

Claudia Hofmann und Simone Schaub

«Supported Education» im ersten Arbeitsmarkt: Ausbildungssituation und berufliche Perspektiven

Zusammenfassung

Immer mehr Ausbildungen für Jugendliche mit einer Beeinträchtigung finden heute in enger Zusammenarbeit mit Betrieben des ersten Arbeitsmarktes statt, in der Hoffnung, dass dies den Einstieg nach Ausbildungsabschluss erleichtert. In einer laufenden Studie der Hochschule für Heilpädagogik Zürich untersuchen die Autorinnen diese sogenannte «Supported Education». Die ersten Ergebnisse zeigen ein positives Bild: Die Ausbildungszeit war für viele Jugendliche zwar herausfordernd, bleibt aber positiv in Erinnerung. Die meisten sind danach im ersten Arbeitsmarkt weiter beschäftigt und zufrieden mit ihrer beruflichen Situation. Besonders wichtig sind die soziale Einbettung ins Team und die Beziehung zur vorgesetzten Person.

Résumé

De plus en plus de formations pour les jeunes en situation de handicap ont lieu en étroite collaboration avec des entreprises du premier marché du travail dans l'espoir de faciliter leur entrée dans le monde du travail, une fois leur formation terminée. Les auteures de l'étude en cours à la Haute école pédagogique de Zurich analysent cette « Supported Education ». Les premiers résultats sont positifs. Même si, pour de nombreux jeunes, la période de formation s'est avérée exigeante, ils en gardent un bon souvenir. Par la suite, la plupart d'entre eux continuent de travailler dans le premier marché du travail et sont satisfaits de leur situation professionnelle. L'encadrement par l'équipe ainsi que les relations avec les supérieurs hiérarchiques sont d'une importance capitale.

Ausgangslage und Fragestellungen

Die Integration von Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt ist seit Jahren ein gesellschaftspolitisches Ziel. «Integration vor Rente» ist die Hauptzielsetzung der Invalidenversicherung, welche durch die 5. und 6. IVG-Revision noch verstärkt worden ist. Verschiedene Ausbildungsinstitutionen haben in den letzten Jahren wertvolle Erfahrungen mit «Supported Education», d. h. Modellen der Zusammenarbeit und Integration in den ersten Arbeitsmarkt, gesammelt. Der Begriff lehnt sich an «Supported Employment» an, welcher als «Unterstützung von Menschen mit Behinderungen oder anderen benachteiligten Gruppen beim Erlangen und Erhalten von bezahlter Arbeit in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes» definiert wird (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. Bedingung 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». 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). Für die Schweiz fehlen jedoch entsprechende randomisierte Studien im

Kontext der dualen Berufsbildung. Untersuchungen wurden 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). Über die berufliche Integration der ehemaligen Lernenden nach Ausbildungsabschluss weiss man jedoch noch wenig.

Die klare Trennung zwischen Ausbildungen im geschützten Rahmen und Ausbildungen im ersten Arbeitsmarkt ist so nicht mehr haltbar.

Die Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik Zürich untersuchte daher im Rahmen einer Pilotstudie (2012–2013) die beruflichen Laufbahnen ehemaliger Lernender von «La Capriola» (Hofmann, Schaub & Häfeli, 2013). Bei «La Capriola» werden Jugendliche mit einer leichten geistigen, körperlichen oder Sinnesbehinderung in Berufen der Hotellerie/Gastronomie ausgebildet (vgl. www.lacapriola.ch). In der noch laufenden zweiten Projektphase werden nun weitere Ausbildungsinstitutionen und -modelle in der Deutschschweiz mit einbezogen, um die berufliche Integration nach Ausbildungsabschluss und deren Gelingenbedingungen breiter zu evaluieren.

