf Luzern
- Hôpital Universitaire de Genève HUG
- Integrationsagenda, Rundschreiben SEM an die Kantone (vgl. Anhang)
- Jörg R., Fritschi T., Frischknecht S., Megert M., Zimmermann B., Widmer P. & Lesaj M. (2016). Potenzialabklärung bei Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen. Bern: BFH/socialdesign
- Kantonale Verwaltung Zug
- Maehler, Débora B., Shajek Alexandra & Brinkmann Hein Ulrich (2018). Diagnostik bei Migrantinnen und Migranten. Ein Handbuch. Hogrefe Verlag.
- Stiftung für Arbeitsgestaltung SAG
- Trinamo AG

9 Leitfaden Kurzassessment (Teil C im Formular «Ergebnisse der Potenzialabklärung»)

Das Kurzassessment wird durch die fallführende Stelle veranlasst. Sie kann das Kurzassessment oder Teile davon, z.B. im Rahmen der ersten individuellen Ressourcenabschätzung, auch selber durchführen.

Inhalte des Kurzassessments

Im Rahmen des Kurzassessments werden die persönlichen Angaben der VA/FL sowie die Koordinaten der involvierten Fachstellen aufgenommen. Die weiteren abzuklärenden Inhalte sind insbesondere

- Sprachkenntnisse
- Ausbildung, Berufs- und Arbeitserfahrungen, Orientierungswissen
- Gesundheit
- Persönliche Situation (Familie, soziale Ressourcen, Teilnahme am gesellschaftlichen Leben, Wohnen, Finanzen, Verfügbarkeit, Führerausweis)
- Persönliche Interessen, Ziele und Motivationen

Dauer des Kurzassessments

Das Kurzassessment umfasst 2 bis 3 Termine mit mindestens einem längeren Gespräch (ca. eine Stunde) und kann bereits während der Falleröffnung (erste individuelle Ressourcenabschätzung) einsetzen bzw. durchgeführt werden.

Anwendung des Formulars

- *Sprache:* Kurzassessments werden in der Regel in der Lokalsprache (Hochsprache, Voraussetzung ist Sprachniveau A1), bei Bedarf mit interkulturellen Dolmetscherinnen und Dolmetschern durchgeführt (z.B. bei erster individueller Ressourcenabschätzung im Rahmen der Falleröffnung).
- *Nutzen von bereits vorhandenen Daten/evtl. Verwendung des Formulars bei der Falleröffnung:* Um Synergien zu nutzen, sollten Daten, die bereits in vorgängigen Abklärungen erfasst wurden (z.B. bei der Falleröffnung, in Sprachkursen oder in Arbeitseinsätzen) berücksichtigt werden. Wenn möglich kann das Kurzassessment-Formular bereits bei der Falleröffnung für die erste individuelle Ressourcenabschätzung verwendet werden. Dabei wird der Abschnitt «Fazit» je nach Ergebnis noch nicht ausgefüllt, bei Bedarf aber der Abschnitt zu nächsten Schritten und Sofortmassnahmen.
- *Auswahl der aktuell relevanten Themenfelder:* Im Hinblick auf die für das Kurzassessment verfügbaren zeitlichen Ressourcen der abklärenden Personen empfiehlt es sich, vorgängig zu definieren, welche Themenfelder zum aktuellen Zeitpunkt im Fokus der Abklärung stehen sollen (je nach individueller Situation der VA/FL) und welche bei Bedarf später erst bearbeitet werden können.
- *Laufende Ergänzung/Kennzeichnung von Ergänzungen:* Das Kurzassessment-Formular ist als Arbeitsinstrument zu verstehen. Es kann während der Erstintegration laufend ergänzt werden, z.B. bei Veränderungen bezüglich Aufenthaltsstatus, Wohnsituation, erworbener Kompetenzen, Gesundheit, involvierten Stellen etc. Die zusätzlich hinzugefügten Angaben sollten mit dem Datum der Ergänzung sowie dem Namen der Organisation und der Person, welche die Ergänzung eingefügt hat, gekennzeichnet werden.
- *Informationsvermittlung:* Je nach Bedarf beinhaltet das Kurzassessment auch einen Informationsanteil zum Arbeitsmarkt und zum Bildungssystem sowie zu gesellschaftlichen Themen. Allenfalls sind diese Inhalte auch schon vorgängig – z.B. im Rahmen der Erstinformation – vermittelt worden.

Ergebnisse des Kurzassessments

Auf Basis der erhaltenen Informationen schätzen die Fachperson und die VA/FL die Situation gemeinsam ein. Inhalte dieser Einschätzung sind:

- Beschreibung des Ist-Zustands
- Aktuell ersichtliche Chancen für die Integration, Entwicklungspotenzial
- Aktuell ersichtliche Hindernisse bezüglich Integration
- Nächste Schritte
- Ziele für weitere individuelle Integrationsplanung
- Bedarf und Ziele von vertieften Abklärungen

10 Leitfaden Kompetenzerfassung

Aufgaben der fallführenden Stelle

Die fallführende Stelle veranlasst die Kompetenzerfassung auf Basis der Ergebnisse des Kurzassessments. Sie koordiniert die Kompetenzerfassung mit verschiedenen spezialisierten Stellen wie z.B. Berufsberatung, Berufsschulen, Arbeitgebende, Praxisorganisationen oder medizinische/psychologische Fachstellen. Die Ergebnisse der Kompetenzerfassung werden von der fallführenden Stelle konsolidiert und in Teil D Formulars «Ergebnisse der Potenzialabklärung» festgehalten.

