

BEITRÄGE ZUR SOZIALEN SICHERHEIT

*Bericht im Rahmen des dritten mehrjährigen
Forschungsprogramms zu Invalidität und Behinderung (FoP3-IV)*

Evaluation der „Formazioni brevi“

Forschungsbericht Nr. 10/17



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Département fédéral de l'intérieur DFI
Bundesamt für Sozialversicherungen BSV
Office fédéral des assurances sociales OFAS

Das Bundesamt für Sozialversicherungen veröffentlicht in seiner Reihe "Beiträge zur Sozialen Sicherheit" konzeptionelle Arbeiten sowie Forschungs- und Evaluationsergebnisse zu aktuellen Themen im Bereich der Sozialen Sicherheit, die damit einem breiteren Publikum zugänglich gemacht und zur Diskussion gestellt werden sollen. Die präsentierten Folgerungen und Empfehlungen geben nicht notwendigerweise die Meinung des Bundesamtes für Sozialversicherungen wieder.

Autoren/Autorinnen: Spartaco Greppi, Gregorio Avilés, Maurizio Bigotta, Maël Dif-Pradalier (SUPSI)
Scuola Universitaria professionale della Svizzera italiana
Palazzo E
CH - 6928 Manno
Tel. +41 (0) 58 666 61 45
E-mail: spartaco.greppi@supsi.ch
Internet: www.supsi.ch

Auskünfte: Bundesamt für Sozialversicherungen
Effingerstrasse 20
CH-3003 Bern

Frédéric Widmer (Forschung und Evaluation)
Tel.: +41 58 464 79 75
E-mail: frederic.widmer@bsv.admin.ch

Sabina D'Alessandri e Chiara Mombelli (Geschäftsfeld
Invalidenversicherung)
Tel.: +41 58 462 91 13
E-mail: sabina.dalessandri@bsv.admin.ch

ISSN: 1663-4659 (eBericht)
1663-4640 (Druckversion)

Copyright: Bundesamt für Sozialversicherungen, CH-3003 Bern
Auszugsweiser Abdruck – ausser für kommerzielle Nutzung –
unter Quellenangabe und Zustellung eines Belegexemplares
an das Bundesamt für Sozialversicherungen gestattet.

Vertrieb: BBL, Verkauf Bundespublikationen, CH-3003 Bern
www.bundespublikationen.admin.ch

Bestellnummer: 318.010.10/17D

Scuola universitaria professionale
della Svizzera italiana

SUPSI

Evaluation der Massnahmen «Kurzausbildungen»

Schlussbericht an das
Bundesamt für Sozialversicherungen

Fachhochschule Südschweiz (SUPSI)

Departement Betriebswirtschaft, Gesundheit und Soziales

CH – 6928 Manno

Autoren

Spartaco Greppi, Projektleiter

Gregorio Avilés

Maurizio Bigotta

Maël Dif-Pradalier

Manno, 15. September 2017

Vorwort des Bundesamtes für Sozialversicherungen

Den Ausgangspunkt für die vorliegende Untersuchung bildet das Postulat Bruderer Wyss 15.3206 «Nationale Konferenz zur Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderung». Im Rahmen der Konferenz wurden verschiedene kantonale Projekte ausgewählt, um sie zu analysieren, besser bekannt zu machen und bereichsspezifische Good-Practice-Beispiele zu fördern. Vor diesem Hintergrund wurde das innovative Projekt «Formazioni Brevi» der Tessiner IV-Stelle ausgewertet.

Das Projekt der Kurzausbildungen wurde im Jahr 2013 lanciert. Es geht auf die Erkenntnis zurück, dass manche versicherte Personen die Voraussetzungen nicht erfüllen, die für übliche Umschulungen notwendig sind, jedoch von kürzeren, praxisorientierten Bildungsgängen profitieren können. Bei den «Formazioni Brevi» handelt es sich um eine duale, arbeitsmarktorientierte Ausbildung, mit der zusätzliche, für eine neue berufliche Tätigkeit notwendigen Kompetenzen erlernt werden. Die Kurzausbildungen sind eine Erweiterung der über die IV finanzierbaren Ausbildungen. Es werden neue Berufsprofile geschaffen, die es der Zielgruppe ermöglicht, nach einem Unfall oder einer Krankheit ihren Arbeitsplatz zu behalten oder eine neue Stelle zu finden. Im Zentrum stehen dabei berufserfahrene Erwachsene im mittleren und fortgeschrittenen Alter mit geringer Qualifikation, die keine klassische Ausbildung absolvieren können.

Für die IV ist dieses Projekt sowohl in Bezug auf die *Zielsetzung* als auch in *organisatorischer Hinsicht* von besonderem Interesse. Die Kurzausbildungsgänge zielen darauf ab, die vorhandenen beruflichen Fähigkeiten und Erfahrungen von gering qualifizierten Versicherten mit Eingliederungspotenzial aufzuwerten. Für junge Versicherte besteht bereits ein niederschwelliges Angebot in Form einer erstmaligen beruflichen Ausbildung (Art. 16 IVG); kurze, gezielte Umschulungen auf eine neue Erwerbstätigkeit sind aufgrund von Artikel 17 IVG möglich, wurden aber bisher auf die Zielgruppe nicht angewendet. Somit decken die «Formazioni Brevi» potenziell eine Lücke, die bei den traditionellen über die IV finanzierbaren Ausbildungsgängen besteht. Jedoch sollen sie die Umschulungsmassnahmen nicht etwa ersetzen, sondern sie für ein spezifisches Zielpublikum, das ansonsten keinen Zugang dazu hätte, ergänzen. Das Ziel ist es, die Vermittlungsfähigkeit von Personen, die mittelfristig von Invalidität betroffen sein könnten, rasch zu verbessern, indem sie gezielt und bedarfsorientiert in Branchen mit Eingliederungspotenzial ausgebildet werden (Logistik, Handel, Verkauf). An der Ausgestaltung wirken auch die Arbeitgeberverbände und deren Ausbildungszentren mit. Die mit den «Formazioni Brevi» erworbenen Kompetenzen werden zertifiziert und von den kantonalen Berufsverbänden innerhalb der Branche anerkannt. Die berufliche Eingliederung des spezifischen Zielpublikums ist somit ein Ziel. Aber die Tessiner Kurzausbildungen sind

auch aus *organisatorischer Sicht* innovativ und vielversprechend. Insbesondere die enge Zusammenarbeit zwischen der IV-Stelle, den Arbeitgeberverbänden und den Ausbildungszentren wird in der Evaluation als Erfolgsfaktor gewertet. Die Zusammenarbeit ermöglicht Bildungswege, die sich am Bedarf der Wirtschaft orientieren, und bringt versicherte Personen in Kontakt mit Arbeitgebern des ersten Arbeitsmarktes, was ihre Integration begünstigt.

Die Ergebnisse der Evaluation liefern ermutigende Ergebnisse. Die «Formazioni Brevi» sind insgesamt zielführend und die Auswirkungen für die verschiedenen involvierten Akteure positiv. Die Umfrage ergab eine hohe Zufriedenheit, und es liegen erste interessante Ergebnisse in Bezug auf die berufliche Eingliederung vor. Allerdings beruhen die Ergebnisse noch auf kleinen Fallzahlen, da erst wenige Versicherte die Ausbildung abgeschlossen haben. Zudem ist dem Potenzial und den Grenzen der Massnahme, von denen die Forschenden im Bericht einige erwähnen, Rechnung zu tragen. Für andere IV-Stellen und ihre Partner ist dieses Ausbildungsangebot vielversprechend. Es kann für andere Kantone als Vorbild dienen und unter Einbezug des sozioökonomischen Kontextes bedarfsgerecht angepasst werden.

Stefan Ritler, Vizedirektor

Leiter Geschäftsfeld Invalidenversicherung

Kommentar der IV-Stelle

2012 lancierte die IV-Stelle des Kantons Tessin das Projekt «strukturierte Kurzausbildungen». Es soll IV-Versicherten, die wegen einer gesundheitlichen Beeinträchtigung den Beruf wechseln müssen, mangels Vorkenntnissen oder aus Altersgründen jedoch keine Umschulung mit EFZ- oder ein EBA-Abschluss absolvieren können, die berufliche Wiedereingliederung erleichtern.

Initiiert wurde das Projekt aufgrund der Feststellung, dass für diese Gruppe von IV-Versicherten ein konkretes Risiko besteht, keine zumutbare Arbeit mehr zu finden, arbeitslos zu werden oder auf Sozialhilfe angewiesen zu sein. Die versicherte Person läuft ohne diese gezielte Intervention der IV-Stelle also Gefahr, dass sie aus dem Erwerbsleben ausgeschlossen wird, obwohl sie noch über Qualifikationen verfügt, die in der Arbeitswelt gefragt sind.

Die Kurzausbildungen haben eine Lücke im Bereich der beruflichen Massnahmen geschlossen, da sie auf die Entwicklung kurzer Ausbildungen ausgerichtet sind, die sich an den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts orientieren. Durch das Projekt wird eine Palette von Ausbildungsmöglichkeiten in verschiedenen Berufssektoren geschaffen, wobei möglichst auf die bereits vorhandenen beruflichen Qualifikationen der Versicherten zurückgegriffen wird.

Meist werden die beruflichen Massnahmen zu einem Teil im Unternehmen selbst durchgeführt. Sie wurden im Laufe der Zeit in Form einer Umschulung beim aktuellen Arbeitgeber und durch die Einrichtung strukturierter Ausbildungskurse – Thema der Studie – mit der Unterstützung von Branchenverbänden, Bildungseinrichtungen und Arbeitgebern entwickelt und erweitert.

Aktuell gibt es Kurzausbildungen im kaufmännischen Bereich, im Detailhandel und in der Logistik. Kürzlich startete eine Kurzausbildung in der Gastronomie/Hotellerie, und demnächst vorgesehen ist eine Kurzausbildung für Transportberufe (Waren und Personen) sowie Hauswirtschaft.

Dies bedeutet, dass die IV-Stelle fünf Jahre nach Projektbeginn über mehr Ausbildungs- und Berufsmodule verfügt, dank denen die Chancen verbessert werden, eine Arbeitsstelle auf dem ersten Arbeitsmarkt unter Berücksichtigung der medizinischen Zumutbarkeit für die Versicherten zu finden. Zudem konnte mit dem Projekt der IV-Stelle das Netzwerk in der Arbeitswelt im Hinblick auf eine erleichterte berufliche Eingliederung erweitert werden.

Die Planung der Ausbildungsmodule konnte dank den guten Kontakten zu verschiedenen Branchenverbänden und der Zusammenarbeit mit Arbeitgebern – hauptsächlich kleiner und

mittlerer Betriebe – einigen Bildungsinstitutionen, und nicht zuletzt der Abteilung Berufsbildung, die die Kurzausbildung mit anerkannten Titeln zertifiziert, entwickelt werden.

Die Studie der SUPSI zeigt, dass das Projekt der IV-Stelle des Kantons Tessin den Versicherten nachweislich etwas gebracht hat, da sie dank den Kurzausbildungen die Arbeitsstelle oft behalten oder einen neuen Arbeitsvertrag abschliessen konnten.

Dieses Ergebnis ist ein wichtiger Meilenstein und auch eine Motivation, den eingeschlagenen Weg weiterzuverfolgen. Insbesondere soll ein Monitoring der Situation mit den Partnern und eine Anpassung der Ausbildungen an die Bedürfnisse und Veränderungen des Arbeitsmarktes durchgeführt werden. Das Ziel ist es, die Zahl und die Art der bestehenden Kurzausbildungen zu erhöhen und wenn möglich deren Zertifizierung zu erlangen.

Avant-propos de l'Office fédéral des assurances sociales

Dans le cadre de la Conférence nationale répondant au postulat Bruderer Wyss 15.3206 *Pour une conférence nationale en faveur de l'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail*, des projets cantonaux ont été sélectionnés dans le but d'analyser, faire connaître et promouvoir des bonnes pratiques en la matière. Dans ce contexte, les *formazioni brevi* de l'office AI du Tessin ont fait l'objet d'une évaluation en tant que projet novateur.

Le projet « Formazioni Brevi » a été mis en place en 2013 suite au constat que certaines personnes assurées ne remplissaient pas les exigences liées aux formations normalement octroyées dans le cadre des reclassements alors qu'elles pouvaient tirer parti de formations de plus brève durée et axées sur la pratique. Les *formazioni brevi* sont un dispositif de formation duale orienté vers les besoins du marché du travail et visant l'acquisition de compétences supplémentaires et nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier. Elles élargissent la palette des formations professionnelles pouvant être financées par l'AI en créant de nouveaux profils professionnels et permettent à un groupe cible particulier (personnes adultes d'âge moyen ou avancé expérimentées, faiblement qualifiées et manquant des aptitudes pour suivre un parcours de formation classique) de maintenir ou de retrouver un emploi après un accident ou une maladie.

L'intérêt de ce dispositif pour l'AI concerne tant *l'objectif* de la mesure que son *organisation*. Du point de vue de l'objectif, les *formazioni brevi* visent à valoriser les compétences et l'expérience professionnelle préexistantes de personnes assurées faiblement qualifiées mais ayant un potentiel de réinsertion. Alors qu'une formation bas-seuil existe pour les jeunes dans le cadre des formations professionnelles initiales (art. 16 LAI), une telle offre, courte et ciblée, est déjà possible dans le cadre des mesures de reclassement (art. 17 LAI) mais n'était jusqu'à aujourd'hui pas mise en œuvre pour ce groupe cible. Les *formazioni brevi* remplissent ainsi potentiellement un espace laissé libre au sein des formations traditionnelles pouvant être financées par l'AI, sachant qu'elles ne doivent en aucun cas se substituer aux mesures de reclassement, mais les compléter pour un public qui n'y aurait autrement pas accès. Elles visent à augmenter rapidement l'employabilité de personnes présentant un risque d'invalidité à moyen terme grâce à des parcours de formation ciblés sur les besoins de secteurs ayant un potentiel pour l'insertion (logistique, commerce et vente) et définis conjointement avec les associations patronales et leurs centres de formation après analyse du contexte économique cantonal. En outre, les compétences acquises dans le cadre des *formazioni brevi* sont dûment certifiées dans des attestations reconnues au sein des associations professionnelles cantonales des branches concernées. Au-delà de l'objectif d'insertion professionnelle de ce public très ciblé, les *formazioni brevi* sont donc également novatrices et prometteuses du point

de vue de leur *organisation*. En particulier, la coopération étroite entre l'office AI, les associations patronales et les centres de formation est identifiée comme un facteur de succès par l'évaluation. Cette coopération permet de définir des parcours de formation répondant à un besoin de l'économie, et met également en contact les personnes assurées concernées avec des employeurs du marché primaire du travail, facilitant leur intégration.

Les résultats de cette première évaluation sont encourageants, puisqu'ils relèvent globalement la pertinence du dispositif et les effets positifs pour les différents acteurs impliqués. L'enquête indique en effet un degré élevé de satisfaction, et les formations montrent de premiers résultats intéressants du point de vue de l'insertion professionnelle. Il s'agit cependant de résultats reposant sur des données encore limitées, étant donné le nombre restreint d'assurés ayant déjà terminé une formation. Aussi faut-il tenir compte du potentiel et des limites de ces formations, dont certaines sont suggérées par les auteurs de l'évaluation. Ce type de mesures s'avère enfin prometteur pour d'autres offices AI et leurs partenaires, qui pourraient s'inspirer des *formazioni brevi* en tenant compte des spécificités socio-économiques de leur canton et en adaptant au besoin l'organisation de cette prestation novatrice.

Stefan Ritler, vice-directeur

Chef du domaine Assurance-invalidité

Commentaire de l'office AI

En 2012, l'Office AI du canton du Tessin a lancé un projet de création de formations courtes visant à favoriser l'insertion professionnelle des assurés qui, en raison d'une atteinte à la santé, doivent changer de profession mais qui, du fait de leur âge ou faute de compétences préalables au niveau de la formation, ne seraient pas en mesure d'accomplir une reconversion professionnelle de type AFP ou CFC.

Cette initiative partait du constat que ces assurés risquaient fortement de ne pas trouver un travail que l'on puisse raisonnablement exiger d'eux et donc de devoir s'inscrire au chômage ou de devenir tributaires de l'aide sociale. Sans une intervention ciblée de l'assurance-invalidité, ces assurés couraient donc un risque non négligeable d'être exclus du monde du travail bien que disposant de compétences qui pourraient y être mises à profit.

La création des formations courtes entendait donc combler une lacune dans le domaine des mesures d'ordre professionnel en favorisant des parcours de courte durée orientés vers le monde du travail. Ce projet vise à constituer un ensemble de possibilités de formation dans diverses branches professionnelles, si possible en mettant à profit les compétences acquises par les assurés au cours de leur parcours professionnel.

Ces mesures d'ordre professionnel, exécutées partiellement en entreprise pour la plupart d'entre elles, ont été développées et étendues au fil du temps grâce aux possibilités de reclassement apparues chez l'employeur actuel ainsi qu'à la création de parcours de formation structurés – faisant l'objet de la présente étude – avec le soutien d'associations de branches, d'organismes de formation et d'employeurs.

Ce type de parcours existe actuellement dans le domaine commercial, dans la vente et dans la logistique. Récemment, une formation courte a été lancée dans la branche de l'hôtellerie et de la restauration, et le démarrage prochain d'un parcours est prévu dans celle des transports professionnels (personnes et marchandises) tout comme dans celle de l'économie domestique.

Ainsi, cinq ans après le lancement du projet, l'office AI dispose de plusieurs modules formatifs et professionnels qui permettent de répondre à la nécessité de trouver un emploi sur le marché du travail primaire tout en respectant les limites posées, d'un point de vue médical, à ce que l'on peut exiger des assurés. De plus, le projet de l'office AI a étendu encore le réseau de contacts dont celui-ci dispose dans le monde du travail en vue de faciliter l'insertion professionnelle.

Il faut souligner que si ce travail de conception de parcours de formation a pu être accompli, c'est grâce aux contacts fructueux avec diverses associations de branches et à la collaboration d'employeurs (de petites et moyennes entreprises surtout), de quelques organismes de formation et, last but not least, du Département de la formation professionnelle du canton.

L'étude menée par la SUPSI montre que le choix effectué par l'Office AI du canton du Tessin a produit des résultats tangibles pour des assurés qui, en grande partie grâce aux mesures de formation courte, ont pu conserver leur emploi ou signer un nouveau contrat de travail.

Pour autant, ce résultat ne constitue pas seulement un aboutissement important, mais aussi une incitation à poursuivre sur la voie ainsi tracée – notamment au moyen d'un monitoring de la situation avec les partenaires et d'une adaptation des parcours en fonction des exigences et de l'évolution du marché du travail – et à augmenter le nombre et les types de formations courtes, toujours dans l'objectif d'en obtenir la certification.

Premessa dell'Ufficio federale delle assicurazioni sociali

Nel quadro della conferenza nazionale istituita in adempimento del postulato Bruderer Wyss 15.3206 Conferenza nazionale per l'integrazione delle persone disabili nel mercato del lavoro, sono stati scelti alcuni progetti cantonali al fine di analizzare, diffondere e promuovere buone pratiche in materia. In questo contesto, il dispositivo *formazioni brevi* dell'ufficio AI del Cantone Ticino è stato oggetto di una valutazione in qualità di progetto innovativo.

Il progetto «Formazioni brevi» è stato avviato nel 2013 partendo dalla constatazione che alcuni assicurati non adempivano i requisiti delle formazioni concesse generalmente nel quadro delle riformazioni professionali, ma potevano trarre vantaggio da formazioni più brevi e orientate alla pratica. Strumento di formazione duale orientato alle esigenze del mercato del lavoro, le *formazioni brevi* mirano all'acquisizione di competenze supplementari e necessarie per lo svolgimento di una nuova professione. Creando nuovi profili professionali esse vanno ad ampliare la gamma delle formazioni professionali finanziabili dall'AI e al contempo permettono a un gruppo target specifico (adulti di età media o avanzata poco qualificati che non hanno capacità sufficienti per svolgere un percorso formativo classico, ma dispongono di esperienza professionale) di mantenere o ritrovare un impiego dopo un infortunio o una malattia.

Per l'AI questo strumento è interessante per quanto riguarda sia *l'obiettivo* che *l'organizzazione*. Dal punto di vista dell'obiettivo, le *formazioni brevi* mirano a valorizzare le competenze e l'esperienza professionale pregresse di assicurati poco qualificati che presentano un potenziale d'integrazione. Se per i giovani è prevista una formazione a bassa soglia nell'ambito delle prime formazioni professionali (art. 16 LAI), tale offerta, breve e mirata, non è stata finora attuata nei confronti del gruppo target summenzionato, pur essendo già possibile nell'ambito di provvedimenti di riforma professionale (art. 17 LAI). Le *formazioni brevi* vanno così potenzialmente a occupare uno spazio lasciato libero nelle formazioni tradizionali finanziabili dall'AI, fermo restando che non devono assolutamente sostituirsi ai provvedimenti di riforma professionale, bensì completarli a favore di un pubblico che altrimenti non potrebbe accedervi. Definite d'intesa con le associazioni padronali e i loro centri di formazione dopo aver analizzato il contesto economico cantonale, esse si prefiggono di aumentare rapidamente le possibilità d'impiego di persone che presentano un rischio d'invalidità a medio termine grazie a percorsi formativi orientati in modo mirato alle esigenze di settori con un potenziale d'impiegabilità (logistica, commercio e vendita). Inoltre, le competenze acquisite nell'ambito delle *formazioni brevi* sono debitamente certificate tramite attestazioni riconosciute in seno alle associazioni professionali cantonali dei settori interessati. Oltre a perseguire un obiettivo d'integrazione professionale di un pubblico target molto specifico, le *formazioni brevi* sono dunque anche innovative e promettenti dal punto di vista

dell'*organizzazione*. In particolare, dalla valutazione è emerso che la stretta collaborazione con l'ufficio AI, le associazioni padronali e i centri di formazione costituisce un fattore di successo. Essa permette di definire percorsi formativi che rispondono ai bisogni dell'economia e al contempo mette in contatto gli assicurati interessati con datori di lavoro del mercato del lavoro primario, facilitandone così l'integrazione.

I risultati di questa prima valutazione sono incoraggianti, in quanto rilevano nel complesso l'adeguatezza dello strumento in questione e gli effetti positivi per i vari attori coinvolti. Dall'indagine emerge in effetti un elevato grado di soddisfazione e le formazioni mostrano primi risultati interessanti dal punto di vista dell'integrazione professionale. Si tratta tuttavia di risultati basati su dati ancora limitati, considerato il numero esiguo di assicurati che hanno già concluso una simile formazione. Va inoltre tenuto conto del potenziale e dei limiti di tali formazioni, alcuni dei quali sono evidenziati dagli autori della valutazione. Questo strumento si rivela infine promettente per altri uffici AI e i loro partner, che potrebbero prendere spunto dalle *formazioni brevi*, tenendo conto delle peculiarità socioeconomiche dei propri cantoni e adeguando, se necessario, l'organizzazione di questa prestazione innovativa.

Stefan Ritler, vicedirettore

Capo dell'Ambito Assicurazione invalidità

Il commento dell'Ufficio AI

Nel 2012 l'Ufficio AI del Canton Ticino ha avviato il progetto per la creazione di formazioni brevi con lo scopo di facilitare l'integrazione professionale degli assicurati che, a causa del danno alla salute devono cambiare professione, ma che, per mancanza di competenze formative pregresse o per questioni di età, non sarebbero stati in grado di seguire una riforma professionale di tipo AFC o CFP.

Alla base di questa iniziativa, vi è la constatazione che vi sia il rischio concreto per questi assicurati di non riuscire a reperire un lavoro esigibile e di doversi iscrivere in disoccupazione o di beneficiare delle prestazioni assistenziali. Per l'assicurato, senza l'intervento mirato dell'Assicurazione Invalidità, vi erano dunque possibilità non trascurabili di esclusione dal mondo del lavoro pur avendo ancora competenze da sfruttare nel mondo del lavoro.

La creazione delle formazioni brevi ha dunque cercato di colmare una lacuna nell'ambito di provvedimenti professionali favorendo lo sviluppo di percorsi brevi e mirati verso il mondo del lavoro. Il progetto mira a costituire una serie di opportunità formative in più settori professionali, possibilmente sfruttando le competenze già acquisite dagli assicurati, grazie alle loro esperienze professionali.

Questi provvedimenti professionali, nella maggior parte dei casi svolti parzialmente in azienda, sono stati sviluppati e ampliati nel tempo grazie alle opportunità di riqualifica professionale emerse presso l'attuale datore di lavoro e grazie alla creazione di percorsi strutturati di formazione– oggetto dello studio – con il supporto di associazioni di settore, enti formativi e datori di lavoro.

Attualmente, vi sono percorsi nel commercio, nel commercio al dettaglio e nella logistica. Recentemente, è stata avviata una formazione nel campo del settore ristorazione/albergheria e, prossimamente, è prevista l'attivazione di un percorso nel settore dei trasporti professionali (merci e persone), come pure dell'economia domestica.

Questo significa che, a distanza di 5 anni dall'inizio del progetto, l'Ufficio AI dispone di più moduli formativi e professionali che rispondono alla necessità di reperire un posto di lavoro nel mercato del lavoro primario, rispettando l'esigibilità medica degli assicurati. Inoltre, il progetto dell'Ufficio AI ha accresciuto ulteriormente la rete di contatti nel mondo del lavoro per facilitare l'integrazione professionale.

Va sottolineato che questo lavoro di progettazione di percorsi formativi ha potuto essere sviluppato grazie al contatto proficuo con varie associazioni di settore e alla collaborazione con datori di lavoro – principalmente piccole-medie imprese –, alcuni enti formativi e non da

ultimo la Divisione della Formazione Professionale che certifica dei percorsi formativi con titoli riconosciuti.

Lo studio eseguito dalla SUPSI dimostra come la scelta dell'Ufficio AI del Canton Ticino ha portato a risultati tangibili per gli assicurati che, in buona parte, grazie ai provvedimenti di formazione breve, hanno potuto mantenere il proprio posto di lavoro oppure firmare un nuovo contratto di lavoro.

Questo risultato non è tuttavia solo un significativo traguardo ma funge anche da stimolo per proseguire sulla via tracciata. In particolare, attraverso un monitoraggio della situazione con i partner e un adeguamento dei percorsi seguendo le esigenze e le mutazioni del mercato del lavoro, rispettivamente per ampliare il numero e il tipo di formazioni brevi esistenti e possibilmente ottenerne la certificazione.

Foreword by the Federal Social Insurance Office (FSIO)

Within the framework of the national conference in response to the Bruderer Wyss Postulate 15.3206 *Pour une conférence nationale en faveur de l'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail* [In favour of a national conference aimed at promoting the integration of disabled people in the labour market], cantonal projects were selected with a view to analysing, publicising and promoting good practice. Against this backdrop, the *formazioni brevi* offered by the Ticino IV office were evaluated as a ground-breaking project in this area.

The “*Formazioni Brevi*” project was set up in 2013 following the recognition that certain insured persons did not satisfy the requirements connected with training courses normally offered within the context of retraining whereas they could take advantage of shorter, practice-oriented training courses. The *formazioni brevi* are a combined training measure geared to labour-market requirements and aimed at equipping participants with the additional skills needed to allow them to work in a new area. They supplement the range of professional training courses that can be funded by IV by creating new professional profiles and allow a specific target group (experienced adults, middle-aged or older, with a low level of qualifications and lacking the skills to complete a classic training course) to keep or find a job after an accident or illness.

The appeal of this measure for IV lies in both its *objective* and *the way it is organised*. As regards its objective, the *formazioni brevi* set out to showcase the pre-existing professional experience and skills of insured persons who, despite a low level of qualifications, are nevertheless capable of being reintegrated into the job market. While low-threshold training does exist for young people as part of initial professional training (Art. 16 InVIA), such a short, targeted offering is already possible within the framework of retraining measures (Art. 17 InVIA) but – to date – has not been implemented for this target group. The *formazioni brevi* can thus potentially fill the gap in terms of the traditional training courses that can be financed by IV, bearing in mind that under no circumstances are they meant as a substitute to retraining measures, but instead as a complement for a group that would otherwise not have access to them. Their aim is to rapidly enhance the employability of persons presenting a risk of disability over the medium term thanks to focused training paths structured around the needs of the sectors where integration potential is available (logistics, commerce and sales) and defined in conjunction with employers’ associations and their training centres after analysis of the economic context within the canton. In addition, the skills acquired through the *formazioni brevi* are duly certified by means of certificates recognised within the professional cantonal associations of the sectors concerned. Over and above the objective of the professional integration of this very specific target group, the *formazioni brevi* are innovative and promising as regards the way in which they are *organised*. A particular element that the evaluation has

identified as a success factor is the close cooperation between IV, employers' associations and training centres. This cooperation makes it possible to define training paths that address the specific needs of the economy and, at the same time, put the insured persons concerned in contact with employers in the primary labour market, thereby facilitating the integration of such persons.

The results of this initial evaluation are encouraging since, overall, they underscore the relevance of the measure and the positive impact for the different stakeholders involved. The investigation has revealed a high level of satisfaction and the first results produced by the training courses are interesting from the perspective of professional integration. This said, these results are based on data that remains limited, given the restricted number of insured people who have already completed a training course. The potential and the limits of these courses must also be borne in mind; certain of these limits have been touched upon by the authors of the evaluation. To sum up: this type of measure is promising for other IV offices and their partners, who could take the *formazioni brevi* as a template while taking account of the specific socio-economic features of their canton and tailoring the organisation of this ground-breaking service to their particular needs.

Stefan Ritler, Deputy Director

Head of Invalidity Insurance

Comment from the AI (Invalidity Insurance) Office

In 2012, the Invalidity Insurance Office of the Canton of Ticino launched a project involving short courses designed to facilitate the return to work of insured persons who, because of health impairment, needed to change their occupation but, due to a lack of prior skills training or on account of their age, were not able to follow an AFC or CFP-type retraining programme.

Behind this initiative was the realisation that these insured persons were in danger of being unable to find a job they could cope with, and therefore having to register as unemployed or apply for welfare benefits. For the people concerned, without targeted intervention on the part of the Invalidity Insurance Office, there was therefore a real possibility of their being excluded from the world of work, despite having useful skills.

The idea of the short courses was therefore to plug a gap in the training provision available by developing short courses targeting the world of work. The aim of the project is to establish a range of training opportunities in several economic sectors, if possible exploiting the skills acquired by the insured persons in previous employment.

These training courses, in most cases conducted partly in the workplace, have been developed and extended over time, thanks to retraining opportunities offered by the insured persons' current employers and structured training courses (the subject of the survey) established with the support of trade associations, training institutions and employers.

Short courses are currently available in commerce, retailing and logistics. A course was recently launched in catering/hospitality and there are plans to run courses in the transportation sector (goods and passengers) and in home economics.

This means that, five years from the start of the project, the AI Office has developed a number of occupational training modules to enable insured persons to find employment on the primary labour market, while taking into account their medical conditions. In addition, the project has further increased the AI Office's network of contacts among employers, facilitating the task of getting people back into work.

It should be stressed that the planning of these training courses has been assisted by fruitful contacts with a number of trade associations and the cooperation of employers (mainly small and medium-sized businesses) and training agencies, not least the Vocational Training Division, which certifies training courses by awarding recognised qualifications.

The survey carried out by the SUPSI shows that the Canton Ticino AI Office's decision has achieved tangible results for the insured persons in question: thanks to the short courses, most of them have been able to hold on to their existing jobs or sign new employment contracts.

This result is not just a significant milestone, but will also provide a stimulus to continue down this path. In particular, by monitoring the situation with our partners and developing the courses in response to changes in the labour market, our aim is to increase the number and types of existing short courses and, possibly, obtain certification for them.

Inhaltsverzeichnis

Dank	IV
Abkürzungsverzeichnis	V
Verzeichnis der Tabellen (Haupttext)	VII
Zusammenfassung	IX
Résumé	XV
Riassunto	XXI
Summary	XXVII
1 Einführung	1
1.1 Gegenstand und allgemeine Ziele der Studie.....	1
1.2 Gesetzliche Grundlagen und Rechtsrahmen der Kurzausbildungen	2
1.3 Typologie der innovativen Kurzausbildung	5
1.4 Inhalt und Gliederung des Forschungsberichts.....	6
2 Methodik	9
2.1 Quantitative Erhebung	9
2.2 Qualitative Erhebung.....	11
3 Ursprung und Konzept der Kurzausbildungen	15
3.1 Ausgangsproblematik.....	15
3.2 Erhebung von Informationen zum Arbeitsmarkt und zur Ausbildung im Tessin	16
3.3 Das «Konzept» der Kurzausbildungen in Kürze.....	19
4 Umsetzung des Projekts Kurzausbildungen	21
4.1 Kontakte mit den Berufsverbänden und Lancierung der ersten Kurzausbildungsgänge.....	21
4.2 Heutige Kurzausbildungsgänge	22
4.2.1 Kurzausbildung im Verkaufssektor: «Padronanza del servizio» (Kompetenz im Kundendienst)	23
4.2.2 Kurzausbildung im Logistiksektor: «Logistikpraktikerin/Logistikpraktiker».....	24
4.2.3 Kurzausbildung im kaufmännischen Sektor: «Kaufmännischer Ausbildungsgang Iride»	25
4.2.4 Kurzausbildung im kaufmännischen Bereich: «Praktischer Ausbildungsgang für den Erwerb von kaufmännischen Kompetenzen»	26
4.3 Anteil und Kosten der Kurzausbildung: Vergleich mit anderen IV-Massnahmen	27
5 Organisation und Funktionsweise der Kurzausbildungen	31
5.1 Auswahlprozess für die Kurzausbildung: die Logik der «kleinen Schritte».....	31

5.2	Auswahl der Art der Kurzausbildung.....	32
5.3	Suche des Einsatzbetriebs.....	34
5.4	Begleitung während und nach der Kurzausbildung und Eigenverantwortung des Versicherten.....	37
6	Profil der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, Dauer und unmittelbares Ergebnis der Kurzausbildungen.....	41
6.1	Profil der Teilnehmerinnen und Teilnehmer.....	41
6.2	Dauer und Anteil der abgeschlossenen Kurzausbildungen.....	43
7	Zufriedenheit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit den Kurzausbildungen.....	47
8	Berufliche Laufbahn nach der Kurzausbildung.....	51
8.1	Zurzeit in einem Arbeitsverhältnis stehende Teilnehmerinnen und Teilnehmer.....	53
8.2	Zurzeit nicht in einem Arbeitsverhältnis stehende Teilnehmerinnen und Teilnehmer.....	54
9	Beurteilung der Kurzausbildungen.....	57
9.1	Erfolgsfaktoren.....	59
9.1.1	Erfolgsfaktoren im Zusammenhang mit dem System und der Umsetzungsstrategie ...	59
9.1.2	Erfolgsfaktoren im Zusammenhang mit den Personen und Einrichtungen.....	60
9.2	Vorteile.....	62
9.2.1	Wirtschaftliche und finanzielle Vorteile.....	62
9.2.2	Vorteile von Networking und Governance.....	63
9.2.3	Strukturelle oder systemische Vorteile (Förderung von Angebot und Nachfrage).....	64
9.3	Festgestellte kritische Punkte und potenzielle Risiken.....	65
9.4	Empfehlungen an die IV-Stellen und Perspektiven für die Ausweitung und Übertragung der KA auf andere Institutionen.....	68
9.4.1	Empfehlungen an die IV-Stelle des Kantons Tessin.....	69
9.4.2	Ausweitung und Übertragung der KA auf andere Institutionen.....	71
10	Abschliessende Erwägungen.....	75
	Bibliografie.....	77
	Beilagen.....	79
	Allegato 1 - Questionario standardizzato utilizzato per l'indagine CATI.....	80
	Allegato 2 - Referenti delle interviste con gli enti formatori.....	91
	Allegato 3 - Referenti delle interviste con i datori di lavoro.....	92
	Allegato 4 - Gli attuali percorsi di Formazione Breve in un colpo d'occhio.....	93
	Allegato 5 - Certificato di perfezionamento professionale della Formazione Breve nel settore vendita (percorso di 9 mesi).....	94
	Allegato 6 - Attestato di frequenza della Formazione Breve nel settore logistica.....	95

Allegato 7 - Attestato di frequenza della Formazione Breve nel settore commerciale (Iride OCST)	96
Allegato 8 – Confronto fra i costi indicativi della Formazione Breve e della riforma con Attestato Federale di Capacità	97
Allegato 9 – Costruzione delle banche dati statistiche e rappresentatività del campione CATI.....	99
Allegato 10 – Variabile "livello formativo"	101
Allegato 11 – Statistiche descrittive dei partecipanti a Formazioni Brevi.....	102
Allegato 12 – Statistiche descrittive dei partecipanti a Formazioni Brevi (cont.)	103
Allegato 13 - Difficoltà incontrate durante la Formazione Breve e grado di soddisfazione per il provvedimento	104
Allegato 14 - Livelli salariali degli ex-partecipanti a Formazioni Brevi attualmente occupati	105

Dank

Die Autoren danken:

Frédéric Widmer, Sabina D'Alessandri, Chiara Mombelli und Beat Schmid vom Bundesamt für Sozialversicherungen für die erhaltenen Informationen und Daten;

Monica Maestri, Misha Bianchi, Giulio Mulattieri und Andrea Torrisi von der IV-Stelle des Kantons Tessin für die erhaltenen Informationen und Daten;

den versicherten Personen für die Teilnahme an der telefonischen Erhebung bzw. an den Interviews;

den Unternehmen, Bildungseinrichtungen sowie IV-Beraterinnen und -Beratern für die Interviews;

Paolo Colombo, Marino Szabo und Pepita Vera Conforti von der Abteilung berufliche Ausbildung für das Interview;

der Begleitgruppe der SUPSI;

den Kolleginnen und Kollegen des Methodologie- und Statistiklabors des Departements für Betriebswirtschaft, Gesundheit und Soziales (Dipartimento economia aziendale, sanità e sociale, DEASS) an der SUPSI, besonders Angela Lisi.

Abkürzungsverzeichnis

AG	Arbeitsgruppe Ausbildung (innerhalb der IV-Stelle)
AHV	Alters- und Hinterlassenenversicherung
APC	Azienda di pratica commerciale – kaufmännischer Lehrbetrieb
AVIG	Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung
BSV	Bundesamt für Sozialversicherungen
CATI	Computer-Assisted Telephone Interviewing
DFP	Divisione della formazione professionale del Canton Ticino – Abteilung Berufsbildung des Kantons Tessin
EBA	Eidgenössisches Berufsattest
EFZ	Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis
FI	Frühintervention
IG	Invaliditätsgrad
IV	Invalidenversicherung
IVG	Bundesgesetz über die Invalidenversicherung
IVV	Verordnung über die Invalidenversicherung
KA	Strukturierte Kurzausbildung (Gegenstand der Studie)
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
KSBE	Kreisschreiben über die Eingliederungsmassnahmen beruflicher Art
LABStat	Laboratorio di metodologia e statistica – Methodik- und Statistiklabor, Departement für Betriebswirtschaft, Gesundheit und Soziales (DEASS) der SUPSI
LSE	Schweizerische Lohnstrukturerhebung
OCST	Organizzazione cristiano sociale ticinese – Christlich-soziale Organisation des Tessins
RAV	Regionales Arbeitsvermittlungszentrum
SBFI	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft
SIC Ticino	Società degli impiegati del commercio, Sezione Ticino – Kaufmännischer Verband, Sektion Tessin
SUPSI	Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana – Fachhochschule Südschweiz
SVBL	Schweizerische Vereinigung für die Berufsbildung in der Logistik

TG	Taggeld der IV
UAI	Ufficio dell'assicurazione invalidità del Canton Ticino, IV- Stelle des Kantons Tessin
USI	Università della Svizzera italiana – Universität der italienischen Schweiz
ZAS	Zentrale Ausgleichsstelle

Verzeichnis der Tabellen (Haupttext)

Tabelle1: Anzahl von der IV-Stelle beschlossene Umschulungsmassnahmen (EFZ, EBA, andere Ausbildungen).....	27
Tabelle 2: Anteil der KA verglichen mit anderen Umschulungsmassnahmen (EFZ, EBA, übrige Ausbildungen).....	28
Tabelle 3: Kosten der KA, unterteilt nach Ausbildungssektor	28
Tabelle 4: Verteilung der KA-Teilnehmenden nach Jahren und Sektoren	41
Tabelle 5: Stand und Dauer der KA, nach Ausbildungstyp	45
Tabelle 6: Zufriedenheit mit der aktuellen finanziellen Situation.....	49
Tabelle 7: Berufliche Laufbahn nach Abschluss der KA.....	51
Tabelle 8: Sozialleistungsbezug nach der KA.....	52
Tabelle 9: Vergleich zwischen den aktuellen Arbeitsbedingungen und jenen vor der KA.....	54

Zusammenfassung

Gegenstand des vorliegenden Berichts bildet das Projekt «Strukturierte Kurzausbildungen» (nachstehend abgekürzt KA), das von der IV-Stelle des Kantons Tessin zusammen mit den lokalen Akteuren 2013 lanciert wurde. Es soll IV-Versicherten mit bestehender oder drohender gesundheitlicher Beeinträchtigung berufliche Kurzausbildungen anbieten, welche die früheren Berufserfahrungen und das Potenzial zur Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt nutzen und dadurch die Erwerbsfähigkeit erhalten bzw. verbessern.

Ziel der Entwicklung der KA war es, die Palette der von der IV finanzierbaren beruflichen Ausbildungen auf Personen auszuweiten, die im Allgemeinen ein niedriges Bildungsniveau haben und/oder für die aufgrund mangelnder Schulkenntnisse, Motivations- und Einstellungsproblemen und der Verhältnismässigkeit zwischen Ausbildungsdauer und wirtschaftlichem Nutzen der Massnahme – besonders hinsichtlich der Erwerbssaussichten – keine längere Umschulung in Betracht kommt. Die KA sollen andere Massnahmen nicht ersetzen, sondern das Angebot für Personen mittleren oder höheren Alters vergrössern, die über umfassende frühere Berufserfahrungen verfügen, aber geringe Schul- und Ausbildungsqualifikation vorweisen können und die hauptsächlich wegen einer körperlichen Gesundheitsbeeinträchtigung und mangels Alternativen keinen Anspruch auf Massnahmen haben, ausser auf Vermittlungshilfe.

Die KA bereiten auf einen Beruf vor und vermitteln in durchschnittlich 9 Monaten – also in kürzerer Zeit als bei einer Umschulung zur Erlangung eines Eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses (EFZ) oder eines Eidgenössischen Berufsattests (EBA) – neue Berufsprofile. Eine KA ist ein standardisierter, mit den Organisationen der Arbeitswelt (insbesondere Branchenverbände und Sozialpartner, die in der Schweiz die Berufsbildung mitentwickeln) aufgebauter Ausbildungsgang, der bestehende Angebote oder Teilangebote von unterschiedlicher Dauer kombiniert. Der am Ende der KA erteilte Ausweis, bzw. die Teilnahmebescheinigung, falls die versicherte Person die allfällige Abschlussprüfung nicht besteht, wird vom kantonalen Berufsverband im Bereich der jeweiligen KA anerkannt. Der Ausweis kann anschliessend auch vom Bildungsdepartement anerkannt werden (gegenwärtig nur für die Ausbildungsgänge im Verkauf). Dies verankert die Massnahmen institutionell stärker.

Die KA wurden als innovatives und verglichen mit der traditionellen Umschulung kürzeres Angebot konzipiert: Sie sollen die Bedürfnisse der versicherten Personen und die Anforderungen der Arbeitgebenden, die über die Berufsverbände an der Gestaltung und Erarbeitung der Massnahmen mitwirkten, effizient erfüllen. Die Entstehung der KA muss unter Berücksichtigung der Tessiner Arbeitsmarktstruktur verstanden werden: hoher Anteil an kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) mit flexiblem Personalbedarf und Querschnittskompetenzen und hoher Anteil an Grenzgängern mit tiefen Löhnen, die eine Konkurrenz für schwächere Arbeitssuchende darstellen. Daneben gibt es im Kanton Tessin nur wenige grosse Produktionsbetriebe und Grossunternehmen, die den Zielpersonen angemessene Arbeitsplätze anbieten können. Die Schaffung der KA ist vor dem Hintergrund des im Vergleich zu den anderen Schweizer Kantonen höheren Anteils an KMU zu sehen, was die IV-Stelle veranlasste, bei kleinen und mittleren Unternehmen den Bedarf an Kompetenzprofilen zu eruieren und entsprechende kurze, praxisorientierte Ausbildungsgänge anzubieten.

Das allgemeine Ziel der Forschungsarbeit besteht darin, die Konzeption, die Umsetzung und die ersten messbaren Auswirkungen der KA-Massnahmen zur Erhaltung, Wiederherstellung bzw.

Verbesserung der Erwerbsfähigkeit und zur Steigerung der Chancen auf berufliche Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu analysieren. Daneben soll die Forschungsarbeit die Zusammenarbeit zwischen der IV-Stelle und den Arbeitgebenden, die in der neueren Fachliteratur als Erfolgsfaktor für die berufliche Eingliederung bezeichnet wird, genauer beleuchten. Schliesslich soll die Studie die Haupterfolgskriterien der KA, die Grenzen sowie das Verbesserungs- und Erweiterungspotenzial der Massnahmen beschreiben.

Die Forschungsarbeit kombiniert eine quantitative Erhebung, bei der die existierenden administrativen Datenbanken (Daten der Zentralen Ausgleichsstelle ZAS und der Individuellen Konten der AHV) und die Erhebung und Analyse von Primärdaten durch CATI-Telefonumfragen genutzt werden. Von den insgesamt 93 KA-Teilnehmenden ab der Lancierung 2013 wurden für alle 48 an der Studie teilnehmenden Versicherten Informationen erhoben. Die qualitative Erhebung beruht auf Dokumentenanalysen und 23 Interviews mit den Hauptakteuren: ehemalige IV-Versicherte, die eine KA absolviert haben, Arbeitgeber, die Personen während einer KA ausgebildet oder nach einer KA eingestellt haben, Verantwortliche von Berufsverbänden und Ausbildungsstellen, IV-Beraterinnen und IV-Berater.

Die Studie zeigt den innovativen Charakter der KA, der weniger im Ziel der Integration, als vielmehr in ihrer Strukturierung und in der Zusammenarbeit mit den Organisationen der Arbeitswelt liegt. Theoretische Ausbildungsmodulare und betriebliche Praxis werden in einem neuen formalisierten Ausbildungsgang verbunden und integriert. KA bilden in finanzieller Hinsicht insofern eine interessante Lösung, als sie die Chancen auf berufliche Eingliederung verbessern und längere, teurere Massnahmen mit spezifischen Voraussetzungen vermeiden.

Aufgrund der Studiendaten ist festzustellen, dass die effektiv in die KA involvierten Zielpersonen den ursprünglichen Erwartungen relativ gut entsprechen. Die einzigen Ausnahmen bilden einige sehr junge versicherte Personen, einige Teilnehmende mit hohem Bildungsniveau und bestimmte Personen mit psychischen Gesundheitsbeeinträchtigungen. Es handelt sich allerdings nur um wenige Fälle.

Das «Vier-Schritte-Prinzip» im «KA-Konzept» (Changemanagement, Orientierung, Erwerb von Vorkenntnissen und eigentliche Ausbildung) ist der ideale Weg in der Praxis, muss aber an die Einzelfälle und an die spezifischen Bedürfnisse der versicherten Personen angepasst werden.

In den Wirtschaftssektoren, in denen das KA-Projekt in diesen ersten Jahren angelaufen ist, wurden indessen einige relevante Abweichungen festgestellt. Von den fünf in der Projektphase identifizierten Wachstumssektoren (Tourismus, Bauwesen, Facility Management, Gesundheit und Logistik) wurde der Ausbildungsgang bisher nur in der Logistik umgesetzt. Dass die KA in den anderen Sektoren nicht umgesetzt wurden, erklärt sich aus der Inkongruenz zwischen dem Aufgabenbereich und den funktionellen Einschränkungen der versicherten Personen, der zu kleinen Anzahl Kandidatinnen und Kandidaten und/oder Arbeitgebenden sowie aus dem relativ geringen Interesse einiger Berufsverbände und Ausbildungsstätten. Neben dem ursprünglich vorgesehenen Logistiksektor wurden so die Ausbildungen im Handel und im Verkauf bevorzugt, weil diese eine Querschnittsausbildung vermitteln, weil es sofort möglich war, bestehende Ausbildungsressourcen zu nutzen und weil den Ausbildungsstätten garantiert werden konnte, dass eine angemessene Zahl Versicherter teilnehmen würde.

Die «Netto»-Kausalwirkung auf die Effizienz des Projekts kann wegen bestimmter methodologischer Einschränkungen, vor allem wegen des Fehlens einer Kontrollgruppe, nicht festgestellt werden. Hingegen lässt sich das Resultat der KA für die Teilnehmergruppe, die analysiert werden konnte, beschreiben. Von den versicherten Personen, die sich zum Zeitpunkt der Datensammlung nicht mehr in einer KA befanden, hatten knapp 20% den Ausbildungsgang abgebrochen und konnten ihre Erwerbsfähigkeit folglich nicht durch die KA wiederherstellen oder verbessern. Dieser Anteil ist relativ gering, doch um sich ein fundiertes Urteil zu bilden, müssten die Zahlen mit denjenigen ähnlicher beruflicher Massnahmen verglichen werden.

Zum zweiten objektiven Indikator für Effizienz ist festzuhalten, dass die KA-Teilnehmenden nach Abschluss der Massnahmen praktisch nie zusätzliche IV-Leistungen in Anspruch nehmen mussten. Diese Angabe scheint die Effizienz der Massnahme zu bestätigen. Mangels einer Kontrollgruppe kann jedoch nicht festgestellt werden, ob einigen Versicherten ohne KA ein Anspruch auf eine Invalidenrente erwachsen wäre oder ob ohnehin alle ehemaligen Teilnehmenden keinen Anspruch auf eine Rente gehabt hätten. Die finanzielle Nachhaltigkeit der KA sollte in jedem Fall über einen längeren Zeithorizont gemessen werden.

