

Supported Employment: ein Modell der Arbeitsintegration

**Eine Rekonstruktion des Integrationsprozesses von Menschen mit
einer psychischen Beeinträchtigung**

Schnetz Barbara

eingereicht bei: Prof. Dr. Thomas Geisen

Bachelor Thesis an der Hochschule für Soziale Arbeit, Fachhochschule Nordwestschweiz, Olten, eingereicht im Januar 2014 zum Erwerb des Bachelor of Arts in Sozialer Arbeit

Supported Employment ist ein aufkommendes Arbeitsintegrationsmodell, das vor allem bei Menschen mit einer Beeinträchtigung angewendet wird. Die Erfolgsquote im Vergleich zu den herkömmlichen rehabilitativen Integrationsmassnahmen ist vielversprechend. Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit der Frage, welche Bedeutung die Unterstützung von Personen mit psychischen Beeinträchtigungen im Supported Employment hat. Mit Hilfe der vier ausgewerteten Interviews konnten die Integrationsprozesse rekonstruiert werden. Zudem wird in der Untersuchung aufgezeigt, wie die soziale und berufliche Integration aussieht und auf welche Unterstützungssysteme die betroffenen Personen zurückgreifen können.

INHALTSVERZEICHNIS

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS.....	5
ABBILDUNGSVERZEICHNIS.....	5
VORWORT.....	6
1 EINLEITUNG.....	7
2 SUPPORTED EMPLOYMENT EIN VERFAHREN DER ARBEITSINTEGRATION	11
2.1 GRUNDLAGEN ZUM SUPPORTED EMPLOYMENT MODELL.....	13
2.2 INVOLVIerte AKTEURE DES SUPPORTED EMPLOYMENT PROZESSES.....	21
2.3 PHASEN DES INTEGRATIONSPROZESSES	22
2.4 FORSCHUNGSÜBERBLICK	32
2.5 RELEVANZ VON SUPPORTED EMPLOYMENT FÜR DIE SOZIALE ARBEIT	34
3 DER REKONSTRUIERTE INTEGRATIONSPROZESS	35
3.1 METHODISCHES VORGEHEN.....	35
3.1.1 DATENERHEBUNG	36
3.1.2 DATENANALYSE	38
3.1.3 DATENAUSWERTUNG.....	40
3.2 KURZPORTRAIT	42
3.2.1 FALL A: BLOCH BRIGITTE.....	42
3.2.2 FALL B: FLURY RAPHAEL.....	44
3.2.3 FALL C: SUTTER KEVIN	46
3.2.4 FALL D: WYSS LISA.....	47
3.3 ZUSAMMENFASSUNG DER INTEGRATIONSPROZESSES	49
3.3.1 VERSCHIEDENE AKTEURE.....	53
3.3.2 FINANZIERUNG	55
3.4 DISKUSSION DER ERGEBNISSE	55
3.4.1 BERUFLICHE INTEGRATION.....	56
3.4.2 SOZIALE INTEGRATION	57
3.4.3 UNTERSTÜTZUNGSSYSTEME	59
4 SCHLUSSFOLGERUNG	61
5 LITERATURVERZEICHNIS.....	66
6 ANHANG	73
ANHANG 1: NUTZEN UND BEDENKEN VON ARBEITGEBERN	73
ANHANG 2: ZUSAMMENSTELLUNG VON FRAGEN ZU DEN THEMEN:.....	74
ANHANG 3: FRAGEBOGEN FÜR INTERVIEWPARTNERINNEN UND PARTNER	77
ANHANG 4: INTERVIEWLEITFADEN ZUM THEMA:.....	78

ANHANG 5: VEREINBARUNG ZU INTERVIEWS UND TONBANDAUFNAHMEN.....	80
ANHANG 6: TRANSKRIPTIONSZEICHEN	81

Abkürzungsverzeichnis

ALV	Arbeitslosenversicherung
BSV	Bundesamt für Sozialversicherungen
EPA	Eidgenössisches Personalamt
EUSE	European Union of Supported Employment
ICF	Internationale Klassifikation
IPS	Individual Placement and Support System
PUK Zürich	Psychiatrische Universitätsklinik Zürich
PvB	Programme zur vorläufigen Beschäftigung
RAV	Regionale Arbeitsvermittlungszentren
SKOS	Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe
UPD	Universitäre Psychiatrische Klinik Bern
WHO	Weltgesundheitsorganisation

Abbildungsverzeichnis

ABBILDUNG 1: ZUSAMMENARBEITSSYSTEM IM SUPPORTED EMPLOYMENT (IN: SCHAUFELBERGER 2013: 27).....	21
ABBILDUNG 2: SCHRITTE DER ARBEITSPLATZFINDUNG UND VERMITTLUNG (IN: SCHAUFELBERGER 2013: 97)	28
ABBILDUNG 3: ABLAUFMODELL DES PROBLEMZENTRIERTEN INTERVIEWS (IN: MAYRING 1996: 53)	37
ABBILDUNG 4: THEMENBEREICHE UND KATEGORIEN FÜR DIE ANALYSE (EIGENE DARSTELLUNG).....	41
ABBILDUNG 5: AUFGABEN BEI DER UNTERSTÜTZUNG AM ARBEITSPLATZ (IN: SCHAUFELBERGER 2013: 109F.)	76

Vorwort

Mit der vorliegenden Arbeit ist ein wichtiger Schritt vollzogen, um den Bachelor of Arts in Sozialer Arbeit zu erlangen. Seit der Suche nach einem ersten Ausbildungspraktikum, hat mich die berufliche Integration sehr interessiert. Nach guten neun Monaten intensiver Auseinandersetzung mit diesem Thema, nähert sich die Arbeit nun ihrem Ende. Die Zeit der Ideenfindung und der Entstehung dieser Arbeit war spannend, lehrreich und interessant. Nebst vielen Hochs, gab es auch Durststrecken der fehlenden Motivation und Zeiten in denen meine Nerven ziemlich strapaziert wurden. Doch genau diese Zeiten möchte ich nicht missen. Während dem Entstehen dieser Arbeit, erarbeitete ich mir einen Überblick für einen mir bisher (fast) unbekannten Bereich, der Sozialen Arbeit.

An dieser Stelle möchte ich mich bei all denen bedanken, die mich während der Entstehung dieser Arbeit unterstützt haben.

Ein Dank geht an den begleitenden Dozenten, Herr Prof. Dr. Thomas Geisen, welcher mich fachlich unterstützt hat. Er hat mir stets meine Fragen beantwortet und stand mir mit Rat und Tat zur Seite.

Mirjam von Rohr, René Moser, Sabine Bütikofer und Wijnand Houdijk gebührt ein grosses Merci. Für ihre Offenheit und Bereitschaft, sich interviewen zu lassen bin ich ihnen von Herzen dankbar.

Zudem möchte ich hier auch René Ammon, dem Leiter des Fachbereichs Integration der Solodaris Stiftung danken. Er hat mir beim Konkretisieren des Themas geholfen und mir die Interviewpersonen vermittelt.

Ich möchte mich auch bei Marlis Gurtner und Nadine Wagner für ihre Lektoratsarbeit bedanken.

Am Schluss wünsche ich allen Leserinnen und Lesern dieser Arbeit eine informative Lektüre. Diese soll neue Sichtweisen auf das Thema der Arbeitsintegration von psychisch beeinträchtigten Menschen ermöglichen und zum Denken anregen. Viel Vergnügen!

1 Einleitung

„IV-Rentner“ - „verschuldete Invalidenversicherung“ - „IV-Revisionen“ - „psychisch Kranke“ - „Burnout“ - „Integration in den ersten Arbeitsmarkt“ - „soziale Integration“ - „Arbeitslosigkeit“ - „Armut“ - „Langzeitarbeitslosigkeit“.

Diese Schlagwörter sind seit längerer Zeit immer wieder in den Nachrichten und Zeitungen zu hören und zu lesen. Sie zeigen die Aktualität des Themas *Arbeitsintegration* auf, welches dieser Bachelorarbeit zu Grunde liegt.

Durch die 5. IV-Revision und den damit eingeschlagenen Richtungswechsel weg von der Renten-, hin zur Eingliederungsversicherung, hat die Invalidenversicherung (IV) einen grossen Schritt vollbracht. Mit der Richtungsänderung wird dem Artikel 8, Absatz 2 der Bundesverfassung Rechnung getragen: „Niemand darf diskriminiert werden, namentlich nicht wegen der Herkunft, der Rasse, des Geschlechts, des Alters, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung.“

Die Arbeitsintegrationsmassnahmen haben somit nicht nur positive Auswirkungen auf die Finanzen der Invalidenversicherung, sondern dienen auch der Umsetzung des Gesetzes. In der heutigen Zeit werden Menschen mit einer Beeinträchtigung oder einer psychischen Störung immer noch oft diskriminiert. Dies ist sowohl im beruflichen als auch im sozialen Umfeld der Fall. Eine Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt hat nicht nur die berufliche Integration zur Folge, sondern wirkt sich oft auch positiv auf die soziale Integration der Betroffenen aus.

Der Richtungswechsel bringt aber auch Schwierigkeiten mit sich. Für die gehäuften Arbeitseingliederungsversuche von Menschen mit einer Beeinträchtigung mussten Fachstellen, welche sich auf die Integration von beeinträchtigten Menschen spezialisieren, teilweise neu geschaffen werden. Das grosse und vielfältige Angebot, welches heute besteht, hat nicht nur positive Effekte. Die Vielzahl von privaten und kantonalen Fachstellen ist unübersichtlich. Viele betroffene Personen haben keinen Überblick und den Unternehmern der freien Marktwirtschaft ist wenig über das Angebot bekannt. Ausserdem gibt es nicht nur viele verschiedene Fachstellen, sondern auch unterschiedliche Modelle und Methoden, mit denen gearbeitet wird.

Die Integration von IV-Rentenbeziehenden hat unter anderem durch die 5. und 6. IV-Revision an grosser Bedeutung gewonnen. Es wurden Instrumente geschaffen, mit denen es auch bisherigen Rentenbeziehenden ermöglicht werden soll, ihrer Leistungsfähigkeit ent-

sprechend in den Arbeitsmarkt eingegliedert zu werden. Auch bei Neuanmeldungen wird primär die Wiederintegration in den Arbeitsmarkt angestrebt, bevor eine Rente zugesprochen wird. Die Integration von psychisch beeinträchtigten Menschen hat dabei eine grosse Bedeutung, da psychische Erkrankung bei den Neurenten die häufigste Invaliditätsursache ist (vgl. BSV 2013: 27). In den Jahren 2000 bis 2005 wuchs die Zahl von IV-Rentenbeziehenden mit einer psychischen Erkrankung jährlich um durchschnittlich 8.3%. Sie war im Vergleich zu den Renten aufgrund eines Geburtsgebrechens achtmal höher. Zwischen 2005 und 2012 ist diese Wachstumsrate auf 1.2% zurückgegangen. Heute liegt die Anzahl von IV-Rentenbeziehenden, welche an einer psychischen Erkrankung leiden, bei 102'000 (vgl. ebd.: 24f.).

Im Kampf gegen die Armut und zur Entlastung des sozialen Versicherungssystems in der Schweiz setzten der Bund und die Versicherungen unter anderem auf die (Wieder-) Integration von psychisch beeinträchtigten Menschen und Langzeitarbeitslosen. Bleibt jemand länger als ein Jahr arbeitslos, gilt er in der Schweiz als langzeitarbeitslos (vgl. Manouk 2010: 15). Ein erhöhtes Risiko, langzeitarbeitslos zu werden, haben einerseits Working Poors, welche, aufgrund ihrer zum Teil niedrigen beruflichen Qualifikation, ein geringes Einkommen erzielen (vgl. Heggli 2010: 11). Andererseits weisen aber auch Menschen, die über 50 Jahre alt sind und sich nie freiwillig weitergebildet haben, ein erhöhtes Risiko auf (vgl. Manouk 2010b: 15). Das grosse Angebot von Integrationsmassnahmen ist trotz der geringen Anzahl von gelungenen Integrationen nicht abzuwerten. Die Bemühungen, eine soziale Integration durch eine beschränkte Arbeitsbeschäftigung zu erreichen, dürfen nicht unterschätzt werden. Auch die Folgen dieser Integration sind für das Individuum positiv. Es zeigt sich das grosse Problem der Sockelarbeitslosigkeit, nämlich, dass es viele Menschen gibt, deren Wunsch auf Arbeit unerfüllt bleibt (vgl. Manouk, Weller 2010: 11).

Werden Menschen in der Schweiz durch einen Stellenverlust arbeitslos, werden sie gewöhnlich von der Arbeitslosenversicherung (ALV) unterstützt. Diese Personen werden bei den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV), den ausführenden Organen der ALV, angemeldet. Von den Beratenden des RAV, werden die Stellensuchenden je nach Bedürfnis begleitet, beraten und gecoacht. Zudem ist es ihnen möglich, Kurse zu besuchen und an Programmen zur vorläufigen Beschäftigung (PvB) teilzunehmen. Diese Beschäftigungsprogramme, welche von Kantonen und/oder Gemeinden teilweise oder ganz finanziert werden und zeitlich befristet sind, sollen den längerfristigen erwerbslosen Menschen den Bezug zum Arbeitsmarkt ermöglichen. Zudem können die Programme mit Bildung verbunden werden und im ersten oder zweiten Arbeitsmarkt angesiedelt sein. Die Teilnehmenden erhalten für ihre Leistung einen finanziellen Beitrag als Lohn, Entschädigung oder Anreizbetrag (vgl. Aeppli et al. 2004: 15). Dabei handelt es sich nicht um karitative Tätigkeiten nach Baur et al. (1998: 24), sondern um Arbeiten, die absichtlich für Teilnehmende an Erwerbslosenpro-

grammen geschaffen wurden. Diese aktivierenden Massnahmen sind in den letzten 20 Jahren sowohl in der Schweiz als auch in vielen anderen westeuropäischen Ländern zum Leitgedanken der staatlichen Sozialpolitik geworden. Die Verfügbarkeit der Arbeitslosen für den Arbeitsmarkt soll mit einem Mix aus sanktionsorientierten (Fordern) und unterstützungsorientierten (Fördern) Methoden sichergestellt werden (vgl. Reis/Wende 2010: 70).

Der Integrationsprozess wird, nebst dem Arbeitsplatzverlust, durch weitere Probleme erschwert, wie die oben erwähnten Beispiele zeigen (Langzeitarbeitslosigkeit, schlechte Ausbildung, Alter, gesundheitliche oder familiäre Probleme). In speziell dafür vorgesehenen Institutionen werden Stellensuchende gecoacht und auf die Stellensuche vorbereitet, damit sie bei einem Bewerbungsgespräch die Arbeitgebenden von sich überzeugen können (vgl. Kirchner 2011: 17).

Eine Institution, die eine solche Begleitung anbietet, ist das Stellwerk Solothurn. Die Stellensuchenden werden auf ihrer Suche begleitet, bis sie eine Stelle gefunden haben, jedoch nur bis zu maximal neun Wochen. Während dieser Zeit werden sie von Fachleuten unterstützt, den beruflichen Werdegang zu analysieren, ein Bewerbungsdossier zu erstellen und Vorstellungsgespräche zu trainieren. Zudem werden sie im Umgang mit Arbeitslosigkeit gecoacht und ihre Selbstreflexion sowie ihre Sozialkompetenzen werden gefördert. Den Teilnehmenden wird ein Austausch mit Menschen, welche sich in einer ähnlichen Lebenslage befinden, ermöglicht (vgl. Stellwerk o.J.).

Lange Zeit hat in der Schweiz ein rehabilitatives Konzept in der Arbeitsintegration dominiert. Dieses geht von einer stufenweisen Wiedereingliederung im geschützten Rahmen aus. Eine Person kann sich an einem geschützten Arbeitsplatz schrittweise auf den Wiedereinstieg in den ersten Arbeitsmarkt vorbereiten. Umschulungen, Aus- oder Weiterbildungen werden ebenfalls in diesem geschützten Rahmen absolviert. Diese Arbeitstrainings gelten nicht nur für Menschen mit einer Beeinträchtigung, sondern auch für Arbeitslose. Anhand der ansteigenden Neuberentungen aufgrund psychischer Beeinträchtigung ist ersichtlich, dass dieses Modell nicht den gewünschten Erfolg bringt (vgl. Rüst/Debrunner 2005: 11). Die Studie von Aepli und Ragni (2009: 45f.), bei der Neueintretende in die Sozialhilfe befragt wurden, zeigt auf, dass 45% aller Absolventen von Integrationsmassnahmen (Arbeitstrainings) eine Arbeitsstelle fanden, wobei der Prozentsatz derer, die an keinen Integrationsmassnahmen teilnahmen, mit 55% deutlich höher liegt. Diese Studie bezieht sich jedoch nur auf eine gelungene Arbeitsintegration, und nicht auf „... Aspekte wie die soziale Integration, die Steigerung der Lebensqualität, die berufliche Qualifizierung oder positive Auswirkungen auf die Gesundheitssituation...“ (vgl. Manouk 2010a: 23).

Da die herkömmlichen Konzepte nicht den gewünschten Erfolg zeigten, wird seit einiger Zeit ein neues Konzept verfolgt. Das Modell „Supported Employment“ wendet sich ab von der

bisherigen Devise „First train, then place“ und kehrt es um zu „First place, then train“ (vgl. Supported Employment Schweiz o.J.). Im nächsten Kapitel wird genauer auf dieses Modell eingegangen.

Fragestellung

Zurzeit besteht noch wenig Literatur über das Modell „Supported Employment“. Das Ziel dieser Arbeit ist daher, das Modell genauer vorzustellen und mit Hilfe von verschiedenen geführten Interviews folgende Fragestellung zu beantworten:

Welche Bedeutung hat die Unterstützung von Personen mit psychischen Beeinträchtigungen im Supported Employment?

Zudem wird auf verschiedene Unterfragen Bezug genommen.

- Wie sieht ein rekonstruierter Integrationsprozess aus?
- Wie verlief die soziale und berufliche Integration aus Sicht der betroffenen Personen?
- Welche Unterstützungssysteme spürten die betroffenen Personen und welche Bedeutungen schreiben sie ihnen zu?

Aufbau der Arbeit

In der Einleitung wurde auf die aktuelle Situation der IV und der beruflichen Eingliederung Bezug genommen. Im zweiten Kapitel dieser Arbeit werden zuerst in einem geschichtlichen und fachlichen Diskurs die wichtigsten Begriffe erklärt. Darauf aufbauend werden die Grundlagen zu Supported Employment dargelegt, wobei auch auf die theoretischen Bezugspunkte, Definitionen, Prinzipien und grundlegende Werte eingegangen wird (Kapitel 2.1). Zudem werden die verschiedenen Akteurinnen und Akteure vorgestellt und die verschiedenen Phasen des Supported Employment genauer betrachtet. Der Forschungsüberblick in Kapitel 2.4 bietet den Lesenden ausserdem einen kritischen Blick auf den Supported Employment Ansatz. Abgerundet wird das zweite Kapitel mit der Bedeutung von Supported Employment in der Sozialen Arbeit.

Im dritten Kapitel geht es um die konkrete Umsetzung von Supported Employment aus Sicht der integrierten Personen. Die vier geführten Interviews werden inhaltsanalytisch ausgewertet. Wie dabei vorgegangen wurde, wird zu Beginn dieses Teiles der Arbeit aufgezeigt. Abgeschlossen wird der Hauptteil, indem die Fragestellung mit ihren Unterfragen beantwortet wird.

Den Abschluss dieser Arbeit bilden die Schlussfolgerungen (Kapitel 4). Die wichtigsten Erkenntnisse werden darin gebündelt und weitere aus der Arbeit hervorgehende Fragestellungen werden aufgeworfen.

2 Supported Employment ein Verfahren der Arbeitsintegration

Arbeitsintegration beinhaltet die soziale wie auch berufliche Integration (vgl. SKOS 2005: D.2-1). Um diese Integration zu erreichen, wird ein Arbeitsplatz benötigt. Diese Tatsache lässt erahnen, dass *Arbeit* eine wichtige Rolle spielt. In der historischen Perspektive zeigt sich, dass im Mittelalter die Arbeit in einem religiösen Zusammenhang gesehen wurde. Die Arbeit war eine Plage und war dem Menschen aufgrund des Sündenfalls auferlegt worden. Adelige und Geistliche waren von der körperlichen Arbeit befreit. Mit der Frömmigkeitsbewegung änderte sich das Verständnis der Arbeit fundamental (vgl. Dülmen 2000: 81) und der Begriff Arbeit verlor in der westlichen Gesellschaft die negative und abwertende Auffassung (vgl. Voigt/Wohlthmann o.J.). Dieser geschichtliche Exkurs zeigt, dass sich die Bedeutung des Begriffes Arbeit mit den verschiedenen Zeitepochen geändert hat. Heute kann der Begriff nahezu losgelöst vom religiösen Kontext definiert werden. Kocka und Offe (2000: 9) sprechen von Erwerbsarbeit, von Arbeit, in dem eine selbständige Person, eingebunden in einen Arbeitsvertrag, ein monatliches Einkommen erzielt. Auf dieses Einkommen sind die Arbeitenden und ihre, im gleichen Haushalt wohnenden Angehörigen angewiesen (vgl. ebd.). Aßländer (2005: 255) behauptet sogar: „Längst dient Arbeit nicht mehr der unmittelbaren Existenzsicherung, sondern sie wird beseelt von dem Wunsch, sich Luxus zu leisten.“

Nebst diesen Ausführungen darf nicht vergessen werden, dass es auch Arbeit gibt, welche nicht geldlich belohnt wird. Dies führt dazu, dass sich Arbeit in zwei Kategorien aufteilen lässt. Die eine Kategorie ist die Erwerbsarbeit (besoldete Arbeit zur Finanzierung des Lebensunterhaltes) und die zweite Kategorie ist die „Nicht-Erwerbsarbeit (Betreuung, bzw. Pflege von Kindern oder Angehörigen, Hausarbeit, Freiwilligenarbeit)“, so Schaufelberger (2013: 14). Ist in den weiteren Kapiteln von Arbeit die Rede, ist jeweils die Erwerbsarbeit gemeint. Diese dient dem Menschen zur Selbstverwirklichung und kann als „zielgerichtetes Handeln von Menschen zur Befriedigung von existentiellen Bedürfnissen durch die Herstellung von Waren und Dienstleistungen“ verstanden werden (Fachhochschule Aargau Nordwestschweiz 2005: 20). Daneben kann Arbeit auch als Prozess verstanden werden, in welchem die Menschen soziale Beziehungen eingehen, welche von zentraler Bedeutung im gesamten Lebenszusammenhang sind (vgl. Voigt/Wohlthmann o.J.). So führt Arbeit sowohl zur beruflichen wie auch zur sozialen Integration.

Auch die Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe (SKOS) setzt bei der Arbeitsintegration den Fokus auf die berufliche und soziale Integration. Mit Hilfe der beruflichen Integration sollen die hilfesuchenden Personen ihre Sozialkompetenzen wie Engagement, Zuverlässigkeit, Lernfähigkeit, etc. ausbauen. Mit den sozialen Integrationsmassnahmen soll das Selbstbe-

wusstsein der Betroffenen gestärkt werden. Zudem soll ihnen durch die Beschäftigung eine Tagesstruktur vermittelt werden (vgl. SKOS 2005: D.2-1). Mit diesen Massnahmen soll das Ziel der Arbeitsintegration, die Teilhabe möglichst aller Menschen „an gesamtgesellschaftlichen Sinn- und Arbeitszusammenhängen sowie (...) die wirtschaftliche Unabhängigkeit möglichst aller Gesellschaftsmitglieder durch Erwerbsarbeit“ (vgl. Mey/Schaukelberger 2010: 15), erreicht werden.

Dabei hat die berufliche Integration zum Ziel, dass möglichst alle Menschen am Erwerbsleben teilhaben können. Eine gelungene Integration hat zur Folge, dass die betroffenen Personen in wirtschaftlicher Unabhängigkeit leben können (vgl. Tshibangu 2011).

Die Integration wird durch Finanzierungszuschüsse an Ausbildungen und Weiterbildungen gefördert. Zudem bekommen Unternehmen, welche Leute mit einer Beeinträchtigung oder kranke und verunfallte Personen weiter beschäftigen oder integrieren, in der Anfangsphase einen finanziellen Anreiz (vgl. Insieme Schweiz o.J., Eidgenössisches Personalamt EPA o.J.). Die berufliche Integration hat auf der individuellen sowie auf der gesellschaftlichen Ebene Auswirkungen. Einerseits muss sich die betroffene Person während des Integrationsprozesses über ihre Fähigkeiten bewusst werden und ihre Ressourcen mobilisieren. Andererseits ist der Wille zur Weiterentwicklung gefordert (Aufbau, Ausbau und Aktivierung von Bildung und Sozialverhalten), um unter anderem die Herausforderungen im Arbeitsalltag meistern zu können. Die berufliche Integration fordert von der Gesellschaftsebene, Bedingungen zu schaffen, worin Autonomie, Partizipation und Zugehörigkeit jedes einzelnen Individuums begünstigt werden; dahinter verbirgt sich auch der Kampf gegen Diskriminierung (vgl. ChancePlus o.J.).

So wie sich der Begriff Arbeit im historischen Kontext verändert hat, veränderte sich auch die Bedeutung von sozialer Integration. In der Antike beispielsweise war die Erwerbsmöglichkeit eines Menschen durch seinen sozialen Stand begrenzt. Diese Situation veränderte sich jedoch mit der Revolution. Danach galten Arbeit und subjektive Leistung als Erfolgsfaktoren, welche den sozialen Status begründen (vgl. Aßländer 2005: 264). Arbeit wurde zudem in sämtlichen sozialen Schichten „zum Schlüsselfaktor für gesellschaftliche Anerkennung, Aufstieg und Erfolg“ (ebd.: 59). Der Stellenwert der Arbeit hat jedoch seit den 50er und 60er Jahren, die „kennzeichnend für die individuelle Lebensorientierung“ waren, immer mehr abgenommen (Gorz 2000: 90, Strümpel 1989: 50). Dieser Werthaltungswandel hat aber nichts am eigentlichen Wert eines Arbeitsplatzes verändert. Der Wert des Arbeitsplatzes ist nicht kennzeichnend durch die Befriedigung des Arbeitenden, „sondern durch die Rechte und Möglichkeiten, die an den Besitz des Arbeitsplatzes und allein daran gebunden sind“ (ebd.: 91).

Arbeitslose Menschen werden durch staatliche Mittel (bspw. Sozialhilfe oder Arbeitslosentaggelder) finanziert, so dass sie ökonomisch fast so leben können wie Arbeitende. Den meisten geht es jedoch im Vergleich zu den Arbeitenden, bezüglich ihres persönlichen Wohlergehens schlechter. Die meist unfreiwillige Arbeitslosigkeit, kann z.B. zum Verlust der Selbstachtung führen (vgl. Giddens 2001: 99f.).

Das Selbstwertgefühl wird durch verschiedene Einflüsse, welche die Arbeit mit sich bringt, gestärkt. Menschen, die einer Erwerbsarbeit nachgehen, haben einen geregelten Tagesablauf (vgl. Jahoda, Lazarsfeld, Zeisel 1975: 83). Sie haben einen Grund, um aufzustehen und sind an die Strukturen, welche die Arbeit mit sich bringt, gebunden. Arbeitende haben gegenüber den Arbeitgebenden eine Verpflichtung. Sie müssen ihre Leistung bringen, sich beruflich qualifizieren und Verlässlichkeit zeigen (vgl. ebd.: 91). Das Mikrosystem *Arbeit* (Bronfenbrenner 2005: 207) bringt neue soziale Kontakte mit sich und das Gefühl einer Gemeinschaft wächst durch die Zusammenarbeit verschiedener Personen (vgl. Jahoda et al. 1975: 58 – 79). Zur sozialen (resp. gesellschaftlichen) Teilhabe gehören auch naheliegende Dinge, wie Freizeitaktivitäten und Bildungsangebote (vgl. Heggli 2010: 13).

Das Ziel von Supported Employment ist ein Arbeitsplatz im ersten Arbeitsmarkt, auch allgemeiner Arbeitsmarkt genannt, welcher sämtliche Berufstätigkeiten enthält. Ob selbständige Erwerbsarbeit oder Beschäftigungen mit einem Arbeitsvertrag spielt dabei keine Rolle (vgl. Portal für Finanzen und Versicherungen o.J.). Menschen, die im ersten Arbeitsmarkt arbeiten, erhalten einen bestimmten Lohn für ihre geleistete Arbeit. Der erste Arbeitsmarkt lässt sich vom zweiten Arbeitsmarkt klar unterscheiden. Im zweiten Arbeitsmarkt können nur Beschäftigungsverhältnisse bestehen, welche staatlich subventioniert werden. Dazu gehören viele geschützte Arbeitsplätze in extra dafür eingerichteten Werkstätten, meist für Menschen mit einer Beeinträchtigung (vgl. ebd., Bundeszentrale für politische Bildung o.J., ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften 2006).

2.1 Grundlagen zum Supported Employment Modell

Supported Employment ist kein Produkt aus den verschiedenen Gesetzesrevisionsprozessen, wie es beispielsweise die Integrationsmassnahmen der Invalidenversicherung sind. Deshalb wird im folgenden Unterkapitel die Entwicklungslinie des Modells kurz aufgezeigt.

Der Ursprung des Supported Employment Modells liegt in den **USA**, wo es 1984 im Rahmen verschiedener Arbeitsintegrationsmodellprojekten entwickelt wurde. Zu Beginn wurde das Projekt für lern- und geistigbehinderte Personen entwickelt. Heute wird das Modell hauptsächlich für Menschen mit einer psychischen Erkrankung in Bezug auf ihre berufliche Integ-

ration angewendet. Die Zielgruppe besteht jedoch seit dem Ursprung dieses Modells aus Menschen, welche als nicht mehr vermittlungsfähig gelten. Durch Gesetze, die vor allem den Schutz vor Diskriminierung betonen, wurde die Entwicklung und Umsetzung von Supported Employment unterstützt (vgl. Doose 2007: 160, Rüst/Debrunner 2005: 36). Nach Schaufelberger (2013: 28) sollte das Modell „Menschen mit Behinderung (...) die Möglichkeit für eine Teilhabe am Arbeitsleben und somit die Wahl zwischen einer Anstellung in einem besonderen Betrieb für Menschen mit Behinderung oder einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarkts“ bieten.

Aufgrund der 1993 gegründeten **European Union of Supported Employment (EUSE)**, wurde eine sprunghafte quantitative Entwicklung erkennbar. Die Fördermittel der Sozialfonds ermöglichten einen Austausch zwischen den Ländern und förderten verschiedene Projekte. Darunter war auch das Quip-Projekt (vgl. Strümpel/Stadler-Vida/Giedenbacher 2002), in welchem „Qualitätskriterien für Supported Employment aus der Sicht der verschiedenen Beteiligten entwickelt“ wurden (vgl. Schaufelberger 2013: 28).

Da in den USA und weiteren Ländern das Modell Supported Employment zu einem essenziellen Bestandteil der Beschäftigungspolitik geworden ist, wurde es auch gesetzlich verankert. Supported Employment ist in vielen anderen Ländern, so auch in der Schweiz, bekannt, jedoch selten gesetzlich und sozialpolitisch verankert (vgl. Doose 2007: 167).

Eine Studie der European Commission (2012) untersuchte in 30 Ländern die Anwendung des Supported Employment Konzeptes. Diese zeigt auf, dass das Modell in vielen Ländern noch als Pilotprojekt gesehen wird. Die Autorinnen und Autoren der Studie weisen darauf hin, wie wichtig eine geklärte Finanzierung und der nationale Rahmen für Supported Employment sind (vgl. ebd.: 23 - 25).

In der **Schweiz** lassen sich die Wurzeln des Supported Employment Konzeptes bis in die 1980er Jahre zurückverfolgen. 1981 feierte Möbel-Pfister ein Firmenjubiläum. Aus diesem Anlass schaffte die Firma „beschützende Arbeitsplätze“ für Psychiatriepatienten. Dafür wurde eigens eine interdisziplinäre Arbeitsgruppe zusammengestellt, welche ein Konzept erarbeitete. Dieses Konzept sollte anderen privaten oder öffentlichen Unternehmen die Chance bieten, das Modell in einem eigenen Projekt zu übernehmen, um so weitere „beschützende Arbeitsplätze“ zu schaffen. Den Begriff „beschützende Arbeitsplätze“ wurde von der interdisziplinären Arbeitsgruppe wie folgt definiert:

Die Arbeitsplätze sollten dezentral im ganzen Unternehmen (Produktion und Administration) eingerichtet und gemäss den Fähigkeiten und Neigungen der Patienten ausgesucht und auf sie abgestimmt werden. Die Arbeitsplätze sind ein separates Kontingent, d.h. dass sie den beteiligten Abteilungen über ihren Stellenplan hinaus

als zusätzliche Stellen zugeteilt werden. Die Entlohnung richtet sich im Rahmen der normalen Lohnkategorien nach der effektiven Leistung. Ist der so erreichte Lohn nicht ausreichend, so hat die Invalidenversicherung für ergänzendes Einkommen zu sorgen. (Möbel Pfister Handbuch 1985, zit. nach Rüst/Debrunner 2005: 49).

Das Unternehmen hat sein Projekt mit folgender Überlegung begründet: Damit ein staatlich verordnetes Quotensystem vermieden werden kann, soll die Initiative trotz schwierigen Zeiten durch die Privatwirtschaft übernommen werden (vgl. ebd.). Die Hoffnung, dass das Projekt auch in Unternehmenskreisen auf ein grosses Echo stossen würde, wurde aber nicht erfüllt. Dennoch wurde die Idee von verschiedenen Institutionen, welche im sozialpsychiatrischen Bereich angesiedelt waren, übernommen. So entstanden daraus verschiedene Projekte, in welchen das Modell umgesetzt wurde. In Zusammenarbeit und mit finanzieller Unterstützung der Rotary-Clubs konnten mehrere Unternehmen gegründet werden, denen es gelang, „beschützende Arbeitsplätze“ zur Verfügung zu stellen. Ein weiteres Ziel dieser Projekte war es, motivierte Unternehmen zu finden, die bereit waren, für psychisch beeinträchtigte Menschen Arbeitsplätze zu schaffen. „Keine dieser Fachstellen stand in unmittelbarer Verbindung mit einer beruflichen Massnahme, das BSV gewährte Beiträge gemäss Art. 74 IVG.“ (vgl. ebd.: 49f.)

Der Sozialpsychiatrische Dienst der Psychiatrischen Universitätsklinik Zürich (PUK) entwickelte 1982 das Konzept des Berufsförderungskurses. Schnell zeichnete sich ab, dass in vielen Fällen durch die Abklärungs- und Trainingsprogramme eine gute Ausgangslage geschaffen werden konnte. Für den beruflichen Wiedereinstieg im ersten Arbeitsmarkt war jedoch eine längere Begleitung und Unterstützung notwendig. Dieser Erkenntnis wurde durch die Schaffung einer „Nachbegleitungsstelle“ Rechnung getragen. Diese Stelle führte regelmässige Qualifikationsgespräche und Fachberatungen für Unternehmen, Mitarbeitende und Arbeitnehmende durch. Dieses Projekt war dem Modell des Supported Employment sehr ähnlich; es wurde jedoch nie direkt darauf Bezug genommen (vgl. Rüst/Debrunner 2005 50f., Schaufelberger 2013: 28f.). Lange Zeit richteten sich in der Schweiz Supported Employment Projekte an psychisch beeinträchtigte Personen. Erst seit 10 Jahren wird das Modell auch bei anderen Zielgruppen, z.B. langzeitarbeitslosen Personen oder kognitiv beeinträchtigten Menschen, angewendet. Mit der Studie von Thomas Rüst und Annelies Debrunner aus dem Jahr 2005, kam der Begriff Supported Employment in die Diskussion (vgl. Schaufelberger 2013: 29).

IPS-Modell und weitere theoretische Bezugspunkte

Das „Individual Placement and Support System“ (IPS) hat zur Entwicklung des Supported Employment Konzeptes wichtige Impulse geliefert. Das IPS wurde in den 1990er Jahre in den USA für Personen mit psychischen Beeinträchtigungen entwickelt und intensiv wissenschaftlich evaluiert (vgl. Schaufelberger 2013: 24). Da es in unserer Gesellschaft Aufgabe von Institutionen ist, berufliche Integrationsmodelle zu entwickeln, sind diese Entwicklungen mehr praxisorientiert als wissenschaftlich orientiert (vgl. Rüst/Debrunner 2005: 21). Schaufelberger (2013: 24) formuliert es so: „IPS gilt aufgrund der wissenschaftlichen Entstehung als evidenzbasiert - d.h. auf nachweislichen bzw. beobachtbaren Tatsachen beruhend - wirksam.“

Zugang zum IPS-Prozess haben alle Personen, die sich wünschen, im ersten Arbeitsmarkt zu arbeiten, jedoch ohne Unterstützung keine Chance auf eine Stelle hätten. Die Barrierefreiheit (vgl. Kapitel 2.1) gilt sowohl für das Supported Employment Modell, wie auch für das IPS, damit keine Personen durch vorgängige Ausschlusskriterien vom Prozess ausgeschlossen werden. So werden die Motivation und das Interesse der Teilnehmenden als Zugangskriterien hervorgehoben. Das IPS-Modell betont die enge Verbindung zwischen der psychiatrischen Behandlung und der beruflichen Integration, weshalb die Fachperson ein Teil des interdisziplinären Behandlungsteams ausmacht (vgl. Schaufelberger 2013: 24f.). Rüst und Debrunner (2005: 37) machen darauf aufmerksam, dass es noch immer Wissenschaftler gibt, die es erforderlich finden, im Bereich der beruflichen Integration bei psychisch beeinträchtigten Personen ein längeres vorangehendes Training in einem geschützten Rahmen zu absolvieren, um Grundlagen für eine spätere Stellenwahl zu schaffen. Genau in diesem Punkt unterscheiden sich die Supported-Employment-Modellprojekte, „Supported Employment“ der Psychiatrischen Universitätsklinik Zürich (PUK) und das „Job-Coach-Placement“ der Universitären Psychiatrischen Klinik Bern (UPD), welche sich dennoch beide am IPS orientieren.

Allgemein gesagt lässt sich das Supported Employment als ein offenes und interdisziplinäres Konzept beschreiben. Dies führt dazu, dass es sich auf keine bestimmten wissenschaftlichen Theorien stützt und dadurch auch keine Disziplin ist. Es gibt vereinzelt Theorien, auf die das Supported Employment Konzept zurückgreift. So spielt das Verständnis von Krankheit und Behinderung eine Rolle, wie es in diesem Kapitel im Abschnitt **Arbeitsmarktfähigkeit** noch beschrieben wird. Auch der salutogenetische Ansatz von Aron Antonovsky (1997) nimmt Einfluss auf das Konzept. „Die Salutogenese richtet den Fokus nicht auf die Krankheit und das, was krank macht (Risikofaktoren), sondern auf die Faktoren, welche dazu beitragen, dass Individuen trotz Belastungen und Stress gesund bleiben können (Widerstandskraft).“ (Schaufelberger 2013: 30f.). Das Recovery-Konzept und der Empowerment-Ansatz können

ebenfalls als theoretische Bezugspunkte des Supported Employment Modells betrachtet werden. Recovery wird von Rüst und Debrunner (2005: 21) wie folgt beschrieben: „Recovery ist das, was psychisch beeinträchtigte Menschen selber leisten. Behandlung, Rehabilitation und andere Hilfestellungen unterstützen sie dabei und können den Prozess fördern.“ Die Selbstbefähigung und die Selbstbemächtigung versteht Herringer als Empowerment, welche grob gesagt die (Wieder-) Herstellung von Selbstbestimmung im Alltag bedeutet (2002: 18).

Definitionen und Prinzipien des Supported Employment Konzeptes

Das Supported Employment Konzept will Menschen, die aufgrund ihrer kognitiven und/oder psychischen Beeinträchtigung, ihrer Suchtvergangenheit, ihrer Langzeitarbeitslosigkeit und/oder ihrer Herkunft einen erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt haben, zu einer bezahlten Arbeit im ersten Arbeitsmarkt verhelfen.

Der europäische Dachverband European Union of Supported Employment (EUSE), welcher 1993 gegründet wurde (EUSE 2007: 6) unterstützt die folgende Definition von Supported Employment: „das Unterstützten von Menschen mit Behinderung oder von anderen benachteiligten Gruppen beim Erlangen und Erhalten von bezahlter Arbeit in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes.“ (EUSE 2007: 13)

Da die EUSE daran interessiert ist, dass das Konzept in vielen Ländern den Durchbruch schafft, ist die Definition sehr allgemein gefasst. Dadurch kann das Konzept den entsprechenden kulturellen und politischen Gegebenheiten gerecht werden. Trotz dieser Offenheit halten die Definition und ihre ergänzenden Ausführungen mehrere wichtige Merkmale des Konzeptes fest (Schaufelberger 2013: 21):

- Im Ursprung richtete sich das Konzept an die Zielgruppe „Menschen mit einer Behinderung“. Ihnen sollte es ermöglicht werden, „integrierte Beschäftigungen im Gemeinwesen“ auszuführen. D.h. Menschen mit Behinderungen sollte die Möglichkeit gegeben werden, „Seite an Seite mit Menschen ohne Behinderung zu arbeiten“ (EUSE 2007: 13). Die Zielgruppe hat sich mit der Zeit vergrößert. Das Modell wird nun auch für Menschen angewendet, welche sonstige Schwierigkeiten beim Erhalten eines Arbeitsplatzes haben und teilweise als „nicht vermittlungsfähig“ gelten (bspw. Langzeitarbeitslose, Menschen mit einer Suchterkrankung, etc.) (vgl. Doose 2007: 118, Rüst/Debrunner 2005: 36). Im Vergleich zur Arbeitsvermittlung unterscheidet sich das Supported Employment Konzept dadurch, dass es sich an Personen mit erheblichen Schwierigkeiten richtet und die Arbeitsmarktfähigkeit nicht wie bei der Arbeitsvermittlung dominierend ist (vgl. Schaufelberger 2013: 21).
- Das Konzept sieht vor, dass die integrierten Personen bei ihrer Arbeit im ersten Arbeitsmarkt individuell an sie angepasste Unterstützung bekommen, um somit einen

langfristigen Erfolg in ihrer Integration und der Arbeit erzielen zu können (vgl. EUSE 2007: 13). Dies zeigt, dass nicht nur das Erlangen eines Arbeitsplatzes im allgemeinen Arbeitsmarkt das Ziel ist, sondern auch das Erhalten des Platzes. Damit ein nachhaltiger Verbleib im ersten Arbeitsmarkt angestrebt werden kann, werden Job Coaches eingesetzt. Ein Job Coach unterstützt die integrierte Person im Einzelfall und reagiert flexibel auf deren Bedürfnisse (vgl. Doose 2007: 116).

