

Berufliche Integration durch Ausbildung auf dem ersten Arbeitsmarkt und Gelingensbedingungen



Schlussbericht

Januar 2015

Claudia Hofmann & Simone Schaub

Mitfinanziert durch das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Menschen mit einer Behinderung und die „Stiftung La Capriola“

Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik
Schaffhauserstrasse 239
Postfach 5850
CH-8050 Zürich
+41 44 317 11 81
+41 44 317 11 10
wfd@hfh.ch

Inhalt

Kurzzusammenfassung	2
1 Ausgangslage	3
2 Ziele und Fragestellungen	5
3 Methodisches Vorgehen	7
3.1 Überblick über das methodische Vorgehen	7
3.2 Auswahl der Institutionen	7
3.3 Stichproben, Erhebungsinstrumente und Auswertungsmethoden	9
3.3.1 Interviews mit Ausbildungsverantwortlichen	9
3.3.2 Interviews mit ehemaligen Absolventinnen und Absolventen	10
3.3.3 Interviews mit Verantwortlichen in arbeitgebenden Betrieben	13
4 Ergebnisse	15
4.1 Ausbildungssituation und Verlauf aus Sicht verschiedener Beteiligter	15
4.1.1 Ausbildungskonzepte und organisatorische Bedingungen im Vergleich	15
4.1.2 Ausbildungssituation und -verlauf	19
4.1.3 Ausbildungszufriedenheit der Lernenden im Rückblick	23
4.1.4 Zusammenfassung	25
4.2 Übergang von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt	26
4.2.1 Verlauf des beruflichen Einstiegs nach Abschluss der Ausbildung	26
4.2.2 Erfahrungen beim Einstieg in den Arbeitsmarkt nach Abschluss	27
4.2.3 Rolle der Nachbetreuung/Integrationsbegleitung und deren Einschätzung	30
4.2.4 Zusammenfassung	31
4.3 Aktuelle Arbeitssituation	32
4.3.1 Aktuelle Arbeitssituation: Anstellungsbedingungen und Rentenbezug	32
4.3.2 Arbeitssituation und Zufriedenheit aus Sicht der Absolventen/-innen	36
4.3.3 Stellenwert der Arbeit und berufliche Perspektiven	40
4.3.4 Erfahrungen und Zufriedenheit aus Sicht der befragten Arbeitgebenden	43
4.3.5 Zusammenfassung	47
4.4 Einflussfaktoren auf den Integrationsverlauf	47
4.4.1 Einflussfaktoren auf den Integrationsverlauf (quantitative Analysen)	48
4.4.2 Einflussfaktoren auf den Integrationsverlauf (qualitative Analysen)	53
4.4.3 Zusammenfassung 4.4.	57
5 Diskussion, Schlussfolgerungen und Empfehlungen	59
5.1 Übergang I und Ausbildungssituation	59
5.2 Übergang II und Situation im Arbeitsmarkt	63
6 Ausblick	68
7 Literatur	70
8 Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	71
9 Anhang	73
9.1 Interviewleitfaden für die Interviews mit den Ausbildungsverantwortlichen	73
9.2 Schreiben an die ehemaligen Absolventen/-innen	75
9.3 Interviewleitfaden für die Telefoninterviews mit den Absolventen/-innen	76
9.4 Interviewleitfaden für die Telefoninterviews mit arbeitgebenden Betrieben	85
9.5 Zusatztabelle/Informationen zur Stichprobe und zum Ergebnisteil	90
9.5.1 Zur Beschreibung der Stichproben	90
9.5.2 Zu Kapitel 4.1.	91
9.5.3 Zu Kapitel 4.2. und 4.3.	91

Kurzzusammenfassung

Zur Untersuchung von Gelingensbedingungen der Integration in den ersten Arbeitsmarkt von Jugendlichen mit einer Beeinträchtigung wurden 67 junge Berufseinsteiger/-innen von fünf Deutschschweizer Ausbildungsinstitutionen, Arbeitgeber/-innen sowie Ausbildungsverantwortliche interviewt. Folgende Fragen standen dabei im Zentrum: Wie zufrieden sind die jungen Berufsleute mit ihrer Ausbildung im Rückblick? Wie gestaltete sich der Einstieg in den Arbeitsmarkt nach Ausbildungsabschluss? Wie zufrieden und leistungsfähig sind die jungen Berufsleute an ihrem aktuellen Arbeitsplatz? Welche Faktoren tragen insgesamt zu einem positiven Verlauf der beruflichen Laufbahn bei, welche erschweren diesen?

Neben der Art der Beeinträchtigung auf Seiten der Person wurden in der Analyse Merkmale der Ausbildung als Wirkfaktoren berücksichtigt: das Ausbildungsmodell (integriert im ersten Arbeitsmarkt oder im geschützten Rahmen) die Ausbildungsbranche (Hotellerie, im kaufmännischen Bereich, in handwerklichen Berufen und anderen), das Ausbildungsniveau (EFZ, EBA und PrA INSOS) und die Betreuung durch die Institution beim Übertritt in den Arbeitsmarkt. Als Indikatoren für eine gelungene berufliche Integration wurden objektive (z.B. Erwerbstätigkeit, Bezug einer IV-Rente) und subjektive Masse (z.B. Zufriedenheit mit der aktuellen Arbeitssituation) erhoben. Die Studie vereinte quantitative und qualitative Ansätze und es bestanden Möglichkeiten des Vergleichs mit anderen Datensätzen.

Die Ausbildungszeit wird von den ehemaligen Lernenden rückblickend positiv beurteilt, unabhängig von den Merkmalen der Person und Merkmalen der Ausbildung. Dies spricht für eine hohe individuelle Passung der Ausbildungsangebote an die individuellen Bedürfnisse der Befragten. Aktuell arbeiten insgesamt 57.9% der Befragten im ersten Arbeitsmarkt und 50.9% beziehen eine IV-Rente oder berufliche Massnahmen. Bei der Arbeitssituation zeigen sich einige Unterschiede zwischen den Ausbildungsmodellen: Unabhängig von den anderen Merkmalen gelang die Integration in den ersten Arbeitsmarkt insbesondere dann, wenn bereits die Ausbildung selber gemäss dem Modell von „Supported Education“ im ersten Arbeitsmarkt stattgefunden hat. Auf die Rentensituation hat das Ausbildungsmodell allerdings keinen Einfluss und auch die Arbeitszufriedenheit unterscheidet sich nur in einzelnen Punkten. Ergänzend dazu zeigen die qualitativen Analysen, dass der/die Vorgesetzte im Betrieb für eine gelingende Integration im Team und passende Aufgabengestaltung eine Schlüsselrolle spielt und der Job Coach während der Ausbildung und danach eine wichtige Vermittlungsfunktion hat. Darüber hinaus sind das familiäre Umfeld und bildungs-/sozialpolitische Rahmenbedingungen entscheidend.

DANK

Wir möchten an dieser Stelle allen danken, die mit ihrem Engagement zu dieser Studie beigetragen haben: In erster Linie gilt unser Dank den ehemaligen Lernenden und Verantwortlichen in den Ausbildungs- und Arbeitsbetrieben, die sich für die Interviews Zeit genommen haben und offen über ihre Erfahrungen berichteten. Danken möchten wir auch ganz herzlich den Teilnehmenden der fachlichen Begleitgruppen!

1 Ausgangslage

Die Integration von Menschen mit einer Behinderung oder einer Beeinträchtigung in den ersten Arbeitsmarkt ist seit Jahren ein gesellschaftspolitisches Ziel und wird auch von der Invalidensicherung angestrebt, verstärkt noch durch die 5. und 6. IVG-Revision („Integration vor Rente“). Auch die betroffenen Menschen mit einer Beeinträchtigung äussern zunehmend das Bedürfnis nach Partizipation am Arbeitsleben und die UNO-Behindertenrechtskonvention (in Kraft seit 15.5.14) fordert das „Recht auf Arbeit“ (Art. 27 (1) „die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird.“ Um dieses Ziel zu erreichen plädiert die Behindertenrechtskonvention (Art. 24 (1)) im „Recht auf Bildung“ für ein integratives Bildungssystem auf allen Ebenen und somit auch für das Berufsbildungssystem.

Tatsächlich laufen viele Bestrebungen der letzten Jahre in diese Richtung: Immer häufiger werden Jugendliche mit einer IV-finanzierten beruflichen Massnahme nach Möglichkeit im ersten Arbeitsmarkt ausgebildet. Für dieses Modell hat sich in der Schweiz der Begriff „Supported Education“ etabliert, in Anlehnung an den Begriff „Supported Employment“ (definiert als „Unterstützung von Menschen mit Behinderungen oder anderen benachteiligten Gruppen beim Erlangen und Erhalten von bezahlter Arbeit in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes“, vgl. Supported Employment Schweiz, 2010, S.1). Dahinter steht die Überzeugung, dass es für jeden Menschen (auch mit schwerer Beeinträchtigung) möglich ist, im ersten Arbeitsmarkt tätig zu sein oder ausgebildet zu werden. Voraussetzung dafür ist, dass eine geeignete Tätigkeit im geeigneten Arbeitsumfeld gefunden wird und die erforderliche Unterstützung zur Verfügung steht. Im Gegensatz zum geschützten Rahmen gilt hier „first place, then train“, d.h. die Ausbildung beginnt direkt im ersten Arbeitsmarkt ohne vorherige Vorbereitung. Als erfolgsversprechend gilt dieser Weg deshalb, weil die Lernenden so unter realen Bedingungen auf die spätere Arbeitssituation vorbereitet werden.

Aus den USA liegen zahlreiche Evaluationsstudien zu „Supported Education“ vor (z.B. Campbell, Bond & Drake, 2011; Parrish, 2009), die die Wirksamkeit des Ansatzes weitgehend bestätigen. Für die Schweiz fehlen allerdings randomisierte Studien im Kontext der dualen Berufsbildung. Untersucht wurden in der Schweiz bisher u.a. die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe (Deuchert, Kauer & Meisen Zanol, 2013), die Zusammenarbeit im Netzwerk während der Ausbildungszeit (Pool Maag & Friedländer, 2013) und die Rolle der Job-Coaches (Marti et al., 2014). Im Rahmen einer Masterarbeit an der Hochschule für Heilpädagogik (Lamanna Scherrer, 2012) wurden die Gelingensbedingungen bei der Ausbildung von Menschen mit einer Beeinträchtigung untersucht. Dabei wird auf die wichtige Rolle von „Supported Education“ und „Supported Employment“ insbesondere beim Übergang nach Ausbildungsabschluss hingewiesen (vgl. auch Debrunner, 2006; Rogers, Kash-MacDonald, Bruker & Maru, 2010; Rüst & Debrunner, 2005).

Eine der Pionierinnen bei der Umsetzung von „Supported Education“ ist die „Stiftung La Capriola“, die seit 2004 Jugendliche mit einer leichten geistigen, körperlichen oder Sinnesbehinderung in Berufen der Hotellerie/Gastronomie im ersten Arbeitsmarkt ausbildet (vgl. www.lacapriola.ch). Die Stiftung trat 2012 mit dem Wunsch an die HfH heran, ihr Angebot zu evaluieren und insbesondere zu erforschen, welchen weiteren beruflichen Weg die Absol-

venten/-innen nach Ausbildungsabschluss einschlagen. Die Ergebnisse dieser Pilotstudie (2012-2013) wurden in einem ausführlichen Schlussbericht dargelegt (Hofmann, Schaub & Häfeli, 2013). Es zeigte sich, dass die Absolventen/-innen das Ausbildungsangebot im ersten Arbeitsmarkt sehr schätzten und viele nach wie vor im ersten Arbeitsmarkt arbeiten. Als wichtig für eine nachhaltige Integration erwiesen sich u.a. eine sorgfältige Abklärung und Selektion zu Beginn der Ausbildung, die umfassende Begleitung auch in lebenspraktischen Fragen und die Begleitung nach Ausbildungsabschluss. Auf Seiten Klienten/-innen sind eine hohe berufliche Motivation, emotionale Stabilität und familiäre Unterstützung relevant. Der Übergang in den Arbeitsmarkt gelingt dann am besten, wenn die vorgesetzte Person und das Team Verständnis zeigen, das Aufgabenfeld klar und die Abläufe geregelt sind (vgl. dazu ausführlich Hofmann, et al., 2013).

Inzwischen haben verschiedene weitere Ausbildungsinstitutionen und andere Anbieter wertvolle Erfahrungen mit Modellen der Zusammenarbeit und Integration in den ersten Arbeitsmarkt gesammelt. Im Rahmen der Pilotstudie wurde deshalb diskutiert, dass die Ergebnisse noch besser zu interpretieren sind, wenn sie mit entsprechenden Ergebnissen anderer Anbieter verglichen werden können. Bei den ersten Recherchen dazu zeigte sich, dass die Trennung zwischen Ausbildungen im geschützten Rahmen und Ausbildungen im ersten Arbeitsmarkt nicht mehr so klar ist: Neben Anbietern, die ausschliesslich auf „Supported Education“ setzen (wie z.B. die Stiftung „La Capriola“) gibt es immer mehr Institutionen, die bisher ausschliesslich Ausbildungen im geschützten Rahmen angeboten haben, in den letzten Jahren aber zunehmend auf vermehrten Einbezug des ersten Arbeitsmarktes setzen (z.B. indem kürzere oder längere Praktika im ersten Arbeitsmarkt fixer Bestandteil der Ausbildung sind). Die Ausbildungen sind grundsätzlich in allen Niveaus möglich, d.h. es können in diesem Rahmen praktische Ausbildungen nach INSOS (PrA), Ausbildungen mit einem eidgenössischen Berufsattest (EBA) und Ausbildungen mit einem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ) gemacht werden.

Im Kontakt mit den beteiligten Institutionen zeigte sich, dass das Thema Qualitätsmanagement und Nachhaltigkeit der eigenen Ausbildungsarbeit gerade nach der „Pionierphase“ immer bedeutender wird (vgl. Kap. 3.2.). Somit stellt sich nicht mehr primär die Frage, ob das Angebot „Supported Education“ an und für sich sinnvoll ist (das scheint inzwischen unbestritten), sondern wie genau, für welche Zielgruppen und unter welchen organisatorischen Rahmenbedingungen dieser Weg erfolgsversprechend beschritten werden kann. Im Zentrum steht dabei die Sicht der betroffenen Menschen mit einer Beeinträchtigung, die man nach Ausbildungsabschluss sonst oft aus den Augen verliert: Wie erleben sie ihre Ausbildungszeit und den Einstieg in den Arbeitsmarkt nach Abschluss? Wie zufrieden sind sie mit ihrer beruflichen Laufbahn? Ergänzend dazu berücksichtigt die vorliegende Erweiterungsstudie Sicht und Erfahrungen der arbeitgebenden Betriebe, die Personen mit einer Beeinträchtigung anstellen.

2 Ziele und Fragestellungen

Mit der Erweiterung der Pilotstudie „La Capriola“ (Hofmann, et al., 2013) um weitere Institutionen verfolgen wir zwei Ziele: Zum einen geht es um eine **Ausdifferenzierung und Vertiefung** der Ergebnisse bezogen auf einen engeren Kreis von Ausbildungsberufen und –branchen, d.h. es wurde ein Ausbildungsangebot einbezogen, das wie „La Capriola“ im Bereich der Hotellerie (d.h. Küche, Service, Hauswirtschaft und Réception) ausbilden, jedoch nicht nach dem gleichen Modell (vgl. Kap. 3.2. Auswahl der Institutionen). Zum zweiten stellt sich die Frage nach der **Generalisierbarkeit** der Ergebnisse auf andere Branchen/Ausbildungsniveaus und/oder andere Zielgruppen: D.h. es wurden zusätzliche Ausbildungsbereiche einbezogen, um herauszufinden, ob sich die Ergebnisse auch auf andere Branchen übertragen lassen.

Ob und unter welchen Umständen berufliche Integration gelingt, hängt von vielen verschiedenen Faktoren ab. Das Forschungsprojekt berücksichtigt dies, indem die verschiedenen Ebenen/Perspektiven einbezogen werden: Auf der Ebene der **Person**, d.h. der Absolventen/-innen interessieren ihre objektive berufliche Situation und das subjektive Erleben des Übergangs von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt. Auf der Ebene der **Institutionen** stehen die Gelingensbedingungen einer erfolgreichen Ausbildung im Vordergrund. Aus der **gesellschaftlichen Perspektive** geht es darum einschätzen zu können, welchen volks- und betriebswirtschaftlichen Nutzen einer Ausbildung im ersten Arbeitsmarkt (insbesondere im Vergleich mit einer Ausbildung im geschützten Rahmen) verspricht. Das Zusammenspiel dieser verschiedenen Ebenen und Akteure ist in der folgenden Abbildung 1 im chronologischen Verlauf dargestellt:

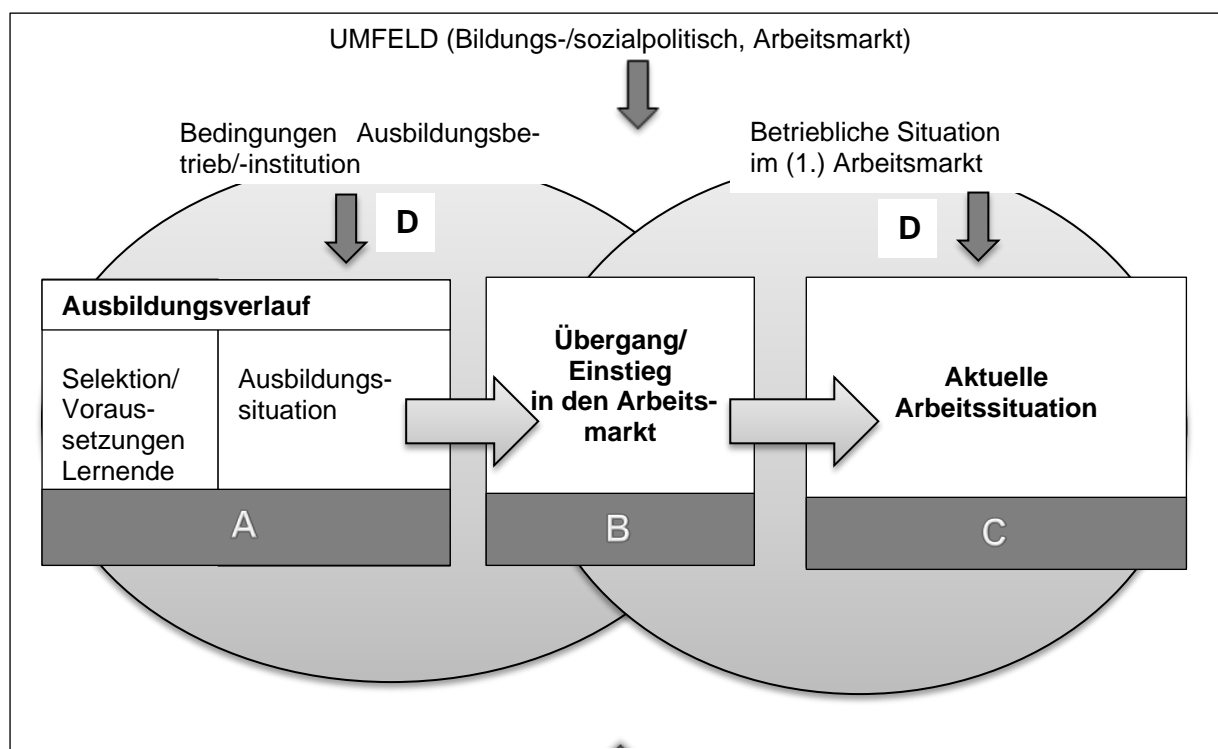


Abbildung 1 Zeitlicher Verlauf und Themen von der Ausbildung bis zum aktuellen Arbeitsplatz

Mit Bezug auf vier thematische Schwerpunkte (siehe Abbildung 1) stellen sich die folgenden Fragen, wobei jeweils die Perspektiven von verschiedenen Beteiligten mitberücksichtigt und verglichen werden sollen (Lernende, Ausbildungsverantwortliche, Arbeitgebende):

A) Ausbildungssituation und –verlauf (→ *Ergebnisse Kap. 4.1.*)

- 1) Wo bestehen Gemeinsamkeiten/Unterschiede zwischen den Ausbildungskonzepten und organisatorischen Rahmenbedingungen und was bedeuten diese im Hinblick auf die Umsetzung des Angebots?
- 2) Welche Erfahrungen machen Ausbildungsverantwortliche bei der Umsetzung ihres Ausbildungsmodells, insbesondere bei der Auswahl der Lernenden und im Ausbildungsverlauf?
- 3) Wie bewerten Lernende die Ausbildungsbedingungen und den –verlauf? Wie zufrieden sind sie mit den verschiedenen Ausbildungsbereichen?

B) Übergangsphase von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt (→ *Ergebnisse Kap. 4.2.*)

- 1) Welche beruflichen Stationen durchlaufen die Lernenden nach Abschluss der Ausbildung?
- 2) Wie erlebten die Lernenden den Übergang von der Ausbildungssituation in den Arbeitsmarkt? Welche Probleme zeigten sich und wie wurden sie bewältigt?
- 3) Welche Rolle spielte eine (allfällige) Nachbetreuung nach Abschluss durch die Ausbildungsinstitution für den Einstieg in den Arbeitsmarkt und wie wird sie eingeschätzt?

C) Aktuelle Arbeitssituation und berufliche Perspektiven (→ *Ergebnisse Kap. 4.3.*)

- 1) Wie präsentiert sich die aktuelle Arbeitssituation der Absolventen/-innen aus objektiver Sicht (1. Arbeitsmarkt vs. 2. Arbeitsmarkt, Rentenbezug, usw.)?
- 2) Wie erleben die jungen Berufsleute ihre aktuelle Arbeitssituation subjektiv (Belastung, Zufriedenheit, Umgang mit schwierigen Situationen)? Welchen Stellenwert hat die Arbeit und wie schätzen die jungen Berufsleute ihre berufliche Zukunft ein?
- 3) Wie schätzen die arbeitgebenden Betriebe die Situation ein, z.B. bezüglich Leistungsfähigkeit, Belastbarkeit und Integration im Team?

D) Gelingensbedingungen und Risikofaktoren (→ *Ergebnisse Kap. 4.4.*)

- 1) Welchen Einfluss haben Ausbildungsbedingungen (intern, im geschützten Rahmen, vs. extern, d.h. im ersten Arbeitsmarkt) und die Art der Beeinträchtigung auf die Einschätzung des Ausbildungsverlaufs und die spätere berufliche Integration?
- 2) Welche weiteren Faktoren (Gelingensbedingungen und Risikofaktoren) spielen für den Ausbildungsverlauf und die spätere berufliche Integration eine Rolle?

3 Methodisches Vorgehen

3.1 Überblick über das methodische Vorgehen

Die in Kapitel 2 formulierten Fragestellungen sollen mittels verschiedener methodischer Zugangsweisen (qualitativ-quantitativ) und unter Einbezug der verschiedenen Beteiligten beantwortet werden. Tabelle 1 zeigt das methodische Vorgehen im Überblick, wobei die Graustufungen zeigen, wie wichtig die einzelnen Quellen für das jeweilige Thema waren:

Tabelle 1 Übersicht über das methodische Vorgehen: Quellen, Erhebungsmethoden und Themen

Quellen	Erhebungsmethode	Schwerpunktthema				Kapitel
		A Ausbildung	B Übergang Arbeits- markt	C Aktuelle Arbeitssitu- ation	D Einflussfak- toren	
Ausbildungs- verantwortliche	Persönliche Inter- views (z.T. Gruppen)					3.3.1.
Absolventen/-innen (ehemalige Lernende)	Telefonische Interviews					3.3.2
Integrationsbetrieb (1. Arbeitgeber)	Telefonische/ per- sönliche Interviews					3.3.3.
Aktuelle Arbeitgeber	Telefonische Interviews					3.3.3.

Wie Tabelle 1 verdeutlicht, waren die Absolventen/-innen für uns in Bezug auf alle Themenschwerpunkte A-D die zentralen Auskunftspersonen: In telefonischen Interviews wurde rückblickend aus ihrer Sicht die Ausbildung und der Übergang in den Arbeitsmarkt beleuchtet und ihre aktuelle Arbeitssituation erfasst. Die Ausbildungsverantwortlichen stellten in persönlichen Interviews ihr Wissen zum institutionellen Rahmen und ihre bisherigen Erfahrungen zu Ausbildungsverläufen und –bedingungen zur Verfügung. Die Sicht der Arbeitgebenden ergänzte das Gesamtbild, mit Rückmeldungen zu Bedingungen, die für eine erfolgreiche berufliche Integration nach Ausbildungsabschluss von Bedeutung sind.

Einige Fragen für die Erhebungsinstrumente wurden aus bestehenden Laufbahnstudien entnommen, so dass zusätzliche **Vergleichsmöglichkeiten** bestehen (vgl. dazu ausführlicher 3.3.2.). Ein wichtiges Instrument für das Forschungsprojekt waren zudem Kontakte mit anderen Fachpersonen im Bereich „Supported Education“ und die **fachliche Begleitgruppe**, die in der Phase der Ergebnisauswertung in zwei Gruppen eingeteilt und eingeladen wurden, um die Ergebnisse zu kommentieren und zu diskutieren.

Im Verlauf der Erhebungen führten zusätzliche Informationen dazu, dass das methodische Vorgehen (im Vergleich mit dem im Gesuch dargestellten) ein einigen Punkten angepasst wurde. Auf diese wird an den entsprechenden Stellen in den folgenden beiden Kapiteln hingewiesen.

3.2 Auswahl der Institutionen

Die Pilotstudie am Beispiel der Stiftung „La Capriola“ (Hofmann, et al., 2013) befasste sich mit Lernenden bzw. jungen Berufsleuten in der Hotellerie. Für die erweiterte Studie wurde

zum einen eine Institution einbezogen, die in einem ähnlichen Bereich ausbildet, aber mit einem anderen Ausbildungsmodell. Zum anderen wurde untersucht, wie und mit welchem Erfolg der Ansatz von „Supported Education“ in anderen Berufsbranchen umgesetzt wird (vgl. Kap. 1.2. Ziele und Fragestellungen). Die Auswahl der Institutionen wurde dadurch eingeschränkt, dass dieses Ausbildungsmodell in der Schweiz vielerorts noch nicht lange angeboten wird. Somit ist die Laufzeit oft noch zu kurz, um über eine genügend grosse Zahl von Abgänger/-innen zu verfügen, die bereits seit mindestens einem Jahr¹ im Arbeitsmarkt sind. Die geplante Stichprobengrösse konnte dennoch erreicht werden ($N = 67$). Es wurden schliesslich neben „La Capriola“ vier weitere Institutionen einbezogen (vgl. Abbildung 2), welche im Folgenden kurz beschrieben werden.

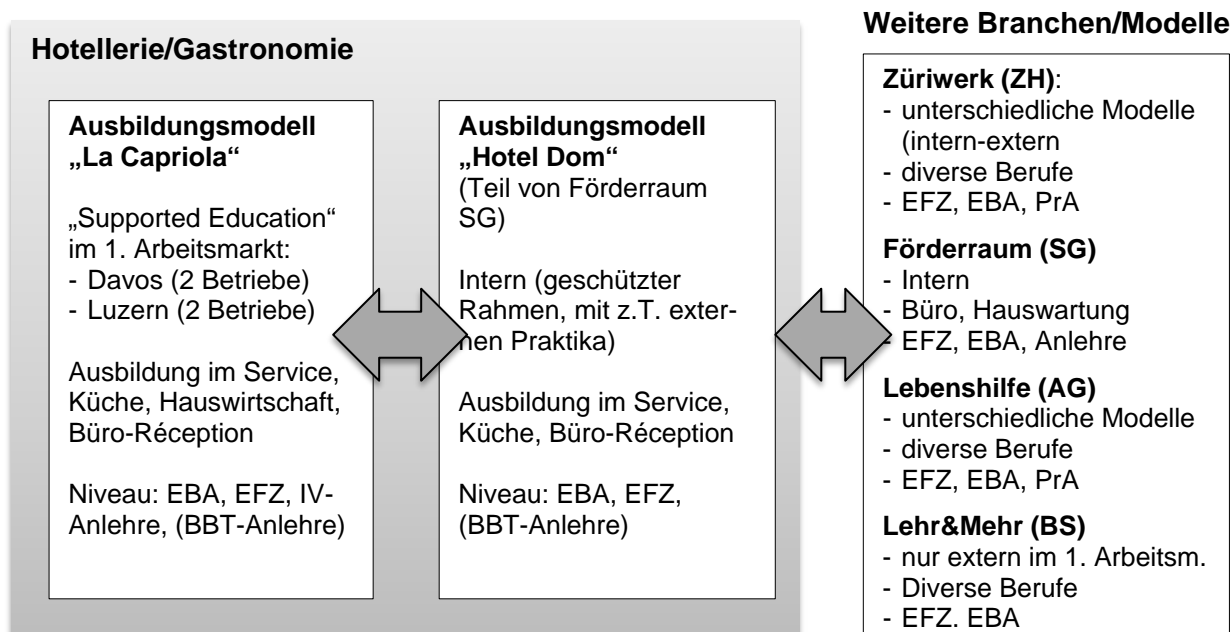


Abbildung 2 Übersicht über die Auswahl der Institutionen²

Die **Stiftung „La Capriola“** bietet Ausbildungsmöglichkeiten in der Hotellerie in Betrieben im ersten Arbeitsmarkt (je zwei in Davos und in Luzern. Die Zielgruppe der Ausbildung sind Jugendliche und junge Erwachsene mit einer geistigen, körperlichen oder Sinnes-Behinderung. Sie absolvieren in der Regel eine zweijährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA), nach Möglichkeit eine EFZ-Grundbildung oder eine IV-Anlehre in einem der vier Bereiche Küche, Service, Housekeeping' oder Büro (Réception) (vgl. www.lacapriola.ch). Zu „La Capriola“ gehört neben der Ausbildung auch der Bereich „Wohnen/Freizeit“ mit sozialpädagogischer Begleitung in Wohngruppen.

Der **Förderraum** (St. Gallen) bietet neben Wohnmöglichkeiten, geschützten Arbeits- und Beschäftigungsplätzen auch Ausbildungsmöglichkeiten an für Menschen mit einer psychischen, körperlichen, geistigen oder einer Lernbehinderung (vgl. www.foerderraum.ch). Zum Förderraum gehören das **Hotel Dom** (Wäscherei, Küche, Service, Housekeeping und Réception),

² EFZ=eigenössisches Fähigkeitszeugnis, EBA=eidgenössisches Berufsattest, PrA=Praktische Ausbildung nach INSOS, IV-Anlehre=interne Anlehre im Rahmen der Invalidenversicherung, BBT-Anlehre=Vorläufer der EBA-Ausbildung

das Servicebüro (kaufmännischer Bereich) und der Bereich Hauswartung und Garten. Obwohl die Auszubildenden in direktem Kontakt mit Kunden sind (v.a. im Hotel Dom), entspricht die Betreuung dem geschützten Rahmen und es werden ausschliesslich Ausbildungsplätze für Menschen mit einer Beeinträchtigung angeboten.

Die **Stiftung Züriwerk** bietet Arbeits- und Ausbildungsplätze an für Menschen mit einer Beeinträchtigung in den Bereichen industrielle Produktion, Landwirtschaft und Gärtnerei, Velo-Lieferservice, Bäckerei/Lebensmittelproduktion, und Gastronomie und verschiedene Formen von betreutem Wohnen (vgl. www.zueriwerk.ch). Darüber hinaus ist die Stiftung Lehrverbetriebsverbund und bietet in Zusammenarbeit mit externen Partnerbetrieben im ersten Arbeitsmarkt Ausbildungen nach dem Modell von „Supported Education“ an. Grundsätzlich sind alle Berufe und Ausbildungsniveaus möglich, die von den Jugendlichen gewünscht und im ersten Arbeitsmarkt realisiert werden können.

Die **Stiftung Lebenshilfe** (Kt. Aargau) ist in den Bereichen Bildung, Arbeit, Wohnen und Freizeit aktiv (www.stiftung-lebenshilfe.ch). Sie bietet Ausbildungsplätze für Menschen mit einer geistigen, körperlichen, psychischen oder sozialen Beeinträchtigung bzw. Lerndefiziten. Die Angebotspalette umfasst Ausbildungen in den Bereichen Hauswirtschaft, Küche, Restauration, Büro, Garten, Metallbau und Mechanik, Schreinerei auf verschiedenen Ausbildungsniveaus. Ausbildungen werden intern und nach dem Modell von „Supported Education“ angeboten.

lehrundmehr (Basel) unterstützt Lernende, die aus unterschiedlichen Gründen zusätzliche Unterstützung bei ihrer Ausbildung in einem Betrieb des ersten Arbeitsmarkts brauchen (wobei die meisten wie bei den anderen Institutionen eine IV-Verfügung haben). Dies ist im Prinzip auf allen Ausbildungsniveaus und in allen Berufsfeldern möglich. Die Unterstützung orientiert sich am Modell von „Supported Education“ (www.lehrundmehr.ch).

3.3 Stichproben, Erhebungsinstrumente und Auswertungsmethoden

Im Folgenden werden die verwendeten Erhebungsmethoden und –instrumente für die Befragungen der verschiedenen Personengruppen ausführlicher beschrieben.

3.3.1 Interviews mit Ausbildungsverantwortlichen

Die Interviews mit den Ausbildungsverantwortlichen dienten dazu, die jeweiligen Ausbildungskonzepte, deren Umsetzung und die Erfahrungen der Beteiligten kennenzulernen. Im Einzelnen ging es um die Geschichte des Projekts/der Institution, um Ziele und Zielgruppen, Ressourcen und Kooperationen sowie Einschätzungen zu Ausbildungsverläufen und –erfolg (Interviewleitfaden s. Anhang Kap. 9.1.). Insgesamt fanden neun Interviews mit 15 Personen statt.

In den einzelnen Institutionen wurden folgende Personen (teilweise in Gruppen) interviewt:

- „La Capriola“ (Februar 2013): Gruppeninterview mit drei Personen (Geschäftsleiterin, Assistentin der Geschäftsleitung, Verantwortliche im Wohnbereich/Integrationsbegleiterin). Interview (Mai 2013) mit einem Ausbildungsverantwortlichem und dem Verantwortlichen eines Standorts Davos, Interview mit einer Wohngruppenverantwortlichen.

- Förderraum (Oktober 2013): Gruppeninterview mit drei Personen (Geschäftsführerin, Verantwortliche Servicebüro, Verantwortliche Gastronomie).
- Lebenshilfe (Juni 2013): Gruppeninterview mit zwei Personen (Bereichsleiterin Bildung/Werkstätten/Wohnen und ein Ausbildungsverantwortlicher)
- Züriwerk (Januar 2014): Interview mit der Verantwortlichen für berufliche Integration und ein Interview mit einem betrieblichen Berufsbildenden in einem Partnerbetrieb.
- lehrundmehr (Juni 2014): Interview mit einer der beiden Geschäftsführerinnen und ein Interview mit einer Verantwortlichen in einem Lehrbetrieb

Die Interviews wurden protokolliert (d.h. nicht wörtlich transkribiert) und mit Hilfe des Programms MaxQ-Data thematisch codiert. Zusätzlich wurden zur Ergänzung jeweils weitere Dokumente (z.B. Statistiken, Jahresberichte, Informationen auf der Webseite) einbezogen.

3.3.2 Interviews mit ehemaligen Absolventinnen und Absolventen

Die Sichtweise der ehemaligen Lernenden der verschiedenen Ausbildungsinstitutionen ist für die vorliegende Studie zentral. Grundsätzlich ging es darum, möglichst viele ehemalige Lernende, die in den letzten Jahren abgeschlossen haben, telefonisch zu kontaktieren und zu befragen. Das Vorgehen im Detail wurde der jeweiligen Ausbildungsinstitution angepasst³, d.h. auch, dass je nachdem, wie lange die Institution schon mit einem bestimmten Ausbildungsmodell arbeitet, unterschiedlich grosse Gruppen einbezogen wurden.

Tabelle 2 gibt einen Überblick über die Stichprobengrößen in Bezug auf unterschiedliche Merkmale. N_1 bezeichnet diejenigen Personen, die telefonisch interviewt wurden ($N_1 = 67$). N_2 beschreibt die gesamte Gruppe, d.h. unter Einbezug der Personen, die nicht interviewt wurden ($N_2 = 140$). Von den 72 nichtteilnehmenden Personen verweigerten 22 die Teilnahme (30.6%), 15 konnten nicht erreicht werden (20.8%), von 6 (8.3%) fehlten die Kontaktdaten und von 29 (40.3%) fehlen die Angaben. Hinsichtlich der in Tabelle 2 beschriebenen Merkmale unterscheiden sich die teilnehmenden und nichtteilnehmenden Personen nicht, so dass wir von einer zufällig ausgewählten Stichprobe ausgehen können.

„Intern“ bedeutet im Folgenden „im geschützten Rahmen ausgebildet“, auch wenn kürzere Praktika extern absolviert wurden. „Extern“ bedeutet, dass die Ausbildung während mindestens einem Jahr in einem Betrieb im ersten Arbeitsmarkt absolviert wurde (d.h. nach dem Prinzip von „Supported Education“). Von der Gesamtgruppe (N_2) haben 75 Personen (53.6%) die Ausbildung intern absolviert und 65 Personen (46.4%) extern. Von den interviewten Personen sind 34 mit einer internen (50.1%) und 33 mit einer externen Ausbildung (49.9%).

Zusätzlich machten Ausbildungsverantwortlichen einzelner Institutionen⁴ zu 47 der nichtteilnehmenden Personen nähere Angaben über die weitere berufliche Laufbahn nach Abschluss (z.B. Arbeitssituation, Rentenbezug, usw.). Diese Informationen zu den nichterreichten Personen wurden in die Auswertungen einbezogen.

³ Die Absolventen/-innen wurden schriftlich über die geplante Befragung informiert und um ihre Teilnahme gebeten (vgl. Anhang Kap. 9.2). Bei einigen Institutionen nahmen die Ausbildungsverantwortlichen vorher telefonisch Kontakt auf, bei anderen wurden direkt Telefoninterviews durchgeführt.

⁴ Beim Förderraum aus Datenschutzgründen nicht möglich.

Tabelle 2 Stichprobe nach Ausbildungsmodell (intern-extern)

Modell	Intern		Extern		Gesamt	
	N_1	N_2	N_1	N_2	N_1	N_2
La Capriola	0 (0%)	0 (0%)	22 (66.7%)	36 (55.4%)	22 (32.8%)	36 (25.7%)
Förderraum	30 (88.2%)	56 (74.7%)	0 (0%)	0 (0%)	30 (44.8%)	56 (40.0%)
Lebenshilfe	0 (0%)	8 (10.7%)	2 (6.1%)	8 (12.3%)	2 (3.0%)	16 (11.4%)
Züriwerk	4 (11.8%)	11 (14.7%)	6 (18.2%)	18 (27.7%)	10 (14.9%)	29 (20.7%)
Lehr&Mehr	0 (0%)	0 (0%)	3 (9.1%)	3 (4.6%)	3 (4.5%)	3 (2.1%)
Niveau						
EFZ	18 (52.9%)	30 (40.0%)	2 (6.1%)	2 (3.1%)	20 (29.9%)	32 (22.9%)
EBA/BBT	11 (32.4%)	26 (34.7%)	18 (54.5%)	36 (55.4%)	29 (43.3%)	62 (44.3%)
PrA/IV-Anlehre	4 (11.8%)	15 (20.0%)	10 (30.3%)	24 (36.9%)	14 (20.9%)	39 (27.9%)
Anderes	1 (2.9%)	4 (5.3%)	3 (9.1%)	3 (4.6%)	4 (6.0%)	7 (5.0%)
Beruf						
Hotellerie	9 (26.5%)	37 (49.3%)	19 (57.6%)	36 (55.4%)	28 (41.8%)	77 (55.0%)
Büro	20 (58.8%)	22 (29.3%)	4 (12.1%)	6 (9.2%)	24 (35.8%)	24 (17.1%)
Handwerk div.	2 (5.9%)	7 (9.3%)	3 (9.1%)	14 (21.5%)	5 (7.5%)	21 (15.0%)
Anderes	3 (8.8%)	9 (12.0%)	7 (21.2%)	9 (13.8%)	10 (14.9%)	18 (12.9%)

Da die Befragten nicht zufällig ausgewählt wurden, sind die Subgruppen nicht gleichverteilt. Die meisten intern Ausgebildeten stammen vom Förderraum St. Gallen (88.2%). Bei den extern Ausgebildeten absolvierten die meisten ihre Ausbildung bei der Stiftung „La Capriola“ (66.7%). Bei den intern Ausgebildeten ist der Anteil von Personen, die mit einem EFZ abgeschlossen haben und ihre Ausbildung im Büro absolviert haben, hoch. Bei den extern Ausgebildeten dagegen sind die EBA/BBT-Anlehre und die Hotelleriebranche übervertreten. Beides hängt damit zusammen, dass die beiden Institutionen „La Capriola“ und „Förderraum“ in den beiden Gruppen prominent vertreten sind und die entsprechenden Ausbildungsschwerpunkte haben (vgl. Tab. 19 im Anhang Kap. 9.5.1). Bei der Interpretation der Ergebnisse ist dies zu berücksichtigen, d.h. die Gesamtgruppen sind nur eingeschränkt vergleichbar. In den Analysen wird deshalb, soweit von der Stichprobengrösse her möglich, versucht, die Effekte des Ausbildungsniveaus und des Berufs durch eine weitere Aufschlüsselung zu kontrollieren.

