



Dezember 2018

## **Anhang 3: Empfehlungen zur Umsetzung der IAS**

### **1. Steuerung**

Die nachfolgenden Umsetzungsempfehlungen beziehen sich auf die Vorgaben zur Steuerung im Rundschreiben, S. 7:

1. Der Auftrag zur Umsetzung der IAS wie auch der Entscheid zum Umsetzungskonzept haben eine hohe politische Verbindlichkeit. Sie erfolgen idealerweise durch den Gesamtrichterungsrat oder gemeinsam durch die Vorsteher/innen der betroffenen Departemente/Direktionen.
2. Die Zuständigkeit für die Integrationsförderung der Personen aus dem Asylbereich sollte gebündelt und nicht auf verschiedene Behörden resp. Stellen verteilt werden. Diese Stelle übernimmt die Verantwortung für die Verwendung der Integrationspauschale, sie hat entsprechende Entscheidungskompetenzen und ist verantwortlich für die Finanzaufsicht.
3. Bei der Konzeption und Entwicklung des IAS-Umsetzungskonzepts arbeitet die federführende Stelle eng mit den zuständigen kantonalen Behörden in den Bereichen Berufsbildung, Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, obligatorische Schule, Sozialhilfe, Migration und Arbeitsmarkt zusammen. Es wird ein entsprechendes Gremium eingesetzt resp. neu mandatiert (z.B. IIZ), um die Massnahmen zu koordinieren, Fragen der Schnittstellen/Übergänge zu klären und die Umsetzung der IAS auf kantonaler Ebene zu begleiten.
4. Ebenso sollten die Städte und Gemeinden (z.B. über die kantonalen Gemeindeverbände) in die Konzeption und Entwicklung des Umsetzungskonzepts miteinbezogen oder zumindest und über wichtige Umsetzungsschritte informiert werden.
5. Der Einbezug der relevanten nichtstaatlichen Partner, namentlich die Organisationen der Arbeitswelt, die Sozialpartner, Unternehmen, zivilgesellschaftliche Akteure, Migrantenorganisationen sowie die Kirchen, sollte ebenfalls sichergestellt werden.

## 2. Durchgehende Fallführung

Die nachfolgenden Umsetzungsempfehlungen beziehen sich auf die Vorgaben zur durchgehenden Fallführung im Rundschreiben, S. 7 (vgl. auch Begriffserläuterung im Glossar, Anhang 5):

1. Die Verantwortung für die Umsetzung der durchgehenden Fallführung liegt beim Kanton. Die Umsetzung kann an regionale/lokale Stellen delegiert werden. Diese Delegation erfolgt im Rahmen einer Leistungsvereinbarung zwischen der federführenden kantonalen Stelle und der mit der Leistungserbringung beauftragten regionalen/lokalen Stelle. Es ist sicherzustellen, dass auch Letztere die Vorgaben für die durchgehende Fallführung umsetzen und sich dabei an den vorliegenden Empfehlungen orientieren.
2. Die fallführende Stelle sollte grundsätzlich über die gesamte Phase der Erstintegration finanziell und inhaltlich entscheidungskompetent sein. Sie steuert die Erstintegration organisationsübergreifend über Wirkungsziele und im Einzelfall über individuelle Integrationspläne. Integrationspläne sind regelmässig zu überprüfen und bei Bedarf anzupassen.
3. Sie kann für konkrete, zeitlich befristete Integrationsschritte die Fallführung vorübergehend an Dritte übertragen (z.B. Job Coach, Qualifizierungsprogramm, Beschäftigungs- und soziales Einsatzprogramm, Sozialarbeitende). Die Aufgabenteilung der unterschiedlich in die Erstintegration involvierten Fachpersonen/-stellen wird geregelt.
4. Die durchgehende Fallführung bezieht sich grundsätzlich auf alle VA/FL. Die Fallführung beginnt idealerweise mit der Einreise in den Kanton und endet zum Zeitpunkt, in dem die Person in den Regelstrukturen der beruflichen Grundbildung oder des Arbeitsmarktes oder der obligatorischen Schule integriert ist, spätestens jedoch nach 7 Jahren.
5. Im Rahmen der durchgehenden Fallführung werden regelmässig Standortbestimmungen durchgeführt. Beim ersten Mal findet eine erste individuelle Ressourcenabschätzung statt. Dazu kann das Instrument Kurzassessment verwendet werden.
6. Die durchgehende Fallführung verfolgt eine nachhaltige Integration. Die Integration in die Berufsbildung ist nachhaltig, wenn die berufliche Grundbildung (EBA/EFZ) erfolgreich abgeschlossen worden ist. Die Integration in den Arbeitsmarkt gilt als nachhaltig, wenn ein unbefristeter Arbeitsvertrag vorliegt oder wenn mindestens zwölf Monate vorgewiesen werden können, in denen Beiträge an die Arbeitslosenversicherung bezahlt wurden.  
  