- Ein weiterer wichtiger Punkt ist der Begriff „bezahlte Arbeit“ (siehe Abschnitt *Erklärung verschiedener Begriffe*, Seite 20). Das Supported Employment Modell soll Menschen zu einer bezahlten Arbeit verhelfen, damit sie einen ihrer Leistung angepassten Lohn erhalten (vgl. EUSE: 13). Bleiben Transferleistungen bspw. der IV bestehen oder kommt es nur zu einer geringen Reduktion, ist dies kein Indiz dafür, dass der Integrationsprozess nicht gelungen ist. Auch wenn eine arbeitende Person nur einen kleinen Lohn für ihre Leistung erhält und keine Ablösung von den Sozialversicherungen stattgefunden hat, entspricht es noch immer dem Supported Employment Konzept. Diese Ausführungen zeigen, dass nicht alleine der Lohn ein zentrales Element des Supported Employment Konzeptes ist, sondern die Teilhabe am Arbeitsleben. Diese Ansicht deckt sich nicht mit derjenigen der Invalidenversicherung. Die IV setzt eine berufliche Integration mit einer Rentenreduktion gleich. Für die IV sind nur jene Personen beruflich integriert, bei welchen auch eine Rentenreduktion vorgenommen werden konnte. Die Umsetzung des Supported Employment Konzeptes wird durch das Spannungsfeld dieser verschiedenen Sichtweisen und den damit verbundenen Erwartungen der Finanzierung, beeinflusst (vgl. Schaufelberger 2013: 21).
- Mit dem Anliegen von Supported Employment, dass Menschen mit Unterstützung am allgemeinen Arbeitsmarkt teilnehmen können, wird gezeigt, dass die Integration in das Gemeinwesen im Zentrum steht und nicht die Zugehörigkeit in einer besonderen Einrichtung (vgl. Schaufelberger 2013: 22).

First place, then train

Bereits in der Einleitung wurde auf den Leitsatz „first place, then train“ hingewiesen. Nebst der Erklärung von Supported Employment von EUSE ist dieser Leitsatz in vielen weiteren Artikeln und Büchern zu finden. In ihm liegt der Unterschied im Vergleich zu den herkömmlichen rehabilitativen Konzepten der beruflichen Integration. Das Prinzip von „first place, then train“ bietet für die Personen, welche integriert werden sollen, einen direkten Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt. Dies bedeutet einen Gegensatz zu den rehabilitativen Konzepten, bei welchen eine Rückkehr in den allgemeinen Arbeitsmarkt erst nach Aufbautrainings- und Arbeitsintegrationsprogrammen angestrebt wird.

Das Ziel von Supported Employment ist eine möglichst schnelle Rückkehr an einen Arbeitsplatz im allgemeinen Arbeitsmarkt. Personen, die anhand des Supported Employment Konzeptes integriert werden, sollen im Unternehmen unter realen Bedingungen arbeiten können. Zudem sollen sie direkt am Arbeitsplatz Unterstützung beim Lernen und Arbeiten erhalten. Der Richtungswechsel, der damit verbunden ist, richtet sich gegen Rehabilitationsprogramme sowie berufliche Massnahmen der Sozialhilfe und der verschiedenen Sozialversicherungen (IV, ALV). Bisher beruhten diese Integrationsversuche „auf der Annahme, dass Personen durch geeignete medizinische, therapeutische, agogische oder qualifizierende Massnahmen auf den (Wieder-)Einstieg vorbereitet werden müssen“. Sobald sie die Anforderungen, die der allgemeine Arbeitsmarkt an Arbeitnehmende stellt, erfüllen, kann die Integration in den ersten Arbeitsmarkt erfolgen (Schaufelberger 2013: 22). Das Stufenmodell, wie diese Vorgehensweise genannt wird, steht jedoch seit längerer Zeit heftig in der Kritik, da vielen Personen die Integration nur für eine kurze Zeit oder gar nicht gelingt (vgl. ebd.).

Arbeitsmarktfähigkeit

Schaufelberger (2013: 23) spricht davon, dass „auch Personen mit erheblichen Beeinträchtigungen Aufgaben in Unternehmen wahrnehmen können, wenn es gelingt, passende Tätigkeiten in einem geeigneten Arbeitsumfeld zu finden und die erforderliche Unterstützung zu gewährleisten“. Daraus lässt sich schliessen, dass nicht die Fähigkeiten der Personen darüber entscheiden, ob eine Integration möglich ist. Es ist ein Zusammenspiel von Person und Umwelt, welches mitentscheidend ist für eine gelungene Integration (vgl. ebd.). Die internationale Klassifikation ICF der Weltgesundheitsorganisation (WHO) baut auch auf dem Modell des *biopsychosozialen* Modells von Krankheit und Behinderung auf. Mit dieser Auffassung wird nicht die funktionale Beeinträchtigung einer Person als Krankheit und Behinderung gesehen, sondern die Auswirkungen einer Beeinträchtigung im Austausch mit der Umwelt.

Grundlegende Werte hinter dem Supported Employment Modell

Nebst den Grundlagen, helfen die Werte und Prinzipien die hinter Supported Employment stehen, das Modell genauer zu verstehen. Dazu gehören Individualität, Respekt, Selbstbestimmung, fundierte Entscheidungen, Empowerment, Vertraulichkeit, Flexibilität und Barrierefreiheit. Nachstehend wird jeder dieser Werte der EUSE kurz erklärt.

- *Individualität und Respekt:* Jede Person wird als einmalig betrachtet und als Individuum mit all seinen individuellen Interessen, Vorlieben, seinem Hintergrund, sowie seiner seelischen und psychischen Verfassung respektiert. Zudem sind die unterstützten Beschäftigungen altersgerecht, fördernd und respektvoll.

- *Selbstbestimmung*: Supported Employment unterstützt Menschen dabei, ihre Interessen und Vorlieben zu nutzen und ihre Lebens- und Arbeitspläne entsprechend den persönlichen Gegebenheiten und ihrer Verfassung zu definieren. Die Fähigkeit jedes Einzelnen, für sich und seine Bedürfnisse einzustehen, wird gefördert.
- *Fundierte Entscheidungen*: Supported Employment hilft allen Personen, ihre Möglichkeiten vollständig zu sehen und zu verstehen, damit sie sich den Konsequenzen ihrer Entscheidungen bewusst sind und im Einklang mit ihren Vorlieben entscheiden können.
- *Empowerment*: Jede Person ist selber federführend bei der Planung, Entwicklung und Auswertung der Angebote. Supported Employment soll allen Personen bei Entscheidungen in Bezug auf den Lebensstil und der Teilhabe an der Gesellschaft helfen.
- *Vertraulichkeit*: Sämtliche Daten und Informationen, welche die Anbietenden von Supported Employment erhalten, werden vertraulich behandelt. Dem Klientel steht der Zugang zu seinen persönlichen Daten stets offen. Die Klienten und Klientinnen entscheiden über die Weitergabe der Daten.
- *Flexibilität und Barrierefreiheit*: Dienstleistungen, sowie Personal- und Organisationsstrukturen werden je nach Bedürfnis der zu integrierenden Personen flexibel angepasst und geändert. Die Anpassung erfolgt, um spezifische Anforderungen zu erfüllen. Zudem stehen sämtliche Türen für Dienstleistungen, Einrichtungen und Auskünfte des Supported Employment Modells für alle Personen mit Beeinträchtigungen offen und sind somit barrierefrei zugänglich (vgl. EUSE 2007: 14f.).

Erklärung verschiedener Begriffe

Für das Supported Employment Konzept werden verschiedene Begriffe verwendet. Die schweizerische nationale Vereinigung für Supported Employment hält am englischen Begriff fest, obwohl in Deutschland der Begriff *Supported Employment* mit der deutschen Übersetzung *Unterstützte Beschäftigung* gleichgesetzt wird. Dass der Begriff *Beschäftigung* nicht nur generell mit bezahlter Arbeit, sondern auch in Zusammenhang mit *nicht Erwerbsarbeit* gebraucht werden kann, führte dazu, dass sich dieser Begriff in der Schweiz kaum durchsetzen konnte. Ein weiterer Ausdruck *Job Coaching* hat sich in der Schweiz verbreitet. Dieser kann jedoch nicht mit dem Modell gleichgesetzt werden. Der Begriff *Job Coaching* kann für eine Coaching-Tätigkeit, losgelöst vom Supported Employment Konzept stehen, oder aber es bezeichnet nur eine der verschiedenen Phasen des Integrationsprozesses (mehr dazu im Kapitel 2.3) Aufgrund dessen gilt Vorsicht beim Verwenden dieses Begriffes und beim Lesen muss genau geklärt werden, in welcher Verwendung dieser Begriff gebraucht wird. Hingegen

gibt es für die *Supported-Employment-Fachperson* den synonymen Begriff *Job Coach*, der auch in dieser Arbeit verwendet wird (vgl. Schaufelberger 2013: 25).

2.2 Involvierte Akteure des Supported Employment Prozesses

Um die Zusammenarbeit der verschiedenen Systeme aufzuzeigen, wird ergänzend eine Abbildung benutzt, welche das Ganze illustriert (siehe Abbildung 1).

Die Unterstützung des Klientels am Arbeitsplatz durch den Job Coach ist ein unumgänglicher Bestandteil des Supported Employment. Diese Konstellation (a) dauert bis zum Schluss der Unterstützung. Sobald die Phase der *Arbeitsplatzfindung und die Vermittlung* beginnt, ergibt sich ein Dreieck zwischen *Klient/in und Job Coach* (a), *Klient/in* (in dieser Beziehung auch als Arbeitnehmende oder stellensuchende Person genannt), *Arbeitgebenden* (auch Unternehmen genannt) (b) und als dritte Seite *Unternehmen und Job Coach* (c). Häufig kommt ein weiterer Akteur dazu, eine finanzierende Instanz, auch Kostenträger genannt. Diese Stelle kann sowohl als Auftraggeber, als auch als Instanz gesehen werden, welche den Integrationsprozess überhaupt erst ermöglicht. Doose ist der Meinung, dass alle drei Akteure Kunden des Job Coachs sind, da sie alle verschiedene Erwartungen an das Supported Employment stellen (vgl. Doose: 2007: 117). Da die Kunden verschiedene Sprachen, Denkweisen und Handlungslogiken zeigen und verschiedene Hintergründe haben, wird der Job Coach bei der Vermittlung der verschiedenen Erwartungen, die im System vorkommen, gefordert.

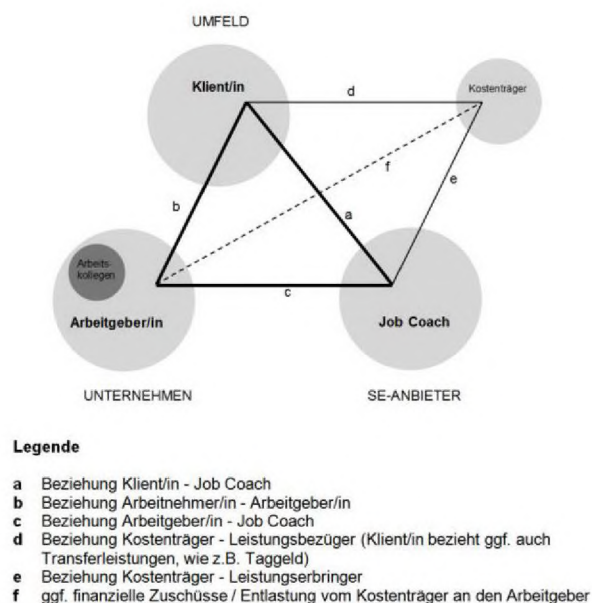


Abbildung 1: Zusammenarbeitssystem im Supported Employment (in: Schaufelberger 2013: 27)

2.3 Phasen des Integrationsprozesses

Das Supported Employment Modell ist ein Phasenkonzept, dass je nach Autor unterschiedlich viele Phasen beinhaltet. Rüst und Debrunner (2005: 53) unterteilen den Prozess in drei Phasen, währenddem die EUSE (2007: 16 - 19) in fünf und Doose (2007: 119) in sechs Phasen unterteilen. Die Autorin dieses Textes orientiert sich hauptsächlich an der Publikation von Schaufelberger (2013), der in Anlehnung an Becker und Drake (2003) das Modell in vier idealtypische Phasen gliedert:

- Orientierung und Beauftragung
- Erarbeitung eines beruflichen Profils und Integrationsplanung
- Arbeitsplatzfindung und Vermittlung
- Unterstützung am Arbeitsplatz

In der Realität sind die Übergänge im Prozessmodell fließend und die folgenden Erläuterungen zu den einzelnen Phasen bilden ein Ideal, wie es kaum umsetzbar ist. Gewisse Phasen können längerfristig aktuell sein, so dass andere Phasen in den Hintergrund treten. Das Modell kann vor allem bei späteren Schwierigkeiten zur Hand genommen werden, um bei der Problemfindung zu dienen. Nichtsdestotrotz werden die Phasen nun genau erläutert, damit ein theoretischer Überblick über den Integrationsprozess sichtbar wird.

Orientierung und Beauftragung

Wie bereits im Abschnitt *Grundlegende Werte hinter dem Supported Employment Modell* (Seite 19) erwähnt wurde, steht das Angebot für alle Personen offen, die aufgrund ihrer Beeinträchtigungen kaum eine Chance auf einen Wiedereinstieg in den ersten Arbeitsmarkt haben. Wie so oft entspricht die Praxis nicht immer der Theorie, so können bspw. gesetzliche oder institutionsinterne Zuständigkeiten oder Rahmenbedingungen eine bedingungslose Aufnahme aller motivierten Personen verhindern. In der Arbeitsintegration gibt es die Tendenz zum Ausschluss von verschiedenen Personengruppen, wie etwa Menschen ab 50 Jahren, Menschen bei denen eine Integration zu keiner Rentenreduktion führt, etc. All diese Menschen werden von Arbeitsintegrationsmassnahmen direkt ausgeschlossen. Das Supported Employment Modell hält in der Theorie dagegen, indem es allen motivierten Personen, die gewillt sind, im ersten Arbeitsmarkt zu arbeiten und Hilfe und Unterstützung beim Finden eines Arbeitsplatzes brauchen, einen Zugang sichert. In der ersten Phase geht es vor allem auch darum, diese Menschen zu erreichen und ihnen das Angebot zu präsentieren. In Zusammenarbeit mit den Betroffenen und den Kostenträgern (evtl. weiteren Akteuren) kann dann der Auftrag geklärt werden (vgl. Schaufelberger 2013: 81f).

Die stellensuchenden Personen können, allgemein gesagt, auf drei verschiedenen Wegen zu einem Job Coach gelangen:

- Die Personen gehen selbständig zu einem Anbieter von Supported Employment (kann auch über eine Empfehlung von Dritten passieren).
- Die stellensuchenden Personen arbeiten in einer Institution, oder nehmen an einem Programm teil, in welchem Supported Employment als eine Anschlusslösung gesehen wird.
- Personen können auch durch Zuweisungen oder Anmeldungen einer Behörde oder Sozialversicherungsstelle zu einem Supported Employment gelangen.

Ist ein Kontakt zustande gekommen, wird ein Erstgespräch geführt. Meldet sich eine stellensuchende Person selbständig bei einem Anbieter von Supported Employment, spricht Kähler von einem *erbetenen* Erstgespräch. Sobald die Initiative für ein Erstgespräch nicht bei der arbeitslosen Person liegt, wird es als *angeordnetes* Erstgespräch bezeichnet (2001: 84-96.). Diese Gespräche widersprechen den Werten und Prinzipien von Supported Employment; trotzdem können Elemente des Modells in abgeänderter Form angewendet werden. Sobald dies der Fall ist, sollten die Angebote nicht mehr als Supported Employment Angebote benannt werden (vgl. Schaufelberger 2013: 82f.).

Beim Erstgespräch ist eine genaue Information für die stellensuchende Person unumgänglich. Es entspricht dem Supported Employment, wenn die Personen sich nach einer ausreichenden, der Beeinträchtigung angepassten, verständlichen Information für eine Teilnahme entscheiden können. Das Erstgespräch ist abhängig von den drei verschiedenen Zugängen zu einer Fachstelle. Je nachdem, ob die Person das Supported Employment Angebot kennt oder nicht, kann der Inhalt des Gesprächs variieren. Themen eines Erstgesprächs sind somit: Erwartungen, Anforderungen, Bedarfslagen-Abklärung, sowie Möglichkeit der Finanzierung. Handelt es sich um eine Anschlusslösung eines Programms, ist es keine Erstbegegnung mehr. Dies führt häufig zu einem flüssigen Übergang in den Supported Employment Integrationsprozess. Experten empfehlen aus diesem Grund, ganz klar zu deklarieren, ob es sich um ein eigentliches Erstgespräch oder um ein erstes Gespräch im Rahmen einer Anschlusslösung handelt. Inhalte, Erwartungen und Abklärung von möglichen Kostenträgern dieses Gespräches ähneln dem eines erbetenen Erstgespräches. Werden Erstgespräche durch Dritte (Behörden, Sozialversicherungen) initiiert, ist es sowohl für die betroffene Person, als auch für die Fachperson wichtig, die Situation genau zu klären. Die stellensuchenden Personen müssen gut informiert werden, da es ihnen oft nicht bewusst ist, ob es eine Vorgabe, eine Erwartung oder eine Möglichkeit ist, an einem Supported Employment Angebot teilzunehmen. Wichtig für den Job Coach ist es, unterscheiden zu können, ob es sich um ein angebotenes oder ein angeordnetes Erstgespräch handelt.

Die stellensuchende Person muss über Erwartungen, Verantwortlichkeiten, verschiedene Rollen, sowie über den angedachten Unterstützungsprozess genügend informiert werden, damit sie sich zur Teilnahme am Supported Employment Angebot entscheiden kann. Die Werte und Prinzipien des Supported Employment erwarten, dass die Teilnahme freiwillig ist. Deshalb ist es gerade für Personen, welche ein angeordnetes Erstgespräch hatten, essenziell, am Ende der Auftragsklärungsphase die Möglichkeit zu einer expliziten Entscheidung zur Teilnahme zu bekommen (vgl. Schaufelberger 2013: 86).

Im Kapitel 2.2. *Involvierte Akteure des Supported Employment Prozesses* wird der Kostenträger erwähnt. Häufig ist diese Instanz bereits zu Beginn eines Prozesses mit dabei, da die Dienstleistungen des Supported Employment Anbieters von ihm übernommen werden. Der Kontakt zwischen der finanzierenden Instanz und der betroffenen Person besteht bereits häufig. Aufgrund der Kostenübernahme hat die zu integrierende Person Rechte und Pflichten zu tragen. Auch der Job Coach muss gegenüber dem Kostenträger Rechenschaft ablegen können. Der Kostenträger wiederum erteilt den Auftrag an den Job Coach. Sind Mitarbeitende eines Kostenträgers (bspw. einer IV-Stelle) zeitgleich Job Coaches, gilt es trotzdem, die Beziehungen klar zu trennen (vgl. ebd.: 83f.).

Nach dem Erstgespräch ist zur weiteren Abklärung ein Gespräch zwischen Job Coach, stellensuchender Person und Kostenträger notwendig. Dabei geht es um die Erwartungen und Rahmenbedingungen zwischen Job Coach und Kostenträger. Auch hier gilt wieder, dass die zu integrierende Person darüber informiert werden muss, wenn die Rolle des Job Coachs und die finanzierende Instanz durch eine Person vertreten werden. Zudem sind die Sanktionsmöglichkeiten und Mitwirkungspflichten aufgrund des doppelten Mandats offen zu kommunizieren (vgl. ebd.: 85f.).

Die Aufgabe des Job Coachs ist es, sämtliche Anliegen der beteiligten Parteien, unter Berücksichtigung seines institutionellen wie professionellen Auftrages, zu analysieren. Es kann vorkommen, dass die Erwartungen (vielfach diejenigen des Kostenträgers) nicht mit den Prinzipien von Supported Employment und dem professionellen Verständnis vereinbar sind. Oftmals liegt das Spannungsfeld zwischen Aktivierung und Ökonomisierung sozialer Dienstleistungsarbeit. Aufgrund dessen wäre es wichtig und wünschenswert, dass Job Coaches Aufträge, bei welchen sie nicht so helfen können, wie sie es für richtig halten, ablehnen könnten. Herrschen bei einzelnen Fällen keine oder nur kleine, überwindbare Spannungsfelder, kann der Auftrag mit den involvierten Parteien konkretisiert werden. Die Arbeitsbeziehung zwischen Job Coach und der stellensuchenden Person ist während des ganzen Integrationsprozesses von grosser Bedeutung. Bereits am Anfang sollten sich der Job Coach wie auch die Teilnehmenden eine Zusammenarbeit vorstellen können. Bevor die eigentliche In-

tegration beginnen kann, sollen allfällige Bedingungen für eine Zusammenarbeit benannt werden (vgl. ebd.: 86-88).

Erarbeitung eines beruflichen Profils und Integrationsplanung

Die zweite Phase nach Schaufelberg beinhaltet die Erfassung der individuellen Situation der Teilnehmenden, um deren Integration planen zu können. Dabei stehen die Wünsche und Ziele sowie die bisherigen beruflichen Erfahrungen der jeweiligen Person im Zentrum. Zudem sind die Kompetenzen und der künftige Unterstützungsbedarf relevant. In der Praxis kann zwischen der Informationsgewinnung und der Gewichtung der Informationen nicht klar unterschieden werden, so dass Schaufelberger im Vergleich zu Rüst und Debrunner darauf verzichtet, diese zu unterscheiden (Rüst und Debrunner 2005: 53-57, Schaufelberger 2013: 88). Schaufelberger weist darauf hin, dass aus methodischer Sicht die Gewinnung von Informationen und deren Bewertung zwei Teilschritte sind, diese jedoch in der Praxis des Supported Employment Konzepts kaum getrennt werden können. Er sieht einen zirkulären Prozess zwischen Informationserhebung, Erprobung und Beurteilung (vgl. ebd.). Schaufelberger unterscheidet jedoch zwischen der Erarbeitung des beruflichen Profils, welches die Arbeit betreffenden Aspekte einer Person zeigt und der Integrationsplanung, die aus den Schlussfolgerungen und Strategien des beruflichen Profils bestehen (vgl. ebd.).

Im Folgenden werden nun die wichtigsten Inhalte, die beim Erarbeiten eines Profils im Rahmen von Supported Employment zu berücksichtigen sind, aufgelistet (vgl. ebd.: 89f.):

- Berufliche Ziele und gewünschte Arbeit
- Beruflicher Hintergrund (Schulbildung, Ausbildungen, Berufserfahrungen)
- Berufsrelevante Fähigkeiten
- Gesundheitliche Situation und Umgang mit allfälligen Beeinträchtigungen
- Aktuelle Lebenssituation (Familie, Wohnen, Finanzen, Freizeit und Interessen, Kontakte und soziale Integration, Mobilität)
- Motivation, Einstellung zur Arbeit (idealerweise auch Kontrollüberzeugung, Kohärenzgefühl, Selbstwirksamkeit, Handlungsautonomie)
- Frühere bzw. bisherige Anstrengungen zur Arbeitsintegration
- Bestehendes Unterstützungssystem (persönliches Umfeld und professionelles Hilfsnetz) (Schaufelberger 2013: 90)

Obwohl Job Coaches (nur) im Lebensbereich der Arbeit handeln, sind die anderen Bereiche der Teilnehmenden ebenfalls wichtig und sollten im Prozess beachtet werden. Damit soll gewährleistet werden, dass keine Probleme (z.B. Sucht, Familie, Wohnungssituation) übersehen werden, welche einen beruflichen Integrationsprozess beeinträchtigen könnten.

Das Erstellen des Profils ist ein laufender Prozess. Während dem Unterstützungsprozess folgen immer weitere Erkenntnisse, welche das Profil wieder verändern. Die Erarbeitung des beruflichen Profils wird somit zu einem Teil des Beratungsprozesses. Die Informationsgewinnung und Erarbeitung des Profils kann während den Gesprächen geschehen. Weitere Hilfsmittel wie Fragebögen, verschiedene Interviewformen, Auskünfte von Dritten, Akten und Berichte, Arbeitsversuche und Tests können bei Bedarf beigezogen werden. Auch konkrete Beobachtungen können dabei hilfreich sein. Da die Wünsche und Anliegen der teilnehmenden Person im Zentrum steht, wird auf eine Expertise von Fachleuten verzichtet (vgl. ebd.: 91 f.). Becker und Drake (2003: 100), Doose (2007: 123), wie auch Rüst und Debrunner (2005: 64) weisen jedoch darauf hin, dass diagnostische Testverfahren, im Vergleich zur direkten Arbeitserprobung bei Kurzpraktika oder Schnuppereinsätzen weniger geeignet sind, um auf den Erkenntnissen aufbauend, Arbeitsplätze zu finden. Dennoch gilt es zu beachten, dass auch Praktika (Arbeitseinsätze über mehrere Monate) und Schnuppereinsätze (bis zwei Wochen) nicht unumstritten sind. Zum einen entspricht dies nicht dem Prinzip von *First place, then train* und zum anderen sind Schnuppereinsätze und teils auch Praktika unbezahlt, was ebenfalls gegen die Definition von Supported Employment der EUSE spricht (vgl. EUSE: 13). Die EUSE anerkennt und akzeptiert jedoch Praktika, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind: Praktika müssen zeitlich auf max. zwölf Wochen beschränkt sein. Ausserdem sollten sie nur im Hinblick auf eine Anstellung im allgemeinen Arbeitsmarkt absolviert werden. Ein weiterer wichtiger Punkt ist, dass die Arbeitserfahrungen zur Optimierung des beruflichen Profils der Stellensuchenden beitragen sollten (vgl. Supported Employment Schweiz 2012: 23-26).

Eine weitere, häufig gewählte Methode, um das Profil zu erarbeiten, ist die Gegenüberstellung von Fremd- und Selbsteinschätzung. Als Fremdeinschätzung können (ehemalige) Arbeitgebende, Mitarbeitende, Therapeutinnen und Therapeuten, Ärztinnen und Ärzte, etc. befragt werden. Der Vergleich der verschiedenen Sichtweisen kann mit der jeweiligen Person im Supported Employment angeschaut werden und bei der Findung von realistischen Zielen helfen. Wichtig dabei ist es, die Aussagen nicht hierarchisch zu ordnen oder sie für richtig oder falsch zu bewerten (vgl. Schaufelberger 2013: 92).

Die Nichtstandardisierbarkeit (vgl. Hochuli Freund, Stotz 2011: 51) und das Technologiedefizit, (vgl. Spiegel 2011: 42f.) welche in der Zusammenarbeit mit Menschen herrschen, führt dazu, dass es auch beim Supported Employment Integrationsprozess keine Anleitung und kein Rezept gibt, wie in den einzelnen Fällen vorzugehen ist. In der Zusammenarbeit mit dem Klientel können verschiedene Methoden zur Hand genommen werden. Die Anbietenden von Supported Employment müssen jeweils die bestmöglichen Methoden und Verfahren auswählen, welche auf das Individuum und die Zusammenarbeit passen (vgl. Schaufelberger 2013: 92f.).

Nebst dem Erstellen eines Profils muss in dieser Phase die Integration der Person geplant werden. Das berufliche Profil bildet die Basis zur Integrationsplanung. Oft werden gewünschte berufliche Tätigkeiten beim Erstellen des Profils bereits klar erkennbar. Die Supported Employment Fachperson ist beauftragt, die involvierten Stellen, vor allem aber die finanzierende Instanz über den Integrationsverlauf zu informieren. Oft werden zur Information Berichte verfasst, welche die Ergebnisse der Erarbeitung des beruflichen Profils sowie die Zielsetzungen zusammenfassen. Die Supported Employment Fachperson klärt ausserdem, in welcher Form und in welchem Umfang die zukünftige Berichterstattung erfolgen soll. Zudem müssen weitere Schritte und konkrete Massnahmen abgesprochen werden, um sie verbindlich geltend zu machen. Nebst der Handlungsplanung müssen auch die Rollen und Verantwortungen der einzelnen Instanzen klar festgelegt werden. Dieser Prozess geht oft mit dem Unterzeichnen der entsprechenden Dokumente einher. Es ist darauf zu achten, dass vor allem die Kostenträger diese Dokumente nicht als feststehende Soll-Vorgabe sehen. Dies würde das prozesshafte Vorgehen von Supported Employment schwächen. Eingliederungspläne von den finanzierenden Instanzen sind von den Supported Employment Zielen klar zu trennen. Sie bilden übergeordnete Zielvorgaben der Kostenträger für die Fachperson.

Auch beim Informationsfluss sollte der zu integrierenden Person möglichst viel Eigenverantwortung zugesprochen werden. Je nach Möglichkeit soll sie selbst verschiedene involvierte Stellen über den Prozessverlauf informieren. Läuft die Kommunikation jedoch über die Supported Employment Fachperson, muss sich diese an die Vertraulichkeit halten (siehe Abschnitt *Grundlegende Werte hinter dem Supported Employment Modell*, Seite 19) (vgl. Schaufelberger 2013: 94f.).

Arbeitsplatzfindung und Vermittlung

Wie bereits aus der Überschrift ersichtlich ist, geht es in dieser dritten Phase um die Arbeitsplatzfindung und Vermittlung der stellensuchenden Person. Mit diesem Schritt kommt eine weitere involvierte Instanz, die Arbeitgebenden als Kunde, hinzu. Bei der Findung eines Arbeitsplatzes gilt der personenzentrierte Ansatz. Es werden passende Stellen für Arbeitslose gesucht und nicht passende Arbeitslose für offene Stellen. Dabei wird das Ziel, eine bestmögliche Übereinstimmung zwischen Person und Stelle zu erreichen, verfolgt. Dementsprechend spielt auch die Regelung von den geeigneten Rahmenbedingungen des Anstellungsverhältnisses eine Rolle. Da in der heutigen Zeit die Qualifikationsanforderungen für Arbeitnehmende steigen, wird es immer eine grössere Herausforderung, bezahlte Stellen für Menschen mit einer Beeinträchtigung zu finden. Die Kundengewinnung (Akquisition) fordert von den Supported Employment Fachpersonen und den betroffenen Personen viel Geduld und eine hohe Frustrationstoleranz, da die Bemühungen häufig nicht fruchtetragend sind. Nicht nur die arbeitslose Person soll nach passenden Stellen suchen, sondern auch die Fachper-

son. Die Supported Employment Fachperson soll zudem mit der stellensuchenden Person neue Strategien entwickeln (vgl. Schaufelberger 2013: 96). Von Anbietenden von Supported Employment wurde eine neue Methode, *Job Carving*, entwickelt (Supported Employment Schweiz 2012: 28). Aus Teilen von bestehenden Arbeitsplätzen und zu erledigenden Aufgaben wird ein neuer Arbeitsplatz zusammengestellt und geschaffen. Dieses Zusammenstellen braucht seitens der Supported Employment Fachperson und dem Arbeitgebenden Kreativität und Vorstellungskraft. In vielen Fällen führt dieser Ansatz zu einer erfolgreichen Beschäftigung. Es besteht jedoch die Gefahr, dass die geschaffenen Arbeitsstellen nur temporär bestehen und keine weiterführenden Perspektiven haben, oder aber keine beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten für die Arbeitnehmenden eröffnen (vgl. ebd.).

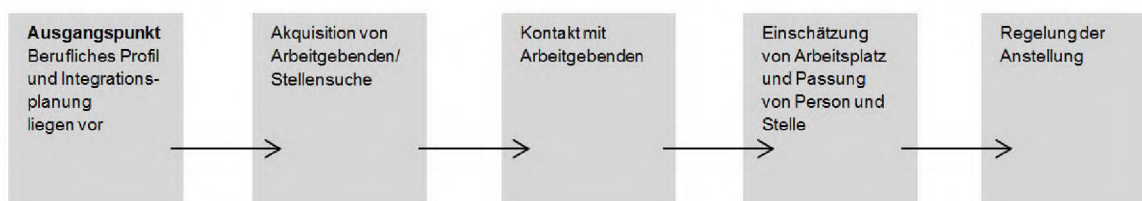


Abbildung 2: Schritte der Arbeitsplatzfindung und Vermittlung (in: Schaufelberger 2013: 97)

Die Phase der *Arbeitsplatzfindung und Vermittlung* muss individuell gestaltet werden. Dennoch lassen sich bestimmte Strukturen in jedem Prozess wiederfinden. Der Ausgangspunkt einer Vermittlung ist jeweils das berufliche Profil und die Integrationsplanung einer Person. Als erstes müssen Unternehmen akquiriert und Stellen gesucht werden. Wird eine Stelle gefunden, sollte mit dem Arbeitgebenden Kontakt aufgenommen werden. In einem späteren Schritt muss die Passung von Person und Stelle sowie der Arbeitsplatz eingeschätzt werden, bevor die Regelungen einer möglichen Anstellung in Angriff genommen werden kann (vgl. Abbildung 2).

Für die Akquisition von Arbeitgebenden und für die Stellensuche benötigen die Job Coaches einen guten Überblick über den regionalen Arbeitsmarkt, die verschiedenen Branchen mit ihren Entwicklungen, sowie die Spielregeln der Personenrekrutierung. Zudem ist das Wissen über die Inhalte der verschiedenen Berufe unumgänglich und die Supported Employment Fachpersonen müssen direkte Kontakte zu potenziellen Arbeitgebenden haben. Vor einer ersten konkreten Vermittlung müssen die Job Coaches sich mit der Wirtschaft und potenziellen Arbeitgebenden vernetzen. Die Vernetzung muss durch die Supported Employment Anbieter systematisch und Schritt für Schritt stattfinden. Erfahrungen haben gezeigt, dass dieser Aufbau von Beziehungen viel Zeit in Anspruch nimmt und auch auf der strategischen Ebene Partnerschaften entstehen können. Somit sind nicht nur die operativ tätigen Job Coa-

ches dafür verantwortlich (vgl. Schaufelberger 2013: 96-98). Doose unterscheidet diesbezüglich zwei verschiedene Vorgehensweisen. Zum einen kann ein Arbeitsplatz für einen Pool von Stellensuchenden gesucht werden, was dem oben erwähnten Beziehungsaufbau entspricht. Zum anderen wird für eine bestimmte stellensuchende Person ein Arbeitsplatz gesucht. Dabei steht der konkrete Fall im Mittelpunkt (Doose 2007: 128).

Diese Phase der Akquise kann sowohl von den Supported Employment Fachpersonen, als auch von der stellensuchenden Person ausgeführt werden. Dabei können weitere Kontakte und Adressen gewonnen werden. Wichtig ist auch hier, die zu integrierende Person so viel wie möglich selbständig machen zu lassen (vgl. Schaufelberger 2013: 98).

Beim Kontaktknüpfen mit einem potentiellen Arbeitgebenden, soll das Ziel ein gemeinsames Gespräch anzustreben, verfolgt werden. Ist ein Unternehmen bereit für ein Treffen, soll dieses vom Job Coach und der stellensuchenden Person zeitnah und unkompliziert angenommen werden. Steht ein Vorstellungsgespräch an, so kann nach Bedarf der Coach beigezogen werden. Bei Gesprächen mit potenziellen Arbeitgebenden ist eine gute Vorbereitung unabdingbar. Die Fachperson muss die Fähigkeit und Bereitschaft aufbringen, die Situation der Arbeitgebenden zu verstehen. Job Coaches sollen Unternehmen, die auf Rentabilität und Wirtschaftlichkeit aus sind, aufzeigen können, warum die Integration von Personen mit Beeinträchtigung von Nutzen sein kann. Die bewerbenden Personen zeigen sich oft als motivierte und zuverlässige Mitarbeitende. Zudem grenzen Lohnkostenzuschüsse und eine finanzielle Absicherung das finanzielle Risiko für das Unternehmen ein (siehe Anhang 1) (vgl. ebd.:98f.). Nebst diesen Argumenten für eine Integration ist es wichtig, dass der Job Coach auch die Bedenken der Unternehmensseite versteht und darauf vorbereitet ist, um so im persönlichen Gespräch nötigenfalls gemeinsam nach Lösungen zu suchen. Wichtig bei jedem Gespräch ist es, Beeinträchtigungen, welche die Leistung der betroffenen Person mindern, offen anzusprechen. Es soll jedoch nicht die gesamte Krankheitsgeschichte offen gelegt werden. Vielmehr soll der Job Coach den Arbeitgebenden die Auswirkungen einer Krankheit resp. Behinderung auf die Leistung und die Arbeitsumgebung aufzeigen. Diese Kommunikation ist sehr anspruchsvoll, denn schlussendlich soll kein negatives Bild dominieren. Dies würde jegliche Chance auf eine Anstellung zu Nichte machen. Grundlegend sollen in solchen Gesprächen die Stärken und Fähigkeiten der stellensuchenden Person betont werden, ohne negative Auswirkungen auf die Arbeit zu verschweigen. Arbeitgebende lassen sich nur auf eine Anstellung ein, wenn sie auf Informationen, welche für die Arbeit von Bedeutung sind, vertrauen können und wenn sie bei allfälligen Schwierigkeiten auf die nötige Unterstützung des Job Coaches zählen können. Der Job Coach soll jeweils im Voraus mit den Bewerbenden klären, wer wann welche Informationen über die Krankheit/Behinderung und die daraus resultierenden Einschränkungen weitergibt. Keinesfalls darf dabei der Datenschutz missbraucht werden (vgl. ebd.: 100f.).

Ist seitens aller Parteien eine Anstellung denkbar, müssen die Anforderungen des Arbeitsplatzes und die Rahmenbedingungen abgeklärt werden. Dabei sind u.a. folgende Aspekte von Bedeutung:

- Arbeitszeiten und Pensum sowie Bezahlung
- Aufgaben und Verantwortlichkeiten
- Anforderungen der Stelle (psychisch, physisch, kognitiv, emotional, technisch, etc.)
- Arbeitsplatzgestaltung und Umgebung, evtl. individuelle Anpassungen
- Erforderliche Leistungsfähigkeit und Qualitätsstandards
- Gesundheits- und Sicherheitsfragen
- Betriebskultur
- Erreichbarkeit der Arbeitsstelle

Diese Einschätzungen sollen dokumentiert werden. Sie bieten die Grundlage für die Abklärung, inwiefern die Anforderungen mit den Zielen und Möglichkeiten der stellensuchenden Person zusammenpassen (*Matching*) (vgl. Supported Employment Schweiz 2012: 84f.). In dieser Phase können Unstimmigkeiten mit den Arbeitgebenden diskutiert werden. Hilfreich können zu diesem Zeitpunkt auch Praktika sein. Diese können zur Klärung des Matching zwischen Person und Arbeitsplatz beitragen und als Entscheidungsgrundlage – sowohl dem Unternehmen als auch der stellensuchenden Person – dienen. In der Realität stellt dieser Schritt eine grosse Herausforderung dar. Oft sind die Beteiligten über eine gefundene Stelle froh, obwohl das Matching nicht optimal ist. Die Job Coaches sind in dieser Phase mit ihrem reflektierenden Handeln und dem fachlichen Verständnis gefragt. Sie müssen die Balance halten, zwischen der Treue zum Konzept und der Bereitschaft, vorhandene Möglichkeiten pragmatisch zu nutzen (vgl. Schaufelberger 2013: 102).

Sind Arbeitgebende und Arbeitnehmende mit einem Arbeitsverhältnis einverstanden, müssen die Rahmenbedingungen der Anstellung geklärt und rechtlich korrekt und verbindlich festgelegt werden. In den Arbeitsvertrag gehören Aspekte wie Lohn, Pensum, Versicherungsfragen, Haftungen etc. Da oft die finanzierende Instanz mit eingebunden wird, müssen zusätzliche (Vertrags-)Beziehungen zwischen den Arbeitgebenden und den Kostenträgern eingegangen werden. Ein weiterer Punkt, die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebenden und Job Coach, kann vertraglich geregelt werden. Werden dem Unternehmen zugleich Ausbildungsaufgaben zugeschrieben, ist es lohnenswert, wenn die Verantwortlichkeiten und Kommunikationswege zwischen dem Unternehmen, dem Arbeitnehmenden und dem Job Coach im Dreieck klar geregelt werden.

Handelt es sich bei einer zu integrierenden Person um eine Rückkehr an den Arbeitsplatz, resp. einen Wiedereinstieg in ein bestehendes Arbeitsverhältnis, fallen die Schritte der Arbeitsplatzfindung und Vermittlung weg. Es können jedoch Arbeitsplatzanpassungen oder

eine interne Umplatzierung notwendig sein. Dieses Vorgehen orientiert sich am Konzept von Supported Employment. Supported Employment kann somit auch für die Stellenerhaltung genutzt werden (vgl. ebd.: 102f.).

Unterstützung am Arbeitsplatz

In dieser Phase liegt der Unterschied zwischen den Supported Employment Integrationsprozessen und den traditionellen Integrationsprojekten. Während letztere die Unterstützung nach der Platzierung der Klientinnen und Klienten beendet, werden die Klientinnen und Klienten bei Supported Employment Integrationen am Arbeitsplatz weiter unterstützt.

Durch die ganzheitliche Unterstützung am Arbeitsplatz soll trotz dem Kontrollverlust der Job Coaches, eine nachhaltige Sicherung der Integration gewährleistet werden. Dazu gehören die Begleitung bei der Einarbeitung, das fortlaufende Abgleichen zwischen den Möglichkeiten der angestellten Person und den Arbeitsanforderungen an sie, das Fördern der beruflichen und persönlichen Entwicklung sowie die soziale Integration unter den Mitarbeitenden. Damit die integrierten Arbeitnehmenden zu geschätzten und respektierten Mitarbeitenden werden, kann eine Unterstützung auch in diesem Bereich nötig sein. Arbeitgebende sollen Besonderheiten im Verhalten der integrierten Arbeitnehmenden und deren Leistungsfähigkeit verstehen und lernen, sich damit zurechtzufinden. Diesen hohen Ansprüchen können nicht immer erreicht werden. Obwohl Job Coaches nicht alleine für eine nachhaltige Arbeitsintegration verantwortlich sind, ist ihre Unterstützung ein entscheidender Erfolgsfaktor für die Sicherung des Arbeitsverhältnisses.

