

Jung und beeinträchtigt – ein erfolgreicher Weg in die Arbeitswelt

Bestandsaufnahme, Handlungsansätze und Massnahmen zur Weiterentwicklung der erstmaligen beruflichen Eingliederung Jugendlicher und junger Erwachsener mit Beeinträchtigungen

Unterstützt und begleitet durch:



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

**Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung
von Menschen mit Behinderungen EBGB**

Autorin:

Regina Knöpfel

Projektleitung erstmalige berufliche Eingliederung, Compasso 2017-2018

Stv. Leiterin Fachentwicklung Compasso

Compasso (www.compasso.ch) nimmt als neutrales Netzwerk eine wichtige Rolle in der beruflichen Eingliederung ein: Es vernetzt die Arbeitgeber mit den relevanten Systempartnern, um gemeinsam passende Instrumente zu entwickeln. Mitglieder wie Grossunternehmen, Branchen- und weitere Verbände, Sozial- und Privatversicherer bringen sich solidarisch ein. Dadurch erhalten interessierte Unternehmen – insbesondere auch KMU – kostenlos praxistaugliche Informationen und Instrumente zu ihrer Unterstützung bei der Erhaltung der Arbeitsmarktfähigkeit von Mitarbeitenden mit Beeinträchtigungen und bei der beruflichen (Wieder-)Eingliederung.

Impressum

Bibliographische Information der Schweizerischen Nationalbibliothek:

Die Schweizerische Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Schweizerischen Nationalbibliographie; detaillierte bibliographische Daten sind im Internet über www.helvetica.ch abrufbar.

©2018 Regina Knöpfel

Herstellung und Verlag:

Compasso, Zürich

ISBN: 978-3-9525040-0-0

Inhalt

1. Vorwort des Präsidenten.....	5
2. Kurzfassung.....	6
Résumé.....	13
Riassunto.....	20
3. Einleitende Vorbemerkungen und Hinweise zu verwendeten Begriffen.....	27
3.1. Behinderung oder (gesundheitliche) Beeinträchtigung.....	27
3.2. Beeinträchtigung aus anderen Gründen.....	27
3.3. Erstmalige berufliche Eingliederung.....	28
3.4. Leistungsfähigkeit und Produktivität.....	28
3.5. Inklusion.....	28
4. Ausgangslage.....	29
5. Ziele des Projektes.....	30
6. Angestrebte Antworten aus der Bestandsaufnahme.....	30
7. Vorgehen und Einbettung der Bestandsaufnahme.....	30
8. Schaubild zur Einordnung der erstmaligen beruflichen Eingliederung.....	32
9. SCOPE Compasso.....	33
10. Erkenntnisse aus der Literaturrecherche, nach Validierung in Fokusgruppen und Interviews.....	34
10.1. Übergeordnete Erkenntnisse.....	34
10.2. Erkenntnisse, die sich auf die Instrumente und Massnahmen beziehen.....	35
10.3. Erkenntnisse, die sich auf die Beteiligten beziehen.....	38
10.4. Erkenntnisse, die sich auf die Prozesse beziehen.....	40
10.4.1. Begleitung der Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen.....	40
10.4.2. Übergang I: Schule – Ausbildung.....	42
10.4.3. Übergang II: Ausbildung – Erwerbsleben.....	46
11. Erkenntnisse über die Leistungen, daraus resultierende Kosten und Aufwände sowie die erzielte Wirkung und allfällige Nachhaltigkeit.....	48
12. Vorhaben in Planung und Projekte.....	49
12.1. Weiterentwicklung IV.....	49
12.2. Weitere Projekte, Vorhaben und Good Practice.....	49
13. Aktuelle Situation und wesentliche Herausforderungen.....	52
14. Übergeordneter Handlungsbedarf, Handlungsansätze und Adressaten.....	55

15.	Prioritär weiter zu verfolgende Handlungsansätze und Massnahmen	57
15.1.	Prozessbegleitung erstmalige Eingliederung optimieren	57
15.1.1.	Ausgangslage und aktuelle Situation	57
15.1.2.	Massnahme M1: Verankerung der Prozessbegleitung und Finanzierung	59
15.1.3.	Massnahme M2: Prozessklärung Case Management Berufsbildung	59
15.2.	Potenzial niederschwelliger Ausbildungen besser nutzen	59
15.2.1.	Ausgangslage und aktuelle Situation	59
15.2.2.	Massnahme M3: Praktika im ersten Arbeitsmarkt fördern	61
15.2.3.	Massnahme M4: IKN und REP kombiniert einsetzen	61
15.3.	Gezielte Information verstärken und Faktenlage entwickeln	61
15.3.1.	Ausgangslage und aktuelle Situation	61
15.3.2.	Massnahme M5: Wirkungszusammenhänge ausweisen	63
15.3.3.	Massnahme M6: Best Practice zeigen	63
15.4.	Rahmenbedingungen verbessern	63
15.4.1.	Ausgangslage und aktuelle Situation	63
15.4.2.	Massnahme M7: Fehlanreize eindämmen und Anreize fördern	64
15.4.3.	Massnahme M8: Anreize sozialpartnerschaftlich entwickeln	64
16.	Fazit	65
17.	Handlungsbedarf seitens Compasso	67
18.	Dank	68
19.	Abkürzungsverzeichnis	69
20.	Abbildungsverzeichnis	72
21.	Literatur und Grundlegendokumente	73
22.	Anhang 1: wichtigste Erkenntnisse aus Studien / Analysen / Ideen 2007 bis 2017	79
23.	Anhang 2: Gesetzliche Grundlagen	101
24.	Anhang 3: betrachtete Instrumente / Angebote / Good Practice / Projekte	103
25.	Anhang 4: Projektplanung nach Zwischenbericht am 23. Januar 2018	108
26.	Anhang 5: Fragen Fokusgruppen und halbstrukturierte Interviews	111
27.	Anhang 6: Weiterführende Fragen zu den zunächst skizzierten Handlungsfeldern und Handlungsansätzen	112
28.	Anhang 7: Teilnehmende an Think Tank, Fokusgruppen und Einzelinterviews (einige Teilnehmende waren in mehreren Validierungsgefässen involviert)	113
29.	Anhang 8: Teilnehmende an schriftlichen Befragungen (Compasso Beirat und Arbeitsgruppe Berufsbildung des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes)	115

1. Vorwort des Präsidenten

Compasso bietet als Netzwerk für Arbeitgeber und für alle andern, am Prozess der beruflichen Eingliederung von Menschen mit Beeinträchtigung aus Krankheit, Unfall oder Behinderung beteiligten Partner umfassendes Know-how. In den vergangenen Jahren hat sich Compasso vor allem mit den Themen der Früherkennung und Integration bei bestehenden Arbeitsverhältnissen und mit der Wiedereingliederung nach einem Verlust des Arbeitsplatzes auseinandergesetzt. Es wurden und werden im fachkundig und neutral moderierten Miteinander Instrumente entwickelt und Prozesse geklärt. Diese stehen nach bestandener Prüfung der Praxistauglichkeit kostenlos öffentlich allen Interessierten zur Anwendung bereit.

Informationen, Instrumente und Prozesse sollen gut verständlich und einfach anwendbar sein, damit sie sich auch für kleine und mittlere Unternehmen eignen. Die übergeordnete Zielsetzung der Projekte von Compasso ist es, dass Arbeitgeber mit Unterstützung der Systempartner einen zentralen Beitrag zum Erhalt oder zur Wiedererlangung der Arbeitsmarktfähigkeit von Mitarbeitenden leisten können – ebenso zur Arbeitsmarktfähigkeit von zukünftigen Mitarbeitenden. Damit engagieren sie sich auch im eigenen Interesse, schlummern doch gerade auch in jungen Menschen mit Beeinträchtigung oft gefragte Potenziale und Stärken. Durch den demografischen Wandel wird es zunehmend wichtiger, brachliegendes Potenzial an Arbeitskräften besser zu nutzen.

Im Rahmen der Projektarbeiten wurde klar: Das Fundament der beruflichen Eingliederung, die Erhaltung der Arbeitsmarktfähigkeit und die Wiedereingliederung von Menschen mit Beeinträchtigungen, bildet eine gelungene erstmalige berufliche Eingliederung. Viele Massnahmen werden für die erstmalige berufliche Eingliederung von Jugendlichen bereits umgesetzt, ihre Wirksamkeit ist aber unklar: Die Zahl der IV-Neurenten bei den 18 bis 24-Jährigen ist in den letzten Jahren stagniert, während sie bei den anderen Altersgruppen stark zurückgegangen ist. Vor diesem Hintergrund hat sich Compasso das Ziel gesetzt, den Handlungsbedarf für die erstmalige Eingliederung von Jugendlichen ins Arbeitsleben zu prüfen und notwendige Handlungsansätze zu identifizieren.

Für die vorliegende Studie wurde die vorhandene Literatur ausgewertet und anschliessend mit Vertretern aus der Praxis überprüft. Aus diesem Prozess gingen vier zentrale Handlungsansätze hervor: die Optimierung einer einheitlichen Prozessbegleitung, die bessere Nutzung des Potenzials bestehender niederschwelliger Ausbildungen, die Verbesserung der Statistik und Kennzahlen zur Schaffung einer gemeinsamen Faktenlage und die Verbesserung allgemeiner Rahmenbedingungen. Gestützt darauf kristallisierten sich im Rahmen von Gesprächen mit Experten und erfahrenen Fachleuten aus der Praxis konkrete Massnahmen heraus. Werden diese, auf verschiedenen Stufen anzusiedelnden Massnahmen konsequent angegangen und umgesetzt, so lässt sich die erstmalige berufliche Eingliederung in den nächsten Jahren deutlich vorwärtsbringen.

Motivierend war es zu erfahren, wie hoch inzwischen die Bereitschaft aller involvierten Kreise ist, gemeinsam für eine erfolgreiche erstmalige berufliche Eingliederung zu kämpfen. Das stimmt mich zuversichtlich. Denn die ziel- und menschenorientierte Zusammenarbeit und Koordination aller am Prozess Beteiligten ist der Schlüssel zum Erfolg. Compasso ist bereit, sein einzigartiges Praxisnetzwerk weiterhin einzubringen und seinen Beitrag zum Erfolg zu leisten, soweit Sponsoren, Mitglieder und Projektpartner ihre Unterstützung auch in Zukunft zusichern. Es geht nur miteinander.

Ich wünsche uns allen, dass wir gemeinsam den Weg beharrlich weitergehen, in der erstmaligen beruflichen Eingliederung für junge Menschen mit Beeinträchtigung immer bessere Wege zu finden.

Martin Kaiser
Präsident Compasso

2. Kurzfassung

Ausgangslage, Zielsetzung und Vorgehen

Die erstmalige berufliche Eingliederung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Beeinträchtigungen aus Krankheit, Unfall oder Behinderung geniesst zunehmend die Aufmerksamkeit von Politik, Gesellschaft und Wirtschaft. Während die Eingliederungsbilanz der IV in den letzten Jahren insgesamt als Erfolgsgeschichte gilt, bestehen weiterhin Unsicherheiten bezüglich der Wirksamkeit der erstmaligen beruflichen Eingliederung. So kam der Gesetzgeber in der Vorlage zur Weiterentwicklung der IV zum Schluss, es bestehe Bedarf, die Instrumente für Jugendliche und junge Erwachsene auszubauen. Diese Vorlage mit entsprechenden Massnahmen befindet sich zurzeit in der parlamentarischen Beratung. Compasso hat sich vor diesem Hintergrund das Ziel gesetzt, eine umfassende Bestandsaufnahme zur Situation der erstmaligen beruflichen Eingliederung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Beeinträchtigungen vorzunehmen. Zu diesem Zweck hat Compasso zunächst über ausgewählte Grundlagen der Jahre 2007 bis Ende 2017 Literaturrecherchen durchgeführt und eine erste literaturbasierte Auslegeordnung erstellt.

Auf Basis der Literaturlauswertung ist ab anfangs 2018 in einem zweiten Schritt eine vertiefte Betrachtung der aktuellen Situation mit Partnern aus dem Compasso-Netzwerk erfolgt. Zielsetzung ist die Beantwortung der Frage: Decken sich die Erfahrungen der verschiedenen, im Prozess der erstmaligen beruflichen Eingliederung Beteiligten mit den Erkenntnissen aus der Theorie? Compasso ist es gelungen, Arbeitgeber und Arbeitgeberverbände bzw. deren Vorstellungen und Bedürfnisse verstärkt in die Beurteilung einzubeziehen. Mit ihnen wurden Handlungsansätze und konkret anzugehende Massnahmen entwickelt, da der Transfer in die Praxis für den Erfolg der erstmaligen beruflichen Eingliederung entscheidend ist. Für die Zielerreichung wurden Fokusgruppen gebildet, Einzelinterviews geführt und relevante Fragestellungen in unterschiedlichen Gremien von Compasso diskutiert.

Aufgrund der Ausgangslage und der Zielsetzung wurde der Fokus insbesondere auf diejenigen Jugendlichen und jungen Erwachsenen gerichtet, die ein Eidgenössisches Berufsattest EBA oder ein Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis EFZ anstreben. Zusätzlich geht es um junge Menschen, die eine praktische Ausbildung von zwei Jahren Dauer ausserhalb des Berufsbildungsgesetzes absolvieren. Der Schwerpunkt liegt dort wo Schwierigkeiten bestehen, nachhaltig im ersten Arbeitsmarkt Fuss zu fassen.

Vielversprechende Entwicklungen in den vergangenen 10 Jahren

Bestand noch 2007 hauptsächlich die Forderung, mehr niederschwellige Ausbildungsangebote zu schaffen, sind sich die Beteiligten in der Praxis einig darüber, dass es aktuell für junge Menschen mit Beeinträchtigungen ausreichend niederschwellige Angebote gibt. Der Übergang I von der Schule zur Ausbildung funktioniert grundsätzlich gut.

Geeignete Instrumente und ein Netz von Personen, welche die jungen Menschen und die Ausbildungsbetriebe begleiten, sind ebenfalls grundsätzlich verfügbar. Die Bereitschaft, die erstmalige berufliche Eingliederung von jungen Menschen mit Beeinträchtigungen zu verbessern, ist in vielen Branchen spürbar vorhanden. Es besteht Konsens, dass eine inklusive Haltung sinnvoll und gesellschaftlich erwünscht ist. Hingegen bietet vor allem der Übergang II von der Ausbildung in das Erwerbsleben noch immer grosse Herausforderungen, denen zu begegnen ist.

Handlungsbedarf

Um die erstmalige berufliche Eingliederung von jungen Menschen mit Beeinträchtigungen nachhaltig zu verbessern, ist aktuell vor allem der Zugang zum ersten Arbeitsmarkt weiter zu optimieren. Der Handlungsbedarf, der nach dem Abgleich der Erkenntnisse aus der Literaturanalyse mit der Praxis besteht, richtet sich dabei auf zwei Hauptzielsetzungen aus: Erstens ist bereits während der Ausbildungen eine Durchmischung und höhere Flexibilisierung von Ausbildungsorten erforderlich, und zweitens ist nach Abschluss von institutionellen Ausbildungen die Durchlässigkeit zum ersten Arbeitsmarkt besser sicherzustellen. Um diese Ziele zu verfolgen, ist an unterschiedlichen Stellen anzusetzen, wobei das Commitment der beteiligten Systempartner, den Handlungsbedarf anzuerkennen und entsprechend zu handeln, matchentscheidend bleibt.

Handlungsansätze und Massnahmen

Übergeordnet haben sich vier Handlungsansätze herauskristallisiert, die nachfolgend grafisch stark vereinfacht dargestellt sind. Im nächsten Abschnitt werden die Handlungsansätze in Kombination mit möglichen Massnahmen kurz erläutert.



Abbildung 1: Übersicht prioritäre Handlungsansätze, eigene Darstellung, Compasso 2018

Handlungsansatz 1 – Prozessbegleitung erstmalige Eingliederung optimieren

Im Rahmen der Literaturanalyse mit Praxisvertiefung hat sich herausgestellt, dass die jungen Menschen mit Beeinträchtigung und deren Eltern eine verlässliche Prozessbegleitung aus einer Hand schätzen. Die Begleitung und Unterstützung soll bereits in den letzten beiden Schuljahren mit dem Berufswahlprozess zur Verfügung stehen und erst enden, wenn der Übergang in das Erwerbsleben nach Ausbildungsende nachhaltig vollzogen ist. Auch die Arbeitgeber erwarten eine verlässliche Prozessbegleitung, die sie im Umgang mit den jungen Menschen mit Beeinträchtigung unterstützt, und die zudem eine wirtschaftsnahe Haltung aufweist. Namentlich muss es ihnen möglich sein, auch

noch in der Phase des «Fussfassens im Beruf» bei Bedarf gezielte Unterstützung einzuholen, um den nachhaltigen Erfolg der erstmaligen beruflichen Eingliederung zu fördern.

Aktuell sind viele verschiedene Personen involviert, die aus unterschiedlichen Perspektiven und in spezifischen Konstellationen zum Einsatz gelangen. Darunter sind Personen, die seitens Schule und Berufsschule, IV-Stellen oder auch auf kantonaler Ebene im Case Management Berufsbildung zur Verfügung stehen. Eine Vereinheitlichung und Vereinfachung des Zugangs ist insbesondere für junge Menschen mit Beeinträchtigung und deren Arbeitgeber sinnvoll. In der Weiterentwicklung IV sind für Jugendliche und junge Erwachsene mit psychischen Erkrankungen bereits Zugang zur Früherkennung sowie eine Mitfinanzierung kantonaler Brückenangebote und des Case Management Berufsbildung vorgesehen. Massnahmen, welche die Prozessbegleitung erstmalige Eingliederung optimieren, unterstützen die Stossrichtung der Weiterentwicklung IV und verbessern die Zusammenarbeit auf kantonaler Ebene. Beide Massnahmen können auf der Ebene des IVG noch im Rahmen der Behandlung der Vorlage zur Weiterentwicklung IV berücksichtigt werden und auf der Stufe von klaren Gesetzesregelungen integriert werden.

Massnahme M1: Verankerung der Prozessbegleitung und Finanzierung

Eine erste Massnahme zielt darauf ab, den Weg der früh beginnenden Prozessbegleitung der Jugendlichen im Rahmen der Weiterentwicklung IV durch eine konkrete Verankerung im Gesetz noch besser sicherzustellen und diese Unterstützung zeitlich bis nach dem Abschluss der Ausbildung resp. bis zur nachhaltigen Etablierung im Arbeitsmarkt auszudehnen.

Massnahme M2: Prozessklärung Case Management Berufsbildung

Eine zweite Massnahme unterstützt diejenigen jungen Personen, die mit erhöhten Schwierigkeiten eine Ausbildung absolvieren oder im Anschluss daran Probleme haben, auch wenn (noch) kein IV-Bezug besteht. Prozessbegleitung und Finanzierung des Case Management Berufsbildung sind im Zusammenspiel mit der Begleitung durch die Berufsberater der IV-Stellen zu klären.

Handlungsansatz 2 – Potenzial niederschwelliger Ausbildungen besser nutzen

Um die Durchlässigkeit von niederschweligen Ausbildungen zu Ausbildungen nach Berufsbildungsgesetz weiter zu verbessern und Anschlusslösungen nach institutionellen Ausbildungen im ersten Arbeitsmarkt stärker zu fördern, sollen die Inhalte, der Wert und die Ziele der praktischen Ausbildungen breit bekannt sein. Dies zeigte sich in der Literaturanalyse und wurde in der Praxisvertiefung bestätigt. Ein gegenseitiges Kennenlernen der jungen Menschen mit Beeinträchtigungen und der potenziellen Arbeitgeber ist sinnvoll und trägt dazu bei, eine fundierte Einschätzung zu ermöglichen. Daher sind vermehrt Optionen zu schaffen, bei denen Arbeitgeber junge Menschen mit Beeinträchtigungen ohne «Risiko» aufnehmen und in konkreter Zusammenarbeit deren Wert für ihr Unternehmen schätzen lernen können.

Arbeitgeber sind auch daran interessiert, die erworbenen und verwertbaren Kompetenzen und Fähigkeiten der jungen Menschen mit Beeinträchtigung jeweils in Kombination mit den verfügbaren Ressourcen und deren Grenzen transparent dargelegt zu erhalten. Auf diese Weise können sie einschätzen, ob eine Person den Anforderungen und Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz tatsächlich gewachsen ist. Eine realistische Einschätzung hilft, passende Arbeitsplätze zu finden. Das bewahrt sowohl die einzugliedernde Person als auch den Betrieb vor Enttäuschungen.

Massnahme M3: Praktika im ersten Arbeitsmarkt fördern

Die entsprechenden Verantwortlichen der IV-Stellen sollen bei den Anbietern niederschwelliger Ausbildungen in der zweiten Hälfte der Ausbildung Praktika von bis zu sechs Monaten Dauer im ersten Arbeitsmarkt konsequent einfordern. Aus Praxisbeispielen ist bekannt, dass einige Institutionen in der zweiten Hälfte der praktischen Ausbildung Praktika von bis zu sechs Monaten Dauer integriert haben. Diese Praktika werden im ersten Arbeitsmarkt durchgeführt; die jungen Menschen und die Betriebe haben dabei jederzeit eine Ansprechperson in der Institution. Die Erfahrung zeigt, dass dieses Vorgehen einen späteren Übergang in den ersten Arbeitsmarkt erleichtert. Die Umsetzung dieser Massnahme kann von den IV-Stellen angegangen und kurz- bis mittelfristig in anstehende Verhandlungen über Zusammenarbeitsvereinbarungen aufgenommen werden. Eine Gesetzesanpassung ist dafür nicht erforderlich.

Massnahme M4: IKN und REP kombiniert einsetzen

Im Rahmen der Praxisvertiefung hat sich zur Darstellung der erworbenen und verwertbaren Kompetenzen und Fähigkeiten der jungen Menschen mit Beeinträchtigung der «individuelle Kompetenznachweis» (IKN) als wertvolles Instrument gezeigt. Der IKN ist breit abgestützt und wurde in einem Projekt von INSOS Schweiz zusammen mit der Schweizerischen Berufsbildungsämter-Konferenz, dem Schweizerischen Gewerbeverband und weiteren Projektpartnern für drei Branchen erarbeitet. Er trägt dazu bei, die gewünschte Transparenz zu schaffen, indem erworbene und verwertbare Kompetenzen und Fähigkeiten für die Wirtschaft bzw. die Betriebe der entsprechenden Branchen einheitlich verwendbar beschrieben sind. Eine Ausweitung auf weitere Branchen und Berufsfelder ist sinnvoll und liegt in der Verantwortung der Organisationen der Arbeitswelt. Um zugleich zu wissen, ob die jungen Menschen den Anforderungen und Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz gewachsen sind, kann der IKN in Kombination mit dem Ressourcenorientierten Eingliederungsprofil (REP) von Compasso eingesetzt werden, das zu diesem Zweck noch von Compasso weiterzuentwickeln ist.

Handlungsansatz 3 – Statistik verbessern und gezielte Informationen verstärken

Aufgrund fehlender Daten ist aktuell kaum eine Aussage zu Zusammenhängen von eingesetzten Massnahmen und Dienstleistungen für die erstmalige berufliche Eingliederung junger Menschen mit Beeinträchtigung einerseits und den daraus folgenden Wirkungen im Hinblick auf die angestrebte Eingliederung andererseits möglich. Besonders schwierig ist es, den Übergang nach den Ausbildungen in das Erwerbsleben zu verfolgen, da die Lebensläufe der jungen Menschen häufig nur retrospektiv beurteilt werden können. In einzelnen Studien, zuletzt von 2018 durch N. Baer et al., wurden Kohorten nachträglich u.a. zur beruflichen und finanziellen Situation befragt. Da die Lebensläufe sehr individuell sind, lassen sich detaillierte Einblicke zum Übergang in das Erwerbsleben wohl auch zukünftig nur im Rahmen von Forschungsprojekten gewinnen.

Ziel soll es aber dennoch sein, zukünftig mehr zum wirkungsvollen Einsatz vorhandener Ressourcen, Instrumente, Massnahmen und Dienstleistungen zu wissen. Inhaltlich sollten zu den Leistungen, die von den IV-Stellen zugesprochen werden, neben Anzahl und Kosten, die Ergebnisse im Sinne der Wirkungen bekannt sein, indem zumindest der angestrebte Abschluss von Massnahmen als erreicht oder nicht erreicht erfasst wird.

Massnahme M5: Wirkungszusammenhänge ausweisen

Das Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) ist gefordert, entsprechende Messgrössen zumindest für erstmalige berufliche Ausbildungen vorzusehen. Weitere Zahlen, Daten und Fakten, die dazu

beitragen, die Akzeptanz von Menschen mit Beeinträchtigung im ersten Arbeitsmarkt zu stärken, sollten mittel- bis langfristig konzeptgestützt entwickelt werden. In die Entwicklung des Konzeptes sind verschiedene Akteure auf nationaler Ebene einzubeziehen, um den Gesamtaufwand und die erzielten Wirkungen in der Eingliederung umfassend zeigen zu können. Dies könnten z.B. EDK, SECO, SKOS, SAV, Inclusion Handicap sein. Einheitliche Vorgaben zur Kennzahlenerhebung auf nationaler und kantonaler Ebene sind hilfreich, um zukünftig mit fundierten Aussagen die Situation zur erstmaligen beruflichen Eingliederung über den gesamten Prozess belegen und Optimierungspotenziale ableiten zu können. Hier müsste das Bundesamt für Sozialversicherungen den Lead übernehmen.

Massnahme M6: Best Practice zeigen

Kurzfristig ist eine Verbesserung der Faktenlage durch eine gezielte Information mittels gelungener Eingliederungsbeispiele in Einzelfällen möglich. Mit vielfältigen neuen Best Practice-Beispielen ist der Ausbau der Praxisbeispiele auf der Website von Compasso für die erstmalige berufliche Eingliederung anzustreben.

Handlungsansatz 4 – Rahmenbedingungen verbessern

Gemäss Praxisvertiefung erachten die Arbeitgeber es als erforderlich, zwei Aspekte weiterzuverfolgen, die die Rahmenbedingungen der erstmaligen beruflichen Eingliederung betreffen: Auf der einen Seite soll der Lohn den Mindestlohn nach GAV unterschreiten dürfen, wenn die Produktivität anfänglich oder andauernd tiefer ist, als der Mindestlohn es erfordert. Auf der anderen Seite sollen die Leistungen der IV insgesamt so ausgestaltet sein, dass sie die Eingliederung auch im Fall eines Teilrentenbezugs unterstützen.

Aktuell können Arbeitgeber bei Produktivitätssteigerungen keine attraktiven Bedingungen schaffen, sobald das zustehende Einkommen in Relation zum Einkommen einer nicht beeinträchtigten Person noch knapp unter 40% geringer ausfällt. Ist ab 40% Einkommenseinbusse eine IV-Teilrente zugesprochen worden, fällt diese mit einem entsprechenden Einkommensanstieg weg. So gibt es für die jungen Menschen wenig Anreiz, eine Steigerung ihrer Produktivität umzusetzen, weil der Anstieg des Einkommens oft die wegfallende Teilrente nicht kompensiert.

Massnahme M7: Fehlanreize eindämmen und Anreize verstärken

Das vorgesehene Rentenmodell im Rahmen der Weiterentwicklung IV ist zu überdenken und eine zur erstmaligen beruflichen Eingliederung passende Alternative für junge Menschen zu entwickeln.

Massnahme M8: Anreize sozialpartnerschaftlich entwickeln

Für stärkere Anreize im Rahmen der Gesamtarbeitsverträge sind die Branchen- und regionalen Arbeitgeberverbände gemeinsam mit den Gewerkschaften und Arbeitnehmerorganisationen im Rahmen der Sozialpartnerschaft gefordert, passende Lösungen oder Best Practice-Modelle zu entwickeln, die für die jeweilige Branche bzw. Region sinnvoll und eingliederungsfördernd sind.

Fazit

Zusammenfassend lassen sich aus den vier Handlungsansätzen, die aus dem Handlungsbedarf abgeleitet wurden, acht Empfehlungen für geeignete Massnahmen abgeben. Besonders dringlich ist aus Sicht Compasso die umgehende Adressierung der Massnahmen M1, M2 und M7 betreffend durchgängige Prozessbegleitung und Verbesserung der Rahmenbedingungen, die sich auf die Vorlage zur Weiterentwicklung IV beziehen. Da der Personenkreis der jungen Menschen im Fokus der Weiterentwicklung IV steht, ist es sinnvoll, die Erkenntnisse aus der Bestandsaufnahme in die Beratungen zur Vorlage einzubeziehen.

Für sämtliche Massnahmen ist eine zielgerichtete Zusammenarbeit der genannten Adressaten erforderlich. Im Zentrum sollte dabei das Wohl der jungen Menschen stehen, die mit einer gelungenen erstmaligen beruflichen Eingliederung bereits eine deutlich bessere Prognose für ihr weiteres Berufsleben gewinnen. In Zeiten drohenden Fachkräftemangels sollte das Potenzial der Arbeitnehmer so gut wie möglich genutzt werden, indem junge Menschen geeignete Unterstützung und Perspektiven erhalten.

Massnahmen	Adressaten
<p>M1: Verankerung der Prozessbegleitung und Finanzierung Sicherstellung einer Prozessbegleitung und deren Finanzierung ab Beginn Berufswahlprozess bis zum Fussfassen im Erwerbsleben verankern</p>	<p>Gesetzgebung: zielführende Regelungen im Rahmen der Vorlage zur Weiterentwicklung IV verankern</p>
<p>M2: Prozessklärung Case Management Berufsbildung Prozessbegleitung und Finanzierung via Case Management Berufsbildung auf kantonaler Ebene sicherstellen</p>	
<p>M3: Praktika im ersten Arbeitsmarkt fördern Ausbildungen in Institutionen fördern, die verknüpft sind mit Praktika im ersten Arbeitsmarkt</p>	<p>IV-Stellen und Institutionen: Zusammenarbeitsvereinbarungen</p>
<p>M4: IKN und REP kombiniert einsetzen Weiterentwicklung bestehender praxistauglicher Instrumente, anhand derer erworbene Kompetenzen und Fähigkeiten sowie die Belastbarkeit für Arbeitsplatzanforderungen und Rahmenbedingungen nachvollziehbar aufzuzeigen sind</p>	<p>Organisationen der Arbeitswelt, Branchenverbände und Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz: Ausbau IKN und Weiterentwicklung REP mit Compasso</p>
<p>M5: Wirkungszusammenhänge ausweisen Statistik verbessern, indem Daten über die Wirkungszusammenhänge der erstmaligen beruflichen Eingliederung erhoben und ausgewiesen werden</p>	<p>Bundesamt für Sozialversicherungen, übergreifende Daten in Zusammenarbeit mit weiteren Systempartnern: Konzeptentwicklung Wirkungsmessung</p>
<p>M6: Best Practice zeigen Best Practice mithilfe von vielfältigen gelungenen und damit konkreten Beispielen zur erstmaligen beruflichen Eingliederung für Praktiker auf der Website von Compasso zur Verfügung stellen</p>	<p>Compasso mit Unterstützung des EBGB: Weiterentwicklung Homepage</p>

<p>M7: Fehlanreize eindämmen und Anreize verstärken</p> <p>Fehlanreize im IVG und bei der kantonalen Steuerung abbauen und Anreize verstärken, um die Eingliederung der jungen Menschen in den ersten Arbeitsmarkt zu unterstützen, indem der Rentenzugang überdacht wird</p>	<p>Gesetzgebung: zielführende Regelungen im Rahmen der Vorlage zur Weiterentwicklung IV treffen</p>
<p>M8: Anreize sozialpartnerschaftlich entwickeln</p> <p>Anreize im Rahmen sozialpartnerschaftlicher Zusammenarbeit sowie auf Branchenebene verstärken, indem Regelungen die erstmalige berufliche Eingliederung von jungen Menschen mit Beeinträchtigung unterstützen</p>	<p>regionale Arbeitgeber- und Branchenverbände in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern (Gewerkschaften resp. Arbeitnehmerverbände): Weiterentwicklung bzw. Ausgestaltung von Best Practice-Modellen / Branchenlösungen</p>

Résumé

Situation initiale, objectifs et procédure

L'intégration initiale dans le monde du travail d'adolescents et de jeunes adultes diminués pour cause de maladie, d'accident ou de handicap retient de plus en plus l'attention des milieux politiques, de la société et de l'économie. Si le bilan que peut tirer l'AI en matière d'intégration en général au cours des dernières années est considéré comme une réussite globale, des incertitudes subsistent quant à l'efficacité de l'insertion professionnelle initiale. En lien avec le projet « Développement continu de l'AI », le législateur a conclu qu'il était nécessaire d'étoffer les instruments destinés aux jeunes et aux jeunes adultes. Ce projet de loi et les mesures correspondantes font actuellement l'objet de discussions au Parlement. Dans ce contexte, Compasso s'est fixé pour objectif de faire un bilan complet de la situation de l'insertion professionnelle des jeunes et des jeunes adultes atteints dans leur santé. Pour cela, elle a d'abord effectué des recherches bibliographiques sur des bases sélectionnées entre 2007 et fin 2017 et a dressé un premier état des lieux fondé sur la littérature.

Sur la base de l'analyse documentaire, une deuxième étape a consisté à examiner plus en détail à partir du début de 2018 la situation actuelle avec les partenaires du réseau Compasso. L'objectif consiste à répondre à cette question: les expériences des différentes personnes associées au processus du contact initial avec le monde professionnel coïncident-elles avec les résultats de la théorie ? Compasso a réussi à mieux intégrer dans cette évaluation la position des employeurs et des associations patronales, c'est-à-dire leurs idées et leurs besoins. Ceux-ci ont été utilisés pour développer les actions et les mesures concrètes à prendre, car la pratique est décisive pour le succès d'une première intégration professionnelle. Pour atteindre les objectifs, des groupes de discussion ont été formés, des entrevues individuelles ont été menées et des questions pertinentes débattues dans divers cercles de Compasso. A partir de la situation de départ et des objectifs fixés, l'accent a été mis en particulier sur les jeunes et les jeunes adultes en quête d'une attestation fédérale professionnelle AFP ou d'un certificat fédéral de capacité CFC. Il s'agit aussi de s'intéresser aux jeunes qui suivent une formation pratique de deux ans en dehors du champ d'application de la loi sur la formation professionnelle. La priorité est mise sur les domaines où il est difficile de prendre pied durablement sur le marché du travail primaire.

Développements prometteurs au cours des dix dernières années

Alors qu'en 2007, la principale exigence consistait à créer davantage d'opportunités de formation à bas seuil, les acteurs concernés reconnaissent qu'il existe actuellement, dans la pratique, suffisamment d'opportunités à bas seuil pour les jeunes en difficulté. Le passage de l'école à la formation professionnelle fonctionne fondamentalement bien.

Des instruments appropriés et un réseau de personnes accompagnant les jeunes et les entreprises de formation sont également disponibles en principe. La volonté d'améliorer l'insertion professionnelle initiale des jeunes handicapés est perceptible dans de nombreux secteurs. Il y a consensus sur le fait qu'une attitude inclusive est judicieuse et socialement souhaitable. D'autre part, la Transition II de la formation à la vie active pose encore des défis majeurs qu'il s'agit de relever.

Action nécessaire et mesures

Afin de donner plus de chance dans la durée à l'intégration professionnelle initiale des jeunes atteints dans leur santé, l'accès au marché du travail primaire doit être encore amélioré. La nécessité d'une action, révélée par la comparaison des résultats de l'analyse documentaire avec l'expérience pratique, pointe deux objectifs principaux : Tout d'abord, il est nécessaire de combiner et d'assouplir les lieux de formation dès le stade de la formation. Ensuite, la perméabilité vers le marché du travail primaire peut être mieux assurée une fois la formation institutionnelle terminée. Pour atteindre ces objectifs, différentes approches doivent être adoptées, l'engagement des partenaires du système concernés à reconnaître la nécessité d'agir et à agir en conséquence restant déterminant.

Quatre approches ont été identifiées, qui sont signalées de manière très simplifiée dans le graphique ci-dessous. Dans les paragraphes suivants, les approches combinées à diverses mesures possibles sont brièvement expliquées.

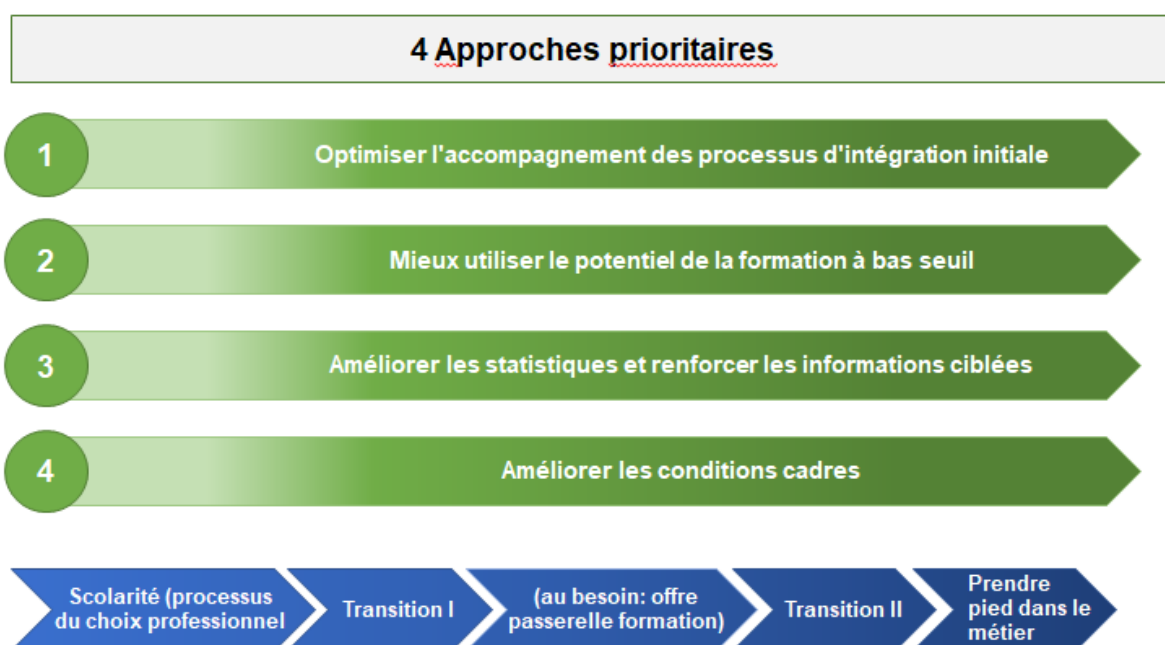


Abbildung 2: Aperçu des pistes d'action prioritaires, présentation propre, Compasso 2018

Approche 1 – Optimiser l'accompagnement des processus d'intégration initiale

Dans le cadre de l'analyse documentaire et de l'approfondissement de la pratique, il est apparu que les jeunes gens diminués et leurs parents apprécient un accompagnement fiable du processus par une source unique. L'accompagnement et l'assistance devraient déjà être disponibles lors des deux dernières années scolaires, au stade du choix de carrière, et ne devraient prendre fin que lorsque la phase de transition vers la vie active suivant la fin de la formation est définitivement achevée. Les employeurs aussi comptent sur un accompagnement fiable du processus, qui les soutienne dans le traitement des jeunes en situation de handicap et soit également attentif aux besoins de l'économie. En particulier, il doit leur être possible, même dans la phase où les jeunes prennent pied dans le monde du travail, d'obtenir un soutien ciblé si nécessaire afin de favoriser le succès durable de leur première insertion professionnelle.

Actuellement, de nombreuses personnes différentes sont impliquées, qui interviennent dans des perspectives diverses et dans des constellations spécifiques. Il s'agit notamment des responsables

disponibles pour la gestion de cas au titre de la formation professionnelle dans les écoles et les écoles professionnelles, les Offices AI ou encore au niveau cantonal. La normalisation et la simplification de l'accès sont particulièrement utiles pour les jeunes handicapés et leurs employeurs. Dans le cadre du "développement continu de l'AI", les jeunes et les jeunes adultes souffrant de troubles psychiques ont déjà accès au dépistage précoce et au cofinancement par les offres passerelles des services cantonaux et la gestion de cas Formation professionnelle. Les mesures visant à optimiser l'accompagnement à l'intégration initiale appuient l'orientation du "développement continu de l'AI" et améliorent la coopération au niveau cantonal. Ces deux mesures peuvent encore être prises en compte au niveau de la LAI dans le cadre du traitement du projet Développement continu de l'AI et être intégrées dans des réglementations juridiques claires.

Mesure M1 : Ancrage de l'accompagnement du processus et du financement

Une première mesure vise à faire en sorte que l'accompagnement précoce des jeunes dans le cadre du développement continu de l'AI soit encore mieux assuré grâce à un ancrage concret dans la loi et à la prolongation de cet accompagnement jusqu'à la fin de leur formation ou à leur installation durable dans le marché du travail.

Mesure M2 : Clarifier le processus Gestion de cas Formation et enseignement professionnels

Une deuxième mesure soutient les jeunes qui suivent une formation avec des difficultés accrues ou qui rencontrent des problèmes par la suite, même s'ils n'ont pas (encore) de lien avec l'AI. L'accompagnement du processus et le financement de la gestion de cas attachée à la formation et à l'enseignement professionnels doivent être clarifiés en lien avec l'appui fourni par les conseillers professionnels des Offices AI.

Approche 2 - Mieux utiliser le potentiel de la formation à bas seuil

Afin d'améliorer encore la perméabilité de la formation à bas seuil vers les formations conformément à la loi sur la formation professionnelle et de promouvoir davantage les solutions de suivi de la formation institutionnelle sur le marché du travail primaire, le contenu, la valeur et les objectifs de la formation pratique devraient être largement connus. Cela a été démontré dans l'analyse documentaire et confirmé dans l'approfondissement de la pratique. La possibilité pour les jeunes personnes handicapées et les employeurs potentiels d'apprendre à se connaître a du sens et permet une évaluation bien étayée. Il faut donc créer davantage d'options permettant aux employeurs d'accepter les jeunes handicapés sans "risque" et d'apprendre à apprécier leur valeur pour leur entreprise dans le cadre d'une coopération concrète.

Les employeurs souhaitent également connaître en toute transparence les compétences et aptitudes acquises et utilisables des jeunes atteints dans leur santé, dans chaque cas en rapport avec les ressources disponibles et leurs limites. Ils peuvent ainsi déterminer si un(e) candidat(e) est vraiment à la hauteur des exigences et des conditions du milieu de travail. Une évaluation réaliste aide à trouver des emplois convenables. Cela évite à la fois à la personne à intégrer et à l'entreprise d'être déçue.

Mesure M3 : Promouvoir les stages sur le marché du travail primaire

De la part des prestataires de formations à bas seuil dans la seconde moitié de la formation, les responsables des Offices AI devraient systématiquement exiger des stages allant jusqu'à six mois sur le marché du travail primaire. Des exemples pratiques ont montré que certaines institutions ont intégré des stages d'une durée maximale de six mois dans la seconde moitié de la formation pratique. Ces stages ont lieu sur le marché primaire du travail; les jeunes et les entreprises ont toujours une personne de contact dans l'institution. L'expérience montre que cette approche facilite une transition ultérieure vers le marché

primaire. La mise en œuvre de cette mesure peut être abordée par les Offices AI et reprise à court ou moyen terme dans les négociations à venir sur les accords de coopération. Une adaptation de la loi n'est pas nécessaire pour cela.

Mesure M4 : Utiliser l'AIC et le PIR en combinaison

Dans le cadre de l'approfondissement de la pratique, "l'attestation individuelle de compétences" (AIC) s'est avérée un précieux instrument précieux pour la représentation de l'autorité et des capacités acquises et utilisables des jeunes gens atteints dans leur santé. L'AIC jouit d'une large assise et a été développé dans le cadre d'un projet mené par INSOS Suisse en collaboration avec la Conférence suisse des offices de formation professionnelle CSFP, l'Union suisse des arts et métiers et d'autres partenaires de projet pour trois branches. Elle contribue à créer la transparence souhaitée en décrivant les compétences et aptitudes acquises et utilisables de manière uniforme pour l'économie ou les entreprises des branches correspondantes. Une extension à d'autres branches et domaines professionnels est judicieuse et relève de la responsabilité des organisations du monde du travail. Afin de savoir en même temps si les jeunes sont à la hauteur des exigences et des conditions sur le lieu de travail, l'AIC peut être utilisée en combinaison avec le profil d'intégration axé sur les ressources (PIR) de Compasso, qui doit encore être perfectionné par Compasso à cette fin.

Approche 3 - Améliorer les statistiques et renforcer les informations ciblées

Faute de données suffisantes, il est actuellement difficile de se prononcer sur la relation entre les mesures et les services utilisés pour l'insertion professionnelle initiale des jeunes handicapés d'une part, et les effets qui en résultent sur l'intégration visée d'autre part. Il est particulièrement malaisé de suivre le passage de la formation à l'emploi, car souvent les CV des jeunes ne peuvent être évalués que rétrospectivement. Dans diverses études, dont la plus récente, datée de 2018, est signée N. Baer et al., les cohortes ont été interrogées après-coup sur leur situation professionnelle et financière. Compte tenu du caractère très individuel des parcours de vie, il est probable que dans le futur, il ne sera possible d'obtenir des informations détaillées sur la transition vers la vie professionnelle que dans le cadre de projets de recherche.

L'objectif doit toutefois rester d'en savoir plus, à l'avenir, sur l'utilisation efficace des ressources, instruments, mesures et services existants. Sur le plan du contenu, outre le nombre et le coût des services effectués par les offices AI, les résultats en termes d'impact devraient être connus, en ce sens qu'au moins le but prévu des mesures visées devrait être saisi comme étant réalisé ou non réalisé.