Folgende Fragestellungen sind für unsere Studie zentral:

- Wie zufrieden sind die jungen Berufsleute mit ihrer Ausbildung im Rückblick? Welche Schwierigkeiten tauchten auf und wie wurden diese bewältigt?
- Wie gestaltet sich der Einstieg in den (ersten oder zweiten) Arbeitsmarkt direkt nach Abschluss der Ausbildung? Welche Rolle spielt in dieser Phase die Nachbetreuung durch die Ausbildungsinstitution?

- Wie verläuft die weitere berufliche Laufbahn und 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?

Methodisches Vorgehen

Die Recherchen zur Auswahl der Institutionen ergaben bald, dass die klare Trennung zwischen Ausbildungen im geschützten Rahmen und Ausbildungen im ersten Arbeitsmarkt so nicht mehr haltbar ist: Neben Anbietern, die wie «La Capriola» ausschliesslich auf «Supported Education» setzen, gibt es immer mehr Institutionen, bei denen «Supported Education» ein Zusatzangebot ist oder zumindest Praktika im ersten Arbeitsmarkt fixer Bestandteil der Ausbildung sind. Als Vergleich zu «La Capriola» wählten wir in der gleichen Branche das «Hotel Dom» (St. Gallen), ein stärker «geschütztes» Ausbildungsumfeld, allerdings mit vielen externen Kundenkontakten und nach Möglichkeit auch externen Praktika. Um zu evaluieren, ob sich die Ergebnisse auch auf andere Branchen übertragen lassen, wurden verschiedene weitere Institutionen einbezogen, so der «Förderraum» (KV-Bereich, Betriebspraktiker/-praktikerin, geschützt), Züriwerk (u. a. Industrie-, Gärtnereipraktiker/-praktikerin), Stiftung Lebenshilfe (u. a. Metallbaupraktiker/-praktikerin, Florist/Floristin) und «lehr & mehr» (u. a. Maler/Malerin, KV).

In einem ersten Schritt interviewten wir Ausbildungsverantwortliche, um die jeweilige Institution bzw. deren Ausbildungsmodell kennenzulernen und bisherige Erfahrungen zu eruieren. Weiter führten wir telefonische Interviews mit ehemaligen Lernenden. Der Interviewleitfaden enthielt offene Fragen so-

wie Fragen mit vorgegebenen Antwortkategorien aus bestehenden Erhebungsinstrumenten zur Ausbildung und zum Berufsleben. Ergänzend dazu wurden Verantwortliche in Betrieben, die ehemalige Lernende nach Ausbildungsabschluss angestellt haben, telefonisch zu ihrer Sicht der Situation befragt (z. B. zur Leistungsfähigkeit, zur Integration im Team). Die Erhebungen sind noch nicht abgeschlossen und die Ergebnisse somit vorläufig: Sie beruhen auf 7 (Gruppen-) Interviews mit Ausbildungsverantwortlichen, 16 Interviews mit arbeitgebenden Betrieben und 67 Interviews mit ehemaligen Lernenden (davon 35 Frauen, Durchschnittsalter 23 Jahre). Am häufigsten haben die Befragten Lernbeeinträchtigungen (44.8%), psychische Beeinträchtigungen (22.4%), seltener geistige (16.4%), Sinnes- (7.5%) oder Körperbehinderungen (6%).

Ergebnisse

Ausbildungssituation im Rückblick

Die Ausbildungszeit wurde von den befragten ehemaligen Lernenden im Rückblick beurteilt, d. h. diese Lebensphase liegt zwischen einem Jahr und acht Jahren zurück. Der zeitliche Abstand kann die Sicht verändern, wie auch das folgende Zitat einer ehemaligen Lernenden illustriert:

«Jetzt, wenn ich zurückdenke, war es sehr, sehr gut, und ich würde mich viel mehr ins Zeug legen, aber mit 17 ist man halt noch sehr jung und ist noch nicht wirklich im Leben drin.»