Die Zeit der Ausbildungsabschlüsse liegt bei den einzelnen Institutionen unterschiedlich lange zurück (je nachdem, wie lange das Ausbildungsmodell schon angeboten wird). Die ersten Abschlüsse stammen aus dem Jahr 2005, der letzte Abschluss war erst im 2014. Die Dauer seit Abschluss unterscheidet sich nicht zwischen den intern Ausgebildeten ($M = 2.69$ Jahre, $SD = 1.57$) und den extern Ausgebildeten ($M = 2.88$ Jahre, $SD = 1.91$, vgl. auch Tabelle 20 im Anhang Kap. 9.5.1.).

Tabelle 3 zeigt die Art der Behinderung/Beeinträchtigung der Befragten. Aus Gründen des Persönlichkeitsschutzes stammt ein Teil der Angaben ($N = 30$) nicht von den Institutionen sondern sind Selbstauskünfte der Befragten. Mehrfachnennungen waren bei dieser Frage möglich. Einzig bei den Sinnesbehinderungen zeigte sich in der Gesamtgruppe ein Unterschied zwischen intern und extern Ausgebildeten ($\chi^2 = 4.52$, $p < .05$).

Tabelle 3. Behinderung/Beeinträchtigung der Absolventen/-Innen (Mehrfachnennungen möglich).

Behinderung/ Beeinträchtigung	Intern		Extern	
	N_2	N_1	N_2	N_1
Lernbehinderung	26 (63.4%)	19 (57.6%)	36 (63.2%)	15 (48.4%)
Psychische Beeinträchtigung	6 (14.6%)	6 (18.2%)	13 (22.8%)	3 (9.7%)
Geistige Behinderung	4 (9.8%)	4 (12.1%)	9 (15.8%)	8 (25.8%)
Körperbehinderung	7 (17.1%)	7 (21.2%)	6 (10.5%)	6 (19.4%)
ADHS	5 (12.2%)	5 (15.2%)	7 (12.3%)	5 (16.1%)
Familiäre, kulturelle Probleme	5 (12.2%)	1 (3.0%)	7 (12.3%)	1 (3.2%)
Störung des Sozialverhaltens	2 (4.9%)	1 (3.0%)	8 (14.0%)	4 (12.9%)
Neurologische Störungen	5 (12.2%)	5 (15.2%)	2 (3.5%)	2 (6.5%)
Sinnesbehinderung	5 (12.2%)	4 (21.1%)	1 (1.8%)	1 (3.2%)

Für die weiteren Auswertungen wurden die obenstehenden Angaben in Lern-, Körper-, Sinnes-, psychische und geistige Behinderung, sowie schwieriges soziales Umfeld zusammengefasst. Verhaltensauffälligkeit und ADHS wurden unter psychischen Beeinträchtigungen subsummiert. Mit dieser Kategorisierung gehen Informationen über Komorbiditäten verloren (z.B. eine gleichzeitig diagnostizierte Lernbeeinträchtigung sowie eine Störung des Sozialverhaltens). Sie ermöglicht aber den Vergleich zwischen den Beeinträchtigungen. Die häufigste Beeinträchtigung ist mit insgesamt 56.1% die Lernbehinderung ($N_2 = 55$, $N_1 = 29$, 45.3%), 19.4% Personen haben eine psychische Beeinträchtigung ($N_2 = 19$, $N_1 = 14$, 21.9%), 12.2% eine geistige Behinderung ($N_2 = 12$, $N_1 = 11$, 17.2%), 6.1% eine Sinnesbehinderung ($N_2 = 6$, $N_1 = 5$, 7.8%), 4.1% eine Körperbehinderung ($N_2 = 4$, $N_1 = 4$, 6.1%) und 2% ein schwieriges soziales Umfeld ($N_2 = 2$, $N_1 = 1$, 1.6%).

Für die telefonischen Interviews wurde ein **Interviewleitfaden** erarbeitet, der vier Themenschwerpunkte umfasste (Interviewleitfaden vgl. Anhang Kap. 9.3.). Im ersten Teil des Interviews ging es um den Übergang von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt (Erfahrungen beim Einstieg, Nachbetreuung, usw.), der zweite Teil umfasste Fragen zur aktuellen Arbeitssituation (z.B. Anstellungsbedingungen, Zufriedenheit, usw.), im dritten Teil wurde die Ausbildung rückblickend und im abschliessenden vierten Teil die berufliche Zukunft thematisiert. Der Interviewleitfaden enthielt offene und Fragen mit vorgegebenen Antwortkategorien (z.B. zur Zufriedenheit mit bestimmten Aspekten der Arbeitssituation auf einer Skala von 1-10).

Die geschlossenen Fragen wurden mehrheitlich von **bestehenden Fragebögen** aus einem ähnlichen Themengebiet übernommen (Laufbahnstudie zu zweijährigen Grundbildungen mit Berufsattest in der Gastronomie/Hotellerie⁵ und „Swiss Household-Panel“ (SHP)⁶). Damit eröffnen sich für diese Studie einige wertvolle Vergleichsmöglichkeiten zur Einschätzung der objektiven und subjektiv erlebten Arbeitssituation.

⁵ Es handelt sich dabei um eine Befragung von Absolventen/-innen einer zweijährigen Grundbildung mit eidg. Berufsattest in vier Branchen u.a. drei Jahre nach Ausbildungsabschluss (Durchschnittsalter = 19.9 Jahre, 72.5% weiblich). Ein Teil der Befragten absolvierte die Ausbildung in einem geschützten Rahmen (Gastronomie/Hotellerie 20%, Hauswirtschaft 37%).

⁶ Die Stichprobe, die für die Vergleichsanalysen verwendet wurde, besteht aus 184 Personen (85 weiblich, 99 männlich) im Alter zwischen 18-24 Jahren ($M = 20.8$, $SD = 2.07$)

Die Interviews wurden während der Durchführung protokolliert. Die Daten der geschlossenen Fragen wurden mit der Statistiksoftware SPSS erfasst und ausgewertet (z.B. Häufigkeiten, Mittelwerte und Gruppenunterschiede überprüft mittels statistischer Tests). Bei der Auswertung der offenen Fragen ging es v.a. darum, das Spektrum der Antworten aufzuzeigen (d.h. keine Quantifizierung der Anzahl Antworten pro Kategorie) als Ergänzung und Interpretationshilfe für die quantitativen Ergebnisse.

3.3.3 Interviews mit Verantwortlichen in arbeitgebenden Betrieben

Die interviewten Absolventen/-innen wurden im Anschluss an das Interview gefragt, ob sie mit einem telefonischen Interview mit ihrem aktuellen Arbeitgeber oder alternativ mit dem Arbeitgeber des Integrationsbetriebs (Erster Arbeitgeber nach Ausbildungsabschluss, nur „La Capriola“) einverstanden sind. Da viele Teilnehmende damit nicht einverstanden waren, wurden zwei Interviews mit erfahrenen Arbeitgebenden ergänzend und nicht zu spezifischen Lernenden durchgeführt. Tabelle 4 zeigt die Zahl der befragten Personen in arbeitgebenden Betrieben für die einzelnen Institutionen.

Tabelle 4 Anzahl befragte aktuelle Arbeitgeber und Integrationsbetriebe

	Insgesamt	La Capriola	Lebenshilfe	Züriwerk	lehrundmehr
Total	18	9	2	6	1
Integrationsbetrieb	5	3	0	2	0
Aktueller Arbeitgeber	13	6	2	4	1
Typ					
1. Arbeitsmarkt	12	6	1	4	1
2. Arbeitsmarkt	6	3	1	2	0
Betriebsgrösse					
Kleinstbetriebe (<10 Ang.)	6	2	1	3	0
Kleinbetriebe (< 50)	8	5	1	2	0
mittlere Betriebe (< 250)	4	2	0	1	1

Bei den Integrationsbetrieben wurden drei Eigentümer/-innen/Direktoren/-innen, eine Geschäftsführer/-in, eine Personalassistentin und bei den aktuellen Arbeitgebern, zwei Eigentümer/-innen/Direktoren/-innen, zwei Geschäftsführer/-innen, ein Bereichsleiter, vier Gruppenleiter/-innen und ein Integrationsleiter befragt,

Es stellt sich natürlich die Frage, inwieweit die Auswahl selektiv ist, so z.B. mit der Beziehung zum aktuellen Arbeitgeber zu tun haben, d.h. dass unzufriedene Mitarbeitender das Arbeitgeberinterview eher ablehnen. In den Fragen zur Arbeitszufriedenheit finden sich jedoch keine Unterschiede zwischen den Absolventen/-Innen, welche mit der Befragung des Arbeitgebers einverstanden waren und den anderen (z.B. Zufriedenheit mit Vorgesetztem $M = 8.19$, $SD = 1.91$, $M = 8.13$, $SD = 2.38$). Aufgrund der kleinen Stichprobe sind die Ergebnisse dennoch mit Vorsicht zu interpretieren. Die Auswertungen wurden deshalb stärker qualitativ ausgerichtet.

Der **Interviewleitfaden** für die arbeitgebenden Betriebe umfasste analoge Themen wie derjenige für die Absolventen/-innen (vgl. Interviewleitfaden Anhang Kap. 9.4.), d.h. im ersten Teil wurde der Einstieg des/der Mitarbeitenden in den Betrieb thematisiert. Bei den Integrati-

onsbetrieben ging es insbesondere um die Rolle der Nachbetreuung. Weiter wurden Fragen zur aktuellen Arbeitssituation gestellt (Erfahrungen mit dem Mitarbeitenden im Arbeitsalltag, Leistungsfähigkeit, Integration im Team). Im abschliessenden Teil ging es um die Zukunftsperspektiven des/der Mitarbeitenden und um die künftige Integrationsbereitschaft des Betriebs. Der Interviewleitfaden für die Arbeitgebenden war ebenfalls teilstrukturiert, d.h. enthielt offene und geschlossene Fragen. Ein Teil der Fragen wurde auch hier aus bestehenden Erhebungsinstrumenten übernommen (Kammermann, Amos, Hofmann & Hättich, 2009).

4 Ergebnisse

Die Ergebnisse werden im Folgenden in der Systematik des Verlaufs und nach thematischen Schwerpunkten beschrieben (vgl. Abb. 1) und knüpfen an die in Kapitel 2 formulierten Fragestellungen an. Die Informationen aus den verschiedenen Befragungen (Ausbildungsverantwortliche – Absolventen/-innen – Arbeitgebende) werden somit ineinander verwoben, damit die unterschiedlichen Perspektiven direkt im thematischen Zusammenhang verglichen werden können. Die quantitativen Ergebnisse werden jeweils nach „intern“ (im geschützten Rahmen ausgebildet) und „extern“ (nach dem Prinzip von „Supported Education“) aufgeschlüsselt.

4.1 Ausbildungssituation und Verlauf aus Sicht verschiedener Beteiligter

4.1.1 Ausbildungskonzepte und organisatorische Bedingungen im Vergleich

A1) Wo bestehen Gemeinsamkeiten/Unterschiede zwischen den Ausbildungskonzepten und organisatorischen Rahmenbedingungen und was bedeutet dies im Hinblick auf die Umsetzung des Angebots?

Ein Blick zurück macht deutlich, dass die heutigen Ausbildungsangebote Produkte einer längeren **Geschichte** sind, wobei diesbezüglich zwischen den Institutionen viele Gemeinsamkeiten zu finden sind: Am Anfang des Projekts stand oft das Engagement einer kleineren Gruppe von Personen, die mit viel Pioniergeist aus dem „Nichts“ heraus oder auch im Rahmen bestehender Strukturen etwas Neues entwickelt und in die Tat umgesetzt hat und dabei andere von ihrer Idee überzeugen mussten und konnten. Der berufliche/fachliche Hintergrund und das Netzwerk der Personen, die v.a. in der Anfangsphase treibende Kraft sind, prägen dabei das Angebot stark. Die Verantwortlichen betonen aber auch, dass es wichtig ist, das Angebot laufend zu überprüfen, zu entwickeln und anzupassen. Inzwischen sind die Angebote, gerade was den Bereich „Supported Education“ angeht, gut etabliert und genießen breite Zustimmung und Wertschätzung, insbesondere auch von Seiten der Kostenträger, d.h. bei allen Institutionen in erster Linie der Invalidenversicherung⁷.

In den Interviews mit den Ausbildungsverantwortlichen wird deutlich, dass sich die Angebote in einem **Spannungsfeld** zwischen (1) Anforderungen im Umfeld (Gesellschaft, Sozial- und Bildungspolitik, Arbeitsmarkt), (2) Bedürfnissen und Möglichkeiten der Klienten/-innen und (3) (gegebenenfalls) bestehenden Strukturen der Ausbildungsinstitutionen entwickelt haben und weiterentwickeln. Das bedeutet, es besteht auf der einen Seite das gesellschaftliche Interesse, Menschen beruflich zu integrieren und v.a. die Kostenträger/Versicherungen (IV) sehen in „Supported Education“ einen erfolversprechenden (und kostengünstigeren) Weg für eine möglichst rentenreduzierende Eingliederung im ersten Arbeitsmarkt. Auf der anderen Seite zeigen die bisherigen Erfahrungen, dass auch die Nachfrage der Klienten/-innen nach Ausbildungsmöglichkeiten im ersten Arbeitsmarkt gross ist, verstärkt noch dadurch, dass die Lernenden zunehmend auch ihre Schulzeit in integrativen Settings erlebt haben. Das gemeinsame Ziel ist somit, Jugendlichen oder jungen Erwachsenen, die aufgrund ihrer Voraus-

⁷ In Einzelfällen Sozialbehörden oder Jugendanwaltschaft

setzungen Schwierigkeiten haben bzw. hätten, sich in einer Ausbildung im ersten Arbeitsmarkt zu behaupten, soweit zu unterstützen, dass sie die Ausbildung (im 1. oder teilweise 2. Arbeitsmarkt) erfolgreich bestehen und (möglichst nachhaltig) beruflich integriert werden können. Für die konkrete Ausgestaltung und Ausrichtung des Angebots spielt es eine wichtige Rolle, ob das Angebot von „Supported Education“ innerhalb von bestehenden Strukturen neu verankert (als Ergänzung zum geschützten Rahmen) oder unabhängig davon lanciert wird. Deshalb präsentieren sich vermutlich, trotz gemeinsamer äusserer Rahmenbedingungen, die Angebote der einbezogenen Institutionen in einigen Punkten unterschiedlich. Die folgende Abbildung 3 fasst dazu die wichtigsten Punkte zusammen, die im Anschluss weiter ausgeführt werden:

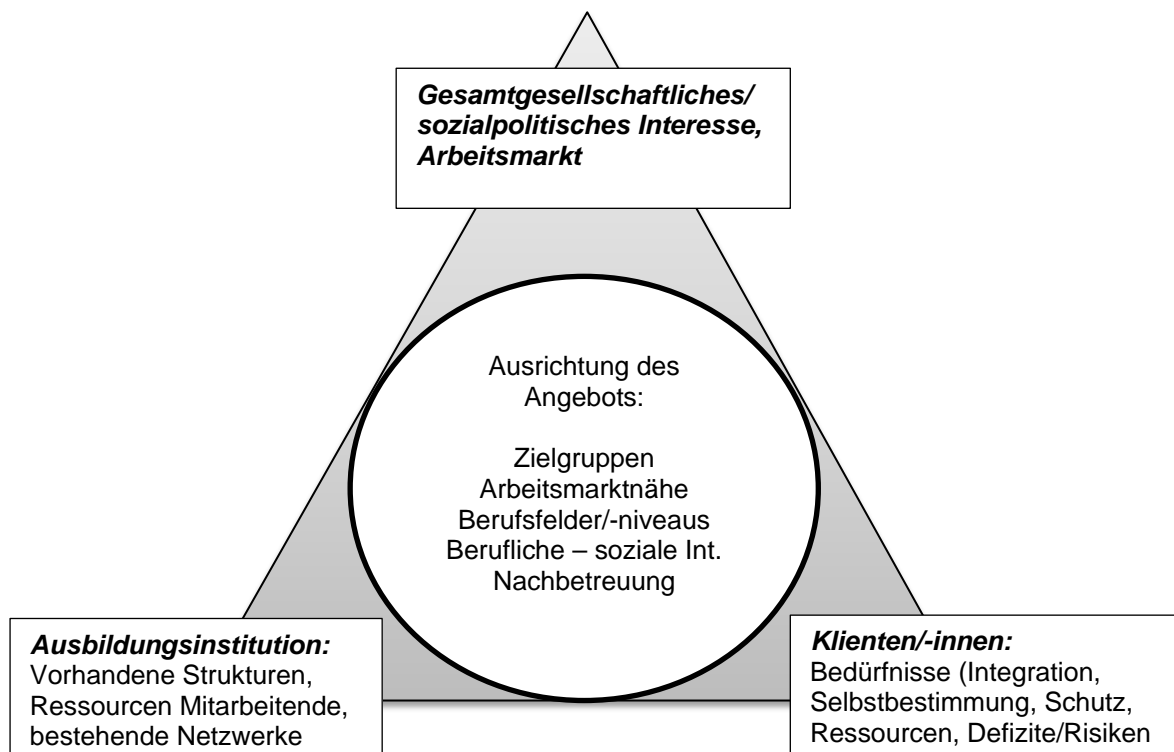


Abbildung 3 Ausgestaltung des Angebots in Abhängigkeit von gesellschaftlichen Interessen, bestehenden Ausbildungsstrukturen und Bedürfnissen der Klienten/-innen

Zielgruppe(n) des Ausbildungsangebots: Die Zielgruppendefinitionen sind bei allen Institutionen mit einer gewissen Offenheit formuliert. Auf einen Nenner gebracht, richten sich alle Angebote an Personen, die in irgendeiner Weise während ihrer Ausbildungszeit Unterstützung brauchen, denen man es aber zutraut, in dem gegebenen Rahmen („Supported Education“ oder anders) die Ausbildungszeit bestehen zu können. Personen mit einer Lernbeeinträchtigung sind in allen Institutionen in der Definition und auch reell vertreten, Personen mit einer Sinnesbehinderung dagegen nicht explizit erwähnt. Die Spannweite bei den beteiligten Institutionen bezüglich Beeinträchtigungen ist unterschiedlich gross, die Zielgruppen somit unterschiedlich homogen. Ein wichtiger Unterschied betrifft auch die Frage, ob Personen mit (rein) psychischen Beeinträchtigungen in die Ausbildung aufgenommen werden (vgl. Stichprobenbeschreibung Kap. 3.3.2.). Viele Ausbildungsverantwortliche weisen darauf hin, dass psychische Beeinträchtigungen und Verhaltensauffälligkeiten (insbesondere ADHS) zuge-

nommen haben. Diese Gruppen verfügen einerseits oft über ein durchschnittliches oder überdurchschnittliches kognitives Potential und somit ist auch ein anderes Berufsspektrum möglich. Andererseits wird der Anspruch auf berufliche Massnahmen bei dieser Gruppe von der Invalidenversicherung (IV) kritisch begutachtet und von den Fachpersonen erfordert der Umgang mit ihnen ein besonderes Know-how.

Nähe zum ersten Arbeitsmarkt: Alle Institutionen/Projekte setzen explizit auf den Bezug zum ersten Arbeitsmarkt, allerdings in unterschiedlicher Weise: Die Bandbreite reicht vom traditionellen geschützten Rahmen mit möglichst realistischen Arbeitsmarktbedingungen (z.B. Gästekontakt im Hotel Dom), je nach Möglichkeit der Klienten/-innen externen Praktika in Betrieben des ersten Arbeitsmarkts (z.B. Förderraum) bis hin zur Ausbildung, die (mit Begleitung) während der gesamten Ausbildungszeit extern stattfindet (z.B. La Capriola). Dazu lassen sich aus den Interviews zwei grundsätzliche Überzeugungen herleiten: Auf der einen Seite wird, wie im Modell von „Supported Employment“ verankert, die Grundhaltung vertreten dass es für *alle* Personen mit einer Beeinträchtigung mit Anpassungen/Unterstützung möglich ist, im ersten Arbeitsmarkt zu arbeiten. Demgegenüber sehen es andere als Chance an, Alternativen anbieten zu können, d.h. verfügen über ein abgestuftes und flexibles Angebot innerhalb der eigenen Institution. Lernende haben so die Möglichkeit im geschützten Rahmen einzusteigen oder in Krisensituationen dort hin zu wechseln. Dementsprechend sind die Vertragsparteien oft auch nicht die gleichen: In manchen Fällen (bzw. bei manchen Anbietern) sind die Vertragspartner der/die Lernende mit dem Lehrbetrieb im ersten Arbeitsmarkt, in anderen Fällen läuft der Vertrag mit der Ausbildungsinstitution (mit Konsequenzen, d.h. anderen Risiken, aber auch anderer Bedeutung für die Lernenden).

Ausbildungsberufe und –niveaus: Die Ausbildungsfelder der verschiedenen Angebote sind unterschiedlich stark eingegrenzt. Während die einen auf ein bestimmtes Berufsfeld setzen bzw. Lernende mit diesen Interessen selektieren (in unserer Auswahl z.B. Hotellerie/Gastronomie), bilden andere Institutionen in sehr verschiedenen Berufsfeldern aus und orientieren sich in erster Linie an den konkreten Wünschen der Lernenden. Begrenzt man sich auf ein engeres Berufsfeld, kann man auf bestehende Netzwerke zurückgreifen, die Zusammenarbeit kann sich mit der Zeit „einspielen“. Bei einem begrenzten Berufsfeld ist es auch eher möglich, Coaches mit einem entsprechenden beruflichen/fachlichen Hintergrund einzustellen (z.B. „La Capriola“, vgl. Hofmann et al. 2012). Sich nach den Interessen der Klienten/-innen zu richten bedeutet dagegen, dass jeweils gezielt nach einem Betrieb gesucht werden muss, der bereit ist, eine solches Ausbildungsverhältnis einzugehen, d.h. es müssen gegebenenfalls immer wieder neue Vertragspartner gesucht werden. Bei einer solchen Vielfalt ist es kaum möglich, dass ein Ausbildungscoach das Spektrum der möglichen Ausbildungsberufe abdecken kann⁸.

Die Ausbildungsniveaus richten sich nach den Möglichkeiten der Klienten/-innen (kognitiv, physisch und psychisch) und haben somit viel mit der definierten Zielgruppe zu tun bzw. bei der festgestellten Offenheit diesbezüglich v.a. damit, welche Jugendlichen sich für das Angebot interessieren oder zugewiesen werden. Konkret bedeutet das, dass Jugendliche mit ei-

⁸ Dahinter steht dann aber auch ein etwas anderes Coachingverständnis, in dem fachliches Know-how im Berufsfeld nicht in erster Linie wichtig ist.

ner psychischen Beeinträchtigungen, Sinnes- oder körperlichen Behinderungen je nach kognitivem Niveau die Möglichkeit haben, auch eine Ausbildung mit eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ) zu absolvieren, während für Jugendliche mit Lernbeeinträchtigungen meistens eher eine zweijährige Grundbildung mit eidg. Berufsattest (EBA) in Frage kommt und für Jugendliche mit einer geistigen Behinderung eine IV-Anlehre bzw. praktische Anlehre PrA nach INSOS. Diese verschiedenen Ausbildungsgefässe sind von den Vorgaben her unterschiedlich stark standardisiert und bieten damit auch unterschiedliche Möglichkeiten, auf die Bedürfnisse der Lernenden eingehen zu können (berufsbildungspolitische Rahmenbedingungen)⁹. Je nach Ausbildungsniveau wird die öffentliche Berufsfachschule besucht (EFZ, EBA) oder es werden andere (unterschiedliche) Lösungen für die Schulung organisiert¹⁰.

Organisatorische Einbettung und Angebotsstruktur: Die Ausbildungsangebote unterscheiden sich weiter dahingehend, ob und wie stark sie in eine grössere Organisationseinheit eingebettet und eingebunden sind. Bereits erwähnt wurde, dass einige Angebote innerhalb einer bestehenden Ausbildungsinstitution entstanden sind und alternativ im ersten und zweiten Arbeitsmarkt ausbilden können mit der Option zu wechseln. Relevant ist weiter, ob neben Arbeit und Ausbildung auch die Möglichkeit besteht, im Rahmen der Institution (begleitet) zu wohnen. Damit verbunden ist die Frage, inwieweit der Freizeit/Privatbereich mit einbezogen wird. Die Stiftung „La Capriola“ z.B. versteht sich ausdrücklich als ganzheitlich und verbindet bewusst die fachliche und die sozialpädagogische Förderung. Daraus folgt, dass alle Lernenden in einer Wohngruppe integriert sind und es besteht ein reger Austausch zwischen den Bereichen „Wohnen“ und „Arbeit“. Bei einem Teil der Institutionen besteht zwar grundsätzlich die Möglichkeit zu wohnen, diese ist aber für die Lernenden nicht zwingend (z.B. Züriwerk, Lebenshilfe, Förderraum) und es findet oft nur dann ein Kontakt und Austausch zwischen den Bereichen statt, wenn auch die Probleme grenzüberschreitend sind, d.h. sich die Situation auf den jeweils anderen Bereich negativ auswirkt¹¹.

Nachbetreuung/Integrationsbegleitung nach Ausbildungsabschluss: Der Übergang in den Arbeitsmarkt nach Ausbildungsabschluss ist bei allen Institutionen im letzten Semester ein wichtiges Thema (vgl. 4.1.2.), jedoch wird die Frage, ob nach Ausbildungsabschluss weiterhin eine Begleitung angeboten wird, unterschiedlich gehandhabt. Bei „La Capriola“ ist sie fixer Bestandteil des Konzepts (ein halbes bis ein ganzes Jahr), während sie bei anderen optional ist je nach Bedarf der Klienten/-innen¹² und/oder Finanzierungsmöglichkeiten. Letzteres wird im Übrigen von allen Verantwortlichen als kritischer Punkt thematisiert: Die Finanzierung dieser zusätzlichen Zeit für die Nachbetreuung von Seiten der IV ist nicht garantiert, d.h. muss in einem zusätzlichen Auftrag ausgehandelt werden und beträgt in der Regel nicht mehr als drei Monate. Manche Anbieter finanzieren weitere Monate (bis zu einem Jahr) mit Spenden (zur Nachbetreuung vgl. ausführlicher Kap. 4.2.3.).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sich alle Angebote in einem ähnlichen Umfeld/Spannungsfeld bewegen, jedoch unterschiedlich klar umrissene Berufsfelder/Ziel-

⁹ Entwicklung in Richtung mehr Standardisierung, von BBT-Anlehre zu EBA, von IV-Anlehre zu PrA INSOS

¹⁰ Eine besonders günstige Lösung besteht im Aargau: Hier hat sich die AVUSA, die die Lernenden der PrA unterrichtet, bei der öffentlichen Berufsfachschule eingemietet.

¹¹ Lehr&mehr: bietet kein internes Wohnen, Zusammenarbeit mit Eltern/Betreuern im Einzelfall.

¹² Es wird in einem Interview auch die Meinung geäußert, dass es Ziel der Ausbildung sei, dass man am Ende der Ausbildung so weit sein sollte, den Übergang ohne zusätzliche Unterstützung zu meistern.

gruppen haben und somit auch unterschiedlich flexibel sind bei der Anpassung ihres Angebots. Klar umrissene Angebote selektieren entsprechend ihre Klienten/-innen (vgl. dazu auch Kap. 4.1.2.), während andere ihr Angebot einerseits an den Bedürfnissen der Klienten/-innen ausrichten, andererseits am Umfeld (IV, Arbeitsmarkt). Das wiederum erfordert eine grosse **Flexibilität** bei der Ausbildungsinstitution, wenn die Nachfrage stark schwankt, wie das folgende Zitat anschaulich zeigt:

„In einem Jahr sind viele Lehrverhältnisse aufgegleist, in anderen Jahren nicht. Manchmal läuft alles gut, keiner bricht ab, dann brechen fünf ab. Wir arbeiten mit Menschen, das ist das komplexeste, unvorhersagbarste System mit dem man arbeiten kann. Wir haben Stellenprozente und Erfahrungswerte. Aber wenn mal ein Jobcoach drei bis vier Lernende in der Krise hat, dann geht das nicht auf. Dann helfen wir untereinander aus.“

Andere Ausbildungsanbieter behelfen sich damit, dass sie feste und freie Mitarbeitende anstellen, um so Schwankungen in der Menge und der Art der Nachfrage ausgleichen zu können. Flexibilität ist auch von den einzelnen Mitarbeitenden gefordert (z.B. auch während Randzeiten arbeiten).

4.1.2 Ausbildungssituation und -verlauf

A2) Welche Erfahrungen machen Ausbildungsverantwortliche bei der Umsetzung ihres Ausbildungsmodells, insbesondere bei der Auswahl der Lernenden und im Ausbildungsverlauf?

Obwohl die Institutionen unterschiedlich gross sind, geschieht die projektinterne Zusammenarbeit bei „Supported Education“ meist in einem überschaubaren Rahmen, wobei eine verantwortliche Person die Aufgabenteilung und die Planung im Team koordiniert. Zudem ist in der Regel ein Ausbildungscoach über die gesamte Ausbildungszeit für einen/eine Lernende/n zuständig. Wie aus den Interviews mit den Ausbildungsverantwortlichen hervorgeht, ist der Ausbildungscoach bei seiner Arbeit in **verschiedenen Rollen**: Gegenüber dem Betrieb ist er/sie Ansprechpartner bei Problemen/Konflikten, als Berufskollege (nur teilweise der Fall) kennt er/sie die Situation in diesem Berufsfeld, hat Verständnis für den wirtschaftlichen Druck, unter dem der Betrieb steht und unterstützt den möglichst reibungslosen Ablauf im Betrieb (mehr oder weniger direkt: Bei „La Capriola“ arbeitet er/sie auch mal mit, andere begleiten mehr aus der Distanz). Auf der anderen Seite steht der Coach in einer Beziehung zum Klienten/zur Klientin, ist in dieser Funktion Trainer/in, Lehrer/in, Mentor/in und bei manchen mit der Zeit auch eine vertraute Person („Freund“). Dies kann mitunter auch zu **Rollenkonflikte** führen, wie im folgenden Zitat beschrieben:

„Wenn wir zu dritt sind, sagt der Lernende nicht alles und der Chef sagt nicht alles. Und wie kann man jetzt beiden gerecht werden?“

Manche Institutionen prüfen und testen hier alternative Rollenaufteilung, z.B. indem man die Rolle „aufsplittet“, d.h. ein Coach ist für den Lernenden, der andere für den Betrieb zuständig. Wichtig ist, das betonen viele der interviewten Verantwortlichen, dass man sehr individuell abklären muss, wie man das Verhältnis am besten gestaltet und, dass man flexibel bleiben muss, damit es funktioniert. Häufig ist es so, dass die Intensität der Begleitung im Verlauf der Ausbildung abnimmt, d.h. zu Beginn braucht es Aufbauarbeit „vor Ort“, da der Coach den Jugendlichen und je nach dem auch den Betrieb noch nicht so gut kennt. Mit der Zeit zieht sich der Coach mehr und mehr zurück. Eine Interviewpartnerin berichtet, dass auch die Jugendlichen dann teilweise nicht mehr so viel mit dem Coach zu tun haben wollen.

„Sie sind ja integriert und wenn es gut läuft, ist das schön, dann gehören sie wirklich zu diesem Betrieb und nicht zu uns.“

Die Ausbildungszeit lässt sich unabhängig vom Ausbildungsmodell und den konkreten Rahmenbedingungen in den verschiedenen Branchen grob in drei Zeitabschnitte einteilen: Eine wegweisende Phase ist der (1) Einstieg in die Ausbildung bzw. die Selektionsphase davor, (2) die Ausbildungszeit selber und (3) die Abschlussphase, in welcher der Übergang in den Arbeitsmarkt vorbereitet wird. Das folgende Kapitel ist diesen Phasen entlang gegliedert und berichtet über die Erfahrungen dazu aus Sicht der Ausbildungsanbieter:

(1) Einstieg in die Ausbildung (Selektion/Voraussetzungen der Lernenden): In Bezug auf die Selektion ist das Vorgehen der fünf Ausbildungsinstitutionen ähnlich: In der Regel meldet die Invalidenversicherung potentielle Lernende an¹³. In diesen Fällen besteht eine anerkannte Diagnose, die Finanzierung ist grundsätzlich gesichert und der Berufsfindungsprozess hat i.d.R. in Rahmen der IV-Berufsberatung bereits stattgefunden. Es kommt aber auch vor, dass sich die Eltern (oder in Einzelfällen auch Jugendliche) direkt an den Ausbildungsanbieter wenden. In solchen Fällen muss die Vorgeschichte aufgearbeitet werden, die IV-Anmeldung initiiert werden und oft müssen parallel dazu aus Zeitgründen bereits erste Schritte (z.B. Abschluss der Berufsfindung, Lehrstellensuche) unternommen werden. Dieser Weg ist administrativ aufwendiger und mit mehr Unsicherheiten für alle Seiten verbunden.

Die Vorabklärungen werden bei allen Institutionen mit erheblichem Aufwand durchgeführt¹⁴ und beinhalten i.d.R. ein Vorstellungsgespräch, standardisierte und /oder selbstentwickelte Testverfahren und ein- bis zweiwöchige Schnupperpraktika in der Institution bzw. in einem Betrieb im ersten Arbeitsmarkt. Im Zentrum steht die Frage, ob sich der angestrebte Beruf für den/die potentielle/n Lernenden eignet und ob er/sie den Anforderungen im Lehrbetrieb und in der Berufsfachschule genügen kann. Weiter spielen aber auch Selbständigkeit, Selbst- und Sozialkompetenzen, die Belastbarkeit und natürlich das Berufsinteresse bzw. die Motivation eine wichtige Rolle. Es kommt auch vor, dass man zwar grundsätzlich feststellt, dass das Potential bei einem Lernenden/einer Lernenden vorhanden ist, aber die persönliche Reife noch fehlt. In solchen Fällen wird versucht, eine passende Zwischenlösung in die Wege zu leiten (z.B. ein Arbeitstraining, spezielle schulische Fördermassnahmen, geschützter Rahmen für den Lehrstart, usw.). Die Ablehnungsquoten von Seiten der Ausbildungsinstitution sind niedrig, jedoch stellen Bewerber/-innen beim Schnuppern manchmal selber fest, dass der gewünschte Beruf in der Realität nicht ihren Vorstellungen entspricht.

(2) Ausbildungssituation und -verlauf: Die Ausbildung dauert je nach gewähltem Beruf/Ausbildungsniveau (EFZ-EBA-PrA) unterschiedlich lange und stellt unterschiedliche Anforderungen an die Lernenden. Auf **Seiten des Lehrbetriebs** sind es Anforderungen, die sich aus der **Art der Arbeit** selber ergeben und deshalb stark vom Berufsfeld abhängen. In der Gastronomie beispielsweise ist die Arbeitsbelastung unterschiedlich über den Arbeitstag verteilt, mit Spitzenzeiten vormittags und abends und langen Ruhezeiten dazwischen, die

¹³ Die IV nimmt bei der Wahl der Ausbildungsinstitution aufgrund ihrer Erfahrung mit der Institution/den Klienten eine Vorselektion vor („gatekeeper“).

¹⁴ In diesem Zusammenhang wird thematisiert, dass der Aufwand dafür nur teilweise gedeckt ist (in einer Institution über Abklärungstarif), die IV aber andererseits viel Wert auf Rückmeldung zur Arbeitsmarktfähigkeit legt. Die Abklärungen werden auch im Vergleich mit dem ersten Arbeitsmarkt viel aufwendiger durchgeführt.

den Rhythmus unterbrechen (vgl. dazu ausführlich Hofmann et. al 2012). In anderen Branchen ist die Arbeitsbelastung gleichmässiger verteilt, stellt aber vielleicht besondere Anforderungen an die Genauigkeit und Konzentration. Die **soziale Situation** im Betrieb ist in allen Branchen wichtig (Arbeitsklima, v.a. Beziehung zum Vorgesetzten). Wichtig ist auch (so ein Partnerbetrieb), dass ein Lehrbetrieb nicht nur einen „Handlanger“ sucht, sondern auch den Anspruch hat, jemanden so gut wie möglich auszubilden. Zu Beginn der Ausbildung geht es bei der Begleitung der Lernenden/Betriebe oft darum, dass der/die Lernende, lernt „Verbindlichkeiten einzuhalten, am Morgen aufstehen, die Konsequenzen realisiert, wenn er/sie das nicht tut“. Natürlich wird bei der Auswahl der Lernenden darauf geachtet, dass die **Passung** zwischen den **Voraussetzungen des Lernenden und den Anforderungen des Betriebs/des Berufs** so gut wie möglich stimmt, dennoch ergeben sich in der Ausbildungszeit immer wieder Situationen und Phasen, in denen es Anpassungen braucht.

Interessant ist, dass (unabhängig vom Berufsfeld und Ausbildungsmodell) oft rund drei Monate nach Ausbildungsbeginn bei den Lernenden ein erster „Einbruch“ kommt: Der erste Enthusiasmus ist verflogen und gewisse Defizite können nicht mehr überspielt werden. Die **Motivation** wird in solchen Phasen als wichtiges Thema bei der Begleitung genannt. Daneben natürlich auch die Frage, wie man vorgehen kann, wenn gewisse Lernschritte nicht absolviert werden (können). Manche Fragen betreffen auch die Kommunikation und das Sozialverhalten des Lernenden. Der Ausbildungs- oder Jobcoach (unterschiedliche Bezeichnungen in den Institutionen) übernimmt in der Beziehung Lernender – Lehrbetrieb eine wichtige **Vermittlungsrolle**, kann in Konfliktsituationen „Puffer“ sein und trägt mit Ideen/Strategien dazu bei, dass das Gleichgewicht zwischen Anforderungen und Ressourcen wieder hergestellt werden kann.

Grundsätzlich lassen sich die Anpassungen etwas vereinfacht in zwei Kategorien einteilen: Nach Möglichkeit wird (v.a. bei Supported Education) versucht, den/die Lernende so weit zu bringen, dass er/sie mit den gegebenen Anforderungen in einem bestimmten Arbeitsfeld im ersten Arbeitsmarkt zu Recht kommt, d.h. **ihn/sie zu stärken und zu trainieren** (gemäss einem Ausbildungsverantwortlichen den „Lernenden auf sein Umfeld hin zu stärken“ und nicht umgekehrt). Dabei kann es um fachliche Kompetenzen, um Selbstkompetenzen oder um Sozialkompetenzen gehen. Die Entwicklungsmöglichkeiten haben allerdings je nach Einschränkungen ihre Grenzen. In diesen Fällen braucht es zusätzlich **Anpassungen im Arbeitsumfeld**, beginnend damit, dass man den Betrieb für die Einschränkungen des Lernenden sensibilisiert, allenfalls braucht es konkrete Entlastungsmassnahmen (z.B. von Aufgaben befreien) oder organisatorische Anpassungen (z.B. Dienstzeiten anders gestalten, Ansprechpersonen im Betrieb definieren, usw.). Gleichzeitig kann es auf Seiten des Lernenden auch wichtig werden, dass er/sie sich mit den eigenen Einschränkungen auseinandersetzt, sie so weit möglich akzeptiert und auch nach aussen hin kommunizieren kann.

Abbildung 4 fasst die verschiedenen Aspekte grafisch zusammen.

