

Fachhochschule Nordwestschweiz
Hochschule für Soziale Arbeit
Bachelorstudiengang in Sozialer Arbeit

Bachelor Thesis

Im Mai 2018

**Supported Employment und kognitive
Beeinträchtigung
Arbeitsintegration in der Schweiz**

Oberer Michèle

Eingereicht bei: Enrico Cavedon

Abstract

Die vorliegende Bachelor Thesis setzt sich mit dem Konzept Supported Employment im Kontext von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen differenziert auseinander. Es geht in der ersten Fragestellung darum, inwiefern sich Supported Employment für die Arbeitsintegration von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen eignet. Daneben wird ein direkter Vergleich zwischen geschützten Werkstätten und Supported Employment erarbeitet und anschliessend eine Bilanz gezogen.

Die letzte Fragestellung bezieht sich darauf, wie sich der Kontext der Arbeitsintegration in der Schweiz darstellt.

Es zeigt sich, dass die Strukturen in der Schweiz für Supported Employment (noch) nicht vorhanden sind und deshalb (noch) nicht konkret nach diesem Konzept gearbeitet werden kann. Das Konzept Supported Employment ist aber für die Integration von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen in den Arbeitsmarkt sehr gut geeignet, was auch verschiedene Studien belegen. Gleichzeitig zeigt der Vergleich und die anschliessende Bilanz zwischen Supported Employment und geschützten Werkstätten deutlich, dass eine Auflösung von geschützten Werkstätten mit den heutigen Rahmenbedingungen nicht möglich ist.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
2. Behinderung und Beeinträchtigung	3
2.1. Modell zur Definition von Behinderung und Beeinträchtigung.....	3
2.2. Gleichberechtigung in der Schweiz.....	9
2.3. Integration.....	10
2.4. Normalisierungsprinzip	13
2.5. Autonomie, Selbst- und Fremdbestimmung	14
2.6. Empowerment.....	16
3. Arbeitsbegriff	19
3.1. Differenzierter Arbeitsbegriff	19
3.2. Funktionen und Bedeutung von Erwerbsarbeit	21
4. Arbeitsintegration in der Schweiz	23
4.1. Grundsätze und Ziele von Arbeitsintegration	23
4.2. Begrifflichkeiten.....	24
4.3. Gesetzliche und sozialpolitische Grundlagen.....	25
4.4. Herausforderungen bei der Arbeitsintegration	27
5. Supported Employment: Modell zur Arbeitsintegration	29
5.1. Die Konzeptidee	29
5.2. Historische Entwicklung	31
5.3. Aktueller Forschungsstand	32
5.4. Zielgruppen	33
5.5. Phasen im Supported-Employment Prozess	34
5.6. Gesetzliche Grundlagen	37
5.7. Theoretische Bezugspunkte zur Sozialen Arbeit	38
5.8. Relevanz der Sozialen Arbeit.....	40

6. Geschützte Werkstatt für Menschen mit Behinderung	41
6.1. Gesetzliche Grundlagen und Strukturen in der Schweiz	41
6.2. Auftrag und Zielsetzung	42
6.3. Zielgruppe	43
6.4. Herausforderungen und Verortung	44
7. Vergleich zwischen Supported Employment und Werkstätten für Menschen mit Behinderung	46
7.1. Gemeinsamkeiten	46
7.2. Unterschiede	47
7.3. Ergänzung oder Doppelangebot?	49
8. Schlussfolgerung	51
9. Literaturverzeichnis	55
10. Anhang	60

1. Einleitung

Das Angebot an Dienstleistungen im Bereich der Arbeitsintegration ist in den vergangenen Jahren stark angewachsen. Insgesamt erscheint der Überblick und die theoretischen Bezüge zu den einzelnen, oft sehr individuell gestalteten Angeboten eher unübersichtlich. Deshalb soll diese Arbeit im Bereich der Arbeitsintegration die Ansätze Supported Employment und geschützte Werkstatt vorstellen, diskutieren sowie theoretische Bezugspunkte schaffen. Daneben soll der Frage nachgegangen werden, wie sich auch Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen in die Arbeitsmarktlandschaft integrieren lassen. Die Idee dieser Arbeit ist, das Konzept des Supported Employment konkreter in Augenschein zu nehmen und es mit einem anderen Angebot zu vergleichen.