In Bezug auf die Integration in den ersten Arbeitsmarkt schliesslich deuten die verfügbaren Daten auf einen grossen Erfolg hin: Die Vermittlungsquoten der Personen mit abgeschlossener KA lagen zum Erhebungszeitpunkt nur wenig unter dem Durchschnitt. Angesichts der geringen Anzahl der in das Projekt involvierten und in der quantitativen Erhebung analysierten Personen sollte dieses Ergebnis in den nächsten Jahren mit grösseren Stichproben bestätigt werden.

Die subjektiven Bewertungen der KA-Teilnehmenden zeigen generell einen hohen Zufriedenheitsgrad, obwohl viele die Organisation und die Inhalte der Ausbildungsgänge als verbesserungswürdig bezeichnen. Bedenkenswert ist nach unserer Auffassung die Wahrnehmung der aktuell beschäftigten Versicherten, wonach sich ihre Lohnbedingungen gegenüber der letzten Arbeitsstelle vor den KA (in den meisten Fällen) zunächst verschlechtert haben. Dieses Ergebnis müsste quantifiziert und mit objektiven Daten verglichen werden. Zudem wäre eine Kontrollgruppe aufschlussreich, um die Lohnaussichten der Versicherten ohne KA auch mit Blick auf ihre mittel- und langfristige berufliche Laufbahn zu überprüfen. Die Eingliederungsmassnahmen der IV zielen zwar darauf ab, die ausgehend von den Referenzlöhnen auf nationaler Ebene geschätzte theoretische Erwerbsfähigkeit wiederherzustellen (oder zu erhalten), aber dabei sind die oft deutlichen regionalen Lohnunterschiede zu berücksichtigen, welche versicherte Personen, die ein Gesuch bei der IV-Stelle der Kantons Tessin eingereicht haben, benachteiligen können.

Für die IV bedeutet der Erfolg der KA in erster Linie den Abschluss der Ausbildung und die entsprechende Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit der versicherten Person. Zweitens sollen die Massnahmen die konkreten Einstellungsmöglichkeiten auf dem klassischen Arbeitsmarkt – auch mit Blick auf die Prävention – dank der Erhaltung, Aufwertung und Erweiterung der beruflichen Kompetenzen der versicherten Person verbessern. Die Studie zeigte hauptsächlich zwei Arten von Erfolgsfaktoren auf: mit dem System und der Umsetzungsstrategie verbundene und mit den Personen und den Stellen verbundene Erfolgsfaktoren.

Bei der ersten Art erweist sich die Kombination von KA und früheren Berufserfahrungen eindeutig als Erfolgsfaktor und als entscheidender Hebel, um die Eingliederung der Versicherten in den ersten Arbeitsmarkt zu fördern und ihre Selbstständigkeit und Bereitschaft, eine Arbeitsvermittlung zu beanspruchen, zu stärken. Zudem hat die Studie gezeigt, dass Arbeitgeber,

die versicherte Personen ausbilden und/oder einstellen, häufig selbst im Familien- oder Bekanntenkreis mit einem gesundheitlichen und/oder IV-Problem konfrontiert waren, sodass sie «empfänglicher» und aufgeschlossener waren. Gerade dank der verglichen mit anderen, kurzfristigen Massnahmen relativ langen Dauer bieten die KA den Versicherten die Gelegenheit, bei den Arbeitgebenden verbreitete Vorurteile gegen sie abzubauen und zu beweisen, dass funktionelle Einschränkungen nicht unbedingt mit geringerer Produktivität einhergehen. Dies ist im wirtschaftlichen Kontext des Tessins mit seinem grossen Angebot an billigen Arbeitskräften von besonderer Bedeutung. Der direkte Kontakt zu den Arbeitgebenden während der relativ langen Dauer der KA ist entscheidend, um die Diskriminierung und «Stigmatisierung», der Bezügerinnen und Bezüger von Sozialleistungen – darunter die IV-Versicherten – beim Personalauswahlverfahren häufig ausgesetzt sind, zu überwinden. Allgemeiner werden der Qualifikationseffekt und der Nutzen der KA durch die Zusammenarbeit mit den Berufsverbänden gestärkt: Diese gewährleisten, dass die Ausbildungsinhalte mit den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes übereinstimmen.

Zu den Faktoren betreffend die Personen und die Ausbildungsstellen ist es wesentlich, dass der IV-Berater oder die IV-Beraterin die Arbeitgebenden nicht nur beim Erstgespräch, sondern während der ganzen Massnahme unterstützt und begleitet und bei Anfragen (Probleme mit der versicherten Person, noch zu schliessende Ausbildungslücken) rasch reagiert. Wichtig ist auch, dass sich die IV-Beraterinnen und IV-Berater mit den Partnerunternehmen des Kantons vernetzen und dass sie für ihre Kollegen innerhalb der IV-Stelle sowie für die Arbeitgeber und/oder Ausbildungsstellen zu einer Anlaufstelle im jeweiligen Sektor werden. Ebenso wichtig ist es, die Versicherten langfristig für ein gemeinsames Ausbildungsprojekt zu motivieren und die Mitwirkung der mit der IV kooperierenden Unternehmen zu erhalten.

Obwohl die Erfolgsfaktoren in Bezug auf die spezifischen Ziele der jeweiligen KA definiert werden, zeigte die Studie im Wesentlichen drei Kategorien von Vorteilen einer KA gegenüber anderen von der IV angebotenen Massnahmen auf: ökonomische und finanzielle, Networking- und Governance-Vorteile und schliesslich strukturelle und systemische Vorteile. In Bezug auf die ökonomischen Aspekte besteht die Chance für Arbeitgeber darin, dass sie die KA und die Unterstützung der IV wahrnehmen können, ohne signifikante finanzielle Risiken einzugehen, da die IV die Kosten der beruflichen Ausbildung und die Zahlung der Taggelder an die Versicherten übernimmt. Aus der Sicht der versicherten Person und der IV erweitern die KA die Palette der beruflichen Massnahmen und der Ausbildungschancen auf eine ansonsten alternativlose Zielgruppe. Für die versicherte Person bedeuten sie gerade im Vergleich zu den Kosten einer vollständigen Umschulung zumindest theoretisch einen schnellen und damit ökonomischen Weg zur Wiedererlangung des vorherigen Lohnniveaus, oder zumindest zu einer Verbesserung ihrer Erwerbsfähigkeit.

Zu den Networking- und Governance-Vorteilen zeigt die Studie insbesondere auf, dass die KA den Versicherten ermöglichen, Erfahrungen zu sammeln, ihr Bewerbungsdossier zu bereichern und ihre Integrationschancen zu verbessern. Zudem erweitern die KA den Kreis der Ansprechpartner der IV-Stellen und der Akteure innerhalb und im Umkreis des Systems der beruflichen Massnahmen der IV: Staat, Sozialpartner, Ausbildungsstellen, versicherte Personen und ihre Vertreter.

Als strukturelle oder systemische Vorteile erweisen sich die KA bei der Anpassung der schulischen und betrieblichen Ausbildung an die funktionellen Einschränkungen der versicherten Personen, da sie flexibler sind als die eidgenössisch und kantonale anerkannten Diplome. Dank der stark berufspraktischen Orientierung und der relativ kurzen Dauer der KA lassen sich auch versicherte Personen motivieren, die der Gedanke an eine mehrjährige Umschulung eher abschreckt.

Neben der global positiven Bewertung wurden einige erkannte oder potenzielle Grenzen der KA-Massnahmen deutlich, u.a. dass die Arbeitgeber viel besser über die Aktivitäten und die von der IV-Stelle vorgeschlagenen Massnahmen informiert und dafür sensibilisiert werden müssen. Die Auswirkungen auf die Einstellung nach Abschluss der KA zeigen indessen, dass es schwierig ist, eine Arbeitsstelle zu finden, ausser wenn man vom beschäftigenden KA-Betrieb eingestellt wird. Deshalb ist es wesentlich, Arbeitgeber zu finden, die zunächst bereit sind, versicherte Personen bis zum Abschluss der KA zu beschäftigen, aber eventuell auch nach Abschluss einer KA, wobei die IV-Stelle als Rekrutierungskanal dienen kann. Die «Verwendbarkeit» des KA-Ausweises ist geringer als jene einer herkömmlichen eidgenössisch anerkannten Lehre; sofern jedoch auch frühere spezifische berufliche Erfahrungen und Kenntnisse vorhanden sind, kann ein KA-Ausweis im Bewerbungsdossier der Versicherten einen grösseren Wert gewinnen. Die Studie bestätigt, dass es wichtig ist, auf der Hut zu bleiben und nicht mit Unternehmen zusammenzuarbeiten, welche die KA ausnutzen und wiederholt Personen für KA verlangen, ohne je jemanden fest einzustellen. Ein weiteres Risiko bei einer starken Zunahme der Anzahl der KA und der teilnehmenden Versicherten besteht darin, dass sich die Konkurrenz zwischen Arbeitssuchenden – besonders gering qualifizierten (KA) und besser qualifizierten Personen (EFZ/EBA) – noch verschärft und folglich auch der Druck auf das im Tessin bereits relativ tiefe Lohnniveau gerade in Sektoren mit niedriger Wertschöpfung noch zunehmen könnte.

Die Studie schliesst mit einer Reihe von Empfehlungen und Hypothesen für eine Ausweitung der Massnahmen, die noch vertieft und – falls sie umgesetzt werden – kontrolliert und bewertet werden müssen. Eine Ausweitung der KA-Massnahmen kommt auf vier Ebenen in Betracht: (a) Ausweitung auf andere Wirtschaftssektoren; (b) Ausweitung auf andere IV-Versicherte (z. B. Versicherte mit psychischer Gesundheitsbeeinträchtigung), was den Präventionscharakter der Massnahme stärken würde (Antizipation im Rahmen der Frühintervention); (c) Ausweitung auf andere Bereiche der sozialen Sicherheit (z. B. Ausbildung von jungen Migrantinnen und Migranten und von Sozialhilfebezüglerinnen und -bezügern im weiten Sinn, berufliche Wiedereinstiegskurse für Personen, die nach längerer Pause wieder auf den Arbeitsmarkt zurückkehren müssen); (d) Ausweitung auf andere Kantone, die mit ähnlichen Problemen konfrontiert sind wie die IV-Stelle des Kantons Tessin.

Résumé

Le présent rapport porte sur le projet « Formazioni brevi strutturate » (formations courtes structurées, ci-après FC) mis en œuvre par l'Office AI (OAI) du canton du Tessin avec la collaboration des acteurs régionaux. Lancé en 2013, ce projet vise à rétablir, maintenir ou améliorer la capacité de gain des assurés AI atteints dans leur santé en leur offrant des formations professionnelles de courte durée destinées à valoriser leur expérience professionnelle et leur potentiel d'insertion sur le marché primaire du travail.

Les FC ont été créées dans le but d'élargir l'éventail des formations professionnelles pouvant être financées par l'AI au profit de bénéficiaires au niveau d'instruction généralement bas ou qui ne peuvent s'engager dans un processus de reconversion professionnelle (reclassement) plus long, du fait d'un manque de compétences scolaires, d'une inaptitude ou d'une motivation insuffisante, ainsi qu'en raison de la disproportion entre la durée de la formation et le résultat économique de celle-ci, en particulier au regard des perspectives de gain des participants. Les FC ne remplacent pas d'autres mesures ; elles ont été conçues pour étendre l'offre dont peuvent bénéficier des personnes d'âge moyen ou avancé, disposant d'une expérience professionnelle importante mais ayant un niveau de scolarité et de formation plutôt faible et qui, à cause d'un problème de santé le plus souvent de nature physique et en l'absence d'alternative, n'auraient sinon pas droit à d'autre mesure que l'aide au placement.

Les FC, qui produisent des profils professionnels inédits, préparent à une profession sur une période de neuf mois en moyenne, autrement dit plus rapidement qu'une mesure de reclassement complète en vue de l'obtention d'un certificat fédéral de capacité (CFC) ou d'une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP). Elles consistent en un parcours standardisé, conçu avec les organisations du monde du travail (en particulier les associations de branches et les autres partenaires sociaux qui contribuent au développement de la formation professionnelle dans notre pays), associant fréquemment des offres existantes (ou des éléments de celles-ci) d'une durée variable. Le certificat délivré à l'issue des neuf mois (ou l'attestation de cours, si l'assuré n'a pas passé l'examen final) est reconnu par l'association cantonale de la branche dans laquelle la formation a été créée. Il peut aussi être validé dans un deuxième temps par le département de la formation (à l'exemple du fonctionnement réservé pour l'instant à la filière de la vente), ce qui entraîne une institutionnalisation accrue du dispositif.

Les FC ont été conçues comme une offre novatrice, d'une durée plus courte que les mesures de reclassement traditionnelles, mais néanmoins à même de répondre efficacement aussi bien aux besoins des assurés qu'aux exigences des employeurs, qui ont été associés à leur conception et à leur élaboration via les organisations professionnelles. On ne peut comprendre la création des FC au Tessin sans prendre en considération la structure du marché du travail de ce canton, caractérisée par une proportion très élevée de petites et moyennes entreprises (PME) qui ont besoin de collaborateurs plutôt polyvalents et de compétences transversales, ainsi que par une importante présence de travailleurs frontaliers à bas salaire, en concurrence directe avec les personnes vulnérables à la recherche d'un emploi. Le Tessin compte par contre un nombre relativement restreint de grandes activités de production et de grandes entreprises susceptibles d'offrir des emplois adaptés au public visé. Le lancement des FC doit donc être interprété à la lumière de ce contexte, qui a poussé l'OAI à s'adresser aux PME pour identifier les profils de

compétences qu'elles recherchent et y répondre par une formation de courte durée axée sur la pratique.

L'objectif général de la présente étude est d'analyser le dispositif des FC du point de vue de sa conception, de sa mise en œuvre et des premiers effets observables de cet instrument destiné à maintenir, rétablir ou améliorer la capacité de gain des bénéficiaires ainsi que leurs chances de réinsertion professionnelle sur le marché primaire du travail. Elle doit aussi préciser le rôle de la collaboration entre OAI et employeurs dans ce dispositif, collaboration que la littérature récente définit comme un facteur de succès prépondérant en matière d'insertion professionnelle. Enfin, l'étude cherche à identifier les principaux facteurs de succès des FC, les limites qu'elles rencontrent ainsi que les possibilités d'amélioration et d'extension de ce dispositif.

La recherche menée ici se fonde premièrement sur une analyse quantitative qui s'appuie sur des bases de données administratives existantes (données de la Centrale de compensation [CdC] et des comptes individuels de l'AVS) ainsi que sur la collecte et l'analyse de données primaires résultant d'une enquête téléphonique CATI. Dans le cadre de cette dernière, il a été possible de recueillir des informations touchant les 48 assurés qui ont adhéré à l'étude, sur un total de 93 personnes ayant pris part à des FC depuis leur création en 2013. La recherche se fonde, deuxièmement, sur une enquête qualitative reposant sur l'analyse de documents et sur 23 entretiens avec les principaux acteurs du projet, notamment des bénéficiaires ou ex-bénéficiaires de prestations de l'AI qui ont suivi un cursus de FC, des employeurs qui ont joué le rôle de formateurs dans le cadre de ce dispositif ou qui ont embauché un collaborateur à l'issue d'une FC, des responsables d'associations professionnelles et d'organismes de formation, et des conseillers AI.

L'étude met en lumière le caractère novateur des FC, qui réside moins dans l'objectif de réinsertion que dans différents aspects résultant de leur conception même : leur structuration et la collaboration avec les organisations du monde du travail, d'une part, leur capacité d'articulation et d'intégration dans un nouveau parcours formalisé constitué de modules de formation théorique et de pratique en entreprise, d'autre part. Les FC constituent en ce sens une solution intéressante du point de vue financier, car elles améliorent les chances d'insertion professionnelle de ceux qui en bénéficient, tout en évitant l'octroi de mesures plus longues et plus coûteuses, nécessitant qui plus est des compétences préalables spécifiques.

Les données recueillies dans le cadre de l'étude confirment que les personnes ayant suivi une FC correspondent plutôt bien au groupe cible défini au départ. Les seules exceptions ont trait à la présence de quelques assurés très jeunes, de certains participants au bénéfice d'un niveau de formation élevé et d'un certain nombre de personnes atteintes dans leur santé psychique. Il s'agit toutefois de cas relativement peu nombreux.

Le principe des quatre étapes – gestion du changement, orientation, acquisition de compétences préalables et formation à proprement parler – établi pour ce projet trace un parcours idéal dont s'inspirer, mais à moduler en fonction des situations et des besoins spécifiques de chacun.

Des ajustements significatifs ont en revanche été observés en ce qui concerne les branches économiques visées initialement. Sur les cinq branches en expansion identifiées durant la phase de projet (tourisme, bâtiment, gestion des installations, santé et logistique), une seule a effectivement permis la réalisation d'un cursus de FC, celle de la logistique. L'échec de la mise en

œuvre du projet dans les autres branches est imputable à l'inadéquation des tâches prévues au regard des limitations fonctionnelles des assurés, à un nombre insuffisant de candidats ou d'employeurs, ainsi qu'à un intérêt non prioritaire de certaines associations professionnelles et des organes de formation correspondants. Outre la branche de la logistique retenue au départ, deux autres branches – le commerce et la vente – ont été choisies dans un deuxième temps pour leur capacité à dispenser une formation transversale, et parce qu'elles permettaient de tirer parti sans délai de ressources formatives existantes et de garantir aux organismes de formation une affluence suffisante de participants.

Au chapitre de l'efficacité du dispositif, il est vain de vouloir identifier des effets causaux « nets » en raison de certaines contraintes méthodologiques, en particulier de l'absence d'un groupe témoin. On peut en revanche juger de son efficacité à l'aune des résultats objectifs obtenus au terme des FC pour le groupe de participants étudié. Premier indicateur, moins de 20 % des assurés qui n'étaient plus en FC au moment où les données ont été recueillies ont interrompu leur parcours de formation et n'ont donc pas pu rétablir ou améliorer leur capacité de gain par ce biais. Il s'agit d'un taux relativement modeste, même s'il faudrait pouvoir le comparer à ceux de mesures professionnelles similaires pour fonder cet avis.

Nous avons en outre relevé, et c'est là notre deuxième indicateur, que presque aucun participant n'a dû recourir à des prestations financières supplémentaires de l'AI au terme de la formation courte. Ce fait semble attester de l'efficacité du dispositif, mais l'absence d'un groupe témoin ne nous permet pas de savoir si, sans cette mesure, certains assurés auraient obtenu le droit à une rente d'invalidité, ou si tous les ex-participants auraient de toute façon pu en bénéficier. La viabilité financière des FC devra quoi qu'il en soit être analysée à plus long terme.

Enfin, s'agissant de la réinsertion sur le marché primaire du travail, qui constitue notre troisième indicateur d'efficacité, les données dont nous disposons semblent indiquer un taux de réussite honorable, puisque près de la moitié des assurés ayant achevé une FC avaient été replacés au moment de l'enquête. Vu le nombre limité de personnes engagées dans ce projet et prises en compte dans l'analyse quantitative, ce résultat devra être vérifié ces prochaines années sur la base de panels plus vastes.

Les évaluations livrées par les participants eux-mêmes indiquent un degré de satisfaction généralement bon, bien que nombre d'entre eux estiment que des améliorations pourraient être apportées à l'organisation et au contenu des formations. L'impression de dégradation initiale des conditions salariales par rapport au dernier emploi occupé avant la FC qu'ont la plupart des assurés actuellement employés mérite, à notre avis, réflexion. Ce résultat devrait être quantifié et comparé avec des données objectives. Il serait en outre intéressant de disposer d'un groupe témoin pour vérifier les perspectives salariales des assurés en l'absence de FC, notamment dans l'optique d'une « carrière » à moyen ou long terme. Bien que l'objectif des mesures de réinsertion de l'AI soit de rétablir ou de maintenir la capacité de gain théorique estimée sur la base des salaires de référence à l'échelle nationale, il ne faut pas perdre de vue les différences salariales parfois importantes constatées entre les régions, des différences qui risquent de pénaliser les assurés ayant déposé une demande auprès de l'OAI du canton du Tessin.

Pour l'AI, le succès des FC consiste d'abord dans l'achèvement de la formation et le rétablissement de la capacité de gain qui en résulte pour l'assuré. Le dispositif doit ensuite accroître les possibilités réelles d'embauche de ce dernier sur le marché du travail conventionnel, y compris

dans un but de prévention, grâce au maintien, à la valorisation et à l'élargissement de ses compétences professionnelles. L'étude a permis d'identifier deux types principaux de facteurs de succès : les facteurs liés au système et à la stratégie de mise en œuvre, d'une part, et ceux liés aux personnes et aux organismes, d'autre part.

S'agissant du premier, le fait de relier la formation courte à une expérience professionnelle acquise se confirme comme un facteur de succès incontestable et un levier décisif, que ce soit pour faciliter l'insertion des assurés sur le marché primaire du travail ou pour les rendre plus autonomes et plus aptes à rechercher un emploi. Notre étude met par ailleurs en évidence le fait que les employeurs qui forment ou qui embauchent des assurés ont souvent eu affaire à un problème de santé ou à l'AI dans leur famille ou parmi leurs connaissances, ce qui les rend plus sensibles à la question et mieux prédisposés à un tel engagement. En outre, grâce à la période relativement longue (par rapport à d'autres mesures de courte durée) sur laquelle elles se déroulent, les FC donnent aux assurés l'occasion de faire tomber les préjugés dont ils font fréquemment l'objet de la part des employeurs en démontrant que des limites fonctionnelles n'impliquent pas nécessairement des pertes en termes de productivité. Cet élément revêt une importance particulière dans le contexte économique tessinois, caractérisé par une grande disponibilité de main-d'œuvre bon marché. Le contact direct avec un employeur sur toute la durée de la formation se révèle décisif pour surmonter la discrimination et la stigmatisation dont sont souvent victimes les bénéficiaires de prestations sociales, et notamment les assurés AI, dans le processus de sélection du personnel. De manière plus générale, l'effet qualifiant et l'utilité des FC sont renforcés par la collaboration avec les associations professionnelles, elle-même gage d'un enseignement correspondant aux besoins du marché du travail.

S'agissant des facteurs liés aux personnes et aux organismes, il est très important que le conseiller AI garantisse à l'employeur un soutien et un accompagnement, non seulement à l'occasion de l'entretien initial, mais aussi tout au long de la formation, et qu'il fournisse des réponses rapides en cas de besoin (problèmes avec l'assuré, lacunes à combler dans la formation, etc.). Il apparaît en outre important que les conseillers AI réussissent à établir un réseau d'entreprises partenaires pour le territoire qui les concerne et deviennent des interlocuteurs de référence à cette échelle, aussi bien pour leurs collègues au sein de l'OAI que pour les employeurs et les organismes formateurs. Réussir à motiver l'assuré autour d'un projet de formation commun et à maintenir cette motivation sur la durée, tout comme conserver l'engagement des entreprises qui collaborent avec l'AI, sont des conditions tout aussi essentielles.

Alors que les facteurs de réussite sont définis par rapport aux objectifs spécifiques des FC elles-mêmes, l'étude a aussi permis de mettre en évidence trois types d'avantages de ce dispositif par rapport à d'autres mesures professionnelles octroyées par l'AI : les avantages économiques et financiers, les avantages en termes de réseautage et de gouvernance, et les avantages structurels ou systémiques. Au chapitre des aspects économiques, l'intérêt pour les employeurs réside dans le fait de tirer parti des FC et du soutien de l'AI sans courir de risque financier significatif, dans la mesure où c'est cette dernière qui prend en charge les frais de reclassement professionnel et le versement des indemnités journalières à l'assuré. Du point de vue des assurés, mais aussi de l'AI, outre le fait qu'elles étendent l'éventail des mesures d'ordre professionnel et les possibilités de formation à un groupe cible qui n'aurait sinon aucune alternative, les FC permettent aux bénéficiaires – en tout cas en théorie – de maintenir leur niveau salarial antérieur ou du moins

d'améliorer leur capacité de gain de manière rapide et par conséquent économique, en particulier au regard du coût d'une mesure de reclassement complète.

Pour ce qui est des avantages en termes de réseautage et de gouvernance, l'étude relève le fait que les formations courtes permettent aux assurés d'accumuler de l'expérience et d'enrichir leur CV, tout en améliorant leurs chances de réinsertion par rapport à leur situation de départ. Ces formations contribuent en outre à étendre le réseau des interlocuteurs de l'OAI et des acteurs qui évoluent au sein et autour du système des mesures d'ordre professionnel de l'AI (État, partenaires sociaux, organismes de formation, assurés et représentants de ces derniers).

Au plan des avantages structurels ou systémiques, on observe que les formations courtes offrent une plus grande flexibilité – s'agissant de l'adaptation de la présence en cours et sur le lieu de travail aux limitations fonctionnelles de l'assuré – que les filières menant à des diplômes reconnus aux niveaux fédéral et cantonal. L'orientation vers la pratique professionnelle et la durée relativement courte des FC permettent de remobiliser des assurés souvent découragés à l'idée de devoir entreprendre un parcours de reconversion portant sur plusieurs années.

En dépit d'une appréciation globalement positive, un certain nombre de limites (effectives ou potentielles) du dispositif ont été mises en évidence, parmi lesquelles la nécessité de sensibiliser davantage les employeurs à l'action de l'OAI et aux mesures qu'il propose. Pour autant, vu les résultats relatifs à l'embauche des assurés au terme de leur formation, qui montrent qu'il est plus difficile pour eux de trouver un débouché professionnel s'ils ne sont pas engagés par l'entreprise qui les a formés, il paraît crucial de sélectionner des employeurs qui se montrent d'emblée ouverts à l'idée d'engager des assurés au terme de la FC, mais éventuellement aussi par la suite, en utilisant l'office AI comme canal de recrutement. Le certificat délivré à l'issue de la FC n'a certes pas le même poids qu'un apprentissage traditionnel reconnu au niveau fédéral, mais il peut prendre de la valeur dans le curriculum de l'assuré s'il est associé à l'expérience et aux connaissances professionnelles spécifiques acquises par ce dernier au fil de son parcours professionnel. L'étude confirme qu'il est important de maintenir la garde haute et d'éviter de collaborer avec des entreprises qui exploitent les FC à leur avantage et demandent sans cesse de nouvelles personnes à former sans jamais en embaucher une. Elle a également identifié un autre risque pour l'avenir si le nombre de FC dispensées et donc d'assurés qui les suivent était appelé à s'élever substantiellement, celui de durcir la concurrence entre demandeurs d'emploi, et en particulier entre personnes affichant un niveau de qualification limité (formations courtes) et personnes attestant d'un meilleur niveau de qualification (AFP/CFC), avec pour effet possible d'accentuer également la pression sur des niveaux salariaux déjà plutôt bas au Tessin, en particulier dans certaines branches à faible valeur ajoutée.

L'étude se termine sur une série de recommandations et d'hypothèses pour l'extension du dispositif, qu'il faudrait approfondir encore, ou monitorer et évaluer si elles étaient mises en œuvre. Quatre niveaux d'extension possible du dispositif ont été identifiés : (a) l'extension à d'autres branches économiques ; (b) l'extension à d'autres assurés AI (par ex. à ceux qui souffrent d'une atteinte de nature psychique), tout en renforçant le caractère préventif de la mesure (anticipation dans le cadre de l'intervention précoce) ; (c) l'extension à d'autres secteurs de la sécurité sociale (par ex. formation de jeunes migrants et de bénéficiaires de l'aide sociale au sens large, remise à niveau professionnelle de personnes longtemps absentes du marché du travail ;

enfin, (d) l'extension à d'autres cantons confrontés à des problèmes similaires à ceux rencontrés par l'OAI du canton du Tessin.

Riassunto

Oggetto del presente rapporto è il progetto “Formazioni brevi strutturate” (d’ora in poi semplicemente FB), realizzato dall’Ufficio dell’assicurazione invalidità (UAI) del Cantone Ticino in collaborazione con gli attori del territorio e avviato nel 2013 con l’obiettivo di ristabilire, mantenere o migliorare la capacità di guadagno degli assicurati AI che hanno subito un danno alla salute conclamato o imminente offrendo loro delle formazioni professionali di breve durata allo scopo di valorizzare l’esperienza professionale pregressa e il potenziale d’integrazione nel mercato del lavoro primario.

Le FB sono state create per estendere il ventaglio delle formazioni professionali finanziabili dall’AI a vantaggio di un pubblico con un livello di istruzione generalmente basso e/o che non può impegnarsi in una riqualifica professionale più lunga in ragione dell’assenza di competenze scolastiche, di attitudini e motivazione insufficienti, così come di un rapporto ragionevole fra la durata della formazione e il risultato economico del provvedimento, in particolare in termini di prospettive di guadagno. Le FB non si sostituiscono ad altre misure, ma sono state concepite per aumentare l’offerta di misure a vantaggio di persone di età media o avanzata, con un’esperienza professionale pregressa importante ma con basse credenziali in ambito scolastico e formativo, che, a causa di un danno alla salute prevalentemente di natura fisica e in assenza di alternative, non avrebbero diritto ad altre misure, se non all’aiuto al collocamento.

Le FB preparano ad una professione, fornendo profili professionali inediti, su un periodo di 9 mesi in media, quindi più breve rispetto a quello richiesto per una riqualifica completa in vista dell’ottenimento di un Attestato federale di capacità (AFC) o di un Certificato federale di formazione pratica (CFP). Più precisamente, una FB rappresenta un percorso standardizzato, costruito con le organizzazioni del mondo del lavoro (segnatamente associazioni di categoria e altri partner sociali che contribuiscono allo sviluppo della formazione professionale nel nostro paese), spesso assemblando delle offerte già esistenti (o parte di esse) di durata variabile. Il certificato rilasciato alla fine della FB (o l’attestato di frequenza nel caso in cui l’assicurato non supera l’esame finale qualora esistesse) è riconosciuto dall’associazione professionale cantonale nel settore in cui la FB è stata creata. Il certificato può anche essere riconosciuto dal dipartimento della formazione in un secondo tempo (come attualmente avviene solo per il percorso nella vendita), ciò che porta ad una maggiore istituzionalizzazione del dispositivo.

Le FB sono state concepite come un’offerta innovativa, più corta della riqualifica tradizionale, ma nondimeno in grado di rispondere in modo efficace sia ai bisogni degli assicurati, sia alle esigenze dei datori di lavoro che, attraverso le associazioni professionali, sono stati implicati nella concezione e la costruzione del dispositivo. In questo senso, non si può capire la nascita delle FB se non si prende in considerazione la struttura del mercato del lavoro ticinese, con la sua proporzione molto alta di piccole e medie imprese (PMI) con bisogni di personale piuttosto versatile e con competenze trasversali, così come un’elevata incidenza di lavoratori frontalieri con basso salario e che rappresentano una concorrenza per persone fragili alla ricerca d’impiego. Per contro, nel Canton Ticino si osserva un numero relativamente limitato di grandi attività produttive e di grandi imprese che possano offrire posti di lavoro adattati al pubblico di riferimento. Pertanto, la nascita delle FB è da interpretare alla luce di questo dato iniziale (una proporzione ancora più alta di PMI comparativamente agli altri cantoni svizzeri) che ha spinto l’UAI a rivolgersi alle piccole

e medie imprese per identificarne i bisogni in termini di profili di competenza e rispondervi grazie ad una formazione di breve durata e orientata alla pratica.

L'obiettivo generale della ricerca è di analizzare il dispositivo FB dal punto di vista della sua ideazione, dell'implementazione e dei primi effetti osservabili quale strumento volto a mantenere, ripristinare o migliorare la capacità di guadagno e aumentare le chance di reinserimento professionale nel mercato del lavoro primario. La ricerca mira perciò anche a precisare il ruolo della collaborazione tra UAI e datori di lavoro in questo dispositivo che la letteratura più recente rileva come un fattore di successo nell'ambito dell'integrazione professionale. Lo studio si propone infine d'identificare i principali fattori di successo delle FB, i suoi limiti e le possibilità di miglioramento e di estensione del dispositivo.

La ricerca abbina un'indagine quantitativa, che sfrutta sia le banche dati amministrative esistenti (dati dell'Ufficio centrale di compensazione UCC e dei Conti Individuali dell'AVS), sia la raccolta e l'analisi di dati primari tramite un'indagine telefonica CATI (fra un totale di 93 partecipanti ad una FB dalla loro creazione nel 2013, è stato possibile raccogliere informazioni per tutti i 48 assicurati che hanno aderito allo studio) e un'indagine qualitativa fondata sull'analisi documentale e su 23 interviste condotte con i principali attori collegati al dispositivo (in particolare assicurati o ex-assicurati AI che hanno seguito un percorso di FB, datori di lavoro che hanno formato durante la FB o solamente assunto a seguito di una FB, responsabili di associazioni professionali e enti formatori, consulenti AI).

Dallo studio emerge il carattere innovativo delle FB che risiede non tanto nell'obiettivo d'inserimento, ma nella loro strutturazione e nella collaborazione con le organizzazioni del mondo del lavoro da un lato, e nella loro capacità d'articolazione e d'integrazione in un nuovo percorso formalizzato di moduli formativi teorici e di pratica in azienda dall'altro. In questo senso, le FB rappresentano una soluzione interessante dal punto di vista finanziario nella misura in cui aumentano le opportunità di integrazione professionale, evitando nel contempo di concedere provvedimenti più lunghi e costosi che esigono dei prerequisiti specifici.

Sulla base di dati raccolti nello studio, possiamo affermare che il gruppo target effettivamente coinvolto nelle FB corrisponde piuttosto bene a quanto previsto inizialmente. Le uniche eccezioni concernono la presenza di alcuni assicurati molto giovani, di alcuni partecipanti con livello di formazione elevato e la presenza di un certo numero di persone con danno alla salute psichico. Tuttavia, si tratta di casi relativamente poco numerosi.

Il principio dei "4 passi" contenuto nel "concetto" delle FB (la gestione del cambiamento, l'orientamento, l'acquisizione di competenze preliminari e la formazione vera e propria) rappresenta, nella pratica, un percorso ideale a cui ispirarsi, ma da declinare a seconda dei casi e dei bisogni specifici di ciascun assicurato.

Per contro, alcuni scostamenti rilevanti sono stati osservati in merito ai settori economici nei quali il progetto FB ha preso avvio in questi primi anni. Dei 5 settori in espansione identificati in fase di progettazione (turismo, edilizia, facility management, sanità e logistica), solo il percorso in logistica è stato finora effettivamente implementato. Le ragioni della mancata concretizzazione delle FB negli altri settori sono da ricondurre all'inadeguatezza delle mansioni previste rispetto alle limitazioni funzionali degli assicurati, ad un numero insufficiente di candidati e/o di datori di lavoro, così come ad un interesse non prioritario di alcune associazioni professionali e dei rispettivi

enti formatori. Oltre al settore della logistica inizialmente individuato, sono quindi state privilegiate formazioni in altri due settori quelli del commercio e della vendita, perché suscettibili di dare una formazione trasversale e perché era possibile fin da subito sfruttare risorse formative esistenti e garantire nel contempo agli enti formatori un'affluenza di assicurati adeguata.

Per quanto attiene all'efficacia delle FB, non è possibile stabilire degli effetti causali "netti" del progetto, in ragione di alcuni vincoli metodologici, in particolare l'assenza di un gruppo di controllo. È possibile, invece, dare un quadro descrittivo dell'esito delle FB per il gruppo di partecipanti che è stato possibile analizzare. Tra gli assicurati che non erano più in FB al momento della raccolta dati, meno del 20% ha interrotto il percorso formativo e non ha perciò potuto ristabilire o migliorare la propria capacità di guadagno attraverso la FB. Si tratta di una quota relativamente modesta, anche se, per poter esprimere un giudizio fondato, il dato andrebbe confrontato con quello di provvedimenti professionali affini.

Passando al secondo indicatore oggettivo di efficacia, abbiamo rilevato che praticamente in nessun caso i partecipanti a FB hanno dovuto ricorrere a prestazioni finanziarie supplementari da parte dell'AI dopo la conclusione del provvedimento. Questo dato sembra attestare l'efficacia del provvedimento. Tuttavia, l'assenza di un gruppo di controllo ci impedisce di sapere se, in mancanza di FB, alcuni assicurati avrebbero maturato un diritto a una rendita d'invalidità, oppure se tutti gli ex-partecipanti non avrebbero in ogni caso potuto beneficiarne. La sostenibilità finanziaria delle FB andrà comunque verificata su un orizzonte temporale più lungo.

Per quanto riguarda, infine, il reinserimento sul mercato primario del lavoro, i dati a nostra disposizione sembrano indicare un buon successo, con un tasso di collocamento, al momento dell'indagine, di poco inferiore alla metà di coloro che hanno concluso la FB. Considerando il numero esiguo di persone coinvolte nel progetto e analizzate nell'indagine quantitativa, questo risultato andrà ulteriormente verificato nei prossimi anni con campioni più ampi.

Le valutazioni soggettive dei partecipanti a FB mostrano un grado di soddisfazione generalmente buono, sebbene molti di essi ritengano che vi siano dei margini di miglioramento nell'organizzazione e nei contenuti delle formazioni. Un elemento di riflessione lo merita, a nostro giudizio, la percezione degli assicurati attualmente occupati circa il peggioramento iniziale (nella maggioranza dei casi) delle proprie condizioni salariali rispetto all'ultimo impiego prima delle FB. Questo risultato andrebbe quantificato e confrontato con dei dati oggettivi. Inoltre, sarebbe interessante disporre di un gruppo di controllo per verificare le prospettive salariali degli assicurati in assenza di FB, e questo anche in un'ottica di "carriera" sul medio-lungo periodo. Benché l'obiettivo dei provvedimenti d'integrazione dell'AI sia quello di ristabilire (o mantenere) la capacità di guadagno teorica stimata sulla base dei salari di riferimento a livello nazionale, occorre ricordare come vi siano sovente importanti differenze regionali in materia salariale che rischiano di penalizzare gli assicurati che hanno depositato una domanda presso l'UAI del Canton Ticino.

Per l'AI, il successo delle FB è inteso in primo luogo come conclusione della formazione e conseguente ristabilimento della capacità di guadagno dell'assicurato. In secondo luogo, il dispositivo ha l'obiettivo di aumentare le possibilità concrete di assunzione nel mercato convenzionale del lavoro, anche in un'ottica preventiva, grazie al mantenimento, alla valorizzazione e all'estensione delle competenze professionali dell'assicurato. Lo studio ha permesso di individuare due tipi principali di fattori di successo: i fattori di successo legati al sistema e alla strategia di attuazione, e i fattori di successo legati alle persone e agli enti.

Per quanto riguarda il primo tipo, il fatto di abbinare la FB ad un'esperienza professionale pregressa si conferma come un indubbio fattore di successo e una leva decisiva sia per facilitare l'integrazione degli assicurati sul mercato di lavoro primario sia per renderli più autonomi e maggiormente predisposti a cercare un collocamento al lavoro. Dal nostro studio, emerge inoltre che i datori di lavoro che formano e/o assumono assicurati hanno spesso avuto a che fare in famiglia o tra le loro conoscenze con un problema di salute e/o con l'AI, ciò che li renderebbe più "sensibili" e meglio predisposti. Inoltre, proprio grazie al loro periodo relativamente lungo (rispetto ad altri provvedimenti di breve durata), le FB danno all'assicurato l'opportunità di far cadere i pregiudizi di cui sono spesso vittima da parte dei datori di lavoro mostrando che i limiti funzionali non comportano necessariamente perdite in termini di produttività. Questo assume un'importanza particolare nel contesto economico ticinese, caratterizzato da una grande disponibilità di lavoratori a basso costo. Il contatto diretto con un datore di lavoro durante il periodo relativamente lungo della FB si rivela decisivo per superare la discriminazione e lo "stigma" di cui sono sovente vittima i beneficiari di prestazioni sociali, fra cui gli assicurati AI, nel processo di selezione del personale. Più in generale, l'effetto qualificante e la spendibilità delle FB sono rafforzati dalla collaborazione con le associazioni professionali, le quali garantiscono che i contenuti formativi siano in linea con quanto richiesto sul mercato del lavoro.

Riguardo i fattori legati alle persone e agli enti, risulta molto importante che il consulente AI garantisca un sostegno e un accompagnamento al datore di lavoro, non solamente in occasione del colloquio iniziale, ma anche durante il provvedimento, fornendo delle risposte rapide in caso di sollecitazioni (problemi con l'assicurato, lacune formative da colmare, ecc.). Inoltre, risulta importante il fatto che i consulenti AI riescano a costruire una rete di aziende partner del territorio e possano diventare i riferimenti settoriali sia per i loro colleghi all'interno dell'UAI, sia per i datori di lavoro e/o gli enti formatori. Riuscire a motivare l'assicurato attorno ad un progetto formativo condiviso e a mantenere questa motivazione nel tempo, così come mantenere il coinvolgimento delle aziende che collaborano con l'AI, sono condizioni altrettanto importanti.

Mentre i fattori di successo sono definiti rispetto agli obiettivi specifici delle FB stesse, lo studio ha anche permesso di mettere in luce tre categorie principali di vantaggi delle FB rispetto ad altri provvedimenti professionali erogati dall'AI: i vantaggi economici e finanziari, i vantaggi di networking e di governance e infine i vantaggi strutturali o di sistema. Riguardo gli aspetti economici, l'opportunità per i datori di lavoro consiste nel beneficiare delle FB e del sostegno dell'AI senza incorrere in rischi finanziari significativi, considerando che l'AI prende a carico i costi di riforma professionale e il versamento delle indennità giornaliere all'assicurato. Dal punto di vista dell'assicurato, ma anche dell'AI, oltre ad estendere il ventaglio dei provvedimenti professionali e le opportunità di formazione a un gruppo target che altrimenti non avrebbe alternative, le FB portano l'assicurato, almeno in linea teorica, al mantenimento del livello salariale precedente (o quantomeno ad un miglioramento della sua capacità di guadagno) in maniera rapida e, di conseguenza, economica in particolare rispetto al costo di una riforma professionale completa.

Per quanto attiene ai vantaggi di networking e di governance, lo studio mette in particolare rilievo il fatto che le FB permettono agli assicurati di accumulare esperienza e arricchire il CV, dando potenzialmente maggiori chances di inserimento rispetto a quelle che si avevano all'inizio. Inoltre, le FB ampliano la platea degli interlocutori dell'UAI e degli attori che ruotano dentro e attorno il

sistema dei provvedimenti professionali dell'AI: Stato, parti sociali, enti formativi, assicurati e loro rappresentanti.

Riguardo ai vantaggi strutturali o di sistema, le FB si rivelano maggiormente flessibili nell'adeguare la presenza in aula e sul posto di lavoro alle limitazioni funzionali dell'assicurato rispetto ai diplomi riconosciuti a livello federale e cantonale. L'orientamento molto funzionale alla pratica professionale e la durata relativamente breve delle FB permettono di motivare gli assicurati, spesso volte scoraggiati dall'idea di dover intraprendere un percorso di riforma sull'arco di più anni.

Oltre a un giudizio globalmente positivo, sono stati evidenziati anche alcuni limiti (conclamati o potenziali) del dispositivo FB tra cui l'importanza di aumentare maggiormente il livello d'informazione e sensibilizzazione rispetto all'azione e ai provvedimenti proposti dall'UAI nei confronti dei datori di lavoro. Nondimeno, visti i risultati sull'assunzione dopo la conclusione della FB, che mostrano come sia più difficile trovare uno sbocco occupazionale se non si viene assunti dall'azienda d'impiego, appare cruciale scegliere datori di lavoro che mostrino inizialmente disponibilità all'assunzione degli assicurati a conclusione della FB, ma eventualmente anche in seguito (sfruttando l'UAI come canale di reclutamento). La "spendibilità" del certificato FB risulta inferiore rispetto a quella di un apprendistato tradizionale riconosciuto a livello federale, sebbene possa acquisire maggiore valore nel curriculum dell'assicurato se combinato con esperienze e conoscenze professionali specifiche acquisite nella carriera lavorativa pregressa. Lo studio conferma l'importanza di mantenere alta la guardia evitando di collaborare con aziende che sfruttano le FB in modo strumentale e continuano a richiedere delle persone da formare senza mai assumere nessuno. È stato anche individuato un rischio per il futuro, nel caso in cui vi fosse un aumento considerevole del numero di FB e degli assicurati che le frequentano, di creare una concorrenza accresciuta fra persone in cerca d'impiego, in particolare fra persone con una qualifica ridotta (FB) e persone con una qualifica superiore (CFP/AFC), con la possibile conseguenza di accentuare anche la pressione sui livelli salariali già piuttosto bassi in Ticino, specie in alcuni settori a basso valore aggiunto.

Lo studio si conclude con una serie di raccomandazioni e d'ipotesi di estensione che andrebbero anch'esse ulteriormente approfondite e, se implementate, monitorate e valutate. Quattro livelli di possibile estensione del dispositivo FB sono identificati: (a) estensione ad altri settori economici; (b) estensione ad altri assicurati AI (per esempio coloro con danno alla salute di natura psichica), rafforzando inoltre il carattere preventivo della misura (anticipazione nel quadro dell'Intervento Tempestivo); (c) estensione ad altri settori della sicurezza sociale (per esempio nella formazione dei giovani migranti e di persone al beneficio dell'aiuto sociale in senso lato, aggiornamento professionale di persone a lungo assenti dal mercato del lavoro ma bisognose di rientrarvi); (d) estensione ad altre realtà cantonali confrontate con problematiche simili a quelle riscontrate dall'UAI in Canton Ticino.

Summary

The subject of this report is the “Structured short training courses” (hereinafter simply SCs) project conducted by the Invalidity Insurance Office (UAI) of Canton Ticino in conjunction with local agencies. This project was initiated in 2013 with the objective of re-establishing, maintaining or improving the earning capacities of Invalidity Insurance (IV) clients who have suffered manifest or imminent damage to health by offering them short vocational courses with the aim of building on their past vocational experience and unlocking their potential to rejoin the primary labour market.

The SCs in question were created to broaden the range of IV-fundable vocational training opportunities for persons of generally low educational attainment and/or who cannot commit themselves to a longer vocational training course because of a lack of academic skills, insufficient aptitude and motivation, or the absence of a reasonable relationship between the duration of the training and its economic outcome, in particular in terms of earning potential. SCs are not intended to replace other measures but have been designed to increase the range of measures for persons of middle or advanced age with significant past vocational experience but few academic or training qualifications, who, because of a predominantly physical injury and in the absence of alternatives, are not entitled to other measures, apart from job-seekers’ allowance (aiuto al collocamento).

SCs prepare people for an occupation by teaching them new vocational skills over an average period of 9 months and are therefore shorter than the period required for full retraining with a view to obtaining a Federal Skills Certificate (Attestato federale di capacità/AFC) or a Federal Practical Training Certificate (Certificato federale di formazione pratica/CFP). More precisely, an SC is a standardised course, created in conjunction with organisations from the world of work (in particular trade associations and other social partners which contribute to the development of vocational training in Switzerland), often combining existing courses (or parts of them) of variable duration. The certificate issued at the end of an SC (or the proof of attendance if the client fails to pass the final examination, if any) is recognised by the cantonal trade association in the sector for which the SC was designed. The certificate may also be recognised by the Training Department at a second stage (which to date is the case only for the retailing course), which gives added institutional value to the qualification.

SCs has been designed as an innovative product, shorter than a traditional retraining course, but nonetheless an effective response to the needs of the clients concerned and to the requirements of employers, who, through their trade associations, have been involved in the design and construction of the courses. It is not in fact possible to understand the origins of SCs without taking into account the structure of the labour market in Canton Ticino, where there is a very high proportion of small and medium-sized enterprises (SMEs) with versatile staffing needs and cross-cutting skills requirements, as well as a high incidence of low-waged cross-border workers who compete with fragile individuals seeking employment. On the other hand, Canton Ticino has a relatively limited number of large-scale production activities and large enterprises that can offer suitable employment to the sort of people we are concerned with here. The origins of SCs should therefore be interpreted in the light of this initial factor (a higher proportion of SMEs than in other Swiss cantons), which has obliged the UAI to turn its attention to small and medium-sized enterprises, identify their needs in terms of skills profiles and respond to them by providing short, practical training courses.

The general objective of our research is to analyse the SC scheme from the point of view of its design, implementation and first observable effects as an instrument intended to maintain, renew or improve earning capacities and increase people's chances of returning to employment in the primary labour market. The research therefore also aims to clarify the role of cooperation between the UAI and the employers involved in this scheme, cooperation which the most recent literature indicates as a success factor where getting people into work is concerned. Finally, the study seeks to identify the principal success factors of the SCs, their limitations and the possibility of improving and extending the scheme.

The research combines a quantitative survey, drawing on existing administrative databases (Central Compensation Office (UCC) and Old Age and Invalidity Insurance (AVS) Individual Accounts) and analysis of primary data gathered via a CATI telephone survey (from a total of 93 participants in SCs since their creation in 2013, information was gathered from all 48 clients who took part in the survey) and a qualitative survey based on documentary analysis and 23 interviews conducted with some of the main actors connected with the scheme (in particular current and former IV clients who have taken an SC, employers who provided training during the SC or simply recruited following an SC, managers of trade associations and training institutions, IV consultants).

One point to emerge from the study was the innovative character of the SCs, which lies not so much in their objective of getting people into work as, on the one hand, the way they are structured and the cooperation involved with organisations from the world of work and, on the other hand, their capacity to articulate and integrate theoretical training modules and in-company practice. SCs are therefore an interesting solution from a financial point of view, in that they increase vocational opportunities while avoiding the need to provide longer and more expensive measures demanding specific prerequisites.

Going by the data gathered from this study, we can affirm that the target group effectively involved in the SCs corresponds fairly closely with what we initially envisaged. The only exceptions are some very young clients, some highly trained participants and a number of persons with mental health problems. However, such cases are relatively few in number.

The "four-step" principle contained in the SC concept (change management, guidance, acquisition of preliminary skills and the training course proper) represents an ideal to which to aspire but, in actual practice, needs to be geared to the needs of the individual client.