Die Zufriedenheit mit der Ausbildungssituation wird im Rückblick als allgemein hoch eingestuft: Auf einer Skala von 0 (überhaupt nicht zufrieden) bis 10 (vollumfänglich zufrieden) entschieden sich die Ehemaligen durchschnittlich für einen Wert von 7.8. Rund 94% gaben einen Wert von fünf oder mehr auf der Skala an. Die Bewer-

tungen der einzelnen Ausbildungselemente (Betrieb, Schule, Wohnen usw.) liegen nahe beieinander. Rund drei Viertel der befragten Personen würden die Ausbildung denn auch wieder im selben Rahmen absolvieren und entsprechend positiv sind die meisten zusätzlichen Kommentare: Man hat sich gut unterstützt gefühlt, viel Verständnis erfahren und das Team war familiär und angenehm. Auffällig ist, dass sich ein Grossteil der Kommentare auf das soziale Umfeld im Lehrbetrieb und in der Ausbildungsinstitution bezieht und vergleichsweise wenige Kommentare auf die Arbeit selbst abzielen. Auch die Ausbildungsverantwortlichen nennen das Arbeitsteam als wichtige Ressource für die Ausbildung. Speziell in der Hotellerie/Gastronomie wird betont, dass die Ansprüche an Lernende mit einer Beeinträchtigung hoch sind (z. B. Zeitdruck, gleichzeitige Anforderungen, Arbeitszeiten). Zusätzlich wird die Ausbildungssituation dadurch belastet, dass der zeitliche Rahmen der Ausbildung mit zwei Jahren für eine sowohl fachliche als auch persönliche Entwicklung knapp ist.

Einstieg in den Arbeitsmarkt

Von Seiten der jungen Berufsleute wird der Einstieg in den Arbeitsmarkt¹ nach Abschluss der Ausbildung sehr unterschiedlich erlebt, wie die folgenden Zitate beispielhaft zeigen:

«Ich hatte grosse Unterstützung im Betrieb, es war wie eine zweite Familie.»

¹ Mehrheitlich erfolgte der Einstieg nach Ausbildungsabschluss im ersten Arbeitsmarkt (vgl. auch Abschnitt «Aktuelle Arbeitssituation»). Geplante weitere Analysen sollen genauer aufzeigen, inwiefern sich die Situation beim Übergang zwischen Einstieg im ersten und zweiten Arbeitsmarkt unterscheidet (insbesondere auch in Abhängigkeit vom Ausbildungsmodell).

«Man wird ins Wasser geworfen. Während der Ausbildung bekommt man zu wenig Verantwortung.»

Von den 67 befragten Ehemaligen empfanden rund 30 % den Einstieg in den Arbeitsmarkt nach der Ausbildung als einfach und begründen dies in vielen Fällen mit der grossen Unterstützung im neuen Betrieb. Mit knapp 40 % erlebte ein etwas grösserer Anteil den Einstieg zwar anfangs als schwierig, kommt aber mittlerweile im neuen Umfeld zurecht. Dagegen geben rund 30 % an, dass sie die Situation im Arbeitsmarkt nach wie vor als schwierig empfinden. Es zeigt sich, wie bereits für den Ausbildungsverlauf, dass auch hier soziale Aspekte besonders bedeutsam sind: Wertschätzung vom Arbeitsteam, ein verständnisvoller Chef oder positive Begegnungen mit Gästen/Kunden erleichterten den Übergang in die neue Situation. Weiter gibt die fundierte Ausbildung zusätzliche Sicherheit. Dagegen kann es schwierig werden, wenn das Betriebsklima durch Konflikte belastet ist, die Erwartungen an neue Mitarbeitende zu wenig geklärt oder zu hoch sind. Eine Hürde ist auch eine schwierige Arbeitsmarktlage in einer bestimmten Branche (z.B. KV) oder das «Stigma», die Ausbildung in einem speziellen Rahmen absolviert zu haben.

Die Zufriedenheit mit der Ausbildungssituation wird im Rückblick als allgemein hoch eingestuft.