Die 7. Invalidenversicherungsgesetz (IVG)-Revision fokussiert sich u.a. auf die verstärkte Integration in den ersten Arbeitsmarkt bei Menschen mit psychischer Beeinträchtigung (vgl. Insos o.J.: o.S.). Auch in der Literatur findet sich einiges zum Thema Arbeitsintegration und psychische Beeinträchtigung. Für das Thema Arbeitsintegration von Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung fällt es bereits schwerer geeignete Literatur zu finden. Diese Arbeit soll diese Lücke ein wenig kleiner machen.

Die Kenntnisse über welche Professionelle der Sozialen Arbeit (PSA) verfügen sollen, beschränken sich nicht nur darauf, die Angebotslandschaft zu kennen und mit den angebotenen Dienstleistungen jonglieren zu können. Es gehört auch dazu, sich mit Theorien, Methoden, Handlungsansätzen, usw. auseinanderzusetzen. Gerade im Bereich der Arbeitsintegration erscheint diese Auseinandersetzung sehr wichtig, denn Arbeit stellt in vielerlei Hinsicht ein sehr bedeutender Teil unseres Lebens dar. Nicht nur, dass wir damit unseren Lebensunterhalt verdienen, es bringt uns auch soziale Integration und ist ein entscheidender Baustein unserer Identität. Hinzu kommt, dass sich PSA an den Leitlinien des Berufskodex der Sozialen Arbeit orientieren. Bereits die erste Leitidee im Kodex zeigt, warum dieses Thema für die Soziale Arbeit so wichtig ist:

«Alle Menschen haben Anrecht auf die Befriedigung existentieller Bedürfnisse sowie auf Integrität und Integration in ein soziales Umfeld. Gleichzeitig sind Menschen verpflichtet, andere bei der Verwirklichung des Anrechts zu unterstützen.» (Avenir Social 2010: 6)

Denn Identität, soziale Integration aber auch Arbeit sind sehr wichtige Bedürfnisse des Menschen, welche gewahrt werden müssen (vgl. Schaufelberger 2013: 13f.).

Die Aktualität des Themas zeigt sich auch dadurch, dass die Soziale Arbeit immer wieder direkt oder indirekt damit konfrontiert wird. Direkt durch die Klientel, welche durch PSA in der Integration im Arbeitsbereich unterstützt werden und indirekt, da PSA in verschiedenen Zweigen der Sozialen Arbeit (Sozialdienst, Führen von Beistandschaften, Wohngruppen, usw.) damit in Berührung kommen und somit eine vertiefte Auseinandersetzung mit dem Thema sinnvoll erscheint.

Der genannte Bereich präsentiert sich als sehr umfassend. In der Auseinandersetzung mit dem Thema und den hier genannten Themenschwerpunkten hat sich folgende Fragestellung mit Unterfragen ergeben.

Fragestellung

Inwiefern eignet sich das Konzept Supported Employment, um die Integration von Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung in der Schweiz zu fördern?

Unterfragen

Wie gestaltet sich der Kontext im Bereich der Arbeitsintegration in der Schweiz?

Bewährt sich das Konzept Supported Employment im konkreten Vergleich mit dem Konzept einer geschützten Werkstatt. Wo liegen die Unterschiede und über welche Vorteile verfügen die jeweiligen Angebote?

Diese Fragestellungen sollen in den folgenden Kapiteln beantwortet werden. In einem ersten Teil werden die Begriffe *Behinderung und Beeinträchtigung*, wie sie einzuordnen und zu verwenden sind, konkretisiert. Anschliessend werden verschiedene Handlungsansätze kurz vorgestellt, welche in der Arbeit mit Menschen mit Behinderungen wichtig erscheinen.

Bevor das Konzept Supported Employment erläutert wird, erfolgt eine Auseinandersetzung mit den Themen Erwerbsarbeit und Arbeitsintegration. Im Anschluss daran wird auf das Konzept geschützter Werkstätten eingegangen, um anschliessend einen Vergleich zwischen den beiden Konzepten erarbeiten zu können.

