PH Bern
Pädagogische Hochschule

Integrationsvorlehre (INVOL)
Préapprentissage d'intégration (PAI)
Pretirocinio d'integrazione (PTI)

NATIONALE EVALUATION INVOL

im Auftrag von
Staatssekretariat für Migration (SEM)

Schlussbericht

Barbara E. Stalder & Marie-Theres Schönbächler

Juli 2025

Projektleitung
Prof. Dr. Barbara E. Stalder, Institut Sekundarstufe II
Dr. Marie-Theres Schönbächler, Institut Forschung, Entwicklung und Evaluation

Wissenschaftliche Mitarbeit
Daniela Blum
Dr. Cyril Chariatte
Isabelle Fischer
Dr. Marlise Kammermann
Dr. Fabienne Lüthi
Katja Näf
Iris Michel
Dr. Franziska Templer
sowie wissenschaftliche Hilfsassistentinnen

Pädagogische Hochschule Bern
www.phbern.ch/INVOL-PAI-PTI

Zitation:
Stalder, B. E. & Schönbächler, M.-T. (2025). *Nationale Evaluation INVOL – Schlussbericht*. PHBern. Im Auftrag des Staatssekretariats für Migration (SEM). https://doi.org/10.5281/zenodo.17292988

Rapport final en français :
Stalder, B. E. & Schönbächler, M.-T. (2025). *Évaluation nationale du PAI – Rapport final.* PHBern. Sur mandat du Secrétariat d'État aux migrations (SEM). https://doi.org/10.5281/zenodo.17384952

Rapporto finale in italiano:
Stalder, B. E., & Schönbächler, M.-T. (2025). Valutazione nazionale PTI – Rapporto finale: l'essenziale in breve, bilancio e prospettive. PHBern. Commissionata dalla Segreteria di Stato della migrazione (SEM). https://doi.org/10.5281/zenodo.17385031

INHALT

DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE 1

1 EVALUATION INVOL 4

1.1 Gegenstand, Zweck und Hauptfragestellungen 4

1.2 Theoretisches Rahmenmodell 5

1.3 Evaluationsdesign 6

1.4 Methodisches Vorgehen und Stichproben 7

1.4.1 Kantonsbefragungen 7
1.4.2 Teilnehmendenbefragung 7
1.4.3 Betriebsbefragung und Schulbefragung 8
1.4.4 Monitoringdaten der Kantone 8
1.4.5 Fallanalysen 9
1.4.6 Registerdaten des BFS 9

1.5 Hinweise zu den Analysen und zur Ergebnisdarstellung 10

2 ERGEBNISSE 11

2.1 INVOL-Angebot und Teilnehmende 11

2.1.1 INVOL-Angebot 11
2.1.2 Teilnehmende der INVOL 14

2.2 Lernen in Schule und Betrieb 19

2.2.1 Ausbildungsqualität in Schule und Betrieb (situationale Ressourcen) 19
2.2.2 Lernvoraussetzungen der Teilnehmenden (individuelle Ressourcen) 24
2.2.3 Lebenssituation und Unterstützung ausserhalb der INVOL (soziale Ressourcen) 26

2.3 Lernergebnisse und Ausbildungszufriedenheit 28

2.3.1 Sprachkompetenzen am Ende der INVOL 28
2.3.2 Leistungen in der Schule und im Betrieb 31
2.3.3 Praktische Grundfertigkeiten und überfachliche Kompetenzen 31
2.3.4 Ausbildungszufriedenheit 32

2.4 Abschlüsse und Anschlusslösungen 33

2.4.1 INVOL-Abschlüsse 33
2.4.2 Anschlusslösungen nach der INVOL 34
2.4.3 Ausbildungsverlauf und Abschlüsse der beruflichen Grundbildung 36

2.5 Programmerfolg aus Sicht der Betriebe, Schulen und Vertreter:innen der Kantone 38

2.5.1 Zufriedenheit der Betriebe, Schulen und Kantone mit der INVOL 38
2.5.2 Potenziale und Herausforderungen aus Sicht der Kantone 40
2.5.3 Ausblick der Kantone 43

3 BILANZ UND AUSBLICK 45

3.1 Beurteilung des Programms INVOL 45

3.2 Mögliche Handlungsfelder im Hinblick auf die Weiterentwicklung 51

ANHANG 55

Anhang I Abkürzungsverzeichnis 55
Anhang II Abbildungs- und Tabellenverzeichnis 56
Anhang III Literaturverzeichnis 57
Anhang IV Abschlüsse nach Gruppen 59
Anhang V Anschlusslösungen der Teilnehmenden mit INVOL-Abschluss nach Gruppen 62

DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

Einleitung

Die Integrationsvorlehre (INVOL) ist ein einjähriges Übergangsangebot für anerkannte Flüchtlinge, vorläufig Aufgenommene, spät Zugewanderte sowie Personen mit Schutzstatus S, die über keinen anerkannten Abschluss auf Sekundarstufe II verfügen. Es wurde 2018 als Pilotprogramm von Bund, Kantonen und interessierten Wirtschaftsverbänden gestartet und soll den Teilnehmenden schulische, praktische und überfachliche Kompetenzen vermitteln, um sie auf eine berufliche Grundbildung mit Eidgenössischem Berufsattest (EBA) oder Eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ) vorzubereiten. Gleichzeitig können damit Betriebe neue Lernende gewinnen, insbesondere in Branchen mit Fachkräftemangel. Wichtige Elemente sind die berufsfeldspezifische Ausrichtung der INVOL, die Verknüpfung von praxisnahem und schulischem Lernen, sowie die individuelle Begleitung von Teilnehmenden. Seit 2024 wird das Programm in 20 Kantonen als Regelangebot geführt.

Evaluation

Die Pädagogische Hochschule Bern wurde vom Staatssekretariat für Migration (SEM) beauftragt, das Pilotprogramm INVOL zu evaluieren. Die Evaluation liefert Erkenntnisse zu den erzielten Resultaten (z.B. Anzahl Abschlüsse, erreichte Kompetenzen, Anschlusslösungen, Zufriedenheit mit der INVOL), zu den Rahmenbedingungen (z.B. Erreichen der Zielgruppen, Potenzial der Teilnehmenden), zur Umsetzung in den Kantonen (z.B. Umsetzungsmodelle, Betriebseinsätze und schulische Ausbildung, Begleitung), zur Rekrutierung, den Lernbedürfnissen und erzielten Resultaten der erweiterten Zielgruppe, sowie zu besonderen Herausforderungen für Teilnehmende, Ausbildungsbetriebe und Behörden. Die dreisprachige Evaluation umfasst die ersten sechs INVOL-Kohorten (Schuljahre 2018/19 bis 2023/24). Sie basiert auf einem theoretischen Rahmenmodell, das ressourcentheoretische Ansätze mit Forschungsergebnissen zu Ausbildungs- und Berufserfolg verknüpft. Im Rahmen eines multiperspektivischen Mixed-Method-Designs wurden Vertreter:innen aus allen teilnehmenden Kantonen interviewt; Teilnehmende, betriebliche Ausbildende und Lehrpersonen wurden schriftlich befragt; es wurden Fallanalysen durchgeführt; die Kantone lieferten Monitoringdaten auf Individualebene für sämtliche Kohorten und zusätzlich erfolgte für die Kohorten 1 und 2 eine Verknüpfung mit Registerdaten des Bundesamts für Statistik (LABB-Daten).

Ergebnisse

Umsetzungsmodelle: Die INVOL wird in allen Kantonen in Anlehnung an das duale System umgesetzt, das Lernen in Betrieb, Berufsfachschule und – bei Modellen mit einem dritten Lernort – in überbetrieblichen Kursen kombiniert. Die Berufsfelder, in denen die INVOL angeboten wird, sind vielfältig, mit Schwerpunkten in Gastronomie, Gesundheit, Bau, Detailhandel und Logistik. Das Programm hat sich bei den Betrieben gut etabliert. Diese sehen in der INVOL sowohl eine Möglichkeit zur Fachkräftesicherung als auch einen Beitrag zur gesellschaftlichen Integration.

Teilnehmende: In den sechs untersuchten Jahren haben über 4700 Personen an der INVOL teilgenommen. Der Frauenanteil ist über die Jahre deutlich gestiegen (auf 42 % in Kohorte 6), ebenso hat sich der Anteil an Teilnehmenden aus der erweiterten Zielgruppe erhöht (spät Zugewanderte und Personen mit Schutzstatus S). Die Mehrheit der Teilnehmenden lebt bei Programmstart bereits seit mehreren Jahren in der Schweiz. Die meisten haben zuvor mehr als sieben Jahre eine Schule besucht und verfügen über Arbeitserfahrung. Trotz langer Schulzeit bringen manche nur eine rudimentäre Bildung mit. Ein Grossteil der Teilnehmenden stammt aus Eritrea, Afghanistan und Syrien. Das Durchschnittsalter der Teilnehmenden liegt bei rund 24 Jahren. Ein Fünftel der Teilnehmenden ist verheiratet, etwa gleich viele haben Kinder. Zwei Fünftel leben mit Familie oder Verwandten, ein Drittel lebt allein.

INVOL-Abschlüsse: 83 % der Teilnehmenden schliessen die INVOL erfolgreich ab. Unterschiede nach Zielgruppen, Geschlecht oder Kohorten sind gering. Die Erfolgsraten variieren jedoch deutlich je nach Berufsfeld. Zu den wichtigsten Gründen für einen vorzeitigen Ausstieg aus der INVOL zählen ein mangelndes Interesse und die fehlende Passung zum Berufsfeld, unzureichende Sprachkompetenzen, gesundheitliche Schwierigkeiten, finanzielle Belastungen und familiäre Verpflichtungen.

Anschlusslösungen: 70 % der INVOL-Absolvent:innen beginnen direkt im Anschluss eine berufliche Grundbildung, meist mit EBA (49 %), seltener mit EFZ (21 %). 5 % entscheiden sich für einen direkten Einstieg in eine unqualifizierte Erwerbstätigkeit, 7 % besuchen eine weitere Übergangsausbildung oder sind in einer Bildungsmassnahme. 10 % der Teilnehmenden haben kurz nach Abschluss der INVOL noch keine Anschlusslösung (weder in Ausbildung noch erwerbstätig), bei weiteren 8 % ist die Anschlusslösung unbekannt.

Abschlüsse der beruflichen Grundbildung: Für die Kohorte 1 liegen Abschlussdaten bis drei Jahre nach dem Ende der INVOL vor. Von den Lernenden, die direkt in eine zweijährige berufliche Grundbildung einsteigen, erreichen 78 % innerhalb von zwei Jahren und 86 % innerhalb von drei Jahren das EBA. Die Erfolgsquote derjenigen, die nach der INVOL eine dreijährige Ausbildung (EFZ) aufnehmen, liegt drei Jahre nach Abschluss der INVOL bei 49 %. Aussagen zum längerfristigen Abschlusserfolg sind aufgrund des kurzen Beobachtungszeitraums noch nicht möglich.

Qualität der INVOL-Ausbildung: Die Ausbildungsqualität in Schule und Betrieb wird von den INVOL-Teilnehmenden positiv eingeschätzt. Die meisten erleben das Lernumfeld als unterstützend und lernförderlich, finden die Aufgaben interessant und kommen mit den Anforderungen gut zurecht. Ein Teil von ihnen kann mitentscheiden, wann und wie sie Aufgaben erledigen. Betriebliche Ausbildende und Lehrpersonen nehmen sich Zeit, erklären verständlich, geben Rückmeldungen und fördern die Motivation. Die meisten Teilnehmenden fühlen sich im Betrieb gut integriert, auch dank der Unterstützung durch Kolleg:innen. Lehrpersonen und betriebliche Ausbildende helfen zudem oft bei privaten Anliegen. Sie erleben die Teilnehmenden mehrheitlich als engagiert und lernbereit. Das lernortübergreifende Lernen funktioniert meist gut. Viele Teilnehmende können schulische Inhalte im Betrieb anwenden und ihre betrieblichen Erfahrungen in der Schule einbringen. Lehrpersonen und betriebliche Ausbildende betonen jedoch, dass der Austausch zwischen den beiden Lernorten herausfordernd ist.

Erreichte Kompetenzen: Die Mehrheit der Teilnehmenden verbessert ihre sprachlichen Fähigkeiten während der INVOL, vor allem im Verstehen und im Sprechen. Im mündlichen Bereich erreichen 75 % mindestens das Zielniveau B1. Im schriftlichen Bereich erreicht die Hälfte das Niveau B1, während knapp 10 % unter dem angestrebten Mindestniveau A2 bleiben. Geringe Sprachkenntnisse erschweren den Lernfortschritt und verringern die Chancen, nach Abschluss der INVOL direkt in eine berufliche Grundbildung einzusteigen. Praktische Grundfertigkeiten und überfachliche Kompetenzen wie Zuverlässigkeit oder Kommunikationsfähigkeit werden am Ende der INVOL bei den meisten Teilnehmenden als ausreichend oder sogar die Erwartungen übertreffend eingeschätzt. Die meisten werden als geeignet oder zumindest bedingt geeignet für die berufliche Grundbildung beurteilt.

Zufriedenheit: Die Zufriedenheit mit der INVOL ist insgesamt hoch. Die Unterschiede zwischen den Kohorten und Zielgruppen sind gering.

Bilanz und Handlungsempfehlungen

Die INVOL wird von allen Beteiligten – Kantonen, Betrieben, Schulen und Teilnehmenden – mehrheitlich als Erfolg bewertet. Der überwiegende Teil der Teilnehmenden schliesst die INVOL ab und nimmt danach eine berufliche Grundbildung auf. Die gute Verzahnung von Schule und Betrieb, die individuelle Lernbegleitung sowie die kontinuierliche Unterstützung durch Ausbildende und Coaches tragen wesentlich zu dieser positiven Entwicklung bei. Die Teilnehmenden erleben ein lernförderliches Umfeld, in welchem ihre Einsatzbereitschaft anerkannt und gefördert wird. Die INVOL stärkt damit nicht nur die berufspraktischen und sprachlichen Kompetenzen der Teilnehmenden, sondern leistet auch einen wesentlichen Beitrag zur beruflichen und gesellschaftlichen Integration. Auch für Betriebe erweist sich das Programm als gewinnbringend. Es ermöglicht ihnen, engagierte Lernende zu gewinnen und in einem gesellschaftlich relevanten Bereich Verantwortung zu übernehmen. Die Integration der erweiterten Zielgruppe sowie der zunehmende Frauenanteil unterstreichen die wachsende Reichweite und erfolgreiche Anpassung des Programms an die veränderte Nachfrage. Zur Evaluation ist kritisch anzumerken, dass Teilnehmende, die das Programm vorzeitig verlassen haben, sowie Vertreter:innen der Organisationen der Arbeitswelt (OdA) nicht berücksichtigt werden konnten. Ihre Perspektiven und Erfahrungen fehlen in der aktuellen Bilanz.

Die Heterogenität der Teilnehmenden ist eine grosse Herausforderung für alle Beteiligten. Unterschiedliche Bildungsbiografien und kulturelle Hintergründe erschweren die Unterrichtsgestaltung, mangelnde Sprachkenntnisse behindern das Lernen in Schule und Betrieb. Die Koordination und Abstimmung

zwischen Schule, Betrieb und weiteren beteiligten Stellen ist sehr aufwändig. Die intensive Förderung und Begleitung der Teilnehmenden erfordern einen hohen personellen und zeitlichen Aufwand. Die Unterstützung im Alltag – etwa bei familiären Belastungen oder gesundheitlichen Problemen – bedeutet ein zusätzliches Engagement und ist anspruchsvoll.

Nicht alle Teilnehmenden schaffen den Schritt in eine berufliche Grundbildung. Einige verbleiben länger in Zwischenlösungen oder steigen in eine Erwerbstätigkeit ohne Ausbildung ein. Gründe dafür sind unter anderem eine mangelnde Passung zum Berufsfeld, gesundheitliche Belastungen, familiäre Verpflichtungen oder sprachliche Hürden. Für einige reicht ein Jahr INVOL nicht aus, um die sprachlichen und schulischen Voraussetzungen für eine Berufsausbildung zu erfüllen.

Für die Weiterentwicklung der INVOL als Regelangebot empfehlen sich mehrere Massnahmen.

- Weiterhin ein breites und differenziertes Angebot an Berufsfeldern schaffen, das für unterschiedliche Zielgruppen attraktiv und auf die Bedürfnisse der Wirtschaft (Fachkräftesituation, Bedarf an Lernenden) abgestimmt ist.
- Bei der professionellen Potenzialabklärung neben der schulischen Vorbildung, der Motivation, Belastbarkeit und Eignung auch verstärkt die berufliche Orientierung (Berufswahl, vorangehende Schnupperlehren) mit einbeziehen.
- Die Sprachförderung frühzeitig vor dem Eintritt ansetzen, damit Teilnehmende mit ausreichenden Sprachkenntnissen starten können; die Weiterentwicklung der Sprachkompetenzen während der INVOL weiterhin an den Anforderungen des Berufsfelds ausrichten, nach Möglichkeit in berufsfeldspezifischen Klassen oder Lernendengruppen.
- Festhalten an den (insbesondere sprachlichen) Mindestvoraussetzungen für die Aufnahme in die INVOL und ebenso am Ziel, bei Abschluss der INVOL mindestens ein Sprachniveau B1 zu erreichen.
- Die Ausbildenden in Schule und Betrieb weiterhin gezielt unterstützen und ihre Leistungen anerkennen; klare und einfache Abläufe für die Betriebe, ausreichende Unterstützung sowie verlässliche Strukturen sicherstellen, um die Bereitschaft zur Ausbildung langfristig aufrechtzuerhalten.
- Die individuelle Begleitung der Teilnehmenden durch ein professionelles Coaching weiterführen und bei Bedarf über die INVOL hinaus verlängern. Eine Begleitung bis ins erste Lehrjahr hinein würde die Lernenden in der kritischen Phase des Übergangs in die berufliche Grundbildung unterstützen.
- Die interinstitutionelle Zusammenarbeit, den Austausch zwischen Kantonen und ein systematisches Teilen von Erfahrungen weiterpflegen.
- Insbesondere für Personen mit Betreuungspflichten flexible Angebotsformate in der INVOL, namentlich Teilzeitangebote, prüfen. Entsprechend müssten die Rahmenbedingungen für Teilzeitmodelle in der beruflichen Grundbildung auf Ebene Kantone und Bund verbessert sowie OdA und Betriebe für Möglichkeiten von Teilzeitausbildungen sensibilisiert werden.
- Erfolge gezielt kommunizieren, um zur Attraktivität des Programms beizutragen. Dabei sind sowohl die Zielgruppen wie auch die Betriebe und die Wirtschaft anzusprechen.

1 EVALUATION INVOL

1.1 Gegenstand, Zweck und Hauptfragestellungen

Mit dem Pilotprogramm Integrationsvorlehre (INVOL) haben Bund, Kantone und interessierte Wirtschaftsverbände (Branchen, OdA, Unternehmen) ein einjähriges Förderangebot im Übergangsbereich zur beruflichen Grundbildung geschaffen, das sich an anerkannte Flüchtlinge (Ausweis B) und vorläufig Aufgenommene (Ausweis F) mit Potenzial richtet, die keinen zertifizierenden Abschluss auf Sekundarstufe II haben (Bundesrat, 2015). Diese hatten bislang nur eingeschränkten Zugang zum Schweizer Berufsbildungssystem (Aerne & Bonoli, 2021; BFS, 2024; Bell Sebastián et al., 2025; Stalder et al., 2024). Häufig fehlen ihnen die Voraussetzungen für den direkten Einstieg in eine berufliche Grundbildung – etwa ausreichende Sprachkenntnisse, schulische und arbeitsmarktrelevante Kompetenzen, Wissen über das Schweizer Bildungs- und Erwerbssystem sowie über Unterstützungsangebote, aber auch ein grundlegendes Verständnis der Schweizer Kultur, Normen und Werte (Barabasch et al., 2021; Schaffner et al., 2022). Zudem stammen viele aus Ländern, in denen die duale Berufsbildung (Lehre) nicht bekannt ist und berufsbildende Ausbildungswege einen geringen Status haben. Daher ist ihnen oft nicht bewusst, welche zentrale Rolle ein Berufsbildungsabschluss für eine erfolgreiche Integration in den Schweizer Arbeitsmarkt spielt (Billett et al., 2022).

Mit der Integrationsagenda Schweiz von 2019 haben sich Bund und Kantone das Ziel gesetzt, dass zwei Drittel der 16- bis 25-jährigen Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen fünf Jahre nach der Einreise eine nachobligatorische Ausbildung absolvieren (Schweizerische Eidgenossenschaft et al., 2018)[1]. Die INVOL trägt zur Erreichung dieses Ziels bei. Das Pilotprogramm startete im Jahr 2018 und war zunächst auf vier Jahre angelegt[2]. Nach einer positiven Zwischenbilanz wurde es im Jahr 2021 um weitere zwei Jahre verlängert und auf Jugendliche und junge Erwachsene ausserhalb des Asylbereichs ausgeweitet (erweiterte Zielgruppe). Diese umfasst Personen aus EU-/EFTA- und Drittstaaten im Familiennachzug ohne Abschluss auf der Sekundarstufe II. 2022 wurde auch Personen mit Schutzstatus S der Zugang zur INVOL gewährt. Die von Bund, Kantonen und der Wirtschaft partnerschaftlich getragene INVOL wird seit Sommer 2024 in den teilnehmenden Kantonen als Regelangebot weitergeführt[3].

Mit der INVOL werden zwei bildungspolitische Ziele verfolgt: Erstens soll es den Teilnehmenden ermöglichen, grundlegende schulische, praktische und überfachliche Kompetenzen zu erwerben und sich auf eine berufliche Grundbildung mit Eidgenössischem Berufsattest (EBA) bzw. Eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ) vorzubereiten (Bundesrat, 2015; Scharnhorst & Kammermann, 2019; SEM, 2020a, 2020b; Stalder et al., 2024). Zweitens soll es Betrieben die Möglichkeit bieten, neue Lernende und damit Nachwuchskräfte zu finden, insbesondere in Wirtschaftszweigen, in denen ein Mangel an qualifizierten Fach- und Arbeitskräften herrscht. Das Programm soll also eine Win-Win-Situation schaffen: Die Unternehmen gewinnen qualifizierte Mitarbeitende, Geflüchtete, vorläufig Aufgenommene und spät Zugewanderte eine berufliche Perspektive (Aerne & Bonoli, 2021). Die INVOL wird in spezifischen Berufsfeldern umgesetzt. Initiiert wird die Entwicklung einer berufsfeldbezogenen INVOL in der Regel von einem oder mehreren Kantonen, in denen ein entsprechender Bedarf besteht. Diese arbeiten dabei mit nationalen oder regionalen Organisationen der Arbeitswelt (OdA) zusammen, um eine Eingabe beim Bund vorzubereiten.

Der Bund hat gemeinsam mit den Kantonen und OdA Eckpunkte für die Ausgestaltung der INVOL erarbeitet (SEM, 2020a). Zu diesen gehören u.a. die gezielte Auswahl der Teilnehmenden, die Berufsfeldausrichtung, das kompetenzorientierte Lernen in Schule und Betrieb, die Vermittlung von Sprachkompetenzen, arbeitsrelevanter Normen und Werte sowie die begleitende individuelle Unterstützung von Teilnehmenden und Betrieben (SEM, 2020a, 2020b). In ihrer Grundstruktur greift die INVOL zentrale Elemente der beruflichen Grundbildung auf – insbesondere in Anlehnung an die zweijährige Ausbildung, die sich an praktisch begabte Lernende mit schulischen Lücken richtet und eine individuelle Begleitung ermöglicht. Den INVOL-

[1] https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/integration-einbuergerung/integrationsfoerderung/kantonale-programme/integrationsagenda.html

[2] Einzelne Kantone pilotierten die INVOL bereits im Jahr 2017. Die Analyse dieser Programme ist nicht Gegenstand der nationalen Evaluation.

[3] Mo. 21.3964 https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20213964

Teilnehmenden eröffnet sich dadurch die Chance, mit dem Schweizer Bildungssystem vertraut zu werden und die Struktur und den Stellenwert der beruflichen Bildung zu erkennen.

Die PHBern wurde vom Staatssekretariat für Migration (SEM) beauftragt, das Programm während der Pilotphase zu evaluieren. Darüber hinaus bearbeitet sie eigene Forschungsfragen zur Ausbildungsqualität und zum Ausbildungserfolg der Teilnehmenden.

Die Evaluation fokussiert auf Fragen und Erkenntnisse

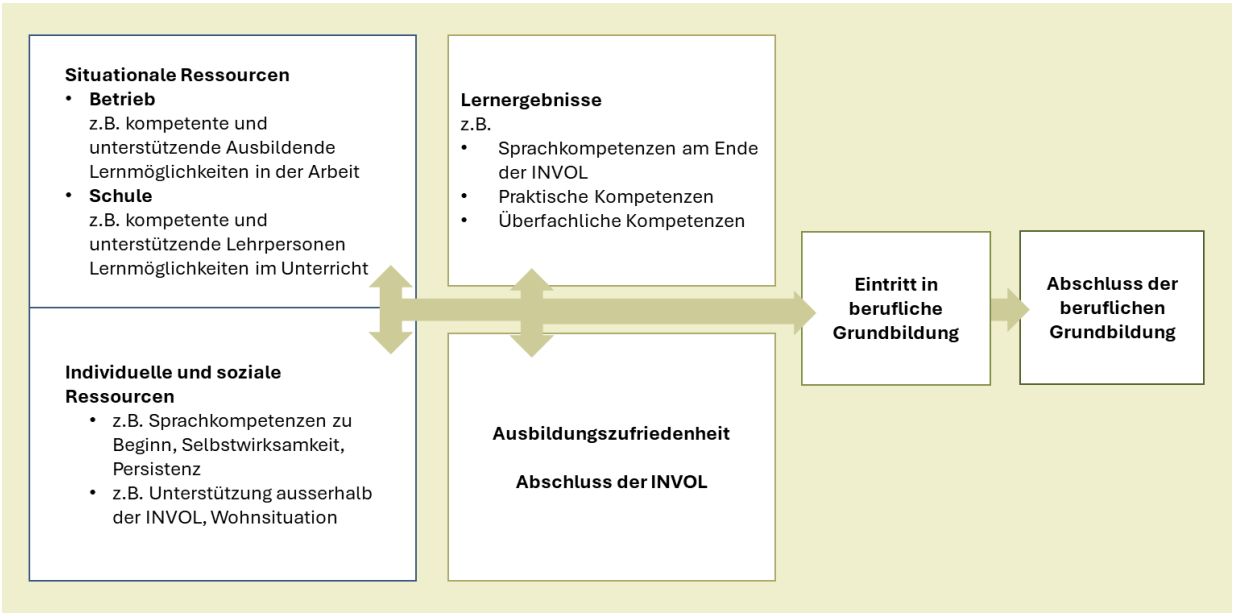
- zu den erzielten Resultaten (z.B. Anzahl Abschlüsse, erreichte Kompetenzen, Anschlusslösungen, Zufriedenheit mit der INVOL),
- zu den Rahmenbedingungen der INVOL (z.B. Erreichen der Zielgruppe, Lerneingangsbedingungen/Potenzial der Teilnehmenden),
- zur Planung und Umsetzung des Pilotprogramms in den Kantonen (z.B. Umsetzungsmodelle, Betriebseinsätze und schulische Ausbildung, Begleitung),
- zur Rekrutierung der erweiterten Zielgruppe, deren Lernbedürfnissen, Abschlüssen und Anschlusslösungen sowie
- zu besonderen Herausforderungen für Teilnehmende, Ausbildungsbetriebe und Behörden.

Der Hauptzweck der Evaluation bestand einerseits darin, im Sinne einer Rechenschaftslegung die qualitative und quantitative Wirkung des Pilotprogramms abzuschätzen. Andererseits sollten Empfehlungen zur Weiterentwicklung erarbeitet werden. Die Evaluationsergebnisse dienen den kantonalen Behörden, Branchen und OdA, dem Staatssekretariat für Migration, der Politik sowie den in die Ausbildung involvierten Fachpersonen als Orientierung und Grundlage für die Weiterentwicklung des INVOL-Angebots.

1.2 Theoretisches Rahmenmodell

Das Evaluations- und Forschungsprojekt basiert auf einem Rahmenmodell, das ressourcentheoretische Ansätze (z.B. Bakker & Demerouti, 2007; Hobfoll et al., 2018) mit Forschungserkenntnissen zur Ausbildungsqualität (Böhn & Deutscher, 2020; Stalder & Carigiet Reinhard, 2014) und zum Ausbildungserfolg in der beruflichen Grundbildung (Stalder & Schmid, 2016) verknüpft (Abbildung 1).

Abbildung 1: Rahmenmodell



Quelle: Eigenentwicklung

Demnach wird der Ausbildungserfolg der INVOL-Teilnehmenden massgeblich von situationalen Ressourcen – also der Qualität des Lernumfelds – beeinflusst. Dazu zählen unter anderem die Lernmöglichkeiten in Betrieb und Schule, die Verzahnung von theoretischem und praktischem Wissen sowie die Unterstützung durch betriebliche Ausbildende, Lehrpersonen und Coaches. Auch die individuellen und sozialen Ressourcen der Teilnehmenden spielen eine zentrale Rolle, etwa Sprachkenntnisse, Anstrengungsbereitschaft und Selbstwirksamkeit, die Wohnsituation und Unterstützung durch Bezugspersonen ausserhalb der INVOL. Der Ausbildungserfolg der Teilnehmenden – und damit des Programms – zeigt sich in den erzielten Lernergebnissen, objektiven Kriterien (z.B. Abschluss der INVOL, Einstieg in eine berufliche Grundbildung) und subjektiven Einschätzungen (z.B. Zufriedenheit).

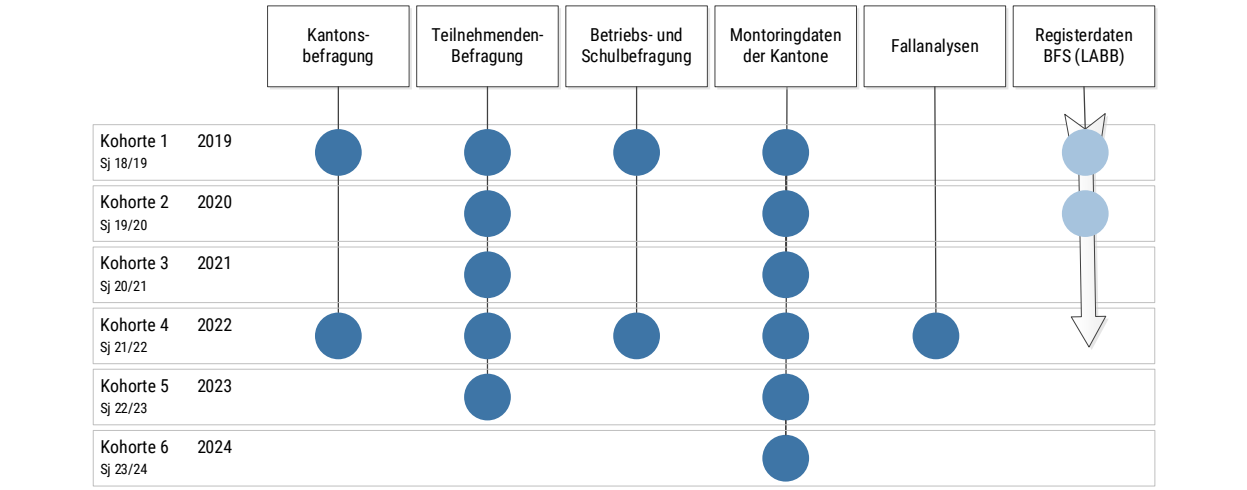
Gemäss dem Rahmenmodell trägt eine hohe Ausbildungsqualität in Betrieb und Schule wesentlich zum Lernerfolg bei. Entscheidend ist, dass die Lernenden sowohl praktische als auch theoretische Kompetenzen erwerben können. Dafür müssen die Lernenden nicht nur fähig, sondern auch bereit sein, sich aktiv in die Lernumgebung einzubringen und die von den Ausbildenden bereitgestellten Ressourcen gezielt für ihr eigenes Lernen zu nutzen. Eine qualitativ hochwertige Ausbildung steigert zudem die Zufriedenheit mit der Arbeit, der Schule und dem INVOL-Programm insgesamt. Zufriedene Teilnehmende sind eher motiviert, die INVOL abzuschliessen. Gute Lernergebnisse und eine hohe Zufriedenheit sind wiederum zentrale Voraussetzungen für den erfolgreichen Einstieg in eine berufliche Grundbildung mit EBA oder EFZ. Letztlich stellt sich die Frage, wie gut die Teilnehmenden auf die gewählte Berufsausbildung vorbereitet sind und wie tragfähig die Entscheidung für einen bestimmten Lehrberuf ist – insbesondere in Bezug auf einen erfolgreichen Lehrabschluss.

1.3 Evaluationsdesign

Die dreisprachige Evaluation berücksichtigte die ersten sechs INVOL-Kohorten (Schuljahre 2018/19 bis 2023/24) und stützte sich auf ein multiperspektivisches Mixed-Method-Design (Abbildung 2). Es wurden folgende methodische Bausteine realisiert:

- **Kantonsbefragung:** Interviews mit Vertreter:innen aller Kantone (2019 und 2022)
- **Teilnehmendenbefragung**: Schriftliche Befragung der INVOL-Teilnehmenden in allen Kantonen, Kohorten 1 bis 5
- **Betriebsbefragung, Schulbefragung**: Schriftliche Befragung von betrieblichen Ausbildendenden (2019 und 2022) und Lehrpersonen (2019) in allen Kantonen
- **Monitoringdaten der Kantone**: Angaben der Kantone zu allen Teilnehmenden auf Individualebene, alle Kohorten
- **Fallanalysen**: Interviews mit Teilnehmenden, Ausbildenden; Coaches und Ansprechpersonen, sechs exemplarische Fälle aus der Deutsch- und Westschweiz (2022)
- **Registerdaten BFS**: Verknüpfung mit LABB-Daten, Kohorten 1 und 2 (Bundesamt für Statistik: Längsschnittanalysen im Bildungsbereich LABB)

Abbildung 2: Methodische Bausteine im Überblick



1.4 Methodisches Vorgehen und Stichproben

1.4.1 Kantonsbefragungen

Im Jahr 2019 wurden alle 18 am INVOL-Programm beteiligten Kantone[4] erstmals kontaktiert. In den Erstgesprächen mit den Kantonsvertreter:innen – meist Verantwortliche für Brückenangebote oder Berufsbildung – wurden auf Grundlage einer Analyse kantonaler Unterlagen (z. B. Programmeingaben 2018, Konzepte, Leitlinien, Kompetenzprofile) ergänzende Informationen, Beweggründe für die Teilnahme am Pilotprogramm und erste Umsetzungserfahrungen erhoben. Das semistrukturierte Interview thematisierte insbesondere die interinstitutionelle Zusammenarbeit, den Austausch zwischen Behörden und Lernorten, die Unterrichtsgestaltung mit Schwerpunkt im Bereich Sprache sowie Einflussfaktoren für einen vorzeitigen Austritt aus der INVOL. Die Interviews wurden vor Ort oder telefonisch auf Deutsch, Französisch und Italienisch geführt, dauerten 30 bis 60 Minuten und wurden protokolliert. Bei Gesprächen vor Ort nahmen neben den Kantonsvertreter:innen zum Teil auch weitere an der INVOL beteiligte Fachpersonen teil (z.B. für die Triage zuständige Stellen).