Besondere Bedeutung kommt in diesem Zusammenhang der Nachbetreuung zu. Hier sind die ausbildenden Institutionen teilweise in einem Dilemma. Eine Nachbetreuung kann beim Einstieg hilfreich sein, gleichzeitig macht sie aber den Ausbildungshintergrund transparent. Die Nachbetreuung wird im Übrigen unterschiedlich gehandhabt: Bei manchen Ausbildungsinstitutionen ist sie klarer Bestandteil des Konzepts, während sie bei anderen je nach Bedarf der Klientel und/oder je nach Finanzierungsmöglichkeiten optional ist. In unserer Stichprobe ist rund die Hälfte nach Ausbildungsabschluss eine gewisse Zeit weiter betreut worden. Die Betroffenen schätzten dieses Angebot mehrheitlich, insbesondere bei der Stellensuche begleitet, fachlich unterstützt und in der Position im neuen Arbeitsteam gestärkt zu werden. Arbeitgebende greifen gerne auf die fachlichen Kompetenzen der Nachbetreuenden zurück, die Erfahrung darin haben, wie man mit der Beeinträchtigung der Angestellten umgeht, und die auf die Stärken und die Schwächen hinweisen können. Zudem ist die Begleitung wichtig, wenn es um Fragen rund um die Invalidenversicherung geht.

Aktuelle Arbeitssituation

Abbildung 1 zeigt die aktuelle berufliche Situation der Befragten. Die Mehrheit der Befragten (65.3 %) arbeitet im ersten Arbeitsmarkt, rund 15 % sind im zweiten Arbeitsmarkt beschäftigt. Knapp 20 % sind nicht erwerbstätig. Rund zwei Drittel (64.1 %) sind unbefristet angestellt. Weiter zeigen unsere vorläufigen Ergebnisse, dass gut die Hälfte der Befragten (50.8 %) eine Rente der Invalidenversicherung bezieht (davon rund die Hälfte eine Teilrente). In einigen Fällen ist die Entscheidung der IV diesbezüglich noch offen.