On the other hand, there have been some significant departures from the original plan in terms of the economic sectors in which the SC project has become established in these initial years. Of the five expanding sectors identified at the planning stage (tourism, construction, facility management, health and logistics), only the logistics area has been effectively exploited to date. The reasons for the failure to establish SCs in the other sectors consist in the functional limitations of the clients to perform the planned tasks, an insufficient number of candidates and/or employers, and the fact that these areas were not a priority for some trade associations and the respective training agencies. As well as the logistics sector, training courses in two other sectors – commerce and retailing – have therefore been given priority, because they can provide training across disciplines and it has therefore been possible to immediately exploit existing training resources and, at the same time, ensure an adequate flow of clients to the training agencies.

Where the effectiveness of the SCs is concerned, it is not possible to establish the "net" causal effects of the project due to a number of methodological constraints, in particular the absence of a control group. It is possible, however, to describe the outcome of the SCs for the group of participants we have been able to analyse. Of the clients who were no longer on SCs when the data was gathered, fewer than 20% had dropped out of their SC and were therefore unable to re-establish or improve their earning capacity as a result of taking it. This is a relatively modest percentage, though, to be absolutely sure of this the figure would need to be compared with figures for similar vocational schemes.

Moving on to the second objective effectiveness indicator, there were hardly any cases in which SC participants needed to apply for additional financial benefits from the IV following the conclusion of the scheme, which seems to testify to the scheme's effectiveness. However, due to the absence of a control group, there is no way of knowing if some clients, had they not taken an SC, would have gained entitlement to an invalidity income, or indeed if all the former participants would not have been able to benefit from one. The financial sustainability of the SCs will in any case have to be assessed over a longer time period.

Finally, regarding reintegration into the primary labour market, the data we have seem to indicate a good level of success, with a placement rate, at the time of the survey, of just under half of those who completed an SC. Considering the very small number of people involved in the project and whose circumstances were analysed in the quantitative survey, this result will need to be further verified in the years ahead with larger samples of participants.

The subjective assessments of SC participants indicate a generally high level of satisfaction, though many saw room for improvement in both the organisation and the content of the training courses. One factor deserving of consideration, in our view, is the perception of the clients who are currently in employment that (in most cases) they experienced an initial drop in wages as compared with their last employment prior to taking the SC. This perception needs to be quantified and compared with objective figures. It would also be interesting to have a control group in order to assess the earning prospects of clients in the absence of an SC, and this over the span of a medium-to-long-term "career". Although the objective of the IV's integration measures is to re-establish (or maintain) theoretical earning capacity estimated on the basis of reference wages at national level, it should be remembered that there are often significant regional differences where wage levels are concerned, and this may well penalise clients who have lodged an application with the UAI of Canton Ticino

For the IV, the success of the SCs is seen primarily in terms of the client having completed a training course and the consequent re-establishment of their earning capacity. Secondly, the scheme aims to increase the client's concrete opportunities for being recruited in the conventional labour market, also from a preventive point of view, thanks to the maintenance, development and extension of their vocational skills. The study has enabled us to identify two main types of success factors: those connected with the system and strategy for putting the scheme into effect, and those connected with the persons and agencies involved.

Where the first type is concerned, combining the SC with previous vocational experience is confirmed as a definite success factor and a key to both facilitating clients' integration into the primary labour market and making them more independent and prepared to seek a work placement. It also emerges from our study that employers who train and/or recruit clients have

often had to deal with a health problem and/or the IV within their family or among acquaintances, and this makes them more "aware" and predisposed to be involved. Moreover, because the SCs are relatively long (compared with other short-term schemes), they give the client the opportunity to overcome the prejudices they often suffer from employers by demonstrating that functional limitations do not necessarily result in reduced productivity. This is of particular significance in the economic context of Canton Ticino, characterised by the easy availability of low-cost labour. Direct contact with an employer during the relatively long period of an SC has proved to be decisive in overcoming the discrimination or "stigma" from which those on social security benefits, including IV clients, often suffer in the staff recruitment process. More generally, the qualifying effect and practical value of SCs is reinforced by trade associations, which ensure that the training content is in line with labour market requirements.

Where the factors connected with persons and agencies are concerned, it is very important that the IV consultant provides on-going support for the employer, not just at the initial interview, but also in the course of the scheme, responding quickly to any requests for help (problems with the client, gaps in training that need filling, etc.). It is also important that IV consultants be successful in building a network or local partner companies and become points of reference for their particular sector, for both their colleagues at the UAI and for employers and/or training agencies. Being able to motivate a client in respect of a shared training project and maintain this motivation over time, as well as maintaining the involvement of the companies cooperating with the IV, are other important conditions.

While the success factors are defined in relation to the specific objectives of the SCs themselves, the study also enabled us to highlight three principal categories of advantages of SCs as compared with other vocational measures delivered by the IV: economic and financial advantages, networking and governance advantages, and structural or system-related advantages. Where the economic aspects are concerned, the interest for employers consists in being able to benefit from the SCs, and from IV support, without running significant financial risks, given that the IV bears the costs of the vocational training and pays the daily allowances of the clients concerned. From the point of view of the client, and also of the IV, as well as extending the range of vocational schemes and training opportunities to a group that would not otherwise have alternatives, the SCs enable the client, at least in theory, to maintain his or her previous wage level (or at any rate to improve his or her earning capacity) in a short period of time and, therefore, cheaply as compared with the cost of a full-scale vocational retraining course.

As regards the networking and governance advantages, the study clearly shows that SCs enable clients to gain experience and build up their CVs, thus improving their chances of finding work. In addition, SCs broaden the range of UAI partners and agencies operating both within and around the IV's system of vocational training schemes: government, social partners, training agencies, clients and their representatives.

Where the structural or system-related advantages are concerned, SCs have proved to be more flexible in adjusting the classroom work and workplace training to the functional limitations of clients, as compared with the diplomas recognised at the cantonal and federal levels. The very functional approach to vocational practice and the relatively short duration of SCs helps in motivating clients, who are often discouraged by the idea of having to undertake retraining over a period of several years.

Despite a generally positive judgement, some limitations (manifest or potential) of the FB scheme were evident, including the importance of doing more to inform and raise people’s awareness of the activity and of the measures proposed by the UAI in respect of employers. Nevertheless, given the results for recruitment on conclusion of SCs, which show that it is more difficult to find a job if one is not recruited by the company involved in the training, it would seem crucial to select employers who from the beginning demonstrate a willingness to recruit clients both on conclusion of the SC and subsequently (using the UAI as a channel for recruitment). The value of the SC certificate is lower than that of a traditional, federally recognised apprenticeship, though it will carry more weight in the client’s CV if combined with specific vocational experience and knowledge acquired in his or her earlier working life. The study confirms the importance of keeping one’s guard up, avoiding cooperation with companies that exploit SCs and continue to request people to train without ever recruiting anyone. There is also a risk, if in future there was a considerable increase in the number of SCs and in the clients taking them, of creating more competition among people in search of work, in particular between people with a lesser qualification (SC) and those with a higher one (CFP/AFC), with the possible consequence that this may also exert downward pressure on wages levels, which are already rather low in Ticino, especially in sectors characterised by low added value.

The study concludes with a number of recommendations and suggestions for extending the scheme, which also need to be further explored and, if implemented, monitored and assessed. Four possible ways of extending the FB scheme are identified: (a) extension to other sectors of the economy; (b) extension to other IV clients (e.g. those with mental health problems), which would also mean strengthening the preventive nature of the measure (anticipating the possible need for timely intervention); (c) extension to other social security sectors (e.g. the training of young migrants and people in receipt of social welfare in the broadest sense, refresher courses for people long absent from the labour market but needing to get back into work); (d) extension to other cantonal agencies facing problems similar to those faced by the UAI in Canton Ticino.

1 Einführung

1.1 Gegenstand und allgemeine Ziele der Studie

Der von einem Forscherteam der Fachhochschule Südschweiz (SUPSI) erarbeitete Forschungsbericht wurde als Antwort auf eine Ausschreibung des BSV im Jahr 2016 im Rahmen des Dritten Forschungsprogramms zur Invalidenversicherung (FoP3-IV) durchgeführt.

Gegenstand des vorliegenden Berichts ist das Projekt «strukturierte Kurzausbildungen» (nachstehend KA) der IV-Stelle des Kantons Tessin (nachstehend IV-Stelle), das 2013 mit den ersten Ausbildungsangeboten für Versicherte konkret angelaufen ist. Das Projekt soll berufliche Kurzausbildungen anbieten, um das Potenzial von gesundheitlich beeinträchtigten Versicherten zu bewerten und ihre Eingliederungschancen auf dem ersten Arbeitsmarkt zu verbessern.

Die KA bereiten auf einen Beruf vor und vermitteln in durchschnittlich neun Monaten – d.h. in kürzerer Zeit als bei einer vollständigen Umschulung¹ zur Erlangung des Eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses (EFZ) oder eines Eidgenössischen Berufsattests (EBA) – neue Berufsprofile. Eine KA ist ein standardisierter, mit den Organisationen der Arbeitswelt (insbesondere Branchenorganisationen und Sozialpartner, die die Berufsbildung in der Schweiz mit entwickeln) aufgebauter Ausbildungsgang, der oft bestehende Angebote oder Teilangebote von unterschiedlicher Dauer kombiniert.

Ziel der Schaffung der KA war es, die Palette der von der IV finanzierbaren Berufsausbildungen auf Personen auszuweiten, die im Allgemeinen ein niedriges Bildungsniveau haben und/oder für die aufgrund mangelnder Schulkenntnisse, Motivations- und Einstellungsproblemen oder des Missverhältnisses zwischen Ausbildungsdauer und wirtschaftlichem Nutzen der Massnahme keine längere Umschulung in Betracht kommt. Die KA sollen andere Massnahmen nicht ersetzen, sondern das Angebot für Personen im mittleren oder höheren Alter vergrössern, die über umfassende frühere Berufserfahrungen verfügen und vorher bis auf die Vermittlungshilfe² keinen Anspruch auf Massnahmen hatten. Der innovative und originelle Ansatz des KA-Projekts besteht in der Abstimmung zwischen den verschiedenen beteiligten Akteuren und in der Erarbeitung von Ausbildungsgängen, die im Bereich der Umschulung als gänzlich neue Berufsprofile angeboten werden. Die KA stellen zwar in erster Linie (um)schulungsorientierte berufliche Massnahmen dar, dienen aber gleichzeitig als Massnahmen zur Vermittlung an einen Arbeitgeber.

¹ Die vollständige berufliche Umschulung (im Sinne des «reclassement» oder der «riformazione professionale» gehört zum aktuellen Massnahmenkatalog der beruflichen Eingliederung der IV (für nähere Einzelheiten siehe S. 3 des vorliegenden Berichts).

² «Die Arbeitsvermittlung unterstützt Sie aktiv bei der Suche eines geeigneten Arbeitsplatzes auf dem Arbeitsmarkt. Die Massnahmen umfassen insbesondere die Beratung für die Erstellung eines Bewerbungsdossiers, für das Verfassen eines Bewerbungsschreibens oder für die Vorbereitung auf Einstellungsgespräche. Sie haben auch Anspruch auf begleitende Beratung für die Erhaltung eines bestehenden Arbeitsplatzes.» (BSV, *Leistungen der IV 4.09, Berufliche Eingliederungsmassnahmen der IV*. Informationsstelle AHV/IV, Auflage Dezember 2014, Stand am 1. Januar 2015. Auch auf www.ahv-iv.ch verfügbar).

Das allgemeine Ziel der Forschungsarbeit besteht darin, die Konzeption, die Umsetzung und die ersten messbaren Wirkungen der KA-Massnahmen als Instrument zur Erhaltung, Wiedererlangung bzw. Verbesserung der Erwerbsfähigkeit und Erhöhung der Chancen auf die berufliche Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu analysieren. Dabei soll die Studie auch den Stand der Zusammenarbeit zwischen IV-Stelle und Arbeitgeber beleuchten: Diese Frage steht im Mittelpunkt der letzten Revisionen des Bundesgesetzes über die Invalidenversicherung (IVG) und wird in der jüngeren Fachliteratur als Erfolgsfaktor bei der beruflichen Eingliederung hervorgehoben³. Schliesslich soll die Studie die Haupterfolgskriterien der KA, die Grenzen sowie das Verbesserungs- und Erweiterungspotenzial der Massnahmen beschreiben.

1.2 Gesetzliche Grundlagen und Rechtsrahmen der Kurzausbildungen

Die KA bilden keine neue Massnahme im Leistungskatalog der IV. Sie werden von der IV-Stelle im Rahmen ihres Handlungsspielraums gemäss der geltenden Regelung (Gesetz, Verordnung und Kreisschreiben) insbesondere für berufliche Massnahmen gewährt.

Die IV beruht auf dem Grundsatz «Eingliederung vor Rente». Das vorrangige Ziel der IV besteht also darin, wirtschaftliche Einbussen aufgrund einer durch gesundheitliche Beeinträchtigungen verringerten Erwerbsfähigkeit dank angemessener, einfacher, geeigneter und zumutbarer beruflicher Eingliederungsmassnahmen zu reduzieren oder zu beseitigen. Die Unfähigkeit, dem gewohnten Beruf nachzugehen, genügt nicht als Kriterium für «Invalidität» im Sinne der IV. Es muss eine «Erwerbsunfähigkeit» vorliegen.

Die Erwerbsunfähigkeit ergibt sich aus dem Vergleich des vor der gesundheitlichen Beeinträchtigung erzielten Einkommens – das die versicherte Person also hätte erzielen können, wenn sie nicht invalid geworden wäre – mit demjenigen, das die versicherte Person nach ärztlicher Versorgung und allfälligen Eingliederungsmassnahmen aus der Ausübung einer zumutbaren Tätigkeit erzielen könnte. Die Differenz entspricht dem invaliditätsbedingten Erwerbsausfall. In Prozenten ausgedrückt entspricht sie dem Invaliditätsgrad.

Eine körperliche, psychische oder geistige Gesundheitsbeeinträchtigung ist demnach eine notwendige, aber nicht ausreichende Voraussetzung für eine Rente. Der Gesundheitszustand muss zu einer Erwerbsunfähigkeit führen. Zudem muss der Invaliditätsgrad mindestens 40 % betragen, um einen Rentenanspruch zu begründen.

Unter den Leistungen der IV zur Verhütung der Invalidität und Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit lassen sich die *Massnahmen der Frühintervention* (Art. 7d IVG) und die *Eingliederungsmassnahmen und Taggelder* (Art. 8-27bis IVG) unterscheiden. Die TG gelten als akzessorische Leistungen.

³ Siehe insbesondere Vaucher de la Croix, C. et al., *Das Eingliederungspotenzial der IV-Versicherten in den Arbeitsmarkt. Eine Befragung von Unternehmen im Tessin*. Manno, September 2011; Mombelli, C. & Reimann, W., «Wie die Arbeitgeber die IV und die berufliche Eingliederung wahrnehmen», *Soziale Sicherheit CHSS*, 6/2014, S. 332-334.

Die IV setzt die Früherfassung und die Frühintervention als Mittel ein, um Personen bei den ersten Anzeichen einer drohenden Invalidität rasch zu identifizieren und ihnen mit angemessenen Massnahmen zu helfen, im Erwerbsleben zu bleiben oder sich wieder zu integrieren, um so Invalidität zu vermeiden. Das Ziel der **Frühintervention** (FI) ist es, möglichst rasch einzugreifen, damit die versicherte Person am gegenwärtigen Arbeitsplatz bleiben oder an einem anderen Arbeitsplatz eingegliedert werden kann. Die strukturierten KA werden nur sehr selten als Frühinterventionsmassnahme gewährt. In diesem Fall zahlt die IV keine Taggelder. Es ist möglich, die KA auch während der FI zu gewähren: Laut dem IVG kann die FI bis spätestens 12 Monate nach Geltendmachung des Leistungsanspruchs erfolgen (Art. 49 IVG), obwohl gemäss dem Verwaltungsziel des BSV die FI für 80 % der Bezügerinnen und Bezüger nicht länger als sechs Monate dauern soll⁴.

Die **Eingliederungsmassnahmen** werden gewährt, damit die Personen weiterhin berufstätig bleiben und ihre Erwerbsfähigkeit erhalten oder verbessern können. Diese Massnahmen bestehen insbesondere aus medizinischen Massnahmen (Art. 12-14 IVG), Integrationsmassnahmen zur Vorbereitung auf die berufliche Eingliederung (Art. 14a IVG), beruflichen Massnahmen (Art. 15-18 IVG) und Hilfsmitteln (Art. 21 IVG). Die **beruflichen Massnahmen** hängen direkt mit dem Gegenstand der vorliegenden Studie zusammen, da sie Leistungen betreffend Berufsberatung, Arbeitsvermittlung, erstmalige berufliche Ausbildung und Umschulung vorsehen. Zudem sieht die IV in diesem Bereich finanzielle Anreize für Arbeitgeber und unter Umständen Kapitalhilfen vor, wenn Versicherte sich selbstständig machen möchten oder wenn betriebliche Umstellungen aufgrund der Invalidität nötig werden.

In den allermeisten Fällen werden die KA von der IV-Stelle als **Umschulung** gesprochen; die Gesetzesgrundlagen befinden sich in Art. 17 IVG, Art. 6 IVV sowie in den Randziffern 4001 bis 4027 des Kreisschreibens über die Eingliederungsmassnahmen beruflicher Art (KSBE). Die versicherte Person hat Anspruch auf eine Umschulung, wenn sie vor dem Eintritt der Invalidität eine Berufsausbildung abgeschlossen oder ein Einkommen einer bestimmten Höhe erzielt hat.

Unter Umschulung «ist die Gesamtheit der Eingliederungsmassnahmen berufsbildender Art zu verstehen, die notwendig und geeignet sind, vP, die wegen drohender oder bestehender Invalidität den erlernten Beruf bzw. die bisherige Erwerbstätigkeit nicht mehr ausüben oder sich im bisherigen Aufgabenbereich nicht mehr betätigen können, gezielt eine neue Erwerbsmöglichkeit zu verschaffen» (KSBE, Randziffer 4001).

Randziffer 4010 KSBE legt die Bedingungen fest, die kumulativ erfüllt sein müssen: (a) Es muss eine drohende oder eine bereits eingetretene Invalidität vorliegen, die es der vP nicht mehr erlaubt, den bisherigen Beruf auszuüben; (b) die vP muss eingliederungsfähig sein, d.h. sie muss objektiv und subjektiv in der Lage sein, berufsbildende Massnahmen zu bestehen; (c) die Ausbildung muss der Behinderung angepasst sein und den Fähigkeiten der vP entsprechen. Die

⁴ Siehe zu diesem Punkt: BSV, *Detaillkonzept des Teilprojekts Früherfassung und Frühintervention*, Bern, 21. Dezember 2007.

Massnahme muss zudem einfach und zweckmässig sein und zu einer Erwerbsmöglichkeit führen, die der früheren Tätigkeit annähernd gleichwertig ist.

Um eine Umschulung zu gewähren, muss der Invaliditätsgrad (IG) etwa 20 % betragen⁵ und die Massnahme muss sich auf die Erwerbsfähigkeit des Versicherten auswirken. In bestimmten Fällen kann eine Ausbildung auch bei einem Invaliditätsgrad von unter 20 % zugesprochen werden⁶. Eine Ausnahme bildet der Fall, in dem eine leichte gesundheitliche Beeinträchtigung besteht, die heute noch nicht, aber zukünftig wahrscheinlich zu einer Invalidität führt, d.h. die so genannte «drohende Invalidität»⁷. In diesen Fällen ist präventives Handeln wichtig, um eine Verschlechterung der Situation und das Auftreten von allfälligen psychischen Erkrankungen zu vermeiden. Die IV-Beraterinnen und -Berater verfügen deshalb gemäss Gesetz und Rechtsprechung über einen gewissen Handlungsspielraum; dieser gilt auch für die Gewährung einer vollständigen Umschulung, die länger dauert und mehr kostet als die KA. Umschulungen bilden zwar keinen Rechtsanspruch des Versicherten, aber ihre Gewährung wird von der IV-Stelle, die neben dem IG persönliche Kriterien wie Alter, Kompetenzen und Interessen des Versicherten berücksichtigt, immer evaluiert⁸.

Zur Finanzierung ist festzuhalten, dass die IV sämtliche Kosten der Umschulung bestreitet⁹.

In diesem Fall hat die versicherte Person im Allgemeinen keinen Arbeitsvertrag mehr, und die IV zahlt den Teilnehmenden normalerweise ein Taggeld (TG)¹⁰.

⁵ Eidgenössisches Departement des Innern – Bundesamt für Sozialversicherungen, *Kreisschreiben über die Eingliederungsmassnahmen beruflicher Art (KSBE)*. Gültig ab 1. Januar 2014. Stand: 1. Mai 2017. Siehe Randziffer 4011: «Der Anspruch auf Umschulung setzt voraus, dass die versicherte Person wegen der Art und Schwere des Gesundheitsschadens in der bisher ausgeübten Tätigkeit und in den für sie ohne zusätzliche berufliche Ausbildung offen stehenden zumutbaren Erwerbstätigkeiten eine bleibende oder länger dauernde Erwerbseinbusse von etwa 20 Prozent erleidet» (vgl. BGer-Urteil 9C_511/2015 vom 15. Oktober 2015).

⁶ Die Grenze der Erwerbseinbusse von etwa 20 % wurde von der Rechtsprechung unter Berücksichtigung des Verhältnismässigkeitsprinzips eingeführt. Mit anderen Worten gewährt die IV eine Umschulung, wenn diese in Bezug auf das Ziel verhältnismässig erscheint. Dabei ist also das Gleichgewicht zwischen den (häufig hohen) Kosten einer Massnahme und dem erwarteten Nutzen im Fall, in dem die Umschulung zu einem dauerhaften und wesentlichen Erfolg gemäss Art. 8 Abs. 1 und 1^{bis} IVG führt, zu beachten. Eine Umschulungsmassnahme muss unter Berücksichtigung sämtlicher Umstände in einem vernünftigen Verhältnis zu ihrem Ziel stehen. In diesem Sinn kann die Grenze des IG von 20 % deshalb weit interpretiert werden; diese Praxis ist zwar nicht schweizweit üblich, wird aber von der IV-Stelle des Tessins angewandt. Die noch zu erwartende Dauer des Erwerbslebens (Art. 8 Abs. 1^{bis} IVG) spielt natürlich eine wesentliche Rolle: Für junge Personen mit einer noch relativ langen Berufslaufbahn erscheint eine mehrjährige Umschulung als verhältnismässige Massnahme, für über 55-jährige Personen hingegen weniger.

⁷ Siehe Randziffern 4010 und 4016 KSBE. Siehe auch Art. 8 Abs. 1 IVG.

⁸ «Ist eine vP bereits in zureichender und zumutbarer Weise eingegliedert oder besteht die Möglichkeit, ihr ohne zusätzliche Ausbildung einen geeigneten und zumutbaren Arbeitsplatz zu vermitteln, so liegt keine invaliditätsbedingte Notwendigkeit für eine Umschulung vor.» (KSBE, Randziffer 4013).

⁹ Grundsätzlich werden alle Kosten übernommen, die in direktem Zusammenhang mit der Umschulungsmassnahme stehen und den Kriterien der Einfachheit, Zweckmässigkeit und Gleichwertigkeit entsprechen (KSBE, Randziffer 4024).

¹⁰ Unter bestimmten Umständen ist es jedoch nicht möglich, Taggelder (TG) zu beziehen. Der Anspruch auf TG ist in Artikel 20sexties IVV geregelt.

1.3 Typologie der innovativen Kurzausbildung

Die strukturierten KA wurden entwickelt, um die Palette der Ausbildungen im Katalog der beruflichen Massnahmen der IV – besonders die Umschulung von Erwachsenen mit umfassenden Berufserfahrungen, aber geringer Schul- und Ausbildungsqualifikation – zu erweitern. Wie im Folgenden (s. Kap. 3.1) genauer ausgeführt wird, ist die IV-Stelle mit vielen Versicherten konfrontiert, denen wegen der Anspruchskriterien und/oder objektiver oder subjektiver Grenzen (z.B. IG unter 20 %, höheres Alter, unpassende Einstellung, geringe Schulkenntnisse usw.) keine klassische Umschulung angeboten werden kann. Wie die Beraterinnen und Berater der IV-Stelle bestätigen, wurde vor den KA gar nicht in die beruflichen Kompetenzen dieser Versicherten investiert, weil eine Rückkehr in die Schule und eine traditionelle Umschulung mit EFZ oder EBA kaum in Frage kamen¹¹. In den meisten Fällen konnten die Versicherten nur die Massnahmen zur Vermittlungshilfe in Anspruch nehmen.

Bereits vor der Entstehung der strukturierten KA standen den Versicherten einige Kurzausbildungen zur Verfügung. Die IV-Stelle unterscheidet insbesondere zwei Arten von Massnahmen:

- **Massgeschneiderte / Ad-hoc-Kurzausbildung:** Dabei handelt es sich um einen individualisierten, auf die Anforderungen der Arbeitgeber zugeschnittenen Ausbildungsgang. Allgemein sind Ad-hoc-KA von kurzer oder sehr kurzer Dauer (durchschnittlich sechs Monate). Diese KA werden meistens im Rahmen der Instrumente der Vermittlungshilfe gewährt. Zu den Zielpersonen gehören auch Versicherte mit langjähriger Berufserfahrung, die für eine bestimmte Arbeitsstelle in spezifischen Ausbildungen noch einige Kenntnisse erwerben müssen. Eine Ad-hoc-KA wird nur zugesprochen, wenn ein einstellungswilliger Arbeitgeber eine massgeschneiderte Ausbildung verlangt, damit die Person ihre Wissenslücken im Hinblick auf ihre künftige Tätigkeit schliessen kann.
- **Kurze Kursausbildungen** sind allgemeine Massnahmen, die in der Regel als Weiterbildung gewährt werden; sie finden bei einer Bildungseinrichtung statt und bezwecken den Erwerb von zusätzlichen Kompetenzen. Es handelt sich insbesondere um Sprach- und Informatikkurse, Staplerfahrerкурse usw. Diese Ausbildungen werden für die IV-Stelle massgeschneidert und sollen – auch ohne Arbeitsvertrag oder Einstellungsversprechen – spezifische Wissenslücken der Versicherten schliessen.

Diese beiden Kurzausbildungsarten weisen indessen Grenzen auf. Ad-hoc-Ausbildungen setzen einen Arbeitsvertrag oder ein verbindliches Einstellungsversprechen voraus. Sie sind auf die spezifischen Bedürfnisse eines Unternehmens zugeschnitten und führen im Allgemeinen nicht zur Erlangung eines anerkannten Berufsausweises. Die kurzen Kursausbildungen sehen nicht

¹¹ In diesem Sinn muss eine Massnahme verhältnismässig sein und der Haltung der versicherten Person (im Kanton Tessin wird diese vom Assessment Center von Gerra Piano überprüft) sowie ihren schulischen Kompetenzen entsprechen (um eine Lehre anzutreten, ist ein dem Ende der Schulpflicht entsprechendes Schulniveau vorzuweisen).

unbedingt Berufserfahrungen auf dem ersten Arbeitsmarkt vor, sondern dienen allein dem Erwerb oder der Vertiefung von punktuellen Kompetenzen.

Die **strukturierten Kurzausbildungen (KA)** hingegen, auf die sich die vorliegende Studie konzentriert, stellen einen standardisierten Ausbildungsgang von neun Monaten dar, der mit den Berufsverbänden und ihren Bildungseinrichtungen aufgebaut wird und häufig bestehende Kurzausbildungen mit ausgewählten Teilen längerer Ausbildungsgänge kombiniert. Die Besonderheit besteht in der Organisation der Ausbildung, bei der sich Schule und Betrieb entsprechend dem Prinzip der dualen Ausbildung abwechseln. Die KA führen zwar nicht zu einem eidgenössischen Diplom, aber zu einer Teilnahmebescheinigung oder einem von der jeweiligen Branche und schliesslich auch vom Kanton, namentlich der Abteilung Berufsbildung (DFP), anerkannten Ausweis. Eine Besonderheit der KA besteht in der Entwicklung neuer Berufsprofile. Seit 2013 wurden vier strukturierte KA in drei verschiedenen Sektoren lanciert (eine in der Logistik, eine im Verkauf und zwei im Handel). Weitere Ausbildungsgänge in anderen Sektoren sind derzeit geplant.

Ziel der KA ist es, die in der Berufslaufbahn bereits erworbenen Kompetenzen der versicherten Person zu nutzen, damit sie möglichst auf dem gleichen Berufsgebiet bleiben kann – allerdings mit unterschiedlichen Aufgaben und Funktionen, für die eine verkürzte Grundbildung erforderlich ist, um den Anforderungen der Arbeitgeber, die zunehmend sofort produktive Arbeitskräfte suchen, zu genügen. Hinzu kommt das Ziel, die Vermittlung der inländischen Arbeitskräfte des Kantons zu bevorzugen und die Strategie des Bundesrates zur Förderung und Entfaltung des inländischen Potenzials zu unterstützen¹².

1.4 Inhalt und Gliederung des Forschungsberichts

Die Studie ist wie folgt gegliedert:

In Kapitel 2 werden das Forschungskonzept und der methodische Ansatz der Studie beschrieben.

In Kapitel 3 werden die Bedingungen dargestellt, die die IV-Stelle veranlasst haben, zusammen mit anderen Akteuren des Kantons das KA-Projekt zu entwickeln.

Kapitel 4 beschreibt die Umsetzung des Projekts und die aktuellen KA-Lehrgänge. Es beinhaltet ferner eine Kostenanalyse sowie einen Vergleich mit ähnlichen Massnahmen.

Kapitel 5 ist der Beschreibung der Organisation und der Funktionsweise der KA gewidmet: Auswahl der Kandidatinnen und Kandidaten, Auswahl des Ausbildungsgangs und des

¹² Siehe: Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF), Art: 121a BV. (Steuerung der Zuwanderung). Umsetzungskonzept, 20. Juni 2014, siehe <https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/eu/fza/personenfreizuegigkeit/umsetz-me/konzept-umsetz-d.pdf>; siehe auch Eidgenössisches Departement für auswärtige Angelegenheiten (EDA), Die bilateralen Abkommen Schweiz – Europäische Union, Ausgabe 2016. https://www.eda.admin.ch/dam/eda/de/documents/publications/EuropaeischeAngelegenheiten/FS-Bilaterale_d.pdf.

Einsatzbetriebs, Begleitung während und nach der Ausbildung sowie Rolle der Eigenverantwortung des Versicherten.

Kapitel 6 enthält eine statistische Analyse der Teilnehmerprofile, der effektiven Dauer und des unmittelbaren Nutzens der KA.

Kapitel 7 vermittelt eine subjektive Bewertung der KA durch die Teilnehmenden.

In Kapitel 8 wird die berufliche Weiterentwicklung nach der KA vertieft.

Der vorletzte Teil der Studie enthält eine Gesamtbewertung des KA-Projekts. Darin werden die Erfolgsfaktoren und zahlreichen Vorteile sowie die Kritikpunkte und potenziellen Risiken hervorgehoben. Das Kapitel schliesst mit einer Reihe von Empfehlungen an die IV-Stelle sowie Hypothesen zur Ausweitung und Übertragung des KA-Prinzips auf andere Institutionen.

Die Studie endet mit einigen Schlussbetrachtungen.

2 Methodik

Die Forschungsarbeit kombiniert eine quantitative Erhebung, bei der die existierenden administrativen Datenbanken (Daten der ZAS und der Individuellen Konten der AHV) und die Erhebung und Analyse von Primärdaten genutzt werden, mit einer qualitativen Analyse, die auf der Dokumentenanalyse und auf Interviews mit den wichtigsten Akteuren der Massnahme beruht.

2.1 Quantitative Erhebung

Die statistischen Erhebungen verfolgten die nachstehenden Ziele:

- Quantifizierung der Anzahl und des Anteils der Versicherten, die aus den KA und ihrer Weiterentwicklung einen Nutzen gezogen haben
- Definition des Profils der Versicherten (soziale und berufliche Angaben, Personenstand), die an den KA teilgenommen haben
- Analyse der Arten der zugesprochenen KA
- Analyse der Dauer der gewährten KA
- Analyse der Durchschnittskosten der KA und Vergleich mit den Kosten der Alternativszenarien, d.h. ohne KA
- Quantifizierung des Anteils abgeschlossener KA
- Analyse der beruflichen Entwicklung der Teilnehmenden nach Abschluss der KA
- Einholung einer subjektiven Bewertung der KA bei den Teilnehmenden

Die Erstellung der quantitativen Erhebung beruhte auf den Informationen der IV-Stelle zu 85 im Zeitraum 2013-2016 durchgeführten KA, die als Umschulung zugesprochen wurden (Art. 17 IVG)¹³ / ¹⁴. Die Unterstützung der IV-Stelle war erforderlich, weil die KA in den Datenbanken des BSV keinen spezifischen Code haben, sondern mit dem gleichen Code wie andere Kurzausbildungen registriert werden¹⁵.

¹³ In Wirklichkeit sind 84 und nicht 85 Versicherte beteiligt. Eine Person hat die KA in Logistik aus gesundheitlichen Gründen abgebrochen und hat zu einer KA im Verkauf gewechselt.

¹⁴ Die im Rahmen der FI (Art. 7d IVG) gewährten KA konnten nicht in die Analyse einbezogen werden, weil die IV-Stelle sie nur mit einem beträchtlichen Aufwand an Aktenuntersuchung hätte herausfiltern können. Laut Aussagen der IV-Beraterinnen und -Berater bilden diese Massnahmen eine deutliche Minderheit der zugesprochenen KA. Für Personen in der FI wird leichter eine Ausbildung zugesprochen, um z.B. Sprachkenntnisse zu verbessern oder einen Fahrausweis zu erwerben (etwa zum Bedienen eines Staplers) oder eine andere, nicht strukturierte kurze bzw. sehr kurze Ausbildung zu absolvieren.

¹⁵ Die KA werden in den BSV-Datenbanken unter Code 480 erfasst, der wie Code 430 «Übrige Ausbildungen» bezeichnet: Diese Restkategorie umfasst alle Ausbildungen, die nicht eindeutig den Codes 401-425 (erstmalige berufliche Ausbildung, Art. 16 IVG) und 451-475 (Umschulung, Art. 17 IVG) zugewiesen werden können. (Eidgenössisches Departement des Innern – Bundesamt für Sozialversicherungen, *Codes zur Gebrechens- und Leistungsstatistik (KSGLS-C)*. Gültig ab 1. Januar 2009. Stand: 1. Januar 2017).

Die Informationen der IV-Stelle wurden anhand der ZAS-Daten ergänzt, die insbesondere folgende Angaben betreffen: soziodemografisches Profil, Datum der Einreichung des letzten Leistungsgesuchs vor der KA, Art des Gebrechens und funktionale Einschränkungen, Betrag der Taggelder, übrige Kosten für im Zusammenhang mit den KA ausgestellte Rechnungen sowie gegebenenfalls vor, während und nach der KA ausgerichtete IV-Renten. Unter Verwendung der Daten der Individuellen Konten der Zentralen Ausgleichsstelle der AHV wurden die von den Versicherten zwischen 2010 und 2014 erzielten Einkommen in der Datenbank erfasst. So konnten die vor Einreichung des IV-Leistungsgesuchs erzielten jährlichen Erwerbseinkommen errechnet werden.

Um die administrativen Daten einzubeziehen und die Auswirkungen der KA sowie die subjektive Beurteilung der Versicherten zu evaluieren, haben wir bei einer Stichprobe von KA-Teilnehmenden Primärdaten gesammelt. Um die Interviewzahl zu erhöhen, wurden zu den 85 Versicherten, die von 2013 bis 2016 eine KA absolviert hatten, noch 8 Versicherte dazugezählt, die vor kurzem die neue (vierte) KA begonnen hatten (im Januar 2017 im kaufmännischen Bereich mit der SIC Tessin eingeleitet). Die Stichprobenbasis enthält damit 93 Personen. 48 von ihnen hatten sich gegenüber der IV-Stelle einverstanden erklärt, für ein Telefoninterview mit Einsatz eines Standardfragebogens kontaktiert zu werden¹⁶. Dank des Engagements der Mitarbeitenden des Methoden- und Statistiklabors des Departements für Betriebswirtschaft, Gesundheit und Soziales der SUPSI, das die Datenerhebung über die CATI-Technologie verwaltet (*Computer Assisted Telephone Interviewing*), konnten Informationen für alle 48 Studienteilnehmenden erhoben werden. Eine CATI-Befragung hat verschiedene Vorteile, u.a. die zentralisierte Verwaltung der Befragung, Fehlervermeidung bei der Bearbeitung der Fragebogen, automatische Kontrolle der Kohärenz der Antworten und automatisierte Verwaltung der Telefontermine¹⁷.

Für die Auswertung der Wirkung und des Erfolgs der KA wurde folgende Unterscheidung gemacht:

- **Sofortige Resultate der KA:** Anteil der Teilnehmenden, die die KA abgeschlossen haben¹⁸.
- **«Definitive» Resultate der KA:**
 - Anteil der Teilnehmenden, für welche die IV nach Abschluss der KA Taggelder und/oder Invalidenrenten zahlen musste¹⁹.
 - Anteil der Teilnehmenden, die nach Abschluss der KA eine Stelle auf dem ersten Arbeitsmarkt gefunden haben. Das erklärte Ziel der KA besteht zwar darin, die Erwerbsfähigkeit des Versicherten wiederherzustellen (oder zu erhalten) und die Zahlung von Geldleistungen kurzfristig zu vermeiden, aber aus der Perspektive der

¹⁶ Der vollständige Fragebogen befindet sich in Anhang 1.

¹⁷ Anhang 9 enthält weitere Einzelheiten zum Aufbau der Datenbanken und zur CATI-Befragung.

¹⁸ Es wäre interessant, unter den sofortigen Resultaten auch die Auswirkung der KA auf die Erwerbsfähigkeit der Versicherten zu quantifizieren; dies ist jedoch anhand der verfügbaren Daten nicht möglich.

¹⁹ Die IV bewertet den Erfolg der Integrationsmassnahmen hauptsächlich anhand der Frage, ob die Teilnehmenden ein Jahr nach Abschluss der letzten Eingliederungsmassnahme eine Invalidenrente beziehen oder nicht. Angesichts der beschränkten Anzahl Teilnehmenden, die die KA abgeschlossen haben, und der Tatsache, dass der Ausbildungsabschluss zum Erhebungszeitpunkt für viele weniger als ein Jahr zurücklag, verwenden wir als Evaluationskriterium die Frage, ob die IV nach Abschluss der KA (unabhängig von der verstrichenen Zeit) Zahlungen leistet oder nicht.

Prävention und der mittel- und langfristigen finanziellen Nachhaltigkeit stellt die effektive Integration in den Arbeitsmarkt ebenfalls eine gewünschte und wichtige Auswirkung dar.

Neben den objektiven Wirkungsindikatoren haben wir dank CATI auch den subjektiven Zufriedenheitsgrad der KA-Teilnehmenden erfragt.

Zur Schätzung der «Netto»-Wirkung der KA – d.h. der Messung des Unterschieds zwischen der Situation der Versicherten nach der Umsetzung des Programms bzw. ohne Massnahme – ist es methodisch notwendig, ein kontrafaktisches Studienkonzept zu entwickeln. Wegen der Besonderheiten des Studienkontextes, der begrenzten verfügbaren Daten und der knappen Zeit mussten wir leider auf die Erstellung einer als statistisch äquivalent zur evaluierten Teilnehmergruppe (d.h. mit einem im Mittel analogen Profil) geltenden Kontrollgruppe verzichten. Da eine Kontrollgruppe fehlt, ist es nicht möglich, die an den Teilnehmenden beobachteten Resultate als Kausalwirkungen der KA zu interpretieren.

Zudem konnten wegen der relativ kleinen Anzahl Beobachtungen (besonders in der CATI-Befragung) keine sehr detaillierten statistischen Analysen durchgeführt werden.

Schliesslich sind die Ergebnisse der statistischen Analysen zweifellos interessant, haben aber hauptsächlich einen Hinweischarakter und müssen mit gewisser Vorsicht interpretiert und im Licht der gegenwärtigen und künftigen Entwicklungen der KA später anhand von grösseren Stichproben überprüft werden.

2.2 Qualitative Erhebung

Die qualitative Erhebung beruht auf einer Dokumentenanalyse und auf 23 halbstrukturierten Interviews, die mit den an der KA-Massnahme beteiligten Hauptakteuren durchgeführt wurden: insbesondere IV-Versicherte oder ehemalige IV-Versicherte, die einen KA-Lehrgang absolviert haben, Arbeitgeber, die während der KA Personen ausgebildet oder nach der KA eingestellt haben, Verantwortliche von Berufsverbänden und Bildungseinrichtungen sowie IV-Beraterinnen und Berater²⁰.

Die Ziele der qualitativen Erhebung waren:

- Rekonstruktion des Ursprungs und der Institutionalisierung der Massnahme, der Besonderheiten und der Verbindung zu bereits bestehenden Eingliederungsmassnahmen der IV (auch in Bezug auf die Gesetzesgrundlagen), der Weiterentwicklung und allfälliger im Laufe der Zeit vorgenommener Anpassungen
- Vergleich der neuen KA-Lehrgänge bezüglich Ausbildungsinhalte, -aufbau und -dauer mit den entsprechenden traditionellen Umschulungen (EFZ und EBA)

²⁰ Neben der Dokumentenanalyse und den Interviews haben wir mehrere Gespräche mit den Ansprechpersonen der IV-Stelle geführt (besonders mit der Leiterin der IV-Stelle, Monica Maestri, und mit dem Verantwortlichen des Diensts Vermittlung und Eingliederung des Sopraceneri, Andrea Torrisi). Daraus sind für das Gelingen der Erhebung wichtige Verständniselemente hervorgegangen.

- Erklärung des Verfahrens zur Auswahl und Zuweisung der Versicherten für eine KA sowie der Begleitung während und nach der Ausbildung
- Darstellung allfälliger Probleme und/oder Risiken bei der Programmumsetzung bei gleichzeitiger Abbildung der Standpunkte aller beteiligten Akteure
- Erhebung der Ansichten der Akteure zu den – auch ungeplanten und/oder unbeabsichtigten – Auswirkungen des Programms auf die Teilnehmenden und in systemischer Hinsicht
- Darstellung und Erklärung der wichtigsten Erfolgsfaktoren und des eigentlichen Erfolgskonzepts nach Ansicht und Position der verschiedenen an der Massnahme beteiligten Akteure

Das Forscherteam hatte Gelegenheit, die folgenden Dokumente einzusehen und zu analysieren:

- Konzept des KA-Projekts, erstellt von der Arbeitsgruppe Ausbildung (AG) der IV-Stelle (Jahr 2013)
- Interne Präsentation des Projekts durch die AG (Januar 2014)
- Von den Berufsverbänden und von der Gewerkschaft Christlich-soziale Organisation des Tessins (OCST) übergebene Dokumente; Lehrpläne und ausgestellte Bescheinigungen/Zeugnisse, in einem Fall auch die für die Formalisierung und das Monitoring der individuellen Lehrgänge verwendeten Formulare.

In den Interviews wurden die folgenden Akteure befragt:

- Fünf Beraterinnen und Berater der IV-Stelle, die nach Angaben der IV-Stelle unter den am meisten in das KA-Projekt involvierten Personen ausgewählt wurden.
- Die beiden Berufsverbände (Schweizerische Vereinigung für die Berufsbildung in der Logistik – SVBL und Società degli impiegati del commercio, Sektion Tessin – SIC Tessin) sowie die OCST, mit denen die IV-Stelle im Rahmen der heute bestehenden vier KA-Lehrgänge zusammenarbeitet. Mit der SIC Tessin wurden zwei Interviews durchgeführt: eines mit den KA-Ansprechpersonen im Verkaufssektor, das andere mit der KA-Ansprechperson im Sektor Handel, gleichzeitig Direktor der Organisation²¹. Damit wurden insgesamt vier Interviews durchgeführt.
- Sechs Versicherte haben einen KA-Lehrgang absolviert. Aufgrund der Ergebnisse der CATI-Umfrage wurden unter den 42 Versicherten, die bereits in das Interview eingewilligt hatten, sechs Teilnehmende mit bereits abgeschlossener KA interviewt. Die Stichprobe der Befragten unterscheidet sich hinsichtlich des Nutzens der KA: Drei Personen verzeichneten ein nach unserer Auffassung relativ positives Resultat (sowohl hinsichtlich der Zufriedenheit mit der KA als auch der darauf folgenden beruflichen Integration), während die drei anderen ein eher negatives Resultat aufweisen (d.h. insgesamt negatives Urteil zur KA und/oder Schwierigkeiten bei der beruflichen Integration nach der KA). Von den sechs befragten Personen hatten fünf eine KA im Verkauf und eine eine KA in der Logistik abgeschlossen. Zum Interviewzeitpunkt hatten zwei Personen keine Beschäftigung (und fanden auch nach Abschluss der KA keine). Die übrigen vier Personen gingen einer Erwerbstätigkeit nach: drei als unselbstständig und eine als selbstständig Erwerbende.

²¹ Die Liste der Ansprechpartner der Berufsverbände und der Gewerkschaft OCST befindet sich im Anhang (Anhang 2).

- Sieben Arbeitgeber, nach drei Kriterien ausgewählt: (a) Rolle in der KA (Lehrbetrieb oder Arbeitgeber, die einen Teilnehmenden einstellten, ohne ihn vorher ausgebildet zu haben); (b) Art der von der versicherten Person (oder den versicherten Personen) absolvierten KA; (c) Anzahl Beschäftigte des Betriebs (oder der Filiale). Da die von der OCST angebotene kaufmännische Ausbildung Iride keine Praxisperiode bei einem eigentlichen Arbeitgeber (sondern nur bei einem kaufmännischen Lehrbetrieb) vorsieht, haben wir für diese KA keine Lehrbetriebe interviewt. Laut den Ergebnissen der CATI-Befragung hat kein Arbeitgeber im Logistikbereich Teilnehmende eingestellt, ohne sie vorher selbst auszubilden²².
- Ein Interview mit drei Vertretern der Abteilung Berufsbildung (DFP) des Departements für Bildung, Kultur und Sport des Kantons Tessin.

Die Interviews wurden bis auf wenige Ausnahmen komplett aufgezeichnet und transkribiert²³ und dann entsprechend den Zielen der Forschungsarbeit analysiert.

Ursprünglich waren Interviews mit Arbeitgebern vorgesehen, bei denen einige Versicherte das Berufspraktikum der KA absolviert hatten, um zwei Beurteilungen derselben Erfahrung zu vergleichen. In den Fällen, in denen die Versicherten nach unserer Meinung die Erfahrung bzw. den Nutzen der KA eher negativ bewerteten, lehnten die Arbeitgeber das Interview systematisch ab; dies schränkt den Umfang der Datenerhebung ein und lässt auch die Frage der Motivation der Arbeitgeber, an den KA-Massnahmen teilzunehmen, offen. In methodischer Hinsicht ist folglich zu präzisieren, dass der qualitative Teil dieser Studie keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt, jedoch erlaubt, einige besondere Standpunkte und/oder Aspekte der Massnahme in Bezug auf individuelle Situationen und Erfahrungen hervorzuheben.

²² Die Liste der interviewten Arbeitgeber befindet sich im Anhang (Anhang 3). Trotz unserer ausdrücklichen Bitte war es nicht möglich, alle neun geplanten Interviews durchzuführen. Einige Betriebe, die ursprünglich wegen der Grösse des Betriebs und wegen der Anzahl Versicherten in einer KA ausgewählt wurden, lehnten ein Treffen ab. In anderen Fällen mussten wir auf die Interviews verzichten, weil sie wiederholt verschoben oder weil unsere Anfragen nicht beantwortet wurden.

²³ Zwei Arbeitgeber wollten nicht aufgezeichnet werden. In diesen Fällen mussten wir uns auf unsere Notizen stützen.

3 Ursprung und Konzept der Kurzausbildungen

Die strukturierten Kurzausbildungen (KA) wurden 2013 von der IV-Stelle lanciert und in den darauf folgenden Jahren weiterentwickelt, um das (Um)Schulungsangebot der IV zu vergrössern. Die KA wurden als Reaktion auf den Bedarf der wichtigsten Akteure konzipiert: IV-Stelle, Versicherte, Arbeitgeber und Berufsverbände (oder Arbeitnehmerverbände) und deren Bildungszentren.

3.1 Ausgangsproblematik

Die KA wurden konzipiert, um das in den beruflichen Massnahmen der IV vorgesehene Ausbildungs- und insbesondere Umschulungsangebot für Erwachsene im mittleren oder höheren Alter zu vergrössern, die über umfassende frühere Berufserfahrungen (oft in der Baubranche) verfügen, aber eine geringe Schul- und Ausbildungsqualifikation vorweisen können und die hauptsächlich wegen einer körperlichen Gesundheitsbeeinträchtigung Berufsberatung und Umschulung benötigen.

Vor der Einführung der strukturierten KA war es für die im Übrigen stark heterogene Zielgruppe (wie die Beschreibung der Profile der KA-Teilnehmenden weiter unten im Bericht zeigt) schwierig, nach der FI von einer Rückkehr in die Schule und einer traditionellen Umschulung auszugehen. Denn die Finanzierung einer Umschulung unterliegt einigen Auflagen, insbesondere dem Besitz eines in der Schweiz anerkannten Nachweises einer beruflichen Grundbildung (EFZ oder EBA) sowie einem in Gesetz und Rechtsprechung definierten Mindestinvaliditätsgrad von 20 %²⁴. So gesehen ist die Situation auf dem Tessiner Arbeitsmarkt ungünstig: Einerseits gibt es im Tessin zahlreiche gering oder nicht qualifizierte ausländische Arbeitnehmer und Grenzgänger – dazu sei auf die Schweizerische Lohnstrukturerhebung (LSE) verwiesen, die auch einen Vergleich zwischen Grenzgängern und Inländern für den Kanton Tessin ermöglicht. Andererseits werden trotz der deutlichen Lohnunterschiede zwischen den Kantonen in der ganzen Schweiz dieselben Berechnungsregeln der IV und dieselben Vergleichslöhne zur Ermittlung des IG²⁵ verwendet. Dies benachteiligt Versicherte des Tessins und anderer Kantone, die unter dem schweizerischen Durchschnitt liegen, weil ihre theoretische Erwerbsunfähigkeit sowie der IG effektiv verringert

²⁴ Für nähere Einzelheiten siehe Kapitel 1.2.