Darauf basierend werden im Rahmen der individuellen Integrationsplanung weitere Schritte geplant und eingeleitet, insbesondere das Jobcoaching bzw. die Stellenvermittlung (z.B. durch RAV) und die Vermittlung von Bildungsangeboten (Brückenangebote, INVOL, EBA, EFZ, Hochschulen).

Ziel der Kompetenzerfassung

Die Kompetenzerfassung hat zum Ziel, die im Kurzassessment gewonnenen Erkenntnisse (vgl. dazu das Formular «Ergebnisse der Potenzialabklärung») zu vertiefen, d.h.

- subjektorientiert die Kompetenzen, Ressourcen und Interessen der Person sichtbar zu machen
- anforderungsorientiert zu überprüfen, für welche gesellschaftliche Position im Arbeitsmarkt, Bildungssystem oder in sozialen Netzwerken die Kompetenzen der Person geeignet scheinen. Die anforderungsorientierte Kompetenzerfassung beinhaltet einen Vergleich von Kompetenzen mit Anforderungen einer Tätigkeit/eines Berufs (z.B. für die Feststellung geeigneter Tätigkeitsfelder auf dem Arbeitsmarkt).
- Chancen und Lücken aufzuzeigen hinsichtlich eines bestimmten Integrationsziels. Diese werden im Rahmen eines Integrationsplans festgehalten, damit die Weiterentwicklung auf dieser Basis vorangetrieben werden kann.

Es sollen primär Kompetenzen gemessen werden, die einem definierten Abklärungsziel dienen, z.B. schulisches Potenzial oder das geeignete Berufsfeld, evtl. erst bei fortgeschrittener Entwicklung.

Instrumente/Methoden zur Kompetenzerfassung

Für die Kompetenzerfassung bzw. die Erfassung von Ressourcen oder die Ermittlung von Anforderungen eignen sich je nach Abklärungszielen verschiedene Vorgehensweisen, Tests und Beurteilungshilfen (vgl. das Dokument «Kompetenzerfassung»). Es handelt sich um eine nicht abschliessende Aufzählung, die ergänzt und weiterentwickelt werden kann.

Es kann sinnvoll sein, eine bestimmte Kompetenz mit verschiedenen Methoden festzustellen, um sie in verschiedenen Kontexten zu sehen und aus den Unterschieden oder Übereinstimmungen Schlüsse ziehen zu können.

Erforderliches Sprachniveau

Das für die Kompetenzerfassung nötige Sprachniveau variiert je nach eingesetzten Instrumenten (vgl. das Dokument «Kompetenzerfassung»). Tendenziell ist jedoch ein Sprachniveau A2 der Lokalsprache erforderlich.

Hinweise zur Anwendung von Testverfahren

Bezüglich der Testverfahren (z.B. zur Beurteilung und Erfassung von kognitiven Fähigkeiten, Persönlichkeitsaspekten, Interessen etc.) ist folgendes anzumerken:

- Tests müssen gut eingeführt werden. Die Freiwilligkeit erhöht die Aussagekraft des Tests.
- Für die Anwendung von Tests benötigen die Testleiterinnen/Testleiter idealerweise eine testpsychologische bzw. testdiagnostische Ausbildung (z.B. Berufsberatungsausbildung, Psychologie). Oft empfiehlt es sich, für Tests externe Psychologinnen/Psychologen oder Berufsberaterinnen/Berufsberater beizuziehen, die Erfahrung mit der Testdurchführung haben und die Ergebnisse einordnen können. Dies entspricht dem Regelstruktur-Ansatz.
- Es stellt sich zudem die Frage nach der Kultursensibilität bzw. Kulturneutralität der Tests. Bestehende Tests können teilweise angepasst werden, z.B. mittels Vorbereitungsaufgaben, Retests oder Zusatzzeit. Völlig kulturneutrale Tests gibt es nicht.
- Verschiedene Tests können auch in Gruppensettings durchgeführt werden. Deren kompetitiver Charakter kann bei grosser Ungleichheit aber problematisch sein.

Verfügbarkeit der Instrumente

Einige der im Dokument «Kompetenzerfassung» aufgeführten Instrumente und Methoden sind frei verfügbar, andere sind Entwicklungen von Fachorganisationen in der Schweiz und können auf Anfrage bezogen werden und wieder andere sind lizenz- bzw. gebührenpflichtig.

11 Leitfaden Praxisassessment

Zweck des Praxisassessments

Das Praxisassessment wird von der fallführenden Stelle veranlasst und für verschiedene Zwecke eingesetzt:

- Zur Abklärung von Kompetenzen, Potenzialen und Interessen der VA/FL bezüglich des Arbeitsmarkts
- Zur Klärung von geeigneten Einsatzfeldern auf dem Arbeitsmarkt
- Zur Klärung von Differenzen in der Selbst- und Fremdbeurteilung der VA/FL

Erforderliches Sprachniveau

Ein Praxisassessment kann grundsätzlich ab Sprachniveau A1 durchgeführt werden. Ein Niveau A2 ist von Vorteil, damit die Teilnehmenden Arbeitsaufträge besser verstehen können. Auf Niveau A1 muss das meiste vorgezeigt werden, wodurch die auszuführenden Tätigkeiten eingeschränkt werden.

Tätigkeiten im Rahmen des Praxisassessments

Das Praxisassessment kann sich auf frei gestellte Aufgaben oder vorgegebene Abläufe beziehen. Testanlagen werden eher dann verwendet, wenn bei bestehenden Einschränkungen ermittelt wird, welche Tätigkeiten möglich sind.

