



Eidgenössisches Justiz- und Polizeidepartement EJPD

**Staatssekretariat für Migration SEM**

Direktionsbereich Zuwanderung und Integration  
Abteilung Integration

**Programm Workshop 2 zur Umsetzung der Integrationsagenda Schweiz:  
Arbeitsmarktfähigkeit**

Datum: Montag, 17.9.2018  
Ort: [Papiermühlestrasse 15, 3000 Bern](#) (Militärkaserne der Berner Truppen)  
Anreise: Tram 9 (Richtung „Wankdorf“), bis Station „Breitenrain“  
Teilnehmende: Kantonale Integrationsdelegierte / FlüchtlingskoordinatorInnen /  
AsylkoordinatorInnen / VertreterInnen der Regelstrukturen

9.00-9.30	Eintreffen und Kaffee	
9.30-9.45	Begrüssung & Einführung	Nicole Gysin, KdK / Tindaro Ferraro, SEM
9.45-10.15	Beurteilung der Arbeitsmarktfähigkeit und erfolgreiche Vermittlung - die Zusammenarbeit zwischen Integrationsförderung und öffentlicher Arbeitsvermittlung im Kanton Bern	Rodolphe Vuille, Leiter Fachstelle IIZ, Bern Manuel Haas, Leiter Abteilung Integration, Bern
10.15-10.45	Instrumente zur Potenzialabklärung	Tobias Fritschi, Berner Fachhochschule BFH Ricarda Ettlin, socialdesign
10.45-11.15	Fragen und Diskussion im Plenum	Nicole Gysin, KdK / Tindaro Ferraro, SEM
11.15-12.30	Gruppendiskussionen zu den Schwerpunkten - Beurteilung der Arbeitsmarktfähigkeit - Zusammenarbeit mit der Arbeitsmarktbehörde	Moderiert durch SEM/KdK
12.30-14:00	Mittagessen	
14.00-14.30	Jobcoaching und Qualifizierungsprogramme (begriffliche Klärung, Anforderungen und Abgrenzung zur Fallführung)	Kaspar Schneider, AÖZ
14.30-15.30	Gruppendiskussionen zu den Schwerpunkten - Jobcoaching	Moderiert durch SEM/KdK



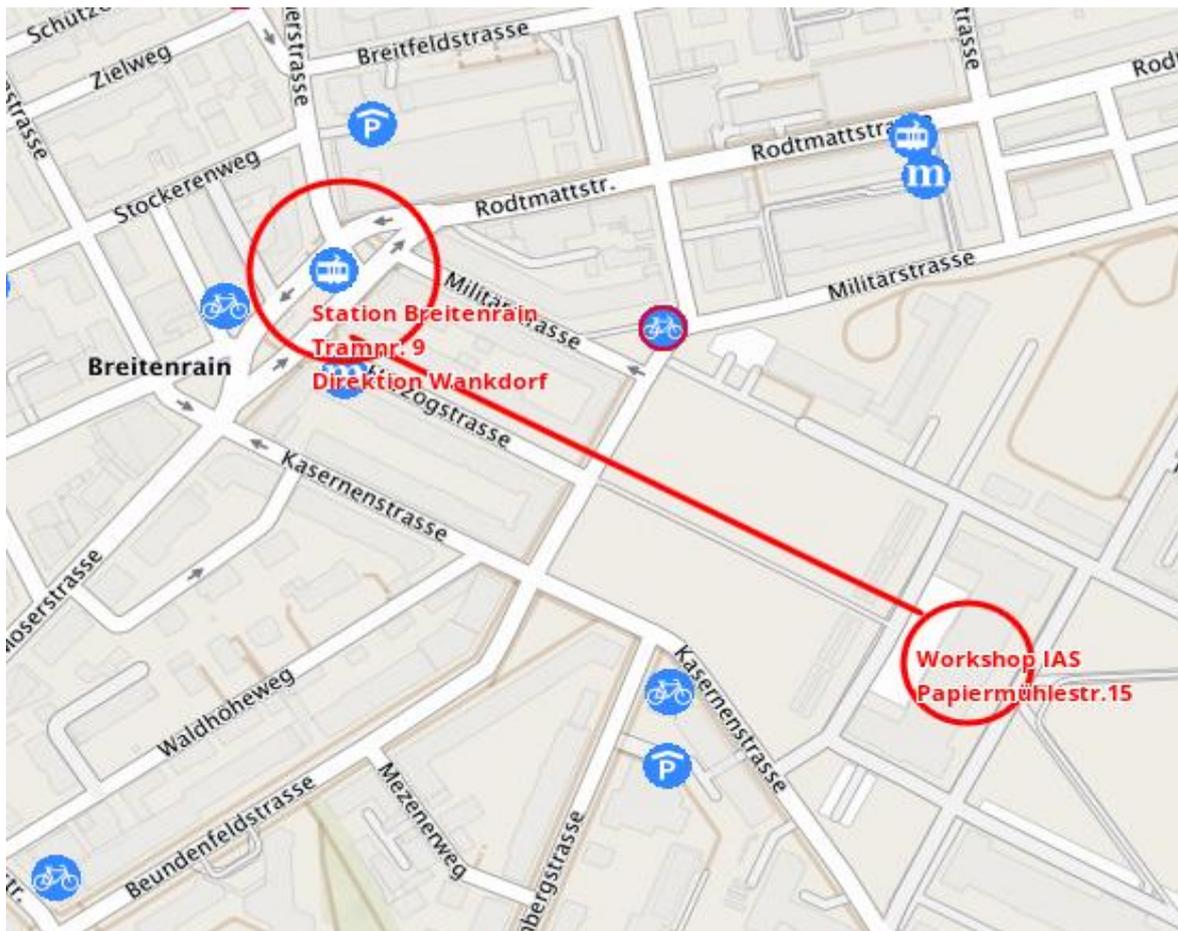
Eidgenössisches Justiz- und Polizeidepartement EJPD

Staatssekretariat für Migration SEM

Direktionsbereich Zuwanderung und Integration

Abteilung Integration

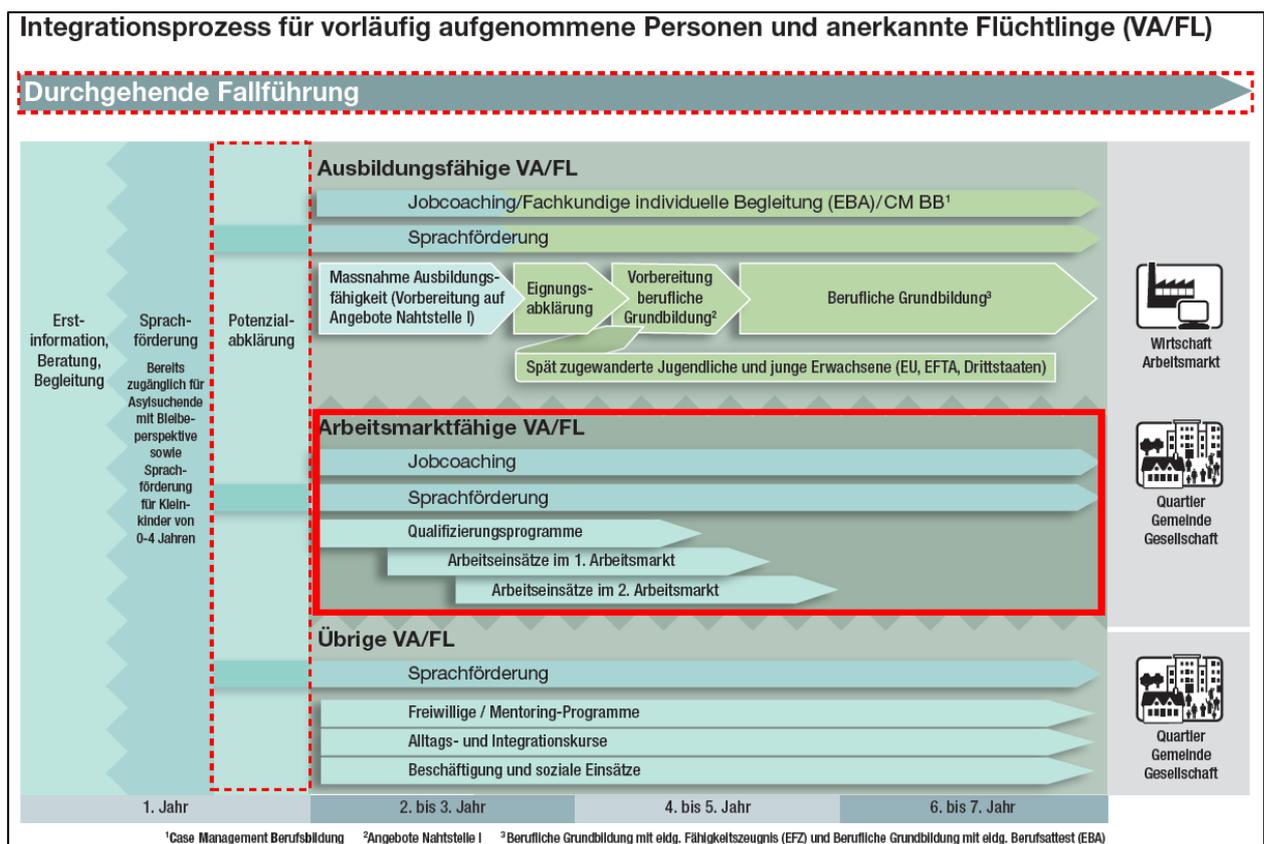
	- Qualifizierungsprogramme	
15.30-15.45	Abschluss	Nicole Gysin, KdK / Tindaro Ferraro, SEM



Umsetzung Integrationsagenda Schweiz IAS

Workshop 2 vom 17. September 2018

Integrationsagenda Schweiz: Inputs zum Schwerpunkt «Arbeitsmarktfähigkeit»



**Vorbemerkung**

Bei den nachfolgenden Ausführungen handelt es sich um Auszüge aus Antworten, die zu Fragen des SEM/der KdK zu bestimmten Begrifflichkeiten und Sachverhalten erarbeitet wurden und zur Anregung der Diskussionen im Workshop dienen sollen:

**1. Zum Begriff der «Arbeitsmarktfähigkeit»**

Im Rahmen des vom SECO initiierten Projekts «Zusammenarbeit ALV - Sozialhilfe: konkrete Kooperationsvorhaben» wurden für Personen an der Schnittstelle zwischen RAV und Sozialhilfe Grundvoraussetzungen für eine erfolgreiche(r)e Kooperation geschaffen. Dazu gehört u.a. die Erarbeitung einer gemeinsamen Sichtweise hinsichtlich der Kriterien, die für die Beurteilung der «Arbeitsmarktfähigkeit» Betroffener relevant sind bzw. sein sollen. Dies ist u.a. deshalb von Belang, weil im revidierten Ausländerinnen- und Ausländergesetz (AuG), das Mitte 2018 unter der neuen Bezeichnung «Bundesgesetz über die Ausländerinnen und Ausländer und über die Integration (Ausländer- und Integrationsgesetz, AIG)» in Kraft getreten ist, in Art. 53 Abs. 6 neu festgelegt wird, dass die Sozialbehörden alle arbeitsmarktfähigen

FL/VA bei der öffentlichen Arbeitsvermittlung (RAV) zur Stellensuche anmelden müssen<sup>1</sup>.

Als «vermittlungsfähig» gemäss Art. 15 AVIG gilt, wer

- arbeiten **will** (Vermittlungsbereitschaft) und
- arbeiten **kann** (Arbeitsfähigkeit) und
- arbeiten **darf** (Arbeitsberechtigung).

Sind diese Kriterien kumulativ erfüllt, resultiert daraus jedoch nicht das, was häufig unter «arbeitsmarktfähig» i.S. von «vermittelbar» verstanden, von der SECO-Arbeitsgruppe jedoch wesentlich weiter gefasst wird<sup>2</sup>:

«Arbeitsmarktfähigkeit» bestimmt sich demzufolge aus dem Zusammenspiel von individuellen Voraussetzungen (Arbeitsangebot<sup>3</sup>) und den Anforderungen des Arbeitsmarktes (Arbeitsnachfrage), die sich verändern oder die sich an das Arbeitsangebot anpassen lassen [«Job-Creating»] und kennzeichnet die realen Arbeitsmarktchancen eines Individuums.