Mesure M5 : Identifier les interdépendances

L'Office fédéral des assurances sociales (OFAS) est appelé à fournir des repères correspondants au moins pour la formation professionnelle initiale. D'autres chiffres, données et faits contribuant à renforcer l'acceptation de personnes atteintes dans leur santé sur le marché du travail primaire devraient être développés sur une base conceptuelle à moyen et long termes. Différents acteurs au niveau national doivent être impliqués dans le développement du concept afin de pouvoir démontrer de manière exhaustive l'effort global et les effets obtenus en matière d'intégration. Il peut s'agir par exemple de la CDIP, du SECO, de la CSIAS, de l'UPS, d'Inclusion Handicap. Des directives uniformes pour la collecte des chiffres clés au niveau national et cantonal sont utiles pour pouvoir étayer à l'avenir la situation de l'intégration professionnelle initiale sur l'ensemble du processus par des déclarations confirmées et d'en tirer des potentiels d'optimisation. L'Office fédéral des assurances sociales devrait prendre l'initiative en la matière.

Mesure M6: montrer des exemples de bonnes pratiques

A court terme, il est possible d'améliorer la situation en fournissant des informations ciblées sous la forme d'exemples d'intégration réussie de cas individuels. Il est souhaitable de développer l'aspect pratique du site web de Compasso avec la présentation de multiples exemples de bonnes pratiques en faveur de l'insertion professionnelle initiale.

Approche 4 - Améliorer les conditions cadres

Selon l'expérience pratique, les employeurs jugent nécessaire de suivre deux aspects concernant les conditions cadres de l'insertion professionnelle initiale: d'un côté le salaire devrait pouvoir être inférieur au salaire minimum selon la CCT si la productivité est initialement ou durablement inférieure au salaire minimum requis. De l'autre, les prestations de l'AI devraient être généralement structurées de telle sorte qu'elles favorisent aussi l'intégration en cas de rente partielle. En cas de hausse de productivité, les employeurs ne peuvent pas offrir de conditions attrayantes aujourd'hui dans la situation où le revenu est inférieur d'un peu moins de 40% à celui d'un salarié non handicapé. Si une rente AI partielle a été accordée pour une perte de revenu égale ou supérieure à 40 %, elle cesse d'être versée suite à une augmentation correspondante du revenu. Par conséquent, les jeunes ne sont guère incités à renforcer leur productivité dans la mesure où l'augmentation du revenu ne compense souvent pas la perte de la rente partielle.

Mesure M7 : Eviter les mauvaises incitations et renforcer les bonnes

Le modèle de rente prévu dans le cadre du développement continu de l'AI doit être reconsidéré et une alternative pour les jeunes adaptée à leur insertion professionnelle initiale doit être développée.

Mesure M8 : Développer des incitations sur la base du partenariat social

Pour renforcer les incitations dans le cadre des conventions collectives de travail, les organisations patronales de branches et régionales sont invitées, conjointement avec les syndicats et les organisations de travailleurs, à élaborer sous l'égide du partenariat social des solutions appropriées ou des modèles de bonnes pratiques qui ont un sens pour chaque secteur ou région et qui favorisent l'intégration.

Conclusion

En résumé, huit recommandations de mesures appropriées peuvent être formulées à partir des quatre approches dictées par la nécessité d'une action. Compasso juge particulièrement urgent l'examen immédiat des mesures M1, M2 et M7 concernant l'accompagnement continu des processus et l'amélioration des conditions-cadres se rapportant au projet "Développement continu de l'AI". Étant donné que le cercle des jeunes est au cœur de ce développement continu, il est logique d'inclure les résultats de l'état des lieux dans les consultations relatives au projet.

Pour toutes les mesures, une coopération ciblée entre les destinataires susmentionnés est nécessaire. L'accent devrait être mis sur le bien-être des jeunes, qui ont déjà un bien meilleur pronostic pour leur vie professionnelle future une fois qu'ils ont pris pied avec succès sur le marché du travail. Dans une situation de pénurie de personnel qualifié, le potentiel des travailleurs devrait être maximisé en apportant aux jeunes un soutien et des perspectives appropriés.

Mesures	Cibles
<p>M1: Ancrage de l'accompagnement du processus et du financement</p> <p>Assurer l'accompagnement du processus et son financement depuis l'étape du choix de carrière jusqu'à l'insertion dans la vie active</p>	<p>Législation:</p> <p>Ancrer dans la loi des réglementations ciblées dans le cadre du projet Développement continu de l'AI</p>
<p>M2: Clarifier le processus Gestion de cas Formation professionnelle</p> <p>Assurer au plan cantonal l'accompagnement du processus et le financement via la gestion de cas Formation professionnelle</p>	
<p>M3: Promouvoir les stages sur le marché du travail primaire</p> <p>Encourager les formations et les institutions liées à des stages sur le marché primaire du travail</p>	<p>Offices AI et institutions: accords de coopération</p>
<p>M4: Activer l'AIC et le PIR en combinaison</p> <p>Développement des instruments pratiques existants, sur la base des compétences et aptitudes acquises grâce à eux, et démonstration compréhensible de la résilience aux exigences du milieu de travail et aux conditions cadres.</p>	<p>Organisations du monde du travail, associations de branches et Conférence suisse des offices de formation professionnelle:</p> <p>Renforcement de l'AIC et développement ultérieur du PIR avec Compasso</p>
<p>M5: Identifier les interdépendances</p> <p>Améliorer les statistiques en collectant et en communiquant des données sur les interdépendances de l'insertion professionnelle initiale.</p>	<p>Office fédéral des assurances sociales, données transversales en collaboration avec d'autres partenaires du système:</p> <p>Développement du concept de mesure d'efficience</p>

Mesures	Cibles
<p>M6: Montrer des exemples de bonnes pratiques</p> <p>En faveur de l'insertion professionnelle initiale, mettre à disposition des praticiens sur le site web de Compasso de multiples exemples individuels concrets d'intégration réussie.</p>	<p>Compasso avec le soutien du BFEH: développement de la page web</p>
<p>M7: Eviter les mauvaises incitations et renforcer les bonnes</p> <p>Supprimer les mauvaises incitations de la LAI et au niveau de l'exécution cantonale et renforcer les incitations à l'intégration des jeunes sur le marché du travail primaire en réexaminant l'accès aux rentes</p>	<p>Législation: Définir des réglementations ciblées dans le cadre du projet Développement continu de l'AI</p>
<p>M8: Développer les incitations sur la base du partenariat social</p> <p>Renforcer les incitations dans le cadre de la coopération entre partenaires sociaux en soutenant des règlements favorables à l'insertion professionnelle initiale des jeunes atteints dans leur santé.</p>	<p>Associations patronales et de branches régionales en collaboration avec les partenaires sociaux (syndicats / associations de travailleurs): Poursuite du développement ou conception de modèles de bonnes pratiques /solutions de branches</p>

Riassunto

Situazione iniziale, obiettivi e procedura

L'integrazione professionale iniziale nel mondo del lavoro degli adolescenti e dei giovani adulti con problemi di salute a causa di malattia, infortunio o disabilità suscita sempre di più l'attenzione degli ambienti politici, della società e dell'economia. Se il bilancio che l'AI può trarre in materia d'integrazione in generale nell'ambito degli ultimi anni è considerato come un successo globale, sussistono però ancora delle incertezze per quanto concerne l'integrazione professionale iniziale. In relazione al progetto «Ulteriore sviluppo dell'AI», il legislatore ha concluso che non è necessario ampliare gli strumenti destinati ai giovani e ai giovani adulti. Questo progetto di legge e le relative misure sono attualmente oggetto di discussione in Parlamento. In questo contesto Compasso si è fissata quale obiettivo di allestire un bilancio completo della situazione dell'integrazione professionale dei giovani e dei giovani adulti con problemi di salute. Per questo, ha dapprima effettuato delle ricerche bibliografiche su delle pubblicazioni selezionate tra il 2007 e la fine del 2017 e ha tracciato un primo bilancio basato sulla letteratura.

Sulla base dell'analisi documentativa, una seconda tappa è consistita nell'esaminare nel dettaglio, a partire dall'inizio del 2018, la situazione attuale con i partner della rete Compasso. L'obiettivo era di rispondere alla seguente domanda: le esperienze delle diverse persone coinvolte nel processo di contatto iniziale con il mondo professionale coincidono con i risultati della teoria? Compasso è riuscita ad integrare meglio in questa valutazione la posizione degli imprenditori e delle associazioni padronali, vale a dire le loro idee e i loro bisogni. Questi ultimi sono stati utilizzati per sviluppare le azioni e le misure concrete da adottare, poiché la pratica è decisiva per il successo di una prima integrazione professionale. Al fine di raggiungere gli obiettivi, sono stati costituiti dei gruppi di discussione, sono state condotte interviste individuali e sono state discusse questioni rilevanti nei vari comitati di Compasso.

A partire dalla situazione iniziale e dagli obiettivi stabiliti, l'accento è stato posto in particolare sui giovani e i giovani adulti alla ricerca di un attestato federale professionale AFP o di un certificato federale di capacità CFC. Si tratta in questo caso di giovani che seguono una formazione pratica di due anni al di fuori del campo d'applicazione della legge sulla formazione professionale. La priorità viene posta sui settori nei quali è difficile ottenere una posizione nel primo mercato del lavoro.

Sviluppi promettenti negli ultimi dieci anni

Mentre nel 2007 la principale esigenza era quella di creare maggiori opportunità di formazione a bassa soglia, gli attori interessati riconoscono che esistono attualmente sufficienti opportunità a bassa soglia per i giovani in difficoltà. Il passaggio dalla scuola alla formazione professionale funziona fondamentalmente bene.

In linea di principio sono disponibili strumenti appropriati e una rete di persone per accompagnare i giovani e le imprese formatrici. La volontà di migliorare l'integrazione professionale iniziale dei giovani con problemi di salute è percettibile in numerosi settori. Tutti concordano sul fatto che un atteggiamento inclusivo è significativo e socialmente auspicabile. D'altro canto, il passaggio dalla formazione alla vita lavorativa pone ancora grandi sfide che devono essere affrontate.

Necessità di azione e misure

Per migliorare in modo duraturo l'integrazione professionale dei giovani con problemi di salute, l'accesso al primo mercato del lavoro dev'essere ulteriormente migliorato. La necessità di azione, che esiste dopo il confronto dei risultati dell'analisi della letteratura con l'esperienza pratica, si basa su due obiettivi principali: in primo luogo, sono necessarie una combinazione e una maggiore flessibilità dei luoghi di formazione già durante la formazione e, in secondo luogo, dopo il completamento della formazione istituzionale, deve essere garantita una migliore permeabilità al primo mercato del lavoro. Per raggiungere questi obiettivi è necessario adottare approcci diversi, per cui l'impegno dei partner del sistema nel riconoscere la necessità di agire rimane un fattore determinante.

Sono stati identificati quattro approcci, che sono rappresentati in maniera molto semplificata nel grafico sottostante. Nei paragrafi seguenti sono brevemente spiegati gli approcci combinati alle diverse possibili misure.

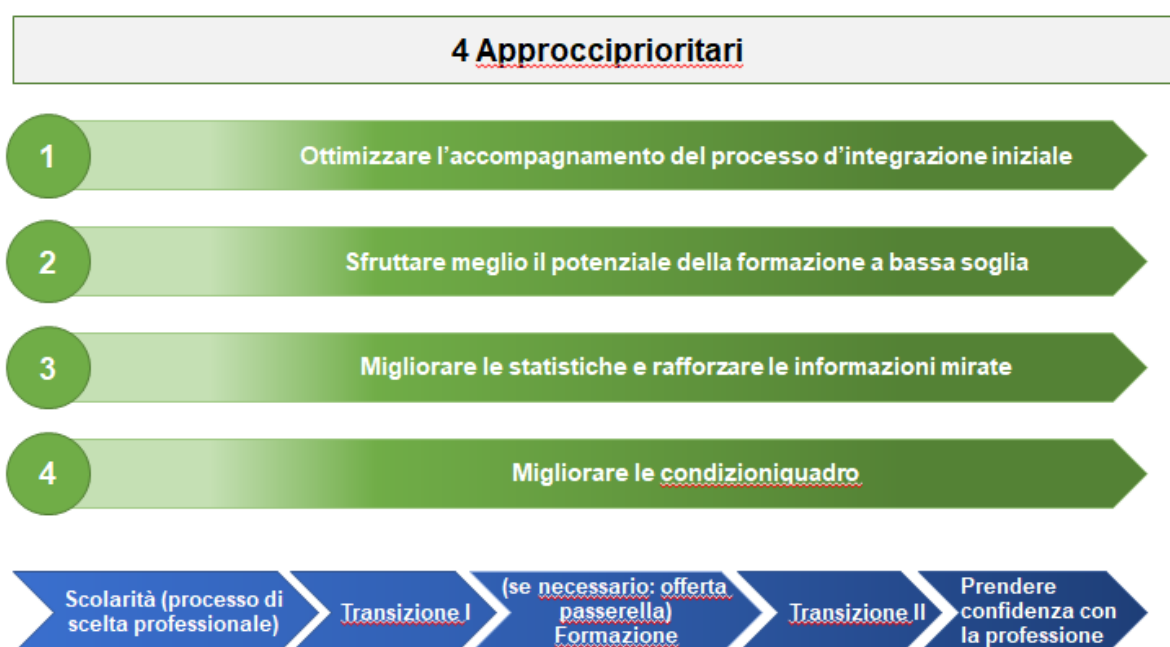


Abbildung 3: Le piste d'azione prioritarie, elaborazione propria, Compasso 2018

Approccio 1 – Ottimizzare l'accompagnamento del processo d'integrazione iniziale

Nell'ambito dell'analisi della letteratura e dell'approfondimento della pratica, è apparso che i giovani con problemi di salute e i loro genitori apprezzano un accompagnamento affidabile del processo da parte di un unico attore. L'accompagnamento e l'assistenza dovrebbero già essere disponibili durante gli ultimi due anni scolastici, all' momento della scelta della carriera, e dovrebbero terminare solo quando la fase di transizione verso la vita attiva successiva alla fine della formazione è definitivamente conclusa. Anche i datori di lavoro contano su un accompagnamento affidabile del processo, che li sostenga nella gestione dei giovani con problemi di salute e sia comunque anche attento ai bisogni dell'economia. In particolare, deve essere possibile, anche nella fase in cui i giovani entrano nel mondo del lavoro, ottenere, se necessario, un sostegno mirato allo scopo di favorire il successo duraturo della loro prima integrazione professionale.

Attualmente sono coinvolte molte persone diverse, che vengono impiegate in diversi modi e in costellazioni specifiche. Si tratta in particolare di persone disponibili nei Case Management nelle scuole e nelle scuole professionali, presso gli Uffici AI o a livello cantonale. La semplificazione del processo è particolarmente utile per i giovani con problemi di salute e i loro datori di lavoro. Nell'ambito dell'«Ulteriore sviluppo dell'AI», i giovani e i giovani adulti che soffrono di disturbi psichici hanno già accesso all'individuazione precoce e al cofinanziamento da parte delle offerte passerelle dei servizi cantonali e al Case Management Formazione professionale. Le misure tendenti a ottimizzare l'accompagnamento all'integrazione iniziale sostengono l'orientamento dell' «Ulteriore sviluppo dell'AI» e migliorano la cooperazione a livello cantonale. Queste due misure possono ancora essere prese in considerazione a livello della LAI nell'ambito dell'esame del progetto «Ulteriore sviluppo dell'AI» ed essere integrate in regolamentazioni chiare.

Misura M1: Integrare l'accompagnamento del processo e del finanziamento

Una prima misura consiste nel fare in modo che l'accompagnamento preliminare dei giovani nell'ambito dell'«Ulteriore sviluppo dell'AI» sia garantito ancor meglio grazie ad un'integrazione concreta nella legge e al prolungamento di questo accompagnamento sino alla fine della loro formazione o al loro inserimento duraturo nel mercato del lavoro.

Misura M2: Chiarire il processo Case Management Formazione professionale

Una seconda misura sostiene i giovani che seguono una formazione con maggiori difficoltà o che incontrano in seguito dei problemi, anche se non ricevono (ancora) l'AI. L'accompagnamento del processo e il finanziamento del Case Management Formazione professionale devono essere chiariti per quanto concerne l'accompagnamento fornito dai consulenti professionali degli Uffici AI.

Approccio 2 –Sfruttare meglio il potenziale della formazione a bassa soglia

Per migliorare ulteriormente la permeabilità della formazione a bassa soglia verso le formazioni conformi alla legge sulla formazione professionale e promuovere le soluzioni per il proseguimento della formazione istituzionale sul mercato del lavoro primario, il contenuto, il valore e gli obiettivi della formazione pratica dovrebbero essere conosciuti in modo ampio. Ciò è stato dimostrato nell'analisi della letteratura e confermato nell'approfondimento della pratica. La possibilità per i giovani con problemi di salute e i potenziali datori di lavoro di imparare a conoscersi ha senso e permette una valutazione più dettagliata. Occorre dunque creare maggiori opzioni che permettano ai datori di lavoro di accettare i giovani con problemi di salute senza "rischio" e di imparare ad apprezzare il valore per la loro impresa nell'ambito di una cooperazione concreta.

I datori di lavoro auspicano inoltre di conoscere in tutta trasparenza le competenze e le attitudini acquisite e utilizzabili dei giovani con problemi di salute, in rapporto con le risorse disponibili e i loro limiti. Essi possono così determinare se un(a) candidato(a) sia veramente all'altezza delle esigenze e delle condizioni dell'ambiente di lavoro. Una valutazione realistica aiuta a trovare degli impieghi adeguati. Ciò protegge alla persona che vuole integrarsi ed evita all'impresa di rimanere delusa.

Misura M3: Promuovere gli stage per il primo ingresso nel mercato del lavoro

I responsabili degli Uffici AI dovrebbero sistematicamente richiedere presso gli offerenti di formazioni a soglia bassa degli stage di sei mesi sul primo mercato del lavoro. Diversi esempi pratici hanno mostrato che alcune istituzioni hanno integrato degli stage di una durata massima di sei mesi nella seconda metà della formazione pratica. Questi stage hanno luogo sul primo mercato del lavoro; i

giovani e le imprese hanno sempre una persona di contatto nell'istituzione. L'esperienza mostra che questo approccio facilita la transizione verso il primo mercato del lavoro. L'applicazione di questa misura può essere presa in considerazione dagli Uffici AI e ripresa a corto o medio termine nei futuri negoziati sugli accordi di cooperazione. Un adattamento della legge non è necessario.

Misura M4: Utilizzare in combinazione l'AIC e il PIR

Nell'ambito dell'approfondimento pratico, "l'attestato individuale di competenze" (AIC) si è rivelato uno strumento prezioso per la rappresentazione delle competenze e delle capacità acquisite dei giovani con problemi di salute. L'AIC beneficia di ampi consensi ed è stato sviluppato nell'ambito di un progetto condotto da INSOS Suisse in collaborazione con la Conferenza svizzera degli uffici della formazione professionale CSFP, l'Unione svizzera delle arti e mestieri e altri partner di progetto per tre settori. Esso contribuisce a creare la trasparenza auspicata descrivendo le competenze e le attitudini acquisite e utilizzabili in maniera uniforme per l'economia o le imprese dei corrispondenti settori. Un'estensione ad altri settori professionali è opportuna e dipende dalla responsabilità delle organizzazioni del mondo del lavoro. Per poter capire nel contempo se i giovani sono all'altezza delle esigenze e delle condizioni del luogo di lavoro, l'AIC può essere utilizzato in combinazione con il profilo d'integrazione basato sulle risorse (PIR) di Compasso, che deve ancora essere perfezionato da Compasso a tale scopo.

Approccio 3 – Migliorare le statistiche e rafforzare le informazioni mirate

A causa della mancanza di dati, al momento non è possibile fare una dichiarazione sul rapporto tra le misure e i servizi utilizzati per la prima integrazione professionale dei giovani con disabilità e gli effetti che ne derivano per quanto riguarda l'integrazione prevista. È particolarmente difficile seguire il passaggio dalla formazione all'occupazione, poiché i CV dei giovani spesso possono essere valutati solo retrospettivamente. In alcuni studi, l'ultimo del 2018 di N. Baer et al., le coorti sono state interrogate tra le altre cose sulla loro situazione professionale e finanziaria. Dal momento che i curriculum vitae sono molto individuali, il passaggio alla vita lavorativa può probabilmente essere acquisito in futuro solo nell'ambito di progetti di ricerca. L'obiettivo deve però rimanere quello di accrescere la conoscenza, in futuro, sull'utilizzo efficiente delle risorse, degli strumenti, delle misure e dei servizi esistenti. Sul piano del contenuto, oltre al numero e al costo dei servizi effettuati dagli Uffici AI, i risultati in termini di impatto dovrebbero essere conosciuti, nel senso che almeno lo scopo previsto delle misure attuate dovrebbe essere valutato come realizzato o non realizzato.

Misura M5: Identificare le interdipendenze

L'Ufficio federale delle assicurazioni sociali (UFAS) è chiamato a fornire parametri corrispondenti almeno per la formazione professionale iniziale. Altre cifre, dati e fatti che contribuiscono ad aumentare l'accettazione delle persone con problemi di salute per un primo inserimento nel mercato del lavoro dovrebbero essere sviluppati sulla base di un concetto a medio-lungo termine. Nell'elaborazione del concetto devono essere coinvolti diversi attori a livello nazionale, in modo da poter dimostrare in modo esaustivo lo sforzo complessivo e gli effetti raggiunti nell'integrazione. Questi potrebbero essere, ad esempio, CDEP, SECO, SKOS, USI, Inclusion Handicap. Delle direttive uniformi per la raccolta delle cifre chiave a livello nazionale e cantonale sono utili per poter inquadrare in futuro la situazione dell'integrazione professionale iniziale per l'insieme dei processi ed evidenziarne i potenziali di ottimizzazione. L'Ufficio federale delle assicurazioni sociali dovrebbe prendere l'iniziativa in materia.

Misura M6: Mostrare degli esempi di buone pratiche

A corto termine, è possibile migliorare la situazione fornendo informazioni mirate sotto forma di esempi di integrazioni di successo di casi individuali. È auspicabile sviluppare l'aspetto pratico del sito web di Compasso con la presentazione di vari esempi di buone pratiche a favore dell'integrazione professionale iniziale.

Approccio 4 –Migliorare le condizioni quadro

Secondo l'esperienza pratica, i datori di lavoro ritengono necessario seguire due aspetti concernenti le condizioni quadro dell'integrazione professionale iniziale: da una parte il salario dovrebbe poter essere inferiore al salario minimo secondo il CCL se la produttività è inizialmente o durevolmente inferiore al salario minimo richiesto. Dall'altra parte, le prestazioni dell'AI dovrebbero essere generalmente strutturate in modo tale da favorire l'integrazione in caso di rendita parziale.

Attualmente, i datori di lavoro non possono creare condizioni interessanti per gli aumenti di produttività se il reddito cui hanno diritto è inferiore di poco meno del 40% rispetto al reddito di una persona che non ha problemi di salute. Se è stata concessa una rendita parziale dell'AI per perdite di reddito pari o superiori al 40%, questa non è più applicabile con un corrispondente aumento del reddito. I giovani sono poco incentivati ad aumentare la loro produttività perché l'aumento del reddito spesso non compensa la perdita della rendita parziale.

Misura M7: Evitare gli incitamenti sbagliati e rafforzare quelli corretti

Il modello di rendita previsto nell'ambito dell'«Ulteriore sviluppo dell'AI» dev'essere riconsiderato e occorre sviluppare un'alternativa adeguata per i giovani per il loro inserimento professionale iniziale.

Misura M8: Sviluppare degli incitamenti sulla base del partenariato sociale

Per rafforzare gli incitamenti nell'ambito dei contratti collettivi di lavoro, le organizzazioni padronali di categoria e regionali sono invitate, congiuntamente ai sindacati e alle organizzazioni di lavoratori, ad elaborare sotto l'egida del partenariato sociale, delle soluzioni appropriate o dei modelli di buone pratiche sensate per ogni settore o regione, che favoriscano l'integrazione.

Conclusionione

In conclusione, è possibile formulare otto raccomandazioni, rispettivamente otto misure adeguate sulla base dei quattro approcci dettati dalla necessità di intervenire. Compasso ritiene particolarmente urgente l'esame immediato delle misure M1, M2 e M7 riguardanti il sostegno continuo dei processi e il miglioramento delle condizioni quadro relative al progetto «Ulteriore sviluppo dell'AI». Poiché la cerchia di giovani è al centro dell'ulteriore sviluppo, è opportuno includere i risultati dell'esame della situazione attuale nelle consultazioni relative al progetto.

Per tutte le misure è necessaria una cooperazione mirata tra gli attori menzionati. L'accento dovrebbe essere posto sul benessere dei giovani, che hanno già delle prospettive migliori per la loro futura vita lavorativa una volta integrati con successo e per la prima volta nel mercato del lavoro. In una situazione di penuria di personale qualificato, il potenziale dei lavoratori dovrebbe essere massimizzato offrendo ai giovani un sostegno e prospettive adeguate.

Misure	Destinatari
M1: Integrazione dell'accompagnamento del processo e del finanziamento Garantire l'accompagnamento del processo e il suo finanziamento dopo la tappa della scelta di carriera fino all'integrazione nella vita attiva	Legislazione: Integrare nella legge delle regolamentazioni mirate nell'ambito del progetto «Ulteriore sviluppo dell'AI»
M2: Chiarire il processo Case Management Formazione professionale Garantire a livello cantonale l'accompagnamento del processo e il finanziamento nella gestione dei Case Management Formazione professionale	
M3: Promuovere gli stage per un primo ingresso nel mercato del lavoro Promuovere le formazioni e le istituzioni legate a degli stage per un primo ingresso nel mercato del lavoro	Uffici AI e istituzioni: accordo di cooperazione
M4: Attivare l'AIC e il PIR in combinazione Ulteriore sviluppo degli strumenti pratici esistenti sulla base dei quali sono state acquisite le competenze e le capacità, nonché chiara dimostrazione della resilienza ai requisiti e alle condizioni quadro del luogo di lavoro	Organizzazioni del mondo del lavoro, associazioni di categoria e Conferenza svizzera degli uffici della formazione professionale: Proseguimento della combinazione AIC e PIR con Compasso
M5: Identificare le interdipendenze Migliorare le statistiche raccogliendo e comunicando dati sulle interdipendenze dell'inserimento professionale iniziale.	Ufficio federale delle assicurazioni sociali, dati trasversali in collaborazione con altri partner del sistema: Sviluppo del concetto di misure di efficienza

<p>M6: Mostrare degli esempi di buone pratiche</p> <p>A favore dell'inserimento professionale iniziale, mettere a disposizione sul sito web di Compasso degli esempi individuali concreti di integrazioni di successo.</p>	<p>Compasso con il sostegno dell'UFPD: Sviluppo della pagina web</p>
<p>M7: Evitare gli incitamenti sbagliati e rafforzare quelli corretti</p> <p>Sopprimere gli incitamenti sbagliati della LAI e a livello cantonale e rafforzare gli incitamenti all'integrazione dei giovani sul mercato del lavoro primario, riesaminando l'accesso alle rendite</p>	<p>Legislazione: Definire regolamentazioni mirate nell'ambito del progetto «Ulteriore sviluppo dell'AI»</p>
<p>M8: Sviluppare gli incitamenti sulla base del partenariato sociale</p> <p>Rafforzare gli incitamenti nell'ambito della cooperazione tra partner sociali sostenendo dei regolamenti favorevoli all'integrazione professionale iniziale dei giovani con problemi di salute.</p>	<p>Associazioni padronali e di categoria regionali in collaborazione con i partner sociali (sindacati/associazioni di lavoratori): Proseguimento dello sviluppo o concezione di modelli di buone pratiche /soluzioni settoriali</p>

3. Einleitende Vorbemerkungen und Hinweise zu verwendeten Begriffen

Im Rahmen der Durchführung von Fokusgruppen und Einzelinterviews führten einige Aspekte und Begriffe besonders ausgeprägt zu Diskussionen. Diese Aspekte werden deshalb vorgängig erläutert.

3.1. Behinderung oder (gesundheitliche) Beeinträchtigung

Compasso hat sich entschieden, in dieser Studie den Begriff der Beeinträchtigung zu verwenden.

Bei Verwendung des Begriffes meinen wir im Rahmen dieser Arbeit junge Menschen mit Beeinträchtigungen aus Krankheit, Unfall oder Behinderung. Damit soll die gemeinsame Erklärung, die im Rahmen der Nationalen Konferenz zur Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderung abgegeben wurde, gewürdigt werden. Der in der Erklärung vereinbarte Weg ist aus Sicht von Compasso weiterzugehen.

Viele Menschen mit einer Behinderung haben entsprechend der UN-Behindertenrechtskonvention verdeutlicht, dass die Beeinträchtigung bei der betroffenen Person erst durch Einstellungen im Sinne von Haltungen oder ein nicht barrierefrei gestaltetes Umfeld zu einer Behinderung wird. Ihre Beeinträchtigung allein behindert sie nicht, sondern externe Hürden.

Im Rahmen dieser Studie wird betrachtet, welche konkreten Herausforderungen bzw. Hürden für junge Menschen aufgrund von Krankheit, Unfall oder Behinderung bei der erstmaligen beruflichen Eingliederung auftreten. Funktionalen Beeinträchtigungen, die durch Einstellungen oder ein nicht barrierefrei gestaltetes Umfeld zu Behinderungen führen, werden damit als einer von mehreren möglichen Gründen für die Beeinträchtigung auf dem Weg zur erstmaligen beruflichen Eingliederung gesehen, die hier behandelt wird.

3.2. Beeinträchtigung aus anderen Gründen

Jugendliche, die eine problematische Beeinträchtigung bei ihrer erstmaligen beruflichen Eingliederung aufweisen, die nicht auf Krankheit, Unfall oder Behinderung zurückzuführen ist, und die deshalb keinen Anspruch auf Leistungen der IV haben, erhalten aktuell selten klar finanzierte Unterstützung. Gründe für die Beeinträchtigung können z.B. in einem bildungsfernen Umfeld, Verhaltensauffälligkeiten oder einem Migrationshintergrund liegen. Beeindruckend hoch ist auch die Anzahl Jugendlicher, die sich zuhause um Angehörige kümmern (gemäss aktueller Forschung: 8%). Dies kann aufgrund von Überforderungssituationen ebenfalls zu Beeinträchtigungen bei der erstmaligen beruflichen Eingliederung führen und ist teilweise begleitet von auffälligem Verhalten. Der Fokus dieser Studie liegt aber auf den unter Ziffer 3.1 geschilderten Beeinträchtigungen.

Ein Teil der Erkenntnisse dieser Untersuchung kann auch für den unter der Überschrift zu Ziffer 3.2 gemeinten Personenkreis zutreffen. Auf der anderen Seite wurden aktuelle Projekte, Handlungsansätze und Massnahmen für den Personenkreis unter Ziffer 3.2 mitberücksichtigt, um daraus Handlungsansätze für diese Studie zu gewinnen.

Es ist bewusst, dass Überschneidungen der Personenkreise möglich sind, und es zudem im späteren Verlauf eine Verschiebung vom Personenkreis unter 3.2 zu 3.1 kommen kann, wenn keine (unterstützte, finanzierte) Lösung für diese Jugendlichen verfügbar ist. Es gilt zu verhindern, dass es zu IV-relevanten gesundheitlichen Beeinträchtigungen führt, wenn junge Menschen keine Perspektive erhalten.

Benötigt wird aufgrund der geführten Diskussionen ein nationaler Ansatz, der z.B. eine Lösung für fremdplatzierte Jugendliche bietet. Auf kantonaler Ebene, beispielsweise im Thurgau oder im Aargau,

aber auch im europäischen Ausland existieren valide Ansätze dazu, die auch als Anregungen für einen nationalen Vorstoss in der Schweiz genutzt werden können.

3.3. Erstmalige berufliche Eingliederung

Im Rahmen dieser Arbeit wird die gesamte erstmalige berufliche Eingliederung betrachtet. Verstanden werden soll darunter der Prozess, beginnend in den letzten ein bis zwei Jahren der Schulzeit über die Ausbildung bis zum definitiven Fussfassen im Beruf. Instrumente, Massnahmen und Brückenangebote gehören ebenso dazu wie die beteiligten Personen.

Der Begriff der erstmaligen beruflichen Ausbildung greift dabei zu kurz und ist zusätzlich definiert bzw. besetzt durch die Invalidenversicherung im Art. 16 des entsprechenden Gesetzes.

3.4. Leistungsfähigkeit und Produktivität

Der Begriff der (gegebenenfalls verminderten) Leistungsfähigkeit hat sich im Sprachgebrauch rund um Beeinträchtigungen bereits etabliert und deswegen wurde er entlang der Auswertungen der Literatur übernommen. Für zukünftige Handlungsansätze wurde der Begriff der Produktivität gewählt, da er präziser ist und den Interessen zukünftiger Arbeitgeber der jungen Menschen mit Beeinträchtigung besser entspricht. Bei der Eingliederung in einen Betrieb zählt letztlich neben der Nachfrage die messbare Produktivität, um den Wert einer Arbeitsleistung festzusetzen.

Ein Mensch mit Beeinträchtigung aus Krankheit, Unfall oder Behinderung muss unter Umständen viel mehr Leistungen erbringen als ein Mensch ohne diese Beeinträchtigung in einer vergleichbaren Situation, obwohl seine Produktivität eventuell trotz der hohen Leistungsfähigkeit nicht gleich gross ist. Für die Betriebe zählt in erster Linie die Produktivität an einem Arbeitsplatz, und nicht, wie viel jemand leisten musste, um diese Produktivität zu erzielen.

3.5. Inklusion

Schweizweit wird gemäss Diskussionen eine gemeinsame inklusive Strategie sowohl für die Schulzeit, als auch für Ausbildung und Arbeitswelt benötigt. Der Anstoss für Inklusion und Integration in den ersten Arbeitsmarkt soll vom Management kommen und von dort klar mitgetragen werden.

Inklusiv ist nach den Diskussionen in Fachkreisen, wenn alles sein darf, wie es ist, weil sich alles im Spektrum der Normalität befindet. So soll z.B. ein Mensch mit Behinderung so bezeichnet werden dürfen, wenn es sich um einen Menschen mit Behinderung handelt. Der Ansatz, dass alle Menschen gleich sein und gleich funktionieren müssen, ist nicht inklusiv.

Menschen mit einer Behinderung sollten die Wahl haben, im allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein zu können, wenn sie das wollen. Um diese Möglichkeit zu haben, werden Inklusionsarbeitsplätze und weitere geeignete Arbeitsplätze benötigt, die unterschiedliche Anforderungsprofile abdecken. Ein gutes Beispiel, wie dies seitens Arbeitgeber angegangen werden kann, ist in den Niederlanden bereits verankert (siehe Kapitel 12.2). Dort werden Arbeitgeber gezielt und fachkundig dabei unterstützt, geeignete Arbeitsplätze in ihren Unternehmen aus bestehenden Stellenprofilen und Prozessen herauszulösen, um Fachpersonen von Routineaufgaben zu entlasten. Der Ansatz heisst Inclusive Job Design und wurde in der Schweiz in einem Projekt der Stiftung Profil aufgenommen.

4. Ausgangslage

Für junge Menschen mit Beeinträchtigung ist der Einstieg ins Berufsleben besonders schwer. Inzwischen ist einer von sieben IV-Neurentnern erst zwischen 18 und 24 Jahren alt. Dies entspricht rund 2'000 Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen jährlich, die in der Schweiz gar nicht erst in den ersten Arbeitsmarkt eintreten. 2/3 der jungen Erwachsenen erhalten ihre IV-Rente wegen einer psychischen Beeinträchtigung. Diese Zahlen der IV-Statistik zeigen eindrücklich, dass neue Lösungen gefordert sind.

Die Zahl der Neurenten bei Jugendlichen stagniert seit 2001, während sie bei den anderen Altersgruppen im selben Zeitraum stark zurückging. Seit 2011 liegt der Anteil der 18- bis 24-Jährigen, die eine Rente beziehen, über dem Anteil bei den 25- bis 65-Jährigen. Auch der Synthesebericht zur IV (2010-2015) sowie der Bericht der OECD von 2014 zeigen auf, dass es insbesondere für Jugendliche und junge Erwachsene mit gesundheitlichen Einschränkungen noch Verbesserungspotential gibt. Aus diesem Grund zielen in der Weiterentwicklung der IV die Massnahmen auf eine bessere berufliche Integration von Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Das grösste Optimierungspotenzial in der Eingliederung wird bei denen verortet, die als junge Menschen unter psychischen Beeinträchtigungen leiden.

Durch den demografischen Wandel wird es zudem immer wichtiger, brachliegendes Potenzial an Arbeitskräften besser zu nutzen. Dazu gehören auch die zukünftigen Fachkräfte, die den erstmaligen Eintritt in den Arbeitsmarkt schaffen sollen.

Das Thema berufliche Eingliederung ist sowohl aus volkswirtschaftlicher wie auch aus betriebswirtschaftlicher Sicht wichtig. Die Erhaltung und Wiedererlangung der Arbeitsmarktfähigkeit von Menschen mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit bzw. Produktivität ist eine herausfordernde, aber bedeutende sozialpolitische Aufgabe. Erwerbsarbeit bietet die Grundlage für ein eigenes Auskommen, vermittelt Anerkennung und unterstützt die Integration in die Gesellschaft. Arbeitgeber übernehmen dabei eine zentrale Rolle.

Die Nationale Konferenz zur Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Beeinträchtigung, die im Jahr 2017 stattfand, zeigt die Relevanz der Thematik für die Schweiz ebenfalls auf. Compasso war an der Konferenz einer der beteiligten Partner und wurde und wird als neutraler Akteur sehr geschätzt.

Ein zentrales Element der Compasso Projekte ist es, alle relevanten Partner in den Prozess einzubinden und gemeinsame Lösungen zu erarbeiten, die von allen mitgetragen werden. Eine derartige Zusammenarbeit hat bis jetzt unter Einbezug der Arbeitgeber im Bereich der erstmaligen beruflichen Eingliederung von Jugendlichen noch nicht stattgefunden, was auch den Mehrwert dieser Analyse unterstreicht.

Compasso informiert und unterstützt Arbeitgeber im Umgang mit Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen und vernetzt die zentralen Stakeholder. Darunter fällt unter anderem die wichtige Weiterentwicklung der Zusammenarbeit zwischen Betroffenen, Arbeitgebern und Ärzteschaft. Im Rahmen der Erkenntnisse aus der nationalen Konferenz zur Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Beeinträchtigung wurde das unter der Leitung von Compasso entwickelte REP als ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil stark beachtet. Dieses Instrument hat Potenzial und kann auch für die Ausbildungs- oder Arbeitsplatzwahl eingesetzt und beispielsweise um ein Kompetenzprofil erweitert werden.

Kleinen und mittleren Unternehmen fehlt es oft an gezielten Instrumenten und Informationen. Compasso will deshalb, unter anderem basierend auf dieser Analyse, einfache und praxisorientierte Instrumente und Informationen zur Eingliederung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen entwickeln und diese sämtlichen Unternehmen auf der Webseite unentgeltlich zur Verfügung stellen.

5. Ziele des Projektes

Übergeordnetes Ziel dieses Projektes ist die mittel- bis langfristige Unterstützung der Optimierung der erstmaligen beruflichen Eingliederung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Der Fokus seitens Compasso ist darauf gerichtet, vom direkten Einbezug der Arbeitgebersicht zu profitieren, wenn die Bedürfnisse sämtlicher Beteiligten diskutiert werden. So können auf dieser Bestandsaufnahme basierend zukünftig tragfähige Lösungen entwickelt werden, die auch Arbeitgeber umzusetzen bereit sind.

In der Diskussion wurde gezielt nach Handlungsfeldern und Handlungsansätzen gesucht, die in verschiedenen Prozessphasen zum Tragen kommen: die Begleitung während des Prozesses erhält Aufmerksamkeit, aber es werden auch Optimierungsoptionen an den sensiblen Übergängen betrachtet. Die Schnittstellen Schule zur Erstausbildung (Übergang I) sowie der Abschluss der Erstausbildung mit Übertritt in den ersten Arbeitsmarkt (Übergang II) wurden separat analysiert. Dort, wo es möglich war, wurden bereits offensichtliche Massnahmenoptionen in die Handlungsansätze aufgenommen.

Zur Einbindung aller Partner, die für Jugendliche und junge Erwachsene in diesem Themenbereich relevant sind, wurde eine eigene, vereinfachende Übersicht zur Bildung und Berufsbildung erstellt, an der sich die Bestandsaufnahme in der Phase der Erkenntnisdarstellung orientiert. So konnten die Projektziele fokussiert verfolgt und letztlich erreicht werden.

6. Angestrebte Antworten aus der Bestandsaufnahme

Compasso und das EBGB als Auftraggeber möchten wissen,

- ✓ in welchen Handlungsfeldern unter Berücksichtigung aktueller Absichten bzw. Projekte noch Handlungsbedarf besteht und welche Massnahmen dazu passen

Insbesondere ist aus Sicht Compasso von Interesse,

- ✓ welche Bedürfnisse bei der erstmaligen beruflichen Eingliederung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen zu beachten sind
- ✓ was Arbeitgeber und weitere Beteiligte im Zusammenhang mit der erstmaligen beruflichen Eingliederung Jugendlicher wissen wollen und wissen sollten
- ✓ welcher Informationsbedarf bereits abgedeckt wird oder werden soll und
- ✓ welcher Handlungsbedarf zukünftig besteht, um Arbeitgeber und weitere Beteiligte vermehrt dazu zu bewegen, auch unter schwierigen Startbedingungen zur erstmaligen beruflichen Eingliederung von Jugendlichen Hand zu bieten

Die Antworten liegen nun vor.

7. Vorgehen und Einbettung der Bestandsaufnahme

Es handelt sich bei der vorliegenden Arbeit um eine umfassende Bestandsaufnahme zur Situation der erstmaligen beruflichen Eingliederung der Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Beeinträchtigungen aus Krankheit, Unfall oder Behinderung, die in der Schweiz leben. Compasso hat zunächst bis Ende 2017 Literaturrecherchen durchgeführt und auf der Basis ausgewählter Grundlagen von 2007 bis 2017 eine erste Analyse erstellt. Diese literaturbasierte Recherche zeigt neben übergreifenden Ergebnissen noch weitere, die in fünf unterschiedliche Erkenntnisebenen zur Sortierung der Ergebnisse dargestellt sind.

In den ersten zwei Ebenen wurden zum einen die Instrumente und zum anderen die Beteiligten – beides losgelöst von den Prozessen im Sinne einer Bestandsaufnahme – betrachtet. Die Fragestellungen lauteten: Was existiert bereits an Instrumenten und welche Beteiligten sind wie involviert? Was sollte an Instrumenten entwickelt werden, um die erstmalige berufliche Eingliederung zu fördern? Welche Beteiligten sind in welchen Rollen, Funktionen und Verantwortlichkeiten sinnvoll einzusetzen?

In den drei weiteren Ebenen wurden die Prozesse und deren Elemente und Teilprozesse untersucht. Unterschieden wurden die Erkenntnisse zu den Prozessen einerseits nach der Prozess-Begleitung unter Anwendung der zur Verfügung stehenden Instrumente, andererseits nach dem Abschnitt vom Übergang I, der von der Schule zur Ausbildung dauert und der inklusive Ausbildungsdauer analysiert wurde. Zuletzt wurde der Prozess vom Übergang II untersucht, der nach Abschluss der Ausbildung in den Beruf führt, und der weitergehend bis zum tatsächlichen «Fussfassen» im Beruf relevant ist.

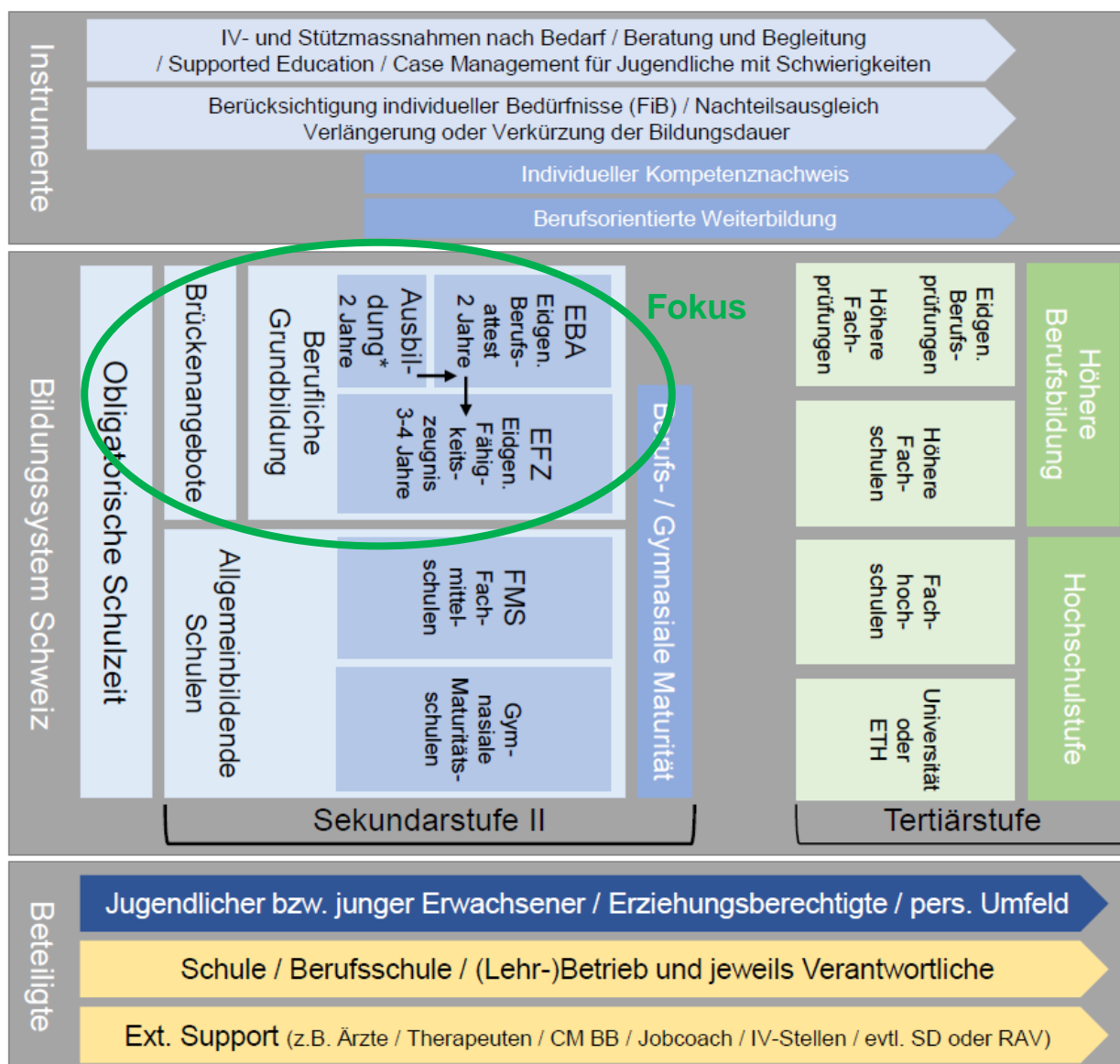
Die vorläufige Analyse wurde am 23. Januar 2018 beim EBGB mit Vorschlag zum weiteren Vorgehen präsentiert. Es wurde gemeinsam beschlossen, als erste konkrete Massnahme eine vertiefte Betrachtung der aktuellen Situation mit Partnern aus dem Compasso-Netzwerk vorzunehmen.