Inhalte und Anwendung des Formulars «Praxisassessment»

Das entwickelte Instrument ist ein Raster zur Erhebung von Fach-/Methoden-, Selbst- und Sozialkompetenzen, welches in einem Praktikum, einer Arbeitsstelle (1. oder 2. Arbeitsmarkt) oder in einer Testumgebung angewendet werden kann. Im zweiten Arbeitsmarkt sollte das Formular von Personen mit arbeitsagogischen Erfahrungen ausgefüllt werden, im ersten Arbeitsmarkt empfiehlt sich das Ausfüllen durch Personen mit Erfahrung in der Lehrlingsausbildung.

Die im Formular verwendeten Begrifflichkeiten können auch dazu verwendet werden, sich mit den VA/FL über die Zielsetzungen des Praxiseinsatzes zu verständigen. Insbesondere Jugendliche sollten auf ein Praxisassessment vorbereitet werden, da sie ansonsten unter Druck geraten und die Resultate entsprechend ungenügend ausfallen können.

Ergebnisse des Praxisassessments

Die Ergebnisse werden zusammenfassend auf der letzten Seite des Formulars in einem freien Text beschrieben (Einschätzung der Arbeitsmarktfähigkeit). Für die Beurteilung eines Einsatzes im ersten Arbeitsmarkt ist die Kernfrage leitend, ob der VA/FL bei entsprechenden Kapazitäten des Betriebs angestellt werden könnte.

In einem weiteren Textfeld können Massnahmen empfohlen werden, um bestehendes Entwicklungspotenzial zu fördern. Dabei ist es wichtig, das Entwicklungspotenzial bzw. den Entwicklungsbedarf hinsichtlich einer Tätigkeit im ersten Arbeitsmarkt klar zu benennen. Im Weiteren besteht ein Feld für Bemerkungen, die sich auf nicht direkt arbeitsplatzbezogene Themen wie die Gesundheit oder das soziale Umfeld beziehen.

Interpretation der Ergebnisse

Die Ergebnisse – vor allem ungenügende Bewertungen – müssen vorsichtig interpretiert werden. Die Bewertungen sind immer vom jeweiligen Kontext und aktuellen Herausforderungen des VA/FL abhängig (z.B. aktuelle gesundheitliche Schwierigkeiten, Teamzusammensetzung, Form der Anleitung, Kultur des Unternehmens / der Organisation etc.). Solche Faktoren können bei der Beschreibung der Ergebnisse berücksichtigt werden.

Weitere Tätigkeiten im Praxiseinsatz

Neben den Kompetenzmessungen wird im Rahmen von Praxiseinsätzen häufig auch das Bewerbungsverhalten trainiert oder es werden Bewerbungsunterlagen erarbeitet. Hinweise auf entsprechenden Bedarf sowie Grundlagen dazu liefern das Kurzassessment sowie die Kompetenzerfassung. Die während bzw. neben dem Praxiseinsatz erfolgten Tätigkeiten können auf der zweiten Seite des Formulars erfasst werden.

Berichterstattung an fallführende Stelle

Das Formular geht zurück an die fallführende Stelle. Im Formular «Ergebnisse der Potenzialabklärungen» können die Ergebnisse des Praxisassessments von der fallführenden Stelle aufgenommen werden (unter A) «Ergänzungen» sowie D) «Vertiefte Abklärungen»).

12 Anhänge

Anhang 1: Zusammensetzung der Begleitgruppe

Person	Organisation / Institution
Beglinger, Bettina	Schweizerische Konferenz der Leiterinnen und Leiter der Berufs- und Studienberatung KBSB
Bischof, Jiris	Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe SKOS
Brantschen, Josianne	IV-Stellen-Konferenz IVSK
Daniel Merkelbach, Ariane	Kantonale Asyl- und Flüchtlingskoordinatoren
Eglseder, Dietmar	Gebäudetechnikverband Suissetec
Erni, Hans	Schweizerische Vereinigung für die Berufsbildung in der Logistik ASFL SVBL
Ferraro, Tindaro	Staatssekretariat für Migration SEM
Feuz, Laurent	Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz SBBK
Ganter, Patricia	Konferenz der kantonalen, kommunalen und regionalen Integrationsdelegierten KID
Gasser, Martin	Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Gysin, Nicole	Konferenz der Kantonsregierungen KdK
Jentzsch, Katrin	Bundesamt für Sozialversicherungen BSV
Laubscher, Michèle	Staatssekretariat für Migration SEM
Miani, Charlotte	Arbeitsintegration Schweiz
Ribi, Vincenzo	swissuniversities
Schwager, Claudia	Sozialamt Kanton Zug
Stübi, Sandro	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI
Tedeschi, Felicella	Schweizerischer Baumeiterverband
Wassmer, Janine	Verband Schweizerischer Arbeitsmarktbehörden VSAA
Zbinden, Stéphanie	Staatssekretariat für Migration SEM

Anhang 2: Glossar im SEM-Rundschreiben an die Kantone zur Umsetzung der Integrationsagenda Schweiz

<https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/themen/integration/integrationsagenda.html>

Glossar / Begriffserläuterungen IAS

Das Glossar erläutert Begriffe und Konzepte der Integrationsagenda Schweiz (IAS). Es dient als Grundlage für ein gemeinsames Verständnis der IAS.

Bei der Förderung der Erstintegration von VA/FL handelt es sich um Massnahmen, welche als Prozess geplant und umgesetzt werden, sowohl beim Individuum wie auch bei den gesellschaftlichen Akteuren ansetzen und darauf ausgelegt sind, die Integration von VA/FL ab der Einreise in den Kanton bis zur nachhaltigen Integration im Rahmen einer durchgehenden und verbindlichen Fallführung zu unterstützen.