«Arbeitsmarktfähigkeit» wird somit verstanden als die Fähigkeit,

- eine Stelle zu finden (erstmalige Integration in den Arbeitsmarkt),
- eine Anstellung zu behalten, sich in einem bestehenden Arbeitsverhältnis zu qualifizieren oder
- bei Stellenverlust oder bei unfreiwilliger Erwerbslosigkeit (wieder) eine neue Stelle zu finden.

Der Begriff der «Arbeitsmarktfähigkeit» unterscheidet also nicht einfach zwischen arbeitsmarktfähig resp. arbeitsmarktunfähig, sondern umfasst ein Kontinuum, auf dem unterschiedliche Ausprägungen von Arbeitsmarktfähigkeit (überdurchschnittlich ⇐ durchschnittlich ⇒ unterdurchschnittlich) positioniert sind, was die Festlegung individueller Beratungs- oder (Wieder-)Eingliederungsstrategien erlaubt bzw. erfordert.

Die ausführliche Definition aus der Publikation des SECO sowie eine Auflistung der Merkmale zur Ermittlung der Arbeitsmarktfähigkeit («harte» und «weiche» Faktoren) aus ebendieser Publikation findet sich im Anhang des Dokumentes.

## 2. Zum Begriff der Potenzialabklärung

Im Zusammenhang mit der «durchgehenden Fallführung» (CM-I) wurde das Thema «Potenzialabklärung» bereits im ersten Workshop zur Diskussion gestellt. Nachfolgend wird auf Aspekte eingegangen, die im Rahmen einer Erst- oder einer vertieften Abklärung<sup>4</sup> zu beachten wären. Für eine strukturierte Anbahnung der Arbeitsmarktfähigkeit sollten berücksichtigt werden:

- Gesundheitliche Aspekte (psychisch, physisch) -> diese Abklärungen sind psychologisch/medizinisch geschulten Fachleuten vorbehalten!
- Präferenzen der Betroffenen bezüglich Berufsfelder, Branchen oder Berufen -> vgl. Themenpapier WS 1, S. 4: Definition Case Management / Respektierung der Autonomie der Klient\_innen. Diese Präferenzen können (müssen jedoch nicht) auf Ressourcen der VA/FL beruhen, z.B.: Absolvierte Ausbildungen, Arbeitsmarkterfahrungen in bestimmten Tätigkeitsfeldern.

<sup>1</sup> Die Anmeldepflicht beim RAV zur Stellensuche gilt hingegen nicht für Personen, die gemäss dem Prinzip «Bildung vor Arbeit» zuerst eine berufliche Grundbildung oder eine andere Ausbildung absolvieren sollen (die Mehrheit der Personen im Asylbereich ist unter 30 Jahre alt).

<sup>2</sup> SECO (2017): Bericht Arbeitsgruppe Arbeitsmarktfähigkeit (in Verbindung mit VDK, VSAA, SODK, SKOS, Schweiz. Gemeindeverband, Städteinitiative Sozialpolitik) -> vgl. [Anhang](#).

<sup>3</sup> Hier wird unterschieden zwischen einerseits «harten» Merkmalen, die gegeben und unveränderbar sind und andererseits «weichen» Merkmalen, die z.B. durch Arbeitspraxis, Verbesserung des Sprachvermögens oder fachliche Qualifizierung, veränderbar sind.

<sup>4</sup> Das von der BFH im Zusammenhang mit dem Projekt Potenzialabklärung verwendete Wording ist noch nicht bekannt - soll jedoch nach Abschluss des Pilotprojektes übernommen werden.

- Überprüfung von überfachlichen Kompetenzen<sup>5</sup> hinsichtlich deren Relevanz für bestimmte berufliche Tätigkeiten (überfachliche Kompetenzen sind häufig nicht einfach «generischer» Art, sondern haben in unterschiedlichen beruflichen Tätigkeiten einen unterschiedlichen Stellenwert).
- Sprachkompetenzen: Entsprechende Anforderungen können sich je nach Branche / Tätigkeit sehr stark unterscheiden. Man sollte deshalb - im Unterschied zur «Piste Ausbildungsfähigkeit» - nicht vorschnell von einem bestimmten Niveau (z.B. B1) als Standard ausgehen.
- Anerkennung von im Ausland erworbenen Ausweisen und Diplomen für sog. reglementierte Berufe; für nicht reglementierte Berufe besteht die Möglichkeit von «Niveaubestätigungen».
  - Bei diesen Aspekten handelt es sich thematisch um eine Schnittstelle mit der Regelstruktur (Zuständigkeit liegt beim SBFI).
  - : Anerkennungen und Niveaubestätigungen sind «papierlastige», langwierige Verfahren mit häufig unbefriedigendem Ausgang. Deshalb: Integrationsprozess nicht auf einen allfälligen Anerkennungs- oder Bestätigungserfolg ausrichten - Verfahren parallel laufen lassen.

### 3. Zu Begriff Job-Coaching

Hintergrund: Der Begriff «Job-Coaching» gehört in den Kontext von «Supported employment» wobei es sich hierbei um eine Konzeption und Methode der Arbeitsintegration handelt.

Die Wurzeln von Supported Employment (SE) liegen in den USA, wo in den 1970/80er-Jahren verschiedene Methoden zur Unterstützung der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Lernschwierigkeiten entwickelt wurden; am bekanntesten und bis heute einflussreichsten ist das ab den 1990er-Jahren konzipierte und intensiv evaluierte Individual Placement and Support System (IPS). Dieses zielgruppenspezifische, evidenzbasierte Modell „gilt heute allgemein als das Vorbild für neue Projekte und als der Standard für Supported Employment, nicht zuletzt dank der Entwicklung einer zunächst 15 Kriterien umfassenden Fidelity Scale“, anhand derer die Konformität anderer SE-Modelle mit den konzeptuellen Grundlagen von IPS beurteilt werden kann.

**Der Leitsatz „first place, then train“ ist eines der zentralen Prinzipien von SE;** insbesondere befördert durch die 5. IVG-Revision ist er in den letzten Jahren – weit über den IV-Bereich hinaus – bekannt geworden und hat die Praxis in zahlreichen Integrationsbereichen und -angeboten inspiriert. Dabei wurde und wird oft übersehen, dass SE „ein wertgeleitetes und differenziert ausgearbeitetes Modell der beruflichen Integration (...) mit speziellen Verfahren (ist)“, das einen in fünf Phasen gegliederten und **durch Job-Coachs geführten und moderierten Prozess** umfasst, der nicht erst mit der Arbeitsplatzsuche einsetzt und der sich schon gar nicht auf ein „first place“ i.S. einer Arbeitsvermittlung mit „etwas Nachbetreuung“ reduzieren lässt.

**In diesem Sinn umfasst ein Job-Coaching im Rahmen der IAS folgende Phasen :**

1. Orientierung und Beauftragung
  2. Erstellung des Berufsprofils
  3. Arbeitsplatzsuche
  4. Zusammenarbeit mit Arbeitgebenden
  5. Betriebliche und ausserbetriebliche Unterstützung
- **Erfolgsfaktoren für eine gelingende Umsetzung:**  
Job Coachs verfügen über ausgewiesene Beratungskompetenzen, über breite und fundierte Kenntnisse des Arbeitsmarktes sowie über Netzwerke im Arbeitsmarkt (resp. über Erfahrungen, wie solche Netzwerke aufgebaut werden können).

<sup>5</sup> Hinweis: In der Integrationsagenda, Ziff. 3.4 c (S. 15) werden überfachliche Kompetenzen und Schlüsselqualifikationen unterschieden. Diese Unterscheidung ist fachlich falsch, vgl. <https://zh.lehrplan.ch/in-dex.php?code=e%7C200%7C3>

- **Handlungsspielräume / Entscheidungskompetenzen und Abgrenzung zum Mentoring:**  
Basis ist i.d.R. der Auftrag z.B. seitens der Integrationsfachstelle oder der Sozialhilfe, eine Person bei der Arbeitsmarktintegration zu unterstützen; im Rahmen diese Auftrages und basierend auf der Methode SE handeln Job Coachs weitgehend autonom.  
Job Coachs sind Professionelle in bezahlter Anstellung; Mentor\_innen arbeiten ehrenamtlich, häufig auch im Auftrag und in Zusammenarbeit mit Job Coachs (z.B. Unterstützung von Klient\_innen bei der Erstellung von Bewerbungsschreiben etc.).
- **Betreuungsschlüssel:** Dieser ist abhängig vom Stellenprofil / Aufgabenbeschrieb (s. Exkurs, die fünf Phasen des SE-Prozesses).
- **Herausforderungen von Job Coachs in der Praxis:**  
Eine grosse Herausforderung ist die Arbeitsplatzsuche (s. oben, Phase 3), welche dem gemeinsam erstellten Berufsprofil entspricht («matching»). Je nach Konstellation kann die Unterstützung sowohl des Klienten als auch des Arbeitgebers mehr oder weniger anforderungsreich sein.

#### 4. Zum Begriff der Qualifizierungsprogramme

- **Definition «Qualifizierungsprogramm» in Abgrenzung von «Beschäftigungsprogramm»:**  
Klassische Beschäftigungsprogramme (im Sinne der ehemaligen Programme zur vorübergehenden Beschäftigung [PvB] der ALV gibt es heute praktisch nicht mehr. Die arbeitsmarktlichen Massnahmen gemäss AVIG, zu welchen die PvB nach wie vor gehören, haben heute einen Qualifizierungsanspruch i.S. von arbeitsmarktrelevanten Kompetenzen:
  - Bewerbungsstrategien und -kompetenzen
  - fachliche Qualifizierung für bestimmte Berufe / Berufsfelder
  - IKT (i.d.R. in Verbindung mit der Förderung von Bewerbungskompetenzen)
  - überfachliche Kompetenzen i.S. der klassischen Arbeitstugenden (Pünktlichkeit, Ausdauer, Genauigkeit, Zusammenarbeit im Team, etc.).
- Qualifizierungsprogramme ausserhalb der ALV (für deren Besuch ja eine Rahmenfrist vorliegen muss -> Anspruchs- und Finanzlogik!) und ausserhalb der Berufsbildungsgesetzgebung (= Piste 1 «Ausbildungsfähigkeit») gibt es in Form von Branchenkursen, welche zu einem in der Branche anerkannten Leistungsnachweis führen: Gastro, SRK, Staplerfahrer, etc.  
**Hinweis «good practice»** von Branchenqualifikationen mit Zertifikat:  
<https://www.stadt-zuerich.ch/aoz/de/index/arbeitsintegration/qualifizierungsprogramme.html>
- **Qualifizierungsprogramme sollten i.S. von Branchenqualifikationen** - wenn immer möglich - **mit Zertifikat verstanden und bevorzugt werden.** Daraus ergibt sich für das CM-Integration die Herausforderung, entsprechende Qualifizierungsprogramme in Kooperation mit OdA, Arbeitgeber- oder Gewerbeverbänden zu realisieren resp. deren Initiierung anzuregen.  
Diese Art der Qualifizierung ausserhalb der Berufsbildung ist am ehesten kompatibel mit dem Anspruch der Integrationsagenda, dass die Arbeitsmarktintegration **nachhaltig** zu erfolgen hat.

#### 5. Zum Begriff der Teillohnmodelle und Einarbeitungszuschüsse (EAZ)

- **Einarbeitungszuschüsse** bezwecken die Einarbeitung von **versicherten Personen**, deren Vermittlung erschwert ist, in eine Arbeitsstelle. Ziel ist es, den Arbeitgeber zu motivieren, Arbeitskräfte zu beschäftigen, die noch nicht die volle Leistung erbringen und eine ausserordentliche Einarbeitung benötigen.  
EAZ können **nur für unbefristete Anstellungen zu orts- und branchenüblichen Bedingungen nach der Einarbeitungszeit** gewährt werden. Sie decken die Differenz zwischen dem Lohn für

die geleistete Arbeit und dem orts- und branchenüblichen Lohn. Die Höhe der Zuschüsse verläuft - ausgehend von einem EAZ im Umfang von 60% des orts- und branchenüblichen Lohnes - degressiv und werden während 6 resp. max. 12 Monaten ausgerichtet.