²⁵ Bei erwerbstätigen Personen errechnet sich der Invaliditätsgrad aus dem Vergleich ihres effektiven Einkommens vor der gesundheitlichen Beeinträchtigung mit demjenigen, das sie bei Ausübung der zumutbaren Tätigkeit gegebenenfalls nach der Durchführung von Eingliederungsmassnahmen erzielen könnten. Die Differenz entspricht dem invaliditätsbedingten Erwerbsausfall. Die vor der gesundheitlichen Beeinträchtigung erzielten Medianeinkommen liegen im Tessin unter dem nationalen Mittelwert, und die potenziellen Einkommen der Personen nach der Massnahmenumsetzung beruhen auf den LSE-Tabellen, die höhere Löhne ausweist. Die Differenz benachteiligt die Tessiner Versicherten, weil dieses theoretische Einkommen häufig über demjenigen liegt, das die versicherte Person auf dem lokalen Arbeitsmarkt mit dem tieferen Lohnniveau effektiv erzielen kann.

werden²⁶. So erfüllen viele Versicherte die Anspruchskriterien für eine Rente oder auch nur für den Zugang zu einer klassischen Umschulung nicht.

Zudem sind laut den Ansprechpersonen der IV-Stelle mögliche persönliche Grenzen zu berücksichtigen, z.B. höheres Alter (das mit dem sogenannten Grundsatz des vernünftigen Verhältnisses zwischen der Ausbildungsdauer und dem wirtschaftlichen Erfolg der Massnahme nach KSBE, Randziffer 4022, kollidiert), geringe Schulkenntnisse oder schwache Motivation, eine relativ lang dauernde Lehre anzutreten, Anforderungen und längeres Fernbleiben der versicherten Person von der Ausbildungswelt, aber auch der Wunsch nach einer verkürzten Ausbildungszeit und einer vor allem praxisorientierten Umschulung. Alle diese Faktoren erschweren die Gewährung einer vollständigen Umschulung. Die IV-Stelle tendierte in der Vergangenheit dazu, eine Umschulung, die in der Regel auch einen Wechsel des Tätigkeitssektors bedeutete, abzulehnen.

Vor der Einführung der KA standen den Zielpersonen ausser der Vermittlungshilfe nur Massnahmen wie kurze Probezeiten und betriebliche Ausbildung, massgeschneiderte Ausbildungen (allerdings nur falls konkrete Einstellungsmöglichkeiten vorliegen) oder kurze (bzw. sehr kurze) Weiterbildungskurse zum Erwerb oder zur Vertiefung von punktuellen Kompetenzen zur Verfügung²⁷. Diese Einschränkungen erschwerten die berufliche Integration der Zielgruppe. Wie von den befragten IV-Beraterinnen und Beratern wiederholt betont, besteht das Problem häufig darin, dass dieselben Personen nach einiger Zeit mit einer höheren Erwerbsunfähigkeit und Ansprüchen auf aufwendigere Leistungen, z.B. auf eine Invalidenrente, wieder bei der IV-Stelle vorstellig wurden, und dass generell das Risiko der sozialen Ausgrenzung und der damit verbundenen direkten und indirekten Kosten gewachsen war.

Als Reaktion auf dieses Problem hat die IV-Stelle einen Überlegungsprozess eingeleitet, der zur Schaffung der KA führte. In den folgenden Unterkapiteln wird der Entstehungsprozess der KA beschrieben. Wir stützen uns dabei auf interne Dokumente der IV-Stelle sowie auf die Erkenntnisse des Forscherteams aus den Interviews mit den Ansprechpersonen der IV-Stelle und der Berufsverbände.

3.2 Erhebung von Informationen zum Arbeitsmarkt und zur Ausbildung im Tessin

Die KA wurden als innovatives Angebot konzipiert: Sie sind kürzer als die traditionelle Umschulung, aber trotzdem geeignet, die Bedürfnisse der Versicherten und die Anforderungen der Arbeitgeber effizient zu erfüllen. Die Entstehung der KA muss unter Berücksichtigung der Tessiner Arbeitsmarktstruktur verstanden werden: sehr hoher Anteil an kleinen und mittleren

²⁶ Gemäss den Daten der LSE von 2014 betrug z.B. der monatliche Bruttomedianlohn im Tertiärsektor in der Schweiz 6523 Franken, im Tessin aber nur 5643 Franken; im Einzelhandelssektor lag er in der Schweiz bei 4761 Franken gegenüber 4383 Franken im Tessin. Dies führt dazu, dass der Referenzlohn zur Berechnung der Erwerbsunfähigkeit die lokalen Verhältnisse ausser Acht lässt, was Differenzen bei der Berechnung der Rentenansprüche zur Folge hat.

²⁷ Kapitel 1.3 enthält detailliertere Informationen dazu.

Unternehmen (KMU) mit Bedarf an vielseitigem Personal und Querschnittskompetenzen sowie hoher Anteil an Grenzgängern mit tiefen Löhnen, die eine Konkurrenz für schwächere Arbeitssuchende darstellen. Dagegen gibt es im Kanton Tessin nur wenige grosse Produktionsbetriebe und Grossunternehmen, die für die erwähnten Zielpersonen geeignete Arbeitsplätze anbieten können. Die Schaffung der KA ist deshalb vor dem Hintergrund des im Vergleich zu den anderen Schweizer Kantonen höheren Anteils an KMU zu sehen, was die IV-Stelle veranlasste, bei kleinen und mittleren Unternehmen den Bedarf an Kompetenzprofilen zu eruieren und entsprechend kurze, praxisorientierte Ausbildungsgänge anzubieten.

Zu den Ausgangsdokumenten der «Strukturieren KA» gehört auch eine von der SUPSI im Auftrag der IV-Stelle 2010 durchgeführte und vom BSV finanzierte Studie. Die Studie mit dem Titel «Das Eingliederungspotenzial der IV-Versicherten in den Arbeitsmarkt» sollte vor allem die effizientesten Eingliederungsmassnahmen aufzeigen²⁸. Es hatte sich insbesondere herausgestellt, dass die IV-Stelle den Bedarf der Unternehmen des Kantons und die Notwendigkeit, langfristige Arbeitsbeziehungen mit ihnen zu pflegen und zu erhalten, nur unzulänglich kannte. Deshalb empfahl die Studie, die Beratung und die Förderung der effektiven beruflichen Wiedereingliederung der Versicherten zu verändern. Um ihre Aufgaben besser zu erfüllen, sollten die Beraterinnen und Berater den Arbeitsmarkt sowie die Arbeitsplätze und die Arbeitsorganisation in den Betrieben, mit denen die IV-Stelle zusammenarbeitet, genauer kennen (hinsichtlich Aufgabenbereich, Kompetenzanforderungen, Arbeitszeit und -rhythmus usw.).

Aufgrund dieser Feststellungen lancierte die IV-Stelle strukturierte Überlegungen in einer Arbeitsgruppe namens «Arbeitsgruppe Ausbildung» (AG), die im Jahr 2012 aktiv war und viele Schlüsselakteure der Integration (besonders Arbeitgeber, Berufsverbände und Bildungseinrichtungen) in ihre Arbeiten einbezog. Allgemeines Ziel war es, «die Anforderungen der Arbeitgeber (für eine bestimmte Tätigkeit) zu verstehen und zu evaluieren, ob bzw. in welchem Bereich «neue» Ausbildungen notwendig sind»²⁹.

Zuerst führte die AG eine Analyse der Wirtschaftssektoren mit Eingliederungspotenzial durch. Dazu fanden Treffen mit Vertretern der Handels-, Industrie- und Gewerkekammer des Kantons Tessin (Camera di Commercio, dell'Industria e dell'Artigianato), der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren, des Instituts für Wirtschaftsforschung (Istituto Ricerche Economiche) der USI und der Fondazione AGIRE statt. Unter den von den Ansprechpersonen aufgeführten Wachstumssektoren mit Beschäftigungspotenzial bezeichnete die IV-Stelle fünf Sektoren mit realen langfristigen Integrationsmöglichkeiten: Tourismus, Bauwesen, *Facility Management*, Logistik und Gesundheit. Darauf entfielen damals etwa 20 % der Stellenangebote im Tessin³⁰.

²⁸ Vaucher de la Croix, C. et al., *Das Eingliederungspotenzial der IV-Versicherten in den Arbeitsmarkt. Eine Befragung von Unternehmen im Tessin*, Manno, September 2011 (S. 2).

²⁹ Arbeitsgruppe Ausbildung, 2013 (S. 2).

³⁰ Daneben wurden kontinuierlich andere Wirtschaftssektoren für die KA identifiziert; im Laufe der Zeit wurde die Liste u.a. um die Sektoren erneuerbare Energien, Industrie, Transport und Gaststättengewerbe verlängert.

Gleichzeitig fanden Treffen mit Vertretern des Berufs- und Sozialzentrums und mit dem Assessment Center Gerra Piano sowie mit dem Dienst Grundbildung und Weiterbildung für Erwachsene der DFP statt, um das auf erwachsene Zielpersonen zugeschnittene Massnahmenangebot im Kanton zu untersuchen. Die Gespräche führten zur Feststellung, dass ein breites Ausbildungsangebot existiert, das die Beraterinnen und Berater der IV-Stelle unbedingt kennen müssen, so z. B. etwa 40 auf Wunsch der Berufsverbände entwickelte kantonale Diplome. Diese Diplome werden als Weiterbildung im Zusammenhang mit der aktuellen Tätigkeit ausgewählt oder beruhen auf Vorkenntnissen, dienen aber weniger oft zur Ausbildung in einem neuen Sektor. Wie anlässlich der Treffen betont wurde, hängen die Erfolgschancen eines Ausbildungsgangs häufig davon ab, ob die Person auf dem gleichen Berufsgebiet bleiben kann. Schliesslich wurde die Bedeutung der Zusammenarbeit mit den Berufsverbänden betont: Ihre Unterstützung ist unverzichtbar, um Ausbildungsgänge zu schaffen, die relevante Ausbildungs- und Wiedereingliederungsperspektiven bieten.

Die AG erstellte daraufhin für die fünf erwähnten Wirtschaftssektoren (Tourismus, Bauwesen, *Facility Management*, Logistik und Gesundheit) nach und nach ein Inventar der bestehenden Ausbildungen, die eine Qualifikation ermöglichen, sowie der Kurse der Bildungseinrichtungen und Branchenverbände (Wiedereinstiegsurse, Kurzurse usw.).

Die IV-Stelle betonte in ihren Schlussfolgerungen zur ersten Arbeitsphase, dass man die Branchenverbände der identifizierten Wirtschaftssektoren kontaktieren müsse, um ihren Bedarf zu verstehen und anschliessend massgeschneiderte – bereits bestehende oder neue – Ausbildungsangebote für die Versicherten zu evaluieren.

In dieser Hinsicht wurden damals bereits einige Punkte kritisiert, darunter:

- Die IV-Stelle sollte für die Erarbeitung von neuen Gruppenausbildungsangeboten für die Versicherten eine Mindestteilnehmerzahl gewährleisten.
- Die Zweckmässigkeit einer Erhöhung der Wiedereingliederungschancen sollte evaluiert und die in der Ausbildung erworbenen Kompetenzen sollten mit einer zusätzlichen Anerkennung der DFP aufgewertet werden.

Die AG definierte zudem die Phasen der Umsetzung des Kurzausbildungsprojekts zusammen mit dem Versicherten, besonders Changemanagement, Beratung, Erwerb von Vorkenntnissen und eigentliche Ausbildung. Das «Changemanagement» soll der versicherten Person erlauben, ihre Situation zu akzeptieren, ein neues Kapitel aufzuschlagen und sich motiviert auf ein neues berufliches Projekt einzulassen, das Veränderungen in Bezug auf Finanzen, Familie, soziale Stellung, Identität usw. herbeiführen kann. Der zweite Schritt, die «schulische und berufliche Beratung», soll das berufliche Projekt der versicherten Person im Rahmen von Kurspraktika prüfen und festigen. Die dritte Etappe, der «Erwerb von allgemeinen Kompetenzen», soll versicherten Personen gegebenenfalls erlauben, die für die Ausübung des bezeichneten Berufs notwendigen Grundkompetenzen zu erwerben. In der vierten Etappe, der «massgeschneiderten Ad-hoc-

Ausbildung»³¹, soll die versicherte Person schliesslich die für die entsprechende Berufsbildung direkt nützlichen Kompetenzen erlernen. Wie weiter unten (Kap. 5) gezeigt wird, wird dieser ideale Standard-Ausbildungsgang in der Praxis nicht immer umgesetzt, sondern variiert je nach Bedürfnissen der versicherten Person und Gewohnheiten der IV-Beraterinnen und -Berater.

3.3 Das «Konzept» der Kurzausbildungen in Kürze

Aus der Rekonstruktion der Feststellungen und der zugrundeliegenden Überlegungen gehen die folgenden Schlüsselaspekte für das Konzept der KA hervor:

- Allgemeines Ziel war es, **neue Kurzausbildungsgänge** zu entwickeln, um die Grenzen der bisherigen Massnahmen im Rahmen der Umschulung der IV zu überwinden (Ad-hoc-Ausbildungen, Kurse) und gleichzeitig das Kurzausbildungsangebot im Kanton zu vervollständigen. Im Gegensatz zu den andern Kurzausbildungen sind KA duale Ausbildungsgänge, die theoretische Kompetenzen und Berufspraktika zu einem einzigen «Paket» zusammenschnüren. Sie stellen neue, auf dem Arbeitsmarkt anerkannte Berufsprofile dar. Die KA schliessen so eine im Angebot der IV bestehende Lücke bei den (Um)Schulungsmassnahmen für Erwachsene³².
- Die **Zielgruppe** besteht aus erwachsenen Versicherten mit einer hauptsächlich körperlichen gesundheitlichen Beeinträchtigung, die eine Umschulung benötigen. Anvisiert werden Personen im mittleren oder höheren Alter mit geringem Bildungsniveau, aber umfassenden Berufserfahrungen (meistens aus der Baubranche), denen wegen fehlender Ansprüche und/oder persönlicher Einschränkungen keine vollständige Umschulung insbesondere mit Blick auf ein EFZ oder EBA angeboten werden kann³³.
- Um die (Um)Schulungszeit zu verkürzen und die Chancen auf Integration in die Arbeitswelt zu erhöhen, muss die IV-Stelle die in der Laufbahn der versicherten Person **erworbenen Kompetenzen maximal zur Geltung bringen**, damit sie – mit unterschiedlichen Funktionen und Aufgaben – möglichst im gleichen Wirtschaftssektor (und nach Möglichkeit im gleichen Betrieb) bleiben kann.
- Nach der Analyse des Tessiner Arbeitsmarkts wurden **fünf Wirtschaftssektoren** mit Beschäftigungspotenzial identifiziert: Logistik, Gesundheit, *Facility Management*, Tourismus und Bauwesen.
- Ein innovativer Aspekt des Konzepts besteht darin, dass die Ausbildungsgänge in **Zusammenarbeit mit den Organisationen der Arbeitswelt**, vor allem den Berufsverbänden und Bildungszentren, entwickelt wurden. Die Unterstützung der Organisationen der Arbeitswelt ist für die Relevanz der KA-Lehrgänge unverzichtbar. Dazu wurde vorgesehen, auch die Anerkennung der DFP zu beantragen.
- Eine KA gliedert sich im Wesentlichen in **vier Etappen**: Changemanagement, Beratung, Erwerb der Vorkenntnisse und eigentliche Ausbildung. Die Etappen werden in einen an

³¹ Der Begriff «massgeschneiderte Ad-hoc-Ausbildung» ist möglicherweise irreführend: Damit bezog sich die AG nicht auf die oben beschriebenen kurzen Ad-hoc-Ausbildungen, sondern auf die künftigen strukturierten KA.

³² Diese Zielpersonen können ähnliche, auf Jugendliche zugeschnittene Massnahmen wie die ein- bis zweijährige Praktische Ausbildung nach INSOS oder die IV-Anlehre von insgesamt sechs Monaten bis zwei Jahren nicht beanspruchen.

³³ Die KA wurden allerdings nicht als Ersatz für die traditionelle Umschulung konzipiert, sondern als Alternative für diejenigen, die dazu keinen Zugang haben.

die Anforderungen der versicherten Person und des Arbeitsplatzes angepassten modularen Ausbildungsgang integriert.

- **Zielunternehmen:** Die KA sollen zuerst den Bedarf der kleinen und mittleren Unternehmen decken, die im Kanton Tessin die grosse Mehrheit bilden³⁴. KMU brauchen für bestimmte Aufgaben (typischerweise Aushilfsarbeiten) oft nicht unbedingt formal qualifiziertes, aber vielseitiges und kurzfristig einsetzbares Personal.

³⁴ Laut dem Bundesamt für Statistik zählte das Tessin im Jahr 2013 insgesamt 29 942 Unternehmen, davon 27 909 marktwirtschaftliche Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten (in Vollzeitäquivalenten ausgedrückt). Der Anteil der Mikrounternehmen betrug damit 93,21 % gegenüber dem nationalen Durchschnitt von 92,59 %. Der Anteil der KMU (< 250 Beschäftigte) lag im Tessin bei 99,85 % gegenüber 99,78 % für die ganze Schweiz (Bundesamt für Statistik, *Statistik der Unternehmensstruktur STATENT*).

4 Umsetzung des Projekts Kurzausbildungen

Nach der Beschreibung der Ursprünge und des Konzepts schildert dieses Kapitel den Weg bis zur konkreten Realisierung der KA. Anschliessend werden die Inhalte und die Organisation der vier heute verfügbaren KA-Lehrgänge erläutert: einer im Sektor Verkauf, einer in der Logistik und zwei im Handel.

4.1 Kontakte mit den Berufsverbänden und Lancierung der ersten Kurzausbildungsgänge

In der zweiten Arbeitsetappe stellte die AG das Projekt dem Eingliederungsdienst der IV-Stelle mit der Bitte um Mitwirkung vor und wandte sich an die Berufsverbände der identifizierten Wirtschaftssektoren (Logistik, Gesundheit, *Facility Management*, Tourismus und Bauwesen), um die Wachstumsberufe und den Bedarf an neuen Kurzausbildungsgängen zu evaluieren³⁵. Zunächst musste das Interesse der Berufsverbände an der Zusammenarbeit mit der IV-Stelle eingeschätzt, ihre Organisation und Struktur in Bezug auf die Ausbildung erhoben sowie der gegenwärtige und künftige Bedarf an Kurzausbildungen definiert werden. Zweitens identifizierte die AG die «neuen» Berufsbilder, welche die KA verwirklichen soll. An den Sitzungen mit den involvierten Verbänden wurden die Machbarkeit der Ausbildungen, der praktische und theoretische Lehrgang, die Dauer und die Voraussetzungen für die Realisierung definiert (Anzahl Stellen, Kosten usw.). Dass die IV-Stelle die Berufsverbände bereits bei der Planung einbezog, bildet gegenüber den «traditionellen» Praktiken und Arbeitsgewohnheiten der Sozialversicherungen in der Schweiz eine Neuerung.

Zu Beginn konnten nur in einigen Sektoren neue KA verwirklicht werden. Dies liegt laut der IV-Stelle u.a. an folgenden Faktoren:

- Bestimmte Sektoren bieten den Versicherten – auch mit Blick auf den Verbleib im gleichen Betrieb – bessere Aufnahmechancen.
- Interesse der Berufsverbände und der Bildungseinrichtungen an den KA. Am meisten interessiert zeigten sich Stellen mit einer soliden Organisationsstruktur, für welche die Vorbereitung weniger aufwendig war, sowie jene, die das bestehende Ausbildungsangebot als ungenügend beurteilten.
- Die IV-Stelle musste die funktionalen Einschränkungen der Zielgruppe, die auch in Aushilfsfunktionen auf körperlich «leichtere» Berufe angewiesen ist, berücksichtigen. Deshalb wurden einige zuerst vielversprechend erscheinende Wirtschaftssektoren ausgeschlossen (z.B. Gesundheit und *Facility Management*).

³⁵ Es handelt sich um folgende Verbände: Associazione Industrie Ticino, Fondazione Terzo Millennio, Associazione Ticinese Imprese di Spedizione e Logistica, Federazione esercenti albergatori Ticino, Schweizerischer Baumeisterverband, Associazione Imprese di Pulizia e Facility Service del Canton Ticino, Associazione Farmaceutici Ticinese, Associazione Economia Domestica Ticino, Elettrocità Svizzera Italiana, Schweizerische Vereinigung für die Berufsbildung in der Logistik, Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner.

- Da die Erarbeitung der KA für die Bildungseinrichtungen mit hohen Kosten verbunden ist, muss die IV-Stelle ihnen regelmässig eine ausreichende Anzahl Kandidatinnen und Kandidaten melden können.
- Die Organisation der neuen strukturierten Kurzausbildungsgänge bedeutet auch für die IV-Stelle einen grossen Ressourcenaufwand.

Die KA konnten 2013 von den vorgesehenen Wirtschaftssektoren vorerst nur in der Logistik eingeführt werden. Ein weiterer KA-Lehrgang wurde im Verkaufssektor gestützt auf die langjährige Zusammenarbeit zwischen der IV-Stelle und der SIC Tessin umgesetzt, die u.a. bereits eine Sonderklasse für Erwachsene, die eine vollständige Umschulung mit Blick auf ein EFZ benötigen, eingeführt hatte.

In den folgenden Jahren kamen aufgrund der Überlegungen zum kaufmännischen Bereich zwei KA-Lehrgänge zustande: Der erste wurde 2016 lanciert («Kaufmännischer Ausbildungsgang IRIDE»), der zweite 2017 («Praktischer Ausbildungsgang für den Erwerb von kaufmännischen Kompetenzen»). Bei der IV-Stelle bestand im kaufmännischen Bereich ein hoher Vermittlungsbedarf, da dieser Sektor auch Personen mit körperlichen Einschränkungen geeignete Tätigkeiten bietet. Die Sektoren Handel und Verkauf sind zwar ziemlich gesättigt³⁶, doch die beiden kantonal anerkannten Bildungsorganisationen (SIC Tessin und Gewerkschaft OCST) zeigten Interesse am Projekt, weil nach ihrer Auffassung in den kleinen und mittleren Unternehmen eine Nachfrage nach Aushilfskräften mit Querschnittskompetenzen besteht.

Deshalb ist heute in den Wirtschaftssektoren, in denen die KA lanciert wurden, eine Änderung des ursprünglichen Konzepts zu beobachten. Nach Auffassung der IV-Stelle vermitteln die Ausbildungen in Logistik, Verkauf und Handel Querschnittskompetenzen für die fünf Sektoren, die Arbeitsplätze für Versicherte anbieten sollten und bei denen ein Wachstumspotenzial festgestellt wurde. Man bemühte sich daher nicht, den Unternehmen in diesen Sektoren spezialisiertes Personal zu vermitteln, sondern Ausbildungsgänge zu konstruieren, die kürzer sind als eine vollständige (Um)Schulung und die gleichzeitig den Erwerb von Querschnittskompetenzen in verschiedenen Tätigkeitszweigen ermöglichen.

4.2 Heutige Kurzausbildungsgänge

Anfang 2017 (zum Erhebungszeitpunkt) waren vier strukturierte KA-Lehrgänge bereits lanciert, weitere befanden sich in Planung. Wie oben erwähnt, finden die vier Ausbildungsgänge in drei Sektoren statt: eine KA im Verkauf, eine KA in der Logistik und zwei KA im Handel. Im vorliegenden Kapitel werden die Inhalte und der Aufbau der Ausbildungsgänge sowie die Einzelheiten zu

³⁶ Gemäss den unlängst vom Statistischen Amt des Kantons Tessin veröffentlichten Daten beziffert das SECO die Arbeitslosenquote im kaufmännischen Sektor mit 3,8 %, d.h. über dem kantonalen Durchschnitt von 3 % (Statistisches Amt, *Panorama statistico del mercato del lavoro Ticinese*, Giubiasco, August 2017). Von den 4982 gemeldeten Arbeitslosen entfallen gut 15,9 % auf diesen Sektor (7,9 % stammen allein aus der Branche «Detailhandel»). Laut der SECO-Statistik entfallen 10,2 % der Arbeitslosen auf die «Handels- und Verkaufsberufe» und 15,8 % auf die Kategorie «Kaufmännische und administrative Berufe» (für diesen Fall liegen uns keine Zahlen zur Arbeitslosenquote, sondern nur zu den tatsächlich registrierten Arbeitslosen vor).

Bescheinigungen und Ausweisen gestützt auf den Austausch mit den Bildungseinrichtungen beschrieben³⁷.

4.2.1 Kurzausbildung im Verkaufssektor: «Padronanza del servizio» (Kompetenz im Kundendienst)

Das erste KA-Projekt wurde im Verkaufssektor zusammen mit der SIC Tessin ausgearbeitet und 2013 erstmals umgesetzt. Der Verkaufssektor wurde ausgewählt, weil es hier relativ niedrigschwellige Arbeitsplätze mit geringen Kompetenzen gibt, die man sich vor allem in der Praxis aneignen kann. Bereits früher konnten die IV-Beraterinnen und -Berater neben einem zweijährigen Ad-hoc-Kurs für IV-Versicherte in Umschulung, die ein eidgenössisch anerkanntes Diplom anstrebten, zusätzlich zu Betriebspraktika gezielte Kurse anbieten, um allfällige Ausbildungslücken zu schliessen (z.B. Sprach- oder Informatikkurse). Allerdings fehlten der Zusammenhang und Kontakt zwischen theoretischer Ausbildung und beruflicher Praxis. Frühere Erfahrungen mit der Vermittlung im Sektor Verkauf erwiesen sich so als relativ ineffizient. Die IV-Stelle ersuchte deshalb die SIC als kantonal anerkannte Grund- und Weiterbildungseinrichtung, den im Verkaufssektor platzierten Versicherten einen strukturierten Ausbildungsträger anzubieten, um ihre beruflichen Integrationschancen zu verbessern.

Die als «Padronanza del servizio» (Kompetenz im Kundendienst) bezeichnete KA im Verkaufssektor beginnt zweimal jährlich. Im Vergleich zu einem vollständigen, zu einer Qualifikation führenden Ausbildungsgang wurden nur die zum Erwerb der beruflichen Mindestkompetenzen für die Berufsausübung wesentlichen Module beibehalten. Es sind zwei Ausbildungspläne vorgesehen: einer von neun Monaten und ein zweiter von 18 Monaten (für Einzelheiten der Inhalte der beiden Programme siehe Anhang 5). Die Gesamtdauer der beiden theoretischen Module beträgt 290 (KA von neun Monaten) und 590 (KA von 18 Monaten) Stunden.

Die Inhalte und die Stundenzahl der schulischen Ausbildung sind für alle Teilnehmenden gleich. Eine Ausnahme bildet der Block «Berufs- und Warenkunde», dessen Inhalt ähnlich wie bei den überbetrieblichen Kursen für Lehrlinge je nach Warensparte variieren kann³⁸. Anders als die von der SIC Tessin organisierte KA im kaufmännischen Bereich ist hier im mit der Bildungseinrichtung vereinbarten «Paket» kein Coach vorgesehen. Die IV-Stelle kann jedoch zur Förderung der Integration der Versicherten in den Ausbildungsbetrieb bei Bedarf einen externen Coach heranziehen.

Nach Abschluss der KA absolvieren die Teilnehmenden eine theoretische und eine praktische Prüfung und erhalten einen von der DFP anerkannten beruflichen Weiterbildungsausweis (siehe Anhang 5). Bisher wurde einzig die KA im Verkauf von der DFP anerkannt. Wer die Prüfung nicht besteht, erhält statt des Ausweises eine von der SIC Tessin unterzeichnete

³⁷ Die wichtigsten Informationen zu den vier Ausbildungsgängen werden im Anhang zusammengefasst (Anhang 4).

³⁸ Falls erforderlich kann das Programm um ein Einführungsmodul zur Verwendung der deutschen Sprache ergänzt werden (besonders relevant für den Berufsalltag in der Touristenregion Locarno).

Teilnahmebescheinigung. Die Prüfung kann nach drei Monaten wiederholt werden; dafür ist eine Unterstützung der IV-Stelle möglich.

Die Ziele des schulischen Teils sind für den Ausbildungsgang von neun Monaten auf den Ausbildungsplan des/der Detailhandelsassistenten/in (EBA) und bei demjenigen von 18 Monaten auf den/die Detailhandelsangestellte/n (EFZ) abgestimmt. Sofern Teilnehmende die Erfordernisse der einschlägigen Verordnungen des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) erfüllen, gelten sie als geeignet, um sich für das Qualifikationsverfahren zur Erlangung des eidgenössischen Diploms (EBA oder EFZ) anzumelden³⁹.

4.2.2 Kurzausbildung im Logistiksektor: «Logistikpraktikerin/Logistikpraktiker»

Die SVBL ist die auf schweizerischer Ebene für die Berufsbildung in der Logistik anerkannte Vereinigung. Vor der Lancierung der strukturierten KA beschränkte sich das Angebot des SVBL-Bildungszentrums Giubiasco auf zwei Kursarten: (a) ein- oder mehrtägige Weiterbildungskurse (Lagerhaltungstechnik, Schulung für Hubstaplerfahrer, Transport und Sicherheit, Materialwirtschaft und Personalverwaltung); (b) Abendkurse über drei oder vier Semester als Vorbereitung auf die Prüfung zur Erlangung der Titel der grundlegenden und höheren Berufsbildung (Logistikangestellte und Logistikangestellter EFZ, Logistikleiterin und Logistikleiter mit Fachausweis oder eidgenössischem Diplom). Die SVBL hat auf Anfrage zusammen mit der IV-Stelle den neunmonatigen Ausbildungsgang «Abgekürzte Lehre» mit der Bezeichnung «Logistikpraktikerin/Logistikpraktiker» entwickelt, der – wie der Name sagt – stark praktisch geprägt ist. Entgegen der gängigen Vorstellung von körperlicher Schwerarbeit ist die Logistik heute stark automatisiert und gilt daher auch für Personen mit funktionalen körperlichen Einschränkungen als geeigneter Arbeitsmarkt.

Die entsprechende KA fand erstmals 2013 statt. Der Ausbildungsgang beginnt einmal jährlich. Gemäss einer Vereinbarung mit der IV-Stelle beträgt die Mindestteilnehmerzahl sechs. Die Kursinhalte greifen den Unterrichtsstoff der Lehrlinge sowohl theoretisch als auch bei den praktischen Übungen in vereinfachter Form auf (für Einzelheiten der Ausbildungsmodule siehe Anhang 6). Der aktuelle Ausbildungsplan von insgesamt 304 Stunden ist für alle Teilnehmenden gleich und gliedert sich in acht Wochenblöcke (in der übrigen Zeit ist die versicherte Person beim Arbeitgeber praktisch beschäftigt).

Die KA in Logistik sieht keine Abschlussprüfung mit Ausweis vor. Die Teilnehmenden erhalten eine von der SVBL ausgestellte Teilnahmebescheinigung (Anhang 6). Neben der

³⁹ Art. 32 der Berufsbildungsverordnung (BVV) sieht die Möglichkeit der Zulassung zum Qualifikationsverfahren ausserhalb eines geregelten Bildungsganges vor, sofern die Kandidatin oder der Kandidat über eine mindestens fünfjährige berufliche Erfahrung verfügt. Die Verordnungen des SBFI über die berufliche Grundbildung Detailhandelsassistentin/Detailhandelsassistent (EBA) und Detailhandelsfachfrau/Detailhandelsfachmann (EFZ) sehen mindestens zwei bzw. drei Jahre Erfahrung im spezifischen Berufsfeld vor. Zudem muss die Person glaubhaft machen, dass sie den Anforderungen der Abschlussprüfung gewachsen ist. Da die KA-Teilnehmenden selten spezifische frühere Berufserfahrungen haben, müssen sie nach der KA weitere Praxismonate durchlaufen, bevor sie sich individuell zur Prüfung zur Erlangung des eidgenössischen Diploms anmelden können.

Teilnahmebescheinigung können die Teilnehmenden, sofern sie die Prüfungen bestehen, fünf Fahrausweise für das Bedienen von Warenbewegungsmaschinen erwerben: Deichselstapler, Greifstapler, Stapler mit ausfahrbarer Gabel, teleskopischer Stapler und Staplerkran (Industriekran).

4.2.3 Kurzausbildung im kaufmännischen Sektor: «Kaufmännischer Ausbildungsgang Iride»

Beim Berufsbildungszentrum der OCST handelt es sich um einen gemeinnützigen Verein, der in den von der Gewerkschaft abgedeckten Sektoren Weiterbildungskurse für Erwachsene zwecks Wiedereinstieg, Fortbildung und Umschulung anbietet. Unter den verschiedenen Angeboten betreut die OCST im Auftrag des Amtes für Arbeitsmarktmassnahmen (Ufficio delle Misure Attive) des Kantons Tessin die kaufmännischen Lehrbetriebe zur Platzierung von kaufmännisch ausgebildeten Begünstigten der Arbeitslosenversicherung. Die Idee, den direkt von der OCST getragenen Lehrbetrieb Iride zu schaffen, geht auf die interne Anforderung zurück, auch Personen, die nicht aus dem Bereich der Arbeitslosenversicherung stammen, praktische kaufmännische Erfahrungen anzubieten. Die Idee stiess bei der IV-Stelle auf Zustimmung, sodass der neue Lehrbetrieb Iride Anfang 2016 beginnen konnte.

Anders als bei den übrigen KA findet die Berufspraxis nicht bei einem privaten Arbeitgeber, sondern in einem kaufmännischen Lehrbetrieb statt, was einen übermässigen Druck auf die Arbeitnehmenden vermeidet. Die Struktur eignet sich für Personen, die nach längerer Erwerbslosigkeit wieder ins Arbeitsleben einsteigen müssen, oder für Personen ohne berufliche Erfahrungen in einem Angestelltenverhältnis.

Neben der Praxis bietet die OCST Ausbildungskurse an, darunter einen Sekretariatskurs von insgesamt 192 Stunden (für die Inhalte siehe Anhang 7).

Die KA umfasst neben dem Sekretariatskurs weitere massgeschneiderte Ausbildungsangebote:

- Individuelle Sprachförderung auf Italienisch, Deutsch und Englisch (20 bis 60 Stunden).
- Vertiefungskurs Informatik mit 90 Lektionen, der zur Prüfung der ECDL-Zertifizierung berechtigt (*European Computer Driving Licence*).
- Im Rahmen der 840 Stunden Berufspraxis bei Iride können zudem eine Kompetenzbilanz und eine individuelle Vermittlungshilfe (Coaching) angeboten werden.

Bis auf den kaufmännischen Lehrbetrieb Iride existierten diese Ausbildungsangebote bereits vor dem Start der KA. Die Ausgestaltung der KA-Kurse bietet jedoch heute Gelegenheit, kombinierte und je nach Bedarf der versicherten Person modulierbare Dienstleistungen in einem Projekt anzubieten. Ein Merkmal dieser KA ist das hohe Mass an Personalisierung.

Der Sekretariatskurs sieht keine Ausweisprüfung vor. Am Kursende erteilt die OCST eine Teilnahmebescheinigung (Anhang 7). Im Moment ist nur der Ausbildungsgang Iride als KA auch für Personen ausserhalb der IV zugänglich.

4.2.4 Kurzausbildung im kaufmännischen Bereich: «Praktischer Ausbildungsgang für den Erwerb von kaufmännischen Kompetenzen»

Im Sommer 2016 bat die IV-Stelle die SIC Tessin, den Kurzlehrgang Verkauf «neu aufzulegen» und eine KA im kaufmännischen Bereich zu erarbeiten. Der schulische Teil hat hier grösseres Gewicht als bei der KA Verkauf, da bestimmte Kompetenzen im kaufmännischen Bereich eine längere Ausbildungszeit erfordern. Deshalb wurde beschlossen, zusätzliche Ausbildungsstunden und einen strukturierten, direkt beim Lehrbetrieb abrufbaren Coaching-Dienst anzubieten.

Der «Praktische Ausbildungsgang für den Erwerb von kaufmännischen Kompetenzen» umfasst 320 Stunden Schulung am Bildungszentrum der SIC Tessin in Bellinzona, die innerhalb von neun Monaten an einem Tag pro Woche (acht Stunden) absolviert werden, sowie 50 individuelle Coaching-Stunden am Arbeitsplatz. An den übrigen vier Wochentagen bestreitet der Teilnehmende den berufspraktischen Teil in einem richtigen Betrieb (die versicherte Person muss spätestens fünf Wochen nach Kursbeginn einen Arbeitsplatz haben). Während Personen, die den Iride-Ausbildungsgang besuchen, meistens über keine beruflichen Grundkenntnisse verfügen und zumindest anfänglich in einen Lehrbetrieb integriert werden müssen, haben Versicherte, die am Lehrgang der SIC Tessin teilnehmen, einige grundlegende Vorstellungen vom Beruf und können in einem Privatunternehmen sofort in die Berufspraxis einsteigen.

Verglichen mit den übrigen Weiterbildungskursen ist die KA stark praxisorientiert. Theoretische Kenntnisse werden nicht schulisch, sondern auf der Grundlage praktischer Arbeiten vermittelt. Diese werden entweder von den Ausbildern vorgeschlagen oder je nach Erfordernissen des Arbeitsplatzes für die einzelnen Teilnehmer personalisiert. Die Teilnehmerzahl variiert zwischen mindestens fünf und höchstens zwölf.

Zudem ist ein individuelles Coaching vorgesehen (von den übrigen KA bietet nur der Iride-Lehrgang dieses als Option an); die Ziele sind Motivationsförderung, Lösung von Teamproblemen sowie fachliche und disziplinäre Unterstützung bei der Umsetzung in die punktuelle Praxis des Einsatzbetriebs⁴⁰. Die Idee des Coaching hängt vor allem mit den Ansprüchen des kaufmännischen Berufs zusammen, bei dem Verwaltung und Buchhaltung eine wichtigere Rolle spielen. Die Begleitung durch einen Coach scheint zweckmässig, besonders wenn es im Betrieb keinen Lehrmeister gibt. Ähnlich wie bei den anderen KA müssen die Arbeitgeber nämlich nicht unbedingt Lehrbetriebe sein.

Nach dem Ausbildungsgang ist eine von der SIC Tessin organisierte mündliche Prüfung vorgesehen. Bei dieser stellt der Teilnehmende die durchgeführten Tätigkeiten und die erworbenen Kompetenzen vor. Dieses Vorgehen wurde ähnlich wie bei der Validierung von Bildungsleistungen angesichts der schulischen Schwierigkeiten der Teilnehmenden als am angemessensten betrachtet. Wer die Prüfung besteht, erhält den von der SIC Tessin ausgestellten Ausweis. Wer die Prüfung nicht absolviert oder nicht besteht, erhält nur eine

⁴⁰ Der individuelle Coaching-Dienst im Rahmen von Iride soll wie erwähnt hauptsächlich die Arbeitssuchtechniken verbessern und die externe Vermittlung fördern.

Teilnahmebescheinigung. In Zukunft soll die Anerkennung der Ausbildung durch die DFP beantragt werden.

4.3 Anteil und Kosten der Kurzausbildung: Vergleich mit anderen IV-Massnahmen

Dieses Unterkapitel enthält quantitative Daten, die eine Grössenordnung zu Anteil und Kosten der KA im Vergleich zu ähnlichen Umschulungsmassnahmen vermitteln sollen. Der Vergleich beschränkt sich hier auf «Übrige Ausbildungen» und auf das EFZ (nur für den Anteil Ausbildungen) und auf die Umschulungen, die zu einem EBA führen (für den Anteil und für die Kosten der Ausbildungen): Diese Ausbildungsmassnahmen sind für den Vergleich am besten geeignet⁴¹. Als Bezugszeitraum gelten die Jahre 2013 (Anfangsjahr der KA) bis 2016.

Tabelle 1 zeigt, dass die «Übrigen Ausbildungen», d.h. allgemein kurze oder sehr kurze «Ausbildungskurse» oder «Massgeschneiderte Ausbildungen» (für weitere Informationen siehe Kap. 1.3), eindeutig die Mehrheit der betrachteten Umschulungsmassnahmen ausmachen. In den 4 Berichtsjahren entfallen darauf 77,4 % der insgesamt von der IV-Stelle beschlossenen Massnahmen.

Tabelle 1: Anzahl von der IV-Stelle beschlossene Umschulungsmassnahmen (EFZ, EBA, andere Ausbildungen)

	2013		2014		2015		2016		Total	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Umschulung mit EFZ	107	34,0 %	61	16,6 %	75	18,2 %	112	21,5 %	355	21,9 %
Umschulung mit EBA	3	1,0 %	1	0,3 %	2	0,5 %	4	0,8 %	10	0,6 %
Andere Ausbildungen (inkl. KA)	205	65,1 %	306	83,2 %	336	81,4 %	406	77,8 %	1253	77,4 %
Total	315	100,0 %	368	100,0 %	413	100,0 %	522	100,0 %	1618	100,0 %

Quelle: Daten der IV-Stelle, aufbereitet von der SUPSI.

Zu den KA (Tabelle 2) ist insbesondere festzustellen, dass die Anzahl jedes Jahr zugenommen hat: von 8 im Jahr 2013 (Beginn der ersten 2 Ausbildungsgänge in Verkauf und Logistik) auf 37 im Jahr 2016 (Beginn des dritten Ausbildungsgangs im kaufmännischen Bereich zusammen mit der OCST)⁴².

Obwohl die KA erst relativ selten genutzt werden (insgesamt 85 Massnahmen in vier Jahren), machen sie einen nicht zu vernachlässigenden Anteil der Umschulungen der IV-Stelle aus. Besonders bei den «Übrigen Ausbildungen» ist der Anteil der KA von 3,9 % im Jahr 2013 auf 9,1 % im Jahr 2016 gewachsen. Auch im Vergleich zu den betrachteten Massnahmen insgesamt haben die KA von 2,5 % im Jahr 2013 auf 7,1 % im Jahr 2016 zugenommen.

⁴¹ Es handelt sich um die wahrscheinlichsten Alternativen zur KA, obwohl letztere wie mehrmals erwähnt vor allem für Personen konzipiert sind, die nicht anspruchsberechtigt, motiviert und/oder fähig sind, eine längere Ausbildung zu durchlaufen.

⁴² Da die neue KA im kaufmännischen Bereich (SIC Tessin) erst 2017 lanciert wurde, konnten die ersten Teilnehmenden nicht einbezogen werden.

Tabelle 2: Anteil der KA verglichen mit anderen Umschulungsmassnahmen (EFZ, EBA, übrige Ausbildungen)

	2013	2014	2015	2016	Total
Anzahl KA	8	12	28	37	85
Anteil KA an «Übrige Ausbildungen»	3,9 %	3,9 %	8,3 %	9,1 %	6,8 %
Anteil KA am Total	2,5 %	3,3 %	6,8 %	7,1 %	5,3 %

Quelle: Daten der IV-Stelle, aufbereitet von der SUPSI.

Dank der ZAS-Daten konnten wir die von der IV für die drei KA in den Bereichen Verkauf, Logistik und Handel (OCST) effektiv bestrittenen Kosten von 2013 bis 2016 ungefähr schätzen⁴³. Zur Erstellung der Tabelle 3 haben wir die Kosten, die mit den Verfügungen im Zeitraum vom ersten bis zum letzten Tag der KA⁴⁴ zusammenhängen, berücksichtigt, uns jedoch dabei auf Massnahmen der beruflichen Integration beschränkt. Hier konzentrieren wir uns auf die Kosten für 55 Teilnehmende mit abgeschlossener KA; die Kosten für die TG und die in Rechnung gestellten Ausbildungskosten werden getrennt ausgewiesen.

Tabelle 3: Kosten der KA, unterteilt nach Ausbildungssektor

	Total		Verkauf SIC		Handel OCST		Logistik SVBL	
	#	%	#	%	#	%	#	%
IV-TG für abgeschlossene KA								
Mittelwert pro versicherte Person in CHF?	23 068		26 571		9932		25 189	
Anzahl versicherte Personen ohne TG	20(55)	36,4	9(26)	34,6	4(10)	40,0	7(19)	36,8
Mittelwert für versicherte Personen in CHF (mindestens 1 CHF)	36 250		40 638		16 554		39 882	
Rechnungen für abgeschlossene KA								
Mittelwert pro versicherte Person in CHF?	12 543		15 235		8392		11 043	
Anzahl versicherte Personen ohne Rechnungen	1(55)	1,8	0(26)	0,0	0(10)	0,0	1(19)	5,3
Mittelwert für versicherte Personen in CHF (mindestens 1 CHF)	12 775		15 235		8392		11 657	
Gesamtkosten (Mittelwert pro versicherte Person in CHF)	35 611		41 806		18 324		36 232	
Gesamtkosten (Mittelwert pro versicherte Person mit TG und Rechnungen von mindestens 1 CHF)	49 025		55 873		24 946		51 539	

Quelle: ZAS-Daten, aufbereitet von der SUPSI (2013-2016).

⁴³ Mangels eines spezifischen Codes zur Identifizierung der eindeutigen Verbindung der Verfügung mit der KA lassen sich die Kosten der KA nur schwer genau berechnen. Anhand der Auszüge aus Verwaltungsdaten zu 85 Versicherten, die bis Ende 2016 eine Kurzausbildung besuchten, lassen sich die effektiven Ausgaben für die TG der Teilnehmenden und für die Zahlung der von den Bildungseinrichtungen fakturierten Kosten zumindest annähernd berechnen. Neben den TG erstattet die IV den Versicherten unter bestimmten Voraussetzungen auch die Kosten für Fahrten zwischen Wohnort und Arbeitsplatz und zahlt eine Tagespauschale von 19 Franken für die Verpflegung.

⁴⁴ So können auch nach Ende der KA eingereichte diesbezügliche Rechnungen beglichen werden. Um die Daten zu Beginn und Ende der KA zu ermitteln, stützen wir uns auf die von der IV-Stelle übermittelten Informationen.

Erwartungsgemäss bedeutet die Zahlung der TG den grössten Kostenfaktor der IV-Stelle: Im Durchschnitt machen die TG fast zwei Drittel der Gesamtkosten der KA aus. Die ZAS-Daten zeigen allerdings, dass immerhin 20 Versicherte (d.h. 36,4 %) während der KA keinerlei Entschädigung erhielten, sodass die durchschnittlichen Kosten pro Versicherten nur 23 068 Franken betragen. Werden nur die Taggeldbezügerinnen und -bezüger berücksichtigt, so steigen diese Ausgaben auf durchschnittlich 36 250 Franken an. Diese Zahl liegt jedoch unter den oben genannten Schätzungen und variiert je nach besuchtem Ausbildungsgang: 40 638 Franken für SIC-Verkauf, 16 554 Franken für OCST-Handel und 39 882 Franken für SVBL-Logistik. Die Unterschiede erklären sich mindestens teilweise aus der divergierenden Dauer der Lehrgänge. Bei der KA OCST-Handel beträgt die Ausbildungsdauer höchstens neun Monate und häufig weniger; bei der KA SVBL-Logistik beläuft sie sich auf neun Monate, während die KA im Sektor Verkauf auf 18 Monate verlängert werden kann, was zu einer deutlichen Verlängerung der durchschnittlichen Ausbildungsdauer führt. Um einen möglichst vollständigen und fairen Vergleich anzustellen, sollten die durchschnittlichen täglichen Kosten der TG für jede KA addiert werden. Dies ergibt 127 Franken für SIC-Verkauf, 114 Franken für OCST-Handel und 149 Franken für SVBL-Logistik: Letzterer Ausbildungsgang enthält die Profile mit den höchsten Lohnniveaus vor dem Eintritt in die IV-Massnahmen (weitere Einzelheiten siehe Kap. 6.1).

Für abgeschlossene KA werden durchschnittlich 12 543 Franken Ausbildungskosten pro versicherte Person in Rechnung gestellt⁴⁵. Die kostspieligste KA ist SIC-Verkauf mit Kosten von 15 235 Franken pro Teilnehmenden, gefolgt von SVBL-Logistik mit 11 043 Franken und OCST-Handel mit 8392 Franken. Die Schwankungen hängen auch hier von der Dauer der KA und von der Anzahl Ausbildungsstunden und Teilnehmende pro Klasse ab (je höher diese Zahl, desto geringer die Durchschnittskosten pro Teilnehmenden). Inbegriffen sind zudem verschiedene von der IV-Stelle bestrittene zusätzliche Ausbildungskosten, z.B. weil ein Coaching angeboten oder der Arbeitsplatz an die funktionalen Einschränkungen des Versicherten angepasst werden musste. Anhand der verfügbaren Daten lassen sich die Ausbildungskosten leider nicht von den zusätzlichen Kosten unterscheiden. Die Ergebnisse zu den geschätzten Kosten für die einzelnen KA und zum Kostenvergleich der drei Ausbildungen sind deshalb mit Vorsicht zu interpretieren.

Durch Addition der TG und der Rechnungen haben wir die effektiven Gesamtkosten zu Lasten der IV – auf Versicherte mit TG und mit gezahlten Rechnungen beschränkt – berechnet. Die Durchschnittskosten pro Teilnehmenden betragen 49 025 Franken (Tabelle 3).

Dank der Daten der IV-Stelle können wir informationshalber einen Vergleich der Kosten für die KA und für die «traditionelle» Umschulung anstellen⁴⁶. Dazu hat die IV-Stelle die relevanten Daten zu den vier KA-Lehrgängen in den Sektoren Verkauf, Logistik und Handel sowie zur Kostenübernahme

⁴⁵ Für eine (einzige) Person, die im Logistiksektor tätig ist, wurde während der KA keine einzige Rechnung registriert. Wenn diese Person ausgeklammert wird, nimmt der durchschnittliche Betrag der Ausbildungskosten um einige Franken zu.