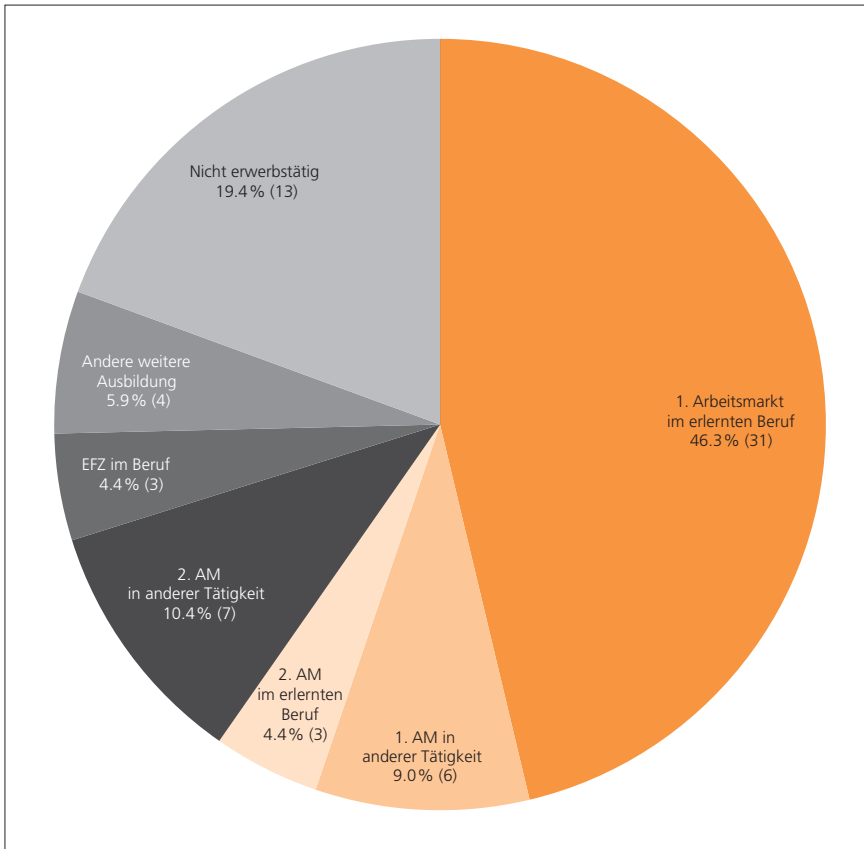


Abbildung 1: Aktuelle Arbeitssituation nach Abschluss der Ausbildung (n = 67)

Ergänzend zur objektiven Arbeitssituation wurden die jungen Berufsleute auch nach ihrer subjektiven Einschätzung, d. h. ihrer Zufriedenheit mit der Arbeitssituation gefragt (wiederum auf einer Skala von

0–10). Tabelle 1 zeigt die durchschnittlichen Werte der Zufriedenheit mit einzelnen Aspekten der Arbeitssituation und ihren Zusammenhang mit der Gesamtzufriedenheit:

Tabelle 1

Zufriedenheit mit Aspekten der Arbeitssituation und Korrelationen mit der Gesamtzufriedenheit

Wie zufrieden sind Sie...	M	rGesamt
... mit dem Verhältnis zu den Arbeitskolleginnen und -kollegen	8.6	.52*
... mit dem Verhältnis zur direkten vorgesetzten Person	8.2	.56*
... mit Ihren Arbeitsbedingungen (z. B. Arbeitszeiten, -ort)	8.0	.53*
... mit dem Umfang Ihrer Arbeit, d. h. wie viel Arbeit Sie haben	7.5	.29
... damit, wie interessant Ihre Arbeit im Moment ist	7.2	.45*
... mit dem Einkommen von Ihrer Arbeit	5.8	.36

Bemerkung: * auf dem 5%-Niveau statistisch signifikant

Die Zufriedenheit mit der aktuellen Arbeitssituation ist mit durchschnittlich 7.6 insgesamt hoch. 93.3% bewerteten die Zufriedenheit mit 5 oder höher. Im Vergleich mit der Gesamtbevölkerung² ist der Durchschnittswert etwas tiefer (dort durchschnittlich 8.0), entspricht aber der Zufriedenheit in der ähnlichen Altersgruppe (18–24-Jährige). In unserer Gruppe wie auch in der vergleichbaren Bevölkerungsstichprobe wurden soziale Aspekte am positivsten und der Lohn am kritischsten beurteilt (vgl. Tabelle 1). Auf unsere Nachfrage hin wurde von den jungen Berufsleuten oft ergänzt, dass sie gerne unabhängig von der IV ihren Lebensunterhalt bestreiten würden. Eine Abhängigkeit besteht natürlich auch vom Betrieb, wie das folgende Zitat deutlich macht:

«Ich traue mich nicht, auf den Tisch zu klopfen. Mein Einkommen ist viel zu tief. Ich traue mich aber nicht zu sagen, dass ich mehr Lohn möchte.»

Eine Nachbetreuung kann beim Einstieg hilfreich sein, gleichzeitig macht sie aber den Ausbildungshintergrund transparent.