Der Begriff «Fördermodul» bezieht sich auf jene Förderbereiche der KIP, die durch die IAS in Bezug auf die Zielgruppe VA/FL weiter konkretisiert werden. Der Begriff «Eckwerte» beschreibt die durch die Kantone zu erbringenden Leistungen im Rahmen der Umsetzung der IAS.

Die im Bericht der Koordinationsgruppe «Integrationsagenda Schweiz» vom 1. März 2018 verwendeten Begriffe «SOLL-Integrationsprozess», «Erstintegrationsprozess» sowie «Fördermodule» werden im Rundschreiben IAS «Eingabe zur Umsetzung der Integrationsagenda Schweiz im Rahmen der KIP 2021-2021» nicht weiter verwendet.

Durchgehende Fallführung

1. In die Erstintegration gemäss IAS sind verschiedene Akteure der spezifischen Integrationsförderung sowie der Regelstrukturen involviert. Dies führt zu hohen Anforderungen an die Koordination und Verzahnung der Leistungserbringung und setzt ein gemeinsames Verständnis der zentralen Begrifflichkeiten und der damit bezeichneten Sachverhalte voraus.
2. Das Grundprinzip der «durchgehenden Fallführung» ist ein Kernelement der IAS. Es gewährleistet - trotz wechselnder, sich z.T. überlagernder und zeitlich unterschiedlich befristeter Zuständigkeiten - die Kontinuität, Bedarfsgerechtigkeit und Zielorientierung der Erstintegration. Das mit dem Begriff «durchgehende Fallführung» als Kernstück der IAS Gemeinde ergibt sich aus den Vorgaben des Rundschreibens und den Empfehlungen zur Umsetzung der IAS. Nachfolgend werden die zentralen Eckpunkte zusammengefasst:
3. Übergeordnete Ziele:
 - a. Sackgassen vermeiden oder Auswege daraus antizipieren und einschlagen (Plan B);
 - b. Unterbrüche vermeiden und Dynamik aufrechterhalten;
 - c. Dropouts verhindern.
4. Begriffliche Präzisierungen und Abgrenzung zu verwandten Begriffen:
 - a. Grundsätzliche Zuständigkeit: Die Verantwortung für die durchgehende Fallführung liegt grundsätzlich bei der dafür zuständigen kantonalen Behörde. Diese ist während der Dauer der Erstintegration für die Fallsteuerung und die Finanzierung der im Integrationsverlauf umgesetzten Massnahmen verantwortlich.
 - b. Delegation Die durchgehende Fallführung kann an regionale/lokale Stellen delegiert werden, sofern damit die fachlichen (Durchgängigkeit, Verbindlichkeit) und organisatorischen (Grösse) Voraussetzungen erfüllt werden. Die Delegation erfolgt im Rahmen einer Leistungsvereinbarung zwischen der zuständigen kantonalen Behörde und der mit der Erbringung der delegierten Leistung beauftragten Behörde oder Stelle.
 - c. Befristete Übertragung von operativen Fallführungsaufgaben: Im Integrationsplan werden Massnahmen auf dem Weg zum geplanten und vereinbarten Integrationsziel festgelegt. Für die Dauer der Umsetzung dieser zeitlich befristeten Massnahmen kann die operative Fallführung an die in der Massnahme zuständige Fachperson oder Stelle übertragen werden. Die Zuständigkeiten und Aufgaben der fallführenden Stelle und der befristet zuständigen Stelle, werden in jedem Falle geregelt und vereinbart.
 - d. Abgrenzungen:
 - Sozialhilfe: Die für die Unterbringung der VA/FL und die Ausrichtung der wirtschaftlichen Sozialhilfe zuständigen Mitarbeitenden der Sozialhilfebehörde können für die durchgehende Fallführung zuständig sein, sofern sie über die fachlichen und organisatorischen Voraussetzungen verfügen und die Zuständigkeit an ihre Behörde delegiert ist (vgl. vorstehend, Bst. b).
 - Job-Coaching (vgl. Begriffserläuterung „Job-Coaching“): Sind bei der zuständigen Behörde oder bei einer von dieser mit der durchgehenden Fallführung mandatierten Stelle Job-Coachs angestellt, so können diese zusätzlich mit der durchgehenden Fallführung beauftragt werden. Externe Job-Coachs können Fallführungsaufgaben lediglich im Sinne von Bst. c. übernehmen.
 - Mentoring: MentorInnen können weder die Funktion der durchgehenden Fallführung noch Fallführungsaufgaben gemäss Bst. c übernehmen.

Grundlage: [Dokumentation zum IAS-Workshop «Fallführung»](#) (S. 3 ff.) vom 5. September 2018

Potenzialabklärung

Unter dem Begriff «Potenzialabklärung» ist im Kontext der IAS einerseits ein Handlungsprinzip und andererseits ein Set an Abklärungsinstrumenten und -hilfsmitteln zu verstehen.

Das Instrumenten-Set wird gegenwärtig im Rahmen eines SEM-Projektes erarbeitet und soll voraussichtlich Ende 2019 den Akteuren für den Einsatz in der Praxis zur Verfügung stehen; allfällige Anpassungen des Glossars werden nach Abschluss des Projektes vorgenommen.

1. Evidenzbasierung als Handlungsprinzip

- Die Erstintegration ist auf ein zu definierendes Hauptziel ausgerichtet (berufliche und/oder soziale Integration), das mit bedarfsgerecht eingesetzten Massnahmen systematisch verfolgt wird.
- Die Festlegung des Hauptziels und die bedarfsgerechte Ausgestaltung der Erstintegration basieren einerseits auf der Erhebung von relevanten Sachverhalten und andererseits auf begründeten Annahmen zum Integrationsverlauf, die u.a. mittels gezielter Abklärungen (vgl. Pkt. 2) getroffen werden.
- Die Ergebnisse der Erhebungen und Abklärungen fliessen in den Integrationsplan ein; dieser bildet die Grundlage und das Instrument für eine evidenzbasierte Fallführung und -steuerung (Planung des Vorgehens, Umsetzung sowie Überprüfung des Fallverlaufs).