Job Coaches befinden sich in dieser Phase wieder in einem Dreiecksverhältnis. Sie unterstützen nicht nur die integrierte Person. Zu ihren Aufgaben gehört es auch, die Arbeitgebenden Instanzen professionell zu unterstützen und ihnen mit Rat und Tat zur Seite zu stehen. Die Zusammenarbeit kann nötigenfalls auch durch die finanzierende Instanz sowie durch professionelle und/oder persönliche Bezugspersonen erweitert werden (Schaufelberger 2013: 104f.).

Die einzelnen Beziehungen sind in Anlehnung an Bronfenbrenner (2005: 207) als Mikrosystem zu bezeichnen. Im Mikrosystem *Job Coach - integrierte Person* herrscht eine Beratungsbeziehung, worin sowohl persönliche als auch arbeitsbezogene Unterstützungen zum Thema werden können. Das Mikrosystem *Arbeitnehmende - Arbeitgebende* hat klar definierte Rollen und Beziehungen, wie es sie in jedem anderen Arbeitsverhältnis auch gibt. Beim dritten Mikrosystem zwischen Job-Coach und Arbeitgebenden sind die Rollen nicht ganz klar, da es keine traditionellen Vergleichsmuster gibt. Rüst und Debrunner (2005: 96) sind sich in ihrer Studie über die Rolle des Job Coaches in diesem System nicht einig. Ob der Job Coach nun Anwalt für die Interessen der Arbeitnehmenden ist, als Vertretender der Sozialbürokratie regulierend in Arbeitsverhältnisse eingreift, als Managementberatender die Arbeitge-

berinnen und Arbeitgeber coacht oder aber als neutraler Supervisor den Eingliederungsprozess überwacht, bleibt offen. Für alle Akteurinnen und Akteure stellt sich diese Frage und oft treffen verschiedene Aspekte auf das Rollenverhältnis zu. Trotz diesem offenen Rollenverständnis ist jedoch klar, dass Job Coaches mit den Arbeitgebenden nicht zwingend eine Coaching-Beziehung eingehen. Es bleibt zu Beginn dieser Beziehung offen und ergibt sich aus der Zusammenarbeit, ob und inwieweit eine Coaching-Beziehung zwischen Job Coaches und Arbeitgebenden eingegangen werden muss (vgl. Schaufelberger 2013: 106f.).

Die Zusammenarbeit aller Mikrosysteme wird als Mesosystem (vgl. Bronfenbrenner 2005: 207f.) gesehen. Alle drei Instanzen arbeiten zusammen an einer nachhaltigen Arbeitsintegration. Ein wichtiges Instrument dabei sind Austauschsitzen (vgl. Schaufelberger 2013: 107). Wie intensiv und verbindlich die Zusammenarbeit gehandhabt wird, ist in der Praxis sehr unterschiedlich. Laut der EUSE (2012: 36) ist eine längerfristige und kontinuierliche Unterstützung von Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden ein nachweislicher Erfolgsfaktor im gesamten Prozess. Ohne diese Begleitung wird ein Verlust des Arbeitsplatzes riskiert. Da diese Unterstützungen in jedem Fall individuell zu gestalten sind, müssen zu Beginn „der Bedarf, die Ziele (...) die Art und Intensität der Zusammenarbeit im Unterstützungsprozess“, sowie „die Verantwortlichkeiten, Aufgaben und Kommunikationswege“ thematisiert und geklärt werden (Schaufelberger 2013: 107).

Schaufelberger hat dafür einige Fragen zu den Themen Bedarf, Ziele, Art und Intensität der Zusammenarbeit, Verantwortlichkeiten, Aufgaben und Kommunikationswege zusammengestellt, welche durch den ganzen Unterstützungsprozess mitzunehmen sind (siehe Anhang 2).

Handelt es sich bei einer Integration um eine Berufsausbildung, hat die Unterstützung eine Besonderheit. Die Begleitung dehnt sich auch auf die schulische Ausbildung aus, was je nach Fall auch eine Unterstützung bezüglich der schulischen Bildung zur Folge haben kann. Handelt es sich um eine rein praktische Ausbildung, ist es unumgänglich, dass Job Coaches entsprechende Kompetenzen aufweisen. Oft handelt es sich bei Integrationen mit einer Ausbildung um Jugendliche und junge Erwachsene. Aufgrund dessen müssen auch jugendspezifische Aspekte berücksichtigt werden.

2.4 Forschungsüberblick

Zum Thema Supported Employment liegen verschiedene Studien, vor allem von anderen Ländern, vor. Die Studien und deren Ergebnisse sind mit Vorsicht zu geniessen, da sich diese nicht ganzheitlich auf die Schweiz übertragen lassen. Gründe dafür sind die unterschiedlichen Rahmenbedingungen (Arbeitsmarkt, Sozialpolitik u.Ä.) (vgl. Schaufelberger 2013: 33).

Was viele der Studien aufzeigen, ist, dass der Paradigmenwechsel von „first train, then place“ zu „first place, then train“ sich in der Arbeitsintegration von Menschen mit psychischer Beeinträchtigung lohnt (Bärtsch/Paul 2009: 24, Hoffmann 2013: 100, Hoffmann/Jäckel 2007: 11f., Schaufelberger 2013: 36).

Das Supported Employment Modell der Psychiatrischen Universitätsklinik Zürich (PUK Zürich) (siehe Kapitel 2.1) war Teil einer europäischen, zufallskontrollierten Studie (EQOLISE-Trail). Diese verglich während anderthalb Jahren, in insgesamt sechs europäischen Städten (mit unterschiedlichen Arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Rahmenbedingungen), den Rehabilitationsverlauf mit und ohne Supported Employment von 312 Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen. Die Untersuchung zeigte, dass mit Supported Employment wesentlich mehr Personen vermittelt wurden (54% gegenüber 27%). Zudem war die Anzahl der Klinikeintritte von Supported Employment Teilnehmenden kleiner. Eine weitere Studie zeigt auf, dass zwei Jahre nach dem Integrationsprozess von der Supported Employment Gruppe 46% im ersten Arbeitsmarkt angestellt waren, während es in der Vergleichsgruppe nur noch rund 17% waren (vgl. Schaufelberger 2013: 36). Auch die Dauer, bis eine Anstellung erreicht wurde, war bei Supported Employment Modellen viel kürzer. In der Vergleichsgruppe dauerte es durchschnittlich doppelt so lang (vgl. ebd.: 34).

Rössler und Bärtsch (2008: 6) weisen darauf hin, dass eine hohe Arbeitslosenrate die Integration erschweren kann, sie jedoch nicht verunmöglicht.

Alle diese Punkte sind jedoch mit Vorsicht zu geniessen, denn sie sagen nichts über die Rahmenbedingungen der Anstellungen aus.

Die Studie zum Job Coach Placement der Universitären Psychiatrischen Klinik Bern (UPD) zeigt, dass von der Vergleichsgruppe (mit herkömmlichen Integrationsmassnahmen) deutlich weniger Menschen eine Anstellung fanden. Die Personen, welche Arbeit hatten, verdienten jedoch mehr als die Supported Employment Teilnehmenden (vgl. Schaufelberger: 36f.). Wird Supported Employment im Kontext der IV-Revisionen betrachtet, nimmt dies den Glanz von Supported Employment Modellen. Für die finanzierenden Instanzen ist es wichtig, dass keine überhöhten Erwartungen an das Supported Employment Arbeitsintegrationsmodell und die darin involvierten Personen gestellt werden (vgl. ebd.: 37).

Bezüglich der möglichen Arbeitsplätze im ersten Arbeitsmarkt wird eine Studie des Bundesamts für Sozialversicherungen (BSV) zur Hand genommen. Diese zeigt auf, dass 2003 in nur 8% aller Schweizer Betriebe des ersten Arbeitsmarktes mindestens eine Person mit einer Beeinträchtigung angestellt war. Dies entspricht einem Anteil von 0.8% aller Arbeitsplätze in der Schweiz. Einer Einschätzung zu Folge wären jedoch rund 8% der Arbeitsplätze in der schweizerischen Marktwirtschaft für Personen mit einer Beeinträchtigung geeignet (vgl. BSV 2004: 4 & 10).

2.5 Relevanz von Supported Employment für die Soziale Arbeit

Eine der Kernaufgaben der Sozialen Arbeit ist es, die Probleme sozial benachteiligter Menschen aufzudecken und Lösungen zu suchen. So ist auch die körperliche, wie psychische Befindlichkeit des Klientel und die damit verbundenen Lebensqualität ein allgegenwärtiges Thema. Wie bereits erwähnt wurde, gehen Menschen durch die Erwerbsarbeit soziale Beziehungen ein, welche von zentraler Bedeutung im gesamten Lebenszusammenhang sind. Werden einem Menschen bestimmte Möglichkeiten für Aktivitäten und Partizipation von seiner Umwelt nicht bereitgestellt, gilt er als behindert. Gemäss der Definition der Weltgesundheitsorganisation (WHO) (vgl. 2005: 9) macht diese Sachlage den Menschen zu einem Menschen mit Beeinträchtigung und nicht dessen Krankheit(en). Daraus folgt, dass es die Aufgabe der Professionellen der Sozialen Arbeit ist, diesen Menschen die Möglichkeit an der Teilhabe in der Gesellschaft zu bieten, so auch im beruflichen Kontext. Dementsprechend bezieht sich die vorliegende Arbeit auch auf die berufliche Teilhabe von Menschen mit einer Behinderung, respektive Beeinträchtigung.

3 Der rekonstruierte Integrationsprozess

In diesem Kapitel wird aufgezeigt, wie die problemzentrierten Interviews mit der qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet werden. Bevor diese Erklärung folgt, wird auf das methodische Vorgehen eingegangen.

3.1 Methodisches Vorgehen

Seit den 70er Jahren gewinnt das qualitative Denken wieder stärker an Bedeutung (vgl. Mayring 1996: 1). Hinzu kommt auch die lebensweltorientierte Neuausrichtung der Sozialen Arbeit Ende der 70er und 80er Jahre. Die lebensweltorientierte Soziale Arbeit zeigt das sozialwissenschaftliche Selbstverständnis der Sozialen Arbeit, wie es der Realität entspricht, indem es immer mehr die Problemdeutungen und Problemlösungen wissenschaftlich fundiert (vgl. Schmidt-Grunert 1999: 15). Das qualitative Denken soll aber nicht als Alternative zum quantitativen Denken gesehen werden, sondern als Ergänzung. In früheren Zeiten, als die qualitative Methode vernachlässigt wurde, haben die quantitativen Untersuchungen Bereiche verzerrt und unbrauchbare Ergebnisse ausgespuckt (vgl. Mayring 1996: 9).

Die qualitativen Forschungsarbeiten beziehen sich, allgemein gesagt, auf das Verstehen des sozialen Handelns. Dabei werden jeweils nur wenige Fälle beigezogen (vgl. Schaffer 2002: 46). Deshalb hat sich die Verfasserin für eine qualitative Forschungsarbeit entschieden, um den Integrationsprozess verschiedener Menschen verstehen zu können.

Mayring (1996: 9) hat fünf wichtige Grundsätze qualitativen Denkens herausgearbeitet.

...die Forderung, die stärkerer **Subjektbezogenheit** der Forschung, die Betonung der **Deskription** und der **Interpretation** der Forschungssubjekte, die Forderung, die Subjekte auch in ihrer natürlichen, **alltäglichen** Umgebung (statt im Labor) zu untersuchen, und schliesslich die Auffassung von der Generalisierung der Ergebnisse als **Verallgemeinerungsprozess**.

Der erste Grundsatz bedeutet, dass der Gegenstand von humanwissenschaftlicher Forschung jeweils Menschen (*Subjekte*) sind, welche den Ausgangspunkt sowie das Ziel einer Untersuchung sind. Die *Deskription* verlangt, dass zu Beginn der Analyse jeweils der Gegenstandsbereich genau und umfassend beschrieben wird. Bei humanwissenschaftlichen Untersuchungen liegt der Gegenstand nie völlig offen. Dies hat zur Folge, dass er durch *Interpretationen* erschlossen werden muss. Die Subjekte einer Untersuchung müssen möglichst immer in ihrem *alltäglichen* und natürlichen Umfeld untersucht werden. Die Ergebnisse

der Forschungen lassen sich nicht automatisch verallgemeinern, so dass sie jeweils im Einzelfall schrittweise begründet werden müssen (vgl. ebd.: 9-13).

3.1.1 Datenerhebung

Da sich subjektive Bedeutungen nur schwer beobachten lassen, sind Gespräche in den qualitativen Forschungsuntersuchungen sehr zentral. Es ist wichtig, die Subjekte zur Sprache kommen zu lassen. Sie selbst sind die Experten ihrer Lebenswelt und somit ihrer eigenen Bedeutungsgehalte. Momentan existiert eine grosse Vielfalt an Interviews, welche für qualitative Arbeiten gebraucht werden können. Sie führen von offenen, über geschlossene und von strukturierten über unstrukturierte Interviewtechniken (vgl. Mayring 1996: 49, Schmidt-Grunert 1999: 38). Je nach Technik können die Interviewenden das Interview mit Fragen lenken, oder aber das Interview bleibt offen, so wie beim narrativen Interview, wo die befragte Person lediglich von der interviewenden Person animiert wird, offen zu erzählen (vgl. Mayring 1996: 54).

Als Datenerhebungsform wurde in dieser Untersuchung das problemzentrierte Interview gewählt. Da das problemzentrierte Interview keinen rein explorativen Charakter hat, eignet sich diese Fragetechnik gut für theoriegeleitete Forschung, das heisst, dass bereits etwas über den Gegenstand bekannt ist und dezidierte und spezifische Fragen im Vordergrund stehen (vgl. ebd.: 52). Witzel, der diesen Begriff geprägt hat, fasst darunter sämtliche Befragungen zusammen, welche offen und halbstrukturiert sind. „Das Interview lässt den Befragten möglichst frei zu Wort kommen, um einem offenen Gespräch nahezukommen.“ (Mayring 1996: 50) Das Interview ist jedoch zentriert auf eine bestimmte Problemstellung, welche im Voraus von der interviewenden Person genau analysiert wurde. Mit Hilfe des problemzentrierten Interviews werden die Aussagen der befragten Personen in zweifachem Sinne fokussiert. Einerseits werden zu einem vorbestimmten Lebensbereich subjektive Aussagen gesammelt. Andererseits sollen in diesen Aussagen allgemeingültige Verhaltensmuster der Gesellschaft entdeckt werden (vgl. Schmidt-Grunert 1999: 41).

Zur Durchführung der Datenerhebung wurde ein *Interviewleitfaden* (siehe Anhang 4) erstellt. Dieser Interviewleitfaden strukturiert die Datenerhebung (vgl. ebd.). Bei der Hauptfragestellung werden die zu interviewenden Personen aufgefordert frei zu erzählen. Die Unterfragestellungen bestehen aus immanenten und exmanenten Fragen. Sie dienen dazu, noch mehr und genauere Informationen zu erheben. Das exmanente Nachfragen dient dazu, Themen, die von Bedeutung sind, jedoch von der interviewenden Person nicht angesprochen werden, anzuschneiden. Während die immanenten Fragen zur Nachfrage dienen und so die interviewende Person animieren, ein von ihr bereits angesprochenes Thema detaillierter zu erzählen (vgl. Legewie o.J.:13). Zu den im Kapitel 3.1. genannten fünf wichtigen Grundsätzen qualitativen Denkens von Mayring, kommt beim problemzentrierten Interview ein weiterer wichtiger

Punkt, die *Offenheit*, dazu. Die befragte Person soll ohne vorgegebene Antwortalternativen frei antworten können. Diese Offenheit führt zu einer Vertrauensbeziehung. Dies hat zur Folge, dass die befragte Person „ehrlicher, reflektierter, genauer und offener als bei einem Fragebogen oder einer geschlossenen Umfragetechnik“ (Schmidt-Grunert 1999: 51) antwortet. Davon kann die interviewende Person direkt profitieren.

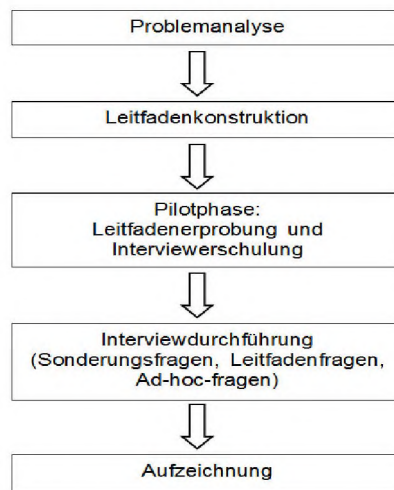


Abbildung 3: Ablaufmodell des problemzentrierten Interviews (in: Mayring 1996: 53)

Wie die obenstehende Abbildung zeigt, wird zu Beginn einer qualitativen Forschungsmethode mit der Erhebung durch ein problemzentriertes Interview, jeweils eine Problemanalyse gemacht. Aus den Erkenntnissen daraus werden die wichtigsten Aspekte für den Interviewleitfaden zusammengefasst. (Später wird in diesem Kapitel genauer auf diese Thematik eingegangen.) Im Interviewleitfaden sind die Themen des Gesprächs in einer logischen Reihenfolge enthalten. Ausserdem beinhaltet er teilweise auch Formulierungsvorschläge. In der Pilotphase werden Probeinterviews durchgeführt. Dabei wird der Leitfaden getestet und bei Bedarf angepasst. Zudem kann sich die interviewende Person darin üben. Die Verfasserin hat aus Zeitgründen auf diese Phase verzichtet. Stattdessen hat sie ihn dem begleitenden Dozenten vor dem ersten Interview vorgelegt und die angebrachten Änderungen umgesetzt.

Mit dem Einverständnis der befragten Personen werden die Interviews auf Tonträger aufgenommen und in einem späteren Schritt niedergeschrieben (transkribiert) (vgl. Schmidt-Grunert 1999: 41). Schmidt-Grunert (1999: 42-43) erwähnt einen Kurzfragebogen, welcher dem problemzentrierten Interview vorangeht. In diesem Fragebogen (siehe Anhang 3) soll gezielt nach Informationen über den sozialen Hintergrund, welche für den Interviewverlauf

und die spätere Interpretation von Bedeutung sein können, gefragt werden. Die Informationen können ebenfalls für einen Intervieweinstieg von Nutzen sein. Zudem unterbindet er zu Beginn des Interviews ein drohendes „Frage-Antwort-Schema“.

Zugang zu den befragten Personen

Ausgangspunkt bildete die Suche nach einer Institution, welche mit dem Modell von Supported Employment arbeitet. Die Verfasserin ist mit dem Leiter der Fachstelle Integration der Stiftung Solodaris in Kontakt getreten. Er vermittelte vier Kontaktpersonen, welche allesamt bereit waren, an den Interviews teilzunehmen. Alle Teilnehmenden haben den Integrationsprozess erfolgreich abgeschlossen und arbeiten heute in einer Festanstellung im ersten Arbeitsmarkt. Da die Fachstelle Integration (fast) ausnahmslos mit psychisch Erkrankten zu tun hat, war es aufgrund der fragilen psychischen Stabilität nicht möglich, Interviews mit Personen zu führen, welche noch in einem Integrationsprozess sind oder einen gescheiterten Integrationsprozess hinter sich haben. Die Gruppe der befragten Personen besteht aus zwei weiblichen und zwei männlichen Personen. Drei von ihnen litten an schweren Depressionen und Psychosen. Bei einer Person handelt es sich um eine IV-Umschulung aufgrund einer Berufskrankheit. Die Informationen aus diesem Integrationsprozess werden nur ergänzend und zum Vergleich zu den anderen gezeigt, da der Schwerpunkt bei Menschen mit einer psychischen Erkrankung/Beeinträchtigung liegt.

Die Personen wurden vorzugsweise an ihren jeweiligen Arbeitsplätzen oder in Räumen der Fachstelle Integration interviewt. Den Grund dafür lieferte die Aussage von Girtler (1992: 150): „Um wirklich gute Interviews zu bekommen, muss man also in die Lebenswelt dieser betreffenden Menschen gehen und darf sie nicht in Situationen interviewen, die ihnen unangenehm oder fremd sind.“ Deshalb wurde bewusst darauf verzichtet, an einen, den interviewten Personen fremden Ort zu gehen. Gleichzeitig wurde aber auch darauf geachtet, sie nicht zu Hause zu interviewen, da dies einen Eingriff in ihre Intimsphäre bedeutet hätte. Bei zwei Interviews, konnten nicht auf Räumlichkeiten der Arbeitsplätze zurückgegriffen werden, so dass die Interviews in einem neutralen Büro der Sozialberatung Seraphisches Liebeswerk Solothurn stattfanden, obwohl diese Räumlichkeiten ihnen fremd waren.

3.1.2 Datenanalyse

In der Datenanalyse wird das Material aufbereitet. Dazu gehört das Festlegen des Materials sowie das Aufzeichnen, das Aufbereiten und Ordnen der Daten, bevor die Auswertung erfolgen kann. „Die Weichen, die hier gestellt werden, bestimmen die Auswertung, also auch die Fehler, die dort begangen werden.“ (Mayring 1996: 68) Bei der Datenanalyse wird auf drei Punkte (Wahl der Darstellungsmittel, Protokollierungstechniken und Konstruktion deskriptiver

Systeme) besonderen Wert gelegt, um „eine möglichst differenzierte und gegenstandsadäquate Deskription zu erreichen“ (Mayring 1996: 65).

Wahl der Darstellungsmittel

Die geschriebene Sprache – der Text – gilt bei wissenschaftlichen Untersuchungen als Hauptdarstellungsmittel. Als weitere mögliche Darstellungsmittel können auch graphische Darstellungen wie Tabellen etc. genutzt werden. Audio-visuelle Darstellungen wie Bild-, Ton-, und Filmmaterial können ebenso verwendet werden. In dieser Arbeit werden diese Darstellungsmethoden jedoch nicht berücksichtigt. Allgemein gilt, dass die Auswahl der Darstellungsmittel möglichst vielfältig, jedoch stets gegenstandsangemessen sein sollte (vgl. Mayring 1996: 65 - 68).

Protokollierungstechnik

Wie im Kapitel 3.1.1. Datenerhebung bereits erwähnt wurde, werden die Interviews transkribiert. In der vorliegenden Arbeit werden die Interviews wörtlich transkribiert, um eine vollständige Textfassung des Datenmaterials zu erhalten. Diese Textfassung bietet eine Basis für eine ausführliche interpretative Auswertung.

Dem Dialekt der befragten Personen wird kein Gewicht gegeben. Eine Interviewpartnerin wünschte das Interview auf Mundart zu führen, dabei wurde das Gesprochene von der Autorin ins Schriftdeutsche übersetzt. Am Satzbau werden jedoch keine Änderungen vorgenommen. Verschiedenen Auffälligkeiten, wie Kurzpausen, Betonungen etc. werden beachtet und bei der Transkription festgehalten (vgl. Mayring 1996: 68 - 73). Im Anhang (6) sind die Transkriptionszeichen nach Rosenthal et al. (2006: 227) aufgeführt.

Konstruktion deskriptiver Systeme

„Mit der Konstruktion deskriptiver Systeme soll das Material durch zu Categoriesystemen zusammengestellte Übergriffe geordnet werden. Die Kategorien werden theoriegeleitet und auf das konkrete empirische Material bezogen entwickelt.“ (Mayring 1996: 79) Das bedeutet konkret, dass nicht den Überschriften aus der Theorie Daten zugeordnet werden, sondern, dass sich durch den Vergleich empirischer Indikatoren immer klarer die allgemeinen Kategorien heraus kristallisieren. Diese Kategorien müssen jedoch nicht nur mit den empirischen Daten in Verbindung gebracht werden, sondern auch zur Theorie des jeweiligen Gegenstandes passen. Dies führt zu einem Spannungsverhältnis zwischen Empirie und Theorie (vgl. ebd.: 78 - 81).

3.1.3 Datenauswertung

In der vorliegenden Studie wird die qualitative Inhaltsanalyse benutzt, um die Daten auszuwerten. Anstelle einer eigenen Definition beschreibt Mayring (2010: 12f.) die qualitative Inhaltsanalyse in sechs Punkten:

1. Der Gegenstand bildet **Kommunikation**, welche in Symbole übertragen wurde. Dass ausser der Kommunikation auch Bilder, Musik und Ähnliches als Gegenstand benutzt werden kann, lässt sich in folgendem Zitat erkennen: „symbols (verbal, musical, pictoral, plastic, gestural) wich make up the communication itself (Berelson 1952: 13, zit. in Mayring 2010: 12).
2. Der Gegenstand ist symbolisches Material, d.h. **fixierte Kommunikation**. Die Kommunikation muss vorher dementsprechend protokolliert sein.
3. Damit sich die qualitative Inhaltsanalyse von der freien Interpretation und dem hermeneutischen Verfahren differenzieren kann, muss für die Analyse **systematisch** vorgegangen werden.
4. Die systematische Analyse erzwingt eine Analyse nach vorbestimmten Regeln. Dieses **regelgeleitete** Vorgehen, ermöglicht die Nachprüfbarkeit und ein Nachvollziehen Dritter.
5. Nebst dem regelgeleiteten Vorgehen, geht eine gute Inhaltsanalyse auch **theoriegeleitet** vor. Das Material wird aufgrund einer theoretischen Fragestellung analysiert und vor dem jeweiligen Theoriehintergrund interpretiert. Zudem sind auch die einzelnen Analyseschritte von theoretischen Überlegungen geleitet.
6. Die Inhaltsanalyse will „das Ziel verfolgen, **Rückschlüsse auf bestimmte Aspekte der Kommunikation** zu ziehen“ (Mayring 2010: 13).

Aufgrund dessen, dass die Inhaltsanalyse „nicht nur Inhalte der Kommunikation zum Gegenstand hat, bleibt der Begriff der [qualitativen] Inhaltsanalyse problematisch“ (Mayring 2010: 13). Mayring (2010: 13) schlägt deshalb den Begriff der *kategorie-eingeleiteten Textanalyse* vor.

Nach Mayring besteht das Auswertungskonzept im Grundmodell qualitativer Inhaltsanalyse aus drei verschiedenen Formen: der zusammenfassenden, der explizierenden und der strukturierenden Inhaltsanalyse. In dieser Untersuchung wird mit der zusammenfassenden Inhaltsanalyse gearbeitet, um ein Kategorienschema zu bilden und später das Datenmaterial danach auszuwerten. Die zusammenfassende Inhaltsanalyse wird durch ihre explorative Form charakterisiert und hat den Vorteil, dass sie im Vergleich zu den anderen Auswertungsmethoden „systematisch, das heisst durch die Erarbeitung und Verwendung eines präzisen Kategoriensystems, (...) regelgeleitet, also intersubjektiv verfährt ...“ (Spöhring 1989: 201).

Aufgrund der geringen Anzahl der durchgeführten Interviews verzichtet die Autorin auf eine geschlechterspezifische Gegenüberstellung.

Zusammenfassende Inhaltsanalyse

Grundsätzlich ist das Ziel der zusammenfassenden Inhaltsanalyse, den Ausgangstext auf eine übersichtliche Kurzversion zu reduzieren. Bortz und Döring (2006: 332) erwähnen bezüglich der Arbeitsschritte drei zentrale Elemente. Als erstes wird die „Paraphrasierung“ angesprochen. Dabei werden die Textbestandteile, welche kaum inhaltstragend sind oder wiederholt werden, gestrichen. Parallel dazu wird eine grammatikalische Kurzform angewendet. Die Paraphrasen werden auf eine definierte Abstraktionsebene generalisiert, wodurch die Beispiele verallgemeinert werden können. Beim letzten Schritt, der „Reduktion“ werden innerhalb der Auswertungseinheit, bedeutende Aussagen gestrichen, dagegen aber zentrale inhaltstragende Paraphrasen übernommen, selektioniert und zusammengefasst (vgl. Steigleder 2008: 36).

Die Methode der zusammenfassenden Inhaltsanalyse hat die Autorin für die Kurzportraits und die Rekonstruktion der einzelnen Integrationsprozesse angewendet.

Mit der fallübergreifenden Analyse will die Autorin der Beantwortung der Haupt- und Unterfragestellungen der vorliegenden Arbeit näher kommen. In der nachstehenden Abbildung sind die entsprechenden Themenbereiche und die dazugehörigen Kategorien in drei Phasen aufgeführt:

Phasen	Themenbereiche und Kategorien
1	Berufliche Integration Ausscheiden aus dem Erwerbsleben, Eintritt in die Erwerbsarbeit, Angst und Bedenken vor neuem Job, positive Gefühle
2	Soziale Integration Ausschluss aus der Gesellschaft, eigene Einstellung
3	Unterstützungssysteme Job Coach, Familie, Team, Freundeskreis, Dankbarkeit

Abbildung 4: Themenbereiche und Kategorien für die Analyse (Eigene Darstellung)

3.2 Kurzportrait

Die Kurzportraits enthalten nebst dem rekonstruierten Integrationsprozess, der im Mittelpunkt dieses Kapitels steht, auch einige Angaben zu den Personen und ihrem Werdegang. Sämtliche verwendete Namen wurden von der Autorin verändert. Die zusammenfassende Inhaltsanalyse soll das Rekonstruieren der Prozesse ermöglichen. Als Datenmaterial dienen nebst den Interviews auch die ausgefüllten Fragebögen.

Bewusst wurden bei der Rekonstruktion Zitate des Interviews verwendet, da diese dem Leser einen tieferen Einblick über die entsprechende Person ermöglicht. Bei den Zitaten wurden die Transkriptionszeichen beibehalten. Die Erklärung zu den einzelnen Transkriptionszeichen steht im Anhang 6 geschrieben.

Die transkribierten Interviews befinden sich zum Nachlesen auf der beigelegten CD.

3.2.1 Fall A: Bloch Brigitte

Angaben zur Person und dem Werdegang

Brigitte Bloch ist 39 Jahre alt, verheiratet und kinderlos. Zusammen mit ihrem Mann besitzt sie ein eigenes Haus, welches sie selber bewohnen. Die gebürtige Schweizerin hat die Grundschule mit einem Realabschluss gemeistert. Danach war sie ein Jahr in Lausanne, wo sie vier Mal die Woche die Schule besuchte. Aufgrund ihrer schulischen Leistungen und Schwierigkeiten im Lehrbetrieb, brach sie die Kochlehre nach drei Monaten ab. Danach hat sie keinen Berufslehrausbildungsabschluss mehr absolviert. Nach dem Lehrabbruch arbeitete sie in einem Hotel in der Küche. Da die Belastung zu hoch war, gab sie den Job auf. Bei der nächsten Arbeitsstelle, in einem Kaffee, wurde ihr gekündigt, da sie zu langsam war. Zwischen den verschiedenen beruflichen Tätigkeiten, war sie arbeitslos und wurde von der ALV unterstützt. Als sie vom früheren Arbeitgeber des Hotels ein Jobangebot bekam, sagte sie zu und arbeitete sieben Jahre dort, bis zur Vermählung. Nach der Eheschliessung war sie 10 Jahre lang erwerbslos und war als Hausfrau tätig.

Mit dem Tod ihrer Mutter und des Schwiegervaters begannen bei ihr die psychischen Probleme. Nach einer Übermenge an Tabletten wurde Brigitte B., eine Epileptikerin, aufgrund ihrer Depressionen vom Spital in die psychiatrische Klinik überwiesen. Nach drei Monaten wurde sie nach Olten in die Klinik weitergewiesen.

Heute hat Brigitte B. eine Festanstellung bei Cucina Arte in Solothurn mit einem 50% Pensum.

Rekonstruktion des Integrationsprozesses

Brigitte B. wurde aufgrund ihrer Depressionen in die psychiatrische Klinik eingewiesen (vgl. A: 38-43, 193). Eine Sozialarbeiterin informierte sie über die Möglichkeit der Integrationspro-

jekte der IV. Brigitte B. willigte sofort ein. „... sie hat mich darauf aufmerksam gemacht, die Sozialarbeiterin in Olten und: nachher habe ich gefunden, doch ich finde das in Ordnung, bin einverstanden gewesen, habe es auch etwas Gutes gefunden, weil ich alleine (1), hätte nicht einen Jo-, einen Job-, also wäre auf so etwas gekommen (2).“ (A: 92-95) Es folgte ein Gespräch mit der IV-Beraterin (vgl. A: 50-52). Brigitte B. konnte ihr mitteilen, dass sie gerne in einem Restaurant oder Kaffee arbeiten möchte. Die IV-Beraterin vermittelte Brigitte B. an den Fachbereich Integration weiter, wo Samuel Meier die Rolle des Job Coaches übernahm. Im Erstgespräch konnte Brigitte B. ihr gewünschtes Arbeitspensum von 40-50% äussern. Es folgte ein Aufbautraining im „Kaffee Wysssestei“ der Solodaris Stiftung. Zu Beginn arbeitete sie zwei Stunden (vgl. A: 58-79). Brigitte B. erzählt folgendes über die Gespräche, welche zweimal pro Woche mit dem Job Coach stattfanden. „... er ist dann jeweils ins „Kaffee Wysssestei“ gekommen und dann haben mir, haben wir geredet (2). Dann hat er nachgefragt, wie es ginge, und er hat auch gesagt, ich habe Fortschritte gemacht, oder ich wäre ein wenig weniger gut gewesen, ja.“ (A: 129-131)

In diesem Aufbautraining lernte Brigitte B. verschiedene Sachen: „Ich habe langsam wieder anfangen müssen, habe lernen müssen, nein zu sagen (...), dass man nicht immer gerade ja sagt und sagt, doch das ist gut, müssen lernen durchzusetzen, den Kontakt mit den Leuten (3). Ja:, das wieder neu lernen.“ (A: 231-235) Wie der Lernprozess war, beschreibt sie wie folgt: „Am Anfang hatte ich dort ein wenig Schwierigkeiten, aber mit der Zeit, dort habe ich es gut gekonnt-, ich habe auch die Zeit gehabt zum Lernen ...“ (A: 242-244).

Alle zwei bis drei Wochen wurde der Arbeitseinsatz gesteigert, bis Brigitte B. nach etwas vier Monaten auf ihrem gewünschten Pensum war (vgl. A: 70-82). Nach jedem dritten Monat musste die Integration um weitere drei Monate verlängert werden, insgesamt konnte Brigitte B. ein ganzes Jahr im „Kaffee Wysssestei“ arbeiten (vgl. A: 86-89). „Nach dem Jahr hat er eben gesagt es wäre an der Zeit, dass ich, dass er für etwas anderes schaut, weil er finde ich wäre gut. (...) Ja, genau stabil ...“ (A 134-137). Die Reaktion von Brigitte B.: „Zuerst [war ich] ein wenig skeptisch gewesen, aber nachher ist gut gegangen.“ (A: 144).

Die Jobsuche verlief im Fall von Brigitte B. über den Job Coach. Er fragte in einer Cafeteria in Burgdorf an, ob Brigitte B. ein dreimonatiges Training absolvieren könnte, „zum Sehen ob ich das überstehen kann, ob das gut geht“ (101-102). Aufgrund des Arbeitsweges war Burgdorf keine Option, so dass Samuel Meier bei der Cucina Arte in Solothurn, dieselbe Anfrage startete. Brigitte B. konnte dort schliesslich ein dreimonatiges Praktikum absolvieren, welches „tiptop“ (A: 105) lief (vgl. A: 100-105). Da die IV nach einem Jahr, Ende Oktober, die Integration abschloss, ging es darum, eine Festanstellung zu bekommen. Brigitte Bloch, Samuel Meier, die IV-Beraterin und der Chef von Cucina Arte hatten zusammen ein Gespräch

(vgl. A: 105-111). „... am Schluss, haben sie gesagt, sie würden mich zu fünfzig Prozent festanstellen.“ (A: 110f.)

Auf die Frage, ob Samuel Meier auch nach der Festanstellung immer wieder das Gespräch gesucht hat, erwidert sie: „Ja, ja, und er kommt auch ab und zu ins Cucina Arte essen und dann manchmal sieht man einander, redet ein paar Worte miteinander ...“. (A: 165f.).

3.2.2 Fall B: Flury Raphael

Angaben zur Person und dem Werdegang

Raphael Flury, ein 45jähriger Schweizer, ist verheiratet und Vater zweier Söhne (16 und 15jährig). Die Familie lebt in einem Haus. Mit 16 Jahren schloss Raphael F. die Sekundarschule ab. Anschliessend hat er eine vierjährige Lehre als Konstruktionsschlosser absolviert. Fünf Jahre später hat er die Prüfung zum eidg. dipl. Schweissfachmann abgelegt und bekam im selben Jahr die Titel European und International Welding Specialist. Mit dreissig Jahren, als der erste Sohn bereits einjährig und seine Frau mit dem zweiten Kind schwanger war, hatte Raphael F. seine erste psychische Krise. Er wurde zwei Wochen stationär behandelt und besuchte Einzel-, wie auch Gruppentherapien. Er hatte immer wieder Konsultationen bei seinem Psychiater. Zu Beginn befand er sich in dem Drittel aller Patienten, bei welchen die psychische Krise einmalig ist. Die erste Krise hatte ihn aus dem Arbeitsprozess ausgeschieden und er war über ein Jahr zu Hause. Mit Hilfe der IV konnte er 2002 eine Umschulung zum CNC Operateur machen. Danach hatte er verschiedenen Arbeitgeber, bei welchen er immer wieder eine Führungsposition mit viel Verantwortung übernommen hat, bis er das zweite Mal aus dem Arbeitsprozess herausfiel. Es folgte ein weiterer Klinikaufenthalt. Seit 2012 ist er an seiner zweiten, von der IV finanzierte, Umschulung zum Hauswart.

Rekonstruktion des Integrationsprozesses

Da Raphael Flury bereits zwei Integrationsprozesse hinter sich hat, werden beide rekonstruiert.

Als sein erster Sohn auf der Welt war und seine Frau, Lisa F., mit dem zweiten Kinde schwanger war, schied Raphael F. aufgrund einer Psychose aus dem Arbeitsprozess aus (vgl. B: 18, 118f.). Es folgte ein zweiwöchiger stationärer Aufenthalt in der Klinik. In dieser Zeit wurde Raphael F. behandelt und eine Medikamenteneinstellung wurde vorgenommen. Danach fiel er in eine schwere Depression (vgl. B: 101). Raphael F. wurde krankgeschrieben und verbrachte mehr als ein Jahr zu Hause (vgl. B: 17-18). „... in dieser Zeit (...), ist es einfach so gewesen, dass ich Zuhause gesessen habe und habe auf Deutsch gesagt, warten müssen ...“ (B: 171f.). Die Aufnahme der Arbeit wurde in diesen zwei Jahren erfolglos versucht. Raphael F. erzählt folgendes dazu: „... aber dann: hast du schon wieder, schon nur, bis du am Morgen zum Bett herausgekommen bist, dieser Kampf und alles, und ehm: ir-

gendeinmal ist es dann gar nicht mehr gegangen ...“ (B: 174-176). Da dies nicht funktionierte blieb Raphael F. zuhause und verbrachte die meiste Zeit im Bett. „... wenn Lisa F. nicht zwischendurch irgendein Zwieback ans Bett gebracht hätte, oder so, dann wär ich im Bett verhungert (...) ich habe nichts anderes mehr gemacht, ausser geschlafen ...“ (D: 185-188). Schliesslich bekam er einen Platz für eine dreimonatige Abklärungsphase in der Vebo, einer Werkstätte für Behinderte (vgl. B: 192). Es wurde abgeklärt, ob Raphael F. fähig ist „am Morgen bei Zeiten auf der Matte zu stehen“, ob er die Aufgaben, die ihm gegeben werden, ausführen kann und die Botengänge von ihm erledigt werden. Die Zeit in der Vebo wurde verlängert und von der IV bewilligt. Er konnte ein halbes Jahr im Betriebsmittelbau mitarbeiten (vgl. B: 216-224). Durch die Beschäftigung entwickelte er wieder ein wenig Energie, „... trotz der stupiden, monotonen Arbeit ehm:, wobei man sagen muss=für anderes wäre ich auch nicht mög- fähig gewesen ...“ (B: 195f.). Nach dem Belastbarkeits- und dem Aufbau- training in der Vebo, konnte Raphael F. eine Umschulung zum CNC Operator machen, was zu einer erfolgreichen Integrationsmassnahme in den Arbeitsprozess führte (vgl. B: 212-214). Während dieser Zeit erholte er sich wieder relativ schnell. Diese Umschulung wurde von der IV finanziert. Der Fachbereich Integration der Solodaris Stiftung hatte organisiert, dass er ein Aufbautraining und später die Umschulung machen konnte (vgl. B: 212-214). Nach der Umschulung arbeitete er etwa anderthalb Jahre auf dem Beruf, bis er auf seinen gelernten Beruf zurückging (vgl. B: 37f.). Es folgte eine Zeit, in der Raphael F. häufig den Arbeitgeber, aufgrund von wirtschaftsbedingten Kündigungen, wechseln musste (vgl. B: 42-59, 227-230). Bei den verschiedenen Stellen kam er immer wieder in eine verantwortungsvolle Position (vgl. B: 42-59). Nach fünf verschiedenen Arbeitgebern fiel Raphael F. in seine zweite psychische Krise (vgl. B: 229f.). Es folgte wieder einen Klinikaufenthalt (vgl. B: 67-69). Nach dem stationären Aufenthalt besuchte Raphael F. die Tagesklinik, die ihm wieder eine Struktur gab (vgl. 246-251). Danach wurde er wieder an den Fachbereich Integration weitergewiesen, wo sein Dossier bereits bestand. Da die Solodaris Stiftung und ihre Werkstatt währenddessen gewachsen war, veranlasste die IV die Abklärung und das Aufbautraining in der Werkstatt der Solodaris Stiftung (vgl. B: 237-245). Samuel Meier, vom Fachbereich Integration, hat daraufhin interne und externe Arbeitseinsätze für Raphael F. organisiert und koordiniert (vgl. B: 261-264). Einer der Einsätze war im Alten Zeughaus. Raphael F. musste dort eine Ausstellung räumen (vgl. B: 69-71). Es hat sich die Möglichkeit ergeben, dass Raphael F. dort eine Ausbildung zum Hauswart absolvieren konnte (vgl. B: 267-277). „... und danach hat das mit der Koordination IV, Solodaris, Haus, also Kanton hat man da nachher ein, wirklich ein Arrangement getroffen, es ist extra eine Stelle geschaffen worden ...“ (B: 271-273).