- **Teillohnmodelle** beruhen auf dem Grundsatz, dass eine - wie auch immer geartete und begründete - Teilleistungsfähigkeit durch einen leistungsadäquaten Teillohn abgegolten wird. Die Differenz zum Mindestlohn gemäss GAV oder zum orts- und branchenüblichen Lohn erfolgt durch eine Transferzahlung (WSH, IV [Rente/Ergänzungsleistung]).  
Hinweis «good practice»:
  - Teillohn<sup>plus</sup>: Modell der Fachstelle Integration, Kanton Graubünden  
Teillohnmodell mit Qualifizierungsmassnahmen «on the job», welche der Teillohnbetrieb - quasi als Gegenleistung für den reduzierten Lohn - zu gewährleisten hat.
  - jobtimal.ch: Kompetenzzentrum Arbeit KA der Stadt Bern resp. Verein für Arbeitsintegration: <https://jobtimal.ch/das-teillohnmodell/>
- Die Herausforderung aller Teillohnvarianten liegt in deren **zeitlicher Befristung** und den **strengen Auflagen**, welche seitens ALV und insbesondere seitens der tripartiten Kommissionen und/oder der paritätischen Kommissionen bestehen.

## 6. Zur Zusammenarbeit mit der Wirtschaft

- Regulatorische Massnahmen, mit denen «die» Wirtschaft zur Kooperation im Integrationsbereich verpflichtet werden könnte, sind undenkbar. Der Weg muss über entsprechende Netzwerke vor Ort führen.
- Die Zusammenarbeit mit der Wirtschaft sollte idealerweise auf Ebene der kantonalen IIZ oder durch Einbindung der Arbeitgeberschaft (Arbeitgeber-/ Gewerbeverband) in die interdepartementale Zusammenarbeit gestärkt werden.
- Die Kooperation mit der Wirtschaft ist für die Piste «Arbeitsmarktfähige VA/FL» das absolut zentrale und prioritäre Anliegen.  
Der Beitrag des 1. AM in Form von Möglichkeiten für Kurzeinsätze zum Sammeln von Arbeitsmarkterfahrung und insbesondere von Praktika ist zentral. Gerade in diesem Bereich, das heisst bei der **Anbahnung der AM-Fähigkeit von Geringqualifizierten**, gibt es nach wie vor grosse Mängel - nicht nur, was die Anzahl geeigneter Einsatzmöglichkeiten, sondern auch was die Regelungen der Tripartiten und der paritätischen Kommissionen anbelangt.

## Integrationshemmnisse

1. Zusammenarbeit mit Regelstruktur:

Hier zeigt sich, dass die unterschiedlichen Regelungen auf kantonaler resp. Gemeindeebene im Bereich der Ausgestaltung der situationsbedingten Leistungen (SIL) oftmals eine grosse Behinderung bei der bestmöglichen / nachhaltigen Arbeitsmarktintegration sind oder sein können; etwa dann, wenn sich Sozialarbeitende weigern, Reisekosten (z.B. im Zusammenhang mit Praktika) oder Kosten für Berufskleidung zu übernehmen.

2. Problematisch ist zudem die vielerorts geltende Praxis, starre Kriterien zu definiert, etwa dass verschiedene RAV offenbar hohe Anforderungen an die Sprachkompetenzen stellen und indem nur Personen zur Vermittlung zugelassen werden, die über einen Sprachstand auf Niveau B1 verfügen. Dies ist eine Interpretation von «Arbeitsmarktfähigkeit», welche dem SECO-Papier zuwiderläuft und längst nicht für alle Branchen / Berufe Sinn macht. In denjenigen Kantonen, in denen diese RAV-Praxis gilt, muss resp. kann diese nur im Rahmen der kantonalen IIZ thematisiert und in der gemeinsamen Suche nach einer besseren Lösung geändert werden.

## Anhang

## Arbeitsmarktfähigkeit - Definition der interdepartementalen Arbeitsgruppe

Arbeitsmarktfähigkeit	
Arbeitsangebot (individuelle, persönliche Voraussetzungen des STES)	
Persönliche Merkmale und Eigenschaften der STES, die einen Einfluss auf deren Wiedereingliederungschancen haben (und nicht bereits bei der Vermittlungsfähigkeit berücksichtigt werden): - harte Faktoren - weiche Faktoren	Vermittlungsfähigkeit (AVIG Art. 15)
	a) Vermittlungsbereitschaft "Wesentliches Element der Vermittlungsbereitschaft ist die Bereitschaft zur Annahme einer Arbeitnehmendentätigkeit. Die bloss verbal geäusserte Vermittlungsbereitschaft genügt nicht. Vielmehr muss sich die versicherte Person der öffentlichen Arbeitsvermittlung zur Verfügung stellen, jede zumutbare Arbeit annehmen, sich selbst intensiv um eine zumutbare Arbeit bemühen und an Eingliederungsmassnahmen teilnehmen." AVIG-Praxis B219
	b) Arbeitsfähigkeit "Unter Arbeitsfähigkeit (in der Lage sein) ist insbesondere die <u>körperliche und geistige Leistungsfähigkeit</u> sowie die örtliche und zeitliche Verfügbarkeit zu verstehen." AVIG-Praxis B222  "In <u>gesundheitlicher Hinsicht setzt die Vermittlungsfähigkeit grundsätzlich volle Arbeitsfähigkeit voraus</u> . Bei eingeschränkter Arbeitsfähigkeit ist zu unterscheiden zwischen vorübergehend und dauernd fehlender oder verminderter Arbeitsfähigkeit." AVIG-Praxis B223  <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 5px auto;">             Arbeitsunfähigkeit (ATSG Art. 6)              Arbeitsunfähigkeit ist die durch eine Beeinträchtigung der körperlichen, geistigen oder psychischen Gesundheit bedingte, volle oder teilweise Unfähigkeit, im bisherigen Beruf oder Aufgabenbereich zumutbare Arbeit zu leisten. Bei langer Dauer wird auch die zumutbare Tätigkeit in einem anderen Beruf oder Aufgabenbereich berücksichtigt.           </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 5px auto;">             Erwerbsunfähigkeit (ATSG Art. 7)  <sup>1</sup>Erwerbsunfähigkeit ist der durch Beeinträchtigung der körperlichen, geistigen oder psychischen Gesundheit verursachte und nach zumutbarer Behandlung und Eingliederung verbleibende ganze oder teilweise Verlust der Erwerbsmöglichkeiten auf dem in Betracht kommenden ausgeglichenen Arbeitsmarkt.  <sup>2</sup>Für die Beurteilung des Vorliegens einer Erwerbsunfähigkeit sind ausschliesslich die Folgen der gesundheitlichen Beeinträchtigung zu berücksichtigen. Eine Erwerbsunfähigkeit liegt zudem nur vor, wenn sie aus objektiver Sicht nicht überwindbar ist.           </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 5px auto;">             Invalidität (ATSG Art. 8)  <sup>1</sup>Invalidität ist die voraussichtlich bleibende oder längere Zeit dauernde ganze oder teilweise Erwerbsunfähigkeit.           </div>
c) Arbeitsberechtigung "Verfügt die versicherte Person mit ausländischer Nationalität über keine Arbeitsberechtigung, fehlt es an der Vermittlungsfähigkeit. Die Arbeitsberechtigung als Element der Vermittlungsfähigkeit ist bei Ausländer/innen ohne Niederlassungsbewilligung abhängig vom Vorhandensein oder der mutmasslichen Verlängerung einer fremdenpolizeilichen Aufenthaltsbewilligung zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit.  Ausländer/innen ohne Niederlassungsbewilligung müssen über eine Arbeitsbewilligung verfügen oder mit der Erteilung einer solchen rechnen können, falls sie eine zumutbare Stelle finden." AVIG-Praxis B230	

Arbeitsnachfrage (Arbeitsmarktlage)

## Arbeitsmarktfähigkeit - Merkmale zur Ermittlung der Arbeitsmarktfähigkeit («harte» und «weiche» Faktoren)

<u>RAHMENBEDINGUNGEN</u>	<u>Informationsquellen</u>
<u>Person</u> Alter Kenntnisse einer am Wohn-/Arbeitsort gesprochenen Landessprache CH / Ausländer-Status	- Amtliche Dokumente
<u>Gesundheit</u> Gesundheitszustand physisch aktuell Gesundheitszustand psychisch aktuell Psychosoziale Situation (Sucht, familiäre Probleme, ...)	- Arztzeugnisse - Persönliche Beratungsgespräche
<u>Verfügbarkeit</u> Mobilität Betreuungspflichten Beschäftigungsgrad	- Persönliche Beratungsgespräche
<u>Arbeitsmarktliche Situation</u> schulische, berufliche und ausserberufliche Laufbahn Gesuchter Beruf Stellenangebote in den Suchbereichen Lohnvorstellungen (realistische Einschätzung des zu erreichenden Lohns)	- Lebenslauf - Arbeitszeugnisse - Persönliche Beratungsgespräche
<u>BEWERBUNGSKOMPETENZ</u> <u>Selbstmarketing</u> Selbsteinschätzung * Bewerbungsdossier	- Bewerbungsunterlagen - Referenzen - Persönliche Beratungsgespräche - unter Umständen: Assessments, AMM
<u>SOZIALKOMPETENZ</u> <u>Kooperationsfähigkeit</u> Teamfähigkeit Anpassungsfähigkeit Konfliktfähigkeit Kritikfähigkeit	- Persönliche Beratungsgespräche - Arbeitszeugnisse - Referenzen - unter Umständen: Assessments, AMM
<u>Kommunikationsfähigkeit</u> Mündlicher Ausdruck	- Persönliche Beratungsgespräche - unter Umständen: Assessments, AMM
<u>SELBSTKOMPETENZ</u> <u>Motivation/Engagement</u> Lernbereitschaft ** Flexibilität Eigeninitiative *** Eigenverantwortung ****	- Persönliche Beratungsgespräche - Arbeitszeugnisse - Referenzen - unter Umständen: Assessments, AMM
<u>Selbstorganisation</u> Pünktlichkeit Zuverlässigkeit	- Arbeitszeugnisse und Referenzen - Persönliche Beratungsgespräche - Persönliche Kontakte - unter Umständen: Assessments, AMM
<u>Auftreten</u> Äussere Erscheinung Umgangsformen	- Persönliche Beratungsgespräche
*) <i>Bewusstsein über die Fähigkeit zur Nutzung der eigenen Stärken und Schwächen, Kompetenzen und Ressourcen.</i>	
**) <i>Bereitwilligkeit, fehlendes fachliches und methodisches Wissen, tätigkeitspezifische Qualifikationen und Erfahrungen durch entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen oder auf anderen Wegen zu erwerben.</i>	
***) <i>Arbeitsmarkt aus eigenem Anstoss beobachten und Rückschlüsse ziehen.</i>	
****) <i>Die Verantwortung für sich selbst und die eigene berufliche Zukunft übernehmen.</i>	



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra



KONFERENZ DER KANTONSREGIERUNGEN  
CONFÉRENCE DES GOUVERNEMENTS CANTONNAUX  
CONFERENZA DEI GOVERNI CANTONALI  
CONFERENZA DA LAS REGENZAS CHANTUNALAS

**S O D K** – Konferenz der kantonalen  
Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren  
**C D A S** – Conférence des directrices et directeurs  
cantonaux des affaires sociales  
**C D O S** – Conferenza delle direttrici e dei direttori  
cantionali delle opere sociali

Eidgenössisches Justiz- und Polizeidepartement EJPD  
Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF



**EDK | CDIP | CDPE | CDEP |**

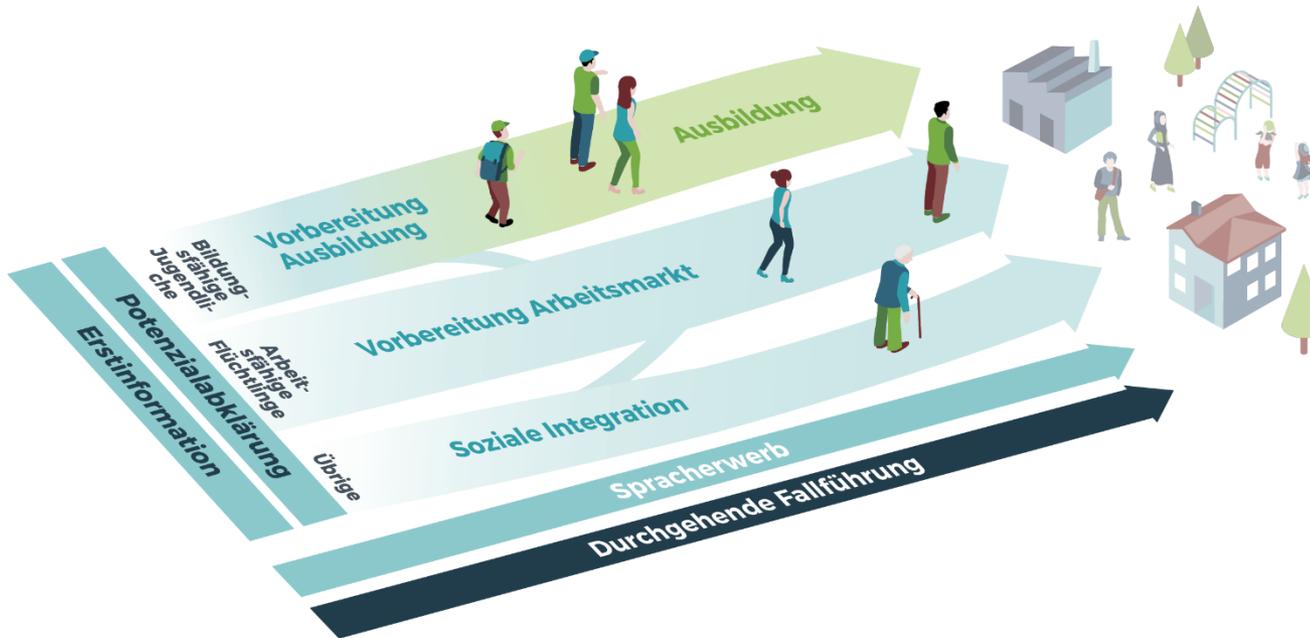
Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren  
Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique  
Conferenza svizzera dei direttori cantonali della pubblica educazione  
Conferenza svizra dals directurs chantunals da l'educaziun publica