Entlang der Erkenntnisse ist der Fokus verengt worden auf diejenigen, die eine Ausbildung ausserhalb des Berufsbildungsgesetzes, d.h. eine praktische Ausbildung von 2 Jahren Dauer, oder innerhalb des Berufsbildungsgesetzes ein Eidgenössisches Berufsattest EBA oder ein Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis EFZ absolvieren. Ein besonderes Anliegen war es, Arbeitgeber und Arbeitgeberverbände bzw. deren Vorstellungen und Bedürfnisse verstärkt in die Lösungsfindung einzubeziehen. Es wurden Fokusgruppen gebildet, Einzelinterviews geführt und relevante Fragestellungen in unterschiedlichen Gremien von Compasso diskutiert.

Im Rahmen der Austauschgefässe wurden fortwährend zusätzliche Informationen zu laufenden oder soeben abgeschlossenen Projekten und neueren Studien eingebracht, die unmittelbar in die Erkenntnisse eingearbeitet und in nächsten Gefässen diskutiert wurden. So entstand ein verdichtetes Ergebnis zu den bereits erreichten Errungenschaften, den aktuellen Herausforderungen und Stolpersteinen sowie den bestehenden Handlungsfeldern mit Handlungsansätzen.

Die vorliegende Arbeit dient zur Orientierung, um in den identifizierten Handlungsfeldern die Handlungsansätze zu konkretisieren und weitere Massnahmen vernetzt zu planen, so dass die Gesamtsicht für die Erfordernisse zur Optimierung der Situation im Fokus bleibt. Regionale und nationale Projekte, die für einen oder mehrere der identifizierten Handlungsansätze Lösungen bieten, sollten fortgeführt und im Hinblick auf die zu erwarteten Wirkungen evaluiert werden. Die beteiligten Partner auf der Systemebene können gut erkennen, wo es Handlungsbedarf gibt, und wie sie sich bei Interesse so in das Netzwerk einbringen können, dass eine Verbesserung der erstmaligen beruflichen Eingliederung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Beeinträchtigungen mittel- bis langfristig möglich ist.

8. Schaubild zur Einordnung der erstmaligen beruflichen Eingliederung



* Die zweijährige Ausbildung ausserhalb des BBG ist nicht standardisiert. Gerade von der Ausrichtung auf die individuellen Ressourcen profitieren die jungen Menschen mit Beeinträchtigung, die für ein EBA oder ein EFZ (zunächst) zu wenig Ressourcen mitbringen. Andererseits können von potenziell zukünftigen Arbeitgebern aufgrund der fehlenden Standardisierung die erworbenen Kompetenzen weniger gut eingeschätzt werden. Der individuelle Kompetenznachweis (IKN) könnte als bereits bestehendes Instrument, das in drei Branchen getestet wurde, gezielt für weitere Branchen ausgebaut und umfassend eingesetzt werden, um erworbene Kompetenzen im Verhältnis zu Berufsanforderungen zu deklarieren.

Abbildung 4: Übersicht Bildungssystem Schweiz inkl. Übergang I mit Instrumenten für Jugendliche und junge Erwachsene mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen, eigene Darstellung, Compasso 2018

Vier der fünf Ebenen, in denen die Erkenntnisse aus der Bestandsaufnahme dargestellt werden, können anhand der Übersicht oben gezeigt werden. Es handelt sich um die Instrumente, die Beteiligten, den Prozess insgesamt auf der Ebene der Prozessbegleitung sowie den Übergang I von der Schule zur Ausbildung. Zur Orientierung und Einordnung werden in den Kapiteln 10.2 bis 10.4.2 die relevanten Bereiche jeweils farbig zu sehen sein, die übrigen Elemente in grau.

Für die fünfte Ebene, in der Erkenntnisse zum Prozess im Bereich vom Übergang II, der nach der Ausbildung ins Erwerbsleben führt, aufgezeigt werden, wurde die Übersicht etwas angepasst (siehe Kapitel 10.4.3), indem der Anschluss nach der Ausbildung mit aufgezeigt wird.

Wie beschrieben wurde der Fokus aufgrund der Erkenntnisse verengt. In dieser Studie liegt das Hauptaugenmerk auf beeinträchtigten jungen Menschen, die eine zweijährige Ausbildung ausserhalb des BBG, ein Eidgenössisches Berufsattest EBA oder ein Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis EFZ absolvieren.

Jugendliche und junge Erwachsene, die eine Maturität erreichen können, sind gemäss Literatur auch mit Beeinträchtigungen erfolgreich darin, eine Eingliederung im ersten Arbeitsmarkt zu erreichen.

9. SCOPE Compasso

Aufgrund der Positionierung von Compasso stehen die Themen der Früherkennung und Integration bei bestehenden Arbeitsverhältnissen und die Wiedereingliederung nach einem Verlust des Arbeitsplatzes für Beeinträchtigte aus Krankheit, Unfall oder Behinderung im Zentrum. Da die erfolgreiche Wiedereingliederung von Menschen mit Beeinträchtigungen auf einer erfolgreich gelungenen Ersteingliederung basiert, ist die Ersteingliederung ebenfalls in den Fokus gerückt.

Compasso hat sich die Aufgabe gestellt, eine Auslegeordnung zur aktuellen Situation der erstmaligen beruflichen Eingliederung junger Menschen mit Beeinträchtigungen in der Schweiz vorzunehmen. Der klare Mehrwert von Compasso liegt darin begründet, die Perspektive der Arbeitgeber einbringen und als neutraler Player die unterschiedlichen Partner vernetzen zu können.

Zur hier vorliegenden Bestandsaufnahme wurde die vorhandene Literatur ausgewertet und die darin empfohlenen Lösungsansätze wurden anschliessend in der aktuellen Praxis überprüft. Entstanden ist eine vertiefte Erkenntnisstruktur in der die aktuelle Situation als Zustand im Vergleich zu Empfehlungen aus der Literatur früherer Jahre erhoben werden konnte. Zugleich blieben noch konkret zu bearbeitende Handlungsfelder für unterschiedliche Handlungsebenen sichtbar. In einzelnen dieser Handlungsfelder werden bereits Massnahmen umgesetzt oder begonnen, die Erfolg versprechend und daher auszuweiten sind. Andere Handlungsfelder weisen, teils bekanntermassen, dringenden Handlungsbedarf auf.

Ein Teil der Handlungsansätze kann nur über viele Jahre und den gemeinsamen Einsatz unterschiedlicher Systempartner umgesetzt werden. Hier wurde die Frage beantwortet, welcher Systempartner eine Führungsrolle übernehmen sollte, um den gemeinsamen Weg zu koordinieren.

Compasso möchte weiterhin Informationen, Instrumente und Prozesse gut verständlich und für Unternehmen einfach nutzbar zur Verfügung stellen, auch für kleine und mittlere. Andererseits könnte Compasso ebenso Hand bieten, die Weiterentwicklung als neutrale Instanz zu begleiten.

10. Erkenntnisse aus der Literaturrecherche, nach Validierung in Fokusgruppen und Interviews

10.1. Übergeordnete Erkenntnisse

In einer historischen Ist-Analyse von Egger, Dreher & Partner (Vertiefungsstudie «Bildungsangebote im Übergang von der obligatorischen Schule in die Berufsbildung», erstellt im Auftrag des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie 2007) wurde folgender Handlungsbedarf gesehen, der auch für diese Untersuchung teilweise noch relevant ist:

- ✓ Entwicklung und Umsetzung von langfristigen (Eingliederungs-)Strategien und Strukturen für Schulabgänger/-innen mit Problemen
- ✓ Akquisition bzw. Schaffung von niederschwelligen Ausbildungsplätzen
- ✓ In sich kohärentes System von Zuständigkeiten, Anreizen, Prozessen innerhalb bzw. zwischen den beteiligten Stellen mitgestalten

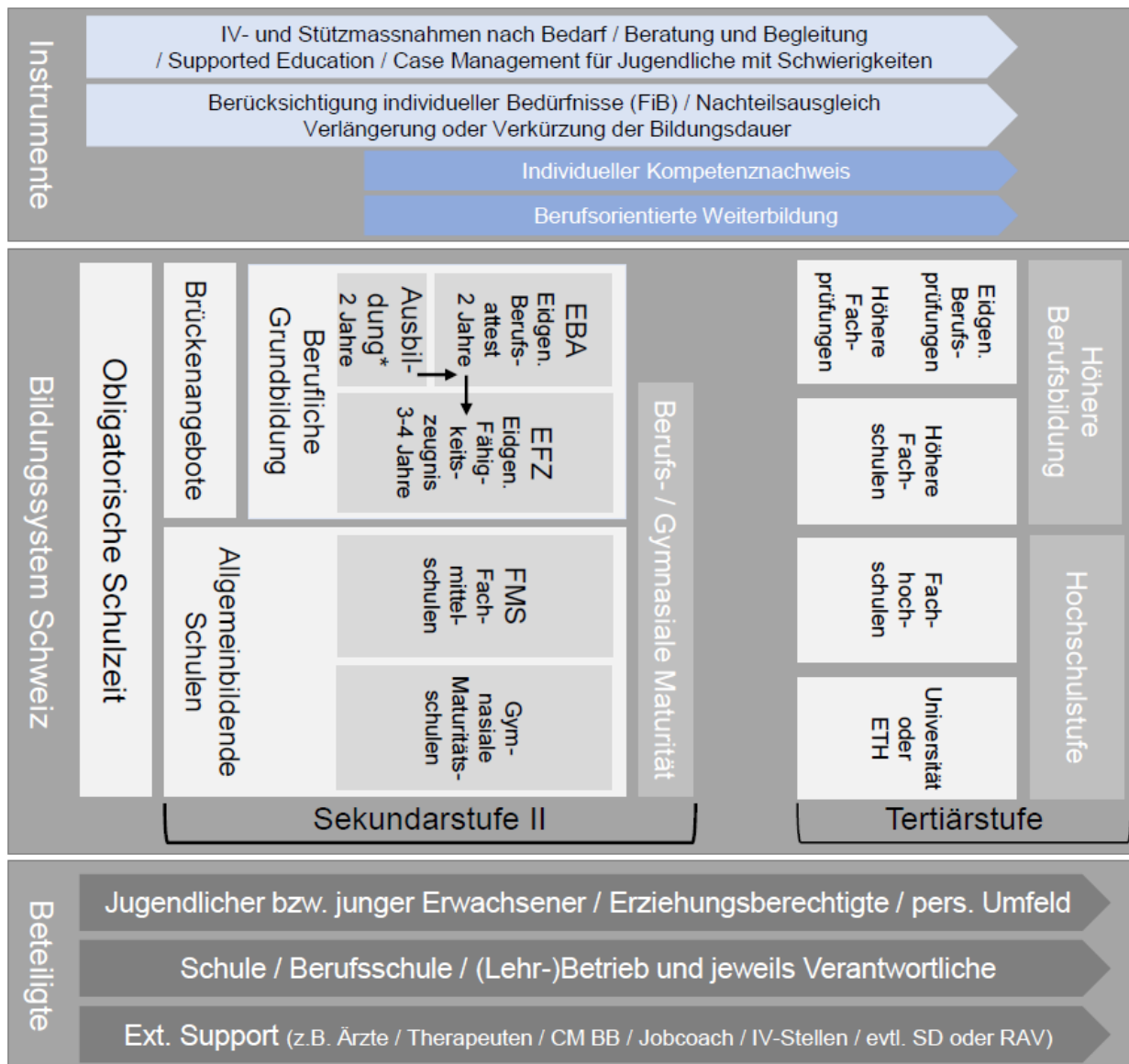
Aus dieser Vertiefungsstudie hat sich eine Reihe von Aktivitäten entwickelt und es wurde vor allem in die Schaffung von niederschwelligen Ausbildungsplätzen investiert, die sich zunehmend durch eine Nähe zum ersten Arbeitsmarkt auszeichnen.

Seit 2007 bis Sommer 2018 wurden zahlreiche weitere Studien zu Teilgebieten rund um die Berufsbildung und den anschliessenden Eintritt ins Erwerbsleben publiziert. Übergeordnet lässt sich feststellen:

- ✓ ein guter Teil der Forschung bezieht sich auf die Situation der Jugendlichen
- ✓ es existieren zahlreiche Forschungserkenntnisse zum Übergang I (von der Schule zur Erstausbildung)
- ✓ es wurden 2017 und 2018 Längsschnittdaten im Bildungsbereich publiziert, die beispielsweise den Absolventen von EBA und EFZ hervorragende Integrationschancen in den Arbeitsmarkt bestätigen; zugleich besteht eine hohe Quote an Lehrvertragsauflösungen, die allerdings keinerlei Rückschlüsse auf den Anteil und die Berücksichtigung junger Menschen mit Beeinträchtigungen zulassen
- ✓ die Forschung zum Übergang II (von der Erstausbildung zur Erwerbstätigkeit) ist für junge Menschen mit Beeinträchtigungen mehrheitlich bezogen auf Übertritte aus den PrA INSOS, wobei Jugendliche und junge Erwachsene mit PrA INSOS grundsätzlich eine Erfolgsquote von 30-40% der Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt aufweisen
- ✓ die Botschaft des Bundesrates enthält verschiedene Massnahmen zur besseren Unterstützung von Jugendlichen am Übergang von der Schule zur erstmaligen beruflichen Ausbildung bzw. von der Berufsbildung in den Arbeitsmarkt (Weiterentwicklung IV, siehe entsprechendes Kapitel)
- ✓ in der Weiterentwicklung IV bleiben durch das vorgesehene IV-Rentenmodell weiterhin Hürden bestehen, die eine optimale Eingliederung hemmen können
- ✓ umfassende Daten zur konkreten Wirkung der beruflichen Massnahmen der IV liegen nicht vor
- ✓ es gibt keine umfassenden Forschungsarbeiten, die die Sicht und/oder den Aufwand der Arbeitgeber integrieren und erbrachte Leistungen, deren Kosten und die Wirkungen im Themenbereich aufzeigen

Ganz grundsätzlich wurde in den letzten Jahren vermehrt Diskussionen geführt, wie Menschen mit einer geistigen Behinderung vermehrt in den ersten Arbeitsmarkt eingegliedert werden können. Hier wird auch in erstmaligen beruflichen Eingliederung für junge Menschen tendenziell stark der Weg beschritten, der in den geschützten Rahmen führt, aber selten wieder hinaus. Ein aktuelles Projekt bietet in Kürze Lösungen, um Arbeitgeber in der Schweiz bei der Einrichtung von Inklusionsarbeitsplätzen zu unterstützen.

10.2. Erkenntnisse, die sich auf die Instrumente und Massnahmen beziehen



* Die zweijährige Ausbildung ausserhalb des BBG ist nicht standardisiert (Details siehe Kapitel 8).

Abbildung 5: Bildungssystem Schweiz, Fokus Instrumente bzw. Massnahmen, eigene Darstellung, Compasso 2018

Integrative Schulmodelle

In etlichen aktuellen Studien konnte für einen Teil der Jugendlichen mit Beeinträchtigung eine positive Wirkung von unterstützenden Effekten der integrativen Schulmodelle nachgewiesen werden. 2017 wurde anhand von detaillierten Daten, in denen Schüler aus dem Kanton St. Gallen über mehrere Jahre beobachtet wurden, hingegen beschrieben, dass es lernschwachen Jugendlichen grundsätzlich schadet, wenn neben ihnen weitere Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen in derselben Klasse sind. Hier sind zusätzliche Forschungsarbeiten sinnvoll, um genauer zu wissen, welche Konstellationen für welche Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen hilfreich sind, um sie bereits in der Schule optimal zu fördern.

Es zeigte sich, dass je nach Erfahrung der Lehrpersonen etwaige Nachteile eher ausgeglichen werden können oder sich schlimmstenfalls noch verschärfen. Weitere Studien über Langzeitverläufe mit Auswirkungen auf die beruflichen Wege stehen hierzu noch aus, Erkenntnisgewinne sind aber anzustreben.

Niederschwellige Ausbildungen als Massnahmen der IV

Praktische Ausbildungen, und darunter die PrA INSOS, sind niederschwellige Ausbildungen von zwei Jahren Dauer. In den Diskussionen wurde betont, dass es ausreichend niederschwellige Berufsbildungsangebote gibt, die auf die individuellen Ressourcen ausgerichtet sind. Vielen Diskussionspartnern war es ein Anliegen, einen Wildwuchs in der Ausbildungslandschaft zu verhindern, um Klarheit und Transparenz zu schaffen, welche Inhalte vermittelt und welche Lernziele angestrebt werden. Neue niederschwellige Angebote sollten nach ihrer Einschätzung eher verhindert und stattdessen der Zugang zu bestehenden Angeboten besser sichergestellt werden, um mehr Jugendliche profitieren zu lassen.

Die (neuen) niederschweligen Ausbildungsangebote bewähren sich grundsätzlich, wobei die Orientierung an Berufsrichtungen, wie diese in den PrA INSOS vorgesehen sind, sich mit Blick auf die spätere Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt besonders lohnt. Die PrA INSOS bietet damit jungen Menschen ohne Zugang zu einer anerkannten beruflichen Grundbildung die Möglichkeit, einen Berufsausweis zu erwerben, der ihre beruflichen Kompetenzen dokumentiert.

Heute bieten mehr als 170 INSOS-Institutionen PrA-Ausbildungsplätze an. Sie bilden jedes Jahr rund 1'200 junge Menschen mit Behinderung aus. Diese können zwischen über 50 Berufsrichtungen wählen und durchschnittlich 30-40% finden nach erfolgreich absolvierter PrA INSOS eine Anschlusslösung im ersten Arbeitsmarkt. Den Absolventen im Juli 2016 gelang es sogar zu 65%, eine Anschlusslösung, inkl. aufbauenden Ausbildungen wie EBA oder EFZ, ausserhalb des geschützten Rahmens zu finden.

Der Wert der praktischen Ausbildungen, die Inhalte und deren Ziele sollten stärker in die Öffentlichkeit gebracht werden. Ein Anliegen, das mehrfach kontrovers diskutiert wurde, ist, die PrA INSOS zu diesem Zweck in das BBG zu integrieren. Die starken regulatorischen Anforderungen würden den Nutzen der PrA INSOS vermindern und den jungen Menschen, die zur Ausbildung eher individuell abgeholt werden sollen, damit schaden, meinen die Berufsbildungsverantwortlichen der meisten Branchen.

Durchlässigkeit zu Ausbildungen nach BBG mit IV-Unterstützung

Zur Sicherstellung der Durchlässigkeit sind frühe Erfahrungen in der Arbeitswelt, beispielsweise durch Praktika ausserhalb des geschützten Rahmens, sehr wichtig. Es besteht noch Verbesserungsbedarf bei der Durchlässigkeit zwischen den Bildungsgängen. So sollte der Wert bzw. die Verwertbarkeit des in den praktischen Ausbildungen erworbenen Wissens und der Kompetenzen strukturiert und möglichst standardisiert belegt werden.

Hier könnten die Systempartner wie die IVSK, das BSV und/oder die Institutionen selbst einen gewissen Druck ausüben, um die Strukturen und Standards einzufordern. Die Forderung könnte lauten, einen individuellen Kompetenznachweis für sämtliche praktischen Ausbildungen einzuführen (IKN «für Alle»).

Bereits aktuell werden für Abbrecher oder Personen, die die Berufsprüfung zum EBA nicht bestehen, sowie für Absolventen von PrA INSOS individuelle Kompetenznachweise in drei Branchen ausgestellt. Die Auswahl der Kompetenzen sollte sich für weitere praktische Ausbildungen an einer Teilmenge der zu erwerbenden Kompetenzen eines EBAs orientieren.

In den Fokusgruppen wurde deutlich, was auch die Forschung bestätigt: In der Westschweiz hinkt das Image des EBA demjenigen in der deutschsprachigen Schweiz hinterher. Zugleich wurde angeregt zu überprüfen, ob die schulischen Erwartungen beim EBA inzwischen nicht auch schon zu anspruchsvoll sind und eine Wiederholung von beruflichen Massnahmen unter gewissen Voraussetzungen generell ermöglicht werden sollte.

Begleitung und Unterstützung, fachkundige individuelle Begleitung

Als sehr wichtig für die Förderung der Ausbildungsbereitschaft der Lehrbetriebe wurden in der Literatur Anreizsysteme und/oder Begleitung und Unterstützung durch Supported Education angesehen. Dies wurde auch in den Gesprächen und Fokusgruppen bestätigt.

Im Konzept Supported Education werden Lernende und Lehrbetriebe im ersten Arbeitsmarkt von Job Coaches begleitet, die den Jugendlichen und den Betrieben als Ansprechpersonen zur Verfügung stehen. Die Bezeichnung ist dabei weniger entscheidend, da die Konzepte vermengt werden: Auch unter einer Begleitung durch einen Case Manager bzw. Ausbildungscoach kann diese wichtige Koordinationsfunktion zwischen den involvierten Partnern verstanden werden, so dass die Beteiligten sich auf ihre Kernkompetenzen konzentrieren können. In Untersuchungen wurde bestätigt, dass eine solche Form der begleiteten Ausbildung zu erhöhten Chancen auf eine anschliessende Festanstellung in der freien Wirtschaft führt.

Supported Education ist in verschiedenen Branchen anwendbar, geniesst bei den Kostenträgern Vertrauen und ist allenfalls in der Flexibilität noch zu optimieren, in jedem Fall aber auszubauen.

Weitere bestehende Beratungs- und Interventionsangebote sollten vernetzt betrachtet werden, dadurch weiter optimiert und bei Bedarf ebenfalls ausgebaut oder aber konzentriert werden. Für die betroffenen jungen Menschen, deren Umfeld und die Betriebe ist es entscheidend, über möglichst lange Phasen aus einer Hand beraten zu werden. Die Anforderungen an vorhandene Sozial- und Fachkompetenzen bei den begleitenden und unterstützenden Personen sind damit hoch.

Die Bildungsregion Zentralschweiz hatte beispielsweise mit dem integrativen und präventiven Ansatz der (fast) flächendeckenden schulischen Begleitung ergänzt durch die fachkundige individuelle Begleitung (FiB) während einer Ausbildung ein eigenständiges Modell geschaffen, das 2012 untersucht wurde. Im Vergleich zu anderen Modellen, wie sie in der Schweiz praktiziert wurden, wies dieses Vorteile auf, indem das Angebot zu FiB über die Berufe und über die Kantonsgrenzen hinweg angeboten wird – also aus einer Hand. Das Angebot wurde von vielen der Beteiligten und Befragten geschätzt. In der Untersuchung wurde bekräftigt, dass ein Angebot aus einer Hand lohnenswert, aber auch eine grosse Aufgabe sei.

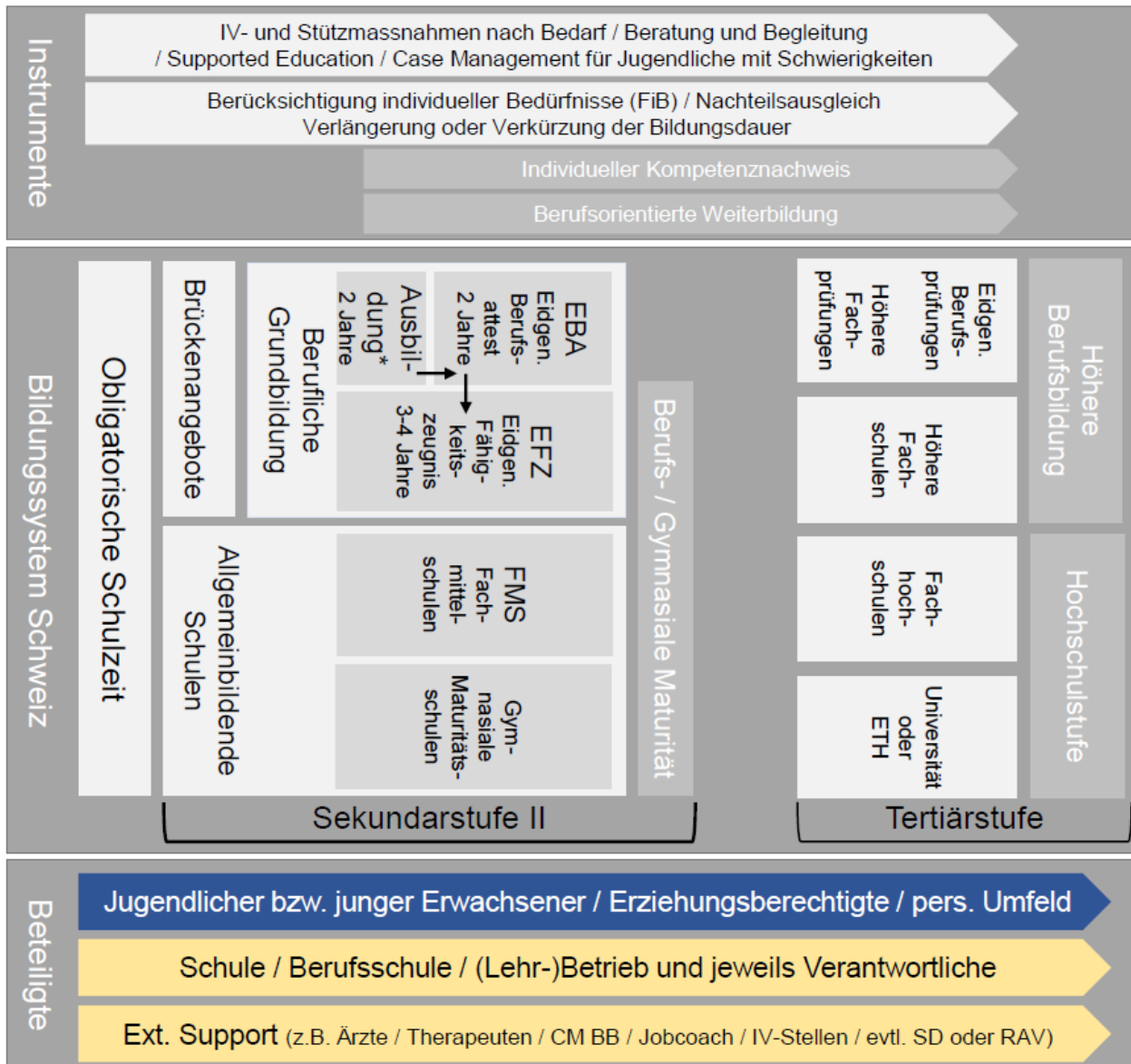
Information der Betriebe, Nachteilsausgleich

Während die Förderung von Weiterbildungsangeboten für Lehrbetriebe zum Umgang mit Lernenden, die gesundheitlich beeinträchtigt sind, in der Literatur ebenfalls als wichtig erachtet wurde, haben die Arbeitgeber in den Befragungen dort keinen Bedarf gesehen. Sie ziehen eine passende Unterstützung im Bedarfsfall vor, die dann individuell angepasst abgerufen werden kann.

Die häufig präsentierte Option, erfahrene und zufriedene Betriebe gezielt einzusetzen, um neue Betriebe im ersten Arbeitsmarkt für die Ausbildung von jungen Menschen mit Beeinträchtigung aktiv zu gewinnen, wird von den Diskussionspartnern nur dann als hilfreich angesehen, wenn ein akuter Informationsbedarf signalisiert wird, weil beispielsweise eine entsprechende Bewerbung vorliegt. Dies könne aber auch über konkrete Fallbeispiele auf Informationsseiten im Internet wie z.B. Compasso abgedeckt werden.

Im Zusammenhang mit dem Instrument des Nachteilsausgleichs (NTA) wurde mit den Arbeitgebern und Branchenvertretern diskutiert, dass es schwierig für sie ist, einen Bewerber mit NTA adäquat einzusetzen, weil die realistische Einschätzung der tatsächlichen Produktivität erschwert ist. Hier sind Instrumente wie der individuelle Kompetenznachweis in Kombination mit dem Ressourcenorientierten Eingliederungsprofil (REP) möglicherweise hilfreich, um die Einschätzung der Produktivität zu erleichtern.

10.3. Erkenntnisse, die sich auf die Beteiligten beziehen



*Die zweijährige Ausbildung ausserhalb des BBG ist nicht standardisiert (Details siehe Kapitel 8).

Abbildung 6: Übersicht Bildungssystem Schweiz, Fokus Beteiligte bzw. Akteure, eigene Darstellung, Compasso 2018

Jugendliche und junge Erwachsene, ihre Eltern bzw. Erziehungsberechtigten

In der Literatur wurde beschrieben, dass Fehlanreize an die Betroffenen zu verringern bzw. möglichst zu eliminieren sind. Zugleich konnte gezeigt werden, dass die jungen Menschen mit Beeinträchtigung am besten zu motivieren sind, wenn sie Erfolgserlebnisse haben können. Der Weg über individuell passende Lösungen und damit mehr Erfolgserlebnisse schien nach den Diskussionen die geeignete Vorgehensweise zu sein, um mehr junge Menschen mit Beeinträchtigungen für passende Ausbildungen zu erreichen.

Sowohl in der Literatur wie auch in sämtlichen Diskussionen schien der Einbezug der Eltern und deren Bereitschaft für eine konstruktive Zusammenarbeit am wichtigsten, um eine tragfähige Lösung zur Ausbildung einer oder eines Jugendlichen mit Beeinträchtigung umzusetzen. Es wurde zugleich deutlich, dass genau diese konstruktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Eltern teilweise nicht möglich ist. Die Eltern in das Ausbildungsgeschehen zu involvieren und sie bzw. Erziehungsberechtigte

stärker als Ressource zu nutzen und einzubinden, auch die Kommunikation mit ihnen zu optimieren, wird auch in neueren Studien wieder und somit immer noch als Handlungsbedarf aufgezeigt.

In den Diskussionen wurde vorgeschlagen, ERFA-Gruppen für Eltern anzubieten, die z.B. durch die IV-Stellen organisiert werden könnten. Es wurde darauf hingewiesen, dass Eltern sich häufig allein gelassen sehen mit dem Druck, dass «ihr Jugendlicher nicht den üblichen Weg geht». Es sei zu berücksichtigen, dass Eltern in ihrem konkreten Umfeld eventuell die einzigen Eltern in dieser Situation sind.

Behandelnde Ärzte als Beteiligte

Die Aspekte, die sich auf behandelnde Ärzte als Beteiligte beziehen, weisen bereits eine Verknüpfung mit den Instrumenten und Prozessen auf. Grundsätzlich sollen die medizinischen Informationen für die Eingliederung passender aufbereitet werden, wobei erneut auf den Einsatz des Ressourcenorientierten Eingliederungsprofils (REP) als möglichen Handlungsansatz verwiesen wurde. Grundsätzlich wurde bei den jungen Menschen ein besserer Einbezug der behandelnden Ärzte hinsichtlich aktiver Kooperation bei Eingliederungsbemühungen als wichtig erachtet. Insbesondere wurde eine Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen den Mitarbeitenden der IV-Stellen und der Ärzteschaft, vor allem mit den Psychiatern, als sinnvoll betrachtet.

Involvierte Personen in Schule, Ausbildungsbetrieb und Berufsschule

Grundsätzlich wird in der Literatur die systematische Kooperation aller Beteiligten mit den Schulen und Ausbildungsstätten als wesentliche Voraussetzung für erfolgreiche Ausbildungsverläufe und -abschlüsse angesehen. Wie im vorangegangenen Kapitel geschildert, wird ein Ausbildungscoach zur Begleitung und Erfüllung der wichtigen Koordinationsfunktion zwischen den involvierten Partnern zum Einsatz empfohlen.

In der Literatur und in den Diskussionen mit den involvierten Anbietern von Ausbildungen im niederschweligen Bereich wurde deklariert, dass Austauschplattformen und/oder Tagungen für Job-Anbieter wünschenswert sind. So könne ein gegenseitiges Kennenlernen gefördert werden. Die Arbeitgeber in den Fokusgruppen und Gesprächen bezweifelten aber, dass damit neue Arbeitgeber gewonnen werden. Nach ihrer Einschätzung nehmen an Austauschplattformen und Tagungen ausschliesslich Arbeitgeber teil, die bereits in diesem Bereich zugänglich und aktiv sind.

Die bereits im vorangegangenen Kapitel präsentierte Option, erfahrene und zufriedene Betriebe gezielt einzusetzen, um neue Betriebe im ersten Arbeitsmarkt für die Ausbildung von jungen Menschen mit Beeinträchtigung zu gewinnen, wurde in dieselbe Richtung beurteilt.

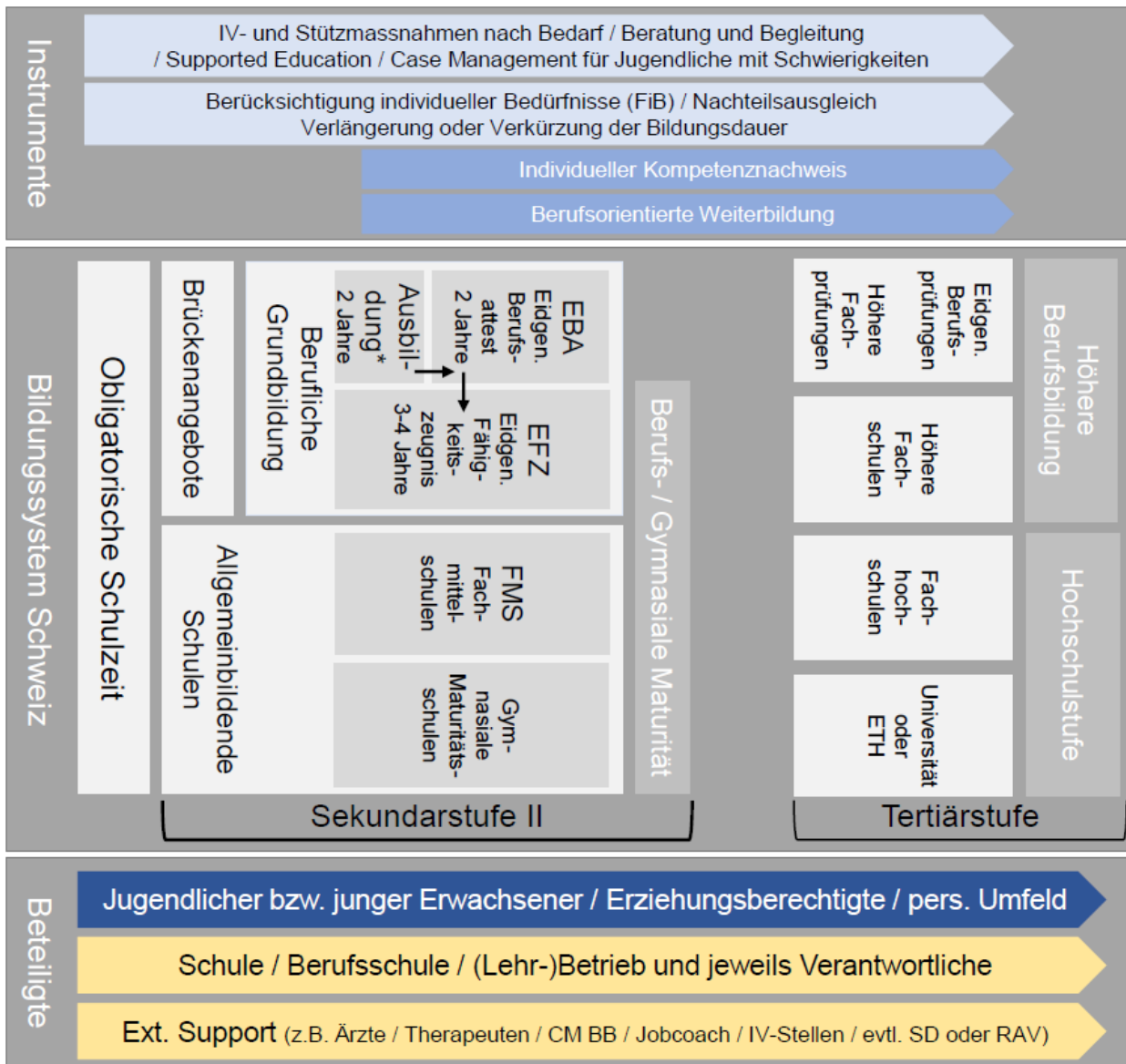
Anders verhielt es sich damit, die Ausbildung der Sekundarlehrkräfte zu Bildungsangeboten, die sich als praktische Ausbildungen ausserhalb des BBG befinden, zu standardisieren oder Berufs- und Ausbildungsmessen zu nutzen, um Integrationsprojekte wie ORIF und auch niederschwellige Ausbildungen ausserhalb des BBG vorzustellen. Diese beiden Optionen wurden sehr begrüsst und würden auch dazu führen, dass letztlich die jungen Menschen selbst und ihre Eltern als Beteiligte besser informiert werden können.

Konstruktive Zusammenarbeit zwischen den weiteren Beteiligten

In der Literatur wurde sehr häufig angeregt, die interinstitutionelle Zusammenarbeit zu fördern, z.B. die zwischen Sozialdienst, RAV und Case Manager oder Eingliederungsfachpersonen (EFP) der IV-Stelle zu verstärken, oder auch den Austausch zwischen Schule, EFP der IV-Stelle und Arbeitswelt. Die Vernetzung und Zusammenarbeit an den Schnittstellen bzw. den gemeinsamen Austausch und die Kooperation zu unterstützen, wurden als wesentliche Erfolgstreiber für einen nutzbringenden Einsatz der Beteiligten angesehen. Dies wurde von der Praxis als passende Lösung bestätigt. Fraglich blieb, ob allein durch eine Klärung von Verantwortlichkeiten und Rollen sowie durch eine klare Aufgabenteilung zwischen den verschiedenen Kooperationspartnern dazu beizutragen wird, dass die jungen Menschen mit Beeinträchtigung wissen, wer ihre Ansprechpartner für welche Anliegen sind.

10.4. Erkenntnisse, die sich auf die Prozesse beziehen

10.4.1. Begleitung der Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen



*Die zweijährige Ausbildung ausserhalb des BBG ist nicht standardisiert (Details siehe Kapitel 8).

Abbildung 7: Bildungssystem Schweiz, Fokus Prozess und Prozessbeteiligte, eigene Darstellung, Compasso 2018

Die Begleitung der Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Beeinträchtigung über den Gesamtprozess der erstmaligen beruflichen Eingliederung lässt sich nicht losgelöst vom Einsatz der Instrumente im Prozess betrachten, weswegen hier beide prozessunterstützenden Elemente miteinander bearbeitet werden. Einige Wiederholungen zu den beiden vorangegangenen Kapiteln 10.2 und 10.3 wurden bewusst erneut platziert, um sie in diesem Zusammenhang ebenfalls zu würdigen.

Vertrauensvolle Beziehungen

Gute Beziehungen zu den wichtigen Begleitpersonen, Lehrpersonen, Eingliederungsverantwortlichen und Berufsberatern sind unerlässlich. Die Literatur bestätigt die Praxis und umgekehrt führen Befragungen im Rahmen von Forschungsprojekten immer wieder zu diesen Ergebnissen.

Aus der Praxis war erläuternd zu vernehmen, dass nicht nur die enge Zusammenarbeit der involvierten Parteien essentiell ist, sondern ebenfalls, dass die wichtigsten Bezugspersonen für die jungen Menschen mit Beeinträchtigung über den Gesamtprozess möglichst beständig zur Verfügung stehen. Zu viele Beteiligte, mit denen die jungen Personen direkt interagieren müssen, sind bei psychischen und kognitiven Einschränkungen negativ für den Erfolg. Während anlässlich der Weiterentwicklung der IV bereits Massnahmen der Frühintervention für Jugendliche vorgesehen sind, ist eine Reduktion der Anzahl der Zuständigen bislang nicht systematisch angedacht.

Für das Gelingen der Übergangsprozesse spielen unterstützende Pädagogen eine zentrale Rolle. Ein aktives Netzwerk der Jugendlichen steht oft nicht zur Verfügung, wäre aber in verschiedener Hinsicht für die Übergänge hilfreich, obwohl die Gefahr besteht, dass die junge Person überfordert wird.

Begleitung im Prozess des Übergangs von der Schule zur Ausbildung und während der Ausbildung

In der Literatur wird neben der wichtigen Klärung von Rollen, Verantwortlichkeiten und Aufgaben aller Beteiligten insbesondere die Aufklärungsarbeit bei den betroffenen Eltern, den Pädagogen, Ärzten und Therapeuten als erforderlich angesehen, um die Situation zu optimieren. Der Informationsbedarf zu den bestehenden Instrumenten und zur Rolle der Fachkundigen individuellen Begleitung während der zweijährigen Ausbildung zum EBA ist über die Berufsfachschulen abzudecken. Den meisten betroffenen Eltern, vielen der Pädagogen und Ärzte oder Therapeuten fehlt das Verständnis für die komplexe Situation bei der Begleitung von jungen Menschen mit Beeinträchtigung. Das Involvieren der Eltern in das Ausbildungsgeschehen ist nur dann sinnvoll möglich, wenn sie eine geeignete Informationsgrundlage erhalten haben. Die Eingliederungsfachpersonen (EFP) einer IV-Stelle sollten bei Bedarf eng mit dem Case Management Berufsbildung (CM BB) zusammenarbeiten.

Um mehr Jugendliche direkt für eine Ausbildung im ersten Arbeitsmarkt zu platzieren, sind ergänzend Job Coaching oder Supported Education sicherzustellen. Ein Ausbildungs- oder Job Coach oder eine andere geeignete Person kann idealerweise für die wichtige Koordinationsfunktion zwischen den involvierten Partnern und als Ansprechperson für die Beteiligten eingesetzt werden. Auch eine EFP einer IV-Stelle oder ein CM BB auf kantonaler Ebene kommt dafür in Betracht. Letztlich sollte es sich um eine Person zur professionellen Begleitung handeln, deren Finanzierung vorab geklärt ist.

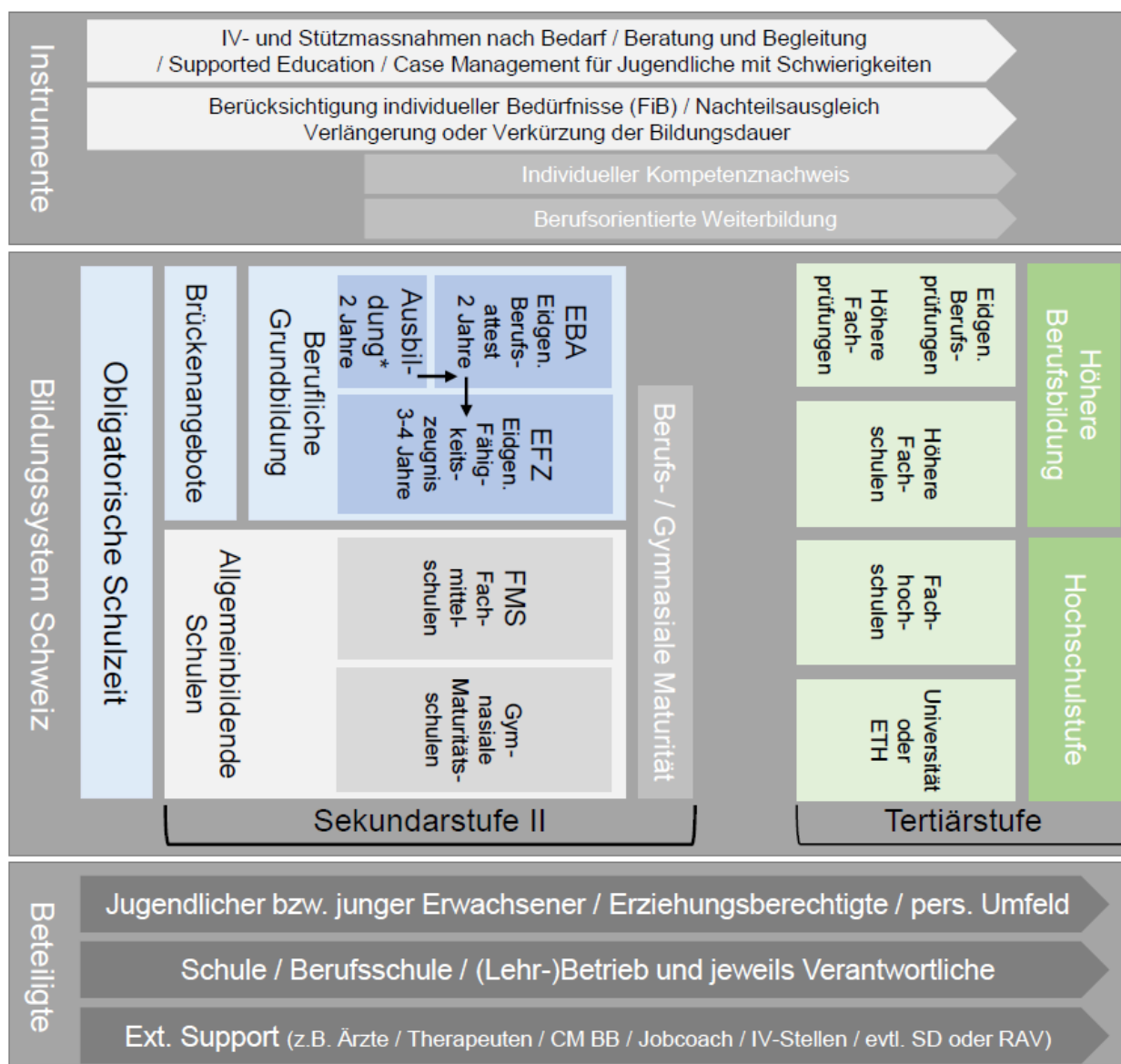
Für die in Begleitprozesse involvierten Personen und Partner sollten Roundtables für Integration auf kantonaler Ebene gefördert werden. In den Diskussionen wurden auf regelmässige Austauschgefässe wie beispielsweise in Basel hingewiesen. Die Anbieter wünschten sich überkantonale IV-Stellen-Einigungskonferenzen zwischen Dienstleistungserbringern und Finanzierern, um auch auf kantonaler Ebene nach nationalen Standards verlässlich «an einem Strick zu ziehen».