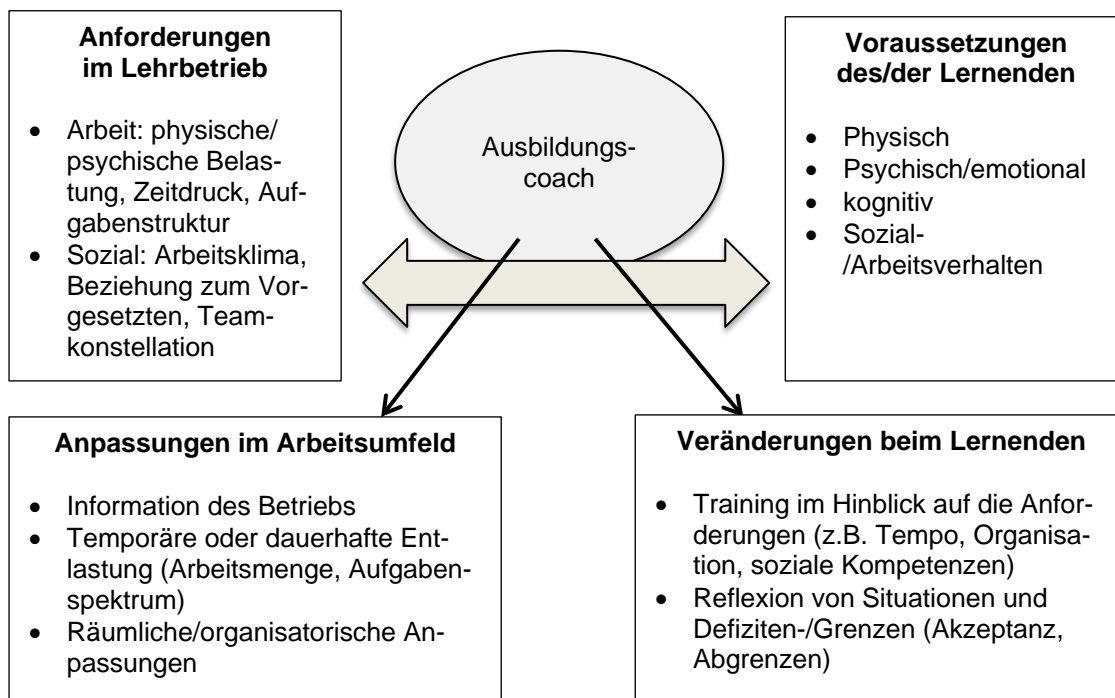


Abbildung 4 Anpassungsprozess zwischen Anforderungen des Betriebs und Voraussetzungen des Lernenden

Die Ausbildungsverläufe sind sehr individuell (vgl. dazu auch ausführlich in Hofmann et. al 2012). Bei Personen mit psychischen Beeinträchtigungen oder Verhaltensauffälligkeiten kann es zum Beispiel zu grösseren Schwankungen in der Leistungsfähigkeit kommen. Entsprechend den Verläufen gestaltet sich auch die Begleitung und Unterstützung unterschiedlich intensiv und es werden unterschiedliche zusätzliche **Kooperationen** wichtig neben dem Lehrbetrieb (z.B. Berufsfachschule bei schulischen Leistungsproblemen, Invalidenversicherung, verschiedene therapeutische Fachpersonen). Ausbildungsverläufe sind schwer vorhersehbar und es braucht Flexibilität von allen Beteiligten, was in Zusammenarbeit mit einem grösseren „Apparat“ wie der Invalidenversicherung Spannungen erzeugen kann, auch wenn die persönliche Zusammenarbeit ansonsten meistens gut funktioniert.

(3) Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt: Im letzten Semester der Ausbildung steht die Vorbereitung der anstehenden Prüfungen im Vordergrund. Gleichzeitig rückt auch die Zeit nach dem Abschluss näher und es stellen sich Fragen zur beruflichen Zukunft, Alternativen werden diskutiert und Stellenbewerbungen vorbereitet (Bewerbungstraining, Bewerbungsschreiben, usw.). Ein Problem, das sich v.a. bei den kürzeren zweijährigen Ausbildungen stellt, ist die Zeitknappheit: Nach der Phase der Eingewöhnung, bleibt nur eine kurze Phase der Konsolidierung, wo man sich darauf konzentrieren kann, den Lernenden dabei zu unterstützen, sich fachlich und persönlich zu entwickeln, denn bald schon richtet sich, wie erwähnt, der Fokus auf die Zeit danach. Diese Situation wird noch zusätzlich dadurch verschärft, dass die IV in manchen Kantonen das zweite Ausbildungsjahr nur finanziert, wenn das erste Jahr gut verläuft (d.h. Aussicht auf eine Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt, möglichst auch rentenreduzierend besteht).

4.1.3 Ausbildungszufriedenheit der Lernenden im Rückblick

A3) *Wie bewerten Lernende die Ausbildungsbedingungen und den –verlauf? Wie zufrieden sind sie mit verschiedenen Ausbildungsbereichen?*

Bei den quantitativen Auswertungen wurden die Absolventen/-innen mit einer internen Ausbildung mit jenen einer externen Ausbildung verglichen. Zusätzlich wurden die Subgruppen der Absolventen/-innen mit einer Ausbildung in der Hotellerie gesondert ausgewertet. Die folgende Abbildung 5 zeigt, wie zufrieden die Absolventen/-innen im Rückblick und im Durchschnitt mit verschiedenen Bereichen der Ausbildung auf einer Skala von 0 (überhaupt nicht zufrieden) bis 10 (vollumfänglich zufrieden) sind¹⁵:

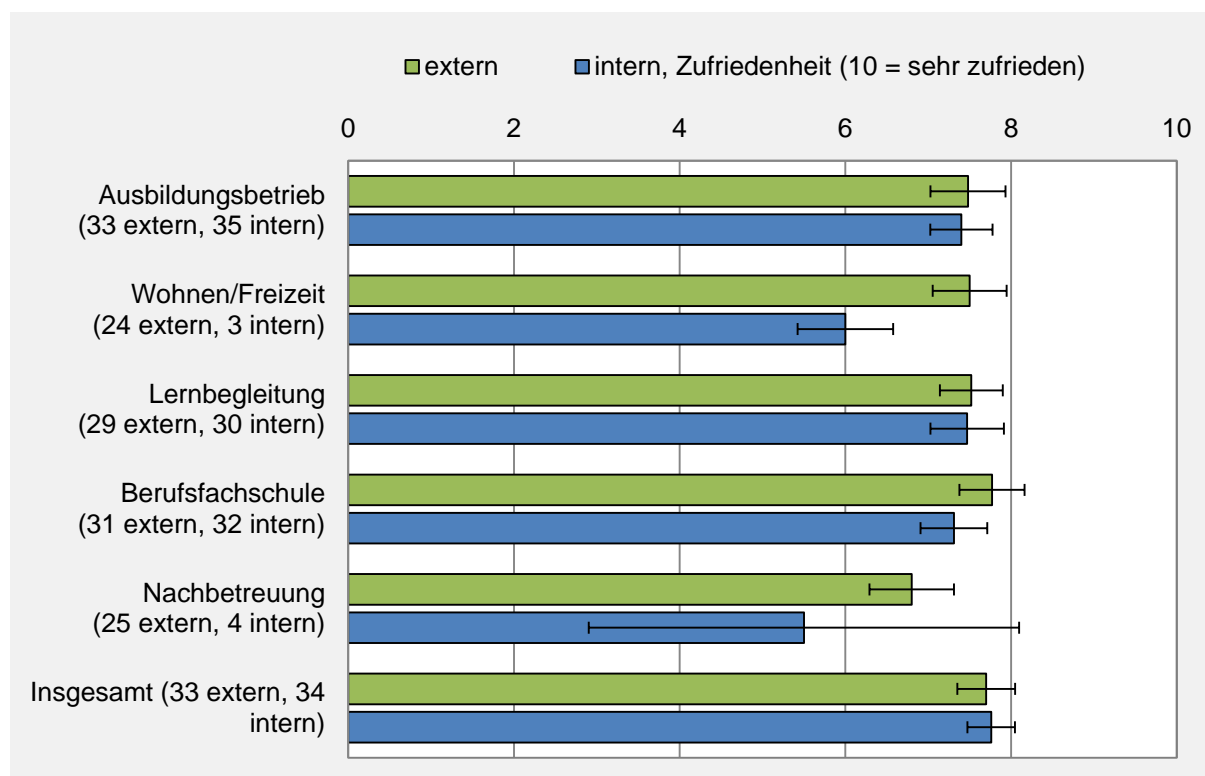


Abbildung 5 Mittlere Zufriedenheit mit verschiedenen Bereichen der Ausbildung nach Ausbildungsmodell (mit Standardfehlern des Mittelwertes)

Insgesamt verdeutlicht Abbildung 5 die hohe Zufriedenheit der ehemaligen Lernenden. Auf einer Skala von 0-10 liegen die Durchschnittswerte in den meisten Ausbildungsbereichen fast bei acht. Zwischen den intern und den extern Ausgebildeten besteht bei keinem der bewerteten Ausbildungsbereiche ein signifikanter Unterschied (Verteilung der Antworten, vgl. Tab. 21, Anhang 9.5.2). Dies gilt auch dann, wenn man die Zufriedenheit nur innerhalb der Hotellerie vergleicht¹⁶. Zur Nachbetreuung und zum Bereich „Wohnen/Freizeit“ nahmen weniger Personen Stellung, da nicht alle diese Angebote der Institutionen nützten bzw. zur Verfügung hatten (vgl. Kap. 3.2.).

¹⁵ Standardabweichungen zeigen an, wie stark die Streuung bei den Antworten ist.

¹⁶ Lehrbetrieb: intern $M = 7.36$, $SD = 1.78$, extern, $M = 7.32$, $SD = 2.40$, Lernbegleitung intern $M = 7.42$, $SD = 1.44$, extern, $M = 7.71$, $SD = 1.98$, Berufsfachschule intern $M = 7.31$, $SD = 2.06$, extern, $M = 8.05$, $SD = 1.82$, insgesamt intern $M = 7.71$, $SD = 1.14$, extern, $M = 7.68$, $SD = 1.89$.

Es zeigt sich weiter, dass die Zufriedenheit mit den einzelnen Teilen der Ausbildung mit der Gesamtzufriedenheit zusammenhängt: Am stärksten beeinflusst die Zufriedenheit mit dem Ausbildungsbetrieb ($\beta = .40, p < 0.001$) und die Zufriedenheit mit der Lernbegleitung ($\beta = .16, p < 0.05$) die Gesamtzufriedenheit. Keinen Einfluss hat die Zufriedenheit mit dem Bereich Wohnen/Freizeit, mit der Berufsfachschule und mit der Nachbetreuung.

Zusätzlich zu dieser quantitativen Einschätzung wurden die Befragten darum gebeten, ihre Einschätzungen zu den einzelnen Punkten zu kommentieren:

Ausbildungsbetrieb: Der überwiegende Teil der Kommentare zum Ausbildungsbetrieb bezog sich auf die sozialen Aspekte des Arbeitsumfelds, sowohl im Positiven wie im Negativen. Geschätzt wurde, dass Vorgesetzte Zeit, Geduld und ein offenes Ohr hatten, dass sie genau erklärten und anleiteten, einerseits Rücksicht nahmen, aber andererseits den Lernenden auch etwas zutrauten und z.B. nicht ständig kontrollierten. Bei den vereinzelt kritischen Anmerkungen reichte das Spektrum von zu wenig Betreuung (wenig Zeit, Anleitung, Fachkompetenz) bis zu Überbetreuung („verhätschelet“) reichte. Mehrmals wurden auch Wechsel der Ansprechpersonen als Schwierigkeit genannt. Das Thema „Fairness“ und „Gleichbehandlung“ wurde ebenfalls mehrmals angesprochen (Werden Lernende mit Unterstützungsbedarf gleich behandelt wie andere Lernende, wird schlecht über sie geredet, müssen sie sich mehr beweisen als andere). Die Aufgaben/Arbeit im Betriebe wurden im Vergleich mit den sozialen Aspekten weniger hervorgehoben, wenn, dann häufig positiv („super“, „gefallen“, „viel gelernt“), in Einzelfällen negativ und meistens im Sinne von Unterforderung (z.B. zu lange im gleichen Bereich oder die gleichen Aufgaben, zu sehr „geschützt“). Weitere kritische Einzelnennungen bezogen sich auf unregelmässige Arbeitszeiten, Überstunden und die wechselnde Kundschaft (Hotellerie/Gastronomie). Mehrere Interviewpartner/-innen betonten aber auch, dass sie sich gerade in der Auseinandersetzung mit den Anforderungen im Ausbildungsbetrieb persönlich stark entwickelt haben, z.B. selbständiger geworden sind und im zwischenmenschlichen Umgang viel gelernt haben.

Lernbegleitung: Die Lernbegleitung wurde im Durchschnitt ebenfalls sehr positiv bewertet und entsprechend fallen auch die Kommentare aus: Besonders geschätzt wurde, dass man bei Problemen mehrmals nachfragen konnte, die Begleitung stets zur Verfügung stand und auf Wünsche einging. Gerade vor der Lehrabschlussprüfung war sie besonders wichtig. Eine Interviewpartnerin betont, dass die Begleitung auch intensiv gewesen sei. Einzelne fühlten sich dadurch unter Druck gesetzt. Andere hingegen hätten sich mehr Begleitung gewünscht (mehr Tipps, zu wenig gelernt, Mutter/Lehrmeister hat geholfen). Einige geben auch an, dass sie Lernbegleitung zur Verfügung gehabt hätten, aber sie nicht in Anspruch nahmen. Interessant sind auch Hinweise auf bestimmte Formen, die gut angekommen sind, z.B. in der Gruppe zu lernen vor der Lehrabschlussprüfung, Blockwochen, die mit Spass und Erlebnissen verbunden waren.

Berufsfachschule: Die Berufsfachschule wird im Durchschnitt am positivsten bewertet, die Kommentare sind allerdings auch hier durchmischt. Sehr viele Befragte sind zufrieden mit den fachlichen, pädagogischen und sozialen Kompetenzen der Lehrpersonen. Einige sind v.a. aber auch in Bezug auf die beiden erstgenannten Punkte kritisch. Mehrmals wird z.B. geäußert, dass die Klasse sehr unruhig war und die Lehrpersonen dies nicht zu beeinflussen wussten. Demgegenüber fühlten sich aber viele auch wohl in ihrer Berufsschulklasse

und schätzten die „Durchmischung“ mit anderen Lernenden. (Abwechslung, gerne dort, akzeptiert gefühlt). Nur sehr vereinzelt Aussagen bezogen sich auf die Inhalte (Interesse daran), jedoch thematisierten einige Befragte Unterforderung wie auch Überforderung mit den Inhalten (ca. je zu gleichen Teilen). Die Organisation des Unterrichts war ebenfalls bei einigen ein Thema (strenge Regeln, kurze Pausen, still sitzen müssen).

Wohnen/Freizeit: Die Rückmeldungen zu diesem Bereich stammen mit wenigen Ausnahmen von Absolventen/-innen der Stiftung „La Capriola“. Geschätzt wurde das familiäre Umfeld, die guten Kollegen/-innen, akzeptiert zu werden und, dass immer jemand für einen da sei. Demgegenüber erlebten andere Lernende das gleiche Umfeld als Kontrolle: Man habe kein Privatleben gehabt und es habe viele Regeln gegeben. Es sei auch schwierig gewesen, „abzuschalten“, weil allfällige Probleme im Betrieb auch im Wohnumfeld thematisiert worden seien und man die Kollegen/-innen von der Arbeit auch dort getroffen habe. Interessant ist, dass einzelne der kritisch Eingestellten im Rückblick die klaren Regeln auch als positiv – und notwendig – bewerten. Einzelne erwähnen, dass es für sie schwierig war, aus dem normalen Umfeld herausgerissen zu werden. Erwähnt werden auch Streitereien unter den Lernenden im Wohnumfeld.

Nachbetreuung: Die Kommentare zu diesem Thema werden im Kapitel 4.2.3. zusammengefasst.

Auf die Frage nach **Ergänzungen** bei der Beurteilung der Ausbildung im Rückblick betonen viele noch einmal, dass sie die gute Atmosphäre im Team und die Betreuung und Unterstützung in guter Erinnerung behalten. Erwähnt wird von einigen auch, dass sie sich nicht nur beruflich/fachlich entwickeln konnten, sondern dass ihnen dieser Rahmen auch die Möglichkeit gegeben hat, sich in ihrer Persönlichkeit zu entwickeln (Selbstvertrauen, Sozial-, Selbstkompetenzen). Bei den kritischen Punkten wird von vielen noch einmal der „geschützte“ Rahmen erwähnt: Zum einen wird darauf verwiesen, dass man mit diesem „Stempel“ auf dem Arbeitsmarkt schlechtere Chancen hat. Zum anderen haben einige (v.a. „Interne“) den Wechsel in den ersten Arbeitsmarkt als abrupt erlebt (am Anfang zu behütet, am Ende zu fest „gepusht“) und sie hätten sich einen stufenweisen Übergang z.B. auch mit früheren externen Praktika gewünscht.

4.1.4 Zusammenfassung

Gemeinsam ist den einbezogenen Projekten/Institutionen das Ziel der (möglichst rentenreduzierten) Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt. Unterschiede zeigen sich in drei Hauptpunkten (1) Bei der **Zielgruppe** bilden Jugendliche mit einer (rein) psychischen Beeinträchtigung eine Sondergruppe, d.h. einige Ausbildungsanbieter nehmen sie nicht auf, bei anderen werden sie gezielt ausgebildet; (2) die **Nähe zum ersten Arbeitsmarkt** reicht von weitgehend realistischen Arbeitsbedingungen hin zu einem geschützten Rahmen während der gesamten Ausbildung und (3) das Angebot **der Ausbildungsberufe und –niveaus** reicht von einer starken Eingrenzung hin zu einem offenen Angebot, welches sich an den Interessen und Wünschen der Lernenden orientiert. Weitere Unterschiede gibt es bei der Betreuungssituation neben der Arbeit (internes vs. externes **Wohnen**) sowie in der **Nachbetreuung nach Ausbildungsabschluss**. Bei einigen gehört eine solche Begleitung zum Konzept, während andere diese optional gestalten.

Bei der Umsetzung des Ausbildungsmodells ähneln sich die Erfahrungen der Ausbildungsverantwortlichen: Die Selektion der Auszubildenden läuft in der Regel durch eine Anmeldung der IV, seltener über eine Selbstanmeldung. In beiden Fällen ist die Frage der Passung zwischen Anforderungen der Ausbildung und Fähigkeiten und Interessen zentral. Wichtig sind aber auch weitere Schlüsselkompetenzen (Z.B. Sozialkompetenzen, Selbständigkeit) Der Verlauf und die Anforderung der **Ausbildung** variieren je nach Ausbildungsniveau und Berufsfeld. Allen gemeinsam ist jedoch die hohe Relevanz der sozialen Situation im Betrieb. Der Jobcoach gewährleistet die Passung zwischen Lernendem und Betrieb, d.h. das Gleichgewicht zwischen Anforderungen und Ressourcen. Insbesondere die kurze Ausbildungszeit bei zweijährigen Berufslehren wird für die Vorbereitung des Übertritts in den Arbeitsmarkt als herausfordernd erachtet.

Die **Zufriedenheit mit der Ausbildung** ist – unabhängig vom Ausbildungsmodell - insgesamt gross, wobei der Ausbildungsbetrieb besonders bedeutsam für die Gesamtzufriedenheit ist. Die Einschätzung der Jugendlichen zum **Ausbildungsbetrieb** bezog sich v.a. auf soziale Aspekte. Positiv wurden beispielsweise Geduld, gutes Erklären, Rücksicht und nicht zu starke Kontrolle gewertet. Daneben gab es aber auch Kritik seitens der Jugendlichen: Erwähnt wurden u.a. Überbetreuung, Wechsel von Ansprechpersonen oder unregelmässige Arbeitszeiten. Die **Lernbegleitung** wurde mehrheitlich positiv bewertet. Vor allem die Möglichkeit bei Problemen mehrmals nachfragen zu können und die verschiedenen Lernformen (in Gruppen, in Blockwochen, etc.) wurden gelobt. Auch bezüglich der **Berufsfachschule** äusserten sich viele Jugendliche positiv. Die wenigen negativen Äusserungen betrafen v.a. die pädagogischen oder fachlichen Kompetenzen der Lehrkräfte. Im Bereich **Wohnen/ Freizeit** wurden das familiäre Umfeld und in einigen Fällen auch die klaren Regeln geschätzt. Damit ging allerdings auch eine gewisse Kontrolle einher, welche teilweise wiederum als negativ empfunden wurde.

4.2 Übergang von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt

4.2.1 Verlauf des beruflichen Einstiegs nach Abschluss der Ausbildung

B1) Welche beruflichen Stationen durchlaufen die Lernenden nach Abschluss der Ausbildung?

Die Absolventen/-innen wurden im Interview gefragt, welche beruflichen (oder anderen) Stationen sie nach Ausbildungsende durchlaufen haben. Es wurde hier nicht das subjektive Erleben berücksichtigt (dazu 4.2.2.), sondern Informationen zu Anzahl Stellen, Art der Stellen und Lücken zwischen den Anstellungen. Insgesamt liegen Informationen von 65 Personen vor (35 intern, 30 extern), die verschiedenen Laufbahnmustern zugeordnet wurden (vgl. Tabelle 5). Zu berücksichtigen ist, dass der Zeitpunkt des Ausbildungsabschlusses bei den Befragten unterschiedlich lange zurück liegt (vgl. Tab. 20, Anhang Kap. 9.5.3.). Die Verlaufsmuster (siehe Tabelle 5) sind deshalb mit Vorsicht zu interpretieren, da Personen, die erst vor kurzem die Ausbildung abgeschlossen haben, noch schwierig zuzuordnen sind.

Im Vergleich der beiden Gruppen fällt auf, dass bei den intern Ausgebildeten nur eine Minderheit (rund ein Fünftel) einen einfachen Einstieg nach Ausbildungsabschluss hatte. Bei den extern Ausgebildeten sind es knapp 50%, wobei bei einem Teil zum Erhebungszeitpunkt

noch keine Sicherheit besteht, ob die Personen sich auch nachhaltig im ersten Arbeitsmarkt integrieren können. Bei den intern Ausgebildeten überwiegt zwar der schwierige Einstieg, jedoch findet immerhin ein Fünftel in eine stabile Arbeitssituation. Auf den ersten Blick erstaunlich scheint, dass unter den „Externen“ auch ein recht hoher Anteil im zweiten Arbeitsmarkt tätig ist. Möglicherweise hat dies damit zu tun, dass die Ausbildung im ersten Arbeitsmarkt dabei hilft, die Grenzen der Arbeitsmarktfähigkeit auszuloten und zu entscheiden, ob jemand (zumindest vorübergehend) im zweiten Arbeitsmarkt besser aufgehoben ist. In der Gruppe der „Internen“ sind dagegen mehr Personen in einer ungeklärten Situation (dazu gehören auch ein Teil derer, die sich schwer zuordnen lassen). In dieser Gruppe sind v.a. viele Personen mit einem Abschluss im kaufmännischen Bereich und teilweise psychischen Schwierigkeiten (d.h., dass die Probleme bei der Integration mit grosser Wahrscheinlichkeit auch mit der Branche und der Beeinträchtigung zu tun haben, vgl. Kap. 4.4.).

Tabelle 5 Verlaufsmuster beim Übergang in den Arbeitsmarkt

Verlaufsmuster		Intern	Extern
<i>Einstieg</i>	<i>Weiterer Verlauf</i>	(35, 100%)	(30, 100%)
Einfach (direkt/schnell eine Stelle gefunden)	Stabil (immer noch beim gleichen Arbeitgeber im 1. Arbeitsmarkt)	4 (11.4%)	6 (20.0%)
	Kontinuierlich, mit Wechseln im 1. Arbeitsmarkt (ohne wesentliche Unterbrüche)	2 (5.7%)	6 (20.0%)
	Diskontinuierlich (kurze Anstellungen, Unterbrüche, Phasen im 2. Arbeitsmarkt)	2 (5.7%)	2 (6.7%)
Schwierig (arbeitslos, kurze/befristete Anstellungen)	Stabil oder kontinuierlich (fester Arbeitgeber oder Wechsel ohne weitere Unterbrüche)	7 (20.0%)	2 (6.7%)
	Diskontinuierlich (nach wie vor unsicher, befristete Anstellungen)	6 (17.1%)	4 (13.4%)
	Kein Einstieg in den 1. Arbeitsmarkt, Phasen/aktuell im 2. Arbeitsmarkt	3 (8.6%)	5 (16.7%)
	Kein Einstieg gefunden (arbeitslos)	4 (11.4%)	1 (3.3%)
Anderes	Neue Ausbildung/Weiterbildung	3 (8.6%)	4 (13.4%)
	Nicht zuzuordnen (anderes, zu wenig Informationen)	4 (11.4%)	-

4.2.2 Erfahrungen beim Einstieg in den Arbeitsmarkt nach Abschluss

B2) Wie erlebten die Lernenden den Übergang von der Ausbildungssituation in den Arbeitsmarkt? Welche Probleme zeigten sich und wie wurden sie bewältigt?

Um diese objektiven Informationen zur Anzahl und Dauer von Anstellungen zu ergänzen (Kap. 4.2.1.), wurde weiter danach gefragt, wie die Beteiligten (Absolventen/-innen und Arbeitgeber) diese Phase subjektiv erlebt haben. Abbildung 6 zeigt die Verteilung der Antworten zu dieser Frage:

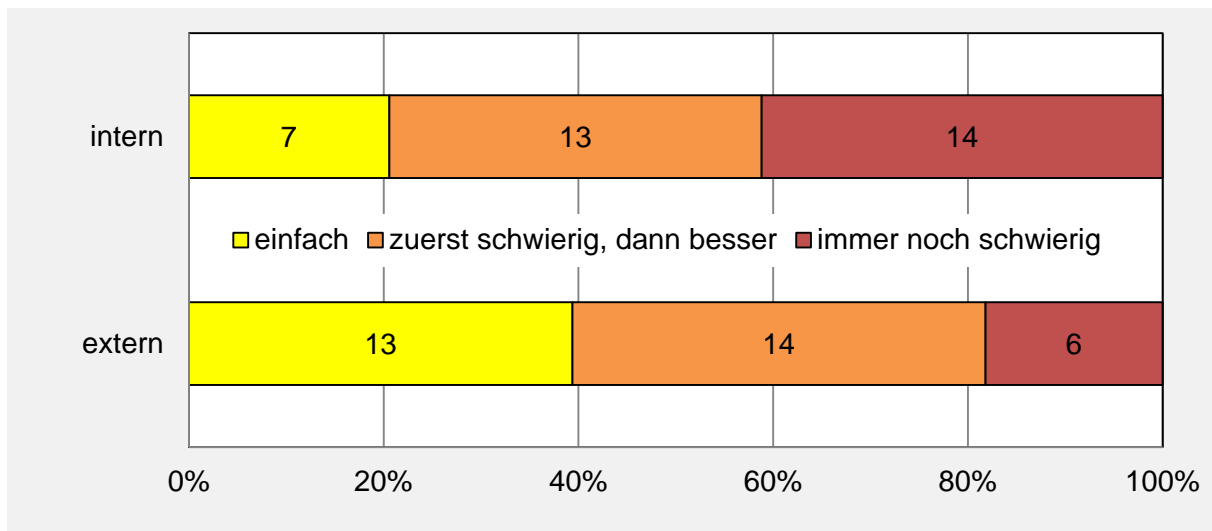


Abbildung 6 Einstieg in die Arbeitswelt aus Sicht der Absolventen/-innen nach Ausbildungsmodell

Wie die obenstehende Abbildung 6 illustriert, erlebte eine Mehrheit der Absolventen/-innen den Einstieg direkt nach Abschluss der Ausbildung als schwierig, jedoch hat sich diese Situation für die meisten im Verlauf der Zeit verbessert. Auch hier zeigt sich (wie bereits beim „objektiven“ Verlauf, vgl. Tabelle 5) ein Unterschied zwischen den extern Ausgebildeten und den intern Ausgebildeten (in der Tendenz statistisch signifikant, $\chi^2 = 5.02$, $p = .08$: Intern Ausgebildete bezeichnen den Einstieg eher als schwierig und rund 40% empfinden ihre Arbeitssituation nach wie vor als schwierig. Auch innerhalb der Hotellerie ist tendenziell der gleiche Unterschied zwischen den beiden Gruppen festzustellen, $\chi^2 = 4.69$, $p < .1$ ¹⁷.

Nach den Gründen gefragt (für einen schwierigen bzw. für einen einfachen Einstieg) werden folgende Aspekte genannt:

Arbeitsmarkteinstieg/Stellensuche: Für einige Absolventen/-innen war (bzw. ist) es schwierig, überhaupt eine Stelle zu finden. Dafür wird zum einen der Arbeitsmarkt verantwortlich gemacht (insbesondere KV-Bereich). Zum anderen wird es mehrfach als schwierig bezeichnet, mit dem Stempel „IV-unterstützte Ausbildung“ eine Chance zu bekommen. Die fehlende Erfahrung ist eine weitere Hürde bei der ersten Stelle nach Abschluss. In diesem Zusammenhang wird auch beschrieben, wie frustrierend die zahlreichen erfolglosen Bewerbungen und Vorstellungsgespräche für die Betroffenen sind. Ein entscheidender Faktor, den mehrere erwähnen, sind Beziehungen zu potentiellen Arbeitgebern (privat oder von der Ausbildungsinstitution).

Umstellungen in Bezug auf die Arbeitstätigkeit: Diese betreffen zum einen die häufige Situation, dass in einem neuen Betrieb andere Aufgaben anfallen oder diese anders/in einem anderen Ablauf ausgeführt werden (insbesondere, wenn die Art des Betriebs ändert, z.B. vom Hotel- in die Spitalküche oder die aktuelle Tätigkeit gar nicht dem erlernten Beruf entspricht). Die Einstiegsphase bringt es ausserdem mit sich, dass „viele Inputs“ auf einmal kommen. Hinzu kommt oft, dass die Leistungsanforderungen als höher empfunden werden

¹⁷ Intern bei 46.2% „nach wie vor schwierig“, bei den extern Ausgebildeten nur 13.6%. Zu berücksichtigen wären hier allerdings auch das Ausbildungsniveau und die vorhandene/fehlende Nachbetreuung. Diesbezüglich gibt es Unterschiede zwischen intern und extern Ausgebildeten.

(v.a. beim Umstieg vom zweiten in den ersten Arbeitsmarkt), das Arbeitstempo höher ist und die jungen Mitarbeitenden oft selbständiger arbeiten und mehr Verantwortung übernehmen müssen. In diesem Zusammenhang wird von einigen bemängelt, dass ihnen dazu in der Ausbildung zu wenig Gelegenheit geboten worden war, vereinzelt auch zu wenig qualifizierende Arbeiten. Situationen der Überforderung können vorübergehend sein (d.h. die Einsteiger verbessern sich, trainieren, werden eingearbeitet). Wenn man dann „alles kennt“, wie es ein Interviewpartner ausdrückt, wird es einfacher. In anderen Fällen jedoch braucht es Anpassungen (wie bereits für den Lehrbetrieb beschrieben vgl. Kap. 4.1.3.) und eine Auseinandersetzung mit den Grenzen (durch den Betroffenen, aber auch im Team).

Umstellung auf ein neues Team/einen neuen Vorgesetzten: Das soziale Umfeld im neuen Betrieb spielt eine sehr zentrale Rolle. In der ersten Phase des Übergangs wird es häufig als belastend erlebt, niemanden zu kennen, sich in einem neuen Team zurechtzufinden und aufgenommen zu werden. Bei den meisten scheint diese Situation/dieses Befinden vorübergehend zu sein. In Einzelfällen wird aber auch von Konflikten im Team berichtet (die bis zu einer Kündigung führen können). Schwierig kann es auch werden, wenn sich die Einsteiger zu hohen Erwartungen ausgesetzt fühlen (bzw. den Eindruck haben, dass der Betrieb zu wenig über das Handicap informiert ist). Der überwiegende Anteil der Interviewpartner erwähnt das soziale Umfeld jedoch v.a. als Ressource: Insbesondere „verständnisvolle“ Chefs können den Einstieg ins Team und in den Betrieb erleichtern (Unterstützung bieten, Druck reduzieren, usw.).

Persönliche Bewältigung des Übergangs: Wie gut die Einsteiger/-innen mit den Anforderungen umgehen können, hat auch viel mit Selbstbewusstsein und dem persönlichen Bewältigungsstil zu tun. Schwierig ist, dass man auf der einen Seite „gefallen“ und die Anforderungen erfüllen möchte und entsprechend hohe Erwartungen an sich selbst stellt. Auf der anderen Seite befürchtet man auch, Fehler zu machen („alles muss klappen“) und an Grenzen zu kommen. Die einen können hier auf eigene Erfahrungen/Ressourcen bauen, erwähnen z.B., dass sie durch die Ausbildung sicherer geworden sind, gelernt haben, dass es sich lohnt, nicht aufzugeben, und wissen, wie sie sich Ziele setzen können. Andere scheuen sich nicht, um Unterstützung zu bitten, lassen sich Dinge wiederholt erklären und bezeichnen sich als „offener“ in Überforderungssituationen.

Für die Pilotstudie „La Capriola“ wurden zusätzlich drei **Integrationsbetriebe** befragt (d.h. erste Arbeitgeber nach Abschluss): Zwei der drei Befragten äusserten den Eindruck, dass der Einstieg problemlos war, eine Person bezeichnete den Einstieg und den weiteren Verlauf als schwierig. Als wichtig wird erachtet, dass Zeit und Geduld vorhanden ist, um diese neuen Mitarbeitenden besonders sorgfältig einzuführen. Dabei sollte die Beziehung („Chemie“) zwischen der verantwortlichen Person für die Einführung und dem/der neuen Mitarbeitenden stimmen. Entscheidend ist auch die aktuelle Teamzusammensetzung: Starke, fachlich kompetente Mitarbeitende können eine/n Schwächere/n besser mittragen und bei der Einführung unterstützen. Ein Thema in diesem Zusammenhang waren auch die gegenseitigen Erwartungen: In einem positiven Fall waren diese geklärt („man wusste, was sie kann und was nicht“), in einem anderen Fall, der weniger positiv verlief, stimmten die gegenseitigen Erwartungen nicht überein.

4.2.3 Rolle der Nachbetreuung/Integrationsbegleitung und deren Einschätzung

B3) Welche Rolle spielte eine (allfällige) Nachbetreuung nach Abschluss durch die Ausbildungsinstitution für den Einstieg in den Arbeitsmarkt und wie wird sie eingeschätzt?

Die folgende Tabelle 6 zeigt in einem Überblick, wie viele der befragten Absolventen/-innen eine Nachbetreuung nach Ausbildungsabschluss in Anspruch genommen haben. Bei denjenigen, die keine Begleitung hatten, wurde aus den zusätzlichen Äusserungen dazu rekonstruiert, wie sie zu dieser Situation stehen (wobei nur Spontannennungen einbezogen wurden, d.h. es wurde nicht explizit danach gefragt).

Tabelle 6 Inanspruchnahme der Nachbetreuung/Integrationsbegleitung

Nachbetreuung		Insgesamt	Intern	Extern
Ja	Diverse Formen/Intensitäten	23 (33.8%)	6 (17.1%)	17 (51.5%)
Nein	Nicht gewollt/nicht gebraucht	15 (22.1%)	6 (17.1%)	9 (27.3%)
	Gebraucht, nicht (genügend) bekommen	6 (8.8%)	4 (11.4%)	2 (6.1%)
	Unklar, andere Gründe, von anderen unterstützt	24 (35.3%)	19 (54.3%)	5 (15.2%)
Total		68 (100%)	35 (100%)	33 (100%)

Insgesamt hat rund ein Drittel eine Integrationsbegleitung/Nachbetreuung nach Ausbildungsabschluss beansprucht, wobei es bei den extern Ausgebildeten ein deutlich grösserer Anteil ist als bei den intern Ausgebildeten¹⁸. Die Gruppe der „nicht gewollt/nicht gebraucht“ ist heterogen: Einige deklarieren explizit, dass sie diese weitere Unterstützung nicht nötig hatten. Bei anderen lässt sich aus den Aussagen schliessen, dass der Wunsch nach Selbständigkeit nach Ausbildungsabschluss gross war und sie deshalb auf das Angebot verzichteten, wobei unter ihnen einzelne auch ambivalent scheinen (nicht nötig und doch enttäuscht). Nur wenige sagen explizit, dass sie dieses Angebot gewollt hätten, aber nicht bekommen haben. Viele nennen in diesem Zusammenhang andere Personen/Stellen, die sie in dieser Phase unterstützten, wie z.B. das RAV, die IV-Berufsberatung oder Privatpersonen (v.a. die Eltern).

Die Nachbetreuung ist bei Ausbildungen der Stiftung „La Capriola“ am stärksten verankert, deshalb wurde das Vorgehen in der Pilotstudie ausführlicher thematisiert (vgl. Hofmann et al, 2013): In der Regel ist die Begleitung bei „La Capriola“ zu Beginn intensiver (einmal wöchentlich) und nimmt dann im weiteren Verlauf kontinuierlich ab. Unterschiede zeigen sich bei der Beschreibung, mit wem der Kontakt gepflegt wurde (mit der betroffenen Person, mit Betriebsverantwortlichen oder gemeinsame Besprechungen). Ebenfalls eine recht hohe Quote von Begleitungen hat „Züriwerk“, wobei aus den Aussagen der Absolventen/-innen hervorgeht, dass das Spektrum der Intensität bei der Nachbetreuung grösser ist: D.h. bei manchen fanden nur wenige Gespräche oder in grösseren Zeitabständen statt, bei anderen wöchentliche Sitzungen (zumindest während einer gewissen Zeit).

Von denjenigen, die das Angebot genutzt haben, sind mit wenigen Ausnahmen alle zufrieden und dankbar (vgl. auch 4.1.3. Abbildung 5). Als hilfreich empfunden wurde es, dass man

¹⁸ Viele ohne Begleitung aus der gleichen Institution, die zwar eine Nachbetreuung nicht ausschliesst, aber auch nicht „pusht“

konkrete Situationen im Arbeitsalltag angeschaut hat, eine andere Sichtweise hören und bei Problemen gemeinsam nach Lösungen suchen konnte. Dabei ging es oft nicht in erster Linie darum, wie man bestimmte Aufgaben angeht, sondern wie Probleme im Betrieb angesprochen werden können („wie man mit dem Chef umgeht“). Mehrfach wird geäußert, dass die Jobcoaches als „Rückhalt“ im Hintergrund wichtig waren („Rücken stärken“) und dazu ermutigen, die Problemlösung in der neuen Umgebung selber an die Hand zu nehmen. Als Vorteil wird weiter angeführt, dass es sich bei den Jobcoaches um vertraute Personen aus dem Ausbildungsumfeld handelt. Kritische Voten gab es nur vereinzelt¹⁹.

Die **Integrationsbetriebe** sehen die Rolle der Nachbetreuerin überwiegend positiv (ziemlich bis sehr hilfreich). Geschätzt wird der fachliche Hintergrund der Verantwortlichen, die z.B. genau wissen, „was Saisonstress bedeutet“. Positiv beurteilt wurde auch, dass man sich regelmässig traf und festgesetzte Termine hatte, gleichzeitig aber auch bereit war, bei akuten Problemen weiterzuhelfen. Ganz allgemein wurde die Zusammenarbeit als angenehm und offen bezeichnet. In einigen Fällen handelte es sich nach Auskunft der Arbeitgebenden nicht um einen engen Kontakt, da es nicht zu besonderen Problemen kam. Zwei kritische Voten sind allerdings ebenfalls zu verzeichnen: In einem Betrieb war man der Meinung, dass man nicht den gleichen Eindruck von der Absolventin gehabt habe (Überschätzung der Fähigkeiten durch die Integrationsbegleiterin). In einem anderen Fall fühlte sich der Betrieb nach einer guten Zusammenarbeit mit der Integrationsbegleiterin schliesslich doch alleine mit den Fragen, die sich bei der weiteren Anstellung und den Verhandlungen mit der IV stellten. Von Seiten der Ausbildungsverantwortlichen wird betont, dass die offene Information über das Handicap ein wichtiger Grundstein für eine gute Zusammenarbeit ist. Selbst wenn die Integration bei einem bestimmten Jugendlichen problematisch verläuft, ist die künftige weitere Zusammenarbeit dann weniger gefährdet.

4.2.4 Zusammenfassung

Beim **Berufseinstieg** und dem weiteren Verlauf finden sich Unterschiede zwischen den Ausbildungsmodellen. Die extern Ausgebildeten erlebten den Einstieg und auch den weiteren Verlauf rückblickend als einfacher als die intern Ausgebildeten.

Auf die Frage nach den **Gründen** für einen einfachen bzw. schwierigen Einstieg in den Arbeitsmarkt, wurden insbesondere vier Bereiche angesprochen: Arbeitsmarkteinstieg/ Stellensuche (z.B. Schwierig überhaupt eine Stelle zu finden, Stempel „IV-unterstützte Ausbildung“, fehlende Erfahrung), Umstellung bezüglich Arbeitstätigkeit (z.B. andere Aufgaben und Abläufe, zu viele Inputs auf einmal, höheres Arbeitstempo, mehr Verantwortung), Umstellung bezüglich neuem Team / neuen Vorgesetzten (z.B. Zurechtfinden mit neuen Personen, zu hohe Erwartungen, zu wenig Information im Team bezüglich Handicap, aber auch Verständnis seitens des Chefs) und persönliche Bewältigung des Übergangs (z.B. Umgang mit Anforderungen, Selbstbewusstsein, Angst vor Fehlern).

Rund ein Drittel der Befragten (ein deutlich grösserer Anteil bei den extern Ausgebildeten) beanspruchte nach dem Lehrabschluss eine **Nachbetreuung/Integrationsbegleitung**. Die-

¹⁹ In einem Fall kritisierte eine Absolventin, dass man ihre Grenzen zu wenig akzeptiert habe und im Integrationsbetrieb in der Folge zu viel von ihr erwartet worden sei. Ein anderer Absolvent bemängelt, dass man geographisch bei der Stellensuche noch zu wenig flexibel sei. Eine weitere Person äusserte Unsicherheit darüber, ob man den Jobcoach einfach anrufen kann.

se äusserten sich weitgehend positiv über diese Begleitung. So wurde ihnen bei der Suche von Problemlösungen geholfen und ein Gefühl des „Rückhaltes“ vermittelt. Auch die Integrationsbetriebe schätzen das Angebot sehr und erachten insbesondere die offene Kommunikation über die Einschränkungen des Mitarbeitenden als wichtige Basis für eine gute Zusammenarbeit.