2. Klärung von integrationsrelevanten Sachverhalten und Fragestellungen

a. Vorbemerkungen

- Erhebungen und Abklärungen werden bedarfsgerecht und situationsadäquat vorgenommen. Sie dienen der Klärung von Sachverhalten und der Beantwortung von konkreten Fragen, die für die Fallführung /-steuerung relevant sind.
- Nach der Einreise in den Kanton wird eine Falleröffnung vorgenommen. Dabei kann je nach Bedarf eine erste individuelle Ressourcenabschätzung (vgl. IAS, Teilbericht Integration, Ziff.3.1) vorgenommen werden. Dazu kann das Instrument des Kurzassessments verwendet werden.

Die erste individuelle Ressourcenabschätzung dient der Aufnahme der Stammdaten zur Person, der Abklärung des Sprachstandes als Grundlage für die Initiierung der bedarfsgerechten Sprachförderung sowie der Erfassung weiterer Informationen zu den Lebensumständen und Absichten der Betroffenen, soweit eine Thematisierung zu diesem frühen Zeitpunkt überhaupt möglich ist (sprachlich, beziehungsmässig).

b. Potenzialabklärung

Die Potenzialabklärung beinhaltet drei Elemente, denen unterschiedliche Funktionen zukommen und deren Einsatz zu unterschiedlichen Zeitpunkten im Integrationsverlauf angezeigt sein kann:

- Kurzassessment: Im Rahmen des Kurzassessments werden Informationen erfasst, die für die weitere Integrationsplanung von Bedeutung sind. Wo möglich stützen sich diese auf vorgängige Dokumentationen (z.B. Falleröffnung, Sprachkurse, Arbeitseinsätze etc.). Es wird eruiert, welches grobe Integrationsziel verfolgt werden soll und welche Potenziale in dieser Hinsicht vertieft abgeklärt werden sollen.
- Kompetenzerfassung: Dieser Arbeitsschritt wird von der Fallführung veranlasst, wenn im Rahmen des Kurzassessments (bzw. der ersten individuellen Ressourcenabschätzung) Fragestellungen aufgetaucht sind, die einer vertieften Abklärung bedürfen. Das ist v.a. dann der Fall, wenn nach dem Kurzassessment noch nicht abschliessend definiert werden kann, in welche Richtung die Erstintegration der VA/FL gehen soll bzw. wenn der Bedarf nach Fördermassnahmen und Arbeitsvermittlung noch vertieft abgeklärt werden muss.

Die Kompetenzerfassung berücksichtigt sowohl subjekt- als auch anforderungsorientierte Aspekte. Die subjektorientierten Aspekte beziehen sich auf die Ressourcen der/des VA/FL, die anforderungsorientierten Aspekte beziehen sich auf die Anforderungen des Umfelds (Arbeitsmarkt, Gesellschaft), in dem sich die/der VA/FL bewegt bzw. bewegen wird. Die Kompetenzerfassung kann mit unterschiedlichen Methoden erfolgen und erfolgt je nach Bedarf unter Einbezug von Integrationsfachstellen und der Regelstrukturen, insbesondere der Berufsberatung.

- Praxisassessment: Beim Praxisassessment geht es um die praktische Abklärung von arbeitsmarktrelevanten Kompetenzen und/oder Entwicklungspotenzialen in geeigneten Einsatzfeldern auf dem Arbeitsmarkt. Dieses ist insbesondere dann angezeigt, wenn die Arbeitsmarktfähigkeit noch nicht abschliessend beurteilt werden kann (vgl. «Arbeitsmarktfähigkeit») oder wenn Fremd- und Selbsteinschätzung von Kompetenzen und/oder Potenzialen massgeblich voneinander abweichen. Neben arbeitsmarkt- oder spezifisch berufsbezogenen Fragestellungen werden in einem Praxisassessment überfachliche Kompetenzen oder Potenziale überprüft und beurteilt.

Ausbildungsfähigkeit

1. Der Begriff «Ausbildungsfähigkeit» kennzeichnet im Kontext der IAS die Aufgabe und Zielsetzung der spezifischen Integrationsförderung, die/den VA/FL dazu befähigen,
 - in ein sogenanntes «Brückenangebot» überzutreten (vgl. «Nahtstelle I») oder
 - den Direkteintritt in eine berufliche Grundbildung zu vollziehen.
2. Die Angebotspaletten an der Nahtstelle I sind in den Kantonen bezüglich der inhaltlichen und zielgruppenspezifischen Diversität der Angebote, der Anzahl Plätze für VA/FL sowie der Zugangswege sehr unterschiedlich ausgestaltet.

Die Zuständigkeit hierfür liegt bei den aufnehmenden Brückenangeboten (Regelstruktur Berufsbildung). Sie nehmen eine Eignungsabklärung vor. Dabei haben sie sich an den gemeinsam im Rahmen der IAS vereinbarten Kriterien zu orientieren:

 - Sprachstand (lokale Unterrichtssprache) A2 mit dem Ziel, beim Eintritt in eine berufliche Grundbildung auf das Niveau B1 zu kommen;
 - Schulische Grundlagen in den übrigen Fächern (insb. Mathematik), die den Einstieg in ein Vorbereitungsangebot oder direkt in eine berufliche Grundbildung ermöglichen;
 - Lern- und Arbeitstechniken sowie Arbeitsmotivation und Kenntnisse der lokalen Gepflogenheiten sowie notwendiges Orientierungswissen.
3. Aufgrund der unterschiedlichen Gegebenheiten in den Kantonen ist eine enge Kooperation zwischen den jeweils zuführenden Angeboten der spezifischen Integrationsförderung (zielgruppenspezifisches know-how als Kernkompetenz) und den jeweils aufnehmenden Angeboten der Regelstruktur (methodisch-didaktisches know-how als Kernkompetenz) unabdingbar, um die genannten Kriterien zu konkretisieren.