In Bezug auf VA/FL mit Fokus soziale Integration sollte die fallführende Stelle in regelmässigen Abständen Massnahmen zur Erlangung der Ausbildungs- und/oder Arbeitsmarktfähigkeit prüfen.
7. Die fallführende Stelle ist für die Dokumentation der Erstintegration zuständig. Die Dokumentation erstreckt sich über die ganze Dauer der Erstintegration, gemäss Ziff. 4. und 5.
8. Die fallführende Stelle arbeitet mit einem Klienten-Informationssystem, das bei Bedarf auf einfache Art und Weise den Datenaustausch bzw. –transfer zwischen den im Integrationsprozess involvierten Personen und Stellen sicherstellt.
9. Die mit der durchgehenden Fallführung betraute Stelle bestimmt über die Integrationspauschale die Ausgestaltung der Palette an spezifischen Integrationsangeboten mit und ist an der Ausgestaltung der Integrationsangebote der Regelstrukturen beteiligt.
10. Die Fallbelastung trägt der konkreten Ausgestaltung der durchgehenden Fallführung im jeweiligen Kanton Rechnung. Erfahrungen der Sozialhilfe oder der RAV zeigen, dass sich hohe Fallbelastungen (100 KlientInnen und mehr auf 100 Stellenprozent) negativ auf die

Ablöse- resp. Vermittlungsquoten auswirken. Eine fallführende Person sollte beispielsweise nicht für mehr als 70 VA/FL zuständig sein (Richtgrösse bei einem 100% Arbeitspensum).

11. Die Kantone unterstützen mit kantonalen Informationen die Pre-Departure Orientation (durch SEM finanzierte Informationsworkshops für Resettlement-Flüchtlinge im Erstfluchtland) und das Post-Arrival Training als Vorbereitung der Einreisen.
12. Ein idealtypisches Anforderungsprofil für fallführende Personen findet sich im [Grundlagenpapier der KEK-Beratung](#) zum IAS-Workshop „Fallführung“ vom 5. September 2018, Seite 4.

Umsetzungsempfehlungen zu **Potenzialabklärung** (vgl. auch Begriffserläuterungen im Glossar, Anhang 5):

1. Eine Potenzialabklärung beinhaltet i.d.R. drei Arbeitsschritte bzw. Teilbereiche (Kurzassessment, Kompetenzerfassung, Praxisassessment). Je nach VA/FL sind die einzelnen Arbeitsschritte mehr oder weniger aufwändig bzw. kann darauf verzichtet werden. Über die Durchführung und den Zeitpunkt der Durchführung der einzelnen Arbeitsschritte entscheidet die fallführende Stelle.
2. In der Potenzialabklärung werden mindestens die folgenden Ressourcenbereiche überprüft: Individuelle Interessen/Motivation, Gesundheit, überfachliche Kompetenzen, Sprachkompetenzen, Bildung, Beruf/Berufserfahrungen, Familie, Wohnsituation.
3. Grundsätzlich sollen für alle Arbeitsschritte der Potenzialabklärung möglichst die bestehenden Angebote der Regelstrukturen genutzt werden (z.B. Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung etc.).
4. Sowohl medizinische als auch schulisch-kognitive Abklärungen werden soweit angezeigt durch Dritte (Fachstellen/Experten) vorgenommen.