Heute absolviert Raphael Flury die Ausbildung zum Hauswart und arbeitet zu 80%. Der Arbeitgeber zahlt ihm jedoch ein 50%-Pensum, da er diesem Pensum entsprechend arbeitet. Die Differenz zu seinem Lohn wird von der IV finanziert. Die IV übernimmt zudem die ganzen Ausbildungskosten.

3.2.3 Fall C: Sutter Kevin

Angaben zur Person und dem Werdegang

Der 58jährige Kevin Sutter ist verheiratet und hat fünf Kinder. Gemeinsam mit seiner Familie bewohnt er ein eigenes Haus. Kevin S. wuchs in Holland auf, wo er die Primarschule besuchte. Das Gymnasium schloss Kevin S. mit der Matura ab. Er begann ein Juristen-Studium, welches er nach drei Jahren abbrach. Das darauffolgende Studium als Ingenieur Agronom brach er, ebenfalls ohne Abschluss, nach anderthalb Jahren ab. Nach dem zweiten Studienabbruch machte er eine Reise, auf welcher er in der Schweiz seine Frau kennenlernte. Er blieb in der Schweiz und arbeitete zuerst schwarz bei einer Firma, die Orchideen importiert. Er verpackte die Blumen und war als Lastwagenchauffeur unterwegs. Bei einem Eisenwarenhändler fand er anschliessend eine neue Stelle. Dort wurde er als Lagerist eingestellt, später konnte er die Position des Lagerchefs übernehmen. Nach etwa vier Jahren als Lagerist, meldete sich Kevin S. auf ein Stelleninserat hin beim Blumenhaus Buchegg. Er ergatterte die Stelle als Betreuer und arbeitete zwanzig Jahre in diesem Betrieb. Einige Male wechselte er die Stelle, kam jedoch immer wieder zurück ins Blumenhaus. 2008 erlitt Kevin S. schwere Depressionen und hatte eine psychische Krise, wodurch er aus dem Arbeitsprozess ausschied. Er konnte zwei Jahre nicht arbeiten und erhielt in dieser Zeit Krankentag-gelder. Kevin S. war nie in stationärer Behandlung. Bis heute lässt er sich jedoch ambulant behandeln. Sein Zustand ist heute relativ stabil.

Heute hat Kevin S. eine Festanstellung als Betreuer bei der „Wärchstatt Wysssestei“.

Rekonstruktion des Integrationsprozesses

2008 bekam Kevin S. das erste Mal Depressionen. Zu Beginn fühlte er sich minderwertig bis er zum Schluss Angst bekam und nicht mehr arbeiten konnte. Er wurde zwei Jahre krankgeschrieben. Verschiedene Versuche die Arbeit wieder aufzunehmen, blieben, aufgrund seines psychischen Zustandes, erfolglos. In dieser Zeit wurde er ambulant von seinem Psychiater behandelt (vgl. C: 37-44). Nach zwei Jahren wurde er automatisch der IV zugewiesen (vgl. 116f.). Es folgte eine IV-Früherfassung. „... die haben vorgeschlagen etwas zu unternehmen, dass ich wieder Fuss fassen kann.“ (C: 49f.) Nach dem zweiten oder dritten Gespräch bei der IV, wurde Kevin S. an Samuel Meier weitergeleitet (vgl. C: 47-56). Auf die Frage, ob er bezüglich des Kontaktes mit Samuel Meier offen war, antwortete Kevin Sutter: „Ja (...). Ich habe eigentlich gar nicht gewusst dass es so etwas gibt“ (C: 137f.). Das Erstgespräch fand

mit Samuel Meier und Otto Müller, dem Leiter der „Wärchstatt Wysssestei“ von der Solodaris Stiftung statt (vgl. C: 57-60). Beim Gespräch schlugen die beiden Herren vor, dass Kevin S. mit 50% in der „Wärchstatt Wysssestei“ beginnen sollte. Im Rahmen des Integrationsprojektes arbeitete er bis zu seiner Festanstellung etwa ein halbes Jahr in der Werkstatt. Sukzessive wurde in dieser Zeit sein Pensum gesteigert, bis er auf seinem gewünschten 80% Pensum war. Soviel arbeitet er auch heute noch (vgl. C: 71-85). Obwohl er in dieser Zeit immer wieder die Gruppe wechselte, machte er grösstenteils dieselben Arbeiten. Er war als Betreuer tätig und konnte die Arbeit einteilen (vgl. C: 104-107). Während des Integrationsprozesses kam Samuel Meier fast jeden Tag kurz in der Werkstatt vorbei und „hat gefragt wies geht und wie es aussieht wegen zehn Prozent mehr arbeiten, oder ob ich warten wolle oder so ...“ (C: 164-167).

Kevin S. Arbeitseinsatz wurde nach den ersten drei Monaten in der Werkstatt, um weitere drei Monate verlängert. Samuel M. machte Kevin S. auf die Stellensuche aufmerksam. Auf den ersten Februar musste er eine Stelle finden, doch er bewarb sich nur bei der Solodaris Stiftung in der Werkstatt (vgl. C: 153-159). Als ein Betreuer der Werkstatt kündigte, hat sich Kevin S. auf die freie Stelle beworben (vgl. C: 97f.). „... ich glaube es waren etwa sieb-, siebzig Bewerbungen und dann hat es geheissen, du musst dich gedulden ich muss das auswerten (2) aber ich hätte eine gute Chance, ich glaube gegen Ende Jahr, habe Bescheid bekommen, dass ich auf die erste Februar dann ehm: die Festanstellung bekomme.“ (C: 142-145) Für Kevin S. kam die Ablösung von Samuel M. nicht abrupt, „... also er ist mich auch nach dem ersten Februar, immer wieder, wieder vorbei gekommen, um zu fragen wie es geht, wie es läuft und, ob alles noch in Ordnung ist ...“ (C: 316-318).

Kevin Sutter bekam während des Praktikums keinen Lohn. Bis zur Festanstellung erhielt er Krankentaggeld. Die „Wärchstatt Wysssestei“ bekam, während des Praktikums von der IV eine finanzielle Unterstützung. Mit dem Übergang in die Festanstellung, stellte auch die IV ihre Zahlungen ein (vgl. C: 281-290).

3.2.4 Fall D: Wyss Lisa

Lisa Wyss hat keine psychische Erkrankung. Sie entspricht somit nicht der Hauptzielgruppe, mit der sich die Fragestellung der vorliegenden Arbeit befasst. Ihr Fall wird aber trotzdem vorgestellt. Er dient als Vergleich zu den anderen drei Fällen.

Angaben zur Person und dem Werdegang

Lisa W. ist 24 jährig und ledig. Die Schweizerin wohnt alleine in einer Wohnung. Sie besuchte drei Jahre lang die Sekundarschule und machte nach neun Jahren den Schulabschluss. Zu Beginn wollte Lisa W. eine Lehre als Kleinkindererzieherin abschliessen. Die Tatsache, dass es zwar viele Praktikumsplätze gibt, aber nur wenige Möglichkeiten für einen Ausbil-

dungsplatz, hielt sie davon ab. Da sie als Kind oft im Coiffeursalon ihres Elternhauses mit-half, kannte sie diese Arbeit. Nach zwei Schnupperwochen in unterschiedlichen Betrieben entschied sie sich dafür, eine Lehre als Coiffeuse zu absolvieren. Sie konnte sich zwischen den beiden Lehrbetrieben, in denen sie zuvor schnuppern war, entscheiden. Beide boten ihr die Möglichkeit an, die Lehre bei ihnen zu absolvieren. Nach den drei Lehrjahren zur Damen-coiffeuse schloss sie ein weiteres Jahr an und liess sich zur Herrencoiffeuse ausbilden. Bereits ein halbes Jahr nach Lehrbeginn traten bei Lisa W. Ekzeme auf und sie reagierte allergisch auf die Pflegeprodukte. Nach sechs Jahren als Coiffeuse musste Lisa W. ihren Beruf aufgeben. In der Zeit, als sie aufgrund der Allergie nicht mehr arbeiten konnte und bis sie eine Festanstellung bekam, erhielt sie vom früheren Arbeitgeber ein Krankentaggeld. Da sie an einer Berufskrankheit litt, hatte sie zudem Anspruch auf eine Umschulung, die von der IV finanziert wird. Zurzeit befindet sie sich in der Ausbildung zur Arbeitsagodin.

Rekonstruktion des Integrationsprozesses

Nach dem Lisa W. sechs Jahre mit einem 100%-Pensum als Coiffeuse arbeitete, war ihre Unverträglichkeit mit den Pflegeprodukten so stark, dass sie nebst den Ekzemen und Ausschlägen ihr Bewusstsein verlor (vgl. D: 22-25, 36-40). Nach den Abklärungen entschied sie sich, den Beruf zu wechseln, anstatt jeden Tag Medikamente zu schlucken (vgl. D: 45-52). Bereits im Spital wurde eine IV-Voranmeldung gemacht, da es sich bei Lisa W. Problemen um eine Berufskrankheit handelte (vgl. D: 55-61). Lisa W. besprach ihre berufliche Zukunft während zirka vier Monate mit der IV-Beraterin. Sie schnupperte an einigen Orten als Kleinkindererzieherin (vgl. D: 314-322). Durch die IV-Betreuerin wurde Lisa W. auf den Beruf der Arbeitsagodin aufmerksam. Die Betreuerin setzte sich auch bei Samuel Meier dafür ein, dass Lisa Wyss trotz fehlender psychischer Probleme einen Platz beim Fachbereich Integration bekam (vgl. D: 65-70). Lisa W. wurde zu einem Gespräch eingeladen und erhielt die Möglichkeit drei Monate in der Stiftung Solodaris zu schnuppern. In dieser Zeit erhielt sie Einblick in den Beruf der Arbeitsagodin, wie auch in den der Sozialpädagogin (vgl. D: 76-80). Sie konnte in verschiedenen Aufgabenbereichen der Solodaris Stiftung schnuppern: in der „Wärchstatt Wysssestei“, auf einer Wohngruppe, im Restaurant Pfefferkorn, in der Reinigungsgruppe und bei den externen Diensten. In dieser Zeit hatte Lisa W. regelmässige Gespräche mit ihrem Job Coach Moritz Z. (vgl. D: 91-118). Lisa W. entschied sich relativ schnell für den Beruf der Arbeitsagodin. „... [Ich] hab aber nicht so schnell etwas gesagt (...). Weil, ich wollte ja auch die einzelnen Orte sehen, es hat mich ja auch wundergenommen, wie es aussieht, und ehm, gut ich hab dann irgend mal zu Moritz Z. schon gesagt, ja: für mich ist es eigentlich klar, ehm: er wollte mich doch trotzdem immer wieder sagen, ja aber die Sozialpädagogin (...). Ehm: er sagt das zwar nicht, und ich ihm auch nicht, aber ich habe das Gefühl, er wollte mich lieber im Sozialpädagogen[bereich], weil er mir auch die Möglichkeiten aufge-

zeigt hat (...). Nicht das Arbeitsagoge schlechter wäre.“ (D: 123-131) Nach den drei Monaten Schnupperzeit konnte Moritz Z. organisieren, dass Lisa W. für ein Praktikum noch weitere drei Monate in der Werkstatt bleiben durfte. Denn sie benötigte ein sechsmonatiges Praktikum, um sich bei der Schule für Arbeitsagogik anmelden zu können (151-158). Als sie von der Schule angenommen wurde und eine Zusage für die Ausbildung erhielt, hätte sie nach einer Stelle suchen sollen. „... ich habe nicht eine Bewerbung geschrieben, ich habe zwar im Internet nach Stellen geschaut, aber gemacht habe ich genau nichts, weil ich immer der Überzeugung war, und ich bliebe hier.“ (D: 208-211) Als eine Stelle in der Werkstatt frei wurde, bekam sie eine Absage, da ein Mann gesucht wurde (vgl. D: 196-198). Als sich die Werkstatt vergrößerte und es mehr Betreuungspersonen brauchte, wurde ihr Antrag, um einen Ausbildungsplatz in der Werkstatt bewilligt (vgl. D:203-239). Mit der Zusage für einen Ausbildungsplatz, wurde das Coaching, das nur noch sporadisch stattfand, ganz abgeschlossen. Beim Abschlussgespräch waren Moritz Z., die IV-Beraterin, der Leiter der Werkstatt und Lisa W. mit dabei (vgl. D: 263-267). Der Praktikumsvertrag von Lisa W. wurde bis Ende Dezember verlängert. Auf den ersten Januar 2013 bekam Lisa W. eine Festanstellung und startete die Ausbildung zur Arbeitsagogin, welche von der IV finanziert wird (vgl. D: 244-251).

Die Ausführungen haben die einzelnen rekonstruierten Integrationsprozesse gezeigt. Welche Gemeinsamkeiten, Besonderheiten und welche Akteure mit welchen Aufgaben mitspielen, ist Gegenstand des nachstehenden Kapitels.

3.3 Zusammenfassung der Integrationsprozesses

Im Folgenden werden nun die rekonstruierten Integrationsprozessen zusammengefasst. Die Prozesse werden auf die verschiedenen Phasen (vgl. Kapitel 2.3) aufgeteilt und mit der Theorie in Verbindung gesetzt.

Orientierung und Beauftragung

(...) freiwillig, sie hat mich darauf aufmerksam gemacht, die Sozialarbeiterin in Olten und: nachher habe ich gefunden, doch ich finde das in Ordnung, bin einverstanden gewesen, habe es auch etwas Gutes gefunden, weil ich alleine (1), hätte nicht einen Jo-, einen Job-, also wäre auf so etwas gekommen (2). (A: 92-95)

Diese Aussage zeigt, dass Brigitte Bloch freiwillig an den Fachbereich Integration trat. Sie hatte das klare Ziel vor Augen, eine Arbeitsstelle zu bekommen.

Wie Brigitte B., wurde auch Raphael Flury, beide Male während seines Klinikaufenthaltes, auf den Fachbereich Integration aufmerksam gemacht.

Kevin Sutter wiederum wurde von seinem behandelnden Arzt, nach zwei Jahren bei der IV angemeldet. Es erfolgte eine IV-Früherfassung und Gespräch mit einer Beratungsperson der IV. Bald wurde beschlossen, dass Kevin S. im Erwerbsleben wieder Fuss fassen sollte. Nach ein paar wenigen Gesprächen, wurde er an den Fachbereich Integration weitergewiesen, wo er ein Gespräch mit seinem Job Coach und dem Leiter der „Wärchstatt Wysssestei“ hatte (vgl. C: 44-60). Auch er war offen dafür: „Ich habe eigentlich gar nicht gewusst dass es so etwas gibt eh: bis dann, also bis (auch auf so eine) Firma aus dann, eine solche Sozialleistung.“ (C: 139-139).

Bei Lisa Wyss, die aufgrund einer Berufskrankheit eine IV-Umschulung absolviert, ging es länger, bis sie in Kontakt mit ihrem Job Coach des Fachbereichs Integration trat. Nach der IV Voranmeldung, welche für sie im Spital gemacht wurde, stand sie in erster Linie vor allem in Kontakt mit ihrer IV-Beraterin. Erst nachdem sie auf den Beruf der Arbeitsagogin gekommen ist, wurde Lisa W. an Moritz Z. weitervermittelt, in der Hoffnung, dass sie in der Stiftung diesen Beruf näher kennenlernen könnte. Obwohl Lisa W. keine psychische Beeinträchtigung mit sich brachte, wurde sie von Samuel Meier zu einem Erstgespräch eingeladen (vgl. D: 55-87).

(...) [Samuel M.] hat mir dann alles erklärt, um was es geht, und was das für ein Beruf sei überhaupt, und hat mir die ganze Institution gezeigt, ja, für mich wa-, ich sagte dann, ja klar mach ich, komme ich mal schauen, und ja, hatte dann während drei Monaten die Möglichkeit zu schnuppern (2). (D: 83-86)

Bei allen vier Fällen handelte es sich um eine *Zuweisung* der IV, respektive eines behandelnden Arztes, der aufgrund der IV-Bedingungen eine Weiterweisung gemacht hat. Alle interviewten Personen gingen jedoch *freiwillig* und *motiviert* an das Erstgespräch mit dem Job Coach des Fachbereichs Integration.

Über die **Erarbeitung des beruflichen Profils und der Integrationsplanung** kann nur wenig aus den Interviews herausgelesen werden.

Raphael F. konnte bei seinem zweiten Integrationsprozess dem Betrieb wählen, wo er ein Aufbautraining absolvieren konnte (vgl. B: 245f.). Sein Job Coach hat für ihn externe Arbeitseinsätze organisiert, aufgrund derer er zu seinem neuen Beruf kam (vgl. B: 259-277). Es lässt sich erahnen, dass Samuel Meier aufgrund der Rückmeldungen der verschiedenen externen Einsätzen und der Vorgesetzten von Raphael F. ein berufliches Profil erarbeitete.

Brigitte B. hat mit ihrem beruflichen Ziel, in einem Kaffee oder Restaurant zu arbeiten, einen wichtigen Schritt bei der Erarbeitung des Profils geleistet (vgl. A: 76f.).

Bei Kevin S. kann zur Bearbeitung seines beruflichen Profils, sowie über seine Integrationsplanung nicht viel gesagt werden. Es ist jedoch gut vorstellbar, dass seine früheren beruflichen Tätigkeiten und seine Berufserfahrung als Betreuer, das Profil stark mitgeformt haben. Dementsprechend waren das Aufbautraining und das Praktikum als Betreuer in der „Wärchstatt Wysssestei“ naheliegend.

Lisa W. wurde mit einer konkreten Vorstellung an den Fachbereich Integration weitervermittelt. Es ist gut denkbar, dass ihre Integrationsplanung nur noch im Detail stattfand, mit der genauen Einsatzplanung, wo sie wann schnuppern konnte. Als sie sich für den Beruf der Arbeitsagogin entschloss, bestand die Integrationsplanung darin, ihre Zukunft zu planen. Sie hat sich selbst über die Ausbildung informiert und zusammen mit dem Job Coach ein Praktikum in der „Wärchstatt Wysssestei“ ausgehandelt (vgl. D: 140155).

Da bei niemandem, der interviewten Personen zu Beginn des Aufbautrainings in der Solodaris Stiftung klar war, wo sie eine feste Anstellung bekommen wird, lief die **Arbeitsplatzfindung und Vermittlung** nicht ganz nach dem Gedanken des Supported Employment Modells.

Es handelt sich jedoch nur im Fall von Raphael F. um das Prinzip von *First train, then place* (siehe Abschnitt *First train, then place*, Seite 18). Er hatte bei seinem ersten Integrationsprozess die Abklärungsphase und das Aufbautraining in der Vebo absolviert. Grundlegende Dinge wurden bei ihm getestet: ob er fähig wäre Botengänge zu erledigen, einfache Sachen durchzuführen und Anderes. Nach der Abklärung arbeitete er ein halbes Jahr im Betriebsmittelbau, bevor es hiess, er könne eine Ausbildung zum CNC Operator machen (vgl. B: 216-224). In seinem Fall ging es um Training und Aufbau, bevor er eine Umschulung beginnen konnte. Auch beim zweiten Integrationsprozess verbrachte Raphael F. die erste Phase an einem geschützten Arbeitsplatz in der „Wärchstatt Wysssestei“, wo er unter anderem Bücher einbinden musste (vgl. B: 450-453), bis seine externen Arbeitseinsätze stattfanden (vgl. B: 261-264). Durch ein *Job Carving* (siehe Abschnitt *Arbeitsplatzfindung und Vermittlung*, Seite 27) wurde für Raphael F. ein neuer Arbeitsplatz in der freien Marktwirtschaft geschaffen, so dass es ihm ermöglicht wurde, im freien Arbeitsmarkt eine Ausbildung zu absolvieren.

Also er [Samuel M., der Job Coach] hat nachgefragt, in Burgdorf und eben bei Cucina Arte, für ein, ein Training zu machen für drei Monate, zum Sehen ob ich das überstehen kann, ob das gut geht, (...) und dann hat er eben Cucina Arte in Solothurn angefragt, und die waren einverstanden (...) (A: 100-104).

Aus diesen Worten lässt sich schliessen, dass Samuel M. für Brigitte B. in der freien Marktwirtschaft eine Anschlusslösung an das Aufbautraining im „Kaffee Wysssestei“ gesucht hat.

Nachdem Brigitte B. ein Jahr im „Kaffee Wysssestei“ gearbeitet hatte, organisierte Samuel M. für sie ein dreimonatiges Praktikum. Diese Zeit entspricht der Phase der *Einschätzung von Arbeitsplatz und Passung von Person und Stelle* (siehe Abbildung 2). Das Praktikum hilft bei der Klärung des Matching zwischen Brigitte B. und dem Arbeitsplatz. Ausserdem kann es dem potenziellen Arbeitgeber der Cucina Arte eine Entscheidungsgrundlage für die Diskussion einer möglichen Festanstellung bieten.

Kevin S. hatte bereits als Betreuer in der „Wärchstatt Wysssestei“ sein Aufbautraining und späteres Praktikum begonnen. Als die Zeit kam, eine Festanstellung zu suchen, wurde in der Werkstatt Stelle frei, worauf sich Kevin S. beworben hat (vgl. C: 97f.). Kevin S. war einer von vielen Bewerbenden. Ein Vorteil von ihm könnte gut gewesen sein, dass sein Arbeitgeber ihn bereits aufgrund des Praktikums kannte und dass das Matching zwischen Person und Stelle bereits stattgefunden hatte.

Auch bei Lisa W. lief es ähnlich. Nach ihrem Praktikum, welches aufgrund der Anforderungen der Schule um weitere drei Monate verlängert wurde, erweiterte die Werkstatt ihre Räumlichkeiten und schaffte neue Stellen für Menschen mit einer Beeinträchtigung. Dadurch entstanden weitere Stellen für Betreuungspersonal. Lisa W. bewarb sich intern auf eine dieser Stellen und bekam die Zusage (vgl. D: 203-238).

Bei Kevin S. und Lisa W. lief die Arbeitsplatzsuche in Eigenregie der Arbeitsuchenden. Kevin S. wurde jedoch von seinem Job Coach darauf aufmerksam gemacht, dass er nach einer Stelle suchen sollte (vgl. C: 153-155).

Die Fälle von Brigitte B., Lisa W. und Kevin S. entsprechen mehr dem Prinzip *First place, then train*, als *First train, then place*. Sie bekamen zwar alle einen Platz für das Aufbautraining in der Solodaris Stiftung, ohne zu wissen, wo sie später eine Anstellung bekommen würden. Es handelte sich jedoch in diesen drei Fällen um keine geschützten Arbeitsplätze. Obwohl die „Wärchstatt Wysssestei“ Menschen mit einer Beeinträchtigung einen geschützten Arbeitsplatz zur Verfügung stellt, arbeiteten die drei in der freien Marktwirtschaft.

Als Betreuungsperson übernahmen Lisa W. und Kevin S. Aufgaben, welche zum ersten Arbeitsmarkt gehören. Ein weiteres Indiz dafür, kann aus dem Interview von Kevin S. (C: 299-301) entnommen werden:

Ja ich betreute die Leute natürlich schon, wie die andere, Angestellten [Betreuungspersonal] dort, und ich war natürlich auch in den Kaffeepausen bei, bei den Angestellten und nicht bei den Mitarbeitenden [Menschen mit einer Beeinträchtigung](...)

In allen vier Fällen handelt es sich um den personenzentrierte Ansatz (siehe Abschnitt *Arbeitsplatzfindung und Vermittlung*, Seite 27), welcher für das Supported Employment Modell zentral ist.

Alle interviewten Personen wurden an ihrem **Arbeitsplatz unterstützt**, wenn auch in unterschiedlichem Umfang. Raphael F. beispielsweise hatte eine grosse Unterstützung in der Person von Dani I., seinem Vorgesetzten. Dadurch konnte sich der Job Coach mehr in den Hintergrund zurückziehen (vgl. B: 286-289).

Der Kontakt zwischen Brigitte B. und Samuel M., ihrem Job Coach besteht bis heute, wenn auch nicht mehr im offiziellen Rahmen. Während dem Praktikum hatten sie immer wieder gemeinsame Gespräche. Nach der Festanstellung wurden diese beendet. „... er kommt auch ab und zu [bis heute] ins Cucina Arte essen und dann (...), redet [man] ein paar Worte miteinander ...“. (A: 165f.)

Kevin S. hatte auch nach dem Antreten seiner Festanstellung Kontakt zu Samuel M. Er besuchte Kevin S. auch immer wieder „um zu fragen wie es geht, wie es läuft und, ob alles noch in Ordnung ist, und so:“ (C: 317f.). Die Ablösung war schleichend, dadurch kann Kevin S. selbst nicht mehr sagen, wann die Unterstützung des Job Coaches beendet wurde (vgl. C: 313-323).

Bei Lisa W. hingegen ist die Ablösung der Unterstützung von ihrem Job Coach Moritz Z. klar. Die Unterstützung ging während dem Praktikum in ein Coaching über. So konnte sich Lisa W. bei Fragen immer an Moritz Z. wenden. Fixe Termine wurden jedoch nicht mehr abgemacht. Nachdem feststand, dass Lisa W. eine Festanstellung bekommen würde, wurde die Unterstützung dann auch mit einem Abschlussgespräch zwischen Lisa W., Moritz Z., dem Leiter der Werkstatt und der IV-Beraterin beendet (vgl. D: 263-267).

Aus den obenstehenden Ausführungen lässt sich deutlich zeigen, dass das Ende des Integrationsprozesses schleichend ist und sich nicht immer klar definieren lässt.

3.3.1 Verschiedene Akteure

Mit der Weiterweisung der Ärztinnen und Ärzte oder der Sozialarbeitenden der Kliniken an die Beratungspersonen der IV, wurde eine erste Beziehung im Supported Employment Prozess geschlossen. Da es sich in allen vier Fällen um eine Zuweisung der IV an den Fachbereich Integration handelte, war die Kontaktaufnahme mit dem Job Coach erst die zweite Beziehung, welche im Integrationsprozess eingegangen wurde. Mit dieser Vermittlung, rutschte die IV mehr in die Rolle der finanzierenden und kontrollierenden Stelle, oder wie es Schaufelberger (2013: 27) nennt, zum Kostenträger. Mit der Platzierung in der „Wärchstatt Wys-

sestei“, oder im Falle von Brigitte B. dem Kaffee Wysssestei, kamen zwei weitere Akteurinnen bzw. Akteure hinzu: die arbeitgebende Instanz und die Mitarbeitenden. Diese beiden Instanzen werden, im Vergleich zur Abbildung 1: „Zusammenarbeitssystem im Supported Employment“, stärker voneinander getrennt und als zwei verschiedenen Instanzen angeschaut. Die vorgesetzten Personen haben nämlich eine andere Rolle, als die Mitarbeitenden. Gerade auch, weil es sich bei der „Wärchstatt Wysssestei“ um einen grösseren Betrieb handelt, der mehrere Mitarbeitenden des ersten Arbeitsmarktes hat.

Ich hab schon ziemlich früh gesagt, ja ich möchte hier bleiben, auch meine Arbeitskollegin und Kollegen haben sich sehr: für mich eingesetzt, und haben immer wieder, ja die muss hierbleiben, ja da müssen wir was machen, sie gingen sehr (...) viel zu Herrn Müller (...) haben ihm die Ohren voll gequasselt, da müsse doch was gehen, und können wir nicht etwas einrichten, dass sie bleiben kann, und sie gingen zu Herrn Jeker, und:, ja: die haben alles gemacht, nur dass ich irgendwie bleiben kann(...) (D: 179-185).

Dieses Beispiel zeigt, dass die Akteurin *arbeitgebende Person* abgegrenzt von den *Mitarbeitenden* angeschaut werden muss. Die Mitarbeitenden distanzieren sich vom Arbeitgeber und rücken näher an Lisa W. Seite, indem sie sich aktiv für eine Festanstellung von Lisa W. einsetzen.

Im Fall von Raphael F. und Brigitte B. wurde die Akteurin der arbeitgebenden Instanz mit dem Beginn des Praktikums respektive des externen Arbeitseinsatzes, durch eine andere Person ersetzt. Es handelte sich um einen Ersatz, da die definitive Plazierung eine Ablösung vom vorherigen Arbeitgeber mit sich brachte.

Während des Prozesses verändern sich sowohl die Intensität der verschiedenen Beziehungen als auch die Wichtigkeit und Aktivität der Akteurinnen und Akteure. Die Beratungsperson ist am Anfang der Integrationsprozesse sehr aktiv, bis die Vermittlung an den Fachbereich Integration stattgefunden hat. Mit dem Eintreten des Job Coaches in den Prozess, verabschiedet sich die Betreuungsperson der IV in den Hintergrund. Ein direkter Kontakt zwischen ihr und der zu integrierenden Person findet kaum mehr statt.

Dieselbe Ablösung kann zwischen dem Job Coach und der arbeitgebenden Person beobachtet werden, sobald die stellensuchende Person eine Festanstellung gefunden hat.

3.3.2 Finanzierung

Im oberen Kapitel wurde vermehrt die finanzierende Instanz erwähnt. Im folgenden Abschnitt der Arbeit geht es darum, welche Instanz wofür finanziell aufgekommen ist.

Während der Zeit, in der die Betroffenen in der „Wärchstatt“, resp. im „Kaffee Wyssestei“ gearbeitet haben, inkl. den externen Praktika (Brigitte B. und Raphael F.), bekam die jeweilige Arbeitgebende eine finanzielle Unterstützung von der IV. Aufgrund dessen, musste nach jeweils drei Monaten eine Bewilligung für die nächsten drei Monate eingeholt werden. Diese Finanzierung war auf ein Jahr begrenzt.

(...) weil ehm: die IV hat, nach dem Jahr (...), es sei abgeschlossen, sie würden nicht mehr unterstützen, und ich wäre nicht mehr IV berechtigt, also, ich bräuchte keine IV mehr, und danach hat man diskutiert, ob ich festangestellt werde (...) (A: 106-109).

Raphael F., Kevin S. und Lisa W. haben während des Integrationsprozesses Krankentaggelder vom früheren Arbeitgeber erhalten. Raphael F. erwähnt in der Beantwortung seines Fragebogens, dass er immer auf die IV zählen konnte und immer unterstützt wurde, weshalb er in keiner Weise finanziell leiden musste. In seinem Fall übernahm die IV sogar einen Teil des Lohnes, welchen sie als Taggelder auszahlte.

(...) [Ich] habe (...) ja eigentlich ein fünfzig Prozent Pensum da im Haus, und welches das Haus zahlt, aber eigentlich arbeiten tue ich achtzig Prozent, (...) die anderen dreissig Prozent zahlt die IV (...), die IV zahlt mir auch noch die Schule, der Weg und die Spesen und alles (...) (B: 279-282).

Die IV-Umschulung, welche Lisa W. und Raphael F. machen durften, wurde vollumfänglich von der IV übernommen. Nebst den Schulkosten übernahm die IV auch die Kosten für Verpflegung, Unterkunft und Reise (vgl. AHV/IV o.J.).

3.4 Diskussion der Ergebnisse

Im vorhergehenden Teil der Arbeit wurden die rekonstruierten Integrationsprozessen zusammengefasst, die Finanzierung aufgezeigt und die Akteurinnen und Akteure genannt. Um die Fragestellungen jedoch beantworten zu können, werden weitere Ergebnisse benötigt. Diese werden mit Hilfe der Kategorien, (siehe Abbildung 4) in einer fallübergreifenden Analyse, ausgewertet.

3.4.1 Berufliche Integration

Der **Eintritt in die Erwerbsarbeit**, beginnt zu dem Zeitpunkt, an dem die interviewten Personen eine Festanstellung bekommen haben.

Mit der Zusage zur Festanstellung bei Cucina Arte hat sich Brigitte B. gut gefühlt. Mit folgenden Worten beschreibt sie es „sehr froh: richtig Freude gehabt und denkt, doch ich kann es, es geht ...“ (A: 155).

Für Kevin S. hat sich beim Übergang in die Festanstellung nicht viel geändert, dadurch musste er sich auch nicht gross darauf vorbereiten. Durch die Festanstellung bekam er mehr Verantwortung in der Leitung der Gruppe, doch diese Aufgabe hatte er die Monate vorher auch schon erledigt. Für ihn persönlich hat sich deshalb nicht viel geändert, „einfach die Freude natürlich“ (vgl. C: 210-220).

Mit der Zusage, die Herr Müller Lisa W. nach ihren Ferien gegeben hat, ist ihr Plan vom Ausbildungsplatz in der „Wärchstatt Wysssestei“ aufgegangen, so dass sie dort bleiben und die Ausbildung absolvieren konnte. Diese Zusage war toll für sie und sie freute sich (vgl. C: 230-241).

Raphael F. erzählt folgendes:

(...) beim ersten Mal bin ich natürlich der Hero gewesen, der Siebesiech, du kommst (...) aus einer behinderten Organisation heraus, ehm mit einer Umschulung und du bekommst gerade wieder eine Teamleader Funktion, ehm ohne einfach aufgrund des Arbeitseinsatzes wo ich dort gewesen bin, wo ich mich präsentiert habe (...), dann muss ich sagen, (...), habe wahrscheinlich nicht viel falsch gemacht. (B: 323-329).

Dieser Enthusiasmus, war bei der zweiten Integration jedoch ein wenig gedämpft. Er empfand die Zusage des Arbeitgebers für die Ausbildung zwar als grosse Erleichterung. „Nur weil es jetzt schon das zweite Mal durchmache, (...) [muss ich] mich einfach immer selbst zwingen, dass ich wirklich mit angezogener Handbremse fahre ...“ (B: 314-318).

Bei der zweiten erfolgreichen beruflichen Integration wurde Raphael F. jedoch auch von Angst begleitet.

(...) die Ängste sind einfach immer da (1). Weil auf der einen Seite weiss ich, dass ich gewisse Aufgaben übernehmen kann und machen kann, und auf der anderen Seite, weiss ich aber auch, dass ich mich nicht übertun darf, oder und das ist immer wieder so eine Gratwanderung oder (4). (B: 341-344).

Auch Brigitte B. hatte ihre Bedenken, dass es nicht gut kommen könnte:

(...) mit der Hektik, weil, ich ehm: im Hotel in dem ich vorher war, war ziemlich viel Hektik gewesen, Stress, und dann, dann der Druck der ich gehabt habe, und dann habe ich gesagt, ich wolle nicht mehr in ein Restaurant (A: 177-180).

Doch mit der Arbeit bemerkte sie, dass es an ihrer neuen Arbeitsstelle mit der Hektik „tiptop“ geht (vgl. A: 180f.).

Kevin S. hat auch heute noch ein wenig Angst und fühlt sich gegenüber den anderen Mitarbeitenden minderwertig. Diese Gefühle hatte er aber bereits während des Integrationsprozesses. Sie sind Auswirkungen seiner psychischen Erkrankung (vgl. C: 169-180).

Lisa W. äusserte sich bezüglich der beruflichen Integration nicht über Ängste oder Bedenken. Wahrscheinlich ist dies so, da sie ohne Wechsel des Arbeitsplatzes eine Festanstellung bekommen hat. Dadurch fanden keine grossen Veränderungen statt.

3.4.2 Soziale Integration

Mit dem Ausscheiden aus dem Arbeitsprozess und dem Kontaktaufbau mit der IV, sind viele negative Gefühle verbunden, wie die folgenden Beispiele zeigen.

Brigitte B. hatte sich mit dem Wissen, dass sie psychische Probleme hat und zehn Jahre ohne Arbeit war, schlecht gefühlt. „... ich habe gedacht, ja phu, die können mich nirgends gebrauchen (...), und da ich mich wirklich-, alles nur negativ gesehen, und:, ehm: gedacht, nein dass: geht gar nicht ...“ (A: 187-190). In Bezug auf die Gesellschaft hatte sie sich abgestempelt gefühlt (vgl. A: 194-196).

Kevin S. wollte eigentlich keinen Kontakt mit der IV. „... denn es ha-, hat natürlich immer einen negativen Beigeschmack ehm: (2). (...) als (4) [man] auf die Seite geschoben wird ...“ (C: 127-129).

Auch für Lisa W. war es zuerst eine schlimme Realität, als sie von der IV-Anmeldung hörte. In ihrem Umfeld stand nur ihre Grossmutter, die unter Multiple Sklerose (MS) leidet, in Kontakt mit der IV. „... man hört immer nur das Negative, man hört sehr viel Schlechtes, als ich IV hörte, war für mich Panik ...“ (D: 279-288). Sie fühlte sich nicht abgestempelt, doch auch sie hatte zu Beginn in ihrem Freundeskreis nichts davon erwähnt.

... ich hab denen das dann gesagt und die waren alle positiv überrascht und sagten, ja schau mal, und, das geht dann schon, und die, die helfen dir schon, und das hat für mich dann-, ich hatte dann wieder mehr Mut ... (D: 294-296).

Raphael F. äussert sich folgendermassen:

Also, so dass ich eigentlich ausgeschlossen bin aus der Gesellschaft, habe ich es eigentlich nie so wahrgenommen, weil ich habe eigentlich von Beginn an nie ein Geheimnis daraus gemacht, (...), sondern ich habe es eigentlich in meinem Umfeld immer offen, ja, klar=deklariert, psychisch krank, Diag-, Manisch depressiv ... (B: 358-362).

Diese Antwort gab Raphael F. auf die Frage der Integration in die Gesellschaft. Er hat, nach eigener Aussage, manche Leute mit seiner Offenheit vor den Kopf gestossen und überrumpelt.

... umgekehrt habe ich es [aber] oft so wahrgenommen, dass sie froh gewesen sind, dass (...) da einer daherkommt und von sich erzählt, was dort überhaupt ist und was das ist und was abgeht und so weiter und so fort, ja eigentlich die Berührungsängste in diesem Sinne, eigentlich nicht mehr so gross gewesen sind (2). (B: 363-367)

Raphael F. ist auch davon überzeugt, dass das Gefühl der Ausgeschlossenheit oder (eben) der Integration in die Gesellschaft mit der eigenen Einstellung zusammen hängt.

... also das hat absolut sicher mit der inneren Einstellung zu tun, nur ist es einfach in unserer Hochleistungsgesellschaft schwer, als Mann dies zu akzeptieren oder zu kommunizieren, dass du dies einfach nicht kannst, es geht einfach nicht mehr, nicht weil ich nicht mehr will, sondern weil ich es schlichtweg nicht kann, oder, aber es wird halt immer noch als Schwäche deklariert und als Versager deklariert, oder (2). (B: 391-396)

Wie sich Kevin S. Gefühl bezüglich der sozialen Integration mit der Festanstellung verändert hat, zeigt sich in diesem Abschnitt des Interviews:

Ja das war natürlich ein sehr gutes e- ein gutes Gefühl, ja (...). Ja, das man wieder etwas wert ist, nicht dass man ohne Arbeit nü- nichts wert ist, () das ist irgendwie, doch ja: das hat Selbstvertrauen gegeben, hat wie-, man hat auch wieder irgendwie dazu gehört auch, das ist auch noch wichtig (...). Ja das ist etwas dass, ja (3). Zugehörigkeit und Bestätigung. (C: 184-188)

Er teilt die Meinung von Raphael F., dass das Gefühl des Ausgeschlossenenseins, viel mit der persönlichen Einstellung zu tun hat (vgl. 197-200).

Durch die Arbeitsstelle im „Kaffee Wysssestei“ und später in der Cucina Arte, hat Brigitte B. sich nicht mehr abgestempelt gefühlt. Die Mitarbeitenden haben sie gut aufgenommen und es ist ein gutes Team, indem alle gut miteinander auskommen. Aufgrund ihrer Arbeit hat sie auch wieder mehr Kontakt zu anderen Mitmenschen (vgl. A: 205-213).

3.4.3 Unterstützungssysteme

Als Unterstützungssysteme werden, Psychiater, Familie, Job Coach, IV, Arbeitgebende, Mitarbeitende und Freunde genannt.

... in erster Instanz also mal die Unterstützung vom Psychiater aus das ist die Erste, Stufe gewesen, die zweite ist natürlich die IV (...) dort habe ich mich immer wohl gefühlt. (...) Und nachher auch die Früherfassung durch Samuel und Otto, (...) das hat mir auch, ja: auch sehr positiv-, also ich muss sagen, ich habe lauter gute Erfahrungen gemacht in dieser Zeit...

Wie Kevin S. nebst diesen Unterstützungssystemen seine Familie und seinen Freundeskreis als Unterstützung wahrgenommen hat, lässt sich aus folgendem Teil des Interviews erkennen:

... Eine grosse, grosse, vor allem in meiner Frau, meine, Kinder, ja (3). Ja:, das hat mir sehr viel geholfen, dass die immer so zu mir gestanden sei, sind (2). Ja und eigentlich- es ist eigentlich normal weiter, gelaufen das Familienleben, ja, ja (2). Gut man hat schon darüber geredet (...) Aber nein, ja: tiptop, bin ich auch sehr dankbar. (C: 292-296)

Auch für Brigitte B. war die Familie, durch das gute Zureden eine grosse Hilfe (vgl. 218-221).

Für Raphael F. war seine Frau, die Person, die ihn am meisten unterstützte:

... in erster Linie natürlich ganz sicher von meiner Frau, sie hat mir nie zu verstehen gegeben, dass sie da auf ihrer Seite einen Versager hat (2). Danach (...) wenn du rational denkst und mit einer Familie, beginnst du schon zu abchecken (...) wie geht es finanziell weiter (...) wenn du das bis hier hin gesehen hast, es ist wo auch immer her, Geld jetzt gekommen, dass ist auch schon wieder (...) ein Druck, eine Angst

[weg]. Und nachher (...) die Unterstützung eben natürlich von den Fachpersonen (...) weil ich nicht der einzige bin, die das kennen von anderen (...), das ganze Sozialwesen... (B: 410-419).