Die Zweitgespräche mit Vertreter:innen aller 18 Kantone fanden im Herbst 2022 statt. Es wurde eine Zwischenbilanz der ersten INVOL-Jahre gezogen, Erfahrungen mit der erweiterten Zielgruppe besprochen und Erwartungen an die zukünftige Entwicklung diskutiert. Die Kantone berichteten über Erfolge, Optimierungspotenzial und die Etablierung des Programms bei Betrieben, Teilnehmenden und Schulen. Zudem wurden der Anpassungsbedarf für die erweiterte Zielgruppe sowie notwendige Massnahmen thematisiert. Abschliessend schätzten die Kantone die Entwicklung der INVOL in den kommenden fünf Jahren ein und nötige Massnahmen, die für eine nachhaltige Integration der Zielgruppen in Bildung, Arbeit und Gesellschaft erforderlich sind. Die Interviews wurden per Videokonferenz in der jeweiligen Ortssprache geführt. Sie dauerten rund 45 Minuten und wurden protokolliert. In einigen Kantonen beteiligten sich weitere Fachpersonen an den Gesprächen.

1.4.2 Teilnehmendenbefragung

Die Teilnehmenden wurden jeweils gegen Ende der INVOL im Mai oder Juni schriftlich befragt – während ein bis zwei Unterrichtslektionen und begleitet durch eine Lehrperson. Die Befragung erfolgte online auf Deutsch, Französisch oder Italienisch. Für die erste Kohorte stand alternativ eine Papierfassung zur Verfügung, die von 17 % der Teilnehmenden genutzt wurde.

Der Fragebogen umfasste soziodemografische Angaben (z.B. Geburtsdatum, Herkunftsland) sowie Fragen zu den situationalen Ressourcen im Betrieb und in der Schule (z.B. Lernmöglichkeiten, Lerntransfer, Unterstützung) und zu den individuellen und sozialen Ressourcen (z.B. Sprachkenntnisse, Wohnsituation). Zudem schätzten die Teilnehmenden ihren Ausbildungserfolg ein (Lernergebnisse, Zufriedenheit, Pläne nach der INVOL, Anschlusslösung). Der Fragebogen wurde auf Basis validierter Erhebungsinstrumente entwickelt. Die Formulierungen wurden stark vereinfacht und die Skalen auf wenige Items gekürzt. Nach einem Pretest wurde der Fragebogen nochmals vereinfacht und gekürzt.

Die Kantonsvertreter:innen wurden über das Vorgehen informiert und um organisatorische Angaben gebeten (z. B. Klassenzuteilungen). Zur Vorbereitung erhielten die Schulen den Fragebogen, Screenshots, Teilnehmendenlisten, Zugangsdaten und eine Anleitung. Die Lehrpersonen informierten die Teilnehmenden im Voraus über Zweck, Vertraulichkeit und die anonymisierte Auswertung. Die Teilnahme war freiwillig; abwesende Teilnehmende wurden nicht befragt.

Die Ausgangsstichprobe umfasste alle INVOL-Teilnehmenden der Kohorten 1 bis 5, die sich zum Erhebungszeitpunkt noch im Programm befanden. Personen, die die INVOL vorzeitig verlassen hatten (N=635), wurden nicht befragt. Von den verbleibenden 3379 Teilnehmenden füllten 2719 den Fragebogen aus. Dies

[4] AG, BE, BL (Kohorten 1-4), BS (nur Kohorte 1), FR, GE, GL, JU, LU, NE, SG, SH, SO, TG (ab Kohorte 4), TI, VD, VS, ZG, ZH

entspricht einer Rücklaufquote von 80 %. Personen, die den Fragebogen nicht ausfüllten – sei es wegen Verzichts oder eines vorzeitigen Austritts –, verfügten eher über geringere Sprachkompetenzen als die Befragten (vgl. dazu Kapitel 2.4.1 zu den Austrittsgründen). Im Rahmen der Datenplausibilisierung und -bereinigung wurden 17 Datensätze mit ungültigen Angaben entfernt. Der für die Analysen verwendete Datensatz umfasst 2702 Teilnehmende, verteilt auf die Kohorte 1 (N=564), Kohorte 2 (N=549), Kohorte 3 (N=600), Kohorte 4 (N=475) und Kohorte 5 (N=514).

1.4.3 Betriebsbefragung und Schulbefragung

Im Juni 2019 wurden betriebliche Ausbildende und Lehrpersonen online in Deutsch, Französisch oder Italienisch befragt, um aus ihrer Perspektive Einblicke in die Ausgestaltung der INVOL sowie in die Lernvoraussetzungen der Teilnehmenden zu erhalten.

Die Betriebsbefragung umfasste Fragen zu Betriebsmerkmalen, zu den Beweggründen für die Teilnahme an der INVOL, zu Kompetenzprofilen sowie zum Lernangebot und Lerntransfer zwischen Schule und Betrieb (situationale Ressourcen). Die Ausbildenden beurteilten die Kompetenzen und das Arbeitsverhalten einer/eines ausgewählten Teilnehmenden (individuelle Ressourcen). Sie äusserten sich zu vorzeitigen Austritten, zu ihrer Zufriedenheit und zur weiteren Beteiligung am INVOL-Programm. Abschliessend konnten sie Vorschläge zur Weiterentwicklung der INVOL einbringen. Die Schulbefragung 2019 enthielt ähnliche Themen. Während betriebliche Ausbildende einzelne Lernende bewerteten, schätzten Lehrpersonen ganze Klassen ein.

Von den 493 angeschriebenen betrieblichen Ausbildenden füllten 243 (49 %) den Fragebogen bis zur letzten Frage aus; 71 brachen die Befragung vorzeitig ab. In grösseren Betrieben wurde der Fragebogen teils von mehreren Ausbildenden gemeinsam ausgefüllt. An der Schulbefragung nehmen 37 der 91 angeschriebenen Lehrpersonen teil, zum Teil ebenfalls in gemeinsamer Bearbeitung. Da in beiden Fragebögen Fragen übersprungen werden konnten, variiert die Anzahl der Antworten je nach Thema.

Für die Betriebsbefragung Ende Mai 2022 wurde der Fragebogen von 2019 leicht gekürzt und mit Fragen zur erweiterten Zielgruppe ergänzt. Von den 418 zur Befragung eingeladenen Ausbildenden füllten 184 Personen (44 %) den Fragebogen bis zum Schluss, weitere 90 zur Hälfte aus. Die Schulen wurden im Jahr 2022 nicht befragt. Eine grosse Schule teilte jedoch ihre Erfahrungen mit INVOL-Lernenden im Dienstleistungsbereich in einem Bericht mit.

Die Grösse der befragten Betriebe variierte an beiden Erhebungszeitpunkten stark: 24 % beschäftigten weniger als 10, 30 % 10 bis 50 und 12 % 50 bis 99 Mitarbeitende. Die restlichen Betriebe waren grössere Unternehmen mit 100 bis 249 (13 %) oder mehr als 250 (20 %) Mitarbeitenden (Daten von 2019 und 2022 zusammengefasst). Die meisten Betriebe boten nur einen INVOL-Ausbildungsplatz an (84 % im Jahr 2019; 73 % im Jahr 2022). In der Regel verfügten sie über Erfahrung mit Lernenden und hatten die INVOL-Plätze zusätzlich zum bestehenden Ausbildungsangebot (EBA, EFZ, Praktika) geschaffen (85 %).

1.4.4 Monitoringdaten der Kantone

Die Kantone stellten dem Evaluationsteam Individualdaten der Teilnehmenden aller sechs Kohorten zur Verfügung. Diese wurden für die Organisation der Teilnehmenden-, Betriebs- und Schulbefragungen genutzt und fliessen in die Analysen ein.

Die Datenerhebung erfolgte in Form eines Excel-Formulars, das die Kantone jeweils vor Beginn eines neuen INVOL-Jahrgangs ausfüllten und nach Abschluss der INVOL ergänzten[5]. Die in den sechs Kohorten erhobenen Individualdaten umfassten soziodemografischen Angaben (z.B. Geburtsdatum, Geschlecht der Teilnehmenden), Angaben zu deren Eingangskompetenzen (z.B. Sprachstand vor Eintritt), zur INVOL (z.B. Eintrittsdatum, Berufsfeld, Schule, Klasse), zum Abschluss der bzw. vorzeitigen Austritt aus der INVOL, den erreichten Kompetenzen (z.B. Sprachstand, praktische und überfachliche Kompetenzen) sowie zur Eignung für eine berufliche Grundbildung und zur Anschlusslösung (z.B. berufliche Grundbildung mit EBA oder EFZ,

[5] Für die Datenerhebung und -analyse der Kohorte 1 war die ETH Zürich zuständig. Sie stellte der PHBern die Rohdaten zur Verfügung.

Erwerbstätigkeit). Im Jahr 2022 wurden die Kantone zudem gebeten zu beschreiben, wie die Kompetenzen am Ende der INVOL erfasst werden. Insbesondere interessierte, wie der Sprachstand geprüft wird (z.B. mit dem fide-Test edu) und in welcher Form die schulischen und betrieblichen Ausbildenden in die Kompetenzbeurteilung involviert sind.

Nach Abschluss der Datenbereinigung liegen Angaben zu 4733 INVOL-Teilnehmenden vor, die für die Analysen zur Verfügung stehen (Kohorte 1: N=767; Kohorte 2: N=872; Kohorte 3: N=841; Kohorte 4: N=765; Kohorte 5: N=769; Kohorte 6: N=719).

1.4.5 Fallanalysen

Zur qualitativen Vertiefung der quantitativen Ergebnisse wurden im Jahr 2022 sechs Fallanalysen mit INVOL-Teilnehmenden, ihren Ausbildenden, Coaches und zuständigen Ansprechpersonen aus der Wohngemeinde oder dem Kanton durchgeführt. Die Gespräche mit den schulischen und betrieblichen Ausbildenden, Coaches und/oder zuständigen Ansprechpersonen fanden zwischen Januar und Mai statt. Die Teilnehmenden wurden gegen Ende der INVOL, im Juni 2022, interviewt. Bei der Auswahl der sechs Fälle wurde auf eine ausgewogene Vertretung verschiedener Regionen, Berufsfelder, Kantonsgrössen, von Männern und Frauen sowie beider INVOL-Zielgruppen geachtet. Die Auswahl der Fälle erfolgte auf Vorschlag der Kantone oder Lehrpersonen und setzte die freiwillige Teilnahmebereitschaft voraus.

Die Teilnehmenden absolvierten die INVOL in den Berufsfeldern Detailhandel, Logistik, Gesundheit, Automobil und Bau. Drei kamen aus der Deutschschweiz, die anderen drei aus der Westschweiz. Vier von ihnen zählten zur ursprünglichen Zielgruppe der anerkannten Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen, zwei zur erweiterten Zielgruppe der Spätmigrierten. Zwei waren weiblich und vier männlich.

Die leitfadengestützten Interviews wurden jeweils vor Ort in der Schule, im Betrieb oder in der Verwaltung durchgeführt. Thematisiert wurden, entlang des theoretischen Rahmenmodells, die individuellen und sozialen Ressourcen der Teilnehmenden, die situationalen Ressourcen in Schule und Betrieb sowie die Anschlusslösungen und Zukunftsaussichten der Teilnehmenden. Die Interviews wurden audio-aufgezeichnet und transkribiert, die wichtigsten Punkte zusätzlich in einer Fallzusammenfassung festgehalten.

Nähere Angaben zum Vorgehen sowie detaillierte Ergebnisse zur Fallanalyse finden sich im Bericht «Erfolgsgeschichte(n) INVOL», der 2023 in Französisch und Deutsch publiziert wurde (Michel et al., 2023a, 2023b).

1.4.6 Registerdaten des BFS

Das Evaluationsteam erhielt die Möglichkeit, die INVOL-Daten mit Daten des Bundesamts für Statistik (BFS) zu verknüpfen, um Ausbildungsverläufe und -erfolg der Teilnehmenden nach der INVOL abzubilden (Bundesamt für Statistik: Längsschnittanalysen im Bildungsbereich, LABB, 2024). Die vom BFS zur Verfügung gestellten Daten umfassten die von den Teilnehmenden erworbenen Bildungsabschlüsse bis Sommer 2022 sowie Angaben zu laufenden Ausbildungen, Lehrvertragsauflösungen und Prüfungs(miss)erfolgen bis Ende 2022. Die Verknüpfung erfolgte über die AHV-Nummer, die in beiden Datensätzen durch einen pseudonymisierten Identifikator ersetzt wurde, sodass LABB- und INVOL-Daten zusammengeführt werden konnten. Ein nachträgliches Matching mit zusätzlichen Variablen aus dem INVOL-Datensatz ist nicht möglich.

In die Analysen einbezogen wurden Teilnehmende der Kohorten 1 und 2, die die INVOL abgeschlossen hatten und für die eine gültige AHV-Nummer vorlag. Im Jahr 2022 lagen der INVOL-Abschluss der Kohorte 1 drei Jahre und jener der Kohorte 2 zwei Jahre zurück. Für Kohorte 1 konnten somit Berufsbildungsabschlüsse sowohl zwei- als auch dreijähriger beruflicher Grundbildungen (EBA bzw. EFZ) berücksichtigt werden, für Kohorte 2 lediglich jene der zweijährigen Ausbildungen. Abschlüsse von vierjährigen Ausbildungen liessen sich mit den vorhandenen Daten noch nicht analysieren. Gleiches gilt für nicht-lineare Ausbildungswege – etwa bei verzögertem Eintritt in die berufliche Grundbildung, bei Lehrvertragsauflösungen oder einem Berufswechsel mit Unterbruch –, die zu einer Verlängerung der Ausbildungsdauer über den Zeitraum 2022 führten.

Von den 1385 Personen, die die INVOL abgeschlossen hatten, konnten 1319 in die Analysen einbezogen werden (Kohorte 1: N=605, Kohorte 2: N=714). Ausgeschlossen wurden 44 Teilnehmende ohne gültige AHV-Nummer sowie 22 Fälle mit widersprüchlichen oder unplausiblen Angaben, die auf eine fehlerhafte Verknüpfung aufgrund einer falschen AHV-Nummer hindeuteten.

1.5 Hinweise zu den Analysen und zur Ergebnisdarstellung

Im Fokus standen Analysen auf gesamtschweizerischer Ebene; auf sprachregionale und kantonale Auswertungen wurde verzichtet. Den Kantonen wurden jedoch Ergebnisse aus der Teilnehmendenbefragung der Kohorten 1 bis 4 separat zur Verfügung gestellt.

Die Auswertungen erfolgten überwiegend deskriptiv. Effekte von Geschlecht und Aufenthaltsstatus wurden systematisch geprüft, solche der Berufsfelder bei ausgewählten Fragen. Im Bericht werden dazu ausschliesslich signifikante Ergebnisse dargestellt. Die im Kapitel 2 ausgewiesenen Prozentwerte beziehen sich jeweils auf die Zahl der gültigen Antworten pro Frage. Aufgrund von Rundungen kann es zu geringfügigen Abweichungen von exakt 100 % kommen.

2 ERGEBNISSE

Die Ergebnisse basieren auf allen methodischen Bausteinen und allen sechs untersuchten Kohorten. Die Befunde sind entlang der vom SEM vorgegebenen Evaluationsfragen und des theoretischen Rahmenmodells gegliedert.

2.1 INVOL-Angebot und Teilnehmende

2.1.1 INVOL-Angebot

Modelle

Gemäss den vom SEM zu Beginn des Pilotprogramms festgelegten Eckpunkten war für jede INVOL ein Betriebseinsatz von mindestens acht Wochen im ersten Arbeitsmarkt vorzusehen (SEM, 2020a). Längere Betriebseinsätze waren möglich und erwünscht. Darüber hinaus konnten die Kantone frei entscheiden, wie sie die schulische und betriebliche Ausbildung im Einklang mit der Wirtschaft und ihrer jeweiligen Bildungslandschaft organisieren.

Laut Programmeingaben sowie den Kantonsbefragungen 2019 und 2022 haben die Kantone die INVOL mehrheitlich als duales Modell oder als Modell mit drei Lernorten konzipiert, angepasst an die Anforderungen der jeweiligen Berufsfelder. Am weitesten verbreitet ist das duale Modell. Dabei verbringen die Teilnehmenden in der Regel zwei Tage pro Woche in der Berufsfachschule und drei Tage im Ausbildungsbetrieb; selten auch vier Tage im Betrieb und einen Tag in der Schule. Am zweithäufigsten ist das Modell mit drei Lernorten, bei dem Schulunterricht und Betriebseinsatz mit überbetrieblichen Kursen ergänzt werden. Vereinzelt wird ein sequenzielles Modell realisiert, bei dem Betriebseinsätze und Unterricht blockweise stattfinden. Ein Deutschschweizer Kanton setzt ein Modell um, bei dem die Teilnehmenden im ersten Halbjahr unterschiedliche Kurse besuchen und kurze Betriebseinsätze machen. Im zweiten Halbjahr entscheiden sie sich dann für ein Berufsfeld und für einen Betrieb. Ein Westschweizer Kanton hat mit der «prolongation d'apprentissage» einen gänzlich anderen Weg gewählt: Die Teilnehmenden unterzeichnen einen regulären Lehrvertrag, absolvieren die berufliche Grundbildung jedoch mit einer um ein Jahr verlängerten Dauer. Im ersten Ausbildungsjahr liegt der Schwerpunkt auf der Verbesserung der Sprachkompetenzen und der Förderung berufsrelevanter Kompetenzen. Anschliessend folgt die berufliche Grundbildung gemäss Bildungsplan.

> «Grundsätzlich finden wir, dass das Modell, das wir jetzt haben, gut für uns passt. Ich bin auch Fan davon, wenn man gewisse kantonale Unterschiede haben und das [Modell] ein wenig anpassen kann. Das passt für uns gut» (VK 2, Kantonsbefragung 2022).

Die INVOL-Teilnehmenden werden meist in eigenen Klassen unterrichtet, die als ergänzendes Brückenangebot oder als zusätzliches Angebot an Berufsfachschulen geführt werden. Vereinzelt werden sie auch zusammen mit Teilnehmenden eines bestehenden Brückenangebots beschult. Dies bestätigen die Interviews mit den Vertreter:innen der Kantone 2022.

In der Regel sind INVOL-Angebote in berufsfeldspezifischen Klassen angelegt, was die Vermittlung der berufsspezifischen Grundlagen und des Fachvokabulars erleichtert. In einigen Kantonen – insbesondere in solchen mit kleinerem Mengengerüst – werden berufsfeldübergreifende Angebote umgesetzt, wobei der Berufsfeldbezug durch geeignete didaktische Methoden sichergestellt werden muss. Aus Sicht der Lehrpersonen (Schulbefragung 2019) weisen beide Ansätze Vor- und Nachteile auf.

Weiterentwicklung nach der Einführung

Aus Sicht der Kantonsvertreter:innen haben sich die Modelle bewährt, und das INVOL-Programm hat sich gut in die kantonale Bildungslandschaft integriert. Die Kantonsbefragung 2022 zeigt, dass sich die Grundstrukturen des Programms seit seiner Einführung wenig verändert haben. Im Verlauf der ersten Kohorten haben die Kantone jedoch gezielte Optimierungsmassnahmen umgesetzt. In vielen Fällen haben sie die interinstitutionelle Zusammenarbeit – etwa mit Sozialdiensten oder Berufsfachschulen – verstärkt. Zuständigkeiten sind geklärt und teilweise neu an Lehrpersonen oder Berufsberatungs- und Informationszentren delegiert worden. Einige Kantone haben die Potenzialabklärung und Triage optimiert, beispielsweise durch die Einrichtung einer Fachstelle, einen breiter angelegten Eintrittstest oder durch das Angebot von Schnupperpraktika. Einzelne Kantone haben die Coachingressourcen erhöht und die Betreuung vor, während und nach der INVOL verbessert. Zudem haben mehrere Kantone Massnahmen zur Attraktivitätssteigerung des Programms umgesetzt, indem sie das Berufsfeldangebot erweitert, Spezialklassen für Frauen mit Kindern eingerichtet oder Fächer wie Informatik und Sport eingeführt haben.

> «Wir mussten die Prozesse am Anfang niederschreiben. […] Das war vor allem auch wichtig für die Lehrpersonen der Berufsfachschulen. Denn sie sind während des INVOL-Jahres die Hauptansprechperson für die Leute, neben der Fallführung» (VK 17, Kantonsbefragung 2022).

Berufsfelder

Die Eckpunkte des SEM gaben vor, dass die INVOL-Angebote auf Berufsfelder auszurichten sind. Grundsätzlich sind INVOL in allen Berufsfeldern und Branchen möglich, in denen OdA und Betriebe Bedarf und Interesse haben, Lernende für berufliche Grundbildungen und mittelfristig qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen. Die Kantone konnten demnach – abhängig von der Zahl geeigneter Kandidat:innen und dem Bedarf der lokalen Wirtschaft – entscheiden, in welchen Berufsfeldern sie INVOL-Programme anbieten wollten. Sie bestimmten auch, wie sie einzelne «Berufsfelder» definieren und bezeichnen.

Vor dem Hintergrund dieser Rahmenbedingungen zeigen die kantonalen Monitoringdaten deutliche Unterschiede in der Ausgestaltung und Benennung der Berufsfelder. Für die meisten Teilnehmenden liegen Angaben zum INVOL-Berufsfeld vor. Da die Kantone eigene Definitionen und Bezeichnungen verwenden und teils nur ungefähre Angaben gemacht haben, ist die Zuordnung nicht in allen Fällen eindeutig.

Tabelle 1: Anzahl Teilnehmende pro Berufsfeld

Wirtschaftssektor	Berufsfeld	N
1 Land- und Forstwirtschaft	Landwirtschaft	54
2 Industrie, verarbeitendes Gewerbe, Hoch-, Tief- und Bergbau	Baunebengewerbe	683
	Bauhauptgewerbe	196
	Mechanik, Automation	186
	Handwerk	117
	Weitere (Chemie, Gleisbau, Technik und Kunsthandwerk)	100
3 Dienstleistungen	Gesundheit, Soziales	612
	Detailhandel	602
	Gastronomie, Hotellerie	583
	Logistik	352
	Automobilgewerbe	248
	Hauswirtschaft	172
	Nahrungsmittel (inkl. Fleischwirtschaft, Bäckerei)	148
	Büro, Administration	108
	Service, Dienstleistung	104
	Garten	80
	Betriebsunterhalt	57
	Weitere (Gebäudereinigung und Medienpraktik)	56

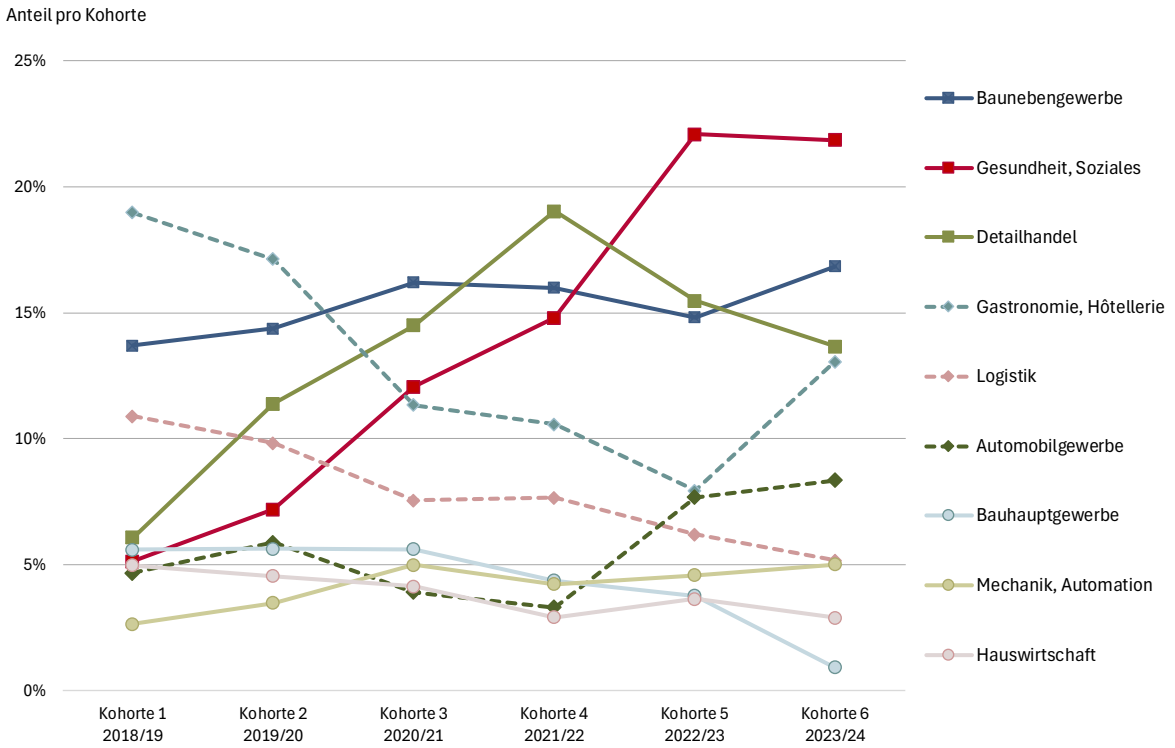
Quelle: Monitoringdaten der Kantone 2019-2024; N=4458

Insgesamt wird die INVOL in rund 23 Berufsfeldern umgesetzt. In fast allen Kantonen wird sie in den Bereichen «Gastronomie, Hotellerie» (18 Kantone), «Gesundheit, Soziales» und «Baunebengewerbe» (je 16 Kantone) angeboten. Jeweils 14 Kantone führen INVOL-Angebote in den Berufsfeldern «Automobilgewerbe» und «Detailhandel» sowie 13 Kantone im Feld «Logistik» durch. Diverse weitere Berufsfelder werden nur in wenigen Kantonen angeboten. Die Verteilung der Teilnehmenden (Kohorten 1 bis 6) auf die Berufsfelder ist in Tabelle 1 dargestellt.

Frauen und Männer verteilen sich ungleich auf die verschiedenen Berufsfelder. Weibliche Teilnehmende bilden eine Mehrheit in den Berufsfeldern «Gesundheit, Soziales», «Hauswirtschaft», «Büro, Administration» und «Chemie». Auch in den Berufsfeldern «Gastronomie, Hotellerie» und «Detailhandel» liegt ihr Anteil mit über 40 % deutlich über dem durchschnittlichen Frauenanteil in der gesamten INVOL (29 %).

Das Angebot bzw. die Nachfrage nach Berufsfeldern hat sich je nach Bereich unterschiedlich entwickelt. Dies wird nachfolgend bei den grössten Berufsfeldern veranschaulicht (Abbildung 3).

Abbildung 3: Entwicklung der Berufsfelder mit den meisten Teilnehmenden



Quelle: Monitoringdaten der Kantone 2019-2024; $N_{Kohorte1}$=643, $N_{Kohorte2}$=835, $N_{Kohorte3}$=821, $N_{Kohorte4}$=757, $N_{Kohorte5}$=743, $N_{Kohorte6}$=659

Etablierung der INVOL bei den Betrieben

Die INVOL hat sich bei den ausbildenden Betrieben gut etabliert, dies berichten die Kantonsvertreter:innen in den Interviews 2022. In den meisten Kantonen könnten die Betriebe genügend Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen, insbesondere seit die Zahl potenzieller INVOL-Kandidat:innen abgenommen habe. Kleinere Betriebe, welche die INVOL als sinnvolles Angebot wahrnehmen und Lernenden aus ihrer Gemeinde eine Chance bieten wollen, sind für die Kantone wichtige Partner. Mehrere Kantonsvertreter:innen begrüssen, dass sie nun auch grössere Betriebe für die INVOL gewinnen konnten. Die Interviews zeigen jedoch, dass die Kantone unterschiedliche Erfahrungen bei der Akquise von Ausbildungsplätzen machen. Einige sind immer wieder gefordert, generell genügend Betriebe oder Betriebe in nachgefragten

> «Auch bei Branchen oder Betrieben, die am Anfang skeptisch waren, merkt man, nach zwei bis drei Jahren sind die eigentlich teilweise begeistert dabei. (...) Es spricht sich auch rum, Mund-zu-Mund-Propaganda. Und man hat plötzlich viel weniger Mühe, Betriebe zu finden, als dass man es in Integrationsvorlehren hat, die gerade starten» (VK 19, Kantonsbefragung 2022).

Berufsfeldern für eine Beteiligung am INVOL-Programm zu motivieren. Es erfordere intensive Informationsarbeit und «Klinken putzen».

Dass es gelingt, Betriebe neu zu rekrutieren, zeigt sich auch in der Betriebsbefragung 2022. Darin geben rund ein Drittel der betrieblichen Ausbildenden an, dass sie zum ersten Mal INVOL-Teilnehmende ausbilden. Alle anderen haben schon seit mehreren Jahren Erfahrung mit der INVOL und rund ein Drittel ist seit Beginn am INVOL-Programm beteiligt.

Motivation der Betriebe für die Beteiligung

Die Betriebe bieten INVOL-Plätze vor allem aus zwei Gründen an (Befragung der betrieblichen Ausbildenden 2019 und 2022). Erstens möchten sie soziale Verantwortung übernehmen und die Teilnehmenden unterstützen, sich im Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft zu integrieren. Zweitens sehen sie die INVOL als Rekrutierungsinstrument zur Linderung des Fach- und Arbeitskräftemangels in ihrem Betrieb und/oder in ihrer Branche. Viele Ausbildende schildern positive Erfahrungen mit den INVOL-Teilnehmenden. Sie erleben diese als besonders engagiert und motiviert. Die Teilnehmenden würden meist mit Freude lernen. Es sei möglich, ihnen die Faszination am Beruf weiterzugeben und den eigenen Nachwuchs sicherzustellen und zu fördern.

> «Wir erachten die Förderung und Entwicklung dieser Zielgruppe als sehr wichtig. Einerseits für die einzelnen Personen, andererseits für die Schweizer Wirtschaft und deren Entwicklung» (BA 485, Betriebsbefragung 2022).

Mehr als die Hälfte der betrieblichen Ausbildenden (59 %) beabsichtigen, auch in Zukunft INVOL-Teilnehmende auszubilden. Rund ein Drittel (38 %) sind noch unschlüssig. Nur wenige (3 %) geben an, zukünftig keine INVOL-Plätze mehr anzubieten.

> « Le désir de faire découvrir notre métier à des personnes passionnées et motivées, permettre une relève et également l'intégration » (BA 328, Betriebsbefragung 2022).

2.1.2 Teilnehmende der INVOL

Gewinnung von INVOL-Teilnehmenden

Die Gespräche mit den Kantonsvertretungen (2022) zeigen, dass einige Kantone herausgefordert sind, potenzielle Teilnehmende zu erreichen und geeignete Personen für die INVOL zu rekrutieren. Die Gewinnung von Teilnehmenden sei kein «Selbstläufer» – dies, obwohl die Bekanntheit des Programms bei zuständigen Stellen und Betrieben seit der Einführung stetig gewachsen ist. Das Prinzip der dualen Berufsausbildung und ihr Stellenwert für die spätere Berufslaufbahn sei bei den potenziellen Teilnehmenden oft nicht bekannt. Die INVOL wirke zudem im ersten Moment nicht überzeugend, da gearbeitet werden müsse, ohne viel zu verdienen. Mehrere Kantonsvertreter:innen berichten, dass die Mund-zu-Mund-Propaganda für Teilnehmende und potenzielle Teilnehmende eine wichtige Rolle spiele. Diese könne sich sehr positiv auf die Etablierung des Programms auswirken, aber auch dazu führen, dass sich potenzielle Teilnehmende gegen die INVOL entscheiden. Denn sobald in gewissen Gruppierungen negative Erfahrungsberichte kursieren, sei es sehr schwierig, die Zielgruppe vom Gegenteil zu überzeugen.

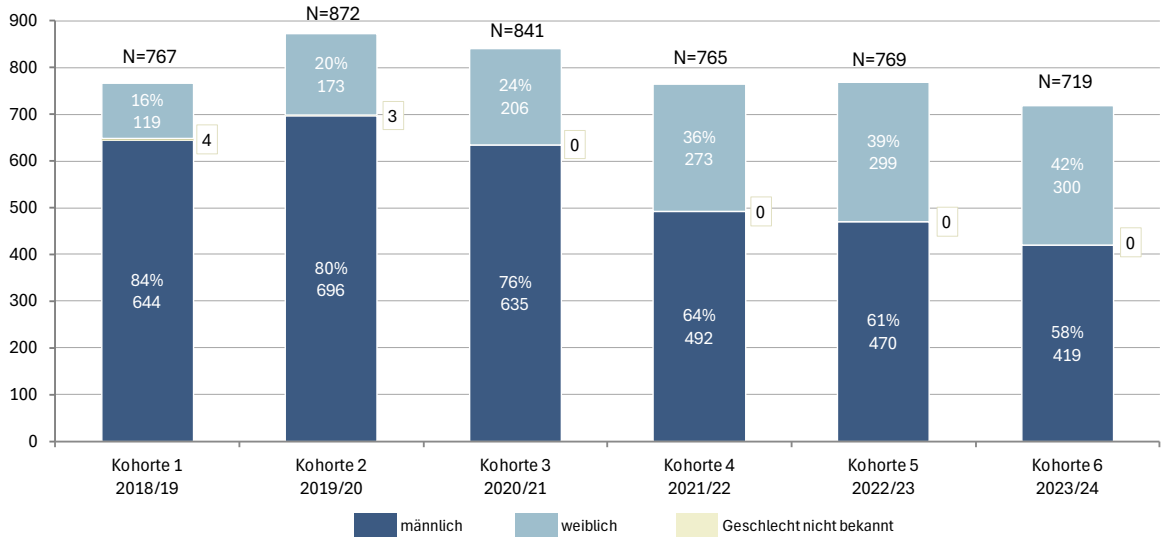
> « Si on veut avoir des apprentis PAI, on est obligé d'aller un petit peu les chercher. Ils ne vont pas venir spontanément » (VK 9, Kantonsbefragung 2022).