# Integrationsagenda Schweiz

Ein gemeinsames Programm des Bundes und der Kantone

[www.integrationsagenda.ch](http://www.integrationsagenda.ch)

# Soll-Integrationsprozess

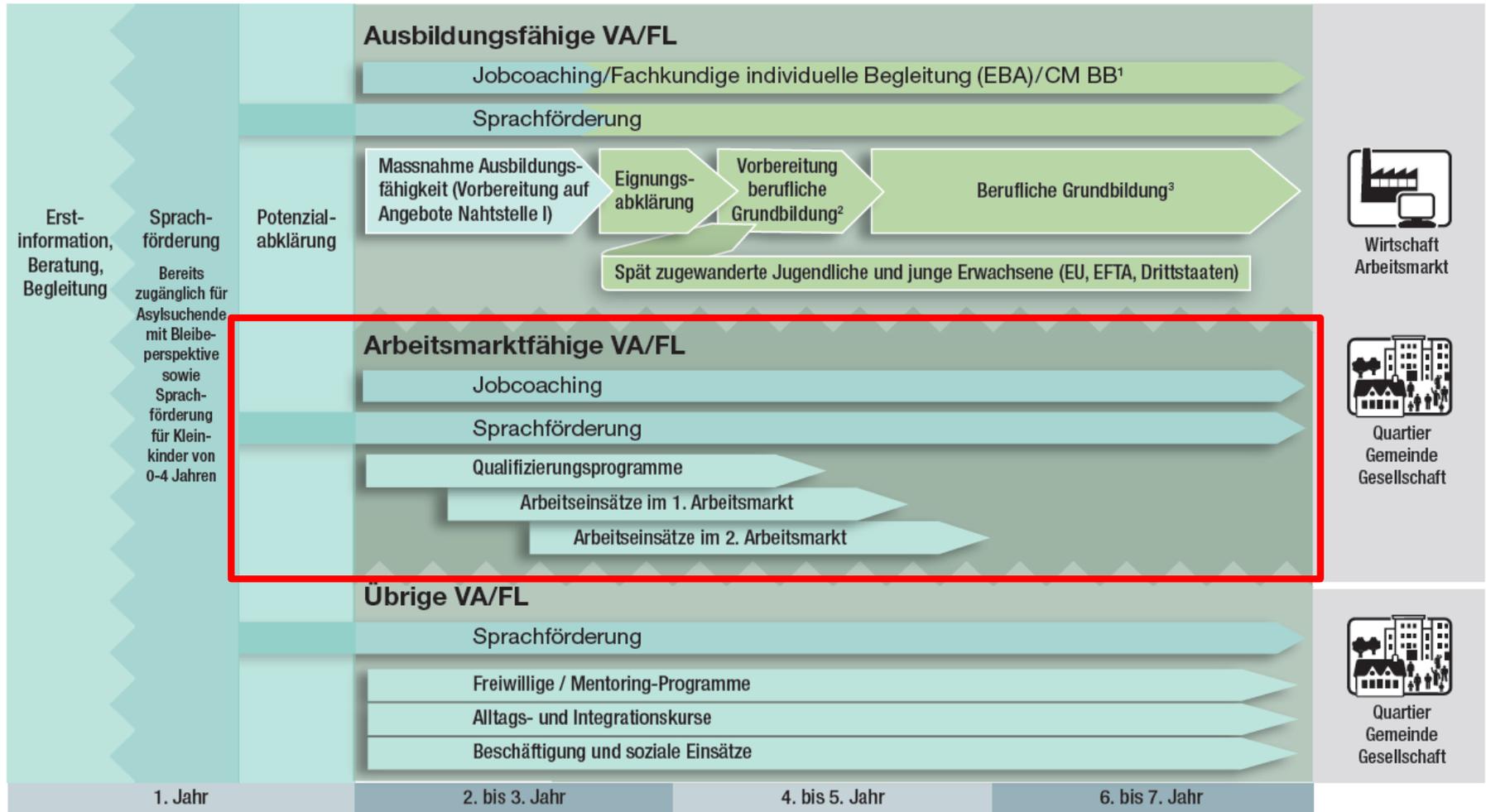


# Fünf Wirkungsziele

- **Alle anerkannten Flüchtlinge** und vorläufig Aufgenommenen haben nach drei Jahren Grundkenntnisse einer **Landessprache**.
- 80% der **Flüchtlingskinder**, die im Alter von 0 bis 4 Jahren in die Schweiz kommen, können sich beim Start der obligatorischen Schulzeit in der **am Wohnort gesprochenen Sprache** verständigen.
- Zwei Drittel der **Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen zwischen 16 und 25 Jahren** befinden sich nach fünf Jahren in einer **beruflichen Grundbildung**.
- Die Hälfte der **erwachsenen Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen** ist nach sieben Jahren im **Arbeitsmarkt** integriert.
- **Alle Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen** sind nach wenigen Jahren vertraut mit den **schweizerischen Lebensgewohnheiten und haben Kontakte zur Bevölkerung**.

# Integrationsprozess für vorläufig aufgenommene Personen und anerkannte Flüchtlinge (VA/FL)

## Durchgehende Fallführung



<sup>1</sup>Case Management Berufsbildung <sup>2</sup>Angebote Nahtstelle I <sup>3</sup>Berufliche Grundbildung mit eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ) und Berufliche Grundbildung mit eidg. Berufsattest (EBA)

# Förderung der Arbeitsmarktfähigkeit

## Zielsetzungen

- VA/FL, die das Potenzial haben, im Arbeitsmarkt Fuss zu fassen, verfügen über Qualifikationen, die ihre Arbeitsmarktfähigkeit verbessern und ihnen eine Teilnahme am wirtschaftlichen Leben ermöglichen.

## Eckwerte

- Der Kanton verfügt über ein differenziertes Förderangebot zur Stärkung der Qualifizierung und wirtschaftlichen Eigenständigkeit von VA/FL.
- Der Kanton gewährleistet, dass staatliche und nichtstaatliche Stellen, insbesondere die Integrations-, Bildungs-, Sozial- und Arbeitsmarktbehörden eng zusammenarbeiten mit den Sozialpartnern und die Schnittstellen und Zuständigkeiten geklärt und sinnvoll aufeinander abgestimmt sind.
- Die Schnittstellen und die Koordination zwischen verschiedenen Integrationsmassnahmen sowie mit allfälligen Coaching-/Case Management-Angeboten ist sichergestellt.

# Förderung der Arbeitsmarktfähigkeit

## Massnahmen

**Vertiefte Potenzialabklärung und Praxisassessment:** VA/FL durchlaufen ein Assessment mit Praxisanteilen. Gestützt darauf erfolgt eine individuelle Zuweisung an die geeigneten Förderangebote.

**Jobcoaching** Die persönliche Entwicklung der VA/FL wird durch eine individuelle Begleitung (Jobcoaching) regelmässig überprüft.

**Qualifizierungsprogramme** zur Erlangung der fachlichen Kompetenzen und von Qualifikationen durch schulische und praktische Förderung;

**Arbeitseinsätze im 1. Arbeitsmarkt:** begleitete Praktikumseinsätze, Teillohnmodelle etc.;

Die Vermittlung in den Arbeitsmarkt von VA/FL erfolgt bei Erwachsenen in erster Linie im Rahmen des Jobcoachings, bei Jugendlichen im Rahmen des Regelstrukturangebotes der Berufsbildung (z.B. Case Management Berufsbildung)). Eine Vermittlung durch die RAV erfolgt erst, wenn VA/FL das Kriterium der Arbeitsmarktfähigkeit erfüllen.

# Zeitplan

Vertiefungsworkshops Bund-Kantone (Abgrenzung Regelstrukturen, Vorgaben und Empfehlungen zur Konkretisierung IAS)	<b>September 2018</b>
Versand Rundschreiben „Eingabe zur Umsetzung der Integrationsagenda Schweiz im Rahmen der KIP 2018-2021“	<b>1. Dezember 2018</b>
Einreichung Konzept zur Umsetzung der Integrationsagenda Schweiz beim SEM;	<b>30. April 2019</b>
Prüfung des Konzepts durch das SEM; bei Bedarf nimmt es bis spätestens Ende Juni mit dem Kanton auf, um allfällige Fragen zu klären.	<b>30. Juni 2019</b>
Das SEM unterbreitet dem Kanton eine „Zusatzvereinbarung Bund-Kantone zur Umsetzung der Integrationsagenda Schweiz zur Unterzeichnung	<b>31. August 2019</b>
Der Kanton stellt dem SEM die unterzeichnete Zusatzvereinbarung zu.	<b>30. Sept. 2019</b>

# Interinstitutionelle Zusammenarbeit IIZ





UMSETZUNG INTEGRATIONSAGENDA SCHWEIZ

# **SEM-Workshop 17.09.2018: Arbeitsmarktfähigkeit**

Manuel Haas, Leiter Abteilung Integration SOA (BE)  
Rodolphe Vuille, Leiter Fachstelle IIZ (BE)

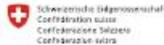
# Agenda



1. Arbeitsmarktfähigkeit
2. Anwendung im Kontext IIZ Kt. BE
3. Herausforderungen

# 1. Arbeitsmarktfähigkeit

## Bericht Arbeitsgruppe Arbeitsmarktfähigkeit



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für  
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF  
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO  
Direktion für Arbeit

VDK CDEP

Konferenz Kantonaler Volkswirtschaftsminister  
Conférence des Chefs des Départements cantonaux de l'Economie Publique  
Conferenza dei Direttori Cantionali dell'Economia Pubblica

**SODK** – Konferenz der kantonalen  
Sozialdirektoren und Sozialdirektoren  
**CDAS** – Conférence des directeurs et directrices  
cantonaux des affaires sociales  
**CDOS** – Conferenza delle direttrici e dei direttori  
cantionali delle opere sociali



Schweizerischer Gemeindeverband  
Association des Communes Suisses  
Associazione dei Comuni Svizzeri  
Associazion da las Vischnancas Svizras

VERBAND SCHWEIZERISCHER ARBEITSMARKTBÜROEN | VSA  
ASSOCIATION DES OFFICES SUISSES DU TRAVAIL | AOST  
ASSOCIAZIONE DEGLI UFFICI SVIZZERI DEL LAVORO | AUSL



**SKOS CSIAS COSAS**

Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe  
Conférence suisse des institutions d'action sociale  
Conferenza svizzera delle istituzioni dell'azione sociale  
Conferenza svizra da l'ajud social

Städteinitiative Sozialpolitik  
Initiative des villes pour la politique sociale



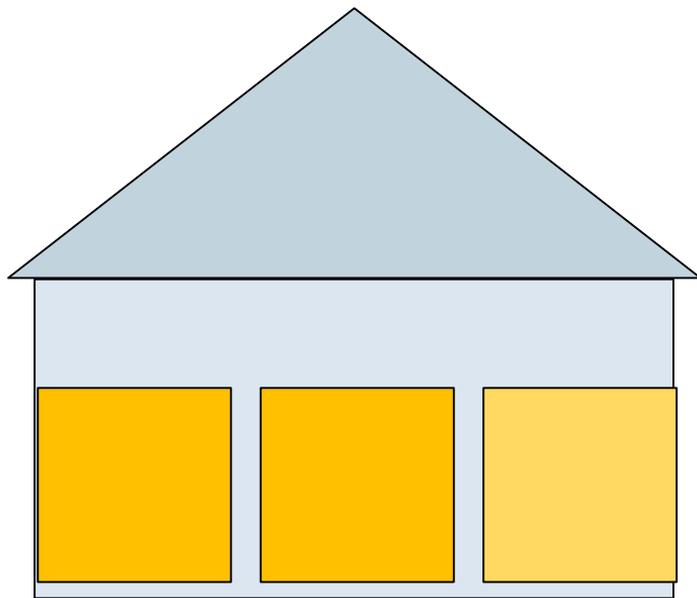
# Definition Arbeitsmarktfähigkeit



«Arbeitsmarktfähigkeit bestimmt sich aus dem Zusammenspiel von individuellen Voraussetzungen (Arbeitsangebot) und den Anforderungen des Arbeitsmarkts (Arbeitsnachfrage) und kennzeichnet die realen Arbeitsmarktchancen eines Individuums. Arbeitsmarktfähigkeit wird dabei verstanden als die Fähigkeit, eine Stelle zu finden (erstmalige Integration in den Arbeitsmarkt), eine Anstellung zu behalten, sich in einem bestehenden Arbeitsverhältnis zu qualifizieren oder die Wahrscheinlichkeit, bei Stellenverlust oder bei unfreiwilliger Erwerbslosigkeit (wieder) eine neue Stelle zu finden.»