⁴⁶ Es ist zu erwähnen, dass die KA die klassischen Umschulungen nicht ersetzen sollen; deshalb ist ein Vergleich nur beschränkt relevant.

für eine dreijährige Umschulung mit Blick auf ein EFZ in diesen Berufen durch die IV-Stelle bereitgestellt (für den Verkauf beinhaltet der Vergleich auch die besondere zweijährige Umschulungsklasse für erwachsene IV-Versicherte)⁴⁷. Detaillierte Tabellen befinden sich in Anhang 8 (die Informationen beziehen sich auf die letzten Jahre, für welche die Daten vorliegen). Die für die TG ausgewählten Standardkosten von 4000 Franken pro Monat entsprechen dem durchschnittlichen für KA-Teilnehmende festgestellten Wert. Bei den Ausbildungskosten wurden auch die von den Bildungseinrichtungen ausgestellten Rechnungen sowie die Ausgaben für die überbetrieblichen Kurse einbezogen⁴⁸. Die je nach Bedürfnissen des Versicherten stark variablen zusätzlichen Kosten wurden dagegen nicht berücksichtigt⁴⁹.

Für die KA von neun Monaten Dauer erwachsen der IV pro Teilnehmenden insgesamt Kosten von 40 000 bis 50 000 Franken; für dreijährige Umschulungen mit EFZ belaufen sie sich auf 144 000 Franken. Der relativ markante Unterschied erklärt sich aus der deutlich höheren Belastung durch die Taggeldzahlung über einen längeren Zeitraum (36 Monate gegenüber neun Monaten für die KA). Besonders im Fall von älteren Versicherten spricht das Kriterium der Verhältnismässigkeit (Verhältnis zwischen Kosten und Erfolg) bei gleicher Wirkung für die KA⁵⁰. Wird jedoch die 18-monatige KA im Verkauf mit der zweijährigen Umschulung für Erwachsene zur Erlangung des EFZ verglichen, so fallen die Kosten ähnlich aus (94 530 Franken für die KA und 96 000 für die zweijährige Umschulung). In diesem Fall werden die Einsparungen bei den TG durch die höheren Ausgaben für die Ausbildungskosten (überbetriebliche Kurse und weitere Kosten) praktisch kompensiert⁵¹.

⁴⁷ In den Bereichen Handel bzw. Verkauf bezieht sich der Vergleich auf das EFZ Detailhandelsangestellte/r, im Logistiksektor auf die/den Logistikangestellte/n.

⁴⁸ Im Verkauf fallen zudem Gebühren für die Anmeldung zur Zertifikatsprüfung an.

⁴⁹ Die Ausbildungskosten sind hier niedriger als die oben erwähnten effektiven Kosten; die einzige Ausnahme bildet der kaufmännische Lehrgang der OCST (deren Ausgaben wurden ausgehend von der Höchstdauer von neun Monaten geschätzt, doch die effektive Dauer beträgt durchschnittlich fünf bis sechs Monate). Für den Vergleich mit den Kosten anderer Ausbildungen scheint das Fehlen der zusätzlichen Kosten kaum relevant, weil davon auszugehen ist, dass für vollständige Umschulungen die gleichen (oder noch höhere) Kosten anfallen würden.

⁵⁰ Für nähere Einzelheiten siehe Fussnote Nummer 6 (Kap. 1.2).

⁵¹ Die hohen Ausbildungskosten für den 18-monatigen Ausbildungsgang erklären sich aus der Dauer und der kleinen Anzahl Lernender, was die durchschnittlichen Kosten pro Teilnehmenden in die Höhe treibt.

5 Organisation und Funktionsweise der Kurzausbildungen

5.1 Auswahlprozess für die Kurzausbildung: die Logik der «kleinen Schritte»

Nach der Kontaktaufnahme mit der IV – häufig auf Betreiben des Hausarztes – wird der Versicherte von einem Berater oder einer Beraterin eingeladen. Diese/r nimmt direkt oder indirekt über externe Stellen verschiedene Abklärungen zum Gesundheitszustand und zur (mangelnden) Erwerbsfähigkeit, zur beruflichen Situation vor Eintritt in die IV, zu Ausbildungsstand, Schulkenntnissen sowie zu erwiesenen oder bewiesenen Fähigkeiten vor (Engagement, Motivation, Changemanagement und -akzeptanz usw.).

Gestützt auf die Ergebnisse der Abklärungen und die eigenen Kenntnisse des lokalen Arbeitsmarkts versucht sich der Berater oder die Beraterin ein Bild davon zu machen, ob im Kanton ein ausreichendes Angebot an Arbeitsplätzen besteht, die an die Einschränkungen der Person angepasst werden könnten. Zur Erleichterung der Integration in den Arbeitsmarkt legt der Berater oder die Beraterin darauf die Kategorie und Art der allfälligen Massnahme fest, die der Versicherte benötigt, um eine gleichwertige Erwerbsfähigkeit wie vor der Gesundheitsbeeinträchtigung zu erzielen.

Nach der geltenden Regelung (Gesetz, Kreisschreiben und Weisungen), die grundsätzlich immer für einfache und angemessene Massnahmen plädieren, hat der IV-Berater oder die IV-Beraterin die Aufgabe und die Verantwortung, alle Informationen zum Einzelfall zu berücksichtigen und die versicherte Person einer Massnahme zuzuführen, die nach den Erwägungen hinsichtlich einer sozialen Investition am passendsten erscheinen (besonders Verhältnismässigkeit zwischen Kosten und Dauer der Ausbildung einerseits, Alter sowie schulischen und kognitiven Kompetenzen der versicherten Person andererseits).

Der Berater oder die Beraterin spielt in der Phase der Abklärung und der Orientierung des Versicherten hin zu einer Massnahme eine Schlüsselrolle. Er oder sie lässt sich bei der Auslegung von Artikel 17 IVG (Umschulung) massgeblich von den Randziffern 4002 ff. KSBE leiten.

Die Orientierung hin zu einer KA geht wie erwähnt auf verschiedene Evaluationen der Situation des Versicherten durch den Berater oder die Beraterin zurück. Die versicherte Person selbst kann aber auch eine entscheidende Rolle spielen. Sie kann bewusst eine KA anstelle einer vollständigen Umschulung auswählen (obwohl sie einen Anspruch darauf sowie das Potenzial dafür hat), weil diese kürzer (neun Monate statt zwei bis drei Jahre) und stark praxisorientiert ist (geeignet für Personen mit einem distanzierten und/oder schwierigen Verhältnis zur Schule im Allgemeinen bzw. Personen, die das Schulsystem vor sehr langer Zeit verlassen haben und nicht wieder die Schulbank drücken möchten).

In den Vorarbeiten zur Entwicklung der KA wurden die Selektion und Vorbereitung auf den Beginn der KA in vier aufeinanderfolgenden Etappen aufgezeigt⁵²; in der Praxis wird diese Logik jedoch nicht angewandt. Alle Beraterinnen und Berater erklären, dass sie stattdessen innerhalb des geltenden Gesetzesrahmens in jedem Einzelfall nach einem spezifischen Ansatz verfahren. Sie nehmen sich die Freiheit, Art und Reihenfolge der Etappen bei der Begleitung je nach den vom Versicherten geäußerten und/oder gemeinsam benannten Bedürfnissen anzupassen. Ein Berater der IV-Stelle fasst dies wie folgt zusammen: *«Wir sind Berater, und jeder berät auf seine Weise.»*

Das Changemanagement wurde als eine der vier Etappen identifiziert und zu Beginn der KA nach Meinung eines Beraters erfolgreich umgesetzt. Heute ist es aber nicht mehr obligatorisch. Die Beraterinnen und Berater erklären, dass sie Versicherte, die die Etappe der *«Trauer um den alten Beruf»* bereits hinter sich haben und in der Lage sind, sich auf eine neue berufliche Zukunft einzulassen, leichter für eine KA auswählen und entsprechend beraten. In den Interviews mit den IV-Beraterinnen und -Beratern zeigte sich mehrmals, wie wichtig es ist, dass Versicherte ihre Probleme und Einschränkungen überwinden, *«sich engagieren»* wollen und *«die richtige Einstellung»* zeigen, d.h. sich proaktiv verhalten. Die Beraterinnen und Berater sehen darin den ersten und wichtigsten Faktor für den Erfolg der KA. Ein Versicherter mit abgeschlossener KA im Sektor Verkauf fasst die von den Beraterinnen und Beratern bei der Vorbereitung, Auswertung und Auswahl vor Beginn der KA erwartete *«Haltung»* treffend zusammen: *«Durch den Unfall bin ich reifer geworden und habe über mein Leben nachgedacht. Man engagiert sich wieder und fängt bei vielem bei null an. (...) Die Beratungsarbeit bestand auch darin, zu akzeptieren, was ich tun müsste und wie ich die Dinge angehen und annehmen sollte. (...) Ich wusste es schon, ich kannte das System bereits und wusste, dass die IV mir bei der Umschulung helfen könnte, da ich keine Privatversicherung hatte, aber ich habe nicht um Geld gebeten. (...) Sie haben begriffen, dass ich wieder unabhängig werden und das Gesundheitssystem möglichst wenig belasten wollte, auch weil andere Menschen es nötiger haben als ich. Sie haben verstanden, dass ich wieder aktiv werden und bei null anfangen wollte.»*

5.2 Auswahl der Art der Kurzausbildung

Nachdem der Berater oder die Beraterin und die versicherte Person sich auf den Weg der KA geeinigt haben, müssen noch der Sektor, in dem die (Um)schulung stattfindet, und der Ausbildungsbetrieb festgelegt werden. In dieser Phase lassen sich die Beraterinnen und Berater vom Grundsatz leiten, bereits erworbene berufliche Kenntnisse der Person aufzuzeigen und zu nutzen, um sie im neuen Beruf optimal wieder anzuwenden. Maximale Erfolgchancen einer Umschulung setzen idealerweise minimale Veränderungen des den Versicherten vertrauten Arbeitsumfelds und -kontextes voraus. Um mit den Worten eines IV-Beraters zu sprechen: *«Wir bemühen uns immer, die Kompetenzen der Person in ihrem ursprünglichen Sektor zu bewahren. Wenn jemand jahrelang in der Küche gearbeitet hat und alle Lebensmittel, die ganze Küche usw. kennt, wäre es eine Verschwendung, ihn aus diesem Umfeld herauszunehmen, vor allem weil es*

⁵² Für nähere Einzelheiten siehe Kapitel 3.2.

länger dauern würde; für diese Person wird es schwieriger sein, sich auf dem Arbeitsmarkt zu bewerben.»

Nach der Präzisierung des allgemeinen Grundsatzes der Bewahrung von erworbenen Kompetenzen, der auch Versicherte beruhigen kann, die stark an ihrer Fähigkeit zweifeln, auf einen gänzlich neuen Beruf umzusatteln, besteht die nächste Phase in der Konstruktion und Realisierung des präzisen Umschulungsprojekts mit dem Versicherten. Die Miteinbeziehung des Versicherten in sein Umschulungsprojekt ist entscheidend und stellt in der Arbeit des Beraters eine wichtige Herausforderung dar: *«Ich versuche immer sofort, sie in das Umschulungsprojekt einzubeziehen... Ich möchte ihnen eine Zukunftsperspektive aufzeigen. Sehr oft gelingt es und manchmal sage ich ihnen, dass sie nichts zu verlieren haben und dass sich die Situation nicht verschlechtern kann. Normalerweise ist es die Perspektive, der Projektcharakter, der sie anspricht»* (ein IV-Berater). Ein anderer IV-Berater betont den Zeitfaktor bei der Reifung und Verinnerlichung des Projekts durch die Versicherten und erklärt, dass er eine *«Politik der kleinen Schritte»* verfolge. Falls die versicherte Person keine klare Vorliebe für einen bestimmten Sektor äussert, geben mehrere IV-Beraterinnen und Berater an, dass sie verschiedene Optionen zur Auswahl vorschlagen und die Versicherten so zu einer aktiveren Teilnahme bewegen.

Wenn der Sektor der KA feststeht, findet in der Regel zuerst ein Praktikum statt, um sicherzustellen, dass der betrachtete Sektor sowohl hinsichtlich der körperlichen Einschränkungen (im Verkaufssektor z.B. wird geprüft, ob die Person in der Lage ist, während längerer Zeit aufrecht zu stehen, ohne sich hinzusetzen) als auch der persönlichen Veranlagung oder Neigung geeignet ist (im Verkaufssektor mit regelmässigen Kundenkontakten wird geprüft, ob die versicherte Person das angemessene Auftreten und die richtige Einstellung hat).

Die Praktika oder Probezeiten dauern zwischen einer Woche und einem Monat, in der Regel jedoch je nach verfügbarer Zeit mehrere Wochen. Ein Versicherter kann bis zu drei Probezeiten durchlaufen, bevor er sich endgültig für einen Sektor entscheidet. Je nach Sektor (Verkauf, Handel oder Logistik) werden die Versicherten zu Arbeitgeber geschickt, mit denen die IV-Stelle bereits seit Jahren zusammenarbeitet, an einen «negozio-scuola» der IV (Schulungsladen der IV) oder einen geschützten beruflichen Kontext im Verkauf oder im Handel, z.B. den Lehrbetrieb der OCST, verwiesen. In diesem geschützten Rahmen können während der Zeit vor Beginn der KA gezielt Kompetenzen ausgebaut oder entwickelt werden.

Ein IV-Berater beschreibt die Mechanismen und seine besonderen Ziele in dieser Phase wie folgt: *«Vor dem Beginn dieser Art Berufsbildung findet immer ein Praktikum statt. Im Verkauf haben wir zum Glück unseren Schulungsladen in Riazino. Dort findet das Praktikum mit zwei Verantwortlichen statt, die sorgfältig prüfen, ob sich die Person für den Verkaufssektor eignet. Im kaufmännischen Bereich arbeiten wir mit bekannten Arbeitgebern zusammen. Natürlich muss zu diesem bekannten Arbeitgeber ein Vertrauensverhältnis bestehen. Das Problem ist heute, dass die Personen keine Zeit mehr haben. (...) Heute gibt es auch den Ausbildungsgang der Kollegin (...) bei der OCST (auch eine KA), der in zwei bis drei Monaten eine Grundlage für alles vermittelt – eine ausgezeichnete Option, bevor sie die Ausbildung beginnen, und weil alle immer sehr hohe Erwartungen haben, versuchen wir, sie dorthin zu «schicken». Dort wird alles vermittelt, was mit*

Grundkenntnissen in Informatik und Kommunikation zusammenhängt: Wie stellt man sich mit seinem Bewerbungsdossier vor? Wie geht man zu einem Vorstellungsgespräch? usw. Man vermittelt eine Grundlage, damit die Person selbstständiger wird.»

Findet das Praktikum bei einem Arbeitgeber auf dem ersten Arbeitsmarkt statt, so hat das Unternehmen in diesem Zeitraum von generell zwei Wochen die Möglichkeit, die Integrationsfähigkeit des KA-Kandidaten oder der KA-Kandidatin in seinem bzw. ihrem spezifischen Arbeitsumfeld (sowie im sozialen und/oder gemeinschaftlichen Umfeld) zu evaluieren. Dabei wird berücksichtigt, dass der versicherten Person eine ihren körperlichen Einschränkungen angemessene Stelle angeboten werden muss⁵³. Der Verantwortliche eines grossen Möbelgeschäfts, das Versicherte im Bereich Logistik aufnimmt, meint dazu: *«Diese Person ist gesundheitlich beeinträchtigt; sie hat hier ein zweiwöchiges Praktikum absolviert. Ihre Eingliederung ist möglich, wenn wir Standards befolgen, die ihrer Einschränkung Rechnung tragen. Wir haben darüber diskutiert, ob eine zweiwöchige Probezeit zweckmässig ist, um zu sehen, wie die Person in unserem Arbeitsumfeld zurechtkommt. Hier gibt es alles: schwere und leichte Gegenstände, manuelle Arbeit und mit dem Stapler; die Arbeit ist sehr vielseitig.»*

In der Probezeit beurteilt der Arbeitgeber die Motivation und die *«richtige Einstellung»*. Bei einer Umschulung misst der Arbeitgeber die Fähigkeit der versicherten Person, *«sich zu engagieren»* und *«die besondere Situation zu überwinden»*, grosse Bedeutung bei. Genau diese von den Arbeitgebern betonten Eigenschaften werden von den IV-Beraterinnen und -Beratern in der ersten Evaluations- und Beratungsphase ebenfalls als Auswahlkriterien verwendet. Dazu sind gewöhnlich gegenseitiges Verständnis und ein regelmässiger Informationsaustausch zwischen Arbeitgebern und IV-Beraterinnen und -Beratern erforderlich. Letztere sollten die gleiche Sprache sprechen wie die Arbeitgeber.

5.3 Suche des Einsatzbetriebs

Nachdem der Sektor der Umschulung und der KA (bisher drei Sektoren: Verkauf, Handel und Logistik) ausgewählt ist, gilt es, einen Arbeitgeber zu finden, der bereit ist, den Versicherten für den praktischen Teil der KA (in der Regel an vier Wochentagen) aufzunehmen. Aus den Interviews geht hervor, dass diese Suche der schwierigste Aspekt und der eigentliche *«Knackpunkt»* der gesamten Massnahme ist (wie es ein IV-Berater formuliert).

Für die Suche des Einsatzbetriebs ist hauptsächlich die versicherte Person zusammen mit der IV-Beraterin oder dem IV-Berater verantwortlich. Die Bildungseinrichtung gewährt bei Bedarf und nach Möglichkeit Unterstützung. Ein IV-Berater bestätigt: *«Normalerweise frage ich den Versicherten, ob er schon Kontakte hat, dann ist es leichter. Wenn er keine hat, mobilisieren wir unser Netzwerk.»*

⁵³ Ein erstes *«Assessment»* kann bereits während des Vorstellungsgesprächs mit dem KA-Kandidaten durchgeführt werden.

Die IV-Beraterin bzw. der IV-Berater übernimmt in der Phase des «Matching» zwischen dem Versicherten (und seinen funktionalen Einschränkungen) und dem Unternehmen, bei dem der praktische Teil stattfindet, eine entscheidende Aufgabe: *«Ich hatte also die Aufgabe, die Arbeitsplätze an die Einschränkungen der Personen anzupassen»* (ein IV-Berater). Die Hauptaufgabe der Beraterinnen und Berater besteht darin, Versicherte und Arbeitgeber zusammenzuführen, den Einsatzbetrieb zu besuchen und zu prüfen, ob die Arbeitsplatzverhältnisse den besonderen gesundheitlichen Bedingungen des Versicherten entsprechen, und die Monitoringgespräche vor, während und nach der KA zu organisieren und zu führen. Für ein vollständiges «Matching» muss die Beraterin bzw. der Berater die eigentliche Tätigkeit im Einsatzbetrieb (Lasten heben, lange aufrecht stehen) und die Eignung angesichts der Einschränkungen des Versicherten sowie allfällige Auflagen der Arbeitgeber (einige lehnen z.B. Grenzgänger ab) kennen. Ein für die Integration der versicherten Person in ein neues Arbeitsumfeld förderlicher Faktor sind mehrfache Wechsel des Unternehmens in der früheren Laufbahn (Berufsumfeld, Kollegen, Arbeitsabläufe und -gewohnheiten usw.). Eine versicherte Person mit abgeschlossener KA im Verkauf betont: *«Die Erfahrung mit den Vermittlungsstellen hat mir geholfen; man wird anpassungsfähiger und macht einen guten Anfang (...) Am Morgen des ersten Arbeitstags hatte ich Angst. Dann sagte ich mir: Das machst du ja nicht das erste Mal! Du hast schon so oft einen neuen Job angefangen, mach dir keine Sorgen.»*

Im Fall der KA Verkauf absolvieren die Versicherten den praktischen Teil der KA häufig in einem Lehrlingsausbildungsbetrieb. Gemäss der externen Beraterin der KA, die für diesen Ausbildungsgang die Hauptansprechperson ist, bilden fast alle Unternehmen, an die sie Personen vermittelt, bereits Lehrlinge aus, was den Lernprozess erheblich erleichtert: *«In allen Betrieben, die Lehrlinge ausbilden, muss es einen Lehrmeister geben. Und die Unternehmen, in denen ich die Personen integriere, sind zu 95 % Betriebe, die auch Lehrlinge ausbilden. Für sie ist das ganz natürlich: Sie bilden unsere Erwachsenen aus, wie sie auch Lehrlinge ausbilden, und machen keinen Unterschied.»* Lehrlinge auszubilden ist zwar für den Einsatzbetrieb von Vorteil, aber keine Voraussetzung. Manche Unternehmen stehen der Ausbildung positiv gegenüber, besitzen aber nicht die Voraussetzungen für die Lehrlingsausbildung. Die IV-Stelle prüft, ob die Voraussetzungen für eine ausreichende Supervision und Begleitung der Teilnehmenden erfüllt sind⁵⁴.

Im Verkaufssektor ist die wichtige Rolle zweier IV-externer Beraterinnen bzw. Berater bei der Vermittlung der Versicherten an die Arbeitgeber zu betonen. Dank ihrer persönlichen und beruflichen Netzwerke und ihrer Kenntnisse des Kantons gelingt es ihnen in den allermeisten Fällen, die ihnen anvertrauten Versicherten an den Einsatzbetrieb zu vermitteln: *«Oft können unsere Versicherten nicht acht Stunden lang aufrecht stehen, sie müssen sich ab und zu hinsetzen (...) eine solche Person kann ich nicht an einen Grossverteiler vermitteln, weil man dort von früh bis spät auf den Füßen ist, man hat mit den Kunden zu tun, mit Waren, man läuft vielleicht zwischen Lager und Regalen hin und her. In einem kleinen privaten Laden macht man alles, man beschäftigt sich auch mit der Verwaltung und Bestellungen, man kontrolliert die Rechnungen – es*

⁵⁴ Im kaufmännischen Ausbildungsgang der SIC Tessin ist formell vorgesehen, dass die Bildungseinrichtung die Ausbildungsziele des KA mit den Arbeitgebern festlegt.

ist also auch möglich, ab und zu sitzend zu arbeiten, z.B. wenn man einen Brief schreibt. Personen, die zwischen Sitzen und Stehen wechseln müssen, vermittelte ich natürlich an einen Betrieb, von dem ich weiss, dass der Aufgabenbereich nicht nur den Kundendienst umfasst, sondern auch andere Arbeiten, z.B. im Back Office» (externe Beraterin, Verkauf).

Um die Suche nach einem Einsatzbetrieb zu erleichtern, haben die IV-Stelle und die herangezogenen externen Beraterinnen bzw. Berater einen Pool von zu kontaktierenden Unternehmen gebildet, mit denen sie dauerhaft zusammenarbeiten und die sie bereits kennen. Innerhalb des Pools gibt es einen «harten Kern» von Unternehmen, die jedes Jahr mindestens einen Versicherten aufnehmen: *«Für den Verkauf haben wir die Arbeitgeber häufig schon. Wer den Ausbildungsgang abschliesst, hinterlässt eine offene Stelle, die von neuem besetzt wird. Oft haben wir schon einen Arbeitgeber: Sobald eine versicherte Person abgeschlossen hat, fängt die nächste an»* (ein IV-Berater).

Die Suche nach dem Praxisunternehmen ist wie erwähnt nicht immer einfach. Viele Arbeitgeber zeigen sich empfänglich und hilfsbereit⁵⁵, doch bei einigen scheint noch ein gewisses Misstrauen gegenüber der IV zu bestehen (zumindest nach Meinung einer Bildungseinrichtung). Die in den letzten Jahren geleistete Kommunikations- und Networking-Arbeit bei den Unternehmen muss noch vertieft werden.

Obwohl es nicht sehr viele Ausbildungsbetriebe gibt, wäre die Frage interessant, ob Profile von idealen Unternehmen (oder bessere als andere) existieren, die man im Rahmen der KA bevorzugen sollte. Für den kurzfristigen Erfolg der KA (Abschlussquote) spielen wie oben betont das «Matching» zwischen Anforderungen des Unternehmens und Einschränkungen der versicherten Person sowie Supervision und angemessene Begleitung eine wichtige Rolle. Zur Wahrscheinlichkeit einer anschliessenden Einstellung gibt es keine klar definierten Aussagen. Die KA wurden vor allem als Reaktion auf den Bedarf der KMU konzipiert. Wir haben deshalb alle interviewten Akteure (IV-Beraterinnen und -Berater, Berufsverbände und Bildungseinrichtungen, Versicherte, Arbeitgeber) gefragt, ob die Grösse des Unternehmens für die Aussichten auf berufliche Eingliederung eine Rolle spielt. In der Realität haben kleine wie grosse Unternehmen Vor- und Nachteile. Für einen IV-Berater besteht der Vorteil eines kleinen Unternehmens vor allem im persönlichen Kontakt zwischen dem Einstellungsverantwortlichen (z.B. Geschäftsinhaber) und dem Versicherten. In grösseren Unternehmen dauern Entscheidungen wegen der hierarchischen Struktur länger, und es fehlt anders als in kleineren Organisationen ein persönliches Zugehörigkeitsgefühl. Grössere Unternehmen weisen eine höhere Personalfuktuation auf und bieten folglich mehr konkrete Möglichkeiten für frei werdende Arbeitsplätze. Nach den Erfahrungen einer Bildungseinrichtung sind die Profile der in KA umgeschulten Versicherten vor allem für mittlere Unternehmen geeignet. Kleinstunternehmen brauchen vor allem die «Allrounder», während grössere Unternehmen mit

⁵⁵ In den Interviews mit Beratern oder Beraterinnen und Bildungseinrichtungen zeigte sich mehrmals, dass von der Problematik der Behinderungen persönlich (z.B. im Familien- und Bekanntenkreis) betroffene Arbeitgeber besonders empfänglich und bereit sind, IV-Versicherte aufzunehmen. Allgemeiner haben sich einige Unternehmen bereit erklärt, aufgrund ihrer sozialen Verantwortung IV-Versicherte auszubilden.

stärker formalisierten Personalauswahlprozessen und -kriterien die Zielgruppe der KA tendenziell benachteiligen.

Schliesslich wurde in mehreren Interviews von verschiedenen Akteuren (IV-Stelle, Bildungseinrichtungen, Versicherte) das Risiko genannt, dass bestimmte Unternehmen der IV-Stelle nur deswegen zur Verfügung stehen, weil sie so während relativ langer Zeit über unbezahlte Arbeitskräfte verfügen. Zur Behebung des Problems müssen die Lehren aus den Erfahrungen und dem Wissen über die Arbeitgeber gezogen werden, um nicht weiter mit Betreibern zusammenzuarbeiten, die weder ein echtes Interesse noch Sensibilität für die Integration der Versicherten zeigen.

5.4 Begleitung während und nach der Kurzausbildung und Eigenverantwortung des Versicherten

Ab Beginn der KA wird die versicherte Person im Einsatzbetrieb von einem Mentor begleitet, der für den Versicherten selbst und für die IV-Beraterin bzw. den IV-Berater als Bezugsperson fungiert. Zu Beginn der KA schliessen die Beteiligten meistens eine Zielvereinbarung ab (diese Praxis wird am Anfang aller von der IV-Stelle finanzierten Ausbildungen verlangt). Die Möglichkeit, die Arbeitsrhythmen und Aufgabenbereiche (entsprechend den funktionalen Einschränkungen des Versicherten) zumindest teilweise individuell zu gestalten, sowie die Häufigkeit der Gespräche mit allen beteiligten Akteuren sind Erfolgsfaktoren und tragen dazu bei, die Beschäftigungsbedingungen teilweise an die Besonderheiten des Versicherten und deren allfällige Veränderung anzupassen. Wenn z.B. ein Versicherter nicht von Anfang an zu 100 % arbeiten möchte, wird das Beschäftigungspensum gesenkt und dann schrittweise erhöht; wenn ein Versicherter jeden Morgen Medikamente einnehmen muss, wird versucht, die Arbeitszeiten anzupassen. Ein IV-Berater räumt ein, dass die Beraterinnen und Berater zu Beginn der KA engagierter sind, weil es darum geht, *«alles festzulegen, die Ziele zu definieren, eine Beziehung zum Arbeitgeber herzustellen... Dann ist er nicht mehr da... manchmal gibt es Kontakte mitten in der Ausbildung, manchmal am Ende.»*

Die Ausbildungsziele der praktischen, betrieblich erworbenen Kompetenzen werden ähnlich wie bei einer «normalen» Lehre für alle vier KA-Lehrgänge von den Akteuren (Arbeitgeber, Bildungseinrichtungen und Versicherte) gemeinsam beschrieben. Bei den theoretischen Ausbildungsmodulen hingegen stellen die Interviewten grössere Unterschiede hinsichtlich Stunden und Inhalten fest, und bestätigen, dass die KA stärker auf praktische und operative Aspekte ausgerichtet ist.

Angesichts der beträchtlichen finanziellen Investition zulasten der Invalidenversicherung erwartet die IV-Stelle von den Teilnehmenden Engagement und eine angemessene Einstellung (z.B. mindestens 80 % Anwesenheit in der schulischen Ausbildung, regelmässige Präsenz am Arbeitsplatz, Meldung von Abwesenheiten an die Bildungseinrichtung und an den Arbeitgeber, Motivation und entsprechendes Verhalten in der Schule und am Arbeitsplatz). Bei wiederholter Nichteinhaltung kann eine Verwarnung ausgesprochen werden; falls sich das Verhalten nicht

bessert, kann die IV-Stelle beschliessen, die Ausbildung auch zum Schutz der künftigen Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber zu unterbrechen. Ist die Unterbrechung nicht auf das Verhalten der versicherten Person, sondern z.B. auf gesundheitliche Gründe zurückzuführen, für die sie nicht verantwortlich ist, so darf sie in der Regel den Ausbildungsgang wieder aufnehmen bzw. eine andere KA beginnen. Hängt die Unterbrechung mit unangemessenem Verhalten der versicherten Person zusammen, so schliesst die IV-Stelle das Dossier, geht aber davon aus, dass die versicherte Person die Ausbildung abgeschlossen hat und über eine ausreichende Qualifikation für die Eingliederung im Arbeitsmarkt verfügt (die Berechnung des Invaliditätsgrads wird entsprechend aktualisiert).

Ein besonderer Aspekt im Zusammenhang mit dem Verhalten der Versicherten ist die Zusammensetzung der Klassen. In derselben Klasse auf Personen mit ähnlichen Problemen zu treffen mag hilfreich sein, um Erfahrungen auszutauschen, doch wenn nur IV-Versicherte in einer Klasse sind, neigen sie dazu, sich auch in den persönlichen Beziehungen am Arbeitsplatz stärker auf die gesundheitlichen Probleme zu fokussieren.

Um die Erfolgchancen der Lehrgänge zu erhöhen, zählen nicht nur die Verantwortung und Einstellung des Versicherten; ebenso wichtig ist es, dass die IV-Stelle und die Bildungseinrichtungen die Versicherten und die Arbeitgeber gezielt begleiten und unterstützen. Die Begleitung und das Monitoring der KA können in Form von Betriebsbesuchen, informellem Informationstausch oder formelleren Treffen zwischen IV-Beraterin bzw. -Berater, Arbeitgebern und versicherter Person erfolgen.

Einige Interviewte betonten in Bezug auf die Bildungseinrichtungen die wichtige Rolle der Kompetenzen und Einstellungen der Lehrpersonen. Bei erwachsenen Zielpersonen muss ein anderer didaktischer Ansatz verfolgt werden als bei gerade aus der Schulpflicht entlassenen Lehrlingen. Die Lehrperson muss bereit sein, sich mit Widerstand und einer gewissen Ablehnung sowie mit Unsicherheit und Unentschlossenheit auseinanderzusetzen, die häufig auf schlechte Schulerfahrungen und eine Bevorzugung des praktischen Lernens zurückgehen, und muss auf dieser Grundlage ein gezieltes und funktionelles Unterrichtsprogramm aufbauen.

Im neuen mit der SIC Tessin organisierten kaufmännischen Ausbildungsgang begleitet die IV-Stelle den Versicherten bei der Suche nach einem Einsatzbetrieb und definiert die Ausbildungsziele. Das Monitoring der KA wird vom individuellen Job Coach der Bildungseinrichtung gewährleistet. Wie in Unterkapitel 4.2.4 erwähnt, sind die Ziele des Coaching laut Angaben der SIC Tessin: Motivationsförderung, Lösung von Teamproblemen sowie fachliche Unterstützung bei der Umsetzung von punktuellen Praktiken des Einsatzbetriebs. Diese Dienstleistung ist ein Novum; sie wurde eingeführt, um das mögliche Fehlen eines Lehrmeisters im Lehrbetrieb zu kompensieren. Da die KA erst im Januar 2017 begonnen hat, kann weder der neue Lehrgang noch die Effizienz des Coaching beurteilt werden.

In den bestehenden KA-Lehrgängen können zur Förderung der Integration des Versicherten in den Einsatzbetrieb Erleichterungen bei den Arbeitsbedingungen ausgehandelt werden, die die funktionalen Einschränkungen des Auszubildenden berücksichtigen (z.B. regelmässige

Haltungswechsel, genügend Pausen, Befreiung von bestimmten Aufgaben usw.). Wie mehrere IV-Beraterinnen und -Berater sowie Ausbildungsverantwortliche erwähnen, gibt es jedoch ein «*Spannungsfeld*» zwischen der Aushandlung von erleichterten Arbeitsbedingungen und den beruflichen Integrationsperspektiven der Begünstigten. Übermäßige Erleichterungen beeinträchtigen die Möglichkeit einer künftigen Einstellung beim Einsatzbetrieb und stellen überdies die Relevanz der ausgewählten KA grundsätzlich in Frage. Ein Verantwortlicher der Bildungseinrichtung im Verkauf verdeutlicht dies in seiner Antwort auf die Frage, ob einem Versicherten möglicherweise mehr Pausen gewährt werden könnten als den Kollegen: *«Für das übrige Team ist das nicht gut; man kann nicht bei allen Verständnis voraussetzen, und die Person könnte sich so bei den Kollegen unbeliebt machen. Am wichtigsten ist, dass die Massnahmen entsprechend der Eingliederung der Person in die Arbeitswelt erfolgen. Wenn eine Person sich alle zwei Stunden hinsetzen muss, ist die Arbeit im Verkaufssektor für sie nicht geeignet. Die Möglichkeit, die Arbeit anzupassen, besteht, weil wir ja dafür bezahlen, auch wenn der Arbeitgeber einverstanden sein muss; aber wer stellt die Person nach Ablauf der neun Monate ein, wenn eine Person sich alle zwei Stunden hinsetzen muss? Das Unternehmen ist kein Wohltätigkeitsverein; es muss liefern, und der Berater oder die Beraterin sollte eine passende Stelle für die Person finden.»* Dazu ein Erfahrungsbericht eines Arbeitgebers im Verkaufssektor: *«Man widmet ihnen (den IV-Versicherten) mehr Aufmerksamkeit und man bemüht sich, sie wegen ihrer gesundheitlichen Probleme nicht zu gefährden. Gleichzeitig versucht man, sie wie alle anderen zu behandeln.»*

Die Unterstützung der IV-Stelle und der Bildungseinrichtungen endet nicht unbedingt mit dem Abschluss der KA. Um die beruflichen Integrationsmöglichkeiten zu verbessern, können die IV-Beraterinnen und -Berater an potenzielle Arbeitgeber appellieren, einen ihrer Versicherten einzustellen; bisweilen begleiten sie den Kandidaten zu Bewerbungsgesprächen. Die IV-Beraterin bzw. der IV-Berater steht dem Arbeitgeber bei besonderem Bedarf weiterhin zur Verfügung. Vor Abschluss der KA bittet die Beraterin bzw. der Berater um ein Gespräch mit dem Einsatzbetrieb – *«auch um zu erfahren, ob der Arbeitgeber die versicherte Person einstellen wird oder nicht. Falls ja, heisst es, dass alles gut geht; falls er sie nicht behält, möchte ich wissen, warum, und verstehen, wo die Person nach der KA integriert werden kann»*. Wenn beim Einsatzbetrieb keine konkreten Einstellungschancen bestehen, motiviert die IV-Beraterin bzw. der IV-Berater tendenziell den Versicherten selbst zur aktiven Stellensuche.

Aus den Interviews mit allen an der Massnahme beteiligten Akteuren geht hervor, dass die KA dem Arbeitgeber die Möglichkeit gibt, die Versicherten – und damit auch die Zweckmässigkeit einer Festanstellung nach der Ausbildung – während einer relativ langen Zeitspanne aufmerksam zu evaluieren. In der Forschungsarbeit wurde die KA mehrmals als neun Monate lange «*Probezeit*» bezeichnet. Zu Beginn der Ausbildung ist die Einstellung nie garantiert; Beraterinnen und Berater sowie Versicherte achten deshalb darauf, das Thema erst einige Wochen vor Ende der Massnahme anzusprechen. In einem sich rasch ändernden wirtschaftlichen Kontext geben Arbeitgeber nur ungern Prognosen und Versprechen ab, die sie vielleicht nicht einhalten können. Neben dem allgemeinen wirtschaftlichen Umfeld fallen die Haltung der Versicherten während der Ausbildungszeit und ihre Fähigkeit, eine Strategie zu entwickeln, die sie im Betrieb unverzichtbar macht, ebenso ins Gewicht. Der unten zitierte Versicherte wusste, dass seine Einstellung für die

Entscheidung des Arbeitgebers, ihn zu behalten oder nicht, wesentlich war: «Dass der Einsatzbetrieb mich nicht behalten musste, war von Anfang an klar. Das Praktikum war nur für die Ausbildungszeit garantiert. Letztlich hat es mir geholfen, einen neuen Job zu lernen, um mich einzugliedern. Mir lag daran, dass man meine Arbeit sieht und merkt, was ich wert bin.» Diese Person erhielt anschliessend eine unbefristete Vollzeitstelle beim Einsatzbetrieb: Das Unternehmen zog sie dem Lehrling vor, der seine Lehre gerade erfolgreich abgeschlossen hatte⁵⁶.

Es ist auch zu erwähnen, dass die IV den Arbeitgebern, die eine versicherte Person einstellen möchten, Einarbeitungszuschüsse gewährt. Die Beraterin bzw. der Berater beurteilt im Allgemeinen bereits vor Abschluss der Ausbildung, ob er bzw. sie diese Unterstützungsmöglichkeit im Einzelfall ansprechen soll. Nach der KA kann ein Unternehmen einen Einarbeitungszuschuss gemäss Art. 18b IVG erhalten, falls der Arbeitgeber sich verbindlich zu einer unbefristeten Anstellung der IV-versicherten Person verpflichtet⁵⁷. Bisweilen wendet sich die Beraterin bzw. der Berater des Regionalen Arbeitsvermittlungszentrums (RAV), bei dem die versicherte Person angemeldet ist, an die IV-Stelle, um den Einarbeitungszuschuss auszulösen. Finanzielle Anreize sind besonders in kleinen Unternehmen von grossem Interesse und können die Einstellung des Versicherten begünstigen. Mehrere IV-Beraterinnen und -Berater beurteilen jedoch den Nutzen skeptisch, weil der Entscheid der Arbeitgeber nach ihrer Auffassung kaum davon beeinflusst wird, ob sie vorübergehend Lohnbeiträge erhalten, die nach sechs Monaten auslaufen. Angesichts der Mehrkosten für die IV gewähren die Beraterinnen und Berater solche Hilfen eher zurückhaltend⁵⁸.

Als Alternative zum Einarbeitungszuschuss kann die IV-Beraterin bzw. der IV-Berater im Einvernehmen mit dem Versicherten die «Trainingsperiode» auf dem Arbeitsmarkt mittels eines «Arbeitsversuchs» (Art. 18a IVG) von drei bis sechs Monaten verlängern. Diese Möglichkeit dient normalerweise dazu, die eigenen beruflichen Kompetenzen bei einem anderen Arbeitgeber als jenem der KA unter Beweis zu stellen⁵⁹. Im Gegenzug muss sich der Arbeitgeber schriftlich und mit Unterschrift verpflichten, die Möglichkeit einer unbefristeten Einstellung des IV-Versicherten am Ende des Arbeitsversuchs sorgfältig zu prüfen.

⁵⁶ Mangels näherer Informationen ist nicht auszuschliessen, dass (neben der Haltung) andere Faktoren (z.B. Lohn, persönliche Gründe) dazu führten, dass nicht der Lehrling, sondern der KA-Teilnehmende eingestellt wurde.

⁵⁷ Art. 18b Abs. 1 und 2 IVG sieht dazu vor: «Hat eine versicherte Person im Rahmen der Arbeitsvermittlung einen Arbeitsplatz gefunden und entspricht ihre Leistungsfähigkeit noch nicht dem vereinbarten Lohn, so hat sie während der erforderlichen Einarbeitungszeit, längstens jedoch während 180 Tagen, Anspruch auf einen Einarbeitungszuschuss». Ausserdem heisst es: «Der Einarbeitungszuschuss entspricht höchstens dem vereinbarten monatlichen Bruttolohn und darf den Höchstbetrag des Tagegelds nicht überschreiten».

⁵⁸ Daneben sehen andere Systeme weitere Massnahmen als Anreiz für die Integration von Personen mit besonderen Vermittlungsschwierigkeiten vor. Im Fall des Kantons Tessin ist insbesondere das Gesetz über die Beschäftigungsförderung und Arbeitslosenunterstützung (Legge sul rilancio dell'occupazione e sul sostegno ai disoccupati, L-rilocc) zu erwähnen, das Einstellungsanreize für die Schaffung von neuen Arbeitsplätzen vorsieht.

⁵⁹ In Art. 18a Abs. 2 IVG ist vorgesehen, dass die versicherte Person während des Arbeitsversuchs Anspruch auf ein Taggeld hat; Rentenbezügerinnen und -bezüger wird die Rente weiter ausbezahlt.

6 Profil der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, Dauer und unmittelbares Ergebnis der Kurzausbildungen

Gestützt auf die Daten der Verwaltung (ZAS, IV-Stelle), skizzieren wir in diesem Kapitel das soziodemografische Profil der Teilnehmerinnen und Teilnehmer der KA, informieren über die Dauer und das unmittelbare Ergebnis der Massnahmen, d.h. den Anteil der abgeschlossenen Ausbildungen als wichtigsten Erfolgsindikator der KA.

6.1 Profil der Teilnehmerinnen und Teilnehmer

In diesem Unterkapitel präsentieren wir das Profil der 85 Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die zwischen 2013 und 2016 eine KA im Verkauf (KV Tessin), in der Logistik (SVBL) und im Handel (OCST) absolviert haben. Wie Tabelle 4 zeigt, ist die Zahl der KA Jahr für Jahr gewachsen, in erster Linie dank eines Anstiegs des Ausbildungsangebots, aber auch dank der Zunahme der KA-Teilnehmenden im Verkaufssektor, der die grösste Anzahl Teilnehmende stellt (51 von 85).

Tabelle 4: Verteilung der KA-Teilnehmenden nach Jahren und Sektoren

	Verkauf KV	Handel OCST	Logistik SVBL	Total
2013	4	0	4	8
2014	5	0	7	12
2015	22	1	5	28
2016	20	11	6	37
Total	51	12	22	85

Quelle: Auswertung SUPSI anhand von ZAS-Daten.

Den Anhängen 11 und 12 sind die deskriptiven Statistiken der KA-Teilnehmenden zu entnehmen.

Ein Drittel der Versicherten sind Frauen, sie verteilen sich aber nicht gleichmässig auf die verschiedenen KA-Lehrgänge. Konkret stellen die Frauen im Verkauf gut einen Drittel der Teilnehmenden, im Handel sind es 8 von 12, während in der Logistik alle Teilnehmer (22) männlich sind. Erklären lässt sich dies teilweise mit der Art der Tätigkeitssektoren. Laut den IV-Beratungspersonen widerspiegelt die Verteilung die Vorlieben der Versicherten, denn für den Zugang zu den KA bestehen theoretisch keine geschlechtsspezifischen Einschränkungen. Da die weiblichen Versicherten für den Logistiksektor bisher kein Interesse gezeigt haben, fehlt es in diesem Sektor bis heute an Ausbildungsteilnehmerinnen.

Das Durchschnittsalter der Teilnehmenden beträgt 39,6 Jahre; es handelt sich dabei um einen Einheitswert aller drei KA, der von 38,8 Jahre für die KA im Handel bis zu 40,2 Jahre in der Logistik reicht. Die KA im Verkauf deckt offensichtlich ein etwas breiteres Altersspektrum ab; der jüngste

Teilnehmer ist 20 Jahre alt (verglichen mit 24 in den beiden anderen Bereichen), der älteste 57 (gegenüber 51 im Handel und 54 in der Logistik).

Die Versicherten sind hauptsächlich italienischer Nationalität (39 von 85), zusammen mit den Schweizer Versicherten (33) stellen sie 85 % aller Teilnehmenden. Von den 39 italienischen KA-Teilnehmerinnen und Teilnehmern haben 15 ihren Wohnsitz in Italien⁶⁰.

Das allgemeine Profil entspricht mit einigen Ausnahmen den Zielpersonen des KA-Projekts. Wie im Unterkapitel 3.3 dargelegt, sah das ursprüngliche Projekt die Unterstützung von Personen mittleren bis höheren Alters mit grosser Berufserfahrung vor. Dass einige junge Leute (sogar nur 20 Jahre alt) teilnehmen, ist ungewöhnlich. Es handelt sich jedoch offenbar um Einzelfälle und nicht um eine systematische Abweichung vom Zielpublikum.

Die Hälfte der Versicherten (44 oder 52 %) hat eine sekundäre Berufsausbildung, ein Drittel hat die obligatorische Schulpflicht erfüllt (24 Versicherte oder 28 %), während von den verbleibenden Personen 12 (oder 14 %) eine höhere Ausbildung aufweisen oder keine Angaben vorhanden sind (5 Versicherte)⁶¹. Die Verteilung der Bildungsstufen auf die verschiedenen KA ist ziemlich einheitlich; die Personen mit einer KA im Handel weisen tendenziell mindestens eine sekundäre (58 %) oder tertiäre (33 %) berufliche Ausbildung auf. Trotz gewisser Unterschiede ist festzustellen, dass der Ausbildungsstand der Zielgruppe der KA-Teilnehmenden relativ tief ist und die allfällig vorhandenen Abschlusszeugnisse berufliche Grundausbildungen betreffen; dies entspricht dem ursprünglichen Konzept, auf das die KA ausgerichtet sind, auch wenn es vereinzelte Ausnahmen von Versicherten mit tertiärer Ausbildung gibt. Unter den Teilnehmenden befinden sich somit auch Personen mit relativ hoher Schulbildung, was auch diverse Befragungen bestätigt haben; tatsächlich gibt es beispielsweise Fälle von Personen, die sich auf den Erwerb des EFZ im Verkauf vorbereiten. Ein Versicherter absolviert nach dem EFZ in Logistik eine Ausbildung als Logistikmanager.

Betrachtet man die Erwerbszweige der Versicherten vor ihrem Eintritt in die IV, zeigt sich, dass die meisten aus dem Bausektor⁶² (26) und dem Gastgewerbe/der Hotellerie⁶³ (10) stammen. Personen, die eine KA in der Logistik absolviert haben, stammen grösstenteils (15 von 22) aus dem Bausektor.

Von den 85 Teilnehmerinnen und Teilnehmern sind 49 im Anschluss an ihren Erstantrag auf IV-Leistungen in eine KA aufgenommen worden. Die KA beginnt im Durchschnitt fast zwei Jahre nach der Einreichung des IV-Antrags (634 Tage). Diese eher lange Zeitspanne zwischen dem IV-Antrag und dem effektiven Beginn der KA überrascht nicht sonderlich, wenn man bedenkt, dass die Zeit

⁶⁰ Obwohl Grenzgänger keinen Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung haben, können sie für IV-Massnahmen (und somit für KA) zugelassen werden, sofern die Ausbildung im Tessin stattfindet.

⁶¹ Was die Bildungsstufen anbelangt, sind die Angaben der Verwaltung nicht immer ganz zuverlässig. Wir verweisen diesbezüglich auf Anhang 10, wo die ZAS-Daten mit den Ergebnissen der CATI-Umfrage verglichen werden.

⁶² Code 18 der BFS-Statistik: «Baugewerbe».

⁶³ Code 22 der BFS-Statistik: «Gastgewerbe».

für die Beurteilung des Falles, für den Erlass einer Verfügung für die berufliche Massnahme sowie die Wartezeit bis zum effektiven Beginn einer KA eingerechnet werden muss. Die IV-Stelle weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass während der Wartezeit zwischen dem IV-Antrag und dem Beginn der KA nicht selten andere Massnahmen angeboten werden, um die versicherte Person möglichst gut auf die KA vorzubereiten (nicht immer handelt es sich also um «verlorene Zeit»). Was vielleicht am meisten überrascht, ist der Umstand, dass sich die Wartezeit von 537 Tagen für Versicherte, die ihre KA 2013 begonnen haben, auf 712 Tage für Versicherte mit Ausbildungsbeginn 2016 verlängert hat.

Die Analyse der wirtschaftlichen Situation der Versicherten zwei Jahre vor der Einreichung des IV-Antrags ergibt folgendes Profil der Personen, die eine KA absolvieren: Zwei Drittel der Versicherten (60) erzielten im Durchschnitt ein jährliches Erwerbseinkommen von brutto 42 070 Franken, 25 Personen hatten gar kein Erwerbseinkommen. 17 Versicherte bezogen Leistungen der Arbeitslosenversicherung (ALV) in der Höhe von durchschnittlich 14 629 Franken pro Jahr. 7 dieser 17 Personen bezogen ausschliesslich Arbeitslosenentschädigung. Bei genauerer Betrachtung zeigt sich, dass Personen mit einer Ausbildung im Verkauf ein geringeres Einkommen (aus Erwerbstätigkeit und ALV-Taggeldern) erzielten als Personen mit einer Ausbildung im Handel oder in der Logistik. Versicherte, die eine KA im Verkauf absolvierten, erreichten ein Durchschnittseinkommen von 50 158 Franken, während Versicherte mit einer KA im Handel ein Einkommen von 64 854 Franken und Versicherte mit einer KA in der Logistik ein Einkommen von 61 957 Franken erzielten⁶⁴.