Viele Kantonsvertreter:innen weisen in den im Jahr 2022 geführten Gesprächen auf abnehmende Teilnehmendenzahlen hin. Die rückläufigen Flüchtlingsströme seit 2015 und der allgemeine Rückgang der Asylgesuche werden als Gründe dafür angesehen. Mehrere Kantone sehen in der Erweiterung oder Anpassung des Berufsfeldangebots ein geeignetes Mittel, um die Attraktivität des Programms zu erhalten oder zu steigern und insbesondere noch mehr Frauen ansprechen zu können. Sinkende Teilnehmendenzahlen wirken sich besonders in den kleineren Kantonen stark auf die Programmgestaltung aus. Dort müssen oft Berufsfelder in einer Klasse zusammengelegt oder Lernende in andere Kantone geschickt werden, was didaktische, organisatorische und finanzielle Herausforderungen mit sich bringe.

Teilnehmende nach Kohorte und Geschlecht

Insgesamt sind in den Monitoringdaten 4733 Personen als Teilnehmende der INVOL registriert. Nach einem Anstieg der Teilnehmendenzahlen und einem Hoch bei Kohorte 2, sind die Zahlen der INVOL-Teilnehmenden bis zur Kohorte 6 leicht zurückgegangen (Abbildung 4). Der Grossteil der Teilnehmenden ist männlich (71 %). Der Frauenanteil ist jedoch stetig gestiegen – von 16 % in Kohorte 1 auf 42 % in Kohorte 6.

Abbildung 4: Teilnehmende nach Kohorte und Geschlecht



Quellen: Monitoringdaten der Kantone 2019 bis 2024

Teilnehmende nach Zielgruppe

Vorläufig Aufgenommene (Ausweis F) und anerkannte Flüchtlinge (Ausweis B) bilden die ursprüngliche Zielgruppe der INVOL. Seit 2021 ist das INVOL-Programm auf Jugendliche und junge Erwachsene ausserhalb des Asylbereichs ausgeweitet worden (SEM, 2020b). Die erweiterte Zielgruppe umfasst spät Zugewanderte (Ausweis B/C) und seit 2022 auch Personen mit Schutzstatus (Ausweis S).

Gemäss Kantonsbefragung 2022 richtet sich der Fokus innerhalb der erweiterten Zielgruppe je nach Kanton auf unterschiedliche Personengruppen. Einige Kantone haben vor allem junge Erwachsene ins INVOL-Programm aufgenommen. Andere haben diese in andere bereits bestehende Brückenangebote integriert und bemühen sich vor allem um ältere spät Zugewanderte. In Bezug auf die Integration von Geflüchteten mit Schutzstatus S haben einige kantonale Vertreter:innen (2022) Bedenken. Die Unsicherheit über deren Bleiberecht während der INVOL oder späteren EFZ-/EBA-Ausbildung könnte Betriebe davon abhalten, Teilnehmende mit S-Status aufzunehmen, um einen vorzeitigen Ausstieg aus der Ausbildung zu vermeiden.[6]

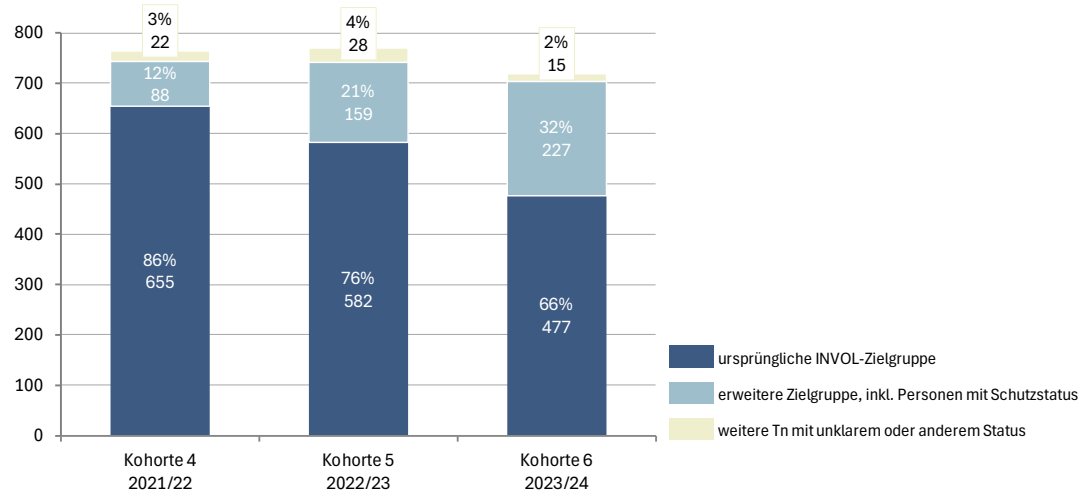
Angaben zum Ausweis liegen für die Teilnehmenden der Kohorten 4 bis 6 vor (Monitoringdaten der Kantone 2021-2024, N=2251). Bei den meisten Teilnehmenden handelt es sich um vorläufig Aufgenommene (40 %) und anerkannte Flüchtlinge (36 %). Spät Zugewanderte machen 16 % und Personen mit Schutzstatus S 5 % aus; bei 3 % der Teilnehmenden ist der Status nicht bekannt oder unklar.

[6] Der Bundesrat hat dazu 2023 beschlossen, dass Jugendliche aus der Ukraine ihre berufliche Grundbildung in der Schweiz abschliessen können sollen, https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-93363.html

Der Frauenanteil liegt für die Kohorten 4 bis 6 bei 39 %, variiert jedoch deutlich zwischen den Gruppen. Er liegt bei vorläufig Aufgenommenen bei 28 %, bei anerkannten Flüchtlingen bei 43 %, bei spät Zugewanderten bei 50 % und bei Personen mit Schutzstatus S bei 56 %. Insgesamt machen Frauen in der ursprünglichen Zielgruppe 35 % und in der erweiterten Zielgruppe 51 % aus.

Die Zusammensetzung der INVOL-Teilnehmenden nach Zielgruppe hat sich über die Kohorten 4 bis 6 verändert: Der Anteil der ursprünglichen Zielgruppe ist zurückgegangen – hauptsächlich aufgrund sinkender Teilnehmendenzahlen bei den vorläufig Aufgenommenen. Gleichzeitig ist der Anteil der spät Zugewanderten und Personen mit Schutzstatus S gestiegen, womit auch der Anteil der erweiterten Zielgruppe (Abbildung 5) und der Frauenanteil zugenommen haben.

Abbildung 5: Teilnehmende nach Kohorte und Zielgruppe

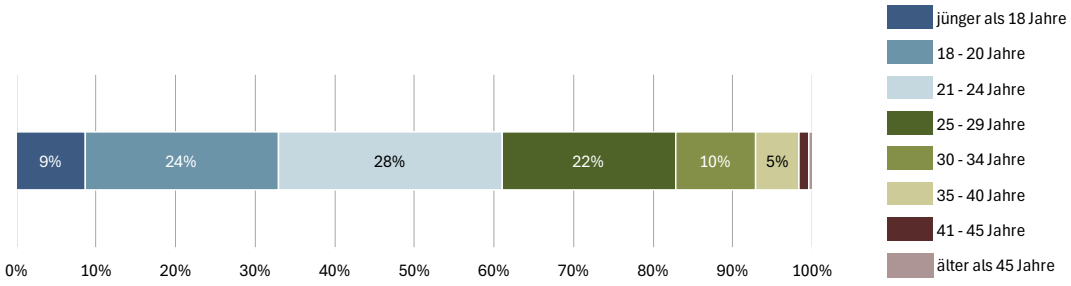


Quellen: Monitoringdaten der Kantone 2021 bis 2024; N=2253

Alter der Teilnehmenden

Durchschnittlich sind die Teilnehmenden beim Start der INVOL 24.1 Jahre alt. Die Jüngsten sind zum Beginn der INVOL 15 Jahre und die ältesten 56 Jahre alt. Die Zusammensetzung der INVOL-Teilnehmenden nach Altersgruppen ist in Abbildung 6 dargestellt.

Abbildung 6: Altersverteilung der INVOL-Teilnehmenden (Kohorten 1 bis 6)



Quellen: Monitoringdaten der Kantone 2019-2024; N=4724

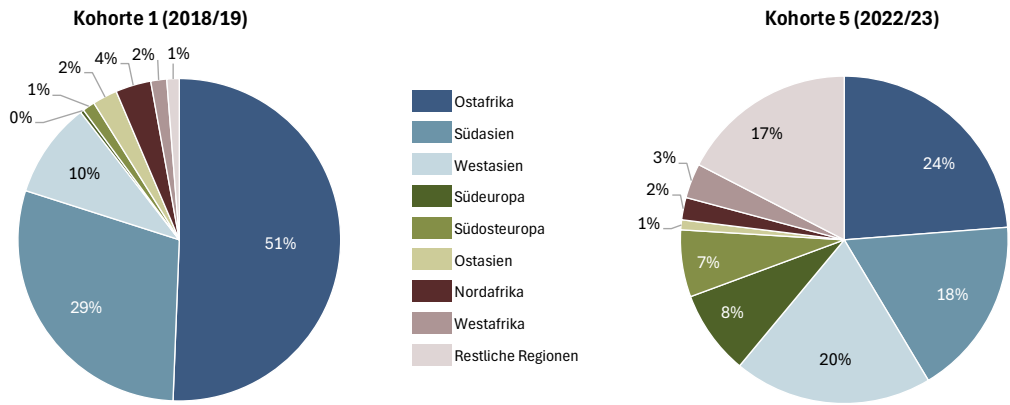
Frauen weisen ein etwas höheres Durchschnittsalter auf als Männer. Anerkannte Flüchtlinge sind im Durchschnitt älter als vorläufig Aufgenommene und Personen mit Schutzstatus S. Am jüngsten ist die Gruppe der spät Zugewanderten. Das Alter der Teilnehmenden variiert aber bei allen Gruppen stark.

Aufenthaltsdauer und Herkunft der Teilnehmenden

Insgesamt 2697 Personen haben in der Teilnehmendenbefragung Angaben zu ihrer Ankunft in die Schweiz gemacht. Die Mehrheit (59 %) ist zu Beginn der INVOL bereits seit vier Jahren oder länger in der Schweiz. Rund ein Fünftel (22 %) ist drei Jahre vor Beginn der INVOL in die Schweiz gekommen, 14 % zwei Jahre vorher. Die übrigen sind ein Jahr (3 %) oder erst wenige Monate vor der INVOL (1 %) eingereist.

Die Teilnehmenden kommen aus mehr als 90 Ländern (Teilnehmendenbefragung 2019-2023, N=2595). Der grösste Teil stammt aus Eritrea (38 %), gefolgt von Afghanistan (22 %), Syrien (8 %) sowie Somalia und Iran (je 4 %). Die Anzahl Teilnehmender aus Eritrea und Afghanistan war insbesondere zu Beginn (Kohorte 1, 2018/19) sehr hoch, hat danach jedoch abgenommen. Durch die Erweiterung der INVOL-Zielgruppe hat die Vielfalt der Teilnehmenden hinsichtlich Nationalität und Herkunftsregion deutlich zugenommen. Dies zeigt sich bei einem Vergleich der Kohorten 1 und 5 (Abbildung 7).

Abbildung 7: Herkunftsregion der INVOL-Teilnehmenden 2019 und 2023



Quellen: Teilnehmendenbefragung 2019 und 2023; $N_{Kohorte\ 1}$=563, $N_{Kohorte\ 5}$=408

Sprachkompetenzen gemäss Potentialanalyse

In den teilnehmenden Kantonen wird seit Beginn des Pilotprogramms eine professionelle Potenzialabklärung und Triage der Teilnehmenden vorausgesetzt (SEM, 2020a). Für jede berufsfeldbezogene INVOL gelten spezifische Teilnahmevoraussetzungen. In der Regel sollten Teilnehmende Arbeitserfahrung aus dem Herkunftsland mitbringen und das Potenzial haben, die Aufgaben im gewählten Berufsfeld erfolgreich auszuüben und der intensiven Programmstruktur (Vollzeitausbildung, mind. 80 %) folgen zu können.

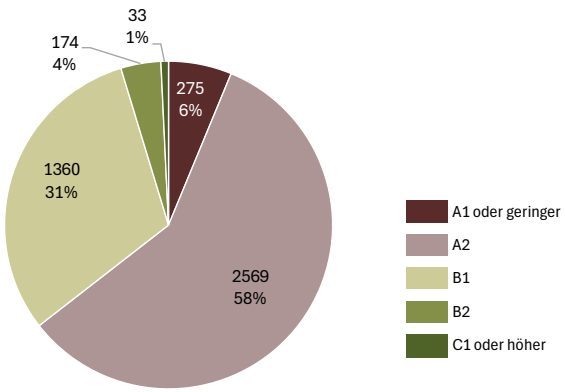
Gemäss Eckpunkten sollten die Teilnehmenden vor der INVOL ein Sprachniveau von A2 (mündlich) bzw. A1 bis A2 (schriftlich) erreicht haben. Dieses ist mit einer Kursbestätigung oder einem Sprachstandtest (z.B. fide-Test edu) zu belegen. Nach Angaben der Kantonsvertreter:innen bieten die meisten Kantone vorbereitende Sprachkurse an und/oder verlangen Niveau A2, das mittels eines Sprachtests oder eines mitgebrachten Sprachzertifikats in der Potenzialabklärung nachgewiesen wird (Kantonsbefragung 2022).

Die Monitoringdaten der Kantone zeigen, dass die überwiegende Mehrheit der INVOL-Teilnehmenden zu Beginn der INVOL über das verlangte Mindestniveau verfügt[7]. Mehr als die Hälfte der Teilnehmenden ist mit einem Sprachniveau A2 in die INVOL eingetreten (Abbildung 8) während 6% mit dem Niveau A1 oder tiefer in die INVOL gestartet sind. Die sprachliche Heterogenität innerhalb der INVOL-Teilnehmenden ist

[7] Beim Eintritt in die INVOL wurde das Sprachniveau erhoben, ohne zwischen mündlich und schriftlich zu unterscheiden.

jedoch gross. Während einige mit guten Kenntnissen der Ortssprache ins Programm einsteigen, haben andere erhebliche Defizite sowohl im Mündlichen und Schriftlichen als auch im Leseverstehen.

Abbildung 8: Sprachniveau der INVOL-Teilnehmenden gemäss Potenzialabklärung

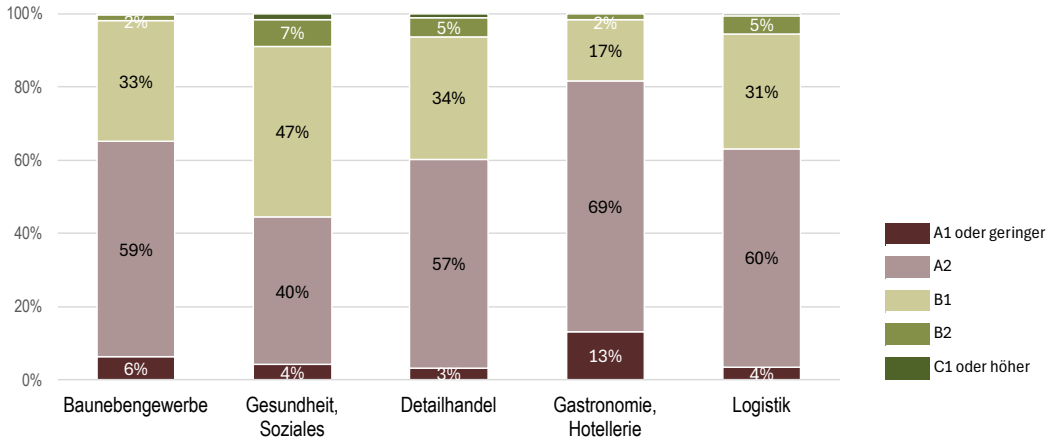


Quellen: Monitoringdaten der Kantone 2019-2024; N= 4411

Analysen zur Verteilung nach Berufsfeldern, Geschlecht und Zielgruppe bestätigen dieses heterogene Bild. So bringen Frauen etwas häufiger als Männer Sprachkompetenzen auf einem höheren Niveau (B1, B2) mit. Die Teilnehmenden der erweiterten Zielgruppe verfügen im Durchschnitt über bessere sprachliche Voraussetzungen als jene der ursprünglichen Zielgruppe.

Auffällig sind zudem Unterschiede zwischen den Berufsfeldern (Abbildung 9). Teilnehmende im Bereich «Gesundheit, Soziales» starten mit vergleichsweise höheren Sprachkompetenzen, während in der «Gastronomie, Hotellerie» deutlich mehr Personen mit geringen oder sehr geringen Sprachkenntnissen (A2, A1 oder darunter) in die INVOL eintreten.

Abbildung 9: Sprachniveau der Teilnehmenden gemäss Potenzialabklärung, Berufsfelder



Quellen: Monitoringdaten der Kantone 2019 und 2023
$N_{Baunebengewerbe}$=630; $N_{Gesundheit, Soziales}$=579; $N_{Detailhandel}$=561; $N_{Gastronomie, Hotellerie}$=542; $N_{Logistik}$=316

Mit der Erweiterung der INVOL-Berufsfelder und Zielgruppen hat der Anteil der Teilnehmenden mit sehr geringen Sprachkompetenzen leicht abgenommen. So verfügten in Kohorte 1 noch 61 % der Teilnehmenden über Sprachkenntnisse auf Niveau A2 und 24 % auf Niveau B1. In Kohorte 5 lagen die Anteile bei 49 % (A2) und 37 % (B1). Die Anteile mit sehr geringen (A1 oder tiefer) respektive sehr hohen (B2, C1 oder höher) Sprachkompetenzen blieben in beiden Kohorten weitgehend konstant. Die sprachliche Heterogenität beim Eintritt in die INVOL ist jedoch bei allen Kohorten hoch.

2.2 Lernen in Schule und Betrieb

2.2.1 Ausbildungsqualität in Schule und Betrieb (situationale Ressourcen)

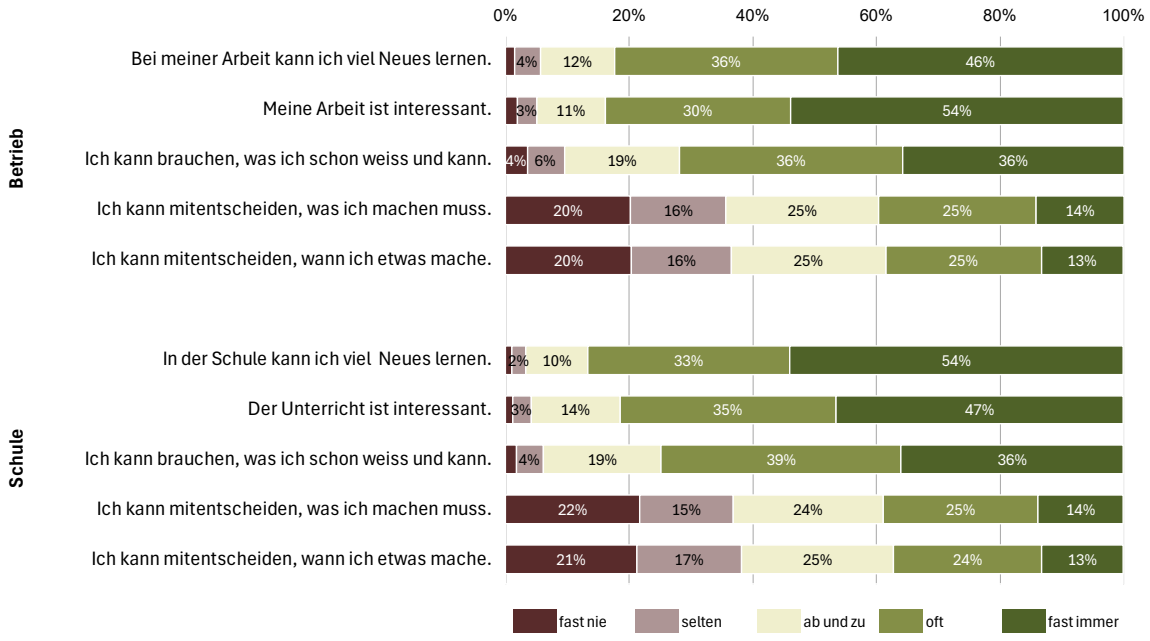
Eine hohe Ausbildungsqualität in Betrieb und Schule sowie die enge Verzahnung schulischer und betrieblicher Lerninhalte sind wichtige Voraussetzungen, um die Teilnehmenden effektiv zu fördern. Kompetente Ausbildende unterstützen den Lernprozess, indem sie ein vertrauensvolles Umfeld schaffen, den Teilnehmenden lehrreiche Aufgaben bieten, ihnen bei Fragen zur Seite stehen und sie motivieren.

Die Teilnehmenden wurden zu verschiedenen Aspekten der betrieblichen und schulischen Ausbildungsqualität befragt. Sie schätzten jeweils die Lernmöglichkeiten, die Mitbestimmungsmöglichkeiten, die Belastung und die Unterstützung durch die Ausbildenden ein. Auch die Ausbildenden wurden zur Gestaltung des Unterrichts bzw. zum Lernen und Arbeiten im Betrieb befragt.

Lernmöglichkeiten und Mitbestimmung in Betrieb und Schule

Die meisten Lernenden treffen auf ein lernförderliches Umfeld (Teilnehmendenbefragung 2019-2023). Mehr als 80 % der Befragten finden ihre Arbeit oft oder sogar fast immer interessant (Abbildung 10). Sie können im Betrieb viel Neues lernen und das, was sie schon wissen und können, anwenden. Auch das Lernen in der Berufsfachschule beurteilen mehr als 80 % positiv. Der Unterricht ist oft oder fast immer interessant und lehrreich. Drei Viertel der Teilnehmenden können im Unterricht ihre bisherigen Kenntnisse oft oder sehr oft weiter vertiefen. Wenige Teilnehmende äussern sich eher kritisch. Nur rund 6 % finden die Arbeit und den Unterricht selten oder fast nie interessant und auch nicht lehrreich.

Abbildung 10: Lernmöglichkeiten und Mitbestimmung



Quelle: Teilnehmendenbefragung 2019-2023; N=2693-2702

Betreffend der Mitbestimmungsmöglichkeiten variiert die Einschätzung der Teilnehmenden stark. Während etwas mehr als ein Drittel oft oder fast immer mitbestimmen kann, welche Arbeiten sie übernehmen und wann sie diese erledigen müssen, gibt ein anderes Drittel an, dass sie dies fast nie oder selten tun können. Die Mitbestimmungsmöglichkeiten in der Schule werden sehr ähnlich beurteilt wie diejenigen im Betrieb. Etwas mehr als ein Drittel kann im Unterricht oft oder fast immer mitbestimmen, was respektive wann etwas zu erledigen ist; für ein anderes gutes Drittel trifft dies selten oder fast nie zu.

Die betrieblichen Ausbildenden bestätigen die Aussagen der Teilnehmenden weitgehend (Betriebsbefragungen 2019 und 2022). Die meisten nehmen das Lernklima als förderlich wahr. Die Arbeit sei meist vielseitig und würde den Teilnehmenden viele Möglichkeiten bieten, Neues zu lernen. Teilweise könnten sie auch an bereits vorhandenes Wissen anknüpfen. Zudem verfügten die Teilnehmenden über gewisse Entscheidungs- und Handlungsspielräume und könnten gelegentlich mitbestimmen, welche Aufgaben sie übernehmen.

Belastung im Betrieb und in der Schule

Die Anforderungen im Betrieb und in der Schule werden von Teilnehmenden mehrheitlich als bewältigbar eingeschätzt. Zwar gibt mehr als die Hälfte von ihnen (56%) an, sie hätten im Betrieb oft oder fast immer (zu) viel zu tun. Rund ein Fünftel berichtet, dass sie im Betrieb oft/fast immer Arbeiten erledigen müssten, die für sie zu schwierig seien. Durch diese zeitlichen und inhaltlichen Anforderungen fühlt sich jedoch nur jede bzw. jeder Siebte gestresst. Ähnliche Belastungsmuster zeigen sich in Bezug auf die Schule: Knapp die Hälfte der Teilnehmenden hat dort oft oder fast immer (zu) viel zu tun, ein Viertel sieht sich mit Aufgaben konfrontiert, die als zu schwierig erlebt werden. Häufig gestresst ist dadurch jede bzw. jeder Siebte. Aus Sicht der betrieblichen Ausbildenden scheint die Belastung ebenfalls überwiegend tragbar; nur wenige Ausbildende berichten, dass die Teilnehmenden häufig überlastet seien.

Männliche Teilnehmende berichten von einer höheren Belastung als weibliche – sowohl im Betrieb als auch in der Schule. Die schulischen Anforderungen empfinden sie häufiger als zu schwierig. Teilnehmende der erweiterten Zielgruppe fühlen sich im Betrieb stärker belastet, während sich die ursprüngliche Zielgruppe in der Schule stärker beansprucht fühlt. Überdurchschnittlich belastet im Betrieb sind insbesondere Teilnehmende aus dem Bauhauptgewerbe und dem Detailhandel – im Bauhauptgewerbe zeigt sich eine erhöhte Belastung auch in der Schule.

Umgang mit der Heterogenität

Lehrpersonen und betriebliche Ausbildende legen Wert darauf, den Teilnehmenden ein förderliches Lernumfeld zu bieten und ihre individuellen Voraussetzungen bestmöglich zu berücksichtigen. Besonders Schulen stehen dabei vor grossen Herausforderungen: Die Heterogenität der Lernenden, ihre unterschiedlichen Sprachkompetenzen, Bildungserfahrungen sowie kulturellen Hintergründe erschwere es, den Unterricht auf alle abzustimmen (Schulbefragung 2019).

« On ne peut pas généraliser vraiment parce que c'est très, très hétérogène, puisqu'on a actuellement 27 nationalités qui participent aux apprentissages d'intégration. Donc, il n'y a pas 27 langues différentes, mais il y a des origines qui sont diamétralement opposées et puis des parcours aussi qui sont différents. Il y a des personnes qui ont été scolarisées dans leur pays d'origine, d'autres personnes qui sont binationales, qui sont parties de la Suisse pour revenir en Suisse. Donc, on a vraiment des niveaux de langues qui sont très, très hétérogènes » (VK 18, Kantonsbefragung 2022).

Auch Kantonsvertreter:innen heben hervor, dass diese Vielfalt die Planung und Durchführung des Unterrichts anspruchsvoll macht (Kantonsbefragung 2022). Viele Lehrpersonen betonen denn auch, dass es schwierig sei, Unterrichtsinhalte zu finden, die den vielfältigen Bedürfnissen und unterschiedlichen schulischen Niveaus der Teilnehmenden gerecht werden. Man müsse sich, so eine Lehrperson, auch immer wieder bewusst werden, dass als selbstverständlich vorausgesetzte Themen den Teilnehmenden völlig unbekannt seien.

«Im [Unterricht] stelle ich trotz langjähriger Tätigkeit immer wieder erstaunt fest, welche Themen, die bei uns von klein auf selbstverständlich und immer und immer wieder behandelt werden, unseren Lernenden völlig fremd sind: Mitspracherecht, Vertrauen in staatliche Organisationen, Ökologie, Versicherungen sind nur eine kleine Auswahl davon. Es ist unmöglich, dies alles in der kurzen Zeit aufzuholen» (LP 75, Schulbefragung 2019).

Zur Lernförderung gehört vor allem auch, die Teilnehmenden zu motivieren und ihnen zu zeigen, dass sich Engagement lohnt. Der Umgang mit mangelnder Disziplin, Eigenverantwortung oder Autonomie der Lernenden sei aber teilweise schwierig (Schulbefragung 2019).

Dank Individualisierung, Flexibilisierung und dem Angebot von Lernaktivitäten, welche auf den individuellen Kenntnisstand der Teilnehmenden adaptiert sind, sei es aber gelungen, selbstbestimmtes und motiviertes Lernen zu fördern (Rückmeldung Einzelschule 2022).

« Puis nous, notre rôle, c'est de les motiver. [...] Et c'est de leur montrer aussi qu'avec l'envie et la motivation, tu peux arriver à tout faire dans la vie. C'est ça, c'est juste une histoire de motivation. Finalement » (LP 2, Fallanalysen 2022).

Auswirkungen der Pandemie

Die Zeit der Covid-Pandemie war für Ausbildende und Teilnehmende eine zusätzliche Herausforderung. Schulen mussten auf Fernunterricht umstellen. Ein Teil der Betriebe musste schliessen oder konnte nur beschränkt öffnen, in anderen stieg die Arbeitsbelastung deutlich an, überall galt es, Schutzmassnahmen umzusetzen. Dies wirkte sich auch auf das Lernumfeld und die Lernmöglichkeiten der Teilnehmenden aus.

Die Teilnehmenden der Kohorte 2 wurden gefragt, wie viel sie «wegen Corona» im März/April 2020 im Betrieb arbeiten und wie gut sie für die Schule lernen konnten. Demnach hatten 18 % der Teilnehmenden weniger zu tun als vor der Pandemie und 21 % konnten gar nicht mehr arbeiten. 17 % hatten wiederum mehr Arbeit als sonst. Rund 41 % arbeiteten «wie normal». Die restlichen 4 % konnten nicht einschätzen, wie sich ihre Arbeit verändert hatte. Erwartungsgemäss waren nicht alle Berufsfelder gleich betroffen: Während in der Gastronomie besonders viele Teilnehmende weniger oder gar nicht arbeiten konnten, hatten diejenigen im Gesundheitswesen, im Detailhandel und im Bereich der Nahrungsmittel spürbar mehr Arbeit als vorher. In der Schule war der Einfluss der Pandemie noch deutlicher als im Betrieb und betraf die Teilnehmenden aller Berufsfelder: Rund die Hälfte von ihnen gab an, dass das Lernen für sie schwieriger war, 8 % konnten gar nicht mehr lernen. Nur 24 % konnten «wie normal» lernen und für 14 % war das Lernen einfacher als vor der Pandemie.

Förderung der Sprachkompetenzen

Lehrpersonen und betriebliche Ausbildende erachten die Sprachförderung als eine der grössten Herausforderungen. Lehrpersonen betonen, dass manche Teilnehmende aufgrund mangelnder Sprachkompetenzen im Unterricht oder im Betrieb nicht «mitkommen» und sich in der Folge oft weniger beteiligen und lernen könnten. Die betrieblichen Ausbildenden heben hervor, dass Teilnehmende mit zu geringen Sprachkenntnissen Arbeitsanweisungen oft nicht richtig verstehen würden; es käme zu Missverständnissen und Fehlern in der Arbeit. Mangelnde Sprachkompetenzen behindern so das Lernen am Arbeitsplatz (Betriebsbefragungen 2019 und 2022).

« Donc des fois, on lui dit un truc, on lui demande d'aller chercher quelque chose et il part. Mais il n'a pas compris ce que c'est qu'il doit aller chercher. Mais il cherche quand même » (BA 1, Fallanalysen 2022).

Die lokale Sprache zu erlernen, so eine Lehrperson, sei für die Teilnehmenden «viel harte Arbeit!» (LP 40, Schulbefragung 2019). Der Umgang mit den schwachen Lesekompetenzen und das begrenzte Verständnis der Landessprache würden von den Lehrpersonen unglaublich viel Feinfühligkeit und Geduld verlangen (Rückmeldung einer Einzelschule, 2022). Wichtig sei, dass in der Schule und im Betrieb konsequent die Ortssprache gesprochen wird, in der Deutschschweiz die Standardsprache Hochdeutsch. Eine Kantonsvertreterin betont, dass es erschwerend sei, wenn am Arbeitsplatz durchgängig eine andere Sprache gesprochen werde (Kantonsbefragung 2022).

Aus der Teilnehmendenbefragung (2019-2023) geht hervor, dass die Sprache je nach Kontext variiert. In der Deutschschweiz sprechen die Teilnehmenden mit Lehrpersonen (97 %) und betrieblichen Ausbildenden (88 %) mehrheitlich Hochdeutsch, im Betrieb aber auch Mundart – insbesondere mit Arbeitskolleg:innen (18 %) und betrieblichen Ausbildenden (10 %). In der Westschweiz und im Tessin wird mit Lehrpersonen und betrieblichen Ausbildenden fast ausschliesslich die jeweilige Ortsprache verwendet (Französisch bzw. Italienisch: >98 %). Eine andere als die Ortsprache nutzen die Teilnehmenden am ehesten im Kreis der Schulkolleg:innen (rund 9 % in jeder Sprachregion).

Die Kantone haben seit der Einführung der INVOL verschiedene Massnahmen ergriffen, um die Sprachkompetenzen noch besser zu fördern. Neben dem Unterricht bieten die Schulen bei Bedarf unter anderem Nachhilfeunterricht oder Zusatz- und Hausaufgabenkurse an oder organisieren Tastaturkurse, damit die

Teilnehmenden das Alphabet lernen (Kantonsbefragung 2022). Als lernförderlich wird auch das Peer-to-Peer-Lernen hervorgehoben, in dem sich Teilnehmende gegenseitig beim Lernen unterstützen (Fallanalysen 2022). Dies fördere nicht nur die fachlichen und berufsspezifischen Kenntnisse, sondern auch die Sprachkompetenzen der Teilnehmenden.

> «[Wenn die INVOL-Teilnehmenden] einander Inhalte gegenseitig näherbringen, [ist das für sie] einerseits bestärkend, andererseits [können sie] überprüfen, ob sie in der Lage sind, etwas verständlich zu erklären und so auch ihre sprachlichen Ressourcen aktivieren» (LP 4, Fallanalysen 2022).

Das Erarbeiten des berufs(feld)spezifischen Wortschatzes gestaltet sich aus Sicht der Lehrpersonen in berufsfeldspezifischen Klassen einfacher als in berufsfeldübergreifenden Klassen (Schulbefragung 2019). In berufsfeldspezifischen Klassen könne gezielt am Wortschatz gearbeitet werden. Zudem erleichtere der gemeinsame berufsspezifische Hintergrund den Austausch unter den Teilnehmenden und stärke so den Zusammenhalt in der Klasse. Sind die Klassen berufsfeldübergreifend zusammengesetzt, sei dies weniger gut möglich.

> «Für den Lehrer bildet das berufsfeldübergreifende Modell einen grösseren Arbeitsaufwand. Einige Teilnehmer fühlen sich übergangen, wenn auf ein berufsspezifisches Problem vertieft eingegangen wird und ein berufsspezifisches Vokabular ist nur mit Einschränkungen unterrichtbar» (LP 10, Schulbefragung 2019).