4.3 Aktuelle Arbeitssituation

Zum einen interessieren hier einige objektive Angaben wie z.B. die gegenwärtige Beschäftigung, die Anstellungsbedingungen, der Lohn bzw. der Bezug von IV-Rentenleistungen (Kap. 4.3.1), zum anderen, wie die jungen Berufsleute ihren Arbeitsalltag erleben, wie zufrieden sie mit verschiedenen Aspekten ihrer Situation sind (4.3.2.), welchen Stellenwert die Arbeit allgemein in ihrem Leben hat und wie sie ihre berufliche Zukunft sehen (4.3.3.). Darüber hinaus liegen zu diesen verschiedenen Fragen auch Einschätzungen der arbeitgebenden Betriebe vor (4.3.4.).

4.3.1 Aktuelle Arbeitssituation: Anstellungsbedingungen und Rentenbezug

C1) Wie präsentiert sich die aktuelle Arbeitssituation der Absolventen/-innen aus objektiver Sicht (1. Arbeitsmarkt vs. 2. Arbeitsmarkt, Festanstellung, Lohn, Rentenbezug)?

Zur Frage, welcher Beschäftigung die Absolventen/-innen momentan nachgehen und ob sie eine IV-Rente beziehen, verfügen wir dank Zusatzerhebungen bei den Ausbildungsinstitutionen auch über einige Angaben von Personen, die wir nicht erreichen konnten. Die folgenden Ergebnisse beziehen sich auf die Gesamtgruppe (N_2), d.h. berücksichtigen zusätzlich zu den interviewten Personen auch die Informationen über die Nichterreichten (vgl. Kap. 3.3.2 zu den beiden Gruppen N_1 und N_2).

In der Gesamtgruppe arbeiten aktuell 57.9% im ersten Arbeitsmarkt, 17.5% arbeiten derzeit im zweiten Arbeitsmarkt, 7.9% sind in Ausbildung und 11.4% sind nicht erwerbstätig (bei 5.3% fehlen die Angaben). Zwischen der Gruppe der extern Ausgebildeten und den der Gruppe der intern Ausgebildeten sind einige Unterschiede zu verzeichnen: Bei den extern Ausgebildeten arbeiten 69.2% im ersten Arbeitsmarkt, bei den intern Ausgebildeten sind es 42.9%. Entsprechend höher ist der Anteil der intern Ausgebildeten im zweiten Arbeitsmarkt mit 26.5%. Bei den extern Ausgebildeten sind es 10.8% im zweiten Arbeitsmarkt. Deutlich fällt auch der Unterschied zwischen diesen beiden Gruppen bezüglich Erwerbslosigkeit aus: Nur 3.1% in der Gruppe der extern Ausgebildeten sind erwerbslos, bei den intern Ausgebildeten sind es 22.4% ($\chi^2 = 16.63$, $p < .001$).²⁰

Die Arbeitssituation zwischen intern und extern Ausgebildeten unterscheidet sich auch, wenn man nur die 40 Personen in der Hotellerie betrachtet, $\chi^2 = 12.55$, $p < .01$. Bei den „intern“ Ausgebildeten ($N = 18$) sind 38.9% im ersten Arbeitsmarkt, bei den „extern“ Ausgebildeten ($N = 22$) sind es 68.2%.²¹

²⁰ Anzumerken ist, dass die Fallzahl für diese Auswertung grenzwertig ist. Es wurde auch nicht zwischen verschiedenen Branchen unterschieden! Bei den Internen fallen insbesondere die arbeitslosen KV-Abgänger des Förderraums ins Gewicht. Getrennte Auswertungen Kap. 4.4.

²¹ intern: 22.2% im 2. Arbeitsmarkt, 5.6% in Ausbildung, 33.3% nicht erwerbstätig, extern: 13.3% im 2. Arbeitsmarkt, 18.2% in Ausbildung, niemand erwerbslos

Eine IV-Rente/berufliche Massnahmen beziehen 50.9% der Gesamtgruppe. Bei den extern Ausgebildeten beziehen 53.8% eine IV-Rente bei den intern Ausgebildeten 46.9%, $\chi^2 = 6.27$, $p < .05$. Dieser Unterschied muss aber vorsichtig interpretiert werden, da bei 17 extern Ausgebildeten die Angaben betreffend Rentenbezug fehlen²². Die folgende Tabelle 7 gibt zusätzlich Aufschluss über den Rentegrad in den beiden Gruppen:

Tabelle 7 Bezug eine Rente und Rentegrad nach Ausbildungsmodell

	Rente oder berufliche Massnahmen							
	1/1	¾	½	¼	Rente, unbekannt	Berufl. Massn.	Keine Rente	unbekannt
Intern (N=49)	16 (32.7%)	0	2	2	1	2	25 (51.0%)	1
	23 (46.9%)							
Extern (N=65)	18 (27.2%)	4	6	1	4	2	13 (20.0%)	17
	35 (53.8%)							

Im Unterschied zu den intern Ausgebildeten fällt auf, dass bei den extern Ausgebildeten mehr Teilrenten bezogen werden, insbesondere halbe und auch Dreiviertelrenten. Der Anteil derjenigen, die keine Rente beziehen, ist zwar bei den „Internen“ höher, allerdings verfügen wir bei den „Externen“ bei vielen nicht über Informationen zur Rentensituation ist.

Bei den 42 Absolventen/-innen einer Ausbildung in der Hotellerie, bei welchem Angaben über den Bezug einer IV-Rente bekannt sind, zeigt sich ein ähnliches Bild. Bei den extern Ausgebildeten beziehen 16 eine IV-Rente/berufliche Massnahmen (66.7%, davon zwei berufliche Massnahmen, sechs Teilrentem, sechs volle Renten und zwei Renten „unbekannt“). Bei den intern Ausgebildeten sind es dagegen nur fünf Absolventen/-innen (27.8%, davon eine Teil- und vier volle Renten), $\chi^2 = 6.22$, $p < .05$).

Die folgende Abbildung 7 verbindet die Informationen zur Arbeitssituation mit den Informationen zum Rentenbezug über die Gesamtgruppe N_2 und unterscheidet zusätzlich wieder zwischen intern und extern Ausgebildeten:

²² Vermutlich verliert man die extern Ausgebildeten nach Abschluss der Ausbildung eher aus den Augen, wenn sie nicht weiter im geschützten Rahmen arbeiten.

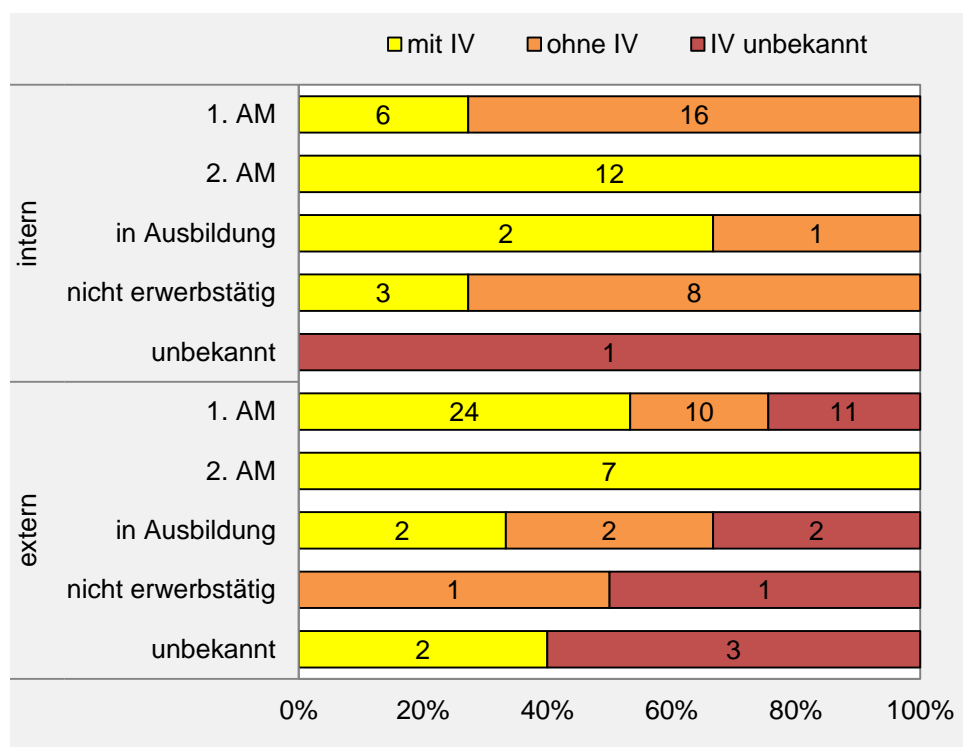


Abbildung 7 Arbeitssituation und Rentenbezug/ berufliche Massnahmen (mit IV) nach Ausbildungsmodell (Gesamtgruppe N₂)

Abbildung 7 zeigt, dass der Anteil der rentenfrei im ersten Arbeitsmarkt Beschäftigten bei den intern Ausgebildeten höher ist als bei den extern Ausgebildeten. Wenn die Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt gelingt, dann scheint dies somit eher ohne Rente möglich zu sein, $\chi^2 = 16.97$, $p < .01$. Allerdings zeigt die hohe Zahl an Erwerbslosen, dass die Eingliederung an und für sich, eher ein Problem darstellt. Allerdings ist die Anzahl Fälle in den Untergruppen zu gering, um den Unterschied statistisch zu bestätigen und es wurde hier nicht nach Rentengrad unterschieden.

Für die Gruppe der Befragten verfügen wir über einige weitere Zusatzinformationen zur Anstellung, so zum Pensum und zur Frage, ob die Anstellung befristet oder unbefristet ist. Bei den intern Ausgebildeten sind 83.3% fest angestellt, bei den „externen“ 77.4%. Teilzeit angestellt ist bei den intern Ausgebildeten genau die Hälfte, bei den extern Ausgebildeten sind es rund 42%. Die folgende Tabelle 8 gibt Auskunft über die genauere Aufteilung der Kategorien:

Tabelle 8 Anstellungsbedingungen nach Ausbildungsmodell

		Insgesamt	Intern	Extern
Festangestellt	Vollzeit	22 (40.0%)	11 (45.8%)	11 (35.5%)
	Teilzeit	22 (40.0%)	9 (37.5%)	13 (41.9%)
Temporär	Vollzeit	8 (14.5%)	1 (4.2%)	7 (22.6%)
	Teilzeit	3 (5.5%)	3 (12.5%)	0 (0.0%)

Für die längerfristige Laufbahnentwicklung ist insbesondere auch interessant, ob die jungen Berufsleute nach wie vor **in ihrem erlernten Beruf arbeiten** oder nicht. Es zeigt sich, dass

insgesamt rund zwei Drittel (66.7%) noch im erlernten Beruf arbeiten oder weiter ausgebildet werden (vgl. Tab 22 im Anhang Kap. 9.5.3). Bei den „intern“ Ausgebildeten sind es 57.1% (36.7% im ersten Arbeitsmarkt), bei den „extern“ Ausgebildeten mit 73.9% (63.1% im ersten Arbeitsmarkt) etwas mehr ($\chi^2 = 10.40, p < .01$).

Die aktuelle Arbeitssituation kann mit dem **Vergleichsdatensatz von EBA Absolventen-/Innen** verglichen werden (siehe Tabelle 23 im Anhang Kap. 9.5.3.). Während im Vergleich zu den intern Ausgebildeten keine Unterschiede hinsichtlich der Arbeitssituation, der Befristung, sowie der Arbeitspensen festzustellen sind, zeigt sich bei den extern Ausgebildeten ein signifikanter Unterschied in der Arbeitssituation ($\chi^2 = 10.99, p < .01$): Extern Ausgebildete sind im Vergleich mit den EBA-Absolventen/-innen weniger häufig in einer Ausbildung und weniger häufig nicht erwerbstätig.

Für die Gruppe der Interviewten verfügen wir ausserdem über einige Informationen zum **Lohn**, der durch Erwerbsarbeit erzielt werden kann²³. Die Durchschnittswerte sind hier wenig aussagekräftig, da viele der Befragten einen tiefen Erwerbslohn mit zusätzlicher Rente beziehen. Die folgende Abbildung 8 zeigt deshalb die Verteilung der Löhne (Bruttolöhne, aufgerechnet auf 100%), aufgeteilt nach intern und extern Ausgebildeten:

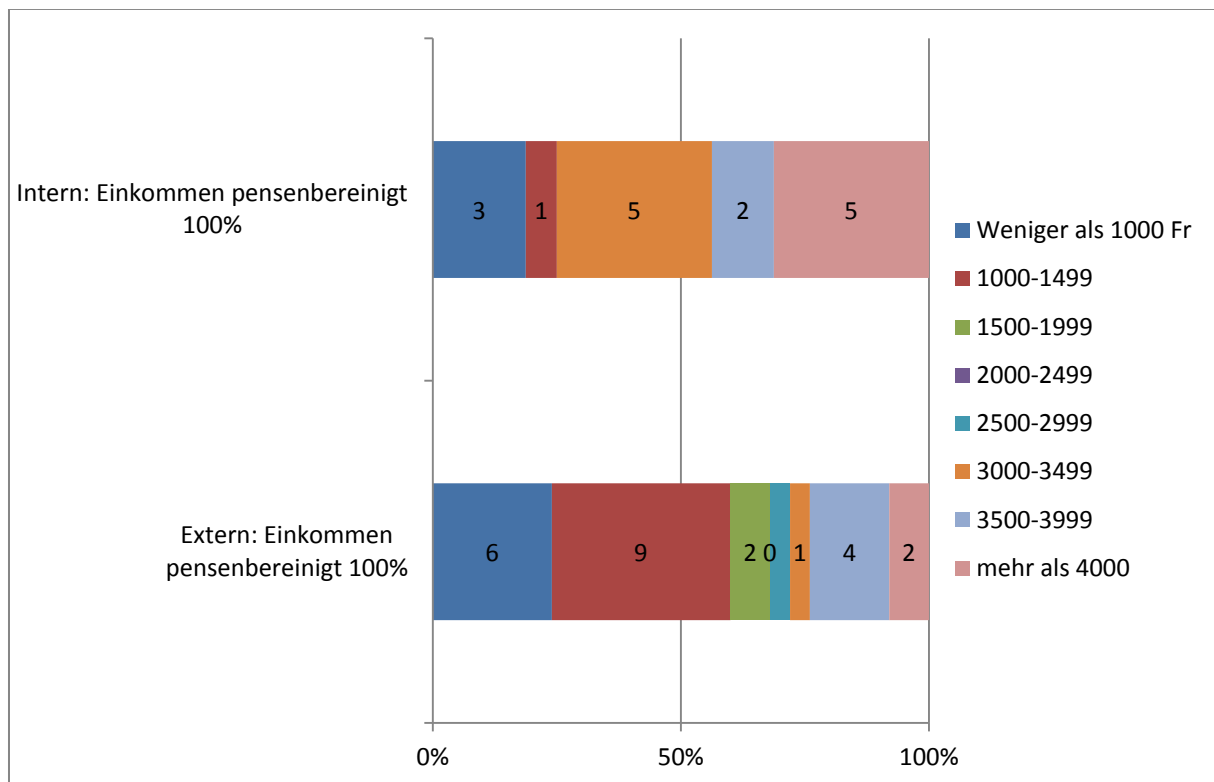


Abbildung 8 Lohn aus Erwerbsarbeit nach Ausbildungsmodell (pensenbereinigt, d.h. 100%)

Die Verteilung zeigt, dass bei den höheren Löhnen prozentual deutlich mehr aus der Gruppe der „intern“ Ausgebildeten vertreten sind, allerdings basieren die Angaben bei dieser Gruppe auf einer kleinen Zahl von Erwerbstätigen (16 Personen). Bei den „extern“ Ausgebildeten sind insbesondere Löhne zwischen 1000.- bis 1500.- überproportional vertreten, was vermut-

²³ Verweigerung der Angaben bei einigen

lich in den meisten Fällen auf eine Eingliederung mit halber Rente zurückzuführen ist (ein Vergleich nur der Gastro/Hotelleriebranche ist aufgrund der kleinen Zahlen nicht zulässig).

Auffallend wenige der Befragte beziehen zusätzlich Arbeitslosengelder oder Sozialhilfe (nach ihren eigenen Angaben), einige werden zusätzlich durch ihre Familie unterstützt (oder wohnen z.B. noch bei den Eltern).

4.3.2 Arbeitssituation und Zufriedenheit aus Sicht der Absolventen/-innen

C2) Wie erleben die jungen Berufsleute ihre aktuelle Arbeitssituation subjektiv (z.B. Zufriedenheit, Belastung, Umgang mit schwierigen Situationen)?

Die folgende Abbildung 9 zeigt, wie zufrieden die Absolventen/-innen durchschnittlich mit verschiedenen Aspekten ihrer aktuellen Arbeitssituation auf einer Skala von 0 (überhaupt nicht zufrieden) bis 10 (vollumfänglich zufrieden) sind²⁴:

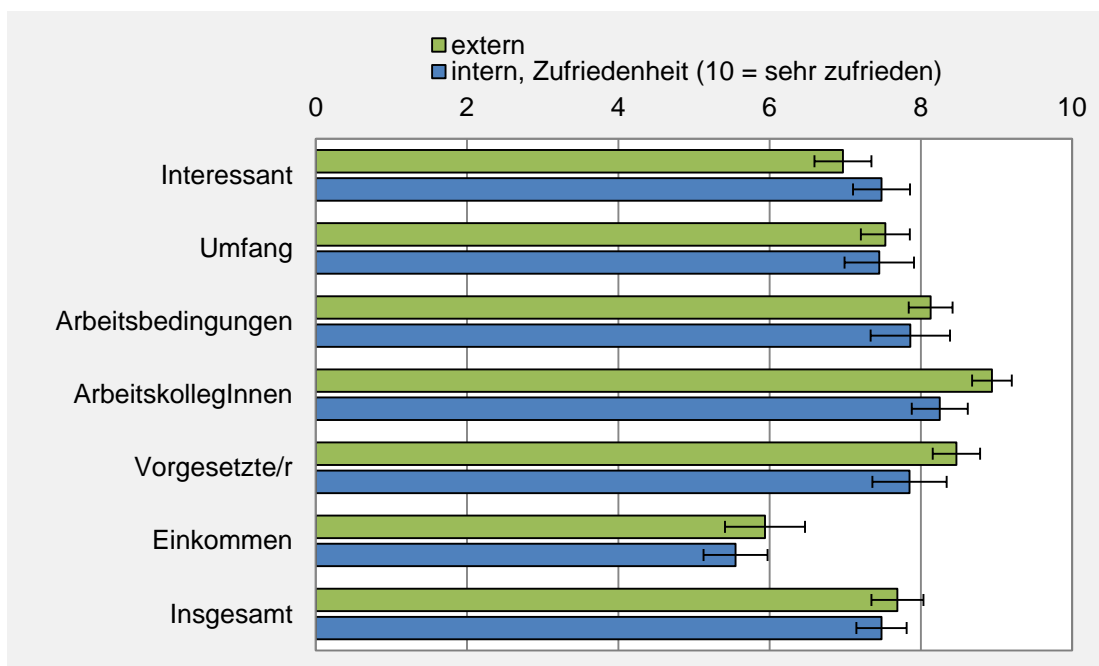


Abbildung 9 Mittlere Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der Arbeitssituation nach Ausbildungsmodell (mit Standardfehler des Mittelwertes)

Die Zufriedenheit mit der Arbeitssituation ist mit 7.6 auf einer Skala von 0-10 insgesamt hoch. Besonders positiv bewertet werden die Beziehungen zu Arbeitskollegen/-innen ($M = 8.6$) und zu den Vorgesetzten ($M = 8.1$). Auch die Arbeit selber (Umfang, $M = 7.3$, Interesse, $M = 7.2$) und die Arbeitsbedingungen ($M = 7.7$) sind für die jungen Berufsleute offensichtlich befriedigend. Am kritischsten wird das erzielte Einkommen durch die Arbeit bewertet ($M = 5.4$). Zwischen den extern und den intern Ausgebildeten zeigen sich in den statistischen Analysen keine Unterschiede in der Zufriedenheit. Weitere Analysen zeigen, dass die Zufriedenheit mit dem Vorgesetzten besonders stark mit der Gesamtzufriedenheit zusammenhängt ($r = .63$, $p < .05$). Ebenfalls statistisch signifikant bedeutsam sind die Arbeitsbedingungen ($r = .56$, $p < .05$), die Zufriedenheit mit den Arbeitskollegen/-innen ($r = .48$, $p < .05$) und das Inte-

²⁴ Somit sind bei dieser Frage Personen ausgeschlossen, die zur Zeit keine Arbeitsstelle haben. Das betrifft besonders Personen, die intern ausgebildet wurden.

resse an der Arbeit ($r = .34, p < .05$). Hingegen hat die Zufriedenheit mit dem Einkommen und mit dem Umfang der Arbeit keinen Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit ($r = .28, p > .05$, resp. $r = .18, p > .05$).

Im Vergleich mit den Befragten des „**Schweizerischen Householdpanels**“ (SHP) zeigt sich der grösste Unterschied in der Zufriedenheit mit dem Einkommen, (siehe Anhang Kap. 9.5.3. Abbildung 17): Wie zu erwarten, sind die Befragten unserer Stichprobe weniger zufrieden damit $t(242) = 8.93, p < .01$. Zudem sind sie auch weniger zufrieden damit, wie interessant die Arbeit, $t(243) = 2.36, p < .05$). In allen weiteren befragten Aspekten der Arbeitszufriedenheit gibt es keine signifikanten Unterschiede.

Die Absolventen/-innen wurden in einer dreistufigen Skala (selten, ab und zu, oft) gefragt, wie oft verschiedene Situationen in ihrem betrieblichen Alltag vorkommen z.B. „Meine Arbeit ist abwechslungsreich“ (Vielseitigkeit der Arbeit, 2 Items), „Ich kann meine Arbeit selbständig einteilen“ (Handlungsspielraum, 3 Items) oder „Ich muss Sachen machen, die mir zu kompliziert sind“, „Der Zeitdruck bei der Arbeit ist gross“ (Belastung, 5 Items). Abbildung 10 zeigt die durchschnittlichen Werte für die drei Bereiche für die intern und extern Ausgebildeten Absolventen/-innen.

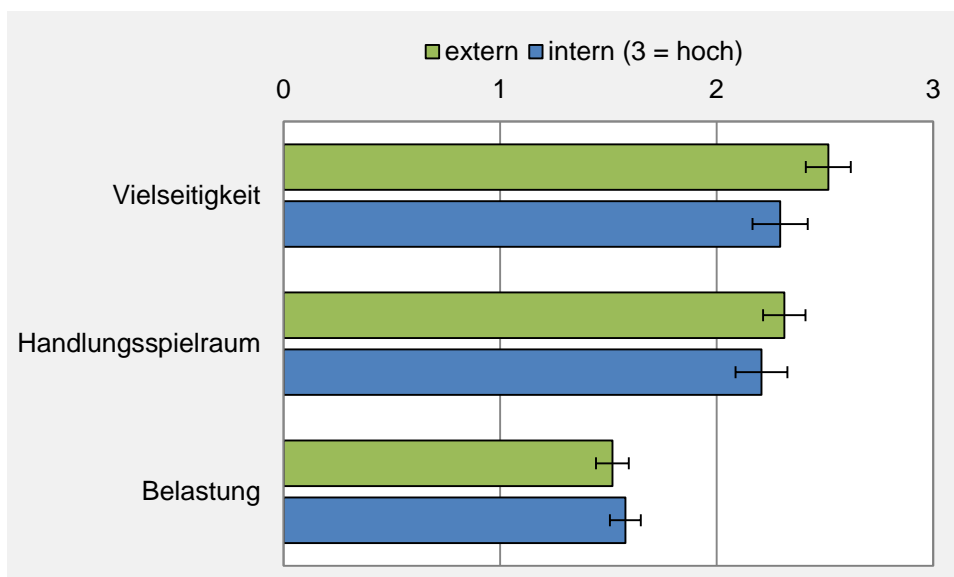


Abbildung 10 Mittlere Belastung, Handlungsspielraum und Vielseitigkeit der aktuellen Arbeitssituation nach Ausbildungsmodell (mit Standardfehlern des Mittelwertes)

Wie Abbildung 10 verdeutlicht, erleben die jungen Berufsleute ihre Arbeitssituation bezüglich der erhobenen Indikatoren positiv, d.h. sie fühlen sich nicht übermässig belastet, empfinden die Arbeit als vielseitig und haben einen gewissen Handlungsspielraum (die Durchschnittswerte von rund 2.5 bedeuten, dass Situationen dieser Art „ab und zu“ bis häufig vorkommen. Intern und extern Ausgebildete beurteilen ihre Arbeitssituation nicht markant anders (keine statistisch signifikanten Unterschiede²⁵).

²⁵ Bei einem Einzelitem ist ein statistisch signifikanter Unterschied zu verzeichnen: „Meine Arbeit ist abwechslungsreich“ bekommt von den extern Ausgebildeten mehr Zustimmung ($\chi^2 = 7.34, p < .05$, Zellenbesetzung allerdings mangelhaft, d.h. nicht überzubewerten)

In Bezug auf diese Frage war auch ein Vergleich mit der **EBA-Laufbahnstudie** (N=79) möglich. Die Analysen zeigen in Bezug auf den Handlungsspielraum und die Belastung statistisch signifikante Unterschiede: Die jungen Berufsleute unserer Stichprobe bewerten den Handlungsspielraum als grösser ($t(133) = 9.46, p < .001$) und die Belastung als tiefer ($t(132) = 3.54, p < .01$) als die Vergleichsstichprobe. Anzufügen ist allerdings, dass bei dieser Befragung eine fünfstufige und nicht eine dreistufige Skala verwendet wurde (Häufigkeitsverteilungen in den beiden Stichproben vgl. Abbildung 18 im Anhang Kap. 9.5.3.).

Die Absolventen/-innen wurden in den telefonischen Interviews weiter darum gebeten zu beschreiben, welche Probleme ihnen bei der Arbeit begegnen und wie sie damit umgehen. Aus den Äusserungen lassen sich grundsätzlich drei Problemkreise herausarbeiten (analog beschrieben unter 4.2.2., dort bezogen auf Umstellungen nach Ausbildungsabschluss und deren Bewältigung): Probleme in Bezug auf (1) die Arbeitstätigkeit, (2) das soziale Umfeld und (3) den eigenen Bewältigungsstil. Dazu ist allerdings vorzumerken, dass viele der Befragten explizit und spontan äussern, dass sie ihre Arbeit gleich erledigen wie ihre Arbeitskollegen/-innen und keine „speziellen“ Probleme haben.

(1) Anforderungen der Arbeitstätigkeit und des spezifischen Arbeitsumfelds: Obwohl die Anforderungen in den verschiedenen Branchen unterschiedlich sind, werden ähnliche Problemsituationen geschildert. Eine häufig genannte Belastung entsteht dadurch, dass der Zeitdruck für die Erledigung der Arbeiten gross ist, v.a. wenn die Situation dazu noch als unübersichtlich erlebt wird. Manche Betroffene realisieren zudem, dass sie langsamer sind, kommen in der Folge erst recht unter Druck, wie das folgende Zitat zeigt:

„Ich brauche für alles länger, um etwas zu verstehen. Ich bin auf Hilfe angewiesen. Wenn ich etwas nicht verstehe oder lösen kann, setze ich mich unter Druck. Dann kann ich gar nichts mehr machen.“

Als schwierig wird teilweise auch empfunden, dass man in der neuen Rolle als Mitarbeitender (und nicht mehr Lernender) mehr Verantwortung tragen und selbständiger arbeiten muss (vgl. auch 4.2.2.). Eher vereinzelt wird auch konkrete inhaltliche Überforderung angesprochen (z.B. Umgang mit Zahlen, Rechnen, Lesen). Ebenfalls selten wird davon berichtet, dass die Arbeit zu monoton ist, man unterfordert ist und zu wenig Kompetenzen hat (entspricht auch der Einschätzung von zufriedenstellender Vielseitigkeit, vgl. Abbildung 10).

Für alle diese geschilderten Problemsituationen wird am häufigsten der **Vorgesetzte als Ansprechperson** genannt, mit dem man Situationen klären und bei dem man immer wieder nachfragen kann. Auch hilfsbereite Arbeitskollegen/-innen sind hierfür eine wichtige Ressource. Als konkrete Hilfestellungen z.B. bei Schwierigkeiten mit der Merkfähigkeit wird z.B. mit Checklisten oder Skripts gearbeitet. Vor allem aber ist es für die Betroffenen wichtig, zu merken, dass sie im Arbeitsteam akzeptiert sind, auch wenn es einmal nicht so gut läuft.

Wie die beiden folgenden Zitate illustrieren, befinden sich die Betroffenen bei der Nachfrage nach sozialer Unterstützung manchmal auch etwas im Dilemma:

„Ich bin bei vielen Sachen unsicher und muss mich immer sehr vergewissern, dass das was ich mache auch stimmt. Ich muss mich dauernd beweisen. Im Betrieb wird mir zu wenig zugetraut.“

„Ich will alles selber probieren. Wenn es nicht geht, gehe ich zu meinen Arbeitskollegen und lasse es mir erklären. Ich traue mir nicht alles zu. Ich arbeite manchmal zu wenig genau. Es passieren Fehler.“

(2) Anforderungen als Teil eines Teams und in der Beziehung zu Vorgesetzten:

Probleme in diesem Bereich werden eher selten genannt (wenn, dann öfters in Bezug auf vergangene Arbeitsverhältnisse): Sie betreffen z.B. Konflikte im Team (mit oder ohne direkte Betroffenheit), die Akzeptanz im Team (z.B. das Gefühl ausgeschlossen zu sein), divergierende Einschätzung der Kompetenzen (zu wenig Zutrauen, Einschränkung der Kompetenzen bzw. zu hohe Erwartungen). Die beiden folgenden Zitate illustrieren solche Situationen:

„Ich fühle mich manchmal ausgeschlossen. Manchmal sind die anderen unter sich, ich fühle mich dann wie „Luft“, mache dann einfach meine Sachen.“

„Ich bin manchmal enttäuscht von den anderen, manchmal auch von mir selber. Dann bin ich nicht so motiviert. Ich rede dann mit anderen, mit meinem Freund, meiner Mutter oder auch im Betrieb. Es gibt manchmal Konflikte, aber ich habe es gut dort“.

Das Gravierende hier ist, dass in solchen Problemsituationen, die oben beschriebene Hauptstrategie „sich an Kollegen/Vorgesetzte“ wenden, z.T. schwierig ist, weil diese selbst involviert sind. Die Empfehlungen der Betroffenen gehen hier von „ignorieren“ der Probleme im sozialen Umfeld bis hin zu „für sich selber einstehen“, d.h. sich bewusst sein, was man kann und was nicht und dies auch kommunizieren (sehr anspruchsvoll). Wie das zweite obenstehende Zitat zeigt, können externe Unterstützungspersonen in solchen Situationen auch wichtig werden.

Persönliche Bewältigungsstile: Unabhängig von der Art der Probleme, lässt sich aus den Aussagen der Interviewten schliessen, dass persönliche Bewältigungsstrategien bzw. Stile (überdauernd) eine grosse Rolle dabei spielen, wie konkrete Situationen bewältigt werden können und wie sich die Situation weiterentwickelt. So führt bei manchen der Stress im Umfeld dazu, dass sie sich blockiert fühlen, (noch) schlechter konzentrieren können oder ganz ausfallen. Einige beschreiben, dass sie sich in diesen Situationen schämen, deprimiert und frustriert sind. Dies kann auch zum sozialen Rückzug im Betrieb führen. Mit Unterstützung verständnisvoller Kollegen/-innen werden diese Phasen am einfachsten überwunden werden. Erwähnt werden auch zusätzliche „Krücken“ wie regelmässige Psychotherapie oder Medikamente für Notfallsituationen.

Wichtig scheint in diesem Zusammenhang aber v.a., was die Betroffenen über ihre Beeinträchtigung wissen und wie sie dazu stehen, wie die beiden folgenden Zitate beispielhaft zeigen:

„Ich habe eine Geburtsgebrechen (..). An meinem jetzigen Arbeitsplatz ist alles so eingerichtet dass ich meine Arbeiten gut erledigen kann. Ich kann alles machen, benötige einfach teilweise mehr Zeit.“

„Eigentlich habe ich keine Ahnung was ich habe. Vielleicht ist es psychisch (...).Ich habe weder eine Behinderung noch sonst was.“

Ein Interviewpartner verweist auch darauf, dass es wichtig ist zu wissen, was man kann und was nicht, d.h. auch, sich der eigenen Stärken in anderen Bereichen bewusst zu werden (z.B. Umgang mit Menschen).

4.3.3 Stellenwert der Arbeit und berufliche Perspektiven

C2) Welchen Stellenwert hat die Arbeit und wie schätzten die jungen Berufsleute ihre berufliche Zukunft ein?

Über die konkrete und aktuelle Arbeitssituation hinaus, ist es für die mittel- bis längerfristige berufliche Laufbahn von Interesse, wie verbunden sich die jungen Berufsleute ihrem Beruf fühlen und welchen Stellenwert die Arbeit für sie im Allgemeinen hat.

Die folgende Abbildung 11 illustriert die Stellungnahmen der Befragten zu vier Fragen in Bezug auf ihren erlernten Beruf, die insgesamt die „Verbundenheit mit dem Beruf“ messen:

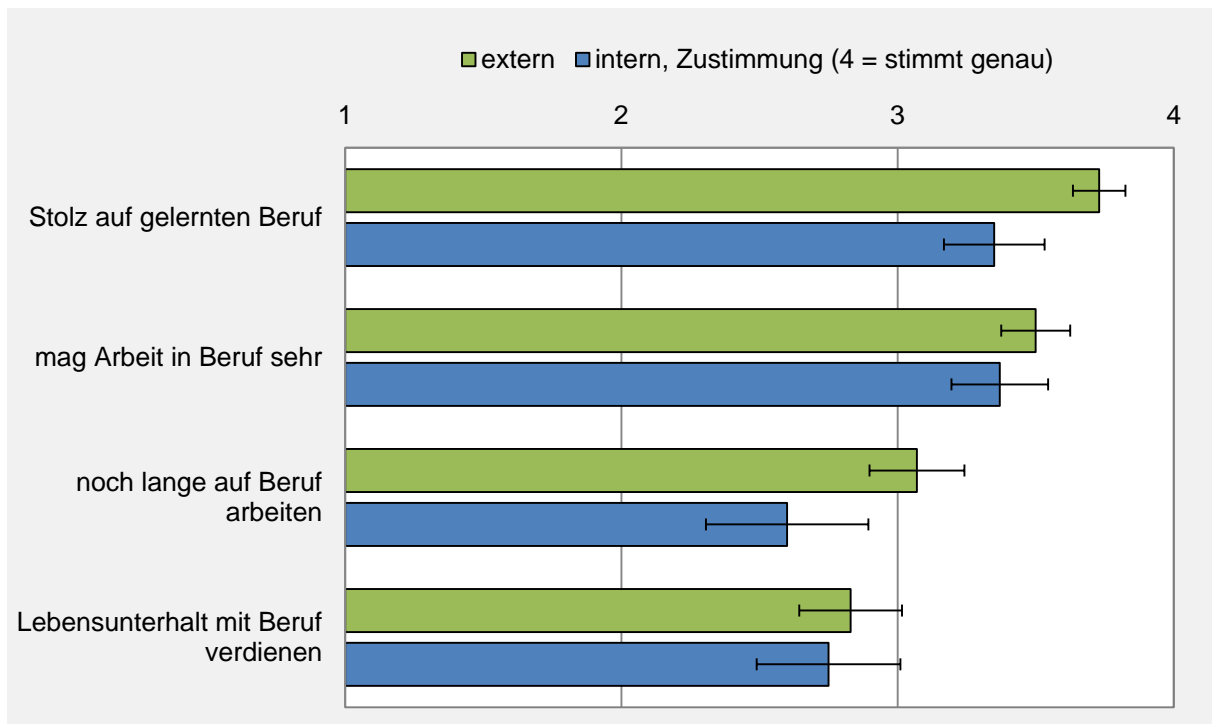


Abbildung 11 Mittlere Verbundenheit mit dem erlernten Beruf nach Ausbildungsmodell (mit Standardfehler des Mittelwertes)

Die Befragten fühlen sich in Bezug auf die ersten beiden Aussagen mit ihrem erlernten Beruf verbunden (Stolz, Arbeit mögen). Weniger Zustimmung äussern die Absolventen/-innen bei den folgenden beiden Aussagen, insbesondere zur Möglichkeit, mit dem erlernten Beruf ein existenzsicherndes Einkommen zu erzielen. Dieser Befund deckt sich auch mit der kritischen Rückmeldung zur „Zufriedenheit mit dem Lohn“ (vgl. Kap. 4.3.2.).

Die Einschätzungen der beiden Gruppen unterscheiden sich in einem der vier Punkte: Junge Berufsleute, die ihre Ausbildung extern absolviert haben, sind statistisch signifikant stolzer auf ihren erlernten Beruf, $t(48) = 2.04, p < .05$ ²⁶. „Extern“ Ausgebildete scheinen auch der Aussage, dass sie noch lange auf dem Beruf arbeiten möchten, deutlicher zustimmen. Statistisch lässt sich dieser Unterschied jedoch nicht erhärten.

²⁶ Dieser Effekt verschwindet allerdings, wenn man die aktuelle Arbeitssituation (1. vs. 2. Arbeitsmarkt) kontrolliert.

Zu dieser Frage ist auch ein Vergleich mit einer Stichprobe von **EBA-Absolventen/-innen** (drei Jahre nach Ausbildungsabschluss, N=119) möglich. Die aktuell Befragten und die EBA Absolventen/-innen unterschieden sich nicht (siehe Abbildung 19 im Anhang, Kap. 9.5.3).

Neben der konkreten Arbeitstätigkeit interessiert auch, welchen Stellenwert die Arbeit grundsätzlich hat, v.a. die Frage, ob es relevant ist, in welchem Arbeitsumfeld (geschützt – freie Wirtschaft) die Betroffenen arbeiten. Die folgende Abbildung 13 zeigt, wie sich die Befragten zu verschiedenen Aussagen diesbezüglich äusserten:

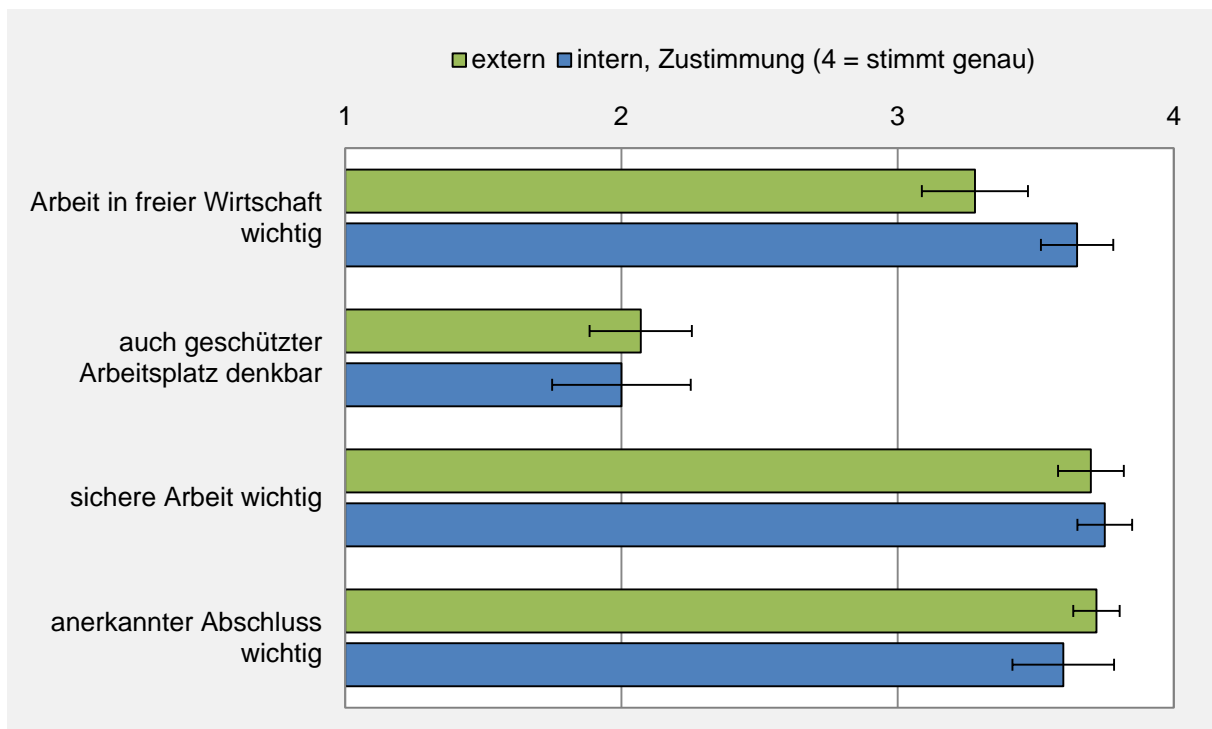


Abbildung 12 Mittlere Relevanz verschiedener Aspekte für die eigene Arbeit nach Ausbildungsmodell (mit Standardfehler der Mittelwerte)

In der freien Wirtschaft zu arbeiten ist für die Befragten wichtig. Entsprechend sehen sich nur wenige gerne im geschützten Rahmen arbeiten (beides unabhängig davon, ob die Betroffenen im Moment in der freien Wirtschaft bzw. im geschützten Rahmen arbeiten). Sehr deutlich fällt auch die Zustimmung zu den Aussagen aus, dass eine sichere Arbeit und ein anerkannter Abschluss wichtig sind. Ersteres ist besonders für diejenigen Personen von Bedeutung, die im Moment im ersten Arbeitsmarkt arbeiten oder arbeitslos sind ($M = 3.9$ bzw. 3.7 im Vergleich mit $M = 3.2$ bei Personen im 2. Arbeitsmarkt). Im Übrigen ist bei keiner dieser Einschätzungen ein statistisch signifikanter Unterschied zwischen den beiden Gruppen „intern – extern“ festzustellen.