Die Gründe für die Invalidität sind bei 77,6 % der Versicherten eine gesundheitliche Beeinträchtigung als Folge von Krankheit und bei 16,5 % die Folge eines Unfalls; 5,9 % leiden gleichzeitig unter den Folgen von Krankheit und Unfall. Im Verkauf ist der Anteil der Versicherten mit krankheitsbedingten gesundheitlichen Beeinträchtigungen höher (84,3 %), während der Anteil von Personen, die einen Unfall erlitten haben, in der Logistik höher ist (31,8 %). Die meisten Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben eine körperliche Beeinträchtigung (71.8 %); weniger häufig sind Fälle psychisch bedingter Invalidität (15.3 %) oder Mischformen (12.9 %). Körperliche Gesundheitsprobleme sind besonders unter den Teilnehmenden der KA im Logistikbereich (81.8 %) ausgeprägt, während bei der KA im Handel-OCST 25 % der Versicherten an einer psychischen Erkrankung leiden (zahlenmässig sind solche Fälle jedoch sehr gering). Die Angaben decken sich mit dem anfänglichen «Konzept» der KA, das vor allem auf Versicherte mit körperlichen Gesundheitsbeeinträchtigungen ausgerichtet war.

6.2 Dauer und Anteil der abgeschlossenen Kurzausbildungen

Gemäss den Daten der IV-Stelle dauern die erfolgreich abgeschlossenen KA-Lehrgänge im Durchschnitt 306 Tage. Im Einzelnen sind es 368 Tage für die Ausbildung im Verkauf (KV), 182 im Handel (OCST) und 285 in der Logistik. Versicherte, die die KA KV-Verkauf absolvieren, können die

⁶⁴ Es ist uns nicht möglich, einen vertieften Vergleich anzustellen, weil wir weder die Zahl der Beschäftigungsmonate noch den Beschäftigungsgrad der Versicherten kennen.

Ausbildung bis auf 18 Monate verlängern. In den vergangenen Jahren haben 2 Personen mit KA-Beginn 2013, 2 Personen mit KA-Beginn 2014, 4 Personen mit Beginn 2015 und von 3 Personen mit Beginn 2016 diese Verlängerungsoption der KA genutzt. Sie gilt noch für alle Personen, die sich derzeit in einer Massnahme befinden. In absoluten Zahlen ausgedrückt ist eine leichte Zunahme der Personen mit einer Langzeitausbildung zu verzeichnen, in relativen Zahlen hingegen ist in den letzten zwei Jahren ein starker Rückgang von 50 % in den Jahren 2013 und 2014 auf 15-20 % in den Jahren 2015 und 2016 festzustellen. Die IV-Stelle prüft derzeit die Möglichkeit, die Option der Langzeitausbildung abzuschaffen und auf die kurze Dauer der KA zu setzen, die nicht auf den Erwerb eines eidgenössischen Diploms ausgerichtet sind. Die Möglichkeit der KA-Verlängerung im Verkauf erklärt, weshalb die durchschnittliche Dauer der laufenden Ausbildungen im Vergleich zu den abgeschlossenen Ausbildungen etwas länger ist. Im Handel gibt es keine standardisierte Ausbildungsdauer, was vermutlich die scheinbar überraschenden Daten erklärt.

Für die IV-Stelle ist das wichtigste Kriterium zur Beurteilung der Effizienz der KA, dass die Versicherten die Ausbildung absolvieren und erfolgreich beenden können und dafür ein Zertifikat oder mindestens eine Teilnahmebestätigung erhalten. Mit dem erfolgreichen Abschluss der KA beweist die versicherte Person, dass sie sich die von den Arbeitgebern verlangten Mindestqualifikationen angeeignet hat, um den neuen Beruf auszuüben und dadurch ihre Erwerbsfähigkeit zu erhöhen.

Unter Ausschluss der zum Zeitpunkt der Datenerhebung laufenden KA ist festzustellen, dass in der Vergangenheit 82,1 % der Teilnehmenden die KA mit Erfolg abgeschlossen haben (55 von 67). 17,9 % der Teilnehmenden (12 von 67) haben die Ausbildung abgebrochen (Tabelle 5). Die Kursabbrüche konzentrieren sich auf die Lehrgänge KV-Verkauf (mit 23,5 % abgebrochenen KA) und SVBL-Logistik (13,6 %). Aufgrund des negativen Rekords, verbunden mit den Zahlen über die tiefsten Löhne vor Eintritt in die IV, liesse sich darauf schliessen, dass die «schwächsten» Versicherten den KA Verkauf zugewiesen werden, diese Annahme müsste allerdings überprüft werden.

Im Durchschnitt haben die Versicherten ihre Ausbildung 4 Monate nach Beginn (respektive nach 128 Tagen) abgebrochen. Laut den Angaben der IV-Stelle haben verschiedene Gründe zum Abbruch der Ausbildung geführt: 3 der 12 Personen haben die Arbeit verloren oder die versicherte Person hat die Zusammenarbeit aufgegeben, weitere 3 Personen mussten die Ausbildung aus gesundheitlichen Gründen aufgeben (eine dieser Personen hat eine KA in einem andern Sektor begonnen und von der Logistik zum Verkauf gewechselt), eine Person hat eine andere Arbeit gefunden und deshalb die laufende KA abgebrochen, bei den restlichen 5 Personen konnten die Gründe für den Abbruch nicht gefunden werden⁶⁵.

⁶⁵ Neben den erwähnten Gründen können nach Aussage der IV-Beraterinnen und Berater auch andere Gründe vorliegen wie Beziehungs- und Charakterprobleme oder auch eine zu grosse Entfernung zwischen Wohn- und Ausbildungsort.

Tabelle 5: Stand und Dauer der KA, nach Ausbildungstyp

	Alle		Verkauf KV		Handel OCST		Logistik SVBL	
	#	%	#	%	#	%	#	%
Stand der KA								
<i>Abgeschlossen</i>	55	64,7	26	51,0	10	83,3	19	86,4
<i>Im Gang</i>	18	21,2	17	33,3	1	8,3	0	0,0
<i>Abgebrochen</i>	12	14,1	8	15,7	1	8,3	3	13,6
<i>Anteil abgebrochene KA (exkl. laufende KA)</i>		17,9		23,5		9,1		13,6
Durchschnittliche Dauer der KA (in Tagen)								
<i>Total</i>	294		335		176		264	
<i>Abgeschlossen</i>	306		368		182		285	
<i>Im Gang</i>	374		383		211		0	
<i>Abgebrochen</i>	123		126		74		132	

Quelle: Auswertung SUPSI anhand von Daten der IV-Stelle (Stand am 20.3.2017).

7 Zufriedenheit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit den Kurzausbildungen

In den nächsten zwei Kapiteln werden die Ergebnisse der CATI-Umfrage vorgestellt. Wie im methodischen Teil dargelegt (Kap. 2.1), wurden 48 Personen befragt, d.h. 40 der 85 Teilnehmerinnen und Teilnehmer in den KA zwischen 2013 und 2016 und 8 Versicherte, die 2017 den neuen Lehrgang Handel des KV Tessin begonnen haben⁶⁶ / ⁶⁷. Im ersten Kapitel werden einige Zufriedenheitsfaktoren der Teilnehmenden mit den KA aufgezeigt. Im Unterschied zu den objektiven Erfolgsfaktoren beruht der Zufriedenheitsgrad auf einer subjektiven Einschätzung der Effizienz der KA. Im folgenden Kapitel wird die weitere beruflichen Laufbahnen der Versicherten nach dem Abschluss der KA beschrieben.

Von den 48 Befragten haben fast 90 % (42) auf Empfehlung der IV-Stelle eine KA in Angriff genommen, 4 Personen (2 Verkauf, 1 Handel-OCST und 1 Logistik) haben aus eigenem Antrieb eine KA gewünscht, 2 Personen, beide in der KA Verkauf, wurden von der IV-Stelle zu einer KA «verpflichtet». Elf Versicherte hätten gerne eine andere Ausbildung absolviert: 10 besuchten eine KA im Sektor Verkauf, 1 im Sektor Handel beim KV Tessin; der letztgenannte Versicherte hätte gerne eine Ausbildung im Bereich Wartung und Unterhalt absolviert, der näher bei seiner früheren Tätigkeit gelegen hätte. Von den übrigen 10 hätten sich 3 eine Ausbildung in einem anderen Verkaufsbereich gewünscht, 5 in anderen Sektoren (Personalbereich, Webdesign, Baugewerbe und 2 Versicherte im Handel), ein Versicherter hätte lieber eine eher seinen Fähigkeiten entsprechende Ausbildung absolviert (Blumen, Pflanzen), und eine Person hätte sich eine Tätigkeit gewünscht, bei der sie nicht lange aufrecht stehen müsste.

70 % der Versicherten bestätigen, dass sie während der KA wenig (7 Versicherte von 48) bis gar keine (26 von 48) finanziellen Schwierigkeiten hatten (vgl. Anhang 13). Umgekehrt geben diverse Versicherte an, mit ziemlich grossen (10 Teilnehmende von 48) oder sehr grossen Schwierigkeiten (3 von 48) gekämpft zu haben. Die letztgenannten Personen absolvierten eine KA im Verkaufssektor (1) und im Handel (2), während 8 der 10 Versicherten mit ziemlich grossen Problemen eine KA im Verkauf, in der Logistik (1 Person) und im Handel (KV) (1 Person) absolvierten. Anhand der Daten der Verwaltung zu den IV-Taggeldern (ausser von den 8 Versicherten, die eine KA im Handel beim KV durchführen, von denen wir keine ZAS-Angaben haben), ist zu bemerken, dass die Personen mit sehr grossen Schwierigkeiten während der KA keine IV-TG erhielten. Bei den Versicherten mit ziemlich grossen Schwierigkeiten war das durchschnittliche Taggeld deutlich geringer (94 Franken pro Tag) als bei denjenigen, die wenig

⁶⁶ Die Ergänzung der 8 Teilnehmenden im Lehrgang Handel des KV Tessin hat ermöglicht, die Stichprobe zu erweitern und Informationen über alle vier aktuellen KA-Lehrgänge zu erhalten, obschon im neuen Lehrgang Handel noch keine Versicherten die Ausbildung abgeschlossen haben.

⁶⁷ Im Anhang findet der Leser Informationen über die Repräsentativität der Stichprobe der Befragten im Verhältnis zur Gesamtheit (Anhang 9).

oder gar keine Probleme hatten (bei 153 Franken und 137 Franken). Mit dieser Angabe wird nicht die Wirkung der KA auf die finanziellen Verhältnisse gemessen, denn zu diesem Zweck müsste das Einkommen während der Massnahme mit demjenigen unmittelbar vor Beginn der Massnahme verglichen werden⁶⁸. Die Ergebnisse zeigen jedoch, dass erhebliche Unterschiede der «Vergütung» während der KA (oder andern beruflichen Massnahmen) bestehen können und dass diese Unterschiede logischerweise eine Auswirkung auf die finanzielle Situation der versicherten Person haben. Dies ist ein wichtiger Aspekt, weil er die Motivation zur Teilnahme an einer beruflichen Massnahme in einzelnen Fällen negativ beeinflussen und unter den Teilnehmenden das Gefühl einer Ungerechtigkeit hervorrufen kann. An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass das TG an den Lohn der versicherten Person vor ihrer gesundheitlichen Beeinträchtigung gekoppelt ist.

Rund 80 % der Teilnehmenden (38 von 48) hatten keine oder kaum Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Familie und Arbeit während der KA. 7 Personen hatten mit ziemlich grossen und 1 Person mit sehr grossen Schwierigkeiten zu kämpfen (vgl. Anhang 13)⁶⁹. Diese Schwierigkeiten scheinen jedoch nicht mit den finanziellen Problemen im Zusammenhang zu stehen⁷⁰.

In Bezug auf die spezifischen Aspekten der KA (gemessen auf einer Skala von 0-10) scheinen die Versicherten durchwegs zufrieden zu sein, die mittleren Werte reichen von 6,8 für die Nähe zwischen dem praktischen und dem theoretischen Teil der KA bis zu 8,4 für die Unterstützung durch die IV-Stelle vor, während und gegebenenfalls nach der KA. Aufgeschlüsselt nach einzelnen KA-Lehrgängen konnten keine statistisch relevanten Unterschiede festgestellt werden mit Ausnahme der Verständlichkeit der schulischen Inhalte, wo der Zufriedenheitsgrad in der KA Verkauf mit einem Wert von 8,5 höher ausfällt als im Gesamtdurchschnitt von 7,8 (vgl. Anhang 13).

In der KA Logistik fiel die Bewertung der körperlichen Arbeitsanforderungen (6,4 Punkte gegenüber einem Durchschnitt von 7,3) und der Attraktivität der ausgeführten Tätigkeiten im Betrieb (6,9 gegenüber 7,5) relativ tief aus. Das Resultat könnte daher rühren, dass die Arbeit im Logistikbereich körperlich tendenziell anstrengender ist als im Handel und Verkauf, sodass eine gute Abstimmung der Fähigkeiten des Kandidaten mit dem Arbeitsplatz wichtig ist.

Auch wenn keine statistisch signifikanten Abweichungen bestehen (aufgrund der begrenzten Anzahl Fälle), ist es interessant festzustellen, dass die Verständlichkeit der Inhalte in der KA Handel der OCST relativ dürftig bewertet wurde (5,2 Punkte). 2 Versicherte sind der Meinung, dass die

⁶⁸ Insofern ist davon auszugehen, dass die finanziellen Schwierigkeiten bei einer fehlenden Ausbildung im Allgemeinen höher gewesen wären.

⁶⁹ Bei unseren Daten fehlt die Komponente «Familienzusammensetzung», wir wissen deshalb nicht, wer während der KA unterhaltsberechtigten Personen zu unterstützen hatte. Wir wissen jedoch (auch im Zusammenhang mit dem vorher im Text erwähnten Punkt), dass es in der Logistik mehr verheiratete Personen hat, während es im Verkauf und im Handel mehr Singles sind.

⁷⁰ Die Schwierigkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Arbeit wie auch die finanziellen Schwierigkeiten beschränken sich natürlich nicht nur auf die KA, sondern können auch andere berufliche Massnahmen betreffen. Es lag uns aber daran zu überprüfen, ob seitens der Kursteilnehmenden spezifischen Unzufriedenheiten bestehen, die Anlass für allfällige Anpassungen des Konzepts sein könnten. Insgesamt ist der Zufriedenheitsgrad jedoch gut.

Ausbildung besser strukturiert werden sollte (was nachvollziehbar ist, da es sich noch um einen neueren Lehrgang handelt). 2 andere Kursteilnehmer meinen, dass die Lernunterstützung und das Verhältnis zu den Lehrkräften verbessert werden sollte.

Bei den Verbesserungsvorschlägen der Versicherten – 39 von 48 Befragten sehen einen Spielraum für Verbesserungen – sind alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer der beiden Handelslehrgänge der Meinung, dass ein Entwicklungspotenzial vorhanden sei. Die meisten Befragten meinen, dass die Inhalte verbessert werden könnten. Einzelne sind der Ansicht, die KA sei zu einfach (2 Personen), andere wiederum meinen, sie sei zu schwierig (3 Personen) oder die Grundausbildung (Informatik, Sprache, Allgemeinbildung usw.) sei mangelhaft (8 Versicherte).

5 Teilnehmende sind der Ansicht, der Lehrgang sei zu allgemein gehalten, es brauche mehr Berufspraxis (4 aus dem Sektor Verkauf, 1 aus der Logistik). Diesbezüglich schlagen die Befragten vor, eine Triage der Versicherten aufgrund ihrer Fähigkeiten vorzunehmen, um homogenere Klassen zu bilden und zu vermeiden, dass die Kurse für einzelne Personen zu einfach oder zu schwierig sind. Einige Teilnehmende meinen, dass der allgemeinbildende Kursteil (KA Verkauf) für ausländische Personen zu schwierig sei, andere finden, dass die Vorkenntnisse besser berücksichtigt werden sollten. Vermehrte Unterstützung, auch mit zielgerichteten Kurzschulungen, könnte bei Lernschwierigkeiten hilfreich sein; ebenso könnte ein Monitoring der Teilnehmenden ab Beginn der KA nützlich sein. 4 Versicherte erachten eine verstärkte Begleitung bis zur Wiedereingliederung durch die ausbildenden Betriebe als notwendig. Diese sollten sorgfältig ausgewählt und gefördert werden.

In der CATI-Umfrage wurde auch die Zufriedenheit der Teilnehmenden mit ihrer aktuellen finanziellen Situation (zum Zeitpunkt der Befragung) sondiert. Der allgemeine Zufriedenheitsgrad ist eher tief und beträgt im Gesamtdurchschnitt 5,2 Punkte (Tabelle 6). Ohne einen Kausalzusammenhang mit der KA herstellen zu können, zeigt diese Information, dass die Zielpersonen in finanzieller Hinsicht eher verletzlich sind. Das Ergebnis ist in allen Lehrgängen der KA ziemlich konstant, mit Werten zwischen 4,8 und 6,0. Berücksichtigt man nur die Ausbildungsabsolventen, zeigt sich, dass bei den Teilnehmenden im Sektor Verkauf der Zufriedenheitsgrad mit einem Mittelwert von 4,8 am geringsten ist, in der Logistik beträgt der Wert 5,4 und im Handel (OCST) 6,0. Es überrascht nicht, dass die Zufriedenheit von Personen mit einer Beschäftigung grösser ist (im Durchschnitt 7,2) als von Personen ohne Arbeit⁷¹.

Tabelle 6: Zufriedenheit mit der aktuellen finanziellen Situation

	Total	Verkauf KV	Handel OCST	Handel KV	Logistik SVBL
Zufriedenheit mit der aktuellen finanziellen Situation (Durchschnitt, Skala 0-10)	5,2	4,8	6,0	5,0	5,4

Quelle: Daten SUPSI (CATI).

⁷¹ Arbeitnehmende aus der KA Verkauf sind jedoch weniger zufrieden als Beschäftigte aus den anderen beiden Lehrgängen.

8 Berufliche Laufbahn nach der Kurzausbildung

In diesem Kapitel liegt der Fokus auf den Personen, die eine KA abgeschlossen haben. Es handelt sich um 26 der 48 Versicherten, die an der CATI-Umfrage teilgenommen haben (14 im Verkauf, 4 im Handel OCST und 8 in der Logistik). In einem ersten Schritt werden die Ergebnisse aller ehemaligen Teilnehmenden aufgezeigt. In den folgenden zwei Unterkapiteln wird zum einen auf diejenigen Personen fokussiert, die zum Zeitpunkt der Befragung eine Arbeit hatten, zum andern auf die stellenlosen Personen.

Ein nicht unwesentlicher Teil der Versicherten (10 Personen oder 38 % der ausgewählten Gruppe) hat nach Beendigung der KA nie gearbeitet⁷²: 4 von 14 aus dem Verkauf, 2 von 4 aus dem Handel und 4 von 8 aus der Logistik (Tabelle 7). 4 haben gearbeitet, stehen aber momentan nicht in einem Arbeitsverhältnis (2 im KA Verkauf und 2 im KA Logistik), während die 12 verbleibenden Versicherten derzeit eine Erwerbstätigkeit ausüben. Der Sektor Verkauf scheint in dieser Hinsicht am erfolgreichsten zu sein, denn fast 60 % der ehemaligen Teilnehmerinnen und Teilnehmer standen zum Zeitpunkt der Befragung in einem Arbeitsverhältnis. Im Bereich Logistik hatten dagegen nur 25 % eine Stelle. Insgesamt wurden 11 der 26 Absolventinnen und Absolventen nach Abschluss der KA von ihren Arbeitgebern angestellt, 15 der 26 gingen leer aus. Die Gründe für die Nichtanstellung sind sehr allgemein: In den meisten Fällen wollte oder konnte der Arbeitgeber den Teilnehmenden nicht einstellen, in einem Fall wurde das Ladengeschäft in einen Internet-Handel umgewandelt, sodass keine Verkäuferin mehr gebraucht wurde.

Tabelle 7: Berufliche Laufbahn nach Abschluss der KA

	Alle		Verkauf KV		Handel OCST		Logistik SVBL	
	#	%	#	%	#	%	#	%
Hatte eine Stelle nach der KA								
<i>Ja, aber nur in der Vergangenheit</i>	4	15,4	2	14,3	0	0,0	2	25,0
<i>Ja, und ist weiterhin angestellt</i>	12	46,2	8	57,1	2	50,0	2	25,0
<i>Nein</i>	10	38,5	4	28,6	2	50,0	4	50,0
Im KA-Betrieb angestellt worden								
<i>Ja</i>	11	42,3	6	42,9	2	50,0	3	37,5
<i>Nein</i>	15	57,7	8	57,1	2	50,0	5	62,5

Quelle: Daten SUPSI (CATI).

Von den 15 vom Ausbildungsbetrieb nicht angestellten Versicherten haben nur 5 eine andere Stelle gefunden (4 stammen aus der KA Verkauf und 1 aus der KA Logistik). Von den 4 Personen aus dem Verkaufssektor haben 3 eine Stelle im gleichen Sektor wie die KA gefunden. 2 dieser

⁷² Zum Zeitpunkt der Befragung haben von den 10 Versicherten, die nie gearbeitet haben, 4 Personen die KA vor weniger als 3 Monaten beendet, 1 vor 3 bis 6 Monaten, 2 vor 6 bis 12 Monaten und 3 vor über einem Jahr.

Versicherten beurteilten die IV-Ausbildung für die Stellenzusage als ziemlich nützlich, 2 als weniger nützlich. Der einzige Versicherte aus dem Logistikbereich, der vom Einsatzbetrieb nicht übernommen wurde, jedoch eine Stelle gefunden hat, beurteilte die KA für die Stellensuche als überhaupt nicht nützlich.

Die Versicherten, die vom Ausbildungsbetrieb angestellt wurden (11 Personen), arbeiten grösstenteils noch immer im selben Betrieb. Dies gilt insbesondere für alle Versicherten mit einer KA im Verkauf (6) und im Handel (2), während in der Logistik 1 der 3 Versicherten wegen gesundheitlicher Probleme nicht mehr im selben Betrieb arbeitet.

Aufgrund der Ergebnisse ist offensichtlich, dass die Anstellung im Ausbildungsbetrieb die besten Aussichten bietet, sich im Arbeitsmarkt zu integrieren.

Aus Sicht der IV besteht einer der objektiven Erfolgsfaktoren der KA darin, dass die Ausrichtung von weiteren Leistungen der Invalidenversicherung vermieden werden kann (Tabelle 8). In der Umfrage haben wir ganz allgemein und aus systemischer Sicht die Inanspruchnahme von Sozialleistungen nach der KA geprüft. Von den 26 Versicherten mit Ausbildungsabschluss haben 11 Sozialleistungen erhalten: Die Mehrheit (6) hat AVIG-Taggelder erhalten, 1 Person Sozialhilfe, 1 Person Krankentaggelder und 1 Person Unfalltaggelder⁷³. In Bezug auf die IV-Leistungen zeigt sich, dass ein Versicherter eine IV-Rente erhält – aus den ZAS-Daten geht nicht hervor, ob er vor der KA eine Rente erhalten hat – und dass ein Versicherter während wenigen Monaten IV-Taggelder und anschliessend Arbeitslosenentschädigungen bezog. Während 42,3 % der ehemaligen KA-Absolventen Sozialleistungen bezogen, können wir aus Sicht der IV festhalten, dass sich die KA als effizient erwiesen haben, denn nach Ausbildungsabschluss musste die IV nur in 7,7 % der Fälle Geldleistungen erbringen.

Tabelle 8: Sozialleistungsbezug nach der KA

	Alle		Verkauf KV		Handel OCST		Logistik SVBL	
	#	%	#	%	#	%	#	%
Sozialleistungsbezug nach der KA								
<i>Nein</i>	15	57,7	8	57,1	2	50,0	5	62,5
<i>Ja</i>	11	42,3	6	42,9	2	50,0	3	37,5
Wenn ja, welche?								
<i>Arbeitslosenentschädigung</i>	6		3		2		1	
<i>Sozialhilfe</i>	1		1		0		0	
<i>Kranken-TG</i>	1		0		0		1	
<i>Unfall-TG</i>	1		1		0		0	
<i>IV-Rente</i>	1		0		0		1	
<i>IV-TG + Arbeitslosenentschädigung</i>	1		1		0		0	

Quelle: Daten SUPSI (CATI).

⁷³ Von denjenigen, die nach der KA gearbeitet haben, beanspruchten 38 % auch Sozialleistungen. Diese Quote steigt bei denjenigen, die nicht gearbeitet haben, auf 50 %.

8.1 Zurzeit in einem Arbeitsverhältnis stehende Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Wie bereits erwähnt, arbeiten aktuell nur 12 der 26 Versicherten, die eine KA abgeschlossen haben, und alle üben nur eine einzige Beschäftigung aus⁷⁴. 5 von ihnen sind der Ansicht, ihre jetzige Arbeit entspreche dem in der KA Gelernten, weitere 5 sehen gewisse Ähnlichkeiten zur KA, während zwei Teilnehmende erklären, ihre Arbeit habe nichts mit der IV-Massnahme zu tun⁷⁵.

Alle ehemaligen KA-Teilnehmenden sind in Betrieben mit Sitz im Kanton Tessin tätig. Die meisten Betriebe (8) beschäftigen weniger als 10 Angestellte, 3 zwischen 11 und 50 Angestellte und nur ein Betrieb zählt mehr als 100 Beschäftigte.

11 Personen haben einen Arbeitsvertrag mit einer unbefristeten Anstellung, nur 1 Person hat einen befristeten Arbeitsvertrag. 7 üben eine Vollzeitbeschäftigung aus, 4 eine Teilzeitbeschäftigung. Bei den vollzeitbeschäftigten Personen bestehen grosse Verdienstunterschiede (vgl. Anhang 14): 1 Person hat einen Monatslohn von weniger als 3000 Franken, 3 verdienen zwischen 3500 und 3999 Franken, 1 zwischen 4000 und 4499 Franken und 2 Personen haben einen Bruttolohn zwischen 5000 und 5499 Franken pro Monat. Bei den Teilzeitbeschäftigten liegen die Löhne durchwegs unter 3000 Franken pro Monat⁷⁶. Ein Versicherter schliesslich erhält einen Monatslohn zwischen 4000 und 4499 Franken. Nimmt man die Mittelwerte der einzelnen Bandbreiten, kann der Durchschnittslohn der aktuell beschäftigten Versicherten ermittelt werden. Der durchschnittliche Monatslohn insgesamt beträgt 3750 Franken (nach Abzug der Sozialleistungen). Berücksichtigt man nur die Vollzeitbeschäftigten, beträgt der Durchschnittslohn 4107 Franken pro Monat.

Wir haben die Beschäftigten um einen subjektiven Vergleich zwischen den Arbeitsbedingungen an der jetzigen und an der letzten Stelle vor Antritt der KA gebeten (Tabelle 9). Die Ergebnisse der meisten beurteilten Faktoren (körperliche Anforderungen, Attraktivität der Aufgaben, Umfeld mit den Kollegen, Verhältnis zu den Vorgesetzten sowie Arbeitsrhythmus und Arbeitsbelastung) zeigen, dass sich die Arbeitsbedingungen mehrheitlich verbessert haben oder unverändert geblieben sind. Ein gegenteiliges Ergebnis hat sich beim Lohnvergleich ergeben. Von den 10 Versicherten, welche die Frage beantwortet haben, hat sich bei 7 Personen der Anfangslohn im Vergleich zur letzten Stelle vor der KA verschlechtert. Wie schon erwähnt, stellt dieser Vergleich keinen Kausalzusammenhang zwischen KA und Lohnhöhe her, da nicht mit der Situation ohne KA verglichen werden kann. Die IV-Umschulungsmassnahmen sollten eine (theoretische) Wiedereingliederung ins Erwerbsleben bei ausgeglichenem Arbeitsmarkt sicherstellen. Es könnte daher interessant sein zu prüfen, ob dank der KA *effektiv* ein ungefähr gleiches Erwerbseinkommen wie vor der gesundheitlichen Beeinträchtigung erzielt werden kann. Leider

⁷⁴ Eine Person mit Arbeitsvertrag ist momentan wegen eines Unfalls verhindert und hat die meisten Fragen nicht beantwortet.

⁷⁵ Es ist interessant festzustellen, dass fast alle momentan im Verkaufssektor beschäftigten Versicherten erklären, sie würden auch andere Tätigkeiten im Betrieb ausführen; die einen arbeiten neben der Verkaufstätigkeit als Mechaniker oder als Lagermitarbeiter, wieder andere kümmern sich ein wenig um alles (Betrieb mit nur zwei Angestellten).

⁷⁶ Eine der 4 teilzeitbeschäftigten Personen hat diese Frage nicht beantwortet.

verfügen wir nur über subjektive Kurzzeitdaten. Idealerweise müsste der Vergleich mit objektiven Daten einer mittel- bis langfristigen Berufslaufbahn angestellt werden⁷⁷.

Tabelle 9: Vergleich zwischen den aktuellen Arbeitsbedingungen und jenen vor der KA

	Alle		Verkauf KV		Handel OCST		Logistik SVBL	
	#	%	#	%	#	%	#	%
Körperliche Anforderungen								
<i>Besser</i>	8	80,0	6	100,0	1	50,0	1	50,0
<i>Schlechter</i>	1	10,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0
<i>Unverändert</i>	1	10,0	0	0,0	1	50,0	0	0,0
Attraktivität der Aufgaben								
<i>Besser</i>	5	50,0	3	50,0	1	50,0	1	50,0
<i>Schlechter</i>	1	10,0	1	16,7	0	0,0	0	0,0
<i>Unverändert</i>	4	40,0	2	33,3	1	50,0	1	50,0
Umfeld Arbeitskollegen								
<i>Besser</i>	5	50,0	2	33,3	2	100,0	1	50,0
<i>Schlechter</i>	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
<i>Unverändert</i>	5	50,0	4	66,7	0	0,0	1	50,0
Verhältnis zu Vorgesetzten								
<i>Besser</i>	6	60,0	4	66,7	1	50,0	1	50,0
<i>Schlechter</i>	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
<i>Unverändert</i>	4	40,0	2	33,3	1	50,0	1	50,0
Arbeitsrhythmus/-belastung								
<i>Besser</i>	8	80,0	6	100,0	0	0,0	2	100,0
<i>Schlechter</i>	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
<i>Unverändert</i>	2	20,0	0	0,0	2	100,0	0	0,0
Einkommen								
<i>Besser</i>	1	10,0	0	0,0	1	50,0	0	0,0
<i>Schlechter</i>	7	70,0	5	83,3	0	0,0	2	100,0
<i>Unverändert</i>	2	20,0	1	16,7	1	50,0	0	0,0

Quelle: Daten SUPSI (CATI).

8.2 Zurzeit nicht in einem Arbeitsverhältnis stehende Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Dieses kurze Unterkapitel enthält einige zusätzliche Informationen über die 14 Versicherten, die trotz abgeschlossener KA im Moment keine Beschäftigung haben. Nur 1 Person sucht zurzeit (aus gesundheitlichen Gründen) keine Arbeit, alle anderen sind auf Stellensuche. Zwei Drittel von ihnen suchen Arbeit im KA-Sektor, 2 ausserhalb des Sektors, die übrigen 4 Personen sind offen für jede Tätigkeit, im Rahmen der gesundheitlichen Möglichkeiten (2 Versicherte) und sofern die Beschäftigung einen «vernünftigen Lohn» einbringt (2 Versicherte).

⁷⁷ Es war uns nicht möglich, für die Jahre vor der Einreichung des IV-Antrags einen verlässlichen Vergleich zwischen den Lohnangaben aus der CATI-Umfrage und den Daten aus dem individuellen AHV-Konto anzustellen, weil wir nur über IK-Angaben bis 2015 auf Jahresbasis verfügen und nicht wissen, während wie vielen Monaten die versicherte Person ein Einkommen aus einer Erwerbstätigkeit hatte oder Lohnersatzleistungen bezog. Somit ist es nicht möglich, das für einen Lohnvergleich notwendige monatliche Einkommen zu ermitteln.

Die Versicherten auf Stellensuche neigen dazu, die KA als wenig oder gar nicht zweckdienlich zu beurteilen. Fünf von ihnen (39 %) denken, dass die KA für die Stellensuche überhaupt nicht nützlich sei, zum einen wegen des Alters und der Konkurrenz durch junge, frisch diplomierte Berufseinsteiger, zum andern weil sie glauben, dass sich die Ausbildung nicht wirklich auszahlt. Drei Personen finden die KA aus verschiedenen Gründen wenig nützlich: Eine Person meint, der Arbeitsmarkt sei besonders für Leute ohne Erfahrungen im Sektor ungünstig, eine andere Person will nicht im Sektor der KA arbeiten, und der dritte und letzte Versicherte stellt pragmatisch fest, dass er seit drei Jahren erfolglos eine Stelle suche. Wir weisen nochmals darauf hin, dass 5 der momentan stellenlosen Versicherten die KA für die Stellensuche als ziemlich nützlich (4) oder sehr nützlich (1) beurteilen.

9 Beurteilung der Kurzausbildungen

In diesem Kapitel werden zuerst die Elemente vorgestellt, die als Erfolgsfaktoren identifiziert wurden, danach die Vorteile der KA aufgezeigt und die kritischen Punkte und Risiken der Projektanalyse KA zusammengefasst und schliesslich Verbesserungsmöglichkeiten und Vorschläge für eine Ausweitung und Übertragung des KA-Projekts aufgezeigt. Bevor auf das Kapitel und die einzelnen Themen eingegangen wird, soll kurz zusammengefasst werden, was aus der vorliegenden Studie hinsichtlich des Vergleichs zwischen dem ursprünglichen Konzept des KA-Projekts und seiner Umsetzung einerseits und der Effizienz der KA und den vorgegebenen Erfolgsindikatoren andererseits hervorgegangen ist.

Die KA wurden entwickelt, um die Angebotspalette der von der IV finanzierbaren Berufsausbildungen mit dualen Lehrgängen zu erweitern und damit neue, auf dem Arbeitsmarkt anerkannte Berufsprofile zu schaffen. Die KA sind auf erwachsene Versicherte ausgerichtet, die noch zu jung sind für eine vorzeitige Pensionierung, aber zu alt, um eine vollständige Berufsausbildung anzufangen oder nochmals anzufangen, oder denen eine solche Ausbildung nicht angeboten werden kann, weil sie nicht anspruchsberechtigt sind und/oder persönliche Einschränkungen aufweisen. Die Zielpersonen für eine KA haben eine meist körperliche gesundheitliche Beeinträchtigung erlitten, einen tiefen Ausbildungsstand, verfügen aber über langjährige, vornehmlich im Bausektor erworbene Berufserfahrungen, auf die sie während der beruflichen Wiedereingliederung zurückgreifen können. Die Ausbildungsgänge wurden in Zusammenarbeit mit den Berufsverbänden und deren Ausbildungszentren entwickelt und lanciert. In einem Fall war bei der Planung und Umsetzung einer KA eine Gewerkschaft beteiligt. Die KA wurden in erster Linie hinsichtlich der Bedürfnisse von kleinen und mittelgrossen Betrieben nach vielseitig und kurzfristig einsetzbaren Arbeitskräften konzipiert. Zu Beginn bestimmte die IV-Stelle fünf expandierende Wirtschaftssektoren mit guten Umschulungsperspektiven der Versicherten: Logistik, Gesundheitswesen, Facility Management, Tourismus und Baugewerbe.

Die für die Studie gesammelten Daten bestätigen, dass sich die tatsächliche Zielgruppe der KA recht gut mit den ursprünglichen Vorstellungen deckt. Die einzigen Ausnahmen bilden ein paar sehr junge Versicherte, einige Versicherte mit höherem Bildungsgrad oder solche mit psychischen gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Es handelt sich hierbei jedoch um eine relativ kleine Anzahl von Fällen.

Das «Vier-Schritte-Prinzip» im «KA-Konzept» stellt in der Praxis eine ideale Vorgehensweise dar, muss aber an die Einzelfälle und spezifischen Bedürfnissen der versicherten Personen angepasst werden.

Bei den ausgewählten Wirtschaftssektoren für die Lancierung des KA-Projekts sind in diesen ersten Jahren erhebliche Abweichungen zu verzeichnen. Von den 5 Wachstumssektoren, in denen in der Projektphase KA geplant waren, wurde bis heute nur in der Logistik ein Ausbildungsgang implementiert. Gründe für die fehlende Umsetzung der KA in den anderen Sektoren sind die Diskrepanz zwischen dem Aufgabenbereich und den funktionellen Einschränkungen der Versicherten, die ungenügende Anzahl Kandidatinnen und Kandidaten und/oder Arbeitgeber sowie das begrenzte Interesse einzelner Berufsverbände und ihrer Ausbildungseinrichtungen. Folglich hat man den Ausbildungen in den drei Sektoren Verkauf, Handel und Logistik den Vorzug

gegeben, weil sie eine übergreifende Ausbildung vermitteln können und es gleich von Anfang an möglich war, bestehende Ausbildungsressourcen zu nutzen und den Ausbildungszentren eine angemessene Anzahl Versicherter zu garantieren.

Bei der Effizienz der KA können keine «Netto»-Kausalwirkungen des Projekts festgestellt werden. Der Grund liegt in den Einschränkungen, die im methodischen Teil und in den statistischen Analysen dargelegt wurden, insbesondere weil es an einer Kontrollgruppe fehlt⁷⁸. Dagegen kann das Ergebnis der KA für die analysierte Teilnehmergruppe beschrieben werden. Knapp 20 % der Versicherten, die zum Zeitpunkt der Datenerhebung nicht in Ausbildung standen, haben den Ausbildungsgang abgebrochen und konnten somit ihre Erwerbsfähigkeit mit der KA nicht wiederherstellen oder verbessern. Es handelt sich um einen relativ kleinen Anteil, für eine fundierte Beurteilung müsste das Ergebnis mit ähnlichen beruflichen Massnahmen verglichen werden.

Zum zweiten, objektiven Effizienzindikator stellen wir fest, dass die KA-Teilnehmenden nach Abschluss der Massnahme praktisch in keinem Fall auf zusätzliche finanzielle Leistungen der IV zurückgreifen mussten. Dies scheint die Effizienz der Massnahme zu bestätigen. Da es jedoch keine Kontrollgruppe gibt, kann nicht nachgewiesen werden, ob einige Versicherte ohne KA einen Anspruch auf eine Invalidenrente erhalten hätten oder ob alle ehemaligen Teilnehmenden so oder so keinen Anspruch gehabt hätten. Die finanzielle Nachhaltigkeit der KA wird über einen längeren Zeithorizont geprüft werden müssen.

Hinsichtlich der Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt zeigen die verfügbaren Daten ein positives Resultat, denn zum Zeitpunkt der Erhebung lag der Stellenvermittlungsgrad der Personen mit abgeschlossener KA bei 46,2 %. Angesichts der geringen Anzahl der im Projekt involvierten und in der quantitativen Erhebung analysierten Personen sollte auch dieses Ergebnis in den nächsten Jahren mit grösseren Stichproben und möglichst mit einer Kontrollgruppe verifiziert werden, damit festgestellt werden kann, wie viele potenzielle Teilnehmerinnen und Teilnehmer auch ohne KA eine Stelle gefunden hätten.

Die subjektiven Einschätzungen der KA-Teilnehmenden zeigen, dass der Zufriedenheitsgrad allgemein gut ist, obschon viele Versicherte der Meinung sind, bei der Organisation und den Ausbildungsinhalten gebe es Verbesserungspotenzial. Bedenkenswert ist die Feststellung der aktuell beschäftigten Versicherten, dass sich ihre Anfangslohnbedingungen gegenüber der letzten Stelle vor der KA (in den meisten Fällen) verschlechtert haben. Das Ergebnis muss eindeutig beziffert und mit objektiven Daten verglichen werden. Auch hier wäre eine Kontrollgruppe aufschlussreich, um die Lohnaussichten der Versicherten ohne KA auch mittel- und langfristig zu überprüfen (in diesem Sinne ist das Erfordernis der Gleichwertigkeit zu verstehen, wonach sich das im neuen Beruf erzielte Einkommen langfristig etwa im gleichen Rahmen bewegen sollte wie im ursprünglichen)⁷⁹. Ziel der IV-Integrationsmassnahmen ist zwar die Wiederherstellung (oder der Erhalt) der auf der Grundlage der nationalen Referenzlöhne geschätzten theoretischen Erwerbsfähigkeit, doch es ist darauf hinzuweisen, dass häufig erhebliche regionale Lohnunterschiede bestehen, sodass Versicherte, die einen IV-Antrag bei der IV-Stelle des Kantons

⁷⁸ Das Studienumfeld, die begrenzten verfügbaren Daten sowie die kurze verfügbare Zeit haben uns veranlasst, auf die Bildung einer Kontrollgruppe zu verzichten. Wir verweisen diesbezüglich auf das Kapitel 2.1.

⁷⁹ Eidgenössisches Departement des Innern – Bundesamt für Sozialversicherungen, *Kreisschreiben über die Eingliederungsmassnahmen beruflicher Art (KSBE)*. Gültig ab 1. Januar 2014. Stand: 1. Mai 2017, Randziffer 4002.

Tessin gestellt haben, benachteiligt sein können⁸⁰. Wenn die Erwerbsaussichten der Versicherten nach einer Massnahme sehr viel geringer sind als das Einkommen, das sie in ihrem früheren Beruf erzielt haben, könnte sich dies negativ auf ihre Motivation auswirken, sich für die neuen Berufspläne zu engagieren. Diese Einschränkung könnte vermieden werden, wenn die geltende Praxis überprüft würde, wonach für die Berechnung des TG die gesamtschweizerisch festgelegten Vergleichslöhne statt die kantonalen Löhne herangezogen würden. So wie für den Anspruch auf eine Umschulung schon bei drohender Invalidität vom gesetzlich vorgeschriebenen IV-Mindestgrad von 20 % abgewichen werden kann, kann sich dies in anderen Fällen für die Tessiner Versicherten nachteilig auswirken.

9.1 Erfolgsfaktoren

Für die IV ist die KA in erster Linie dann erfolgreich, wenn die Ausbildung abgeschlossen und die Erwerbsfähigkeit der versicherten Person wiederhergestellt, erhalten oder verbessert wird. In zweiter Linie zielen die Massnahmen darauf ab, die konkreten Einstellungsmöglichkeiten auf dem klassischen Arbeitsmarkt – auch in präventiver Hinsicht – durch den Erhalt, die Verbesserung und Erweiterung der beruflichen Kompetenzen der versicherten Person zu fördern. Die Studie hat zwei Hauptkategorien von Erfolgsfaktoren bestimmt (wobei die IV-Stelle in einem wirtschaftlichen, politischen und sozialen Kontext tätig ist, der den Erfolg der KA begünstigen oder hemmen kann): Erfolgsfaktoren im Zusammenhang mit dem System und der Umsetzungsstrategie und Erfolgsfaktoren im Zusammenhang mit den Personen und Einrichtungen.

9.1.1 Erfolgsfaktoren im Zusammenhang mit dem System und der Umsetzungsstrategie

Der Grundsatz, **die KA mit den früheren Berufserfahrungen** der versicherten Person zu verbinden, war von Projektbeginn an ein erklärtes Ziel. Den IV-Beraterinnen und -Beratern ist dies bei der Betreuung der Versicherten gelungen, was zweifellos ein Erfolg ist. So kann beispielsweise die Berufserfahrung in einer Küche als Koch oder Hilfskoch in der KA aufgewertet werden und zu einer Anstellung in einem Supermarkt führen, wo die versicherte Person vielleicht die Möglichkeit hat, im Food-Bereich oder der Gastronomieabteilung ihre auch in der Praxis in der KA erworbenen soliden Produktkenntnisse und bereichsübergreifenden Kompetenzen im Verkauf einzusetzen. Auch wenn dazu keine notwendigen empirischen Beweise vorliegen, ist davon auszugehen, dass die KA zur Selbstständigkeit und grösseren Vermittlungsbereitschaft der Versicherten beitragen.

In der Literatur wird bestätigt, dass die Integration von Versicherten aus IV-Massnahmen oft aufgrund von Vorurteilen verhindert wird⁸¹. Die vorliegende Studie zeigt, dass Arbeitgeber, die

⁸⁰ Diese gesetzliche Vorgabe betrifft natürlich alle beruflichen Massnahmen der IV, nicht nur die KA. Man sollte sich dieses ernststen Problems annehmen. Der IV-Grad einer versicherten Person wird ermittelt, indem ihr effektives Einkommen vor dem Gesundheitsschaden einem theoretischen Einkommen, das sie auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt für eine zumutbare Tätigkeit erzielen könnte (extrapolierter Wert aus der LSE) gegenübergestellt wird; der theoretische Wert liegt oftmals über dem, was die versicherte Person auf dem lokalen Arbeitsmarkt mit seinen viel tieferen Durchschnittslöhnen erzielen könnte. Der IV-Grad widerspiegelt also nicht den realen Einkommensverlust.

⁸¹ Die Studie von Niklas Baer, Ulrich Frick und Dorothea Gautschin konzentriert sich beispielsweise auf die KMU von Basel-Landschaft und stellt fest, dass die Stigmatisierung einer der Haupthinderungsgründe für die Eingliederung von Personen mit psychisch bedingter Leistungseinschränkung ist. Vgl. Baer, N. (2007).

Versicherte ausbilden und/oder anstellen, häufig selber in der Familie oder im Bekanntenkreis mit Problemen im Zusammenhang mit der Gesundheit und/oder mit der IV konfrontiert waren und daher «sensibler» und empfänglicher reagieren. Gerade dank der (gegenüber anderen Massnahmen) relativ langen Dauer der KA bietet sich Gelegenheit, **die oft vorhandenen Vorurteile der Arbeitgeber gegenüber IV-Versicherten abzubauen** und zu zeigen, dass funktionelle Einschränkungen nicht zwangsläufig mit geringerer Produktivität einhergehen. Dieser Umstand ist im wirtschaftlichen Umfeld des Tessins mit seinem grossen Angebot an billigen Arbeitskräften auch aus dem Ausland von besonderer Bedeutung. Vor diesem Hintergrund ist ein **effizientes Auswahlverfahren** entscheidend, damit die Versicherten einen passenden KA-Lehrgang bei einem geeigneten Arbeitgeber absolvieren können; wichtig sind dabei klare Beschäftigungs- und Ausbildungsziele, die sowohl die funktionellen Einschränkungen der versicherten Person wie auch auf die Anforderungen der Arbeitswelt berücksichtigen.

Die vorliegende Studie bestätigt die Ergebnisse von Studien über die Effizienzbeurteilung von Aktivierungsvorhaben, die eine ganze Reihe von Erfolgsfaktoren oder -verfahren für die berufliche Eingliederung aufgezeigt haben, unter anderem den Kontakteffekt oder den «Entstigmatisierungseffekt»⁸². Im Gegensatz zu Schulungs- und Ausbildungsprogrammen im «geschützten» Arbeitsmarkt besteht das Ziel verschiedener Massnahmen und der KA darin, **einen Kandidaten mit einem potenziellen Arbeitgeber des klassischen Arbeitsmarktes zusammenzubringen**⁸³ in der Hoffnung, der Arbeitgeber habe konkrete Anstellungsmöglichkeiten zu bieten. Durch den direkten Kontakt mit einem Arbeitgeber können Diskriminierung und Stigmatisierung (Entstigmatisierungseffekt), unter denen die Sozialleistungsbezüger – darunter die IV-Versicherten – im Personalauswahlverfahren oftmals leiden, leichter überwunden werden. Die **Zusammenarbeit mit den Berufsverbänden** stärkt den Qualifikationseffekt und den Nutzen der KA ganz allgemein und stellt sicher, dass die Ausbildungsinhalte im Einklang mit den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes stehen.

9.1.2 Erfolgsfaktoren im Zusammenhang mit den Personen und Einrichtungen

Die meisten Erfolgsfaktoren betreffen die Beraterinnen und Berater der IV-Stelle.

Es ist wichtig, dass die IV-Beraterinnen und -Berater **die Arbeitgeber unterstützen und begleiten**, nicht nur beim Erstgespräch, sondern auch während der Massnahme, um bei Bedarf rasch reagieren zu können (Probleme mit der versicherten Person, Ausbildungslücken, die geschlossen werden müssen usw.). Die Beratungsperson muss also immer mit dem Ausbildungsbetrieb in Kontakt bleiben und als Ansprechpartner und gegebenenfalls Mediator wirken.

Ein weiterer Faktor ist die **Spezialisierung von IV-Beraterinnen und -Beratern**; sie sollen zu branchenspezifischen Bezugspersonen sowohl für ihre Kolleginnen und Kollegen innerhalb der IV-Stelle wie auch für die Arbeitgeber und/oder die Ausbildungszentren werden. Die

Würden Sie einen psychisch behinderten Menschen anstellen? Resultate einer Befragung von KMU. Das Problem ist im Fall von körperlichen Gesundheitsbeeinträchtigungen vermutlich weniger bedeutend, aber nicht inexistent.

⁸² Vgl. zum Beispiel: Bonoli, G. (2008). *Réorienter les régimes sociaux vers la réinsertion professionnelle*. Working Paper de l'IDHEAP, Institut de hautes études en administration publique, Lausanne.

⁸³ Die einzige Ausnahme bildet der Handelslehrgang der OCST, wo der praktische Ausbildungsteil in einem Praxisbetrieb APC durchgeführt wird.

Beratungsperson muss die Möglichkeit und die Fähigkeit haben, ein **Netzwerk von Partnerunternehmen** zu bilden und mit ihnen möglichst durch persönliche Besuche vor Ort einen regelmässigen Kontakt pflegen. Die Kontaktpflege mit den Betrieben ist wichtig, um immer auf dem neusten Stand bezüglich der Bedürfnisse der Arbeitgeber zu sein, die internen Entwicklungen in den Ausbildungsbetrieben zu verfolgen, eine gute Kombination zwischen versicherter Person und Ausbildungsbetrieb zu finden und gleichzeitig auch als Rekrutierungsquelle zu wirken, wenn ein Betrieb auf Personalsuche sein sollte. Wichtige Erfolgsfaktoren sind auch, dass **beratende Person und Unternehmen die gleiche Sprache sprechen** und dass Kompetenzen in der Wirtschaft und im Bereich Personalmanagement und -förderung erworben werden, dies gerade in Kenntnis der häufig verbreiteten Vorurteile der Arbeitgeber. Wie der Verantwortliche einer befragten Ausbildungszentrale bestätigt, haben die Arbeitgeber häufig grosse Vorbehalte gegenüber der IV und lassen sich im Allgemeinen nur ungern auf eine Zusammenarbeit ein. Dies deutet darauf hin, dass die Anstrengungen der IV-Stellen der letzten Jahre im Bereich Kommunikation und Networking fortgesetzt werden müssen.