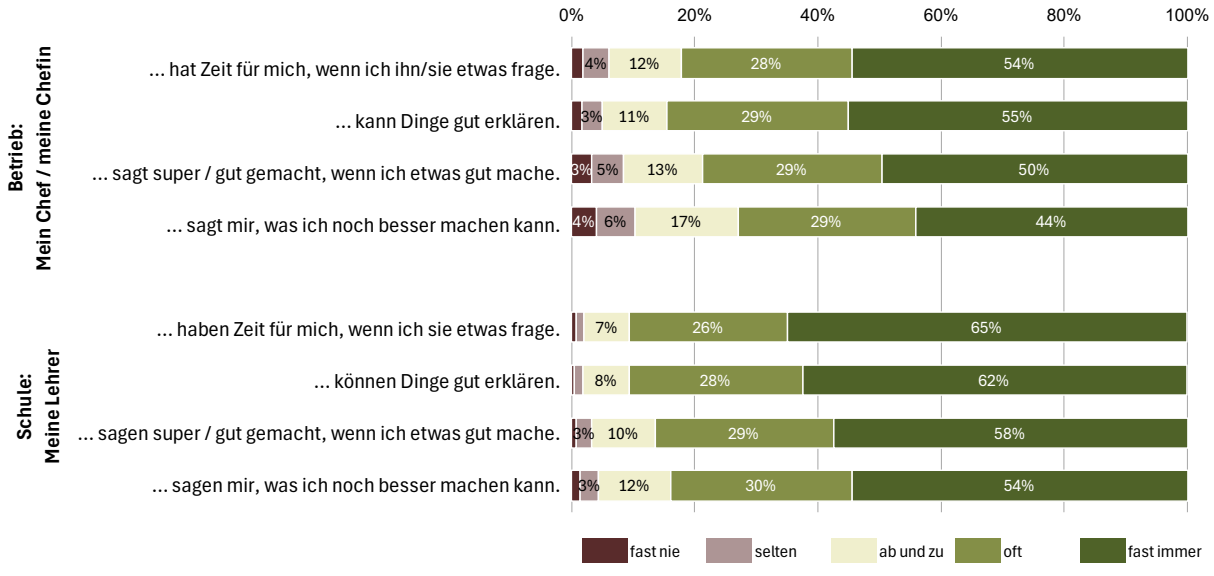
Einige Kantonsvertreter:innen merken denn auch an, dass der berufsfeldspezifische Wortschatz in den branchendurchmischten Klassen in den ersten INVOL-Jahren zu wenig gefördert werden konnte (Kantonsbefragung 2022). Mittlerweile sei der Sprachunterricht aber besser an die Berufsfelder angepasst, wodurch auch das Sprachniveau gestiegen sei.

Unterstützung durch die Ausbildenden

Die meisten Teilnehmenden fühlen sich gut durch die betrieblichen Ausbildenden unterstützt (Abbildung 11). Diese hätten bei Fragen oft oder fast immer Zeit für sie (82 %) und könnten Sachverhalte oft oder immer gut erklären (85 %). Sie würden sie häufig auch loben, wenn sie etwas gut gemacht hätten und ihnen sagen, was sie an der Arbeit verbessern könnten. Wenig Feedback und Lob von ihren Ausbildenden erhalten rund 10 % der Teilnehmenden.

> « Alors je les laisse beaucoup se débrouiller seuls. En fait, je leur dis : je vous ai déjà expliqué, vous faites, on corrige ensemble, on regarde si ça va ou pas, puis on corrige » (BA 2, Fallanalysen 2022).

Abbildung 11: Lernbegleitung durch Ausbildende



Quelle: Teilnehmendenbefragung 2019-2023; N=2694-2702

Noch positiver schätzen die Teilnehmenden die Unterstützung durch die Lehrpersonen ein. Diese würden ihnen bei Fragen häufig oder fast immer zur Verfügung stehen und die Inhalte verständlich erklären (je 91 %). Sie würden gute Leistungen loben und aufzeigen, in welchen Bereichen Verbesserungen möglich sind. Manche Lehrpersonen sind auch ausserhalb der Schulzeiten für die Teilnehmenden erreichbar, bleiben am Mittag oder Abend im Schulzimmer, damit sie die Teilnehmenden nach Bedarf bei den Hausaufgaben unterstützen können (Fallanalysen 2022).

« Ça se passe relativement bien. […] Il ne nous raconte pas son week-end. Il ne va pas dans les détails. Mais il est là avec nous, il se met à côté. Et puis, il écoute » (BA 1, Fallanalysen 2022).

Im Betrieb sind die meisten Teilnehmenden gut integriert. So geben neun von zehn Teilnehmenden an, dass sie sich gut mit den Arbeitskolleg:innen verstehen (oft oder fast immer). Diese seien für sie da, wenn sie sie bräuchten. Sie fühlen sich bei den Kolleg:innen wohl. Mehr als die Hälfte der Teilnehmenden verbringt die Pause oft oder fast immer mit den Kolleg:innen, ab und zu oder oft stösst auch der/die Ausbildende dazu. Häufig allein sind in der Pause knapp 10 % der Teilnehmenden. Diese geben denn auch etwas seltener an, sich im Team wohlzufühlen.

Die in den Fallanalysen interviewten betrieblichen Ausbildenden geben an, dass sie die Teilnehmenden gerne unterstützen, auch wenn die Ausbildung teilweise ein wenig komplizierter verläuft als gewohnt. Es sei ihnen wichtig, dass die Teilnehmenden Teil des Teams werden. Ein Ausbildender betont, dass hierbei der Unterschied zwischen INVOL-Teilnehmenden und Lernenden der beruflichen Grundbildung nicht wichtig sei.

«Wir starten immer so, dass wir alles, was wir für die EFZ oder EBA machen, machen wir für die INVOL auch. Wir haben einfach eine Gruppe Lernende, egal ob INVOL oder Grundbildung. Damit sie das Miteinander auch haben» (BA 5, Fallanalysen 2022).

Lernortübergreifendes Lernen

Gelingende Lernprozesse in der dualen Berufsbildung setzen voraus, dass das schulische (theoretische) und das betriebliche (praktische) Lernen gut aufeinander abgestimmt sind. Berufliche Handlungskompetenz zeichnet sich dadurch aus, dass Kenntnisse über das Berufsfeld und praktische Erfahrungen verknüpft und integriert werden.

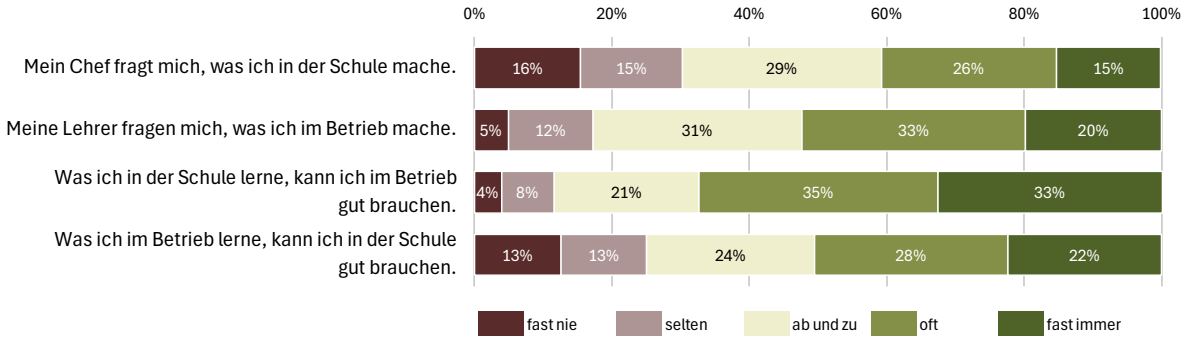
Aus der Teilnehmendenbefragung (2019-2023) lässt sich schliessen, dass der Lerntransfer zwischen Betrieb und Schule oft gut gelingt (Abbildung 12). Rund 70 % der Befragten geben an, dass ihnen das, was sie in der Schule lernen, bei der Arbeit im Betrieb oft oder fast immer nützlich ist; und umgekehrt können die Hälfte der Teilnehmenden das, was sie im Betrieb gelernt haben, in der Schule gut brauchen.

« Je trouve plutôt ce que mon prof explique dans mon travail. J'aime bien ça ! Ce que j'étudie à l'école je le trouve sur les chantiers » (TN 2, Fallanalysen 2022).

Ein Teilnehmender erklärt, dass ihm das Wissen aus der Schule helfe, Prozesse im Betrieb besser zu verstehen. Umgekehrt erkenne er bei der Arbeit die Wichtigkeit von Schulfächern. Gefragt nach den Fächern, die er in der Schule am liebsten hätte, nennt ein anderer Teilnehmer « les cours métiers » (die berufskundlichen Fächer) und ergänzt, dass er gerne neue Wörter lerne, die er dann an der Arbeit anwenden könnte (TN 3, Fallanalysen).

« Normalement pour changer les freins. J'ai appris au garage. Après ils m'ont expliqué à l'école. Chaque fois quand j'appris au travail, après quand je reviens à l'école, le prof m'explique » (TN 1, Fallanalysen 2022).

Abbildung 12: Lerntransfer Schule-Betrieb



Quelle: Teilnehmendenbefragung 2019-2023; N=2694-2702

Die Antworten der Teilnehmenden zeigen, dass der Lerntransfer von der Schule in den Betrieb etwas besser verläuft als umgekehrt: So erkundigen sich die Lehrpersonen häufiger als die betrieblichen Ausbildenden, was am anderen Lernort gerade aktuell ist. Was man in der Schule lernt, ist aus Sicht der Teilnehmenden tendenziell nützlicher für den Betrieb als umgekehrt. Ein knappes Drittel der Teilnehmenden gibt an, dass sich der Chef selten oder nie über die Schule erkundige, und rund ein Viertel ist der Ansicht, dass sie das im Betrieb Gelernte kaum in der Schule brauchen könnten. Betriebliche Ausbildende betonen, dass es schwierig sei, das lernortübergreifende Lernen zu unterstützen, wenn Teilnehmende die Ortsprache nicht ausreichend verstehen oder sprechen (Betriebsbefragungen 2019 und 2022). Teilnehmende mit geringen Sprachkompetenzen könnten so einfache Fragen wie «Wie geht es in der Schule» kaum beantworten, da ihnen der Wortschatz fehle.

«[Den Betriebsbesuch] erlebe ich als etwas sehr Wertvolles. Wenn ich einen Einblick in einen Betrieb erhalte, gibt mir das viel direkten Bezug, den ich in meinen Unterricht einbauen kann» (LP 4, Fallanalysen 2022).

Die in den Fallanalysen interviewten Ausbildenden betonen, dass die lernortübergreifende Zusammenarbeit wichtig und gewinnbringend sei – auch wenn der Austausch sehr zeitaufwändig und mit den vorhandenen Ressourcen nicht immer leistbar sei. Sie würden aber viel daransetzen, sich auszutauschen und abzusprechen. Es sei ihnen wichtig zu wissen, an welchen Themen und Aufgaben der/die Teilnehmende am anderen Lernort jeweils arbeitet. Das helfe ihnen auch, Bezüge zu Inhalten und Situationen des jeweilig anderen Lernortes herzustellen.

Die Lehrpersonen fördern das lernortübergreifende Verknüpfen von Wissen und Erfahrungen zum Teil auch durch Lernjournale, in denen die Teilnehmenden ihre Erfahrungen schriftlich festhalten und den Lernstoff weiter vertiefen können. Ein solches zu führen ist zwar erst in der beruflichen Grundbildung Pflicht, sei aber auch in der INVOL hilfreich.

« À la fin de chaque cours métier ils ont un exercice appelé journal de bord qui est une invitation à continuer ses réflexions. Ce qu'ils ont appris dans l'école – cours métier – avec leurs expériences du terrain » (LP 3, Fallanalysen 2022).

In der INVOL sind zusätzlich zu den Ausbildenden in Schule, Betrieb und überbetrieblichen Kursen auch Ansprechpersonen aus der Wohngemeinde oder dem Kanton und Coaches involviert. In Kantonen mit vielen beteiligten Stellen oder Personen kann es zu Überschneidungen und damit zu Unklarheiten in den Zuständigkeiten kommen. Dies erschwere die Zusammenarbeit und verursache zusätzlichen Aufwand. Bei einigen Ausbildungsbetrieben gäbe es zudem viele Wechsel, sodass zwischenzeitlich niemand wusste, wer für die Teilnehmenden verantwortlich war (Rückmeldung Einzelschule 2022). Laut Kantonsvertreter:innen hat sich die Zusammenarbeit inzwischen verbessert, da Zuständigkeiten klarer geregelt und die Koordination zwischen den beteiligten Personen und Stellen verbessert worden seien (Kantonsbefragung 2022).

2.2.2 Lernvoraussetzungen der Teilnehmenden (individuelle Ressourcen)

Effektive Lernprozesse sind nur möglich, wenn Lernende über genügend individuelle Ressourcen verfügen, um ihr eigenes Lernen im INVOL-Ausbildungssetting aktiv voranzutreiben. Zu den individuellen Ressourcen gehören unter anderem die in die INVOL mitgebrachten Sprachkompetenzen, die Schulbildung, berufliche Vorkenntnisse und Erfahrungen, aber auch die Lernmotivation, das Engagement in Schule und Betrieb und die Bereitschaft, sich im Team einzubringen.

Schulbildung und Arbeitserfahrung der Teilnehmenden

Gefragt nach ihrer Schulbildung, geben mehr als die Hälfte der Teilnehmenden an, vor Eintritt in die INVOL 10 Jahre oder länger eine Schule besucht zu haben (Teilnehmendenbefragung 2019-2023). Etwa ein Fünftel geben 7 bis 9 Schuljahre an und etwa ein Siebtel hat eine kürzere Schulbildung. Aus den Fallanalysen lässt sich vermuten, dass INVOL-Teilnehmende zum Teil trotz längerer Beschulungsdauer nur eine rudimentäre Schulbildung mitbringen.

«Er hat auch in seinem Heimatland schon diverse Sachen gemacht. Das ist einfach nicht ein 17-Jähriger, der neun Jahre in die Schule ging, behütet. Sondern der musste zu sich schauen. Und das kann er. Darauf kann man natürlich extrem aufbauen als Lehrperson. Genau gleich wie im Geschäft» (LP 4, Fallanalysen).

Die meisten Teilnehmenden (88 %) haben im Ausland und/oder in der Schweiz Arbeitserfahrung gesammelt. Die beruflichen und lebensweltlichen Erfahrungen, die die INVOL-Teilnehmenden auszeichnen, sind aus Sicht der schulischen und betrieblichen Ausbildenden eine wichtige Ressource für den Lernprozess, die sie gewinnbringend einbringen könnten.

Aufgrund dieser Erfahrungen hätten INVOL-Teilnehmende auch im Betrieb einen Vorsprung gegenüber Lernenden, die direkt aus der Schule kommen, aber noch nie gearbeitet hätten. Nach Abschluss der INVOL hätten sie gegenüber anderen Lernenden zudem den Vorteil, dass sie bereits ein Jahr lang im Berufsfeld gearbeitet und das berufsspezifische Vokabular gelernt hätten.

Lernbereitschaft und Engagement

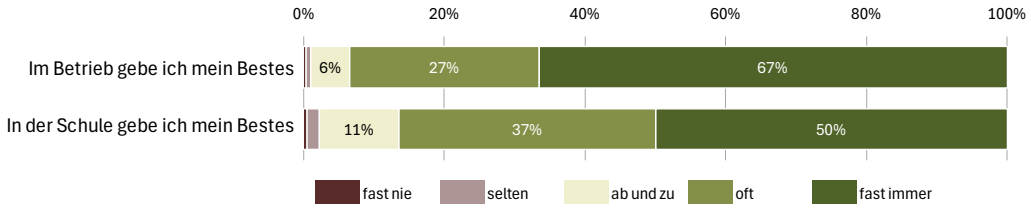
Die Ausbildenden nehmen die Teilnehmenden als engagierte Personen wahr. Sie seien meist gut bei der Sache, gäben sich Mühe, seien interessiert und sehr motiviert. Gemäss einzelnen betrieblichen Ausbildenden unterscheiden sie sich damit zum Teil auch von anderen Lernenden, die eine EBA- oder EFZ-Lehre absolvieren. Das grosse Engagement der Teilnehmenden wird von den Ausbildenden sehr geschätzt.

«Wir haben einen jungen zukünftigen Berufsmann erhalten bzw. kennen gelernt, welcher eine äusserst hohe Motivation an den Tag legt! Die Arbeitseinstellung übertrifft den Schnitt von unseren anderen Lernenden bei weitem! Weiter haben wir eine grosse Dankbarkeit von diesem zukünftigen Berufsmann erhalten, was uns sehr gefreut hat» (BA 285, Betriebsbefragung 2019).

« Leur sérosité et leur volonté ne peuvent que nous encourager à leur faire une place » (BA 222, Betriebsbefragung 2019).

Die meisten Teilnehmenden geben denn auch mehrheitlich an, dass sie im Betrieb und in der Schule oft oder immer «ihr Bestes» gäben (Abbildung 13).

Abbildung 13: Anstrengungsbereitschaft der Teilnehmenden in Betrieb und Schule



Quelle: Teilnehmendenbefragung 2019-2023; N=2710-2711

Gefragt nach der Art und Weise, wie sie lernen, schätzen sich die meisten Teilnehmenden positiv ein. Wenn sie etwas angefangen hätten, würden sie das auch fertig machen (Persistenz: oft oder fast immer 91 %). Wenn ein Problem auftauche, könnten sie es selbst lösen (Selbstwirksamkeit: oft oder immer 75 %). Und wenn sie nicht weiterwüssten, würden sie andere fragen, was sie machen sollten (Suche nach Unterstützung: oft oder fast immer 78 %). Ein interviewter Teilnehmender betont denn auch, dass er bei der Arbeit ziemlich selbstständig sei. Wenn er genau wüsste, was zu tun sei, würde er die Arbeit ganz allein erledigen.

Nicht immer fällt den Teilnehmenden das Lernen leicht. Einzelne Lehrpersonen weisen darauf hin, dass schulische und praktische INVOL-Teile von Teilnehmenden zum Teil unterschiedlich gewichtet werden: Für manche hätten theoretische und insbesondere sprachliche Inhalte weniger Bedeutung als die praktische Leistungsfähigkeit. Lehrpersonen, Coaches und Kantonsvertreter:innen betonen zudem, dass neben begrenzten Sprachkenntnissen auch andere Lernschwierigkeiten, gesundheitliche Probleme oder belastende Familiensituationen das Arbeiten und Lernen erschweren können. Auch wenn Fluchterfahrungen und damit verbundene Traumatisierungen selten offen angesprochen werden, beeinträchtigen sie laut einer Ansprechperson dennoch die Konzentrations- und Aufnahmefähigkeit der Betroffenen in Schule und Betrieb.

> « C'est difficile d'avancer parce qu'ils ont toutes les nuits des cauchemars et revivent les trucs, […], donc au niveau de la concentration, de la mémorisation, c'est très difficile » (ASP 1, Fallanalysen 2022).

2.2.3 Lebenssituation und Unterstützung ausserhalb der INVOL (soziale Ressourcen)

Familie und Wohnen

Familie und Verwandte sind eine wichtige soziale Ressource für die Teilnehmenden. Die Befragung der Teilnehmenden zeigt, dass nicht alle im gleichen Ausmass davon profitieren können (Teilnehmendenbefragung 2019-2023). Die Familien- und Wohnsituation der Teilnehmenden ist sehr unterschiedlich. Rund ein Fünftel der Teilnehmenden ist verheiratet und etwa gleich viele haben Kinder. Etwa zwei Fünftel leben zusammen mit Familie oder Verwandten, rund ein Achtel mit Kolleg:innen und ein Sechstel mit sonst jemandem oder mehreren der bereits genannten Personengruppen. Das restliche Drittel wohnt allein. Knapp die Hälfte der Teilnehmenden gibt an, dass sie gerne jemanden aus der Familie in die Schweiz nachholen würden. Frauen und Teilnehmende der erweiterten Zielgruppe wohnen häufiger mit Familie oder Verwandten und seltener allein.

> «Trotz grosser Resilienz – sonst hätten sie es nie bis in eine INVOL geschafft – sind sie verletzlich: Sie vermissen ihre Familien und leben in einer kulturellen Zerrissenheit. Vieles, was in ihrer Heimat gegeben war, gilt hier nicht. Sie müssen zuerst Vertrauen aufbauen» (LP 75, Schulbefragung 2019).

Kantonsvertreter:innen sehen die starke Einbindung in die Familie als wichtigen Rückhalt, auf den insbesondere die spät Zugewanderten zurückgreifen könnten (Kantonsbefragung 2022). Teilnehmende der ursprünglichen Zielgruppe können seltener auf familiäre Unterstützung zählen, da viele Familienmitglieder im Herkunftsland sind. Die Sorge um die im Herkunftsland Verbliebenen belastet die Teilnehmenden zusätzlich.

Etwa drei Viertel der INVOL-Teilnehmenden verfügen über ein eigenes Zimmer. Diese Teilnehmenden geben auch sehr viel häufiger an, dass sie einen ruhigen Ort zum Lernen hätten (85 % bei Personen mit eigenem Zimmer versus 40 % bei Personen ohne eigenes Zimmer). Frauen und Teilnehmende der erweiterten Zielgruppe berichten etwas häufiger, dass sie sich an einen ruhigen Ort zurückziehen könnten, wenn sie lernen müssten. Lehrpersonen und

> «Mein Mitbewohner hat viel Besuch. Ich habe ihm gesagt: 'Du darfst nicht so viele Leute hierher bringen. […] Ich bin ein Lernender, ich arbeite jeden Tag. Ich muss ein bisschen Ruhe haben, […] um etwas zu lernen.' […]. Momentan ist [die Situation] ein bisschen besser geworden» (TN 4, Fallanalysen 2022).

Kantonsvertreter:innen betonen, dass es wichtig sei, dass Teilnehmende zuhause über eine ruhige Lernumgebung verfügen (Kantonsbefragung 2019). Das sei leider nicht immer der Fall. Die betreffenden Teilnehmenden könnten so zuhause nur schlecht Hausaufgaben machen und sich nicht genügend erholen. Ein Teilnehmender schildert das Problem und erklärt, dass er sich wehren musste, um zuhause ungestört lernen zu können.

Unterstützung ausserhalb der INVOL

Die enge Begleitung und Unterstützung der INVOL-Teilnehmenden ist ein Kernelement der INVOL. Dies betrifft nicht nur die Lernbegleitung in Schule und Betrieb, sondern auch im privaten Bereich. Die Kantone haben unterschiedliche Ansätze entwickelt, um die Begleitung auch ausserhalb der Ausbildung sicherzustellen. In einigen Kantonen sind Lehrpersonen die Ansprechpersonen, andere setzen auf ein Coaching-Modell mit Fachpersonen, die nicht an die Schule oder einen Betrieb gebunden sind. Teilnehmende der primären Zielgruppe werden auch von den für sie zuständigen Mitarbeitenden aus dem Sozialdienst unterstützt. Gemäss Kantonsvertreter:innen (2022) galt es in den ersten INVOL-Jahren zu klären, wie die Unterstützung am besten organisiert und koordiniert werden soll. Wichtig war dabei, die Unterstützungsangebote niederschwellig zu halten und sicherzustellen, dass die Teilnehmenden möglichst nur eine einzige Ansprechperson haben.

Die Teilnehmenden wurden gefragt, auf wessen Unterstützung sie bei privaten Problemen ausserhalb von Schule und Betrieb zählen können – etwa durch Coaches, Verwandte oder Freund:innen (Teilnehmendenbefragung 2019-2023). Am häufigsten fühlen sich die Teilnehmenden von einer guten Freundin oder einem guten Freund unterstützt (65 %). Rund 41 % finden Hilfe bei Verwandten (besonders häufig Teilnehmende der erweiterten Zielgruppe), etwa 33 % bei einem Coach. Ein Drittel der Teilnehmenden (35 %) verfügt über ein breites Unterstützungsnetzwerk aus Coaches, Verwandten und Freund:innen. Ein Sechstel der Teilnehmenden gibt an, auf keine dieser Unterstützungspersonen zählen zu können – Männer sind davon etwas häufiger betroffen als Frauen.

«Unser Teilnehmer hat eine Entwicklung durchgemacht, die sicher sehr wichtig für ihn war. Er hat oft gefehlt, war sehr demotiviert wegen seiner privaten Probleme. Trotz all der Fehltage habe ich mich entschlossen, den Einsatz bis zum Ende durchzuführen. Dies hat sich als richtig erwiesen. Der Teilnehmer braucht Vertrauen und eine Struktur, die ihm Halt gibt» (BA 277, Betriebsbefragung 2019).

Viele Teilnehmende erhalten bei persönlichen Anliegen auch von Lehrpersonen und betrieblichen Ausbildenden Hilfe. Die Mehrheit gibt an, dass der/die betriebliche Ausbildende respektive die Lehrer:innen meist für sie da sind, wenn sie etwas brauchen – und dies in Bezug auf Ausbildungsfragen, aber auch privat. Die betrieblichen Ausbildenden bestätigen dies. So gibt mehr als ein Viertel von ihnen an, dass sie die INVOL-Teilnehmenden oft unterstützen, wenn sie im Privatleben Hilfe bräuchten. Rund 40 % machen dies gelegentlich (Betriebsbefragung 2019).

2.3 Lernergebnisse und Ausbildungszufriedenheit

Der Ausbildungserfolg der Teilnehmenden wird anhand der erzielten Lernergebnisse, der Zufriedenheit der Teilnehmenden sowie anhand des Abschlusses der INVOL und des Einstiegs in die berufliche Grundbildung gemessen.

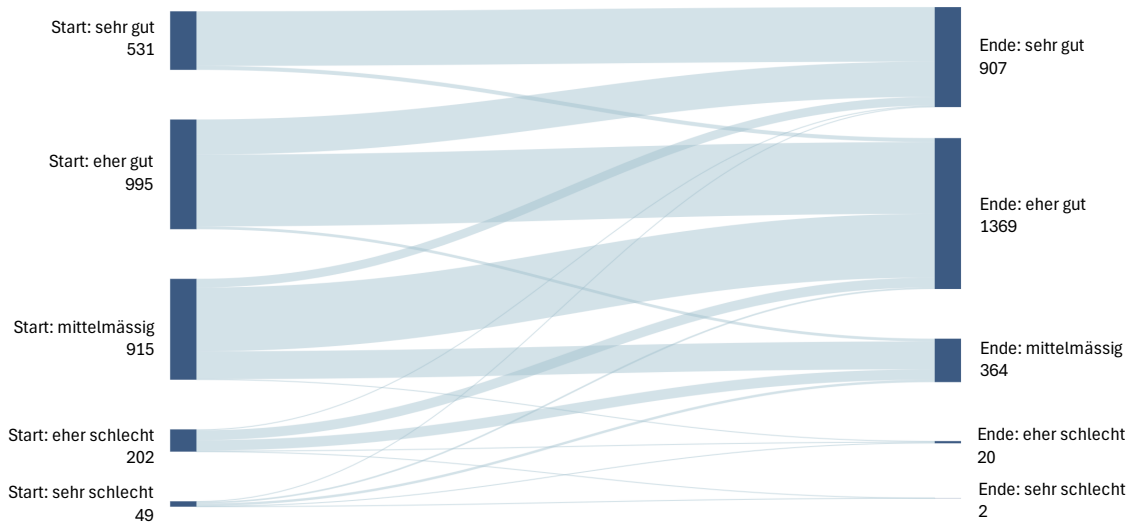
Die INVOL soll die notwendigen Kompetenzen für das jeweilige Berufsfeld vermitteln. Dazu gehören sprachliche Fähigkeiten in der Landessprache, grundlegende berufsfeldbezogene schulische Kenntnisse, praktische Fähigkeiten sowie überfachliche Kompetenzen wie Sozial- und Selbstkompetenz (SEM, 2020a).

2.3.1 Sprachkompetenzen am Ende der INVOL

Sprachkompetenzen aus Sicht der Teilnehmenden

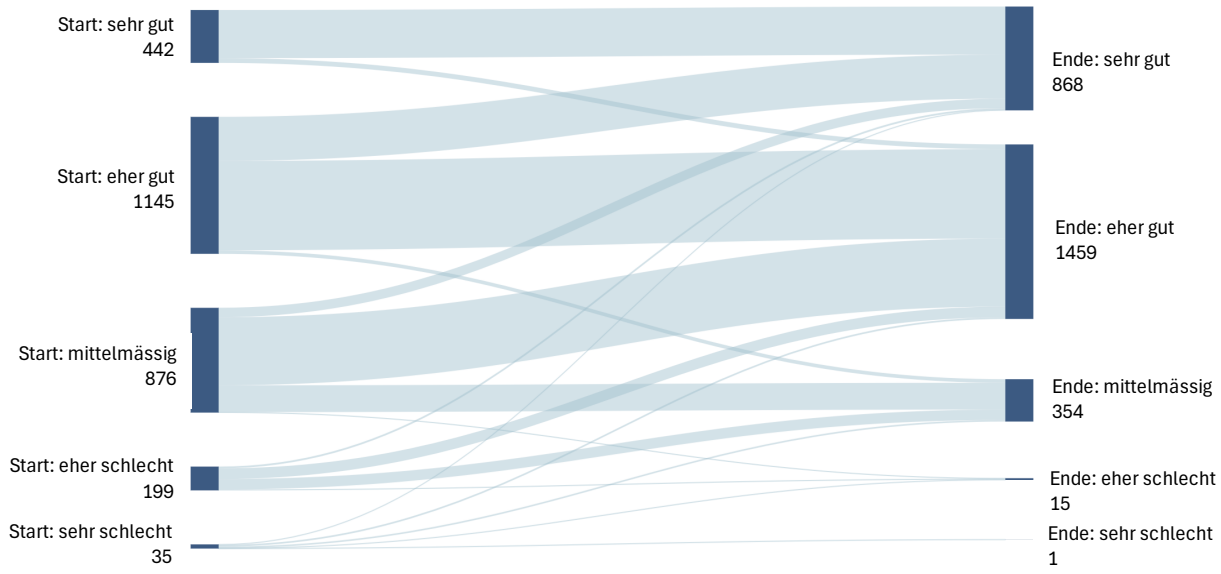
Um abzuschätzen, wie sich die Sprachkompetenzen entwickelt haben, wurden die Teilnehmenden und betrieblichen Ausbildenden am Ende der INVOL gefragt, wie ihre Sprachkompetenzen zu Beginn der INVOL waren und wie sie aktuell sind (Abbildung 14 und Abbildung 15). Die Mehrheit der Teilnehmenden geben an, dass ihre Fähigkeiten im Verstehen, Lesen und Sprechen schon zu Beginn gut waren. Dennoch haben gemäss Selbsteinschätzung etwa die Hälfte der Teilnehmenden ihre Kompetenzen bis Ende der INVOL nochmal verbessert. Am Ende der INVOL schätzen insgesamt 94 % der Teilnehmenden ihre Kompetenzen im Verstehen als gut bis sehr gut ein, 84 % tun dies im Lesen und 86 % im Sprechen (Teilnehmendenbefragung 2019-2023).

Abbildung 14: Entwicklung im Lesen gemäss Selbstwahrnehmung



Quellen: Teilnehmendenbefragung 2019-2023 (made in SankeyMATIC.com); N=2692

Abbildung 15: Entwicklung im Sprechen gemäss Selbstwahrnehmung



Quellen: Teilnehmendenbefragung 2019-2023 (made in SankeyMATIC.com); N=2697

Sprachkompetenzen aus Sicht der Ausbildenden

Die betrieblichen Ausbildenden beurteilen die sprachlichen Kompetenzen ihrer INVOL-Teilnehmenden etwas kritischer, aber auch sie stellen bei vielen eine Verbesserung fest (Betriebsbefragungen 2019 und 2022). Am Anfang der INVOL, so die Einschätzung eines Drittels der Ausbildenden, hätten ihre Teilnehmenden eher schlechte oder sehr schlechte Kenntnisse der Ortssprache gehabt. Am Ende der INVOL ist der Anteil jener, die die Sprachkompetenzen ihrer Teilnehmenden weiterhin als schlecht einschätzen, deutlich geringer: 5 % im Verstehen, 13 % im Lesen und 8 % im Sprechen. Die Mehrheit bewertet sie als eher gut bis sehr gut sowohl im Verstehen (68 %) als auch im Lesen (54 %) und im Sprechen (66 %).

Dass zu geringe Sprachkompetenzen in der Schule und im Betrieb zu Schwierigkeiten führen können, erwähnen viele schulische und betriebliche Ausbildende. Wenn Aufgaben nicht verstanden würden, könne man in der Schule auch in anderen Fächern nicht bestehen. Wem die grundlegenden Kenntnisse im Verstehen, Sprechen und Lesen fehlen, kann sich nicht genügend auf eine berufliche Grundbildung vorbereiten. Praktische Fähigkeiten und Motivation können zwar die fehlende Schulbildung und die Sprachhürden etwas ausgleichen, es reiche aber nicht immer, die Lücke zu kompensieren, so die Aussage von Lehrpersonen und betrieblichen Ausbildenden. Gleichzeitig betonen sie aber auch, dass einige Teilnehmende schnell Fortschritte machen und dadurch gut vorankämen.

> «Die Sprachbarrieren und daraus folgende Verständigungsschwierigkeiten stand jedoch zwischen den Teilnehmenden und ihrem Lernerfolg im Wege» (Rückmeldung einer Einzelschule 2022).

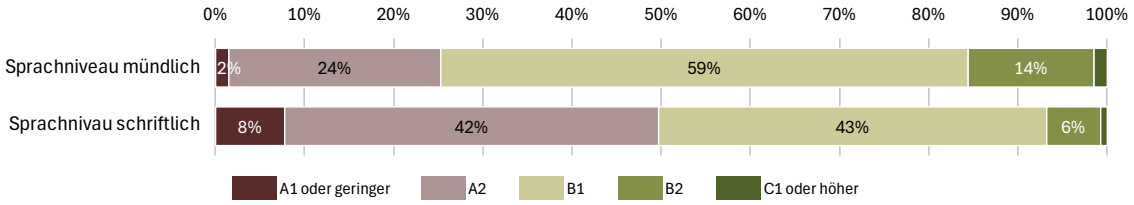
Laut Rückmeldung einer Einzelschule (2022) haben die Teilnehmenden beim Erwerb des berufsspezifischen Vokabulars grosse Fortschritte gemacht. Die Anwendung dieses Vokabulars sei jedoch für die meisten eine grosse Herausforderung gewesen. Zwar habe sich das Lesen und das Textverständnis alltagsnaher, praxisbezogener Situationen im Verlauf des Schuljahres allmählich verbessert, sie seien jedoch bis zum Schluss problematisch geblieben. «Unser Teilnehmer hat eine Entwicklung durchgemacht, die sicher sehr wichtig für ihn war. Er hat oft gefehlt, war sehr demotiviert wegen seiner privaten Probleme. Trotz all der Fehltage habe ich mich entschlossen, den Einsatz bis zum Ende durchzuführen. Dies hat sich als richtig erwiesen. Der Teilnehmer braucht Vertrauen und eine Struktur, die ihm Halt gibt» (BA 277, Betriebsbefragung 2019).