Berichte der Arbeitsgruppen, Arbeitsmarktfähigkeit, Finanzierungsmodell und Rahmenvereinbarung,  
[www.iiz.ch](http://www.iiz.ch)

## 2. Anwendung im Kontext IIZ Kt. BE



Zusammenarbeits-  
vereinbarung ALV-SH  
(09.2017)

Guidelines AVG  
(10.2015)

Ausführungs-  
bestimmungen VA/FL  
(07.2018)

6

# Umsetzung Art. 10a VIntA

Involvierte Partner:



- Asylsozialhilfestellen ASH für VA (bzgl. Integration im Auftrag des SOA): KI Stadt Bern, Asyl Biel und Region (ABR), Asyl BO, Heilsarmee, Zentrum Bäregg
- FLSD für anerkannte Flüchtlinge FL (im Auftrag des SOA): Caritas + SRK
- kommunale + regionale Sozialdienste der Gemeinden für VA>7Jahre + FL>5Jahre
- beco / GB RAV: spezialisierte Personalberatende für VA/FL

# Kriterien Arbeitsmarktfähigkeit

- Eine gültige Arbeitsbewilligung liegt vor  
oder  
Die Klientin/der Klient ist zur Arbeitsaufnahme in der Schweiz berechtigt und kann mit der Erteilung einer Arbeitsbewilligung rechnen, falls sie/er eine zumutbare Stelle findet.
- Gesundheit (mind. 50% arbeitsfähig)  
*aktuell psychische und physische Stabilität, sowie psychosoziale Situation (familiär, Sucht, anderes..) geregelt*
- möglicher Beschäftigungsgrad (mind. 50% ist gewünscht)  
*Betreuungspflichten, eine Lösung zur Kinderbetreuung ist verfügbar, andere Verpflichtungen sind gelöst*
- Grundarbeitsfähigkeiten gegeben (Sozialkompetenzen)  
*wie: Verlässlichkeit, Selbständigkeit, Eigenverantwortlich, Pünktlichkeit, Lernbereitschaft, Kooperationsfähigkeit, Umgangsformen, Ausdrucksfähigkeit ....*
- Aktive Stellensuche  
*kennt den Arbeitssuchbereich, ist bereit fehlende tätigkeitsspezifische Kenntnisse /Erfahrungen zu erwerben, ist in der Lage Verantwortung für die eigene berufliche Zukunft zu übernehmen, Bewerbungsdossier vorhanden*



# Weitere Voraussetzungen

- Kenntnis der Landessprache Deutsch oder Französisch: Niveau A2 bescheinigt
- Mobilität ist gegeben
- Bewerbungsdossier erstellt
- Motivation und Kooperationsbereitschaft ist vorhanden, sich durch einen Personalberater des RAV beraten und begleiten zu lassen.



# Vorgehen (1/4)



Vor der Anmeldung auf einem RAV macht die fallführende Person der zuständigen Sozialhilfestelle gemeinsam mit der/dem VA/FL eine erste Einschätzung der Arbeitsmarktfähigkeit. Diese wird anhand definierter Kriterien (Dokument "Einschätzung der Arbeitsmarktfähigkeit" als Beilage der AVG-Guidelines) vorgenommen.

10

# Vorgehen (2/4)



Ist die Arbeitsmarktfähigkeit gemäss erster Einschätzung gegeben und ist das Potenzial für die Aufnahme einer beruflichen Grundbildung oder einer weiterführenden Ausbildung bereits ausgeschöpft, nimmt die zuständige Person mit der spezialisierten Personalberaterin oder dem spezialisierten Personalberater (Spez. PB) im RAV (siehe Liste) Kontakt auf.

11

# Vorgehen (3/4)



Für VA/FL, die sich in einer anderweitigen Integrationsmassnahme (z.B. BIAS oder in einem spezifischen Integrationsprogramm für VA/FL) befinden, setzt die Meldepflicht sofort nach Beendigung des Integrationsprogrammes ein, vorausgesetzt sie sind zu diesem Zeitpunkt arbeitsmarktfähig.

12

# Vorgehen (4/4)



Der/die VA/FL meldet sich persönlich mit folgenden Dokumenten beim zuständigen RAV zur Stellenvermittlung an:

- "Einschätzung der Arbeitsmarktfähigkeit"
- Gültiger Ausweis B / Ausweis F
- Ausgefülltes Formular "Anmeldung zur Arbeitsvermittlung RAV"
- Ausgefülltes Formular "Sind Sie Fit für Ihre neue Stelle"
- Ausgefülltes Formular "Antrag auf Arbeitslosenentschädigung"
- "Vollmacht Daten- und Informationsaustausch"

# Reflexion / Evaluation

- 21.11.2018: Reflexion der ersten Erfahrungen zur Umsetzung Art. 10a VIntA im Rahmen der Arbeitsgruppe VA/FL
- 2. Quartal 2019: Regionale ERFA Zusammenarbeit ALV-SH (Zusammenarbeitsvereinbarung, Guidelines AVG, Ausführungsbestimmungen VA/FL)



# 3. Herausforderungen

- Definitionshoheit / Folgen bei Divergenzen bzgl. AMF
- Abgrenzung zur Potenzialanalyse
- Mengengerüst
- Reporting/Monitoring



# Dank / Fragen / Diskussion





Berner Fachhochschule  
Haute école spécialisée bernoise  
Bern University of Applied Sciences



# Instrumentarium zur Potenzialabklärung bei vorläufig Aufgenommenen und anerkannten Flüchtlingen

Workshop IAS, 17.09.2018

Tobias Fritschi (BFH),  
Ricarda Ettlín (socialdesign ag)

# Übersicht

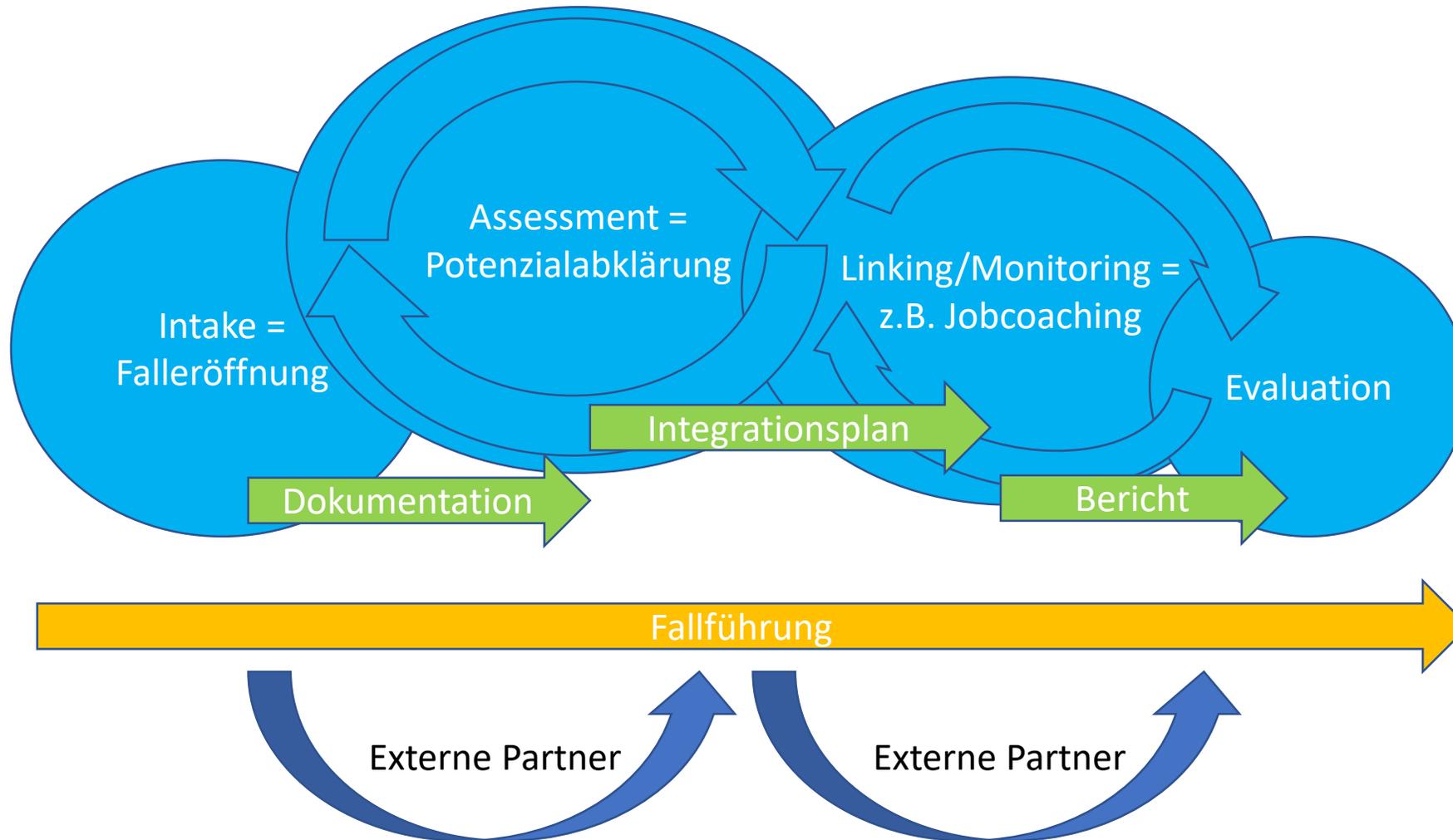
- Vorgehen, Verortung im Prozess (T. Fritschi)
- Kurzassessment (R. Ettlín)
- Instrumente zur vertieften Abklärung (T. Fritschi)
- Praxisassessment (R. Ettlín)
- Diskussion

# Vorgehensweise: 5 Module

- Modul 1: Vorabklärungen zu bestehenden Grundlagen, Erwartungen der IIZ und Rahmenbedingungen des Projekts
- Modul 2: Entwicklung eines Prototyps des Instrumentariums
  - Sichtung von Instrumenten
  - Experteninterviews
- Modul 3: Validierung
  - Schriftliche Befragung
  - Workshops
- Modul 4: Erprobung des Instrumentariums im Feld
  - Pilotstudien in vier Organisationen (AG, BL, VD, ZH)
- Modul 5: Schlussbericht, Produktion und Publikation des Instrumentariums



# CM Integration



Prozess der Potenzialabklärung:

Verortung im Integrationsprozess (SEM 2016)

- Monzer (2013):
- 1) Intake
  - 2) Assessment
  - 3) Planning
  - 4) Linking
  - 5) Monitoring
  - 6) Evaluation

# Instrumentarium bestehend aus 3 Elementen

1. Kurzassessment / Erstabklärung / Standortbestimmung
2. Vertiefte Abklärung / Kompetenzenbilanz
3. Praxisassessment

Terminologie ist noch zu definieren.