Begleitung im Prozess des Übergangs von der Ausbildung bis zum Fussfassen im Beruf

Gesamthaft wurde angeregt, zum Ende der Ausbildung die interinstitutionelle Zusammenarbeit zwischen den Beteiligten zu fördern, um die jungen Menschen mit Beeinträchtigung nach der Ausbildung nahtlos weiter zu begleiten und ihnen z.B. spezielle Unterstützungsleistungen während der Ausbildung und unterstützende Massnahmen im Arbeitsmarkt weiter zu gewähren.

Als Instrumente wurden Berufspraktika, ein Coach im Ausbildungsbetrieb, eine optimale Zusammenarbeit im Netzwerk unter den involvierten Personen empfohlen. Die befragten Arbeitgeber waren der Ansicht, dass zentrale Anlaufstellen für sie zu schaffen sind, bei denen sie im Bedarfsfall Informationen erhalten können. Branchenverbände und regionale Gewerbeverbände können dies nicht anbieten; eine neutrale übergreifende Anlaufstelle wurde als Lösung bevorzugt. Die Idee, erfahrene und zufriedene Betriebe zu nutzen, um neue Betriebe zu gewinnen und Know-how weiterzugeben, wurde verworfen.

10.4.2. Übergang I: Schule – Ausbildung



*Die zweijährige Ausbildung ausserhalb des BBG ist nicht standardisiert (Details siehe Kapitel 8).

Abbildung 8: Bildungssystem Schweiz, Fokus Prozess am Übergang I Schule - Ausbildung, eigene Darstellung, Compasso 2018

Schulzeit und Übergang in die Ausbildung

Wie schon im Kapitel 10.2 geschildert konnte in etlichen aktuellen Studien für einen Teil der Jugendlichen mit Beeinträchtigung eine positive Wirkung von unterstützenden Effekten der integrativen Schulmodelle nachgewiesen werden. 2017 wurde anhand von detaillierten Daten, in denen Schüler aus dem Kanton St. Gallen über mehrere Jahre beobachtet wurden, hingegen klar beschrieben, dass es lernschwachen Jugendlichen grundsätzlich schadet, wenn neben ihnen weitere Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen in derselben Klasse sind. Hier sind wie bereits ausgeführt zusätzliche Forschungsarbeiten sinnvoll, um genauer zu wissen, welche Konstellationen für welche Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen hilfreich sind, um sie bereits in der Schule optimal zu fördern, so dass ihnen der Übergang in die Ausbildung so gut wie möglich gelingt.

Es zeigte sich, dass je nach Erfahrung der Lehrpersonen etwaige Nachteile eher ausgeglichen werden können oder sich schlimmstenfalls noch verschärfen.

Aus der Sonderpädagogik war zu vernehmen, dass Kinder und Jugendliche heutzutage so oft wie möglich integrativ geschult werden. Einige davon gelangen später doch in die Sonderschulen und zeigen dann oft starke Rückstände in den von ihnen erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen gegenüber den Jugendlichen, die von Beginn an in der Sonderschule unterrichtet wurden. Es ist demnach noch nicht abzuschätzen, wie sich die integrative Schulung für Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen gegenüber der Sonderschulung mittel- und langfristig positionieren und entwickeln wird. Studien über Langzeitverläufe mit Auswirkungen auf die beruflichen Wege von Kindern und Jugendlichen mit integrativer oder Sonderschulung stehen noch aus. Die Erkenntnisgewinne aus der Forschung sind entscheidende Wegweiser für die Weiterentwicklung integrativer bzw. inklusiver Schulmodelle.

Das Netzwerk für sozial verantwortliche Wirtschaft (NSW/RSE) hat bereits von 2006 bis 2009 im Pilotprojekt LIFT gezeigt, dass eine frühe Unterstützung der Jugendlichen mit Bezug zur Wirtschaft einen entscheidenden Unterschied macht. Durch Partnerschaften mit dem Gewerbe wurden bereits ab dem 7. Schuljahr schulschwache, aber praktisch begabte Jugendliche für 3-4 regelmässige Wochenstunden an praktische Einsätze in kleinen und mittleren Unternehmen vermittelt (so genannte Wochenarbeitsplätze). Eine professionelle Begleitung dieser Einsätze war Teil des Konzeptes und die 82 Jugendlichen konnten nach der obligatorischen Schulzeit zu 55% eine Ausbildung nach BBG und zu 21% ein 10. Schuljahr mit Perspektive anschliessen. Das Konzept steht den Schulen zur Verfügung.

Brückenangebote

Aus der Literatur ist zu entnehmen, dass eine individuelle Begleitung beim Übergang von der Schule in die Berufsbildung für junge Menschen mit Beeinträchtigung erforderlich ist. Nach Einschätzung der Institutionen ist es wesentlich, zwischen dem Berufswahlprozess, der Vorbereitungszeit für Massnahmen und der eigentlichen Ausbildung zu unterscheiden. Die Jugendlichen mit Beeinträchtigung sollten wie andere Jugendliche die Möglichkeit erhalten, erforderlichenfalls gewisse Lücken in ihren Kompetenzen zu schliessen und benötigte Fähigkeiten zu erwerben, bevor sie eine praktische Ausbildung beginnen.

Bei Jugendlichen, die noch keinen Ausbildungsplatz haben oder die eine Ausbildung ohne Anschlusslösung abgebrochen haben, kann auch ein Motivationssemester (SEMO) in Betracht kommen. Diese Brückenangebote sind ein wichtiger Pfeiler zur Verringerung der Jugendarbeitslosigkeit in der Schweiz, wobei nicht erhoben ist, ob und wie häufig diese Angebote von Jugendlichen mit Beeinträchtigung genutzt werden.

Einem Bericht vom SECO zufolge handelt es sich bei den SEMO um «Programme der ALV für stellenlose Jugendliche ohne abgeschlossene berufliche Grundbildung. Ziel ist es, den Teilnehmenden die verschiedenen Möglichkeiten der Berufsbildung aufzuzeigen, ihre Sozialkompetenzen im Hinblick auf die Integration in den Arbeitsmarkt zu verbessern und ihnen zu einer Lehrstelle zu verhelfen. Inhaltlich bestehen SEMO aus einer Standortbestimmung inklusive Coaching (bei Bedarf), einem Bildungsteil zum Schliessen schulischer Lücken sowie einem praktischen Teil in Massnahme-eigenen Werkstätten oder in externen Einsatzbetrieben.» Als einzige arbeitsmarktliche Massnahme (AMM) können die SEMO auch während einer Wartezeit bereits von Schulabgängerinnen und Schulabgängern besucht werden.

Da die genauen Inhalte durch die zuständigen Kantone festgelegt werden, unterscheiden die Programme sich erheblich. Im Jahr 2016 wurden 5'814 Jugendliche in rund 75 verschiedenen Programmen in SEMO betreut; die Kosten betrugen CHF 78.4 Mio. Für 2017 wurde geschätzt, dass etwa 1'000 Jugendliche weniger als im Vorjahr ein SEMO besuchen, wobei die Kosten als stabil prognostiziert wurden. Die Erklärungen dazu konnten nicht ermittelt werden.

Niederschwellige Ausbildungen ausserhalb des BBG, Durchlässigkeit

Wie im Kapitel 10.2 geschildert, sind die zweijährigen praktischen Ausbildungen, die nicht auf dem Niveau eines EBA liegen, für einen Teil der Jugendlichen mit Beeinträchtigung eine Möglichkeit, eine Ausbildung abzuschliessen, obwohl sie das Rüstzeug für ein Berufsattest zu dem Zeitpunkt, an dem sie sich für eine Ausbildung entscheiden (noch) nicht mitbringen.

Vielen Diskussionspartnern war es ein Anliegen, neue niederschwellige Angebote zu verhindern und stattdessen Zugang zu bestehenden Angeboten besser sicherzustellen, um mehr Jugendliche profitieren zu lassen. Vor allem wird im Hinblick auf eine anschliessende Eingliederung im ersten Arbeitsmarkt oder eine Durchlässigkeit zum EBA oder EFZ erwartet, dass eine Standardisierung stattfindet. Die Anschlussfähigkeit der Jugendlichen nach Ausbildungsende soll damit optimiert werden.

Entgegen den Empfehlungen in der Literatur wurde deshalb in den Diskussionen betont, dass es ausreichend niederschwellige Berufsbildungsangebote gibt, die auf die individuellen Ressourcen ausgerichtet sind. Klarheit und Transparenz zu schaffen, welche Inhalte vermittelt und welche Lernziele angestrebt werden, wäre ein nächstes Ziel. Um Wert, Inhalt und Ziele der praktischen Ausbildungen für die Betriebe und die Öffentlichkeit verständlich zu machen, sollte eine Vergleichbarkeit unter den Anbietern gefördert werden. Die Integration der PrA INSOS in das BBG wurde von den Diskussionspartnern eher selten als hilfreich erachtet. Viele sahen in einer zu starken Regulierung den Nachteil, dass Jugendliche nicht mehr aufbauend auf ihren individuellen Ressourcen begleitet werden könnten.

Nach Auskunft von INSOS finden nach einer erfolgreich absolvierten PrA INSOS rund 30-40% der Absolventen eine Anschlusslösung im ersten Arbeitsmarkt. Nach den Abschlüssen im Juli 2016 gelang es sogar 65% der Absolventen, eine Anschlusslösung ausserhalb des geschützten Rahmens zu finden. Davon waren 37% im ersten Arbeitsmarkt tätig (21% mit Rente, 6.5% ohne Rente, von 9% ist der Renten-Status nicht bekannt). 11% der Absolventen hatten eine Zwischenlösung für sich gefunden und 17% konnten eine aufbauende Ausbildung beginnen, die mit einem EBA abschliesst.

Ausbildungen nach BBG (hier: EBA und EFZ)

Für Jugendliche oder junge Erwachsene, die eine Ausbildung mit EBA oder EFZ Abschluss beginnen, ist unbekannt, wie hoch der Anteil an Beeinträchtigten tatsächlich ist. Gemäss Detaildaten von 2016 aus einem Bericht des Bundesrates auf die Petitionen von 2013 wurden im Jahr 2016 rund 3'500 junge Menschen in einer Ausbildung mit Abschluss EFZ und 3'900 mit Abschluss EBA von der IV finanziert. Darin enthalten sind sämtliche Lernende aus dem 1. bis maximal 4. Ausbildungsjahr, je nach tatsächlicher Ausbildungsdauer.

Die durchschnittlichen Kosten betragen bei einem EBA pro Leistungsbezüger CHF 35'000 (Gesamtdauer in der Regel 2 Jahre) und bei einem EFZ pro Leistungsbezüger CHF 27'000 (Gesamtdauer in der Regel 3 oder 4 Jahre). Wie viele der Ausbildungen institutionell, im ersten Arbeitsmarkt oder gemischt stattfinden, ist nicht bekannt.

Ausbildungen im ersten Arbeitsmarkt

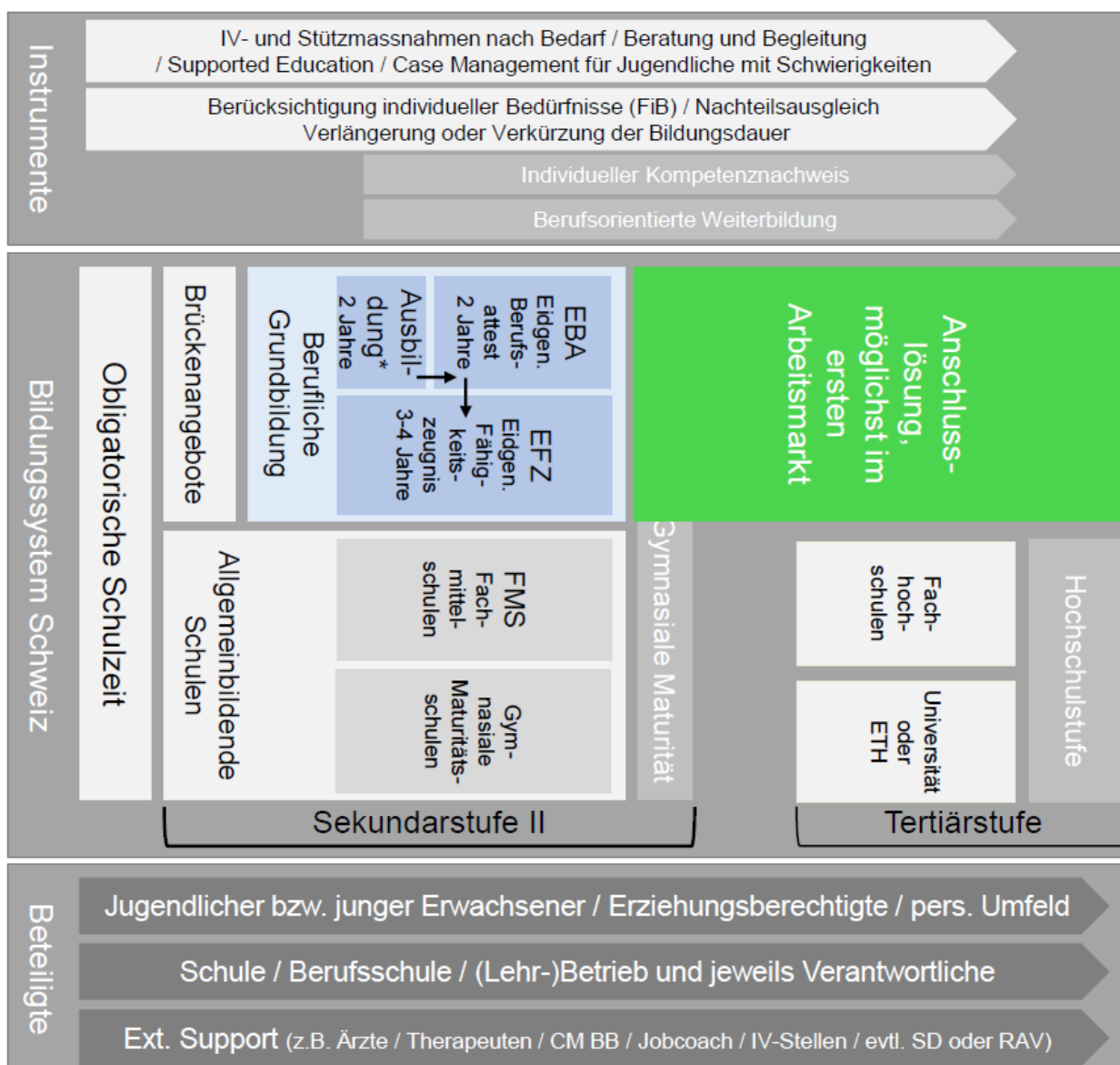
Die Lehrbetriebe erwarten eine breite Abklärung der Risiko- und Schutzfaktoren, die die jungen Menschen mitbringen, wenn sie aufgenommen werden sollen. Bereits eine verlässliche Einschätzung der Kompetenzen und der Leistungsbereitschaft der Jugendlichen wird von den Arbeitgebern als positiv erachtet, selbst wenn Einschränkungen bestehen. Hier ist im konkreten Szenario eine Information und offene Kommunikation der jungen Menschen, der Schulen und Institutionen gegenüber den Betrieben sinnvoll.

Zur Zusammenarbeit im Netzwerk der involvierten Personen sind eine gegenseitige Information auch beim Einbezug der Eltern bzw. Erziehungsberechtigten, die Ausbildungsfähigkeit der Berufsbildenden und Handlungsbereitschaft der Mitarbeitenden zentral. Die breite Vermutung zum Nutzen der vorsorglichen Deckung eines Informationsbedarfs seitens der Arbeitgeber und der Öffentlichkeit hat sich in der Validierungsphase so nicht bestätigt. Eine gezielte Sensibilisierung, Information und Unterstützung der Betriebe durch ein Schulungsangebot wurde zu Gunsten einer Information bei Bedarf verworfen.

In den Diskussionen hat sich gezeigt, dass die Ausbildungsbereitschaft der Lehrbetriebe durch Anreizsysteme weniger gefördert werden kann als durch gute Beispiele und das Angebot von Unterstützung und Begleitung bei Bedarf (z.B. Supported Education oder eine verfügbare Anlaufstelle, die kontaktiert werden kann). Diese Art von Unterstützungsleistungen während der Ausbildung und unterstützende Massnahmen im Arbeitsmarkt sollten sich weiter etablieren, damit die Betriebe für Berufspraktika und Ausbildungen von jungen Menschen mit Beeinträchtigung Hand bieten.

Zur Früherkennung von Lehrabbrüchen sind die beteiligten Institutionen zu sensibilisieren und die Informationen der Begleitpersonen und der beteiligten Institutionen sind stärker zu nutzen.

10.4.3. Übergang II: Ausbildung – Erwerbsleben



*Die zweijährige Ausbildung ausserhalb des BBG ist nicht standardisiert (Details siehe Kapitel 8).

Abbildung 9: Bildungssystem Schweiz, Fokus Prozess am Übergang II zwischen Ausbildung und Anschluss im Arbeitsmarkt, eigene Darstellung, Compasso 2018

Nach der Ausbildung in einer Institution sind Festanstellungen gemäss Literatur, bestätigt im intensiven Austausch mit sämtlichen Validierungspartnern, im regulären Arbeitsmarkt schwierig zu realisieren. Es bestehen grosse Vorurteile und Bedenken bei den Betrieben im ersten Arbeitsmarkt, da sowohl über die Ursachen als auch die Auswirkungen der meisten Beeinträchtigungen zu wenig Kenntnis besteht.

Aus einer Untersuchung in der Logistikbranche wurde die Schlussfolgerung gezogen, dass womöglich die Kooperation mit Branchenverbänden bei der Entwicklung und Ausgestaltung institutioneller Angebote essentiell für die erfolgreiche spätere Umsetzung von Anschlusslösungen nach Ausbildungen in Institutionen, vor allem nach praktischen Ausbildungen sein könnte. Im Zusammenhang mit den Diskussionen rund um den IKN entstand ebenfalls der Eindruck, dass die «Haltung der Branche» auf der Ebene der Verbände sehr entscheidend dafür ist, wie sich die Lösungsfindung gestaltet.

Zugleich wurde weiterhin bestätigt, dass Ausbildungen, wann immer möglich, direkt im ersten Arbeitsmarkt durchgeführt werden sollten. Nun folgen Hinweise für die Konstellationen, in denen die Ausbildung selbst nicht im ersten Arbeitsmarkt durchgeführt werden konnte.

Praktika im ersten Arbeitsmarkt während der Ausbildung in einer Institution

Bei der Band-Genossenschaft und vielen weiteren Institutionen sind Praktika während der institutionellen Ausbildung inzwischen Teil des regulären Programmes, sowohl für PrA INSOS als auch bei Ausbildungen, die mit einem EBA oder EFZ abschliessen, wie sich anlässlich der Recherchen und in den Fokusgruppen gezeigt hat. In Gesprächen mit Vertretern der IV-Stellen wurde das untermauert: Fand zumindest ein ausgedehntes Praktikum während der Ausbildung im ersten Arbeitsmarkt statt, konnten viele der jungen Menschen anschliessend von einem Arbeitsplatzangebot profitieren. Aus den Institutionen war zu erfahren, dass einige der Praktikanten jeweils die weitere Ausbildung im Betrieb des ersten Arbeitsmarktes fortsetzen und abschliessen könnten.

Verschiedene Optionen werden häufiger in der Literatur genannt, wie z.B. die Anreize für Arbeitgeber zu verstärken, um vermehrt Stellenangebote im ersten Arbeitsmarkt für Jugendliche und junge Erwachsene mit psychischen Beeinträchtigungen zu schaffen, Austauschplattform und Tagungen für Job-Anbieter oder der Einsatz erfahrener und zufriedener Betriebe, um neue Betriebe zu gewinnen und den Informationsbedarf seitens Arbeitgeber und der Öffentlichkeit zu decken. Diese Optionen wurden in den vorherigen Kapiteln bereits behandelt und fanden, wie erwähnt, generell in der Praxisvalidierung wenig Anklang.

Fussfassen im ersten Arbeitsmarkt nach der Ausbildung in einer Institution

Die Bereitschaft des lokalen Arbeitsmarktes, junge Menschen mit Beeinträchtigungen nach Ausbildungsabschluss in einer Institution einzustellen, sollte über den Einbezug der konkreten Arbeitgeber entwickelt werden. Nach den Diskussionen in den Fokusgruppen und den Einzelinterviews sind dafür Massnahmen auf verschiedenen Ebenen hilfreich.

Zentral ist für die Arbeitgeber, dass die Einschätzung der Kompetenzen der Jugendlichen, ihrer Produktivität, ihrer Leistungsbereitschaft, aber auch ihrer Belastbarkeit gemessen an den Anforderungen und Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz, im Einzelfall verlässlich ist. Instrumente wie der IKN in Kombination mit dem REP könnten sinnvoll eingesetzt werden. Eine Begleitung der Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen sollte nicht nur während der Einarbeitung im Betrieb, sondern nach Möglichkeit lebenslang finanziert bei Bedarf zur Verfügung stehen – ohne bürokratische Hürde. Dies würde bedeuten, dass eine berufliche Massnahme der IV über das Ausbildungsende hinaus verlängerbar sein sollte, und eventuell ein Kontingent an Stunden bei einem Job Coach verfügt wird.

Die Option wurde so skizziert, dass nach einer über die IV finanzierten PrA INSOS, einem EBA oder EFZ ein Begleitkontingent über unbestimmte Zeit zugesprochen wird, wenn ein Arbeitgeber einen Arbeitsplatz im ersten Arbeitsmarkt neu zur Verfügung stellt. Die Finanzierung am Übergang nach der Ausbildung ins Erwerbsleben sollte nach Einschätzung der Arbeitgeber sichergestellt sein, so dass der Arbeitgeber seine Ansprechperson für den Bedarfsfall bereits kennt und frühzeitig einschalten kann. So werden unnötige Arbeitsplatzverluste vermieden, wenn es einmal «harzt».

Seitens der IV-Stellen wurde darauf hingewiesen, dass bereits viele Informationsanlässe und eine offensive Kommunikation sowie eine ausgeprägte Vermittlungstätigkeit eingesetzt werden, um die Bereitschaft von Arbeitgeberinnen/Arbeitgebern, Arbeitsplätze zur Verfügung zu stellen, zu erhöhen. Ein konkretes gutes Beispiel lieferte die IV-Stelle der SVA St. Gallen, indem sie den Institutionen eine derartige Vermittlung separat vergütet. Spezielle Unterstützungsleistungen während der Ausbildung und unterstützende Massnahmen im ersten Arbeitsmarkt sollten sich weiter etablieren.

11. Erkenntnisse über die Leistungen, daraus resultierende Kosten und Aufwände sowie die erzielte Wirkung und allfällige Nachhaltigkeit

Über die zur erstmaligen beruflichen Eingliederung von Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen mit Beeinträchtigungen erbrachten Leistungen, daraus resultierende Kosten und damit einhergehende Aufwände sowie die durch die Leistung erzielte Wirkung und deren allfällige Nachhaltigkeit existieren kaum zugängliche Daten. Aus Arbeitgebersicht ist es wünschenswert, dass realistische Einschätzungen des Mehraufwands möglich sind, wenn beispielsweise ein Jugendlicher mit Beeinträchtigung einen Ausbildungsplatz erhält oder nach seiner Ausbildung angestellt wird.

Verlässliche Daten gibt es sicher seitens der Invalidenversicherung. Hier hat ein Hintergrunddokument «Berufliche Eingliederung: Entwicklung und Wirkung» vom 23. Mai 2017 einige Zahlen und Fakten zu den Eingliederungsmassnahmen aufgezeigt. Zwar sind die Leistungen nicht im Detail ersichtlich, die Kosten sind gar nicht aufgeführt, aber es ist etwas zur Wirkung der erstmaligen beruflichen Ausbildung dargestellt (siehe unter: <https://www.news.admin.ch/news/message/attachments/48378.pdf>, Seite 4: «Nach einer Erstmaligen beruflichen Ausbildung sind 47% der Personen im Folgejahr ohne Rente erwerbstätig, 16% können dabei ein Erwerbseinkommen von über 3000 Franken pro Monat erwirtschaften. Da ein beträchtlicher Teil der jungen Erwachsenen in dieser Gruppe eine mittlere bis schwere gesundheitliche Beeinträchtigung hat, die bei vielen bereits seit Geburt besteht, ist der Anteil der Personen mit IV-Rente mit 35% höher als bei anderen Massnahmen. Drei Viertel von ihnen können im Folgejahr nach Abschluss der Massnahmen trotzdem einer Erwerbsarbeit nachgehen und ein Erwerbseinkommen erzielen (25%.); Anm. der Autorin: 25% als drei Viertel von 35%.

Im Tabellenteil zur IV-Statistik 2017 (in Klammern für 2016) sind die Kosten nur auf die Gesamtheit der Massnahmen beruflicher Art heruntergebrochen. Die Kosten für die erstmalige berufliche Ausbildung werden nicht separat ausgewiesen, sind aber sicher verfügbar. Die Gesamtheit der Massnahmen beruflicher Art kostete 2017 ohne Taggelder bereits gut CHF 583 (589) Mio., was knapp einem Drittel aller Kosten für individuelle Massnahmen der IV im Jahr 2017 entsprach. IV-Taggelder kosteten in dem Jahr zusätzlich CHF 639 (615) Mio.

Weitere Kosten, die auf kantonaler oder Gemeindeebene anfallen, und die oben skizzierten Kennzahlen und Daten sind aus heutiger Sicht gar nicht evaluierbar, da keine Erhebung dazu vorgesehen ist. Der Aufwand von Arbeitgebern kann allenfalls eingeschätzt werden.

Aus Sicht Compasso gibt es zur Datenlage einen Nachholbedarf: Transparenz sollte geschaffen werden und die Basis dafür würde in einer Bestimmung der zu erhebenden Kennzahlen und Daten mit sämtlichen Beteiligten liegen.

12. Vorhaben in Planung und Projekte

12.1. Weiterentwicklung IV

In der Botschaft zur Weiterentwicklung der IV ist für zwei Zielgruppen ein Ausbau des Einsatzes bestehender Massnahmen zu deren verbesserter Eingliederung vorgesehen (Bundesrat, 15.02.2017, S. 2566 - 2599). Es handelt sich bei beiden Zielgruppen einerseits um Jugendliche (nach Abschluss der obligatorischen Schulzeit) und junge psychisch Erkrankte (unter 25 Jahren) sowie andererseits um psychisch erkrankte Versicherte ab einem Alter von 25 Jahren.

Für die Zielgruppe der Jugendlichen und jungen psychisch Erkrankten bis 25 Jahren sind

- ✓ der Zugang zu bzw. die Ausweitung der Früherfassung und der Integrationsmassnahmen,
- ✓ die Mitfinanzierung kantonaler Brückenangebote zur Vorbereitung auf erstmalige berufliche Ausbildungen, weiter auch
- ✓ eine Mitfinanzierung des Case Management Berufsbildung auf Kantonsebene durch die IV und
- ✓ die verstärkte Ausrichtung der erstmaligen beruflichen Ausbildung auf den ersten Arbeitsmarkt mit entsprechenden Anreizen für Arbeitgeber geplant.
- ✓ Die Gleichbehandlung mit gesunden Personen in Ausbildung beim Taggeld und eine Verbesserung der Ausbildungschancen, u.a. durch
 - die Berücksichtigung der individuellen Besonderheiten hinsichtlich Entwicklungsstand, Alter und Fähigkeiten sowie
 - möglichen erneuten Zusprachen nach Ab- oder Unterbruch von Massnahmen,
- ✓ die Erweiterung der medizinischen Eingliederungsmassnahmen und
- ✓ ein Ausbau der Beratung und Begleitung runden die Anpassungen für die Zielgruppe ab.

Die Behandlung der Vorlage im Parlament war ursprünglich in der Frühjahrssession 2018 vorgesehen, wobei sie nun voraussichtlich im Winter 2018 erfolgt. Die konkreten Auswirkungen können daher nicht beurteilt werden, aber die vorgesehenen Anpassungen wurden in dieser Arbeit mit aufgenommen.

12.2. Weitere Projekte, Vorhaben und Good Practice

Im Rahmen der Fokusgruppen, entlang der Diskussionen im Think Tank von Compasso und aufgrund von eigenen Recherchen wurden etliche weitere Projekte, Vorhaben und bereits geplante und/oder umgesetzte Massnahmen zum Handlungsbedarf vorgestellt. Eine umfassendere Übersicht findet sich im Anhang 3 zu dieser Studie.

In Interviews wurden die zu den favorisierten Handlungsansätzen passenden Ideen und Projekte vertieft abgeholt und näher beleuchtet. An dieser Stelle werden sechs ausgewählte Beispiele kurz vorgestellt.

Standards in praktischen Ausbildungen setzen

Im Hinblick auf die niederschweligen praktischen Ausbildungen sind die Errungenschaften, die im Rahmen einer weitreichenden Standardisierung durch die PrA INSOS ohne Aufgabe der Berücksichtigung der individuellen Ressourcen erzielt wurden, sehr weitreichend. So wurde ein Lehrmittel für den allgemein bildenden Unterricht von PrA-Lernenden geschaffen, in dem in 5 Themenheften in möglichst einfacher Sprache Wissensinhalte in Anlehnung an den EBA-Rahmenlehrplan vermittelt werden. Das Lehrmittel trägt dazu bei, dass die Ausbildung eine Grundlage zur Durchlässigkeit in den ersten Arbeitsmarkt und ebenso zu weiteren Ausbildungen auf dem Niveau eines EBA bieten kann.

In praktischen Ausbildungen erworbene Kompetenzen nachweisen

INSOS Schweiz hat 2011 zusammen mit der Schweizerischen Berufsbildungsämter-Konferenz (SBBK) und dem Schweizerischen Gewerbeverband (SGV) das breit abgestützte Projekt «Individueller Kompetenznachweis» (IKN) initiiert. Ziel war, dass EBA-Lernende, welche die Abschlussprüfung nicht bestehen, sowie Absolventinnen und Absolventen der zweijährigen PrA ein Dokument vorweisen können, welches von der jeweiligen Organisation der Arbeitswelt (OdA) und der SBBK anerkannt wird.

Mit dem IKN liegen für die entsprechenden Branchen und Berufsbilder normierte Instrumente für Jugendliche vor, die es nicht schaffen, eine Ausbildung nach BBG abzuschliessen. Mittels IKN werden den Absolventinnen und Absolventen einer praktischen Ausbildung die erworbenen Handlungskompetenzen bestätigt.

Nach der Erprobungsphase in drei Branchen zeigte sich, dass mit dem IKN die individuellen Kompetenzen von PrA-Lernenden für zukünftige Arbeitgeber besser beurteilbar sind. Das erleichtert ihre berufliche Integration. Die Kompetenznachweise orientieren sich am EBA-Qualifikationsprofil und werden in enger Zusammenarbeit zwischen INSOS-Institutionen und der jeweiligen OdA erarbeitet. Die Evaluation des Projektes zeigte 2017, dass es sich lohnt, dieses Instrument auch in den weiteren Branchen einzuführen.

Der Entscheid über die Einführung und den Inhalt eines branchenspezifischen IKN liegt bei der OdA. Dadurch ist die Anerkennung der IKN in der Arbeitswelt gewährleistet. Es ist darauf zu achten, dass sowohl eine Unterscheidbarkeit der praktischen Ausbildung von den Ausbildungen mit EBA, zugleich aber auch eine Durchlässigkeit gegeben ist.

Ausbildungsportal für junge Menschen mit Handicap zur Verfügung stellen

Bei Lehre + Handicap handelt es sich um eine Aktion von MyHandicap, der Lehrstellenbörse und infoklick. Jugendliche mit Handicap sollen hier Lehrbetriebe finden, die ihre Fähigkeiten nutzen, anerkennen und fördern. Für Arbeitgeber gibt es auf dieser Seite zahlreiche Tipps. Im Austausch wurde es als eine weiterführende Idee präsentiert, ein Jobportal für junge Erwachsene mit Beeinträchtigung nach Ausbildung zu integrieren oder neu aufzubauen. Dies könnte eine interessante Massnahme sein.

Mit einem Kompetenznachweis für lernschwache Jugendliche im Kanton Thurgau ein neuartiges Brückenangebot schaffen, um junge Menschen vor Sozialhilfe zu bewahren

Ab August 2018 gibt es im Kanton Thurgau ein gesetzlich verankertes, für Betriebe freiwilliges Angebot, das sich für kognitiv schwache, aber arbeitswillige Jugendliche eignet, die eine Lehre mit EBA nicht schaffen und keine IV-Unterstützung erhalten. Die Jugendlichen müssen zwischen 15 und 18 Jahren alt sein. Ausnahmen von der Altersspanne kann der Kanton bewilligen.

Die entsprechende zweijährige Ausbildung erfolgt ohne Lehrplan oder Lernziele und kann in jedem Betrieb im Kanton gemacht werden, sofern der konkrete Arbeitgeber zustimmt. Eine Ausbildungseignung muss der Arbeitgeber hierfür nicht nachweisen.

Einen ganzen Tag wöchentlich verbringen die Jugendlichen in der Berufsschule, wo sie so individuell wie möglich betreut werden. Weder vom Betrieb noch von der Berufsschule erhalten die Jugendlichen aber letztlich ein Zeugnis. Sie bekommen stattdessen einen Kompetenznachweis, in dem ihre Kompetenzen und Fähigkeiten aufgeführt werden.

Der Kanton rechnet mit rund 20 Jugendlichen, die diesen Weg jährlich einschlagen könnten. Ziel ist es, mittelfristig anhand der erworbenen Kompetenzen und Fähigkeiten das Rüstzeug für eine Lehre mit EBA zu erwerben, um einen ordentlichen Abschluss zu erhalten. Die Jugendlichen sollen sich hier beweisen können und durch Erfolgserlebnisse letztlich nicht in der IV oder in der Sozialhilfe enden.

Auch in weiteren Kantonen werden ähnliche Massnahmen geprüft, um hier eine Lücke zu schliessen.

Arbeitsvermittlung durch Institutionen seitens IV-Stelle der SVA St. Gallen honorieren

Mit dem Ziel einer steigenden Qualität der Arbeitsvermittlung sollen unter Gewährleistung der konstanten Begleitung ab 2018 die Institutionen in die Arbeitsvermittlung nach Abschluss einer erstmaligen beruflichen Ausbildung eingebunden werden, sofern sie diese Dienstleistung anstelle der Eingliederungsfachpersonen der IV-Stelle der SVA St. Gallen erbringen möchten. Für diese Dienstleistung können die Institutionen eine Prämie von bis zu CHF 6'000 pro Arbeitsvermittlung erhalten und werden auch bei einem Abbruch bis zu dem entsprechenden Zeitpunkt entschädigt.

Vorteile liegen im gegenseitigen Vertrauen und darin, dass die Institution durch die Dauer der Ausbildung eine realistische Einschätzung für das Eingliederungspotenzial vornehmen kann. Die Unterstützung kann bereits zum Ende der Ausbildung beginnen und damit einen erheblichen Zeit- und Effizienzgewinn bewirken, da eine minimale Tagesstruktur erhalten bleibt, wenn nach Ausbildungsabschluss eine Weiterbegleitung erfolgt. Möchte oder kann eine Institution diese Dienstleistung nicht erbringen, erfolgt die Unterstützung bei der Stellensuche durch die Eingliederungsfachpersonen der IV-Stelle der SVA St. Gallen. Ein Job Coaching wird nach einer erstmaligen beruflichen Ausbildung ab 2018 nicht mehr finanziert.

Diese Struktur könnte ein Vorbild für vergleichbare Regelungen in anderen Kantonen sein.

Disworks – Inclusive Job Design in den Niederlanden voranbringen

In den Niederlanden wurde 2013 zwischen den Arbeitgebern und den Sozialpartnern eine Vereinbarung getroffen, bis zum Jahr 2026 insgesamt 125'000 neue Inklusionsarbeitsplätze zu schaffen, um Menschen mit Beeinträchtigung, die nicht in der Lage sind den Mindestlohn zu erzielen, zu beschäftigen. Die Arbeitsplätze sollen zu vier Fünfteln in der Privatwirtschaft und zu einem Fünftel im öffentlichen Sektor geschaffen werden und den Menschen mit Beeinträchtigung mindestens ein Auskommen in Höhe des Mindestlohnes ermöglichen – die Differenz zum Lohn zahlt der Staat und die angestrebte Zielerreichung wird überwacht (Monitoring Anzahl neu geschaffener Arbeitsplätze für Menschen mit Beeinträchtigung).

Disworks unterstützt Unternehmen dabei, diese Stellen im Unternehmen neu zu schaffen. Die Technik nennt sich «Inclusive Job Design» und wird aktuell nach einer Befragung in 54% der Unternehmen angewandt. Bestehende Arbeitsplätze in den Betrieben werden danach untersucht, ob herauslösbare Teilaufgaben von Mitarbeitenden zu einer neuen Stelle zusammengefasst werden können. Fachkräfte sollen damit von nicht qualifizierten Routineaufgaben entlastet und zugleich wertvolle Inklusionsarbeitsplätze kreiert werden. Die Profile der Berater von Disworks sind komplex: Sie benötigen ein gutes Verständnis von Beeinträchtigungen und deren Auswirkungen, betriebswirtschaftliche und Prozess- sowie allenfalls Branchenkenntnisse, um den Unternehmen zu nützen.

In einer Zwischenevaluation von 2013 bis 2017 zeigte sich, dass die Unternehmen sehr zufrieden sind, und sich nach ihrer Einschätzung die Schaffung der Inklusionsarbeitsplätze lohnt, da sie Kompensationen für Produktivitätsausfall und Risiken sowie Entschädigungen in einem vernünftigen Ausmass für externe Beratung erhalten. Es wurden bereits 26'196 zusätzliche Stellen in der Privatwirtschaft und 553 im öffentlichen Dienst geschaffen. 10'722 der Stellen wurden durch vermittelnde Organisationen kreiert. Die Qualität der Serviceanbieter variiert stark, aber die Arbeitgeber sind mehrheitlich begeistert, weil sich die Qualität der Passungen zwischen Stellenprofilen und Menschen mit Beeinträchtigungen mit zunehmender Erfahrung verbessert.

Ein Projekt der Stiftung Profil mit Unterstützung des EBGB prüft und entwickelt die Umsetzung einer entsprechenden Lösung zur Unterstützung von Unternehmen bei der Schaffung von Inklusionsarbeitsplätzen in der Schweiz.

13. Aktuelle Situation und wesentliche Herausforderungen

In den unterschiedlichen Austauschgefässen hat sich gezeigt, dass die gesellschaftliche Akzeptanz von Menschen mit Beeinträchtigung als Beschäftigte im ersten Arbeitsmarkt differenziert zu betrachten ist:

Die Bereitschaft, eine Person nach einem Unfall, auch nach einer länger andauernden Arbeitsunfähigkeit, weiter zu beschäftigen, ist in der Regel bei den Arbeitgebern gross. Nach einer länger andauernden krankheitsbedingten Abwesenheit ist die Ausprägung der Bereitschaft zur Eingliederung abhängig von der Art der Beeinträchtigung: Psychische Beeinträchtigungen werden kritischer betrachtet als körperliche. Mit zunehmenden Auswirkungen der Beeinträchtigung bzw. bei fehlender oder unklarer Belastbarkeit für die anstehenden Anforderungen und Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz gestaltet sich die Eingliederung nach länger andauernder Abwesenheit schwieriger.

Die Arbeitgeber kümmern sich bereits um bestehende Mitarbeitende und sie bieten Jugendlichen und jungen Erwachsenen zudem Hand für Praktika und Ausbildungsplätze. Damit engagieren sie sich in ihrer Wahrnehmung bereits sehr intensiv. Sie lassen ihre Mitarbeitenden nicht fallen und helfen, eine Basis zur Ersteingliederung zu erlangen. Die jungen Menschen bekommen aber bei der erstmaligen beruflichen Eingliederung zu spüren, dass Arbeitgeber deutlich weniger bereit sind, eine Person mit einer psychischen, einer kognitiven oder auch einer schweren körperlichen Beeinträchtigung *neu* einzustellen. Der Übergang nach Abschluss einer Ausbildung hinein in das Erwerbsleben (Übergang II) ist aktuell noch die grösste zu meisternde Herausforderung für junge Menschen mit Beeinträchtigung.

Eine weitere Herausforderung wird bereits seit vielen Jahren darin gesehen, dass häufig zu viele Ansprechpartner und Beteiligte vorhanden sind, die weder für die betroffenen jungen Menschen noch für die Betriebe überschaubar und handhabbar sind. Für diese Herausforderung gibt es bislang ausschliesslich projektbasierte Lösungen, in denen klar gestaltete Begleitprozesse aus einer Hand vorhanden sind. Hinzu kommt, dass es in den Diskussionen als kritisch erachtet wird, wenn der Betreuungsaufwand nach einer Anstellung im Verhältnis zu den vorhandenen Ressourcen einer jungen Person sehr hoch ist. Es besteht in diesen Konstellationen ohne adäquate Begleitung die Gefahr, dass junge Erwachsene mit Beeinträchtigung im Betrieb nicht gefördert werden, sondern im Rahmen ihrer Einstiegsressourcen eingesetzt bleiben.

Es handelt sich deshalb weiterhin um ein aktuelles Anliegen, auf übergeordneter Ebene Lösungen für geregelte Begleitprozesse aus einer Hand und für deren Finanzierung zu suchen. Obwohl seit etlichen Jahren in der Literatur beschrieben wird, dass die jungen Menschen davon profitieren würden, wenn es nur eine Ansprechperson geben würde, ist hier noch kein entscheidender Fortschritt gelungen. Die entsprechende Person sollte der bzw. dem Jugendlichen idealerweise bereits in den letzten beiden Schuljahren über die Ausbildungsdauer bis hin zur Anstellung im Bedarfsfall zur Verfügung stehen. Die Betriebe wünschten sich zudem Ansprechpersonen, die wirtschaftsnah ausgebildet sind und betriebliche Bedürfnisse ebenso wie die Bedürfnisse der betroffenen Personen einschätzen und berücksichtigen können. Dies ist in dem zergliederten System mit den vielschichtigen Zuständigkeiten zurzeit nicht umsetzbar, obwohl, wie beschrieben, Konzepte und Projekte existieren, um dies zu verbessern.

Besonders schwer haben es Jugendliche, die während oder nach einer Ausbildung Probleme bekommen und (noch) nicht bei der IV angemeldet sind: Das Case Management Berufsbildung ist in der Regel nur vorgelagert zuständig und ohne vorherigen Einbezug der IV-Stelle fallen diese jungen Menschen oft zwischen die bestehenden Unterstützungsangebote. Hier wäre ein einfacher Zugang zu einer Begleitung hilfreich, der auf kantonaler Ebene greift, damit die betroffenen Personen nicht im Verlauf durch eine hoffnungslose Perspektive invalidisiert werden.

Hinzu kommt, dass die in die Validierungsgruppen und Einzelinterviews involvierten Arbeitgeber und Institutionen die Mitarbeitenden der 26 IV-Stellen nicht immer als unterstützend erleben. Sie machen nach eigener Auskunft die Erfahrung, dass Mitarbeitende der IV-Stellen in den verschiedenen Kantonen in der Eingliederung teilweise unterschiedliche Prozesse und Entscheidungskriterien anwenden. Besonders störten sie sich daran, wenn die Entscheidungskriterien nicht übereinstimmen, was bedeutete, dass Dienstleistungen der Zusammenarbeit und Massnahmen in einem Kanton in Anspruch genommen werden können und in vergleichbaren Konstellationen ist das in einem anderen Kanton nicht möglich.

Arbeitgeber hegen häufig Vorurteile und Bedenken, dass eine Person mit Beeinträchtigung gesundheitsbedingt (wiederholt) ausfällt. Diese unsichere Situation wird als nicht einschätzbares Risiko empfunden, da hierzu keinerlei Kennzahlen vorliegen. Die Arbeitgeber äusserten Befürchtungen, eine massive Prämienhöhung der Krankentaggeldversicherung zu riskieren und im schlimmsten Fall gar keinen entsprechenden Versicherer mehr finden zu können.