Samuel Meier war ihm als Türöffner eine grosse Unterstützung, doch mit dem Arbeitsplatzwechsel, brauchte er keine weitere Unterstützung mehr von ihm (vgl. B: 428-442).

Eine grosse Unterstützung war Samuel M. jedoch für Brigitte B.: „Weil ich habe es eben ein wenig Negativ angeschaut und er hat immer wieder, ein wenig aufbauende Worte dazu gesagt...“ (A: 225f.). Im „Kaffee Wysssestei“ wurde sie von ihren Mitarbeitenden unterstützt, doch am aktuellen Arbeitsplatz, ist die Unterstützung im Team nicht nur einseitig, „wir helfen uns eigentlich alle ein wenig untereinander“ (vgl. B: 247-254).

Nachdem Lisa W. ihrem Freundeskreis von der IV-Früherfassung und der Integration erzählte, erlebte sie die Situation als tragend (vgl. D: 323-329). Auch das Coaching, das sie von Moritz Z. bei Bedarf einfordern konnte, unterstützte sie während des Prozesses (vgl. D: 256-364).

4 Schlussfolgerung

In der vorliegenden Bachelorarbeit wurden vier Interviews untersucht. Bei den Interviewten handelte es sich um Personen, die mit Hilfe eines Job Coaches des Fachbereiches Integration der Solodaris Stiftung wieder in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden konnten. Mit Hilfe der qualitativen Inhaltsanalyse wurden die Integrationsprozesse rekonstruiert und wichtige Punkte bezüglich der beruflichen, wie auch der sozialen Integration herausgearbeitet. Drei der vier Teilnehmenden litten oder leiden noch immer an einer psychischen Erkrankung. Die vierte Person hat aufgrund einer Berufskrankheit, welche von der IV anerkannt ist, eine IV-Umschulung machen müssen.

Welche Bedeutung hat die Unterstützung von Personen mit psychischen Beeinträchtigungen im Supported Employment?

Wie im Kapitel 3.4.3 erläutert wurde, haben die Probanden viele verschiedene Personen, welche ihnen Unterstützung bieten. Zum einen werden Familienmitglieder, Verwandte und Bekannte genannt, welche sie positiv unterstützten. Durch diese Unterstützung kommen sich gewisse nicht als Versager vor, werden Ermutigt und motiviert. Für viele hat dies auch positive Auswirkungen auf das Selbstwertgefühl, welches teilweise aufgrund der Erkrankung geschwächt wurde.

Zudem wird die Fachperson von Supported Employment als grosse Unterstützung wahrgenommen. Aufgrund des Ressourcenorientierten Handelns, wird den Probanden die Augen für ihre Stärken geöffnet und für einmal ihre Schwächen in den Hintergrund zu stellen. Auch die Unterstützung von weiteren involvierten Fachpersonen, wie Ärzte, Psychiater, IV-Beratende wird als positiv erlebt. Den Personen mit einer psychischen Beeinträchtigung kann das Gefühl vermittelt werden, dass sie nicht die Einzigen sind mit einer psychischen Beeinträchtigung. Auch dabei spielt das Ressourcenorientierte Handeln eine wichtige Rolle. Am Arbeitsplatz selbst tragen die Arbeitgebenden und Mitarbeitenden eine wichtige unterstützende Rolle. Sie ermöglichen den integrierten Personen unter anderem die gesellschaftliche Teilhabe und neue soziale Kontakte. Zudem helfen auch sie, das Selbstwertgefühl der Personen zu stärken.

Wie sieht ein rekonstruierter Integrationsprozess aus?

Alle vier Personen wurden nach der IV-Anmeldung, von der zuständigen Bezugsperson der IV an den Fachbereich Integration weitervermittelt. Zusammen mit dem Job Coach wurde ein Aufbautraining innerhalb der Solodaris Stiftung organisiert. Obwohl ein grosser Teil der Arbeitsplätze der Solodaris Stiftung zum zweiten Arbeitsmarkt gehören, wurden drei der vier Person im ersten Arbeitsmarkt, als Betreuende oder Mitarbeitende im Kaffee eingesetzt. Ei-

ne Person arbeitete im geschützten Rahmen, bis für sie externe Arbeitseinsätze gefunden wurden. Die Vermittlung und Arbeitsplatzsuche verlief unterschiedlich. Obwohl alle von ihrem Job Coach darauf aufmerksam gemacht wurden, dass es an der Zeit wäre eine Arbeit zu suchen, machten sich nur zwei davon selbst auf die Suche. Eine Person fand bei der Solodaris Stiftung eine Anstellung als Betreuungsperson und eine bekam in derselben Institution einen Ausbildungsplatz zur Arbeitsagodin. Bei der dritten Person ergab sich durch ein Job Carving bei einem externen Arbeitseinsatz eine neue Arbeitsstelle, wodurch sie nun eine IV-Umschulung machen kann. Bei der vierten Person wurde durch den Job Coach eine Anschlusslösung gesucht. Bei der Person, welche aufgrund einer Berufskrankheit eine IV-Umschulung machen kann, wurde die Unterstützung mit der Zusage zum Ausbildungsplatz abgeschlossen. Bei der Person, welche durch ein Job Carving eine Stelle gefunden hat, wurde die Unterstützung von der vorgesetzten Person übernommen. Dadurch konnte der Job Coach in den Hintergrund treten. Die anderen beiden Personen wurden auch nach der Festanstellung vom Job Coach unterstützt. Mittlerweile arbeiten die interviewten Personen alle mindestens ein Jahr ohne Unterbruch am selben Arbeitsplatz, mit welchem sie den Integrationsprozess abgeschlossen haben.

Diese Übersicht zeigt klar auf, dass Integrationsprozesse nicht linear und nicht immer nach demselben Muster ablaufen. Er wird jeweils durch die zu integrierende Person, ihren Hintergrund, den mitgebrachten Ressourcen und Belastungen individuell gekennzeichnet und gestaltet.

Wie verlief die soziale und berufliche Integration aus Sicht der betroffenen Personen?

Mit der krankheitsabhängigen IV-Anmeldung sind viele negative Gefühle verbunden. Zum Teil fühlten sich die betroffenen Personen ausgeschlossen und abgestempelt von der Gesellschaft. Dass es viel Schlechtes über die IV zu hören gibt, hat dieses Gefühl noch verstärkt. Eine Person hatte es ihrem Freundeskreis zu Beginn verschwiegen, dass sie mit der IV in Kontakt steht. Nach dem ersten Gespräch fühlte sie sich jedoch genug sicher, um ihre Freunde zu informieren. Die Rückmeldungen fielen durchwegs positiv aus.

Grundsätzlich kam zum Vorschein, dass sich die Menschen, mit Hilfe der Arbeitsstelle, wertvoller fühlen. Es hat sich zudem herausgestellt, dass das Eingebundensein in die Gesellschaft viel mit der eigenen Einstellung zu tun hat. Fühlt sich eine Person ausgeschlossen, wird sie automatisch ausgeschlossen. Ist eine Person offen, redet darüber und fühlt sich dadurch integriert, ist sie es auch.

Der Verlauf der sozialen Integration ist von Höhen und Tiefen gekennzeichnet und hängt stark mit der persönlichen Einstellung zusammen. Im Vergleich zur beruflichen Integration ist es ein langfädiger Prozess.

Mit der gelungenen beruflichen Integration, die durch eine Festanstellung eingeläutet wird, sind viele positive Gefühle verbunden. Bei den beiden Personen, die übergangslos bei der Solodaris Stiftung eine Festanstellung bekommen haben, hat sich bezüglich der Arbeit nicht viel verändert. Doch auch sie haben Freude verspürt und waren froh, dass ihre Pläne aufgegangen sind. Bei einer Person, welche bereits zum zweiten Mal einen Integrationsprozess gemacht hat, sind die euphorischen Gefühle, die durch die erste Integration hervorgerufen wurden, ein wenig gedämpft worden. Die Freude ist aber noch immer vorhanden. Die Person zwingt sich jedoch selbst, mehr mit angezogener Handbremse zu fahren.

Welche Unterstützungssysteme spürten die betroffenen Personen und welche Bedeutungen schreiben sie ihnen zu?

Zu den Unterstützungssystemen zählen Psychiater, Familie, Job Coachs, die IV, Arbeitgebende, Mitarbeitende und auch Freunde – also sämtliche Personen, mit welchen die zu integrierenden Personen während des Prozesses in Kontakt standen. Alle Personen haben sich in ihrem privaten wie auch beruflichen Umfeld positiv unterstützt gefühlt.

Der Kontakt mit dem Fachpersonal hat ihnen geholfen, zu sehen, dass sie mit ihren Problemen nicht alleine dastehen.

Die Familie und die Lebenspartnerinnen und Lebenspartner haben die Personen während des Integrationsprozesses positiv unterstützt. Sie haben sie nie als minderwertig bezeichnet oder sie spüren lassen, dass sie sie als Versagerin oder Versager betrachten.

Die Rolle des Job Coaches wird auch als eine positive Unterstützung genannt. Job Coaches werden als Türöffner bezeichnet und als Personen, die in schwierigen Momenten immer wieder aufbauende Worte gefunden haben, beschrieben.

Zudem wurde auch die finanzielle Unterstützung als positiv erwähnt. Sie hat es den einzelnen Personen erlaubt, die Integration ohne zusätzliche belastende finanzielle Probleme zu erleben.

Für alle bedeuteten die Unterstützungssysteme, egal in welche Person diese vertreten wurden, eine wichtige Rolle. Alle vier Probanden wurden von den Unterstützungssystemen positiv unterstützt, sie halfen ihnen sich nicht minderwertig zu fühlen und das ganze durchzustehen.

Fazit und weiterführende Gedanken

Die vorliegende Untersuchung hat einen Einblick in das Arbeitsintegrationsmodell von Supported Employment gegeben, welches vor allem im Zusammenhang mit Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung angewendet wird. Anhand der vier geführten Interviews konnten die Integrationsprozesse rekonstruiert werden. Drei von den vier Personen leiden an einer psychischen Erkrankung. Eine Person hat aufgrund ihrer Berufserkrankung einen Anspruch auf eine Umschulung, welche von der IV finanziert wird. Zudem wurde analysiert, wie die berufliche und soziale Integration vor sich ging und auf welche Unterstützungssysteme die entsprechenden Personen im privaten, wie beruflichen Umfeld zurückgreifen konnten. Alle Teilnehmenden hatten innerhalb der von der IV gesetzten Jahresfrist eine Festanstellung. Durch ihre neue Anstellung können sie für den Lebensunterhalt selbständig aufkommen. Die beiden Teilnehmenden, welche eine IV-Umschulung absolvieren, werden während dieser Zeit noch zusätzlich von der IV unterstützt.

Das Supported Employment Modell ist noch nicht genug ausgereift, so dass es sich durchsetzen konnte. Es wird noch dauern, bis es sich durchsetzen kann, gefördert und anerkannt wird. Dafür ist das Modell noch zu jung, denn es liegen noch zuwenige Langzeitstudien vor, die Argumente für eine gesamtschweizerische Umsetzung liefern können.

Die vorliegende Arbeit konnte einige Fragen beantworten. Gleichzeitig sind aber auch neue Fragen aufgetaucht. Es wäre beispielsweise interessant zu wissen, wie es den Probanden dieser Untersuchung in zirka fünf Jahren ergehen wird. Können Sie sich im ersten Arbeitsmarkt halten oder scheiden sie wieder aus? Und wie sehen die Anschlusslösungen bei den Personen aus, welche momentan eine IV-Umschulung machen?

Gleichzeitig wäre es auch spannend zu sehen, wie der Integrationsprozess bei einer Person, welche nicht auf dieselben Unterstützungssysteme zurückgreifen könnte, aussieht.

Eine Frage, welche die Verfasserin, schon während dem Entstehen der Arbeit beschäftigte, war, inwiefern das Prinzip von „first place, then train“ in der Realität umgesetzt werden kann. Können die zu integrierenden Personen das Aufbautraining im selben Betrieb machen, in dem sie später eine Festanstellung haben? Gibt es bereits Unternehmen, die sich darauf einlassen? Wie hat sich das Projekt von Möbel Pfister durchgesetzt und wie wird es heute angewendet? Braucht es einheitlichere Zentren, welche sich für das Supported Employment Modell in der Schweiz einsetzen, die sowohl den Klienten unterstützen, aber auch bei den Unternehmen positiv bekannt sind?

Kritische Würdigung

Den Abschluss dieser Arbeit bilden die Reflektion sowie die kritische Würdigung über die Ergebnisse, die Methoden, die Literatur und den eigenen Bildungsprozess der Verfasserin. Um das Lesen einfacher zu gestalten, wird dieser Teil in der Ich-Perspektive geschrieben.

Obwohl ich ein Jahr für das Verfassen der Bachelorarbeit eingerechnet habe, hatte ich aufgrund meines Praktikums weniger Zeit als zuvor gedacht. Die Themenfindung und die Methodenauswahl waren mit einem grösseren Aufwand verbunden, als ich gedacht hätte. Mit meiner Entscheidung, vier Interviews zu führen und diese mit einer qualitativen Inhaltsanalyse auszuwerten, kam ich in Kontakt mit einer mir unbekannten Methode. Aufgrund meiner Erfahrungen, die ich mit dem Auswerten der Interviews gemacht habe, würde ich mich in einer weiteren Arbeit für eine bekannte Methode entscheiden. Dadurch könnte das Zeitmanagement besser eingeteilt werden und die stete Ungewissheit über die Richtigkeit der Analyse könnte vermieden werden.

Bezüglich meines Lernprozesses habe ich nicht nur betreffend der Methodik grosse Fortschritte gemacht. Die tiefe und lange Auseinandersetzung mit dem Thema der Arbeitsintegration von Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung hat mich einem mir weniger bekannten Praxisfeld der Sozialen Arbeit näher gebracht. Dank meinem grossen Interesse an dieser Thematik ist meine Begeisterung für das Thema während der ganzen Zeit nie geschwunden.

5 Literaturverzeichnis

Aeppli, Daniel/Kälin, Roli/Ott, Walter/Peters, Matthias (2004). Wirkung von Beschäftigungsprogrammen für ausgesteuerte Arbeitslose. Zürich/Chur: Rüegger Verlag.

Aeppli, Daniel/Ragni, Thomas (2009). Ist Erwerbsarbeit für Sozialhilfebezüger ein Privileg? – Welche Sozialhilfebezüger finden in der Schweiz eine dauerhafte Erwerbsarbeit? Welche Wirkung entfaltet auf Reintegration zielende Sozialhilfe? Studie im Auftrag der Aufsichtskommission für den Ausgleichfonds der Arbeitslosenversicherung. Bern: Seco. URL: http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00004/00005/02449/index.html?lang=de&download=NHZLpZeg7t,lnp6l0NTU042l2Z6ln1acy4Zn4Z2qZpnO2Yug2Z6gpJC FdX54hGym162epYbg2c_JjKbNoKSn6A-- [Zugriffsdatum: 12. September 2013].

AHV/IV (Hg.) (o.J.). URL: <http://www.ahv-iv.info/iv/00127/00252/index.html?lang=de> [Zugriffsdatum: 8. Dezember 2013].

Aßländer, Michael S. (2005). Von der vita activa zur industriellen Wertschöpfung. Eine Sozial- und Wirtschaftsgeschichte menschlicher Arbeit. Marburg: Metropolis-Verlag.

Becker, Deborah R./Drake, Robert E. (2003). A working life for people with severe mental illness. Oxford: University Press.

Bärtsch, Bettina/Paul, Deborah. (2009). Zuerst platzieren, dann trainieren. Supported Employment: Unterstützung von Menschen mit psychischer Erkrankung im ersten Arbeitsmarkt. In: Sozial Aktuell. 41. Jg. (5). S. 24-25.

Baur, Rita/Duvina, Frédéric/Albert, Nicole/Vijfeijken, Leonie van de (1998). Zweiter Arbeitsmarkt in der Schweiz. Publikation der Ausgleichsstelle für den Ausgleichfond der Arbeitslosenversicherung. Bundesamt für Wirtschaft und Arbeit. Bern/Stuttgart/Wien: Haupt Verlag.

Bronfenbrenner, Uri (2005). Die ökologische Entwicklungstheorie von U. Bronfenbrenner. In: Flammer, August (Hg.). Entwicklungstheorien. Psychologische Theorien der menschlichen Entwicklung. 3. Aufl. Bern: Hans Huber.

Bundesamt für Sozialversicherungen BSV (2013). Statistiken zur sozialen Sicherheit. IV-Statistik 2012. Bern. URL: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/news/publikationen.html?publicationID=5204> [Zugriffsdatum: 5. September 2013].

Bundesamt für Sozialversicherungen BSV (2004). Die berufliche Integration von behinderten Personen in der Schweiz. Studie zur Beschäftigungssituation und zu Eingliederungsbemühungen (Kurzfassung). Bern. URL: <http://www.bsv.admin.ch/praxis/forschung/publikationen/index.html?lang=fr&download=NHZLpZig7t,Inp6l0NTU042l2Z6ln1ae2lZn4Z2qZpnO2Yuq2Z26gpJCDdoJ3hGym162dpYbUzd,Gpd6emK2Oz9aGodetmqaN19XI2ldvoaCUZ,s-.pdf> [Zugriffsdatum: 1. November 2013].

Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (1999). Bern: Bundeskanzlei.

Bundeszentrale für politische Bildung (o.J.). URL: <http://www.bpb.de/nachschlagen/lexika/lexikon-der-wirtschaft/21231/zweiter-arbeitsmarkt> [Zugriffsdatum: 16. September 2013].

ChancePlus (Hg.) (o.J.). URL: http://chanceplus.ch/chance_de/start.html [Zugriffsdatum: 13. September 2013].

Doose, Stefan (2007). Unterstützte Beschäftigung: Theorie, Methodik und Nachhaltigkeit der Unterstützung von Menschen mit Lernschwierigkeiten durch Integrationsfachdienste und Werkstätten für behinderte Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Eine Verbleibs- und Verlaufsstudie. Marburg: Lebenshilfe Verlag.

Dülmen, Richard (2000). »Arbeit« in der frühneuzeitlichen Gesellschaft. In: Kocka, Jürgen/Offe, Claus (Hg.). Geschichte und Zukunft der Arbeit. Frankfurt/New York: Campus Verlag. S. 80-87.

Eidgenössisches Personalamt EPA (o.J.). Berufliche Integration. URL: <http://www.epa.admin.ch/dienstleistungen/beratung/00304/?lang=de> [Zugriffsdatum: 13. September 2013].

European Commission (2012). Supported Employment for people with disabilities in the EU and EFTA_EFA. Good practices and recommendations in support of a flexicurity approach. Luxemburg: Publications Office of the European Union.

European Union of Supported Employment - EUSE (2007). Informationsbroschüre und Qualitätsstandards. Hamburg: Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung. URL:
<http://www.euse.org/resources/publications/EUSE%20Information%20Brochure%20-%20German.pdf> [Zugriffsdatum: 10. Oktober 2013].

Fachhochschule Aargau Nordwestschweiz (2005). Wörter, Begriffe, Bedeutungen. Ein Glossar zur Sozialen Arbeit der Fachhochschule Aargau Nordwestschweiz. Brugg.

Giddens, Anthony (2001). Die Frage der sozialen Ungleichheit. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Girtler, Roland (1992). Methoden der qualitativen Sozialforschung: Anleitung zur Feldarbeit. 3. Aufl. Wien/Köln/Weimar: Böhlau Verlag.

Gorz, André (1989). Kritik der ökonomischen Vernunft. Sinnfragen am Ende der Arbeitsgesellschaft. Berlin: Rotbuch Verlag.

Heggli, Regula (2010). Armut darf nicht sein! Das Hilfswerk Caritas fordert die Halbierung der Armut in der Schweiz. In: Sozial Aktuell. 42. Jg. (11). S. 10-14.

Herringer, Norbert (2002). Empowerment in der Sozialen Arbeit. Eine Einführung. Stuttgart: Kohlhammer.

Hochuli Freund, Ursula/Stotz, Walter (2011). Kooperative Prozessgestaltung in der Sozialen Arbeit. Ein methodenintegratives Lehrbuch. Stuttgart: Kohlhammer.

Hoffmann, Holger (2013). Was macht Supported Employment so überlegen? In: Die Psychiatrie. S. 95-101. URL:
<http://upload.sitesystem.ch/B2DBB48B7E/684C6E7C52/16070F670D.PDF> [Zugriffsdatum: 1. November 2013].

- Hoffmann, Holger/Jäckel, Dorothea (2007). Nachhaltige Reintegration psychisch Kranker in die freie Wirtschaft. In: Managed Care. S. 9-12. URL: <http://upload.sitesystem.ch/B2DBB48B7E/684C6E7C52/6B452742B4.pdf> [Zugriffsdatum: 1. November 2013].
- Insieme Schweiz (o.J.). Berufliche Integration. URL: <http://insieme.ch/politisches-engagement/berufliche-integration> [Zugriffsdatum: 13. September 2013].
- Jahoda, Marie/Lazarsfeld, Paul F./Zeisel, Hans (1975). Die Arbeitslosen von Marienthal. Ein soziographischer Versuch über die Wirkungen langandauernder Arbeitslosigkeit. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Kähler, Harro Dietrich (2001). Erstgespräche in der sozialen Einzelhilfe. 4. Aufl. Freiburg im Breisgau: Lambertus.
- Kirchner, Jutta (2011). Menschen mit chronischen Schmerzen. Möglichkeiten und Grenzen der Arbeitsintegration. Verein Lernwerk (Hg.). Glarus/Chur: Rüegger Verlag.
- Kocka, Jürgen/Offe, Claus (Hg.) (2000). Geschichte und Zukunft der Arbeit. Frankfurt/New York: Campus Verlag.
- Legewie, Heiner (o.J.). 9. Vorlesung: Interviewformen in der Forschung. URL: http://www.ztg.tu-berlin.de/download/legewie/Dokumente/Vorlesung_9.pdf [Zugriffsdatum: 1. November 2013].
- Manouk, Nick (2010a). „Die Nachhaltigkeit muss deutlich verbessert werden“. Ein Gespräch über Arbeitslosigkeit, Arbeitsmarktmassnahmen und Arbeitsintegration. In: Sozial Aktuell. 42. Jg. (5). S. 22-25.
- Manouk, Nick (2010b). Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt. Die Strategie des Bundes zur Armutsbekämpfung. In: Sozial Aktuell. 42. Jg. (11). S. 15-16.
- Manouk, Nick/Weller, Cornelia (2010). Zum Thema. Arbeitsintegration. In: Sozial Aktuell. 42. Jg. (5). S. 11.
- Mayring, Philippe (1996). Einführung in die qualitative Sozialforschung. 3. Aufl. Weinheim: Psychologie Verlags Union.

- Mayring, Philippe (2010). Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 11. Aufl. Weinheim/Basel: Beltz Verlag.
- Mey, Eva/Schaukelberger, Daniel (2010). Viele Massnahmen – wenig Übersicht. Arbeitsintegration – Vorschlag einer Systematisierung. In: Sozial Aktuell. 42. Jg. (5). S. 15-18.
- Portal für Finanzen und Versicherungen (o.J.). URL: <http://www.cecuc.de/lexikon/grv/2067-arbeitsmarkt.htm> [Zugriffsdatum: 16. September 2013].
- Reis, Claus/Wende, Lutz (2010). Grundlegende Organisationsprobleme bei der Erbringung „aktivierender“ Dienstleistungen im Kontext der aktuellen Arbeitsmarktpolitik. In: Burghardt, Heinz/Enggruber, Ruth (Hg.). Soziale Dienstleistungen am Arbeitsmarkt in professioneller Reflexion Sozialer Arbeit. Berlin: Frank & Timme. S. 68–97.
- Rosenthal, Gabriele/Köttig, Michaela/Witte, Nicole/Blezingner, Anne (2006). Biographisch-narrative Gespräche mit Jugendlichen. Chancen für das Selbst- und Fremdverstehen. Opladen: Budrich Verlag.
- Rössler, Wulf/Bärsch, Bettina (2008). Supported Employment - ein neuer berufsintegrierender Ansatz. URL: <http://upload.sitesystem.ch/B2DBB48B7E/684C6E7C52/19F855ACD1.pdf> [Zugriffsdatum: 1. November 2013].
- Rüst, Thomas/Debrunner, Annelies (2005). „Supported Employment“. Modelle unterstützter Beschäftigung bei psychischer Beeinträchtigung. Zürich: Rüegger.
- Schaffer, Hanne (2002). Empirische Sozialforschung für die Soziale Arbeit. Eine Einführung. Freiburg im Breisgau: Lambertus.
- Schaukelberger, Daniel (2013). Supported Employment. Arbeitsintegration für Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt. Luzern: interact Verlag.
- Schmidt-Grunert, Marianne (1999). Sozialarbeitsforschung konkret. Problemzentrierte Interviews als qualitative Erhebungsmethode. Freiburg im Breisgau: Lambertus.
- Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe (2005). Richtlinien für die Ausgestaltung und Bewertung der Sozialhilfe. 4. überarbeitete Ausgabe. Bern: rubmedia.

Spiegel, Hiltrud (2011). Methodisches Handeln in der Sozialen Arbeit. 4. Auflage. München: Ernst Reinhardt Verlag.

Spöhring, Walter (1989). Qualitative Sozialforschung. Stuttgart: Treubner Verlag.

Steigleder, Sandra (2008). Die strukturierende qualitative Inhaltsanalyse im Praxistest. Eine konstruktive kritische Studie zur Auswertungsmethodik von Philipp Mayring. Trier: Tectum Verlag.

Stellwerk (Hg.) (o.J.). In: <http://www.stellwerk-so.ch/> [Zugriffsdatum: 24. September 2013].

Strümpel, Burkhard (1989). Erwerbsarbeit im Wandel. In: Greif, Siegfried/Holling, Heinz/Nicholson, Nigel (Hg.). Arbeits- und Organisationspsychologie. München: Psychologie Verlags Union. S. 49-55.

Strümpel, Charlotte/Stadler-Vida, Michael/Giedenbacher, Yvonne (2002). Quality in Practice: Stakeholders' view of Supported Employment. Final report. Vienna: European Centre for Social Welfare Policy and Research. URL: <http://www.quip.at/QUIPInternational.pdf> [Zugriffsdatum: 9. Oktober 2013].

Supported Employment Schweiz (o.J.). URL: <http://www.supportedemployment-schweiz.ch/index.cfm/9252DFC4-C194-FB9D-C65CF862A30F38C8/> [Zugriffsdatum: 4. September 2013].

Supported Employment Schweiz (2012). Europäischer Werkzeugkoffer für Supported Employment. URL: <http://upload.sitesystem.ch/B2DBB48B7E/684C6E7C52/B3C98F25FF.pdf> [Zugriffsdatum: 22. Oktober 2013].

Tshibangu, Noël (2011). Berufliche Integration. Grundlagen. URL: <http://chanceplus.ch/downloads/DE-Definition%20Berufliche%20Integration.pdf> [Zugriffsdatum: 13. September 2013].

Voigt, Kai-Ingo/Wohltmann, Hans-Werner (o.J.) Gabler Wirtschaftslexikon. URL: <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/54787/arbeit-v7.html> [Zugriffsdatum: 10. September 2013].

WHO (2005) ICF. Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit. WHO. Genf.

ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (2006). URL: http://www.infostelle.ch/de/dyn_output.html?content.void=14610 [Zugriffsdatum: 16. September 2013].

6 Anhang

Anhang 1: Nutzen und Bedenken von Arbeitgebern

Nutzen von Arbeitgebenden (Schaufelberger 2013: 99)

- Die Stellensuchenden – Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt – sind motivierte und zuverlässige Mitarbeitende
- Der Job Coach kennt die zu vermittelnden Personen sehr gut und kann eine passende Besetzung von Stellen bzw. deren Anforderungen gewährleisten. Die passgenaue Vermittlung reduziert Rekrutierungskosten.
- Lohnkostenzuschüsse und finanzielle Absicherungen grenzen das finanzielle Risiko ein.
- Anpassungen von Arbeitsplätzen erhöhen die Effizienz.
- Der Job Coach unterstützt die Einarbeitung und steht dem Arbeitgebenden und dem Mitarbeitenden beratend zur Verfügung.
- Der Job Coach bietet eine langfristige und verlässliche Unterstützung und ist vor Ort, wenn Probleme auftreten.
- Das soziale Engagement für die Integration von benachteiligten Personen trägt zu einem positiven Unternehmensimage bei.
- Die betriebliche Integration von und die Zusammenarbeit mit Mitarbeitenden mit Leistungseinschränkungen trägt zur Verbesserung der Betriebskultur bei und kann sich positiv auf das Gefühl der Arbeitsplatzsicherheit und –zufriedenheit der Belegschaft auswirken.

Bedenken von Arbeitgebenden (Schaufelberger 2013: 100)

- Keine freie Stelle bzw. fehlende Beschäftigungsmöglichkeit
- Es wird ein Mehraufwand für den Betrieb oder eine (zu hohe) Belastung des Teams befürchtet.
- Mögliche finanzielle (Versicherungs-)Risiken durch die Anstellung
- Der Arbeitgeber hat schlechte Erfahrungen (mit ähnlichen Integrationsversuchen) gemacht.
- Unsicherheit oder sogar Ängste im Umgang mit Mitarbeitenden mit Einschränkungen
- Vorurteile (bezüglich Motivation, Verhalten, Leistungen usw.)
- Man möchte nicht mit schwierigen, belastenden Geschichten konfrontiert werden.
- Die Arbeitsbelastung oder wirtschaftliche Situation des Betriebs lassen (das zusätzliche) Engagement nicht zu.

Anhang 2: Zusammenstellung von Fragen zu den Themen: Bedarf, Ziele, Art und Intensität der Zusammenarbeit, Verantwortlichkeiten, Aufgaben und Kommunikationswege (Schaufelberger 2013: 107f.)

Zum Bedarf

- Welche Themen (z.B. Arbeitsplatzumgebung, Umgang mit Kritik) sollten berücksichtigt bzw. nicht aus den Augen gelassen werden (damit die Integration ein Erfolg wird)?

Zu den Zielen:

- Was erhofft sich (und befürchtet) der Arbeitnehmende, was möchte er/sie erreiche, was sind seine/ihre Ziele (auch Teilziele)?
- Welches sind die Erwartungen des Arbeitgebenden an den Mitarbeitenden?
- Gibt es Vorgaben und Erwartungen von Dritten (z.B. Kostenträger), welche bei der Zielorientierung zu berücksichtigen sind (und die diese ggf. beeinflussen oder behindern)?
- Wer kann was zur Erreichung der Ziele beitragen (auch Arbeitskollegen/-kolleginnen berücksichtigen)?
- Welche Schritte sind angezeigt, um die Ziele erreichen zu können?
- Was brauchen der Arbeitgebende, der Arbeitnehmende, aber auch Teamkolleginnen und -kollegen (z.B. Informationen, Handlungsspielräume, Entlastung), um die Zielerreichung bestmöglich unterstützen zu können?
- Welche Erwartungen haben die Beteiligten an die gegenseitige Zusammenarbeit?

Zur Art und Intensität der Zusammenarbeit:

- Wie organisieren/gestalten Job Coach, Arbeitgebender, Arbeitnehmender in Zusammenarbeit mit Dritten ihre gemeinsame Zusammenarbeit, damit die neue Anstellung gut funktionieren kann?
- Wann und wie oft sind gemeinsame Standortbestimmungen sinnvoll?
- Wer müsste dabei auch noch einbezogen oder zumindest informiert werden?
- Was braucht es ausser diesen Gesprächen?
- Was ist zu tun, wenn es nicht gut läuft bzw. wenn es Krisen gibt?

Verantwortlichkeiten, Aufgaben und Kommunikationswege:

- Welche Aufgaben bringen die Zusammenarbeit bzw. die unterschiedlichen Rollen mit sich (Arbeitgebende muss allenfalls beispielsweise eine Leistungsbeurteilung zuhanden der IV abgeben)?
- Wer «hütet» welche Themen bzw. wer ist für welche Aufgaben, Themen verantwortlich?
- Wie wird sichergestellt, dass notwendige Informationen fließen?

Diese aufgelisteten Fragen sollen während des ganzen Unterstützungsprozesses integriert werden. Der interaktive Prozess kann dadurch vom Job Coach gestaltet werden. Zudem kann er steuern, wie, wo welche Themen bearbeitet werden.

Die nachfolgende Gesamtübersicht visualisiert die relevanten Aufgaben im Prozess der Unterstützung am Arbeitsplatz. Zudem werden sie direkt den verschiedenen Systemen der Zusammenarbeit innerhalb eines Supported Employment Integrationsprozesses, zugeordnet (Schaufelberger 2013: 108).

MESOSYSTEM JOB COACH –ARBEITNEHMENDER – ARBEITGEBENDER	Einarbeitung und Arbeitsausführung unterstützen Die Unterstützung in der Arbeitsausführung und das Training von beruflichen Fertigkeiten (z.B. indem Kundengespräche geübt werden) entsprechen dem ursprünglichen Fokus der Unterstützung am Arbeitsplatz (vgl. oben). Je nach Anwendungsfeldern und Zielgruppen ist dieser Aspekt der Unterstützung ein mehr oder weniger wichtiger Teil der Aufgaben von Job Coaches.
	Ziele setzen, überprüfen und anpassen Neben der Erarbeitung von Zielen sind diese laufend zu überprüfen und anzupassen. Ziele sind als dynamisch und in Wechselwirkung mit den Erfahrungen der Betroffenen zu begreifen.
	Veränderungsmöglichkeiten und –spielräume identifizieren Aufgrund der Erfahrungen am Arbeitsplatz kann der Job Coach Veränderungsspielräume seitens des Arbeitgebenden und des Arbeitnehmenden ausloten und mögliche Anpassungen oder Unterstützungen anregen, sodass die Fähigkeiten der Person mit den Anforderungen des Arbeitgebenden möglichst gut übereinstimmen. Dazu braucht es tragfähige Lösungen, welche für den Betrieb und allfällige Teamkolleginnen und –kollegen machbar und nicht nachteilig sind. Es gilt aber auch, die Grenzen von Betrieben und den Mitarbeitenden zu erkennen und zu realisieren, wenn eine Anstellung beendet werden muss.
	Feedbacks und Anerkennung ermöglichen Zentrales Instrument im Unterstützungsprozess sind Feedbacks. Anhand von Rückmeldungen können sich alle Beteiligten ein Bild zum Verlauf verschaffen. Arbeitsbezogene Einschätzungen sind die Basis für Standortbestimmungen und Zielüberprüfungen. Zudem geben sie den Beteiligten Sicherheit und vermitteln Anerkennung. Job Coaches sind weniger selbst Feedbackgeber als dass sie Feedbacks zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden (sic!) [Arbeitnehmenden] ermöglichen und einfordern. Zur Einschätzung des Verlaufs können auch eine Reihe von Instrumenten (...) eingesetzt werden.
	«Übersetzen». Sensibilisieren, informieren Die Rolle des Job Coaches wird manchmal als die einer Übersetzerin bzw. eines Übersetzers bezeichnet. Damit wird zum Ausdruck gebracht, dass der Job Coach eine wichtige vermittelnde Funktion zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden (und manchmal auch zu Arbeitskolleginnen und –kollegen der unterstützten Person) hat. Damit Verhaltensweisen des Arbeitnehmenden, Vorgaben des Arbeitgebenden o.Ä. eingeordnet und verstanden werden können, sind kommunikative Klärungsprozesse notwendig, die der Job Coach unterstützt und in eine Sprache übersetzt, welche die jeweilige «andere Welt» versteht.
	Krisen frühzeitig erkennen und bewältigen Mögliche Krisen oder Schwierigkeiten sollten möglichst frühzeitig erkannt und damit abgefangen werden können. Dafür sollten Job Coaches mit den Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden mögliche Frühwarnzeichen und Handlungsoptionen diskutieren. Es sollte den Beteiligten klar sein, was zu tun ist, wenn eine Krise eintritt.

MIKROSYSTEM JOB COACH – ARBEITNEHMENDER	Verarbeitung und Reflexion von Situationen am (neuen) Arbeitsplatz ermöglichen Die (Wieder-) Aufnahme der Arbeit ist für die unterstützten Personen mit vielen Eindrücken und Emotionen, auch Ängsten und Unsicherheiten verbunden. Job Coaches sind in dieser Phase wichtige Ansprechpersonen, damit Betroffene ihre Erlebnisse und Befindlichkeiten reflektieren und verarbeiten können (emotional support).
	Klientinnen und Klienten beraten und fördern In Zusammenhang mit dem beruflichen Einstieg und den damit zusammenhängenden neuen Alltags- und Beziehungssituationen gibt es möglicherweise eine Reihe von Fragen und Herausforderungen, mit denen Klientinnen und Klienten konfrontiert werden. Job Coaches beraten – in Abgrenzung zu möglichen begleitenden therapeutischen Settings – ihre Klientinnen und Klienten bei der Erarbeitung und Entwicklung von konkreten Handlungsstrategien.
	Unterstützung in ausserberuflichen Themen leisten Auf die Bedeutung der nicht arbeitsbezogenen Themen und deren Einfluss auf die berufliche Integration wurde bereits an anderer Stelle hingewiesen. Vor diesem Hintergrund sind auch ausserberufliche Themen und allfällige Belastungen im Job Coaching nicht aus den Augen zu verlieren und bei Bedarf mögliche Unterstützungen einzuleiten oder zu koordinieren.
MIKROSYSTEM JOB COACH – VORGESETZTE PERSON	Arbeitgebende entlasten und informieren Neben der angemessenen Information des Arbeitgebenden über den Mitarbeitenden und den geplanten Unterstützungsprozess (...) sollten Job Coaches die Arbeitgebenden so weit als möglich von administrativen Aufgaben, welche der Supported-Employment-Prozess mit sich bringt, entlasten.
	Nach Bedarf: Arbeitgebende beraten Job Coaches stehen mit dem Verständnis der Unterstützung von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden auch den Vorgesetzten als Coach zur Verfügung. Inwiefern die vorgesetzte Person einen Support benötigt bez. Nachfragt und entsprechende Beratungsleistungen geleistet werden, ist von Einzelfall abhängig und mit den Beteiligten (auch dem Arbeitnehmenden) sorgfältig abzusprechen.
MIKROSYSTEM ARBEITNEHMENDER – VORGESETZTE PERSON	Den Arbeitnehmenden in der Arbeitsausführung unterstützen Die Beziehung zwischen Vorgesetztem und Arbeitnehmendem entsprechen primär der normalen Arbeitsbeziehung zwischen Mitarbeitenden und Führungspersonen. Vorgesetzte sind Vorgesetzte und keine Betreuungspersonen. Ein besonderer Unterstützungsbedarf, der nicht über die üblichen Arbeitshilfsmittel oder als Teil der alltäglichen Arbeitsanweisungen geleistet werden kann, sollte so weit als möglich in die Arbeitsabläufe und in die Zusammenarbeit unter Teamkolleginnen und –kollegen integriert werden. Eine gute Möglichkeit ist, Arbeitskolleginnen und –kollegen als Mentorinnen und Mentoren oder Paten für die unterstützte Person einzusetzen. Die Ausübung dieser Funktion sollte allerdings freiwillig erfolgen. Generell ist darauf zu achten, dass die Integration der neuen Mitarbeiterin bzw. Des neuen Mitarbeiters nicht zu einer dauerhaften Belastung oder Mehrarbeit bei den Arbeitskolleginnen und –kollegen führt. Die kollegiale Unterstützung am Arbeitsplatz ist eine wertvolle Ressource, die nicht so weit strapaziert werden darf, dass sich Kolleginnen und Kollegen abwenden.

Abbildung 5: Aufgaben bei der Unterstützung am Arbeitsplatz (In: Schaufelberger 2013: 109f.)

Anhang 3: Fragebogen für Interviewpartnerinnen und Partner

Name	_____
Vorname	_____
Geburtsjahr	_____
Zivilstand	_____
Kinder	_____

Staatszugehörigkeit	_____
Wohnsituation	_____
Schulabschluss	_____
Erlernt/-er Beruf/-e	_____

Erkrankung

Erste Erkrankung

Psychiatrische Behandlungen
(Jahr/Ort/stationär/ambulant)

Aktuelle Arbeit
(was und Pensum)

Kontakt mit folgenden Sozialversicherungen z.B. IV, ALV (von wann bis wann)

Finanzielle Unterstützungen z.B. IV, Sozialhilfe (von wann bis wann)

Anhang 4: Interviewleitfaden zum Thema: Integrationsprozess nach Supported Employment

Einleitung

Begrüßung und Dank

Vorstellung meiner Person und Gründe für das Interview

Bedanken für die Bereitschaft ein Interview zu führen

Erklärung des Ablaufs und Tonbandaufnahme, Anonymität

Gliederung:

Fragen zum Berufsgang

Fragen zum Integrationsprozess

Fragen zur beruflichen und sozialen Integration

Fragen zu Unterstützungssystemen

Abschluss

Interviewleitfaden

1. Berufswegdegang

Ich bin interessiert an Ihrem beruflichen Werdegang. Können Sie mir erzählen, wie ihr Werdegang nach dem Schulabschluss aussah?

Zeit für immanente Fragen (Fragen direkt aus dem Gespräch)

Weitere Fragen dazu:

- Welche Berufsausbildung haben Sie abgeschlossen?
- Wo arbeiteten Sie wie lange?
- Welche Formen von Arbeit kannten Sie bis Ihre psychische Erkrankung eintrat (Voll-, Teilzeit)?
- Wie lange haben Sie beim Arbeitgeber gearbeitet, bevor Ihre psychische Erkrankung auftrat?

2. Integrationsprozess

Bitte erzählen Sie möglichst ausführlich darüber, wie es dazu kam, dass sie von der Integrationsfachstelle der Solodaris Stiftung unterstützt wurden. Wie hat bei Ihnen die Unterstützung konkret ausgesehen?

Fragen dazu:

- Wie sind sie an die Fachstelle geraten?
- Traten Sie freiwillig oder erwartete man von Ihnen das Aufsuchen der Stelle?
- Wie verlief die Job Suche?
- Nach welchen Kriterien ging man vor?
- Wie war der erste Kontakt mit dem neuen Arbeitgeber?
- Welche Rolle nahm der Job Coach bei den verschiedenen Schritten ein?
- Wie lange dauerte der ganze Prozess?