Sprachkompetenzen gemäss Abschlussbeurteilung

Von den Kantonen liegen Abschlussbeurteilungen der mündlichen und schriftlichen Sprachkompetenzen vor (Monitoringdaten 2019-2024). Die Beurteilung der Sprachkompetenzen wird in den meisten Kantonen an den Schulen vorgenommen. Die meisten Kantone haben dazu validierte Testverfahren eingesetzt – in der Regel den fide- oder fide-Test edu. Einzelne Kantone haben die Beurteilung und Prüfung der Sprachkompetenzen an spezialisierte Stellen delegiert oder beziehen die betrieblichen Ausbildenden mit ein.

Gemäss Abschlussbeurteilung erreichen drei Viertel der INVOL-Teilnehmenden im Mündlichen und die Hälfte im Schriftlichen das Niveau B1 oder höher (Abbildung 16). Das Ziel – mindestens B1 für den mündlichen Bereich – wird von einem Viertel der Teilnehmenden verfehlt. Für den schriftlichen Bereich wird mindestens ein A2 angestrebt. Ein knappes Zehntel der Teilnehmenden erreicht dieses nicht.

Abbildung 16: Abschlussbeurteilung der Sprachkompetenzen



Quellen: Monitoringdaten 2019-2024; $N_{mündlich}$=3280, $N_{schriftlich}$=3182

Einige Vertreter:innen der Kantone berichten 2022 von Verbesserungen der Sprachkompetenzen der Teilnehmenden gegenüber den ersten INVOL-Jahren. Multivariate Analysen der Monitoringdaten (2019–2024) bestätigen signifikante Kohorten-, Ausweis-, Geschlechts- und Berufsfeldeffekte hinsichtlich des Sprachniveaus am Ende der INVOL. So wird Teilnehmenden der Kohorten 5 und 6 häufiger ein Niveau von B1 oder höher attestiert als jenen der ersten Kohorten. Auch spät Zugewanderte erreichen häufiger höhere Sprachkompetenzen, während vorläufig Aufgenommene oft ein tieferes Niveau aufweisen: Im Mündlichen verbleiben 28 % der vorläufig Aufgenommenen auf A2 oder tiefer, im Schriftlichen gilt dies sogar für 59 %. Frauen erlangen insbesondere im schriftlichen Bereich häufiger als Männer das Sprachniveau B1 oder höher.

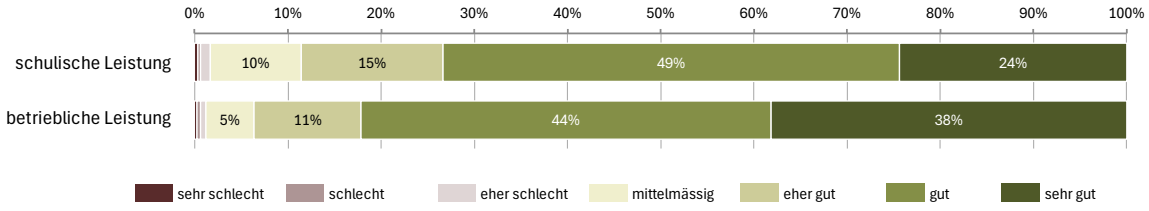
Deutliche Unterschiede zeigen sich auch zwischen den Berufsfeldern. Teilnehmende im Berufsfeld «Gesundheit, Soziales» – dies sind mehrheitlich Frauen – erzielen am Ende der INVOL sowohl mündlich als auch schriftlich höhere Sprachkompetenzen als Teilnehmende der meisten anderen Berufsfelder. Ähnlich positive Werte finden sich im Berufsfeld «Mechanik, Automation». Im Gegensatz dazu erreichen Teilnehmende aus der «Gastronomie, Hotellerie» das Niveau B1 deutlich seltener.

2.3.2 Schulische und praktische Kompetenzen

Leistungen in Schule und Betrieb aus Sicht der Teilnehmenden und Betriebe

Die Teilnehmenden wurden gegen Ende der INVOL gefragt anzugeben, wie gut ihre Leistungen im Betrieb und in der Schule sind. Die überwiegende Mehrheit von ihnen schätzt die eigenen Leistungen in der Schule als gut bis sehr gut ein. Gar noch etwas besser fällt das Urteil über die Leistungen im Betrieb aus. Vier Fünftel sind überzeugt, hier gute bis sehr gute Leistungen zu erbringen (Abbildung 17).

Abbildung 17: Leistungen in Schule und Betrieb gemäss Selbsteinschätzung



Quellen: Teilnehmendenbefragung 2019-2023; $N_{\text{schulische Leistung}}=2702$, $N_{\text{betriebliche Leistung}}=2701$

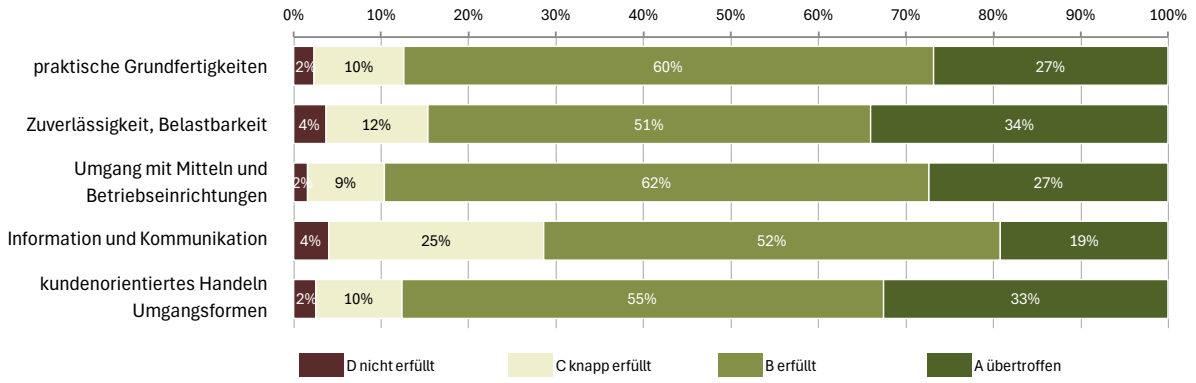
Auch zwei Drittel der betrieblichen Ausbildenden attestieren ihren INVOL-Teilnehmenden gute oder sehr gute Leistungen im Betrieb (N=425). Rund die Hälfte schätzt auch die schulischen Leistungen ihrer Lernenden so ein (N=340). Allerdings gibt es aus den Betriebsbefragungen (2019, 2022) auch einige kritische Rückmeldungen. Etwa 15 % der betrieblichen Ausbildenden beurteilen die betrieblichen Leistungen als eher bis sehr schlecht.

Praktische Grundfertigkeiten und überfachliche Kompetenzen

Von den Kantonen liegen Abschlussbeurteilungen zu den praktischen Grundfertigkeiten und überfachlichen Kompetenzen von knapp 3000 Teilnehmenden vor (Monitoringdaten 2019-2024). Die Beurteilung der praktischen Grundfertigkeiten erfolgt in den meisten Kantonen durch die betrieblichen Ausbildenden, in einigen Kantonen ergänzt durch Lehrpersonen. Grundlage dafür sind die Leistungen und das Arbeitsverhalten im Verlauf der INVOL und in rund der Hälfte der Kantone auch Abschlussprüfungen im Betrieb. Die überfachlichen Kompetenzen werden oft sowohl in der Schule als auch im Betrieb beurteilt.

Aus diesen Abschlussbeurteilungen geht hervor, dass die grosse Mehrheit der Teilnehmenden die Erwartungen erfüllen kann und rund ein Viertel diese sogar übertrifft (Abbildung 18). Weibliche Teilnehmende erhalten in fast allen Kompetenzbereichen proportional etwas häufiger sehr gute Bewertungen als männliche. Wird für die Berufsfelder kontrolliert, ist der Geschlechtseffekt nicht mehr signifikant.

Abbildung 18: Praktische und überfachliche Kompetenzen gemäss Abschlussbeurteilung



Quelle: Monitoringdaten der Kantone 2019-2024; $N_{\text{prakt. Grundfertigkeiten}}=2901$, $N_{\text{Zuverlässigkeit, Belastbarkeit}}=2868$, $N_{\text{Umgang mit Mitteln}}=2736$, $N_{\text{Information, Kommunikation}}=2732$, $N_{\text{Kundenorient. Handeln, Umgangsformen}}=2727$

Am meisten ungenügende Beurteilungen liegen hinsichtlich der Bereiche Zuverlässigkeit und Belastbarkeit sowie Information und Kommunikation vor. Bei letzterem erfüllt zudem ein Viertel der Teilnehmenden die Anforderungen nur knapp.

Eignung für eine berufliche Grundbildung

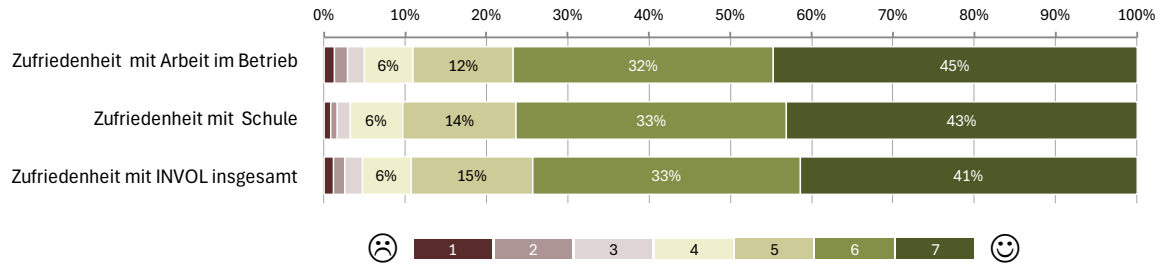
Die Beurteilungen münden in eine Einschätzung, ob Teilnehmende für eine berufliche Grundbildung geeignet sind. Diese erfolgt in fast allen Kantonen durch die Lehrpersonen und die betrieblichen Ausbildenden. Grundlage bilden die Leistungs- und Verhaltensbeurteilungen im Verlauf der INVOL; in mehr als der Hälfte der Kantone fliesst zudem das Ergebnis einer Abschlussprüfung mit ein.

Insgesamt ist am Ende der INVOL bei rund drei Vierteln der Teilnehmenden die Eignung für die berufliche Grundbildung gegeben, ein Sechstel wird als bedingt geeignet eingestuft und 5 % als nicht geeignet (Monitoringdaten der Kantone 2019-2023, N=3043). Spät Zugewanderte werden häufiger als vorläufig Aufgenommene und als anerkannte Flüchtlinge als geeignet beurteilt. Frauen erhalten häufiger das Attribut «geeignet»; der Unterschied zu den Männern ist jedoch nicht signifikant, wenn für die Berufsfelder kontrolliert wird.

2.3.3 Ausbildungszufriedenheit

Die INVOL-Teilnehmenden konnten ihre Zufriedenheit mit der Arbeit im Betrieb, mit der Schule sowie mit der INVOL insgesamt auf einer 7-stufigen Skala ausdrücken. Wie Abbildung 19 zeigt, fällt diese Bewertung überwiegend positiv bis sehr positiv aus.

Abbildung 19: Zufriedenheit der INVOL-Teilnehmenden



Quellen: Teilnehmendenbefragung 2019-2023; $N_{Betrieb}$=2701, N_{Schule}=2702, N_{INVOL}=2701

Zwischen den einzelnen Kohorten zeigen sich keine signifikanten Unterschiede in der Zufriedenheit der Teilnehmenden. Auch nach Aufenthaltsstatus und Zielgruppe lassen sich keine relevanten Unterschiede feststellen. Ein kleiner Unterschied ist einzig hinsichtlich des Geschlechts der Teilnehmenden erkennbar: Weibliche INVOL-Teilnehmende sind häufiger als männliche äusserst zufrieden (Wert 7) – sowohl mit der Schule (50 % vs. 41 %) als auch mit der INVOL insgesamt (48 % vs. 39 %).

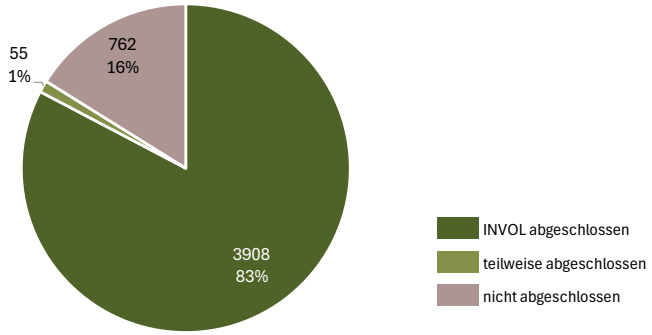
2.4 Abschlüsse und Anschlusslösungen

2.4.1 INVOL-Abschlüsse

INVOL-Abschlüsse

Das Erreichen des INVOL-Abschlusses ist ein wichtiges Kriterium für den Ausbildungserfolg. Gemäss den Monitoringdaten schliessen rund vier Fünftel der Personen (83 %), die eine INVOL beginnen, diese auch erfolgreich ab (Abbildung 20). Die wenigen in der Rubrik «teilweise abgeschlossen» erfassten Personen haben zwar von den Kantonen keinen Abschluss bestätigt, aber an der Teilnehmendenbefragung teilgenommen und somit die INVOL bis kurz vor Ende besucht.

Abbildung 20: Abschlusserfolg der Teilnehmenden



Quelle: Monitoringdaten der Kantone 2019-2024; N=4725

Der Anteil der Teilnehmenden, die die INVOL abschliessen, verändert sich über die Kohorten nur wenig; er bewegt sich zwischen 80 % und 86 % (vgl. Anhang IV).

Hinsichtlich der Berufsfelder sind signifikante Unterschiede im Abschlusserfolg feststellbar. Besonders hohe Erfolgsraten von 90 % oder mehr sind in den Berufsfeldern «Büro, Administration», «Betriebsunterhalt», «Gebäudereinigung», «Chemie», «Medienpraktik» und «Kunsthandwerk» festzustellen. Verhältnismässig viele vorzeitige Austritte von 20 % oder mehr kommen in den Berufsfeldern «Gastronomie, Hotellerie», «Handwerk», «Technik», «Nahrungsmittel», «Bauhauptgewerbe» und «Landwirtschaft» vor (vgl. Anhang IV).

Die beiden Zielgruppen sowie die Teilnehmendengruppen nach Aufenthaltsstatus unterscheiden sich im Abschlusserfolg nicht signifikant. Dies gilt ebenso für männliche und weibliche Teilnehmende des INVOL-Programms (vgl. Anhang IV).

Für einen erfolgreichen Abschluss der INVOL sind jedoch die Sprachkompetenzen bedeutsam, welche die Teilnehmenden in die INVOL mitbringen. Teilnehmende mit einer Einstufung A1 oder weniger in der Potenzialabklärung schliessen verhältnismässig seltener die INVOL ab. Ihre Abschlussquote beträgt 74 %. Teilnehmende mit Einstiegslevel A2 haben eine Quote von 82 %, Personen mit Level B1 oder B2 gar 86 %.

Vorzeitige Austritte

Von den 16 % der Teilnehmenden ohne INVOL-Abschluss hat etwa ein Drittel die INVOL in den ersten drei Monaten verlassen. Ein weiteres Fünftel ist im Verlauf des ersten Halbjahres ausgestiegen. Die übrigen haben die INVOL nach mehr als einem halben Jahr verlassen – entweder freiwillig oder weil sie mussten.

Aus Sicht der Ausbildenden sind der Wunsch nach Erwerbstätigkeit, mangelndes Interesse am Beruf, gesundheitliche Gründe sowie ungenügende Sprachkenntnisse die häufigsten Gründe für einen vorzeitigen Austritt (Betriebs- und Schulbefragung 2019). Auch die Kantonsvertreter:innen (2022) nennen unterschiedliche Gründe: Einige Teilnehmende hätten sich nicht mit dem zugeteilten Berufsfeld identifizieren

können. Andere hätten kurzfristig eine reguläre Lehrstelle oder eine Arbeitsstelle gefunden. Auch individuelle Gründe spielen eine Rolle, beispielsweise die mangelnde Vorbildung (keine oder wenig Bildungserfahrung, andere Schriftkultur), persönliche und familiäre Herausforderungen (z. B. Betreuungspflichten, gesundheitliche Einschränkungen) oder das fehlende Bewusstsein für den Wert eines Berufsabschlusses.

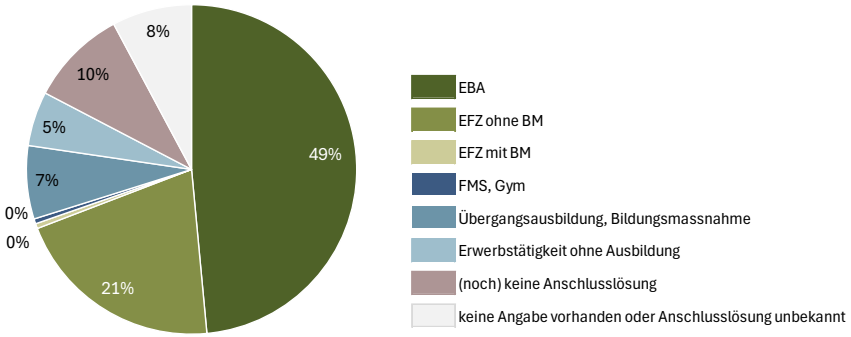
In den Monitoringdaten der Kantone sind zu rund 700 Personen Gründe für den vorzeitigen Austritt aus der INVOL vermerkt. Diese decken sich weitgehend mit den zuvor aufgeführten Aspekten. Am häufigsten ist ein vorzeitiger Austritt demnach auf eine nicht passende Berufswahl zurückzuführen. Zudem werden körperlich-psychische Belastungen, familiäre Anforderungen, finanzielle Gründe, schulische und sprachliche Überforderung, häufige Absenzen sowie Fehlverhalten und Konflikte am Arbeitsplatz häufig als Austrittsgründe genannt. Betriebliche Veränderungen und die Ausbildungsbedingungen am Arbeitsplatz sind hingegen vergleichsweise selten ein Grund für einen vorzeitigen Austritt aus der INVOL.

2.4.2 Anschlusslösungen nach der INVOL

Einstieg in die berufliche Grundbildung

Nach dem INVOL-Abschluss beginnen gemäss den kantonalen Monitoringdaten insgesamt 70 % der Teilnehmenden eine berufliche Grundbildung (Abbildung 21). Der grösste Teil von ihnen startet eine Lehre, die zu einem EBA führt; etwa ein Fünftel wählt eine Ausbildung mit Abschluss EFZ ohne Berufsmatur (BM), wenige absolvieren ein EFZ mit BM. Nur einzelne treten in eine allgemeinbildende Ausbildung ein.

Abbildung 21: Anschlusslösungen nach der INVOL



Quelle: Monitoringdaten der Kantone 2019-2024; N=3908

Männliche Teilnehmende steigen im Anschluss an die INVOL häufiger in eine berufliche Grundbildung ein als weibliche (vgl. Anhang V). Der Unterschied ist jedoch nicht mehr signifikant, wenn auch die Berufsfelder in der Analyse berücksichtigt werden. Hohe Direkteinstiegsquoten in die berufliche Grundbildung zeigen sich im «Baunebengewerbe» (80 %), «Automobilgewerbe» (78 %) und im Bereich «Logistik» (76 %); vergleichsweise tiefe in der «Gastronomie, Hotellerie» (57 %), dem «Bauhauptgewerbe» und im Berufsfeld «Gesundheit, Soziales» (je 67 %) (vgl. Anhang V).

Zwischen vorläufig Aufgenommenen, anerkannten Flüchtlingen und spät Zugewanderten unterscheidet sich der Anteil derer, die in eine berufliche Grundbildung einsteigen, nicht wesentlich. Unterschiede zeigen sich jedoch hinsichtlich des Anspruchsniveaus der gewählten Anschlusslösung. Vorläufig Aufgenommene und anerkannte Flüchtlinge beginnen eher eine EBA-Ausbildung (53 % und 45 %). Spät Zugewanderte entscheiden sich dagegen eher für eine EFZ-Ausbildung (39 %). Im Vergleich dazu starten nur 21 % der vorläufig Aufgenommenen und 23 % der anerkannten Flüchtlinge mit einer EFZ-Ausbildung. Personen mit Schutzstatus S treten vergleichsweise selten in eine berufliche Grundbildung ein, und wenn, dann in eine EFZ-Ausbildung (vgl. Anhang V).

Die Sprachkompetenzen der Teilnehmenden bei Beginn der INVOL sind nicht nur relevant für einen erfolgreichen Abschluss der INVOL, sondern auch im Hinblick auf die Anschlusslösung. Von den Teilnehmenden, die mit Sprachniveau A1 oder weniger starten und die INVOL abschliessen, führt der Weg lediglich für 53 % direkt in eine berufliche Grundbildung. Bei Teilnehmenden mit Sprachniveau A2 sind es dagegen

69 %, bei Sprachniveau B1 74 % und bei Sprachniveau B2 oder höher 81 %, die nach der INVOL in eine berufliche Grundbildung einsteigen.

Andere Anschlusslösungen

Rund 7 % der Teilnehmenden treten nach der INVOL in eine (weitere) Bildungsmassnahme über, die nicht zu einem Abschluss auf der Sekundarstufe II führt. Dabei kann es sich um eine weitere Übergangsausbildung (schulisches Brückenangebot, andere Vorlehre), ein langes Praktikum, ein Arbeitsintegrationsprogramm oder einen Sprachkurs handeln, oder um einen Vorkurs bzw. ein Praktikum, das für den späteren Lehrbeginn vorausgesetzt wird (z.B. in der Pflege). Im Berufsfeld «Gesundheit, Soziales» ist der Anteil mit 11 % am höchsten. Weibliche Teilnehmende finden sich denn auch nach der INVOL häufiger in einer Übergangsausbildung als männliche Teilnehmende (10 % der Frauen vs. 6 % der Männer, vgl. Anhang V).

Weitere 5 % der Teilnehmenden nehmen nach der INVOL eine Erwerbstätigkeit ohne weitere Ausbildung auf. Dies betrifft häufiger Teilnehmende des Berufsfelds «Gastronomie, Hotellerie», bei denen 10 % der Teilnehmenden eine Arbeitsstelle antreten (vgl. Anhang V).

10 % der Teilnehmenden haben nach Abschluss der INVOL noch keine Anschlusslösung. Etwas mehr als die Hälfte von ihnen befinden sich noch auf dem Weg in Richtung berufliche Grundbildung: Sie sind auf der Suche nach einer Lehr-, Praktikums- oder Arbeitsstelle, warten auf einen Bewerbungsentscheid oder späteren Stellenantritt, wollen sich beruflich neu orientieren oder befinden sich in einem begleiteten Prozess (Case Management, Berufsberatungs- und Integrationszentrum (BIZ), Mentoringprogramm). Von rund 2 % ist bekannt, dass sie aus privaten Gründen wie Mutterschaft oder gesundheitlichen Problemen keine Anschlusslösung haben. Bei 2 % haben die Kantone zwar angegeben, dass die Teilnehmenden keine Anschlusslösung haben, aber ohne deren Situation näher zu beschreiben. Bei der Kohorte 2, die von der Covid-19-Pandemie besonders stark betroffen war, ist der Anteil derer, die (noch) keine Anschlusslösung haben, grösser als bei den anderen Kohorten (vgl. Anhang V).

Zu den restlichen 8 % der INVOL-Teilnehmenden liegen keine Antworten zur Anschlusslösung nach dem INVOL-Abschluss vor oder es wurde vermerkt, dass die Anschlusslösung nicht bekannt ist oder dass – in wenigen Fällen – diese Personen die Schweiz verlassen haben.

Neben den INVOL-Teilnehmenden, die direkt in eine berufliche Grundbildung einsteigen, haben somit insgesamt 30 % bei INVOL-Abschluss eine andere oder noch keine Anschlusslösung.

Lehrstellensuche

In den Betriebsbefragungen (2019 und 2022) haben zwei Drittel der Antwortenden (N=122) angegeben, dass die INVOL-Teilnehmenden in ihrem Betrieb verbleiben und dort eine EBA- oder EFZ-Ausbildung beginnen können. Dass die meisten INVOL-Teilnehmenden eine Anschlussmöglichkeit in ihrem bisherigen Lehrbetrieb gefunden hätten, bestätigt auch eine grosse Berufsfachschule (Rückmeldung Einzelschule 2022).

Bei der Suche nach einer Lehrstelle sind vier Fünftel der Teilnehmenden unterstützt worden (Teilnehmendenbefragung 2019-2023). Von denjenigen, die eine berufliche Grundbildung anstreben, haben 27 % Unterstützung von einer Lehrperson erhalten, 6 % von ihrem Betrieb (Ausbildende oder Arbeitskolleg:innen), 3 % von ihrem Betrieb und einer Lehrperson, 35 % aus dem privaten Umfeld und 13 % sowohl aus dem beruflichen wie privaten Umfeld (N=1791). Diejenigen INVOL-Teilnehmenden, die ihre Ausbildung im Betrieb weiterführen können, haben vermutlich gar nicht nach einer Lehrstelle suchen müssen und entsprechend auch keine Unterstützung benötigt.

Zwei Monate vor Abschluss der INVOL haben drei Viertel der Teilnehmenden die Absicht geäussert, eine berufliche Grundbildung zu absolvieren (Teilnehmendenbefragung 2019-2023). Rund die Hälfte von ihnen hat zu diesem Zeitpunkt bereits einen Lehrvertrag unterschrieben, einem weiteren Fünftel ist ein solcher zugesichert worden und die übrigen haben sich noch auf der Suche befunden. Den Monitoringdaten zufolge ist es rund der Hälfte der Suchenden gelungen, im weiteren Verlauf einen Ausbildungsplatz zu finden. Auch von jenen, die zum Befragungszeitpunkt noch keine konkreten Pläne hatten, hat ein Teil eine Lehrstelle angetreten. Ungeachtet der Anschlusslösung erachten es die meisten Teilnehmenden als wichtig, einen Beruf zu erlernen. Die meisten sind auch überzeugt, dass sie einen Lehrabschluss schaffen und später eine gute Arbeitsstelle finden können.

2.4.3 Ausbildungsverläufe und Abschlüsse der beruflichen Grundbildung

Die INVOL hat zum Ziel, die Teilnehmenden möglichst gut auf eine berufliche Grundbildung vorzubereiten. Ein wichtiges Kriterium für den Ausbildungserfolg ist demnach – neben dem erfolgreichen Einstieg in eine zwei-, drei- oder vierjährige Ausbildung – das Erreichen eines Berufsbildungsabschlusses (EBA oder EFZ). Mittels einer Verknüpfung der INVOL-Daten mit den LABB-Daten des Bundesamts für Statistik konnten die Ausbildungssituation und der Ausbildungserfolg von 1341 Teilnehmenden der Kohorte 1 (Abschluss der INVOL 2019) und der Kohorte 2 (Abschluss der INVOL 2020) analysiert werden.

Für Kohorte 1 kann die Ausbildungssituation direkt nach der INVOL, sowie ein, zwei und drei Jahre nach dem INVOL-Abschluss nachgezeichnet werden. Für die Kohorte 2 ist dies bis zwei Jahre nach der INVOL möglich.

Abschlüsse der Kohorten 1 und 2

Zwei Jahre nach Abschluss der INVOL erreichen 45 % der Teilnehmenden der Kohorte 1 einen EBA-Abschluss (zweijährige berufliche Grundbildung). Im dritten Jahr kommen weitere 8 % mit einem EBA-Abschluss hinzu sowie 9 %, die ein EFZ erlangen (dreijährige berufliche Grundbildung). Insgesamt gelingt es rund 62 % aller INVOL-Absolvent:innen der Kohorte 1, innerhalb von drei Jahren nach der INVOL einen Berufsbildungsabschluss zu erreichen.

Rund 18 % der Teilnehmenden befinden sich drei Jahre nach der INVOL noch (oder wieder) in Ausbildung – 5 % sind in einer zwei- und 13 % in einer drei- oder vierjährigen beruflichen Grundbildung, ein Teil von ihnen hat zu diesem Zeitpunkt bereits einen EBA-Abschluss erreicht. Aufgrund des kurzen Beobachtungszeitraums kann mit den vorliegenden LABB-Daten nicht geprüft werden, wie viele Lernende, die innerhalb von drei Jahren noch keinen Berufsbildungsabschluss erworben haben, einen solchen in den kommenden Jahren noch erreichen.

In Bezug auf Ausbildungssituation und Abschlüsse zeigen sich zwischen Kohorte 1 und Kohorte 2 nur geringe Unterschiede. Von den Teilnehmenden der Kohorte 2 schliessen 42 % zwei Jahre nach Abschluss der INVOL eine zweijährige Ausbildung mit EBA ab – das sind etwas weniger als in Kohorte 1. Ein Viertel der Teilnehmenden sind zu diesem Zeitpunkt noch in einer beruflichen Grundbildung, davon 9 % in einer zwei- und 16 % in einer drei- oder vierjährigen Ausbildung. Diese Werte entsprechen etwa jenen der Kohorte 1.

Ausbildungsverläufe der Kohorte 1

Für die Kohorte 1 können die Ausbildungsverläufe von 604 Personen bis drei Jahre nach Abschluss der INVOL nachgezeichnet werden. Diese sind in Tabelle 2 zusammenfassend dargestellt.

Insgesamt schliessen rund 56 % der Teilnehmenden ihre berufliche Grundbildung gradlinig ab. Die Mehrheit von ihnen erlangt ein EBA nach einem Direkteinstieg (43 %) oder einem verzögerten Einstieg (4 %). Weitere 9 %, die eine dreijährige Ausbildung (EFZ) beginnen, schliessen diese gradlinig erfolgreich ab[8].

Bei 29 % der Teilnehmenden verläuft die Ausbildung nicht gradlinig. Sie haben nach einem direkten oder verzögerten Einstieg eine oder mehrere Lehrvertragsauflösungen, orientieren sich neu, unterbrechen die Ausbildung und/oder bestehen das Qualifikationsverfahren nicht. Einige, die direkt in die EBA-Ausbildung einsteigen, erreichen ihren Abschluss nach drei Jahren (4 %). Andere wechseln von einer drei- bzw. vierjährigen Ausbildung (EFZ) zu einer zweijährigen (EBA) und erlangen danach den Abschluss (3 %).

Von den 329 Lernenden, die nach der INVOL direkt in eine zweijährige berufliche Grundbildung eintreten, erlangen in den drei Beobachtungsjahren 282 das EBA. Die Erfolgsquote nach zwei Jahren beträgt 78 %, nach drei Jahren 86 %.

[8] Teilnehmende, die eine EFZ-Ausbildung aufnehmen, sind meist in einer dreijährigen Ausbildung. Der Eintritt in eine vierjährige berufliche Grundbildung ist sehr selten.

Bei denjenigen, die nach der INVOL eine dreijährige Ausbildung (EFZ) beginnen, ist die Erfolgsquote nach drei Jahren deutlich geringer. Ob sie ein Jahr später erfolgreich sind, kann aufgrund des kurzen Beobachtungszeitraums nicht analysiert werden.

Tabelle 2: Ausbildungsverläufe der Kohorte 1

	N	%	
Direkteinstieg EBA	**329**	**55 %**	
Gradliniger Verlauf bis zum Abschluss EBA			43 %
Nicht gradliniger Verlauf mit Abschluss EBA			4 %
Nicht gradliniger Verlauf, (noch) ohne Abschluss			8 %
Direkteinstieg EFZ	**106**	**18 %**	
Gradliniger Verlauf bis zum Abschluss EFZ			9 %
Nicht gradliniger Verlauf mit Abschluss EBA			3 %
(Noch) ohne Abschluss, i.R. nicht gradliniger Verlauf			6 %
Verzögerter Einstieg	**72**	**12 %**	
EBA, danach gradliniger Verlauf bis zum Abschluss EBA			4 %
EBA oder EFZ, (noch) ohne Abschluss, i.R. nicht gradliniger Verlauf			8 %
Kein Einstieg in eine berufliche Grundbildung	**97**	**16 %**	

Quelle: Daten LABB (BFS) und INVOL (PHBern)- Eigene Berechnungen, $N_{Kohorte\ 1}$=604

Insgesamt 16 % der INVOL-Absolvent:innen der Kohorte 1 steigen in den drei Beobachtungsjahren nie in eine berufliche Grundbildung ein. Detailanalysen zeigen, dass diese Teilnehmenden häufiger bereits mit sehr geringen Sprachkompetenzen (A1 oder tiefer) in die INVOL eingestiegen sind und diese auch mit vergleichsweise schwachen mündlichen Sprachkompetenzen abgeschlossen haben. Ebenso haben Frauen und ältere Teilnehmende eine höhere Wahrscheinlichkeit, ohne anschliessende Berufsausbildung zu bleiben. Zudem äussern sich Teilnehmende, die in den drei Jahren nie in Ausbildung sind, deutlich unzufriedener mit der INVOL als andere – insbesondere im Vergleich zu jenen, die direkt in eine berufliche Grundbildung einsteigen und diese geradlinig abschliessen.

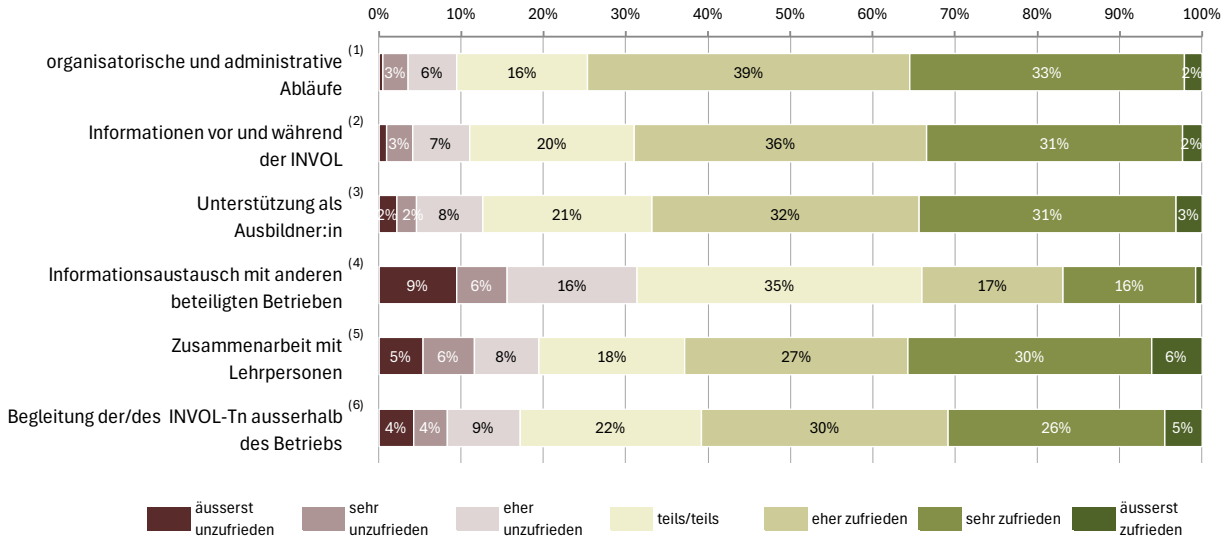
2.5 Programmerfolg aus Sicht der Betriebe, Schulen und Vertreter:innen der Kantone

2.5.1 Zufriedenheit der Betriebe, Schulen und Kantone mit der INVOL

Zufriedenheit der Betriebe mit Rahmenbedingungen der INVOL

Im Rahmen der Betriebsbefragungen 2019 und 2022 wurde die Zufriedenheit der Ausbildenden mit verschiedenen Aspekten der INVOL erhoben (Abbildung 22). Die Ergebnisse zeigen, dass die Mehrheit der Betriebe mit den meisten Rahmenbedingungen zufrieden ist. Kritisch bewertet wird vor allem der Informationsaustausch mit anderen Betrieben, die ebenfalls INVOL-Teilnehmende ausbilden. Je nach Aspekt liegt der Anteil unzufriedener Betriebe zwischen einem Zehntel und einem Drittel.