Sowohl Arbeitgeber als auch Sozialpartner und Betroffene sehen ein Problem darin, wenn eine Teilrente der Invalidenversicherung gemeinsam mit einem der Produktivität entsprechenden Lohn nach Auslaufen des Einarbeitungszuschusses nicht den Mindestlohn erreichen. Eine Untersuchung der Gesamtarbeitsverträge von Travail.Suisse kam zu dem Ergebnis, dass eine Ausnahme vom Mindestlohn in gewissen Konstellationen durchaus sinnvoll ist.

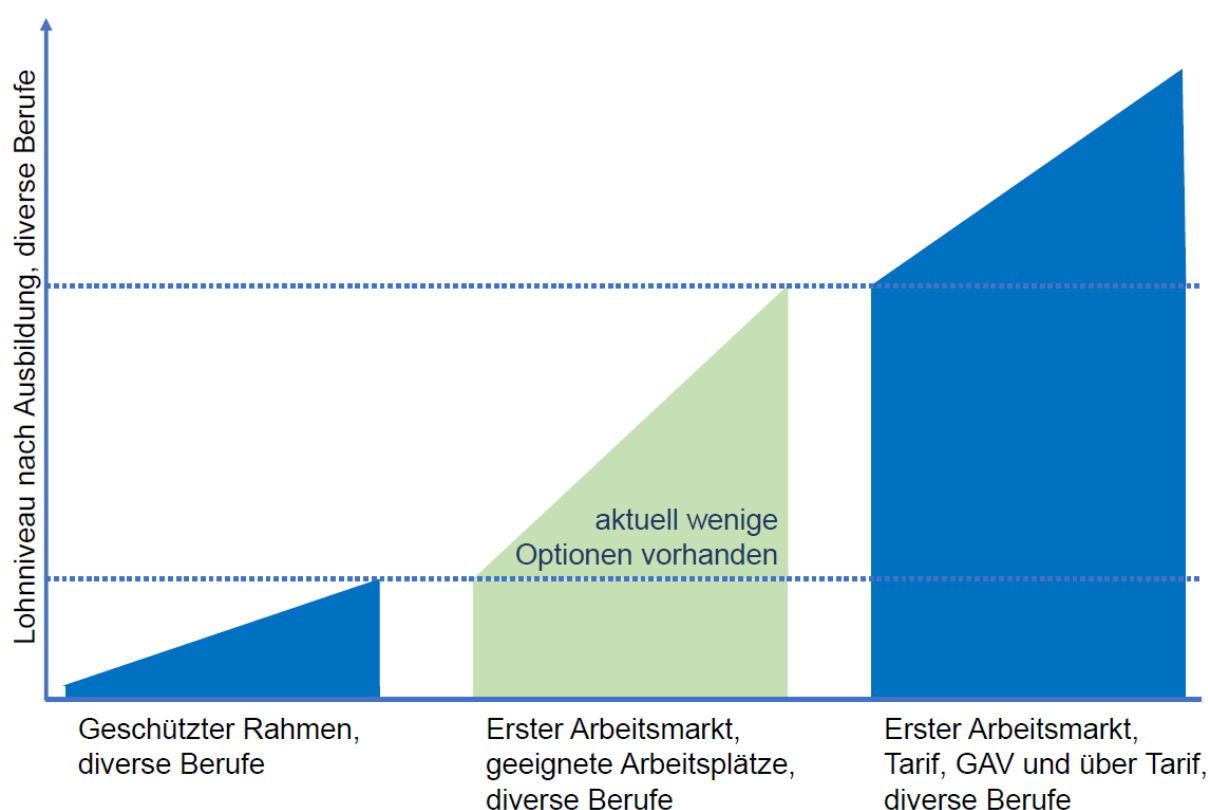


Abbildung 10: Fehlende geeignete Arbeitsplätze mit Lohnniveau zwischen geschütztem Rahmen und einem etwaigen Mindestlohn nach GAV, eigene Darstellung, Compasso 2018

Zugleich ist es für junge Betroffene schwierig, wenn die Rente der Invalidenversicherung bei einem Invaliditätsgrad unter 40% eingestellt wird. Liegt das Einkommen beispielsweise 35% unterhalb des Mindestlohnes und die Rente fällt weg, verbleibt eine hohe Einkommenseinbusse, die eine eigenständige Lebensführung unabhängig von den Eltern erschwert.

Auch eine Ausbeutung von jungen Menschen mit Beeinträchtigungen ist zu vermeiden. Dafür werden Inklusions- oder andere geeignete Arbeitsplätze geschaffen werden müssen, die aktuell nur in geringer Anzahl vorhanden sind. Darüber hinaus wären die Rahmenbedingungen im IVG anzupassen, um Fehlanreize einzudämmen, die einen Verbleib im geschützten Rahmen fördern.

Arbeitgeber, Sozialpartner und Betroffene weisen ausserdem darauf hin, dass etliche Beeinträchtigte in Berufen ausgebildet werden, in denen die Branche anschliessend gar nicht in der Lage ist, die Personen mit Beeinträchtigungen aufzunehmen. Als kritisch wird beispielsweise erachtet, etliche junge Menschen mit schweren körperlichen Beeinträchtigungen eine kaufmännische Ausbildung absolvieren zu lassen, obwohl ein starker Stellenabbau in den kaufmännischen Berufen prognostiziert wird.

Vertreter von Verbänden, Institutionen und Stiftungen weisen darauf hin, dass einzelne Branchen wie beispielsweise Gastronomie, Gesundheitswesen, Pflege und Logistik bereits übermässig stark gefordert und an der Kapazitätsgrenze angelangt sind, da sie wegen ihrer Eignung immer wieder angefragt werden, Hand zu bieten. Deshalb sollte auch in anderen Branchen die Bereitschaft zur Eingliederung resp. Inklusion erhöht werden.

Die Herausforderungen liegen gemäss der Validierungsphase mit den Praxispartnern zusammenfassend in einer von Zuständigkeitswechseln geprägten Lebensphase der jungen Menschen, oft mit fehlendem Zugang zum ersten Arbeitsmarkt, vor allem beim Übergang von der Ausbildung in das Erwerbsleben (Übergang II). Dieser Übergang ist möglichst bedarfsgerecht zu unterstützen und länger zu begleiten. Für die Unterstützung und Begleitung der jungen Menschen und der Arbeitgeber fehlen einheitliche Finanzierungsmodelle und passende Rahmenbedingungen auf nationaler und kantonaler Ebene. Die Unterschiede und Lücken sind besonders ausgeprägt, wenn (noch) keine Leistungspflicht der IV besteht.

14. Übergeordneter Handlungsbedarf, Handlungsansätze und Adressaten

Im Ergebnis ist vor allem der Zugang zum ersten Arbeitsmarkt für Jugendliche und junge Erwachsene mit Beeinträchtigung noch weiter zu verbessern. Der Handlungsbedarf zeigt sich dabei in sämtlichen der unterschiedlichen Phasen der jungen Menschen ab Ende Schulzeit bis zum endgültigen Fussfassen im Erwerbsleben.

Es kristallisierte sich im Laufe der Fokusgruppen und Einzelinterviews heraus, dass unterschiedliche Adressaten in verschiedenen Handlungsfeldern zur Weiterverfolgung der Handlungsansätze involviert werden müssten. Für die Entwicklung und Zuordnung von Handlungsansätzen wurde daher eine erste Übersicht entwickelt, die die Adressaten einbezieht.

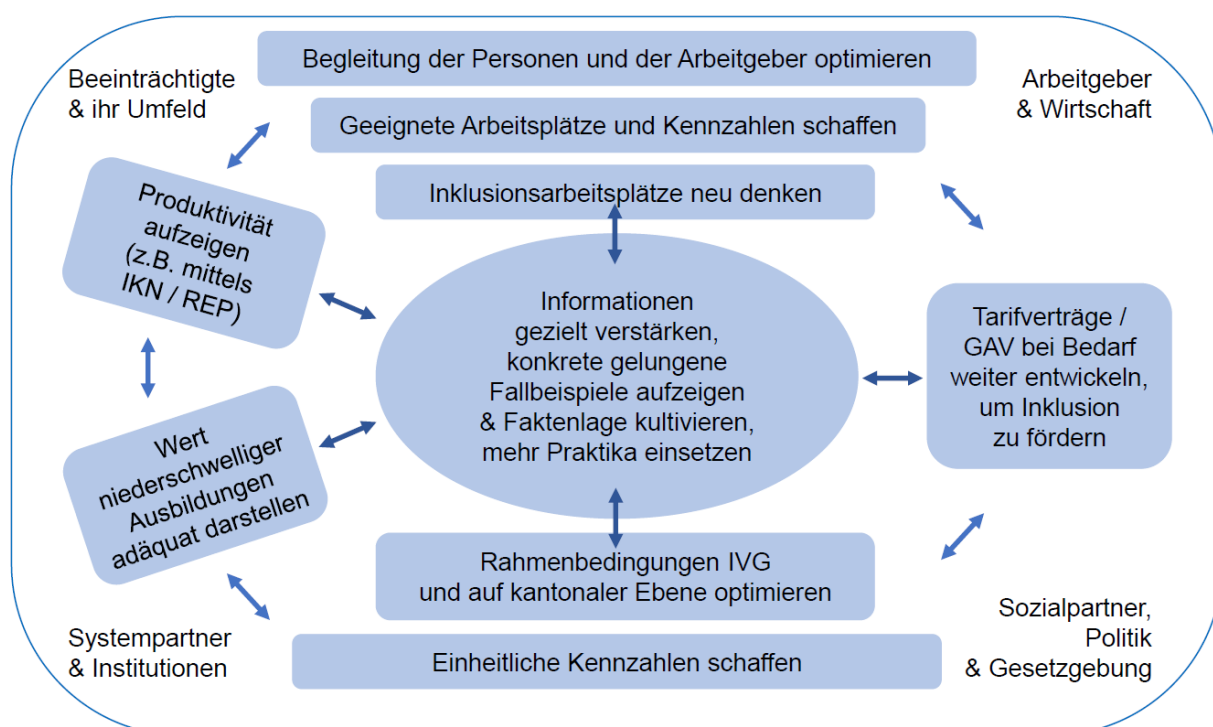


Abbildung 11: Handlungsansätze und Systempartner, eigene Darstellung, Compasso 2018

In der Mitte zeigen sich die Handlungsansätze, die von allen bearbeitet werden sollten. Zugleich ist sichtbar, dass die Handlungsansätze miteinander in Verbindung stehen, für mehrere Systempartner relevant und daher gemeinsam weiter zu verfolgen sind.

Es sollten einerseits bereits möglichst viele praktische Ausbildungen im ersten Arbeitsmarkt durchgeführt werden können, und andererseits sollen die Teilnehmenden an Ausbildungen in Institutionen nach Ende ihrer Ausbildung einen Platz im ersten Arbeitsmarkt finden, soweit sie das anstreben und es realistisch umsetzbar ist. Dieser Zugang ist aktuell noch stark eingeschränkt, vor allem ist der Handlungsbedarf beim Übergang nach absolvierter Ausbildung in das Erwerbsleben (Übergang II) sehr gross, da nach institutionellen Ausbildungen selten eine Anstellung im ersten Arbeitsmarkt resultiert, selbst wenn ein EBA oder ein EFZ erlangt wurde.

Zu diesem Zweck sollte aber nicht nur der Übergang II besser begleitet und unterstützt werden, sondern der gesamte Prozess. Um die Arbeitgeber des ersten Arbeitsmarktes zu überzeugen, sollen ihre Bedürfnisse nach mehr Transparenz im Hinblick auf die zu erwartende Produktivität der jungen Menschen berücksichtigt werden. Dafür sind geeignete Instrumente und Kennzahlen weiter zu entwickeln bzw. zu

schaffen. Alle Beteiligten profitieren von einer verbesserten Faktenlage. Um den Handlungsbedarf umfassend zu befriedigen, sind zudem Anpassungen der Rahmenbedingungen in verschiedenen Dimensionen unerlässlich. Es handelt sich sowohl um branchenspezifische, regionale, kantonale als auch nationale Rahmenbedingungen.

In der Praxisvertiefung wurde ausserdem deutlich, dass bisherige bzw. laufende Projekte, die vom EBGB mitfinanziert wurden oder werden, einen Teil dieser Handlungsansätze aufnehmen. Das EBGB unterstützt damit teilweise bereits konkrete Massnahmen zu den entsprechenden Handlungsansätzen.

Auch die Weiterentwicklung IV weist in der Botschaft in die richtige Richtung, indem der Zugang zur Früherfassung für die Jugendlichen geöffnet werden soll. Zusätzlich ist vorgesehen, die Beratung und Begleitung sowie eine Zusammenarbeit mit den Kantonen auszuweiten. Einige IV-Stellen setzen diese vorgesehenen Massnahmen bereits um, andere nicht. Nun wäre es wichtig, diesen Weg konsequent weiter zu beschreiten, Anreize zu verstärken, bestehende Fehlanreize hingegen stärker als bisher beabsichtigt einzudämmen.

15. Prioritär weiter zu verfolgende Handlungsansätze und Massnahmen

Für die Einordnung der prioritär anzugehenden Handlungsansätze wurde eine weitere Übersicht erstellt, nach der Handlungsansätze unter vier Überschriften weiter zu verfolgen sind.

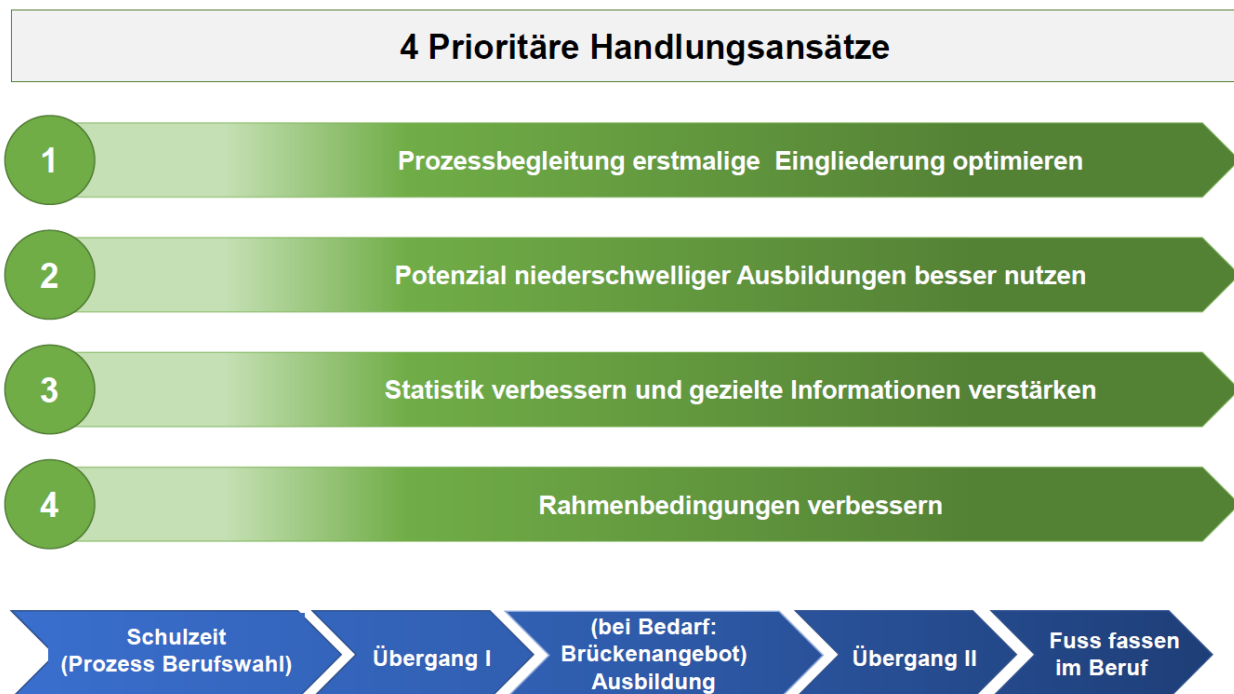


Abbildung 12: Übersicht prioritäre Handlungsansätze, eigene Darstellung, Compasso 2018

Nachfolgend werden die vier Handlungsansätze näher beschrieben. Erste konkrete Massnahmen, die sich herauskristallisiert haben, werden skizziert und adressiert.

15.1. Prozessbegleitung erstmalige Eingliederung optimieren

15.1.1. Ausgangslage und aktuelle Situation

Zentral ist die adäquate Begleitung der jungen Menschen mit Beeinträchtigung und ihrer Eltern aus einer Hand, da sie mit den vielen unterschiedlichen Beteiligten, mit denen sie im Verlauf zu tun haben, oft überfordert sind. Deshalb soll ihnen über den gesamten Prozess ab Ende der Schulzeit bis zum Fuss-fassen im Beruf möglichst eine Person koordinierend und begleitend zur Verfügung stehen. Die Grundlage guter Eingliederungsarbeit ist das Vertrauen der jungen betroffenen Person in die unterstützende Person. Der Einbezug des Umfeldes der jungen Menschen, insbesondere der Ärzteschaft und der Therapeuten, ist angemessen zu berücksichtigen.

Jugendliche, die von einer IV-Stelle unterstützt werden, verfügen über eine passende Begleitung, die aktuell aber nicht in sämtlichen Kantonen bereits ab Beginn des Berufswahlprozesses zur Verfügung steht und meist mit dem Abschluss der Ausbildung endet. Jugendliche, die nicht bereits frühzeitig von einer IV-Stelle begleitet werden, haben auf kantonaler Ebene mit dem Case Management Berufsbildung (CMBB) eine Stelle, die fallführend über institutionelle Grenzen hinweg während der Phasen der Berufswahl und der Berufsbildung für ein planmässiges, koordiniertes und kontrolliertes Vorgehen sorgt.

Seit 2016 ist das CM BB vollständig in der Verantwortung der Kantone und gemäss einer Studie von 2015 sehr unterschiedlich ausgestaltet. In der Praxisvertiefung zeigte sich die Überzeugung, dass zukünftige Invalidisierungen von jungen Erwachsenen verhindert werden können, wenn sie in der sensiblen Phase ab der Berufswahl gut unterstützt werden und ein einfacher Zugang zu einer solchen Unterstützung möglich ist. Die Zusammenarbeit des CM BB und der IV-Stellen sollte idealerweise in jedem Kanton so funktionieren, dass sämtliche Jugendlichen in der Phase ab Ende Schulzeit bis zum Fussfassen im Erwerbsleben bei Bedarf Zugang zu einer adäquaten Begleitung erhalten.

Die Arbeitgeber wünschen sich eine begleitete Ausbildungsdauer und sie erwarten, bei Bedarf Unterstützung zu erhalten, wie dies in den Konzepten von Supported Education und Supported Employment vorgesehen ist. Aus der Warte der Arbeitgeber wird aber vor allem eine umfassende Weiterbegleitung der jungen Erwachsenen nach einem Abschluss der Ausbildung als wichtig erachtet. Diese Begleitung soll nur bei Bedarf zur Verfügung stehen, dann aber unkompliziert, indem beispielsweise Stundenkontingente für die Dauer von drei Jahren nach Ausbildungsende zur Verfügung stehen. Im Fall von Problemen oder Fragen suchen sie bis zur Etablierung der jungen Menschen im Beruf adäquate Ansprechpersonen und möchten sich bei der Lösungssuche sowie im Austausch unternehmerisch verstanden fühlen.

Die Arbeitgeber denken dabei an geeignete Personen, die sozialkompetent sind und wirtschaftsnah denken. Womöglich stehen diese Personen so in der Schweiz noch nicht in ausreichender Zahl zur Verfügung und es sind allenfalls sogar spezifische Ausbildungsgänge für diese Begleitpersonen zu entwickeln, da sich die Anforderungsprofile der Berufsberatung mit dem Supported Employment mischen. Das Bedürfnis sowohl der jungen Beeinträchtigten als auch der Arbeitgeber, eine umfassende Weiterbegleitung der Jugendlichen und jungen Erwachsenen nach einem Abschluss sicherzustellen, scheint jedenfalls drängend. In diesem Sinne treffen sich die Bedürfnisse der betroffenen jungen Menschen, ihrer Eltern als auch der Arbeitgeber klar und können eindeutig als Erfolgsfaktor der erstmaligen beruflichen Eingliederung bezeichnet werden.

Diskussionen über die aktuelle Finanzierung verschiedenster Ansprechpersonen aus unterschiedlichen Gefässen führten im Austausch jeweils dahin, dass die bislang aufgewendeten Finanzmittel für die erstmalige berufliche Eingliederung sicher ausreichen. Diese sollten aber neu und anders verteilt werden, um dem Bedarf zu entsprechen. Erwartet wird mittelfristig insgesamt weniger Aufwand und mehr Nutzen. Der langfristige Aufbau von vertrauensvollen und tragfähigen Beziehungen zwischen jungen Menschen, Betrieben und den Begleitpersonen wurde in der Praxisvertiefung als effizienzfördernd erachtet.

Beispielhaft kann die IV-Stelle der SVA St. Gallen genannt werden, die den Institutionen nach einer Ausbildung im geschützten Rahmen im Falle von Vermittlungen in den ersten Arbeitsmarkt nach Ausbildungsabschluss eine Prämie gewährt, womit eine weiterbestehende Begleitung im Übergang II gefördert wird. In Projekten wie der Pforte Arbeitsmarkt im Kanton Aargau existiert ein vielversprechender Ansatz einer Begleitung und Unterstützung aus einer Hand für die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren, die Invalidenversicherung und die Sozialdienste auf regionaler Ebene, dies auch für die Arbeitgeber. Eine einheitliche Regelung und Finanzierung begleitender und koordinierender Dienstleistungen fehlt noch – und bisherige Projekte sind nicht speziell auf junge Menschen mit Beeinträchtigung ausgerichtet.

Die Betriebe benötigen im Falle von Komplikationen nach ihrer Einschätzung zusätzlich eine fachkundige neutrale Anlaufstelle, die auf nationaler Ebene verankert und finanziert ist. Diese Stelle sollte sich durch eine unternehmerische Nähe auszeichnen und ist aktuell nicht im System vorgesehen. Um diesen Handlungsansatz weiter zu verfolgen, müssten Branchen- oder Regionalverbände einen mittel- bis langfristigen Prozess von Grund auf neu anstreben und auf nationaler Ebene koordinieren. Da ein entsprechender Vorstoss zurzeit unrealistisch ist, wird dieses Anliegen hier nicht weiter nicht behandelt.

15.1.2. Massnahme M1: Verankerung der Prozessbegleitung und Finanzierung

Idealerweise ist die Begleitung und Unterstützung der Arbeitgeber Teil derjenigen Begleitung, die den jungen Menschen ab Ende der Schulzeit zur Verfügung steht. Dies erhöht zwar die Anforderungen an die Personen, die diese Funktion ausüben, führt aber zu einer klaren Zuständigkeit der Prozessbegleitung und damit zu mehr Verlässlichkeit. Ein gesetzlicher Auftrag auf nationaler Ebene und ausreichende personelle Ressourcen bei den IV-Stellen mit passenden Kompetenzen sind hierfür erforderlich.

Für eine einheitliche Regelung und Finanzierung dieser Dienstleistung ist der Gesetzgeber gefragt. Diese erste Massnahme zielt darauf ab, eine früh beginnende Prozessbegleitung der Jugendlichen im Rahmen der Weiterentwicklung IV durch eine konkrete Verankerung im Gesetz noch besser sicherzustellen und die Begleitung bis zur nachhaltigen Etablierung im Arbeitsmarkt auszudehnen.

15.1.3. Massnahme M2: Prozessklärung Case Management Berufsbildung

Auch junge Menschen mit Beeinträchtigung ohne IV-Relevanz sollten bei Bedarf leicht Zugang zu einer vergleichbaren Unterstützung erhalten. Insbesondere das Angebot des Case Management Berufsbildung ist dabei zentral und weiter zu entwickeln. Unterstützungsangebote mit der gleichen Zielsetzung sind für junge Menschen und für Arbeitgeber hilfreicher, wenn der Zugang nicht durch Kompetenzabgrenzungen erschwert wird.

Diese zweite Massnahme soll noch in die laufende Weiterentwicklung IV aufgenommen werden, indem die Prozessbegleitung aus einer Hand für die jungen Menschen und die Betriebe klarer integriert, die Zusammenarbeit der öffentlichen Berufsberater und derjenigen der IV-Stellen mit dem kantonalen Case Management Berufsbildung präzisiert und die erforderlichen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden. Einheitliche Regelungen der Prozesse und der Finanzierung dieser Dienstleistung sind zwischen Bundesämtern und Kantonen zu klären.

15.2. Potenzial niederschwelliger Ausbildungen besser nutzen

15.2.1. Ausgangslage und aktuelle Situation

Es ist ein Anliegen, geeignete Angebote von zweijährigen praktischen Erstausbildungen, die nicht im Berufsbildungsgesetz geregelt sind, bei Sekundarlehrpersonen, Betroffenen, Eltern und auch in den Betrieben verstärkt bekannt zu machen, indem adressatengerechte Informationen zur Verfügung gestellt werden. Inhalte, Wert und Ziele der jeweiligen Ausbildung attraktiv mit den Neigungen, Fähigkeiten, Stärken und Ressourcen der Jugendlichen in Verbindung zu setzen, ist hier eine Aufgabe der Anbieter.

Weitere Handlungsansätze zielen darauf ab, das Ansehen der praktischen Ausbildungen und zugleich Anschlusslösungen im ersten Arbeitsmarkt zu fördern. Aktuell ist der erste Arbeitsmarkt für viele der Beeinträchtigten nach einer praktischen Ausbildung nicht erreichbar, weil die Unternehmensverantwortlichen aus Unwissenheit oft skeptisch sind resp. weil ihnen zur Umsetzung einer Anschlusslösung die erforderliche Unterstützung fehlt. Ziel ist ausserdem, die Durchlässigkeit von niederschwelligen Ausbildungen zu Ausbildungen, die im Berufsbildungsgesetz geregelt und daher anerkannt sind, noch weiter zu verbessern.

Unumstritten ist, dass bereits während der Ausbildung Durchmischungen stattfinden sollten. Die Möglichkeit, tageweise zwischen Institution und erstem Arbeitsmarkt zu wechseln, erwies sich gemäss Praxisvertiefung nicht als sinnvoll. Die jungen Beeinträchtigten tolerieren häufige Wechsel nicht sehr gut und es ist zudem schwierig, für 1-2 Tage Auslastung in einer Institution und in einem Betrieb Lösungen

zu finden. Gute Beispiele für gemischte Ausbildungswege finden sich in einigen Institutionen, die in der zweiten Hälfte der Ausbildung Praktika von bis zu sechs Monaten Dauer einbinden, welche vollständig im ersten Arbeitsmarkt durchgeführt werden. Für die Betriebe und die jungen Betroffenen gibt es dabei die Sicherheit, jederzeit zurück in die Institution wechseln zu können. Die jungen Menschen profitieren von einem Zuwachs an Selbstvertrauen und erhalten häufiger Anschlussangebote nach Ausbildungsende. Eine konkrete Massnahme wird darin gesehen, solche Praktika seitens Kostenträger zu fordern.

Zusätzlich wurde gegen Ende oder nach Ausbildungsabschluss eine Alternative darin gesehen, Schnuppertage bzw. Schnupperwochen länger auszudehnen als üblich, um für Menschen mit Beeinträchtigungen die Möglichkeit zu bieten, ihre Ressourcenlage umfassend darzulegen bzw. zu demonstrieren. Es wurde umfassend erörtert, ob dies in Konkurrenz zu den zur Verfügung stehenden Arbeitsversuchen oder wie Arbeitsversuche eingesetzt werden sollte. Hier wäre bei Bedarf seitens Kostenträger eine Klärung anzustreben, was hier aber nicht vertieft wird.

Um die besonderen Fähigkeiten der jungen Menschen optimal nutzen zu können, wurde auf spezifische Unternehmen wie beispielsweise die Asperger AG Zürich verwiesen. Ob sich eine konkrete Zuordnung zu besonderen Fähigkeiten auch für weitere Beeinträchtigungsformen vornehmen liesse, wurde kontrovers diskutiert, aber der Handlungsansatz als solcher ist eher hilfreich, weil er auf die Ressourcen fokussiert. Mangels eines konkreten Inputs für Massnahmen wird der Handlungsansatz hier ebenfalls nicht vertieft.

Junge Erwachsene mit Beeinträchtigungen benötigen während der Ausbildung und noch intensiver nach Ausbildungsende valide Möglichkeiten, ihre Fähigkeiten und Kompetenzen umfassend darzulegen bzw. ihre Belastbarkeit im Abgleich zu den Anforderungen am Arbeitsplatz zu demonstrieren. Zugleich zeigen die Arbeitgeber grosses Interesse daran, die von den jungen Erwachsenen erworbenen und beruflich verwertbaren Kompetenzen und Fähigkeiten in Kombination mit den verfügbaren Ressourcen und deren Grenzen transparent dargelegt zu erhalten. So können sie einschätzen, ob eine junge Person mit Beeinträchtigung den Anforderungen und Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz gewachsen ist.

Als Instrumentarium wird hierfür konkret eine Kombination aus dem ressourcenorientiertem Eingliederungsprofil (REP) von Compasso und dem individuellen Kompetenznachweis (IKN) in Betracht gezogen. Der IKN ist breit abgestützt und wurde in einem Projekt von INSOS Schweiz zusammen mit der Schweizerischen Berufsbildungsämter-Konferenz, dem Schweizerischen Gewerbeverband und weiteren Projektpartnern für einen inzwischen erfolgreich abgeschlossenen Pilotversuch in drei Branchen erarbeitet. Zum IKN war zuletzt eine Orientierungshilfe in einer Vernehmlassung, um von den Erfahrungen der Branchen, die dieses Instrument erfolgreich in einem Projekt eingeführt haben, zu profitieren. Eine Schwierigkeit sahen die Validierungspartner im Rahmen der Praxisvertiefung darin, dass der zukünftige Prozess bei den weiteren Branchen ohne konzertiertes Projekt sich selbst überlassen bleibt.

Die Bereitschaft auf der Seite der Arbeitgeber, Arbeitsplätze für junge Menschen mit Beeinträchtigungen zur Verfügung zu stellen, ist noch zu erhöhen. Ein Projekt, das die Stiftung Profil gemeinsam mit dem EBGB durchführt, soll mit dazu beitragen, Inklusionsarbeitsplätze zu schaffen. Dieser Weg sollte weiter und verstärkt verfolgt werden. Ideen, die in anderen Ländern Europas erfolgreich umgesetzt wurden, sollten, angepasst auf die Rahmenbedingungen in der Schweiz, ausprobiert werden. Die Ausbildung von Personalleitern und Managern wäre zu diesen Themen standardmässig auszubauen. Aufgrund des bereits laufenden Projektes wird auch dieser Handlungsansatz hier nicht weiter vertieft.

15.2.2. Massnahme M3: Praktika im ersten Arbeitsmarkt fördern

Institutionen und IV-Stellen sollten dazu beitragen, Anschlusslösungen nach institutionellen Ausbildungen im ersten Arbeitsmarkt stärker zu fördern. Zu diesem Zweck sollen vermehrt Praktika im ersten Arbeitsmarkt in der zweiten Ausbildungshälfte eingesetzt werden, um Möglichkeiten zu schaffen, bei denen Arbeitgeber junge Menschen mit Beeinträchtigungen ohne «Risiko» aufnehmen können. In konkreter Zusammenarbeit lernen die Arbeitgeber einerseits die Jugendlichen kennen und andererseits deren Wert für ihr Unternehmen schätzen. Die Jugendlichen gewinnen Selbstvertrauen.

Als dritte Massnahme sollten daher die IV-Stellen bei den Anbietern niederschwelliger Ausbildungen in der zweiten Hälfte der Ausbildung Praktika von bis zu sechs Monaten Dauer im ersten Arbeitsmarkt konsequent einfordern. Die Umsetzung dieser Massnahme kann von den IV-Stellen angegangen und kurz- bis mittelfristig in anstehende Verhandlungen über Zusammenarbeitsvereinbarungen aufgenommen werden. Eine Gesetzesanpassung ist dafür nicht erforderlich.

15.2.3. Massnahme M4: IKN und REP kombiniert einsetzen

Nach einer Ausbildung im institutionellen Rahmen werden valide Instrumente benötigt, die eine realistische Einschätzung zu den erworbenen Kompetenzen und Fähigkeiten der jungen Menschen mit Beeinträchtigung und zu deren Belastbarkeit im Verhältnis zu den Anforderungen und Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz erlaubt.

Die Ausweitung der individuellen Kompetenznachweise (IKN) auf weitere Branchen und Berufsbilder soll dazu beitragen, erworbene und verwertbare Kompetenzen und Fähigkeiten besser und für die Wirtschaft bzw. die Betriebe der entsprechenden Branchen einheitlich verwendbar zu beschreiben. Die Weiterentwicklung des IKN soll wie vorgesehen im Einflussbereich der Organisationen der Arbeitswelt (OdA) verankert sein, die Branchenverbände und die Institutionen sollten aber zusätzlich aktiviert werden mitzuwirken.

Das REP kann mittelfristig gezielt von Compasso weiterentwickelt werden, um in Kombination mit dem IKN eingesetzt werden zu können. So kann mithilfe beider Instrumente bei Bedarf umfassend die gewünschte Transparenz zur Passung von Anforderungen einerseits und Kompetenzen, Fähigkeiten und Belastbarkeit andererseits geschaffen werden. Für die Weiterentwicklung des REP von Compasso zum Einsatz in Kombination mit den IKN sind Projektleitung und Kostenträgerschaft festzulegen.

15.3. Gezielte Information verstärken und Faktenlage entwickeln

15.3.1. Ausgangslage und aktuelle Situation

Ganz grundsätzlich sehen alle Involvierten eine Notwendigkeit, die gesellschaftliche Akzeptanz von Menschen mit Beeinträchtigung, vor allem als selbstverständlich Beschäftigte im ersten Arbeitsmarkt, weiter zu fördern. Eine gemeinsame Aufgabe aller Beteiligten besteht darin, diese Akzeptanz anzustreben und gezielte Informationen über konkrete gelungene Beispiele weiterhin zu verstärken. Dazu zählt auch, die Faktenlage zu verbessern. Tatsächlich kann über die konkrete Beschäftigungssituation von jungen Menschen mit Beeinträchtigung kaum eine Aussage gemacht werden. Fakten wären aber hilfreich, um Vorurteile abzubauen und die Selbstverständlichkeit einer beruflichen Teilhabe dieser jungen Menschen zu untermauern.

Viele Teilnehmende in Fokusgruppen vertraten die Auffassung, dass Inklusion und Integration vor allem den «Sozialtouch» verlieren müssen. Unternehmer werden nur Hand bieten, wenn sich Inklusion und Integration lohnen. Hier wurde auf eine aktuelle Studie des EBGB mit der Universität St. Gallen

verwiesen, in der untersucht wird, was Inklusion den Unternehmen nützt. Zahlen, Daten und Fakten, die dazu beitragen, die Akzeptanz von Menschen mit Beeinträchtigung im ersten Arbeitsmarkt zu stärken, fehlen aber noch.

Hinsichtlich der Faktenlage in quantitativer Hinsicht besteht daher insgesamt ein riesiger Nachholbedarf, der aber aufgrund von fehlenden Kenngrössen und entsprechenden Daten allenfalls langfristig angegangen werden kann. Es sind Kenngrössen über die Wirkungszusammenhänge zwischen Leistungen und Aufwand einerseits und dem Eingliederungsergebnis andererseits erwünscht. Dazu gehören auch Daten zur Nachhaltigkeit der Eingliederungslösungen und zur finanziellen Situation junger Menschen mit Beeinträchtigungen. Einheitliche Vorgaben zur Kennzahlenerhebung auf nationaler und kantonaler Ebene sind hilfreich, um zukünftig mit fundierten Aussagen die Situation zur erstmaligen beruflichen Eingliederung über den gesamten Prozess beschreiben zu können und daraus Optimierungspotenzial abzuleiten. Hier wäre das Bundesamt für Sozialversicherungen im Lead, sowohl für die Eingliederungsarbeit der IV-Stellen als auch in Zusammenarbeit mit anderen Stellen übergeordnet ein Konzept zu erarbeiten.

Weiter wurden zum Abbau von Vorurteilen Überlegungen angestellt, inwieweit die Statistik über Lehrabbrüche genutzt werden könnte. In dieser Statistik wurden zur dualen beruflichen Grundbildung in der Schweiz (Eidgenössische Berufsatteste EBA und Eidgenössische Fähigkeitszeugnisse EFZ) die Bildungsverläufe der Lernenden, die im Sommer 2012 erstmals eine duale berufliche Grundbildung angefangen haben, bis zum 31.12.2016 beobachtet. Untersucht wurden in diesem Zeitraum bei den 60'500 Lernenden die Lehrvertragsauflösungen, Wiedereinstiege und der Zertifikationsstatus per 31.12.2016. Diese Statistik hat bisher nach AHV-Nummern rein quantitative, anonyme Auswertungen mit gewissen personenbezogenen Merkmalen wie Alter, Geschlecht, Ausbildungsfeld etc. geliefert. Im Durchschnitt betrug die Quote an Lehrvertragsauflösungen in dieser Längsschnittanalyse 25%. In der Verteilung über die Branchen und Regionen gab es teilweise erhebliche Abweichungen, so dass die Spannweite zwischen 13% und über 30% variierte.

Da einige Lernende von mehreren Lehrvertragsauflösungen betroffen waren, betrug die Quote personenbezogen 21%. Eine Zuordnung war über die AHV-Nummern möglich. Im Rahmen der Diskussionen kam die Idee auf, diese Statistik zu nutzen, um die Lernenden, die von der Invalidenversicherung Leistungen bezogen, separat auszuwerten. Es entstand die Hypothese, dass es unter denjenigen, die von der Invalidenversicherung (IV) unterstützt wurden, dank besserer Abklärung und Begleitung durchschnittlich weniger Lehrvertragsauflösungen gibt. Durch die Verwendung der AHV-Nummern besteht die Option zur Verknüpfung der Datenbasis mit dem Leistungsbezug Jugendlicher und junger Erwachsener von der IV, um die Hypothese zu überprüfen. Bei den bezogenen IV-Leistungen sollte es sich um berufliche Massnahmen der IV handeln (Berufsberatung und/oder erstmalige berufliche Ausbildung), weswegen unter den IV-Leistungsbezügern, die in die Statistik einbezogen wurden, nur die mit den entsprechenden Codierungen auszuwählen sind.

Es handelt sich jährlich durchschnittlich um gut 3'000 Lernende, die neu mit Unterstützung der IV eine duale berufliche Grundbildung beginnen. Eine Bestätigung der Hypothese könnte die Zuverlässigkeit der jungen Menschen mit IV-relevanten Beeinträchtigungen unterstreichen und dadurch neue Möglichkeiten für Ausbildungen direkt im ersten Arbeitsmarkt öffnen. Kann die Hypothese bestätigt werden, könnten vor allem Betriebe in Branchen mit hohen Lehrvertragsauflösungsquoten stärker dafür gewonnen werden, IV-Leistungsbezügler als Lernende in Betracht zu ziehen.

Eine solche Untersuchung weist allerdings das Risiko auf, dass sich die Hypothese nicht bestätigt. Da es eine rein quantitative Erhebung war, die das Bundesamt für Statistik durchführte, sind die Gründe für Lehrvertragsauflösungen nicht in der Untersuchung enthalten. Sollte sich entgegen der Hypothese eine höhere Quote von Lehrvertragsauflösungen unter den IV-Leistungsbezügern finden, käme es zu einem

Reputationsschaden, sowohl für die jungen Betroffenen als auch schlimmstenfalls für die Eingliederungsfachleute bei den IV-Stellen. Im Fall einer Nichtbestätigung wäre es daher wesentlich, eine qualitative Studie zu den Gründen für Lehrvertragsauflösungen anzufügen, um daraus Optimierungspotenzial ableiten zu können.

Wegen der kontroversen Diskussionen wird dieser Handlungsansatz nachfolgend nicht als konkrete Massnahme aus der Praxisvertiefung empfohlen. Das BSV könnte die Überprüfung der Hypothese bei Interesse aber kurz- bis mittelfristig weiterverfolgen.

15.3.2. Massnahme M5: Wirkungszusammenhänge ausweisen

Inhaltlich sollten zu den Leistungen, die von den IV-Stellen zugesprochen werden, neben Anzahl und Kosten, die Ergebnisse im Sinne der erzielten Wirkungen bekannt sein. Die fünfte Massnahme zielt darauf ab, in einem ersten Schritt zu erfahren, wie viele der Massnahmen mit dem angestrebten Abschluss beendet werden können, da der Erhalt oder die (Wieder-)Herstellung der Arbeitsmarktfähigkeit mittels Erwerb und Ausbau von Kompetenzen und Fähigkeiten dem Zweck des IVG dient. Diese Daten kann das BSV mittelfristig unabhängig von anderen Kennzahlen, zumindest für die erstmalige berufliche Ausbildung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen, in Zusammenarbeit mit den IV-Stellen generieren.

Da über den gesamten Prozess der erstmaligen beruflichen Eingliederung bislang kaum Daten vorliegen und unterschiedliche Datenquellen für Kennzahlen in Betracht kommen, ist in einem weiteren Schritt sorgfältig und übergeordnet zu konzipieren, welche Kennzahlen zu welchem Zweck von Interesse sind. Bereits in der Konzeptphase sind unter Leitung des BSV verschiedene Akteure wie EDK, SECO, SAV, SKOS, Inclusion Handicap einzubeziehen. Es handelt sich wegen des hohen Koordinationsaufwandes eher um eine langfristige Massnahme, die Grundlagen zu erarbeiten. Wegen der Fokussierung auf junge Menschen mit Beeinträchtigungen ist ein entsprechender Vorstoss vom BSV zu initiieren, die oben genannten Stellen sind aber von Beginn an zu involvieren.

15.3.3. Massnahme M6: Best Practice zeigen

Konkrete gelungene Beispiele für die berufliche (Wieder-)Eingliederung sind bereits auch auf der Webseite von Compasso verfügbar. Als kurzfristig umsetzbare sechste Massnahmen sollen zusätzliche Beispiele zur erstmaligen beruflichen Eingliederung von jungen Menschen mit Beeinträchtigung ergänzt werden. Wichtig ist es, möglichst viele unterschiedliche Beispiele aufzuzeigen, um die qualitative Faktenlagen zu verbessern und vielseitige Informationen zu bieten.

15.4. Rahmenbedingungen verbessern

15.4.1. Ausgangslage und aktuelle Situation

Im Hinblick auf Regelungen im IVG ist festzustellen, dass die Einstiegshürde von 40% Einkommenseinbusse für eine IV-Rentenleistung den Betrieben in den entsprechenden Konstellationen nicht hilft, eine optimale erstmalige berufliche Eingliederung zu fördern. Die Arbeitgeber können bei Produktivitätssteigerungen aktuell keine attraktiven Bedingungen schaffen, sobald das Einkommen in einen Bereich ansteigt, der knapp unter 40% Einbusse gegenüber dem Einkommen einer nicht beeinträchtigten Person ausmacht. Es gibt für die jungen Menschen wenig Anreiz, einen entsprechenden Anstieg der Produktivität umzusetzen, wenn dadurch die Rente wegfällt.

Die Bereitschaft auf der Seite der Arbeitgeber, Arbeitsplätze für junge Menschen mit Beeinträchtigung zur Verfügung zu stellen, ist mit konkreten Ansätzen weiter zu fördern. Branchen- wie auch regionale

Arbeitgeberverbände können eine zentrale Rolle einnehmen, um an die Branchensolidarität zu appellieren. Die Option, eine Art Branchenverantwortung zu übernehmen, wurde diskutiert, aber aus diesem Handlungsansatz lassen sich keine Massnahmen verordnen, weswegen es als stärker Erfolg versprechend gilt, gute Beispiele aufzuzeigen und diese, angepasst an die konkrete Umgebung, zu vervielfachen.

In einzelnen Grossunternehmen, die Mitglied bei Compasso sind, läuft ein gemeinsames Projekt, das die psychische Gesundheit der jungen Menschen thematisieren und bei Bedarf stabilisieren soll. In diesem Projekt arbeiten mehrere Grossunternehmen branchenübergreifend miteinander und übernehmen Verantwortung für die Lernenden von der Ausbildungszeit an bis zum Übergang ins Erwerbsleben nach Ausbildungsabschluss. Dies ist ein gutes Beispiel für Handlungsansätze, die branchenübergreifend funktionieren können. Regionale und Branchenverbände können das Beispiel aufgreifen und es für KMU adaptieren.

Im Projekt «Über Gesamtarbeitsverträge die Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt fördern» hat Travail.Suisse unter Mitfinanzierung des EBGB Gesamtarbeitsverträge untersucht. Im Ergebnis zeigte sich in der Untersuchung der Gesamtarbeitsverträge und begleitender Diskussionen, dass die Verbände sich nicht einig sind, und die Gesamtarbeitsverträge unterschiedliche Lösungsansätze zum Thema der beruflichen Eingliederung von Menschen mit Beeinträchtigung aufweisen. Regelungen für die Gruppe junger Menschen mit Beeinträchtigung wurden dabei nicht separat untersucht.

Konkret erachten Arbeitgeber es als notwendig, dass ein Lohn den Mindestlohn nach GAV unterschreiten darf, wenn die Produktivität anfänglich oder andauernd tiefer ist als der Mindestlohn es erfordert. Zur verbesserten erstmaligen beruflichen Eingliederung junger Menschen mit Beeinträchtigung nach Ausbildungsende sind Formulierungen im Gesamtarbeitsvertrag sinnvoll, die eine Lohnfestsetzung entsprechend der tatsächlichen Produktivität zulassen. Als Beispiel wurde der Gesamtarbeitsvertrag Holzbau zitiert, in dem im Artikel 05b unter dem Teil «Entlöhnung bei Minderleistungsfähigkeit» beschrieben steht: Vom Mindestlohn abweichende Lohnregelungen infolge durch qualifizierte Drittmeinung bestätigter körperlicher und/oder geistiger Minderleistungsfähigkeit können der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Holzbau mit schriftlicher Begründung zur Prüfung vorgelegt werden.» Dies ist ebenfalls ein gutes Beispiel, das von regionalen und Branchenverbänden aufgegriffen und angepasst werden kann.