Die jungen Berufsleute wurden am Ende der Befragung darum gebeten, sich zu ihren Vorstellungen über ihre berufliche Zukunft zu äussern. Tabelle 9 fasst die Antworten der Befragten zusammen (Frage: in Bezug auf ca. nächste 3 Jahre).

Tabelle 9 Berufliche Perspektiven aus Sicht der Absolventen/-innen nach Ausbildungsmodell

Berufliche Perspektive	intern			extern		
	Nein	vielleicht	ja	nein	vielleicht	ja
weiterhin (wieder) im erlernten Beruf arbeiten	10 (28.6%)	4 (11.4%)	21 (60%)	5 (15.2%)	7 (21.2%)	21 (63.6%)
den Betrieb wechseln	6 (21.4%)	7 (25.0%)	15 (53.6%)	10 (31.2%)	7 (21.9%)	15 (46.9%)
andere Aufgaben lernen und übernehmen	3 (8.6%)	4 (11.4%)	28 (80.0%)	5 (15.2%)	8 (24.2%)	20 (60.6%)
anspruchsvolle Aufgaben /mehr Verantwortung	6 (17.6%)	10 (29.4%)	18 (52.9%)	4 (12.1%)	13 (39.4%)	16 (48.5%)
EBA/EFZ im Beruf machen	9 (56.2%)	3 (18.8%)	4 (25.0%)	14 (43.8%)	8 (25.0%)	10 (31.2%)
Weiterbildung im Beruf machen	11 (31.4%)	8 (22.9%)	16 (45.7%)	11 (33.3%)	8 (24.2%)	14 (42.4%)
andere Weiter-/Ausbildung machen	9 (25.7%)	6 (17.1%)	20 (57.1%)	16 (48.5%)	9 (27.3%)	8 (24.2%)

Die meisten Befragten möchten mittelfristig weiterhin im erlernten Beruf arbeiten (bestätigt die Aussage bei der „Verbundenheit mit dem Beruf“), wobei auch hier kein bedeutender Unterschied zwischen den beiden Gruppen besteht. Demgegenüber besteht jedoch in beiden Gruppen eine gewisse Absicht, in den nächsten ca. drei Jahren den Betrieb zu wechseln. Diese scheint in der Gruppe der „Internen“ noch etwas grösser zu sein, allerdings ist dieser Unterschied nicht statistisch signifikant²⁷. Viele der Befragten können sich auch gut vorstellen, ihr Aufgabenfeld zu erweitern, ein Teil davon würde sich dabei auch nicht scheuen, anspruchsvollere Aufgaben und mehr Verantwortung zu übernehmen.

In Bezug auf die Weiterbildungsabsichten sind die Meinungen geteilt. Rund die Hälfte schliesst eine EFZ- oder EBA-Ausbildung aus, rund zwei Drittel der Befragten können sich aber eine sonstige Weiterbildung im erlernten Beruf durchaus vorstellen. Bei den intern Ausgebildeten gibt es eine auffällig grosse Gruppe, die eine andere Ausbildung/Weiterbildung, d.h. nicht im erlernten Beruf, machen möchte ($\chi^2 = 7.65$, $p < .05$).

Die beruflichen Perspektiven können mit den Befragten der **EBA Laufbahnstudie** verglichen werden. Zwischen den Gruppen gibt es keine signifikanten Unterschiede (siehe Anhang Kap. 9.5.3., Tabelle 24)

²⁷ Es zeigt sich an dieser und auch an anderer Stelle, dass viele der im geschützten Umfeld Ausgebildeten den Wunsch haben, in den ersten Arbeitsmarkt und damit auch den Betrieb zu wechseln

4.3.4 Erfahrungen und Zufriedenheit aus Sicht der befragten Arbeitgebenden

C3) Wie schätzen die arbeitgebenden Betriebe die Situation ein, z.B. bezüglich Leistungsfähigkeit, Belastbarkeit und Integration im Team?

Im folgenden Kapitel wird über die Erfahrungen aus Sicht der arbeitgebenden Betriebe berichtet, wobei vorgängig anzumerken ist, dass wir nicht davon ausgehen können, eine repräsentative Auswahl an Betrieben in unserer Stichproben zu haben (vgl. Kap. 3.3.3.).

Die Mehrheit der befragten Arbeitgeber (11 von 15 Personen, 73.3%) erlebte den Einstieg von Anfang an als problemlos. Zwei Arbeitgeber fanden den Einstieg schwierig, aber die Situation hat sich verbessert. Bei zwei Arbeitgebern ist die Situation nach wie vor schwierig. Aus vielen Kommentaren zu dieser Frage geht hervor, dass eine sorgfältige **Einführung der neuen Mitarbeitenden** in die einzelnen Funktionen der neuen Aufgaben sehr wichtig ist. Dies braucht u.U. mehr Zeit und Geduld als üblich und es ist wichtig, dass dabei die **Beziehung** zu der dafür verantwortlichen Person stimmt. Auf Seiten der neuen Mitarbeitenden ist es hilfreich, wenn diese aufgeschlossen, kommunikativ und korrekt sind und sich auch anleiten lassen. Drei Arbeitgeber berichten davon, wie schwierig es für sie ist (bzw. war) einzuschätzen, was der/die neue Mitarbeiter/-in kann: Was ist genau die Behinderung? Ist er/sie überhaupt behindert? Wie werde ich ihm gerecht und überfordere/unterfordere ich ihn nicht? Besonders schwierig ist es, wenn die Leistungen nicht konstant sind und die neue Mitarbeitende nicht offen scheint („bauernschlau“). So ist auch nachvollziehbar, dass ein Arbeitgeber sich eine längere Probezeit wünscht, um den/die Mitarbeitende auch in schwierigen Situationen zu erleben.

Die Interviewergebnisse zum **Umgang mit Problemen im Betrieb** korrespondieren grundsätzlich mit denjenigen der Ausbildungsverantwortlichen (vgl. Kap. 4.1.2). Neu an der Situation ist jedoch, dass in den meisten Fällen nicht mehr ein Ausbildungs- bzw. Jobcoach vor Ort zugegen ist (ausser allenfalls in Integrationsbetrieben während der Nachbetreuungszeit). Damit fallen vielerlei Verantwortlichkeiten gegenüber dem Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung an die ihr/ihm **vorgesetzte Person** (oder alternativ eine Bezugsperson, die im Team bestimmt wurde). Dieser Person kommt eine Schlüsselfunktion zu, wie aus vielen Voten der Befragten hervorgeht (die meistens in dieser Funktion waren).

Zum einen sind Vorgesetzte zuständig dafür, das **Team** über den/die neue/n Mitarbeitende/n zu informieren, allenfalls vorzubereiten (z.B. bezüglich Arbeitsaufteilung, Betreuung für einzelnen Aufgaben) und bei Konflikten möglichst rasch zu reagieren und das gemeinsame Gespräch zu suchen (z.B. wenn die Person ausgegrenzt). Die meisten informieren das Team über den Hintergrund des neuen Mitarbeitenden/der neuen Mitarbeiterin. In Einzelfällen entschied das Team nach dem Schnuppern mit darüber, ob es die neue Mitarbeiter/-in mittragen will. Es kommt auch vor, dass das Team die neue Mitarbeitende bereits kennt (vom Schnuppern oder einem früheren Anstellungsverhältnis her) oder bereits Erfahrungen mit Mitarbeitern mit einer Behinderung hat und entsprechend auch die Erwartungen bereits angepasst und realistisch sind.

Zum anderen liegt es in der Hand der vorgesetzten Person zu entscheiden, welche **Aufgaben** der/die neue Mitarbeiter/in übernehmen kann. In den Äusserungen der Arbeitgebenden zeigt sich, dass hier eine Feinabstimmung stattfindet, die auch flexibel sein muss, wenn die

Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden nicht konstant ist (z.B. nach Bedarf und dosiert Druck reduzieren). Das Spektrum bei der Möglichkeiten, Aufgaben zu übernehmen ist breit: In Einzelfällen übernehmen Mitarbeitende mit einer Beeinträchtigung ohne zusätzliche Unterstützung und ohne weitere Massnahmen die volle Verantwortung für alle Aufgaben, die auch ein „normaler“ Mitarbeitender abdecken würde²⁸. Auf der anderen Seite des Spektrums gibt es Mitarbeitende (meist im zweiten Arbeitsmarkt), die nur einen Teil der Aufgaben übernehmen, dafür mehr Zeit brauchen und aus Sicht des Arbeitgebenden einer engen Begleitung und dauernder Kontrolle bedürfen. Die folgende Abbildung 14 veranschaulicht, die Intensitäten, in denen die Arbeitssituation angepasst werden kann, wobei wir drei **Hauptdimensionen** unterscheiden: Anpassung der **Aufgaben** (weniger, andere), Anpassung des **Umfelds** (räumlich, organisatorisch, materiell) und Intensität der **Unterstützungsleistungen** (Mass, Dauer):

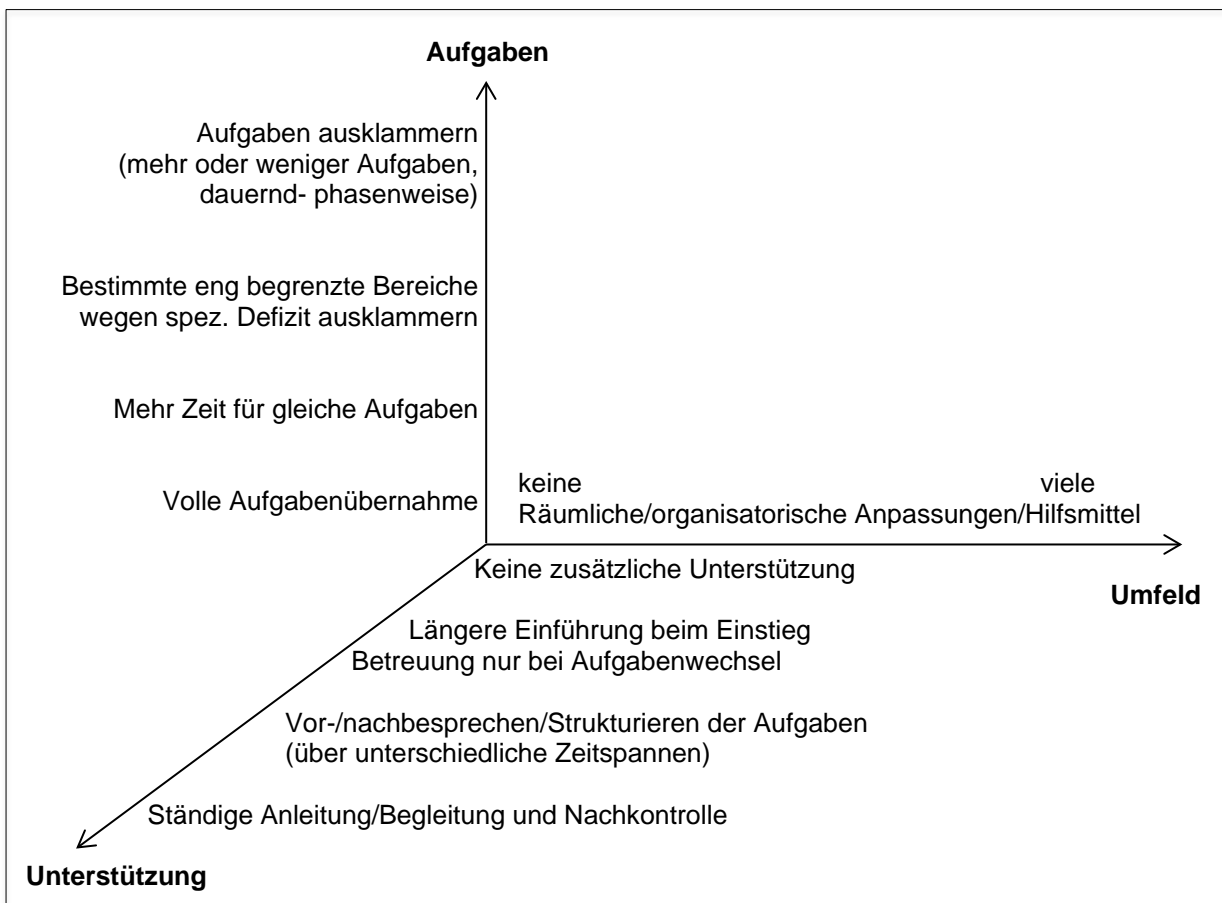


Abbildung 13 Dimensionen und Intensitäten der Anpassungen im betrieblichen Umfeld

Zwischen den oben beschriebenen Extrempositionen sind im Prinzip viele verschiedene Formen möglich: So finden sich in unserer Stichprobe Beispiele beschrieben, in denen Mitarbeitende zwar nur einen eng begrenzten Aufgabenbereich übernehmen, diesen aber nach einer Einführung dauerhaft selbständig übernehmen und auch die Verantwortung dafür tragen (z.B. Hauswirtschaftspraktikerin, die für bestimmte Räume zuständig ist, eine Checkliste erarbeitet hat mit der Chefin und jetzt dort meistens alleine und selbständig arbeitet). Die Merk-

²⁸ Einzelner Extremfall: Mitarbeitender im 2. Arbeitsmarkt, der eigentlich unterfordert ist und gegenüber den anderen Angestellten sogar Vorgesetztenfunktionen übernimmt.

fähigkeit wird häufig als Problem genannt. Oft helfen hier verschiedene Formen von Visualisierungen, z.B. Fotos, Zeichnungen, räumliche Markierungen mit Klebeband. In anderen Fällen braucht es z.B. grössere räumliche Anpassungen, aber bei voller Aufgabenübernahme keine zusätzliche Unterstützung (Bsp. körperliche Behinderung, Rollstuhl). Organisatorische Anpassungen können z.B. die Abläufe oder Zuständigkeiten betreffen. Abbildung 15 zeigt, wie die Arbeitgeber die Mitarbeitenden bezüglich verschiedener Aspekte einschätzen.

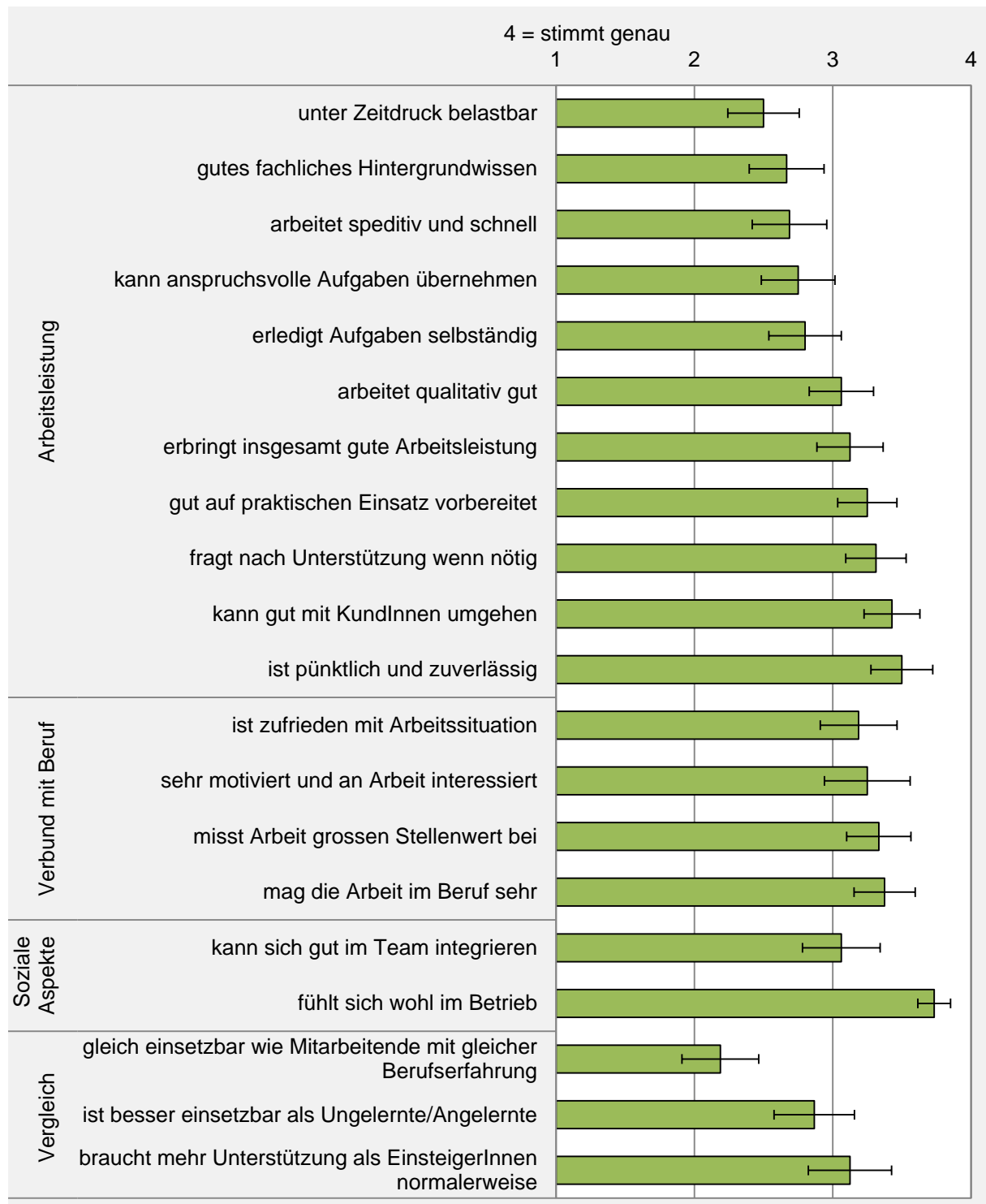


Abbildung 14 Mittlere Einschätzung der Arbeitgebenden zur Leistungsfähigkeit, Motivation und sozialen Integration (mit Standardfehler der Mittelwerte)

Auf einer Skala von 1-4 sind alle Durchschnittswerte, die höher sind als „3“ eine Zustimmung zu der entsprechenden Aussage. Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit und Umgang mit Kunden wird am häufigsten positiv beurteilt. Ebenfalls positiv gewertet werden die praktische Vorbereitung, die qualitative Arbeitsleistung sowie die Gesamtleistung. Die Mitarbeitenden werden zudem als sehr verbunden mit ihrem Beruf und dem Betrieb und gut integriert wahrgenommen. Aus Sicht der Befragten sind sie auch fähig, sich selber Unterstützung zu organisieren, sind allerdings auch mehr auf Unterstützung angewiesen als „normale“ Arbeitnehmende. Eher kritisch äussern sich die Befragten auch zum Arbeitstempo, der Belastbarkeit oder der Möglichkeit, auch anspruchsvollere Arbeiten zu übernehmen²⁹. Die Leistungsfähigkeit gemessen an der Norm wird zwischen 5% bis 100% eingeschätzt (mehrheitlich über 50%, in zwei Fällen 100%). Ein Arbeitgeber berichtet vom Dilemma, dass er dem Mitarbeitenden zwar gerne einen vollen Lohn bezahlen würde, damit aber riskiert, dass dieser die IV-Unterstützung bei einem Betriebswechsel verliert. Er ist überzeugt davon, dass die aktuelle volle Leistung nur unter den sehr gut angepassten Bedingungen im Betrieb (bereits Lehrbetrieb) möglich ist.

Im Anschluss an die Evaluation dieser Einzelaspekte wurden die Arbeitgebenden um eine Gesamtbilanz gebeten. Die Frage lautete: „Als Sie Herrn X/Frau Y damals einstellten, hatten Sie vermutlich bestimmte Erwartungen an ihn/sie und an das, was er/sie in Ihrem Betrieb leisten kann. Wurden diese Erwartungen erfüllt?“. Rund zwei Drittel der befragten Arbeitgebenden (10 Personen) sehen sich in den Erwartungen bestätigt (d.h. „Erwartungen erfüllt“), drei Personen sehen die Erwartungen übertroffen und drei Personen zeigen sich enttäuscht.

Die Arbeitgebenden schätzen das Potential für eine **berufliche Weiterentwicklung** sehr unterschiedlich ein. Elf von 16 Arbeitgebern können sich vorstellen, dass die Mitarbeitenden andere Aufgaben übernehmen können, fünf sind der Meinung, dass auch anspruchsvollere Aufgaben möglich sind (6 „vielleicht“). Aus den Kommentaren geht ebenfalls hervor, dass die Befragten am ehesten im konkreten Arbeitsumfeld Möglichkeiten sehen, dass sich die jungen Berufsleute weiterentwickeln und z.B. selbständiger werden können. Eine Ausbildung auf dem nächsthöheren Niveau trauen sechs Personen dem Mitarbeitenden „vielleicht“ zu, nur eine Person sagt hier klar „ja“. Bei einigen stehen tatsächlich auch konkrete Weiterbildungen (z.B. EFZ) oder sogar ein Berufswechsel zur Diskussion (z.B. in den Pflege- oder Betreuungsbereich, kaufmännischer Bereich). Die meisten Arbeitgebenden (zehn Personen) rechnen mittelfristig damit, dass der/die Mitarbeitende den Betrieb wechselt. Befragte aus dem zweiten Arbeitsmarkt sehen als Ziel hier v.a. die Integration im ersten Arbeitsmarkt. Es wird demgegenüber aber auch verschiedentlich darauf hingewiesen, dass für den Moment (so relativ kurz nach dem Ausbildungsabschluss) oder auch längerfristig die Leistungsgrenze bereits erreicht wurde.

Bei der Frage was dafür notwendig ist, damit die jungen Berufsleute ihr Potential entwickeln können, wird am häufigsten erwähnt, dass sie schulisch unterstützt werden müssten, v.a. wenn es um ein EFZ oder einen Berufswechsel geht. Das Potential wird auch hier stark abhängig davon gemacht, wie förderlich die Bedingungen im Betrieb sind (Beziehung zum Vor-

²⁹ Ergänzend dazu wurde in einer offenen Frage nach **Stärken und Schwächen** des Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung gefragt (vgl. Tabelle 25 im Anhang, Kap. 9.5.3.).

gesetzten, unterstützendes Team, Kleinbetrieb von Vorteil). Schwierig ist für einige die finanzielle Situation, sei es konkret für die Finanzierung einer weiteren Ausbildung oder allgemein die Ungewissheit in Bezug auf die Rentenbemessung von Seiten der IV.

Erfreulich ist, dass die Betriebe sich mehrheitlich vorstellen können, wieder Mitarbeitende mit einer Beeinträchtigung einzustellen.

4.3.5 Zusammenfassung

Jeweils (gut) die Hälfte der Absolventen/-innen arbeitet gegenwärtig im erlernten Beruf, ist im ersten Arbeitsmarkt, in einer unbefristeten Anstellung und bezieht keine IV-Rente. Für die intern und extern Ausgebildeten zeigt sich in diesen **objektiven Kriterien der Integration** in den Arbeitsmarkt ein unterschiedliches Bild. Bei den extern Ausgebildeten ist der Anteil Erwerbsloser im Vergleich zu den intern Ausgebildeten, und auch im Vergleich zur Stichprobe der EBA-Absolventen/-innen geringer. Dagegen ist bei ihnen im Vergleich zu den intern Ausgebildeten der Anteil IV-Bezüger tendenziell höher (hoher Anteil von Teilrenten) und das Einkommen geringer. In der **subjektiven Sichtweise** finden sich keine Unterschiede zwischen den intern und den extern Ausgebildeten. Sie äussern hohe Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der Arbeitssituation und eine hohe Verbundenheit mit dem Beruf. Insbesondere die Zufriedenheit mit den Arbeitskollegen/-innen, den Vorgesetzten und den Arbeitsbedingungen ist hoch und wirkt sich positiv auf die Gesamtzufriedenheit aus.

Als belastend wird berufsübergreifend der **Zeitdruck** empfunden, und weniger inhaltliche Überforderung. Bei belastenden Situationen kommt den **Vorgesetzten und den Arbeitskollegen/-innen** eine wichtige Rolle zu. Sie sind Ansprechpersonen bei konkreten Fragen zur Arbeitsaufgaben, aber auch zum Umgang mit eigenen Schwächen. Weniger zufrieden sind die Befragten mit dem Lohn, insbesondere wenig zuversichtlich, damit ihren Lebensunterhalt verdienen zu können.

Von den **Arbeitgebenden** werden die Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung als pünktlich, zuverlässig und insbesondere im Kontakt mit Kunden positiv beurteilt. Kritischer beurteilen die Befragten das Arbeitstempo und die Belastbarkeit. Aus Sicht der meisten benötigen diese Mitarbeitenden klar mehr Unterstützung. Allerdings wird positiv gewertet, dass die Mitarbeitenden nach Unterstützung fragen, wenn sie diese benötigen. Die Vorgesetzten sehen sich in einer Schlüsselfunktion, indem sie sich um die Integration in das bestehende Team kümmern und Aufgabenfeld gestalten und bei Bedarf laufend anpassen.

4.4 Einflussfaktoren auf den Ausbildungsverlauf und die berufliche Integration

Im folgenden Kapitel geht es um die Gelingensbedingungen und die Risikofaktoren im Ausbildungsverlauf und bei der weiteren beruflichen Integration von Absolventen/-innen einer Ausbildung im ersten Arbeitsmarkt oder auch im geschützten Rahmen. Dazu werden im Folgenden die quantitativen Daten noch einmal vertiefter analysiert (mittels Regressionsanalysen, vgl. Kap. 4.4.1.) und die Ergebnisse aus den qualitativen Analysen, über die in 4.1.-4.3. schon berichtet wurde, im Hinblick auf diese Fragestellung noch einmal aufbereitet (vgl. Kap. 4.4.2.). Abbildung 16 zeigt in einem Überblick, welche Einflussfaktoren untersucht werden bzw. durch die qualitativen Analysen ergänzt werden.

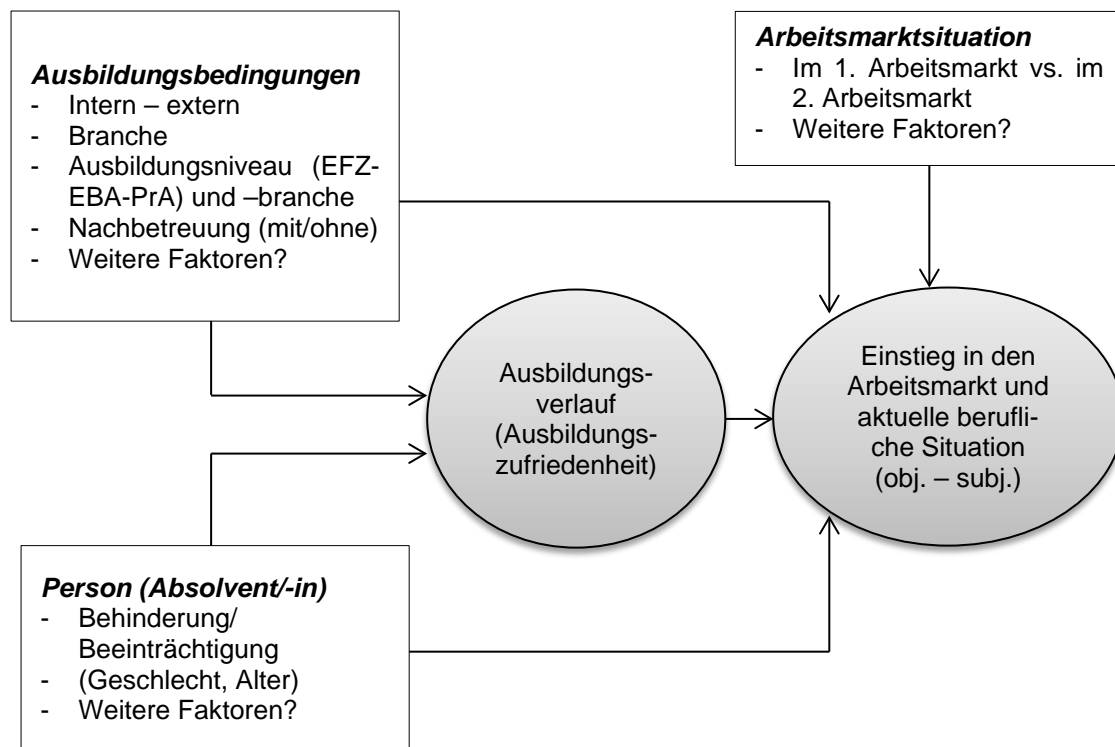


Abbildung 15 Einflussfaktoren auf die Ausbildungssituation und die Situation nach Ausbildungsabschluss

4.4.1 Einflussfaktoren auf den Integrationsverlauf (quantitative Analysen)

D1) Welchen Einfluss haben Ausbildungsbedingungen (intern, im geschützten Rahmen, vs. extern, d.h. im ersten Arbeitsmarkt) und die Art der Beeinträchtigung auf die Einschätzung des Ausbildungsverlaufs und die spätere berufliche Integration?

Die bisherigen Analysen (Kap. 4.1.-4.3.) wurden durch die Frage geleitet, welchen Einfluss ein bestimmtes Ausbildungsmodell (intern-extern) auf den Verlauf der beruflichen Integration hat. Es wurde aber bereits verschiedentlich darauf hingewiesen, dass andere Faktoren mit hineinspielen, die nicht unabhängig vom Ausbildungsmodell sind, so z.B. das Ausbildungsniveau, die Branche oder die Beeinträchtigung. Im Folgenden soll deshalb genauer analysiert werden, ob die vorgefundenen Unterschiede zwischen „intern“ und „extern“ Ausgebildeten (z.B. bei der Arbeitssituation) auch erhalten bleiben, wenn man die anderen Faktoren „kontrolliert“. Das bedeutet konkret, dass man überprüfen kann, ob der Unterschied tatsächlich mit dem Ausbildungsmodell (intern-extern) zu tun hat, oder beispielsweise mit dem Ausbildungsniveau, der untersuchten Branche oder der Beeinträchtigung. Darüber hinaus interessiert natürlich auch, welchen Einfluss diese genannten Faktoren auf den Ausbildungs- und Integrationsverlauf haben.

In einem ersten Schritt werden Einflussfaktoren auf die Ausbildungszufriedenheit genauer analysiert. Tabelle 10 präsentiert die Ergebnisse einer Regressionsanalyse, wobei in Bezug

auf die Ausbildungszufriedenheit die Gesamtzufriedenheit und die Zufriedenheit mit einzelnen Teilbereichen³⁰ berücksichtigt wurde:

Tabelle 10 Einflussfaktoren auf die Ausbildungszufriedenheit (lineare Regression, N=53-60)

	Zufriedenheit mit der Ausbildung			
	Insgesamt	im Lehrbetrieb	Lernbegleitung	Berufsfachschule
	B	β	β	B
Ausbildungssituation				
- Extern (=1) vs intern (=2)	.15	.04	-.16	-.06
- Branche (Diverse=1 vs Büro=2)	-.05	-.14	.21	.11
- Niveau (PrA/EBA =1 vs EFZ=2)	-.16	-.02	.11	-.18
Person				
- kogn. Beeinträcht.=1 - andere=2)	-.07	-.10	-.08	-.17
	R ² =.04, n.s.	R ² =.04, n.s.	R ² =.05, n.s.	R ² =.07, n.s.

* p<.05, **p<.01, ***p<.001

Die Ergebnisse der Analysen zeigen, dass weder das Ausbildungsmodell, die Branche, das Ausbildungsniveau noch die Beeinträchtigung einen eigenständigen bedeutsamen Einfluss auf die verschiedenen Aspekte der Ausbildungszufriedenheit haben. Die Anteile erklärter Varianz, d.h. der Anteil dessen, was durch diese Einflussfaktoren bezüglich Ausbildungszufriedenheit erklärt werden kann, ist mit 4%-7% sehr gering. Das bedeutet, dass die durchaus vorhandenen (wenn auch nicht sehr grossen) Unterschiede bei der Ausbildungszufriedenheit mit anderen Faktoren zu tun haben, die nicht in diesem Modell erfasst wurden³¹. Dieses auf den ersten Blick unspektakuläre Ergebnis kann im Hinblick auf die Evaluation des vorhandenen Ausbildungsangebots positiv gewertet werden: Da das Ziel aus Sicht der Ausbildungsverantwortlichen ein jedem Lernenden individuell angepasstes Angebot ist, sollte die Zufriedenheit nicht durch die aufgeführten Faktoren (und im Prinzip auch durch keine anderen) beeinflusst werden. Anders ausgedrückt sollten die Ausbildungsbedingungen so angepasst sein, dass sie sich für alle Lernenden eignen, unabhängig vom Ausbildungsniveau, der Branche oder der Beeinträchtigung. Dies scheint in Anbetracht der Ergebnisse gelungen zu sein.

Der Übergang von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt ist eine weitere wichtige Schwelle und es stellt sich die Frage, welche Faktoren einen Einfluss darauf haben, wie gut und reibungslos er gelingt. Mittels der folgenden Analyse (vgl. Tabelle 11) wurde untersucht, ob das Ausbildungsmodell, die Branche, das Ausbildungsniveau, die Nachbetreuung oder die Beeinträchtigung einen Einfluss darauf haben, wie dieser Übergang erlebt wird. Zum einen wurde dabei untersucht, was einen Einfluss darauf hat, ob die Situation nach wie vor als schwierig erlebt wird, zum anderen, was einen Einfluss darauf hat, ob der Einstieg von Anfang an als einfach erlebt wurde.

³⁰ Nicht berücksichtigt wurden der Bereich Wohnen/Freizeit und die Nachbetreuung, weil hier die Anzahl der Antwortenden zu niedrig ist für die Analyse

³¹ Die Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung wird v.a. durch Zufriedenheit im Lehrbetrieb und mit der Lernbegleitung beeinflusst (vgl. Kap. 4.1.3.)

Tabelle 11 Einflussfaktoren auf den Einstieg nach Ausbildungsabschluss (logistische Regression, N=60)

	Einstieg nach Ausbildungsabschluss			
	Einfach/anfangs vs. immer noch schwierig (1) vs. immer noch schwierig (2)		Einfach (1) vs anfangs/immer noch schwierig (2)	
	B	Exp (B)	B	Exp (B)
Ausbildungssituation				
- Extern (=1) vs. intern (=2)	.89	2.45	1.87	6.49
- Branche (diverse=1 vs. Büro=2)	.75	2.12	.92	2.50
- Niveau (PrA/EBA =1 vs. EFZ=2)	-.67	.51	.34	1.41
- Ohne (=1) vs. mit (=2) Nachbetreuung	-.51	.60	1.70	5.50
Person				
- kogn. Beeintr.=1 vs. andere=2)	.97	2.64	1.02	2.78
	R ² =.19 (Nagelkerke)		R ² =.20 (Nagelkerke)	

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Keine der aufgeführten Variablen hat einen statistisch nachweisbaren eigenständigen Einfluss auf das Erleben des Übergangs. Insbesondere hat hier auch die Tatsache, ob man extern oder intern ausgebildet wurde keinen eigenständigen signifikanten Effekt (im Gegensatz zur Einzelanalyse vgl. Kap. 4.2.2.), auch wenn die beiden positiven Koeffizienten dafür sprechen, dass eine interne Ausbildung erwartungsgemäss den Übergang eher etwas erschwert. Zusammengenommen erklären die verschiedenen Faktoren jedoch immerhin 20% der Varianz in Bezug auf diese Frage.

Überraschend ist das Ergebnis (allerdings nicht statistisch signifikant), dass Personen, die eine Nachbetreuung in Anspruch genommen haben, eher ein etwas höheres Risiko haben, den Einstieg als schwierig zu erleben. Vermutlich hat dies damit zu tun, dass die Nachbetreuung in vielen Ausbildungsinstitutionen und damit auch in vielen Fällen nur dann eingeplant wird, wenn Bedarf besteht, d.h. es sich abzeichnet, dass der Einstieg schwierig werden könnte. So gesehen ist das Ergebnis, dass der Einstieg dann tatsächlich und trotz Unterstützung als schwierig erlebt wird, nicht überraschend.

In einem weiteren Schritt wurde untersucht, welche Faktoren einen Einfluss darauf haben, wie sich die aktuelle objektive Arbeitsmarktsituation darstellt (Tabelle 12). Die Analyse bestätigt den erwarteten positiven Effekt einer Ausbildung auf dem ersten Arbeitsmarkt auch unter Kontrolle der anderen Einflussbedingungen (Ausbildungsniveau, Branche und Beeinträchtigung): Personen, die im zweiten Arbeitsmarkt ausgebildet wurden, haben ein vielfach grösseres Risiko, dass sie nach ihrer Ausbildung weiterhin im zweiten Arbeitsmarkt tätig sind oder erwerbslos sind. Keinen eigenständigen Einfluss in dieser Hinsicht haben die Branche oder das Niveau der Ausbildung. Das Risiko erwerbslos zu sein ist auch bei Personen mit einer psychischen Beeinträchtigung tendenziell etwas höher. Auf die Tatsache, ob jemand aktuell temporär oder festangestellt ist, haben das Ausbildungsmodell, die Branche oder das Niveau keinen Einfluss. Demgegenüber sind Personen mit einer psychischen oder anderen Beeinträchtigung (tendenziell) eher temporär angestellt als Personen mit einer Lernbeeinträchtigung. Weiter zeigt sich, dass die aufgeführten Einflussfaktoren einen beträchtlichen Teil der Varianz aufklären (R² rund 30%), d.h. besonders das Ausbildungsmodell und die

Beeinträchtigung, aber auch alle Faktoren insgesamt sind entscheidend dafür, wie sich die aktuelle Arbeitssituation präsentiert.

Tabelle 12 Einflussfaktoren auf die Anstellungssituation und die Anstellungsbedingungen (logistische Regressionen)

	Erster vs. zweiter Arbeits- markt (N=86)		Arbeit vs. erwerbslos (N=85)		Festangestellt vs. temporär (N=47)	
	B	Exp (B)	B	Exp (B)	B	Exp (B)
Ausbildungssituation						
- Extern (=1) vs. intern (=2)	2.60^{***}	13.32^{***}	1.89^t	6.60^t	-1.36	.26
- Branche (diverse=1 vs. Büro=2)	-.09	.91	1.09	2.97	.56	1.75
- Niveau (PrA/EBA =1 vs. EFZ=2)	-.53	.59	-.08	.92	1.06	2.90
Person						
- Beeinträchtigung Referenz=Lernbeeinträchtigt						
- Geistig B.	.94	2.55	(-18.18) ³²	(0.00)	1.12	3.05
- Psych. B.	.42	1.52	1.44^t	4.23^t	2.48[*]	11.96
- Andere B.	-.45	.64	.65	1.92	2.20^t	8.98
R ² (Nagelkerke)	R ² =.27		R ² =.33		R ² =.31	

* p<.05, **p<.01, ***p<.001, t=p<.10

Für die Beurteilung der aktuellen Situation ist weiter entscheidend, ob die Absolventen/-innen im Moment auf eine Rente der Invalidenversicherung angewiesen sind und in welchem Ausmass (Rentegrad). Welche Faktoren in dieser Hinsicht von Bedeutung sind, zeigt die folgende Tabelle 13:

Tabelle 13 Einflussfaktoren auf die Rentensituation (logistische Regression, N=74)

	Rente ja (=0) vs. nein (=1)	
	B	Exp (B)
Ausbildungssituation		
- Extern (=1) vs. intern (=2)	.68	1.96
- Branche (diverse=1 vs. Büro=2)	.06	1.06
- Niveau (PrA/EBA =1 vs. EFZ=2)	2.30[*]	10.01[*]
Person		
- Beeinträchtigung (kognitiv beeinträchtigt.=1 vs. andere=2)	1.18^t	3.26^t
	R ² (Nagelkerke) =	

* p<.05, **p<.01, ***p<.001, t=p<.10

Die Ergebnisse zeigen, dass das Ausbildungsmodell (intern vs. extern) keinen eigenständigen Einfluss auf den Rentenbezug hat. Von Bedeutung ist dagegen, ob jemand einen EFZ-Abschluss oder einen anderen Abschluss (EBA, PrA, BBT-Anlehre hat): Personen, die über einen EFZ-Abschluss in ihrem Beruf verfügten (unabhängig davon in welcher Branche) haben

³² Schätzfehler aufgrund der kleinen Fallzahlen.

bessere Chancen, dereinst ihren Lebensunterhalt ohne Rente bestreiten zu können³³. Tendenziell einen Einfluss hat die Beeinträchtigung: Personen mit einer kognitiven Beeinträchtigung (Lernbeeinträchtigung, geistige Behinderung) beziehen eher eine Rente³⁴.