2. Behinderung und Beeinträchtigung

2.1. Modell zur Definition von Behinderung und Beeinträchtigung

In der Vergangenheit sind viele verschiedene Sichtweisen entwickelt worden, um den Behinderungsbegriff ausführlich zu beschreiben. Die Einen sahen Behinderung als individuelles Defizit und differenzierten zwischen krank, gesund, behindert, nicht behindert, usw. In dieser individualtheoretischen Sichtweise werden Behinderungen oder Beeinträchtigungen als individuelle Defizite angesehen, welche einen Anspruch auf spezifische Unterstützungsleistungen und Hilfe mit sich bringen (vgl. Lindmeier/Lindmeier 2012: 16).

Von dieser Sichtweise können andere Erklärungsansätze abgegrenzt werden. Diese lassen sich zusammenfassend als sozialtheoretische Sichtweise beschreiben. Sie kritisieren den individualtheoretischen Ansatz, da dieser stark defizitorientiert ist und sich hauptsächlich auf individuelle Probleme und Defizite fokussiert. Das sozialtheoretische Modell hingegen misst «der sozialen bzw. gesellschaftlichen Bedingtheit der Behinderung eine grosse Bedeutung bei» (ebd.:21).

In diesem Modell werden Schädigung (Defizite) und biologische Bedingungen auch als wesentlich angesehen und doch wird Behinderung als sozialer Gegenstand bezeichnet. Sie beziehen in ihre Sichtweise somit nicht nur individuelle Herausforderungen, sondern auch die Gesellschaft mit ein (vgl. ebd.: 21).

Bereits in diesem sehr kurzen Zusammenzug von nur zwei Ansichten lässt sich die grosse Herausforderung im Bereich der Definition von Behinderung und Beeinträchtigung aufzeigen. Auch die Weltgesundheitsorganisation (WHO) setzte sich viele Jahre mit diesem Thema auseinander und hat folgendes Modell erarbeitet, welches aktuell in vielen Ländern Anerkennung findet; das ICF-Modell.

Das ICF-Modell

ICF heisst übersetzt «Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit, abgekürzt ICF» (Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information 2005: 3)

Es basiert auf einer Erweiterung des bio-psycho-sozialen Modells, wurde 2001 von der Vollversammlung der WHO verabschiedet und wird heute in verschiedenen Ländern in einer Probephase umgesetzt (vgl. Oberholzer 2009: 25).

Die ICF verfolgt als Mehrzweckklassifikation für verschiedene Disziplinen folgende Ziele, welche zueinander in Beziehung stehen:

- Sie liefert eine wissenschaftliche Grundlage für das Verstehen und das Studium des Gesundheitszustandes und der mit Gesundheit zusammenhängenden Zustände, Ergebnisse und der Determinanten;
- Sie stellen eine gemeinsame Sprache für die Beschreibung des Gesundheitszustandes und der mit Gesundheit zusammenhängenden Zustände zur Verfügung, um die Kommunikation zwischen verschiedenen Benutzern, wie Fachleuten im Gesundheitswesen, Forschern, Politikern und der Öffentlichkeit, einschliesslich Menschen mit Behinderungen, zu verbessern;
- Sie ermöglichen Datenvergleiche zwischen Ländern, Disziplinen im Gesundheitswesen, Gesundheitsdienst sowie im Zeitverlauf;
- Sie stellen ein systematisches Verschlüsselungssystem für Gesundheitsinformationssysteme bereit.

(Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information 2005: 6)

Bei der Anwendung des ICF Modells geht es darum Beschreibungen über die Situation einer Person bezüglich menschlicher Funktionsfähigkeiten und ihrer Beeinträchtigung zu erhalten und nicht darum, eine Person zu beschreiben.

Das Modell umfasst zwei Teile. Ein Teil umfasst die Komponenten der Funktionsfähigkeit und Behinderung und der andere Teil umfasst die Komponenten der Kontextfaktoren. Die beiden Teile werden jeweils weiter unterteilt, einerseits in Körperfunktionen und -strukturen, Aktivität und Partizipation bei den Funktionsfähigkeiten und Behinderung. Andererseits in Umwelt- und personbezogene Faktoren bei den Kontextfaktoren (vgl. Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information 2005: 9). Die genannten Komponenten und einige erweiternde Komponenten werden wie folgt definiert:

Körperfunktionen sind die physiologischen Funktionen von Körpersystemen (einschliesslich psychologische Funktionen).

Körperstrukturen sind anatomische Teile des Körpers, wie Organe, Gliedmassen und ihre Bestandteile.