Kriterien für den Beginn einer Potenzialabklärung:

- Alter 16 bis 49 (Integrationsagenda), < Bildung, > Soziale Integration
- Stabiler Gesundheitszustand / Massnahmen getroffen
- Sprachniveau A1 / teilweise Dolmetschende bzw. ikÜ

# Kurzassessment

2 – 3 Termine, Dokumente, Gespräch

- Übernahme Angaben seit Falleröffnung (Intake, Sprachkurse, etc.)
- Koordinaten der involvierten Fachstellen
- Persönliche Situation (Familie, soziale Ressourcen, Wohnen, Finanzen, Verfügbarkeit, Führerausweis)
- Ausbildung, Berufs- und Arbeitserfahrungen
- Sprachkenntnisse
- Persönliche Interessen und Ziele
- Gesundheit

# Kurzassessment: Ausschnitt aus Prototyp

## Persönliche Situation

Familiäre Situation	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Leben Angehörige (z.B. Kinder, Eltern) in der Schweiz?</li> <li>– Probleme mit der Familie (in der Schweiz/im Herkunftsland)?</li> </ul>		
Soziale Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Kontakt mit Verwandten, anderen Landsleuten (Art der Unterstützung)</li> <li>– Kontakt mit Na... der Unterstütz...</li> </ul>	<b>Ausbildung, Berufs- und Arbeitserfahrungen</b>	
Wohnsituation	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Aktuelle Wohns... (WG)</li> <li>– Anzahl Person...</li> <li>– Kinder im Hau...</li> </ul>	Ausbildung	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Anzahl Schuljahre</li> <li>– Anzahl Jahre/Art weiterführende Schule(n)</li> <li>– Erworbene Diplome (Form des Nachweises?)</li> </ul>
Finanzielle Situation	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Erhalt von fina... etc.)</li> <li>– Allfällige Mögli...</li> </ul>	Berufliche und andere Qualifikationen	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Erlernter Beruf</li> <li>– PC-Kenntnisse etc.</li> <li>– Weiterbildung (Form des Nachweises?)</li> </ul>
Verfügbarkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>– örtliche Mobili...</li> <li>– Zuständig für...</li> <li>– Möglicher Bes...</li> </ul>	Berufserfahrung	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Anzahl Berufsjahre, Funktion und Beschäftigungsgrad (im Herkunftsland/in anderen Ländern/in der Schweiz)</li> <li>– Arbeitszeugnis vorhanden?</li> </ul>
Führerausweis	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Vorhanden? Wo... einem Motorfa...</li> </ul>	Arbeitserfahrung generell	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Anzahl Jahre Arbeitserfahrung, Funktion und Beschäftigungsgrad (im Herkunftsland/in anderen Ländern/in der Schweiz)</li> <li>– Ausgeübte Tätigkeiten in Integrationsmassnahmen, Freiwilligenarbeit etc.</li> <li>– Arbeitszeugnisse vorhanden?</li> </ul>

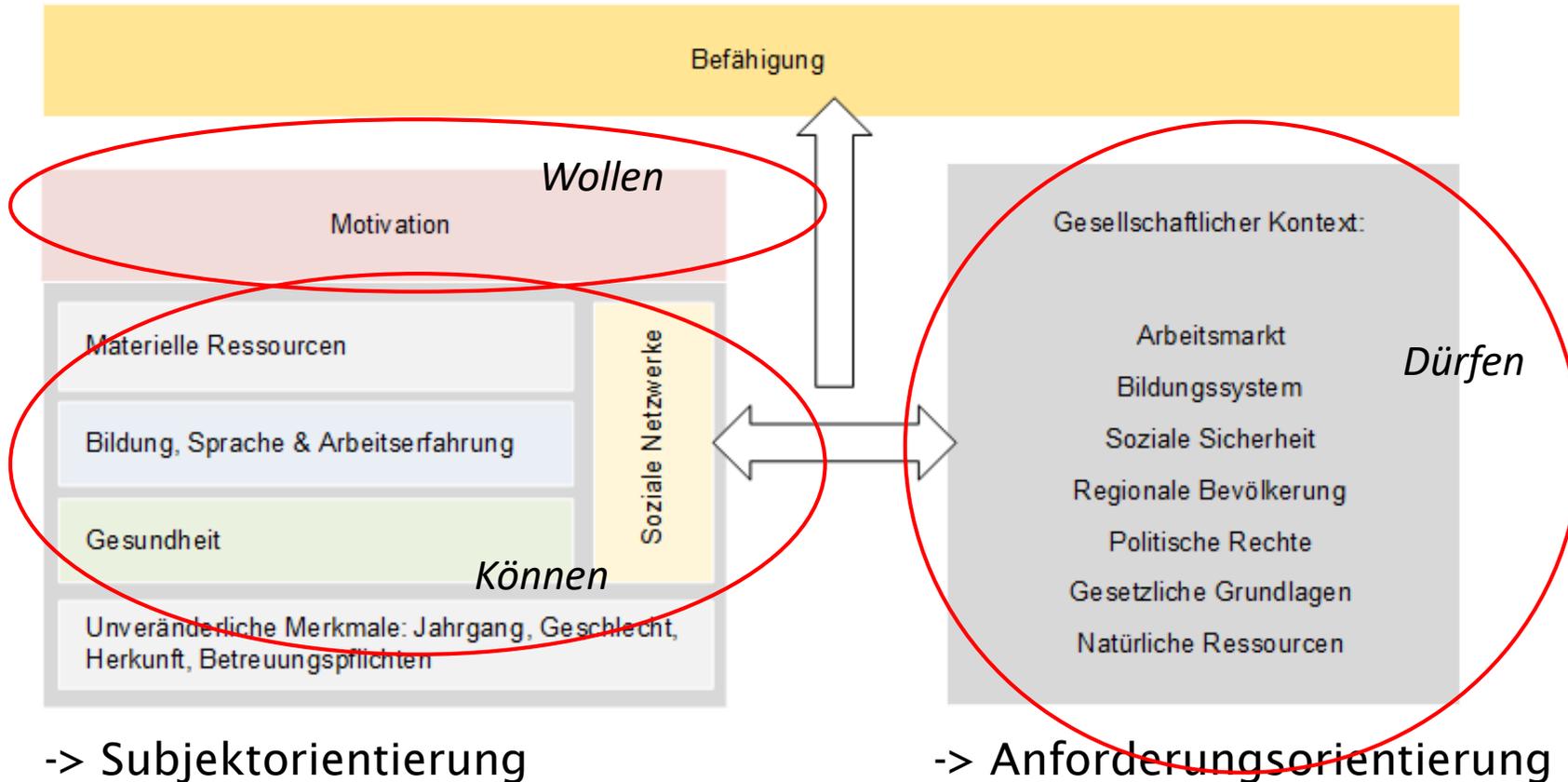
# Kurzassessment

Einschätzung der Fachperson unter Einbezug der Klientin/ des Klienten :

- Beschreibung Ist-Zustand
- Chancen für die Integration, Entwicklungspotenzial
- Hindernisse bezüglich Integration
- Mögliches Vorgehen, vorläufige Ziele Integrationsplan, Partnerorganisationen
- Bedarf für vertiefte Abklärungen

# Inhalte der Potenzialabklärung

Zugrundeliegender Befähigungs-Ansatz: Ressourcenbereiche



Quelle: Jörg et al. (2016), Fritschi (2017), Volkert et al. (2016), Sen (1999)

# Vertiefte Abklärung / Kompetenzenbilanz

## Ziele:

- einerseits subjektorientiert die Kompetenzen der Person sichtbar zu machen
- andererseits anforderungsorientiert zu überprüfen, für welche gesellschaftliche Position im Arbeitsmarkt, Bildungssystem oder in sozialen Netzwerken die Kompetenzen der Person geeignet scheinen
- Chancen und Lücken aufzuzeigen hinsichtlich eines bestimmten Integrationsziels. Diese werden im Rahmen eines Integrationsplans festgehalten, damit die Weiterentwicklung auf dieser Basis erfolgen werden kann.

Es sollen primär Kompetenzen abgeklärt werden, die einem definierten Abklärungsziel dienen, z.B.

- der Frage nach schulischem Potenzial oder
- der Frage nach dem geeigneten Berufsfeld oder
- weiteren Fragestellungen z.B. im sozialen Bereich oder der Freiwilligentätigkeit

# Vertiefte Abklärung / Kompetenzenbilanz

- Sammlung von Vorgehensweisen, Methoden, Tests und Beurteilungshilfen
- Eine Kompetenz kann mit auch mit zwei Methoden ermittelt werden
- Jede Abklärung ist ein Puzzleteil
- Gewisse Methoden frei verfügbar, andere lizenz- bzw. gebührenpflichtig
- Alle Methoden in der Praxis erprobt und empfohlen
- Für die meisten Methoden bestehen mehrere Sprachvarianten
- Es ist sinnvoll, Tests durch BIZ durchführen zu lassen, da sie viel Erfahrung haben
- Tests müssen gut eingeführt werden, bei Freiwilligkeit grössere Aussagekraft

# Vertiefte Abklärung / Kompetenzenbilanz: Auszug aus Prototyp

## Ziele<sup>1)</sup> und Termine der vertieften Abklärungen/ Kompetenzenbilanz und -messung

Integrationsbereiche	Ziel der Abklärung	Termin bis wann?
Arbeitsmarkt	– Ermittlung arbeitsmarktrelevanter → Weiterführende Instrumente zur Auswahl	
Bildung	Arbeitsmarkt Kompetenzbereich Sprache Sprechen, Lesen, Schreiben Überprüfung bisherige Sprachstands- messung → GER <sup>1</sup> → FIDE <sup>2</sup> Kontakte mit lokalsprachlichen Personen Anzahl Lektionen Sprachkurs Lernfortschritt	Anforderungsorientierte Abklärung Branchen- und tätigkeitsspezifische An- forderung an den Sprachstand für das definierte Arbeitsmarktziel → Telefonische Abklärung mit möglichem Arbeitgeber, Schnuppern → Deutsch für den Arbeitsmarkt <sup>3</sup>
Soziale Integration	Arbeitserfahrungen Angaben aus Kurzassessment Vertiefung durch Bewertung, bio- grafische Arbeit → Lebenslinie (vgl. Anhang) → Kompetenzenpanorama <sup>4</sup>	Arbeitserfahrung, um in einem Beruf als ungelernte Arbeitskraft tätig zu sein → Praxisassessment
Weiteres	Arbeitsmarktrelevante Kompetenzen Sachkompetenzen: Selbstkompetenzen: Sozialkompetenzen: → Kompetenzkarten <sup>5</sup> → AVEM <sup>6</sup> , Leistungsbarome- ter (Instrument AOZ) → Kompetenzenpanorama (Selbst-/Fremdeinschätz.) <sup>7</sup>	Nachweis von beruflichen Kompetenzen innerhalb des Arbeitsmarkts → Validation des Acquis (notwen- dige Sprachkompetenz: B2) <sup>12</sup> Simulationen von Arbeitssituationen am Computer → ASCOT (Deutschland) <sup>13</sup>
		Bemerkungen <i>Bei anforderungsorientierten Abklärungen sind oft weniger hohe Sprachkompetenzen notwendig (Maehler et al. 2018), Z.B. kann ein Sanitär im Gegensatz zum Taxifahrer, mit A1 arbeiten.</i> <i>Eine Überprüfung macht Sinn, u.a. weil sich der Sprachstand seit dem Sprachkurs verändert haben kann.</i> <i>Evtl. BIZ beziehen zur anforderungsorien- tierten Beurteilung</i> <i>Tätigkeiten des Alltags werden Erwachse- nen zugetraut, spezifische Kompetenzer- forderungen müssen praktisch abgeklärt werden.</i> <i>Tests müssen gut eingeführt werden. Die Frei- willigkeit erhöht die Aussagekraft des Tests.</i> <i>Oft empfiehlt es sich, externe Psychologen oder Berufsberater/innen dafür beizuzie- hen, die Erfahrung mit der Testdurchfüh- rung haben und die Ergebnisse einordnen können.</i>

1) SMART: Spezifisch, Messbar, A

<sup>1</sup> <http://www.europaeischer-referenzrahmen.de/>

<sup>2</sup> <https://www.fide-info.ch/de/sprachniveaus>

<sup>3</sup> [http://www.arbeitsintegrationschweiz.ch/modules/bibliographie/files/files/2010\\_seco\\_d\\_deutsch-fur-den-arbeitsmarkt.pdf](http://www.arbeitsintegrationschweiz.ch/modules/bibliographie/files/files/2010_seco_d_deutsch-fur-den-arbeitsmarkt.pdf)