Die IV-Beraterinnen und -Berater müssen auch Einfühlungsvermögen und Sozialkompetenzen haben, damit sie **ein Vertrauensverhältnis zur versicherten Person** aufbauen und sie für ein Ausbildungsprojekt gewinnen können. Diesem Aspekt kommt grosse Bedeutung zu, da nicht wenige KA-Teilnehmende lieber eine andere Massnahme absolvieren würden. Eine nicht immer leichte Aufgabe, denn das Zielpublikum setzt sich aus Personen mit gesundheitlichen Problemen zusammen, die mit einem «Verlust» umgehen müssen und sich nach vielen Jahren des Berufslebens in einem neuen Arbeitsbereich behaupten müssen. Es ist daher wichtig, dass sich die versicherte Person während des ganzen Ausbildungsgangs begleitet und gefördert fühlt. Ein Schlüsselement ist die Begleitung der versicherten Person bei der Bewältigung des Übergangs von ihrer gewohnten Tätigkeit zu einem neuen, ihrem Gesundheitszustand entsprechenden Beruf. Dieser Prozess setzt die Fähigkeit voraus, einen «Verlust» zu verarbeiten und sich auf eine noch ungewisse Zukunft einzulassen.

Ein Schlüssel des Erfolgs der KA liegt in der **Motivation der versicherten Person** und der Fähigkeit der Beratungsperson, diese Motivation über die Zeit aufrechtzuerhalten. Auch der Einbezug des Vertrauensarztes der versicherten Person kann wichtig sein, weil er seine Patientin oder seinen Patienten bestärken und motivieren kann, den Weg der Wiedereingliederung weiter zu verfolgen.

Eine ganze Reihe von Erfolgsfaktoren bezieht sich auch auf die Betriebe.

Die **Motivation des Ausbildungsbetriebs** ist ebenso wichtig wie die Motivation der versicherten Person. Es ist nicht klar, ob es das «ideale Profil» eines Ausbildungsbetriebs gibt. Es scheint jedoch, dass vor allem kleine und mittelgrosse Unternehmen mit der Invalidenversicherung zusammenarbeiten. In den grossen Betrieben herrschen ein hohes Arbeitstempo, strenge Verhaltensregeln und Produktivitätsvorgaben, was die Eingliederung von IV-Versicherten und die «Personalisierung» der Massnahme erschwert.

Die Arbeitgeber müssen einen ausreichend hohen Grad an **Geduld und Bereitschaft zur Begleitung und Anhörung** der versicherten Person aufweisen. Besonders geeignet könnten Unternehmen sein, die Lernende ausbilden, weil sie darauf eingerichtet sind, Zeit für auszubildende Personen aufzubringen. Dennoch gibt es auch Betriebe, die bereit sind, KA-Teilnehmende auszubilden, ohne dass sie Lehrbetriebe wären. Aus verschiedenen Befragungen ist hervorgegangen, dass die **«Sensibilität» der Arbeitgeber** für die Situation von invaliden

Personen ein wichtiger Antrieb für die Zusammenarbeit mit der IV-Stelle und zugleich ein wichtiger Faktor für den Erfolg der Eingliederungsmassnahme ist. Ist ein Unternehmen bereit, soziale Verantwortung zu übernehmen, kann es in entscheidender Weise zum Erfolg der KA beitragen und erst noch einen Imagenutzen daraus ziehen.

Obschon das Konzept der KA vor allem auf KMU ausgerichtet ist, geht aus der Befragung hinsichtlich der Arbeitsvermittlung nicht klar hervor, ob die Anstellungschancen in kleinen (oder mittleren) Betrieben grösser sind als in grossen Unternehmen. Während in den kleinen Betrieben ein direkterer Kontakt und eine grössere «Bindung» zur versicherten Person besteht, können sich durch die Personalfluktuatation in den grossen Unternehmen mehr berufliche Möglichkeiten für die Versicherten eröffnen. Dieser und weitere Aspekte sollten in Zukunft vertieft untersucht werden.

Einige Erfolgsfaktoren betreffen schliesslich die Ausbildungseinrichtungen.

Der Wert der Ausbildung hängt nicht zuletzt auch vom **Ansehen der Ausbildungseinrichtung** ab. Die einem angesehenen und anerkannten Berufsverband anvertraute Ausbildung bringt sicher einen Mehrwert und lässt sich auf dem Arbeitsmarkt besser geltend machen. Wichtig ist für die Ausbildungseinrichtungen, dass die **Lehrbeauftragten mit der Arbeit mit erwachsenen und gesundheitlich eingeschränkten Zielgruppen** vertraut sind. Allgemein kann man sagen, dass die **Ansprechpersonen** an der Schnittstelle zwischen Ausbildung, Betrieb, Sozialversicherungen und öffentlichen Einrichtungen ganz wichtig sind.

9.2 Vorteile

Im Folgenden werden die Vorteile der KA im Vergleich zu anderen, von der IV bereitgestellten Massnahmen beschrieben. Sie unterscheiden sich von den Erfolgsfaktoren, die sich auf die spezifischen Ziele der KA selbst beziehen. Es konnten drei Hauptkategorien von Vorteilen festgestellt werden: wirtschaftliche und finanzielle Vorteile, Networking- und Governance-Vorteile, strukturelle oder systemische Vorteile.

9.2.1 Wirtschaftliche und finanzielle Vorteile

Die KA scheinen für die Arbeitgeber besonders vorteilhaft zu sein.

In kleinen Produktionsbetrieben gehört der Einsatz von IV-Versicherten und Praktikanten⁸⁴ mittlerweile klar zur Personalmanagementstrategie und deckt den Bedarf des produktiven Personals nach zusätzlicher Unterstützung für die Bewältigung von einfachen und repetitiven Aufgaben, die in jedem Fall erledigt werden müssen. Insofern könnte man die Hypothese aufstellen, dass der Umsatz im Betrieb dank der Arbeit dieser «zusätzlichen» Personen gesteigert wird, aus dem einfachen Grund, dass sich **das besser qualifizierte und erfahrene Personal vermehrt auf rentablere Aufgaben konzentriert** und dadurch produktiver sein kann⁸⁵. Diese

⁸⁴ Anders präsentiert sich die Situation bei den Lernenden. Betriebe, die Lernende ausbilden, sind im Tessin rückläufig, obschon das Stellenangebot steigt. Der Grund scheint in den Schwierigkeiten der Kleinbetriebe zu liegen, bestimmte Vorgaben für die Lernendenausbildung zu erfüllen.

⁸⁵ Erwähnt sei insbesondere ein Interview mit einem Arbeitgeber, der Lernende ausbildet und Inhaber eines kleinen Familienbetriebs mit Garten- und Do-it-yourself-Artikeln ist. Darin schildert er, dass er dank des

Hypothese müsste vertieft geprüft werden, was jedoch die Möglichkeiten der vorliegenden Studie übersteigt.

Die Arbeitgeber können **von den KA und der Unterstützung der IV profitieren, ohne signifikante finanzielle Risiken** einzugehen, denn die IV übernimmt die Kosten für die berufliche Umschulung und richtet den Versicherten Taggelder aus. Natürlich ist zu berücksichtigen, dass die Arbeitgeber die Versicherten während 9 Monaten aufnehmen und ausbilden müssen. Das ist zweifellos mit Kosten verbunden, muss jedoch in Bezug zur Erfahrung und Produktivität der versicherten Person gesetzt werden⁸⁶. Es ist schwer vorstellbar, dass der Saldo zwischen den Begleitkosten und dem Produktivitätsgewinn für das Unternehmen negativ ausfallen könnte, denn die einer KA zugewiesenen Versicherten verfügen in der Regel nachweislich über Berufserfahrungen und Kompetenzen von früher.

Die Strukturierung der KA mit vier Tagen im Betrieb und einem Tag Unterricht erlaubt dem Unternehmen eine verlässliche und **klare Festlegung und Planung der Personalressourcen** wie bei einer 80 %-Arbeitskraft. Dies gilt vor allem für kleine Betriebe mit relativ knappen Ressourcen, wo sich die Absenz einer Person aus Weiterbildungsgründen sofort in der Produktionskapazität niederschlägt.

Es gibt aber auch Vorteile für die IV-Stelle und die Versicherten.

Mit den KA können die **Palette der beruflichen Massnahmen der IV erweitert** und die Weiterbildungsmöglichkeiten auf eine Zielgruppe ausgeweitet werden, die sonst keine Alternativen hätte; theoretisch erlaubt die KA einer versicherten Person, verglichen mit einer regulären Umschulung (EFZ), rasch und kostengünstig das frühere Lohnniveau zu erhalten oder wenigstens die Erwerbsfähigkeit zu verbessern. Ein Vorteil für die versicherte Person liegt zweifellos darin, dass sie in der Regel anstelle eines Arbeitsvertrags **Taggelder erhält**. Wo dies nicht der Fall ist, können finanzielle Probleme auftreten, wie die Analyse gezeigt hat.

9.2.2 Vorteile von Networking und Governance

Einige Vorteile von Networking und Governance betreffen die IV-Stelle.

Die KA geben der IV-Stelle die Möglichkeit, **sich bei den Arbeitgebern besser bekannt zu machen** und dadurch das Arbeitsmarkt-Kontaktnetz zu erweitern, auch zum Vorteil von anderen Versicherten mit Anrecht auf eine berufliche Massnahme.

Einsatzes eines IV-Versicherten in der KA (den er dann angestellt hat) sein Tätigkeitsfeld durch den Aufbau eines neuen Verkaufs-, Hausliefer- und Installationsservice für Roboter-Rasenmäher erweitern konnte.

⁸⁶ Die Messung des Kosten-/Nutzen-Verhältnisses der KA für ausbildende Betriebe könnte auf die gleiche Weise wie für die Lehre vorgenommen werden (siehe: Schwenk J., Mühlemann S., Pescio Y., Walther B., Wolter S. C. & Zürcher L. (2003), *Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung aus der Sicht Schweizer Betriebe*, Chur, Zürich: Rüegger). Zwar sind die Überlegungen und Ziele der Kosten und Nutzen der beiden Ausbildungen (KA und Lehre) miteinander vergleichbar, es gilt aber zu berücksichtigen, dass ein Versicherter, der eine KA absolviert, im Gegensatz zu einem gerade (oder erst kürzlich) aus dem Schulobligatorium entlassenen Lernenden in der Regel über jahrzehntelange Berufserfahrungen verfügt. Ausserdem erhält der Lernende vom Betrieb einen bescheidenen Lohn, was für die KA nicht der Fall ist, weil der Versicherte in der Regel Taggelder der IV erhält. Auf der anderen Seite weisen IV-Versicherte bestimmte funktionelle Einschränkungen auf, die in gewissen Situationen die Leistungsfähigkeit beeinträchtigen können.

Schliesslich **vergrössern die KA den Kreis der Ansprechpartner der IV-Stelle** und der Akteure rund um das System der beruflichen Massnahmen der IV: Staat, Sozialpartner, Ausbildungseinrichtungen, Versicherte und ihre Vertreter. Allgemein fördert das KA-Projekt territoriale, sektorielle und institutionelle Netzwerke für den Aufbau und die Diversifizierung eines Dienstleistungsverbands für Bildung und Arbeit.

Die übrigen Vorteile betreffen die Versicherten.

Die KA-Teilnehmenden bilden eine Unterrichtsklasse und unterstützen sich gegenseitig, sie fühlen sich durch ähnliche Erfahrungen miteinander verbunden, während der Besuch einer Klasse mit jungen Lernenden für Versicherte, die eine EFZ erwerben möchten oder dazu angehalten worden sind, abschreckend wirken kann. Neben der schulischen Bildung eignen sich die Versicherten zusätzliche Berufserfahrungen an und haben die Möglichkeit, während rund 9 Monaten ihre **persönlichen Qualitäten und Fähigkeiten zu präsentieren** und den Arbeitgebern ihre Zielstrebigkeit unter Beweis zu stellen. In diesem Sinne öffnen die KA (ohne Druck) die Türen zu Betrieben, die sonst höchstwahrscheinlich geschlossen geblieben wären (zum Beispiel im Fall der Kurzausbildung «corso»). Ein gewichtiger Vorteil der KA besteht in der Zusammenarbeit der IV-Stelle mit einem ausbildenden Betrieb, was mit Blick auf eine Anstellung nach Beendigung der KA oftmals entscheidend ist.

In den KA können **Berufserfahrungen gesammelt** und das Curriculum erweitert werden, so dass sich die Eingliederungschancen potenziell verbessern. Diese potenzielle Verbesserung wird etwas getrübt durch die Ergebnisse der vorliegenden Studie, die zeigen, dass die Stellenfindung schwierig wird, wenn es nicht zu einer Anstellung durch den Ausbildungsbetrieb kommt⁸⁷.

Aus Sicht des **psychischen Wohlbefindens** sorgt die Absolvierung einer KA für die Strukturierung des Alltags und verhilft den Versicherten häufig zu mehr Selbstvertrauen und Unternehmungsgeist, alles Faktoren, die für eine berufliche Wiedereingliederung wichtig sind, wie aus einigen Interviews hervorgegangen ist.

9.2.3 Strukturelle oder systemische Vorteile (Förderung von Angebot und Nachfrage)

Die KA sind so konzipiert und organisiert, dass sie mehr **Flexibilität** bieten, um den Unterricht in der Klasse und die Präsenz am Arbeitsplatz auf die funktionellen Einschränkungen der versicherten Person abzustimmen, im Gegensatz zu den von Bund und Kantonen anerkannten Diplomlehrgängen. Ist eine Person zu 50 % arbeitsunfähig, muss sie nicht mehr Ausbildungstage leisten, nur weil sie halbtags arbeitet. Diese Möglichkeit der Anpassung der KA gilt nicht für alle Ausbildungsangebote, vereinzelt wird eine Präsenz von 80 % im Betrieb verlangt. Ausserdem ist die Struktur der Lehre und der «normalen» Umschulungen im Vergleich zur KA strenger: Die IV-Stelle kann jederzeit neue Ausbildungsinhalte aufnehmen und weniger wichtige weglassen.

Im Gegensatz zu den Anforderungen der «klassischen» Umschulung, ist es für die KA nicht erforderlich, dass **der Ausbildungsbetrieb auch Lernende ausbildet**, obschon das in den meisten Fällen zutrifft. Das Potenzial an Betrieben, die eine KA anbieten können, wird dadurch erweitert;

⁸⁷ Das könnte an einer begrenzten Verwertbarkeit der KA, aber auch an persönlichen Einschränkungen der versicherten Person liegen.

das ist zweifellos ein Vorteil, könnte sich aber ohne Zusicherung einer angemessenen Begleitung der versicherten Person auch negativ auswirken.

Die KA vermitteln im Klassenunterricht das, was für die Ausübung eines bestimmten Berufs, z.B. Verkaufsstelle(r), zwingend notwendig ist, während alles Übrige in der Praxis vermittelt wird. **Die KA sind** von Anfang an **sehr praxisorientiert** und im Unterricht ist alles darauf ausgerichtet, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in kurzer Zeit einsatzfähig zu machen.

Die **relativ kurze Dauer** der KA trägt zur Motivation der Versicherten bei, denn der Gedanke, eine mehrere Jahre dauernde Umschulung durchlaufen zu müssen, lässt sie oftmals verzagen. Mit andern Worten besteht die Möglichkeit, eine qualifizierende, praxisorientierte Ausbildung in relativ kurzer Zeit zu absolvieren, verglichen mit der durchschnittlichen Dauer einer Lehre, die ohnehin nur wenige absolvieren könnten (oder möchten).

Zwar wird die Möglichkeit der KA noch wenig genutzt, doch sie kann für fähige und motivierte Versicherte **ein erster Schritt zur Erlangung eines eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses** im vereinfachten Verfahren (Art. 32 BBV) sein, mit unbestrittenen Vorteilen, nicht nur für die versicherte Person, sondern auch für das ganze Wirtschaftssystem, das in nächster Zukunft mit einem Mangel an qualifizierten Arbeitskräften konfrontiert sein wird. Die kurze Dauer der KA ist jedoch insofern eine Hürde, als im Ausbildungssektor nicht genügend Jahre Berufserfahrung gesammelt werden können (üblicherweise werden mindestens 3 Jahre Berufserfahrung verlangt). Auch aus diesem Grund ist es wichtig, dass die KA möglichst auf eine berufliche Eingliederung fokussieren.

9.3 Festgestellte kritische Punkte und potenzielle Risiken

Bei der Beurteilung der festgestellten kritischen Punkte und potenziellen Risiken des KA-Konzepts muss berücksichtigt werden, dass auf dem Arbeitsmarkt mittlerweile ein strukturelles Ungleichgewicht herrscht (mit einer strukturellen Arbeitslosigkeit seit den 90er-Jahren und einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, vor allem für die weniger gut ausgebildeten und qualifizierten Arbeitskräfte). In diesem gewandelten Umfeld agiert die IV in einem Bereich, in dem sich auch andere öffentliche und private Einrichtungen um die Eingliederung von stellensuchenden Personen kümmern. Wie im ersten Teil dieser Studie dargelegt, sind die KA ein wertvolles Instrument zur Wiederherstellung, Erhaltung oder Verbesserung der Erwerbsfähigkeit und bieten gesundheitlich beeinträchtigten Personen eine Gelegenheit zur beruflichen Eingliederung im ersten Arbeitsmarkt. Die KA haben bewiesen, dass sie der Zielgruppe, für die sie entwickelt und umgesetzt worden sind, Vorteile gegenüber anderen Modellen und/oder Massnahmen bieten und dank einer Reihe von Erfolgsfaktoren, die wir aufgrund von Befragungen und statistischen Datensammlungen identifiziert und im vorangegangenen Kapitel vorgestellt haben, erfolgreich zur Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit und beruflichen Eingliederung beitragen.

Dennoch weisen die KA auch einige kritische Punkte und potenzielle Risiken auf, die im Hinblick auf Verbesserungen und eine mögliche Ausweitung und Übertragung des Konzepts auf andere Bereiche aufgezeigt und kommentiert werden müssen.

Bezüglich der Arbeitgeber haben wir dargelegt, wie man den Informationsstand und die Sensibilisierung für die Tätigkeiten und Massnahmen der IV-Stelle verbessern könnte. Bei den

Unternehmen stösst man bisweilen auf **eine gewisse Zurückhaltung gegenüber einer Zusammenarbeit**. Die Kommunikations- und Sensibilisierungsbemühungen müssen daher fortgesetzt werden.

Beratung und Sensibilisierung sind entscheidende Faktoren zur Vermeidung einer missbräuchlichen Nutzung der KA durch die Arbeitgeber. Allen befragten Kategorien von Akteuren zufolge (vor allem IV-Beratungspersonen und Versicherte, aber auch Ausbildungseinrichtungen) droht die **Gefahr, dass die Arbeitgeber die KA als «Geschenk des Himmels» betrachten**, da sie von eher langen Einsätzen von Arbeitskräften profitieren, die zwar funktionelle Einschränkungen aufweisen, aber praktisch unentgeltlich und ohne jegliche Verpflichtung einer späteren Anstellung arbeiten. Die befragten IV-Beraterinnen und -Berater empfehlen, wachsam zu bleiben, und eine Zusammenarbeit mit Unternehmen, die die KA instrumentalisieren und immer wieder Personen für Kurzausbildungen anfordern, ohne sie jemals anzustellen, zu vermeiden⁸⁸. Denn ein solches Vorgehen könnte in gewissen Fällen auch dazu führen, dass regulär zu entlohnende Arbeitskräfte nicht mehr angestellt würden.

Der Anreiz für das Engagement während einer KA liegt für das Unternehmen sicherlich in den sehr bescheidenen Kosten (die sich auf die Aufnahme und die Ausbildung am Arbeitsplatz beschränken). Die Anstellungsergebnisse nach Abschluss der KA zeigen, wie schwierig die Stellenfindung ist, wenn keine Anstellung durch den Einsatzbetrieb erfolgt; es ist daher sehr wichtig, Arbeitgeber zu wählen, die von Anfang an die Bereitschaft zeigen, die Versicherten nach Abschluss der KA einzustellen (oder auch später die IV-Stelle als Rekrutierungskanal nutzen). Arbeitgeber, die Versicherte für eine KA aufnehmen und bis zum Abschluss des Ausbildungslehrgangs führen, sind für den Erfolg des Konzepts entscheidend. Es gilt zu bedenken, dass eine systematische Nichtanstellung von KA-Versicherten leicht zu einem negativen Image des Arbeitgebers führen und ihn als Profiteur des Systems erscheinen lassen könnte. Die Motivation und das psychische Wohlbefinden der Versicherten könnten darunter leiden.

Was das Verhalten der KA-Teilnehmerinnen und -Teilnehmer betrifft, berichten verschiedene Beratungspersonen, Ausbildungseinrichtungen und Arbeitgeber von der **Tendenz der IV-Versicherten, am Arbeitsplatz regelmässig ihre Gesundheitsprobleme hervorzukehren**, zu erklären, dass sie gewisse Aufgaben nicht ausüben können, und ihre Kompetenzen herunterzuspielen. Das verursacht Beziehungs- und Kommunikationsprobleme mit den Arbeitskollegen und Arbeitgebern, die zur Ansicht gelangen können, dass die versicherte Person in der KA nur ein Instrument sieht, um einen finanziellen Nutzen zu ziehen und/oder die Anerkennung ihrer gesundheitlichen Einschränkungen zu erreichen. Insofern stellt die Präsenz von IV-Versicherten nicht nur einen Erfolgsfaktor, sondern auch eine Einschränkung dar, weil die Gefahr besteht, dass sie ihre Gesundheitsprobleme verstärkt betonen. Das Ausbildungsumfeld ist in psychologischer, individueller und kollektiver Hinsicht nicht geeignet, Unterstützung bei der

⁸⁸ Diese Gefahr hinsichtlich der Beurteilung der Auswirkungen von Aktivierungsprogrammen (den sogenannten *Active Labour Market Programs*) ist bekannt. Unter den möglichen Verzerrungen durch staatliche Eingriffe findet sich auch der sogenannte "Substitutionseffekt", der entsteht, wenn die dank der öffentlichen Hand geschaffenen Stellen keine neuen Stellen sind, sondern Arbeitgeber aufgrund von Subventionen veranlassen, regulär angestellte Arbeitnehmende durch Mitglieder der Zielgruppe zu ersetzen (Pierre, G. (1999). *A framework for active labour market policy evaluation*. ILO, Employment and Training Papers 49).

Verarbeitung eines «Verlustes» zu leisten. Die Bewältigung dieser Etappe ist jedoch für die Versicherten wichtig, damit sie sich positiv auf die Zukunft einstellen können.

Ein allgemeinerer Aspekt ist der Mehrwert, den die KA mit sich bringen. Alle unsere Gesprächspartner geben zwar ein positives Urteil des Konzepts ab, betonen aber auch dessen Grenzen. Das in einer KA erworbene **Zertifikat** bescheinigt den Erwerb eines Mindestmasses an operativen Kompetenzen für den neuen Beruf. Für Personen, die im Sektor keine Qualifikationen und/oder Erfahrungen haben, ist dies zwar von Vorteil, jedoch **nicht vergleichbar mit dem Stellenwert eines EFZ oder EBA**⁸⁹, weil diese beiden Diplome gesamtschweizerisch und von allen beteiligten Akteuren (ob in der Wirtschaft oder auf Bildungsebene) anerkannt sind. Ein signifikanter Unterschied besteht vor allem im Bereich der schulischen Ausbildung⁹⁰. Wie schon erwähnt, ist die Anzahl Unterrichtsstunden sehr viel geringer als in einer regulären Lehre. Verglichen mit den Vorbereitungslehrgängen für Erwachsene für die Abschlussprüfung des EFZ im vereinfachten Verfahren ist die Zahl der Unterrichtsstunden zwar nicht sehr viel kleiner, die Inhalte werden aber auf einfachere Art vermittelt, weil die Versicherten nicht nur ganz unterschiedliche Bildungslevel aufweisen, sondern in der Regel im neuen Beruf keine Berufserfahrungen haben. Die «Verwertbarkeit» des KA-Zertifikats ist zunächst in geografischer Hinsicht auf den Kanton Tessin beschränkt, es kann aber für das Curriculum der versicherten Person wertvoll sein, gerade in Kombination mit spezifischen beruflichen Erfahrungen und Kenntnissen aus der früheren Berufslaufbahn, und entspricht den Zielen des KA-Projekts⁹¹.

Obwohl sie von bekannten Einrichtungen ausgestellt werden, **sind die Diplome der KA in anderen Kantonen nicht anerkannt**, weil sie von den regionalen und nicht den nationalen Berufsverbänden herausgegeben werden. Berücksichtigt man ausserdem die (noch) bescheidene Institutionalisierung der KA, deren Zertifikate vom Berufsbildungsamt und im Verkaufssektor für den Lehrgang «Padronanza del servizio» vom Kanton anerkannt sind (inskünftig soll auch der Handelslehrgang des KV Tessin «Percorso pratico per l'acquisizione di competenze commerciali» anerkannt werden), ist der Stellenwert der Befähigungsnachweise an die Personen gebunden, die sie als Verantwortliche der Berufsverbände herausgeben. Ein Personenwechsel könnte den Wert der Titel schmälern. Ein kritisches Element ist daher die Ungewissheit, ob die Atteste und Zertifikate auf andere Kantone übertragen werden können. Dazu kommen fehlenden Erkenntnissen über den Wert des KA-Titels auf dem Arbeitsmarkt.

Sollte die Anzahl der KA und der teilnehmenden Versicherten erheblich ansteigen, stellt sich mit Bezug auf die makroökonomischen Effekte des Konzepts die Frage, ob inskünftig nicht die **Gefahr einer verstärkten Konkurrenz unter den Stellensuchenden** besteht, insbesondere zwischen

⁸⁹ Verschiedene befragte Personen betonen, dass in den KA der Akzent eher auf die sogenannten «Soft Skills» (ausserfachliche Kompetenzen) als auf die «Hard Skills» (fachliche Kompetenzen) gesetzt wird.

⁹⁰ Ausnahme bildet mindestens teilweise der Verkaufslehrgang von 18 Monaten (der gegenwärtig in Frage gestellt ist), in dem die Versicherten einen Bildungsstand erreichen sollen, der ihnen erlaubt, sich nach ausreichender Praxis konkret um den Erwerb eines EFZ zu bemühen. Eine potenzielle Einschränkung besteht insofern, als die versicherte Person die Ausbildung auf individueller Basis fortsetzen muss; nach Erfüllung der erforderlichen Praxisjahre wird sie im Hinblick auf den Erwerb des EFZ Nachhilfeunterricht und Stützkurse besuchen müssen. Eine weitere Einschränkung für die Absolvierung dieser zusätzlichen Ausbildung bildet die Lohnpolitik der Unternehmen, die häufig auch wegen fehlender Gesamtarbeitsverträge Beschäftigte mit EFZ nicht automatisch besser entlohnen als solche ohne.

⁹¹ Der «Marktwert» der KA kann erst in ein paar Jahren abschliessend beurteilt werden, wenn diese Ausbildungsmöglichkeit auch unter den Arbeitgebern besser bekannt sein wird.

gering qualifizierten Personen (KA) und Personen mit höherer Qualifikation (EBA/EFZ), mit der möglichen Folge, dass auch der Druck auf die ohnehin schon tiefen Löhne im Kanton Tessin zunimmt⁹². Noch grösser dürfte das Risiko in Wirtschaftszweigen wie Verkauf und Handel sein, die heute schon Anzeichen einer «Sättigung» aufweisen. Die Wirksamkeit der KA wird also in Zukunft von einer ausreichend grossen Nachfrage nach repetitiven und wenig qualifizierten Arbeiten in spezifischen Wirtschaftszweigen des Tessiner Arbeitsmarktes abhängen, Tätigkeiten, die für IV-Versicherte, aber nicht zwingend für besser qualifizierte Personen geeignet sind.

Obschon die KA als ein ergänzendes Angebot konzipiert worden sind, muss auch in Zukunft verhindert werden, dass die IV-Stelle zu einer KA statt einer EFZ-Umschulung rät (**Gefahr der Substitution des EFZ durch die KA**), wenn die Motivation und die Fähigkeiten der versicherten Person ein EFZ ermöglichen würden (und die Anspruchsvoraussetzungen nach den geltenden Normen erfüllt sind). Aufgrund der tieferen Kosten der KA und weil das Angebot seitens der IV-Stelle und der Berufsverbände eine zu befriedigende «Nachfrage» schafft, könnte dies theoretisch eintreffen. Das Informationsgefälle und der ungenügende Informationsstand der Versicherten verschlechtern deren Position auf ihrem Weg zurück in den Arbeitsmarkt.

Ein letztes potenzielles Risiko betrifft die Unterstützung bei der Stellenvermittlung. Für die IV gilt als Hauptkriterium für die Beurteilung des Erfolgs, dass während eines Jahres nach Abschluss der letzten Eingliederungsmassnahme keine IV-Rente geflossen ist. Die Aufgabe der IV-Stelle besteht in erster Linie darin, die Erwerbsfähigkeit der versicherten Person wiederherzustellen (oder zu erhalten) und die Inanspruchnahme einer IV-Rente zu vermeiden, unabhängig davon, ob die versicherte Person effektiv einen Arbeitsvertrag erhält. Nach Aussage der IV-Beraterinnen und -Berater sind für die Unterstützung zur Stellensuche die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren zuständig. Wie schon erwähnt, heisst das nicht, dass die Unterstützung der IV-Beraterinnen und -Berater zwingend mit dem Abschluss der KA endet. Allerdings **gehört die aktive Unterstützung zur Stellensuche nicht zu den formalen Aufgaben der IV-Beraterinnen und -Berater** und wird nur im Bedarfsfall angeboten. Sie sollte aber integrierender Teil der Betreuungsarbeit von Versicherten in KA werden, ohne dabei die Zusammenarbeit (oder die Verbesserung der Zusammenarbeit) mit den ausführenden Organen der Arbeitslosenversicherung und den Dienststellen der Sozialhilfe zu vernachlässigen.

9.4 Empfehlungen an die IV-Stellen und Perspektiven für die Ausweitung und Übertragung der KA auf andere Institutionen

Die IV-Stelle hatte von Beginn der Konzeptphase an geplant, das Projekt laufend zu verbessern und alle massgeblichen Akteure ins Boot zu holen. Aufgrund der Erkenntnisse in den verschiedenen Phasen dieser Studie können weitere Vorschläge zur Verbesserung des Projekts, zur Ausweitung auf andere Zielgruppen oder sozialpolitische Konzepte sowie zur Übertragung auf andere kantonale und eidgenössische Einrichtungen gemacht werden.

⁹² Diese könnte zu einer echten Gefahr werden, wenn man feststellen würde, dass die KA-Teilnehmenden systematisch Positionen besetzen, für die ein EFZ/EBA verlangt wird. Dies müsste natürlich belegt werden.

9.4.1 Empfehlungen an die IV-Stelle des Kantons Tessin

Die IV-Stelle hat bereits bestätigt, dass in Kürze alle KA mit diversen Zusatzmodulen ergänzt werden sollen:

- Changemanagement, um den Versicherten zu vermitteln, dass sie trotz der gesundheitlichen Beeinträchtigung Ressourcen und Arbeitsmöglichkeiten haben.
- Kommunikation: Vorbereitung/Durchführung eines Vorstellungsgesprächs und Pilotprojekts in Zusammenarbeit mit der ECAP, um die Verwendung von multimedialen Instrumenten zu vermitteln, zum Beispiel während der Ausbildung Gespräche filmen.
- Informatikgrundlagen, um beispielweise in der Lage zu sein, Online-Bewerbungen zu schreiben.

Ausserdem wird ein Ausbau der Sprachmodule erwägt, um beispielsweise die deutsche Sprache, die für den Tourismussektor im Locarnese wichtig ist, stärker zu gewichten.

Diese schon im KA-Konzept vorgesehenen Entwicklungen beruhen auf der Feststellung, dass die Probleme, mit denen die Versicherten konfrontiert sind, nicht nur in der Ausbildung, sondern auch in ihrem Verhalten und in ihren für den beruflichen Erfolg ebenso wichtigen Kommunikationskompetenzen liegen⁹³. Trotzdem sollte die IV-Stelle ihre Bemühungen um die Zusammenarbeit mit den Berufsverbänden für den Aufbau weiterer KA-Lehrgänge auch in andern Sektoren⁹⁴ fortsetzen, damit für die Versicherten das Angebot an Berufen erweitert wird. Bevorzugt werden sollen dabei Wachstumssektoren mit einem guten Arbeitsplatzpotenzial und angemessenen Lohnperspektiven.

In Anlehnung an die festgestellten kritischen Punkte und Risiken werden an dieser Stelle weitere Empfehlungen mit Fokus auf die KA bis hin zu allgemeineren Belangen formuliert.

KA-spezifische Belange:

- Die Zusammenarbeit und Kommunikation mit den Berufsverbänden und insbesondere den Arbeitgebern verstärken, um die Gefahr einer «missbräuchlichen» Nutzung der KA als Instrument für billige Arbeitskräfte zu minimieren.
- Die Datenbank über Ausbildungsbetriebe systematisch ausbauen und eine Beschreibung der gesuchten Profile aufnehmen; regelmässige Kontakte mit den Arbeitgebern im Hinblick auf eine konstante Datenaktualisierung sicherstellen (auch von Vorteil für die «Transaktionskosten»).
- Für jeden Sektor das Netz der beteiligten und potenziellen Ausbildungsunternehmen ausbauen, mit Blick auf eine Erhöhung der Anzahl Versicherter in den KA⁹⁵.

⁹³ Man könnte auch eine Verbesserung der Kommunikation zwischen IV-Stelle und Versicherten prüfen, die nach Aussage einiger KA-Teilnehmenden nicht immer rechtzeitig erfolgt und nicht immer klar ist. Ausserdem sind die Kontakte zwischen Arbeitgebern und Bildungseinrichtungen rar und unsystematisch, mit Ausnahme der KA Handel des KV. In dieser Frage scheint Verbesserungspotenzial vorhanden zu sein.

⁹⁴ In Kürze soll eine KA im Gastgewebesektor lanciert werden.

⁹⁵ Im Logistiksektor scheint aufgrund der Befragungen ein Netz von 30 Betrieben ausreichend zu sein, um jederzeit zwischen 6 und 10 Personen zu vermitteln.

- Verbesserungsmöglichkeiten suchen, um die Zeit zwischen dem Eingang des IV-Antrags und dem effektiven Beginn der KA im Rahmen der Umschulung im Sinne von Artikel 17 IVG zu verkürzen.
- Im Moment finden regelmässige Treffen einer IV-Beratergruppe statt mit dem Ziel, neue KA aufzubauen. Neben dem Anliegen, «*Impulse für neue Ausbildungen zu suchen*», könnte diese Gruppe auch systematisch «gute Praktiken» zur Beurteilung günstiger Erfolgsvoraussetzungen entwickeln, angefangen bei der Prüfung und Motivierung der Kandidatinnen und Kandidaten bis hin zur Stellensuche nach Abschluss der KA.
- Synergien unter den Ausbildungsgängen im Verkauf und im Handel schaffen (zum Beispiel durch gemeinsame Module). Die Entwicklung des Online-Verkaufs einerseits, und die Zunahme der Bedeutung von Kommunikations- und Beziehungsaspekten im Handelssektor andererseits führen dazu, dass sich die Grenzen zwischen den beiden Berufen verwischen.
- Koordination mit den andern Sozialversicherungen: Obschon die IV-TG angerechnet werden können, um einen Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung zu generieren, reicht eine Dauer von 9 Monaten nicht aus, um eine Rahmenfrist zu eröffnen (ausser die versicherte Person könne noch andere Beitragszeiten nachweisen)⁹⁶. Sollten die KA als vollwertige Ausbildungen anerkannt werden, könnte man gegebenenfalls prüfen, ob zur Erfüllung der Mindestbeitragszeit (12 Monate) die Ausbildungsdauer verlängert und entsprechende Sozialbeiträge geleistet werden könnten.
- Für Versicherte, die auf wirtschaftlicher und sozialer Ebene grössere Schwierigkeiten haben, könnte man eine «Rundum-Betreuung» während der ganzen KA prüfen, um «periphere» Hindernisse bei der Eingliederung zu vermeiden. Voraussetzung dafür wäre eine engere Zusammenarbeit mit den zuständigen Sozialstellen.

Allgemeinere Vorschläge:

- Den Informationsstand und die Sensibilisierung der Arbeitgeber bezüglich der Tätigkeiten und Massnahmen der IV verbessern.
- Die KA (oder ähnliche Massnahmen) unter den Arbeitgebern bekanntmachen, nicht nur als eine Lösungsmöglichkeit, wenn eine versicherte Person von einem Gesundheitsproblem betroffen oder ein Gesundheitsschaden eingetreten ist – auch ohne dass eine Arbeitsunfähigkeit vorliegt, sondern auch aus einer präventiven Optik, namentlich in «Verschleiss-Sektoren» mit erhöhtem Risiko für eine berufliche Umschulung.
- Da die Motivation des Unternehmens für den Erfolg einer Massnahme ebenso wichtig ist wie die Motivation der versicherten Person, sollte man sich zusammen mit der Wirtschaftsabteilung des Finanz- und Wirtschaftsdepartements des Kantons Tessin Gedanken darüber machen, wie Unternehmen, die in der Integration von invaliden

⁹⁶ Wir erinnern daran, dass nicht alle KA-Teilnehmenden Taggelder der IV beziehen und dass die Grenzgänger in unserem Land keinen Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung haben.

Personen aktiv sind oder sein möchten, im breiteren Kontext der sozialen Verantwortung des Unternehmens angemessen unterstützt und gefördert werden können.

- Man könnte die inzwischen bewährten Vorgehensweisen im Bereich der sozialen und beruflichen Eingliederung an die Zielgruppen der KA anpassen und testen, insbesondere:
 - den Ansatz «*first place, then train*» (zuerst vermitteln, dann ausbilden), eine Umkehr der «klassischen» Reihenfolge des beruflichen Integrationsprozesses, der auf dem Grundsatz beruht, dass die Ausbildung («train») Voraussetzung für die Arbeitsvermittlung («place») darstellt.
 - «*La méthode d'Intervention sur l'Offre et la Demande d'emploi – IOD*», die den Akzent eher auf die Bedeutung eines diversifizierten Arbeitsplatzangebots als auf die Dauer des Arbeitsnachweises an sich legt und die Überwindung von Beschäftigungshindernissen während der Beschäftigung und nicht vorher als möglich und notwendig erachtet⁹⁷.
- Stärkung der jetzigen IV-internen Unterstützung zur Stellenvermittlung und/oder Verbesserung der Zusammenarbeit mit den zuständigen Arbeitsvermittlungsstellen der Arbeitslosenversicherung und der Sozialdienste, auch durch Prüfung der Möglichkeit, einen gemeinsamen Fachleute-Pool innerhalb der kantonalen und eventuell kommunalen Verwaltung zu schaffen.

9.4.2 Ausweitung und Übertragung der KA auf andere Institutionen

Wir sehen vier mögliche Ebenen für die Ausweitung des KA-Konzepts:

- Ausweitung auf andere Wirtschaftssektoren, um den IV-Beraterinnen und -Beratern sowie den Versicherten eine breitere Auswahlpalette zu bieten.
- Ausweitung auf andere IV-Versicherte und Zuweisung in eine Massnahme im Sinne der Frühintervention, damit nicht zu viel Zeit zwischen der Eingabe des IV-Antrags bis zum Beginn der KA verstreicht. Ausserdem sollte geprüft werden, die KA vermehrt auf Versicherte mit psychischer Gesundheitsbeeinträchtigung auszuweiten, dazu müsste jedoch eine gezieltere, auf Beziehungs- und Kommunikationsprobleme ausgerichtete Unterstützung gewährleistet sein.
- Ausweitung auf andere Bereiche der sozialen Sicherheit (zum Beispiel in der Ausbildung von jungen Migrantinnen und Migranten und Sozialhilfebezügern im weiteren Sinn, Kurse für Personen, die nach längerer Abwesenheit wieder in den Arbeitsmarkt einsteigen möchten usw.). Auf diese Weise könnten nicht nur die Vorteile der KA an andere Nutzerkategorien weitergegeben, sondern der Kreis der Kandidatinnen und Kandidaten für eine KA vergrössert werden, sodass bezüglich der schulischen Voraussetzungen homogenere Unterrichtsklassen gebildet werden könnten.
- Ausweitung auf andere Kantone mit ähnlichen Problemen wie die IV-Stelle des Kantons Tessin.

Im Hinblick auf eine mögliche Übertragung des KA-Konzepts auf andere Kantone und sofern eine IV-Stelle das *Prinzip* der KA in ihrem regionalen Kontext implementieren möchte, muss eine Reihe

⁹⁷ Weitere Informationen siehe <https://transfer-iod.org/public/la-methode-iod>.

von Fragen beantwortet werden, bevor mit den Hauptakteuren in der Region eine Situationsanalyse erstellt und über die Rechtmässigkeit der Lösungen diskutiert wird:

- Welches ist die Zielgruppe und was sind ihre wichtigsten Merkmale? Existiert ein Personenkreis mit ähnlichen Merkmalen und Bedürfnissen wie in der IV-Stelle im Tessin (tiefer Bildungsstand, gute berufliche Erfahrungen, jedoch begrenzte Schulbildung, usw.)?
- Welche Sektoren könnten am meisten und einfachsten Umschulungs- und Eingliederungsmöglichkeiten für Zielgruppen mit spezifischen Merkmalen anbieten?
- Welche Berufsverbände, Ausbildungseinrichtungen, kantonalen, lokalen Behörden usw. sind einzubeziehen, um einerseits ein Inventar der bereits bestehenden Massnahmen aufzunehmen und andererseits allfällige Lücken zu identifizieren und ein neues Angebot mitzugestalten, das die Lücken wenigstens teilweise schliessen kann?
- Welche Zertifizierungs- und Anerkennungsverfahren müssten für die neuen Kurzausbildungen geplant werden?

Das Konzept der KA wurde im Kanton Tessin in einem spezifischen wirtschaftlichen und sozialen Umfeld entwickelt und umgesetzt; das *Prinzip* der KA könnten sich jedoch auch andere Kantone nutzbringend zu eigen machen; mit gewissen Anpassungen der allgemeinen Bedingungen könnte es auch auf nationaler Ebene übernommen werden. Dabei gilt es, ein bestimmtes Ziel zu erreichen oder bestimmte Bedürfnisse abzudecken – in unseren Fall heisst das, die Erwerbsfähigkeit mit Hilfe einer kurzen, dualen Ausbildung für eine fragile Zielgruppe ohne Zugang zu herkömmlichen Eingliederungsinstrumenten wieder herzustellen, zu erhalten oder zu verbessern – auch mit unterschiedlichen Mitteln, Ressourcen und Akteuren. Sind einmal die Ziele und Bedürfnisse bekannt, kann ein Element in einem anderen institutionellen Rahmen die von den KA im Kanton Tessin erfüllte Funktion übernehmen, auch wenn das Element nicht für diesen Zweck vorgesehen war. Dabei spielen die kantonalen und regionalen Berufsverbände und Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen eine massgebende Rolle, weil sie die erfolversprechendsten Sektoren für den Aufbau der neuen Kurzausbildungen ermitteln können und für die Qualität der angebotenen Ausbildungen bürgen. Die Studie hat gezeigt, wie wichtig die Gründung von territorialen Plattformen mit mehreren Akteuren ist, die gemeinsam gewillt sind, für die fraglichen Zielpersonen ein gemeinschaftliches Projekt zu lancieren.

Ungeachtet der Möglichkeit einer Übertragung des KA-Konzepts auf andere Regionen und Kantone, bleibt der Stellenwert der Zertifikate und Atteste an die Einrichtungen und Verbände gebunden, die sie herausgeben und für sie bürgen. Die Ungewissheit, ob Zertifikate und Atteste in anderen Kantonen ausgegeben werden dürfen, ist eine Einschränkung, die es zu überwinden gilt, will man das KA-Konzept auf andere Kantone übertragen und den Stellenwert der Massnahme im Sinne des Tessiner Konzepts fördern. Eine mögliche Lösung könnte ein von den Berufsverbänden interkantonal anerkanntes Zertifikat sein. Dieser Vorschlag könnte mit einer klaren Festlegung der Ausbildungsinhalte durch die einzelnen Wirtschaftssektoren für eine gewisse Flexibilität sorgen.

Wenn sich die ausgestellten Zertifikate und Atteste ausdrücklich an das Profil der offiziellen Berufscodes des Bundes halten und die gleiche «Sprache» sprechen, vereinfacht sich die Validierung der erworbenen Berufskompetenzen durch die Kantone. Das Zertifikat eines Berufsverbands müsste so konzipiert sein, dass im Hinblick auf den Erwerb des EFZ und EBA die Äquivalenzen klar ersichtlich sind. Wir schlagen deshalb den erwähnten Einrichtungen vor, eine

Anpassung der herkömmlichen Qualifikationslehrgänge zu prüfen, um zu ermöglichen, dass zertifizierte Kurse der KA im Hinblick auf den Erwerb eines offiziellen Berufstitels (einige KA-Teilnehmende verfügen über die Fähigkeiten) im vereinfachten Verfahren (Art. 32 BBV) oder durch einen Ausbau des Verfahrens für die Validierung von Bildungsleistungen anerkannt werden.

Die Realisierung und der Ausbau der KA auf nationaler Ebene könnte zusätzlich vereinfacht werden, wenn die KA in Zukunft einer Aus- und Weiterbildungsstrategie nach den Modellen des «*lifelong learning*» folgen würden. Denkbar wäre die Schaffung von Gutschriften für Bildungsmassnahmen: Ab Beginn der Berufskarriere werden Gutschriften für die Weiterbildung gesammelt, die in der zweiten Hälfte der Berufslaufbahn oder bei Bedarf verwendet werden können. In der ersten Hälfte der Berufslaufbahn und insbesondere für Berufe mit einem hohen Verschleissrisiko müsste ein Programm zur Prävention von Gesundheitsschäden und zur Förderung der vorhandenen Kompetenzen lanciert werden. Dieses Vorhaben muss mit einem Projekt für den Aufbau von Berufslaufbahnen verknüpft werden und sollte über den Begriff «Beruf» hinausgehen und verschiedene «verwandte» Sektoren und deren Hauptakteure einbinden, namentlich die Berufsverbände, die Gewerkschaften, die Belegschaften und die staatlichen Dienststellen.

10 Abschliessende Erwägungen

Mit der vorliegenden Studie im Auftrag des BSV haben wir das von der IV-Stelle des Kantons Tessin in Zusammenarbeit mit den örtlichen Akteuren durchgeführte Projekt «Kurzausbildungen» vertieft geprüft. Das Projekt hat zum Ziel, die Erwerbsfähigkeit von IV-Versicherten mit bestehenden oder drohenden gesundheitlichen Beeinträchtigungen wiederherzustellen, zu erhalten oder zu verbessern. Die KA bieten eine konkrete Möglichkeit, das Angebot der von der IV finanzierbaren Massnahmen für bestimmte Zielpersonen zu erweitern, nämlich für erwachsene Versicherte mit einer vorwiegend körperlichen gesundheitlichen Beeinträchtigung, die eine Umschulung erforderlich machen. Die KA sind hauptsächlich auf Personen mit niedrigem Ausbildungsniveau und viel Berufserfahrung ausgerichtet, denen aber aufgrund des fehlenden Anspruchs und/oder persönlicher Einschränkungen keine Umschulung angeboten werden kann, die auf den Erwerb eines EFZ oder EBA ausgerichtet ist. Die Studie zeigt den innovativen Charakter der KA, der weniger in den Zielsetzungen, als vielmehr in der Strukturierung und Kombination von theoretischen Ausbildungsmodulen und betrieblicher Praxis und der Integration in einen formalisierten Ausbildungsgang liegt. In finanzieller Hinsicht sind die KA eine interessante Lösung, weil sie die Chancen auf eine berufliche Wiedereingliederung erhöhen und gleichzeitig längerdauernde und teurere Massnahmen mit spezifischen Voraussetzungen vermeiden⁹⁸.

Die Projektstudie zeigt insgesamt ein positives Bild der KA, sowohl aus rein organisatorischer und finanzieller Sicht, wie auch im Hinblick auf die erfolgreiche Wiedererlangung der Erwerbsfähigkeit und die berufliche Eingliederung.

Aufgrund methodischer Einschränkungen war es nicht möglich, die Nettowirkungen der KA zu erfassen, um deren Stellenwert für die Erreichung der von der IV festgelegten institutionellen Ziele zu stützen. Der Beobachtungszeitraum ist noch zu kurz und die Anzahl der beteiligten Versicherten zu gering, um eine eingehende statistische Untersuchung erstellen zu können. Es war insbesondere nicht möglich, eine Kontrollgruppe zu bilden. Die Wirkung der KA muss deshalb längerfristig und unter Verwendung umfassender und solider statistischer Informationen aus Verwaltungsdaten und Primärdatensammlungen vertieft untersucht werden.

Neben der insgesamt positiven Beurteilung sind auch einige (ausgewiesene oder potenzielle) Grenzen des KA-Konzepts aufgezeigt worden. Die Studie schliesst deshalb mit einer Reihe von Empfehlungen und Vorschlägen für eine Ausweitung des Konzepts, die ebenfalls vertieft geprüft und im Fall einer Umsetzung begleitet und beurteilt werden müssen.

⁹⁸ Diese wirtschaftliche Überlegung (Valorisierung der Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit und Erwerb nützlicher Kompetenzen und der Wettbewerbsfähigkeit für die Rückkehr in den ersten Arbeitsmarkt) beruht auf dem sozialen Investitionsprinzip, wonach eine heute getätigte, relativ bescheidene Investition (im Vergleich zu den Kosten einer regelrechten Umschulung) mittel- und langfristig ein erhebliches Profitpotenzial bietet oder, mit andern Worten, einen positiven Return on Investment bringt.

Bibliografie

Baer, Niklas (2007), «Würden Sie einen psychisch behinderten Menschen anstellen? Resultate einer Befragung von KMU», *Zeitschrift für Sozialhilfe*, 32-33.

Bonoli, Giuliano (2008), *Réorienter les régimes sociaux vers la réinsertion professionnelle*, Working Paper de l'IDHEAP, Institut de hautes études en administration publique, Lausanne.