Schädigungen sind Beeinträchtigungen einer Körperfunktion oder – struktur, wie z.B. eine wesentliche Abweichung oder ein Verlust.

Eine **Aktivität** bezeichnet die Durchführung einer Aufgabe oder Handlung (Aktion) durch einen Menschen.

Partizipation [Teilhabe] ist das Einbezogensein in eine Lebenssituation.

Beeinträchtigungen der Aktivität sind Schwierigkeiten, die ein Mensch bei der Durchführung einer Aktivität haben kann.

Beeinträchtigungen der Partizipation [Teilhabe] sind Probleme, die ein Mensch beim Einbezogensein in eine Lebenssituation erlebt.

Umweltfaktoren bilden die materielle, soziale und einstellungsbezogene Umwelt ab, in der Menschen leben und ihr Dasein entfalten.

(Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information 2005: 11)

Die Visualisierung zeigt die verschiedenen Komponenten mit ihren möglichen Wechselwirkungen auf.



Abbildung 1 Das bio-psycho-soziale Modell der ICF (Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information 2005: 21)

Die sechs in der Visualisierung dargestellten Elemente sind die zentralen Elemente und ihre Wechselwirkung aus dem Konzept der Funktionalen Gesundheit. Durch den Einbezug dieses Konzeptes in das ICF-Modell wird eine ausschliesslich bio-medizinische Betrachtungsweise zugunsten einer bio-psycho-sozialen Betrachtungsweise verlassen (vgl. Oberholzer 2009: 26). Die neue Betrachtungsweise beschreibt die Funktionsfähigkeit und die Behinderung als Resultat einer dynamischen Wechselwirkung zwischen Gesundheitsproblemen und den Kontextfaktoren (vgl. Lindmeier/Lindmeier 2012: 28). Dadurch «wird Behinderung nicht mehr als Zustand, sondern als (Handlungs-) Situation, in der sich eine Person befindet, angesehen» (ebd.: 28).

Dies führt zu einem sehr komplexen Wechselwirkungsmodell (vgl. Oberholzer 2009: 26).

In Bezug auf die Peergruppe einer Person wird im Konzept der Funktionalen Gesundheit die funktionale Gesundheit einer Person bewertet. Die Bewertung wird vor dem Hintergrund der Kontextfaktoren (personbezogene oder persönliche Faktoren als auch materielle, soziale und verhaltensbezogene Umweltfaktoren) auf Basis folgender Kriterien vorgenommen (vgl. ebd.: 27):

1. Ihre körperlichen Funktionen (einschliesslich des mentalen Bereichs) und Körperstrukturen entsprechen allgemein anerkannten Normen.
 2. Sie kann alles tun, was von einem Menschen ohne Gesundheitsproblem erwartet wird (betrifft den Bereich der Aktivitäten).
 3. Sie kann ihr Dasein in allen Lebensbereichen entfalten, die ihr wichtig sind. Und zwar in der Weise und in dem Umfang, wie es von einem Menschen ohne Beeinträchtigung der Körperfunktionen und -strukturen oder der Aktivitäten erwartet wird (betrifft den Bereich der Partizipation).
- (ebd.: 27)

In Ländern wie der Schweiz oder Deutschland, wo ein funktionierendes Gesundheitssystem mit guten Hygiene- und Ernährungsbedingungen vorhanden ist, stellt die Exklusionsproblematik das grössere Problem dar (vgl. Lindmeier/Lindmeier 2012: 32). Bezogen auf die Arbeitsintegration erscheinen hier die Komponenten Partizipation und Aktivität zentral, da sie durch die Gestaltung von Kontextfaktoren verbessert oder wiederhergestellt werden können. Das Modell der ICF hat im aktuellen Diskurs zur Definition von Behinderung und Beeinträchtigung eine sehr wichtige Rolle eingenommen. Führt man sich die Ziele des Modells nochmals vor Augen, ist zu erkennen, dass es eine einheitliche Lösung darstellt, welche von unterschiedlichen Akteuren auf den Gebieten der Gesundheitspolitik, Qualitätssicherung und Ergebnisevaluation genutzt werden kann und dies erst noch in einer vereinheitlichten Sprache in unterschiedlichen Ländern (vgl. Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information 2005: 6).