3. Berufliche und soziale Integration

Können sie mir erzählen, wie es für Sie war, als Sie ihre neue Arbeitsstelle begonnen haben?

Fragen dazu:

- Hatten Sie Ängste?
- Wie haben Sie sich darauf vorbereitet?
- Wie fühlten Sie sich mit dem Wissen, wieder eine neue Stelle zu haben? Welche Auswirkungen hatte dies für Sie persönlich und in Hinblick auf die Gesellschaft?
- Veränderte sich Ihr privates Umfeld mit der erfolgreichen Integration, wenn ja, wie?

4. Unterstützungssysteme

Wenn sie heute auf ihren Prozess der Wiedereingliederung in die Erwerbsarbeit zurückblicken, welche Unterstützung war für Sie besonders wichtig und von wem haben Sie diese erhalten?

Fragen dazu:

- Emotionale Unterstützung
- Unterstützung bei der Arbeit
- Familie
- Freunde, Bekannte, Verwandte
- Job Coach
- Arbeitgeber (Vorgesetzte)
- Mitarbeiter

5. Abschluss

Ich möchte mich bei Ihnen für das Interview und Ihre Offenheit herzlich bedanken. Gerne möchte ich Ihnen noch das Wort übergeben, falls Sie etwas was noch nicht gesagt wurde, anmerken möchten. Sie haben aber auch noch Zeit, mich etwas zu fragen.

Anhang 5: Vereinbarung zu Interviews und Tonbandaufnahmen

Das Interview mit sämtlichen Aussagen und Angaben der Interviewpartnerinnen und Interviewpartner bleiben anonym und werden vertraulich behandelt. Sie werden ausschliesslich für die Bachelorthesis von Barbara Schnetz benutzt.

In der Verschriftlichung der Interviews werden alle Angaben anonymisiert.

Das Interview wird auf Tonträger aufgenommen. Diese Tonbandaufnahmen bleiben bei Barbara Schnetz, bis die Bachelorthesis bewertet wurde. Danach werden diese gelöscht.

- Die Interviewpartnerin, der Interviewpartner ist damit einverstanden.

Ort und Datum:

Interviewpartnerin/Interviewpartner

Interviewerin
Barbara Schnetz

Anhang 6: Transkriptionszeichen

In der vorliegenden Arbeit wurde in Anlehnung an Rosenthal et al. die Interviews mit folgenden Transkriptionszeichen transkribiert (vgl. Rosenthal et al. 2006: 227).

,	kurzes Absetzen
(3)	Dauer der Pause in Sekunden
Ja:	Dehnung
((lachend))	Kommentar der Transkribierenden
/	Einsetzten des kommentierten Phänomens
NEIN	laut
viel-	Abbruch
„nein“	leise
()	Inhalt der Äusserung ist unverständlich. Länge der Klammer entspricht etwa der Dauer der Äusserung
(sagte er)	unsichere Transkription
Ja=ja	schneller Anschluss
Ja so war	gleichzeitiges Sprechen ab „so“
Nein ich	

Die transkribierten Interviews befinden sich auf der beigelegten CD.

Ehrenwörtliche Erklärung

Ich erkläre hiermit ehrenwörtlich, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig und ohne unerlaubte Hilfe verfasst habe.

Zuchwil, 2. Januar 2014

Ort/Datum

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'BSchnetz', written above a horizontal line.

Barbara Schnetz

Interview A – Brigitte Bloch

Datum: 14. November 2013

1 I: Ehm: Ich bin sehr interessiert an Ihrem beruflichen Werdegang, können Sie mir
2 erzählen wie Ihr Werdegang nach dem Schulabschluss ausgesehen hat?

3 B: Also: ich bin sechs: Jahre in die Primarschule und zwei Jahre Realschule, und
4 nachher bin ich ein Jahr in Lausanne gewesen, im Welschland, bei einer Familie, und
5 ehm: vier Mal in der Woche in die Schule, und nach dem Jahr habe ich:, eine Koch-
6 lehre angefangen, und habe die nach drei Monaten abgebrochen, weil es von den
7 schulischen Leistungen nicht gegangen ist (2). Und dann bin ich eine Zeit lang ar-
8 beitslos gewesen (2). Und nachher bin ich in eine Küche gekommen, bei uns: in Mat-
9 zendorf (2). Und nachher habe ich dort ziemlich lang gearbeitet.

10 I: Ohne Ausbildung?

11 B: Ohne Ausbildung.

12 I: Mhm ((zustimmend)).

13 B: Ich habe danach keine Ausbildung mehr gemacht (3). Von den schulischen Leis-
14 tungen her, und ein wenig Probleme bekommen im Lehrbetrieb (2). Habe mich nicht
15 wehren können, und, habe mich entschlossen keine Lehre mehr zu machen.

16 I: Okey.

17 B: Dann habe ich in einer Küche gearbeitet, bei uns im Dorf, in einem Hotel, kalte
18 Küche, und nachher ist es plötzlich zu viel geworden mit dem Stress und nachher
19 habe ich gekündet und bin drei Monaten in ein Kaffee arbeiten gehen, und die haben
20 mir nach drei Wochen in der Probezeit gekündet, weil ich, ehm: zu langsam sei, und
21 dann bin ich wieder eine Zeit lang arbeitslos gewesen, und nachher habe ich ehm:
22 wieder in Matzendorf, wieder in das gleiche Hotel, haben sie mich wieder angefragt,
23 ob ich wieder kommen möchte, und dann habe ich gesagt, ja, und dann bin ich dort
24 sieben Jahre gewesen, und nachher (2), habe ich geheiratet (3). Und nachher habe
25 ich gekündet, und habe zehn Jahre lang bin ich Hausfrau gewesen, und nachher ist
26 Mutter gestorben (2). Vor zweieinhalb Jahren und nachher habe ich psychische
27 Probleme bekommen, und nachher (2), haben sie mir von de-, von der IV (2). Ehm:;
28 mit der IV zusammen (2). Dass ich schauen kann für einen Job.

29 I: Mhm ((zustimmend)).

30 B: Und mit Samuel zusammen, ist das-, hat das geklappt (3).

31 I: Okey, darf ich fragen, die psychischen ehm: Probleme w-, wie haben sich diese
32 geäußert?

33 B: Also ehm: wo-, es ist gleichzeitig ist der Schwiegervater und Mutter von zwei Jah-
34 ren in demselben Monat gestorben, innerhalb, von ehm: drei Wochen, und ehm: der
35 Freund von der Mutter ist ehm: (2) hat MS (2). Und ehm: aufs Mal ist mir das alles
36 Zuviel geworden, nachher habe ich ein bisschen zu viel Tabletten genommen.

37 I: Ja.

38 B: Und bin ich-, ich habe auch epileptische Anfälle, habe ich Probleme bekommen,
39 bin zämägheit und dann haben sie mich ins Spital getan (2). Und dann haben sie
40 gesagt, es wäre besser wenn ich in die psychiatrische Klinik ginge (2). Und dann bin
41 ich dort drei Monate gewesen und drei Monate in Olten in der Klinik, und nachher,
42 ha-, hat die mir in Olten gesagt, man könne über die IV so eine Integration, machen,
43 ob ich einverstanden wäre, dann habe ich gesagt ja, und so bin ich durch- ehm:,
44 I: Beratung-
45 B: Ja (3).
46 I: Genau, ehm: das ist ehm: jemand von der Klinik gewesen, die Sie darauf aufmerk-
47 sam gemacht hat?
48 B: Ja (2). In Olten, in der ehm: Klinik haben sie mich darauf aufmerksam gemacht,
49 mit Hilfe der IV (2).
50 I: Genau, haben Sie dann zuerst mit einer IV-Beraterin ein Gespräch gehabt, bevor
51 Sie zu Simon gekommen sind?
52 B: Nein, ja- (2). Zuerst mit der IV u- und nachher: mit Samuel Meier.
53 I: Genau, okey. Ehm: Sie haben bis- (1) bis zum Tod Ihrer Mutter und Ihres Schwie-
54 gervaters, haben Sie nicht mehr gearbeitet?
55 B: Nein, zehn Jahre nicht mehr.
56 I: Zehn Jahre nicht mehr gearbeitet.
57 B: nicht mehr gearbeitet.
58 I: Ehm: (3). Genau, okey ((lacht)). Sie sind nachher eben zu Samuel Meier gekom-
59 men (2). Durch die Weiterweisung der IV-Beraterin und von der Klinik (2). Wie hat die
60 Unterstützung von Samuel genau ausgesehen und wie ist dieser Prozess genau vor
61 sich gegangen?
62 B: Also:, er hat mich gefragt, wie viel ich arbeiten möchte und nachher habe ich ge-
63 sagt so vierzig fünfzig Prozent und, dann hat man langsam angefangen ehm: (2).
64 Anfangs zwei Stunden, ganz am Anfang.
65 I: Wo haben Sie diese zwei Stunden absolviert?
66 B: Ehm: im:, Kaffee Wysssestei.
67 I: Kaffee Wysssestei, ja.
68 B: Und nachher h-, ehm: ein-, zwei Mal in der Woche haben wir ein Gespräch ge-
69 habt, und dann hat er auch nachgefragt, wie es ginge, wie es von der Arbeit her wä-
70 re, ob ich müde sei, und dann hat man einfach so alle zwei drei Wochen gesteigert,
71 bis ich auf das Pensum gekommen bin, was ich eigentlich haben wollte.
72 I: Ja (2). Und sie habe gesagt, er hätte Sie gefragt, ist es gerade beim Erstkontakt
73 klar gewesen, dass Sie ehm:, in-, ehm: im Kaffee Wysssestei arbeiten können?

74 B: Ja.

75 I: Schon vom Erst-

76 B: Ja, weil ich habe gesagt, ich wolle etwas in einem Restaurant oder
77 in einem Kaffee (2). Etwas in dieser Art hatte ich gesagt.

78 I: Und noch, also Ihrer IV-Beraterin in diesem Falle?

79 B: Ja, ja, ja.

80 I: Und das hat sie danach- (2). Okey (2). Tz, ehm: wievi-, wie lang ist es gegangen,
81 bis Sie auf Ihrem Pe-, gewünschten Pensum gewesen waren?

82 B: Phu: (3). Ja:, etwa, vier fünf Monate.

83 I: Vier fünf Monate.

84 B: Ja (2).

85 I: Hat man da immer wieder verlängert?

86 B: Ja, immer-, alle drei Monate ist es verlängert worden.

87 I: Ja (3). Und wie lange waren sie schlussendlich-, haben Sie-

88 B: ein Jahr, bin ich dort ge-
89 wesen, ein ganzes Jahr.

90 I: Ein ganzes Jahr, mhm (4). Und Sie hab-, sind Sie freiwillig an den Fachbereich
91 Integration getreten, oder war das anders?

92 B: Nein: freiwillig, sie hat mich darauf aufmerksam gemacht, die Sozialarbeiterin in
93 Olten und: nachher habe ich gefunden, doch ich finde das in Ordnung, bin einver-
94 standen gewesen, habe es auch etwas Gutes gefunden, weil ich alleine (1), hätte
95 nicht einen Jo-, einen Job-, also wäre auf so etwas gekommen (2). Doch.

96 I: Genau, also dann sind Sie auch froh?

97 B: Ja, da bin ich sehr froh gewesen.

98 I: Ja, okey. Ehm: Sie haben danach das Aufbautraining gemacht in dem Kaffee
99 Wyssstei, wie war dann die Job Suche?

100 B: Also er hat nachgefragt, in Burgdorf und eben bei Cucina Arte, für ein, ein Trai-
101 ning zu machen für drei Monate, zum Sehen ob ich das überstehen kann, ob das gut
102 geht, und dann hat er dort angefragt, zuerst in Burgdorf und, weil ich nicht Autofah-
103 ren kann, ist das ein wenig ein Problem gewesen vom Arbeitsweg her und dann hat
104 er eben Cucina Arte in Solothurn angefragt, und die waren einverstanden, dann bin
105 ich drei Monate dort gewesen, es ist tiptop gegangen und nachher: ist es darum ge-
106 gangen, weil ehm: die IV hat, nach dem Jahr, auf Ende Oktober letztes Jahr, es sei
107 abgeschlossen, sie würden nicht mehr unterstützten, und ich wäre nicht mehr IV be-
108 rechtigt, also, ich bräuchte keine IV mehr, und danach hat man diskutiert ob ich fest-
109 angestellt werde zu fünfzig Prozent oder im Stundenlohn, und dann haben wir ein

110 Gespräch gehabt mit dem Chef, mit Meier und mit- von der IV und dann ist am
111 Schluss, haben sie gesagt, sie würden mich zu fünfzig Prozent festanstellen.

112 I: Super, gratuliere (2). Das war sicher eine Er-

113 B: Ja, das ist eine richtige Freude gewesen.

114 I: Ja.

115 B: Schon vom Arbeitsweg her ist es gut, und von den Leuten (3). Ich habe es wirk-
116 lich gut getroffen.

117 I: Schön, schön (3). Ehm: (2). Wenn Sie Herrn Meiers, oder Samuels Rolle be-
118 schreiben würden, was, wie würden Sie mir es erklären, was er gemacht hat?

119 B: Hm ((denkt nach)) (4). Also hilfsbereit, verständlich ist er gewesen, hat sich Zeit
120 genommen, weil ich habe in dieser Zeit, das Jahr wo ich dort gewesen war, auch
121 noch zusätzlich letztes Jahr im Februar habe ich noch einen epileptischen Anfall ge-
122 habt und dann is-, habe ich etwa einen Monat nicht gearbeitet, und, dann hat er an-
123 gerufen und hat mich gefragt, wie es mir gehe, ist hilfsbereit gewesen, verständlich
124 und ich solle mir Zeit lassen (2). Und ja.

125 I: Mhm, mhm, und ist er-, Sie haben gesagt, zwei Mal in der Woche, hat einfach ein
126 Gespräch mit ihm stattgefunden.

127 B: Ja, ja.

128 I: Wo er Sie besuchen kam?

129 B: Ja, er ist dann jeweils ins Kaffee Wysssestei gekommen und dann haben mir, ha-
130 ben wir geredet (2). Dann hat er nachgefragt, wie es ginge, und er hat auch gesagt,
131 ich habe Fortschritte gemacht, oder ich wäre ein wenig weniger gut gewesen, ja.

132 I: Und dann hat man schauen können, wie man dann, wo man dann aufbauen woll-
133 te?

134 B: Ja: (2). Nachher nach dem Jahr hat er eben gesagt es wäre an der Zeit, dass ich-
135 , dass er für etwas anderes schaut, weil er finde, ich wäre gut, und- (3).

136 I: Stabil, in diesem Sinne.

137 B: Ja, ja, genau stabil, in diese Sinn.

138 I: Hat er in diesem Fall geschaut, wegen Burgdorf und Cucina Arte?

139 B: Ja.

140 I: Da haben Sie-

141 B: Ja, weil ich war zuerst noch ein wenig skeptisch gewesen, und-, ob-, wie-
142 der etwas Neues, und ob ich es könne, ob es ginge.

143 I: Ja.

144 B: Zuerst ein wenig skeptisch gewesen, aber nachher ist gut gegangen ((lächelt)).

145 I: Super, schön, ehm:, ja: (2). Sie habe gesagt, eben Sie wären ein ganzes Jahr mit
146 Herrn Meier i-, im Kaffee Wysssestei gewesen, und nachher habe Sie die drei Monate
147 Probezeit gehabt, in diesem Si-, also oder Praktikum, im Cucina Arte.

148 B: Ja, ja:.

149 I: Bis Sie festangestellt wurden?

150 B: Ja genau, letztes Jahr i-, am ersten November, habe Sie mich fest angestellt.

151 I: A ja, super, ja dann habe Sie ja schon ein Jahr.

152 B: Ja ((lacht)).

153 I: Super, ehm: können Sie mir etwas darüber erzählen, wie es für Sie war, als Sie
154 wussten, so und jetzt habe ich eine fixe Arbeitsstelle.

155 B: Sehr froh:, richtig Freude gehabt und denkt, doch, ich kann es, es geht, und froh
156 gewesen über diese Hilfe, weil das hat mir viel gebracht, von der IV und mit Samuel
157 zusammen, sie haben auch, dazu beigetragen, er hat zwar immer gesagt, ich hätte
158 auch dazu beigetragen, aber ich bin froh gewesen, hatte ich Hilfe gehabt.

159 I: Mhm ((zustimmend)).

160 B: Unterstützung.

161 I: Ja, wie lange haben Sie noch-, sind Sie noch in Kontakt gewesen mit Samuel?

162 B: Phu:, ja: (2). Ja bis letztes Jahr im Oktober.

163 I: Ja, also er hat dann auch mit der Festanstellung Sie auch immer wieder das Ge-
164 spräch gesucht und mit Ihnen geschaut-

165 B: Ja, ja, und er kommt auch ab und zu ins Cucina Arte essen und dann manchmal
166 sieht man einander, redet ein paar Worte miteinander, doch ich muss sagen.

167 I: Haben Sie dort, wirklich grosse Hilfe bekommen, haben nie alleine dagestanden?

168 B: Ja, nein, ich bin nie alleine- und da bin ich sehr froh gewesen.

169 I: Mhm, mhm.

170 B: Weil alleine hätte ich dies: nicht gepackt (2). Ich habe gar nicht gewusst, dass es
171 dies gibt, mit der IV zusammen (5).

172 I: Ja, genau, aber bin ich richtig, dass sie ke-, Sie haben keine Ausbildung gemacht,
173 Sie haben-, bei Ihnen ist es einfach rein um eine Arbeitsstelle gegangen.

174 B: Ja.

175 I: Ja genau (2). Ehm:, haben Sie auch ein wenig Angst gehabt vor dieser neuen Ar-
176beitsstelle?

177 B: Ja, Bedenken, dass es nicht geht (2). Ja:, mit der Hektik, weil, im ehm:, im Hotel
178 in dem ich vorher war, war ziemlich viel Hektik gewesen, Stress, und dann, dann der
179 Druck der ich gehabt habe, und dann habe ich gesagt, ich wolle nicht mehr in ein
180 Restaurant, entweder in ein Altersheim oder in ein Spital, oder eben in eine Kantine,
181 das ist irgendwie, es ist besser, also von der Hektik her, und das geht jetzt tiptop.

182 I: Mhm, aber Stress haben Sie ja jetzt schon noch ein wenig, oder? ((lächelt))

183 B: Ja=ja das habe ich schon noch ((lacht)). Der Druck ist einfach nicht mehr da:.

184 I: Ja ja ja, schön (3). Ehm (2). Wie war es für Sie, als Sie wussten ja eben, Sie habe
185 psychische Probleme, es wird schwierig eine Arbeitsstelle zu finden, Sie habe zehn
186 Jahre nicht gearbeitet, wie war dieser Zustand für Sie gewesen?

187 B: Also sehr: schlecht, ich habe gedacht, ja phu, die können mich nirgends gebrau-
188 chen, weil Mutter hat auch immer gesagt, ja das geht nicht, das kannst du nicht und
189 gerade so, und da habe ich mich wirklich-, alles nur negativ gesehen, und:, ehm: ge-
190 dacht, nein dass: geht gar nicht (3). Und da bin ich eben froh gewesen, über diese
191 Hilfe, die ich nachher überkommen habe.

192 I: Hat man es Burnout genannt, oder Depressionen?

193 B: Nein:, Depressionen, ja.

194 I: Okey: ehm: haben Sie sich auch ein wenig ausgeschlossen von der Gesellschaft
195 gefühlt, oder abgeschoben gefühlt, oder abgestempelt, oder?

196 B: Ein wenig abgestempelt, ja.

197 I: Abgestempelt, wie hat sich d-, oder wie haben Sie dies gespürt, wahrgenommen,
198 hat es da Leute gegeben, die Sie das spüren liessen, oder?

199 B: Eben Mutter, die immer gesagt hat, das ginge nicht, dass kannst du eh: nicht, und
200 dann irgendwie, habe ich wirklich gemeint, ich kö-, ich könne das gar nicht, ich käme
201 auf keinen grünen Zw- Zweig, ja:, und nachher, wo ich probiert habe, wo ich gemerkt
202 habe, doch es geht gleich, und von der Unterstützung her, immer wieder gesagt
203 doch, du musst dir Zeit lassen, es geht (2). Wahnsinnig eben Unterstützung gehabt
204 (2). Auch von der Familie.

205 I: Mhm, schön, ist das mit dieser neuen Arbeitsstelle, eben, haben Sie sich nicht
206 mehr abgestempelt gefühlt?

207 B: Nein, die: haben, mich gut aufgenommen, wir sind ein gutes Team, kommen gut
208 aus, untereinander.

209 I: Haben Sie auch wieder ein wenig mehr, mehr Kontakt zu anderen Mitmenschen,
210 durch das?

211 B: Ja.

212 I: Schön, wie hat sich Ihr privates Umfeld verändert, durch das dass Sie wieder ar-
213 beiten?

214 B: Phu (3). Ja sie sind froh, geht es mir so gut und habe ich wieder eine Arbeitsstel-
 215 le, und mein Mann hat mich auch sehr unterstützt dabei, und irgendwie bin ich froh,
 216 ja Ende Monat Zahltag und, ja: man wird trotzdem noch gebraucht, und ja: Freude,
 217 ja.

218 I: Mhm. Ehm: Sie haben gesagt, dass Ihre Familie eine sehr grosse Unterstützung
 219 gewesen wäre, wie hat sich das geäußert, was haben sie gemacht?

220 B: Sie haben mir zugeredet, gesagt doch das geht, dass kannst du, doch eigentlich
 221 das.

222 I: Samuel Meier, ist sicher auch eine wichtige Person gewesen-

223 B: Ja.

224 I: Was hab-

225 B: Weil ich habe es eben ein wenig Negativ angeschaut und er hat immer wie-
 226 der, ein wenig aufbauende Worte dazu gesagt ((lächelt)), ja weil ich so:- (3).

227 I: Festgefahren sind?

228 B: Ja, ja, ja.

229 I: Was-, wie ist ehm: (2). In diesem Jahr in dem Sie im Kaffee Wysesstei gearbeitet
 230 haben, wie haben Sie dort Kontakt mit den Mitarbeitend-

231 B: Ich habe langsam wieder anfan-
 232 gen müssen, habe lernen müssen, nein zu sagen, wenn jemand etwas trinken kam,
 233 oder von den Behinderten, dass man nicht immer gerade ja sagt und sagt, doch das
 234 ist gut, müssen lernen durchzusetzen, den Kontakt mit den Leuten (3). Ja:, das wie-
 235 der neu lernen, weil ich immer zu allem gerade ja gesagt habe, und dann hat er das-,
 236 habe ich das eben zu Beginn lernen müssen, auch nein zu sagen, mich durchzuset-
 237 zen, und eben, den Kontakt zwischen den Leuten - (3)

238 I: Mhm ((zustimmend)) (3). Ich denke das war sicher ein gutes Lernfeld-

239 B: Ja.

240 I: Mit den Behinderten, die gerne ein wenig probieren, gibt es nicht etwas gratis.

241 B: Ja genau: ((lacht)) (3). Oder, die ehm: die eine Krankheit haben, oder Zucker, ja
 242 darf ich nicht etwas Süßes (1). Und am Anfang hatte ich dort ein wenig Schwierig-
 243 keiten, aber mit der Zeit, dort habe ich es gut gekonnt-, ich habe auch die Zeit gehabt
 244 zum Lernen und: (2).

245 I: Mhm, genau, und dort haben Sie auch in einem Team zusammen gearbeitet?

246 B: Ja (3).

247 I: Okey, und ehm dort haben Sie die Unterstützung von den Mitarbeitenden auch
 248 bekommen?

249 B: Ja, ja.

250 I: Und die Unterstützung jetzt, am jetzigen Arbeitsplatz, durch die Mitarbeitenden?
251 (3) Spüren Sie, oder ist das gar keine Unterstützung mehr, ist es einfach ein mitein-
252 ander arbeiten?

253 B: Nein, es gibt schon auch Unterstützung, die mir helfen, wir helfen uns eigentlich
254 alle ein wenig untereinander.

255 I: Mhm, also nicht dass alle-, allen-, alle Sie unterstützen und so, sondern einfach
256 gegenseitig?

257 B: Nein=nein, sie sind eben alle auch verständlich und, manchmal trotzdem noch ein
258 wenig Humor, nicht so tot ernst, doch, vom Team her, wirklich wunderbar.

259 I: Super (3). Ja das war es eigentlich schon fast gewesen, ich möchte Ihnen ganz
260 herzlich danken für Ihre Offenheit-

261 B: Ja.

262 I: Habe da noch ein kleines Merci, und falls Sie noch etwas anfügen möchten oder
263 fragen möchten, dürften Sie es gerne jetzt noch machen.

264 B: Ja. Ich bin sehr dankbar für Samuel Meiers Hilfe (3). Und ich würde diesen Weg
265 allen weiter empfehlen. Die IV-, die IV ist gar nicht schlimm, so wie, dass viele sagen
266 (3).

267 I: Herzlichen Dank.

Interview B – Raphael Flury

Datum: 8. November 2013

1 I: Ich bin sehr interessiert an deinem beruflichen Werdegang und ich möchte gerne,
2 dass du mir erzählen könntest, wie dein Werdegang nach deinem Schulabschluss
3 ausgesehen hat.

4 R: Also nach dem Schulabschluss habe ich nachher eine Lehre als, dazu mal hat es
5 noch Konstruktionsschlosser gel-, ehm, also- Konstruktionsschlosser Lehr gemacht,
6 hiess es dann noch, heute heisst es Anlage- und Apparatebauer habe ich vier Jahre
7 die Lehre gemacht, und dann nach der Lehre habe ich weiter Ausbildung gemacht
8 zum eidgenössischen europäischen und internationalen Schweissfachmann und dort
9 die Prüfung abgelegt, und ehm: nach dieser Zeit ist: es eigentlich schon bald losge-
10 gangen mit der Krankheit (2). Was soll ich da sagen, ja gut es ist vierundachtzig,
11 achtundachtzig jaja mhm (3) ((nachdenkend)) ja: es hat dann schon noch gedauert,
12 aber gleichwohl, es hat schon noch gedauert ((räuspert)). Die Zeitachsen verschie-
13 ben sich immer so, je länger dass es her ist, verschiebt es sich das immer ein wenig,
14 ehm: danach bin ich auch freier Schweisslehrer gewesen, beim schweizerischen
15 Verein für Schweissttechnik in Basel, und dort habe ich einfach Unterricht gegeben,
16 Ferienvertretungen gemacht, Ablösungen von Dozenten ehm, dass ist noch der Fall:
17 gewesen (2). Und dann: ja dann ist es bald einmal mit der Krankheit losgegangen
18 (3). Und danach bin ich, ja, bin ich aus dem Arbeitsprozess heraus gefallen, und ehm
19 (2) bin mehr als ein Jahr zu Hause gewesen und nachher die Umschulung, also da-
20 nach bin ich in die Vebo gekommen, zur Abklärung das erste Mal drei Monate und
21 dann hat man es noch einmal um drei Monate verlängert, und dann hat man: nach-
22 her entschlossen, dass ich die Umschulung kann machen zum CNC Operator, die ist
23 dann wieder zwei Jahre gegangen (2). Dann haben wir das Abgeschlossen, in dieser
24 Zeit drinnen ist es das Ziel wieder berufliche Eingliederung und nachher habe ich
25 verschiedene externe Arbeitseinsätze gehabt und mir dort wieder Referenzen geholt
26 und dann: habe ich aus der Umschulung heraus, noch vor Abschluss vor Beendi-
27 gung, habe ich eigentlich schon die Zusage gehabt bei der Firma Axicom in Wohlen,
28 ehm: e- die Funktion als CNC Operator Teamleader zu übernehmen. Ehm ich sage
29 es jetzt so, dort das ist im Aargau unten gewesen, das ist Dreiviertelstunde Weg mit
30 dem Auto und alles oder dreischichtig gearbeitet alles und ehm dann zumal habe ich
31 die Chance müssen wahrnehmen, aber ich sage einfach ich habe dort unten die
32 Chance überkommen, weil sie wahrscheinlich nicht gewusst haben, was die Vebo ist,
33 dort unten, also ich sage dies jetzt so ein bisschen plakativ, oder (3). Und nachher
34 ehm habe ich dies anderthalb Jahre gehabt und habe schon gemerkt, dass das: nicht
35 so das Wahre ist für mich, schon rund das dreischichtig Arbeiten und danach volle
36 noch eben mit dem Auto, Dreiviertelstunde Arbeitsweg ein Weg mindestens und
37 nachher habe ich dann wieder, bin ich von dort nach ja etwa nach anderthalb Jahren
38 wieder fort von der Axicom und bin dann wieder zurück: auf den Beruf (2). Bin dann
39 zur Firma Hartmann gekommen, wo ich dort die Funktion bekommen habe, dort ist
40 die, bin ich in der Strategie gewesen, die haben den Chromstahlbereich herauf-
41 schrauben wollen und ehm: die Lebenstechnologie Industrie einsteigen alles und
42 ehm ja: bin dann dort auch gerade wieder ans Ruder gekommen, vorne hinein, ehm
43 habe auch relative wieder verantwortungsvolle Aufgabe gehabt (2). Auslandeinsätze
44 so, Montage und ehm: (2) dann hat sich dann diese Strategie, nicht ja:, ja ist dann
45 nicht mehr aus wirtschaftlichen Gründen ist dort auch nach zwei Jahren hat er ent-
46 schieden ja man bricht es ab, dass kommt nicht gut, nicht wegen meinen Fähigkeiten

47 her, sondern wegen der Wirtschaft (1). Und dann bin ich wieder, dann bin ich, habe
48 ich gewechselt auf Herzogenbuchsee in die Firma Mi-, in die Firma Michel, dort habe
49 ich ehm: bin ich in der ersten Phase bin ich dort hineingekommen als Schweisser,
50 also Schlosser Schweisser, ich habe dort bewusst ehm Anführungsschlusszeichen
51 niederschwellige Arbeit gesucht oder (1). Aber danach hat es bald einmal geheissen,
52 ob ich nicht noch das Abkanten machen wolle, also weisst du, Blechbiegen alles
53 ehm: und dann bald einmal hat sich das so entwickelt, dass ich dort die ganze Ab-
54 kanterei derweilen geführt und koordiniert und (2). Ja und gleichzeitig, nachher wie-
55 der habe ich noch-, nach-=er hat denn nachher kurz drauf ab eine Wasserstrahl-
56 schneideanlage angeschafft (2). Dann habe ich die auch lernen dürfen, und dort ist
57 es, nachher auch wieder die Wirtschaftliche Krise auch wieder gewesen, weil ich bin
58 einer der Letzten der gekommen ist und relativ: ehm nicht ganz billig und dann bist
59 du halt einer der Ersten, der wieder gehen muss (1). Ja dann bin ich vom Michel
60 weggekommen. Wo bin ich nach dem Michel gewesen? (3) Ah! Dann bin ich in die
61 Ovitec, dann bin ich in die Ovitec gekommen, also ich habe nie dort in dieser Zeit
62 drin, ich habe immer gerade wieder einen Job gehabt, also das längste wo ich wieder
63 gesucht habe, waren zwei Wochen, in diesem Sinne oder, ehm: und ich habe immer:
64 auch in der Ovitec war es so gewesen, der hat ein bisschen einen Werkstattchef ge-
65 braucht alles, ja und: dort habe ich mich wieder hineingekniet und nachher ist es ja
66 etwa drei Jahre und dann hat es dort wieder angefangen, ich habe dort wieder ein-
67 mal eine Krise gehabt habe, wo es mich wieder ausgeschirrt hat, oder (1). Wo ich
68 dann nachher in die Dings gekommen bin, also in die Solodaris, also zuerst natürlich
69 Klinikaufenthalt alles und nachher in die Solodaris, und nachher durch den Meier bin
70 ich hier hingekommen, durch einen Arbeitseinsatz, weil sie da oben im dritten Stock
71 zum Räumen und dann:, dann ist es dann so gewesen, da hat man die längere Per-
72 spektive des Hauses ins Auge gefasst wegen des Umbaus und des Ganzen, und
73 dann ist es so gewesen, dass nachher der Dani in diesem Sinne ehm eben auch
74 wieder jemand, hat nicht mehr alles alleine machen können und durch das habe ich
75 hier einsteigen können und gleichzeitig durch ehm die IV die Umschulung zum
76 Hauswart, wo jetzt noch am Laufen ist (3). Ja das ist jetzt etwa bis dahin so der Wer-
77 degang.

78 I: Ehm:, wie lange bist du schon hier?

79 R: Du fragst mich immer so Sachen ((lacht)) (3). Jetzt den Lebenslauf habe ich auch
80 nicht gerade hier ((überlegt)) (3). Zwei Jahre sind es problemlos:, mehr als zwei Jah-
81 re, sage ich jetzt.

82 I: Ja.

83 R: Also wenn du die Daten genau wissen musst, kann ich sie dir schon noch geben.

84 I: Nein nein=kein Problem. Ehm: du hast gesagt, dass du im Vierundachtzig hast du
85 die erste Krise gehabt.

86 R: Nein, also: im Vierundachtzig ehm:, im Vierundachtzig bin ich in die Lehre ge-
87 kommen, im Achtundachtzig habe ich sie abgeschlossen und dann wird es so im, ja
88 das müsste im dreiundneunzig, zwei dreiundneunzig gewesen sein.

89 I: Ok.

90 R: Sage ich jetzt einfach mal, vielleicht auch vierundneunzig.

91 I: Wie bist du dort heraus gekommen?

92 R: Jo also also die erste Krise, die erste schwere Krise wo es mich ausgeschirrt hat
93 ist eine Psychose gewesen, oder, und ehm: sie ist also, hinaus- bin ich einfach in
94 dem Sinne dass sie mich (2) hineingenommen haben und ehm stationär, also auf der
95 Station behandelt und bin ich etwa zwei Wochen dort gewesen, glaub, in Langendorf
96 oben, und ja danach bist du relativ mit Medikament und allem relativ gut wieder he-
97 rausgekommen, danach hat es aber geheissen, ja das ist jetzt die eine Seite des
98 Pendels gewesen, ehm du musst damit rechnen, dass das Pendel, auch wieder auf,
99 also das Pendel geht auf die andere Seite hinüber, aber wie weit ist einfach nicht
100 klar, oder, und bei mir ist es dann eben gekommen, voll oben heraus, oder, durch
101 das bin ich nachher in schwere Depressionen hineingekommen, und auch wo es
102 nachher nicht mehr machbar gewesen ist, wobei ich sage es immer noch, dann die
103 reine Psychose selbst, mag ich jedem gönnen, sage ich jetzt mal ((lacht)). Also rein
104 vom emotionalen Zustand her vom Sein, von der Wahrnehmung her, so etwas habe
105 ich noch nie erlebt, das ist eigentlich rela-, ja bin ich nicht so fit gewesen, wie ich am
106 nächsten besoffen gewesen bin, aber ich habe da Fähigkeiten entwickelt, wo ich ha-
107 be sagen müssen, oder wo sie mir dann auch attestiert haben, du aber hallo(1)? Also
108 ich habe plötzlich auch so das Schulfranzösisch wieder ehm hervorgenommen, was
109 ich nie: nie: machte, mit Englisch angefangen, oder relativ, was sie mir auch wirklich,
110 mein Umfeld auch gesagt hat, ich hätte mein Gegenüber auch relativ gut lesen kön-
111 nen, also: der emotionale Zustand und das relativ gute hinein fühlen können also,
112 aber eben ich sage es so, für mich hat es gestimmt, das Umfeld hat einfach nicht
113 nochemöge, oder ((lacht laut)) (5). Das ist das:, das ist eigentlich die erste schwere
114 Krise gewesen und dann ist es auch so gewesen, dass ehm, ja es ist dann eine
115 schwierige Situation gewesen, der erste Sohn ist schon auf der Welt gewesen, er ist
116 ja erst im siebenundneunzig auf die Welt gekommen, ,al- dann wird die erste schwe-
117 re Krise noch später gewesen sein,' dann wird sie so etwa im fünf, sechsundneunzig
118 gewesen sein (2). Danach ist der Daniel schon auf der Welt gewesen, und die Lisa
119 war schwanger gewesen mit Severin und ehm der Mann in der Psychiatrie, ja:, mit
120 der ersten Diagnose, also Prognose, ein Drittel hat es einmalig, ein Drittel hat es spo-
121 radisch, ein Drittel kommt nie mehr hinaus, ehm: das sind saubere Voraussetzungen
122 gewesen, oder, und ehm nachher bin ich eben lang im ersten Drittel gewesen, mitt-
123 lerweile bin ich im zweiten Drittel, oder (4).

124 I: Danke viel mal, ehm:, bitte erzähl mir möglichst ausführlich darüber, wie es dazu
125 gekommen ist, dass du zur Solodaris Stiftung gekommen bist, also Fachbereich In-
126 tegration, und wie bei dir die Unterstützung konkret ausgesehen hat, also vielleicht
127 zuerst einmal, wie du dahin gekommen bist.

128 R: Ja also eigentlich, ich sage also meine Erfahrung ist es, dass du wahrscheinlich
129 in eine solche Situation hineinkommst, wie ich, ist es ja einfach permanente Überlas-
130 tung, und die permanente Überlastung, also mhm ja permanent, einfach durch Über-
131 lastung, ehm, musst du gewisse Grundvoraussetzungen mitbringen (1). Also:, ich
132 finde, du musst eine hohe Leistungsbereitschaft haben, du musst irgendwie ein sehr
133 hohes Gerechtigkeitsempfinden haben, sehr ja der Typ sein müssen, allen zu Recht
134 machen müssen oder und deine eigene Bedürfnisse sind eigentlich immer immer im
135 Hintergrund, und ein Moment lang funktioniert dies halt schon und ehm ja, eben auch
136 streben nach Anerkennung und durch das, das kann ich dir am besten belegen, in-
137 dem ich dir einfach mein Berufszeugnis vorlege ((nimmt es hervor und zeigt es mir)).

138 I: Jesses Gott

139 R: Oder das ist ehm: (7).

140 I: Ja.

141 R: Oder und ehm: das ist, du musst dir nur die Situation, ehm oder, unten da das ist
142 jeweils, man sieht es noch schlecht, das ist immer da der Gesamtdurchschnitt oder,
143 von allen Leistungsnoten, und und und ehm, das ist dann das Ziel gewesen, und
144 nachher schliesst ehm die Lehrabschluss mit fünf eins ab, oder, das ist ein NoGo,
145 oder ((lacht)).

146 I: Ja genau, mit diesem Zeugnis.

147 R: Ja ((lacht)). Oder, und dass ist ja, oder, und das ist einfach, wahrscheinlich ist dies
148 die Grundmentalität die einer mitbringen muss oder und dass, das ebenso in eine
149 solche Situation hereinkommst, oder.

150 I: Ja: ehm, aber wie bist du, du hast vorher angesprochen, dass du durch einen Kli-
151 nikaufenthalt nachher an der Fachbereich Integration.

152 R: Ja dann ist es so gewesen, ja eben zuerst bin ich in der Klinik gewesen und dort
153 haben sie mich wieder stabilisiert oder, und ich habe in dieser Zeit, also sie haben
154 mir gesagt, dass es ä- nicht mehr lange gegangen wäre, dann hätte es mich zusam-
155 mengelegt weil ich zwei oder drei Wochen keine zwanzig Stunden geschlafen habe,
156 weil ich einfach immer permanent etwas am Machen gewesen bin immer, immer ir-
157 gendwie Visionen entwickelt und Sachen und Zeugs und ehm:, nah dies nah und
158 einfach und nachher bin ich, bin ich noch während dem Arbeiten oder so hat es mich
159 dann schon selber so (4) ist jetzt schon ein bisschen komisch irgendwie so und auch
160 das Umfeld war so irritiert gewesen, und dann, haben wir gesagt, ja: dann gehen wir
161 einmal zum Doktor, sie hat dann nachher relativ gesehen, dass es nicht für sie ist,
162 dass wir weiter hinauf müssen, oder, und nachher haben sie mich dort einfach ruhig-
163 gestellt (2). Und ich habe dort etwa drei oder vier Tage voll durch- durchgeschlafen
164 und nachher, ja dann ist natürlich, also wo du wieder ein wenig erwachen bist schon
165 ein wenig eine Welt zusammengebrochen oder, wenn du erkennst, wo du bist, und
166 nachher mit der Psychiatrie, dass das kennst du sowieso nur am Rande und ehm:
167 negativ und ehm Horrorszenarien (1). Und nachher entspricht das denn noch so:, mit
168 diesen Einzelzellen und ehm: alle Türe geschlossen und Zeugs und Sachen und
169 ehm dann ist es schon ein wenig ehm ja eine heavy Zeit, oder (2). Und nachher bin
170 ich eben herausgekommen mhm, wieder nach Hause eigentlich noch krankgeschrie-
171 ben so, und in dieser Zeit drin, ist es einfach so gewesen, dass ich Zuhause geses-
172 sen habe und habe auf Deutsch gesagt, warten müssen, ich bin krank gewesen, ha-
173 be dennoch nicht arbeiten gehen können und ja dann hat es man dazwischen wieder
174 versucht, aber dann: hast du schon wieder, schon nur, bis du am Morgen zum Bett
175 herausgekommen bist, dieser Kampf und alles, und ehm: irgendeinmal ist es dann
176 gar nicht mehr gegangen und dann bin ich ja bin ich einfach Zuhause gewesen und
177 gewartet oder, bis ehm, bis ich überhaupt einen Platz bekommen habe (2). Es ist gut
178 ein Jahr gegangen.