15.4.2. Massnahme M7: Fehlanreize eindämmen und Anreize fördern

Die Leistungen der IV sollen insgesamt so ausgestaltet sein, dass sie die Eingliederung auch im Fall eines Teilrentenbezugs unterstützen. Das vorgesehene Rentenmodell im Rahmen der Weiterentwicklung IV ist daher zu überdenken. Eine zur erstmaligen beruflichen Eingliederung passende Alternative für junge Menschen ist im Gesetzgebungsprozess zu entwickeln.

15.4.3. Massnahme M8: Anreize sozialpartnerschaftlich entwickeln

Für stärkere Anreize im Rahmen der Gesamtarbeitsverträge sind die regionalen und Branchenverbände gemeinsam mit den Gewerkschaften und Arbeitnehmerorganisationen gefordert, sich sozialpartnerschaftlich einzubringen. Es sind für eine Branche oder Region jeweils passende, sinnvolle Lösungen oder Best Practice-Modelle zu entwickeln, die eingliederungsfördernd sind.

16. Fazit

Zusammenfassend lassen sich aus den vier Handlungsansätzen, die aus dem Handlungsbedarf abgeleitet wurden, acht Empfehlungen für geeignete Massnahmen abgeben. Besonders dringlich ist aus Sicht Compasso die umgehende Adressierung der Massnahmen M1, M2 und M7 betreffend durchgängige Prozessbegleitung und Verbesserung der Rahmenbedingungen, die sich auf die Vorlage zur Weiterentwicklung IV beziehen. Da der Personenkreis der jungen Menschen im Fokus der Weiterentwicklung IV steht, ist es sinnvoll, die Erkenntnisse aus der Bestandsaufnahme in die Beratungen zur Vorlage einzubeziehen.

Für sämtliche Massnahmen ist eine zielgerichtete Zusammenarbeit der genannten Adressaten erforderlich. Im Zentrum sollte dabei das Wohl der jungen Menschen stehen, die mit einer gelungenen erstmaligen beruflichen Eingliederung bereits eine deutlich bessere Prognose für ihr weiteres Berufsleben gewinnen. In Zeiten drohenden Fachkräftemangels sollte das Potenzial der Arbeitnehmer so gut wie möglich genutzt werden, indem junge Menschen geeignete Unterstützung und Perspektiven erhalten.

Es folgt zur Übersicht eine tabellarische Zusammenfassung der Massnahmen.

Massnahmen	Adressaten
<p>M1: Verankerung der Prozessbegleitung und Finanzierung Sicherstellung einer Prozessbegleitung und deren Finanzierung ab Beginn Berufswahlprozess bis zum Fussfassen im Erwerbsleben</p>	<p>Gesetzgebung: zielführende Regelungen im Rahmen der Vorlage zur Weiterentwicklung IV verankern</p>
<p>M2: Prozessklärung Case Management Berufsbildung Prozessbegleitung und Finanzierung via Case Management Berufsbildung auf kantonaler Ebene sicherstellen</p>	
<p>M3: Praktika im ersten Arbeitsmarkt fördern Ausbildungen in Institutionen fördern, die verknüpft sind mit Praktika im ersten Arbeitsmarkt</p>	<p>IV-Stellen und Institutionen: Zusammenarbeitsvereinbarungen</p>
<p>M4: IKN und REP kombiniert einsetzen Weiterentwicklung bestehender praxistauglicher Instrumente, anhand derer erworbene Kompetenzen und Fähigkeiten sowie die Belastbarkeit für Arbeitsplatzanforderungen und Rahmenbedingungen nachvollziehbar aufzuzeigen sind</p>	<p>Organisationen der Arbeitswelt, Branchenverbände und Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz: Ausbau IKN und Weiterentwicklung REP mit Compasso</p>
<p>M5: Wirkungszusammenhänge ausweisen Statistik verbessern, indem Daten über die Wirkungszusammenhänge der erstmaligen beruflichen Eingliederung erhoben und ausgewiesen werden</p>	<p>Bundesamt für Sozialversicherungen, übergreifende Daten in Zusammenarbeit mit weiteren Systempartnern: Konzeptentwicklung Wirkungsmessung</p>
<p>M6: Best Practice zeigen Best Practice mithilfe von vielfältigen gelungenen und damit konkreten Beispielen zur erstmaligen beruflichen Eingliederung für Praktiker auf der Webseite von Compasso zur Verfügung stellen</p>	<p>Compasso mit Unterstützung des EBGB: Weiterentwicklung Homepage</p>

<p>M7: Fehlanreize eindämmen und Anreize verstärken</p> <p>Fehlanreize im IVG und bei der kantonalen Steuerung abbauen und Anreize verstärken, um die Eingliederung der jungen Menschen in den ersten Arbeitsmarkt zu unterstützen, indem der Rentenzugang überdacht wird</p>	<p>Gesetzgebung: zielführende Regelungen im Rahmen der Vorlage zur Weiterentwicklung IV treffen</p>
<p>M8: Anreize sozialpartnerschaftlich entwickeln</p> <p>Anreize im Rahmen sozialpartnerschaftlicher Zusammenarbeit sowie auf Branchenebene verstärken, indem Regelungen die erstmalige berufliche Eingliederung von jungen Menschen mit Beeinträchtigung unterstützen</p>	<p>regionale Arbeitgeber- und Branchenverbände in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern (Gewerkschaften resp. Arbeitnehmerverbände): Weiterentwicklung bzw. Ausgestaltung von Best Practice-Modellen / Branchenlösungen</p>

17. Handlungsbedarf seitens Compasso

Aus den Handlungsansätzen zur Nationalen Konferenz zur Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderung, die am 21. Dezember 2017 verabschiedet wurden, lässt sich ablesen, dass Compasso mit dieser Untersuchung einen Beitrag zur Förderung des Erwerbs, der Zertifizierung und der Anerkennung beruflicher Kompetenzen von Menschen mit Beeinträchtigungen durch die Branchen leistet (siehe in der Dokumentation zur Konferenz, Handlungsansätze, Schwerpunkt 4, S. 6).

Zugleich sind aber auch weitere Systempartner gefordert, einen Beitrag zur erstmaligen Eingliederung von jungen Menschen mit Beeinträchtigungen zu leisten, um letztlich deren Erwerbsoptionen zu fördern.

Compasso beabsichtigt in enger Zusammenarbeit mit den Systempartnern und dem EBGB

- ✓ bestehende Informationen weiterhin zur Verfügung zu stellen (Compasso Webseite, Newsletter, Publikationen, Fachevent, Medienarbeit, ...)
- ✓ zukünftige Erkenntnisse aus Vorhaben abzuwarten und aufzunehmen (Think Tank Compasso)
- ✓ Compasso-eigene Entwicklungen ab 2019 zu planen (Fachentwicklung Compasso)

Optionen für Handlungsansätze sind im Kapitel 15 zusammengestellt. Diese Handlungsansätze und erste konkrete Massnahmen daraus wurden bereits in der Validierungsphase im Rahmen der Fokusgruppen und Interviews diskutiert.

Die resultierenden Massnahmen bedeuten für viele der adressierten Akteure einen mittel- bis längerfristigen grossen Aufwand. Compasso ist mit entsprechender Unterstützung bereit und in der Lage, bei den anstehenden Aufgaben mitzuwirken, sein einzigartiges Praxisnetzwerk einzubringen und, soweit sinnvoll und möglich, als neutraler Player für Vermittlungen, Projektleitungen oder Moderationen Hand zu bieten.

Compasso wird Ende 2018 im Vorstand darüber befinden, ob und welche Handlungsansätze im Jahr 2019 und folgend weiter begleitet werden, um Massnahmen zur Umsetzung mit zu entwickeln. Der mit dieser Studie verbundene Handlungsbedarf seitens Compasso ist soweit abgeschlossen und die ursprünglichen Ziele, die mit dieser Bestandsaufnahme verbunden waren, sind erreicht.

Es war eine umfangreiche Arbeit für viele der Involvierten, um die zahlreichen Erkenntnisse zusammenzutragen, zu ordnen und auszuwerten, aber die tatsächliche Arbeit beginnt erst jetzt ...

18. Dank

An dieser Stelle möchte ich mich bei Compasso und beim EBGB für die spannenden Fragestellungen zu Beginn dieser Arbeit, für den Auftrag und den bereichernden Austausch im Verlauf der Erstellung bedanken. Die Zusammenarbeit mit den Beteiligten beider Seiten war zu jeder Zeit zielgerichtet.

Darüber hinaus danke ich sehr herzlich sämtlichen Personen, die mir schriftlich, mündlich, in Arbeits- oder Fokusgruppen, aus dem Ausland per Skype-Konferenz sowie im Think Tank, Vorstand und Beirat von Compasso aus ihrer fachlichen Perspektive hilfreich und konstruktiv-kritisch zur Seite standen. Ohne die vielschichtigen Hinweise aus den verschiedenen Betrachtungswinkeln hätte diese Studie nicht die Praxisnähe, Relevanz und Tiefe gewinnen können, die sie nun hat. Ich konnte sehr detaillierte Eindrücke gewinnen, die für mich ausserordentlich wichtig waren, um mir ein Gesamtbild anzueignen, das ich in der entstandenen Komplexität aus Gründen der Fokussierung auf die untersuchten Aspekte hier zwar nicht darlegen kann, sich aber in den Ergebnissen zeigt.

Vielen Dank an Sie alle, die Sie durch Ihre Mitwirkung und Ihr Interesse am Thema signalisiert haben, dass Ihnen die Weiterentwicklung der erstmaligen beruflichen Eingliederung von jungen Menschen mit Beeinträchtigung am Herzen liegt!

19. Abkürzungsverzeichnis

Abb.	Abbildung
Abs.	Absatz
ALV	Arbeitslosenversicherung
AMM	arbeitsmarktliche Massnahme
Anm.	Anmerkung
Art.	Artikel
BBG	Bundesgesetz über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz)
BBl.	Bundesblatt
BEFAS	Berufliche Abklärungsstelle der Invalidenversicherung
BehiG	Bundesgesetz über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen (Behindertengleichstellungsgesetz)
BI	Berufliche Integration
BSV	Bundesamt für Sozialversicherungen
bzw.	beziehungsweise
CM	Case Management
CMBB	Case Management Berufsbildung
d.h.	das heisst
EbA	Erstmalige berufliche Ausbildung
EBA	Eidgenössisches Berufsattest
EBGB	Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen
EDK	Schweizerische Konferenz der Erziehungsdirektoren
EDI	Eidgenössisches Departement des Innern
EFP	Eingliederungsfachperson
EFZ	Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis
EUF	Erwerbsunfähigkeit
et al.	und andere
f.	folgende
FE	Früherfassung

ff.	fortfolgende
FI	Frühintervention
FiB	Fachkundige individuelle Begleitung
FoP-IV	Forschungsprogramme der Invalidenversicherung
GAV	Gesamtarbeitsvertrag
HfH	Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik
Hrsg.	Herausgeber
IIZ	Interinstitutionelle Zusammenarbeit
IM	Integrationsmassnahmen
INSOS	Nationaler Branchenverband der Institutionen für Menschen mit Behinderung
IV	Invalidenversicherung
IVG	Bundesgesetz über die Invalidenversicherung
i.V.m.	in Verbindung mit
IVSK	IV-Stellenkonferenz
IV-Stelle	Invalidenversicherungsstelle
IVV	Verordnung über die Invalidenversicherung
KS	Kreisschreiben
KSBE	Kreisschreiben über die Eingliederungsmassnahmen beruflicher Art
KSFEFI	Kreisschreiben über die Früherfassung und die Frühintervention
KSIM	Kreisschreiben über die Integrationsmassnahmen
NTA	Nachteilsausgleich
OdA	Organisationen der Arbeitswelt
PrA	Praktische Ausbildung
RAV	Regionales Arbeitsvermittlungszentrum, Regionale Arbeitsvermittlungszentren
resp.	respektive
Rz.	Randziffer
s.	siehe
S.	Seite, Seiten
SAV	Schweizerischer Arbeitgeberverband

SBBK	Schweizerischen Berufsbildungsämter-Konferenz
SBFI	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft
SEMO	Motivationssemester
SGV	Schweizerischen Gewerbeverband
SKOS	Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe
SMGV	Schweizerischer Maler- und Gipserunternehmer-Verband
SODK	Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren
Stv.	Stellvertretende
s.u.	siehe unten (auf derselben Seite)
u.a.	und andere
vP	versicherte Person, versicherte Personen
z.B.	zum Beispiel

20. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Übersicht prioritäre Handlungsansätze, eigene Darstellung, Compasso 2018	7
Abbildung 2: Aperçu des pistes d'action prioritaires, présentation propre, Compasso 2018	14
Abbildung 3: Le piste d'azione prioritaria, elaborazione propria, Compasso 2018.....	21
Abbildung 4: Übersicht Bildungssystem Schweiz inkl. Übergang I mit Instrumenten für Jugendliche und junge Erwachsene mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen, eigene Darstellung, Compasso 2018.....	32
Abbildung 5: Bildungssystem Schweiz, Fokus Instrumente bzw. Massnahmen, eigene Darstellung, Compasso 2018.....	35
Abbildung 6: Übersicht Bildungssystem Schweiz, Fokus Beteiligte bzw. Akteure, eigene Darstellung, Compasso 2018.....	38
Abbildung 7: Bildungssystem Schweiz, Fokus Prozess und Prozessbeteiligte, eigene Darstellung, Compasso 2018.....	40
Abbildung 8: Bildungssystem Schweiz, Fokus Prozess am Übergang I Schule - Ausbildung, eigene Darstellung, Compasso 2018.....	42
Abbildung 9: Bildungssystem Schweiz, Fokus Prozess am Übergang II zwischen Ausbildung und Anschluss im Arbeitsmarkt, eigene Darstellung, Compasso 2018	46
Abbildung 10: Fehlende geeignete Arbeitsplätze mit Lohnniveau zwischen geschütztem Rahmen und einem etwaigen Mindestlohn nach GAV, eigene Darstellung, Compasso 2018.....	53
Abbildung 11: Handlungsansätze und Systempartner, eigene Darstellung, Compasso 2018.....	55
Abbildung 12: Übersicht prioritäre Handlungsansätze, eigene Darstellung, Compasso 2018.....	57

21. Literatur und Grundlegendokumente

- Adam, Stefan et al. (2016): Explorative Studie zu den Erfolgsfaktoren von Unternehmen der sozialen und beruflichen Integration. Forschungsbericht Nr. 4/16. Bern: BSV.
- Bachmann-Werth, M.; Fischli, O. (2014): Junge Menschen mit einer Lernbeeinträchtigung zwischen Schule und Arbeitswelt. In Bündner Schulblatt, Juni 2014, S. 26-27.
- Bänziger, O.; Gölz, B. (2011): Junge Erwachsene mit psychischer Behinderung und ihr Berufseinstieg. Ausserordentliche IV-Rente – ein fragwürdiger Anreiz. Masterarbeit. Uni Zürich. Institut für Betriebswirtschaftslehre. Leitung: Prof. Dr. Andrea Schenker-Wicki, Direktorin EMBA.
- Baer, N. et al. (2015): Profile von jungen IV-Neu-rentenbeziehenden mit psychischen Krankheiten. Forschungsbericht Nr. 19/15. Bern: BSV.
- Baer, N. et al. (2018): Beruflich-soziale Eingliederung aus Perspektive von IV-Versicherten. Erfolgsfaktoren, Verlauf und Zufriedenheit. Forschungsbericht Nr. 8/18. Bern: BSV.
- Balzer, L.; Schnoz-Schmied, T. (2009). Erfahrungen aus dem Jugendprojekt LIFT. Bern.
- Boltshauser, M. (2015): Jugendliche mit besonderem Bildungsbedarf. Stolpersteine rund um die Ausbildungszeit aus Sicht eines Juristen. In Schweizerischer Zeitschrift für Heilpädagogik, Jg. 21, 11-12/2015, S. 22-28.
- Bonhôte, R. (2015): Fachberichte. Jugendliche mit Behinderungen in der Berufsausbildung. In: Herzblatt, Zeitschrift der Elternvereinigung für das herzkranken Kind und der Vereinigung für Jugendliche und Erwachsene mit angeborenem Herzfehler, 03-2015, S. 8-11. Bronschhofen und Luzern.
- Büchel, A.; Vogel-Schwendener, B. (2011): Praktische Ausbildung nach INSOS (PrA) – Berufsfindungsprozess mit Jugendlichen mit einer kognitiven Beeinträchtigung. Masterarbeit. <http://bib-lio.uzh.ch>, Suchmaske «Büchel Vogel 2011» (Zugriff 21.12.2017).
- Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (2000): BBT-Empfehlungen 2000 für Brückenangebote zwischen obligatorischer Schule und Berufsbildung. Bern.
- Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (2005): Leitfaden. Individuelle Begleitung von Lernenden in der beruflichen Grundbildung. Bern.
- Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (2007): Case Management Berufsbildung. Grundsätze und Umsetzung in den Kantonen. Bern.
- Bundesamt für Sozialversicherungen (2014): Psychische Gesundheit und Beschäftigung OECD: Schweiz. Bericht im Rahmen des zweiten mehrjährigen Forschungsprogramms zu Invalidität und Behinderung (FoP2-IV). Forschungsbericht Nr. 12/13. Bern: BSV.
- Bundesamt für Sozialversicherungen (2017): Angebote am Übergang I für Jugendliche mit gesundheitlichen Einschränkungen. Schmidlin, S. et al. Bericht im Rahmen des dritten mehrjährigen Forschungsprogramms zu Invalidität und Behinderung (FoP3-IV). Forschungsbericht Nr. 9/17. Bern: BSV.
- Bundesamt für Sozialversicherungen (2018): Jahresbericht. IV-Statistik 2016 vom Mai 2017. Bern: BSV. und: Jahresbericht. IV-Statistik 2017 vom Juni 2018. Bern: BSV.

- Bundesamt für Sozialversicherungen (2017): Hintergrunddokument Berufliche Eingliederung. Entwicklung und Wirkung vom 23. Mai 2017. Bern: BSV.
<https://www.newsd.admin.ch/newsd/message/attachments/48378.pdf> (Zugriff 16.01.2018)
- Bundesamt für Sozialversicherungen (2017): Informationen zu den Ergebnissen der Nationalen Konferenz zur Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderung. Bern: BSV.
<https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/iv/grundlagen-gesetze/arbeitsmarktintegration/nationale-konferenz.html> (Zugriff 26.07.2018)
- Bundesamt für Statistik, BFS (Hrsg.) (2018): Bildungsverläufe auf Sekundarstufe II. Längsschnittanalysen im Bildungsbereich. Ausgabe 2018. Neuchâtel.
- Bundesamt für Statistik, BFS (Hrsg.) (2018): Übergänge nach Abschluss der Sekundarstufe II und Integration in den Arbeitsmarkt. Längsschnittanalysen im Bildungsbereich. Ausgabe 2018. Neuchâtel.
- Bundesamt für Statistik, BFS (Hrsg.) (2017): Lehrvertragsauflösung, Wiedereinstieg, Zertifikationsstatus. Resultate zur dualen beruflichen Grundbildung (EBA und EFZ). Neuchâtel.
- Bundesamt für Statistik, BFS (Hrsg.) (2016): Längsschnittanalysen im Bildungsbereich. Der Übergang am Ende der obligatorischen Schule. Neuchâtel/ Gossau: Cavelti AG.
- Bundesamt für Statistik, BFS (2012): Klassifikation der schweizerischen Bildungsstatistik. Neuchâtel.
www.portal-stat.admin.ch/isc97/docs/do-d-15.02-isc97-02.pdf (Zugriff 20.12.2017).
- Bundesgesetz über die Invalidenversicherung (IVG) vom 19.06.1959, Stand am 01.01.2018
- Bundesrat (2017): IV-Anlehre und praktische Ausbildung nach INSOS. Bericht des Bundesrates vom 5. Juli 2017 in Erfüllung der Postulate vom 21.06.2013 von Lohr Christian (13.3615) «Voraussetzungen für die IV-Anlehre und die praktische Ausbildung nach INSOS» und von Bulliard-Marbach Christine (13.3626) «IV-Anlehre und praktische Ausbildung nach INSOS. Mehr Transparenz». Bern.
- Bundesrat, Botschaft zur Änderung des Bundesgesetzes über die Invalidenversicherung (Weiterentwicklung der IV), BBl. 2017, S. 2535 ff., 15.02.2017.
- Bundesrat, Invalidenversicherung 6. IV-Revision, zweites Massnahmenpaket (IV-Revision 6b). Erläuternder Bericht. 2010. Bern.
- Bundesversammlung (2014): Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Abgeschlossen in New York am 13. Dezember 2006.
 Von der Bundesversammlung genehmigt am 13. Dezember 2013.
 Beitrittsurkunde von der Schweiz hinterlegt am 15. April 2014.
 In Kraft getreten für die Schweiz am 15. Mai 2014. Bern.
- Casola, B. (2016): Aufmerksamkeitsdefizitstörung mit oder ohne Hyperaktivität/Hypoaktivität (ADHS) in der Berufsausbildung – ein Thema? Umgang mit der Diagnose ADHS in den Lehrbetrieben des Kantons Solothurn – eine Bestandsaufnahme. Masterarbeit. Hochschule für Wirtschaft der Fachhochschule Nordwestschweiz. Basel. Leitung: René Scheebeli.
- EDI, BSV, Kreisschreiben über die Eingliederungsmassnahmen beruflicher Art (KSBE), Bern, gültig ab 01.01.2014, Stand 01.01.2018, Dokument 318.507.02 d

- EDI, BSV, Kreisschreiben über die Früherfassung und die Frühintervention (KSFEFI),
Bern, gültig ab 01.01.2015, Stand 01.01.2018, Dokument 318.507.22 d
- EDI, BSV, Kreisschreiben über die Integrationsmassnahmen (KSIM),
Bern, gültig ab 01.01.2012, Stand 01.01.2018, Dokument 318.507.21 d
- Egger, Dreher & Partner (2007): Vertiefungsstudie Bildungsangebote im Übergang von der
obligatorischen Schule in die Berufsbildung: Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie.
Bern.
- Egger, Dreher & Partner (2015): Nationale Evaluation Case Management Berufsbildung. Schlussbericht.
Hrsg.: Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI. Bern.
- Ehrler, F.; Knupfer, C.; Bochsler, Y. (2012): Schwellenwerte und negative Erwerbsanreize.
Forschungsbericht Nr. 14/12. Bern: BSV.
- European Agency for Special Needs and Inclusive Education (2012): VET - Vocational Education and
Training. Policy and practice in the fields of special needs education.
- Fitzli, D. et al. (2016): Evaluation EBA II. Evaluation der Arbeitsmarktsituation und
Weiterbildungsperspektive von Absolventen und Absolventinnen mit eidgenössischem
Berufsattest (EBA). Schlussbericht. Bern: Staatssekretariat für Bildung, Forschung und
Innovation SBFI.
- Häfeli, K.; Hofmann, C.; Schellenberg, C. (2014): Berufliche Integration für alle? Die Rolle der Sonder-
pädagogik bei der Berufsorientierung. In Ryter, A.; Schaffner, D. (Hrsg.) (2014): Wer hilft mir,
was zu werden? Professionelles Handeln in der Berufsintegration. Bern: hep Verlag.
- Häfeli, K., Hofmann, C. & Studer, M. (2012): Evaluation der fachkundigen individuellen Begleitung (FiB) in
der Bildungsregion Zentralschweiz. Schlussbericht. Zürich: Interkantonale Hochschule für
Heilpädagogik.
- Häfeli, K.; Schellenberg, C. (2009): Erfolgsfaktoren in der Berufsbildung bei gefährdeten Jugendlichen.
Bern: EDK.
- Heilpädagogische Schule Luzern, HPS (2016): Konzept des Sonderpädagogischen Brückenangebotes.
Luzern, September 2016.
- Hofmann, C.; Häfeli, K. (2013): Zweijährige Grundbildung mit Berufsattest. Eine Chance für Jugendliche
aus Sonderschulen oder -klassen? In: Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik, Jg. 19, 11 –
12 / 2013, S. 26-33. Bern.
- Hofmann, C.; Schaub, S. (2015): Berufliche Integration durch Ausbildung auf dem ersten Arbeitsmarkt
und Gelingensbedingungen. Schlussbericht 2015. Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik.
Zürich.
- Hupka-Brunner, S. et al. (2015). Leistung oder soziale Herkunft? Bestimmungsfaktoren für erwarteten
und tatsächlichen beruflichen Erfolg im jungen Erwachsenenalter. In Häfeli, K.;
Neuenschwander, M. P.; Schumann, St. (2015): Berufliche Passagen im Lebenslauf:
Berufsbildungs- und Transitionsforschung in der Schweiz. Wiesbaden: VS/Springer.

- INSOS Schweiz (2017): Praktische Ausbildung: schwacher Lehrgang 2015 – gute Integrationsquote Sommer 2016. PrA-Statistik vom 04.07.2017. Bern.
- IV-Stellenkonferenz (2017): Leitfaden für die Beratung und Begleitung von Jugendlichen in praktischen Ausbildungen. Empfehlungen der Arbeitsgruppe «Erstmalige berufliche Ausbildung» IVSK – BSV 2015. Überarbeitete Version gemäss BGE 142 V 523 BSV 2017. Bern und Luzern.
- Kammermann, M.; Sempert, W. (2010): Bericht im Rahmen des mehrjährigen Forschungsprogramms zu Invalidität und Behinderung (FoP-IV) Evaluation Pilotprojekt Praktische Ausbildung (PrA) INSOS. Forschungsbericht Nr. 7/10. Bern: BSV.
- Kanton Bern (2017): Erziehungsdirektion. Handbuch Triagestelle Brückenangebote, http://www.erez.be.ch/erez/de/index/berufsbildung/brueckenangebote/triagestelle_brueckenangebote.html (Zugriff 20.12.2017).
- Keller, D. et al. (2018): Neue Menschenrechte. In: SozialAktuell, 50. Jahrgang, Nr. 3. März 2018. Bern.
- Khayal, S.; Kohl, St.; Niehaus, M. (2016): Berufsbezogene Kompetenzen bei Personen mit einer Borderline-Persönlichkeitsstörung. Anregungen für die Berufsbildung. In Zoyke, A.; Vollmer, K. (Hrsg.) (2016): Inklusion in der Berufsbildung: Befunde – Konzepte – Diskussionen. Bielefeld: Bertelsmann Verlag.
- Landert, Ch.; Eberli, D. (2015): Bestandsaufnahme der Zwischenlösungen an der Nahtstelle I. Im Auftrag des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI), im Rahmen der inter-institutionellen Zusammenarbeit.
- Leu, A.; Frech, M. (2018): Wenn junge Menschen pflegen. Behinderung & Politik, 67. Jahrgang, Ausgabe 1. Seiten 9–11. Bern.
- Maag-Pool, S.; Jäger, R. (2016): Inklusive Berufsbildung unter besonderer Berücksichtigung berufsintegrativer Kompetenzen von Auszubildenden in Lehrbetrieben des ersten Arbeitsmarkts. In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik online, Ausgabe Nr. 30, Juni 2016. Zürich.
- Maag-Pool, S. (2016): Herausforderungen im Übergang Schule Beruf: Forschungsbefunde zur beruflichen Integration von Jugendlichen mit Benachteiligungen in der Schweiz. In: Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften der Schweizerischen Gesellschaft für Bildungsforschung SGBF, Schweizerischen Koordinationsstelle für Bildungsforschung (SKBF), Jahrgang 38, Ausgabe 3. Aarau.
- Meissen Zanoll, F.; Deuchert, E.; Kauer, L. (2011): Forschungsbericht. Supported Education - Lehrbetriebsbefragung zu unterstützten Berufslehren für Jugendliche mit psychischer Beeinträchtigung. <http://www.cdi.unisg.ch/~media/internet/content/dateien/instituteundcenters/cdi/vwl/forschungsbericht%20supported%20education.pdf?fl=de> (Zugriff 19.12.2017).
- Merkli-Müller, J. (2013): Integration von erwachsenen Menschen mit einer geistigen Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt aus Sicht der Allgemeinen Behindertenpädagogik. Abhandlung zur Erlangung der Doktorwürde. Uni Zürich. Philosophische Fakultät, Prof. Dr. Georg Feuser.
- Müller, S. (2016): Übersicht der Stiftung MyHandicap. <http://lehreundhandicap.ch/>

- Neuenschwander, M. P.; Rottermann, B. (2011): Evaluation Lehrplan Berufsvorbereitendes Schuljahr BVS des Kantons Bern. Schlussbericht. Fachhochschule Nordwestschweiz, Pädagogische Hochschule.
- Niederländische Regierung (2013): Für Menschen mit Beeinträchtigungen im Berufsleben sollen 125'000 Arbeitsplätze geschaffen werden; 100'000 in privaten und 25'000 in öffentlich-rechtlichen Unternehmen <https://www.government.nl/latest/news/2013/04/11/government-and-social-partners-agree-social-agenda-for-the-21st-century> (Zugriff 27.07.2018).
- Prins, R. (2017): Junge Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen. Rentenvermeidende und aktivierende Massnahmen. Ausgewählte Resultate und Erfahrungen aus fünf Ländern. Bericht im Rahmen des dritten mehrjährigen Forschungsprogramms zu Invalidität und Behinderung (FoP3-IV). Forschungsbericht Nr. 3/17. Bern: BSV.
- Schellenberg, C.; Hofmann, C. (2015): Risiko- und Schutzfaktoren beim Übergang von der Schule in den Beruf. In Schweizerischer Zeitschrift für Heilpädagogik, Jg. 21, 11-12/2015, S. 14-21.
- Schellenberg, C.; Hofmann, C. (2016): Fit für die Berufslehre! Forschungsbericht zur Berufswahlvorbereitung an der Schule bei Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf. Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik HfH, Reihe 33. Bern: SZH Edition.
- Schellenberg, C.; Hofmann, C.; Georgi, P. (2016): Laufbahnen auf der Sekundarstufe II mit NTA. Zwischenbericht zur Befragung der kantonalen Ämter und Schulen. Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik.
- Schmidlin, S. (2015): Evaluation: Case Management Berufsbildung des Kantons Zug. Im Auftrag des Amtes für Berufsbildung des Kantons Zug und des CM BB Zug.
- Schmidlin, S. (2015a): Evaluation Case Management Berufsbildung des Kantons Bern. Im Auftrag des Mittelschul- und Berufsbildungsamtes des Kantons Bern. Schlussbericht.
- Schmidlin, S. et al. (2018): Reduktion der Abhängigkeit von Jugendlichen und jungen Erwachsenen von der Sozialhilfe (2018; Berichtsnummer 7/18)
- Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz (2013): Nachteilsausgleich für Menschen mit Behinderung in der Berufsbildung. Hrsg.: SBBK. Sarnen: von Ah Druck AG.
- Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz (2010): Kompetenznachweis. <http://www.berufsbildung.ch/dyn/5436.aspx> (Zugriff 21.12.2017).
- Schweizerische Eidgenossenschaft (2017): Bericht des Bundesrats vom 5. Juli 2017. IV-Anlehre und praktische Ausbildung nach INSOS, <https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/publikationen-und-ser-vice/medieninformationen/nsb-anzeigeseite.msg-id-67426.html> (Zugriff 18.12.2017).
- Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (2014): Informationsbulletin. Schulische Anforderungsprofile für die berufliche Grundbildung. <http://www.edk.ch/dyn/23770.php> (Zugriff 18.12.2017).
- Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe SKOS; Schweizerischer Verband für Weiterbildung SVEB (2018): «Arbeit dank Bildung». Weiterbildungsoffensive für Bezügerinnen und Bezüger von Sozialhilfe. Bern.

- Schweizerische Dienststelle für Studien- und Berufsberatung, SDBB (Hrsg.) (2013): Nachteilsausgleich für Menschen mit Behinderung in der Berufsbildung, Sarnen: Ah Druck AG.
- Schweizerischer Arbeitgeberverband (Hrsg.) (2018): Brennpunkt Arbeitsmarkt. Zürich. Download: https://www.arbeitgeber.ch/files/2018/02/20180202-Brennpunkt-Arbeitsmarkt_d.pdf (Zugriff: 26. Juli 2018)
- Spycher, B. (2016): Volle Fahrt voraus für PrA-Logistiker. Mit Kommentar von Annina Studer. In: INSOS – Das Magazin, Ausgabe Mai 2016, S. 14. Bern.
- Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (2014): Zweijährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest. Leitfaden. Hrsg.: SBFI. 2. Auflage Januar 2014.
- Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (2018): Leitbild Berufsbildung 2030. Bern: SBFI. <https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/bildung/berufsbildungssteuerung-und-politik/projekte-und-initiativen/berufsbildungsstrategie-2030.html> (Zugriff: 26. Juli 2018)
- Staatssekretariat für Wirtschaft (2018): Bericht. Arbeitslosigkeit 15-24-Jährige. Bern: SECO.
- Staatssekretariat für Wirtschaft (2018): Faktenblatt: Wie die Arbeitslosenversicherung junge Arbeitslose unterstützt. Bern: SECO. <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitslosenversicherung/arbeitslosigkeit/Jugendarbeitslosigkeit.html> (Zugriff: 31.07.2018; auch im Anhang zum Bericht oben)
- Evelyn Tsandev et al. (2017): Berufsabschluss für Erwachsene. Sicht von Arbeitgebenden. Schlussbericht. Bern: Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI.
- Martin Schmid et al. (2017): Berufsabschluss für Erwachsene. Sicht von betroffenen Erwachsenen. Schlussbericht. Bern: Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI.
- Verordnung über die Invalidenversicherung (IVV) am 17.01.1961, Stand 01.01.2018
- Walther, B. (2007): Übergang von der Schule ins Berufsleben. Politisches Massnahmenpaket 2007. In: Die Volkswirtschaft. Das Magazin für Wirtschaftspolitik 3-2007, Seite 55-58.
- Weber-Gobet, B. (2018): Über Gesamtarbeitsverträge die Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt fördern. Volltext. Travail.Suisse. Bern
- Zöllner, U. (2015): Soziale Arbeit in der Integrationshilfe: multidisziplinäre Annäherung. In Müller, B.; Zöllner, U.; Diezinger, A.; Schmid, A. (Hrsg.) (2015): Lehrbuch Integration von Jugendlichen in die Arbeitswelt. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Zurschmitten, M.; Rieder, N. (2010): Erstmalige berufliche Integration von Jugendlichen mit Lernschwierigkeiten. Diplomarbeit HES-SO. Siders. Leitung: Astrid Mattig, Dozierende.

22. Anhang 1: wichtigste Erkenntnisse aus Studien / Analysen / Ideen 2007 bis 2017

Konzept/ Studie /Analyse	Ziele	Wichtigste Erkenntnisse (in Fett: mögliche Relevanz für Compasso)	Relevante Erkenntnisse Sicht Compasso
<p>Bericht im Rahmen des dritten mehrjährigen Forschungsprogramms zu Invalidität und Behinderung (FoP3-IV): Angebote am Übergang I für Jugendliche mit gesundheitlichen Einschränkungen.</p> <p>Autoren: Sabina Schmidlin, Jonas Borer, Rebecca Clerc, Elisabeth Allemann (2017)</p>	<p>Verläufe von Jugendlichen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen am Übergang I zu beschreiben; Früherkennungsstrategien der kantonalen IV-Stellen zu identifizieren; Unterschiede in den kantonalen Angebotsstrukturen sowie die Rollen und Kompetenzen der Akteure im Übergang I herauszuarbeiten; Ansätze und Handlungsfelder zu identifizieren, die sich für eine bessere Unterstützung von Jugendlichen mit gesundheitlichen Einschränkungen beim Einstieg in eine erstmalige berufliche Ausbildung eignen.</p>	<p>Grundsätzlich:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Angezeigt ist eine Begriffsklärung, was mit «gesundheitlicher Beeinträchtigung» gemeint ist. Geht es nur um Jugendliche mit einer Behinderung oder zählen auch andere Gruppen zu dieser Bezeichnung? <p>Früherkennung von Lernenden mit integrativer Sonderschulung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - IV-Stellen, die derzeit noch kein Prozedere für die Früherkennung von Lernenden mit integrativer Sonderschulung festgelegt haben, sollten gemeinsam mit der kantonalen Abteilung für Sonderpädagogik ein entsprechendes Vorgehen ausarbeiten (betrifft zwei Drittel der IV-Stellen). <p>Früherkennung von Lernenden ohne Sonderschulstatus in Regelschulen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Im Sinne einer top-down Strategie sollte in einem ersten Schritt zwingend die Zusammenarbeit mit dem kantonalen Volksschulamt gesucht werden. Dabei gilt es das operative Vorgehen, Gefässe und Kriterien für die Früherkennung zu definieren und die Rollen zu klären sowie eine Kommunikationsstrategie gegenüber den Schulen festzulegen. Bei der Definition des operativen Vorgehens sollten die föderalistischen Strukturen der Schweiz berücksichtigt werden. <p>Früherkennung bei Lehrabbrüchen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bei Jugendlichen, die bereits von den IV-Stellen begleitet werden, ist ein regelmässiger Austausch mit den Berufsfachschulen oder der Ausbildungsberatung (Berufsinspektorat) hilfreich. Dies bedingt bei einigen Jugendlichen allenfalls auch eine engere Begleitung der Lernenden durch die IV-Stellen. - Die an einem Lehrabbruch beteiligten Institutionen sollten stärker für die Thematik sensibilisiert werden. Berufsschulintern könnte dies die Schulberatung sein, berufsschulextern die Ausbildungsberatung (Berufsinspektorat). Zudem könnten bestehende Triagestellen oder die CM BB als erste Anlaufstellen bei Lehrabbrüchen stärker genutzt werden. 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Die Empfehlungen, die sich an die IV-Stellen richten, sind teilweise bereits umgesetzt oder im Rahmen der Weiterentwicklung IV geplant 2) Zur Früherkennung von Lehrabbrüchen sind die beteiligten Institutionen zu sensibilisieren, z.B. die Berufsinspektorate /Ausbildungsberatung und bestehende Triagestellen sind stärker zu nutzen

		<p>Rolle des CM BB und Mitfinanzierung durch die IV:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Eine Mitfinanzierung des CM BB durch die IV ist vor allem dann sinnvoll, wenn das CM BB im Kanton gut verankert und akzeptiert ist. In diesen Fällen könnten die CM BB die Triagierung von Jugendlichen mit gesundheitlichen Einschränkungen übernehmen. - Darüber hinaus ist zu klären, welche Leistungen das CM BB für die IV-Stellen erbringen soll, wie lange es die Jugendlichen weiterbegleitet und welche Rolle es dabei innehat. Die Case Manager und Case Managerinnen sind zudem hinsichtlich der in Bezug auf eine IV-Anmeldung geltenden Kriterien zu schulen. Im Gegenzug könnte die IV-Stelle das Fachwissen der CM BB hinsichtlich der beruflichen Integration von Jugendlichen mit Schwierigkeiten am Übergang I besser nutzen. <p>Lücken in der Angebotsstruktur - Interventionsmöglichkeiten der IV:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mitfinanzierung eines zweiten Brückenjahrs, wenn Aussichten auf weitere Entwicklungsschritte hinsichtlich einer gefestigten Berufswahl bestehen. Möglich wäre auch die Finanzierung von Zusatzlektionen in Brückenangeboten bei Jugendlichen mit Lernschwächen oder grossen schulischen Defiziten. - Die Bereitstellung von Supported Education bei Jugendlichen, die eine Vorlehre absolvieren oder während der beruflichen Grundbildung. <p>Kommunikation:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die Kommunikation gegenüber den Erziehungsberechtigten ist zu vereinfachen, ihre Bedenken und Ängste sind ernst zu nehmen. Überdies könnten die Erziehungsberechtigten stärker als «Ressource» im Beratungs- und Begleitprozess genutzt werden, sei dies über Zielvereinbarungen und gemeinsame Aufgabendefinition oder in der Vermittlerrolle. - Das IV-Anmeldeformular für Minderjährige sollte vereinfacht werden. Für Akteure, die das Formular nutzen, sollte klar sein, dass damit auch Anmeldungen für berufliche Massnahmen der IV möglich sind. 	<ul style="list-style-type: none"> 3) Rollenklärung zwischen CM BB und IV-Stellen forcieren und Know-how gegenseitig nutzen 4) Bereitstellung von Supported Education durch die IV im Bedarfsfall bei Jugendlichen, die eine Vorlehre absolvieren oder während der beruflichen Grundbildung 5) Erziehungsberechtigte stärker als Ressource nutzen und einbinden (Kommunikation optimieren)
--	--	---	---

<p>Bericht im Rahmen des zweiten mehrjährigen Forschungsprogramms zu Invalidität und Behinderung (FoP2-IV): Profile von jungen IV-Neurentenbeziehenden mit psychischen Krankheiten.</p> <p>Autoren: Baer, Niklas, Altwicker-Hámori, Szilvia, Juvalta, Sibylle, Frick, Ulrich Rüesch, Peter (2015)</p>	<p>Profile der IV-Neurentenbeziehenden mit psychischen Problemen, deren Krankheits-, Ausbildungs- und Ausgliederungsverläufe zu analysieren; Übersicht der involvierten Unterstützungssysteme und erhaltenen Massnahmen zu gewinnen; Risikofaktoren für die frühe Invalidisierung zu identifizieren.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ein Viertel junger Rentenbeziehender ist vor der Berentung noch nie einer Beschäftigung (geschützter Rahmen/erster Arbeitsmarkt) nachgegangen. - Aufgrund einer mangelnden Früherkennung im Bildungssystem, ungenügender ärztlicher Informationen/Kooperation sowie mangelnder Eingliederungsperspektive kommt es womöglich zu einer zu frühen Berentung. ➤ Sinnvoll wären die Durchführung von Frühinterventionsmassnahmen bereits bei Schülern und Lehrlingen, sowie, eine systematische Kooperation mit den Schulen und Ausbildungsstätten aufzubauen. - Mehrheit der Abbrecher (Schule/Ausbildung) besitzt aktuell keinen EFZ-Berufsbildungsabschluss → oft wird kein zweiter Versuch unternommen, eine EFZ-Berufsausbildung zu absolvieren. - Oftmals sind zu wenig medizinische Informationen für die Eingliederung vorhanden: IV-Arztberichte enthalten kaum Informationen zu konkreten Anpassungen in der Schule/Ausbildung oder am Arbeitsplatz. Fast nie findet man darin Angaben dazu, wie Lehrer, Ausbilder, Vorgesetzte oder Eingliederungsverantwortliche mit der versicherten Person umgehen sollen. ➤ Wichtig – gerade bei jungen Personen (die evtl. von permanenter Ausgliederung aus dem Arbeitsmarkt bedroht sind) – ist eine sorgfältige, interdisziplinäre Analyse der Arbeitsproblematik sowie aller möglichen Interventionen sinnvoll. - Bei Schizophrenien, affektiven Störungen, neurotischen Störungen und Persönlichkeitsstörungen: Trotz oftmals eher guten Bildungsvoraussetzungen für die Integration in den ersten Arbeitsmarkt gibt es kaum wiederholbare Möglichkeiten, via IV eine Ausbildung zu absolvieren. - Mehrheit von jungen Rentenbeziehenden mit Minderintelligenz erhalten Vielzahl von IV-Massnahmen im sonderpädagogischen Bereich, häufig werden sie in den geschützten Arbeitsmarkt integriert. - Oftmals ist die Zusammenarbeit zwischen IV und vor allem den Psychiatern problematisch → die Kooperation der zentralen Akteure ist nicht gut. - Fokus liegt auf der Absolvierung einer qualifizierten Berufsausbildung, daher sollten berufliche Massnahmen deutlich häufiger und wiederholt verfügt werden. 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Frühinterventionsmassnahmen für Jugendliche (siehe Weiterentwicklung IV) 2) Systematische Kooperation mit den Schulen und Ausbildungsstätten 3) Medizinische Informationen für die Eingliederung passender aufbereiten 4) Wiederholung von beruflichen Massnahmen ermöglichen 5) Besserer Einbezug der behandelnden Ärzte hinsichtlich aktiver Kooperation bei Eingliederungsbemühungen 6) Zusammenarbeit zwischen IV und vor allem den Psychiatern muss verbessert werden
---	--	---	--