Interessant ist allerdings, dass die Zufriedenheit mit dem Lohn nur gering mit der Gesamtzufriedenheit zusammenhängt (vgl. Tabelle 1). Wichtig ist hingegen die Zufriedenheit mit der vorgesetzten Person, mit den Arbeitskollegen und -kolleginnen sowie mit den Arbeitsbedingungen (vgl. Tabelle 1). In der altersmässig vergleichbaren Bevölke-

² Die Frage wurde dem «Swiss household panel» (SHP) entnommen, einer repräsentativen Befragung in der Gesamtbevölkerung (mit einer kleinen Abweichung: Anstatt nach der Zufriedenheit mit der Arbeitsatmosphäre fragten wir nach der Zufriedenheit mit «Vorgesetzten» und «Kollegen/Kolleginnen»).

rungsstichprobe des «Swiss household panels» (vgl. Abschnitt «Methodisches Vorgehen») sind diese Zusammenhänge etwas anders: Das Interesse an den Arbeitsaufgaben hängt am stärksten mit der Gesamtzufriedenheit zusammen ($r = .72$), die Zufriedenheit mit der Arbeitsatmosphäre ist dagegen wenig bedeutsam ($r = .37$).

In unserer Gruppe wie auch in der vergleichbaren Bevölkerungsstichprobe wurden soziale Aspekte am positivsten und der Lohn am kritischsten beurteilt.

Auch die bisher befragten Arbeitgebenden sind mit der Situation weitgehend zufrieden. Rund die Hälfte der jungen Berufsleute hat nach Meinung der Arbeitgebenden die Erwartungen erfüllt, 13.3% haben sie sogar übertroffen. Zudem werden durchwegs die Vorteile einer Ausbildung im ersten Arbeitsmarkt gegenüber einer Ausbildung im geschützten Rahmen betont. Besonders positiv fällt das Urteil über die berufliche Motivation und die soziale Integration im Team aus, kritischer bewertet werden Arbeitstempo, Belastbarkeit unter Zeitdruck und die Möglichkeiten, mehr Verantwortung zu übernehmen. Wichtig ist nach Erfahrung der Arbeitgebenden Zeit und Geduld, um die Lernenden sorgfältig in die Aufgaben einzuführen. Diese müssen möglichst klar strukturiert sein und Aufgabenfelder sollten nötigenfalls auch eingeschränkt werden können. Weiter sollte das Team auf neue Mitarbeitende vorbereitet werden, was bei hoher Fluktuation unter den Mitarbeitenden (z. B. in der Gastronomie) eine permanente Aufgabe der Vorgesetzten ist.

Zusammenfassung, Zwischenfazit und Ausblick

Wie unsere bisherigen Ergebnisse zeigen, wird die Zufriedenheit mit der Ausbildung rückblickend als hoch eingestuft, was sich z. B. daran zeigt, dass sich viele der Befragten wieder für den gleichen Weg entscheiden würden. Die Ausbildungszeit wird allerdings auch als herausfordernd erlebt, wobei sowohl von den Lernenden als auch von den Ausbildungsverantwortlichen betont wird, wie wichtig es ist, sozial gut im Team integriert zu sein. Kritisch bewertet wird der knappe zeitliche Rahmen: In zwei Jahren (beim Eidgenössischen Fähigkeitszeugnis EFZ in drei Jahren) müssen die Lernenden nicht nur fachlich auf ihre spätere berufliche Tätigkeit vorbereitet, sondern auch in ihrer Persönlichkeit und in ihren sozialen Kompetenzen gestärkt werden. Dieser Zeitrahmen kann über eine gewisse Zeit ausgedehnt werden, indem für den Übergang von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt eine Begleitung organisiert (und meist über die IV finanziert) wird. In unserer Stichprobe nutzte knapp die Hälfte der Befragten dieses Angebot (bzw. hatte es zur Verfügung). Der berufliche Einstieg ist trotzdem meistens (mit mehr oder weniger Anlaufschwierigkeiten) gelungen. Ein knappes Drittel bezeichnet die Situation aber als nach wie vor schwierig. Rund zwei Drittel der Personen sind aktuell im ersten Arbeitsmarkt integriert und die Hälfte bezieht keine Rente (darunter allerdings auch noch einige, bei denen die Situation diesbezüglich noch nicht geklärt ist). Mit ihrer Arbeitssituation sind die meisten zufrieden, wobei dafür v.a. eine positive Beziehung zur vorgesetzten Person bedeutsam ist.