Die passgenaue Abstimmung der Massnahmen zur Erreichung der Ausbildungsfähigkeit auf die Angebote an der Nahtstelle I erfordert sowohl auf zubringender als auch aufnehmender Seite Angebote mit definierten Kompetenzen sowie ein gemeinsames Verständnis der involvierten Akteure.

Weitere Gelingensbedingungen für die Zusammenarbeit: vgl. [Grundlagenpapier KEK-Beratung](#) (S. 3, Pkte. 2-6) zum IAS-Workshop «Förderung Ausbildungsfähigkeit» vom 19. September 2018.

Nahtstelle I

1. In der Bildungssystematik bezeichnet der Begriff «Nahtstelle I» den Übergang von der Sekundarstufe I (obligatorische Volksschule) in die Sekundarstufe II (postobligatorischer Bereich). Die Nahtstelle I wird heute auch als «Übergang 1» bezeichnet - dies in Abgrenzung zum Begriff «Übergang 2», mit welchem der Übertritt von der Sekundarstufe II in den Arbeitsmarkt oder in den tertiären Bildungsbereich gemeint ist.
2. An der Nahtstelle I - also zwischen Volksschule einerseits und beruflicher Grundbildung oder Mittelschulen andererseits - sind diejenigen Angebote angesiedelt, welche auf den Übertritt in eine Ausbildung auf Sekundarstufe II vorbereiten. Im Kontext der IAS handelt es sich um praxis- und arbeitsweltbezogenen Angebote, welche auf die berufliche Grundbildung vorbereiten (BBG, Art. 12; BBV, Art. 7, Abs. 1+2). Diese Angebote sind auch unter dem Begriff «Brückenangebote» bekannt.
3. Im Rahmen der spezifischen Integrationsförderung werden Angebote geführt, welche die Zielgruppen an die erwähnten Brückenangebote heranführen.

Grundlage: [Brückenangebote in den Kantonen](#) / EDK, IDES-Dossiers (1.11.2018).

Arbeitsmarktfähigkeit

1. Mit dem Begriff «Arbeitsmarktfähigkeit» werden die realen Chancen einer Person auf dem Arbeitsmarkt (Arbeitsmarktchancen), die sich aufgrund der individuellen Voraussetzungen (Arbeitsangebot) einerseits und der Anforderungen des Arbeitsmarktes (Arbeitsnachfrage) andererseits ergeben, zum Ausdruck gebracht. «Den» Arbeitsmarkt gibt es nicht - die Anforderungen variieren je nach Branche, Berufsfeld oder Beruf/Tätigkeit erheblich.
Der Grad der Arbeitsmarktfähigkeit /-chancen wird innerhalb eines Kontinuums (überdurchschnittlich ⇐ durchschnittlich ⇒ unterdurchschnittlich) eingeschätzt und nicht in digitaler Form (Ja - Nein) ausgedrückt.
2. Arbeitsmarktfähigkeit wird verstanden als die Fähigkeit,
 - eine Stelle zu finden (erstmalige Integration in den Arbeitsmarkt) und/oder
 - eine Anstellung zu behalten, sich in einem bestehenden Arbeitsverhältnis zu qualifizieren oder
 - bei Stellenverlust / unfreiwilliger Erwerbslosigkeit (wieder) eine neue Stelle zu finden.
3. Für die Ermittlung der Arbeitsmarktfähigkeit werden Faktoren in zwei Dimensionen berücksichtigt (im Detail vgl. Grundlagendokument):
 - a. Vermittlungsfähigkeit gemäss AVIG, Art. 15
Als vermittlungsfähig gilt, wer kumulativ die folgenden Kriterien erfüllt:
 - Vermittlungsbereitschaft (arbeiten wollen);
 - Arbeitsfähigkeit (arbeiten können);
 - Arbeitsberechtigung (arbeiten dürfen).
 - b. Persönliche Merkmale und Eigenschaften von Stellensuchenden
Es wird unterschieden zwischen harten und weichen Faktoren:
 - Harte Faktoren: Objektive Eigenschaften von Stellensuchenden, die zuverlässig erhoben werden können (z.B. Alter, Nationalität, Bildungsniveau, etc.);
 - Weiche Faktoren: Subjektive Einschätzung von Merkmalen (z.B. Flexibilität bezüglich Lohn, Arbeitsort, Beruf; Zuverlässigkeit, etc.) oder schwer messbare Eigenschaften (z.B. psychosoziale Situation).