179 I: Also einen
180 Platz wo?

181 R: In der Vebo.

182 I: In der Vebo, gut.

183 R: Ja, ist das-, bis ich überhaupt nur einmal habe gehen können in- oder, in die Ve-
184 bo, zur Abklärung (3). Und dort eben ja (2). Vor der Vebo eben, dort bin ich Zuhause,
185 respektive nur herum gelegen, ich sage es so:, ehm: wenn mir Lisa nicht zwischen-
186 durch irgendein Zwieback ans Bett gebracht hätte, oder so, dann wär ich im Bett ver-
187 hungert, auf Deutsch gesagt=ich habe nichts anderes mehr gemacht, ausser ge-
188 schlafen oder, und wenn etwas irgendwie nur mit Widerwille, einfach voll in der De-
189 pression drin, oder, und in dieser Zeit hat man schauen müssen, welche Medikamen-
190 te wie einfahren und welche wirken, welche funktionieren und welche nicht, das ist ja,
191 das ist einfach wirklich, nicht so gäbig gewesen (2). Und nachher bin ich in die Vebo
192 gekommen, Abklärung drei Monate und Abklärung verlängert und in dieser Zeit drin
193 so irgendwie, weil ich auch angefangen habe über ein Jahr anderthalb, nur zu Hause
194 gelegen bin, hat sich dann auch irgendwie wieder ein bisschen Energie entwickelt,
195 und so: und ja, trotz der stupiden, monotonen Arbeit ehm:, wobei man sagen
196 muss=für anderes wäre ich auch nicht mög- fähig gewesen dafür, aber du hast dein
197 Grundwissen und und was vorher gewesen ist und was du jetzt machst, hast du, hast
198 du genau gleich, oder (2). Und nachher sagst, ja das soll jetzt noch alles gewesen
199 sein, oder, für den Rest (1). Ehm ja: das sind dann auch innere Kämpfe die du noch
200 führen musst, oder auch dein ersten Job, wo es hat geheissen, wir gehen in die Vebo
201 Abklärungen machen, habe ich gedacht, ja super, ich wo kein, nicht von dort her,
202 einfach nur assoziiert mit, ja ich sage es jetzt böse, so wie man halt am Stammtisch
203 redet, von den 'Wäbstübeler' und die, die die Augen ein bisschen nahe zusammen
204 haben und ehm, ja: oder, und da kommst du schon ein wenig ins Grübeln, ob du
205 nicht im Zug vorne einsteigen sollst (1). Ehm: ja:, und danach, ja dann hat es einmal
206 geheissen, also komm wir versuchen die Umschulung oder, CNC Operator und dass
207 ist dann nachher, also in dieser Zeit habe ich mich eigentlich erholt oder, relativ wie-
208 der gut erholt, bin dann eben danach wieder relativ eben wieder schnell ins alte
209 Fahrwasser hineingekommen.

210 I: Aber in dieser Zeit hat der Fachbereich Integration noch gar nichts mit dir-, bist du
211 gar nicht in Kontakt gewesen mit ihnen?

212 R: Doch, das ist ja in der also, dann ist es auch wieder über die IV gelaufen und
213 ehm, das hat ja, der Fachbereich Integration ist ja die Umschulung, ist ja die Mass-
214 nahme, man versucht ja wieder denjenigen in den Arbeitsprozess hineinzubringen.

215 I: Dann hat sie das drei monatige Programm in der Vebo veranlasst.

216 R: Genau ((Grüssen des Chefs)). Zuerst ist einfach nur darum gegangen die ersten
217 drei Monate einfach, dann hat es geheissen Abklärung und abklären, ist er fähig am
218 Morgen bei Zeiten auf der Matte zu stehen, ist er fähig ehm seine Aufgaben die man
219 ihm überträgt, übergibt oder so, kann er die machen, kann er die Botengänge oder
220 was auch immer durchführen und einfach, einfach, einfach das Grundlegende, sage
221 ich jetzt einmal, und danach hat man es noch einmal verlängert um drei Monate und
222 dann bin ich in die Ding hinein gekommen, in den Betriebsmittelbau, dort habe ich
223 auch noch mitgeholfen und nach einem halben Jahr hat man gesagt, also machen
224 wir eine Umschulung.

225 I: Und dann hast du die Umschulung gemacht und dann ist aber noch einmal eine
226 Krise gekommen.

227 R: Ja dann habe ich die Umschulung habe ich nachher gemacht und bin eben nach-
228 her den ganzen Weg, ehm auf Wohlen in die Axicom, und dann Hartmann, nachher
229 Michel und nachher ehm phu Ovitec oder also etwa fünf Arbeitgeber eigentlich, und
230 dann ist die Krise gekommen.

231 I: Und dann bist du nachher wieder ein erneutes Mal beim Fachbereich Integration
232 angemeldet worden?

233 R: Genau (2). Jetzt, nimm ich-, mein letzter Arbeitgeber in der freien offenen Wirt-
234 schaft ist Ovitec gewesen.

235 I: (4) ((aufschreiben)). Dann bist du wieder aufgrund der Klinik an Samuel Meier ge-
236 kommen, in diesem Fall?

237 R: Ja genau, dann bin ich nachher, in die Ding, da das Dossier ja an und für sich
238 schon bestanden hat, durch die ganze Geschichte ist es dann dazumal relativ
239 schneller gegangen, sage ich jetzt einmal, und ehm: ich habe mich eigentlich schon
240 wieder darauf eingestellt, dass sie wieder mit der Vebo kommen, aber dann mittler-
241 weile-, ich sage es so, dann als es mich das erste Mal ausgeschirrt hat, hat wahr-
242 scheinlich die Solodaris noch nicht die Grösse und den Stellenwert gehabt, wie sie es
243 jetzt hat, und dann sind sie nachher eigentlich daher gekommen von der IV und hat
244 gesagt, dass wo sie in der Vebo gemacht habt, ehm das schauen wir jetzt wieder an,
245 aber halt in der Solodaris, oder, und ich habe nachher sogar wählen können und ich
246 habe gesagt, ja Langendorf ist ja näher oder und so weiter (1). Und dann bin ich,
247 dann bin ich dort hin, ich bin dann nachher auch eine Zeit lang, nach dem stationären
248 Aufenthalt, bin ich nachher eine Zeit lang in der Tagesklinik gewesen, am Abend
249 wieder nach Hause und Morgen, so dass du einfach eine Struktur gehabt hast oder,
250 und so dort in dieser Zeit in der Tagesklinik, ehm ist es dann nachher gekommen, wir
251 versuchen es wieder mit der Arbeit.

252 I: Ja, und dann ist Samuel Meier vom Fachbereich Integration dein Ansprechpartner
253 gewesen?

254 R: Ja.

255 I: Dann hast du ihn ja vorher schon gekannt?

256 R: Nein.

257 I: Dann war der Erstkontakt mit ihm, dann?

258 R: Ja.

259 I: Gut, ehm: wie hat seine Unterstützung, welcher er die geboten hat ausgesehen?
260 (3) Oder für was war er zuständig, was hast du mit ihm machen können?

261 R: Ja, also bei ihm war es so, seine Unterstützung war vor allem dort gewesen, dass
262 ehm eben zukünftig oder au- Stell- oder ehm sag mir schnell, einfach so Arbeitsein-
263 sätze und so, vor allem das dort. Das hat er vor allem angerissen und koordiniert
264 oder.

265 I: Wo es darum gegangen ist, bezüglich der beruflichen Neuorientierung-, oder ist
266 dies gar nicht zum Thema gekommen?

267 R: Doch doch das ist dann schon gekommen, er hat mich ja eine längere Zeit beglei-
268 tet, und als er mich da hat plazieren können unterbringen und so, ist dies dann ei-
269 gentlich da vom Haus aus her gekommen und hat gesagt, du er hat die Möglichkeit,
270 wir würden begrüßen wenn du Hauswart machen würdest und so und-, und danach
271 hat das mit der Koordination IV, Solodaris, Haus, also Kanton hat man da nachher
272 ein, wirklich ein Arrangement getroffen, es ist extra noch eine Stelle geschaffen wor-
273 den, für das Ganze, oder, und ehm: für den Kanton in dem Sinne, ja gut, es kommt ja
274 aus demselben Kässeli heraus, oder, aber für das Haus, für den Kanton ist es inso-
275 fern interessant gewesen, die IV hat ehm einem Mitarbeiter der Hauswart ehm er-
276 möglicht zu finanzieren, oder, ehm: gleichzeitig bin ich nicht ein voller Mitarbeiter,
277 sprich ich bekomme noch Unterstützung von der IV über, oder.

278 I: Bis jetzt?

279 R: Bis jetzt, gleichzeitig komme ich aber, habe ich ja eigentlich ein fünfzig Prozent
280 Pensum da im Haus, und welches das Haus zahlt, aber eigentlich arbeiten tue ich
281 achtzig Prozent, dort zahlt-, die anderen dreissig Prozent zahlt die IV, oder, die IV
282 zahlt mir auch noch die Schule, der Weg und die Spesen und alles, oder, also Anfüh-
283 rungsschlusszeichen bin ich relativ für den Arbeitgeber ein billiger Arbeiter (2). Ja,
284 man muss es immer so in Relationen sehen, es ist ein bisschen schwierig zum Ver-
285 stehen, das Ganze. Aber da muss ich jetzt einfach sagen, da haben alle Institutionen
286 eigentlich übergreifend Hand in Hand gearbeitet, oder. Aber was auch, was ich aber
287 auch einfach sagen muss, es braucht einen Koordinator, der diese Leute zusam-
288 mennimmt, der sie führt, dort der eigentlich gegenseitig die Türe aufgemacht, und
289 das ist in der Person von Dani natürlich, der absolute Fall gewesen.

290 I: Der Dani, dein Chef, in diesem Fall.

291 R: Ja genau.

292 I: Ok, das Ganze ist in diesem Falle nicht bei Samuel Meier gelegen?

293 R: Ja doch, schlussendlich schon auch, also sie haben sie haben schon zusammen
294 gespannt und alle am gleichen Strick gezogen, oder, aber ehm es ist, es ist, es hat
295 einfach alles zusammen gepasst, auch von der IV her, mit der Person von Frau We-
296 ber, ist das relativ unkompliziert und relativ unterstützend präsentiert worden, auch,
297 weil sie danach gesehen haben, es ist ja eigentlich für alle eine gute Lösung.

298 I: Mhm ((zustimmend)). Du hast als Erstes hier einen Arbeitseinsatz gehabt.

299 R: Mhm ((zustimmend)).

300 I: Das ist nach dem Trainingsaufbau gewesen?

301 R: Ja, zuerst ist ja, die Zeithorizonten habe ich auch nicht mehr so, zuerst bin ich ja,
302 zuerst bin ich in der Solodaris selbst gewesen, dort, und danach ehm, durch den Ar-
303 beitseinsatz hier, ist da, ich weiss nicht wer angefragt hat, ob Dani angefragt hat oder
304 Samuel gesucht hat und so, ehm: nachher eben sie bräuchten jemandem im dritten
305 Stock oben, der hilft, da war eine Ausstellung seit dreissig Jahren, die oben gewesen
306 ist, und danach hat man die auseinander genommen, ausgebaut und alles, das ist
307 der erste Einsatz gewesen.

308 I: Ehm, ja, vielleicht zum nächsten Thema, berufliche und soziale Integration, ehm,

309 kannst du mir erzählen, wie es für dich war, wo du die Arbeitsstelle hier wieder hast
310 aufnehmen können hier (2). Also wo du wusstest, dass du hier eine Ausbildung ma-
311 chen kannst, wie war das für dich, hattest du irgendwelche Ängste, wieder zu versa-
312 gen oder ehm wie hat man auch dich darauf vorbereitet, gerade Samuel, wie hat er
313 dich unterstützt und darauf vorbereitet, wie ist es für dich persönlich gewesen?

314 R: Also dazumal ist es einfach, wenn der Entscheid kommt, ehm, du kannst hier die
315 Ausbildung machen jetzt und du hast relativ fest Arbeit, dann ist es natürlich eine rie-
316 sige Erleichterung (2). Nur weil es jetzt schon das zweite Mal durchmache, ist für
317 mich einfach so, ich muss mich einfach immer selbst zwingen, dass ich wirklich mit
318 angezogener Handbremse fahre, oder, das ist es, weil ich ja auch weiss, wie es he-
319 rauskommt, wenn es über längere Zeit geht, dann muss ich immer selber ein wenig
320 auf die Handbremse stehen.

321 I: Mhm ((zustimmend)) was ist jetzt zum Beispiel wenn du dich zurück erinnern
322 kannst, der Unterschied zum erste Mal gewesen?

323 R: Ja, beim ersten Mal, natürlich, beim ersten Mal bin ich natürlich der Hero gewe-
324 sen, der Siebesiech, du kommst in, ich sage es jetzt plakativ und blöde, aus der Ve-
325 bo aus einer behinderten Organisation heraus, ehm mit einer Umschulung und du
326 bekommst gerade wieder eine Teamleader Funktion, ehm ohne einfach aufgrund des
327 Arbeitseinsatzes wo ich dort gewesen bin, wo ich mich präsentiert habe, dann haben
328 sie gesagt, wir nehmen dich und du wirst auch gerade wieder Chef und alles, dann
329 muss ich sagen, ja, es ist oder, habe wahrscheinlich nicht viel falsch gemacht.

330 I: Mhm ((zustimmend)).

331 R: Ja.

332 I: Auch Bestätigung.

333 R: Ja absolut, absolut (2). Du hast wieder Bestätigung und ehm: du kannst gleich-
334 wohl wieder etwas machen oder musst nicht nur die ganze Zeit Kaffeemaschinezent-
335 raleinheit auseinandernehmen und putzen und ehm, oder Tondruck machen, oder
336 was dort auch so die Tätigkeit in der Vebo gewesen war, ja dann hast du natürlich
337 schon, schon eine riesige Anerkennung wieder gesehen, oder und ehm dann
338 kommst du einfach wieder relativ bald, wieder in dasselbe Fahrwasser hinein.

339 I: Ist jetzt das mit Hinblick auf das zweite Mal, durch dass das du dies auch schon
340 einmal erlebt hast, hast du irgendwelche Ängste noch mitgetragen?

341 R: Ja die Ängste sind natürlich immer da, die Ängste sind einfach immer da (1). Weil
342 auf der einen Seite weiss ich, dass ich gewisse Aufgaben übernehmen kann und
343 machen kann, und auf der anderen Seite, weiss ich aber auch, dass ich mich nicht
344 übertun darf, oder und das ist immer wieder so eine Gratwanderung oder (4). Ehm:,
345 ist jetzt das gut, ist das jetzt nicht gut, aber einfach, was einfach grundsätzlich muss
346 ich erkennen, was ich sicher in meiner Arbeitstätigkeit nie mehr wieder machen wer-
347 de, eine führende Position zu übernehmen, in welcher Form auch immer, in einem
348 bescheidenen, dezenten Rahmen sicher, aber jetzt so wie mein Chef oder wie eine
349 Teamleaderfunktion, in der man zehn Nasen führt und die ganze Schichten koordi-
350 nierst und die Arbeitsabläufe definierst und so weiter und so fort, so etwas, nein so
351 was werde ich nie mehr machen.

352 I: Ja.

353 R: Aber rein vom Prinzip her, nicht weil ich es nicht könnte, sondern weil ich einfach
354 weiss, ehm: es kommt nicht gut für mich.

355 I: Ehm, welche Auswirkung hat die zweite Anstellung, an der du jetzt beim Alten
356 Zeughaus bist, was hat sie für eine Auswirkung gehabt, für dich in Hinblick auf die
357 Gesellschaft, hast du dich wieder aufgenommen und integriert gefühlt?

358 R: Also, so dass ich eigentlich ausgeschlossen bin aus der Gesellschaft, habe ich es
359 eigentlich nie so wahrgenommen, weil ich habe eigentlich von Beginn an nie ein Ge-
360 heimnis daraus gemacht, darum herum gemacht, sondern ich habe es eigentlich in
361 meinem Umfeld immer offen, ja, klar=deklariert, psychisch krank, Diag-, Manisch de-
362 pressiv und ehm eigentlich offen kommuniziert und aufgrund dessen habe ich zum
363 Teil die Leute bitzweit vor den Kopf gestossen und überfahren aber umgekehrt habe
364 ich es oft so wahrgenommen, dass sie froh gewesen sind, dass sie eigentlich eben,
365 dass da einer daherkommt und von sich erzählt, was dort überhaupt ist und was das
366 ist und was abgeht und so weiter und so fort, ja eigentlich die Berührungsängste in
367 diesem Sinne, eigentlich nicht mehr so gross gewesen sind (2). Und ehm, ja auch ab
368 und zu nehme ich es auch zum Teil so auf, dass mich andere eigentlich ein wenig
369 bewundern, über meine Einstellung, aber auch über die Situation selbst, wo sie sa-
370 gen, hei an und für sich hätte dir ja nichts Besseres passieren können, oder (2).
371 Wenn ich ihnen erzähle, ich mache mich halt immer selbst ein wenig zum Clown, in
372 meinem Umfeld sagen sie mir jetzt einfach de Züghusjoggeli, da sage ich, ja sicher
373 ((lacht)) (4). Aber ich bin der, der es, der mir den Namen eigentlich ab und zu so gibt,
374 ich kann mich auch an eine Situation erinnern, da hast du so neue Leute kennenge-
375 lernt und irgendwie halt in der lustigen Runde wird blöd geredet und so oder, und
376 viele Drumherum wissen ja, dass dies meine Vergangenheit ist oder, und danach
377 steigst du drauf ein und sagst "Jo weisch, dass muesch du ned so ärnst gseh, dass
378 sie liebi Lüt döt ider Rosegg obe. Die möche der Tür uf und machese hinge dra we-
379 der zue. Die sägä der wenn muesch go ässe und die säge der wenn muesch go
380 schlofe." Einfach so oder, und der findet das super zum Grölen und lustig, du machst
381 mit und alles. "De geisch mitne go spaziere i Wald und so. Das isch doch schön! Und
382 wenn Pflegere no eini isch wo chasch aluege, ischs no mau schöner." Bis ihm dann
383 hinterher jemand sagt: "Du was de dä verzöut isch de aues hundert Prozäntig wohr."
384 Dann wird manchmal die Farbe ein wenig weiss oder, aber ja, von dort her ist- (2)

385 I: Dann hat das aber auch recht viel mit deiner Einstellung zu tun.

386 R: Ja: absolut.

387 I: Also du hast dich auch nie in dieser Zeit als ausgeschlossen angesehen, also
388 wenn du so erzählst, könnte ich auch denken, dass du sehr viel dazu beigetragen
389 hast, dass du von der Gesellschaft nie ausgeschlossen wurdest, weil du dich gar
390 nicht so gefühlt hast.

391 R: Ja, also das hat absolut sicher mit der inneren Einstellung zu tun, nur ist es ein-
392 fach in unserer Hochleistungsgesellschaft schwer, als Mann dies zu akzeptieren oder
393 zu kommunizieren, dass du dies einfach nicht kannst, es geht einfach nicht mehr,
394 nicht weil ich nicht mehr will, sondern weil ich es schlichtweg nicht kann, oder, aber
395 es wird halt immer noch als Schwäche deklariert und als Versager deklariert, oder
396 (2). Ich habe es schon immer so gesagt, wenn ich irgendein Bein oder einen Arm

397 verloren hätte, dann wär, dann wär dies legitim, oder, dann kann ich ja nicht mehr
398 springen gehen, nicht mehr laufen gehen, wenn mir ein Bein fehlt, aber es ist nicht
399 legitim, dass du einfach zu Hause fünfundzwanzig Stunden im Bett liegst, und es
400 kann, es versteht es niemand oder (3). Und das ist, nachdem, wenn du natürlich in
401 der Akutphase drin bist, dann siehst du das natürlich nicht so, also, ja dann ist alles
402 nur trüb und grau, aber wenn du nachher so langsam wieder herauskommst und von
403 der Einstellung eben sonst schon ein Globi und oder ein Clown bist und ein wenig
404 das Kalb machst noch und nöcher, dann dann gibt es schon die andere Einstellung,
405 oder, dann kann man es schon so machen oder.

406 I: Ehm, vielleicht noch zu einem weiteren Punkt, betreffend der Unterstützung, die du
407 vielleicht bei der Familie, beim Beruf, bei Samuel oder deinem Chef oder wo auch
408 immer findest, ehm, wenn du heute auf du den Prozess, in dem du dich noch immer
409 befindest schaust, welche Unterstützung ist dir besonders wichtig.

410 R: Ja, in erster Linie natürlich ganz sicher von meiner Frau, sie hat mir nie zu ver-
411 stehen gegeben, dass sie da auf ihrer Seite einen Versager hat (2). Danach in zwei-
412 ter Linie, wenn du rein rational denkst und mit einer Familie, beginnst du schon zu
413 abchecken, du ehm, wie geht es finanziell weiter, oder, oder wie kommst du durch,
414 und so weiter und so fort, alles, und nachher: wenn du das bis hier hin gesehen hast,
415 es ist wo auch immer her, Geld jetzt gekommen, dann ist auch schon wieder etwas
416 relativ weg, ein Druck, eine Angst, oder (2). Und nachher die Unterstützung eben-,
417 die Unterstützung eben natürlich von den Fachpersonen, von dort her, weil ich nicht
418 der einzige bin, die das kennen von anderen, da es noch andere auch gibt, und ehm,
419 von dort her, eigentlich nachher, das ganze Sozialwesen, wenn du dann drin bist,
420 solange du es nicht brauchst, interessiert es dich ja auch nicht, und wenn du nachher
421 die Sache ein wenig anschaut, musst du sagen, dass es viel schlecht geredet wird,
422 so Sozialwesen, IV und so weiter, Sparmassnahmen, was auch immer (2). Aber ich
423 glaube trotz allem, dass was wir hier haben, ist klagen auf hohem Niveau, sage ich
424 jetzt mal, es gibt sicher nicht viel, Sachen die man noch punktuell eventuell machen
425 kann, aber im Grossen und Ganzen ist es, ja ich glaub, man kann es nirgendwo bes-
426 ser haben, als in der Schweiz, weil ich weiss nicht, ich kann mir nicht vorstellen, wie
427 dies in anderen Ländern geht (4).

428 I: Mhm ((zustimmend)) ehm, hat dir Samuel Meier, dein Job Coach, ist dies eine
429 wichtige Person gewesen, die das Ganze getragen hat, oder eher am Rande?

430 R: Ja, er ist sicher eine wichtige Person gewesen, weil, der mir die Türe geöffnet hat
431 aber danach, ich muss es so sagen, hat er nicht unbedingt mich, er hat mir sicher
432 noch ein wenig geholfen und noch ein wenig revidiert, Bewerbungsdossier und so
433 weiter und so fort das ist ahn und für sich, was ich Eigenregie erstellt habe, oder und
434 ihm noch zum Lesen gegeben haben, und er hat es noch anders arrangiert, oder wie
435 auch immer, so kannst du es geben (2). Von dort her, hat er wahrscheinlich nachher
436 kein so grosser Aufwand gehabt mit mir, weder vielleicht unter Umständen ein wenig
437 mit anderen, die mehr Unterstützung brauchen, sei es bei den Bewerbungen erstel-
438 len, sei es das Verkaufen bei einem Bewerbungsgespräch und so weiter und so fort,
439 und dass ist auch, dass sind Sachen, die ich kenne und schon xmal gemacht habe,
440 von dort her, bin ich ihm sicher froh, er habe ihn sicher als unterstützend empfunden,
441 einer der mir unter die Arme gegriffen hat, aber nicht in dem Sinn, kann ich mir vor-
442 stellen, wie bei anderen Klienten.

443 I: Vielleicht umgekehrt gefragt, hättest du dir von irgendjemandem intensivere Unter-

444 stützung gewünscht?

445 R: Ja- nein-, eigentlich nicht (2). Also mir hat es gepasst, du ich bin (2). Ja nein, ich
446 muss sagen, es ist eigentlich für mich, weil ich ja gewusst habe wie es etwa, etwa
447 abläuft, wie es geht, hat es gestimmt, also nicht, dass ich-, dass es mich agschisse
448 hätte in dem-, gut es ist schon, halt die Arbeiten, die dort gemacht werde sind, muss
449 ich schon sagen, ja:, aber jetzt, da musst du halt irgendwie durch und eben versu-
450 chen, das Positive daraus zu nehmen, die ganze Geschichte hat mich natürlich auch
451 an gegurkt, dann habe ich Bücher einfassen müssen zum Teil und wenn es dann
452 nicht ganz genau am Buchrücken so gefaltet gewesen ist, wie sie es gewollt hat,
453 dann habe ich gedacht, ja: ((Lacht laut auf)). Oder: und dann, eben ja ich habe natür-
454 lich trotz allem habe ich viel gelernt und ehm viel gekannt, dass eben der Herr Gott
455 auch andere Kostgänger hat und nicht nur alles solche, Hochleistungsrosse sind (2).
456 Also ich muss ganz ehrlich sagen, da in diesen jungen Jahren, so da habe ich, ich
457 sage es böse und wirklich anmassend böse, frech und blöde, aber in diesen jungen
458 Jahren habe ich einfach schon die Einstellung gehabt, dass so andere Personen wie
459 sie in der Vebo sind und in der Solodaris, denen habe ich die Daseinsberechtigung
460 abgesprochen, auf Deutsch gesagt, ja, das hat für mich, was wollen die, was bringen
461 die, die Kosten ja nur und so weiter oder, und das hat mir dann natürlich schon etwas
462 anderes gelernt, oder.

463 I: Ja, interessant.

464 R: Ja.

465 I: Ja ich möchte dir für dieses Interview herzlich danken, für deine Offenheit, die du
466 an den Tag gelegt hat und ehm falls du noch etwas sagen möchtest, möchte ich dir
467 hier die Gelegenheit noch bieten es anzusprechen.

468 R: Ja eben, vergessen geht- geht einfach oft, dass diese Thematik noch an einer
469 breiteren Öffentlichkeit zugänglich gemacht wird, man assoziiert Depressionen und
470 Zeugs der Krankheit, assoziiert man einfach nur oder, oder spricht man nur den
471 Frauen zu, oder man bewilligt es den Frauen, sage ich jetzt mal so, und ehm:, es
472 wird einfach in der Öffentlichkeit immer noch zu wenig wahrgenommen, dass es
473 eben auch Männer betrifft und relativ noch häufig Männer trifft und das dies einfach
474 in unserer Gesellschaft immer wie mehr, die Geschwindigkeit wahrscheinlich nicht
475 mehr alle nach kommen, wie sie an den Tag gelegt wird, und ehm, ja das Verständ-
476 nis einfach, das Verständnis, dass auch jemand mit Depressionen nachher, dass
477 auch dies eine Erkrankung ist und das weiss man einfach zu wenig, in Hinblick auch
478 auf gegenüber den Männern, oder, und das ist das, was eigentlich, darum sage ich
479 auch, ich meine, ich tue ja nicht, ich will dies offen legen und es kann jeder mit mir
480 reden kommen, der es möchte.

481 I: Herzlichen Dank.

482 R: Bitte, bitte.

Interview C – Kevin Sutter

Datum: 13. November 2013

1 I: Ich möchte Sie ganz herzlich begrüßen, danke, dass Sie da sind (2) und: könnten
2 Sie mir erzählen wie ihr beruflichen Werdegang ausgesehen hat (2). Einfach frei er-
3 zählen wie dies gelaufen ist nach dem neunten Schuljahr.

4 K: Ja (3). Okey (3). Ehm: (2). Also nach de- ehm, nach der Primarschule ehm war
5 ich im Gymnasium und habe den Maturaabschluss gemacht und dann habe ich drei
6 Jahre Jus studiert (3). Habe es dann abgebrochen, weil es mir ehm (2) ni- nicht be-
7 friedigt hat, jaja und dann hab ich noch ein Jahr, ich weiss nicht genau wie das auf
8 Deutsch heisst', Ingenieur Agnorum.

9 I: Mhm ((zustimmend)). Ingenieur Agronom.

10 K: Ja (2) studiert und auch abgebrochen nach
11 anderthalb Jahr (2). Und dann bin ich aufs Reis gegangen anderthalb Jahre lang (3).
12 Und habe meine Frau kennengelernt, eine Schweizerin und bin dann in die Schweiz
13 gekommen.

14 I: Und Sie waren vorher in Holland?

15 K: Ja=Holland, genau (4). Ja: und hier habe ich zuerst bei einer Firma, die hat Or-
16 chideen importiert=habe ich gearbeitet das war noch schwarz und ehm: (ich hatte)
17 noch keine Aufenthaltsbewilligung ((lacht)) (3). (Das habe ich) etwa ein Jahr gemacht
18 anderthalb Jahr, (aber) (2) Lastwagen gefahren, Blumen eingepackt und alles Mögli-
19 che, ja, ja (3). Und dann: (5). Ja dann bin ich auf Denningen gewechselt, das war
20 eine Ei- Ein- Einkaufsgenossenschaft von den Eisenwaren:handel, und die hatten
21 dort ein grosses Lager, dann bin ich zuerst Lagerist geworden (4) geworden, und
22 nachher und ehm: ehm: den Lagerchef kön- übernehmen können (2). Und das habe
23 ich insgesamt auch etwa drei vier Jahre gemacht (3). Und dann habe ich einmal ein
24 Inserat in der Zeitung gelesen Blumenhaus=im=Buchegg, die haben noch jemand
25 gesucht=ein Betreuer (2). Ja und dort habe ich etwas zwanzig Jahre gearbeitet, ja
26 (2). Mit ein wenig Unterbrüchen, ich habe ein Jahr im Hangar gearbeitet=in Deren-
27 dingen.

28 I: Kenne ich.

29 K: Ja=ja, und noch ein Jahr in der Vebo in der Nachtwache in Grenchen, habe ich
30 Nachtwache gemacht, aber immer wieder zurück ins Blumenhaus ((lächelt)).

31 I: Haben Sie dort auch die Ausbildung zum Betreuer gemacht?

32 K: Nein, das habe ich auch angefangen, aber auch wieder e- (2). Ja=ja.

33 I: Oke, Ausbildung abgebrochen.

34 K: Ja (2). Das zieht sich bei mir überall durch ((lächelt)), etwas anfangen=nicht fer-
35 tigmachen (4). Ja und dort nach, ja das ist zweitausendundacht habe ich psychische
36 Probleme bekommen (2).

37 I: Darf ich fragen in welch- wie es sich geäussert hat?

38 K: Ja: einfach Depressionen Depressionen, ich habe mich irgendwie so minderwer-
39 tig gefühlt, immer minderwertiger gefühlt dort bis ich zuletzt- zuletzt ja:, Angst be-
40 kommen habe (), habe nicht mehr arbeiten können, oder so (4). Und dann bin ich
41 zwei Jahre krankgeschrieben gewesen, zwischendurch habe ich noch drei Monate
42 wieder probiert, aber das ist wieder das gleiche gekommen, einfach ja: Depressionen
43 und so, Ängste.

44 I: Waren Sie in dieser Zeit auch mal in der Klinik, stationär?

45 K: Nein=nein=nein=immer in ambulant Behandlung, hier bei Dr. Lang, hier da, ja (4).
46 Ja und dann bin ich dann mit der IV in die Früherfassung gekommen (3). Und über
47 die Früherfassung Rich- Richtung Solodaris, Samuel Meier (7).

48 I: Das ging direkt mit der Früherfassung hatten Sie ein Gespräch mit der IV-Beraterin
49 oder Berater-

50 K: Ja=ja, und die haben vorgeschlagen etwas zu unternehmen, dass ich wieder
51 Fuss fassen kann.

52 I: Mhm ((zustimmend)). Und das war nach dem ersten Gespräch mehr oder weniger
53 klar?

54 K: Ja: eigentlich schon.

55 I: Okey.

56 K: Also zuerst, dass sie etwas suchen werden und dann, nach zweitem oder dritten
57 Gespräch sind sie mit der Solodaris gekommen, ja (6).

58 I: ‚Genau‘, ehm: dann nehme ich an hatten Sie dort ein Erstgespräch mit Samuel
59 Meier?

60 K: Ja, ja, ja, ja (3). Also ich glaube auch gerade mit Herrn Müller, war auch dabei,
61 das erste Mal schon.

62 I: Okey.

63 K: Und es war ger-, Samuel Meier hat da auch noch nicht lange gearbeitet dort.

64 I: Das war zweitausendundneun oder zehn?

65 K: Zehn.

66 I: Zehn, da als es neu aufgegangen war.

67 K: (Som- Sommer) zehn, neunzehnzehn-, ehm: zweitausendzehn.

68 I: Genau, da ging ja-, genau da war Otto Müller sicher auch dabei.

69 K: Ja, ja.

70 I: Genau (4). Und wie sah es dort aus, wie ging es da (1) weiter?

71 K: Ja: ich hatte dann Gespräch mit, ehm mit den zwei Herren und nachher, ja: hatten

72 sie es mir vorgeschlagen ehm anzufangen mit fünfzig Prozent.

73 I: Wo haben sie fünfzig Prozent gearbeitet?

74 K: In der Werkstatt, bei Müller, ja=ja, ja.

75 I: Wie lange?

76 K: Also insgesamt nachher bis ich die Festanstellung bekommen habe bi- war das
77 September bis Februar glaube ich etwa, ja: ein halbes Jahr und dann sukzessive
78 auch das Pensum gesteigert.

79 I: Mit fünfzig-

80 K: Ja=ja.

81 I: Mit fünfzig Prozent haben Sie angefangen-

82 K: Ja und bis mit achtzig.

83 I: Bis achtzig Prozent.

84 K: Und das ist immer noch so, jetzt.

85 I: Ja genau (2). Und haben Sie da immer wieder verschiedenen Tätigkeiten gemacht
86 oder waren Sie-

87 K: Nein, ich bin immer eigentlich-, gut ich habe ab und zu die Gruppe gewechselt,
88 aber v- von der Arbeit her war es immer das Gleiche, ja=ja.

89 I: Mhm ((zustimmend)).

90 K: Ja (5). Und das war von Anfang an- hat mir sehr gut gefallen.

91 I: Okey (2).

92 K: Immer noch.

93 I: Immer noch? ((lacht)). Wo arbeiten Sie- also Sie haben da gesagt Feb- also Sep-
94 tember bis Februar, zweitausendundelf (2). Und dann haben Sie die Festanstellung
95 bekommen?

96 K: Ja.

97 I: Wo?

98 K: Da hat ein Betreuer gekündigt und da habe ich mich beworben-, auch in der
99 Werkstatt bei Müller, ja, also im hundertvier (3).

100 I: Also dann haben Sie von dem ehm: betreuten-

101 K: Ja, Status.

102 I: Status zu- zum Betreuer-

103 K: Betreuerstatus gewechselt, ja, ja.

104 I: Okey, interessant (5).

105 K: Gut ich habe im Praktikum immer schon als Betreuer gearbeitet und.

106 I: Haben Sie- ab fünfzig Prozent waren Sie für ein paar Leute zuständig, also als sie
107 in der Werkstatt-

108 K: Ja=ja genau, in der Werkstatt, Arbeit einteilen, ja=ja=ja.

109 I: Okey, dann schon.

110 K: Ja.

111 I: Ehm: hat man Sie-, also konnten Sie in der Werkstatt arbeiten, weil das, weil man
112 das vorausgesehen hat, dass eine Stelle frei wird?

113 K: Nein=nein, das war-, das war nicht so beabsichtigt eigentlich, nein=nein (5). Das
114 war mehr Zufall (2). Und Glück meinerseits ((lacht)).

115 I: Ja ((lacht)). Ehm: vielleicht noch zur Früherfassung (2). Hat Sie Herr ehm: Ihr Psy-
116 chiatler angemeldet bei der IV?

117 K: Das weiss ich gar nicht, ich hab-, ja ich nehme es an (3). Scheinbar nach einer
118 bei- bestimmter Zeit wird da-, wird das der IV zugewiesen, ja=ja.

119 I: Zum, zur IV-

120 K: Ja=ja=ja.

121 I: Okey.

122 K: Also ich muss sagen, dass ich sehr nett behandelt wurde, sehr, ja: sehr: (2). Im-
123 mer aufgestellt, bei der IV ((lacht)).

124 I: Wie la- Schön, schön, wie war es für Sie als das
125 erste Mal das Thema IV-

126 K: Ja: uhf:

127 I: genannt wurde?

128 K: Ja das wollte ich eigentlich nicht IV, denn es ha-, hat natürlich immer einen nega-
129 tiven Beigeschmack ehm: (2). Als ehm: ,wie sagt man' als (4) auf die Seite gescho-
130 ben wird ((lacht)).

131 I: Abgeschrieben.

132 K: Ja=ja=ja=ja, aber nachher nach dem ersten Mal is-, ist es eigentlich schon die-
133 die, die ,wie sagt man' die: ehm: (3).

134 I: Bedenken.

135 K: Die Bedenken, ja die (2). Die Vorurteile so, waren eigentlich schon vorüber (5).

136 I: Und als Sie eh: vom Fachbereich Integration hörten waren Sie offen und freuten
137 sich darauf?

138 K: Ja, ja=ja, also ja (3). Ich habe eigentlich gar nicht gewusst dass es so etwas gibt
139 ehm: bis dann, also bis (auch auf so eine) Firma aus dann, eine solche Sozialleis-
140 tung.

141 I: Genau, ehm: wie wurde es klar, dass Sie ehm:, den Job, die Festanstellung be-
142 kamen, wie ging das vor sich?

143 K: Ja ich habe mich beworben, ich glaube es waren etwa sieb-, siebzig Bewerbun-
144 gen und dann hat es geheissen, du musst dich gedulden ich muss das auswerten (2)
145 aber ich hätte eine gute Chance, ich glaube gegen Ende Jahr, habe ich Bescheid
146 bekommen, dass ich auf die erste Februar dann ehm: die Festanstellung bekomme.

147 I: Aber dann, dann war diese Bewerbung genau gleich wie jeder andere sich bewor-
148 ben hat?

149 K: Ja, ja, ja, ja, ja eigentlich schon ja, ja, ja, ja.

150 I: Haben Sie schon, bevor Sie sich dort bewarben bereits Bewerbungen abgeschickt
151 oder, haben Sie erst dann damit angefangen?

152 K: Nein, nein nein. Ja, ja, ja, das war die Erste
153 seit ich krank geworden bin, ja ja, ja (4).

154 I: Hat Sie Samuel Meier einmal darauf hingewiesen, dass die Zeit gekommen wäre,
155 um sich v- ehm: zu bewerben?

156 K: Ja das- dass schon ja ja (der hat durch das) dass immer wieder drei Monate wie-
157 der bewilligt dann vo- von IV aus und nach meinen ersten drei Monaten, wären wie-
158 der drei Monate, und das das wäre dann der erste Februar gewesen dass ich eigent-
159 lich, dann hätte endgültig Arbeit suchen, ja so: vorher natürlich schon ((lacht)), aber
160 ich habe all meine Hoffnung auf die Solodaris gesetzt und, Glück gehabt.

161 I: Cool, dann ist der Plan aufgegangen, dann haben Sie genau die sechs Monate
162 dort verbracht und dann direkt eine Anschlusslösung gefunden.

163 K: Ja ja ja.

164 I: Wie hat Sie ehm: Samuel Meier unterstützt?

165 K: Ja er hat halt immer wieder das Gespräch gesucht, also er ist fast jeden Tag
166 schnell, schnell vo-, vorbei gekommen in die Werkstatt, hat gefragt wies geht und,
167 wie es aussieht wegen zehn Prozent mehr arbeiten, oder ob ich warten wolle oder so
168 (1). Nein also er war (2) sehr hilfreich, ja.

169 I: Gab es einmal in dieser Zeit einen Rückschritt?

170 K: Ja, also nicht nicht wegen der Arbeit, bei mir psychisch ein wenig- habe ich
171 manchmal im- (3) habe ich immer wieder Zweifel bekommen, und ja, wie ich gesehen

172 habe, wie die Arbe-, wie die Leute dort schön arbeiten, einen Job haben, und habe
173 ich gedacht, ja wenn es vorbei ist hier dann falle ich irgendwie, in ein Loch hinunter.

174 I: War da auch ein bisschen Angst und wieder diese Minderwertigkeit, die sie ge-
175 spürt haben?

176 K: Ja, ja ja ja ja.

177 I: Wie ist es heute, mit der Festanstellung?

178 K: Ja: gut, gut (3). Ich glaube gut, ja ich habe es im-
179 mer noch ein wenig so (4). So ne-, neben Leute mit Ausbildung, grosse Ausbildung
180 fühle ich mich immer, manchmal auch wie der Kleinste, aber ((lacht)). Aber im Gros-
181 sen und Ganzen geht es gut, finde ich, nein es gefällt mir sehr gut, ja. (3) Ja.

182 I: Ja: vielleicht ehm: zum Thema berufliche und soziale Integration, können Sie mir
183 erzählen, wie es für Sie war, als Sie Ihre neue Arbeitsstelle in der Werkstatt respekti-
184 ve im Gebäude hundertvier, angetreten haben?

185 K: Ja das war natürlich ein sehr gutes e- ein gutes Gefühl, ja, ja (2). Ja, dass man
186 wieder etwas wert ist, nicht dass man ohne Arbeit nü- nichts wert ist, () das ist
187 irgendwie, doch ja: das hat Selbstvertrauen gegeben, hat wie-, man hat auch wieder
188 irgendwie dazu gehört auch, das ist auch noch wichtig ja, ja (6). Ja das ist etwa dass,
189 ja (3). Zugehörigkeit und Bestätigung.

190 I: Mhm ((zustimmend)). Sie sagen ehm: Sie haben wieder Wert bekommen, haben
191 Sie es gespürt während dieser als sie krankgeschrieben waren, oder auch im, im
192 Projekt Inte- Fachbereich Integration?

193 K: Ja: also nicht direkt so:.

194 I: Nicht direkt so (3).

195 K: Das ist mehr vo- von mir aus, dass ich s- ja ein schlechtes Gefühl hatte ja: (2).
196 Wieso hast du das soweit kommen lassen, ja und so-, solche Gedanken manchmal
197 so:, auch während der Krankheit, ja ja ja. So z- z- Zuweisungen ((lacht)).

198 I: Kann dass, also ich würde mal davon ausgehen, das das mit der persönlichen
199 Einstellungen viel damit zu tun hat.

200 K: Sicher ja ja, ganz klar, ich war nie so eine sichere Person, so eine sichere Per-
201 son, ja ja ja.

202 I: Ja, okay, ehm: hatten Sie in dieser Zeit auch Ängste ausgelacht zu werden, oder
203 plötzlich wirklich zu merken, dass ich ausgeschlossen bin?

204 K: Nein das eigentlich nicht dass es so wi- weit gekommen ist, nein nein nein (2).
205 Nein überhaupt nicht, ich bin eigentlich immer sehr (2) was die Familie anbelangt
206 eigentlich immer sehr positiv unterstützt worden.