Eidgenössisches Departement für auswärtige Angelegenheiten (EDA), Die bilateralen Abkommen Schweiz-Europäische Union, Ausgabe 2016. Download unter:

https://www.eda.admin.ch/dam/eda/it/documents/publications/EuropaeischeAngelegenheiten/FS-Bilaterale_it.pdf).

Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF), Artikel 121a BV (Steuerung der Zuwanderung). Umsetzungskonzept, 20. Juni 2014. Download unter:

<https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/eu/fza/personenfreizuegigkeit/umsetzung/konzept-umsetzung-i.pdf>.

Eidgenössisches Departement des Innern – Bundesamt für Sozialversicherungen, *Kreisschreiben über die Eingliederungsmassnahmen beruflicher Art (KSBE)*. Gültig ab 1. Januar 2014. Stand: 1. Mai 2017.

Eidgenössisches Departement des Innern – Bundesamt für Sozialversicherungen, *Codes zur Gebrechens- und Leistungsstatistik (KSGLS-C)*. Gültig ab 1. Januar 2009. Stand 1. Januar 2017.

Martini, Alberto; Mo Costabella, Luca; Sisti, Marco (2006), *Valutare gli effetti delle politiche pubbliche. Metodi e applicazioni al caso italiano*, Roma, Formez.

Mombelli, Chiara; Reimann, Werner (2014), «Le point de vue des employeurs sur l'AI et la réadaptation professionnelle», *Soziale Sicherheit CHSS*, 6, 332-334.

Pierre, Gaëlle (1999), *A framework for active labour market policy evaluation*, ILO, Employment and Training Papers 49.

Schweri Jürg ; Mühlemann Samuel ; Pescio, Yasmina ; Walther, Belinda ; Wolter Stefan C. & Zürcher, Lukas (2003): *Coût/bénéfice de la formation des apprentis pour les entreprises suisses*, Coire, Zurich: Rüeegger.

Eidgenössisches Versicherungsgericht, Sozialversicherungsabteilung des Bundesgerichts, Prozess {T7} U 295/03, Urteil vom 16. Oktober 2006, II. Kammer.

Trivellato, Ugo (2009), *La valutazione degli effetti di politiche pubbliche: paradigma e pratiche*, Istituto per la Ricerca Valutativa sulle Politiche Pubbliche, Discussion Paper 2009-01.

BSV, *Leistungen der IV 4.09. Berufliche Eingliederungsmassnahmen der IV*. Informationsstelle AHV/IV, Nachdruck Juli 2016 (Ausgabe Dezember 2014), Stand 1. Januar 2015. Auch verfügbar unter www.ahv-iv.ch.

BSV, *Detailplan Unterprojekt Früherfassung und Frühintervention*, Bern, 21. Dezember 2007.

Statistische Amt des Kantons Tessin (2017), *Panorama statistico del mercato del lavoro Ticinese*, Giubiasco, August.

Vaucher de la Croix, Carmen et al. (2011), «*Il potenziale d’inserimento degli assicurati AI nel mercato del lavoro. Un’indagine presso le aziende ticinesi*», Manno: Supsi.

Beilagen

Allegato 1 - Questionario standardizzato utilizzato per l'indagine CATI

Indagine UFAS – Valutazione delle Formazioni Brevi

Informazioni preliminari che il team di ricerca fornirà a LABStat

Identificativo UFAS (LABStat lo riporta in banca dati):

Nome:

Cognome:

Indirizzo:

Cap/Località:

Numero di telefono:

Genere della Formazione Breve (KA):

Datore di lavoro dove ha svolto la KA (se presente):

Periodo della KA (dal al):

INTRODUZIONE

Saluto

Ricordare lo scopo del sondaggio e il consenso ad essere intervistati dato all'UAI

Ricordare la garanzia di anonimato e la durata approssimativa della discussione (20 minuti circa, max. 30 minuti)

SEZIONE PROFILO SOCIO-ANAGRAFICO E BACKGROUND PROFESSIONALE (DA FARE A TUTTI)

1. Genere:

Uomo

Donna

2. Anno di nascita:

3. Nazionalità (classificazione SHP)

Prima nazionalità

Seconda nazionalità

4. Domicilio attuale:

Ticino

Nel resto della Svizzera

Specificare Cantone: _____

Altre nazioni

Specificare Nazione: _____

Se la persona è svizzera (v. D3), passare alla D6

5. Dispone di un permesso di soggiorno, di lavoro o di asilo in Svizzera?

No

Si → Quale?

- Permesso B (permesso di dimora)
- Permesso C (permesso di domicilio)
- Permesso Ci (permesso di dimora con attività lucrativa)
- Permesso G (permesso per frontalieri)
- Permesso L (permesso per dimoranti temporanei)
- Permesso F (permesso per persone ammesse provvisoriamente)
- Permesso N (permesso per richiedenti asilo)
- Permesso S (permesso per persone bisognose di protezione)
- Non sa/Non risponde

6. Qual è il suo stato civile?

- Celibe/nubile
- Coniugato/a
- Separato/a
- Divorziato/a
- Vedovo/a

7. Potrebbe indicare il titolo di studio più elevato che ha conseguito prima di cominciare la KA svolta per conto dell'AI (o il suo titolo equivalente in Svizzera se l'ha ottenuto all'estero)?

Nessuno

- Scuola dell'obbligo (scuole elementari, scuole medie)
- Formazione professionale biennale (formazione empirica/certificato federale di formazione pratica)
- Formazione professionale completa (apprendistato/tirocinio completo, attestato federale o cantonale di capacità)
- Scuola professionale a tempo pieno (Scuola spec. per le prof. sanitarie e sociali, Centro professionale commerciale, ecc.)
- Maturità professionale
- Maturità federale (liceo, Scuola cantonale di commercio)
- Scuola magistrale (docente di scuola elementare, maestro/a d'asilo, ecc.)
- Formazione professionale superiore (attestato professionale federale, diploma o maestria)
- Scuola universitaria professionale (SUP), Alta scuola pedagogica (ASP)
- Università/Politecnico
- Altre formazioni complete (non corrispondenti ai sistemi formativi svizzeri)
- Non sa/Non risponde

SEZIONE ESITO E VALUTAZIONE KA (DA FARE A TUTTI)

Ricordare le informazioni sulla KA seguita dall'intervistato (titolo della formazione, datore di lavoro, periodo → cfr. informazioni preliminari).

8. Direbbe che la decisione di svolgere la KA:

È stata una sua iniziativa

Le è stata suggerita dall'Ufficio AI e ha incontrato il suo consenso

Le è stata "imposta" dall'Ufficio AI senza il suo consenso

Altro (specificare:)

9. Lei aveva fatto richiesta (o avrebbe preferito) svolgere un altro tipo di formazione o di misura fra quelle offerte dall'Ufficio AI?

Si (specificare quale:)------ Perché? _____

No

Non ricorda/non risponde

10. Al momento attuale la sua KA:

È stata conclusa (*passare alla D13*)

È stata interrotta

È ancora in corso (*passare alla D13*)

11. Dopo quanto tempo ha interrotto la KA?

Mesi: _____

12. Per quale motivo ha interrotto la KA? (*più risposte possibili*)

Problemi finanziari

Problemi di trasporto

Difficoltà nella conciliazione famiglia-lavoro

Problemi di salute

Problemi con i colleghi di lavoro e/o con i superiori

Non ne vedeva l'utilità

Altro (specificare:)

13. Ha percepito/percepisce uno stipendio o un'indennità giornaliera durante la KA?

Si, un salario pagato dal datore di lavoro

Si, delle indennità giornaliere versate dall'AI tramite la Cassa di Compensazione

No, non ho ricevuto/ricevo alcuna remunerazione (ma tuttalpiù un rimborso delle spese di viaggio o vitto)

Altro (specificare: es. assistenza sociale):

Se la KA è stata interrotta (v. D10), passare alla D18

14. Durante la KA ha incontrato/sta incontrando delle difficoltà finanziarie riconducibili alla formazione (a causa per esempio di una remunerazione troppo bassa, di rimborsi spesa insufficienti, ecc.)?

Molte

Abbastanza

Poche

Nessuna

15. Ha incontrato/sta incontrando difficoltà nella conciliazione famiglia-lavoro a causa della KA?

Molte

Abbastanza

Poche

Nessuna

Se la persona ha già concluso la KA (v. D10), passare alla D18

16. Ritiene che le competenze che sta acquisendo durante la KA le saranno utili per trovare un lavoro?

Molto

Abbastanza

Poco

Per nulla

Non sa/non risponde

17. Perché?

18. Su una scala da 0 = per niente soddisfatto a 10 = pienamente soddisfatto, in che misura è stato/è finora soddisfatto dei seguenti aspetti della KA:

delle condizioni fisiche del lavoro (lavoro usurante, posizioni dolorose e faticose, esposto a forti rumori, a temperature estreme, a prodotti o sostanze nocivi o tossici, ecc.)

dell'interesse delle sue mansioni in azienda

dell'ambiente con i colleghi di lavoro

dei rapporti con i suoi superiori sul posto di lavoro

dei ritmi e dei carichi di lavoro

dell'accessibilità dei contenuti appresi in aula

della vicinanza dei contenuti appresi in aula con la pratica in azienda

del sostegno nell'apprendimento fornito dagli insegnanti

del sostegno da parte del consulente AI (prima, durante e, eventualmente, dopo la KA)

19. A suo avviso, vi sono dei miglioramenti che potrebbero essere apportati alle KA?

Si (specificare:)

No

SEZIONE PERCORSO PROFESSIONALE DOPO LA KA E SITUAZIONE ATTUALE (DA FARE A CHI HA CONCLUSO/INTERROTTO LA KA → V. D10)

20. Per quanto tempo ha cercato lavoro dopo la KA?

Mesi: _____ (se non ha cercato lavoro = 0)

21. Dalla fine della KA, lei ha avuto uno o più lavori pagati (eventualmente presso lo stesso datore di lavoro della KA)?

Si, ma solo in passato (attualmente non sono più occupata-o)

Si, e sono tuttora occupata-o

No, non ho mai avuto un lavoro pagato dopo la KA (passare alla D42)

22. Lei è stato assunto dal datore di lavoro presso cui ha svolto la KA?

Si (passare alla D27)

No

23. Perché non è stato assunto?

Ha chiesto al datore di lavoro di rimanere, ma il datore di lavoro non voleva o non poteva assumerla

Aveva già trovato un altro lavoro

Non aveva trovato un altro lavoro, ma non ha voluto rimanere

Era previsto fin dall'inizio che non vi fosse un'assunzione, quindi il problema non si è posto

Altro (.....)

24. Quanti e quali lavori pagati ha svolto dalla fine della KA ad oggi? (rilevare il tipo di lavoro/professione, lo statuto dipendente/indipendente, la percentuale d'impiego e il periodo in cui ha lavorato da mese a mese)

25. La KA le è stata utile per trovare uno (o più) di questi lavori?

Molto (specificare presso quale datore di lavoro e quale sede: _____)

Abbastanza (specificare presso quale datore di lavoro e quale sede: _____)

Poco

Per nulla

Non sa/non risponde

26. Perché?

Passare alla D31

27. Continua a svolgere questo lavoro anche oggi?

Si (*passare alla D31*)

No (specificare mese e anno in cui ha perso/lasciato il lavoro: _____)

28. Per quali ragioni ha perso/lasciato il lavoro?

Problemi legati alle sue condizioni di salute

Scadenza del contratto di lavoro limitato nel tempo

Costretta/o dal datore di lavoro (chiusura dell'azienda, esubero di personale, prepensionamento, licenziamento ecc.)

Per migliorare la sua posizione professionale

Vendita o chiusura dell'impresa propria/familiare

Assistenza dei figli o altri familiari

Trasferimento a causa di un cambiamento di lavoro del/la partner o per motivi di matrimonio

Altri motivi (specificare) _____

29. Dopo questo lavoro, ha avuto altri lavori pagati?

Si

No (*passare a D31*)

30. Quanti e quali lavori ha svolto? (rilevare il tipo di lavoro/professione, lo statuto dipendente/indipendente, la percentuale d'impiego e il periodo in cui ha lavorato da mese a mese)

31. Nel periodo che va dalla fine della KA fino ad oggi, ha beneficiato di prestazioni sociali finanziarie (es.: indennità di disoccupazione, assistenza sociale, indennità di malattia/infortunio, ecc.)?

Si (specificare quale/i e il periodo in cui ha percepito la/le prestazione/i: _____)

No

Se la persona NON è attualmente occupata (v. D21), passare alla D43

Se la persona è attualmente occupata (v. D21), proseguire con la sezione successiva

SEZIONE PER GLI OCCUPATI

32. Quanti lavori pagati ha attualmente e a quali percentuali d'impiego?

(se la percentuale è irregolare, indicare una media relativa agli ultimi 3 mesi)

Numero lavori: ____

Primo lavoro: ____ %

Secondo lavoro: ____ %

Altri lavori:

Per le prossime domande, se la persona ha più lavori riferirsi all'impiego principale, ossia quello che occupa la persona per più tempo.

33. Di che tipo di lavoro si tratta?

Apprendistato

Lavoro salariato a tempo parziale (< 90 %)

Lavoro salariato a tempo pieno (≥ 90 %)

Lavoro salariato occasionale

Lavoro salariato su chiamata

Attività indipendente

Collaboratore in azienda familiare

Stage pagato

Altro tipo di lavoro (specificare:)

34. Potrebbe indicarci il nome dell'azienda in cui lavora?

35. Saprebbe indicarci il numero di dipendenti dell'azienda?

(se si tratta di una succursale/filiale, indicare il numero di dipendenti della succursale/filiale)

Meno di 5

Tra 5 e 10

Tra 11 e 50

Tra 51 e 100

Più di 100

36. Dove ha sede la sua azienda? (se si tratta di una succursale/filiale, indicare la sede della succursale/filiale)

Ticino

Nel resto della Svizzera

Specificare Cantone: _____

Altre nazioni

Specificare Nazione: _____

37. Di che cosa si occupa la sua azienda?

(se si tratta di una succursale/filiale, indicare il settore economico della succursale/filiale)

38. Che mestiere svolge nel suo impiego? Che cosa fa esattamente?

(Per esempio capo contabile e non solo capo, impiegato di banca e non solo impiegato di commercio, impiegato specializzato nella vendita e non solo impiegato specializzato)

39. Se paragona il suo attuale lavoro con la KA da lei svolta direbbe che...

Il lavoro che fa corrisponde a quanto appreso durante la formazione

Il lavoro che fa si avvicina a quanto appreso durante la formazione

Il lavoro che fa non c'entra niente con quanto appreso durante la formazione

Non sa/non risponde

40. Il Suo impiego è:

A tempo determinato

A tempo indeterminato

41. In che fascia si situa il suo reddito netto da lavoro mensile? (se ha più di un lavoro, indichi l'ammontare complessivo del suo reddito netto mensile; se il reddito è irregolare, indicare la media degli ultimi 3 mesi)

< 3'000

Tra 3'000 e 3'499

Tra 3'500 e 3'999

Tra 4'000 e 4'499

Tra 5'000 e 5'499

Tra 5'500 e 5'999

> 6'000

Passare a D48

SEZIONE PER I NON OCCUPATI

42. Nel periodo che va dalla fine della KA fino ad oggi, ha beneficiato di prestazioni sociali finanziarie (es.: indennità di disoccupazione, assistenza sociale, indennità di malattia/infortunio, ecc.)?

Si (specificare quale/i e il periodo in cui ha percepito la prestazione: _____)

No

43. Al momento sta cercando lavoro?

Si

No (*passare alla D47*)

44. Che tipo di mestiere sta cercando? Che cosa vorrebbe fare esattamente? (Per esempio capo contabile e non solo capo, impiegato di banca e non solo impiegato di commercio, impiegato specializzato nella vendita e non solo impiegato specializzato)

45. Pensa che la KA le potrà essere utile per trovare un impiego?

Molto

Abbastanza

Poco

Per nulla

46. Perché?

Passare alla D48

47. Per quale motivo non cerca lavoro (scegliere la motivazione principale)?

Infortunio

Malattia

Pensionato(a) AVS

Pensionato(a) (AI, ecc.)

Vicino al pensionamento

In formazione

Adempimento di lavori domestici o di assistenza di un familiare

Altra motivazione (specificare) _____

SEZIONE SITUAZIONE FINANZIARIA ATTUALE (DA FARE A TUTTI)

48. Su una scala da 0 = per niente soddisfatto a 10 = pienamente soddisfatto, quanto è soddisfatto della sua situazione finanziaria attuale?

SEZIONE SITUAZIONE PROFESSIONALE PRIMA DELL'ENTRATA IN AI (DA FARE A TUTTI)

49. Potrebbe indicarmi la sua condizione occupazionale prima di avere depositato la domanda presso l'Ufficio AI? (se la persona ha depositato più domande, riferirsi all'ultima prima di svolgere la KA)

Apprendistato

Lavoro salariato a tempo parziale (< 90 %)

Lavoro salariato a tempo pieno (≥ 90 %)

Lavoro salariato occasionale

Lavoro salariato su chiamata

Attività indipendente

Collaboratore in azienda familiare

Stage pagato

Altro tipo di lavoro (specificare:)

Non occupato (*passare alla D53*)

50. Qual è stato l'ultimo mestiere che ha svolto prima di depositare la domanda presso l'Ufficio AI? Che cosa faceva esattamente? (Per esempio capo contabile e non solo capo, impiegato di banca e non solo impiegato di commercio, impiegato specializzato nella vendita e non solo impiegato specializzato)

51. Se dovesse paragonare il lavoro che svolgeva prima di avere depositato la domanda presso l'Ufficio AI con la sua KA direbbe che...

La KA era/è molto legata al suo lavoro precedente

La KA era/è abbastanza legata al suo lavoro precedente

La KA era/è poco legata al suo lavoro precedente

La KA non era/è per nulla legata al suo lavoro precedente

Non sa/non risponde

Se la persona NON è attualmente occupata (v. D21), passare alla D53

52. Considerando l'ultimo lavoro che ha svolto prima della KA, quanto la soddisfa il lavoro attuale dal punto di vista:

delle condizioni fisiche del lavoro (più soddisfacente di prima/ugualmente soddisfacente/meno soddisfacente di prima)
dell'interesse delle mansioni (più soddisfacente di prima/ugualmente soddisfacente/meno soddisfacente di prima)
dell'ambiente con i colleghi di lavoro (più soddisfacente di prima/ugualmente soddisfacente/meno soddisfacente di prima)
dei rapporti con i suoi superiori (più soddisfacente di prima/ugualmente soddisfacente/meno soddisfacente di prima)
dei ritmi e dei carichi di lavoro (più soddisfacente di prima/ugualmente soddisfacente/meno soddisfacente di prima)
del reddito che ricava da questo lavoro (più soddisfacente di prima/ugualmente soddisfacente/meno soddisfacente di prima)

La ringraziamo molto per la sua partecipazione! Il suo aiuto ci è stato veramente utile!

Avremmo ancora un'ultima domanda...

53. Sarebbe eventualmente disponibile a concederci un'intervista personale di al massimo un'ora per approfondire alcuni dei temi emersi in questo questionario?

Si (la ringraziamo molto per la disponibilità; qualora venisse scelto riprenderemo contatto con lei)

No

----- (fine)

Allegato 2 - Referenti delle interviste con gli enti formatori

Tipo di KA	Associazione professionale/sindacato	Persone intervistate
Padronanza del servizio (vendita)	SIC Ticino	Manuel Calanca (Responsabile del coordinamento della FC); Milena Zerbola (Responsabile didattica KA)
Pratico della logistica	ASFL	Larissa Fagone (Direttrice ASFL Ticino)
Percorso commerciale Iride	OCST	Emanuela Pigò (Consulente progetto KA); Giuseppe Rauseo (Direttore CFP)
Percorso pratico per l'acquisizione di competenze commerciali	SIC Ticino	Nicola Giambonini (Direttore SIC Ticino)

Allegato 3 - Referenti delle interviste con i datori di lavoro

Tipo di KA	Ruolo nella KA	Numero di dipendenti	Azienda	Persone intervistate	Note
Vendita (SIC Ticino)	DL formatore	50-100	Azienda attiva nella vendita al dettaglio settore abbigliamento (vuole rimanere anonima)	Responsabile del negozio e referente KA	Sta formando 2 assicurati
		0-10	Napp, Ascona/Riazzino	A. Pellegrino (proprietaria e formatrice) e M. Zerbola (consulente)	Ha formato 6 assicurati (3 interruzioni)
	DL attuale	0-10	Caola, Mendrisio	D. Caola (proprietario)	Ha assunto 1 assicurato dopo averlo formato
		10-50	Conforama, Grancia	G. Sorgi (direttore filiale)	Ha assunto 1 assicurato senza averlo formato (settore vendita) e sta formando 1 assicurato (settore logistica)
Logistica (ASFL)	DL formatore	50-100	Alpex Pharma, Mezzovico	M. Cantaluppi (responsabile magazzino, referente KA)	Ha formato 2 assicurati (1 assunzione ma ha cambiato lavoro e 1 interruzione)
		10-50	Elettro Materiale, Lamone-Cadempino	C. Somma, responsabile magazzino/logistica; M. Zorzi (direttore/responsabile succursale)	Ha formato 2 assicurati (1 assunzione e 1 interruzione)
	DL attuale	Più di 100	Zambon, Lamone-Cadempino	A. Ruggero (ufficio del personale) e A. Pontillo (supervisore del magazzino)	Ha formato 2 assicurati (1 assunzione e 1 interruzione)

Allegato 4 - Gli attuali percorsi di Formazione Breve in un colpo d'occhio

PADRONANZA DEL SERVIZIO

Organizzazione del mondo del lavoro: Società degli impiegati del commercio (SIC Ticino)

Durata prevista: 9 mesi (con possibilità di prolungamento a 18 mesi)

Ore di formazione: 290 ore (590 se KA prolungata a 18 mesi)

Alternanza scuola lavoro: 1 giorno di formazione in aula e 4 giorni di pratica in azienda alla settimana

Attestato/certificato: Certificato di perfezionamento professionale rilasciato da SIC Ticino e riconosciuto dalla Divisione della Formazione Professionale

Prima edizione: 2013

PRATICO DELLA LOGISTICA

Organizzazione del mondo del lavoro: Associazione Svizzera per la formazione professionale in logistica (ASFL)

Durata prevista: 9 mesi

Alternanza scuola lavoro: formazione organizzata in 8 blocchi di durata settimanale; le restanti settimane dedicate interamente alla pratica in azienda

Ore di formazione: 304 ore

Attestato/certificato: Attestato di frequenza rilasciato da ASFL

Prima edizione: 2013

PERCORSO COMMERCIALE IRIDE

Organizzazione del mondo del lavoro: Sindacato dell'Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese (OCST) con il suo Centro di Formazione Professionale (CFP)

Durata prevista: durata variabile, ma 9 mesi al massimo

Alternanza scuola lavoro: 2 giorni di formazione e 3 giorni di pratica alla settimana

Ore di formazione: 192 ore per il corso di Segretariato, fino a 96 ore per le Lingue e 90 per l'Informatica

Attestato/certificato: Attestato di frequenza rilasciato da OCST

Prima edizione: 2016

PERCORSO PRATICO PER L'ACQUISIZIONE DI COMPETENZE COMMERCIALI

Organizzazione del mondo del lavoro: Società degli impiegati del commercio (SIC Ticino)

Durata prevista: 9 mesi

Ore di formazione: 320 ore in aula (cui si aggiungono 50 ore di coaching in azienda)

Alternanza scuola lavoro: 1 giorno di formazione in aula e 4 giorni di pratica in azienda alla settimana

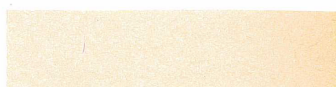
Attestato/certificato: Certificato rilasciato da SIC Ticino

Prima edizione: 2017

Allegato 5 - Certificato di perfezionamento professionale della Formazione Breve nel settore vendita (percorso di 9 mesi)

Certificato di perfezionamento professionale

Il signor



ha frequentato il corso base di

VENDITA

nel settore del commercio al dettaglio

ricosciuto dalla Divisione della formazione professionale

tenutosi dal 16 marzo 2016 al 14 dicembre 2016, per una durata complessiva di 290 lezioni in presenza presso il Centro di formazione della Società degli impiegati del commercio – Sezione Ticino.

Il corso è strutturato in 5 moduli:

- *Pratica del commercio al dettaglio* (60 lezioni)
Consulenza al cliente, esposizione della merce, gestione della merce e del magazzino, i meccanismi della pubblicità.
- *Società* (60 lezioni)
Basi di: Civica, Diritto commerciale, protezione dell'ambiente.
- *Economia* (64 lezioni)
Calcolo commerciale, beni e servizi, i settori commerciali, gestione dei pagamenti e cambio valute.
- *Italiano* (60 lezioni)
Grammatica della lingua italiana, analisi grammaticale, analisi dei vari tipi di testo e redazioni.
- *Conoscenze professionali-merceologia* (42 lezioni)
- Settore Do-it-yourself: Evoluzione e tendenze della costruzione e dell'abitazione, norme e misure di sicurezza, conoscenza dei materiali d'opera, nozioni di base dell'elettricità, conoscenze delle lacche e vernici, conoscenze delle leggi sui veleni e norme di smaltimento.

Certifichiamo che il signor ha acquisito solide basi per agire in un'attività del commercio al dettaglio. Ha superato con successo tutti gli esami previsti dal relativo regolamento.

Divisione della formazione professionale
Il Direttore

Società degli impiegati del commercio
La Responsabile didattica Il Direttore

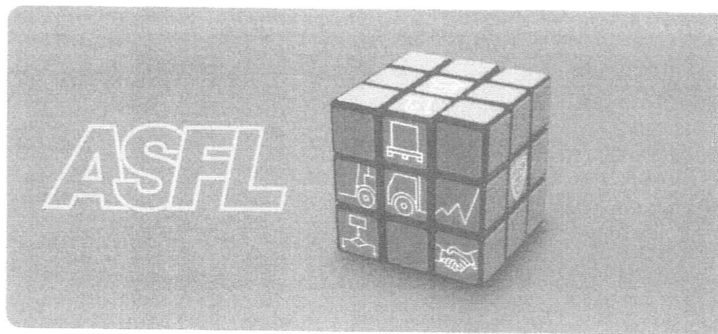
Paolo Colombo

Milena Zerbola

Nicola Giambonini

Lugano, dicembre 2016

Allegato 6 - Attestato di frequenza della Formazione Breve nel settore logistica



ATTESTATO DI FREQUENZA

rilasciato a

che ha frequentato regolarmente
il corso organizzato dall'Associazione Svizzera per la Formazione professionale in Logistica
(ASFL)

- Pratico della Logistica -

della durata complessiva di 312 ore
(15 marzo 2016 - 13 dicembre 2016)

Durante la formazione sono stati trattati i seguenti argomenti:

Approvvigionamento / Produzione
Immagazzinamento / Distribuzione
Commissionamento / Spedizione
Trasporto / Smaltimento
Carrelli elevatori e telescopici
Gru a ponte

Sicurezza
Basi dell'informatica
Calcolo professionale
Lavorare in team
Visite presso delle aziende

La Direttrice

L. Fagone

Giubiasco, 13 dicembre 2016

SVBL ASFL

Schweizerische Vereinigung für die Berufsbildung in der Logistik
Association Suisse pour la formation professionnelle en logistique
Associazione Svizzera per la formazione professionale in logistica



EDU

Allegato 7 - Attestato di frequenza della Formazione Breve nel settore commerciale (Iride OCST)

Attestato di frequenza

Si certifica che

Xxx Xxx

ha regolarmente frequentato con impegno e profitto il corso di

Segretariato

- Windows, word, excel, internet
- Contabilità teorica e pratica
- Corrispondenza commerciale
- Dattilografia
- Empowerment

nel periodo dal 23 gennaio 2016 al 30 maggio 2017

per complessive 192 ore-lezione

La Direzione

Allegato 8 – Confronto fra i costi indicativi della Formazione Breve e della riforma con Attestato Federale di Capacità

Le tabelle sono state costruite a partire dalle informazioni trasmesse dall'UAI.

Settore vendita			AFC Commercio al dettaglio di 3 anni (2015-2017)			Classe riqualifica adulti di 2 anni (2015-2017)		KA SIC (2014-2016)	
			1. anno	2. anno	3. anno	1. anno	2. anno	9 mesi	18 mesi
Indennità Giornaliere	Indennità giornaliera: 5'000 franchi/mese (valore ipotetico)	CHF	48'000	48'000	48'000	48'000	48'000	36'000	72'000
Corso interaziendale	Corso interaziendale: costo giornaliero per partecipante	CHF	186	181	181	145	114	169	611
	Partecipanti	n.				7	9	9	8
	Giorni	n.	4	3	3	5	5	5	10
	Costo totale per partecipante	CHF	744*	543*	543*	724*	568*	844	3'056
Altri costi	Costo della formazione	CHF						4'401	19'474
	Costo degli esami	CHF						1'500	0**
TOTALE COSTO PER PARTECIPANTE (a carico UAI)		CHF	144'000			96'000		42'745	94'530

* Costo normalmente a carico dell'azienda formatrice.

** Il costo dell'esame è sopportato una sola volta (alla fine della formazione di 9 o 18 mesi).

Settore commercio			AFC Commercio al dettaglio di 3 anni (2015-2017)			KA SIC (2017)	KA OCST (2017)
			1. anno	2. anno	3. anno	9 mesi	9 mesi***
Indennità Giornaliere	Indennità giornaliera: 5'000 franchi/mese (valore ipotetico)	CHF	48'000	48'000	48'000	36'000	36'000
Corso interaziendale	Costo giornaliero per partecipante	CHF	186	181	181	0**	
	Partecipanti	n.				8	
	Giorni	n.	4	3	3	5	
	Costo totale per partecipante	CHF	744*	543*	543*	0	
Altri costi	Coaching	CHF				5'000	
	Costo della formazione	CHF				8'125	15'624
TOTALE COSTO PER PARTECIPANTE (a carico UAI)		CHF	144'000			49'125	51'624

* Costo normalmente a carico dell'azienda formatrice.

** Il corso interaziendale è fatturato insieme al costo della formazione.

*** La formazione dura al massimo 9 mesi, ma può durare anche meno (si tratta di costi massimi).

Settore logistica			AFC Impiegato in logistica di 3 anni (2015-2017)			KA ASFL (2017)
			1. anno	2. anno	3. anno	9 mesi
Indennità Giornaliere	Indennità giornaliera: 5'000 franchi/mese (valore ipotetico)	CHF	48'000	48'000	48'000	36'000
Corso interaziendale	Costo giornaliero per partecipante	CHF				
	Partecipanti	n.				
	Giorni	n.	4	3	3	
	Costo totale per partecipante*	CHF				
Altri costi	Costo della formazione	CHF				8'405
TOTALE COSTO PER PARTECIPANTE (a carico UAI)		CHF	144'000			44'405

* Per l'AFC il costo (non conosciuto) è normalmente a carico dell'azienda formatrice.

Allegato 9 – Costruzione delle banche dati statistiche e rappresentatività del campione CATI

Partendo dall'elenco di assicurati che hanno seguito una (ri)formazione di corta durata ("Altre formazioni"), e dopo un lavoro di screening da parte dell'UAI, sono stati identificati gli assicurati che hanno seguito una KA strutturata ai sensi della riforma professionale (art. 17 LAI) fra il 2013 e il 2016. Pur essendo partiti, in fase di elaborazione dell'offerta, da alcune centinaia di casi potenziali, il processo di verifica da parte dell'UAI ha portato ad una popolazione di dimensioni modeste, inficiando quindi la possibilità di analisi molto dettagliate e approfondite.

Per la popolazione selezionata, composta da 85⁹⁹ assicurati che hanno intrapreso una KA fra il 2013 e il 2016, l'UAI ha preparato una prima banca dati con informazioni relative, per esempio, all'ente formatore, al settore di formazione, alla data di inizio e di fine della KA, con l'inclusione del numero AVS dell'assicurato, che ha poi consentito all'UFAS di estrarre dalla banca dati UCC una serie di altre informazioni concernenti il profilo dell'assicurato e il suo percorso all'interno del dispositivo AI. Le due fonti di dati (UAI e UCC) sono poi state da noi combinate in un unico dataset di dati amministrativi.

Oltre alle informazioni amministrative, una parte importante dei risultati statistici si fonda sull'analisi di dati primari raccolti direttamente presso un campione di partecipanti ed ex-partecipanti a KA grazie ad un'indagine condotta all'inizio del 2017 per mezzo del sistema CATI (*Computer Assisted Telephone Interviewing*). Per l'indagine CATI, si è proceduto come segue.

La base di campionamento è costituita da tutti gli 85 assicurati che hanno iniziato una KA fra il 2013 e il 2016, con l'aggiunta di 8 assicurati che avevano da poco intrapreso il nuovo percorso di formazione pratica nel commercio con SIC Ticino. L'UAI si è occupato di contattare gli assicurati e di richiedere il loro consenso scritto per partecipare allo studio. Dei 93 candidati, 48 hanno dato il loro consenso ad essere contattati per l'intervista telefonica. Grazie all'impegno dei collaboratori del Laboratorio di metodologia e statistica (LABStat) del Dipartimento economia aziendale, sanità e sociale della SUPSI, che gestisce la rilevazione dei dati tramite la tecnologia CATI, è stato possibile raccogliere informazioni per tutti i 48 assicurati che hanno aderito alla ricerca.

Tassi di risposta al sondaggio CATI

		Popolazione	Adesione allo studio	Risposto al CATI	Tasso di risposta (%)
Totali		93	48	48	51.6
Vendita	SIC Ticino	51	26	26	51.0
Commercio	OCST	12	6	6	50.0
	SIC Ticino	8	8	8	100.0
Logistica	ASFL	22	8	8	36.4

Fonte: SUPSI.

⁹⁹ Per semplicità, nell'analisi sottostante parleremo sempre di 85 assicurati, anche se per la precisione si tratta di 84 assicurati e 85 KA, dato che una persona ha interrotto la formazione in logistica per motivi di salute per iniziarne un'altra nella vendita.

Il tasso di risposta varia a seconda delle KA. Esso è pari al 100 % per la KA SIC-Commercio, si situa attorno al 50 % per le KA SIC-Vendita e OCST-Commercio, mentre scende al 36.4 % nella KA ASFL-logistica. Per quanto riguarda l'anno d'inizio della KA, tutti gli anni dal 2013 al 2016 sono coperti dal CATI, con tassi di risposta che vanno dal 62.5 % del 2013 al 42.5 % del 2016. Per quanto riguarda lo stato della KA al momento dell'intervista, 26 assicurati avevano già concluso la formazione, 21 erano ancora in formazione e 2 avevano interrotto la KA.

Un aspetto cruciale quando si analizza un campione estratto da una popolazione più ampia (specie se si tratta di un campione non probabilistico) è il grado di rappresentatività del campione rispetto alla popolazione. Abbiamo quindi verificato se il profilo statistico del campione sia sufficientemente simile a quello della popolazione, in modo da permettere una generalizzazione dei risultati dell'indagine CATI all'insieme dei partecipanti a KA¹⁰⁰.

Il grado di rappresentatività è buono. Infatti, l'unica variabile per cui è stata osservata una differenza statisticamente significativa fra campione e popolazione (z-test per il confronto fra proporzioni e t-test per il confronto fra medie, considerando un livello di significatività del 95 %) riguarda lo stato della KA, e più precisamente coloro che hanno interrotto la formazione¹⁰¹. Se nella popolazione complessiva il 14.1 % dei partecipanti ha interrotto la KA, nel campione questi rappresentano solo il 5 %. Pertanto, dato anche il numero molto esiguo di casi di KA interrotta nel campione, l'analisi dei dati CATI si concentra su chi ha concluso la KA e su chi era ancora in formazione al momento dell'inchiesta.

Confronto fra il profilo della popolazione di partecipanti a KA e il campione CATI

	UCC	CATI	Differenza	Test (diff!=0)
Donne (%)	31.8 %	35.0 %	-3.2 %	0.546
Svizzeri (%)	38.8 %	37.5 %	1.3 %	0.813
Residenti in CH (%)	82.4 %	85.0 %	-2.6 %	0.546
Età (media)	39.6	41.0	-1.4	0.236
Livello formativo				
Primario (%)	28.2 %	27.5 %	0.7 %	0.887
Secondario (%)	51.8 %	57.5 %	-5.7 %	0.318
Terziario (%)	14.1 %	10.0 %	4.1 %	0.304
Anno d'inizio				
2013 (%)	9.4 %	12.5 %	-3.1 %	0.358
2014 (%)	14.1 %	15.0 %	-0.9 %	0.826
2015 (%)	32.9 %	32.5 %	0.4 %	0.935
2016 (%)	43.5 %	40.0 %	3.5 %	0.536
Stato della KA				
Conclusa (%)	64.7 %	65.0 %	-0.3 %	0.957
In corso (%)	21.2 %	30.0 %	-8.8 %	0.061*
Interrotta (%)	14.1 %	5.0 %	9.1 %	0.023**

¹⁰⁰ Gli 8 assicurati che avevano da poco iniziato la KA nel settore commerciale presso SIC Ticino non hanno potuto essere considerati in questo confronto, poiché non disponiamo dei dati amministrativi UCC.

¹⁰¹ Anche le "KA in corso" sono al limite della significatività statistica; infatti, considerando un livello di significatività del 90 %, avremmo registrato una differenza statisticamente rilevante.

**Livello di significatività statistica al 90 %; ** Livello di significatività statistica al 95 %.
Fonte: elaborazione SUPSI su dati UCC e CATI.*

Allegato 10 – Variabile “livello formativo”

Operando un confronto fra i dati UCC e le informazioni raccolte tramite l'indagine CATI, abbiamo rilevato un certo numero d'incongruenze concernenti il livello formativo. Infatti, per i 40 assicurati presenti sia nella banca dati UCC, sia nel campione CATI, pur non considerando i valori mancanti e aggregando in alcuni casi categorie di formazione simili, si osservano le seguenti discrepanze:

- 4 individui che nel CATI hanno riportato un livello formativo pari alla scuola dell'obbligo hanno, secondo i dati UCC, ottenuto un apprendistato.
- 3 individui che secondo i dati UCC hanno un apprendistato come livello formativo più elevato, risultano dal CATI essere in possesso di una maturità professionale o di un diploma di formazione professionale superiore.
- 1 individuo ha affermato nel CATI di possedere un diploma universitario, mentre nei dati UCC è stato registrato un diploma di scuola professionale superiore.
- 3 persone che hanno dichiarato di avere dei titoli di studio non corrispondenti al sistema formativo svizzero sono stati registrati nei dati UCC come aventi un diploma di scuola elementare o un apprendistato.

Le differenze fra i dati amministrativi e le informazioni raccolte durante il CATI potrebbero essere dovute, almeno in parte, al fatto che l'AI preferisca registrare, a differenza dell'assicurato che ha svolto la propria formazione all'estero, il titolo di studio più elevato *ricosciuto in Svizzera*. Tuttavia, è anche plausibile che il dato amministrativo non sia sempre registrato in modo uniforme e preciso. Considerando l'importanza di tale variabile statistica nella valutazione di provvedimenti di riforma professionale, sarebbe auspicabile poter contare su informazioni amministrative il più possibile precise ed affidabili.

Allegato 11 – Statistiche descrittive dei partecipanti a Formazioni Brevi

	Tutti		Vendita SIC		Commercio OCST		Logistica ASFL	
	#	%	#	%	#	%	#	%
Individui	85		51	60.0	12	14.1	22	25.9
Donne	27	31.8	19	37.3	8	66.7	0	0.0
Età (anni)								
Min.	20		20		24		24	
Media	39.6		39.5		38.8		40.2	
Max.	57		57		51		54	
Nazionalità								
<i>Svizzera</i>	33	38.8	19	37.3	8	66.7	6	27.3
<i>Italia</i>	39	45.9	23	45.1	4	33.3	12	54.5
<i>Portogallo</i>	7	8.2	3	5.9	0	0.0	4	18.2
<i>Germania</i>	2	2.4	2	3.9	0	0.0	0	0.0
<i>Bosnia Erzegovina</i>	1	1.2	1	2.0	0	0.0	0	0.0
<i>Serbia</i>	1	1.2	1	2.0	0	0.0	0	0.0
<i>Macedonia</i>	1	1.2	1	2.0	0	0.0	0	0.0
<i>Repubblica Dominicana</i>	1	1.2	1	2.0	0	0.0	0	0.0
Domicilio estero (tutti italiani)	15	17.6	7	13.7	1	8.3	7	31.8
Livello formativo (livello pre-KA)								
<i>Meno di 6 anni di scuola elementare</i>	1	1.2	0	0.0	0	0.0	1	4.5
<i>6 o più anni di scuola elementare</i>	15	17.6	9	17.6	0	0.0	6	27.3
<i>Scuola speciale</i>	8	9.4	4	7.8	1	8.3	3	13.6
<i>Apprendistato, Scuola professionale</i>	44	51.8	28	54.9	7	58.3	9	40.9
<i>Maturità</i>	5	5.9	4	7.8	1	8.3	0	0.0
<i>Scuola Professionale Superiore</i>	5	5.9	2	3.9	2	16.7	1	4.5
<i>Università</i>	2	2.4	0	0.0	1	8.3	1	4.5
<i>Sconosciuto</i>	5	5.9	4	7.8	0	0.0	1	4.5
Settore economico di provenienza								
<i>Agricoltura e silvicoltura</i>	4	4.7	4	7.8	0	0.0	0	0.0
<i>Attività estrattive</i>	1	1.2	0	0.0	0	0.0	1	4.5
<i>Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco</i>	1	1.2	1	2.0	0	0.0	0	0.0
<i>Tessili e abbigliamento</i>	1	1.2	1	2.0	0	0.0	0	0.0
<i>Fabbricazione di prodotti in vetro, ceramica e cemento</i>	1	1.2	0	0.0	0	0.0	1	4.5
<i>Fabbricazione di (prodotti in) metallo</i>	1	1.2	1	2.0	0	0.0	0	0.0
<i>Orologeria</i>	4	4.7	3	5.9	1	8.3	0	0.0
<i>Fabbricazione di mobili, gioielleria ecc.; riciclaggio</i>	1	1.2	1	2.0	0	0.0	0	0.0
<i>Professioni dell'edilizia</i>	26	30.6	11	21.6	0	0.0	15	68.2
<i>Commercio e riparazioni di autoveicoli; rifornitori di benzina</i>	3	3.5	3	5.9	0	0.0	0	0.0
<i>Commercio all'ingrosso</i>	2	2.4	1	2.0	1	8.3	0	0.0
<i>Commercio al dettaglio, riparazione di beni di consumo</i>	3	3.5	1	2.0	2	16.7	0	0.0
<i>Servizi di alloggio e di ristorazione</i>	10	11.8	8	15.7	2	16.7	0	0.0
<i>Trasporti, telecomunicazioni</i>	1	1.2	1	2.0	0	0.0	0	0.0
<i>Assicurazioni</i>	1	1.2	1	2.0	0	0.0	0	0.0
<i>Istruzione</i>	1	1.2	0	0.0	1	8.3	0	0.0
<i>Sistema sanitario e assistenza sociale</i>	2	2.4	1	2.0	1	8.3	0	0.0
<i>Altri servizi pubblici</i>	5	5.9	3	5.9	1	8.3	1	4.5
<i>Servizi personali</i>	2	2.4	2	3.9	0	0.0	0	0.0
<i>Impiego in economia domestica</i>	4	4.7	3	5.9	1	8.3	0	0.0
<i>Senza attività lucrativa</i>	3	3.5	1	2.0	1	8.3	1	4.5
<i>Sconosciuto</i>	8	9.4	4	7.8	1	8.3	3	13.6

Fonte: elaborazione SUPSI su dati UCC.

Allegato 12 – Statistiche descrittive dei partecipanti a Formazioni Brevi (cont.)

	Tutti		Vendita SIC		Commercio OCST		Logistica ASFL	
	#	%	#	%	#	%	#	%
Domanda collegata alla KA								
<i>Prima domanda di prestazioni AI? (si)</i>	49	57.6	31	60.8	9	75.0	9	40.9
<i>Giorni dalla domanda all'inizio della KA (media)</i>	634		663		663		531	
<i>Inizio KA 2013</i>	537		531				612	
<i>Inizio KA 2014</i>	572		534				507	
<i>Inizio KA 2015</i>	585		618		630		433	
<i>Inizio KA 2016</i>	712		764		666		620	
Situazione economica prima della domanda d'AI								
<i>Senza reddito da lavoro 1 anno prima*</i>	12	14.6	6	12.5	1	9.1	2	11.8
<i>Senza reddito da lavoro 2 anni prima</i>	25	29.4	13	26.0	4	33.3	6	35.3
<i>Senza reddito da lavoro 3 anni prima</i>	26	30.6	16	32.0	2	16.7	7	41.2
<i>Senza IG-disoccupazione 1 anno prima*</i>	62	75.6	35	72.9	8	72.7	14	82.4
<i>Senza IG-disoccupazione 2 anni prima</i>	68	80.0	38	76.0	9	75.0	15	88.2
<i>Senza IG-disoccupazione 3 anni prima</i>	70	82.4	40	80.0	9	75.0	15	88.2
Reddito da lavoro (per chi lo ha; espresso in CHF)								
<i>1 anno prima</i>	35'004		31'130		44'872		36'779	
<i>2 anni prima</i>	42'070		35'154		48'610		52'003	
<i>3 anni prima</i>	42'145		37'037		36'424		55'767	
Reddito da IG-disoccupazione (per chi lo ha; espresso in CHF)								
<i>1 anno prima</i>	10'554		10'961		6'308		15'470	
<i>2 anni prima</i>	14'629		15'005		16'244		9'954	
<i>3 anni prima</i>	10'454		8'688		19'493		5'728	
Danno alla salute								
<i>Solo malattia</i>	66	77.6	43	84.3	9	75.0	14	63.6
<i>Solo infortunio</i>	14	16.5	6	11.8	1	8.3	7	31.8
<i>Malattia e infortunio</i>	5	5.9	2	3.9	2	16.7	1	4.5
Tipo d'invalidità								
<i>Solo fisica</i>	61	71.8	37	72.5	6	50.0	18	81.8
<i>Solo psichica</i>	13	15.3	9	17.6	3	25.0	1	4.5
<i>Fisica e psichica</i>	11	12.9	5	9.8	3	25.0	3	13.6

* Vi sono 3 valori mancanti.

Fonte: elaborazione SUPSI su dati UCC.

Allegato 13 - Difficoltà incontrate durante la Formazione Breve e grado di soddisfazione per il provvedimento

	Tutti		Vendita SIC		Commercio OCST		Commercio SIC		Logistica ASFL	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Difficoltà finanziarie durante KA										
<i>Molte</i>	3	6.3	1	3.8	0	0.0	2	25.0	0	0.0
<i>Abbastanza</i>	10	20.8	8	30.8	0	0.0	1	12.5	1	12.5
<i>Poche</i>	7	14.6	2	7.7	1	16.7	2	25.0	2	25.0
<i>Nessuna</i>	26	54.2	14	53.8	4	66.7	3	37.5	5	62.5
-	2	4.2	1	3.8	1	16.7	0	0.0	0	0.0
Difficoltà famiglia-lavoro durante KA										
<i>Molte</i>	1	2.1	1	3.8	0	0.0	0	0.0	0	0.0
<i>Abbastanza</i>	7	14.6	3	11.5	0	0.0	2	25.0	2	25.0
<i>Poche</i>	8	16.7	4	15.4	1	16.7	3	37.5	0	0.0
<i>Nessuna</i>	30	62.5	17	65.4	4	66.7	3	37.5	6	75.0
-	2	4.2	1	3.8	1	16.7	0	0.0	0	0.0
Soddisfazione per la KA (media, scala 0-10)										
<i>Condizioni fisiche</i>	7.3		7.5		8.0		7.1		6.4	
<i>Mansioni in azienda</i>	7.5		7.9		8.0		6.6		6.9	
<i>Ambiente con colleghi</i>	8.0		8.1		8.2		7.4		8.1	
<i>Rapporto con superiori</i>	8.4		8.5		8.7		8.3		7.6	
<i>Ritmi/carichi di lavoro</i>	7.5		7.9		7.5		7.3		6.4	
<i>Accessibilità contenuti teorici</i>	7.8		8.5		5.2		7.3		7.8	
<i>Prossimità KA-Lavoro (contenuti)</i>	6.8		6.9		5.7		6.8		7.4	
<i>Sostegno da parte degli insegnanti</i>	8.2		8.5		7.0		8.5		7.8	
<i>Sostegno da parte dell'UAI</i>	8.4		8.2		9.3		8.5		8.1	

Fonte: dati SUPSI (CATI).

Allegato 14 - Livelli salariali degli ex-partecipanti a Formazioni Brevi attualmente occupati

	Tutti		Vendita SIC		Commercio		Logistica	
	#	%	#	%	#	%	#	%
Fascia salariale mensile attuale (N=12)								
<3000 CHF	4	33.	4	50.	0	0.0	0	0.0
3000-3499 CHF	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
3500-3999 CHF	3	25.	1	12.	1	50.	1	50.
4000-4499 CHF	2	16.	1	12.	0	0.0	1	50.
4500-4999 CHF	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
5000-5499 CHF	2	16.	1	12.	1	50.	0	0.0
5500-5999 CHF	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
>=6000 CHF	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Non risponde	1	8.3	1	12.	0	0.0	0	0.0
Media (centro della fascia; in CHF)								
Mensile	3'750		3'464		4'500		4'000	
Annua	45'00		41'57		54'000		48'000	
Media (centro della fascia; in CHF) se lavoro a tempo								
Mensile	4'107		4'000		4'500		3'750	
Annua	49'28		48'00		54'000		45'000	

Fonte: dati SUPSI (CATI).

**Weitere Forschungs- und Expertenberichte aus der Reihe
«Beiträge zur Sozialen Sicherheit»**

**Autres rapports de recherche et expertises de la série
«Aspects de la sécurité sociale»**

**Altri rapporti di ricerca e perizie della collana «Aspetti
della sicurezza sociale»**

**Further research reports and expertises in the series
«Beiträge zur Sozialen Sicherheit»**