Es wurde in einer zusätzlichen Analyse versucht zu eruieren, ob die aufgeführten Faktoren unter Kontrolle der jeweils anderen einen Einfluss darauf haben, ob jemand **eine ganze oder eine Teilrente** bezieht. Die Ergebnisse in Kap. 4.3.2. deuteten darauf hin, dass bei „extern“ Ausgebildeten eher die ganze Palette des Rentenbezugs genutzt wird, $\chi^2 = 9.69$, $p < .01$). Aufgrund der kleinen Fallzahlen ist es jedoch nicht möglich, diese Analyse auch unter Kontrolle der anderen Faktoren zu rechnen.

In einem weiteren Schritt wurde die Relevanz der ausgewählten Einflussfaktoren auf **die subjektive Beurteilung der aktuellen Arbeitssituation** untersucht, wobei zwischen verschiedenen Teilaspekten der Arbeitszufriedenheit unterschieden wurde (diese stehen, wie in 4.3.2. analysiert in einer engen Beziehung untereinander). Als zusätzliche Einflussfaktoren wurde die Ausbildungszufriedenheit und die aktuelle Arbeitsmarktsituation (erster oder zweiter Arbeitsmarkt hinzugefügt (vgl. Abb. 16)). Wie Tabelle 14 zeigt, hat kaum einer der aufgeführten Faktoren (Ausbildungsmodell, - niveau, Branche, usw.) einen Einfluss auf das subjektive Erleben bzw. die Zufriedenheit mit der Arbeitssituation:

Tabelle 14 Einflussfaktoren auf die Arbeitszufriedenheit (lineare Regressionen, N=37-41)

	Zufriedenheit mit der Arbeitssituation						
	insgesamt	Interesse	Umfang	Bedingungen	Kollegen/-innen	Vorgesetzte/r	Einkommen
	β	β	B	β	B	β	β
Ausbildungssituation							
- Extern (=1) vs. intern (=2)	.03	.04	.42*	.15	-.11	.05	.30
- Branche (diverse=1 vs. Büro=2)	.10	.37	.07	-.01	.07	-.13	-.24
- Niveau (PrA/EBA =1 vs. EFZ=2)	-.31	-.18	-.55*	-.33	-.25	-.29	-.24
- Ausbildungszufr. (0-10)	-.07	.01	.03	-.01	.03	.08	-.08
Person							
- Beeinträchtigung (kognitiv beeinträcht.=1 vs. andere=2)	-.26	-.01	-.11	-.14	-.24	.04	.04
Arbeitssituation							
- 1. (=1) vs. 2. Arbeitsmarkt (=2)	-.16	-.23	-.04	-.03	-.26	-.18	-.03
	$R^2=.13$	$R^2=.14$	$R^2=.23$	$R^2=.10$	$R^2=.16$	$R^2=.16$	$R^2=.13$

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

³³ Wobei hier kritisch anzumerken ist, dass unter den Personen „ohne Rente“ auch solche sind, die zur Zeit keine Arbeit finden.

³⁴ Ergebnis hat auch Bestand, wenn man die Personen mit einer geistigen Behinderung aus den Analysen ausschliesst. Personen mit einer psychischen Behinderung oft keine Rente, bedeutet aber nicht unbedingt, dass sie Arbeit haben vgl. Fussnote 23.

Zwei Effekte erwiesen sich in den statistischen Analysen als bedeutsam: Personen, die intern ausgebildet wurden, sind mit dem Umfang ihrer Arbeit zufriedener als Personen, die extern ausgebildet wurden. Dagegen sind Personen, die eine EFZ-Ausbildung abgeschlossen haben, mit dem Umfang ihrer Arbeit unzufriedener als Personen mit einer EBA- oder PrA Ausbildung (diese Ergebnisse jeweils unter Kontrolle der anderen Faktoren, d.h. unabhängig davon)³⁵.

Das erste Ergebnis erstaunt etwas, würde man doch annehmen, dass Mitarbeitende, die sich von ihrer Ausbildung her eher gewohnt sind, zeitlich unter Druck zu stehen, weniger Mühe damit haben, wenn eine solche Situation später bei ihrer Anstellung eintritt. Dagegen ist nachvollziehbar, dass Personen mit einer EFZ-Ausbildung eher an ihre Grenzen kommen, da von ihnen vermutlich auch mehr erwartet wird. Erstaunlich ist dagegen, dass die Arbeitssituation im ersten oder zweiten Arbeitsmarkt keine Effekte hat, insbesondere auch nicht darauf, wie der Umfang der Arbeit beurteilt wird. Insgesamt ist die durch die Faktoren aufgeklärte Varianz nicht sehr gross (zwischen 10% bis 23%). Wie bereits bei der Ausbildungszufriedenheit kann man diesen Befund auch positiv werten: Die Passung zwischen der aktuellen Arbeitssituation ist unabhängig von „äusserlichen“ Faktoren gut. Das bedeutet allerdings nicht, dass alle Mitarbeitenden mit ihrer Situation gleich zufrieden, diese Varianz ist jedoch vermutlich auf andere Faktoren zurückzuführen, die in der folgenden qualitativen Analyse noch einmal in einem Überblick präsentiert werden.

4.4.2 Einflussfaktoren auf den Integrationsverlauf (qualitative Analysen)

D2) Welche weiteren Faktoren (Gelingensbedingungen und Risikofaktoren) spielen für den Ausbildungsverlauf und die spätere berufliche Integration eine Rolle?

Das folgende Kapitel stützt sich auf die bisher präsentierten Ergebnisse aus qualitativen Daten verschiedener Quellen: Einschätzungen der ehemaligen Lernenden, der Ausbildungsverantwortlichen und der arbeitgebenden Betriebe (bzw. der Integrationsbetriebe). Die Aussagen beziehen sich dabei auf die verschiedenen Phasen des Integrationsprozesses. Es werden hier somit keine „neuen“ Ergebnisse präsentiert, sondern es wird neu gruppiert, stärker abstrahiert und es fliessen zusätzlich die Erkenntnisse aus der Pilotstudie ein (Hofmann, et al., 2013). Für die folgenden Darstellungen gilt, dass bei der Gegenüberstellung „förderlich – hinderlich“ jeweils nur diejenigen Faktoren aufgenommen wurden, die als „förderlich“ bzw. „hinderlich“ bezeichnet wurden, auch wenn man indirekt daraus schliessen kann, dass das Fehlen der Bedingung auf der anderen Seite ebenfalls wirksam ist.

Die Aussagen lassen sich in vier Unterkapitel gliedern: (1) Förderliche und hinderliche Bedingungen im Ausbildungs- bzw. Arbeitsbetrieb, (2) Schutz- und Risikofaktoren in Bezug auf die Lernende/den Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung, (3) förderliche und hinderliche

³⁵ Ausserdem in der gleichen Art untersucht wurde die Verbundenheit mit dem Beruf, Stellenwert; Belastung, Handlungsspielraum, mit nur wenigen signifikanten Ergebnissen: Für Arbeitnehmende im ersten Arbeitsmarkt ist eine sichere Arbeit wichtiger ($p < .01$), Mitarbeitende im Bürobereich sind zuversichtlicher, dass sie ihren Lebensunterhalt verdienen können und länger im Beruf bleiben ($p < .10$).

Bedingungen mit Bezug zur Ausbildungsinstitution bzw. dem Coach und (4) förderliche und hinderliche Bedingungen im erweiterten Umfeld der Ausbildung/Arbeit.

(1) Lehrbetrieb oder Arbeitsbetrieb

Die Situation im Lehrbetrieb/Arbeitsbetrieb ist mit Abstand der am meisten genannte Einflussbereich, d.h. wenn die Bedingungen hier stimmen, stehen die Chancen für einen erfolgreichen Verlauf gut. Für die Ausbildungszufriedenheit zeigte sich auch, dass die Situation im Lehrbetrieb diese am stärksten beeinflusst. Tabelle 15 zeigt eine Zusammenstellung der genannten förderlichen und der hinderlichen Bedingungen in den Betrieben Interviews:

Tabelle 15 Förderliche und hinderliche Bedingungen im Betrieb

	Förderlich/erleichternd	Hinderlich/erschwerend
Vorgesetzter	<ul style="list-style-type: none"> • Realistische Einschätzung der Fähigkeiten und Grenzen des Mitarbeitenden • entsprechend passende Feinabstimmung der Aufgaben/des Umfelds • Zutrauen, Spielraum lassen • Gute Beziehung zum Lernenden, Geduld • Sorgfältige Einführung des Mitarbeitenden 	<ul style="list-style-type: none"> • Über-/Unterschätzen oder Unsicherheit bez. Fähigkeiten • entsprechend Über- oder Unterforderung • Druck ausüben oder Überbehüten/ Kontrollieren • Wechselnde Bezugspersonen
Team	<ul style="list-style-type: none"> • Vorbereitung des Teams • Erfahrung mit Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung • Gutes Arbeitsklima • Akzeptanz im Gesamtteam • Vertrauenspersonen im Team, die auch aktiv auf Mitarbeitenden zugehen 	<ul style="list-style-type: none"> • Konflikte im Team, harter Umgangston • Fluktuation bei den Mitarbeitenden
Weitere Bedingungen	<ul style="list-style-type: none"> • „Inklusive“ Betriebsphilosophie getragen/gelebt von Kadermitarbeitenden • Bewusstsein und Bereitschaft für die Verantwortung als Ausbildungsbetrieb • Stufenweiser Übergang mit mehr Belastung und Verantwortung 	<ul style="list-style-type: none"> • Umstellungen beim Wechsel nach Abschluss: andere/höhere Anforderungen • Zeit-/Arbeitsdruck im Betrieb • Schwankendes Arbeitsvolumen • Unregelmässige Arbeitszeiten

Der direkt vorgesetzten Person wird klar am meisten Einfluss darauf zugeschrieben, die gut angepasst die Situation für den Mitarbeitenden ist. Nicht zu unterschätzen ist allerdings auch die Rolle des Teams. Mit Arbeitskollegen/-innen lässt sich mitunter besser über Probleme sprechen, da hier nicht ein direktes Abhängigkeitsverhältnis besteht. Die genannten Faktoren werden natürlich ihrerseits wieder durch andere Faktoren beeinflusst, bzw. beeinflussen sich auch gegenseitig. Beispielweise ist die Frage, wie gut ein Vorgesetzte/r einen Mitarbeitenden einschätzen kann, zum einen von seiner/ihrer Erfahrung abhängig (in Bezug auf die Arbeit, in Bezug auf Menschen mit einer Beeinträchtigung), zum anderen erschweren auch gewisse Eigenschaften des Lernenden eine adäquate Einschätzung (vgl. folgende Tab. xy). Der Zeit- und Arbeitsdruck wiederum hängt stark mit dem wirtschaftlichen Umfeld zusammen.

(2) Person des Lernenden/des Mitarbeitenden

Grundsätzlich ist v.a. in den Interviews der Ausbildungsverantwortlichen der Anspruch zu erkennen, dass man mit allen Lernenden einen Weg finden möchte, unabhängig davon welche Probleme und Defizite sie mitbringen. Nichtsdestotrotz erleichtern manche Eigenschaften des Lernenden bzw. Mitarbeitenden dies, andere erschweren die Situation noch zusätzlich. Die folgende Tabelle 16 gibt einen Überblick über die verschiedenen Schutz- und Risikofaktoren, die von den Befragten genannt wurden:

Tabelle 16 Schutz und Risikofaktoren auf Seiten des Lernenden/des Mitarbeiters

	Schutzfaktoren	Risikofaktoren
Emotional/ Motivational	<ul style="list-style-type: none"> • Akzeptanz des Handicaps • Psychische Belastbarkeit • Selbstvertrauen/Selbstbewusstsein • Motivation für den Beruf 	<ul style="list-style-type: none"> • fehlende persönliche Reife • fehlende psychische Belastbarkeit
Kognitiv	<ul style="list-style-type: none"> • realistische Selbsteinschätzung • kognitiv stark → Kompensation nach Ausfällen möglich 	<ul style="list-style-type: none"> • eingeschränkte Selbstreflexionsmöglichkeiten bei starker kognitiver Beeinträchtigung
Sozial/ Verhalten	<ul style="list-style-type: none"> • Sozialkompetenzen, Aufgeschlossenheit • Bereitschaft, Unterstützung zu akzeptieren • Fähigkeit, über das „Handicap“ zu kommunizieren, sich abzugrenzen • Selbständigkeit • Strategien im Umgang mit Stress 	<ul style="list-style-type: none"> • stark schwankende Leistungen • fehlende Kritikfähigkeit • Verschlossenheit

In Bezug auf diese Eigenschaften ist v.a. auch von Interesse, ob sie als veränderbar oder als gegeben wahrgenommen werden (vgl. dazu ausführlicher Hofmann, et. al. 2013). Das Sozialverhalten spielt eine Schlüsselrolle im Ganzen: Wenn Lernende/Mitarbeitenden in diesem Bereich Stärken haben, können sie sich weitere Ressourcen im Umfeld (v.a. im Betrieb) erschliessen. Fehlen sozialen Kompetenzen können wichtige Ressourcen nicht genutzt werden.

(3) Ausbildungsinstitution/Coach

Die Kommentare zu Bedingungen auf Seiten der Ausbildungsinstitution bzw. Eigenschaften/Verhalten des Coaches sind überwiegend positiv formuliert, vermutlich weil die Zufriedenheit mit dem Angebot im Allgemeinen gross ist. Die folgende Tabelle 17 fasst die genannten Aspekte zusammen:

Tabelle 17 Förderliche und hinderliche Bedingungen auf Seiten der Ausbildungsinstitution/des Coachs

	Förderlich/erleichternd	Hinderlich/erschwerend
Beziehung Coach – Ler- nender/MA	<ul style="list-style-type: none"> • Bedarfsabhängige Unterstützung • Lernende/n stärken, aber Grenzen erkennen und ev. Umfeld anpassen • Zeitliche Verfügbarkeit • Sensibilität und Verständnis 	<ul style="list-style-type: none"> • Nichterreichbarkeit bei Bedarf
Beziehung Coach Betrieb	<ul style="list-style-type: none"> • Vertrauensbeziehung • Branchenkenntnisse, berufliche Erfahrungen in der Branche • Erreichbarkeit • Offenheit, Transparenz 	<ul style="list-style-type: none"> • Falsche Erwartungen wecken bezüglich den Fähigkeiten
Begleitungs- prozess/- themen	<ul style="list-style-type: none"> • Nähe zum Arbeitsalltag • Individuelle und flexible Gestaltung des Prozesses • Variable Lernformen, Gruppenaktivitäten 	<ul style="list-style-type: none"> • Rollenkonflikte zwischen Betrieb und Lernendem
Weitere Bedingungen	<ul style="list-style-type: none"> • Grosses Beziehungsnetz (Partnerbetriebe) • Gutes Einvernehmen und Einbezug der IV • Zusammenarbeit/Austausch mit dem Bereich „Wohnen/Freizeit“ 	<ul style="list-style-type: none"> • „Stempel“ der Ausbildungsinstitution

Insgesamt scheint es von zentraler Bedeutung zu sein, wie gut es gelingt dem Lernenden Verantwortung für seine Situation zu überlassen (auch im Hinblick darauf, dass er dies schon bald selber machen muss) und gleichzeitig zu realisieren, wenn Unterstützung von Nöten ist.

(4) Weitere Faktoren im Ausbildungs- oder Arbeitsumfeld

Die folgenden Faktoren sind ebenfalls von Bedeutung, sind jedoch von Seiten der Ausbildungsinstitutionen nur zum Teil oder kaum beeinflussbar:

Tabelle 18 Weitere Faktoren im Umfeld der Ausbildung

	Förderlich/erleichternd	Hinderlich/erschwerend
Privates soziales Umfeld, v.a. Familie	<ul style="list-style-type: none"> • geregelttes privates, familiäres Umfeld und Unterstützung • Einvernehmen zwischen Familie und Betrieb 	<ul style="list-style-type: none"> • Vernachlässigende Familie • Überbehütende Familie • Fehlendes privates Beziehungsnetz darüberhinaus
Verfahren/ Kooperationen Übergeordnet	<ul style="list-style-type: none"> • Abgeschlossener Berufswahlprozess (geklärte Interessen/Fähigkeiten) • Einbezug weiterer Fachpersonen bei Bedarf (z.B. Psychotherapeut/in) • Besuch öffentliche Berufsfachschule 	<ul style="list-style-type: none"> • Unklare Diagnose und Anspruchsberechtigung bei der IV hängig • Finanzierung von Nachbetreuung nicht gewährleistet
Arbeitsmarkt, Berufsbildungspolitik	<ul style="list-style-type: none"> • Fachkräftemangel • Individualisierungsmöglichkeiten im Rahmen der Ausbildung • Wert des Abschlusses auf dem Arbeitsmarkt. 	<ul style="list-style-type: none"> • Wenig offene Stellen/viele Bewerber/-innen (KV) • Standardisierte Anforderungen • Zeitknappheit bei Ausbildungen gemäss BVO/Finanzierung

Abschliessend ist festzuhalten, dass diese Auflistung von Faktoren auf Aussagen (d.h. Erfahrungen) der interviewten Beteiligten beruht. Viele davon sind intuitiv nachvollziehbar, zu anderen liegen bereits Forschungsergebnisse vor, die bestätigen, dass der Integrationsverlauf damit zusammenhängt (vgl. dazu 4.4.3.).

4.4.3 Zusammenfassung 4.4.

Hauptziel dieses Kapitels war die Überprüfung der in den vorherigen Kapiteln berichteten Effekte des **Ausbildungsmodells** intern vs. extern nach Kontrolle weiterer wichtiger Merkmale. Der Einbezug des Ausbildungsniveaus, der Branche, und - im Falle der Arbeitssituation - die Nachbetreuung nach Ausbildungsabschluss, sowie der Art der Beeinträchtigung auf Seiten der Person in die Analysen ermöglicht ausserdem ein differenzierteres Bild der Mechanismen, welche neben dem Ausbildungsmodell (intern vs. extern) wirken. Trotz kleiner Stichprobe und ungleich verteilter Subgruppen liessen sich einige Unterschiede zwischen den Ausbildungsmodellen und weitere Effekte nachweisen.

Bemerkenswerterweise hat **keine der untersuchten Variablen** (Branche, Ausbildungsniveau und –modell, Beeinträchtigung) einen signifikanten **Einfluss auf die Zufriedenheit** mit der Ausbildung. Dies spricht für eine sehr hohe individuelle Passung des jeweiligen Ausbildungsangebotes über den gesamten Verlauf der Ausbildung. Auch der schwierigere Eintritt in den Arbeitsmarkt nach einer internen Ausbildung lässt sich unter Einbezug der weiteren Variablen nicht bestätigen. Ein kleiner Effekt zeigt sich bei der Nachbetreuung. Personen mit einer Nachbetreuung erleben den Eintritt als schwieriger, als Personen ohne diese. Hier liegt die Schlussfolgerung nahe, dass Personen eher eine Nachbetreuung beanspruchen, wenn Schwierigkeiten zu erwarten sind. Bei der **objektiven Arbeitssituation** bleibt der gefundene Vorteil einer externen Ausbildung für die dauerhafte Integration im ersten Arbeitsmarkt bestehen. Ein Effekt auf die Rentensituation liess sich dagegen nicht bestätigen. Bei den **subjektiven Urteilen** zeigen sich nur wenig signifikante Unterschiede: Intern Ausgebildete waren zufriedener mit dem Umfang der Arbeit und massen der Arbeit in der freien Wirtschaft einen höheren Stellenwert bei als extern Ausgebildete. Darüber hinaus wirkt sich Art der **Beeinträchtigung** wie folgt aus: Absolventen-Innen mit einer psychischen Beeinträchtigung beziehen seltener eine IV-Rente, sind aber gleichzeitig auch öfter nicht erwerbstätig und temporär angestellt als Absolventen/-innen mit einer kognitiven oder anderen Beeinträchtigung. Personen mit einer anderen Beeinträchtigungen (v.a. Sinnes- und Körperbehinderungen) empfinden die Arbeit als wenig kompliziert, aber auch als wenig abwechslungsreich. Bei der Rente spielt das **Ausbildungsniveau** eine Rolle: Absolventen/-innen einer EBA (resp. BBT-Anlehre) oder PrA (resp. IV-Anlehre) Ausbildung beziehen häufiger eine Rente als Absolventen/-innen einer EFZ-Ausbildung. Auch in der subjektiven Sicht findet sich ein Unterschied: Absolventen/-innen einer EFZ Ausbildung sind weniger zufrieden mit der Arbeitssituation als die anderen. Zwischen den **Berufsbranchen** finden sich keine Unterschiede in der objektiven Arbeitssituation, jedoch zeigen sich Branchenunterschiede in der subjektiven Beurteilung: Absolventen/-innen im kaufmännischen Bereich erleben einen grösseren Handlungsspielraum und äussern sich zuversichtlicher, was die längerfristige Möglichkeit betrifft, mit der Arbeit den eigenen Lebensunterhalt verdienen zu können.

Die **qualitativen Analysen** ergänzen das Bild um einige wichtige Punkte: (1) Auf Seiten des Betriebs spielt der/die **Vorgesetzte** eine Schlüsselrolle. Wenn es ihm/ihr gelingt, die Aufgaben gut auf den Mitarbeitenden abzustimmen und die Einstellung des Teams positiv zu beeinflussen, stehen die Chancen gut, dass der Einstieg gelingt. Erschwerend sind u.a. bestehende Konflikte im Team und grosser Arbeitsdruck. (2) **Lernende/Mitarbeitende** mit hoher beruflicher Motivation, die sozial gut verträglich sind, sich ihrer Grenzen bewusst sind und diese auch kommunizieren können, finden sich eher zu recht in einem neuen Betrieb. (3) Für den **Job Coach** besteht die Herausforderung zum einen darin, das Dreiecksverhältnis zwischen Lernendem/Mitarbeitenden und Betrieb zu gestalten und die Unterstützung nach Bedarf und bewusst zu dosieren. Schliesslich sind (4) das **private Umfeld** (v.a. Familie) und **bildungs-/sozialpolitische Rahmenbedingungen** entscheidend für den Handlungsspielraum der direkt Beteiligten.

Abbildung 16 verknüpft die verschiedenen Faktoren in einem **heuristischen Modell**: Die Annahme ist, dass eine gelungene Passung zwischen Lernendem/Mitarbeitenden und betrieblichem Umfeld (mit Unterstützung des Coach) die subjektiven Indikatoren der beruflichen Integration positiv beeinflusst. Der Arbeitsmarkt hat aber darüber hinaus einen entscheidenden Einfluss darauf, ob Mitarbeitende/Lernende ihr Potential in der Arbeitswelt auch ausschöpfen können und eine für sie passende Anstellung finden.

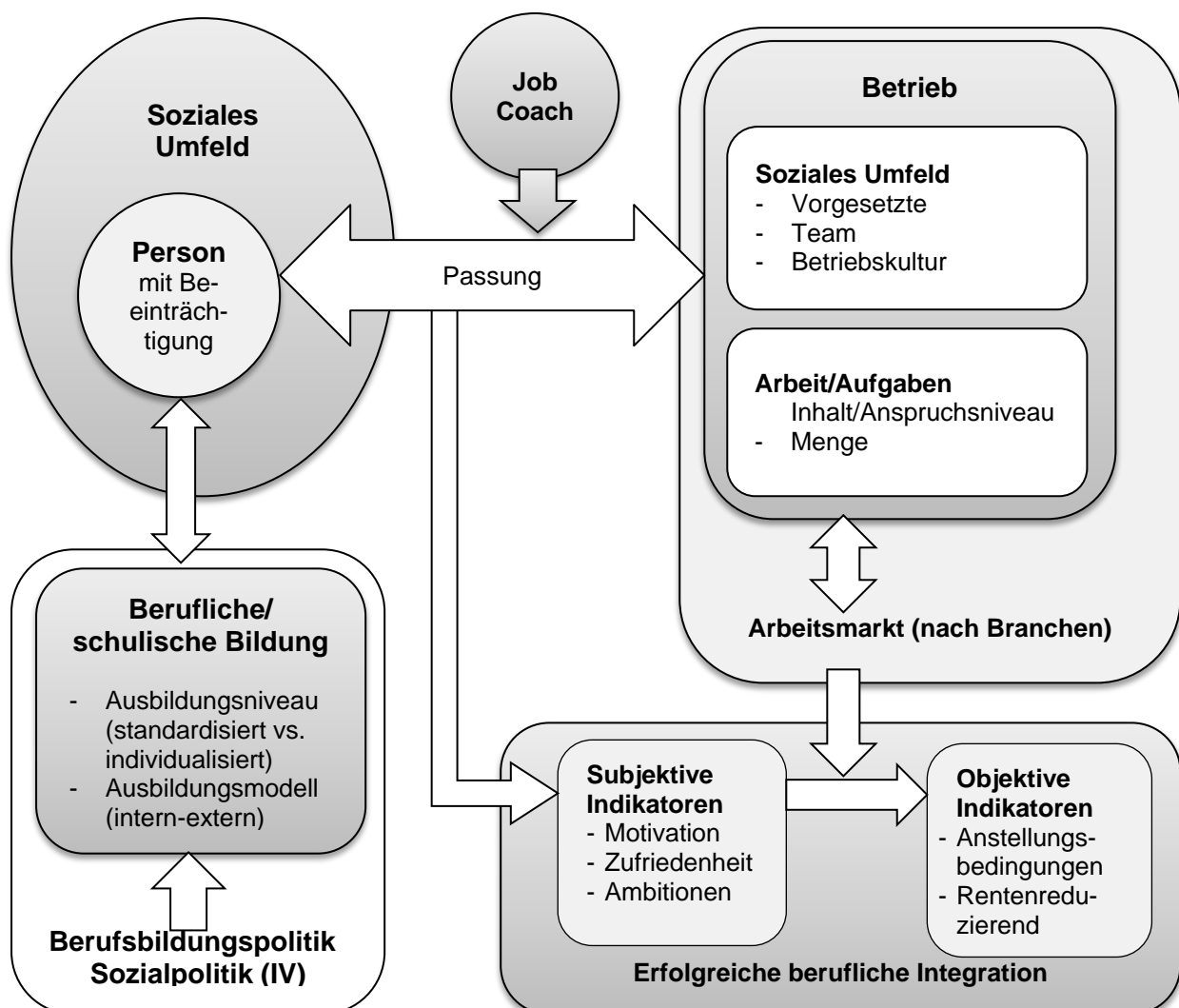


Abbildung 16 Heuristisches Modell zur Illustration der Zusammenhänge zwischen den Einflussfaktoren

5 Diskussion und Schlussfolgerungen

Der Übergang von der Schule in den Beruf ist für alle Jugendliche eine wegweisende Zeit. Für Jugendliche mit einer Beeinträchtigung stellen sich in dieser Zeit viele Herausforderungen. Gleichzeitig ist die Ausbildungszeit eine grosse Chance, die es zu nutzen gilt, um die berufliche Laufbahn auf eine möglichst stabile Basis zu stellen. Dem Ausbildungsmodell „Supported Education“ wird das Potential zugesprochen, Jugendliche mit einer Beeinträchtigung besser als eine Ausbildung im geschützten Rahmen auf die Realitäten im ersten Arbeitsmarkt vorzubereiten. In der vorliegenden Studie wurde der Frage nachgegangen, wie sich die beruflichen Laufbahnen von Absolventinnen und Absolventen nach Abschluss einer solchen Ausbildung weiterentwickeln und welche Schlussfolgerungen daraus für die künftige Umsetzung gezogen werden können. Der Bericht stellte die Sichtweise der Direktbetroffenen dabei ins Zentrum: Ihre Zufriedenheit und ihre heutige berufliche Situation sind der Gradmesser, an dem sich der Erfolg der Ausbildung messen lässt. Im Folgenden stehen dagegen die Strukturen und Akteure im Umfeld im Zentrum. Sie sind es, die die Ausbildungsbedingungen für die Lernenden massgeblich gestalten und mitverantworten.

5.1 Übergang I und Ausbildungssituation

Heterogene Zielgruppe - abgestufte und flexible Angebote

Die Ausgangslagen von Jugendlichen mit einer Beeinträchtigung beim Übergang in die Ausbildung sind sehr unterschiedlich. Dies hängt nicht nur von der Art und dem Ausmass ihrer Beeinträchtigung, sondern von vielen anderen Faktoren ab (z.B. Persönlichkeit, Berufsmotivation, soziales Umfeld). Die breite Angebotspalette an Ausbildungen im ersten und im zweiten Arbeitsmarkt - mit zahlreichen Varianten der Abstufung dazwischen und in verschiedenen Berufsfeldern entspricht dieser Heterogenität in der Zielgruppe. Ein Indiz dafür ist die hohe Zufriedenheit der befragten ehemaligen Lernenden mit ihrer Ausbildung, unabhängig vom Niveau, der Branche und der Beeinträchtigung. Die Vielfalt und Flexibilität des Angebots ist eine grosse Chance für die Betroffenen, stellt die Ausbildungsanbieter aber vor grosse Herausforderungen: Selbst bei sorgfältiger Abklärung zu Beginn ist der Verlauf der Ausbildung schwer vorhersagbar. Gleichzeitig muss die Ausbildungsinstitution Ressourcen einplanen können und ist auch gegenüber den Kostenträgern Rechenschaft schuldig.

- ➔ Die Vielfalt der Angebote ist nicht als Zeichen der Beliebigkeit oder Ausdruck eines Suchprozesses nach dem richtigen Weg zu werten, sondern entspricht weitgehend vorhandenen Bedürfnissen. Es ist zu wünschen, dass der Spielraum für Individualisierung und Flexibilität im Ausbildungsverlauf trotz der strukturellen Zwänge im Umfeld weiterhin möglich sind.
- ➔ Hilfreich wäre es allenfalls auf der Basis der bisherigen Erfahrungen mit Lernenden (und eingedenk der Einzigartigkeit jeden Verlaufs) exemplarische Szenarien mit illustrativen Ankerbeispielen zu entwickeln und den entsprechenden Unterstützungsbedarf zu definieren (z.B. Coaching „light“, „regulär“ und „plus“). Dies könnte die Transparenz verbessern und die Kommunikation mit den Kostenträgern erleichtern.
- ➔ Die verschiedenen Anbieter haben nur z.T. und nicht umfassend Kenntnis von den jeweils anderen Angeboten. Eine Austauschplattform und Möglichkeiten der Begeg-

nung (z.B. an Tagungen) wären wünschenswert. Von einer stärkeren Kooperation zwischen den Anbietern könnten ausserdem auch die Klienten/-innen profitieren.

Eignung von Modellen von „Supported Education“ für verschiedene Branchen

Ein Grund, die Pilotstudie auf andere Branchen auszuweiten, war die Frage, ob sich Modelle von „Supported Education“ auch für Ausbildungsgänge in anderen Berufen bewähren. Die Pionierbranche in diesem Bereich ist die Gastronomie/Hotellerie, obwohl die Arbeitssituation hier auf den ersten Blick für Menschen mit einer Beeinträchtigung nicht einfach ist (Stress, Kundenkontakt, Arbeitszeiten). Andererseits gibt es in dieser Branche einen Fachkräftemangel und Jugendliche mit Beeinträchtigung bringen gegenüber ausländischen Arbeitskräften auch Vorteile (Sprachkenntnisse, Treue zum Betrieb). In anderen Branchen ist die Situation dagegen genau umgekehrt: Im kaufmännischen Bereich z.B. lassen sich die Abläufe besser steuern und Druck von aussen besser abfedern. Die Arbeitsmarktchancen sind dagegen in dieser Branche kritisch, v.a. auf dem Niveau EBA- und PrA-Ausbildung. Die Ergebnisse unserer Studie zeigen im Übrigen erstaunlich wenige Branchenunterschiede, insbesondere bei der subjektiven Beurteilung der Ausbildungs- und Arbeitssituation.

- ➔ Es ist zu vermuten, dass neben der Branche viele andere Betriebsmerkmale eine Rolle spielen (oder sogar entscheidender sind), wie z.B. die Grösse des Betriebs, die Erfahrung des Teams/des Vorgesetzten mit Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung, persönliche Motivationen von Kadermitarbeitenden, die Offenheit für Veränderungsprozesse, usw.
- ➔ Wie gut sich ein Betrieb für den/die spezifische Lernende/n eignet (Arbeit und soziales Umfeld), ist von herausragender Bedeutung und bestimmt massgeblich die Zufriedenheit mit der gesamten Ausbildung.
- ➔ Das Ausbildungsmodell „Supported Education“ ist auch deshalb in verschiedenen Branchen anwendbar, weil der Coach/die Coachess nicht zwingend über Berufs-/Branchenkenntnisse verfügen muss (Verständnis für die betriebliche Seite ist natürlich wichtig).

Rahmenbedingungen durch die IV und Zusammenarbeit mit der IV

Die Invalidenversicherung ist ein sehr zentraler Akteur in diesem Feld und alle Institutionen sind darauf angewiesen, dass diese Zusammenarbeit gut funktioniert. Die Interviews zeigen insgesamt, dass das Ausbildungsmodell „Supported Education“ bei den Kostenträgern Vertrauen genießt und gerne in Anspruch genommen wird.

- ➔ Es ist wichtig, dass trotz des Zeit- und Dossierdrucks (auf Seiten der IV) Formen des Austauschs gefunden werden, die flexible Anpassungen im Ausbildungsverlauf und kreative Lösungen im Einzelfall erlauben.
- ➔ Die Fallführung liegt zwar im Prinzip bei der IV, jedoch sind die Ausbildungsverantwortlichen viel näher am Geschehen: Es ist wichtig, dass anstehende Schritte frühzeitig thematisiert werden, v.a. der Übergang in den Beruf und die berufliche Zukunft gegen Ende der Ausbildung.

- ➔ Dazu gehört auch den Anspruch auf eine Rente so frühzeitig wie möglich zu klären. Für die Jugendlichen selber, das Umfeld und auch allenfalls für einen Betrieb, der diese Mitarbeitenden anstellt, sind diese Fragen ohne Begleitung schwierig anzugehen. Bei intern ausgebildeten Personen sind Arbeitsversuche im ersten Arbeitsmarkt nach Abschluss der Ausbildung (begleitet durch die Ausbildungsinstitution) hilfreich, um die Leistungsfähigkeit festzustellen.

Kritischer Faktor Zeit: Genügend Zeit für die Vorbereitung einplanen

Die Ergebnisse der Erweiterungsstudie bestätigen das Ergebnis der Pilotstudie (Hofmann, et al., 2013), dass der Zeitrahmen bei den zweijährigen Ausbildungen für Lernende mit einer Beeinträchtigung sehr eng gesteckt ist, einerseits für eine fundierte fachliche Ausbildung (bei zumeist langsamerem Lerntempo) andererseits um sich an die Bedingungen im Arbeitsmarkt zu gewöhnen und als Person zu reifen. Diese Rahmenbedingungen sind von den Berufsbildungsverordnungen und von den Kostenträgern IV her gesteckt. Es besteht aber ein gewisser Spielraum und es bieten sich grundsätzlich zwei Optionen: mehr Zeit vor der Ausbildung oder eine Verlängerung der Ausbildung (vgl. folgender Punkt):

- ➔ Berufsreifungsjahre oder eine verlängerte Sonderschulung ermöglichen Jugendlichen einen so weit wie möglich abgeschlossenem Berufswahlprozess und eine grössere persönliche Reife beim Beginn der Ausbildung.
- ➔ Jugendliche, die sich ihres Berufswunschs sicher sind, aber voraussichtlich mit dem Tempo und den Anforderungen in der Ausbildung Mühe haben werden, können eine gezielte Vorbereitung auf einen bestimmten Beruf absolvieren. In der sogenannten Vorlehre besteht z.B. die Möglichkeit im ersten Arbeitsmarkt zu arbeiten und die Berufsfachschule zu besuchen.
- ➔ Zeit lässt sich auch gewinnen, wenn die Anspruchsberechtigung auf berufliche Massnahmen möglichst früh geklärt wird (vgl. Zusammenarbeit mit der IV). Dies erfordert je nach Komplexität des „Falls“ teilweise auch eine interinstitutionelle Zusammenarbeit (z.B. zwischen Sozialdiensten, RAV, Case Manager).

Kritischer Faktor Zeit: Verlängerung der Ausbildung – Spielraum nutzen

Vom Berufsbildungsgesetz her besteht die Option, die Ausbildungszeit bei den EBA-Ausbildungen um ein Jahr zu verlängern (BBG Art. 18, Abs. 1: „Für besonders befähigte oder vorgebildete Personen sowie für Personen mit Lernschwierigkeiten oder Behinderungen kann die Dauer der beruflichen Grundbildung angemessen verlängert oder verkürzt werden.“).

- ➔ Diesen Spielraum gilt es zu nutzen und diese Option sollte so früh wie möglich eingeplant werden (bzw. festgelegt werden, wann eine Entscheidung darüber möglich ist)
- ➔ Die IV müsste bei der Finanzierung eines zusätzlichen Ausbildungsjahrs natürlich Hand bieten (wenn zusätzliche Begleitung erforderlich ist). Gegenüber der IV wird dieser Mehraufwand zu begründen sein (z.B. nur dann, wenn dadurch ein Wechsel in den ersten Arbeitsmarkt erst möglich wird).

- ➔ Vorzugsweise absolvieren Lernende dieses dritte Jahr in einem anderen Betrieb, um so einen schrittweisen Übergang in die Selbständigkeit vorzubereiten. So lassen sich Umstellungen bei der Arbeit/im Team (vgl. Interviews) noch einmal begleitet trainieren.

Koordination zwischen den Lernorten, weiteren Fachpersonen und die Rolle des Ausbildungscoachs

Eine Ausbildung im dualen System ist schon an sich eine komplexe Angelegenheit, da verschiedenen Lernorte (Betrieb-Schule-Überbetriebliche Kurse) gut miteinander kooperieren müssen. Bei der Ausbildung von Menschen mit einer Beeinträchtigung kommen zusätzliche Fachpersonen dazu (z.B. Therapeuten/-innen, Sozialpädagogen aus dem Wohnbereich).

- ➔ Es ist deshalb wichtig, dass Gelegenheit besteht, am runden Tisch gemeinsame Ziele zu vereinbaren und Zuständigkeiten und Kompetenzen geklärt sind (vgl. Pool Maag, 2013; Pool Maag & Friedländer, 2013)
- ➔ Der Ausbildungscoach hat in diesem Netz von beteiligten Personen und Stellen eine wichtige Koordinationsfunktion, die sich aus seiner Nähe zum Lernenden/ zur Lernenden aufdrängt.
- ➔ Der Ausbildungscoach ist neben dem Lernenden/der Lernenden gegenüber dem Betrieb verantwortlich. Um Rollenkonflikte zu vermeiden sollte die Möglichkeit bestehen, die Begleitprozesse im Rahmen von Interventionen zu reflektieren.

Berufsfachschulen als Begegnungsort mit anderen Lernenden

Von den Lernenden wird die Berufsfachschule sehr positiv bewertet. Sie ermöglicht es, Normalität in einem anderen Rahmen und mit anderen Personen (Lehrpersonen, Schulkollegen/-innen) zu erfahren. Auch die Ausbildungsverantwortlichen schätzen den Austausch mit den Lehrpersonen. Darüber hinaus haben Berufsfachschulen ein vielfältiges Unterstützungsangebot, das die Lernenden zusätzlich nutzen können.

- ➔ Die Möglichkeit, eine öffentliche Berufsfachschule zu besuchen, sollte wann immer möglich genutzt werden. Unsere Ergebnisse geben Hinweise auf vielversprechende Kooperationsformen (z.B. Berufsfachschule AVUSA in Aarau).
- ➔ Neben den üblichen Stützkursen für alle Ausbildungsniveaus bieten die EBA-Ausbildungsgänge eine „fachkundige individuelle Begleitung“ (FiB). In der FiB geht es nicht nur um schulische Themen sondern auch um die Situation im Lehrbetrieb und Persönliches. Von einer anderen Studie (Hofmann, Studer & Häfeli, 2012) wissen wir, dass FiB-Verantwortliche z.T. den Eindruck haben, dass Lernende aus Institutionen schon genug betreut wird. Die Aufgabenteilung sollte hier geklärt werden.
- ➔ Es sollte weiter geklärt werden, ob Lernende allenfalls Anrecht auf einen Nachteilsausgleich in der Berufsfachschule haben (z.B. zusätzliche Prüfungszeit oder Prüfungen in einem gesonderten Raum).