<sup>4</sup> <http://www.competences.info/ibak/cms/website.php?id=/de/index/suche/kompetenzenpanorama.htm>

<sup>5</sup> <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/unsere-projekte/aufstieg-durch-kompetenzen/projektnachrichten/kompetenzkarten/>

<sup>6</sup> <https://www.testzentrale.ch/shop/arbeitsbezogenes-verhaltens-und-erlebensmuster.html>

<sup>7</sup> <http://www.competences.info/ibak/cms/website.php?id=/de/index/suche/kompetenzenpanorama.htm>

<sup>12</sup> <http://www.validacquis.ch/index.php?lang=de>

# Praxisassessment

wird für verschiedene Zwecke eingesetzt:

- Zur Abklärung von Kompetenzen der VA/Flü bezüglich Arbeitsmarkt.
- Zur Klärung von geeigneten Einsatzfeldern auf dem Arbeitsmarkt.
- Zur Klärung von Differenzen in der Selbst- und Fremdbeurteilung der VA/Flü

# Praxisassessment: Auszug aus Prototyp

Bewertungsraster / Rückmeldung Arbeitsbereich										
Name					Vorname					
Zuweisende Stelle					Fallführung					
Einsatzdauer					Programm/ Arbeitseinsatz					
Abklärungsziel					relevante Kompetenzen (X in Spalte 2)					
ausgefüllt durch					am	<input type="checkbox"/> Selbsteinschätzung <input type="checkbox"/> Fremdeinschätzung				

Fach- und Methoden- kompetenzen	rele- vant	sehr gut		gut		genügend		ungenügend	
		8	7	6	5	4	3	2	1
Arbeitsgüte / Qualität		Sehr sorgfältiges Arbeiten, sehr gute Qualität, Vorgaben übertroffen		Gute Qualität, Vorgaben erfüllt, hoher Qualitätsanspruch		Ziemlich sorgfältig, knapp erfüllte Vorgaben		Unsorgfältig, ungenügende Qualitätsansprüche	
Arbeitstempo		Schnell, speditiv		Angemessenes Tempo		Wirkt eher etwas langsam		Wirkt langsam und träge	
Zielorientierung		Sehr gute Arbeitsorganisation, sucht eigene Lösungswege		Wirkt immer zielorientiert		Wirkt meist zielorientiert		Unbeholfen, weiss nicht, wie Aufgaben anzugehen sind	
Methodisches Arbeitsvorgehen		überlegt, methodisch richtig		in der Regel überlegt, zweckdienlich		zu wenig überlegt, oft unzweckmässig		unüberlegt	
Sprachverständnis		Versteht sehr gut		Versteht gut		Harzig, schwierig		Scheint nicht zu verstehen	

# Instrument für das Praxisassessment

- Erhebungsinstrument für Sach-, Selbst- und Sozialkompetenzen
- Praktikum, Arbeitseinsatz, Testumgebung
- Zusätzlich Bewerbungsverhalten trainiert?
- Selbst- oder Fremdeinschätzung
- Bewertungsraster fließt in vertiefte Abklärung ein

# Diskussion



Berner Fachhochschule  
Haute école spécialisée bernoise  
Bern University of Applied Sciences



Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt: Tobias Fritschi  
Berner Fachhochschule  
+41 31 848 36 84, [tobias.fritschi@bfh.ch](mailto:tobias.fritschi@bfh.ch)

# Projektorganisation

Organisation	Beteiligte Personen	Zuständigkeiten im Projekt
BFH	<b>Tobias Fritschi</b> , Dozent, stv. Leiter BFH-Zentrum Soziale Sicherheit	Projektleiter, Hauptansprechperson SEM, Projektmitarbeit in allen Modulen, Hauptverantwortung für die Module 1 und 2
	<b>Dr. Peter Neuenschwander</b> , Dozent	Projektleiter-Stv., Projektmitarbeit in allen Modulen, Hauptverantwortung für die Module 4 und 5
	<b>Claudia Schuwey</b> , wissenschaftliche Mitarbeiterin	Projektmitarbeit in allen Modulen, Hauptverantwortung für Modul 4
	<b>Carmen Steiner</b> , studentische Mitarbeiterin	Mitarbeit bei der Projektumsetzung, Übersetzung von Erhebungsinstrumenten, Anfertigung von Gesprächsprotokollen, Datenauswertungen
<b>social-design</b>	<b>Ricarda Ettlin</b> , Senior Projektleiterin	Hauptverantwortung für Modul 3, Mitarbeit in den Modulen 2 und 4; Durchführung der Experteninterviews und Workshops in französischer Sprache
<b>AOZ</b>	<b>Kaspar Schneider</b> , <b>Patricia Pellicer</b>	Mitarbeit in den Modulen 2, 3 und 4
<b>Interne Beratung</b>	<b>Lukas Leber</b> , Studienleiter und Dozent Weiterbildung CAS Case Management, Organisationsberater Case Management	Beratung Fallführung/IIZ bzw. Case Management

AOZ - Berufliche und soziale Integration

## Job-Coaching und Qualifizierungsprogramme

Begriffliche Klärung, Anforderungen und Abgrenzung zur Fallführung

Kaspar Schneider  
Leiter Fachbereich Abklärung & Vermittlung  
kaspar.schneider@aoz.ch / 044 415 67 11



aoz

Fachorganisation im Migrations- und Integrationsbereich

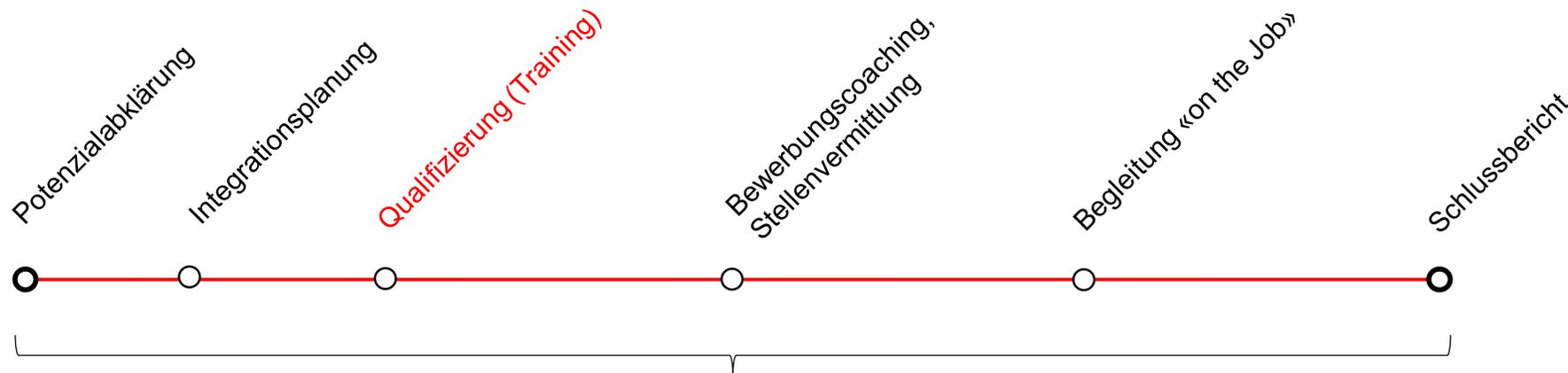


Zertifiziertes  
Management-  
System

EDUQUA

## Merkmale des Job-Coachings innerhalb der AÖZ Integrationsbegleitung (KIP)

- Adaptiertes Vorgehen nach dem Modell von Supported Employment (Abbildung unten)
- «First train, then place» bei 2/3 der Teilnehmenden, «first place, then train» bei 1/3 der Teilnehmenden
- Koordination durch eine Person während des gesamten Integrationsprozesses (Prozessbegleitung)
- Enge Zusammenarbeit mit der Wirtschaft, grosses Netzwerk von Arbeitgebenden
- Berücksichtigung des Potentials und der Möglichkeiten der Teilnehmenden erhöht die Nachhaltigkeit der Integration
- Zentrale Grundhaltung im Coaching: Individualität / Selbstbestimmung / Empowerment
- Ein Job-Coaching setzt Sprachkenntnisse auf dem Niveau A2 voraus. Einzelne Integrationsmassnahmen der Regelstruktur (z.B. SEMO) sowie die berufliche Grundbildungen auf Stufe EBA setzen Sprachkenntnisse auf dem Niveau B1 oder höher voraus.



Durchschnittliche Teilnahmedauer von 18 Mt

aoz

# Anforderungen an die Job-Coaches

## aoz

Die AOZ ist mit über 950 Mitarbeitenden seit vielen Jahren im Auftrag des Bundes, der Kantone, der Stadt Zürich und diverser Gemeinden im Migrations- und Integrationsbereich tätig.

Im Auftrag der Kantonalen Fachstelle für Integrationsfragen, führt die AOZ das Angebot der Integrationsbegleitung für Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene durch. Die Teilnehmenden werden individuell begleitet, auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes vorbereitet, bei der Stellensuche und während der Anstellung im allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützt.

Per sofort oder nach Vereinbarung suchen wir einen

### Job Coach (80%)

#### Ihre Aufgaben

- Durchführen von beruflichen Standortbestimmungen
- Erstellen von individuellen Standort- und Abschlussberichten sowie Integrationsplänen
- Begleiten bei der Aneignung erforderlicher Kompetenzen für den allgemeinen Arbeitsmarkt
- Begleiten bei der Formalisierung bestehender Bildungsleistungen (Diplomanerkennung usw.)
- Unterstützen bei der Erstellung marktgerechter Bewerbungsdossiers und bei der Stellensuche (Akquise)
- Betriebliches und ausserbetriebliches Unterstützen bei der Einarbeitung im neuen Tätigkeitsfeld und der Ablösung von der Sozialhilfe

#### Ihr Profil

- Formaler Berufsabschluss Sek II (Matura oder EFZ) sowie Zusatzausbildung im Coaching
- Arbeitserfahrung, methodische Kenntnisse in der Beratung und Begleitung von stellensuchenden Personen
- Gute Kenntnisse des Schweizer Arbeitsmarktes
- Bewerbungswissen, stilsicheres Deutsch und gute PC-Anwenderkenntnisse (MS-Office)
- Ausgeprägte Sozial- und Selbstkompetenzen sowie interkulturelle Kompetenzen
- Selbständige Arbeitsweise und sicheres Auftreten gegenüber allen Umfeldakteuren
- Fähigkeit und Bereitschaft, aktiv auf Arbeitgebende zuzugehen und Arbeitsstellen zu akquirieren
- Kenntnisse des Bildungssystems, der Anerkennungsverfahren für Berufsabschlüsse sowie der Integrationsangebote im Kanton Zürich sind von Vorteil

#### Ihre Perspektiven

Es erwartet Sie ein verantwortungsvolles, vielseitiges und anspruchsvolles Aufgabengebiet in einem spannenden und dynamischen Umfeld.