Abbildung 22: Zufriedenheit der Betriebe



Quelle: Betriebsbefragungen 2019 und 2022; $N_{(1)}$=414, $N_{(2)}$=416, $N_{(3)}$=413, $N_{(4)}$=379, $N_{(5)}$=406, $N_{(6)}$=396

Etwa 100 der im Jahr 2022 befragten betrieblichen Ausbildenden hatten schon mehrere Jahre Erfahrung mit der INVOL und konnten einen Vergleich zum Startjahr der INVOL anstellen. Viele berichten von Verbesserungen, insbesondere hinsichtlich der organisatorischen und administrativen Abläufe, oder schätzen die Bedingungen als unverändert ein. Nur wenige Ausbildende sind der Ansicht, dass sich die Situation seit Beginn der INVOL verschlechtert habe.

Gesamtzufriedenheit der Betriebe und Schulen

In den Betriebsbefragungen (2019, 2022) und in der Schulbefragung (2019) hatten die Ausbildenden die Möglichkeit, einen Schlusskommentar abzugeben. Die grosse Mehrheit dieser Anmerkungen ist positiv. Die INVOL sei grundsätzlich ein guter Ansatz, ein «tolles Projekt». Es habe Mehraufwand bedeutet, sei aber für alle lehrreich gewesen. Die INVOL biete die richtige und wichtige Grundlage für Geflüchtete, um einen Einstieg in unser Ausbildungssystem zu finden. Es sei

> «Ich finde es eine gute Sache und freue mich auf den nächsten INVOL Kandidaten […]. Obwohl ich im ersten Jahr schlechte Erfahrungen gemacht habe mit einer Person, bin ich überzeugt, dass das Angebot sehr gut ist und dass es für viele junge Leute einen guten Einstieg in die Berufswelt bietet (BA 248, Betriebsbefragung 2019).

> « Je suis ravie de faire partie de ce projet qui je l'espère rencontrera beaucoup de succés » (LP 27, Schulbefragung 2019).

sinnvoll, diese Personen schnell zu integrieren. Die INVOL sei nicht nur für die Lernenden, sondern auch für die Betriebe ein wichtiges Angebot. Sie hätten gern mit den Migrant:innen gearbeitet. Die kritischen Anmerkungen beziehen sich mehrfach auf den Aufwand oder auf eine unbefriedigende Selektion oder Zuteilung von Teilnehmenden. Vereinzelt wird auch eine ungenügende Kommunikation mit weiteren zuständigen Stellen oder fehlende Unterstützung in schwierigen Situationen bemängelt.

> «Ob wir wieder eine INVOL-Lehre anbieten werden, hängt sehr stark vom Interesse und der Persönlichkeit des/der Jugendlichen ab» (BA 490, Betriebsbefragung 2022).

Gesamtzufriedenheit der Kantone

Die Vertreter:innen der Kantone berichten in den Interviews von 2022 von überaus positiven Rückmeldungen seitens der Betriebe, die grosses Interesse am Programm zeigen. Auch die Schulen seien insgesamt zufrieden, teils sogar begeistert, und unterstützen das Programm trotz verschiedener Herausforderungen. Die Kantonsvertreter:innen heben insbesondere das grosse Engagement der Lehrpersonen hervor. Diese würden den Nutzen des Programms klar erkennen. In der Mehrheit der Kantone ist die INVOL gut in die bestehende Bildungslandschaft integriert. Das Programm sei auch bei den OdA bekannt und geniesse ein gutes Image. Die Zusammenarbeit der kantonalen Stellen mit den Berufsfachschulen und Lehrpersonen funktioniere ausgesprochen gut. Die Vertreter:innen der Kantone loben auch die gut funktionierende Zusammenarbeit unter den verschiedenen involvierten Stellen, die wesentlich sei für den Erfolg des Programms. Bei einer Vielzahl der Kantone hat sich die interinstitutionelle Zusammenarbeit im Laufe der ersten INVOL-Jahre verbessert. Auch hinsichtlich der Abschlussquoten und der Anschlusslösungen zeige sich ein positives Bild, das teilweise die Erwartungen übertroffen habe. Einzelne verweisen auch auf die hohe Anzahl der bereits abgeschlossenen beruflichen Grundbildungen aus den ersten Kohorten. Insgesamt wertet die Mehrheit der Kantonsvertreter:innen die INVOL als grossen Erfolg.

> « Je dirais d'une manière générale, c'est un grand succès le PAI » (VK 14, Kantonsbefragung 2022).

> «Ja klar. Wenn ich das Gesamte anschaue, die INVOL an und für sich, die Zusammenarbeit mit allen Beteiligten, das ist ein harmonisches Zusammenspiel. Das funktioniert einfach. Und was mir immer wieder auffällt, ist die hohe Dienstleistungsbereitschaft. Also man versucht oft, gewisse Anfragen dann gut und unkompliziert zu lösen» (VK 12, Kantonsbefragung 2022).

> «Die INVOL ist sehr, sehr erfolgreich. Das sieht man zum Beispiel bei der Anschlussquote» (VK1, Kantonsbefragung 2022).

2.5.2 Potenziale und Herausforderungen aus Sicht der Kantone

In der Kantonsbefragung 2022 haben sich verschiedene Themen herauskristallisiert, die von den Kantonsvertreter:innen zugleich als Herausforderungen und als zentrale Erfolgsfaktoren der INVOL beschrieben werden. Die Kantone stehen bei diesen Aspekten vor unterschiedlich grossen Herausforderungen: Während einige weiterhin stark mit gewissen Themen beschäftigt sind, haben andere bereits für sie passende Lösungsansätze gefunden.

Potenzialabklärung und Zulassung zur INVOL

Zu beurteilen, ob Kandidat:innen das Potenzial für die Teilnahme an der INVOL und eine anschliessende berufliche Grundbildung mitbringen, ist eine anspruchsvolle Aufgabe. Einige Kantone haben denn auch nach den Erfahrungen der ersten INVOL-Jahre ihr Potenzialabklärungsverfahren überarbeitet und optimiert – etwa indem sie neue Eintrittstests eingeführt oder die Abklärung spezifischer Fähigkeiten beziehungsweise das gesamte Verfahren an professionelle Fachstellen delegiert haben (Kantonsbefragung 2022).

> «Die Betriebe müssen auch spüren, dass die Lernenden, die ein solches Angebot besuchen, dass diese [... den] Weg in die Berufsbildung schaffen können. Wenn es uns nicht gelingt und wir die Lernenden in den Betrieben 'versorgen' und diese dann sagen, sie sind ja schon sozial eingestellt, aber das nützt mir ja schlussendlich nicht, dann wird das sicher auch scheitern. Daher muss man sicher auch bei der Selektion in diese Angebote schauen, dass man das nicht übertreibt» (VK 6, Kantonsbefragung 2022).

Bei der Selektion für die INVOL sind die Kantone gefordert, ein angemessenes Mass an Strenge bei den Teilnahmevoraussetzungen zu finden. Einerseits sei es wichtig, Teilnehmende mit realistischen Erfolgsaussichten auszuwählen, um Betriebe für eine Teilnahme an der INVOL zu gewinnen. Andererseits wolle man auch Personen eine Chance geben, die die Aufnahmekriterien nur bedingt erfüllen, da man ja nicht wisse, wie sich die Teilnehmenden im Verlauf des INVOL-Jahres entwickeln (Kantonsbefragung 2022). Ein Kantonsvertreter betont, dass grundsätzlich auch eine strengere Selektion möglich wäre. Doch da die Eintrittsquote in die berufliche Grundbildung in den letzten Jahren stets über 60 % lag, sei man überzeugt, eine Mischung zu haben, die «genügend Chancen ermöglicht, aber nicht um jeden Preis» (VK 6, Kantonsbefragung 2022).

Prüfung und Förderung der sprachlichen Kompetenzen

Ausreichende Kompetenzen in der Landessprache sind eine bedeutsame Voraussetzung für einen erfolgreichen Abschluss der INVOL und den Eintritt in die berufliche Grundbildung. Diese Überzeugung hat sich auch bei Vertreter:innen der Kantone breit durchgesetzt (Kantonsbefragung 2022).

Wird das sprachliche Niveau bei der Potenzialabklärung ungenau erfasst, können bestehende Defizite unentdeckt bleiben. Dies erschwert den Teilnehmenden das Lernen und hemmt ihren Fortschritt sowohl im schulischen Unterricht als auch im betrieblichen Alltag. Für die betreffenden Teilnehmenden ist es dann auch besonders schwierig, eine Anschlusslösung zu finden. Einige Kantonsvertreter:innen betonen, dass sie bei der Potenzialabklärung inzwischen stärker auf ein sprachliches Mindestniveau achten und den Spracherwerb bereits vor Beginn der INVOL gezielter unterstützen (Kantonsbefragung 2022).

> «Also Deutsch ist wirklich das grosse Überthema» (VK 8, Kantonsbefragung 2022).

Die Durchführung eines fide-Tests oder fide-Test edu gegen Ende der INVOL ist in den Eckpunkten des Programms vorgegeben. Während diese Tests bei einigen Kantonsvertreter:innen auf Akzeptanz stossen, bemängeln sie andere (Kantonsbefragung 2022). Die Durchführung eines Sprachtests pro Teilnehmer:in sei aufwändig, würde pro Person einen ganzen Tag dauern und erfordere eine Schulung der Lehrpersonen. Dafür würden die personellen und finanziellen Ressourcen kaum ausreichen. Daher sei der fide-Test edu für sie nicht praxistauglich. Sie plädieren für ein kürzeres Testverfahren. Auch inhaltlich gibt es vereinzelt

> «Also man schaut jetzt viel mehr bei der Rekrutierung, dass die Leute [...] in die INVOL passen. Und wenn nicht, dann machen wir zuerst ein anderes Angebot. Also [...] einen Sprachintegrationskurs, bevor es überhaupt in die INVOL geht» (VK 19, Kantonsbefragung 2022).

Vorbehalte. Die fide-Sprachtests seien nicht ausreichend aussagekräftig für die in der EBA-Ausbildung benötigten Kompetenzen. Zudem würden die Testergebnisse bei den Teilnehmenden oft Frustration auslösen, da sie den Fortschritt, den sie während des INVOL-Jahres erzielen, nicht angemessen widerspiegeln. Einige Kantone haben das Verfahren optimiert, indem sie ergänzend einen Einstiegstest eingeführt haben. In mehreren Kantonen hat sich die Praxis etabliert, den fide-Test sowohl zu Beginn als auch am Ende der INVOL durchzuführen, um den individuellen Sprachfortschritt der Teilnehmenden sichtbar zu machen. Zum Befragungszeitpunkt (2022) verwenden zudem einige Kantone noch nicht den fide-Test, sondern andere Sprachtests.

Die Sprachförderung während der INVOL ist immer noch ein wichtiges Anliegen. Lehrpersonen bemängeln nach wie vor die Sprachkompetenzen in der Landessprache. Ein Ausbau, zum Beispiel mit speziellen, zusätzlichen Deutsch-Förderklassen, wäre essenziell (Rückmeldung Einzelschule 2022). Einige Kantone haben branchenspezifischen Sprachunterricht, zusätzliche Deutsch-Stützlektionen, Nachhilfekurse oder eine Hausaufgabenstunde eingeführt, um Verbesserungen zu erzielen.

> «Das Ziel wäre ja immer, ein Niveau zu erhöhen, während des Jahres. Und bei einigen reichen die Lektionen, die wir haben, nicht. Und jetzt haben wir für alle, die eigentlich eine Anschlusslösung hätten in Form einer beruflichen Grundbildung oder aber auch im ersten Arbeitsmarkt, aber der Betrieb sagt, es reiche sprachlich nicht, die haben im zweiten Semester zusätzlich Deutsch» (VK 19, Kantonsbefragung 2022).

Interinstitutionelle Zusammenarbeit

Eine gute Kooperation der verschiedenen involvierten Institutionen ist – so der Konsens der Kantone – für den Erfolg der INVOL entscheidend. Mehrere Kantonsvertreter:innen zeigen sich in den Interviews 2022 sehr zufrieden mit der bisherigen Zusammenarbeit und berichten von nur wenigen Veränderungen in den ersten vier INVOL-Jahren. In vielen Kantonen habe sich die interinstitutionelle Kooperation in dieser Zeit spürbar verbessert. Mit Sozialdiensten, Berufsfachschulen und weiteren Akteuren (z.B. beauftragte Stellen der Integrationsförderung, Integrationsfachstellen) werde vertrauensvoll und motiviert am gemeinsamen Ziel der INVOL zusammengearbeitet. Mit der Erweiterung der Zielgruppe sind bestehende Netzwerke weiter ausgebaut und dabei in einigen Kantonen auch der Austausch mit den Gemeinden oder dem BIZ verstärkt worden.

Die neuen Formen der Zusammenarbeit haben zunächst auch zu neuen Herausforderungen geführt. Wenn beispielsweise Zuständigkeiten zwischen Betrieb, Coach und weiteren Bezugspersonen noch nicht geklärt seien, müsse jeweils geprüft werden, wer die Verantwortung übernehme. Die Reformen seien aber nötig und lohnend gewesen, um das System zu stabilisieren und Missverständnisse bezüglich der Zuständigkeiten zu klären (Kantonsbefragung 2022).

> «Die Kommunikation unter den BIZ-Mitarbeitern war nicht immer gleich gut. So hatten wir von einem INVOL Kandidaten drei verschiedene Ansprechpersonen vom BIZ» (BA 141, Betriebsbefragung 2019).

> «Aber der ganz entscheidende Punkt wird sein, dass die Partnerschaft in dem System, in dem sich die INVOL-Teilnehmenden bewegen, dass das gut abgesprochen ist. […] Es muss gelingen, dass die Beteiligten, die solche Personen begleiten, näher oder lockerer, was diese halt gerade brauchen, […] dass dort der Kontakt stattfindet, dass man frühzeitig reagieren kann, wenn man sieht, dass es schwierig wird» (VK 6, Kantonsbefragung 2022).

Ein Kantonsvertreter erkennt in gut geklärten Zuständigkeiten ein Kernelement für den Erfolg der INVOL, das auch wesentlich dazu beiträgt, aufkommende Probleme zu erkennen und ihnen entgegenzuwirken.

Begleitung und Coaching

Die Begleitung der INVOL-Teilnehmenden ist kantonal unterschiedlich organisiert. In vielen Kantonen fungieren die Klassenlehrpersonen als erste Anlaufstelle. An einigen Schulen sind feste Zeitfenster für das Coaching reserviert, andernorts findet es auf Initiative der Teilnehmenden statt. Kantone, die zuvor getrennte Zuständigkeiten für den schulischen und den betrieblichen Teil hatten oder keine 1:1-Betreuung boten, haben ihre Strukturen angepasst: Teilnehmende verfügen nun entweder über eine einzige Ansprechperson oder über eine eigens dafür eingerichtete Stelle zur kontinuierlichen Begleitung (Kantonsbefragungen 2019, 2022).

«Unser USP ist unser Coaching. Jeder von unseren Lernenden hat einen Coach. Der Coach ist auch im Kontakt mit dem Lehrmeister. Da wir so viele verschiedene Lehrpersonen sind, geht alles in ein Kommunikationstool. Der Coach hat jede Woche ein Zeitfenster, wo sie das mit ihnen anschauen. Wo wir wirklich Zeit haben, das im 1 zu 1 mit ihnen zu besprechen. Dort haben die Lernenden auch die Gelegenheit, zu sagen, wenn etwas im Betrieb nicht läuft. Und so kann man Sachen frühzeitig erkennen. […] Das läuft dann über das ganze Jahr, und danach läuft es noch weiter in einem Nachcoaching. Das heisst, die sind auch im ersten Lehrjahr mitbegleitet» (VK 8, Kantonsbefragung 2022).

Die Coaches haben vielfältige Aufgaben. Für die INVOL-Teilnehmenden bieten sie nicht nur gezielte Unterstützung bei beruflichen Herausforderungen wie der Lehrstellensuche, sondern sind für viele auch eine wichtige Ansprechperson bei privaten Problemen. Die Tätigkeit der Coaches wird von den Vertreter:innen der Kantone als sehr wertvoll eingeschätzt (Kantonsbefragung 2022) und auch die Betriebe sind mehrheitlich mit dieser Begleitung zufrieden (vgl. oben). Zusätzlich bieten viele Lehrpersonen und betriebliche Ausbildende den Teilnehmenden Unterstützung bei persönlichen Anliegen an (Schulbefragung 2019, Betriebsbefragungen 2019 und 2022).

In den Erstgesprächen mit den Kantonsvertreter:innen (2019) hat sich gezeigt, dass die Begleitung durch die INVOL-Coaches in der Regel mit der Beendigung der INVOL abschliesst. Einige Kantone haben inzwischen die Coaching-Ressourcen erhöht, um die Teilnehmenden auch nach der INVOL gezielt zu unterstützen, zum Beispiel bei der Lehrstellensuche oder der Begleitung im ersten Lehrjahr. Diese Art der Nachbetreuung habe sich in den letzten Jahren bewährt (Kantonsbefragung 2022).

«Grundsätzlich haben wir die ganzen Coaching-Ressourcen erhöht. Im Sinne von Coaching von Betrieb und der Lernenden […]. Weil die Betriebe auch Unterstützung brauchen, manchmal ‘an den Anschlag kommen’. Und dann zum Beispiel beim Finden einer Lehrstelle usw., dass wir dann explizit einen Jobcoach haben, der den Betrieb auch begleitet» (VK 2, Kantonsbefragung 2022).

Neben dem Coaching der INVOL-Teilnehmenden verweisen Kantonsvertreter:innen auch auf die Notwendigkeit, die Betriebe zu begleiten. In einigen Kantonen übernehmen beispielsweise Lehrpersonen mehr Verantwortung und fungieren als Ansprechperson für die betrieblichen Ausbildner:innen (Kantonsbefragung 2022).

Erweiterung der Zielgruppe

Im Jahr 2022 – also kurz nach der Öffnung der INVOL für spät Zugezogene und Personen mit Schutzstatus S – wird diese Erweiterung der Zielgruppe von den Kantonen als wertvolle Chance beurteilt. Insbesondere angesichts der damals aktuellen politischen Lage erachten einzelne Kantonsvertreter:innen die Erweiterung als sehr attraktiv. Die Erreichbarkeit der spät Zugewanderten wird jedoch einvernehmlich als grosse Herausforderung wahrgenommen. Diese potenziellen Teilnehmenden seien nicht beim Sozialdienst registriert, hätten keinen Coach oder keine zentrale Anlaufstelle; « ils sont nulle part mais partout » (VK 10, Kantonsbefragung 2022). Nach ihrer Ankunft in der Schweiz würden sie nicht unmittelbar über das Programm informiert, sondern erhielten relevante Informationen – wenn überhaupt – erst zu einem späteren Zeitpunkt und häufig nur durch eigene, aufwändige Recherche. Einige Kantonsvertreter:innen heben hervor, dass das Programm auch bei relevanten Zuweisungsstellen trotz teilweise aufwändiger Kommunikationsbemühungen noch nicht bekannt sei (Kantonsbefragung 2022). Auch in der Befragung der betrieblichen Ausbildenden (2022) zeigt sich, dass viele Betriebe, die INVOL-Teilnehmende beschäftigen, zum damaligen Zeitpunkt noch nicht über die Erweiterung der Zielgruppe Bescheid gewusst haben. Betriebe, die Teilnehmende der erweiterten Zielgruppe ausbilden, raten dazu, weitere Informations- und Werbemassnahmen zu ergreifen (Betriebsbefragung 2022).

«Wir haben kommuniziert, wir haben ein Flyer gemacht letztes Jahr. Wir haben die Sozialämter angeschrieben. Wir haben mit der Triagestelle Kontakt gehabt und haben diese Schnittstelle geklärt, auch mit der weiteren Information. Wir haben die Situation auch mit dem Amt für Migration angeschaut. Und eigentlich mit null Resultat» (VK 6, Kantonsbefragung 2022).

Die Kantonsvertreter:innen und die betrieblichen Ausbildenden betonen zudem die nötige Überzeugungsarbeit, die bei potenziellen Teilnehmenden geleistet werden müsse. Diese würden häufig einen direkten Einstieg in eine Erwerbsarbeit oder in eine berufliche Grundbildung vorziehen. Bei einigen Personen sei

keine Nachfrage für das Programm vorhanden, weil familiäre Aufgaben bei ihnen im Vordergrund stünden (Kantonsbefragung 2022).

Vielen potenziellen Teilnehmenden sei zudem die Relevanz eines Berufsbildungsabschlusses und die Möglichkeiten, sich danach beruflich weiterzuentwickeln, nicht bewusst. Der Mehrwert des Programms sei für sie oft nicht sofort sichtbar (Betriebsbefragung 2022). Als weitere Ursache für die geringe Attraktivität nennen Kantonsvertreter:innen die lange Ausbildungsdauer einer beruflichen Grundbildung bei vergleichsweise tiefem Lohn. Zudem sei die Teilnahme am Programm in einigen Kantonen mit persönlichen Investitionen verbunden (z.B. selbst getragene Kosten für Sprachkurse oder Reisespesen).

> «Die Zielgruppen-Personen im Familiennachzug haben das Bedürfnis gar nicht. Die Familien sind anders organisiert. Jeder hat seine Aufgabe. Der Weg der Berufsbildung ist nicht ein Thema» (VK 12, Kantonsbefragung 2022).

> «Das Schwierige ist einfach, dass man auch nicht weiss, ob es wieder einen grossen Flüchtlingsstrom gibt, wie im Jahr 2015, 2016. Es ist schwierig. Wir haben gesagt, wir warten jetzt ab […]. Und wir müssen dann quasi auf zwei Szenarien gefasst sein. Einerseits müssen wir vorbereitet sein auf eine Situation, wenn es wieder anzieht mit den Teilnehmerzahlen. Für uns ist es natürlich einfacher, […] wenn wir mehr Leute haben. Aber wir müssen uns bewusst sein, [wenn die Nachfrage] bleibt wie jetzt, dann müssen wir uns wahrscheinlich auch Gedanken machen, wie wir [die INVOL] in unsere bestehenden Sachen, die wir sonst im Kanton haben – das Brückenangebot Integration etc. –, wie wir es dort integrieren könnten» (VK 17, Kantonsbefragung 2022).

Laut einigen Kantonsvertreter:innen verfügen Teilnehmende aus der erweiterten Zielgruppe über bessere schulische Kompetenzen. Zudem würden sie sich schneller im Schweizer Bildungssystem zurechtfinden. Sie seien mit dem hiesigen Schulsystem aufgrund der Ähnlichkeiten mit demjenigen in ihrem Heimatland vertraut, würden schnell lernen und weniger schulische Unterstützung benötigen. Drei Befragte sehen den Rückhalt und die starke Einbindung in die Familie als Ressource der Teilnehmenden aus der erweiterten Zielgruppe. Diese hätten auch mit weniger Traumata und sonstigen Hürden zu kämpfen. So könnten sie sich im Unterricht besser konzentrieren und würden gleichzeitig zu Hause grössere Unterstützung erfahren.

> «Was wir feststellen, ist einfach, dass die erweiterte Zielgruppe gesellschaftlich anders integriert ist. Also meistens ist auch aus der Familie jemand da […]. Und was halt bei der erweiterten Zielgruppe ist, dass sie […] zum Beispiel unser Alphabet besser kennen (VK 17, Kantonsbefragung 2022).

In anderen Kantonen sind die Teilnehmenden aus der erweiterten Zielgruppe im Vergleich zur ursprünglichen Zielgruppe tendenziell jünger, hätten weniger Berufserfahrung und müssten verstärkt an ihren Selbstkompetenzen arbeiten. Diese unterschiedlichen Profile der Teilnehmenden fordere insbesondere die Lehrpersonen heraus, die beide Zielgruppen und Teilnehmende mit sehr unterschiedlichen Lernvoraussetzungen in der gleichen Klasse unterrichten (Kantonsbefragung 2022).

Um die Zielgruppe besser erreichen zu können, wollen mehrere Kantone auf frühzeitige Information, verbesserte Kommunikation und gezielte Werbeaktionen setzen. Gleichzeitig sehen sie weiteres Verbesserungspotenzial bei der Didaktik und Methodik des Unterrichts, beim Anbieten einer Teilzeitlehre und bei administrativen Reformen, welche auf die finanzielle Gleichstellung der Teilnehmenden aus der ursprünglichen und der erweiterten Zielgruppe zielen.

2.5.3 Ausblick der Kantone

Die Kantonsvertreter:innen sind 2022 gebeten worden, einen Ausblick auf die nächsten fünf Jahre vorzunehmen. In diesen Gesprächen sind die Begeisterung für das Programm und die positive Einstellung gegenüber der Verstetigung der INVOL deutlich spürbar. Die meisten gehen davon aus, dass die INVOL in fünf Jahren weiterhin bestehen oder sogar noch erfolgreicher sein wird. Sie werde an Bekanntheit gewonnen haben, vom Status als Sonderprojekt weggekommen und als Regelangebot im kantonalen Bildungsangebot integriert sein. Einige Kantonsvertreter:innen erhoffen sich eine Stabilisierung der-Teilnehmendenzahl. Genügend Teilnehmende seien eine Voraussetzung für die Qualität des Programms. Viele Kantone erwarten zu diesem Zeitpunkt (2022) in naher Zukunft Veränderungen aufgrund der Migrationszahlen in die Schweiz und der (welt-)politischen Lage. Man müsse auf die jeweilige Situation reagieren.

Neben einer möglichen Veränderung der Zielgruppe durch den Krieg in der Ukraine erwähnen einige Kantonsvertreter:innen im Jahr 2022, dass der Männeranteil in der INVOL in allen Kantonen deutlich höher sei als der Frauenanteil. Sie seien bestrebt, die Teilnahme von Frauen zu fördern, etwa durch spezifische Sensibilisierungskampagnen und die noch breitere Öffnung der Berufsfelder.

Die Vertreter:innen der Kantone betonen, dass der Ausbau und die Stärkung der interinstitutionellen Zusammenarbeit entscheidend für den zukünftigen Erfolg der INVOL sind. Mehrere befürworten eine verstärkte interkantonale Zusammenarbeit. Sehr zufrieden sind die Kantonsvertreter:innen mit der guten, unkomplizierten Kommunikation mit dem SEM. Vom Bund erhoffen sie die Fortsetzung der finanziellen Unterstützung, um die INVOL weiterführen zu können, sowie – so zwei Kantone – einen Beitrag zur Optimierung der vorbereitenden Sprachkurse. Vier Kantone vermissen ein Finanzierungsmodell für ausserkantonale Beschulungen sowie eine Abrechnungsmöglichkeit, wenn Teilnehmende aus anderen Kantonen aufgenommen werden.

Schliesslich hänge der längerfristige Erfolg der INVOL aber auch davon ab, dass alle Beteiligten vom Programm überzeugt seien. Es sei wichtig, dass die Teilnehmenden auf flexible und hoch engagierte Lehrpersonen und Berufsbildende treffen. Bedeutsam für den nachhaltigen Erfolg sei auch das Renommee der INVOL. Die Verbreitung von Erfolgsgeschichten seien eine gute Möglichkeit, die Reputation der INVOL zu steigern und deren Nutzen aufzeigen (Kantonsbefragung 2022).

« Pour qu'il y ait du succès dans cinq ans, il faut que toutes les personnes, tous les acteurs qui font fonctionner le PAI, aussi bien à l'Office pour la formation professionnelle que dans les entreprises formatrices [et] les écoles, continuent à y croire. Et ça doit rester le plus simple possible pour tout le monde » (VK 18, Kantonsbefragung 2022).

3 BILANZ UND AUSBLICK

Die in Kapitel 2 dargestellten Ergebnisse aus den verschiedenen Erhebungen liefern ein vielschichtiges Bild zur Umsetzung und Wirkung der INVOL. Im Folgenden werden die Befunde zusammengeführt, eingeordnet und im Hinblick auf ihre Bedeutung für den Gesamterfolg des Programms bilanziert. Abschliessend werden mögliche Handlungsfelder für eine Weiterentwicklung des Programms im Rahmen der Verstetigung aufgezeigt.

3.1 Beurteilung des Programms INVOL

Abschlüsse und Anschlusslösungen

Die Ergebnisse zu den INVOL-Abschlüssen und Anschlusslösungen sind bemerkenswert: 83 % der INVOL-Teilnehmenden schliessen das Programm erfolgreich ab. Von diesen steigen 70 % direkt im Anschluss in eine berufliche Grundbildung ein. Von den Teilnehmenden, die beim Abschluss noch keine zertifizierende Anschlusslösung haben, sind viele in einer Such- oder Orientierungsphase oder in einer weiteren Bildungsmassnahme. Es ist davon auszugehen, dass ein Teil von ihnen zu einem späteren Zeitpunkt eine berufliche Ausbildung aufnimmt. Insgesamt unterstützt die INVOL damit massgeblich das in der Integrationsagenda festgehaltene Ziel, nach dem sich fünf Jahre nach Einreise zwei Drittel aller vorläufig Aufgenommenen und Flüchtlinge im Alter von 16-25 Jahren in einer nachobligatorischen Ausbildung befinden sollen[9].

Ein kleiner Teil der Teilnehmenden entscheidet sich nach der INVOL (zunächst) für eine Erwerbstätigkeit ohne weitere Ausbildung. Die betreffenden INVOL-Absolvent:innen tragen zwar nicht unmittelbar zur Entlastung des Mangels an qualifizierten Fachkräften bei, können jedoch Lücken im Arbeitsmarkt füllen. Die Möglichkeit, den Berufsabschluss nachzuholen, zum Beispiel durch eine Validierung von Bildungsleistungen (Art. 31 Berufsbildungsverordnung BBV) oder eine direkte Zulassung zum Qualifikationsverfahren (Art. 32 BBV), eröffnet ihnen zudem die Chance, den Berufsabschluss zu einem späteren Zeitpunkt zu erwerben und eine qualifizierte Arbeitstätigkeit aufzunehmen.

Ein Vergleich der Übertrittsquote nach der INVOL mit anderen Übergangsausbildungen ist nur näherungsweise möglich, da Brückenangebote kantonal geregelt und sehr heterogen sind. Die INVOL richtet sich an Personen, für die es bisher in den meisten Kantonen keine passende Übergangsausbildung gab. Im Vergleich zu nationalen Gesamtdaten, welche Eintrittsquoten in die Berufsbildung von rund 85 % ausweisen, erscheint die Übergangsquote nach der INVOL etwas niedriger (BFS, 2016). Angesichts der oft geringen Sprachkenntnisse, der lückenhaften Schulbildung und der gesundheitlichen Belastungen der Teilnehmenden ist sie dennoch sehr positiv zu bewerten. Diese Einschätzung wird durch neuere Ergebnisse des BFS gestützt (BFS, 2024): Demnach erhöhte sich der Anteil der 16- bis 25-jährigen Personen aus dem Asylbereich, die nach einer Übergangsausbildung und innerhalb von fünf Jahren in eine zertifizierende Ausbildung eintraten, im Vergleich der Einreisekohorten 2012 und 2017 von 51 % auf 61 %. Die Übertrittsquote liegt damit deutlich unter den 70 % der INVOL. Auch dieser Vergleich ist vorsichtig zu interpretieren, da die Resultate aufgrund unterschiedlicher Populationen und Analyseansätze[10] nicht direkt vergleichbar sind.

Kritisch sei hier angemerkt, dass viele Teilnehmende ihren Lehrvertrag erst spät sichern können. Anfang Juni – zwei Monate vor Lehrbeginn – hatte erst knapp die Hälfte derjenigen, die eine berufliche Grundbildung absolvieren wollten, einen Lehrvertrag unterschrieben. INVOL-Teilnehmende unterscheiden sich damit deutlich von Lehrstellensuchenden, die die Sekundarstufe I in der Schweiz besuchen, die sich früh

[9] Vgl. dazu auch https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/integration-einbuergerung/integrationsfoerderung/monitoring/ausbildung-va-fl.html

[10] Anderes als die Evaluation INVOL fokussierte das BFS auf Personen aus dem Asylbereich, die zu einem bestimmten Zeitpunkt in die Schweiz eingereist waren und damals maximal 25 Jahre alt waren (Evaluation INVOL: keine Altersbeschränkung). Der Beobachtungszeitraum betrug fünf Jahre (Evaluation INVOL: drei Jahre)

mit der Berufswahl auseinandersetzen und vielfach bereits ein Jahr vor Austritt aus der obligatorischen Schule einen Lehrvertrag unterzeichnet oder versprochen haben.

Abschlüsse der beruflichen Grundbildung

Innerhalb von drei Jahren erreichen 62 % der Absolvent:innen der Kohorte 1 einen Berufsbildungsabschluss (EBA oder EFZ). Angesichts des kurzen Beobachtungszeitraums von nur drei Jahren, in dem die Ausbildungsverläufe nach der INVOL verfolgt werden konnten, ist das beachtlich.

Besonders bemerkenswert ist die Erfolgsquote der Lernenden der Kohorte 1, die nach der INVOL direkt in ein zweijährige berufliche Grundbildung einsteigen: Innerhalb von zwei Jahren erreichen 78 %, innerhalb von drei Jahren 86 % ein EBA. Diese Quote liegt in etwa auf dem Niveau, das das BFS für im Jahr 2017 eingereiste Jugendliche und junge Erwachsene aus dem Asylbereich mit Aufnahme einer EBA-Ausbildung ausweist – wobei sich die Angaben des BFS auf einen Beobachtungszeitraum von sechs Jahren beziehen (BFS, 2024).