207 I: Mhm.

208 K: Gewesen, ja.

209 I: Wie haben Sie sich vielleicht auch vorbereitet die St-, die neue Stelle in Angriff zu
210 nehmen?

211 K: (3) Ja eigentlich nicht gro-, nicht so gross, es ist einfach weitergegangen einfach
212 die Anstellungsbedingungen sind anders geworden ((lacht)) (2). Aber es ist eigentlich
213 relativ laufend gegangen.

214 I: Mhm ((zustimmend)). Für Sie, Sie selbst hat es nichts geändert?

215 K: Nein, einfach die Freude natürlich, ehm:

216 I: Genau, einfach all das Positive, aber negativ hat für sie nichts geändert?

217 K: Nein nein nein eigentlich nichts.

218 I: In der Arbeit hat sich auch nichts gross Verändert?

219 K: Nein nein nein, nur dass man mehr mehr Verantwortung überbekommen hat na-
220 türlich, meine Gruppe zu leiten da, aber das habe ich eigentlich in die Monate vorher
221 auch schon gemacht, ja (2). Nein das ist gleitend gegangen.

222 I: Mhm, ehm: ja vielleicht trotzdem noch kurz zu dieser Frage, welche Auswirkungen
223 hatte di- die Integration oder respektive die neue Arbeitsstelle für sie, persönlich, in
224 Hinblick, auf die Gesellschaft?

225 K: Ou:.

226 I: Vielleicht liefen Sie mit gehobenem Haupt durch die Stadt, oder.

227 K: Ja, ja nein es ist mit mir, ja: ich mein-, es ist mir bewusst geworden, dass ich, ers-
228 tes Mal sehr viel Schw-, also Glück gha- gehabt habe und auch dass andere Leute,
229 das Glück nicht habe, wenn ich sehe, wenn ich mich vergleiche manchmal mit Leu-
230 ten in der Werkstatt, oder Mitarbeiter dann denke ich, du hast wirklich Schwein ge-
231 habt.

232 I: Mhm ((zustimmend)).

233 K: () und wenn ich ganz gegangen wäre, wäre ich vielleicht auch auf die
234 andere Seite gesessen, ja:, und das hat mir einfach zu denken gegeben, ja=ja (3).
235 Dass man dankbarer, sein soll, ja:

236 I: Okey.

237 K: Und dass man auch, so-, ja: probieren den anderen Leuten zu helfen.

238 I: Mhm, ehm wie hat sich ihre Rolle im privaten Umfeld verändert?

239 K: Hm: (4). Ja: dasch- das ist eigentlich nicht so (6). Also schon, es ist schon das
240 Thema gewesen, wegen meiner psychischen Erkrankung, aber das ich keine Arbeit
241 habe, oder krankgeschrieben bin, ist eigentlich nicht so ein grosses Problem gewe-
242 sen, also bei Bekannten, Freunden oder Familie ist das überhaupt kein, das ist ei-
243 gentlich kein Thema gewesen, wegen der Arbeit, mehr wegen (5).

244 I: Mehr Sorgen wegen Ihrem psychischer- um den psychischen Zustand, so?

245 K: Ja, ja, ja (3). Und eigentlich habe ich mir
246 selber auch gar keine Sorgen gemacht wie es weiter geht so wegen der Arbeit.

247 I: Also die Arbeit war wie noch weit weg?

248 K: Ja, ja, ja, also so etwas wie Existenzangst oder so,
249 habe ich eigentlich gar nie gespürt (3). Gut meine Frau arbeitet auch ((lacht)). Das
250 macht natürlich auch etwas aus.

251 I: Ihre Frau arbeitet noch, und Sie haben noch Kinder?

252 K: Ja. Ja.

253 I: Ehm: vielleicht noch ein- etwas über die Untersch-, Unterstützungssystemen,
254 wenn Sie heute auf Ihren Prozess der Wiedereingliederung in die Erwerbsarbeit zu-
255 rückblicken, welche Unterstützung war für Sie, persönlich besonders wichtig, und von
256 wem haben Sie diese erhalten?

257 K: Ja, natürlich in erster Instanz also mal die Unterstützung vom Psychiater aus, das
258 ist die Erste, Stufe gewesen, die zweite ist natürlich die IV das hat mir auch sehr:,
259 das ist sehr- dort habe ich mich immer wohl gefühlt, ja:.

260 I: Mhm, wir reden hier vom persönlichen, also von den Begegnungen?

261 K: Ja, ja: (5). Und nachher auch die Früherfassung durch Samuel und Otto, dann
262 auch natürlich, das hat mir auch, ja: auch sehr positiv-, also ich muss sagen, ich ha-
263 be lauter gute Erfahrungen gemacht in dieser Zeit, eigentlich gar-, nicht Negatives
264 oder so, oder dass ich das Gefühl habe, die Leute schauen auf mich, herunter, oder
265 so etwas.

266 I: Gar nie?

267 K: Nein, nein, eigentlich.

268 I: Schön, also so stellt man es sich ja nicht unbedingt vor.

269 K: Ja, nein=nein=nein, nein, aber es ist eigentlich wirklich, von dem her, ja es ist halt
270 noch eine lehrri-, lehrreiche Zeit gewesen.

271 I: Haben Sie vielleicht auch die finanzielle Unterstützung, hat es Sie, auch noch ge-
272 tragen, oder einen Druck genommen?

273 K: Ja sehr: ja das denke ich schon.

274 I: Von der IV.

275 K: Nein=nein, von der IV habe ich nie etwas bekommen.

276 I: Aha, Krankentaggeld?

277 K: Ja, ja, ja genau, vom Blumenhaus, vom alten Arbeitgeber aus die zwei Jahre be-
278 kommen.

279 I: Genau die zwei Jahre, darum nachher die Anmeldung bei der IV.

280 K: Ja, ja genau, das ist alles automatisch gegangen.

281 I: Aber direkt ausbezahlt von der IV haben Sie nie etwas bekommen?

282 K: Nein, nein, IV hat mir einfach
283 das Praktikum bei der Solodaris bezahlt.

284 I: Und für das Praktikum bekamen Sie einen kleinen Lohn, nehme ich an, oder gar
285 nichts?

286 K: Nein, nein, nein, da hatte ich immer noch das Krankentaggeld.

287 I: Immer noch, ah: das lief bis zum Schluss, bis zur Festanstellung?

288 K: Ja, ja ja ja ja ja.

289 I: Okey, aber wissen Sie das, jetzt bezahlt die IV immer noch der Solodaris?

290 K: Nein nein jetzt nicht mehr, seit im ersten Februar zweitausendelf, war das abge-
291 schlossen.

292 I: Welche Rolle hat die Familie, der Freundeskreis gespielt?

293 K: Ja: ein grosse, grosse, vor allem in meiner Frau, meine Kinder, ja (3). Ja:, das hat
294 mir sehr viel geholfen, dass die immer so zu mir gestanden sei, sind (2). Ja und ei-
295 gentlich- es ist eigentlich normal weiter, gelaufen das Familienleben, ja, ja (2). Gut
296 man hat schon darüber geredet und ehm: das hat man schon viel darüber geredet ja
297 (2). Aber nein, ja: tiptop, bin ich auch sehr dankbar.

298 I: Ehm: und, wie hat sich die Rolle zwischen den Mitarbeiter und Ihnen verändert?
299 (2) Also als Sie plötzlich aufgestiegen sind zum, zum Festangestellten?

300 K: Ja: eigentlich auch nicht gross, denn ich war auch (2). Ja ich betreute die Leute
301 natürlich schon, wie die andere, Angestellten dort, und ich war natürlich auch in den
302 Kaffeepausen bei, bei den Angestellten und nicht bei den Mitarbeitenden, von dem
303 her, ja:, gehörte ich schon ein wenig zu der Gruppe, ja, ja, ja.

304 I: Also da haben Sie keine Veränderung-

305 K: Nein, nein eigentlich sehr, ja, von Anfang an
306 eigentlich sehr positiv aufgenommen worden, ja, ja (2). Es ist einfach so weiter ge-
307 gangen.

308 I: Und mit dem Arbeitgeber, wie war, da die Veränderung?

309 K: Ja, ich habe Otto duzen können, das ist die grosse Veränderung gewesen
310 ((lacht)).

311 I: Das ist das einzige ((lacht))?

312 K: Ja ich habe schon das Gefühl, das war wirklich so gleitend, übergegangen, ja, ja
313 ja ja.

314 I: Okey, ehm: „jetzt ist es mir gerade entfallen“. Wie war der Abschluss, ich habe

315 noch etwas vergessen, wie war der Abschluss, oder die Ablösung von Samuel Meier,
316 wie ging das von statten? (5) Also ich nehme an Sie-

317 K: Ja auch nicht so: auch nicht so abrupt, also er ist mich
318 auch nach dem ersten Februar, immer wieder, wieder vorbei gekommen, um zu fra-
319 gen wie es geht, wie es läuft und, ob alles noch in Ordnung ist, und so: ja.

320 I: Mhm, bis heute noch, nein schon nicht oder?

321 K: Nein: jetzt- (2).

322 I: Schleichend?

323 K: Ja so schleichend, ja, ja ja, doch, es hat mich gut gedünkt so, wie er das gemacht
324 hat, ja, ja, ja.

325 I: Ja gut, ja dann wären wir schon fast am Schluss, ich möchte mich bei Ihnen be-
326 danken, und ehm: für Ihre Offenheit herzlichen Dank, dass ist auch nicht selbstver-
327 ständlich, ehm: ich möchte Ihnen noch das Wort übergeben, falls Sie noch etwas
328 dazu sagen möchten oder anmerken möchten.

329 K: Ja: ja vielleicht, das habe ich glaub schon gesagt, aber dass es für mich ja, ja ab-
330 gesehen von der Erkrankung aber nachher, dass es eigentlich eine gute Zeit war,
331 das Praktikum, zusammen mit der IV, mit Samuel Meier (3). Ja das war sehr eine
332 lehrri-, lehrreiche Zeit für mich- für mich persönlich auch, ja und auch in meiner Sicht
333 auf die Leute mit psychischer Erkrankung und, den eigentlich war ich noch nicht be-
334 kannt mit, mit so:, solche Leute und das hat mir auch irgendwie, ja, der Horizont ein
335 bisschen geöffnet, erweitert.

336 I: Und jetzt arbeiten Sie genau mit diesen Leuten.

337 K: Ja, ja ja: und es gefällt mir immer noch sehr gut. Ja das ist eigentlich alles.

338 I: Okey, nochmals herzlichen Dank.

Interview D - Lisa Wyss

Datum: 12. November 2013

1 I: Ehm:, ich bin sehr interessiert an deinem, beruflichen Werdegang, kannst du mir,
2 kannst du mir, erzählen, wie dein Werdegang nach dem, Schulabschluss aussah?

3 L: Ehm:, also nach dem normalen ehm Schulabschluss?

4 I: Genau, einfach dem neunten Schuljahr.

5 L: Mhm ((überlegt)). Ehm:, eigentlich wollte ich immer Kleinkindererzieherin werden,
6 da es für mich wichtig ist, einfach mit Menschen etwas zu machen und kleine Kinder
7 haben mich schon immer fasziniert ((lacht)). Aber ehm: ja durch das, dass man viele,
8 Praktikumsstellen findet, aber keine Ausbildungsplätze, und ja auch die, schulisch
9 war ich auch nicht immer die Beste, Sprachen sind nicht so mein Ding, und ein Jahr
10 Praktikum, und danach eine Ausbildung zu beginnen, für mich wäre das nicht-, also
11 ich wäre weggewesen vom Fenster da (2). Ehm: zuhause wo ich aufgewachsen bin,
12 hatten wir im Haus unten einen e- Coiffeur Salon, und da ging ich während der
13 Schule immer schon helfen, Haare waschen, zusammenwischen ((lacht)), Kaffee
14 machen, ja und so bin ich eigentlich auf den Beruf gekommen, habe dann ehm: an
15 zwei verschiedenen Orten geschnuppert, und habe mich da beworben, und hatte an
16 beiden Orten die Möglichkeit, eine Lehre zu beginnen, ja, hab mich dann für den
17 einten Salon entschieden und:, ja für mich war es sofort klar, dass ich das dann
18 mache und war eigentlich, ja vier Jahre, drei Jahre Damen und ein Jahr Herren Fach
19 (2). Und schlussendlich war ich dann noch zwei Jahre angestellt (2). Ja.

20 I: Okey.

21 L: Und es war toll (2), nicht immer, aber meistens ((lacht)).

22 I: ((lacht)), okey, dann hast du dort ,vier und zwei' sechs Jahre dort gearbeitet?

23 L: Ja:, ja genau.

24 I: Ehm: und da hast du hundert Prozent gearbeitet?

25 L: Ja, immer.

26 I: Okey, ehm: (3). Warum hast du dort aufgehört?

27 L: Ehm: aufhören wollte ich nie ((lacht)). Es war der Beruf den-, also ich dachte ich
28 mache das mein Leben lang, und ehm:, ja ich war die Einzige, die hundert Prozent
29 arbeitete, es war nur noch meine Chefin, aber die war, ehm: noch Mama nebenbei,
30 ich hatte ehm: eine Lehrtochter, zu der ich schauen konnte, ich machte die
31 Buchhaltung-, nein nicht Buchhaltung, ehm:, am Abend die Abschlüsse, oder auch
32 (3).

33 I: Kassenabschlüsse?

34 L: Kussen-, Kassenabschluss, ehm oder auch die Dekoration, Bestellungen, also ich
35 konnte alles selbständig machen, entscheiden wie ich wollte, ich hatte sehr grosse
36 Verantwortung, ehm: aber durch das, das halt, ja mit, Ekzemen und Ausschlägen,

37 was schon ein halbes Jahr nach der Aus-, also ich habe die Ausbildung begonnen
38 und ein halbes Jahr später hat das begonnen, nur ganz klein, und hat sich dann
39 eben weiter ausgebreitet, bis zu, ja wenn ich dann die Produkte verwendet habe,
40 dass es mich, zämägleit het ((lacht)). Bis es mir Sturm und schlecht wurde und, das
41 war dann auch der Punkt, wo ich sagen musste, es geht nicht mehr, habe dann Tests
42 machen müssen, zuerst bei einer Neuro- Neurologin, und die kam nicht weiter, ich
43 musste dann nach Basel, an die Uniklinik, und hab da eine Woche lang Tests
44 gemacht, oder über mich ergehen lassen, und ja das war:, am Montag ging ich und
45 am Freitag wurde mir gesagt, ich dürfe nicht mehr arbeiten, und: ja, ich ging dann
46 Freitags ins Geschäft und das war mein letzter Tag.

47 I: Okey.

48 L: Mhm, ja (3). Ja und also-, ja da hiess es auch schon, also auch schon im Spital, ja
49 ich könne, sie sagten mir, ja ich könne weiterarbeiten, aber dann müsse ich jeden
50 Tag, Medikamente nehmen, musste mir dann aber auch sagen, ich bin noch jung, ich
51 möchte mal Familie, möchte Kinder, und jetzt schon mit Tabletten jeden Tag, da war
52 mir die Gesundheit wichtiger, ja.

53 I: Okey. Ehm: dann bist du-, wie bist du an die Fach-, an den Fachbereich
54 Integration getreten?

55 L: Ja:, also im Spital wurde mir ja eben gesagt, dass es nicht mehr gehe, und da war
56 sofort ehm:, ja, IV-Anmeldung, das, dies, jenes, und ehm: ich ich habe noch gar nicht
57 begriffen, dass ich nicht mehr arbeiten darf, und die kamen schon mit IV, und sie
58 haben dann da so eine Voranmeldung gemacht (2). Oder irgendwie so, also es ging
59 da einiges, und ehm:, ich war zuerst noch eine Zeitlang noch krankgeschrieben, aber
60 das läuft par-, lief parallel, und durch das, dass es eben, eben Berufs-, unter
61 Berufskrankheit läuft, ehm:, ja, deswegen ging es über die IV.

62 I: Mhm.

63 L: Und dann hatte ich eine sehr gute Betreuerin, oder immer noch, und ehm die,
64 zuerst schauten wir wieder, Kleinkinderzieherin, wieder auf das zurück, das war dann
65 aber eben nicht so eine gute Idee und, sie:, sie hat mich dann auf den Beruf
66 gebracht, der Arbeitsagogin, habe noch nie etwas gehört davon, von diesem Beruf,
67 und ehm, durch sie bin ich dann, in diese Gruppe gekommen, also sie kannte
68 Samuel und, hat gesagt, sie mache da ein Telefonat, sie fragt mal nach, ob das
69 überhaupt möglich sei, weil ich ja eben kein psychisches Problem habe und
70 eigentlich nur rein körperlich (2). A-, ja, und so bin ich eigentlich dazu gekommen.

71 I: Okey, und dann ehm: hat, deine IV Betreuerin mit Samuel Kontakt aufgenommen-

72 L: Ja, genau.

73 I: Und dann ging es direkt über, also-, kamst du dann zu Samuel, oder wurdest du
74 direkt-

75 L:

76 Ja sie, also sie hat ein Telefonat gemacht, und hat mir dann Bescheid gesagt, da ich
77 da-, dass ich da einmal ein Gespräch habe, und: dass ich dann die Möglichkeit hätte,
78 drei Monate zu schnuppern, weil ich nicht wusste, ehm:, erstmals was ist der
79 Arbeitsagoge und dann war auch noch die Rede vom Sozialpädagogen, (um) einfach

80 für mich herauszufinden, möchte ich Arbeits-, oder Sozialpädagoge machen.

81 I: Mhm.

82 L: Und ja, sie hat mir dann einen Termin vereinbart und ich hatte, ehm: das
83 Erstgespräch mit Samuel, und der hat mir dann alles erklärt, um was es geht, und
84 was das für ein Beruf sei überhaupt, und hat mir die ganze Institution gezeigt, ja, für
85 mich wa-, ich sagte dann, ja klar mach ich, komme ich mal schauen, und ja, hatte
86 dann während drei Monaten die Möglichkeit zu schnuppern (2). Ja und dann eben
87 die ganzen drei Monate, war ich dann in diesem-, in dieser Gruppe.

88 I: Also in der Gruppe, wo du jetzt noch arbeitest?

89 L: Ja nein, einfach Integration.

90 I: Aha, okey.

91 L: Ja genau, Fachbereich Integration, und ich wurde dann die ganzen drei Monate
92 begleitet von eben, Moritz, dann, wir hatten regelmässig, immer wieder Gespräche,
93 und ehm:, ja schlussendlich war es mehr auch so wie ein Coaching, weil es ja dann
94 auch drum ging eine Stelle zu suchen, Bewerbungen zu schreiben, und so, ja.

95 I: Mhm:, wie sah die-, wie sah die Arbeit in dieser Gruppe aus?

96 L: Ehm:, also, zuerst ehm:, kam ich in die Werkstatt, oder meinst du in der Gruppe
97 Integration?

98 I: Genau ja.

99 L: Also, also wi-, in der Gruppe selber waren wir nie alle zusammen oder so, das
100 nicht, das nicht nein, nur, also ich sage einfach diese Gruppe.

101 I: Okey, einfach Fachbereich Integration?

102 L: Genau.

103 I: Okey. Aber ehm:, wie-, also was hast du in diesen drei Monaten gearbeitet?

104 L: Ehm:, am, zuerst kam ich in die Werkstatt, und da war ich eine Woche, und war
105 da: ehm: auf einer Gruppe, und konnte da normal mitarbeiten, mit ehm:, ja mit den
106 öffentlichen Arbeiten, die wir erledigen, ehm: danach war ich eine Woche auf einer
107 Wohngruppe, wo es ja eher, Sozialpädagogin wäre, ehm:, da wollten wir eigentlich
108 auch länge-, eine längere Zeit bleiben, aber ich hatte da noch einen Zusammenstoss
109 mit einer Klientin und ja: hab dann wirklich auch für mich se-, festgestellt, dass: ja ich
110 hatte das Gefühl ich bin zu jung, für diesen Job, also: auf einer Wohngruppe, es war
111 zwar toll, aber dieser Zusammenstoss, war gleich noch der Punkt auf dem i:, ja, und:
112 ich war noch im Pfefferkorn, in der Stadt, im Restaurant, eine Woche und das war
113 Oke, lief für mich aber Zuwenig, also, ja, war für mich lang-, also langweilig. Ehm:
114 was war ich noch, Reinigungsgruppe, externe Dienste, das war sehr interessant, da
115 lief auch viel, eben da haben wir viele aussen Standorte, wo wir betreuen, ehm:,
116 auch im Haus mit der Reinigung, ja da ging schon was ((lacht)). Aber für mich war
117 immer, irgendwie klar, ja-, oder-, sehr schnell war für mich klar Arbeitsagoge, in der
118 Werkstatt, das hat mir am besten gefallen, einfach die, die Zusammen mit den

119 Klienten, ja, ehm: das war schon das, was ich gesucht habe.

120 I: Da-, aber dann warst du auf den-, während den ganzen drei Mo-, Monaten auf der
121 Suche, warst immer wieder an einem anderen Standort, oder wurde es, sobald du
122 dich entschieden hast, warst du nur noch in der Werkstatt?

123 L: Nein, wir sagten-, also ich habe mich relativ schnell entschieden für mich, hab
124 aber nicht so schnell etwas gesagt ((lacht)). Weil, ich wollte ja auch die einzelnen
125 Orte sehen, es hat mich ja auch wundergenommen, wie es aussieht, und ehm, gut
126 ich hab dann irgend mal zu Moritz schon gesagt, ja: für mich ist es eigentlich klar,
127 ehm: er wollte mich doch trotzdem immer wieder sagen, ja aber die Sozialpädagogin
128 ((lacht)) (2). Ehm: er sagt das zwar nicht, und ich ihm auch nicht, aber ich habe das
129 Gefühl, er wollte mich lieber im Sozialpädagogen, weil er mir auch die Möglichkeiten
130 aufgezeigt hat, was du mit dem halt trotzdem, etwas mehr kannst, ja (2). Nicht das
131 Arbeitsagoge schlechter wäre, aber du hast einfach mehr Möglichkeiten, aber- ja, für
132 mich war das-, ja dann habe ich gehört, Schule und Ausbildung und Arbeiten und
133 dann: ne: ((Lacht)).

134 I: ((lacht)).

135 L: Ja nein, also für mich war wirklich dann klar, Arbeitsagoge und: ja, für sie-, also
136 für Moritz stimmte das auch, er sagte ja schlussendlich musst du es wissen.

137 I: Mhm ((zustimmend)), Oke.

138 L: Und dann war das absolut Oke, ja.

139 I: Und wie sah es nach diesen drei Monaten aus?

140 L: Ja:, ehm: (3). Es ging dann darum, ja wie weiter, wenn ich denn das machen will,
141 Ausbildung, Schule, ich hab mich dann informiert, wel- was für Schulen dass es gibt,
142 ehm: wir haben ja auch andere Arbeitsagogen, ich hab dann die noch gefragt, wo sie
143 die Ausbildung gemacht haben, ehm: hab dann mich auch über Infotage, oder
144 Infoanlässe informiert, und war dann bei der IFA, Institut für Arbeitsagogik, an einem
145 Infoabend, zusammen mit meiner Mutter, ja und es war sehr interessant, aber ich
146 glaube ich war die jüngste im ganzen Raum ((lacht)) (2). Ehm: hab da dann auch
147 noch mit dem Che-, also der Leiter von der Schule gesprochen, und ja, man musste
148 für die Schule mindestens sechs Monate Praktikum haben, damit du dich schon nur
149 anmelden kannst.

150 I: Mhm.

151 L: Ja und das hatte ich ja nicht, ich hatte erst die drei Monate Schnupperzeit, und
152 dann ging es darum, gibt's eine Möglichkeit, dass ich noch drei Monate anhängen
153 könnte, damit ich es mir wenigstens für die Anmeldung reicht, und: ja, zusammen mit
154 Moritz, konnten wir das dann so irgendwie drehen, dass ich noch drei Monate bleiben
155 kann-.

156 I: In der Werkstatt?

157 L: Ja in der Werkstatt, dass ich da bleiben kann, und ja, einfach noch Praktikum, drei
158 Monate, und aber ehm: ja, die haben mir das dann ermöglicht, und ich habe dann
159 nach etwa fünf Mona- fünfeinhalb Monaten, die Bewerbung für die Schule

160 geschrieben, hab die abgeschickt (2). Obwohl eben die sechs Monaten noch nicht da
161 waren, und der Leiter von der Schule, hat mir am Infoabend eben schon gesagt, ja:
162 sie sind halt schon noch ein bisschen jung, und, ja, ich war dann, was war ich, vier
163 drei, dreiundzwanzig, ja (2). Und dann:, ehm:, ja:, ,und dann?'

164 I: Hast du die Bewerbung abgeschickt.

165 L: Ja, habe ich die Bewerbung abgeschickt ((lacht)), genau, und ich wurde dann an
166 ein Ver- Vorstellungsgespräch eingeladen, hatte das, und ja, noch- eigentlich heisst
167 es, man hat das Vorstellungsgespräch, es geht dann ein bis zwei Wochen, dann
168 bekommt man Bescheid, aber mir wurde eigentlich gleich am Vorstellungsgespräch
169 gesagt, okey, angenommen ((lacht)).

170 I: Super ((lacht)).

171 L: Ja, ich hab es zuerst gar nicht kapiert, und die anderen haben mich dann gefragt,
172 ja: und jetzt, und ich habe gesagt, ja ich weiss nicht, die haben zwar gesagt ja Oke,
173 aber ich weiss jetzt nicht, ob das heisst, ob ich angenommen bin, oder nicht, aber
174 ehm: ich glaub schon ((lacht)) (2). Irgendwann bekam ich dann die Unterlagen, und
175 dann wusste ich, doch doch, es ist definitiv ((lacht)). Nein, ich hab dann nochmals
176 nachgefragt, ob das jetzt wirklich definitiv sei, und dann sagte er jaja, das habe er
177 schon ernst gemeint ((lacht)). Ja: und dann ging es natürlich darum eine Stelle zu
178 finden, einen Ausbildungsplatz, ich wusste einfach, dass ich hier bleiben wollte
179 ((lacht)). Ich hab schon ziemlich früh gesagt, ja ich möchte hier bleiben, auch meine
180 Arbeitskollegin und Kollegen haben sich sehr: für mich eingesetzt, und haben immer
181 wieder, ja die muss hierbleiben, ja da müssen wir was machen, sie gingen sehr vin-,
182 viel zu Herrn Müller und ((lacht)) haben ihm die Ohren voll gequasselt, da müsse
183 doch was gehen, und können wir nicht etwas einrichten, dass sie bleiben kann, und
184 sie gingen zu Herrn Jeker, und:, ja: die haben alles gemacht, nur dass ich irgendwie
185 bleiben kann, und mir wurde immer wieder gesagt, du kannst nicht bleiben, weil
186 einfach der Betreuungsschlüssel, der war voll, es hatte keinen Platz, und das mir ja
187 auch klar, ehm:, es gab ja dann noch eine Entlassung, nicht Entlassung ,wie sagt
188 man dem?'

189 I: Pensionierung?

190 L: Nein, ehm:

191 I: Ehm: Krank-

192 L: Nein, ich glaube er ist nicht entlassen worden ,ich weiss nicht wie man dem sagt'

193 I: Versetzung?

194 L: Nein, der ist nicht mehr da, ist ja egal.

195 I: Freistellung?

196 L: Irgend so etwas ((lacht)). Keine Ahnung, und dann wurde ein Platz leer, und da
197 sah ich natürlich meine Chance, die war aber nicht so, denn sie sagten ja: sie hätten
198 zwar jetzt eine Stelle frei, aber sie suchen einen Mann (2). Ja: toll ((lacht)). Da kamen
199 dann verschiedene Männer schnuppern, am liebsten hätte ich alle wieder
200 rausgeekelt ((lacht)) (2). Ja und irgendwann kam ja Urs, mein jetziger Arbeitskollege,

201 und ich habe ihn, ich hab ihn ‚verflucht‘ ((lacht)) (3). Und dann habe ich immer
202 gedenkt, der hat meine Stelle, aber heutzutage können wir sehr gut miteinander
203 ((lacht)) (2). Ja irgendeinmal kam ja: die Gelegenheit, dass die Malerei rausging, in
204 der Werkstatt, wir konnten die Räumlichkeiten dazu gewinnen, somit, hat es wieder
205 mehr Platz im Betreuungsschlüssel und es hat sich einfach, ja: dann zum Glück für
206 mich so ergeben.

207 I: Dass du dort bleiben kon-

208 L: Dass ich bleiben konnte, ja genau, weil ich habe mich-, ich habe
209 nicht eine Bewerbung geschrieben, ich habe zwar im Internet nach Stellen geschaut,
210 aber gemacht habe ich genau nichts, weil ich immer der Überzeugung war, und ich
211 bleibe hier.

212 I: Ja.

213 L: Ehm:, ich ging dann, ich hatte noch Ferien im Sommer, dann und davor war ich
214 noch beim Jeker und hatte noch ein Gespräch und hat mich gefragt, wie-, wie es mir
215 ginge:, wie das Praktikum sei, und so, und ich habe ihm auch gesagt, ich würde so
216 gerne hier bleiben, und ja: ich hätte ja noch gar nichts, und: (3). Ja, und der hat mich
217 dann:, hat mich gefragt, ob ich schon einen Antrag gestellt hätte, und ich so, ne: das
218 sagt mir ja keiner ((lacht)), ja ich soll doch das machen, habe ihn dann auch gleich
219 gefragt, was ich da schreiben soll, sagte er, jaja schreib mir eine E-Mail mit einem
220 Satz, dass blablablabla ((lacht)), so unter der Hand, und Oke, hab ich dann gemacht,
221 dass ich mich sehr freuen würde, hier zu arbeiten, dass es mir halt sehr gefalle, die
222 Arbeit mit den Klienten und einfach, ja halt einfach auch der Job, das Verbinden mit
223 Arbeit und Mensch und, ja: er sagte mir dann, nach s-, nach den Ferien, ich war dann
224 zwei Wochen weg, ich bekäme dann nach den Ferien eine Antwort (2). Aber ich
225 wusste noch nicht, kann ich bleiben oder nicht, also ging ich in die Ferien ohne einen
226 Job, und ich wusste, wenn ich zurückkäme, dann waren es glaub noch, ein oder zwei
227 Wochen, und dann musste ich gehen (2). Und ich habe nichts gemacht ((lacht)) (3).
228 Aber die Schule war angemeldet ((lacht)).

229 I: Okey.

230 L: Ja und ich kam dann von den Ferien nach Hause und noch am Montag hat Herr
231 Müller mich ins Büro gerufen, ich dachte, ach du scheisse ((lacht)) (2). Und ja: er
232 fragte mich, dann wie es aussieht mit ehm:, Stellensuche, Job, Bewerbung und dann
233 hab ich gesagt ja: es geht so, gemacht habe ich nichts (3). Den Blick kennst du ja
234 ((lacht)), und dann hat er gesagt, ja ich spiele ja aber schon mit dem Feuer, ob mir
235 das bewusst sei, und ich, ja ich weiss, aber ich bin so, ich brauche das ((lacht)), und
236 dann hat er gesagt, ja: es ist noch gut, wenn es dann auch aufgeht, und hat
237 eigentlich dann zu mir gesagt, dass ich bleiben kann, dass ehm: eine Stelle frei sei,
238 und dass sie mich gerne behalten möchten, und, ja, somit ist mein Plan aufgegangen
239 ((lacht)).

240 I: Toll ((lacht)).

241 L: Ja.

242 I: Und dann hast du direkt die Anstellung gekriegt und konntest gleichzeitig mit der
243 Schule beginnen?

244 L: Ja, also das war dann im Juli, Juli August, und dann war ich aber noch bis Ende
245 Jahr als Praktikantin angestellt, ja als Praktikantin, und ehm: und die Schule die
246 begann erst dann im Januar.

247 I: Aha, erst im Januar.

248 L: Ja genau, am Januar, am ersten, ersten, dreizehn bin ich festangestellt, hundert
249 Prozent als Arbeitsagodin.

250 I: Okey, und hast dann mit der Schule angefangen?

251 L: Ja genau, im Januar.

252 I: Okey, dann bist du mitten drin.

253 L: Ja ((lacht)), schon ein Jahr vorbei, jetzt.

254 I: Ehm, wie hast du jetzt Kontakt mit dem Fachbereich Integration, also mit Moritz?

255 L: Ehm, wir haben regelmässig Kontakt, durch das dass ich jetzt mit diesen Leuten
256 arbeite, und manchmal ist es noch komisch, weil irgendwie wusste ich, ja er war
257 einmal für mich zuständig, er hat mir geholfen, er hat mich unterstützt, was sehr toll
258 war mit ihm, er war mir sehr sympathisch, auch jetzt noch ((lacht)), ja am Anfang war
259 es komisch weil:, immer wenn er in die Werkstatt kam, kam er wegen mir, jetzt
260 kommt er schon auch zu mir, aber wegen den Klienten, also die da drin sind und- (2).

261 I: Also dann hat sich eure Arbeitsbeziehung eigentlich aufgehoben, du hast nur noch
262 durch die Werkstatt Kontakt mit Moritz?

263 L: Ja, ja genau, also, er hat mich dann, es lief dann mehr so in ein Coaching,
264 schlussendlich, aber nachdem, dass das alle wussten ich-, ich kann hier bleiben, also
265 dann Juli August, dann hat sich das eigentlich aufgelöst, wir hatten dann noch ein
266 Abschlussgespräch, mit Moritz, Herrn Müller und der IV-Beraterin, und ehm:, ja da
267 war das eigentlich zu Ende dann.

268 I: Okey, okey, dann war dein Dossier dort geschlossen.

269 L: Genau, ja.

270 I: Und jetzt hast du aufgrund deiner Klienten Kontakt-

271 L: Ja, jetzt ist er mein Arbeitskollege ((lacht)) (2).

272 I: Ehm: ich würde dich gerne noch etwas zur beruflichen und sozialen Integration
273 fragen, dass ehm: spielt vor allem bei Menschen mit einer psychischen
274 Beeinträchtigung eine Rolle, die aus dem Arbeitsprozess, aufgrund dessen,
275 ausgeschieden sind, eine grosse Rolle, könnte mir aber vielleicht auch vorstellen,
276 dass es bei dir, Berührungspunkte gibt, ehm: du hast erzählt, dass du in einem
277 Krankenhaus warst, mit den Abklärungen und sie plötzlich von der IV sprachen, wie
278 war das für dich?

279 L: Schlimm, für mich war das ganz schlimm, weil, ja:, ich hatte, nie, oder auch in
280 meiner Familie, Verwandtschaft, da war nie: irgend so ein Fall, oder irgend ein

281 Mensch der mit der IV Kontakt hatte, a-, ausser meiner Grossmutter, ja aber die-, die
282 hat MS und ehm: das war irgendwie normal, und man hat nie gross über IV
283 gesprochen, und, ja: wenn man mit dem nichts zu tun hat, ja eben man hört immer
284 nur das Negative, man hört sehr viel Schlechtes, als ich IV hörte, war für mich Panik,
285 also ich hatte wirklich-, ich dachte ne:, das kann's nicht sein, alles, aber nur nicht IV,
286 und mir war gar nicht bewusst, dass die auch, ja so wie ich jetzt, Menschen
287 unterstützen, weil, ja: ich hatte ja gar keine Ahnung von der IV, was das genau ist,
288 wieso, warum, und (3).

289 I: Was hatte das für dich persönlich für Auswirkungen, also fühltest du dich plötzlich
290 wie abgestempelt, von der Gesellschaft?

291 L: Nein, das hatte ich nie das Gefühl, also auch in meinem Umfeld Kollegenkreis, am
292 Anfang habe ich nichts gesagt, weil ich nicht wusste wie sie reagieren, und ja, weil-.

293 I: Auch aus Angst?

294 L: Ja, ja genau, aber ehm: ich hab denen das dann gesagt und die waren alle positiv
295 überrascht und sagten, ja schau mal, und, das geht dann schon, und die, die
296 helfen dir schon, und das hat für mich dann-, ich hatte dann wieder mehr Mut, ja, und
297 auch, ja nach dem ersten Gespräch, da war dann eigentlich schon alles Oke.

298 I: Mhm ((zustimmend)), okey, also mit dem ersten Gespräch mit der Sozialarbeit-

299 L: In der IV, genau, ja.

300 I: Okey, ehm:, ja wie hat-, wie hat sie dich beim Erstgespräch aufgenommen?

301 L: Also, beim ganz ersten Gespräch, da hatte ich noch nicht sie, da war irgend so
302 eine, keine Ahnung, und normalerweise, beim Erstgespräch, kommt auch der IV Arzt,
303 für Abklärungen zu machen, und so, aber der kam bei mir gar nicht, weil der hat den
304 Arztbericht von Basel gelesen und hat gesagt, dass ist ein klarer Fall, diese Frau hat
305 das Recht auf eine Umschulung, also ic-, ich muss sagen ic-, es gab nie grosse
306 Diskussionen, es war-, nein, nein, also, und das war für mich wirklich sehr
307 beruhigend, weil ich wirklich Angst, dass ich jetzt da, weiss ich nicht was,
308 durchmachen muss, und:, aber das war von Anfang an klar, ja, diese Frau hat das
309 Recht, und das ist Oke: und da schauen wir, und da wird gezahlt, und ja:, und auch
310 dann das erste Gespräch mit, mit ehm:, mit meiner Bezugsperson, war also auch
311 sehr positiv, also, sehr unterstützend, ja.

312 I: Und ehm, den Kontakt mit dem Fachbereich Integration wurde sehr schnell
313 aufgenommen, hast du ja gesagt.

314 L: Ehm: ja=n-, also zuerst habe ich ja noch für Kleinkindererzieherin geschaut,
315 zuerst haben wir da noch geschaut, ich war da noch schnuppern, habe mich auch
316 beworben, ich war da an zwei drei Orten, und das waren, ja auch ein paar Monate,
317 also:, ja wann war das, im Februar, März, kam ich hier hin und ja, im August musste
318 ich aufhören zu arbeiten.

319 I: August, zweitausendundzwölf?

320 L: Ja, August, 'September, Oktober, November' einfach in diesem Jahr, restlichen
321 Jahr, war alles mit Kleinkindererzieherin, und erst dann so im Januar, habe wir dann

322 eigentlich über das dann gesprochen.

323 I: Okey. Ehm: vielleicht noch zum letzten Punkt, zum Unterstützungssystem, dass du
324 hast, ehm: du hast gesagt, du hast lange nicht davon erzählt, von deiner
325 Umschulung, dass du mit der IV Kontakt hast (2). Hast es dann aber in deinem
326 Freundeskreis angesprochen und die haben positiv darauf reagiert.

327 L: Mhm.

328 I: Hat es dich getragen, diese Situation.

329 L: Ja sehr, es war sehr unterstützend.

330 I: Kannst du dir vorstellen, wie es gewesen wäre, wenn da Skepsis aufgekommen
331 wäre?

332 L: Keine Ahnung ((lacht)).

333 I: Schwierige Frage.

334 L: Ja, ja weil ich erlebe es jetzt auch in der Schule, denn ich bin nicht die Einzige, die
335 eine IV Umschulung macht, in unserer Klasse sind wir zweiundzwanzig und davon,
336 sind, glaub vier, die eine IV Umschulung machen und, dass wussten wir lange nicht,
337 also ich war die Einzige, die von Anfang an gesagt hat, ja=ja=ja IV Umschulung, kein
338 Problem, kein Thema, und:- (2).

339 I: Also in der Schule von Anfang an- .

340 L: Ja vom ersten Tag an, wussten die alle ich kom-, also ich
341 mache eine IV Umschulung und von den anderen wussten wir das nicht so, die
342 haben sich das nicht getraut zu sagen, ja.

343 I: Und auch nicht mit dir persönlich in einem Gespräch?

344 L: Nein, also mit der Zeit, wo-, als wir uns dann besser kennen lernten und so, dann
345 kam dann das schon ans Tageslicht, aber ehm: ja ich war-, ich hab das schon am
346 ersten Tag erzählt, und die, die haben, doch, ja: ein bisschen gewartet mit dem.

347 I: Spannend.

348 L: Also bei mir waren es wirklich nur so die ersten ein zwei Wochen als ich wusste,
349 IV, Umschulung, und so:.

350 I: Wo du Mühe hattest?

351 L: Ja, ja:, aber danach war das kein Thema mehr.

352 I: Ehm: das Coaching hast du noch angesprochen, dass Moritz dir gegeben hat, als
353 du in der Werkstatt arbeitetest, wie war das?

354 L: Gut ((lacht)).

355 I: Also, also gingest du da mit Fällen zu ihm, oder wie lief das?

356 L: Nein, also ich weiss auch nicht, ob man das dann mehr so als Coaching nannte,
357 weil davor hatten wir regelmässig Gespräche, ich glaub, wir hatten jede Woche ein
358 Gespräch, und dann beim Co-, wir zogen es dann mehr so in ein Coaching, weil wir
359 das dann unregelmässig machten, weil es dann mehr so, ja: sporadisch hatten wir
360 noch ein Gespräch, und wenn ich etwas hatte, ich konnte jeder Zeit aber gehen,
361 eben auch, wenn ich dann Bewerbungen geschrieben hätte ((lächelt)) (2). Hätte er
362 mich unterstützt, hätte er mit mir das angeschaut, und so, aber ehm: ja.

363 I: Also diese Unterstützung, war nach Bedarf.

364 L: Ja: dann so mit der Zeit, ja, ja.

365 I: Okey:, doch, ehm: gibt es vielleicht noch etwas, was ich vergessen habe,
366 anzusprechen, dass du noch, anbringen möchtest?

367 L: Ich würde es immer wieder so machen ((lächelt)), also auch eben mit Samuel und
368 Moritz, das ist wirklich-, ich würde dies wieder so machen, und auch sie haben mich
369 extrem unterstützt, also Moritz war eine grosse Hilfe, in dieser Zeit.

370 I: Mhm ((zustimmend)).

371 L: Auch wenn er das vielleicht nicht sieht, aber ja: (2). Ja.

372 I: Ja, ich möchte mich bei dir herzlichen bedanken, für deine Offenheit, und hier
373 noch ein kleines Merci.

374 L: Danke.