#### Ihr Profil

- Formaler Berufsabschluss Sek II (Matura oder EFZ) sowie Zusatzausbildung im Coaching
- Arbeitserfahrung, methodische Kenntnisse in der Beratung und Begleitung von stellensuchenden Personen
- Gute Kenntnisse des Schweizer Arbeitsmarktes
- Bewerbungswissen, stilsicheres Deutsch und gute PC-Anwenderkenntnisse (MS-Office)
- Ausgeprägte Sozial- und Selbstkompetenzen sowie interkulturelle Kompetenzen
- Selbständige Arbeitsweise und sicheres Auftreten gegenüber allen Umfeldakteuren
- Fähigkeit und Bereitschaft, aktiv auf Arbeitgebende zuzugehen und Arbeitsstellen zu akquirieren
- Kenntnisse des Bildungssystems, der Anerkennungsverfahren für Berufsabschlüsse sowie der Integrationsangebote im Kanton Zürich sind von Vorteil

#### Weitere Persönlich Kompetenzen der Job-Coaches:

- Die Fähigkeit, in Beratungssettings eine Atmosphäre des Vertrauens zu schaffen (Wertschätzung, Fairness, Offenheit, Transparenz)
- Die Fähigkeit, die optimale Lösung zu suchen und allenfalls alternative Integrationswege sowie unbekanntes Terrain zu beschreiten

## aoz

## Job-Coaching in Abgrenzung zur Fallführung

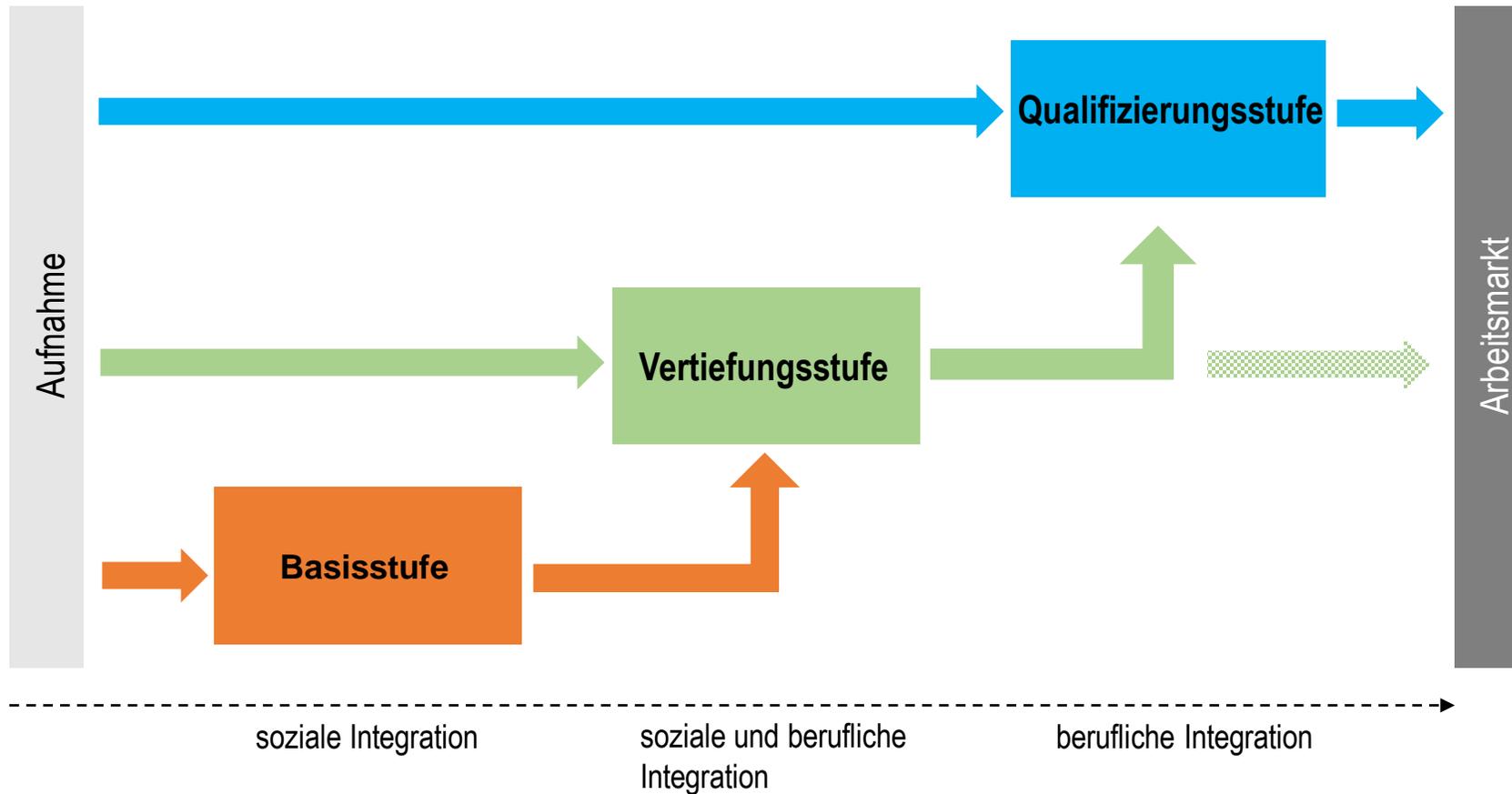
Die Fallführung:

- Ist spezialisiert auf **rechtliche Sozialarbeit**
- richtet die **wirtschaftliche Sozialhilfe** nach SKOS und nach Asylführsorgeverordnung aus (inkl. Weisungs- und Sanktionierungsaufgaben)
- Ist verantwortlich für die **Unterbringung und Integration** (entscheidet über Teilnahme an Integrationsmassnahmen und stützt sich dabei auf die Empfehlungen von anerkannten Drittstellen (z.B. Triagestelle, LBZ, Brückenangote sowie dem Job-Coaching))
- übernimmt die Kosten für kostenpflichtige Integrationsmassnahmen nach vorgehender Kostengutsprache
- betreut rund **111 Dossiers auf 100 Stellen-Prozente**

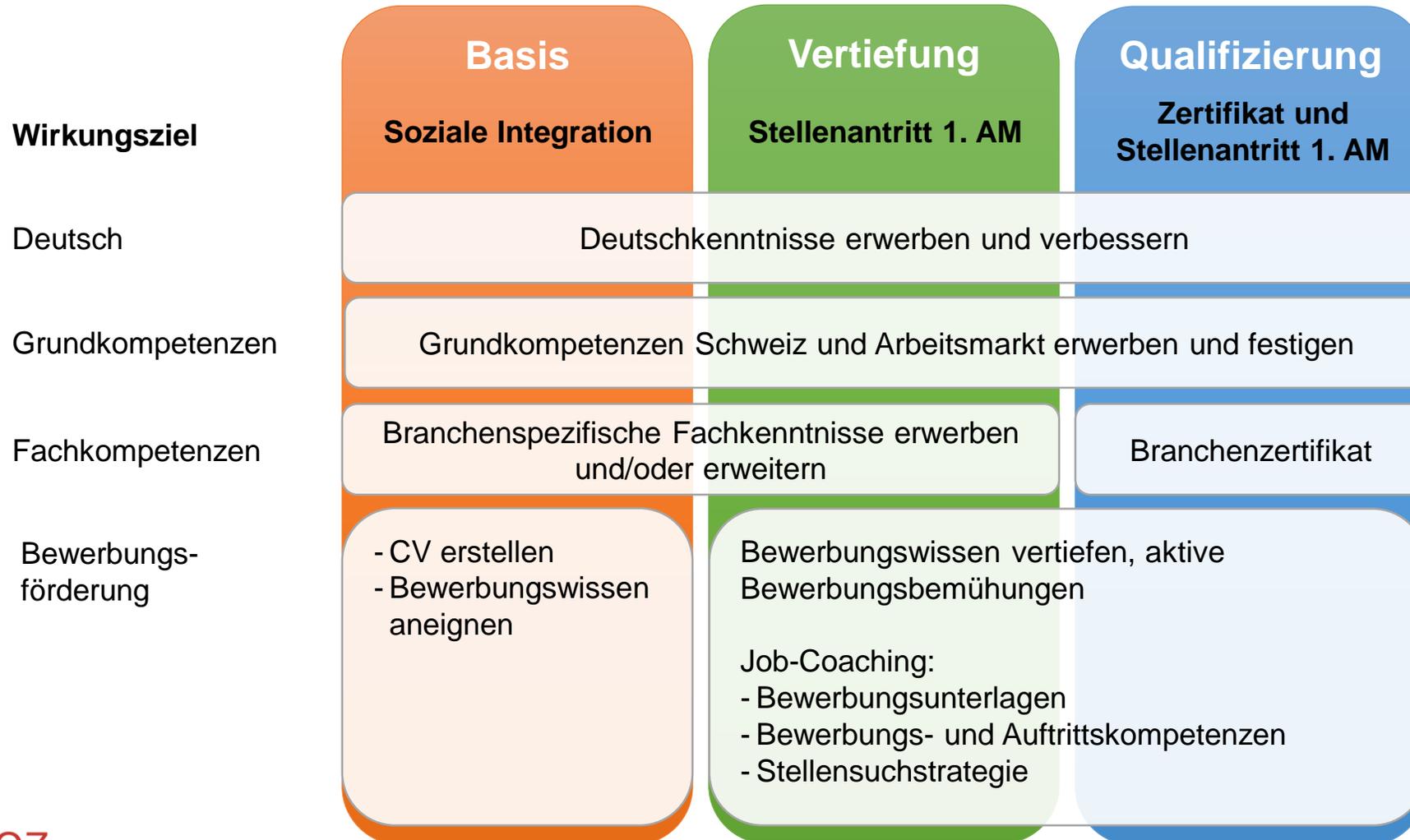
Das Job-Coaching:

- fokussiert auf den **beruflichen Kontext** und die Integration in den Arbeitsmarkt im Sinne eines «Casemanagement»
- setzt auf die **Partizipation der Teilnehmenden** (Vermittlungsbereitschaft gemäss «Arbeitsmarktfähigkeit»);  
bietet persönliche Unterstützung im Integrationsprozess durch eine Vertrauensperson / Erhöhung der Verbindlichkeit
- bietet **enge Begleitung** und wöchentliche Termine (betreut **20-25 TN auf 100 Stellen-Prozente**)
- bietet **Fachberatung** zu Gunsten der Arbeitgeber/innen und Fallführenden Stellen
- vermittelt nicht Arbeitsstellen, sondern **vermittelt zwischen Arbeitsmarkt und Teilnehmenden**

## Qualifizierungsprogramme – Stufenmodell des AOZ Förderprozesses



## Qualifizierungsprogramme – Ziele im Stufenmodell des AOZ Förderprozesses



## Anforderungen an Qualifizierungsprogramme (Vertiefungs- und Qualifizierungsstufe)

Aus Sicht der unmittelbaren Arbeitsintegration sollen Qualifizierungsprogramme folgende Anforderungen erfüllen:

- Fachliche Qualifizierung für ein bestimmtes Berufsfeld, nach Möglichkeit mit Branchennachweis (Gastrokurs, SRK Pflegehilfe (AOZ Pflegehilfe), Reinigungskurs mit Zertifikatsprüfungen, Grundkurs Lagerlogistik mit Staplerausweis etc.)
- Arbeitsmarktnahes Training mit Arbeitszeugnis

In Kombination mit:

- Förderung der Sprachkompetenzen
- Förderung der Grundkompetenzen (z.B. Mathematik-, IKT-Kompetenzen)
- Förderung der Bewerbungskompetenzen



## Beispiel: Qualifizierungsprogramm mit Branchenzertifikat

Die AOZ bietet in Zusammenarbeit mit dem Verband GastroZürich einen Gastrokurs an (Basisqualifikation Küche und Service). Der Gastrokurs beinhaltet sowohl Praxis als auch Theorie und dauert vier bis sechs Monate.

- Der theoretische Teil (3 Kursmodule à total 12 Kurstage) wird von GastroZürich durchgeführt
- Die praktische Ausbildung erfolgt in einem Gastro-Programm der AOZ (zwingende Voraussetzung für Teilnahme am Gastrokurs)
- Nach Absolvierung des Gastrokurses erhalten Absolventinnen und Absolventen ein Branchenzertifikat von GastroZürich
- Die Teilnehmenden erhalten im Gastro-Programm Unterstützung in den Bewerbungsbemühungen
- Die Vermittlungsquote nach Kursende liegt bei 66%.



## Beispiel: Qualifizierungsprogramm ohne Branchenzertifikat

Die Gemeinnützige Einsatzplätze (GEP) organisieren und vermitteln Einsatzplätze innerhalb der Verwaltung der Stadt Zürich

- Es steht eine breite Palette an qualifizierenden Einsätzen in verschiedenen Branchen zur Auswahl (Spitäler, Alters- und Pflegeheime, Schulen, Betreuungseinrichtungen etc.)
- Die Einsätze dauern in der Regel vier bis sechs Monate.
- Während des Einsatzes finden an den Einsatzorten vierteljährliche Standortgespräche statt, in denen die Förderziele thematisiert und überprüft werden.
- Am Ende des Einsatzes erhalten die Teilnehmenden ein vom Arbeitsmarkt anerkanntes Arbeitszeugnis, welches die Fach-, Sozial- und Personalkompetenzen ausweist.

## Beispiel: Qualifizierung ausserhalb eines Programmes

Nebst einem Grundangebot von Qualifizierungsprogrammen, setzten die wechselnde Bedürfnisse der Zielgruppe individuelle Lösungen voraus.

Die AOZ sah sich 2016/2017 mit qualifizierten Teilnehmenden aus dem Bildungsbereich konfrontiert. Zusammen mit einem erfahrenen Kursanbieter im Bildungsbereich wurde ein Kurs «Klassenassistenz» konzipiert und durchgeführt. Parallel dazu haben die Teilnehmenden ein Praktikum in einer Schule oder einem Kindergarten besucht. Nach Kursabschluss erhielten vier der sieben Teilnehmenden eine Anstellung. Ein halbes Jahr später konnten alle sieben Teilnehmenden vermittelt werden.