Grundlage: SECO (2017): Bericht der Arbeitsgruppen Arbeitsmarktfähigkeit, Finanzierungsmodelle und Rahmenvereinbarung. [Bericht Arbeitsgruppe Arbeitsmarktfähigkeit](#) (1.11.2018)

Job-Coaching

1. «Coaching» ist ein Beratungsformat, das sich vom Sport sowie der Führungs- und Personalentwicklung sukzessive auf weitere Kontexte ausgeweitet hat. Das «Job-Coaching» hat sich in den letzten Jahren als eine spezifische Form des Coachings etabliert:
2. Im Rahmen der IAS wird der Begriff «Job-Coaching» ausschliesslich im arbeits- und ausbildungsinTEGRATIVEN Kontext verstanden. Das Coaching beschränkt sich somit auf Fragen und Aufgaben, welche auf den arbeits- oder ausbildungsspezifischen Kontext gerichtet sind oder mit diesem im Zusammenhang stehen.
3. Job-Coaching ist ein Instrument, das auf dem wertebasierten und personenzentrierten Handlungskonzept von Supported Employment (SE) resp. Supported Education (SEd) beruht. Grundlegende und gemeinsame Werte von SE/SEd sind Selbstbestimmung, Empowerment, Individualität, Flexibilität und Barrierefreiheit. Job-Coachs gehen in ihrer Arbeit somit vom individuellen Bedarf, den Anliegen, Ressourcen und Lösungsansätzen einer Person aus:
 - a. Supported Employment (SE): Begleitung und Unterstützung von Menschen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt beim Erlangen und Erhalten von bezahlter Arbeit in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes.
 - b. Supported Education (SEd): Begleitung und Unterstützung von Menschen im Rahmen von Integrationsangeboten, von qualifizierenden (Berufs-)Bildungsmassnahmen in Regelstrukturen und beim Übergang in die Erwerbsarbeit.
4. Supported Employment/Education geht vom Grundprinzip «first place, then train» aus. Dieses Grundprinzip besagt, dass die zu erwerbenden Kompetenzen direkt durch die Arbeitstätigkeit vor Ort eruiert und trainiert werden, weshalb die Akquise eines Arbeits- resp. Ausbildungsplatzes möglichst zeitnah nach der Aufnahme eines Job-Coaching erfolgt.

In der Praxis wird dieses Grundprinzip jedoch sehr unterschiedlich befolgt und es lassen sich auch Spielformen im Sinne von «first train, then place, then train» finden. Entsprechend unterschiedlich und vielfältig sind die Aufgaben und Tätigkeiten, welche von den sogenannten Job-Coachs im Rahmen von SE/SEd wahrgenommen werden.
5. Allen Unterschieden in der Praxis zum Trotz sind für das Beratungsformat Job-Coaching und die professionellen Job-Coachs die folgenden Anforderungen begleitend:
 - a. Fokus auf ausbildungs- resp. berufsspezifischen Fragestellungen und Aufgaben.
 - b. Partizipation der Teilnehmenden als Voraussetzung (vgl. «Arbeitsmarktfähigkeit» / Vermittlungsbereitschaft).
 - c. Der ganze Prozess wird von der/dem gleichen Job-Coach sichergestellt.

Je nach IAS-Umsetzungskonzept des Kantons können Job-Coachs die Funktion der durchgehenden Fallführung wahrnehmen oder im Rahmen der delegierten Fallführung tätig sein (vgl. «durchgehende Fallführung»).
 - d. Die Dauer des Prozesses wird bedarfsgerecht festgelegt.
 - e. Der Case-load der Job-Coachs (Betreuungsschlüssel) gewährleistet genügend zeitliche Ressourcen für eine individuelle sowie der Situation angepasste Begleitung und Unterstützung im Rahmen der kantonalen IAS-Umsetzungskonzeption.
 - f. Job-Coachs arbeiten nicht nur mit den Coachees (gecoachte VA/FL), sondern ebenso mit (Aus-)Bildungsverantwortlichen, Arbeitgebenden und weiteren Beteiligten (z.B. MentorInnen) zusammen, um (Aus-) Bildungs- und Arbeitssituationen bestmöglich mit den Ressourcen der Coachees in Einklang zu bringen.
 - g. Job-Coachs sind professionelle Akteure und erfüllen die folgenden Voraussetzungen:
 - Formaler Abschluss auf Sekundarstufe II (EFZ, Maturität) sowie Coaching-Zusatzausbildung;
 - Arbeitserfahrung, gute Kenntnisse des Schweizer Arbeitsmarktes sowie Bewerbungswissen;
 - Kenntnisse des Schweizer Bildungssystems, der Anerkennungsverfahren für im Ausland erworbene Berufs- und Studienabschlüsse sowie der Integrationsangebote im entsprechenden Kanton;

- Erfahrung und methodische Kenntnisse in der Beratung und Begleitung von stellen- resp. lehrstellensuchenden Personen;
- Fähigkeit und Bereitschaft, aktiv auf Arbeitgebende zuzugehen, um Arbeits- resp. Lehrstellen zu akquirieren;
- Ausgeprägte Sozial- und Selbstkompetenzen sowie interkulturelle Kompetenzen.

Grundlagen:

- [Supported Employment Schweiz](#) (1.11.2018)
- [Was ist Supported Employment \(SE\) / Supported Education \(SEd\)?](#) (1.11.2018)
- [Dokumentation zum IAS-Workshop «Arbeitsmarktfähigkeit»](#) (S. 52 ff.) vom 17. September 2018
- FHNW/ZHAW (2014): Man will ja Leute fit machen für das System. Eine qualitativ-empirische Rekonstruktion des Rollenselbstverständnisses von Job Coachs in der Schweiz. [Schlussbericht](#) (1.11.2018).

Qualifizierungsprogramm

Im Kontext der IAS werden Qualifizierungs- und Beschäftigungsprogramme wie folgt unterschieden:

1. «Beschäftigungsprogramme» können - je nach Ausgestaltung - die Anliegen und Zielsetzungen der sozialen Integration unterstützen und einen Beitrag zur Gewährleistung einer Tagesstruktur leisten. Es handelt sich hierbei um i.d.R. befristete Arbeitseinsätze /-angebote, die nicht auf klar definierte und systematisch angestrebte, arbeitsmarktrelevante Qualifizierungsziele ausgerichtet sind.
2. «Qualifizierungsprogramme» sind auf die Arbeitsmarktintegration der Teilnehmenden ausgerichtet. Diese verbessern durch den Erwerb von arbeitsmarktrelevanten Fähigkeiten und Kompetenzen ihre Arbeitsmarktchancen (vgl. «Arbeitsmarktfähigkeit»).