Private Umfeld als wichtige Ressource: Eltern am Ausbildungsgeschehen teilhaben lassen

Das familiäre Umfeld wurde in den Interviews als wichtige Ressource, mitunter aber auch als Belastungsfaktor genannt. Auch aus der Forschung ist hinreichend bekannt, dass die Unterstützung der Eltern für die Berufslaufbahn entscheidend ist, und sie über die Volljährigkeit hinaus für die Jugendlichen die wichtigsten Ansprechpersonen für Fragen in diesem Zusammenhang sind (Neuenschwander, Gerber, Frank & Rottermann, 2012). Für Eltern ist der Umstand, dass ihr Kind seine Ausbildung in einem besonderen Rahmen oder mit zusätzlicher Begleitung machen muss, gerade wenn er/sie bisher in einer Regelklasse integriert war, allenfalls schwierig zu verstehen (Schellenberg & Hofmann, 2013).

- ➔ Eltern sollten deshalb gut über die verschiedenen Möglichkeiten informiert werden (in Kooperation mit der IV-Berufsberatung). Informationen sollten wenn möglich auch in Fremdsprachen zur Verfügung stehen.
- ➔ Verschiedene Formen der Elternzusammenarbeit und regelmässige Kontakte sollten gepflegt werden (hier kann man z.B. auch von den Erfahrungen aus dem Sonderschulbereich profitieren).
- ➔ Nicht in allen Fällen bietet das familiäre Umfeld die nötige Stabilität in dieser Lebensphase. Viele Ausbildungsinstitutionen bieten betreutes Wohnen. Auch hier ist die Begleitung in die Selbständigkeit wichtig. Als innovativ gelten auch Modelle der „Persönlichen Zukunftsplanung“ und „Unterstützernetze“, die stark auf das erweiterte private Umfeld von Menschen mit einer Beeinträchtigung setzen.

5.2 Übergang II und Situation im Arbeitsmarkt***Supported Education: Bessere Integration in den ersten Arbeitsmarkt, keine Auswirkungen auf Berentung***

Unsere Ergebnisse zeigen, dass Menschen mit einer Beeinträchtigung, die ihre Ausbildung nach dem Modell von „Supported Education“ absolviert haben, ihren Berufseinstieg als reibungsloser erleben und nach der Ausbildung häufiger im ersten Arbeitsmarkt integriert werden können (im Vergleich mit einer Ausbildung im geschützten Rahmen). Dies gilt unabhängig vom Ausbildungsniveau, der Branche und der Beeinträchtigung. Dieses Ergebnis ist zwar nicht überraschend (genau das ist die Erwartung bzw. Hoffnung), aber es ist bemerkenswert, dass sich dies trotz verschiedener methodischer Einschränkungen nachweisen lässt. Betrachtet man die Integrationsquote in einem weiteren Kontext zeigt sich ausserdem, dass die Zahl der Personen ohne Erwerbsarbeit bei den „extern“ Ausgebildeten mit rund 3% etwa dem Schnitt der Jugendarbeitslosigkeitszahlen entspricht (gemäss BFS 2013: 3.4%). Die „intern“ Ausgebildeten liegen dagegen mit mehr als 22% deutlich über dem Durchschnitt.

Dagegen konnte kein Zusammenhang zwischen dem Ausbildungsmodell und der Zahl der Berentungen bzw. dem Rentegrad festgestellt werden, d.h. „extern“ Ausgebildete beanspruchen nicht wie erhofft weniger häufig eine Rente nach Ausbildungsabschluss. Festzustellen ist aber, dass Teilrenten in dieser Gruppe häufiger sind, und dies gerade bei Personen, die ansonsten integriert im ersten Arbeitsmarkt arbeiten.

- ➔ Die vorliegende Studie bestätigt, dass „Supported Education“ ein vielversprechendes Modell ist, um Jugendlichen mit einer Beeinträchtigung den Weg in den ersten Arbeitsmarkt zu ebnen und Erwerbslosigkeit zu verhindern.
- ➔ Die Feinabstufung bei den Renten ist ein Hinweis darauf, dass „Supported Education“ dabei hilft, die realen Chancen auf dem Arbeitsmarkt gut einzuschätzen und zu individuell adäquaten Lösungen zu gelangen.
- ➔ Die Chancen einer solchen „Feinabstimmung“ sollten auch in einem „internen“ Rahmen so gut wie möglich genutzt werden (Praktika im ersten Arbeitsmarkt, inzwischen eher die Regel als die Ausnahme).
- ➔ Wichtig ist es, die realen Arbeitsmarktchancen einer Berufsausbildung von Beginn weg zu klären (insbesondere bei kaufmännischen Ausbildungen auf EBA-/PrA-Niveau).

Hohe Zufriedenheit mit der Arbeitssituation unabhängig vom Ausbildungsmodell

Die Zufriedenheit mit der Arbeitssituation ist sowohl bei den extern wie auch bei den intern Ausgebildeten hoch. Die Ausbildung im ersten Arbeitsmarkt hat gemäss unseren Ergebnissen keinen zusätzlichen positiven Effekt darauf, wie die aktuelle Arbeitssituation erlebt werden. Die Arbeitszufriedenheit ist ausserdem ähnlich hoch wie in einer repräsentativen Stichprobe im gleichen Alterssegment (SHP).

- ➔ Für die Arbeitszufriedenheit insgesamt scheint weniger die Arbeit, sondern vor allem die soziale Situation im Betrieb zentral zu sein. Die Passung zwischen Lernendem und Betrieb führt über eine gute Motivation, Verbundenheit mit dem Betrieb und dem erlernten Beruf vermutlich auch längerfristig zu einer nachhaltigeren beruflichen Integration.
- ➔ Wenn es um die berufliche Integration von Menschen mit einer Beeinträchtigung geht, steht oft die Frage im Zentrum, ob sie eine Stelle haben und welchen Anspruch sie auf eine Rente haben. Die Frage, wie es den Betroffenen geht und wie sie ihre berufliche Zukunft sehen, sollte vermehrt (auch in der Forschung) beachtet werden.

Arbeitgebern und Vorgesetzte spielen eine Schlüsselrolle

„Supported Education“ ist nur dann möglich, wenn man Arbeitgeber/-innen findet, die bereit sind, einen Mehraufwand zu leisten, um einem Jugendlichen mit einer Beeinträchtigung eine Chance zu geben. Die Ergebnisse der Interviews zeigen, wie differenziert Vorgesetzte und besonders auch Lehrbetriebsverantwortliche die Möglichkeiten wahrnehmen, die Arbeitssituation und die Abläufe in ihrem Betrieb anzupassen. Unsicherer fühlen sich manche dagegen bei der Einschätzung des Lernenden: Was kann er/sie? Wie viel und wobei braucht es Unterstützung? Warum klappt es manchmal und dann wieder nicht? Besonders schwankende Leistungen sind schwierig zu verstehen. Die Gefahr besteht, jemanden zu überschätzen und als unmotiviert abzuschreiben oder zu unterschätzen und entsprechend den Handlungsspielraum und damit die Entwicklungsmöglichkeiten einzuschränken. Ähnlich viel Unsicherheit in Bezug auf die Erwartungen zeigt sich auch bei den Lernenden: Was sollten sie selbständig erledigen, was „dürfen“ sie fragen? Wie geht der Betrieb mit Fehlern um?

- ➔ Es ist wichtig, die gegenseitigen Erwartungen möglichst zu Beginn der Anstellung zu klären und die Situation nach einer Einarbeitungszeit noch einmal zu rekapitulieren. Hier können der bisherige Ausbildungsbetrieb und/oder der Jobcoach wertvolle Vermittlungsdienste leisten (vgl. weiter unten).
- ➔ Erfahrene und zufriedene Betriebe sind die besten Multiplikatoren, wenn es darum geht, neue Betriebe zu gewinnen. Wenn möglich sollten diese Betriebe in einer Region vernetzt werden (z.B. mit Weiterbildungen oder auch geselligen Anlässen). Hier sind die Ausbildungsinstitutionen bereits aktiv.
- ➔ Über die Gründe, warum sich manche Betriebe in diesem Bereich stark engagieren und andere nicht, ist wenig bekannt und sollte in zukünftiger Forschung untersucht werden (vgl. Meisen Zannol, 2011 für den KV-Bereich und Menschen mit psychischer Beeinträchtigung). Eine vertiefende qualitative Analyse von Interviews zu solchen Fragen wäre interessant.

Arbeitskollegen und –kolleginnen als Ressource

Bei der Frage nach der Arbeitszufriedenheit zeigte sich, dass die Zufriedenheit mit den Arbeitskollegen und –kolleginnen am höchsten ist. Diese bieten eine andere Art von Unterstützung als Vorgesetzte (Elfering, Semmer, Schade, Grund & Boos, 2002; Gurtner, Cattaneo, Motta & Mauroux, 2011; Harris, 2007). In den Voten der befragten Mitarbeitenden zeigt sich, dass es in erster Linie emotionale Unterstützung ist, die von Arbeitskollegen/-innen geleistet wird. Ausserdem ist die Hemmschwelle vermutlich tiefer, einen Kollegen oder eine Kollegin als den Vorgesetzte/n um Rat zu fragen, zu welche/-r kein Abhängigkeitsverhältnis besteht.

- ➔ Es ist essentiell, das Team für die Einstellung eines Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung zu gewinnen. In aller Regel ist es von Vorteil, in Absprache mit dem betroffenen Mitarbeitenden, transparent und offen zu informieren (Es sei denn vom Ausbildungsbetrieb kommt ein klares Signal, dass dies nicht nötig ist oder der/die Betroffene wünscht dies ausdrücklich nicht)
- ➔ Langjährige Mitarbeitende mit gutem Ansehen im Betrieb mit der Einarbeitung zu betrauen, und sie gleichzeitig so als Bindeglied zum Team zu gewinnen („Götti“, „Gotte“), ist in der Anfangsphase eine gute Möglichkeit, um die Integration zu fördern.

Professionelles Netzwerk und Job Coach als Rückhalt bei Bedarf

Lernende sind am Ende der Ausbildung oft begierig darauf, den geschützten (oder halb geschützten/begleiteten) Bereich zu verlassen. Das geht aus ihren Aussagen hervor und wird auch von den Ausbildungsverantwortlichen bestätigt. Nicht immer können die Verantwortlichen die jungen Berufsleute mit guten Gefühlen ziehen lassen. Dennoch ist der Wunsch nach Selbstständigkeit wertvoll, nachvollziehbar und zu respektieren. Der Einstieg in die Arbeitswelt ist allerdings nicht zu unterschätzen und eine Mehrheit der Befragten fand diese Anfangsphase denn auch schwierig.

- ➔ Eine Nachbetreuung durch einen Job Coach, der/die die Lernenden von der Ausbildung her u.U. schon kennt, kann beide Seiten unterstützen und wird insbesondere auch vom Betrieb sehr geschätzt. Das ist besonders dann wichtig, wenn jemand am

Ende der Ausbildung im sozialen Umgang verschlossen oder schwierig ist. Voraussetzung dafür ist, dass die jungen Berufsleute diese Unterstützung auch wünschen.

- ➔ In der Einarbeitungsphase setzen sich viele neuen Mitarbeitenden unter Druck und wollen den (realen oder vorgestellten) Erwartungen genügen. Offen zu Einschränkungen zu stehen und sich bei Überforderung abzugrenzen ist herausfordernd. Beratung z.B. durch einen Job Coach kann dabei helfen.
- ➔ Für ein gut funktionierendes Arbeitsverhältnis über eine längere Zeit ist eine Nachbetreuung aus unserer Sicht deshalb eine gute Investition.

Berufliche Perspektiven zur Verbesserung der Arbeitsmarktfähigkeit und Durchlässigkeit zwischen erstem und zweitem Arbeitsmarkt

Für die meisten der befragten ehemaligen Lernenden war die Ausbildung im Rahmen von „Supported Education“ (oder im geschützten Rahmen) die berufliche Erstausbildung. Im Vergleich zu früher bleibt es heute selten bei nur einer Ausbildung (Scharenberg, Rudin, Müller, Meyer & Hupka-Brunner, 2014). Früher oder später absolviert die Mehrheit berufliche Weiterbildungen im erlernten oder auch in einem neuen Beruf. Wie unsere Ergebnisse zeigen, ist dies bereits wenige Jahre nach Abschluss bei einigen Befragten ein Thema. Viele schliessen dagegen Ambitionen in diese Richtung vorläufig und einige auch ganz kategorisch aus. Investitionen in die berufliche Zukunft lohnen sich jedoch gemäss unseren Analysen: Mit einer Ausbildung auf EFZ-Niveau ist das Risiko später signifikant geringer, eine Rente zu beziehen.

- ➔ Es ist wichtig, das Potential für eine allfällige Weiterbildung in Richtung EFZ- (oder bei PrA- in Richtung EBA) frühzeitig abzuklären, damit genügend Zeit bleibt für die Lehrstellensuche, die Klärung der Finanzierung und eine gezielte Vorbereitung. Auch der Aufstieg von einer PrA- in eine EBA-Ausbildung dürfte sich in aller Regel lohnen, da letztere sich in vielen Branchen inzwischen gut etabliert haben. Wenn für eine berufliche Weiterbildung wieder eine Begleitung oder ein geschützter Ausbildungsrahmen erforderlich ist, sollte die IV rechtzeitig „ins Boot“ geholt werden.
- ➔ Die Grenzen bei potentiellen Anwärter/-innen scheinen am ehesten im schulischen Bereich zu liegen. Da bei den standardisierten Ausbildungen definiert ist, was hier auf die Betroffenen zukommt, können Lücken bereits vorher gezielt geschlossen werden (wie gross der Sprung von der EBA- zur EFZ ist, ist branchenabhängig).
- ➔ Jedes Berufsfeld verfügt darüber hinaus über zahlreiche Weiterbildungsmöglichkeiten mit unterschiedlichen Anforderungsniveaus. Eine Weiterbildung ist nicht nur aus wirtschaftlicher Sicht lohnenswert, sondern stärkt auch die Motivation und berufliche Verbundenheit eines Mitarbeitenden.
- ➔ Kurz nach Ausbildungsabschluss ist eine Weiterbildung für eine Mehrheit noch kein dringendes Thema. Das kann sich später ändern und es wäre zu wünschen, dass im Sinne von „lebenslangem Lernen“ diese Türen offen bleiben könnten (mit Hilfe von Finanzierungs- und Begleitmöglichkeiten). Eine Weiterbildung kann auch erforderlich werden, wenn sich ein Berufsbild stark verändert und die Arbeitsmarktfähigkeit sonst in Frage steht.

- Die meisten, die im Moment im zweiten Arbeitsmarkt arbeiten, wünschen sich früher oder später in den ersten Arbeitsmarkt zu wechseln. Dieser Schritt ist vermutlich oft nicht ohne Begleitung möglich und teilweise mit der Angst verbunden, dadurch die Unterstützung der IV zu verlieren. Es wäre deshalb hilfreich, wenn Versuche in diese Richtung unbürokratisch und mit der Option für einen Wechsel zurück unternommen werden könnten.

6 Ausblick

Die Berufsbildungslandschaft im Bereich der niederschweligen Ausbildungsgänge war in den letzten Jahren stark in Bewegung. Sowohl die Rahmenbedingungen haben sich bildungspolitisch und wirtschaftlich verändert, als auch die Bedürfnisse der Lernenden. Es ist zu erwarten, dass dieser Prozess in die eingeschlagene Richtung weitergehen wird. Es wird sich dabei insbesondere zeigen, wie gut die PrA- und EBA-Absolventinnen und Absolventen in den Arbeitsmarkt integriert werden und wie gut sich der Anspruch der Durchlässigkeit zu weiterführenden Ausbildungen umsetzen lässt. Es ist ausserdem anzunehmen, dass die kommenden Jahrgänge von Lernenden, die ihre Schulzeit integrativ absolviert haben, noch stärker den Anspruch haben, auch die Berufsausbildung integriert zu erleben. Sie sollten darauf aber auch besser vorbereitet sein. Somit werden auch die Ausbildungsanbieter weiterhin gefordert sein, ihr Angebot laufend den Bedürfnissen und den strukturellen Rahmenbedingungen anzupassen. Aus den Rückmeldungen der Befragten schliessen wir, dass dazu die Bereitschaft gross ist. Gleichzeitig ist in jenen Ausbildungsinstitutionen, die Pioniere im Bereich der „Supported Education“ waren, auch eine Phase der Konsolidierung und Qualitätssicherung im Sinne einer Feinabstimmung des Angebots angesagt. Für Institutionen, die sich bis jetzt weniger mit Formen des Einbezugs des ersten Arbeitsmarkts auseinandergesetzt haben, wird vermutlich der Druck nach Erweiterungen des Angebots steigen (z.B. von Seiten der IV). Sie können dabei aber von den bisherigen Erfahrungen profitieren und regional Lücken schliessen. Für die künftigen Lernenden eröffnet sich damit die Möglichkeit, aus einem breiter gefächerten Angebot wählen zu können. Die Chance für eine gelingende Passung zwischen Lernendem und Angebot ist damit noch günstiger.

Die Hochschule für Heilpädagogik Zürich wird das Thema in künftigen Forschungsprojekten weiter verfolgen. Offene Fragen sind z.B. Wirkfaktoren auf die subjektive Zufriedenheit im Arbeitsmarkt oder die Berufsbildungssituation spezifischer Subgruppen (z.B. Personen mit Verhaltensauffälligkeiten, ADHS). Ein weiteres wichtiges Thema ist die Motivation der Betriebe für die Anstellung oder Ausbildung von Menschen mit einer Beeinträchtigung. Besonders interessant ist es aber aus unserer Sicht, den bestehenden Datensatz mit Interviews mit ehemaligen Lernenden aus anderen Ausbildungsinstitutionen zu erweitern. Der aktuelle Datensatz umfasst für differenziertere Analysen eine zu kleine Zahl von Befragten (z.B. sollten Beeinträchtigungen differenzierter erfasst werden). Ausserdem ist die Zusammensetzung der beiden Stichproben (intern-extern) nicht ausgewogen, was die Vergleichbarkeit und die Aussagekraft der bisherigen Ergebnisse einschränkt. Es haben sich auch bereits weitere Ausbildungsinstitutionen gemeldet, die Interesse an einer ähnlichen Evaluation ihres Angebots haben. Konkret wird zurzeit im Rahmen einer Masterarbeit das Ausbildungsangebot der Stiftung AxisBildung (ebenfalls „Supported Education“) mit den gleichen Erhebungsinstrumenten erforscht. Ausserdem wurde beim Staatssekretariat für Bildung Forschung und Innovation SBFJ ein Gesuch eingereicht mit dem Titel "Situation von Lernenden und Bewältigung von Übergängen im niederschweligen Ausbildungsbereich" (geplanter Start 2015), das die Art der Ausbildung (in der Bandbreite zwischen erstem und zweitem Arbeitsmarkt) und das PrA-Ausbildungsangebot ebenfalls zum Thema macht.

Abschliessend bleibt daran zu erinnern, dass das Forschungsprojekt ursprünglich mit dem Anspruch startete, Vor- und Nachteile des ersten gegenüber dem zweiten Arbeitsmarkt aufzuzeigen. Die Arbeit am Thema hat gezeigt, dass man diese Frage nicht so einfach stellen und auch nicht so einfach beantworten kann und darf. Natürlich geht es darum „best practice“ soweit möglich auch evidenzbasiert zu betreiben, aber das Feld ist noch zu sehr in Bewegung und zudem sind kontrollierte Wirksamkeitsstudien in der Praxis aus ethischen Gründen schwierig zu realisieren. Wir hoffen aber, mit dieser Studie einen Beitrag dazu zu leisten, dass die Verantwortlichen in der Praxis ihre Arbeit reflektieren können und werden darum besorgt sein, dass die Ergebnisse den Weg zu interessierten Personenkreisen finden.

7 Literatur

- Campbell, K., Bond, G. R. & Drake, R. E. (2011). Who Benefits From Supported Employment: A Meta-analytic Study. *Schizophrenia bulletin*, 37(2), 370-380.
- Debrunner, A. (2006). Supported Employment - neue Wege der beruflichen Integration. *Panorama*, 3, 8-9.
- Deuchert, E., Kauer, L. & Meisen Zannol, F. (2013). Would you train me with my mental illness? Evidence from a discrete choice experiment. *The Journal Of Mental Health Policy And Economics*, 16(2), 67-80.
- Elfering, A., Semmer, N., Schade, V., Grund, S. & Boos, N. (2002). Supportive colleague, unsupportive supervisor: The role of provider-specific constellations of social support at work in the development of low back pain. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(2), 130-140.
- Gurtner, J.-L., Cattaneo, A., Motta, E. & Mauroux, L. (2011). How often and for what purposes apprentices seek help in workplaces: A mobile technology-assisted study. *Vocations and Learning*, 4, 113-131.
- Harris, I. (2007). Types of Workplace Social Support in the prediction of job satisfaction. *The Career Development Quarterly*, 56, 150-156.
- Hofmann, C., Schaub, S. & Häfeli, K. (2013). *Berufliche Integration durch Ausbildung auf dem ersten Arbeitsmarkt und Gelingensbedingungen. Befragung von Absolventinnen und Absolventen einer Ausbildung in der Hotellerie der Stiftung „La Capriola“. Schlussbericht*. Zürich: Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik.
- Hofmann, C., Studer, M. & Häfeli, K. (2012). *Evaluation der fachkundigen individuellen Begleitung in der Bildungsregion Zentralschweiz. Schlussbericht*. Zürich: Hochschule für Heilpädagogik.
- Kammermann, M., Amos, J., Hofmann, C. & Hättich, A. (2009). *Integriert in den Arbeitsmarkt? Personen mit Berufsattest im Detailhandel und im Gastgewerbe ein Jahr nach Ausbildungsabschluss*. Zürich: Hochschule für Heilpädagogik.
- Lamanna Scherrer, A. (2012). *Praktische Ausbildung nach INSOS (PrA) - Arbeitsmarktintegration von Jugendlichen mit einer geistigen Behinderung*. Masterarbeit. Zürich: Hochschule für Heilpädagogik.
- Marti, S., Sabatella, F., Streuli, E. & Studer, T. (2014). *„Man will ja Leute fit machen für das System“: Eine qualitativ-empirische Rekonstruktion des Rollenselbstverständnisses von Job Coaches in der Schweiz*. Unpublished manuscript, Fachhochschule Nordwestschweiz, Hochschule für soziale Arbeit und Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Departement für Angewandte Psychologie: Olten und Zürich.
- Meisen Zannol, F. (2011). *Supported Education. Lehrbetriebs-Befragung zu unterstützten Berufslehren für Lernende mit psychischer Beeinträchtigung*. Bern: Edition Soziothek.
- Neuenschwander, M. P., Gerber, M., Frank, N. & Rottermann, B. (Eds.). (2012). *Schule und Beruf. Wege in die Erwerbstätigkeit*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Parrish, C. (2009). *MH supported education literature review*. Unpublished manuscript, Department of Behavioral Health and Mental Retardation Services Research and Information Management.
- Pool Maag, S. (2013). Supported Education: Inklusive Berufsbildung für Jugendliche mit erhöhtem Bildungsbedarf. *Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik*, 19(11), 34-40.
- Pool Maag, S. & Friedländer, S. (2013). Auf eine gelingende Kooperation im Netzwerk kommt es an! Herausforderungen und Bedingungen inklusiver Berufsbildung. *Journal für Schulentwicklung*, 17(4), 33-37.
- Rogers, E. S., Kash-MacDonald, M., Bruker, D. & Maru, M. (2010). *Systematic Review of Supported Education Literature*. Boston: Boston University, Sargent College, Center for Psychiatric Rehabilitation.
- Rüst, T. & Debrunner, A. (2005). *Supported Employment. Modelle unterstützter Beschäftigung bei psychischer Beeinträchtigung*. Zürich/Chur: Verlag Rüegger.
- Scharenberg, K., Rudin, M., Müller, B., Meyer, T. & Hupka-Brunner, S. (2014). *Ausbildungsverläufe von der obligatorischen Schule ins junge Erwachsenenalter. Die ersten zehnt Jahre. Ergebnisübersicht der Schweizer Längsschnittstudie TREE, Teil I*. Basel: TREE.
- Schellenberg, C. & Hofmann, C. (2013). *Fit für die Berufslehre! Forschungsbericht zur Berufswahlvorbereitung an der Schule bei Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf*. Bern: SZH-Verlag.

8 Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildung 1 Zeitlicher Verlauf und Themen von der Ausbildung bis zum aktuellen Arbeitsplatz	5
Abbildung 2 Übersicht über die Auswahl der Institutionen	8
Abbildung 3 Ausgestaltung des Angebots in Abhängigkeit von gesellschaftlichen Interessen, bestehenden Ausbildungsstrukturen und Bedürfnissen der Klienten/-innen	16
Abbildung 4 Anpassungsprozess zwischen Anforderungen des Betriebs und Voraussetzungen des Lernenden	22
Abbildung 5 Mittlere Zufriedenheit mit verschiedenen Bereichen der Ausbildung nach Ausbildungsmodell (mit Standardfehlern des Mittelwertes)	23
Abbildung 6 Einstieg in die Arbeitswelt aus Sicht der Absolventen/-innen nach Ausbildungsmodell	28
Abbildung 7 Arbeitssituation und Rentenbezug/ berufliche Massnahmen (mit IV) nach Ausbildungsmodell (Gesamtgruppe N ₂)	34
Abbildung 8 Lohn aus Erwerbsarbeit nach Ausbildungsmodell (pensenbereinigt, d.h. 100%)	35
Abbildung 9 Mittlere Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der Arbeitssituation nach Ausbildungsmodell (mit Standardfehler des Mittelwertes)	36
Abbildung 10 Mittlere Belastung, Handlungsspielraum und Vielseitigkeit der aktuellen Arbeitssituation nach Ausbildungsmodell (mit Standardfehlern des Mittelwertes)	37
Abbildung 11 Mittlere Verbundenheit mit dem erlernten Beruf nach Ausbildungsmodell (mit Standardfehler des Mittelwertes)	40
Abbildung 12 Mittlere Relevanz verschiedener Aspekte für die eigene Arbeit nach Ausbildungsmodell (mit Standardfehler der Mittelwerte)	41
Abbildung 13 Dimensionen und Intensitäten der Anpassungen im betrieblichen Umfeld	44
Abbildung 14 Mittlere Einschätzung der Arbeitgebenden zur Leistungsfähigkeit, Motivation und sozialen Integration (mit Standardfehler der Mittelwerte)	45
Abbildung 15 Einflussfaktoren auf die Ausbildungssituation und die Situation nach Ausbildungsabschluss	48
Abbildung 16 Heuristisches Modell zur Illustration der Zusammenhänge zwischen den Einflussfaktoren	58
Abbildung 17 Mittlere Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der Arbeitssituation im Vergleich zum SHP (mit Standardfehler des Mittelwertes)	92
Abbildung 18 Belastung, Handlungsspielraum und Vielseitigkeit im Vergleich mit den EBA-Absolventen/-innen (mit Standardfehler der Mittelwerte)	92
Abbildung 19 Mittlere Verbundenheit mit dem erlernten Beruf im Vergleich mit den EBA-Absolventen/-innen (mit Standardfehler der Mittelwerte)	93
Tabelle 1 Übersicht über das methodische Vorgehen: Quellen, Erhebungsmethoden und Themen.....	7
Tabelle 2 Stichprobe nach Ausbildungsmodell (intern-extern).....	11
Tabelle 3. Behinderung/Beeinträchtigung der Absolventen/-Innen (Mehrfachnennungen möglich).....	12
Tabelle 4 Anzahl befragte aktuelle Arbeitgeber und Integrationsbetriebe	13
Tabelle 5 Verlaufsmuster beim Übergang in den Arbeitsmarkt.....	27
Tabelle 6 Inanspruchnahme der Nachbetreuung/Integrationsbegleitung	30
Tabelle 7 Bezug eine Rente und Rentegrad nach Ausbildungsmodell.....	33
Tabelle 8 Anstellungsbedingungen nach Ausbildungsmodell.....	34
Tabelle 9 Berufliche Perspektiven aus Sicht der Absolventen/-innen nach Ausbildungsmodell	42
Tabelle 10 Einflussfaktoren auf die Ausbildungszufriedenheit (lineare Regression, N=53-60)	49
Tabelle 11 Einflussfaktoren auf den Einstieg nach Ausbildungsabschluss (logistische Regression, N=60).....	50
Tabelle 12 Einflussfaktoren auf die Anstellungssituation und die Anstellungsbedingungen (logistische Regressionen)	51
Tabelle 13 Einflussfaktoren auf die Rentensituation (logistische Regression, N=74).....	51
Tabelle 14 Einflussfaktoren auf die Arbeitszufriedenheit (lineare Regressionen, N=37-41).....	52
Tabelle 15 Förderliche und hinderliche Bedingungen im Betrieb.....	54
Tabelle 16 Schutz und Risikofaktoren auf Seiten des Lernenden/des Mitarbeiters.....	55
Tabelle 17 Förderliche und hinderliche Bedingungen auf Seiten der Ausbildungsinstitution/des Coachs	56
Tabelle 18 Weitere Faktoren im Umfeld der Ausbildung.....	56
Tabelle 19 Beschreibung der Absolventen/-Innen nach Ausbildungsmodell.	90
Tabelle 20 Stichproben nach Abschlussjahr und Ausbildungsmodell.....	90
Tabelle 21. Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der Ausbildung, Anzahl Personen.	91

Tabelle 22 Aktuelle Arbeitstätigkeit nach Ausbildungsmodell.....	91
Tabelle 23 Vergleich der aktuellen Arbeitssituation mit der Befragung von EBA Absolventen-/Innen .	91
Tabelle 24 Berufliche Perspektiven aus Sicht der Absolventen/-innen im Vergleich mit EBA- Absolventen/-innen.....	93
Tabelle 25 Stärken und Schwächen der Mitarbeitenden mit Beeinträchtigung (ergänzend).....	94

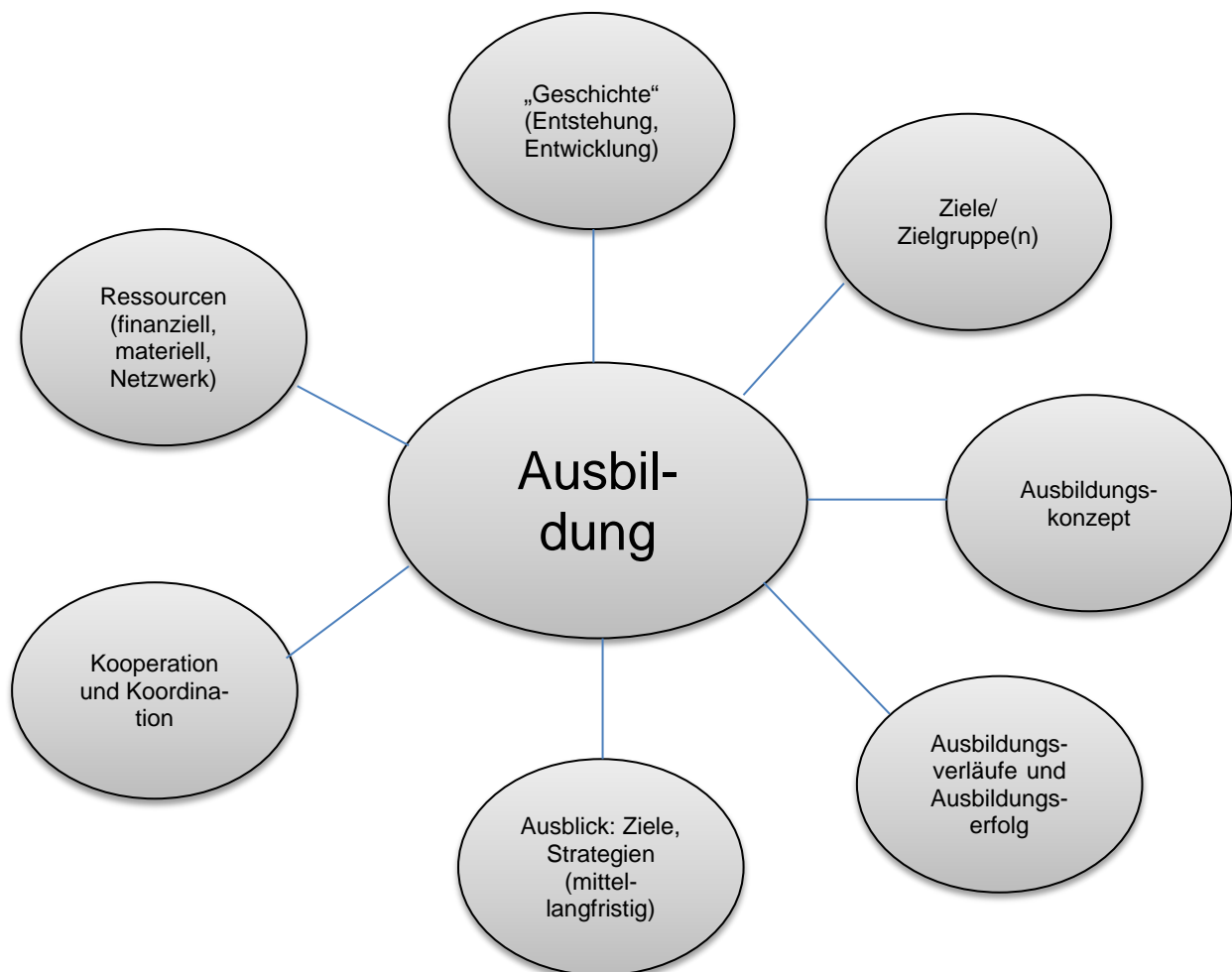
9 Anhang

9.1 Interviewleitfaden für die Interviews mit den Ausbildungsverantwortlichen



B23 – Gelingensbedingungen 1. Arbeitsmarkt Fokusgruppeninterview Projektverantwortliche

Themenfelder Interview:



1. Projektgeschichte

1.1.	- Wie ist das Projekt entstanden?	Was gab den Anstoss? Wer waren die Beteiligten? Was war ihre Motivation?
1.2.	- Wie hat es sich weiterentwickelt?	Was waren wichtige Meilensteine, Wendepunkte? Bewährtes – nicht Bewährtes?

2. Rahmenbedingungen/Ressourcen – Koordination & Kooperation

2.1.	- Wie schätzen Sie die finanziellen und materiellen Ressourcen des Projekts ein?	Rolle des BSV/der IV? Finanzierung? Räumlichkeiten
2.2.	- Wie ist das Projekt vernetzt?	Mit wem? Nutzen? Wie gut läuft die Zusammenarbeit?

3. Ziele/Zielgruppen

3.1.	- Welches sind die Ziele?	Hauptziele – Nebeneffekte
3.2.	- Welche Zielgruppe von Jugendlichen hat das Projekt?	Welche Jugendlichen eignen sich für das Projekt? Welche nicht? (Grenzen)

4. Ausbildungskonzept

4.1.	- Bitte beschreiben Sie das Ausbildungskonzept!	- Selektion der Lernenden? - Zusammenspiel Schule – Betrieb? - Nachbetreuung? - Unterschiede zwischen den Berufen/zwischen den Berufsniveaus?
4.2.	- Was unterscheidet die Ausbildung von einer im geschützten Rahmen?	Vor-/Nachteile?

5. Ausbildungsverläufe und -erfolg

5.1.	- Bitte beschreiben Sie einige typische Ausbildungsverläufe!	Bitte ordnen Sie diese Verläufe ein (wie typisch, Spektrum)
5.2.	- Welche Probleme können im Verlauf einer Ausbildung auftauchen?	Wie geht man mit diesen Problemen um? Welche Folgen hat das? Belastungen des Betrieb/bei den Jugendl.
5.3.	- Welche Erfolge erleben Sie im Ausbildungsverlauf?	Positive Überraschungen, unerwartete Verläufe
5.4.	- Wie gut können AbsolventInnen im Anschluss platziert werden? (oder allg.: die Ziele erreicht werden?)	Erfahrungen mit der Übergangsphase Berufliche Zufriedenheit nach Abschluss Art der Anschlusslösungen?

6. Ausblick

6.1.	- Welche Pläne haben Sie für die Zukunft?	Kurz- /mittel-/längerfristig
6.2.	- Welche Chancen/welche Risiken sehen Sie für das Projekt in Zukunft?	

9.2 Schreiben an die ehemaligen Absolventen/-innen



Zürich, XX. XX. 2014

Telefoninterview zur beruflichen Situation nach Ausbildungsabschluss

Liebe/r

Die Stiftung Züriwerk und die Hochschule für Heilpädagogik in Zürich führen zusammen eine Befragung der ehemaligen Lernenden des Züriwerks durch: Wir möchten gerne wissen, welchen beruflichen Weg sie nach dem Abschluss ihrer Ausbildung eingeschlagen haben und wie es ihnen heute beruflich geht.

Damit wir gute Ergebnisse bekommen, ist es wichtig, dass sich möglichst viele daran beteiligen. Wir bitten Sie deshalb ganz herzlich, an einem ca. 30-minütiges Telefoninterview teilzunehmen!

Die Interviews werden von Simone Schaub (wissenschaftliche Mitarbeiterin der Hochschule) geführt. Alles, was Sie uns berichten, wird natürlich vertraulich behandelt. Wir von der Stiftung Züriwerk werden Ihnen vorher noch telefonieren und Sie fragen, ob Sie mit dem Interview einverstanden sind.

Bei Fragen zur Studie stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit bestem Dank und freundlichen Grüßen

Gabriele Rauser

Claudia Hofmann

(Bereichsleiterin Berufliche Integration,
Stiftung Züriwerk)

(Wissenschaftliche Mitarbeiterin,
Hochschule für Heilpädagogik)

9.3 Interviewleitfaden für die Telefoninterviews mit den Absolventen/-innen



Interkantonale Hochschule
für Heilpädagogik

B23 – Berufliche Integration durch Ausbildung auf dem ersten Arbeitsmarkt Telefoninterview Absolventen/-innen

Person (Angaben aus den Akten, vorher eintragen)

ID-Nr: _____

Name: _____

Geschlecht: ₁ weiblich ₂ männlich

Alter: _____

Behinderungen/Einschränkungen (Angaben Ausbildungsinstitution):

Berufliche Laufbahn:

Berufliche Ausbildung als:

Niveau: ₁ IV-Anlehre
₂ Zweijährige Grundbildung mit EBA
₃ Dreijährige Grundbildung mit EFZ
₄ BBT-Anlehre
₅ Anderes, nämlich _____

Ausbildung von _____ bis _____

Ausbildungsbetrieb/-ort:

Interview:

Datum/Zeit: _____

Interviewer/in: _____

Einleitung:

- Gegebenenfalls: Hinweis auf Schreiben von Ausbildungsinstitution XX – HfH
- Was wir von Ihnen möchten: Sie haben ja bei der Ausbildungsinstitution XX Ihre Ausbildung zum/zur _____ abgeschlossen vor _____ Jahren. Wir und die Ausbildungsinstitution XX sind daran interessiert, wie es bei Ihnen beruflich nach der Ausbildung weitergegangen ist und wie es Ihnen heute bei der Arbeit geht. Das soll auch helfen, die Ausbildung noch zu verbessern.
- Dauer des Interviews: ca. eine halbe Stunde

- *Anonymität zusichern:* Das was Sie uns erzählen und antworten steht nicht mit Ihrem Namen in einem Bericht, auch gegenüber der Ausbildungsinstitution XX wird Ihr Name nicht genannt.
→ Einverstanden mit Interview? (gleich jetzt oder Terminvereinbarung)

Vorbemerkung zum Interview:

Das Interview hat vier Teile:

- In Teil I geht es darum, wie es Ihnen seit dem Abschluss ergangen ist
- in Teil II um Ihre heutige Arbeitssituation
- Teil III möchten wir mit Ihnen auf Ihre Ausbildungszeit zurückblicken
- Teil IV zum Abschluss ein Blick in Ihre berufliche Zukunft

Verschiedene Fragen:

- Bei manchen Fragen sind verschiedene Antworten vorgegeben und Sie können diejenige auswählen, die für Sie am besten stimmt.
- Andere Fragen: Bitte einfach erzählen, was Ihnen dazu einfällt.

Bitte fragen Sie einfach immer nach, wenn Sie etwas nicht verstehen!

Teil I: Übergang Ausbildung - Arbeitsmarkt

1. **Sie haben ja _____ (Abschlussjahr) Ihre Ausbildung als _____ (Berufsbezeichnung) abgeschlossen: Wie war das damals für Sie, als Sie von Ihrem Ausbildungsbetrieb weg sind: Wie ist es bei Ihnen beruflich weitergegangen? (Nachfragen bis klar ist: In welchen Betrieben gearbeitet und wie lange, inkl. allfällige Unterbrüche dazwischen)**

2. **Wenn Sie auf diese Zeit nach dem Abschluss ihrer Ausbildung zurückblicken: Welche der folgenden drei Aussagen trifft am ehesten für Sie zu? Der Einstieg in die Arbeitswelt**

<input type="checkbox"/> ₁ war einfach
<input type="checkbox"/> ₂ war am Anfang schwierig, aber jetzt geht es besser.
<input type="checkbox"/> ₃ war schwierig und es ist immer noch schwierig.