Die im Vergleich zur EBA etwas geringere Erfolgsquote bei EFZ-Ausbildungen ist als Zwischenstand zu bewerten. Im Rahmen des Beobachtungszeitraums von drei Jahren konnten nur gradlinige Verläufe der Kohorte 1 bis zum Abschluss der dreijährigen beruflichen Grundbildungen analysiert werden. Gegen Ende des dritten Beobachtungsjahres ist ein Teil der Lernenden noch in Ausbildung, die Abschlussquote dürfte im Verlauf der kommenden Jahre also noch deutlich steigen.

Dass ein Teil der Teilnehmenden die begonnene Ausbildung nicht gradlinig durchläuft, entspricht der Erwartung und deckt sich mit Studien zu Lehrvertragsauflösungen (Stalder & Schmid, 2016). Das Risiko, nach einer Lehrvertragsauflösung nicht wieder einzusteigen und ohne Abschluss zu bleiben, nimmt zwar mit zunehmender Dauer der Unterbrechung zu. Aber manche Lernende nehmen nach einer Lehrvertragsauflösung ein Jahr oder noch später wieder eine Berufsausbildung auf (BFS, 2023).

Das höchste Risiko, keinen Berufsbildungsabschluss zu erreichen, dürften diejenigen Teilnehmenden haben, die nach der INVOL keine Ausbildung aufnehmen und auch in den drei Folgejahren nicht in eine Berufsbildung einsteigen. Ein erhöhtes Risiko, ohne zertifizierende Ausbildung bzw. ohne Abschluss zu bleiben, besteht zudem bei Frauen, älteren Teilnehmenden und Personen mit sehr geringen Sprachkompetenzen. Dies bestätigen auch Analysen des BFS, nach denen Frauen – besonders jene mit Kindern – seltener in eine berufliche Grundbildung eintreten als Männer; die Daten zeigen auch, dass ältere Geflüchtete seltener eine solche Ausbildung aufnehmen als jüngere (BFS, 2024).

Lernbedingungen, -prozesse und -ergebnisse

Den Kantonen, Betrieben und Schulen ist es grossmehrheitlich gelungen, für die Teilnehmenden ein gutes Lernumfeld zu schaffen. Das zeigen die überaus positiven Rückmeldungen der Teilnehmenden. Die Mehrheit wird von den Ausbildenden gut unterstützt und fühlt sich wertgeschätzt. Die Arbeit und der Unterricht seien lehr- und abwechslungsreich und bieten Anknüpfungsmöglichkeiten an ihre Vorkenntnisse. Hervorzuheben ist, dass die Teilnehmenden den betrieblichen und dem schulischen Teil der INVOL ähnlich positiv einschätzen. Das ist nicht selbstverständlich: Lernende in der beruflichen Grundbildung, so zeigen es andere Studien, sind der Schule gegenüber häufig kritischer gestellt und ziehen das Arbeiten im Betrieb dem Lernen in der Schule vielfach vor (Gurtner et al., 2012; Lüthi et al., 2021). Die INVOL-Teilnehmenden erfahren im Betrieb wie auch in der Schule eine Begleitung, die sich an ihren Lernbedürfnissen und Interessen orientiert.

Das dem so ist, zeigt sich auch in der Beurteilung des lernortübergreifenden Lernens. Auch hier ist die Einschätzung der Teilnehmenden sehr positiv. Die Lerninhalte und -prozesse im Betrieb und in der Schule sind gut aufeinander abgestimmt. Die Teilnehmenden sehen, dass das eine für das andere nützlich und wichtig ist. Auch das ist nicht selbstverständlich. So deuten andere Studien auf eine deutlichere Trennung zwischen den beiden Lernorten hin; die Inhalte sind häufiger entkoppelt, das lernortübergreifende Verknüpfen von Wissen und Erfahrungen ist schwierig (Aarkrog, 2005; Aprea & Sappa, 2020).

Die Kompetenzen, die die Teilnehmenden am Ende der INVOL erreichen, verdeutlichen, wie wirkungsvoll Betriebe und Schulen die Teilnehmenden in ihrem Lernen begleiten. Viele Teilnehmende können ihre Sprachkompetenzen verbessern. Ein grosser Teil erreicht gute praktische Kompetenzen und ist, so die

Schlussbeurteilung der Kantone, für eine nachfolgende Berufsausbildung geeignet. Dass die Teilnehmenden so grosse Fortschritte erzielen, liegt auch an ihrer hohen Einsatzbereitschaft und Motivation.

Diese überaus positiven Einschätzungen sind insofern mit Vorbehalt zu betrachten, als die Evaluation mehrheitlich erfolgreiche Teilnehmende einbezogen hat. Personen, die die INVOL vorzeitig beendet hatten, wurden nicht befragt, und es liegen auch keine Daten zu deren Lernergebnissen vor. Es ist möglich, dass diese Gruppe die INVOL kritischer eingeschätzt hätte und bis zum Austritt nur begrenzt Kompetenzen aufbauen konnte.

Sprachkompetenzen

Die sprachlichen Voraussetzungen der INVOL-Teilnehmenden sind beim Eintritt ins Programm sehr heterogen. Die Mehrheit verfügt über das geforderte Mindestniveau A2, rund ein Drittel über ein höheres Niveau (B1 oder mehr). Etwa 6 % hingegen starten mit nur rudimentären Sprachkompetenzen in der regionalen Landessprache in die INVOL.

Defizite in der Sprache behindern das Verstehen und das Lernen im schulischen wie auch im betrieblichen Kontext. Mangelnde Sprachkompetenzen sind – so die Lehrpersonen – insbesondere bei geringer Vorbildung schwer zu kompensieren. Sie gefährden den Lernerfolg sowohl in der INVOL (Stalder et al., 2021) als auch im späteren Bildungsverlauf. Insbesondere für Teilnehmende, welche zu Beginn der INVOL nicht über das Sprachniveau A2 verfügen, stehen die Erfolgschancen schlechter. Die Bedeutung ausreichender Sprachkompetenzen für den Übertritt in die Berufsausbildung und den späteren Ausbildungserfolg ist auch in der Berufsbildungsforschung gut belegt (Terrasi-Haufe & Börsel, 2017).

Die Förderung der allgemeinen und berufsfeldspezifischen Sprachkompetenzen ist, so betonen es Ausbildende und Kantonsvertreter:innen, denn auch an beiden Lernorten zentral. Die Aufgabe, möglichst alle Teilnehmenden bis zum Abschluss der INVOL auf Niveau B1 zu bringen, stellt für die Ausbildenden jedoch eine der grössten Herausforderungen der INVOL dar.

Viele Teilnehmende erzielen im Verlauf der INVOL insbesondere im Mündlichen deutliche Fortschritte. Dies deutet darauf hin, dass der Fokus auf die berufsspezifische Sprachförderung, kombiniert mit gezielten Sprachfördermassnahmen – etwa durch Zusatzangebote oder Peer-Learning – wirksam ist. Die enge Verzahnung von (berufsfeldspezifischem) schulischem und betrieblichem Lernen dürfte wesentlich dazu beitragen, dass der Spracherwerb als sinnvoll und nützlich wahrgenommen wird. Die Ergebnisse bestätigen frühere Erkenntnisse zur Berufsvorbereitung von Geflüchteten, wonach das integrierte Fach- und Sprachlernen zwar sehr anspruchsvoll, der Anwendungsbezug beim Spracherwerb jedoch entscheidend ist (Settelmeyer et al., 2019).

Aus den Rückmeldungen der Kantonsvertreter:innen sowie den Anschlusslösungen der Teilnehmenden – insbesondere den Übertritten in ein weiteres Brückenangebot – lässt sich schliessen, dass das INVOL-Jahr für einige Teilnehmenden nicht ausreicht, um die für eine berufliche Grundbildung erforderlichen Sprachkompetenzen zu erwerben. Auch andere Studien betonen, dass es sinnvoll ist, Zugewanderten mit sprachlichen Defiziten mehr Zeit für den Spracherwerb einzuräumen (vgl. Riedl, 2017). Die der INVOL vorgelagerte Sprachförderung ist somit insbesondere für solche Personen von zentraler Bedeutung.

Zufriedenheit der Beteiligten

Das INVOL-Programm stösst bei den Teilnehmenden, Betrieben und Schulen auf eine breite Anerkennung. Die Teilnehmenden äussern sich zufrieden mit ihrer Arbeit im Betrieb, dem schulischen Unterricht und dem Programm insgesamt. Diese positiven Rückmeldungen stehen im Einklang mit ihren Bewertungen zur Ausbildungsqualität in Betrieb und Schule. Nur eine kleine Minderheit äussert sich kritisch. Auch die betrieblichen und schulischen Ausbildenden sind im Grossen und Ganzen zufrieden mit der INVOL. Trotz des zusätzlichen Aufwands erachten sie das Programm als gewinnbringend – sowohl für die Lernenden als auch für sich selbst. Sie sehen darin einen sinnvollen Ansatz, Geflüchtete und spät Migrierte auf eine berufliche Grundbildung vorzubereiten, um diese langfristig als Fachkräfte zu gewinnen.

Die Mehrheit der Kantonsvertreter:innen zieht ebenfalls eine positive Bilanz. Sie würdigen insbesondere die gelungene interinstitutionelle Zusammenarbeit, begrüssen das positive Echo aus den Betrieben, sowie das zunehmende Interesse am Programm und heben das starke Engagement der Schulen und Lehrpersonen hervor.

Engagement der Betriebe

Das INVOL-Programm wäre ohne die Mitwirkung der Betriebe nicht realisierbar – ihre Bereitschaft, Teilnehmende auszubilden, ist eine zentrale Voraussetzung für dessen Umsetzung. In vielen Kantonen hat sich die INVOL als fester Bestandteil bei ausbildenden Betrieben etabliert. Kleine wie grosse Betriebe engagieren sich als verlässliche Partner und tragen wesentlich dazu bei, dass in der Regel genügend Ausbildungsplätze zur Verfügung stehen. Die Betriebe nutzen das Programm nicht nur als Instrument zur Rekrutierung, um den beruflichen Nachwuchs zu sichern, sondern wollen auch soziale Verantwortung übernehmen und zur gesellschaftlichen und beruflichen Integration der Teilnehmenden beitragen.

Die betrieblichen Ausbildenden schätzen die Ausbildungsqualität ähnlich positiv ein wie die Teilnehmenden. Aus ihrer Sicht erleben die INVOL-Teilnehmenden ein lernförderliches Klima, übernehmen vielseitige Aufgaben und können an vorhandene Kompetenzen anknüpfen. Arbeitsbelastung und schulische Anforderungen werden mehrheitlich als angemessen beurteilt – was darauf hinweist, dass die meisten Teilnehmenden ihrem individuellen Lernstand entsprechend gefördert werden können. Die Ausbildenden erleben diese mehrheitlich als engagiert, lernfreudig und motiviert. Ihre Leistungen an beiden Lernorten werden überwiegend positiv eingeschätzt. Das Ziel, eine «Win-Win»-Situation zu schaffen (Aerne & Bonoli, 2021), scheint also für viele Betriebe und Teilnehmende erreicht zu sein.

Für ein dauerhaftes Engagement der Betriebe ist es zentral, gute Rahmenbedingungen für die Teilnahme an der INVOL sicherzustellen. Dies ist den Kantonen in unterschiedlichem Ausmass gelungen. Die Mehrheit der Betriebe zeigt sich zufrieden mit den organisatorischen Abläufen, der Unterstützung und der Zusammenarbeit mit den Schulen. Kritischer wird hingegen der Austausch mit anderen Betrieben eingeschätzt: Zwei Drittel sind damit nur zum Teil oder nicht zufrieden.

Einige betriebliche Ausbildende kritisieren den mit der INVOL verbundenen Mehraufwand sowie unzureichende Selektion oder Zuteilung – Hinweise, die die Bedeutung einer sorgfältigen Potenzialabklärung unterstreichen. Insgesamt überwiegt jedoch eine positive Haltung: Über die Hälfte der Betriebe plante 2019 und 2022 eine weitere Teilnahme, ein Drittel zeigte sich offen. Kleinere Betriebe stossen jedoch hinsichtlich ihrer Aufnahmekapazitäten an Grenzen. Um genügend Ausbildungsplätze in verschiedenen Berufsfeldern zu sichern, braucht es einen breiten Pool interessierter Betriebe. Deren gezielte Ansprache und Unterstützung bleiben zentrale Aufgaben der Kantone.

Teilnehmende und Potenzialausschöpfung

Die INVOL richtet sich an anerkannte Flüchtlinge, vorläufig Aufgenommene, Personen mit Schutzstatus S und spät zugewanderte Personen ohne Sekundarstufe II-Abschluss mit Potenzial zu einer beruflichen Tätigkeit, respektive Ausbildung. Die INVOL bei relevanten Stellen, Betrieben und potenziellen Teilnehmenden bekannt zu machen und als attraktives Übergangsangebot zu positionieren, erfordert von Bund und Kantonen viel Aufwand. Die Kantone berichten, dass ein Teil der potenziellen Teilnehmenden eine Erwerbsarbeit oder den Direkteinstieg in eine berufliche Grundbildung einer INVOL-Teilnahme vorziehen würden. Bei Personen mit familiären Verpflichtungen stehe häufig Anderes im Vordergrund. Zudem fehle das Bewusstsein für den langfristigen Nutzen eines Berufsbildungsabschlusses – der Mehrwert des Programms sei also nicht unmittelbar erkennbar.

Die insgesamt hoch bleibenden Teilnehmendenzahlen lassen darauf schliessen, dass es den Kantonen gelingt, gemeinsam mit der Wirtschaft jedes Jahr genügend geeignete Kandidat:innen für die INVOL zu rekrutieren. Dieser Erfolg ist unter anderem auf die Öffnung der INVOL für spät Zugewanderte und die vermehrte Teilnahme von Frauen zurückzuführen.

Erweiterte Zielgruppe

Mit der Erweiterung der Zielgruppen konnten ab 2021 auch spät Zugewanderte ins INVOL-Programm aufgenommen werden. Ab 2022 stand die INVOL zudem Personen mit Schutzstatus S offen. Die Kantone bewerten dies als wertvolle Chance – nicht zuletzt, weil die Teilnehmendenzahlen der ursprünglichen Zielgruppe zeitweilig abgenommen hätten.

Die Erreichbarkeit der Zugewanderten stellt aus Sicht der Kantonsvertreter:innen eine grosse Herausforderung dar. Der steigende Anteil von Teilnehmenden der erweiterten Zielgruppe (von 12 % in Kohorte

2021/22 auf 32 % in der Kohorte 2023/24) verdeutlicht jedoch, dass es den Kantonen zunehmend besser gelingt, Personen der erweiterten Zielgruppe für die INVOL zu gewinnen.

Teilnehmende der erweiterten Zielgruppe bringen in der Regel bessere Sprachkenntnisse und solidere schulische Voraussetzungen in die INVOL mit als jene der ursprünglichen Zielgruppe. Laut Kantonsvertreter:innen finden sie sich dadurch schneller im Schweizer Bildungssystem zurecht. Ihre Migrationsgeschichte ist seltener traumatisierend und sie können bei Schwierigkeiten häufiger auf familiäre Unterstützung in der Schweiz zählen. Der Rückhalt und die damit verbundene emotionale Stabilität sind zentrale Ressourcen dieser Zielgruppe.

Ungeachtet dieser Unterschiede werden beide Zielgruppen gemeinsam unterrichtet. Für Lehrpersonen entsteht dadurch die anspruchsvolle Aufgabe, Teilnehmende mit sehr unterschiedlichen Voraussetzungen und Bedürfnissen im Unterricht und in der individuellen Lernbegleitung gleichermassen zu fördern. Dass Teilnehmende der erweiterten Zielgruppe mit dem Unterricht und der Arbeit im Betrieb ebenso zufrieden sind wie jene der ursprünglichen Zielgruppe, spricht dafür, dass es Lehrpersonen wie auch betrieblichen Ausbildenden gelingt, auf unterschiedliche Lernvoraussetzungen angemessen einzugehen.

Am Ende der INVOL verfügen Teilnehmende der erweiterten Zielgruppe häufig über höhere Sprach- und überfachliche Kompetenzen als jene der ursprünglichen Zielgruppe. Während beide Gruppen ähnlich häufig in die berufliche Grundbildung übertreten, streben Teilnehmende der erweiterten Zielgruppe häufiger eine EFZ-Ausbildung an. Letztlich bleibt offen, ob und wie viele von ihnen in einem anderen Brückenangebot ebenso gut oder vielleicht sogar besser hätten gefördert werden können – oder ob sie auch einen Direkteinstieg in eine berufliche Grundbildung erfolgreich geschafft hätten. Im Rahmen der Evaluation konnte dies nicht untersucht werden.

Frauen in der INVOL

Der Frauenanteil in der INVOL stieg von 16 % zu Beginn des INVOL-Programms (2018/19) auf 42 % im sechsten Jahr (2023/24). Diese Entwicklung ist von den Kantonen gezielt gefördert worden – etwa durch Sensibilisierungsmassnahmen oder spezielle Angebote für Frauen mit Kindern. Die Erweiterung der Berufsfelder, speziell auf das stark frauendominierte Berufsfeld «Gesundheit, Soziales» und die Öffnung der INVOL für die erweiterte Zielgruppe dürften wesentlich dazu beigetragen haben, dass der Frauenanteil stetig erhöht werden konnte. Die Frauenquote ist sowohl bei Personen mit Schutzstatus S als auch bei denjenigen im Familiennachzug deutlich höher als in der ursprünglichen Zielgruppe.

Weibliche Teilnehmende sind bei Eintritt in die INVOL etwas älter und bringen auch etwas häufiger bessere Sprachkompetenzen mit als die männlichen Teilnehmenden. Sie leben seltener allein und sind weniger damit konfrontiert, private Probleme ohne Unterstützung meistern zu müssen. Eine stärkere Einbindung der Frauen in ihre Familien – insbesondere von Frauen der erweiterten Zielgruppe – wird auch von Kantonsvertreter:innen konstatiert.

INVOL-Teilnehmerinnen sind im Vergleich zu Teilnehmern zufriedener mit der Schule und mit der INVOL insgesamt. Am Ende der INVOL verfügen sie über ein etwas besseres Sprachniveau und erhalten in fast allen Kompetenzbereichen etwas häufiger die Bewertung «übertroffen». Trotzdem treten sie im Anschluss an die INVOL etwas seltener direkt in die Berufsbildung und öfters in eine Übergangsausbildung ein. Diese geschlechtsspezifischen Effekte stehen – nebst Einflüssen geschlechtsspezifischer Rollenvorstellungen und Familienpflichten – in einem engen Zusammenhang mit der Wahl des Berufsfelds. So haben beispielsweise Teilnehmende im Berufsfeld «Baugewerbe», in dem Männer stark überrepräsentiert sind, zu Beginn und am Ende der INVOL deutlich geringere Sprachkompetenzen als Teilnehmende im Berufsfeld «Gesundheit, Soziales », in dem Frauen dominieren.

Insgesamt sind Frauen häufiger in Berufsfeldern vertreten (z.B. «Büro, Administration», «Hauswirtschaft», «Service, Dienstleistungen»), bei denen auch in der nachfolgenden Berufsausbildung der Frauenanteil überdurchschnittlich hoch ist. Die INVOL widerspiegelt damit die geschlechtssegregierte Berufsbildungslandschaft in der Schweiz, die für Frauen ein engeres Spektrum «valabler» Optionen bietet (vgl. Hupka-Brunner & Meyer, 2024).

Gesamtbilanz

Insgesamt erweist sich die INVOL als erfolgreiche Massnahme, um Flüchtlinge, vorläufig Aufgenommene, Personen mit Schutzstatus S und spät zugewanderte Personen auf eine berufliche Grundbildung vorzubereiten. Die Umsetzung der vom SEM gesetzten Eckwerte greift Qualitätskriterien auf, die auch in der Fachliteratur als zentrale Gelingensbedingungen für eine erfolgreiche Integration von Geflüchteten und von Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf gelten (Pilz, 2021; Schaffner et al., 2022):

Wesentlich zum Erfolg der INVOL beigetragen haben:

- Die nationale Gesamtstrategie der Integrationsagenda und die für die INVOL geltenden Eckwerte, die den Kantonen Spielraum bieten, das Programm an die lokale Bildungslandschaft, die Bedürfnisse der Wirtschaft und die Nachfrage seitens potentieller Kandidat:innen anzupassen.
- Die gemeinsame (auch finanzielle) Verantwortung von Bund, Kantonen und Partnern aus der Wirtschaft, die so auch als Verbundpartnerschaft in der Schweizer Berufsbildung etabliert ist.
- Die klare Ausrichtung auf den Kompetenzerwerb in den verschiedenen Berufsfeldern der INVOL, verbunden mit einer sorgfältigen Auswahl geeigneter Kandidat:innen mit Potenzial für eine berufliche Grundbildung, und mit Fokus auf das Erlernen der regionalen Ortssprache, berufsspezifischer Normen und der Schweizer (Arbeits-)Kultur.
- Die Strukturierung der INVOL gemäss dem in der Schweizer Berufsbildung etablierten dualen Modell, das die lernortübergreifende Verknüpfung von Lerninhalten, eine enge Begleitung der Lernprozesse sowie eine kontinuierliche Rückmeldung zu den Lernfortschritten ermöglicht und den Teilnehmenden auch längerfristige Berufsperspektiven eröffnet.
- Die Ausbildungsbereitschaft der INVOL-Teilnehmenden, von denen sich viele durch eine hohe Motivation und den Willen auszeichnen, sich in der Schweiz zu integrieren und etwas zu erreichen.
- Das grosse Engagement der Ausbildungsverantwortlichen in Schule und Betrieb und ihre Bereitschaft, den Teilnehmenden ein gutes Lernumfeld zu bieten und eng zusammenzuarbeiten.
- Die gute Zusammenarbeit von Kantonen, Sozialbehörden, Integrationsfachstellen und Coaches, die ein enges Netzwerk der Unterstützung für die Teilnehmenden schaffen.

Diese insgesamt positive Bilanz unterstreicht den Erfolg dieses breit abgestützten, klar ausgerichteten Angebots für eine Zielgruppe, für die eine gezielte Hinführung zur beruflichen Grundbildung von zentraler Bedeutung ist.

Es ist zu beachten, dass die INVOL zwar vielen, aber auch nicht allen Teilnehmenden ein passendes Lernumfeld bieten kann, das ihnen den Zugang zu einer beruflichen Grundbildung oder einer Erwerbstätigkeit ermöglicht. Ein Teil der Teilnehmenden schliesst die INVOL nicht ab, manche treten nicht in eine berufliche Grundbildung ein, andere wiederum beginnen eine zwei-, drei- oder vierjährige Ausbildung, erreichen aber den Berufsabschluss nicht. Die INVOL sieht sich damit ähnlichen Herausforderungen gegenüber wie andere Übergangsausbildungen und die Berufsbildung insgesamt. Übergänge im Bildungsverlauf sind risikobehaftet; Nahtstellen bergen Hürden, die überwunden werden müssen – sie sind entscheidende Weichenstellungen, an denen sich Chancen für ein erfolgreiches Weiterkommen ungleich verteilen.

3.2 Mögliche Handlungsfelder im Hinblick auf die Weiterentwicklung

Aufgrund einer positiven Zwischenbilanz haben Bund, an der INVOL beteiligte Kantone und Partner aus der Wirtschaft entschieden, die INVOL ab Sommer 2024 als Regelangebot im Übergangsbereich weiterzuführen. Das übergeordnete Ziel, anerkannte Flüchtlinge, vorläufig Aufgenommene, Personen mit Schutzstatus S und spät Zugewanderte auf den Einstieg in die Berufsbildung vorzubereiten und der Wirtschaft zu ermöglichen, Fach- und Arbeitskräfte zu gewinnen, bleibt unverändert. Ebenso wird die INVOL weiterhin verbundpartnerschaftlich getragen und orientiert sich in der Struktur und der Ausgestaltung an der dualen beruflichen Grundbildung (vgl. dazu die vom SEM für die Verstetigung festgelegten Eckpunkte 2023).

Die im Folgenden dargestellten Handlungsfelder greifen Aspekte auf, die zur Weiterentwicklung der INVOL als Regelangebot dienen können.

Breites Angebot an Berufsfeldern

Die Vielfalt der angebotenen Berufsfelder ist ein zentrales Qualitätsmerkmal der INVOL. Sie orientiert sich an den Bedürfnissen der Wirtschaft und der Nachfrage seitens potenzieller Teilnehmer:innen. Das breite Angebot ermöglicht es den Teilnehmenden, eine Ausbildung in einem Berufsfeld zu beginnen, das ihren Interessen und Fähigkeiten entspricht. Dieser Entscheidungsspielraum ist bedeutsam, da die Identifikation mit dem gewählten Beruf wesentlich zum Ausbildungserfolg beiträgt.

- Es ist ein breites Angebot an Ausbildungsplätzen in verschiedenen Berufsfeldern aufrechtzuerhalten.
- Die Berufsfelder sollen in berufliche Grundbildungen mit unterschiedlichen Anspruchsniveaus führen und für beide INVOL-Zielgruppen sowie für Männer und Frauen attraktiv bleiben.
- In Berufsfeldern, in denen die Nachfrage grösser ist als das Angebot an Ausbildungsplätzen, ist eine verstärkte regionale Zusammenarbeit zwischen den Kantonen zu empfehlen. Benachbarte Kantone könnten zum Beispiel verstärkt prüfen, ob kantonsübergreifende Angebote möglich sind, bei denen betriebliche Ausbildung und Unterricht nicht im selben Kanton erfolgen.

Professionelle Potenzialabklärung

Der Potenzialabklärung zur Zulassung zur INVOL kommt eine zentrale Bedeutung zu. Eine realistische Einschätzung der individuellen Voraussetzungen ist entscheidend für die Motivation der Teilnehmenden und deren Lernfortschritt während der INVOL. Sie ist bedeutsam für die Gestaltung gelingender Arbeits- und Lernsituationen in den Schulen und Betrieben und damit für die Teilnahmebereitschaft der Ausbildenden. Erfolgreiche Verläufe motivieren alle Beteiligten und stärken das Renommee der INVOL. Voraussetzung dafür ist, dass Personen aufgenommen werden, die realistische Chancen auf einen erfolgreichen INVOL-Abschluss und eine berufliche Grundbildung haben.

- Ausreichende Sprachkompetenzen (im Minimum Niveau A2) müssen (weiterhin) ein elementares Zulassungskriterium sein.
- Neben der generellen Eignung für die INVOL und für eine nachfolgende berufliche Grundbildung sollte in der Potenzialabklärung auch verstärkt die Passung der Teilnehmenden zum Berufsfeld und zum Betrieb beachtet werden.
- Da viele potenzielle Teilnehmende nur über einen begrenzten schulischen Bildungshintergrund verfügen, ist es wichtig, andere individuelle und soziale Ressourcen zu berücksichtigen, insbesondere die Lernmotivation und Belastbarkeit, bisherige Arbeitserfahrungen mit darin erzielten Lernfortschritten sowie die persönliche und familiäre Situation. Es gilt, Chancen zu eröffnen, jedoch Überforderung zu vermeiden.
- Ein Austausch unter den Kantonen kann helfen, Vorgehensweisen und Verfahren der Potenzialabklärung, die sich bewährt haben, in weiteren Kantonen gewinnbringend einzusetzen.

Berufsorientierung und Berufswahl

Für den längerfristigen Ausbildungserfolg ist es wichtig, die INVOL-Teilnehmenden in Berufe zu führen, die ihren Interessen und Fähigkeiten entsprechen. Die klare Ausrichtung der INVOL auf bestimmte Berufsfelder ermöglicht ihnen eine gezielte Vorbereitung auf den Berufseinstieg, schränkt jedoch gleichzeitig die Möglichkeiten ein, sich breiter zu orientieren, Berufsziele zu klären und eine fundierte Berufswahl zu treffen.

- Potenzielle INVOL-Teilnehmende sollten vor Programmbeginn die Möglichkeit erhalten, verschiedene Berufsfelder kennenzulernen, um eine fundierte und realistische Berufswahl zu treffen.
- Es wäre zu prüfen, ob – analog zur klassischen Schnupperlehre auf der Sekundarstufe I – auch für potenzielle INVOL-Teilnehmende gezielte Einblicke in die berufliche Grundbildung und den Lehrbetrieb organisiert oder empfohlen werden können.
- Für Teilnehmende, die nach Eintritt in die INVOL feststellen, dass das gewählte Berufsfeld nicht ihren Interessen entspricht, soll verstärkt nach Möglichkeiten für einen Berufsfeldwechsel gesucht werden. Auch in diesem Fall könnte der gezielte Einsatz von Schnupperlehren den Berufswechsel erleichtern.

Sprachförderung

Die intensive Sprachförderung ist ein Kernelement der INVOL und entscheidend für den Ausbildungserfolg der Teilnehmenden. Besonders Personen mit sehr geringen Kompetenzen in der Ortssprache sind auf vielfältige Unterstützung und gezielte Hilfestellung beim Spracherwerb angewiesen. Eine gezielte Sprachförderung bereits vor dem Eintritt ist ebenso wichtig wie die kontinuierliche Weiterentwicklung der Sprachkompetenzen während der INVOL. Dabei übernehmen Lehrpersonen und betriebliche Ausbildende eine Schlüsselrolle.

- Die frühzeitige Sprachförderung – die bereits vor dem Eintritt in die INVOL ansetzt – soll systematisch, intensiv und in hoher Qualität umgesetzt werden, damit das Mindest-Eintrittsniveau A2 erreichbar ist.
- Das Zielniveau B1 bei Abschluss der INVOL soll – vor allem im Mündlichen – konsequent angestrebt werden, da es für den Lernerfolg in vielen Berufsausbildungen unverzichtbar ist.
- Die Ortssprache – bzw. in der Deutschschweiz das Hochdeutsche – soll sowohl in der Schule als auch im Betrieb durchgehend als Standardsprache verwendet werden.
- Die vielerorts bereits eingesetzten vielfältigen Unterstützungsangebote an Schulen (wie Nachhilfe, Zusatzunterricht oder Hausaufgabenkurse) sowie Möglichkeiten zur Binnendifferenzierung sollen weiterhin genutzt und bei Bedarf ausgebaut werden.
- Die Entwicklung berufsfeldspezifischer Unterrichtsmaterialien, die an die INVOL-Zielgruppen angepasst sind, soll, wo nötig, gefördert werden. Diese Materialien sollen den Lehrpersonen zeitnah zur Verfügung gestellt werden.
- Austauschformate mit Betrieben könnten helfen, anhand konkreter Beispiele aufzuzeigen, wie die Sprachentwicklung der Teilnehmenden im Betrieb gefördert werden kann – etwa durch einfache Fachsprache und integrierte Wortschatzarbeit während der praktischen Tätigkeit.
- Peer-to-Peer-Lernformen, bei denen sich Teilnehmende gegenseitig unterstützen, sind zu fördern, da sie sowohl die sprachlichen und fachlichen als auch die überfachlichen Kompetenzen stärken.
- Für die gezielte Arbeit am Fachwortschatz sollten, wo möglich, berufsfeldspezifische Klassen oder Lernendengruppen gebildet werden.

Anerkennung der durch die Ausbildenden geleisteten Zusatzaufwände

Die Ausbildenden in den Schulen und in den Betrieben leisten einen grossen Aufwand für die INVOL. Sie sind für viele INVOL-Teilnehmende die erste Anlaufstelle, nicht nur bei schulischen oder beruflichen Fragen, sondern oft auch bei privaten Anliegen. Um ihr Engagement und damit die hohe Ausbildungsqualität längerfristig sicherzustellen, sollen die Zusatzanstrengungen von Ausbildenden noch besser anerkannt und unterstützt werden.

- Lehrpersonen sollen beim Unterrichten in sehr leistungsheterogenen Klassen unterstützt werden (z.B. durch Teamteaching oder den Einsatz von Klassenhilfen).

- Es soll geprüft werden, ob und wie der Betreuungszusatzaufwand der Ausbildenden abgegolten werden kann (z.B. indem er zusätzlich zur bezahlten Arbeitszeit oder durch eine Prämie entschädigt wird).
- Eine öffentliche Anerkennung dieser Unterstützungsleistungen kann die Motivation der Ausbildenden nachhaltig stärken (z.B. im Rahmen von speziellen Anlässen für ausbildende Betriebe oder mit Beiträgen in der Presse, in denen Betriebe mit Vorbildcharakter porträtiert werden).

Individuelle Begleitung und Coaching der Teilnehmenden

Die individuelle Begleitung bzw. das Coaching von INVOL-Teilnehmenden hat sich bewährt. Probleme können frühzeitig erkannt und angegangen werden. Die Coachingpersonen arbeiten dabei optimalerweise mit anderen involvierten Institutionen und Ausbildenden zusammen.

- Es sollen genügend personelle und finanzielle Ressourcen bereitgestellt werden, um weiterhin eine auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden abgestimmte Begleitung zu ermöglichen.
- Da Übergänge im Bildungssystem kritische Phasen in der Berufsbiografie darstellen, ist zu prüfen, ob die persönliche Ansprechperson die INVOL-Teilnehmenden bei Bedarf bis ins erste Lehrjahr hinein begleiten kann.
- Teilnehmende, die die INVOL vorzeitig verlassen, und Personen mit INVOL-Abschluss, die keine Anschlusslösung in der Berufsbildung finden, sollten ein breit angelegtes Coaching erhalten (z.B. Überführung ins Case Management Berufsbildung, das in mehreren Kantonen besteht).
- Für Teilnehmende, die nach der INVOL nicht im Betrieb bleiben können oder wollen, soll eine intensivere Unterstützung sichergestellt werden.

Zusammenarbeit zwischen den Beteiligten

Die Kooperation der verschiedenen an der INVOL beteiligten Partner, Institutionen und Kantone wurde in den ersten INVOL-Jahren ausgebaut und gepflegt. Diese Zusammenarbeit hat sich etabliert und bewährt.

- Die intensive lernortübergreifende Zusammenarbeit zwischen Schulen, Betrieben und zuständigen Fachstellen soll weiterhin gepflegt und gestärkt werden. Es ist zu prüfen, wie Lehrpersonen und betriebliche Ausbildende hierbei noch besser unterstützt werden müssen und können.
- Die interinstitutionelle Zusammenarbeit innerhalb und zwischen den Kantonen soll auf der Basis von klaren Zuständigkeiten weitergepflegt werden.
- Die Zusammenarbeit der Kantone mit dem SEM soll pragmatisch und mit möglichst wenig administrativem Aufwand gestaltet werden.

Wissens- und Erfahrungsaustausch für Kantone und Betriebe

Die vom SEM initiierten Anlässe zum Erfahrungsaustausch zwischen den Kantonen werden sehr geschätzt. Viele betriebliche Ausbildende würden mehr Austausch wünschen.