Anforderungen an Qualifizierungsprogramme:

- a. Bedarfsgerechtigkeit: Definition der zu erwerbenden Qualifikation
 - durch die zuständige Branchen- / Berufsorganisation (OdA) oder
 - durch die spezifische Integrationsförderung (in Kooperation mit der zuständigen OdA).
- b. Kompetenzorientierung:
 - Grundlage: Qualifikationsprofil mit definierten Handlungskompetenzen als Grundlage für das Qualifizierungsprogramm.
 - Qualifizierungsziel: Professionelle Ausübung einer bestimmten Tätigkeit, d.h.: Fachlich korrekte Ausübung der Tätigkeit und verstehen, weshalb man was/wie macht.
 - Kompetenzbereiche: Förderung von fachlichen und überfachlichen Kompetenzen sowie von Sprachkompetenzen (allgemeine und berufsspezifische). Je nach Konzept in Verbindung mit der Förderung von Grundkompetenzen (z.B. Mathematik, IKT) und von Bewerbungskompetenzen.
- c. Duales Ausbildungsformat:
 - Berufspraktische Fähigkeiten und Fertigkeiten: Förderung im Betrieb oder in einer arbeitsmarktnahen Umgebung.
 - Fach-/ Theorieunterricht: Förderung in geeigneter Lernumgebung.
- d. Verwertbarkeit / Bewerbungsrelevanz der Qualifikation:

Durch die zuständige OdA ausgestelltes Branchenzertifikat oder im Arbeitsmarkt anerkannter Nachweis (z.B. Ausweis, Zeugnis).

Mentoring

1. Ganz allgemein formuliert bezweckt «Mentoring» die Weitergabe von fachlichem- und Erfahrungswissen einer erfahrenen Person (MentorIn) an eine noch wenig/unerfahrene Person (Mentee). Als beabsichtigte Wirkungen des Mentorings können ein verbesserter Zugang zu Wissen und informellen Informationen sowie eine verbesserte Nutzung der Ressourcen von Mentees identifiziert werden.
Mentor-Beziehungen und -Programme können in verschiedenen Kontexten - Unternehmen, Bildungseinrichtungen, Sozialen Einrichtungen, Städten/Gemeinden - stattfinden.
2. Mit dem Begriff «Mentoring» sind im Kontext der IAS die folgenden Sachverhalte und Anforderungen angesprochen:
 - a. Formen des Mentoring:
 - Informelles Mentoring: Eignet sich eher zufällig und i.d.R. durch persönliche Beziehungen, findet ausserhalb von institutionellen Strukturen - z.B. im Bereich der sozialen Integration (IAS-Modul «Zusammenleben») statt und basiert nicht auf einer Vereinbarung und/oder klaren Regeln.
 - Formelles / institutionalisiertes Mentoring: Kann in den Bereichen berufliche und/oder soziale Integration als unterstützende und/oder ergänzende Massnahme zur Fallführung organisiert werden (IAS-Module «Ausbildung- und Arbeitsmarktfähigkeit», «Zusammenleben»). Das Mentoring kann als individuelles- oder als Gruppenmentoring organisiert werden.
 - Peer-Mentoring: Erfahrene VA/FL unterstützen noch unerfahrene VA/FL. Kann unter Einbezug von Organisationen der Migrationsbevölkerung und weiteren, zivilgesellschaftlichen Akteuren organisiert werden.
 - b. Ziele des formellen Mentoring: Förderung der beruflichen und persönlichen Entwicklung von VA/FL. Vermittlung von informellem Wissen und Kontakten sowie Unterstützung beim Finden von individuellen Lösungen, welche die berufliche und persönliche Integration fördern.
 - c. Rahmenbedingungen und Anforderungen:
 - Mentoring-Programme können sowohl von privaten (z.B. Vereine, Stiftungen) als auch von öffentlichen Stellen (z.B. Kantone, Bildungsinstitutionen) getragen und initiiert werden.
 - Im Gegensatz zum (Job-)Coaching sind MentorInnen nicht eigens für diese Tätigkeit ausgebildet. Sie arbeiten i.d.R. ehrenamtlich; symbolische oder andere nicht pekuniäre Entschädigungen resp. Spesenentschädigungen sind möglich.
 - Trägerschaften akquirieren MentorInnen aufgrund von klaren Anforderungsprofilen und mandatieren diese mit klaren Vorgaben und Richtlinien zu den Inhalten und zum Prozess des Mentoring.
 - Für die Bildung von Tandems («Matching» MentorIn/Mentee) stützen sich die Trägerschaften auf klare Kriterien ab.
 - Trägerschaften bieten MentorInnen Unterstützungsleistungen an, z.B.:
 - Schulungen zu unterschiedlichen Themen im Zusammenhang mit den Lebenslagen und Herausforderungen der Zielgruppen sowie mit den Aufgaben als MentorIn;
 - Erst-, Zwischen- und Abschlussgespräche;
 - Individuelle mündliche und/oder schriftliche Beratung;
 - Supervisionen und/oder Austauschtreffen mit andern MentorInnen.

Grundlage: evaluanda (2017): [Evaluation Programm Mentoring des Bundes. Bericht zuhanden des Staatssekretariates für Migration \(SEM\)](#) (1.11.2018).