Ziel der weiteren Analysen wird sein, mehr über die Einflussfaktoren und Gelingensbedingungen der Ausbildungen herauszufinden. Die Auswertungen deuten bisher

darauf hin, dass die klassischen «Behinderungskategorien» (z. B. Lernbehinderung, Sinnesbehinderung usw.) kaum Vorhersagekraft für den beruflichen Integrationsverlauf haben. Damit übereinstimmend werten auch Ausbildungsverantwortliche diese als eher sekundär und betonen vielmehr die berufliche Motivation, besonders ausgeprägte soziale Kompetenzen der Lernenden oder ein positives familiäres Umfeld als erleichternde Faktoren. Vereinzelt finden sich in unseren Analysen auch Hinweise auf Unterschiede zwischen den verschiedenen Ausbildungsmodellen. Diese sollen noch weiter analysiert und mit Daten aus anderen Untersuchungen verglichen werden. Unterschiede zwischen Ausbildungsmodellen werden jedoch mit Vorsicht interpretieren sein, da die berufliche Integration nach Abschluss auf viele verschiedene Faktoren zurückzuführen ist. Dazu gehört u. a. der Arbeitsmarkt, der für manche Branchen phasenweise günstig (z. B. Gastronomie mit Fachkräftemangel) oder dauerhaft eher ungünstig ist (z. B. KV). Weiter ist es wichtig zu erwähnen, dass die verschiedenen Ausbildungsmodelle auch eine andere Klientel bedienen, die von ihren Voraussetzungen her von Beginn weg unterschiedliche Integrationschancen aufweisen. So gesehen muss die Frage nach Vor- und Nachteilen bestimmter Modelle (z. B. erster vs. zweiter Arbeitsmarkt) immer mit der Frage nach den individuellen Möglichkeiten der Lernenden und damit der Passung zwischen Angebot und Nachfrage verknüpft werden. Die aktuelle Modellvielfalt, d. h. die differenzierte Angebotspalette ist in dieser Situation eine Chance, auf unterschiedliche Bedürfnisse einzugehen. Zentral für eine gute individuelle Passung ist u. E. ein sorgfältiger Selektionsprozess und die Durchlässigkeit (intern und extern) zwischen verschiedenen Angeboten, damit sich Lernende, denen im Verlauf der

Ausbildung der berühmte «Knopf aufgeht», im optimal angepassten Rahmen weiterentwickeln können. Zu hoffen ist ausserdem, dass immer mehr Betriebe in der freien Wirtschaft durch die positiven Erfahrungen anderer Betriebe ermutigt werden, Lernenden mit einem Handicap eine Chance zu geben.

Mit ihrer Arbeitssituation sind die meisten zufrieden, wobei dafür v. a. eine positive Beziehung zur vorgesetzten Person bedeutsam ist.

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.

Deuchert, E.M., Kauer, L. & Meisen Zanol, 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.

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.

Marti, S. et al. (2014). «Man will ja Leute fit machen für das System»: Eine qualitativ-empirische Rekonstruktion des Rollen-selbstverständnisses von Job Coachs in der Schweiz. Unpublished manuscript, Fachhochschule Nordwestschweiz, Hochschule für soziale Arbeit und Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Departement für Angewandte Psychologie: Olten und Zürich.

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. & Friedländer, S. (2013). Auf eine gelingende Kooperation im Netzwerk kommt es an! Herausforderungen und Bedingungen inklusiver Berufsbildung. *Journal für Schulentwicklung*, 17 (4), 33–37.

Supported employment Schweiz (2010). *Standortpapier Supported employment*. www.supportedemployment-schweiz.ch [Stand 11.09.2014].



Claudia Hofmann
claudia.hofmann@hfh.ch



Simone Schaub
simone.schaub@hfh.ch

Interkantonale Hochschule
für Heilpädagogik
Schaffhauserstr. 239
8057 Zürich