Können Sie mir bitte noch etwas genauer beschreiben, was Sie mit Ihrer Antwort meinen?

(Falls Antwort 2 → Nachfragen: Was hat damals geholfen, damit es besser geht?)

3. Wurden Sie durch XX (Ausbildungsinstitution) in der Phase des Einstiegs nach Ausbildungsschluss noch begleitet?

₁ nein

₂ Ja

Falls Ja:

→ Bitte beschreiben Sie kurz, wie diese Begleitung gemacht wurde?

→ Wie schätzen Sie diese Unterstützung ein: Wie hilfreich war diese für Sie? Was war für Sie wichtig, was hat besonders geholfen?

→ Falls nicht hilfreich: Was hat gefehlt, welche Unterstützung hätten Sie sich gewünscht?

Teil II: Aktuelle Arbeitssituation

Wir möchten Ihnen nun zu Ihrer heutigen Arbeitssituation ein paar Fragen stellen:

4. Wie sind Sie im Moment bei Ihrem Betrieb angestellt? (Fragen: Fest angestellt oder befristet? Vollzeit oder Teilzeit? → Dann eintragen)

<input type="checkbox"/> ₁	Festangestellt und Vollzeit
<input type="checkbox"/> ₂	Festangestellt und Teilzeit > Pensum: _____%
<input type="checkbox"/> ₃	befristet bis: _____ und Vollzeit
<input type="checkbox"/> ₄	befristet bis: _____ und Teilzeit > Pensum: _____%

5. Wie setzt sich momentan Ihr Einkommen zusammen, wenn Sie alles zusammen anschauen?

Wie viel Lohn bekommen Sie vom Betrieb?

Ist das ₁ netto, d.h der Betrag den Sie ausbezahlt bekommen?

Oder ₂ brutto, d.h. das was auf dem Lohnausweis steht, bevor die Abzüge gemacht werden

Kost & Logis? (nur bei Gastro) → Abklären: Wird dafür allenfalls noch etwas von dem oben erwähnten Betrag abgezogen oder ist das schon abgezogen worden?

(Falls keine/unpräzise Angaben → Nachfragen beim Arbeitgeberinterview (um Einverständnis bitten, aber erst nach Abschluss Interview, falls generelles Einverständnis mit Kontaktnahme))

Woher bekommen Sie sonst noch Geld?

₁ Von der Invalidenversicherung?

Falls Ja, wissen Sie was für eine Rente:

₁ Viertelsrente

₂ halbe Rente

₃ Dreiviertelsrente

₄ Ganze Rente

Oder/und : Wissen Sie, wie viel Geld Sie von der IV bekommen?

₂ Von der Arbeitslosenversicherung? (Betrag)

₃ Anderes:

Falls keine/unpräzise Angaben → Um Einverständnis bitten, bei den Eltern/Beistand nachfragen zu können oder sie bitten, bei den Eltern nachzufragen! Ev. nachfragen bei der Ausbildungsinstitution.

6. Bitte beschreiben Sie mir, was Sie im Moment arbeiten: Was sind Ihre Aufgaben im Betrieb?

7. Sie haben ja damals Ihre Ausbildung in XY (Ausbildungsinstitution) gemacht, weil Sie besondere Unterstützung brauchten damals:

- Können Sie mir bitte als Vorinformation für die folgende Frage noch kurz erklären, aufgrund von was es dazu gekommen ist, dass Sie die Lehre in diesem Rahmen gemacht haben?
- Wenn Sie heute schauen: Haben Sie den Eindruck von sich selber, dass Sie bei der Arbeit etwas anders machen als andere Angestellte oder dass Sie irgendwie eingeschränkt sind bei der Arbeit? Bitte beschreiben Sie uns das!
- Wie ist das, wenn Sie bei der Arbeit mit einer Aufgabe Mühe haben? Was passiert dann? Was machen Sie? Wie ist das für Sie?
- Gibt es Aufgaben, die Sie wegen Ihres Handicaps nicht machen können oder die Sie anders machen? → Falls ja Nachfragen: Welche Aufgaben sind das? Wie sind Sie dort eingeschränkt bzw. was machen Sie anders?

- 8. In der nächsten Frage geht es darum, wie zufrieden Sie im Moment mit verschiedenen Dingen bei Ihrer Arbeitssituation sind. Bitte nennen Sie jeweils eine Zahl zwischen 0-10, 0 bedeutet überhaupt nicht zufrieden, 10 bedeutet vollumfänglich zufrieden, 5 wäre genau in der Mitte, d.h. weder zufrieden noch unzufrieden.**

(Bei den ersten drei Fragen Verständnis nachkontrollieren, d.h. ihre Angabe verbalisieren)

Wie zufrieden sind Sie...	0 Überhaupt nicht zufrieden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Voll- umfänglich zufrieden
... damit, wie interessant Ihre Arbeit im Moment ist	<input type="checkbox"/> ₀	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆	<input type="checkbox"/> ₇	<input type="checkbox"/> ₈	<input type="checkbox"/> ₉	<input type="checkbox"/> ₁₀
... mit dem Umfang Ihrer Arbeit, d.h. wie viel Arbeit Sie haben	<input type="checkbox"/> ₀	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆	<input type="checkbox"/> ₇	<input type="checkbox"/> ₈	<input type="checkbox"/> ₉	<input type="checkbox"/> ₁₀
... mit Ihren Arbeitsbedingungen (z.B. Arbeitszeiten, -ort)	<input type="checkbox"/> ₀	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆	<input type="checkbox"/> ₇	<input type="checkbox"/> ₈	<input type="checkbox"/> ₉	<input type="checkbox"/> ₁₀
... mit dem Verhältnis zu den Arbeitskolleginnen und -kollegen	<input type="checkbox"/> ₀	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆	<input type="checkbox"/> ₇	<input type="checkbox"/> ₈	<input type="checkbox"/> ₉	<input type="checkbox"/> ₁₀
... mit dem Verhältnis zu ihrem direkten Vorgesetzten	<input type="checkbox"/> ₀	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆	<input type="checkbox"/> ₇	<input type="checkbox"/> ₈	<input type="checkbox"/> ₉	<input type="checkbox"/> ₁₀
... mit dem Einkommen von Ihrer Arbeit (mit dem was sie verdienen)	<input type="checkbox"/> ₀	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆	<input type="checkbox"/> ₇	<input type="checkbox"/> ₈	<input type="checkbox"/> ₉	<input type="checkbox"/> ₁₀
Und wenn Sie alles zusammen anschauen: mit Ihrer Arbeit allgemein?	<input type="checkbox"/> ₀	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆	<input type="checkbox"/> ₇	<input type="checkbox"/> ₈	<input type="checkbox"/> ₉	<input type="checkbox"/> ₁₀

- 9. Möchten Sie zur Zufriedenheit gerade noch etwas ergänzen, z.B. etwas erklären zu Ihrer Einschätzung von vorhin oder etwas ergänzen, was Sie sonst noch besonders freut oder auch ärgert?**

- ➔ Nachfragen bei (eher) negativen Beurteilungen, d.h. <6
- ➔ Nachfragen beim Verhältnis zu Arbeitskollegen/-innen: Uns interessiert speziell noch, wie Sie sich im Team integriert fühlen: Können Sie das bitte noch genauer beschreiben?

10. **In der folgenden Frage geht es darum, wie oft verschiedene Sachen bei Ihrer Arbeit vorkommen. Sie haben dann drei vorgegebene Antwortmöglichkeiten,**

	selten	ab & zu	oft
Bei meiner Arbeit kann ich viel dazulernen.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
Ich muss schwierige Sachen machen, die ich noch nicht gelernt habe.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
Meine Arbeit ist abwechslungsreich	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
Ich muss Sachen machen, die mir zu kompliziert sind.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
Ich kann mitbestimmen, was für Arbeiten ich machen muss	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
Der Zeitdruck bei der Arbeit ist gross	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
Ich kann selber bestimmen, auf welche Art und Weise ich meine Arbeit erledige	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
Ich habe zu viel zu tun.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
Ich kann meine Arbeit selbständig einteilen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
Ich fühle mich bei der Arbeit überfordert	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3

11. **Bei den folgenden Fragen geht es um den Beruf, den Sie gelernt haben und auch wieder um die Arbeit allgemein. Bitte sagen Sie uns, wie gut die Aussagen, die ich Ihnen dann dazu vorlese, für Sie stimmen:**

Falls nicht im erlernten Beruf: Fragen auf den erlernten Beruf beziehen (darauf hinweisen), aber etwas umformulieren → kursiv gedruckt

	stimmt überhaupt nicht	Stimmt eher nicht	Stimmt Eher	Stimmt genau
Ich bin stolz auf den Beruf, den ich gelernt habe.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Ich mag meine Arbeit in meinem Beruf sehr.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Ich möchte noch lange (wieder) auf dem Beruf arbeiten, den ich gelernt habe.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Mit dem gelernten Beruf werde (würde) ich auch in Zukunft meinen Lebensunterhalt verdienen können.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Für mich ist es wichtig, in einem Betrieb in der freien Wirtschaft zu arbeiten, in dem auch Menschen ohne Handicap arbeiten.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Ich könnte mir gut auch vorstellen, in einem Betrieb im geschützten Rahmen zu arbeiten, in dem nur Menschen mit einem Handicap arbeiten.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Für mich ist es sehr wichtig, einen sicheren Arbeitsplatz zu haben.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Für mich ist es sehr wichtig, dass ich einen anerkannten Berufsabschluss gemacht habe.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4

Teil III: Rückblick auf die Ausbildung

Wir kommen jetzt zum dem Teil, wo wir auf Ihre Ausbildungszeit zurückblicken wollen:

12. Bitte versuchen Sie sich daran zurück zu erinnern: Warum haben Sie sich damals für diese Ausbildung entschieden?

→ Nachfragen: War xy (Beruf) damals Ihr Wunschberuf? Hatten Sie andere Möglichkeiten/Ideen?

13. Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer damaligen Ausbildungssituation, wenn Sie jetzt zurückschauen? Bitte antworten Sie wieder auf einer Skala von 0-10 (0 bedeutet überhaupt nicht zufrieden, 10 bedeutet vollumfänglich zufrieden) (Jeweils direkt nach der Antwort 0-10 nachfragen: Können Sie uns bitte noch kurz erklären, warum Sie diese Zahl gewählt haben?)

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Überhaupt nicht zufrieden										Vollumfänglich zufrieden
... mit der Ausbildung im Betrieb	<input type="checkbox"/> ₀	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆	<input type="checkbox"/> ₇	<input type="checkbox"/> ₈	<input type="checkbox"/> ₉	<input type="checkbox"/> ₁₀
.....											
Falls intern: ... mit der Wohnsituation	<input type="checkbox"/> ₀	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆	<input type="checkbox"/> ₇	<input type="checkbox"/> ₈	<input type="checkbox"/> ₉	<input type="checkbox"/> ₁₀
Wohnte intern: <input type="checkbox"/> ₁ ja <input type="checkbox"/> ₂ nein											
.....											
... mit der Begleitung von XX (Ausb.inst.) beim Lernen	<input type="checkbox"/> ₀	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆	<input type="checkbox"/> ₇	<input type="checkbox"/> ₈	<input type="checkbox"/> ₉	<input type="checkbox"/> ₁₀
.....											
... mit der Berufsfachschule	<input type="checkbox"/> ₀	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆	<input type="checkbox"/> ₇	<input type="checkbox"/> ₈	<input type="checkbox"/> ₉	<input type="checkbox"/> ₁₀
.....											
... mit der Begleitung nach Abschluss	<input type="checkbox"/> ₀	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆	<input type="checkbox"/> ₇	<input type="checkbox"/> ₈	<input type="checkbox"/> ₉	<input type="checkbox"/> ₁₀

<input type="checkbox"/> ₁ Keine Begleitung nach Abschluss (vgl. Frage 3) <input type="checkbox"/> ₂ Begleitet worden (vgl. Frage 3) (ev. Kommentar, falls noch Ergänzungen zu Frage 3)											
Und wenn Sie alles zusammen anschauen?	<input type="checkbox"/> ₀	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆	<input type="checkbox"/> ₇	<input type="checkbox"/> ₈	<input type="checkbox"/> ₉	<input type="checkbox"/> ₁₀

14. **Möchten Sie zur Zufriedenheit gerade noch etwas ergänzen, z.B. etwas erklären zu Ihrer Einschätzung von vorhin oder etwas ergänzen, was Sie sonst noch besonders freut oder auch ärgert?**

15. **Wir möchten nun das, was Sie gelernt haben in der Ausbildung mit dem vergleichen, was Sie heute für die Arbeit in Ihrem Betrieb brauchen. Was denken Sie: Gibt es**

.....Sachen, die Sie bei der Arbeit jetzt brauchen würden, aber in der Ausbildung nicht gelernt haben?

₁ ₂ → Falls ja, was _____
 nein ja

..... Sachen, die Sie gelernt haben, aber jetzt bei der Arbeit nicht oder nur wenig brauchen können?

₁ ₂ → Falls ja, was _____
 nein ja

16. **Wenn Sie noch einmal wählen könnten: Würden Sie wieder die Ausbildung so machen, wie Sie sie gemacht haben oder in einem anderen Rahmen (z.B. geschützter Rahmen, unterstützt im ersten Arbeitsmarkt, ohne Unterstützung im ersten Arbeitsmarkt? Warum?)**

₁ ₂ ₃
 geschützter Ausbildungsplatz im 1. Arbeitsmarkt mit Unterstützung im 1. Arbeitsmarkt ohne zusätzliche U.

Teil VI: Ausblick – Berufliche Perspektiven

Wir möchten nun zum Schluss noch einen Blick in die Zukunft werfen mit Ihnen, d.h. darüber sprechen, wie es mit Ihnen beruflich weitergehen könnte, was Ihre Wünsche und Pläne sind.

17. **Wenn Sie so an die nächsten ca. drei Jahre denken: Was könnten Sie sich da so vorstellen, wie es beruflich weitergeht? Bitte antworten Sie jeweils mit „ja“, „vielleicht“ oder „nein“.**

Falls nicht im erlernten Beruf: → Kursiv gedruckt

Arbeit/Stelle (in jeder Zeile eine Antwort!)	Weiterhin (<i>wieder</i>) im erlernten Beruf arbeiten	<input type="checkbox"/> ₁ nein <input type="checkbox"/> ₂ vielleicht <input type="checkbox"/> ₃ ja
	Den Betrieb wechseln	<input type="checkbox"/> ₁ nein <input type="checkbox"/> ₂ vielleicht <input type="checkbox"/> ₃ ja
	Andere Arbeiten/Aufgaben lernen und übernehmen	<input type="checkbox"/> ₁ nein <input type="checkbox"/> ₂ vielleicht <input type="checkbox"/> ₃ ja
	Anspruchsvollere Aufgaben und mehr Verantwortung übernehmen	<input type="checkbox"/> ₁ nein <input type="checkbox"/> ₂ vielleicht <input type="checkbox"/> ₃ ja
Weiterbildung/ Ausbildung (in jeder Zeile eine Antwort)	<i>Bei EBA:</i> EFZ in meinem Beruf machen <i>Bei IV-Anl.:</i> EBA in meinem Beruf machen	<input type="checkbox"/> ₁ nein <input type="checkbox"/> ₂ vielleicht <input type="checkbox"/> ₃ ja
	Weiterbildung im erlernten Beruf machen	<input type="checkbox"/> ₁ nein <input type="checkbox"/> ₂ vielleicht <input type="checkbox"/> ₃ ja
	Andere Weiterbildung/ Ausbildung machen (Qualifikation für eine andere Arbeit), nämlich: <i>(Nachfragen, was!)</i>	<input type="checkbox"/> ₁ nein <input type="checkbox"/> ₂ vielleicht <input type="checkbox"/> ₃ ja
Anderes	Haben Sie noch andere wichtige Pläne für die nächsten drei Jahre? <input type="checkbox"/> ₁ nein <input type="checkbox"/> ₂ ja, nämlich:	

18. Wir sind jetzt am Schluss des Interviews: Gibt es etwas, dass Sie uns zum Abschluss noch sagen möchten?

Vielen Dank für's Mitmachen!

Nun noch eine Frage: Wir würden gerne auch mit jemandem von Ihrem Betrieb darüber sprechen, wie sie die Situation sehen, wie sie Sie erleben bei der Arbeit und wie sie über die Ausbildung von XX denken.

- Wären Sie damit einverstanden?
- Könnten Sie uns die Person nennen, die Ihnen vorgesetzt ist und mit Ihnen auch viel im Arbeitsalltag zu tun hat? _____
- Falls ja: Könnten Sie diese Person bitte kurz über unser Gespräch informieren und dass wir uns bei ihr/ihm melden werden.

9.4 Interviewleitfaden für die Telefoninterviews mit arbeitgebenden Betrieben



Interkantonale Hochschule
für Heilpädagogik

B23 – Berufliche Integration durch Ausbildung auf dem 1. Arbeitsmarkt Telefoninterview arbeitgebende Betriebe

Person/Betrieb:

ID-Betrieb: _____
(ID-Mitarbeiter/-in: _____)
Name der interviewten Person: _____
Betriebsname/-ort: _____

Interview:

Datum/Zeit: _____
Interviewer/in: _____

Einleitung:

- Hinweis auf Interview mit Mitarbeiter und, dass er sein Einverständnis dazu gegeben hat, Kontakt mit dem Betrieb aufzunehmen.
- Was wir von Ihnen möchten: Sie haben ja einen jungen Berufsmann/Berufsfrau angestellt, der/die seine/ihre Ausbildung bei XXX zum/zur _____ vor _____ Jahren abgeschlossen hat. Wir und XXX zum einen daran interessiert, wie es diesem/dieser Mitarbeitenden heute beruflich geht, andererseits interessieren uns Ihre Beobachtungen dazu und wie Sie das Ausbildungsangebot von XXX einschätzen.
- Dauer des Interviews: ca. eine halbe Stunde
- Anonymität: Ihre Antworten stehen nicht mit Ihrem Namen oder dem Ihres Betriebs in einem Bericht, die Angaben werden anonymisiert.

→ Einverständnis mit Interview? (gleich jetzt – Terminvereinbarung)

Zuerst bitte noch einige Angaben zum Betrieb und zur interviewten Person erfassen:

Betriebsart: _____
(z.B. Kantine, Hotel, Alters- oder Pflegeheim, usw.)

Betriebsgrösse (Anzahl Mitarbeitende): _____

Ausbildungshintergrund der befragten Person: _____

Funktion der befragten Person im Betrieb: _____

Vorbemerkung zum Interview:

Themen → vier Teile:

- I) Einstiegsphase von _____ in Ihrem Betrieb,
- II) Seine/ihre aktuelle Arbeitssituation
- III) Ihre Einschätzung der Ausbildung von XXX (Ausbildungsinstitution)
- IV) seine/ihre berufliche Perspektiven aus Ihrer Sicht

Fragen: teilweise mit vorgegebenen Antwortkategorien (damit wir besser mit den Einschätzungen anderer Betriebe vergleichen können), andere Fragen sind offen formuliert, bitte dort einfach erzählen.

Teil I: Übergang Ausbildung - Arbeitsmarkt

- 1) **Wie sind Sie damals mit _____ in Kontakt gekommen und was hat Sie bzw. den Betrieb dazu bewogen, sie/ihn einzustellen?**

- 2) **Wenn Sie auf diese Zeit seit _____ bei Ihnen arbeitet zurückblicken: Welche der folgenden drei Aussagen trifft am ehesten auf die Einstiegsphase von _____ zu?**

<input type="checkbox"/> ₁	Der Einstieg in unseren Betrieb hat bei _____ problemlos geklappt.
<input type="checkbox"/> ₂	Am Anfang war es schwierig, aber jetzt geht es besser.
<input type="checkbox"/> ₃	Es ist für ihn/sie nach wie vor schwierig, in unserem Betrieb zu Recht zu kommen.

Bitte kommentieren Sie Ihre Antwort! Bei 2/3: Was war/ist schwierig? Wie sind Sie im Betrieb mit der Situation umgegangen?

- 3) **Falls der Mitarbeitende noch im 1. Betrieb nach Ausbildungsabschluss ist: Wurde xy noch von der Ausbildungsinstitution XXX begleitet in der ersten Phase?**

- ₁ nein
₂ Ja

Falls ja: Wie schätzen Sie diese Unterstützung ein?

Teil II: Aktuelle Arbeitssituation

4) **Bitte berichten Sie uns darüber, wie xy in Ihrem Betrieb eingesetzt wird und wo seine/ihre Grenzen sind? (Bezug nehmen darauf, was ev. schon erwähnt bei Frage 3, um Ergänzung bitten)**

→ **Welche Arbeiten haben Sie allenfalls bewusst ausgeklammert?**

→ **Welche Unterstützung braucht es?**

→ **Welches sind auf der anderen Seite allenfalls seine/ihre Stärken?**

5) **Wie würden Sie die Leistungsfähigkeit von _____ in Prozent einschätzen (im Vergleich mit einem Mitarbeitenden mit „normalem“ Ausbildungshintergrund und vergleichbarer Berufserfahrung)?**

6) **Bitte sagen Sie uns, wie gut die folgenden Aussagen aus Ihrer Sicht auf die Person von _____ zutreffen. Bitte vergleichen Sie dabei mit dem Durchschnitt von jungen Berufsleuten mit ähnlicher Ausbildung/Erfahrung aber ohne Handicap.**

_____ (Name Mitarbeiter/in)	stimmt überhaupt nicht	stimmt eher nicht	stimmt eher	stimmt genau
... ist gut auf den praktischen Einsatz im Betrieb vorbereitet.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
... verfügt über ein gutes fachliches Hintergrundwissen.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
... ist auch unter Zeitdruck belastbar.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
... kann für die gleichen Aufgaben eingesetzt werden wie andere Mitarbeitende mit der gleichen Berufserfahrung.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
... ist sehr motiviert und an seiner/ihrer Arbeit interessiert.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
... kann gut mit Kunden/Kundinnen (Gästen) umgehen.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
... erbringt insgesamt eine gute Arbeitsleistung.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
... arbeitet speditiv und schnell.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
... kann die ihm/ihr übertragenen Aufgaben selbständig erledigen.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
... erbringt qualitativ eine gute Arbeitsleistung (sorgfältig, genau, nach den Vorgaben).	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
... braucht mehr Unterstützung als Einsteiger/innen normalerweise.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
... kann sich gut im bestehenden Team integrieren.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
... ist im Betrieb besser einsetzbar als ungelernte oder angelehrte Arbeitskräfte.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4

... kann auch anspruchsvolle Aufgaben übernehmen.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
... ist zufrieden mit seiner Arbeitssituation	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
... ist pünktlich und zuverlässig.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
... fühlt sich wohl im Betrieb.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
... wendet sich an Arbeitskollegen/-innen oder Vorgesetzte, wenn er/sie Unterstützung braucht.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
.... mag die Arbeit in seinem Beruf sehr.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
... misst der Arbeit einen grossen Stellenwert bei.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4

7) Als Sie _____ damals einstellten, hatten Sie vermutlich bestimmte Erwartungen an ihn und an das, was er/sie in Ihrem Betrieb leisten kann. Wurden diese Erwartungen erfüllt? Bitte entscheiden Sie sich für eine der folgenden Aussagen, die aus Ihrer Sicht am besten zutrifft:

<input type="checkbox"/> 1	Erwartungen <u>übertroffen</u> : _____ kann besser eingesetzt werden als zu erwarten war, d.h. mehr und/oder qualifiziertere Aufgaben übernehmen
<input type="checkbox"/> 2	Erwartungen <u>erfüllt</u> : _____ kann mehrheitlich so eingesetzt werden, wie zu erwarten war
<input type="checkbox"/> 3	Erwartungen <u>nicht erfüllt</u> : _____ kann nicht so eingesetzt werden, wie zu erwarten war (weniger produktiv, einfachere Tätigkeiten)

8) Können Sie uns bitte noch etwas genauer schildern, wie _____ bei Ihnen im Team integriert ist?

- ➔ Wie haben Sie allenfalls Ihre Mitarbeitenden auf die Zusammenarbeit vorbereitet? Sind sie über den speziellen Ausbildungshintergrund informiert?
- ➔ Wie wurde er/sie vom Team aufgenommen?

Teil III: Einschätzungen zur Ausbildung

9) Wie gut kennen Sie das Ausbildungskonzept von XXX (Ausbildungsinstitution)?

- 1 Gar nicht 2 ein wenig 3 ziemlich gut 4 sehr gut

10) Falls Frage 18 mind „2“: Wie zufrieden sind Sie mit der Ausbildung? (Bitte antworten Sie auf einer Skala von 0-10, wobei 0 bedeutet „überhaupt nicht zufrieden und 10 bedeutet „vollumfänglich zufrieden“)

	0 Überhaupt nicht zufrieden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Voll- umfänglich zufrieden
	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 9	<input type="checkbox"/> 10

Bitte kommentieren Sie Ihre Antwort!

11) Welche Verbesserungsmöglichkeiten oder Anpassungen am Ausbildungskonzept sehen Sie?

Teil IV: Ausblick - Berufliche Perspektiven

12) Wie schätzen Sie die weiteren beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von xy ein?

13) Was denken Sie zu den folgenden Aussagen: Treffen Sie für _____ zu?

_____ (Name)	nein	vielleicht	Ja
... wird in Zukunft auch noch andere Arbeiten lernen und übernehmen können	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
... wird in Zukunft auch noch anspruchsvollere Aufgaben und mehr Verantwortung übernehmen können.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
... wird weiterhin auf seinem Beruf arbeiten.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
... wird sich beruflich weiterbilden in Richtung EBA oder EFZ	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
... wird andere Weiterbildungen im erlernten Beruf machen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
... wird andere Aus- oder Weiterbildungen machen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
... wird möglicherweise einen Betriebswechsel ins Auge fassen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3

14) Könnten Sie sich nach Ihren bisherigen Erfahrungen vorstellen, auch in Zukunft wieder Menschen mit einem Handicap einzustellen?

₁ ja ₂ vielleicht ₃ nein

Bitte begründen Sie kurz: _____

15) Gibt es sonst noch etwas, das Sie ergänzen möchten? Vielen Dank für's Mitmachen!

9.5 Zusatztabelle/Informationen zur Stichprobe und zum Ergebnisteil

9.5.1 Zur Beschreibung der Stichproben

Tabelle 19 Beschreibung der Absolventen/-Innen nach Ausbildungsmodell.

		La Capriola		Förder- raum	Lebenshilfe		Zürliwerk		Lehr& Mehr
Ausbildung		N ₁	N ₂	N ₁	N ₁	N ₂	N ₁	N ₂	N ₁
	Intern	0	0	30	0	8	4	11	0
	extern	22	36	0	2	8	6	18	3
Niveau	EFZ	0	0	18	0	0	0	0	2
	EBA/BBT	18	32	11	0	3	0	4	0
	PrA/IV-Anlehre	1	1	0	2	12	10	25	1
	Anderes	3	3	1	0	1	0	0	0
Beruf	Gastgewerbe	19	32	9	0	3	0	5	0
	Büro	3	4	20	0	0	0	1	1
	Handwerk div.	0	0	1	0	8	3	11	1
	Anderes	0	0	0	2	5	7	12	1
Abschluss	2005	0	0	0	0	3	0	0	0
	2006	4	5	0	0	1	0	0	0
	2007	3	6	2	0	2	0	0	0
	2008	5	5	3	0	0	0	0	0
	2009	2	4	3	0	2	1	2	0
	2010	4	7	8	1	6	4	5	0
	2011	1	4	5	0	1	3	15	0
	2012	2	4	8	0	0	2	7	1
	2013	1	1	1	1	1	0	0	1
	2014	0	0	0	0	0	0	0	1

Tabelle 20 Stichproben nach Abschlussjahr und Ausbildungsmodell

	Intern				Extern				Gesamt			
	N ₁	% ₁	N ₂	% ₂	N ₁	% ₁	N ₂	% ₂	N ₁	% ₁	N ₂	% ₂
Abschluss												
2005	0	0	3	4.0	0	0	0	0	0	0	3	2.1
2006	0	0	1	1.3	4	12.1	5	7.7	4	6.0	6	4.3
2007	2	5.9	6	8.0	3	9.1	7	10.8	5	7.5	13	9.3
2008	3	8.8	7	9.3	5	15.2	5	7.7	8	11.9	12	8.6
2009	4	11.8	7	9.3	2	6.1	6	9.2	6	9.0	13	9.3
2010	9	26.5	13	17.3	8	24.2	15	23.1	17	25.4	28	20.0
2011	7	20.6	15	20.0	2	6.1	11	16.9	9	13.4	26	18.6
2012	8	23.5	15	20.0	5	15.2	12	18.5	13	19.4	27	19.3
2013	1	2.9	8	10.7	3	9.1	3	4.6	4	6.0	11	7.9
2014	0	0	0	0	1	3.0	1	1.5	1	1.5	1	0.7

9.5.2 Zu Kapitel 4.1.

Tabelle 21. Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der Ausbildung, Anzahl Personen.

Bereich		Zufriedenheit (10 = sehr zufrieden)											Total
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Ausbildungsbetrieb	extern	1	1	0	0	1	5	1	4	7	3	10	33
	intern	0	0	1	0	3	4	4	5	5	4	9	35
Wohnen/Freizeit	extern	0	0	0	1	0	6	2	0	7	1	7	24
	intern	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	3
Lernbegleitung	extern	0	0	1	1	0	1	5	6	5	4	6	29
	intern	1	1	0	0	0	2	4	5	4	8	5	30
Berufsfachschule	extern	0	1	0	0	2	2	1	5	7	5	8	31
	intern	0	0	1	2	1	3	3	5	5	6	6	32
Nachbetreuung	extern	0	2	0	0	2	2	4	6	2	2	6	26
	intern	0	3	0	0	0	0	1	0	0	0	2	6
Insgesamt	extern	0	0	1	1	1	0	3	8	8	3	8	33
	intern	0	0	0	0	1	3	3	7	9	4	7	34

9.5.3 Zu Kapitel 4.2. und 4.3.

Tabelle 22 Aktuelle Arbeitstätigkeit nach Ausbildungsmodell

		Intern	Extern	Insgesamt
1. Arbeitsmarkt	erlernter Beruf	18 (36.7%)	41 (63.1%)	59 (51.8%)
	andere Tätigkeit	3 (6.1%)	4 (6.2%)	7 (6.1%)
2. Arbeitsmarkt	erlernter Beruf	10 (20.4%)	2 (3.1%)	12 (10.5%)
	andere Tätigkeit	3 (6.1%)	5 (7.7%)	8 (7.0%)
Weitere Ausbildung	EFZ im erlernten Beruf	0 (0.0%)	5 (7.7%)	5 (4.4%)
	Andere Ausbildung	3 (6.1%)	1 (1.5%)	4 (3.5%)
Nicht erwerbstätig	Nicht erwerbstätig	11 (22.4%)	2 (3.1%)	13 (11.4%)
Unbekannt	Unbekannt	1 (2.0%)	5 (7.7%)	6 (5.3%)

Tabelle 23 Vergleich der aktuellen Arbeitssituation mit der Befragung von EBA Absolventen/-Innen

		intern	%	Extern	%	EBA-Vgl	%
Arbeitssituation	Erwerbstätig (1. und 2. AM)	34	70.8	52	86.7	77	64.7
	Weitere Ausbildung	3	6.2	6	10.0	19	16.0
	Nicht erwerbstätig	11	22.9	2	3.3	23	19.3
Unbefristete Stelle	Vollzeit	10	45.5	11	35.5	55	69.6
	Teilzeit	8	36.4	13	41.9	18	22.8
Befristete Stelle	Vollzeit	1	4.5	7	22.6	3	3.8
	Teilzeit	3	13.6	0	0.0	3	3.8

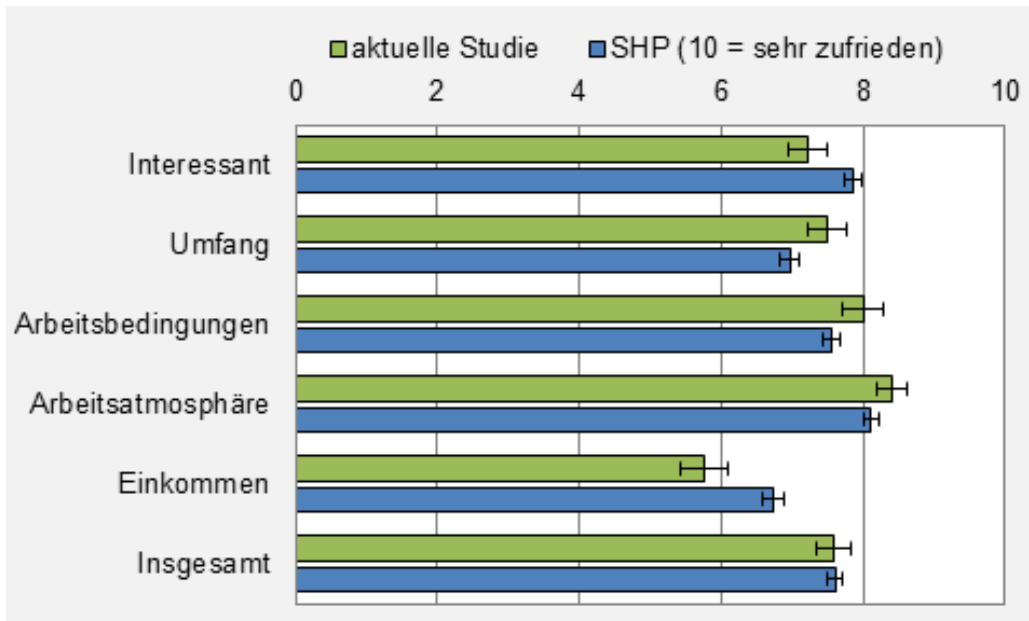


Abbildung 17 Mittlere Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der Arbeitssituation im Vergleich zum SHP (mit Standardfehler des Mittelwertes)

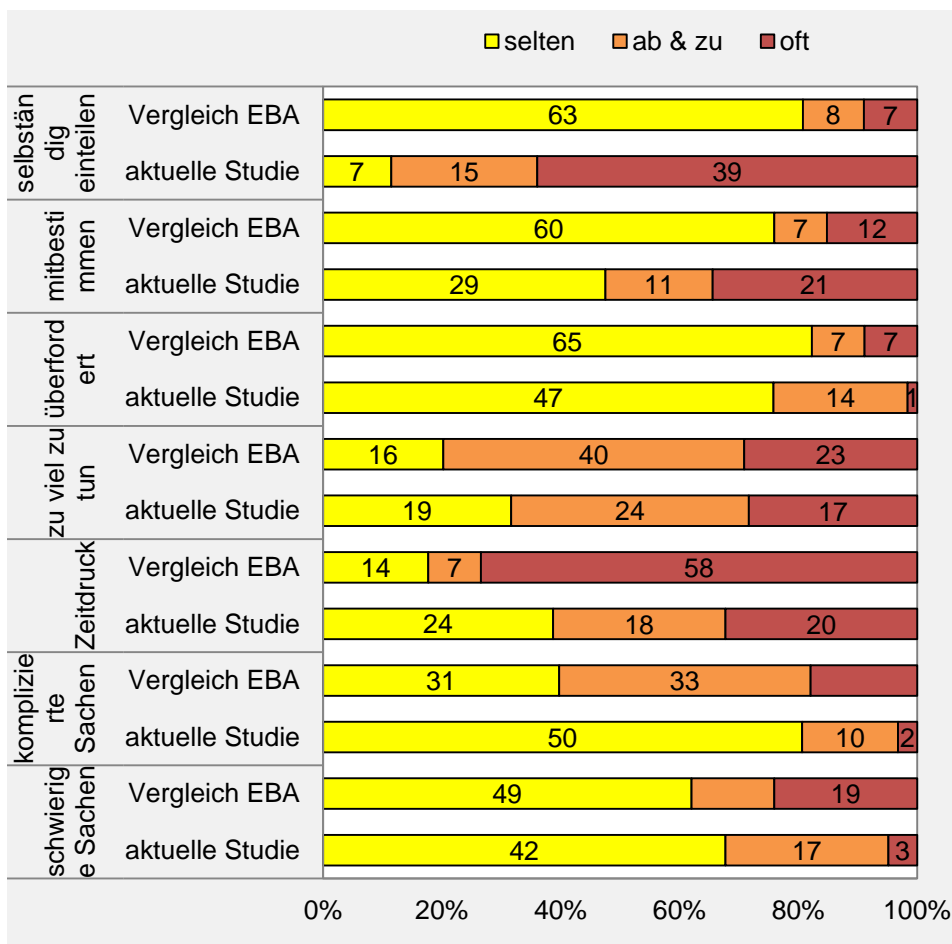


Abbildung 18 Belastung, Handlungsspielraum und Vielseitigkeit im Vergleich mit den EBA-Absolventen/-innen (mit Standardfehler der Mittelwerte)

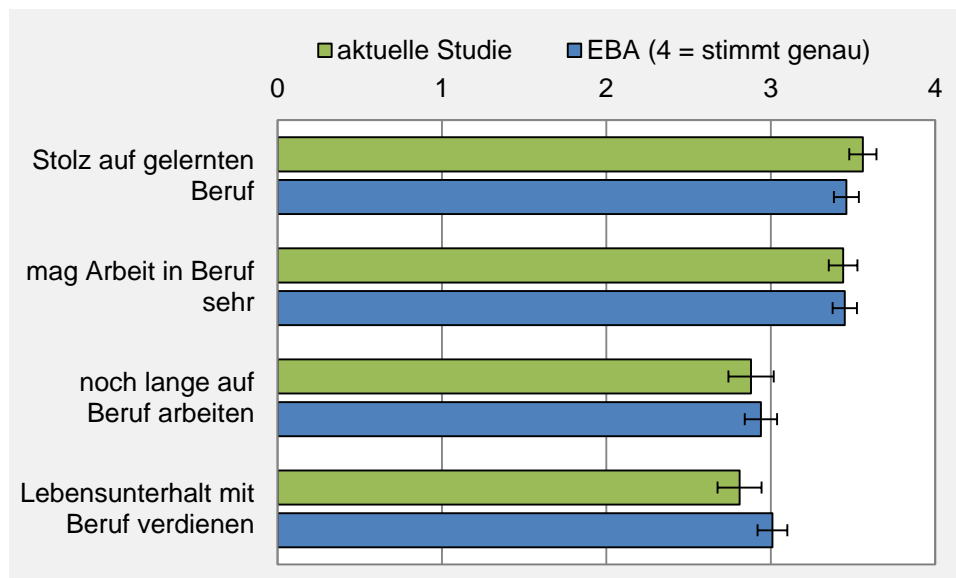


Abbildung 19 Mittlere Verbundenheit mit dem erlernten Beruf im Vergleich mit den EBA-Absolventen/-innen (mit Standardfehler der Mittelwerte)

Tabelle 24 Berufliche Perspektiven aus Sicht der Absolventen/-innen im Vergleich mit EBA-Absolventen/-innen.

Berufliche Perspektive	aktuelle Studie			EBA Laufbahnstudie (N=127-156)		
	Nein	vielleicht	ja	nein	vielleicht	ja
weiterhin im erlernten Beruf arbeiten	15 (22.1%)	11 (16.2%)	42 (61.8%)	25 (16.0%)	29 (18.6%)	102 (65.4%)
den Betrieb wechseln	16 (26.7%)	14 (23.3%)	30 (50.0%)	33 (26.0%)	38 (29.9%)	56 (44.1%)
andere Aufgaben lernen, übernehmen	8 (11.8%)	12 (17.6%)	48 (70.6%)	11 (7.3%)	36 (23.8%)	104 (68.9%)
anspr. Aufgaben/mehr Verantw.	10 (14.9%)	23 (34.3%)	34 (50.7%)	18 (12.1%)	31 (20.8%)	100 (67.1%)
EBA/EFZ im Beruf machen	23 (47.9%)	11 (22.9%)	14 (29.2%)	64 (42.1%)	24 (15.8%)	64 (42.1%)
Weiterbildung im Beruf machen	22 (32.4%)	16 (23.5%)	30 (44.1%)	50 (33.1%)	45 (29.8%)	56 (37.1%)
andere Weiter-/Ausbildung machen	25 (36.8%)	15 (22.1%)	28 (41.2%)	66 (43.1%)	35 (22.9%)	52 (34.0%)

Tabelle 25 Stärken und Schwächen der Mitarbeitenden mit Beeinträchtigung (ergänzend)

	Arbeit	Sozial
Positiv	Selbständig Eigeninitiative, denkt mit Engagiert/motiviert/fleißig Fotografisches Gedächtnis	Freundlich, gut gelaunt Teamfähig, kommunikativ, hilfsbereit Kann Fehler eingestehen, sich entschuldigen Lässt sich helfen Gradlinig, ehrlich
Negativ	Unkonzentriert Vergesslich Wenig belastbar Nur eine Aufgabe gleichzeitig Schwierigkeiten mit Zahlen, Rechtschreibung	Launisch Verschlossen Sozial ängstlich Kritikfähig Stark am Vorgesetzten orientiert