- Auch in der Phase der Verstetigung soll der interkantonale Austausch beibehalten werden. Das SEM soll entsprechende Anlässe regelmässig auf die Agenda setzen und unter der Mitwirkung der Kantone und OdA gestalten. Diese Anlässe können insbesondere auch dazu genutzt werden, kantonale Bedürfnisse (z.B. Entwicklung spezieller INVOL-Modelle, Potenzialabklärungsverfahren, Organisation des Coachings/Case Managements) mit ihren Vorzügen und Herausforderungen vorzustellen und sich so gegenseitig zu inspirieren.
- Es soll geprüft werden, in welcher Form kantonale oder regionale Austauschmöglichkeiten für die Betriebe angestossen und umgesetzt werden können.
- Bisherige Erfahrungen mit alternativen INVOL-Modellen sollen unter den Kantonen bekannt gemacht werden.

Angebote für unterschiedliche Lernbedürfnisse

Persönliche Gründe – wie eine eingeschränkte physische oder psychische Gesundheit oder Familienpflichten – können die INVOL-Teilnahme verhindern oder zu einem vorzeitigen Austritt aus der INVOL führen. Den betroffenen Personen können zeitlich flexible Angebote helfen, zu einem erfolgreichen INVOL-Abschluss zu kommen.

- Es soll geprüft werden, ob die INVOL auch in einem Format durchgeführt werden kann, welches es erlaubt, das Engagement auf einen längeren Zeitraum aufzuteilen (z.B. Teilzeit-INVOL) oder zeitlich flexibler zu gestalten (z.B. INVOL mit modularen schulischen Angeboten).
- Entsprechend wäre mit Bund, Kantonen und den OdA zu klären, ob respektive wie entsprechende Teilzeitmodelle auch in der beruflichen Grundbildung realisierbar sind.

Erfolge sichtbar machen und teilen

Die INVOL kann auf eine breite Zufriedenheit aller Beteiligten zählen, die mit ihrem Beitrag wesentlich zum Erfolg des Programms beitragen. Diese breite Zustimmung spielt eine zentrale Rolle für den langfristigen Erfolg der INVOL. Um ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Nachfrage und Angebot zu bewahren, ist die Teilnahmebereitschaft von Betrieben und potentiellen Kandidat:innen aufrecht zu erhalten. Die zielgruppenorientierte Information über die INVOL und die Kommunikation von Erfolgen leisten dabei einen wichtigen Beitrag.

- Erfolgreiche INVOL-Absolvent:innen könnten als Botschafter:innen und Multiplikator:innen für die INVOL gewonnen werden.
- Erfolgsgeschichten sollen auch weiterhin auf verschiedensten Kanälen publiziert werden.

Wissenslücken füllen

Die Evaluation hat viele wertvolle Erkenntnisse zur INVOL generiert. Einige Aspekte konnten jedoch nur ansatzweise und überwiegend deskriptiv bearbeitet werden. Die im theoretischen Rahmenmodell angenommenen Wirkzusammenhänge sollten mithilfe multivariater Methoden eingehender geprüft werden.

- Es besteht weiterer Erkenntnisbedarf zu denjenigen Teilnehmenden, welche die INVOL nicht abgeschlossen oder im Anschluss keine berufliche Grundbildung aufgenommen haben. Welche Gründe haben dazu geführt? Welche alternativen Wege haben diese Personen eingeschlagen – und welche Perspektiven haben sich daraus ergeben?
- Um die Erfolgsfaktoren der INVOL besser zu verstehen, sollte das Zusammenspiel individueller, sozialer und situationaler Ressourcen genauer untersucht werden. In welchem Ausmass tragen diese zum erfolgreichen Abschluss der INVOL und zum Übergang in eine berufliche Grundbildung bei? Welche Rolle spielt dabei die Qualität des Lernumfelds in Betrieb und Schule – etwa hinsichtlich Lernmöglichkeiten, Betreuung oder Klassenzusammensetzung – und welche Bedeutung haben individuelle Faktoren wie Sprachkenntnisse, Motivation und Lernbereitschaft?
- Die Zusammensetzung der INVOL-Teilnehmenden ist sehr heterogen – ein Befund, den die Evaluation bestätigt hat, aber nur begrenzt vertiefen konnte. Künftig sollten einzelne Berufsfelder differenzierter betrachtet werden, insbesondere mit Blick auf ihre spezifischen Anforderungen und die teils stark unterschiedlichen Ausbildungsbedingungen. Auch die Situation der verschiedenen Zielgruppen sollte genauer untersucht werden – insbesondere hinsichtlich ihrer Ressourcen und ihres Unterstützungsbedarfs.
- Für die erfolgreichen INVOL-Absolvent:innen liess sich die weitere Berufsbiografie aufgrund begrenzter Datenverfügbarkeit nur bis 2022 und für die ersten beiden Kohorten nachverfolgen. Es wäre wichtig, die entsprechenden Analysen auf weitere Kohorten und einen längeren Zeitraum auszuweiten sowie die Erfolgsfaktoren für einen gelingenden Berufsabschluss vertieft zu untersuchen.

ANHANG

Anhang I Abkürzungsverzeichnis

AHV	Alters- und Hinterlassenenversicherung
ASP	Ansprechperson für die Teilnehmenden und/oder die beteiligten Betriebe aus der Gemeinde oder dem Kanton
BA	Betriebliche:r Ausbildner:in
BBV	Berufsbildungsverordnung
BFS	Bundesamt für Statistik
BIZ	Berufsberatungs- und Informationszentrum
EBA	Eidgenössisches Berufsattest (zweijährige berufliche Grundbildung)
EFZ	Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (drei- oder vierjährige berufliche Grundbildung)
fide	Français, Italiano, Deutsch in der Schweiz
EFTA	Europäische Freihandelszone
EU	Europäische Union
INVOL	Integrationsvorlehre
LABB	Längsschnittanalysen im Bildungsbereich
LP	Lehrperson
OdA	Organisationen der Arbeitswelt
PAI	Préapprentissage d'intégration
PH	Pädagogische Hochschule
PTI	Pretirocinio d'integrazione
SEM	Staatssekretariat für Migration
TN	INVOL-Teilnehmer:in
VK	Vertreter:in eines Kantons

Anhang II Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildung 1: Rahmenmodell 5
Abbildung 2: Methodische Bausteine im Überblick 6
Abbildung 3: Entwicklung der Berufsfelder mit den meisten Teilnehmenden 13
Abbildung 4: Teilnehmende nach Kohorte und Geschlecht 15
Abbildung 5: Teilnehmende nach Kohorte und Zielgruppe 16
Abbildung 6: Altersverteilung der INVOL-Teilnehmenden (Kohorten 1 bis 6) 16
Abbildung 7: Herkunftsregion der INVOL-Teilnehmenden 2019 und 2023 17
Abbildung 8: Sprachniveau der INVOL-Teilnehmenden gemäss Potenzialabklärung 18
Abbildung 9: Sprachniveau der Teilnehmenden gemäss Potenzialabklärung, Berufsfelder 18
Abbildung 10: Lernmöglichkeiten und Mitbestimmung 19
Abbildung 11: Lernbegleitung durch Ausbildende 22
Abbildung 12: Lerntransfer Schule-Betrieb 24
Abbildung 13: Anstrengungsbereitschaft der Teilnehmenden in Betrieb und Schule 25
Abbildung 14: Entwicklung im Lesen gemäss Selbstwahrnehmung 28
Abbildung 15: Entwicklung im Sprechen gemäss Selbstwahrnehmung 29
Abbildung 16: Abschlussbeurteilung der Sprachkompetenzen 30
Abbildung 17: Leistungen in Schule und Betrieb gemäss Selbsteinschätzung 31
Abbildung 18: Praktische und überfachliche Kompetenzen gemäss Abschlussbeurteilung 31
Abbildung 19: Zufriedenheit der INVOL-Teilnehmenden 32
Abbildung 20: Abschlusserfolg der Teilnehmenden 33
Abbildung 21: Anschlusslösungen nach der INVOL 34
Abbildung 22: Zufriedenheit der Betriebe 38

Tabelle 1: Anzahl Teilnehmende pro Berufsfeld 12
Tabelle 2: Ausbildungsverläufe der Kohorte 1 37

Anhang III Literaturverzeichnis

Aarkrog, V. (2005). Learning in the workplace and the significance of school-based education: A study of learning in a Danish vocational education and training programme. *International Journal of Lifelong Education*, *24*(2), 137–147. https://doi.org/10.1080/02601370500056268

Aerne, A., & Bonoli, G. (2021). Integration through vocational training. Promoting refugees' access to apprenticeships in a collective skill formation system. *Journal of Vocational Education & Training*, *75*(3), 419–438. https://doi.org/10.1080/13636820.2021.1894219

Aprea, C., & Sappa, V. (2020). Individual conceptions of vocational learning and teaching across learning sites in the Swiss VET context. In C. Aprea, V. Sappa, & R. Tenberg (Eds.), *Connectivity and integrative competence development in vocational and professional education and training (VET/PET)* (pp. 165-184.). Franz Steiner Verlag.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, *22*(3), 309-328. https://doi.org/10.1108/02683940710733115

Barabasch, A., Scharnhorst, U., & Leumann, S. (2021). Including refugees in the labour market: The Swiss Approach. In Cedefop (Ed.), *The next steps for apprenticeship* (Vol. 118, pp. 162–171). Publications Office of the European Union. http://data.europa.eu/doi/10.2801/085907

Bell Sebastián, J. B., Fluixá, F. M., & Rodríguez, C. C. (2025). Vocational education and training pathways of students with a migrant background in Europe: A systematic review. *Educational Review*, 1–23. https://doi.org/10.1080/00131911.2025.2514038

BFS. (2016). *Der Übergang am Ende der obligatorischen Schule. Längsschnittanalysen im Bildungsbereich*. Bundesamt für Statistik. https://www.bfs.admin.ch/asset/de/1520326

BFS. (2023). *Lehrvertragsauflösung, Wiedereinstieg, Zertifikationsstatus. Resultate zur dualen beruflichen Grundbildung (EBA und EFZ), Ausgabe 2023*. BFS. https://www.bfs.admin.ch/news/de/2023-0007

BFS. (2024). *Bildungsverläufe der 16- bis 25-jährigen Personen aus dem Asylbereich. Längsschnittanalysen im Bildungsbereich*. Bundesamt für Statistik. https://www.bfs.admin.ch/news/de/2024-0552

Billett, S., Stalder, B. E., Aarkrog, V., Choy, S., Hodge, S., & Le, A. H. (Eds.). (2022). *The standing of vocational education and the occupations it serves. Current concerns and strategies for enhancing that standing*. Springer Natur. https://doi.org/10.1007/978-3-030-96237-1.

Böhn, S., & Deutscher, V. K. (2020). Development and validation of a learning quality inventory for in-company training in VET (VET-LQI). *Vocations and Learning*, *14*(1), 23-53. https://doi.org/10.1007/s12186-020-09251-3

Bundesrat. (2015). *Begleitmassnahmen Artikel 121a BV: Verstärkung der Integrationsmassnahmen für Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene (Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulats Tornare (14.3523) vom 19. Juni 2014: Integration von Migrantinnen und Migranten in den schweizerischen Arbeitsmarkt)*. Schweizerische Eidgenossenschaft. https://www.newsd.admin.ch/newsd/message/attachments/80926.pdf

Gurtner, J.-L., Gulfi, A., Genoud, P. A., de Rocha Trindade, B., & Schumacher, J. (2011). Learning in multiple contexts: Are there intra-, cross- and transcontextual effects on the learner's motivation and help seeking? *European Journal of Psychology in Education*, *27*(2), 213–225. https://doi.org/10.1007/s10212-011-0083-4

Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *5*(1), 103–128. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640

Hupka-Brunner, S., & Meyer, T. (2024). Gegenderte Lebensläufe in der Schweiz: Befunde aus der TREE-Studie. *TREE Working Paper Series No. 7*. https://www.tree.unibe.ch/unibe/portal/fak_wiso/c_dep_sowi/micro_tree/content/e206328/e305140/e305154/files1512346/Hupka_Meyer_2024_TREE_WP_7_ger.pdf

LABB (2024): *Longitudinal analyses in the field of education* [Übergänge und Verläufe ab dem Ende der obligatorischen Schule; Lehrverträge]. Swiss Federal Statistical Office, Neuchâtel.

Lüthi, F., Stalder, B. E., & Elfering, A. (2021). Apprentices' resources at work and school in Switzerland: A person-centred approach. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, *8*(2), 224–250. https://doi.org/10.13152/ijrvet.8.2.5

Michel, I., Kammermann, M., Hämmerli, S., Frias, A., Schönbächler, M.-T., & Stalder, B. E. (2023a). *Évaluation du Pré-apprentissage d'Intégration (INVOL / PAI / PTI) – Histoires de réussites du PAI : rapport d'études de cas*. rédigé sur mandat du Secrétariat d'État aux migrations. PHBern. https://doi.org/10.5281/zenodo.8398039

Michel, I., Kammermann, M., Hämmerli, S., Frias, A., Schönbächler, M.-T., & Stalder, B. E. (2023b). *Evaluation Integrationsvorlehre (INVOL / PAI / PTI). Erfolgsgeschichte(n) INVOL: Bericht zu den Fallanalysen*. Erstellt im Auftrag des Staatssekretariats für Migration. PHBern. https://doi.org/10.5281/zenodo.7476351

Pilz, M. (2021). Qualität in der europäischen Berufsbildung – Ein Beispiel zur Analyse von Projekten für Flüchtlinge. In S. Dernbach-Stolz, P. Eigenmann, C. Kamm, & S. Kessler (Eds.), *Transformationen von Arbeit, Beruf und Bildung in internationaler Betrachtung* (pp. 239–255). Springer VS.

Riedl, A. (2017). Berufliche Bildung in Deutschland: System, migrationsbedingte Herausforderungen und pädagogische Aufgaben. In E. Terrasi-Haufe & A. Börsel (Eds.), *Sprache und Sprachbildung in der beruflichen Bildung* (pp. 11–27). Waxmann.

Schaffner, D., Heeg, R., Chamakalayil, L., & Schmid, M. (2022). *Unterstützung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Mehrfachproblematiken an den Nahtstellen I und II. Forschungsbericht Nr. 2/22*. Bundesamt für Sozialversicherungen. https://www.gegenarmut.ch/fileadmin/kundendaten/Studien_NAP/2_22D_eBericht.pdf

Scharnhorst, U., & Kammermann, M. (2019). Integrationsvorlehren – eine Flexibilisierung des Zugangs zur Berufsbildung für Geflüchtete in der Schweiz. *BWP*, *5/2019*, 16-20.

Schweizerische Eidgenossenschaft et al. (2018). *Die Integrationsagenda kurz erklärt*. https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/integration/agenda/faktenblatt-integrationsagenda-d.pdf

SEM. (2020a). *Eckpunkte Integrationsvorlehre*. Staatssekretariat für Migration SEM.

SEM. (2020b). *Eckpunkte Integrationsvorlehre Plus*. Staatssekretariat für Migration SEM.

Settelmeyer, A., Münchhausen, G., & Schneider, K. (2019). Integriertes Lernen von Sprache und Fach in der Berufsorientierung und Berufsvorbereitung von Geflüchteten. Wissenschaftliche Expertise zum Programm „Berufsorientierung für Flüchtlinge“ (BOF). https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/10599

Stalder, B. E., & Carigiet Reinhard, T. (2014). Ausbildungsqualität aus Sicht von Lernenden und Betrieben in der Schweiz. In M. Fischer (Ed.), *Qualität in der Berufsausbildung – Anspruch und Wirklichkeit* (pp. 97–118). Bertelsmann.

Stalder, B. E., Kammermann, M., Lehmann, S., & Schönbächler, M.-T. (2021). Pre-apprenticeship for refugees. In C. Nägele, B. E. Stalder, & M. Weich (Eds.), *Pathways in Vocational Education and Training and Lifelong Learning. Proceedings of the 4th Crossing Boundaries Conference in Vocational Education and Training, Muttenz and Bern online, 8. – 9. April* (pp. 332–337). European Research Network on Vocational Education and Training, VETNET, University of Applied Sciences and Arts Northwestern Switzerland and Bern University of Teacher Education. https://doi.org/10.5281/zenodo.4602289

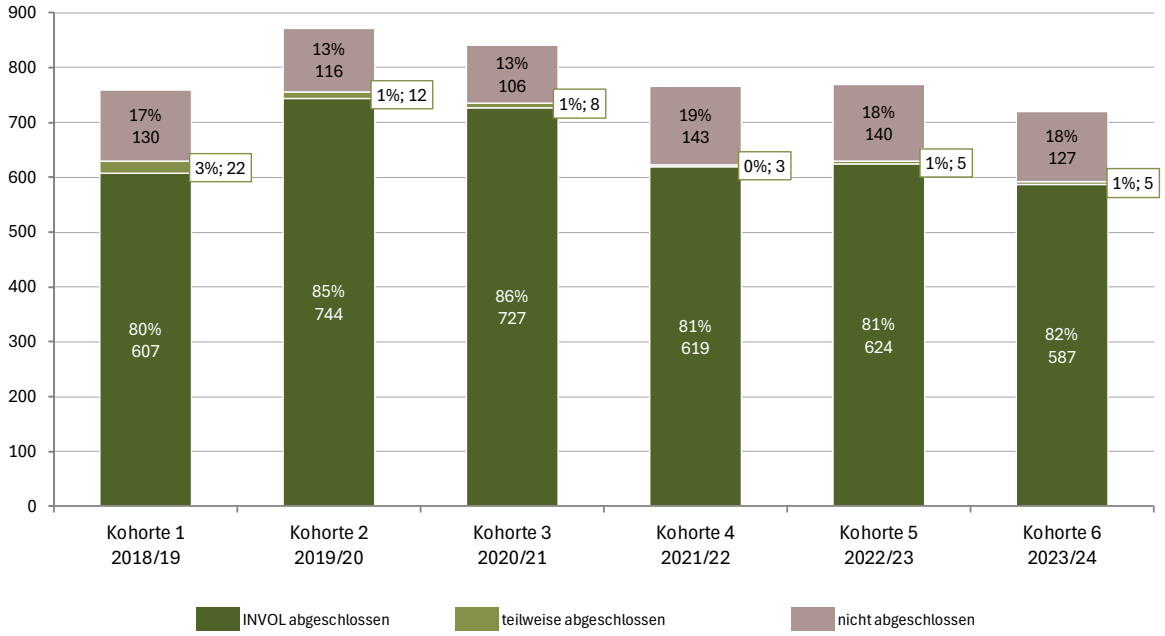
Stalder, B. E., Kammermann, M., Michel, I., & Schönbächler, M.-T. (2024). Successful integration of refugees in vocational education and training: Experiences from a new pre-vocational programme. In M. Teräs, E. Eliasson, & A. Osman (Eds.), *Migration, education and employment: Pathways to successful integration* (pp. 133–154). Springer Nature. https://doi.org/10.1007/978-3-031-41919-5

Stalder, B. E., & Schmid, E. (2016). *Lehrvertragsauflösung und Ausbildungserfolg - kein Widerspruch. Wege und Umwege zum Berufsabschluss*. hep.

Terrasi-Haufe, E. & Börsel, A. (Eds.). (2017). *Sprache und Sprachbildung in der beruflichen Bildung*. Waxmann.

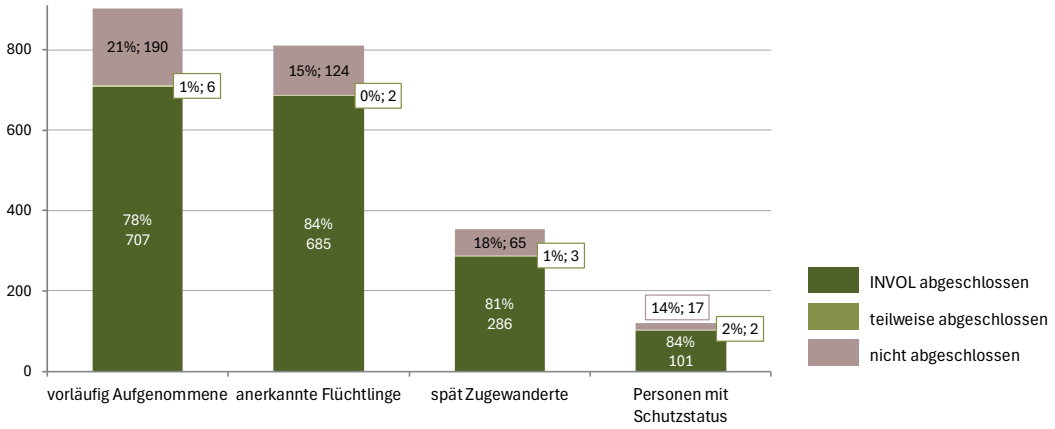
Anhang IV Abschlüsse nach Gruppen

Abschlüsse nach Kohorte



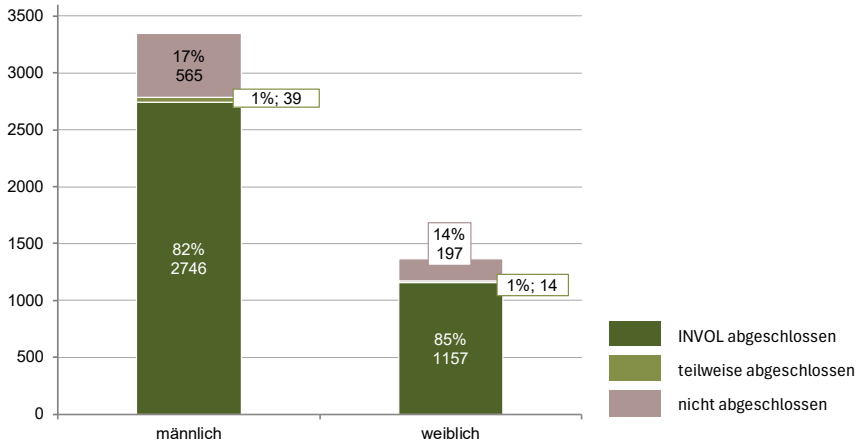
Quelle: Monitoringdaten der Kantone 2019-2024; N_{K1}=759, N_{K2}=872, N_{K3}=841, N_{K4}=765, N_{K5}=769, N_{K6}=719

Abschlüsse nach Ausweis (Kohorten 4 bis 6)



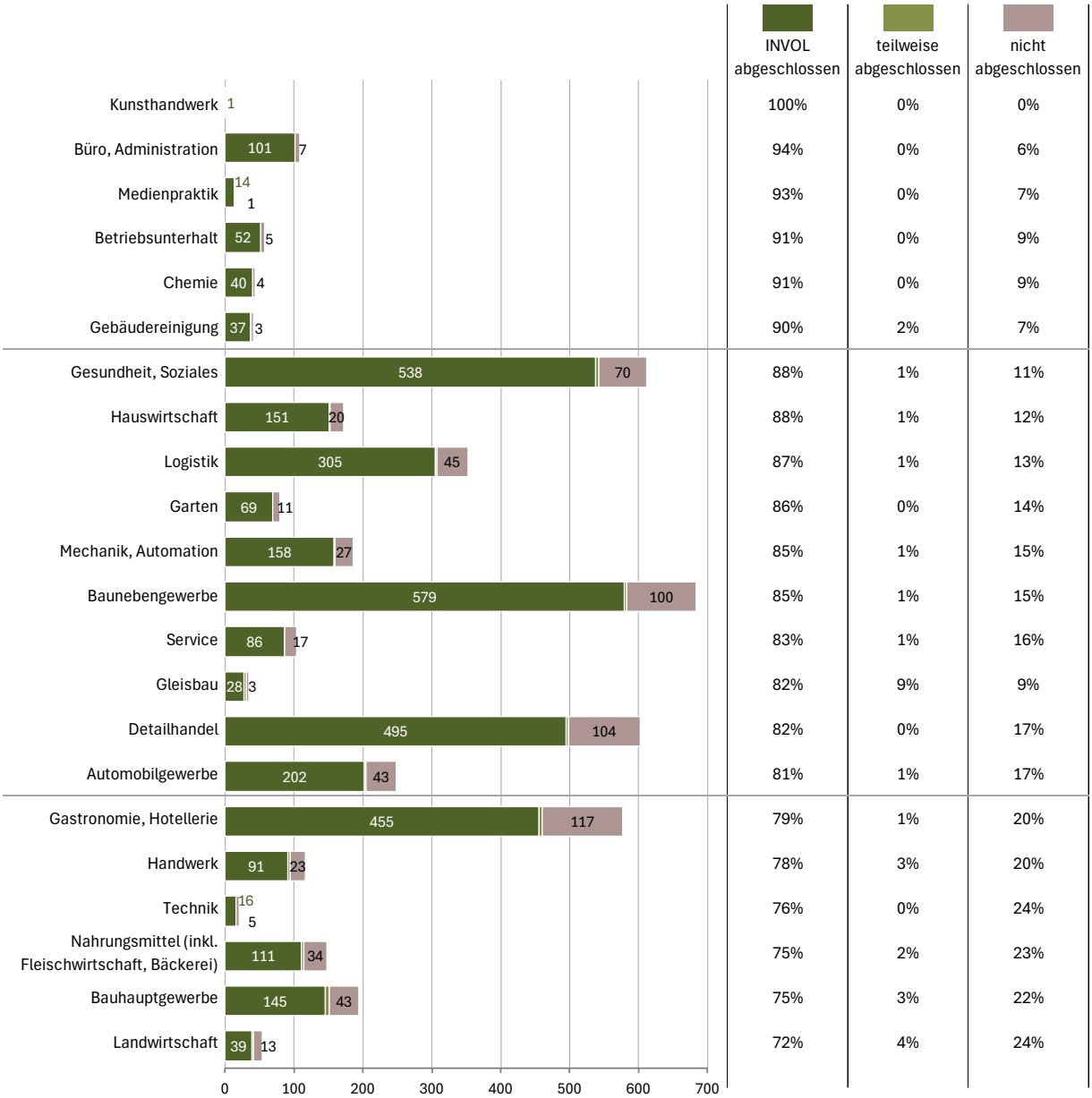
Quelle: Monitoringdaten der Kantone 2022-2024; $N_{vorl.\ Aufgenommene}$=903, $N_{anerk.\ Flüchtlinge}$=811, $N_{spät\ Zugewanderte}$=354, $N_{Pers.mit\ Schutzstatus-}$ =120

Abschlüsse nach Geschlecht (alle Kohorten)



Quelle: Monitoringdaten der Kantone 2019-2024; $N_{männlich}$=3350, $N_{weiblich}$=1368

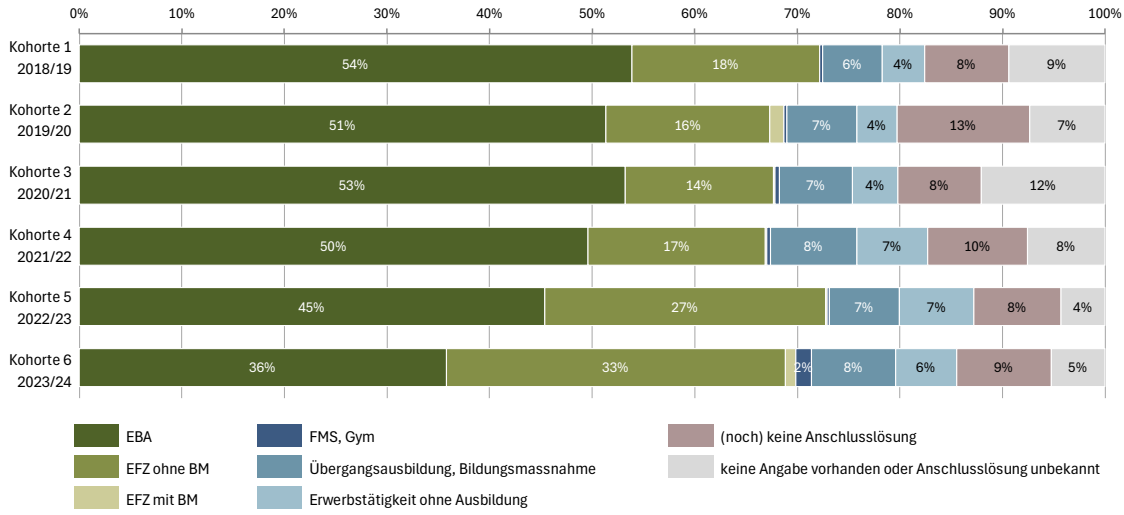
Abschlüsse nach Berufsfeld (alle Kohorten)



Quelle: Monitoringdaten der Kantone 2019-2024; N_{total}=4450

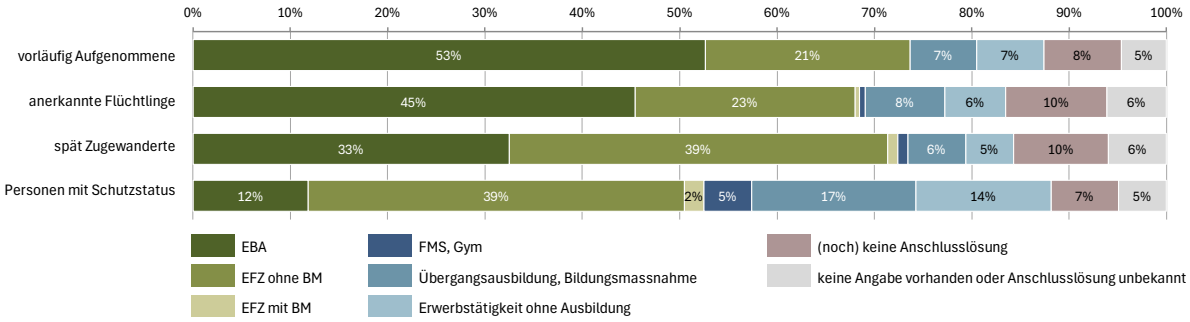
Anhang V Anschlusslösungen der Teilnehmenden mit INVOL-Abschluss nach Gruppen

Anschlusslösungen nach Kohorte



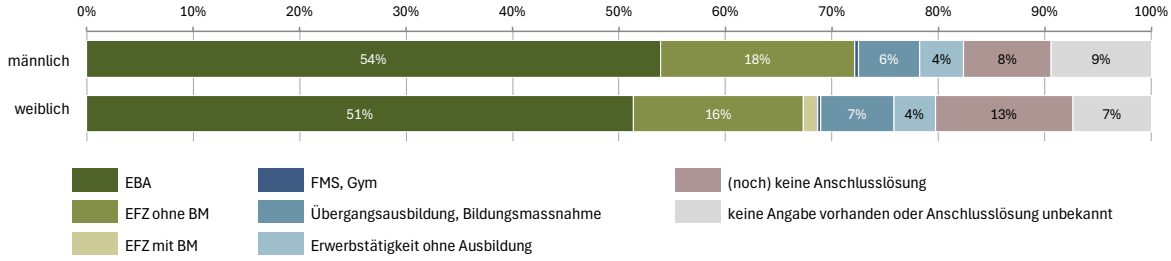
Quelle: Monitoringdaten der Kantone 2019-2024; N_{K1}=607, N_{K2}=744, N_{K3}=727, N_{K4}=619, N_{K5}=624, N_{K6}=586

Anschlusslösungen nach Ausweis (Kohorten 4 bis 6)



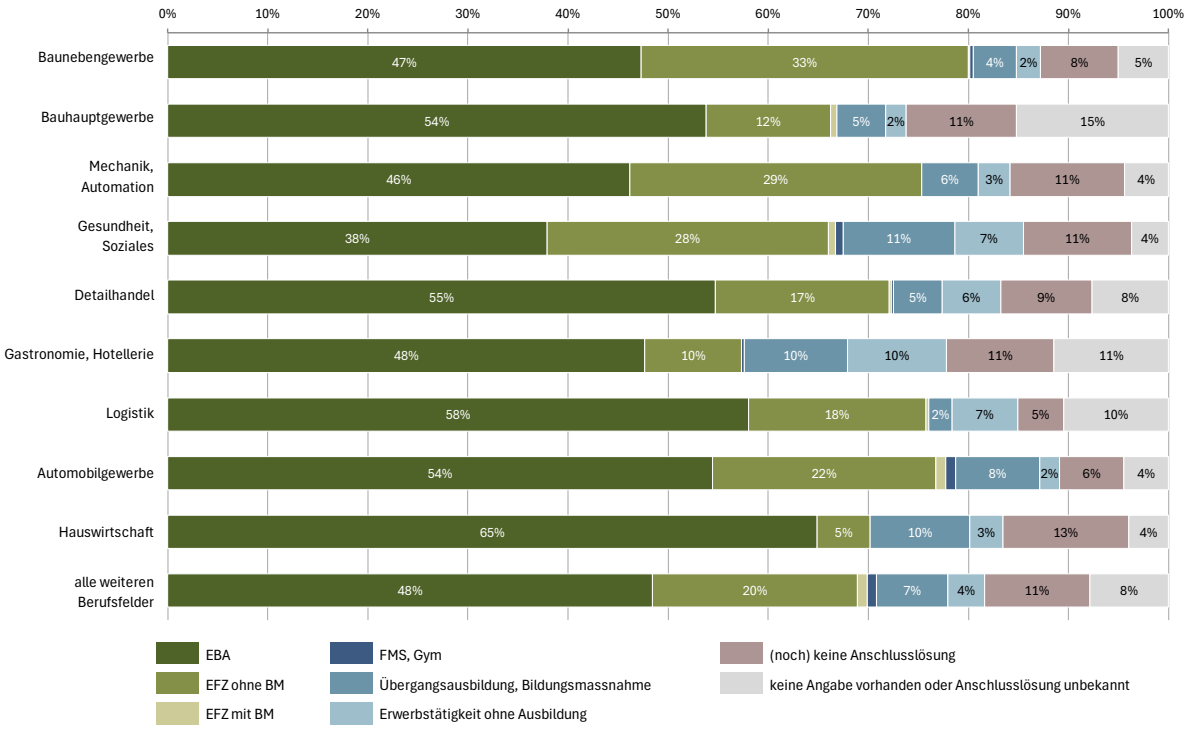
Quelle: Monitoringdaten der Kantone 2022-2024; $N_{vorl.\ Aufgenommene}$=707, $N_{anerk.\ Flüchtlinge}$=685, $N_{spät\ Zugewanderte}$=286, $N_{Pers.mit\ Schutzstatus}$ =101

Anschlusslösungen nach Geschlecht (alle Kohorten)



Quelle: Monitoringdaten der Kantone 2019-2024; $N_{männlich}$=2746, $N_{weiblich}$=1157

Anschlusslösungen nach Berufsfeld (alle Kohorten)



Quelle: Monitoringdaten der Kantone 2019-2024; $N_{Baunebengewerbe}$=579, $N_{Bauhauptgewerbe}$=145, $N_{Mechanik, Automation}$=158, $N_{Gesundheit, Soziales}$=538, $N_{Detailhandel}$=495, $N_{Gastronomie, Hotellerie}$=455, $N_{Logistik}$=305, $N_{Automobilgewerbe}$=202, $N_{Hauswirtschaft}$=151, $N_{alle\ weiteren\ Berufsfelder}$=685