<p>Junge Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen: Rentenvermeidende und aktivierende Massnahmen. Ausgewählte Reformen und Erfahrungen aus fünf Ländern Prins, Rienk, Dr. (2016)</p>	<p>Es sollen verschiedene Reformen aus Dänemark, Grossbritannien, Österreich, Schweden und den Niederlande aufgezeigt werden, die umgesetzt wurden und die sich ausschliesslich oder massgeblich auf Massnahmen zur Prävention der Abhängigkeit von einer IV-Rente bei jungen Menschen konzentrierten.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Auch behandelnden Ärzte sollten hinsichtlich aktiver Kooperation bei Eingliederungsbemühungen stärker in die Pflicht genommen werden - Die beruflichen Eingliederungsquoten aus den spezifischen Programmen sind unterschiedlich und hängen von der Zielgruppe ab. Der Anteil der Personen, die eine Erwerbstätigkeit aufnimmt oder an ihren ehemaligen Arbeitsplatz zurückkehrt, ist bei mehreren Reformen (sehr) tief. Hingegen wurden in einzelnen Ländern (Österreich, Vereinigtes Königreich) bei Programmen für arbeitslose junge Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen deutlich bessere Stellenvermittlungsquoten verzeichnet. - Probleme, die bei der Umsetzung von Aktivierungsprogrammen für (junge) Menschen mit Behinderung bewältigt werden müssen, sind: Aufgabenverteilung, Kooperation und Koordination (einschliesslich finanzielle Bedingungen). - Es stellt sich die Frage, inwieweit der lokale Arbeitsmarkt bereit ist, Menschen mit Behinderung einzustellen → die Rolle und der Einbezug der Arbeitgeber ist in vielen Aktivierungsprogrammen unterentwickelt. - Es gibt Modelle für Jugendliche im Schulalter, mit denen die Stellensuche verbessert werden soll (z. B. in Österreich) bzw. neue Formen der interdisziplinären Kooperation, sei dies im Rahmen von «Rehabilitationsteams» (Österreich) oder «Koordinationsstellen» (z. B. Schweden). - Bsp. NL: Ziel ist es, die Arbeitsmarktbeteiligung von jungen Menschen mit Behinderung mit/ohne Beschäftigung zu erhöhen → intensive Unterstützung bei der Stellensuche und Erhalt der Arbeitsstelle durch das Wajong-Arbeitsprogramm für 18- bis 27-Jährige. - Bsp. UK: Das Work Choice-Programm (WC) bietet praktische Unterstützung für arbeitslose Personen, die als behindert anerkannt sind (gemäss Equality Act 2010), um ihnen bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu helfen. - Bsp. AUT: Das Jugendcoaching hat zum Ziel, den bestmöglichen Übergang zwischen Schule, Beschäftigung und Einstieg in den Arbeitsmarkt von jungen gesundheitlich beeinträchtigten oder behinderten Menschen sicherzustellen. 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Aufgabenverteilung, Kooperation, Koordination und Finanzierung der Ersteingliederung Junger muss klar sein 2) Bereitschaft des lokalen Arbeitsmarktes, Menschen mit Behinderung einzustellen muss über den Einbezug des Arbeitgebers entwickelt werden
--	--	--	--

<p>Erfolgsfaktoren in der Berufsbildung bei gefährdeten Jugendlichen Häfeli, K., Schellenberg C. (2009)</p>	<p>Bildungspolitisches Ziel: die Abschluss-Quote der Sekundarstufe II bis 2015 gesamtschweizerisch auf 95% anzuheben. Schaffung fundierter Grundlagen, um die 5–10% gefährdeten Jugendlichen erfolgreich in die Berufsbildung zu integrieren. Zentrales Ziel des Projektes ist die Entwicklung von Rahmenbedingungen/ Massnahmen, die gegenseitig abgesprochen sind und deren Umsetzung koordiniert ist.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Die erfolgreiche berufliche Entwicklung ist ein Produkt vielfältiger Einflussysteme und lässt sich nicht auf einige wenige Einflussbedingungen reduzieren. Daher ist eine breite Abklärung der Risikofaktoren/Schutzfaktoren auf der Ebene der Person aber auch in ihrem familiären, schulischen, ausserschulischen und betrieblichen Umfeld von grosser Bedeutung → es werden Massnahmen zur individuellen Förderung von Jugendlichen und ihrem Umfeld benötigt. - Besonders wichtig sind Massnahmen von Bund/Kantonen, um die Wirtschaft zu motivieren, in die Berufsausbildung der Jugendlichen zu investieren → Ausbildungsplätze im niederschweligen Bereich gilt es zu halten bzw. deren Anzahl zu erhöhen. - Es werden stark individualisierte Ausbildungsformen (IV-Anlehre und deren Weiterentwicklung) für sehr schwache Jugendliche benötigt. - Besonders bei diesen Jugendlichen ist die interinstitutionelle Zusammenarbeit zwischen Berufsbildung, Arbeitsämtern, Sozialfürsorgestellen, IV usw. unabdingbar → Case Management Berufsbildung könnte ein wichtiges Instrumentarium werden, potenzielle Dropouts sollten möglichst früh erkannt und unterstützt werden. - Wichtig sind gezielte Informations- und Sensibilisierungskampagnen, damit die Betriebe überhaupt schwächere/gefährdete Jugendliche ausbilden. - Das unternehmerische Risiko kann durch eine Unterstützung der Betriebe durch niederschwellige Interventionen im Konfliktfall (Case Management, Mentoring, individuelle Begleitung usw.) minimiert werden. - Besonders wichtig ist auch eine individuelle Begleitung von Jugendlichen mit besonderem Unterstützungsbedarf (durch Lehrpersonen) sowie beim Thema Berufswahlvorbereitung. - Mentorinnen/Mentoren oder Coaches können Patenfunktion übernehmen und die Jugendlichen beim Übergang in die Berufsausbildung begleiten sowie die Familien unterstützen bzw. entlasten. - Beratungs- und Interventionsangebote sollten weiter optimiert/ausgebaut werden und die Vernetzung von Beratungs- und Interventionsangebote verfolgen. 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Breite Abklärung der Risikofaktoren/Schutzfaktoren 2) Ausbildungsplätze im niederschweligen Bereich gilt es zu halten bzw. deren Anzahl zu erhöhen 3) Stark individualisierte Ausbildungsformen für sehr schwache Jugendliche schaffen 4) Interinstitutionelle Zusammenarbeit unterstützen 5) Gezielte Sensibilisierung, Information und Unterstützung der Betriebe 6) Beratungs- und Interventionsangebote weiter optimieren bzw. ausbauen und bestehende Beratungs- und Interventionsangebote vernetzen
--	--	--	---

<p>Evaluation Pilotprojekt Praktische Ausbildung (PrA) INSOS Sempert, W., Kammermann, M. (2010)</p>	<p>Das Pilotprojekt Praktische Ausbildung (PrA) INSOS soll evaluiert werden</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Die Mehrheit der Berufsbildenden finden die PrA ein sehr gut geeignetes Ausbildungsgefäss für Lernende. - Nach Ausbildungsabschluss werden viele Anschlusslösungen gefunden (teilweise/gar vollständige Eingliederung). - Die Ausbildungsprogramme werden von Seiten der Beteiligten in den Institutionen als geeignet bewertet (sollten nicht weiter vereinheitlicht werden); von Seiten der externen Akteurinnen/Akteuren wird eine explizite Abstützung auf die Bildungsverordnungen der zweijährigen beruflichen Grundbildung mit Berufsattest gefordert. - Es besteht ein starker Informationsbedarf bei den Arbeitgebern bzw. für die Öffentlichkeit, da unter den Akteurinnen/Akteuren nur ein ungenügend etablierter Dialog besteht. - Ein besonders wichtiger Schritt ist die Abstimmung der PrA auf die bereits vorhandenen Grundlagen der Berufsverbände. - PrA könnte ggfls. eine Lösungsmöglichkeit sein, um Lücken an der Schnittstelle zwischen bisheriger IV-Anlehre und zweijähriger beruflicher Grundbildung zu schliessen. - Folgende Schnittstellen sind involviert: <ul style="list-style-type: none"> o Auf der Makroebene besteht die Schnittstelle zwischen Zuständigkeitsbereichen des BSV und BBT; o Auf der Mesoebene besteht die Schnittstelle zwischen verschiedenen Partnerinnen/Partnern im Bereich nachobligatorischer Ausbildungen bzw. der Transition in den Arbeitsmarkt. - Mehr Gewicht muss in Zukunft der Vernetzung/Zusammenarbeit an den Schnittstellen beigemessen werden → Voraussetzung hierfür ist ein gemeinsamer Dialog bzw. Kooperation der beteiligten Akteurinnen/Akteure aus beiden Zuständigkeitsbereichen (Sozialversicherungswesens und Berufsbildung). - Zudem wichtig ist die Bereitschaft von Arbeitgeberinnen/Arbeitgebern, Arbeitsplätze zur Verfügung zu stellen → Bedingung für eine solche Bereitschaft ist immer wieder stattfindende/differenzierte Information und Kommunikation sowie ausgeprägte Vermittlungstätigkeit. 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Informationsbedarf seitens Arbeitgeber und der Öffentlichkeit decken 2) Vernetzung und Zusammenarbeit an den Schnittstellen bzw. den gemeinsamen Dialog und die Kooperation fördern 3) Information/ Kommunikation sowie ausgeprägte Vermittlungstätigkeit einsetzen, um die Bereitschaft von Arbeitgeberinnen/ Arbeitgebern, Arbeitsplätze zur Verfügung zu stellen, zu erhöhen 4) Spezielle Unterstützungsleistungen während der Ausbildung und unterstützende Massnahmen im Arbeitsmarkt weiter etablieren
--	---	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> - Von zentraler Bedeutung und vermehrt gefordert werden auch spezielle Unterstützungsleistungen während der Ausbildung (Supported Education, externe Praktika) sowie die Implementierung unterstützender Massnahmen im Arbeitsmarkt (Supported Employment). - Ein formalisierter Prozess der Durchlässigkeit zur zweijährigen Grundbildung im Rahmen einer gesamtschweizerischen Standardisierung erscheint vor allem aus Sicht der Organisationen der Arbeitswelt sowie der befragten Expertinnen und Experten der Berufsbildung nicht machbar. 	
Zweijährige Grundbildung mit Berufsattest: Eine Chance für Jugendliche aus Sonderschulen oder -klassen? Hofmann, C. & Häfeli, K. (2013)	Vergleich von Jugendlichen, die eine Regelklasse besucht haben, mit Jugendlichen, die eine Sonderschule besucht haben, während und nach einer zweijährigen Ausbildung im Rahmen des Eidgenössischen Berufsattests (Ergebnisse von zwei Längsschnittstudien der Hochschule für Heilpädagogik)	<ul style="list-style-type: none"> - Lernende aus Sonderklassen und -schulen sind mit ihrer Ausbildung vergleichbar zufrieden wie ihre Kolleginnen und Kollegen aus Regelklassen. - Die berufliche Situation stellt sich ein Jahr nach Ausbildungsabschluss für junge Berufsleute aus Sonderklassen/-schulen etwas ungünstiger dar. - In den beiden darauffolgenden Jahren stabilisiert sich die Situation auf einem vergleichbaren Niveau. - Schwächere Jugendliche aus Sonderklassen oder -schulen sind auf zusätzliche Begleitung und Unterstützung sowohl beim Übergang in die Ausbildung als auch während und nach der Ausbildung angewiesen. 	1) Spezielle Unterstützungsleistungen bis zur, während und nach der Ausbildung für schwächere Jugendliche aus Sonderklassen oder -schulen weiter etablieren
Zusammenfassung Forschungsbericht zur Berufswahlvorbereitung bei Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf (HfH Reihe 33) Fit für die Berufslehre! Schellenberg, Claudia, Hofmann,	Definition der Zielgruppen und Beschreibung ihrer Bedürfnisse Bestandsaufnahme didaktischer Massnahmen im Berufswahlunterricht Bestandsaufnahme und Einschätzung der Tauglichkeit von zur Verfügung stehenden Arbeitsmitteln Lücken im Angebot und	<ul style="list-style-type: none"> - Die Schaffung eines Kompetenzzentrums bzw. einer koordinierenden und unterstützenden Fachstelle, welche sich mit der Beratung/Begleitung von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf und deren Bezugspersonen in der Berufswahlphase befasst, wäre wichtig. - Erforderlich auf übergeordneter Ebene ist eine systematische/professionelle Lobbyarbeit in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft - Der Austausch zwischen Schule, IV und Arbeitswelt wird auch im Rahmen des neu eingeführten Abklärungsverfahrens (SAV) von einigen Kantonen verstärkt angestrebt. - Die Verantwortlichkeiten auf übergeordneter Ebene sollten geklärt werden. - Die Klärung von Rollen- und Aufgabenteilung zw. verschiedenen Kooperationspartnern ist ebenfalls nötig. 	1) Verstärkten Austausch zwischen Schule, IV und Arbeitswelt unterstützen 2) Klärung von Verantwortlichkeiten, Rollen- und Aufgabenteilung zwischen den verschiedenen Kooperationspartnern fördern

<p>Claudia (2013) Edition SZH/CSPS</p>	<p>Optimierungsmöglichkeiten aufzeigen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Zudem sollte der Austausch unter Lehrpersonen (Plattformen) gefördert werden. - Wichtig: Den Übergang frühzeitig vorbereiten und kontinuierlich gestalten und das private Umfeld einbeziehen/stärken und als Ressource erkennen sowie die Freizeitgestaltung fördern - Ein professionelles Netzwerk sollte aufgebaut werden 	
<p>Integration von erwachsenen Menschen mit einer geistigen Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt aus der Sicht der Allgemeinen Behindertenpädagogik Merkli-Müller, J. (2013)</p>	<p>Beantwortung der Frage: Kann durch Verständnis von Behinderung (gemäss allgemeiner Behindertenpädagogik) und durch Verständnis von Integration (gemäss allgemeiner Pädagogik formuliert) Isolation, Separation, Segregation von erwachsenen Menschen mit geistiger Behinderung überwunden werden? Ausführliche Diskussion, welche Forderungen an Heil- und Sonderpädagogik und Bildungs- und Sozialpolitik – mit Fokus Schweiz- gestellt werden müssen, damit erwachsenen Menschen mit geistiger Behinderung vermehrt Zugang zum ersten Arbeitsmarkt erhalten.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Vermehrt wird eine Integration von Kindern/Jugendlichen mit einer Behinderung in die Regelschule vorgenommen, doch ein Blick auf die derzeitige Schullandschaft zeigt nach wie vor ein Bild der Segregation. - Die Arbeit in geschützten Werkstätten unterscheidet sich immer weniger von jener in einem typischen Unternehmen → Die Anzahl Menschen mit einer Behinderung, die in geschützten Werkstätten tätig sind, ist angestiegen. - Aufgrund der gegenwärtigen Sparpolitik kann vermutet werden, dass eine Verstärkung der Selektion und Separation stattfinden wird. - Beim Massnahmenpaket IV-Revision 6b (Neugestaltung der beruflichen Integration von Sonderschulabgängerinnen/-abgängern hinsichtlich einer Optimierung der IV-Anlehre/PrA INSOS) ist das Ziel, dass «die Leistungsstärkeren intensiver im Hinblick auf eine Tätigkeit in der offenen Wirtschaft gefördert werden und die Leistungsschwächeren weiterhin die Möglichkeit erhalten, in einer angepassten geschützten Arbeitsumgebung zu arbeiten» (IV-Revision 6b, S. 77) → Dies führt zu einer verstärkten Selektion - Eine fokussierte, wissenschaftstheoretische Betrachtung des Erwerbslebens und damit verbunden der Lebensspanne nach der Schulzeit von Menschen mit einer geistigen Behinderung nimmt in der heil- und sonderpädagogischen Disziplin auch noch gegenwärtig eine untergeordnete Rolle ein. - Integrationsdebatte: Ist heute als Gesellschaftsfrage besonders explizit in den Bereichen der Erziehung und Bildung vorhanden und daraus resultierend in den letzten Jahren verstärkt auch auf die Ausbildung und somit auf den Bereich der Arbeit von Menschen mit einer geistigen Behinderung fokussiert. 	<p>1) Integrationsdebatte wird seit den letzten Jahren vermehrt auch im Bereich der Ausbildung/Arbeit von Menschen mit einer geistigen Behinderung geführt; es ist zu prüfen, wie eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt gelingen kann</p>

<p>Berufliche Integration durch Ausbildung auf dem ersten Arbeitsmarkt und Gelingensbedingungen, Schlussbericht Hofmann, C. & Schaub, S. (2015)</p>	<p>Dem Ausbildungsmodell «Supported Education» wird das Potential zugesprochen, Jugendliche mit einer Beeinträchtigung besser als eine Ausbildung im geschützten Rahmen auf die Realitäten im ersten Arbeitsmarkt vorzubereiten. In der vorliegenden Studie wurde der Frage nachgegangen, wie sich die beruflichen Laufbahnen von Absolventinnen und Absolventen nach Abschluss einer solchen Ausbildung weiterentwickeln und welche Schlussfolgerungen daraus für die künftige Umsetzung gezogen werden können. Frage beantworten, ob sich «Supported Education» auch für Ausbildungsgänge in anderen Berufen bewähren würde (Pionierbranche ist die Gastronomie/Hotellerie).</p>	<p>Ausbildungssituation/-verlauf:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bei der Umsetzung des Ausbildungsmodells machten die Ausbildungsverantwortlichen ähnliche Erfahrungen: Selektion der Auszubildenden, meist erfolgt die Anmeldung durch die IV (seltener Selbstanmeldung). - Die soziale Situation im Betrieb ist sehr relevant, der Jobcoach gewährleistet die Passung zwischen dem Lernenden und dem Betrieb. - Die Herausforderung besteht bei den zweijährigen Berufslehren in der kurzen Ausbildungszeit und dadurch in der (zu kurzen?) Vorbereitung des Übertritts in den Arbeitsmarkt. - Die verschiedenen Job-Anbieter haben nur z.T. und nicht umfassend Kenntnis von den jeweils anderen Angeboten → Eine Austauschplattform und Möglichkeiten der Begegnung (z.B. an Tagungen) wären wünschenswert. - Das Ausbildungsmodell «Supported Education»: <ul style="list-style-type: none"> o Ist in verschiedenen Branchen anwendbar, da der Coach/die Coaches nicht zwingend über Berufs-/Branchenkenntnisse verfügen muss/müssen; o Geniesst bei den Kostenträgern Vertrauen und wird gerne in Anspruch genommen. - Die Ausbildungsverantwortlichen sind viel näher am Geschehen: Es ist wichtig, dass anstehende Schritte frühzeitig thematisiert werden, v.a. der Übergang in den Beruf und die berufliche Zukunft → Die interinstitutionelle Zusammenarbeit (z.B. zwischen Sozialdiensten, RAV, Case Manager) ist sehr wichtig. - Der Ausbildungsscoach hat dabei wichtige Koordinationsfunktion: Eine gute Kooperation der verschiedenen Lernorte (Betrieb, Schule, Überbetriebliche Kurse) ist wichtig und bei der Ausbildung von Menschen mit einer Beeinträchtigung kommen zusätzliche Fachpersonen dazu (z.B. Therapeuten/-innen). - Arbeitsversuche im ersten Arbeitsmarkt nach dem Abschluss der Ausbildung (begleitet durch die Ausbildungsinstitution) sind hilfreich, um die Leistungsfähigkeit festzustellen. 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Austauschplattform/ Tagungen für Job-Anbieter ist wünschenswert 2) «Supported Education» ist in versch. Branchen anwendbar, geniesst bei den Kostenträgern Vertrauen und ist auszubauen 3) Die interinstitutionelle Zusammenarbeit fördern (z.B. zwischen Sozialdiensten, RAV, Case Manager) 4) Ausbildungsscoach für die wichtige Koordinationsfunktion zw. den involvierten Partnern einsetzen 5) Eltern in das Ausbildungsgeschehen involvieren 6) Erfahrene und zufriedene Betriebe einsetzen, um neue Betriebe zu gewinnen 7) Kurze Vorbereitungsphase des Übertritts in den Arbeitsmarkt bei den
--	--	--	---

		<ul style="list-style-type: none"> - Die zweijährigen Ausbildungen für Lernende mit einer Beeinträchtigung sind zeitlich sehr knapp bemessen. Helfen können Berufsreifungsjahre, verlängerte Sonderschulung oder eine Vorlehre. - Durch das Berufsbildungsgesetz besteht die Option, die Ausbildungszeit bei den EBA-Ausbildungen in Absprache mit der IV um ein Jahr zu verlängern. - Privates Umfeld ist eine wichtige Ressource: Die Eltern sollte man am Ausbildungsgeschehen teilhaben lassen und Informationen, wenn möglich, auch in Fremdsprachen zur Verfügung stellen. <p>Übergangsphase von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Extern (d.h. im ersten Arbeitsmarkt, Modell «Supported Education») Ausgebildete erlebten den Einstieg/weiteren Verlauf rückblickend als einfacher als die intern (im geschützten Rahmen) Ausgebildete. - Gründe für einen einfachen bzw. schwierigen Einstieg: <ul style="list-style-type: none"> o Arbeitsmarkteinstieg/Stellensuche gestaltet sich als schwierig (z.B. schwierig, überhaupt Stelle zu finden, Stempel «IV-unterstützte Ausbildung», fehlende Erfahrung); o Umstellung bezüglich Arbeitstätigkeit; o Umstellung bezüglich neuem Team/neuen Vorgesetzten. - Ein Drittel der Befragten beanspruchte nach dem Lehrabschluss Nachbetreuung/Integrationsbegleitung. <p>Aktuelle Arbeitssituation und berufliche Perspektiven:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wichtig ist es, die realen Arbeitsmarktchancen einer Berufsausbildung von Beginn weg zu klären. - Erfahrene und zufriedene Betriebe sind die besten Multiplikatoren, wenn es darum geht, neue Betriebe zu gewinnen. Wenn möglich sollten diese Betriebe in einer Region vernetzt werden → Ausbildungsinstitutionen sind hier bereits aktiv. - Nachbetreuung durch einen Job Coach ist für ein gut funktionierendes Arbeitsverhältnis über eine längere Zeit sinnvoll. <p>Gelingensbedingungen und Risikofaktoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ausbildungsniveau spielt eine Rolle: Absolventen/-innen einer EBA (resp. BBT-Anlehre) oder PrA (resp. IV-Anlehre) Ausbildung beziehen häufiger eine 	<p>zweijährigen Berufslehren optimal nutzen bzw. länger ausgestalten</p>
--	--	--	--

		<p>Rente als Absolventen/-innen einer EFZ-Ausbildung.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Betriebsseite: Der/Die Vorgesetzte spielt eine Schlüsselrolle. Wenn es ihm/ihr gelingt, die Aufgaben gut auf den Mitarbeitenden abzustimmen und die Einstellung des Teams positiv zu beeinflussen, stehen die Chancen gut, dass der Einstieg gelingt. Erschwerend sind u.a. bestehende Konflikte im Team und grosser Arbeitsdruck. 	
<p>Vertiefungsstudie Bildungsangebote im Übergang von der obligatorischen Schule in die Berufsbildung Egger, Dreher & Partner AG (2007) Erstellt im Auftrag des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie</p>	<p>Situationsanalyse zum IST-Zustand der Bildungsangebote sowie eine darauf aufbauende Erarbeitung einer Vertiefungsstudie, um entsprechende Verbesserungspotenziale und Handlungsempfehlungen zu identifizieren.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Es besteht hauptsächlich strategischer Handlungsbedarf bei 2'000 bis 2'500 Personen mit erheblichen Schwierigkeiten am Übergang I. <p>Folgende strategische Handlungsfelder stehen im Vordergrund:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Die Volksschule ist gefordert sicherzustellen, dass eine geringere Zahl an Jugendlichen die obligatorische Schule mit erheblichen schulischen Defiziten abschliesst bzw. die Früherkennung und gezielte Förderung dieser Jugendlichen muss sichergestellt werden. 2. Es muss gewährleistet werden, dass keine Jugendlichen die obligatorische Schule ohne Anschlusslösung verlassen oder eine Lehre ohne Anschlusslösung abbrechen müssen → Alle Personen ohne Anschlusslösung müssen erkannt und systematisch erfasst werden. Zudem soll man sich vom Grundsatz lösen, dass sich Stellen am Übergang I nur um Jugendliche kümmern, die eine entsprechende Grundmotivation mitbringen. 3. Wichtig ist die Entwicklung/Umsetzung von langfristig ausgerichteten Strategien/Strukturen für Schulabgänger/Schulabgängerinnen mit erheblichen Problemen → Es sollen Modelle mit langfristig ausgerichteter Fallführung für die Phase am/nach dem Übergang I konzipiert werden, mit denen sich komplexe Defizite und Mehrfachproblematiken von Jugendlichen nachhaltig lösen lassen. <p>Erkenntnisse:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die Mehrfachprobleme dieser Jugendlichen bestehen bereits vor/zu Beginn der Sekundarstufe I haben sich beim Übergang von Sekundarstufe I in Sekundarstufe II verfestigt. - Einjährige Zwischenlösungen können solche komplexen Defizite nicht innert einem Jahr lösen → Sinnvoller sind über mehrere Jahre hinweg koordinierte, langfristig ausgerichtete Eingliederungsstrategien auf Fallebene bzw. 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Entwicklung und Umsetzung von langfristigen (Eingliederungs-) Strategien und Strukturen für Schulabgänger/-innen mit Problemen 2) Akquisition bzw. Schaffung von niederschweligen Ausbildungsplätzen 3) In sich kohärentes System von Zuständigkeiten, Anreizen, Prozessen innerhalb bzw. zwischen den beteiligten Stellen mit gestalten

		<p>langfristige Strategien für Jugendliche mit erheblichen Schwierigkeiten am Übergang I und die Akquisition bzw. Schaffung von niederschweligen Ausbildungsplätzen.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ausserdem sollte die Beratung und Betreuung von Auszubildenden mit drohender oder bereits erfolgter Lehrvertragsauflösung gewährleistet sein. - Wichtig: In sich kohärentes System von Zuständigkeiten, Anreizen, Prozessen innerhalb/zwischen den beteiligten Stellen, Förderungsangeboten, Zwischenlösungen sowie Bereitstellung bzw. die Suche von geeigneten (niederschweligen) Ausbildungsplätzen. 	
<p>6. IV-Revision, zweites Massnahmenpaket (IV-Revision 6b) Erläuternder Bericht</p>	<p>→ In der Folge (zum Bericht) wurde das IV-Rundschreiben Nr. 299 verfasst, welches die Zusprache der niederschweligen erstmaligen Bildung ausserhalb des BBG begrenzte und inzwischen mangels fehlender gesetzlicher Grundlage aufgehoben werden musste</p>	<ul style="list-style-type: none"> - IV-Anlehren/PrA INSOS26 sind niederschwellige Ausbildungen, welche sich nach individuellen Ressourcen der Lernenden richten und zumeist in geschützten Ausbildungsstätten/Behinderten-Werkstätten durchgeführt werden. - Mit Blick auf die hohen Kosten dieser «Eingliederung in die Rente» und des geringen Erfolges muss gefragt werden, ob es sich hier wirklich um die richtigen Massnahmen handelt → Eine Alternative könnte sein, dass mittels vermehrten Einsatzes von individuellen Massnahmen eine gezieltere Förderung/effektivere berufliche Integration mit einem vernünftigen Aufwand erreicht würde. - Optimierung der IV-Anlehre / PrA INSOS: <ul style="list-style-type: none"> o Sicherstellen, dass diese Massnahmen nur noch in entsprechend qualifizierten Ausbildungsstätten durchgeführt werden; o Die nötigen Anforderungen für eine Zusprache der Massnahme erhöhen (Fokus auf das später zu erzielende Einkommen), um möglichst sicherzustellen, dass nach angemessener Ausbildungsdauer ein wirtschaftlich relevantes Einkommen erreicht wird. - Durch erhöhte Eintrittsschwelle in die IV-Anlehre könnten einige «stärkere» Auszubildende, welche bisher nach IV-Anlehre in eine Ausbildung nach Berufsbildungsgesetz (BBG, SR 412.10) übergetreten sind, direkt mit Ausbildung nach BBG beginnen. 	<p>1) IV-Anlehren/PrA INSOS26 sind niederschwellige Ausbildungen</p>
<p>Junge Erwachsene</p>	<p>Die komplexen Hintergründe,</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Neben den verstärkten Eingliederungsbemühungen der IV, die den 	<p>1) Anreize für</p>

<p>mit psychischer Behinderung und ihr Berufseinstieg Ausserordentliche IV-Rente – ein fragwürdiger Anreiz Bänziger, Oskar, Gölz Barbara (2011)</p>	<p>Zusammenhänge, Wechselwirkungen und Anreizsysteme, welche zu diesem Anstieg ausserordentlicher Berentungen führen, aufzuzeigen und zu reflektieren. Mögliche Hebel für eine erfolgreichere berufliche Integration dieser jungen Erwachsenen zu identifizieren und unterschiedliche Ansatzpunkte zur Schaffung positiver Anreizsysteme diskutieren.</p>	<p>Jugendlichen eine adäquate Ausbildung und eine Erwerbstätigkeit ermöglichen sollen, müssten auch Anreize für Arbeitgeber verstärkt werden, mehr junge Menschen mit Beeinträchtigung in ihren Betrieben zu integrieren.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Ein Verbleiben in der «geschützten Umgebung» oder in der Rente ist für viele Betroffene aufgrund etlicher falscher Anreize vorteilhafter, als einer regulären Erwerbstätigkeit in der freien Wirtschaft nachzugehen. – Ansatzpunkte für Lenkungsmaßnahmen: Gesetzlicher Leistungsanspruch bzw. das dynamische Krankheitsverständnis soll von Eltern, pädagogischen und medizinischen Fachleuten sowie der Gesellschaft generell verstanden sein. – Insbesondere bei Eltern, Pädagogen und Ärzten/Therapeuten ist Aufklärungsarbeit wichtig – Nur sehr bedingt und indirekt beeinflussbare Grössen sind: Die Wirtschaftslage und das damit einhergehende Stellenangebot im 1. Arbeitsmarkt → Die Wirtschaftslage und das Stellenangebot leisten einen wesentlichen Beitrag zur Erleichterung/Erschwerung der beruflichen Integration junger Erwachsener mit psychischer Behinderung. – Anreizsysteme für Arbeitgeber (z.B. Steuererleichterung für Unternehmen, die Arbeitsplätze schaffen; Förderung der Wirtschaft; Abbau des heute allzu weitreichenden Kündigungsschutzes): Aus Sicht der Autoren sind positive Anreizsysteme für Arbeitgeber einer Quotenregelung, die eine Mindestanzahl an Arbeitsplätzen für behinderte bzw. leistungseingeschränkte Menschen vorschreiben würde, vorzuziehen. – Der Effekt, der durch gezielte Förderung der Unternehmen (Arbeitgeber) erzielt werden kann, ist quantitativ zu wenig erfasst und wird darum wohl auch unterschätzt. 	<p>Arbeitgeber verstärken (Anreizsysteme), um vermehrt Stellenangebote im ersten Arbeitsmarkt für Jugendliche und junge Erwachsene mit psychischen Beeinträchtigungen zu schaffen</p> <ol style="list-style-type: none"> 2) Aufklärungsarbeit bei Eltern, Pädagogen und Ärzten/Therapeuten, um das Verständnis für die komplexe Situation zu erhöhen 3) Fehlanreize an die Betroffenen verringern bzw. möglichst eliminieren
<p>Erstmalige berufliche Integration von Jugendlichen mit Lernschwierigkeiten</p>	<p>Erfassung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - von Massnahmen, welche als Unterstützung für Jugendliche mit Lernschwierigkeiten im Übergangsprozess 	<ul style="list-style-type: none"> – Ein wesentlicher Faktor für die erstmalige berufliche Eingliederung, damit ein nahtloser Übergang von der Schule in die Berufsausbildung stattfinden kann, ist aktives Netzwerk. – Jugendliche konnten nur einzelne beteiligte Netzwerkpartner erkennen (Pädagogen/Therapeuten) was zeigt, dass die Ämter zwar eine wichtige Unterstützung für die Jugendlichen darstellen, aber in ihrer Realität existieren 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Wichtig ist ein aktives Netzwerk 2) Eine zentrale Rolle beim Übergangsprozess spielen

<p>Zurschmitten, Melanie, Rieder, Nadine (2010)</p>	<p>Schule – Beruf gedacht sind</p> <ul style="list-style-type: none"> - von Auswirkungen der Massnahmen aus Perspektive der Betroffenen - verschiedener Faktoren, welche Einfluss auf berufliche Integration von Jugendlichen mit Lernschwierigkeiten haben - Analyse, wie und ob Übergang von Fachpersonen professionell unterstützt wurde 	<p>diese nicht wirklich.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Auch wird eine positive Auswirkung eines unterstützenden Familiensystems auf die erstmalige berufliche Eingliederung erkannt. - Ein gutes Wohlbefinden in der Schule wirkt sich ebenfalls fördernd auf den Berufswahlprozess des einzelnen Schülers aus. - Aus Sicht der ehemaligen Schüler spielen unterstützende Pädagogen eine zentrale Rolle im Übergangsprozess von der Schule zum Beruf. - Des Weiteren bezeichnen Pädagogen sowie ehemalige Schüler Berufspraktika während dem Schuljahr als bezeichnenden Faktor für eine erstmalige berufliche Integration. <p>Vorschläge:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Coach für den Ausbildungsbetrieb (der die Jugendlichen sowie die Lehrmeister während der Ausbildung begleitet), wodurch die Lehrbetriebe Informationen über die Grundbildungen und der Lernende eine Beratung vor/während der Ausbildung erhalten (siehe Anlauf- und Fachstelle für Berufsbildung des Kantons Wallis). - Die Zusammenarbeit im Netzwerk, welche manchmal jedoch sehr träge ist, ist zentral, damit der Übergang von der Schule ins Berufsleben bei Jugendlichen mit Lernschwierigkeiten gelingen kann. <ul style="list-style-type: none"> → Eine Anregung für Praxis wäre: Eine Person aus dem Netzwerk übernimmt die Rolle des Leiters. - Auch möglich wäre eine Kooperation des Lehrbetriebes, der Pädagogen der Berufsschule, der Eltern, der Therapeuten und der ehemaligen Institution (aktuell vergleichbare Projekte in Zürich, Interview Pool Maag und Häfeli). 	<p>unterstützende Pädagogen</p> <p>3) Berufspraktika, Coach im Ausbildungsbetrieb, Zusammenarbeit im Netzwerk und der involvierten Personen sind zentral</p>
<p>Übergang von der Schule ins Berufsleben: Politisches Massnahmenpaket 2007 Walther, Belinda (2007)</p>	<p>möglichst alle Jugendlichen sollen eine schulische oder berufliche Ausbildung abschliessen</p>	<p>→ Die Verabschiedung des Massnahmenpakets im Jahr 2007 enthält bewährte/neue Massnahmen zur Erhaltung und Schaffung von zusätzlichen Lehrstellen sowie die gezielte Förderung der Lehrstellensuchenden.</p> <p>Für schulisch und sozial schwächere Schülerinnen und Schüler:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die erfolgversprechendste Massnahme zur Integration dieser Jugendlichen ist die individuelle Begleitung beim Übergang der obligatorischen Schule in die Berufsbildung (Brückenangebote, Mentoringprogramme, das Coaching von Jugendlichen ohne Lehrstelle, arbeitsmarktliche 	<p>1) Individuelle Begleitung beim Übergang Schule in Berufsbildung</p> <p>2) Enge Zusammenarbeit der involvierten Parteien essentiell</p>

		<p>Massnahmen wie Motivationssemester oder Berufspraktika).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Es braucht gezielte, individualisierte Massnahmen und daher eine enge Zusammenarbeit sowohl mit der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK) als auch mit den Institutionen des Arbeitsmarktes und den sozialen Stellen. - Als flankierende Massnahmen dient das Case Management, welches auf sozial benachteiligte/schulisch schwächere jugendliche Person fokussiert ist - Diese flankierenden Massnahmen richten sich an Systeme, Abläufe und Institutionen im Umfeld der Person (Beratungs-/Unterstützungsangebote für Lehrbetriebe in rechtlichen, organisatorischen und sozialen Fragen durch Hotlines und zusätzlichen Berufsverbandsangeboten). 	
<p>Volle Fahrt voraus für PrA-Logistiker Spycher, Barbara (2016)</p>	<p>INSOS Schweiz mit PrA: Die erfolgreiche Arbeitsmarktintegration von Jugendlichen mit einer Lern- oder Leistungsbeeinträchtigung – mittels einer niederschweligen Ausbildung, die sowohl den individuellen Ressourcen der Auszubildenden Rechnung trägt als auch den minimalen Anforderungen des Arbeitsmarktes genügt</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Je besser die PrA in der Arbeitswelt verankert und anerkannt ist, umso leichter finden PrA-Absolventen eine Arbeitsstelle. → Branchenspezifische individuelle Kompetenznachweise sind dazu essenziell. – Die Kooperation mit der Logistikbranche verbessert die Durchlässigkeit von der PrA zur beruflichen Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest sowie die Chance, im ersten Arbeitsmarkt Fuss zu fassen. – Ziel des Projektes ist es diese Kompetenznachweise auch in anderen Branchen einzuführen. 	<p>1) Womöglich Kooperation mit Branchen essenziell</p>
<p>Praktische Ausbildung: schwacher Lehrgang 2015 – gute Integrationsquote</p>	<p>PrA-Statistik der INSOS-Betriebe vom 04.07.2017 mit dem Ziel, die Anzahl Personen aufzuzeigen, die kein 2. Jahr zugesprochen erhielten, und zudem für</p>	<ul style="list-style-type: none"> – In der Statistik konnte aufgezeigt werden, dass von den 432 Jugendlichen, die am 31. Juli 2016 erfolgreich eine PrA INSOS abgeschlossen haben, 65% im ersten Arbeitsmarkt inkl. Zugang zu EBA und Zwischenlösungen integriert werden konnten. Sie haben demnach eine Lösung ausserhalb der geschützten Einrichtungen finden können. 10% haben keine Angaben gemacht und 25.5% sind im geschützten Rahmen integriert worden. 	<p>1) Nach erfolgreich absolvierter PrA INSOS im Juli 2016 gelang es 65% der Absolventen, eine Anschlusslösung</p>

Sommer 2016 INSOS Schweiz (2017)	Absolventen die Art der Anschlusslösungen aufzuzeigen	<ul style="list-style-type: none"> – In dem Beschrieb zur Statistik wurde erläutert, wie sich die gemäss dem inzwischen aufgehobenen Rundschreiben Nr. 299 restriktivere Zusprache des zweiten Jahres ausgewirkt hat (45% der Teilnehmenden an einer PrA INSOS ab August 2015 waren am 01. August 2016 nicht in einem zweiten Jahr). – Da dieses Rundschreiben inzwischen nicht mehr angewendet wird (BGE vom Dezember 2016) wird vermutet, dass sich die Abbruchquote künftig verringert und mehr Jugendliche von einer guten Integrationsquote profitieren. 	ausserhalb des geschützten Rahmens zu finden.
Aufmerksamkeitsdefizitstörung mit oder ohne Hyperaktivität/ Hypoaktivität (ADHS) in der Berufsausbildung – ein Thema? Umgang mit der Diagnose ADHS in den Lehrbetrieben des Kantons Solothurn – eine Bestandsaufnahme Casasola, Bernadette (2016)	Zu eruieren, <ul style="list-style-type: none"> - in welchen Berufsfeldern die Lehrbetriebe im Kanton SO bereits Erfahrungen im Umgang mit von ADHS betroffenen Lernenden haben und - ob und, falls ja, wann der Lehrbetrieb von Lernenden über deren ADHS informiert worden ist/wann der Lehrbetrieb informiert werden möchte – Die Umfrage soll zudem aufzeigen, welche Unterstützungsmassnahmen dem Lehrbetrieb bekannt sind, von ihm angeboten und/oder genutzt werden 	<ul style="list-style-type: none"> – Die Lehrbetriebe wünschen bereits während des Bewerbungsprozesses bezüglich des ADHS informiert zu werden und wünschen von Beginn an eine offene und ehrliche Kommunikation sowie Bereitschaft der Eltern für eine konstruktive Zusammenarbeit. – 73 der 374 befragten Lehrbetriebe geben an, keine der folgenden Unterstützungsmassnahmen zu kennen: Zusammenarbeit Eltern/JugendpsychologeIn/Arzt/Psychiaterin/Berufsschulfachlehrer BerufsinspektorIn/Ergotherapie, ADHS Coaching, Lerncoaching, Interne Förderplanung durch Berufsbildende, Case Management, Berufsbildung vom Kanton SO, Int./ext. Weiterbildung der Berufsbildner zu ADHS Nachteilsausgleich. – Diese Unterstützungsmassnahmen sollen individuell angepasst und punktuell eingesetzt werden. – Eine genaue Analyse der 15 Lehrvertragsauflösungen zeigt, dass es in 10 Fällen effektiv zu einem Lehrabbruch ohne direkte Anschlusslösung innerhalb des Lehrbetriebs oder in einem anderen Lehrbetrieb gekommen ist. 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Information und offene Kommunikation gegenüber den Betrieben 2) Bereitschaft der Eltern für eine konstruktive Zusammenarbeit ist wichtig
Informationsblatt «Lehre + Handicap» - Erstes	Vereinfachte Lehrstellensuche für Jugendliche mit einem	<ul style="list-style-type: none"> – Beim Angebot «Lehre + Handicap» müssen Jugendliche ihr Handicap nicht länger verstecken oder verschweigen, wodurch sie Lehrbetriebe finden, welche die Fähigkeiten der Jugendlichen nutzen, anerkennen und fördern. 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Kontakt aufnehmen, wenn es um Lösungen geht und

<p>Lehrstellenportal für Jugendliche mit Handicap Stiftung MyHandicap (2016) http://lehreundhandicap.ch/</p>	<p>Handicap</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Der Fokus liegt auf den Talenten der jungen Menschen und auf der optimalen Erschliessung/Nutzung ihrer Fähigkeiten. – Jugendliche mit Behinderung sollen einen Zugang zu möglichst vielen Lehrstellen in der Schweiz haben. – Auf der Webseite sind viele weitere Hilfestellungen und Tipps rund um die Beschäftigung von Menschen mit Handicap aufgeschaltet. – Experten stehen für ratsuchenden Jugendlichen, Eltern, Lehrbetriebe oder Institutionen bereit. <p>http://lehreundhandicap.ch/</p>	<p>allenfalls das Thema «Jobportal» ansteht</p>
<p>Inklusive Berufsbildung unter besonderer Berücksichtigung berufsintegrativer Kompetenzen von Auszubildenden in Lehrbetrieben des ersten Arbeitsmarkts Pool Maag, Silvia, Jäger, Reto (2016)</p>	<p>«berufsintegrative Kompetenzen in Lehrbetrieben des ersten Arbeitsmarkts» entlang folgender Fragestellung aufzuzeigen: «Wie gestalten Berufsbildende im ersten Arbeitsmarkt erfolgreiche Ausbildungsprozesse mit Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf, was brauchen sie dafür und welche Herausforderungen zeigen sich?»</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Diese Kompetenz setzt sich aus der Förderung der Ausbildungsbereitschaft der Betriebe, der Förderung der Ausbildungsfähigkeit der Berufsbildenden sowie der Präzisierung und Systematisierung bedarfsgerechter Unterstützung zusammen. – Betriebliche und umfeldbedingte Faktoren spielen zudem eine zentrale Rolle. – Aus Sicht der Berufsbildenden sind für gelingende Ausbildungsprozesse die Ausbildungsgestaltung sowie die betrieblichen Faktoren wesentlich. – Die Bereitschaft des Lehrbetriebs, Jugendlichen mit einem besonderen Förderbedarf einen Ausbildungsplatz anzubieten ist eine Handlungsfrage. – In der Schweiz besteht keine Pflicht zur Ausbildung/Beschäftigung von jungen Erwachsenen mit besonderem Förderbedarf in der freien Wirtschaft. – Die Verantwortlichen im Betrieb müssen bereit sein, neue Wege zu beschreiten, strukturierte Ausbildungskonzepte der EFZ- und EBA-Ausbildungen zu verlassen sowie die Mitarbeitenden mit ins Boot zu holen. → Wichtig ist daher eine klare betriebsinterne Kommunikation. – Wichtig sind ausserdem die Förderung der «Handlungsbereitschaft» der Mitarbeitenden und die Klärung von betrieblichen Zuständigkeiten bzw. Verantwortlichkeiten. – Auch betriebliche Ressourcen (Unterstützung der Jugendlichen in Form von personeller Betreuung, Räumlichkeiten und geeigneten Aufträgen) sind wichtig – Der stärkste Prädiktor für eine gelingende Ausbildung ist jedoch die Art und Weise, wie die Ausbildung unter erschwerten Bedingungen gestaltet wird und 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Förderung der Ausbildungsbereitschaft der Betriebe, Ausbildungsfähigkeit der Berufsbildenden und Handlungsbereitschaft der Mitarbeitenden 2) Wichtig ist die Beziehung zwischen den Beteiligten

		<p>somit die Bereitschaft/Haltung der beteiligten Personen, die Aspekte des gemeinsamen Handelns und der Beziehungen zwischen den Beteiligten.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Bei einer Ausbildung mit individuell festgelegten Lernzielen müssen diese so definiert werden, dass die Jugendlichen eine Heraus-, und keine Überforderung gegenüberstehen. 	
<p>Herausforderungen im Übergang Schule Beruf: Forschungsbefunde zur beruflichen Integration von Jugendlichen mit Benachteiligungen in der Schweiz Pool Maag, Silvia (2016)</p>	<p>Der Beitrag geht der Frage nach, welche Herausforderungen sich in der beruflichen Integration von Jugendlichen mit Benachteiligungen konkret stellen und wie die berufliche Integration gefördert werden kann.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Die Herausforderungen im Übergang von Schule zum Beruf zeigen sich an der Schnittstelle zwischen Arbeitswelt (1) und Bildungssystem (2) sowie den Partizipationsmöglichkeiten der Jugendlichen (3) → Diese sollten durch die beteiligten Akteurinnen und Akteure im Übergangsprozess produktiv verbunden werden. – Auf Schullaufbahnen mit Unterbrüchen (z.B. Repetition, Sonderschule) folgen meist diskontinuierliche Ausbildungsverläufe. – Die unterstützenden Effekte der integrativen Schulmodelle auf die berufliche Integration von Jugendlichen mit Benachteiligungen wirken positiv. – Jugendliche mit Benachteiligungen brauchen im Berufsfindungsprozess vermehrt Orientierung und eine enge Begleitung in Form eines Berufsfindungscoachings, indem Erfahrungen aus Schnupperpraktika gezielt in nächste Schritte/Entscheidungen übersetzt werden können. – Ziel ist der direkte Einstieg in die Berufsausbildung, vornehmlich im ersten Arbeitsmarkt. – Grösste Bedeutung kommt der Förderung der Ausbildungsbereitschaft der Lehrbetriebe zu. → Schaffung von Anreizsystemen, z.B. «Steuererleichterungen», siehe Bänziger, Oskar, Gölz Barbara (2011). – Massnahmen der Supported Education fördern die Ausbildungsbereitschaft der Lehrbetriebe. – Das Job-Coaching unterstützt Jugendliche in Ausbildungen im ersten Arbeitsmarkt und erhöht darüber die Wahrscheinlichkeit, im Erwerbsleben Fuss zu fassen. – Weiterbildungsangebote für Lehrbetriebe müssen gefördert werden, 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Positive Wirkung von unterstützenden Effekten der integrativen Schulmodelle 2) Sehr wichtig ist die Förderung der Ausbildungsbereitschaft der Lehrbetriebe, zum Beispiel durch Anreizsysteme und/oder Supported Education 3) Förderung der Weiterbildungsangebote für Lehrbetriebe ist ebenfalls wichtig