### 3. Sprachförderung

Die nachfolgenden Umsetzungsempfehlungen beziehen sich auf die Vorgaben zur Sprachförderung im Rundschreiben, S. 8:

1. Die Kurszuweisung sollte auf Grundlage des fide-Kurszuweisungstools oder eines vergleichbaren Instruments erfolgen.
2. Der Kanton sollte in regelmässigen Abständen (mind. 1 Mal jährlich) den quantitativen und qualitativen Bedarf an Sprachförderangeboten erheben. Darauf basierend, finanziert der Kanton bedarfsgerechte Sprachförderangebote. Der qualitative Bedarf bezieht sich sowohl auf den Angebotsinhalt (Niveau, Lerntempo) als auch auf die Angebotsstruktur (Kurszeiten, Kurskosten, Kursort). Dabei werden die Bedürfnisse der Zielgruppe mit primärem Fokus auf die soziale Integration berücksichtigt.
3. Sprachlehrpersonen verfügen i.d.R. über das Zertifikat „Sprachkursleiter/in im Integrationsbereich“ oder über eine äquivalente Qualifizierung.
4. Mindestens für die über die Integrationspauschale finanzierten Sprachförderangebote bestehen geeignete Informationsmaterialien (z.B. Übersichten, Webportale etc.).
5. Bei der Überprüfung der qualitativen Mindestanforderungen an subventionierte Sprachkursangebote orientiert sich der Kanton am Qualitätskonzept fide.
6. Während und am Ende von Kursen sind individuelle Beurteilungen der erreichten Lernziele durch die Kursleitenden vorzusehen. Diese unterstützen den Lernprozess und orientieren über mögliche weiterführende Sprachförderangebote. Die Kursleitenden machen entsprechende Rückmeldungen an die fallführende Stelle.
7. Anerkannte Sprachnachweise werden vorgesehen, sofern sie für die Folgemassnahmen zwingend erforderlich sind.

#### 4. Frühkindliche Sprachförderung

Die nachfolgenden Umsetzungsempfehlungen beziehen sich auf die Vorgaben in Bezug auf die Zielgruppe Kinder im Vorschulalter im Rundschreiben, S. 9:

1. Kinder unter 5 Jahren sollten in die durchgehende Fallführung aufgenommen werden. Der Kanton sollte sicherstellen, dass die Kinder spätestens ein Jahr vor dem Kindergarteneintritt in ein frühkindliches (Sprach-)Förderangebot vermittelt werden.
2. Wichtig für eine erfolgreiche frühkindliche Sprachförderung ist, dass die fremdsprachigen Kinder im Alltag Zeit mit Kindern und Erwachsenen verbringen, deren Muttersprache die lokale Umgangssprache ist. Im Sinne des Regelstrukturansatzes sollte der Kanton deshalb dafür sorgen, dass VA/FL wenn immer möglich Zugang haben zu Angeboten der familienergänzenden Kinderbetreuung (Kindertagesstätten / Krippen oder Tagesfamilien) oder zu Spielgruppen.
3. Die frühkindliche Sprachförderung sollte nicht punktuell, sondern regelmässig, relativ intensiv und kontinuierlich über eine längere Zeitspanne erfolgen. Kinder mit Sprachförderbedarf sollten deshalb mindestens zweimal wöchentlich während eines Halbtags Angebote zur frühkindlichen (Sprach-)förderung besuchen.
4. Frühkindliche Sprachförderung ist dann effektiv, wenn die Betreuungspersonen über ein grundlegendes Wissen zum Zweitspracherwerb und zur Mehrsprachigkeit verfügen und darin geschult sind, situative, in den Alltag integrierte Sprachförderung anzubieten. Der Kanton sollte gezielt entsprechende Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen fördern.
5. Die Qualität der Sprachförderung in familienergänzenden Kinderbetreuungsangeboten hat einen entscheidenden Einfluss auf die Sprachentwicklung der Kinder. Die Pädagogische Hochschule der Fachhochschule Nordwestschweiz (PH FHNW) hat einen [Qualitätsleitfaden](#) entwickelt, der die Qualitätskriterien für frühkindliche Sprachförderung erläutert.
6. Insbesondere Kinderbetreuungsangebote, die im Rahmen von Integrations- und Sprachförderkursen stattfinden und die ausschliesslich von fremdsprachigen Kindern besucht werden, sollten über Konzepte zur frühkindlichen Sprachförderung verfügen (Beispiele hierzu finden sich unter <https://www.sprachenunterricht.ch/themenbereich/fr%C3%BChe-sprachf%C3%B6rderung>).<sup>1</sup>
7. In Zusammenarbeit mit der obligatorischen Schule ist zu klären, ob und wie auf eine pragmatische Art und Weise im ersten Kindergartenjahr eine Sprachstandabschätzung gemacht werden kann.