		<p>z.B. in folgenden Bereichen:</p> <p>(1) Ausbildungsorientierung und -motivation im Lehrbetrieb;</p> <p>(2) Ressourcenorientierte Haltung und individualisierte Ausbildungsgestaltung;</p> <p>(3) Beratung und Feedback in Ausbildungsprozessen;</p> <p>(4) Personalisierte Curricula;</p> <p>(5) Zusammenarbeit mit der Berufsfachschule;</p> <p>(6) Supported Education und Elternarbeit.</p>	
<p>Risiko- und Schutzfaktoren beim Übergang von der Schule in den Beruf Schellenberg, Claudia, Hofmann, Claudia (2015)</p>	<p>Überblick über Erkenntnisse aus Längsschnittstudien zu Risiko- und Schutzfaktoren für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf beim Übergang von der Schule ins Berufsleben</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Grundsätzlich bewähren sich die neuen niederschweligen Ausbildungsangebote. → Die Lernenden sind meist zufrieden bei der Ausbildung und nach dem Abschluss oft gut integriert. – Es gibt jedoch eine zunehmende Anzahl von Jugendlichen, welche Mühe haben im Erwerbsleben Fuss zu fassen, weshalb es individuelle Lösungen braucht. – Besonders nützlich sind frühe Erfahrungen in der Arbeitswelt, welche Zugang zu den eigenen Interessen/Fähigkeiten am besten ermöglichen. – Wichtige Erfolgsfaktoren sind: Gute Beziehung zu den wichtigen Begleitpersonen/Lehrpersonen/Berufsberatende sowie gute pädagogische/soziale Kompetenzen der Ausbilderinnen/Ausbildner. – Berufswahlvorbereitung an der Schule: Netzwerkarbeit, vor allem zwischen Schule und Wirtschaft, spielt ebenso eine Rolle, wie die Qualität der Zusammenarbeit der verschiedenen Fachpersonen. → Es besteht ein Professionalisierungsbedarf. – www.schuleberuf.hfh.ch ist eine Internetplattform für interessierte Fachpersonen mit Good-Practice Angeboten zum Übergang von Schule in den Beruf. – Es besteht Verbesserungsbedarf bei der Durchlässigkeit zwischen den Bildungsgängen. → Weitere Angebote mit niederschwelligem Zugang (z. B. Vorlehre oder Praktika), welche die Türe in die Arbeitswelt öffnen könnten. – Zu den wichtigen Fragen gehören: Wie interinstitutionelle Zusammenarbeit läuft und welche Stellen für Jugendliche ohne Anschlusslösung zuständig sind 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Die neuen niederschweligen Ausbildungsangebote bewähren sich grundsätzlich 2) Wichtig sind frühe Erfahrungen in der Arbeitswelt 3) Gute Beziehung zu den wichtigen Begleitpersonen/Lehrpersonen/Berufsberatende sind wichtig 4) Verbesserungsbedarf besteht bei der Durchlässigkeit zwischen den Bildungsgängen

		(Rollenverteilung Invalidenversicherung, regionale Arbeitsvermittlungszentren (RAV), Sozialdienste).	
IV-Anlehre und praktische Ausbildung nach INSOS Bericht des Bundesrates vom 5. Juli 2017	Erstellung eines Berichts über die Voraussetzungen sowie die Entwicklung bei niederschweligen erstmaligen beruflichen Ausbildungen der IV Möglichkeiten der beruflichen Grundbildung für schwer gesundheitlich beeinträchtigte Jugendliche und junge Erwachsene sowie die Entwicklung der Zusprachen und der Kosten dieser Ausbildungen über die letzten Jahre	<ul style="list-style-type: none"> – Der Bundesrat hat in der Botschaft zur «Weiterentwicklung der Invalidenversicherung» eine Gesetzesänderung vorgeschlagen, um Art, Dauer und Inhalt von erstmaligen beruflichen Ausbildungen, die nicht dem BBG unterstehen, näher bestimmen und die Leistung in Zukunft zielführender einsetzen zu können. → Diese Massnahme richtet sich vor allem an Jugendliche mit einer leichten bis mittleren gesundheitlichen Beeinträchtigung, die Potenzial für eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt haben. – Der Vorschlag des Bundesrates in der Botschaft zur Weiterentwicklung der Invalidenversicherung lautet wie folgt: «Eine bessere Unterstützung von Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen am Übergang von der Schule zur erstmaligen beruflichen Ausbildung und von der Berufsbildung in den Arbeitsmarkt soll mit verschiedenen Massnahmen gelingen.» – Die erstmaligen beruflichen Ausbildungen, die nicht dem BBG unterstehen, sollen sich stärker an der späteren Integration in den ersten Arbeitsmarkt orientieren und nach Möglichkeit auch im ersten Arbeitsmarkt durchgeführt werden. – Weiter soll eine Delegationsnorm geschaffen werden, die es dem Bundesrat ermöglicht, die Voraussetzungen für die Zusprache dieser Ausbildungen hinsichtlich Art, Dauer und Umfang auf Verordnungsstufe festzulegen. – Die praktischen Ausbildungen sollen zukünftig für die gesamte Dauer zugesprochen werden, was zu einer Stärkung der Rechtssicherheit führt. – Ziel dieser Ausbildungen muss sein, das individuelle Entwicklungspotenzial zu fördern bzw. auszuschöpfen. – Die Zielsetzungen eines voraussichtlich rentenbeeinflussenden Erwerbseinkommens und der Integration in den ersten Arbeitsmarkt sollen weiterhin bedeutsam aber keine Voraussetzungen mehr für eine Zusprache sein. 	1) Vorschlag des Bundesrates enthält verschiedene Massnahmen zur besseren Unterstützung von Jugendlichen am Übergang von der Schule zur erstmaligen beruflichen Ausbildung bzw. von der Berufsbildung in den Arbeitsmarkt
Erfahrungsbericht	Die Ziele von LIFT sind so	– Bisherige Erfahrungen zeigen, dass eine gezielte Begleitung der Jugendlichen	1) Das LIFT-Konzept

<p>LIFT Erfahrungen aus dem Jugendprojekt LIFT</p>	<p>einfach wie anspruchsvoll:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Chancen erhöhen: Jugendliche mit erschwerter Ausgangslage sollen nach obligatorischer Schulzeit gute Anschlusslösung finden - Praktische Erfahrungen: Arbeitseinsatz von 3-4 Stunden pro Woche in regionalen Betrieben über längeren Zeitraum → Kennenlernen der Arbeitswelt - Mit Zusatzmodulen weiterbilden: modularer Unterricht in Kleingruppen 1-2 pro Woche → Vorbereitung auf die WAP (Wochenarbeitsplätze) und das professionelle Coaching der Jugendlichen 	<p>während den entscheidenden Phasen ihres Lebens erfolgreich ist und eine Mischung von praktischer Erfahrung mit individueller Beratung hilft mit, neue Perspektiven zu entwickeln.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Positive Rückmeldungen zum LIFT-Konzept: Frühzeitigen Selektion der Jugendlichen, praktische Einsätze in KMU und professionellen Begleitung sind wichtige Faktoren. - LIFT setzt auf Partnerschaft mit dem Gewerbe: <ul style="list-style-type: none"> o Der Aufwand zur Gewinnung der Anbieter von Wochenarbeitsplätzen war gross und auch der regelmässige Kontakt zu ihnen ist nicht zu unterschätzen. - LIFT stärkt den Berufswahlprozess an Schulen: <ul style="list-style-type: none"> o Durch LIFT-Projekt hat der Berufswahlprozess an Schulen früher eingesetzt; o Die Klassenlehrpersonen hatten zu Beginn des Projekts zusätzlichen Aufwand, welcher in der zweiten Projekthälfte durch Entlastungen kompensiert wurde; o Der Berufswahlprozess in der 8./9. Klasse wurde entscheidend erleichtert. - Die Eltern wurden hingegen noch zu wenig einbezogen - Der Einbezug der Eltern stellt die Knacknuss (vor allem bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund, kaum Kenntnisse zu unserem Bildungssystem, Fehlen von elementaren Sprachkenntnissen) dar, wobei die Sensibilisierung der Eltern oft entscheidend für die beruflichen Perspektiven ist. → Eltern müssen bei künftigen LIFT-Projekten stärker einbezogen werden. 	<p>fördert praktische Einsätze in KMUs und professionelle Begleitung</p> <ol style="list-style-type: none"> 2) LIFT unterhält Partnerschaften mit dem Gewerbe 3) Einbezug der Eltern ist wichtig, teils jedoch schwierig umzusetzen
<p>Fachberichte Jugendliche mit Behinderungen in der Berufsausbildung Bonhôte, Ruth (2015)</p>	<p>Bericht zeigt Möglichkeiten einer Berufsausbildung für Jugendliche mit Beeinträchtigungen von Pro Infirmis und der Stiftung Profil – Arbeit&Handicap</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Die IV-Stellen übernehmen die Abklärung inwieweit die Arbeitsfähigkeit durch die Beeinträchtigung eingeschränkt ist, was einige Zeit in Anspruch nimmt. → Jugendliche und ihre Eltern sollten noch vor Ende der Schulzeit (frühzeitig!) berufliche Massnahmen bei IV anmelden. - Empfehlung: Pflege einer konstruktiven Zusammenarbeit mit den IV-Berufsberaterinnen und –Berufsberatern. - Zu den erstmaligen beruflichen Ausbildungen (gemäss IV) gehören: 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Konstruktive Zusammenarbeit mit der IV 2) Festanstellungen im regulären Arbeitsmarkt sind nach einer Ausbildung

		<p>Schulische Ausbildungen (Mittel-, Fach- und Hochschulen), die Vorbereitung auf eine Hilfsarbeit oder auf eine Tätigkeit in einer geschützten Werkstatt, die Praktische Ausbildung nach INSOS, die IV-Anlehre sowie die eidgenössisch anerkannten Berufsausbildungen.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Nicht auf Bundesebene anerkannt sind die IV-Anlehre sowie die Praktische Ausbildung nach INSOS. – Nach der Ausbildung ist eine Festanstellung im regulären Arbeitsmarkt möglich, auch wenn die Ausbildung in einer Institution stattgefunden hat (ist jedoch schwierig zu finden). – Um das Exklusionsrisiko zu reduzieren, können Jugendliche mit einer Beeinträchtigung die dreijährige EFZ und die zweijährige EBA-Lehre auch im regulären Arbeitsmarkt absolvieren. <p>→ Supported Education: Lernenden erwerben und trainieren die arbeitsrelevanten Kompetenzen in Lehrbetrieben des allgemeinen Arbeitsmarkts und werden dabei von Job Coaches (für Lernender und Arbeitgeber) während der gesamten Ausbildungszeit begleitet.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Dieses Konzept soll jungen Erwachsenen trotz ihrer Beeinträchtigung eine Lehrstelle im ersten Arbeitsmarkt und einen erfolgreichen Abschluss ermöglichen, zudem wird die Möglichkeit einer anschliessenden Festanstellung in der freien Wirtschaft zu erlangen erhöht. 	<p>in einer Institution schwierig zu finden</p> <p>3) Konzept Supported Education: Lernende/Lehrbetriebe im allgemeinen Arbeitsmarkt werden von Job Coaches begleitet; führt zu erhöhten Chancen auf eine anschliessende Festanstellung in der freien Wirtschaft</p>
--	--	--	--

23. Anhang 2: Gesetzliche Grundlagen

Gesetzliche Grundlagen	Ziele
Bundesgesetz über die Berufsbildung (BBG)	<p>Nach Art. 3 BBG fördert und entwickelt dieses Gesetz:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) ein Berufsbildungssystem, das den Einzelnen die berufliche und persönliche Entfaltung und die Integration in die Gesellschaft, insbesondere in die Arbeitswelt, ermöglicht und das ihnen die Fähigkeit und die Bereitschaft vermittelt, beruflich flexibel zu sein und in der Arbeitswelt zu bestehen; b) ein Berufsbildungssystem, das der Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe dient; c) den Ausgleich der Bildungschancen in sozialer und regionaler Hinsicht, die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann sowie die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen; d) die Durchlässigkeit zwischen verschiedenen Bildungsgängen und -formen innerhalb der Berufsbildung sowie zwischen der Berufsbildung und den übrigen Bildungsbereichen; e) die Transparenz des Berufsbildungssystems.
UNO-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen	<p>Nach Art. 1 der UNO-Konvention ist der Zweck dieses Übereinkommens, den vollen und gleichberechtigten Genuss aller Menschenrechte und Grundfreiheiten durch alle Menschen mit Behinderungen zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten und die Achtung der ihnen innewohnenden Würde zu fördern.</p> <p>Zu den Menschen mit Behinderungen zählen Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können.</p> <p>Art. 24 des Übereinkommens regelt das Recht auf Bildung. Gemäss Absatz 1 anerkennen die Vertragsstaaten das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Bildung. Um dieses Recht ohne Diskriminierung und auf der Grundlage der Chancengleichheit zu verwirklichen, gewährleisten die Vertragsstaaten ein integratives Bildungssystem auf allen Ebenen und lebenslanges Lernen mit nachfolgend detailliert ausgeführten Zielsetzungen.</p> <p>Art. 27 der UNO-Konvention regelt den Aspekt der Arbeit und Beschäftigung. Die Vertragsstaaten anerkennen nach Absatz 1 das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird. Die Vertragsstaaten sichern und fördern die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit, einschliesslich für Menschen, die während der Beschäftigung eine Behinderung erwerben, durch geeignete Schritte, einschliesslich des Erlasses von Rechtsvorschriften, die dann im weiteren Text noch ausgeführt werden.</p>

<p>IVG / IVV</p>	<p>Art. 1a IVG: Die Leistungen dieses Gesetzes sollen:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) die Invalidität mit geeigneten, einfachen und zweckmässigen Eingliederungsmassnahmen verhindern, vermindern oder beheben; b) die verbleibenden ökonomischen Folgen der Invalidität im Rahmen einer angemessenen Deckung des Existenzbedarfs ausgleichen; c) zu einer eigenverantwortlichen und selbstbestimmten Lebensführung der betroffenen Versicherten beitragen. <p>Nach Art. 16 Abs. 1 IVG haben Versicherte, die noch nicht erwerbstätig waren und denen infolge Invalidität bei der erstmaligen beruflichen Ausbildung in wesentlichem Umfang zusätzliche Kosten entstehen, haben Anspruch auf Ersatz dieser Kosten, sofern die Ausbildung den Fähigkeiten des Versicherten entspricht, Anspruch auf eine erstmalige berufliche Ausbildung.</p>
<p>Behindertengleichstellungsgesetz BehiG und die dazu gehörenden Vorordnungen</p>	<p>Gemäss Botschaft des Bundesrates (BBl 2001 1715, 1775) ist das oberste Ziel des Gesetzes die Schaffung von «Rahmenbedingungen, welche die Unabhängigkeit Behinderter von der Hilfe durch Drittpersonen erlauben und damit vom Gefühl befreien, von andern Personen abhängig zu sein». Das BehiG «setzt Rahmenbedingungen, die es Menschen mit Behinderungen erleichtern, am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen und insbesondere selbstständig soziale Kontakte zu pflegen, sich aus- und fortzubilden und eine Erwerbstätigkeit auszuüben».</p> <p>Gemäss Art. 2 Abs. 5 BehiG liegt eine Benachteiligung bei der Inanspruchnahme von Aus- und Weiterbildung insbesondere vor, wenn:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) die Verwendung behindertenspezifischer Hilfsmittel oder der Beizug notwendiger persönlicher Assistenz erschwert werden; b) die Dauer und Ausgestaltung des Bildungsangebots sowie Prüfungen den spezifischen Bedürfnissen Behinderter nicht angepasst sind. <p>Nach Art. 16 Abs. 1 i.V.m. Abs. 2 lit. a. und b. BehiG kann der Bund Programme durchführen, die der besseren Integration Behinderter in die Gesellschaft dienen, die u.a. die Bereiche Bildung und berufliche Tätigkeit betreffen.</p> <p>In Art. 17 BehiG werden in der Verantwortung des Bundesrates zeitlich befristete Pilotversuche zur Durchführung oder Unterstützung verankert, um Anreizsysteme für die Beschäftigung Behinderter zu erproben. Er kann zu diesem Zwecke Investitionsbeiträge für die Schaffung oder Einrichtung behindertengerechter Arbeitsplätze vorsehen.</p>

24. Anhang 3: betrachtete Instrumente / Angebote / Good Practice / Projekte

Instrumente / Angebote / Good Practice / Projekte	Ziele	Relevante Erkenntnisse Sicht Compasso
<p>Case Management Berufsbildung Umsetzungskonzept Case Management (BBT, SBBK) http://cm.berufsbildung.ch/dyn/5920.aspx</p>	<p>Die berufliche und soziale Integration von Jugendlichen steht auf der gesellschaftspolitischen Agenda ganz oben. Ein nachobligatorischer Bildungsabschluss trägt erheblich zur Integration in die Gesellschaft bei. Mit der Einführung des Case Management Berufsbildung (CM BB) sollten möglichst viele Jugendliche und junge Erwachsene die Chance erhalten, eine berufliche Grundbildung zu absolvieren.</p> <p>Der Bund förderte die Einführung des CM BB in den Kantonen über den Zeitraum von 2008 bis 2015 mit insgesamt rund 35 Millionen Franken. Seit 2016 ist das CM BB vollständig in der Verantwortung der Kantone.</p> <p>Beim CM BB sorgt eine fallführende Stelle über institutionelle Grenzen hinweg während der Phasen der Berufswahl und der Berufsbildung für ein planmässiges, koordiniertes und kontrolliertes Vorgehen. Im Zentrum stehen die Unterstützung zur Selbsthilfe (Empowerment) der gefährdeten Jugendlichen sowie die Effizienz- und Effektivitätssteigerung der eingesetzten Massnahmen durch eine wirksame Führung und Gestaltung der Prozesse.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Die Gesamtkosten sind nicht untersucht (siehe u.a. Schlussbericht Nationale Evaluation CMBB von Egger, Dreher und Partner 2015). 2) Die kantonale Verankerung ist für Arbeitgeber nachteilig, da die Prozesse nicht vergleichbar sind und die Verankerung in einigen Kantonen nicht zielführend ist.
<p>Fachkundige individuelle Begleitung (fiB)</p>	<p>Die Fachkundige individuelle Begleitung FiB ist eine Hilfestellung speziell für Lernende der zweijährigen Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest und setzt dann ein, wenn der Bildungserfolg der lernenden Person gefährdet oder ein Übertritt in eine Grundbildung mit EFZ geplant ist.</p>	

	<p>Praktisch begabte Jugendliche werden befähigt, die Anforderungen der Attestausbildung zu erfüllen.</p> <p>Sie werden unterstützt, ihre Sozial- und Selbstkompetenzen soweit zu entwickeln, dass sie aus eigenen Kräften den Anforderungen von Gesellschaft, Wirtschaft und Bildung zu entsprechen vermögen und sich entfalten können. Im Zentrum steht die Stärkung der Eigenverantwortung. Die leistungsstärkeren Jugendlichen hingegen sind durch individuelle Förderung auf einen Übertritt in eine Grundbildung mit EFZ vorzubereiten. Das Angebot ist unentgeltlich und kantonal verankert.</p>	
Nachteilsausgleich	<p>Auch Lernende mit Behinderung können eine berufliche Grundbildung absolvieren, sofern sie die kognitiven und fachlichen Anforderungen des jeweiligen Berufs erfüllen.</p> <p>Damit sie aufgrund ihrer Behinderung während dem Ausbildungsprozess und bei den Qualifikationsverfahren nicht benachteiligt sind, haben sie einen gesetzlich verankerten Anspruch auf Massnahmen des Nachteilsausgleichs.</p>	
Supported Education (Definition vom Verein Supported Employment Schweiz)	<p>Supported Education geht nach dem Modell von Supported Employment vor. Dabei geht es um die Unterstützung von Menschen mit Behinderungen oder von anderen benachteiligten Gruppen in der Phase der Ausbildung beim Erlangen und Erhalten von bezahlter Arbeit in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes. Schwerpunkt ist das Job Coaching junger Erwachsener beim Übergang von der Sek I zur Sek II und der gesamten anschliessenden Ausbildung.</p> <p>Während einer beruflichen Grundbildung in einer</p>	

	späteren Lebensphase ist Supported Education ebenfalls sinnvoll.	
<p>Projektergebnisse Kompetenznachweis https://www.supportedemployment-schweiz.ch/files/ZFUPDG8/r_hohl_individuelle_kompetenznachweise.pdf</p>	<p>Entwicklung von aussagekräftigen individuellen Kompetenznachweisen</p> <p>1) Damit sollen Jugendlichen, welche keine berufliche Grundbildung absolvieren können oder die den Berufsbildungsabschluss nicht schaffen, die erworbenen Kompetenzen in einer anerkannten Form individuell bescheinigt werden. Der individuelle Nachweis erworbener Kompetenzen soll die Integration der betroffenen Jugendlichen in den Arbeitsmarkt verbessern und namentlich die Durchlässigkeit in die berufliche Grundbildung auf Stufe Berufsattest erleichtern. Mit dieser Zielsetzung stärkt er die Chancengerechtigkeit für die Zielgruppe. Die Zielgruppe umfasst Jugendliche mit erheblicher Beeinträchtigung in Praktischen Ausbildungen INSOS (PrA), Jugendliche, welche die zweijährige berufliche Grundbildung nicht (oder noch nicht) bestehen, sowie Jugendliche mit Berufsbildung in Jugendheimen oder im Massnahmenvollzug.</p> <p>Definieren eines verbindlichen aber flexiblen Rahmens</p> <p>2) Die Bescheinigung der Kompetenzen muss einerseits den individuellen Voraussetzungen der Jugendlichen soweit wie möglich Rechnung tragen, andererseits muss sie dem Referenzrahmen der Kompetenzbeschreibungen der Bildungserlasse auf Stufe EBA entsprechen, um die Anschlussfähigkeit an die eidgenössisch geregelte berufliche</p>	<p>Aktuell ist eine Orientierungshilfe zur Entwicklung weiterer individueller Kompetenznachweise in einem Vernehmlassungsverfahren</p>

	Grundbildung sicherzustellen. Dies wiederum zwingt zur Differenzierung, um den unterschiedlichen Kompetenzmodellen, welche den einzelnen Bildungserlassen zugrunde liegen, entsprechen zu können. Die individuelle Bescheinigung der Kompetenzen muss für die Arbeitswelt lesbar sein und bei der Selektion von Mitarbeitenden und/oder von Auszubildenden eine klare Interpretation erlauben.	
--	--	--

Weitere mit einbezogene Instrumente / Angebote / Good Practice / Projekte

- Jugendliche mit Handicap finden dank dieser Aktion Lehrbetriebe, die ihre Fähigkeiten nutzen, anerkennen und fördern:
Lehre und Handicap der Stiftung MyHandicap

<https://www.myhandicap.ch/job-ausbildung-behinderung/lehre-handicap/>

- Niederschwelliges Ausbildungsangebot Kanton Thurgau

<https://abb.tg.ch/schulische-bildung/niederschwelliges-ausbildungsangebot.html/8988>

- Gewerblich-Industrielle Berufsschule Bern GIBB bietet für Praktische Ausbildungen INSOS eine allgemeinbildenden Unterricht und Sport an; das Projekt wurde im zweiten Teil der Nationalen Konferenz zur Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen im Workshop 6 vorgestellt

<https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/iv/grundlagen-gesetze/arbeitsmarktintegration/nationale-konferenz/konferenz-ii.html>

- Schlussbericht zum Projekt iPunkt-Label als Download (nach unten scrollen):

<https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/iv/grundlagen-gesetze/arbeitsmarktintegration/nationale-konferenz.html>

- Projekt in Schaffhausen, günstig durch regionale Verankerung; Finanzierung durch Personalverleih

<https://mitschaffe.ch/>

- Pforte Arbeitsmarkt

<http://www.pforte-arbeitsmarkt.ch/>

- Forjad-Programm im Kanton Waadt (nicht spezifisch für gesundheitliche Beeinträchtigung, aber je spezifischer die Massnahme, desto mehr sind wir bei diesem Zielpublikum (z.B. Coach'in der Fondation Cherpillod in Payerne))

<https://www.fondationcherpillod.ch/index.php/coach-in/coachin-presentation>

- Programm Zukunft 20-25 / Zukunft Berufsbildung der Stiftung IPT (ebenfalls nicht spezifisch für gesundheitliche Beeinträchtigung, aber erste Pilotversuche mit IV-Stellen laufen)

<http://www.fr.ch/pfj/de/pub/zukunft-20-25.htm>

- Lehrbetriebsverbände wie fribap nutzen in Kleinbetrieben, die nicht alle Bereiche der Ausbildung abdecken (der Teilnehmer macht seine Ausbildung in 3 unterschiedlichen Betrieben)

www.fribap.ch

- Verein Check Your Chance, ein Zusammenschluss der Massnahmen zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit

www.check-your-chance.ch

- Projekt «Über Gesamtarbeitsverträge die Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt fördern»

http://www.travailsuisse.ch/themen/arbeit/gav_und_mmb

- Jobs für Menschen mit Behinderung schaffen durch «Job Creating», indem Arbeitsprozesse mit externer Hilfe in Kompetenzanforderungen untergliedert werden, um daraus neue Jobprofile zu gewinnen

<https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/1359432X.2017.1387536?needAccess=true>

<https://www.iamexpat.nl/career/employment-news/dutch-government-support-companies-hiring-people-disabilities>

- Angaben zum Programmabkommen in Südtirol für die Integrationskoordination bei Jugendlichen **«Vereinbarung zwischen Kindergärten, Schulen und territorialen Diensten»**

<http://www.provinz.bz.it/schulamt/verwaltung/integration.asp#anc1258>

- Beispiel für ein Inklusions-Tool-Kit (hier für Flüchtlinge, aber evtl. übertragbar)

<https://www.oebu.ch/fr/news/actualites/ikea-schweiz-toolkit-zur-arbeitsintegration-von-fluechtlingen-2629.html>

25. Anhang 4: Projektplanung nach Zwischenbericht am 23. Januar 2018

Ziel	Aktivitäten/Massnahmen/Vorgehen	Zeitraum
Vorbereitungen		
Planung des Projektes Prüfung im Think Tank	<ul style="list-style-type: none"> • Detaillierte Projektplanung (Budget, Zeitplan, Meilensteine) • Identifizierung relevanter Partner und Anfragen für Mitarbeit im Projekt (Interviews/Validierung) 	Feb-Juni 2017 ab Sept. 2017
Phase 1: Analyse inkl. Validierung durch Praxispartner (als erste konkrete Massnahme)		
Ist-Analyse (Literatur und weitere Projekte)	<ul style="list-style-type: none"> • Konzept der Ist-Analyse erstellen <ul style="list-style-type: none"> ○ Welche Angebote bestehen bereits? ○ Welche Akteure sind involviert? ○ Wo bestehen Lücken? ○ Welche Massnahmen sind notwendig? • Recherche: Literatur, Fachtagungen, Angebots- und Projektbeschriebe, involvierte Partner • Fragen für halbstrukturierte Interviews entwerfen 	Jul-Dez 2017
Bestandsaufnahme Praxis (Fokusgruppen und Interviews zur Vertiefung und Validierung)	<ul style="list-style-type: none"> • Austausch mit Frau Stucki, EBGB • Interviews mit relevanten Partnern durchführen • Ergebnisse der Recherche und der Interviews zusammenführen • Weitere identifizierte Partner für die Mitarbeit zur Bestandsaufnahme in Fokusgruppen anfragen • Bericht validieren 	ab Jan 2018
Prüfung im Think Tank	<ul style="list-style-type: none"> • Ergebnisse der ursprünglichen Analyse vorstellen, Erkenntnisse und weiteres Vorgehen diskutieren 	15. März 2018
Erarbeitung Handlungsfelder und Handlungsansätze	<ul style="list-style-type: none"> • Erarbeitung der Handlungsfelder, Massnahmen und Schwerpunkte – teilweise in Fokusgruppen <ul style="list-style-type: none"> ○ Wo bestehen Handlungsfelder? ○ Welche Handlungsansätze können daraus abgeleitet werden? ○ Welches sind die Schwerpunkte? ○ Welche Rollen sollen die einzelnen Akteure übernehmen? ○ Wie kann die Koordination optimiert werden? • Zusammentragung der Ergebnisse in einem kurzen Bericht mit ausführlicher Dokumentation im Anhang 	ab April 2018
Entscheid Handlungsfelder und Handlungsansätze	<ul style="list-style-type: none"> • Ergebnisse der Projektgruppe im Think Tank vorstellen und diskutieren • Austausch mit Frau Stucki, EBGB 	21. Juni 2018 und 05. Juli 2018

Ziel	Aktivitäten/Massnahmen/Vorgehen	Zeitraum
	<ul style="list-style-type: none"> • Empfehlung an Vorstand zur definitiven Fassung Bestandsaufnahme inkl. Handlungsfelder und Handlungsansätze 	
Zwischenevaluation	<ul style="list-style-type: none"> • Fragebogen für die Zwischenevaluation erstellen <ul style="list-style-type: none"> ○ Wie hat die Zusammenarbeit funktioniert? ○ Wurden die erwarteten Resultate erreicht? • Fragebogen an involvierte Partner schicken (entfällt, siehe rechte Spalte) • Zusammentragen der Antworten und Erstellung eines Evaluationsberichts 	nach Fokusgruppen /Interviews: Antworten je unmittelbar im Anschluss an die Zusammenarbeit abgeholt
Finanzierung weitere Phase zur Umsetzung der Massnahmen sicherstellen	<ul style="list-style-type: none"> • Priorisierung der Massnahmen vornehmen • Zuständigkeiten klären • Anträge seitens Compasso bei in Betracht kommenden Finanzierungspartnern stellen 	ab Aug 2018
Publikationen (Langversion DE / Kurzfassung DE / FR / IT)	<ul style="list-style-type: none"> • Veröffentlichung der Ergebnisse der in der Praxis vertieften Bestandsaufnahme und Adressieren der Handlungsfelder an die Systempartner 	15. Nov 2018
Compasso-intern die Handlungsansätze validieren und unter der Voraussetzung einer passenden Finanzierung: Arbeiten fortführen	<ul style="list-style-type: none"> • Veranstaltung von Compasso im November 2018 zur Validierungsarbeit in Workshops nutzen 	20. Nov 2018
Schlussevaluation zum Projekt mit Beteiligung EBGB / Aufbereiten der Ergebnisse	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluation zum Projekt nach Fachevent • Empfehlung an Vorstand bezüglich Massnahmen und Schwerpunkte für die Umsetzung 2019 	Nov-Dez 2018
Ende des Projektes mit dem EBGB inkl. der dazu gehörenden Vertiefungsmassnahme	<ul style="list-style-type: none"> • Schluss- und Evaluationsbericht an EBGB 	Nov-Dez 2018
Entscheid Massnahmen und Schwerpunkte 2019 im Vorstand	<ul style="list-style-type: none"> • Entscheid des Vorstands bezüglich Massnahmen und Schwerpunkte für die Umsetzung 2019 	13. Dez 2018

Phase 2: Umsetzung von weiteren identifizierten Massnahmen (Voraussetzung: sichergestellte Finanzierung der Phase 2)		
Ziel	Aktivitäten/Massnahmen/Vorgehen	Zeitraum
	<ul style="list-style-type: none"> • Kommunikation an Beteiligte bezüglich definierten Massnahmen und Schwerpunkte • Newsletterbeitrag zu den definierten Massnahmen und Schwerpunkten 	Jan-Feb 2019
Vorbereitungen der Umsetzungsphase	<ul style="list-style-type: none"> • Organisation allfälliger Projektgruppentreffen 	März 2019
Umsetzung Massnahmen und Schwerpunkte	<ul style="list-style-type: none"> • Umsetzung der definierten Massnahmen und Schwerpunkte <ul style="list-style-type: none"> ○ Im Rahmen von 2-3 Projektgruppentreffen ○ Mitwirkung und Support der involvierten Partner / Compasso <p>→ Aktivitäten sind abhängig von den definierten Massnahmen: Bsp. Ausarbeitung von Instrumenten für Arbeitgeber, testen der Instrumente durch Arbeitgeber, ...</p>	Apr-Sept 2019
Prüfung Ergebnisse im Think Tank	<ul style="list-style-type: none"> • Schlussergebnis der Umsetzung im Think Tank präsentieren 	Sept 2019
Ergebnisse veröffentlichen	<ul style="list-style-type: none"> • Informationen und Instrumente auf der Compasso Webseite zur Verfügung stellen <ul style="list-style-type: none"> ○ Texte/Inhalt webkonform gestalten ○ Texte übersetzen ○ Texte auf der Webseite aufschalten • Ergebnisse am Fachevent von Compasso 2019 präsentieren 	Okt-Nov 2019
Beurteilung		
Evaluation	<ul style="list-style-type: none"> • Fragebogen für die Evaluation erstellen <ul style="list-style-type: none"> ○ Wie hat die Projektarbeit funktioniert? ○ Wurden die erwarteten Resultate erreicht? • Fragebogen an involvierte Partner schicken zur Beantwortung • Zusammentragen der Antworten und Erstellung eines Schlussberichts 	Nov 2019 bis Feb 2020

26. Anhang 5: Fragen Fokusgruppen und halbstrukturierte Interviews

1. Beschreiben Sie Ihre **Rolle** (Rolle der Organisation) in der erstmaligen beruflichen Eingliederung? (Rolle, Aktivitäten, Angebote etc.)
2. Welches sind aus Ihrer Sicht die grössten **Herausforderungen/ Stolpersteine** im Bereich erstmalige berufliche Eingliederung? (je nach Interviewpartner a. und/oder b., c., d.)
 - a. An der Schnittstelle Schule/Erstausbildung
 - b. Während der Ausbildung
 - c. An der Schnittstelle Abschluss Erstausbildung/Übertritt in den ersten Arbeitsmarkt
 - d. Zum Verbleib im ersten Arbeitsmarkt
 - e. Auf der Instrumentenebene (Unterstützung Arbeitgeber)
 - f. Auf der Systemebene (Bsp. Rahmenbedingungen, Unterstützungspartner und -angebote, Zusammenarbeit der relevanten Akteure)
3. Wo besteht **Handlungsbedarf**? (je nach Interviewpartner a. und/oder b., c., d., allgemein: Was braucht es?)
 - a. Schnittstelle Schule/Erstausbildung
 - b. Während der Ausbildung
 - c. Abschluss Erstausbildung/Übertritt in den ersten Arbeitsmarkt und danach
 - d. Auf der Instrumentenebene (Unterstützung für Arbeitgeber)
 - e. Auf der Systemebene (Bsp. Rahmenbedingungen, Unterstützungspartner und -angebote, Zusammenarbeit der relevanten Akteure)
4. Wo besteht konkreter Unterstützungsbedarf für Arbeitgeber?
Welche Fragen müssen beantwortet werden?
Welche Ressourcen werden benötigt und welche stehen Ihnen von welcher Seite zur Verfügung?
Wo erhalten Sie Informationen? (diese Frage nur an Arbeitgeber)
 - a. Übertritt von der Schule in die Erstausbildung
 - b. Während der Ausbildung
 - c. Übertritt in den ersten Arbeitsmarkt nach Abschluss der Erstausbildung und danach
 - d. Auf der Instrumentenebene
 - e. Auf der Systemebene (Bsp. Unterstützungspartner und -angebote, Zusammenarbeit der relevanten Akteure)
5. Gibt es weitere **relevante Partner**, die in der erstmaligen beruflichen Eingliederung involviert sind? (siehe Übersicht Beteiligte)
6. Welches sind aus Ihrer Sicht relevante aktuelle **Studien/Analysen** im Bereich erstmalige berufliche Eingliederung?
7. Welches sind aus Ihrer Sicht wichtige **Angebote/Projekte** (im Sinne von Good Practice) in der erstmaligen beruflichen Eingliederung?
 - a. Ist das Angebot/Projekt national/regional/kantonal verankert?
 - b. Was funktioniert und welche Erfolgsfaktoren tragen dazu bei?
 - c. Welches konkrete Verbesserungspotenzial sehen Sie?

27. Anhang 6: Weiterführende Fragen zu den zunächst skizzierten Handlungsfeldern und Handlungsansätzen

Die erstmalige berufliche Eingliederung von Jugendlichen mit Beeinträchtigungen (in der Regel mit IV-Leistungsbezug) ist ein wichtiges Thema, mit dem wir uns seitens Compasso seit letztem Jahr intensiv beschäftigen. Wir haben jeweils die aktuellen Erkenntnisse als Präsentation zusammengestellt und die identifizierten Handlungsfelder skizziert. Die Mitglieder von Think Tank und Beirat seitens Compasso konnten sich schriftlich zu sämtlichen Handlungsfeldern äussern. Die Teilnehmenden an Fokusgruppen, die Ansprechpersonen für Einzelinterviews und die Arbeitsgruppe Berufsbildung des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes haben Ausschnitte ihrer Rolle und Funktion entsprechend erhalten.

Details zu den Diskussionen des Handlungsbedarfs und der Handlungsfelder finden sich im entsprechenden Kapitel dieser Arbeit. Nachfolgend sind die Überschriften genannt, unter denen die in Betracht gezogenen Handlungsansätze seinerzeit für die Validierungen in Gruppen oder Einzelbefragungen zusammengefasst wurden.

Handlungsfeld 1: Vorurteile gegenüber Beeinträchtigten abbauen

Handlungsfeld 2: Bekanntheitsgrad und Akzeptanz niederschwelliger Angebote erhöhen

Handlungsfeld 3: Bedürfnisse der Arbeitgeber besser berücksichtigen

Handlungsfeld 4: Professionelle Begleitung der jungen Betroffenen und der Betriebe

Handlungsfeld 5: Kennzahlen

Die Fragen lauteten jeweils:

1. Welches der Handlungsfelder würden Sie in Ihrer Funktion auf welche Weise unterstützen?
2. Was sollte nach Ihrer Einschätzung prioritär angegangen werden?
3. Wen sehen Sie als Adressaten für die Handlungsfelder bzw. für das prioritär anzugehende Handlungsfeld?
4. Welche Stolpersteine sehen Sie?
5. Was müsste und kann realistischerweise getan werden, um die Stolpersteine zu umgehen oder aus dem Weg zu räumen?

Aus den Diskussionen haben sich **zuletzt vier als prioritär angesehene Handlungsansätze** entwickelt, die hier ausgeführt sind:

Handlungsansatz 1: Prozessbegleitung erstmalige Eingliederung optimieren

Handlungsansatz 2: Potenzial von Absolventen niederschwelliger Ausbildungen besser nutzen

Handlungsansatz 3: Gezielte Information verstärken und Faktenlage entwickeln

Handlungsansatz 4: Rahmenbedingungen verbessern

**28. Anhang 7: Teilnehmende an Think Tank, Fokusgruppen und Einzelinterviews
(einige Teilnehmende waren in mehreren Validierungsgefässen involviert)**

Name	Vorname	Unternehmen / Verband / Verein ...
Andris	Daniel	Die Mobiliar
Bircher	Ida	BSV, GF IV, Bereichsleiterin Berufliche Integration
Bühler	Vico	Allianz, Vertreter SVV
Chappuis	Christiane	GastroSuisse
Clerc	Nathalie	Suva
Diermann	Peter	Suva
Duarte	Simone	Die Schweizerische Post AG
Dudle-Ammann	Monika	Ausgleichskasse und IV-Stelle Nidwalden, Präsidentin IVSK
Ehrensperger	Karin	Helsana AG
Eisner	Simone	Swisscom AG
Feller	Regula	Stiftung Futuri, Vertreterin Supported Employment Schweiz
Gasche	Mark	EDK – Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren
Giger	Michael	SBB
Giger	Sabina	SBFI, Projektverantwortliche Bildungspolitik
Gloor	Claudia	Zürich Versicherung
Greco	Chiara	Radix, Mitglied Projektleitungsteam #häschiit
Greutmann	Ann-Kathrin	Zürcher Kantonalbank
Hanselmann	Anton	Globosana, Vertreter Frutiger AG
Heimgartner	Daniela	Radix, Projektleiterin #häschiit
Hitz	Isabelle	Swiss Life
Holzer	Tamara	Stiftung Züriwerk
Hunziker	Karin	Kanton Aargau, Pforte Arbeitsmarkt
Kaiser	Martin	Compasso und Schweizerischer Arbeitgeberverband
Kaufmann	Andrea	Stiftung Züriwerk
Kaufmann	Markus	SKOS – Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe
Makausz	Dòra	SECO – Staatssekretariat für Wirtschaft
Marti	Hans	Marti Schreinerei & Schliesstechnik
Meroni	Eva	Stiftung Profil

Name	Vorname	Unternehmen / Verband / Verein ...
Minder	Isabelle	Health & Medical Service AG
Molnar	Laszlo	AXA Winterthur
Nydegger	Roland	Stadt Bern
Oggier	Aaron	Stadt Bern
Osterfeld	Marius	swisstaffing
Rauser	Gabriele	Integras
Rimle	Michael	IV-Stelle der SVA St. Gallen, Vertreter der IVSK
Ritler	Stefan	BSV, Geschäftsfeld Invalidenversicherung
Rogge	Jens Nils	Stiftung IPT
Rütli	Stefan	Compasso
Rumo Wettstein	Cornelia	CURAVIVA Schweiz
Sailer	Annina	IV-Stelle Kanton Bern, Vertreterin IVSK
Schärz	Robert	GEWA Stiftung für berufliche Integration
Schenk	Carmen	SECO – Staatssekretariat für Wirtschaft
Schmid	Armin	SBB AG
Schmid	René	Helsana-Gruppe, Projekt Jugendliche
Schnyder	Barbara	Coop
Schuler	Thomas	SODK - Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und -direktoren
Staub	Roger	Pro Mente Sana
Stäuble	Katrin	Eidgenössisches Personalamt
Steiner	Samuel	Insieme Schweiz, Vertreter Inclusion Handicap
Streit	Ueli	Compasso
Stucki	Iris	EBGB – Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen
Studer	Annina	INSOS Schweiz
Torka	Amelie	SWISS
Uebersax	Michael	Swissport International Ltd.
van Lierop	Brigitte A.G.	DISWORKS, Inclusive Job Design
Weber-Gobet	Bruno	Travail.Suisse
Zellweger	Jürg	Schweizerischer Arbeitgeberverband

29. Anhang 8: Teilnehmende an schriftlichen Befragungen (Compasso Beirat und Arbeitsgruppe Berufsbildung des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes)

Unter den schriftlich Befragten haben 16 von 39 Personen ausführliche Stellungnahmen abgegeben, die in die Ergebnisbewertung und Priorisierung der Handlungsansätze eingeflossen sind.

Name	Vorname	Unternehmen / Verband / Verein ...
Aebischer	Jörg	ICT-Berufsbildung Schweiz
Andrist	Paul	Bildungszentrum AM Suisse
Berger	Michael	TVS Textilverband Schweiz
Bruderer Wyss	Pascale	Präsidentin Inclusion Handicap, Ständerätin, Mitglied SGK-S
Dudle-Ammann	Monika	Präsidentin IV-Stellenkonferenz, Direktorin Ausgleichskasse und IV-Stelle Nidwalden
Elsasser	Peter	Holzbau Schweiz
Ender	Meinrad	Direktor Band-Genossenschaft
Frech	Serge	Schweizerisch-Liechtensteinischer Gebäudetechnikverband (suissetec)
Glättli	Arthur	Swissmem Berufsbildung
Hunziker	Beat	Leiter Human Resources Helsana Versicherungen AG
Jordi	Markus	Leiter Human Resources, Mitglied der Konzernleitung SBB AG
Jung	Daniel C.	GastroSuisse
Knechtli	Rolf	Aprentas
Kneubühler	Beat	Viscom
Kuprecht	Alex	Ständerat, Mitglied SGK-S
Lam	Tien	BLS AG
Ledermann Bulti	Ursula	Spitex Schweiz
Linhart	Frank	Arbeitgeberverband Basel
Lohr	Christian	Nationalrat, Mitglied SGK-N
Mero	Riccardo	Schweizerischer Baumeisterverband
Michoud	Pierre-André	Vize-Präsident HotellerieSuisse
Nalbandian	Sevan	Chocosuisse
Roscher	Daniel	Mitglied der Geschäftsleitung Suva
Roth	Christoph	SMGV
Rudolph	Robert	Swissmem

Name	Vorname	Unternehmen / Verband / Verein ...
Sauter	Regine	Direktorin Zürcher Handelskammer, Nationalrätin, Mitglied SGK-N
Shergold	Miriam	hotelleriesuisse
Schwaninger	Erich	VSEI Verband Schweizerischer Elektro-Installationsfirmen
Schumacher	Bruno	Die Schweizerische Post AG
Stämpfli	Rudolf	Präsident des Verwaltungsrats Stämpfli Gruppe AG, Beiratspräsident Compasso
Stettler	Matthias	Berufsbildungsverband der Versicherungswirtschaft VBV
Stoll	Roland	SWISSMECHANIK
Vonlanthen	Michael	Expertsuisse
Weder	Monika	CURAVIVA
Will	René	Swissmem
Winkler	Jürg	H+ Die Spitäler der Schweiz
Wirth	Matthias	Schweizerische Bankiervereinigung
Wüthrich	Adrian	Präsident Travail.Suisse, Grossrat BE
Zellweger	Jürg	Schweizerischer Arbeitgeberverband