Hinweis: Die KdK, die EDK und die SODK werden in Zusammenarbeit mit dem SEM im Januar 2019 einen Workshop mit den Kantonen sowie weiteren Fachpersonen zum Thema „frühkindliche Sprachförderung von VA/FL“ organisieren. Eingeladen werden die kantonalen Fachverantwortlichen für frühe Förderung sowie die Integrationsdelegierten und Asylkoordinator/innen.

---

<sup>1</sup> machbar (2013): Chancen und Grenzen einer frühen (Zweit-)Spracherwerbsförderung in Kinderhütendiensten zu den subventionierten Deutschkursen in der Stadt und im Kanton Zürich.

## 5. Arbeitsmarktfähigkeit

Die nachfolgenden Umsetzungsempfehlungen beziehen sich auf die Vorgaben in Bezug auf die Zielgruppe mit Arbeitsmarktpotenzial im Rundschreiben, S. 9:

1. Der Kanton sorgt für einen bedarfsgerechten Einsatz von Job Coaches. Ein idealtypisches Anforderungsprofil in Bezug auf das Beratungsformat Job-Coaching sowie professionelle Job-Coachs findet sich im Glossar (S. 6).
2. Der Kanton sorgt für bedarfsgerechte und kompetenzorientierte Qualifizierungsangebote (vgl. Begriffserläuterung „Qualifizierungsprogramm“ im Anhang Glossar) zur Förderung der Arbeitsmarktfähigkeit (vgl. Begriffserläuterung „Arbeitsmarktfähigkeit“ im Anhang Glossar). Er sorgt insbesondere dafür, dass ein entsprechendes Angebot für hochqualifizierte Personen besteht, welches Anerkennung und Validierung erworbener Ausbildungen und beruflicher Kompetenzen berücksichtigt.
3. Der Kanton regelt Fragen betreffend Lohn- und Arbeitsbedingungen der Qualifizierungsprogramme, namentlich der Massnahmen zum Zugang zum ersten Arbeitsmarkt. Er zieht dazu die Sozialpartner bei.
4. Der Kanton regelt die Zuständigkeiten und Abläufe zwischen der spezifischen Integrationsförderung und den regionalen Arbeitsvermittlungsstellen im Hinblick auf die Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt.

Hinweis: Das SEM, das SECO sowie die KdK, die VKM, der VSAA, die KID und die Asylkoordinatorinnen und Asylkoordinatoren prüfen bis Frühjahr 2019 in einem separaten Projekt, welche Lösungen betreffend den Zugang zum ersten Arbeitsmarkt auf nationaler Ebene angestrebt werden können und wie die nationalen Sozialpartner dabei einbezogen werden.

## **6. Zusammenleben (soziale Integration)**

Die nachfolgenden Umsetzungsempfehlungen beziehen sich auf die Vorgaben in Bezug auf die Zielgruppe mit Fokus auf die soziale Integration im Rundschreiben, S. 9.

Soziale Integration wird dabei als Prozess verstanden, der zu einer aktiven Teilnahme am gesellschaftlichen Leben beiträgt. Dieser gegenseitige Prozess ist auf individueller und gesellschaftlicher Ebene zu gestalten.

1. Der Kanton koordiniert und fördert Angebote von Gemeinden und zivilgesellschaftlichen Akteuren: Übersicht der Angebote, Vernetzung der unterschiedlichen Akteure, Information und Schulung von Freiwilligen(-organisationen) u.a.
2. Der Kanton fördert die Zusammenarbeit mit Organisationen der Migrationsbevölkerung und Schlüsselpersonen aus der Migrationsbevölkerung.
3. Der Kanton sieht Massnahmen vor, um das friedliche und konstruktive Zusammenleben und die Öffnung der Aufnahmegesellschaft proaktiv zu fördern sowie potentielle Konflikte und Diskriminierungen zu verhindern und zu schlichten.

Hinweis: Das SEM und die KdK sehen vor, im Laufe des Jahres 2019 in Zusammenarbeit mit den Kommunalverbänden SGV und SSV einen Erfahrungsaustausch zum Thema „Zusammenleben“ zu organisieren, um obenstehende Empfehlungen ggf. weiter zu konkretisieren.