Sprachliche Verwendung von Behinderung und Beeinträchtigung

Das Modell bietet zwar eine Grundlage für die Definition von Behinderung und Beeinträchtigung. Die differenzierte Begriffsverwendung konnte mit der bisherigen Erläuterung des ICF Modelles noch nicht ganz geklärt werden und wird anschliessend kurz diskutiert.

Die WHO bietet auch hier eine anerkannte Definitionsmöglichkeit. Sie beschreibt die Begriffe Schädigung, Beeinträchtigung und Behinderung folgendermassen:

Schädigung (impairment): Dauerhafter, gesundheitlicher Schaden welcher durch einen Unfall, eine Erkrankung oder eine angeborene Schädigung verursacht wird.

Beeinträchtigung (disability): Funktionale Beeinträchtigung von Aktivitäten und Fähigkeiten bei der betroffenen Person, welche durch die genannte Schädigung verursacht wird.

Behinderung (handicap): Soziale Nachteile für die betroffene Person, welche sich als Folge der Schädigung zuordnen lassen.

(vgl. behinderung.org o.J. und myhandicap.ch o.J.)

Es werden damit zwar die Begriffe und ihre Bedeutung aufgezeigt. Allerdings ist hier noch nicht erkennbar, wie diese denn nun verwendet werden können.

Betrachtet man die sprachliche Entwicklung im Bereich der Bezeichnung von Menschen, welche nicht der Norm entsprechen, genauer ist bereits ein sehr grosser Wandel in unseren Breitengraden zu erkennen. Denn bis weit ins 20. Jahrhundert hinein wurden viele verschiedene sehr abwertende Begrifflichkeiten wie *Krüppel*, *Idioten* oder *Schwachsinnige* verwendet (vgl. Kastl 2017: 35).

Heutige Begriffe wie *geistige Behinderung* lassen sich erst sehr spät nachweisen. Es zeigte sich in den vergangenen Jahren auch, dass die Durchsetzung von Begrifflichkeiten sehr viel politischen Einsatz benötigt. Wobei es an dieser Stelle hervorzuheben gilt, dass Bezeichnungen, welche sprachlich korrekt wären im gesellschaftlichen Kontext ganz anders oder als Schimpfwort verwendet werden. Dies gilt beispielhaft für den Begriff *Behinderung* oder *behindern*. Denn behindert wird gerade in der Jugendsprache häufig als Schimpfwort verwendet.

Betrachtet man das Verb *behindern* aus sprachlicher Sicht genauer, so lässt sich erkennen, dass dieses Wort im Unterschied zu anderen Begrifflichkeiten bzw. Übersetzungen in anderen Sprachregionen sehr viel mehr Spielraum zulässt. Denn «das deutsche Wort «behindern» hat (...) eine komplexe syntaktische Valenz.» (ebd.: 36). Es besteht die Möglichkeit zu unterscheiden, ob eine Person durch etwas behindert ist oder ob die Person durch etwas behindert wird. Im Französischen wird beispielsweise der Ausdruck *invalide* verwendet, was eigentlich *unwert* bedeutet und somit keinen sprachlichen Spielraum zulässt (vgl. ebd.: 36).

Bei der Begriffsverwendung steht im Fokus, dass es immer zuerst um den Mensch geht. Der Mensch steht im Zentrum und nicht seine Behinderung oder Beeinträchtigung. Deshalb wird in dieser Arbeit immer von einem Menschen mit Beeinträchtigung oder Behinderung gesprochen

und nicht von einer behinderten Person. So soll der Mensch in den Mittelpunkt gerückt werden und die Behinderung oder Beeinträchtigung ist somit lediglich ein Teil dieser Person (vgl. Doose 2012: 52f.).

Abschliessend erscheinen der Autorin zwei Faktoren wegweisend. Einerseits, dass sich PSA sehr gezielt mit Begrifflichkeiten und Begriffsverwendungen in ihrem Arbeitsumfeld auseinandersetzen. Dies bedeutet nicht, dass anschliessend alle vorherigen Begriffe durch neue Begrifflichkeiten ersetzt werden müssen. Es geht hier vielmehr um einen Prozess des Bewusstmachens. Sich bewusst zu werden, dass unser Gegenüber bereits mit einem Begriff oder einer Bezeichnung etikettiert wird und auch zu wissen, in welcher Weise dies geschieht, bietet bereits eine gute Grundlage um professionell auf das Gegenüber zugehen zu können.

Auf der anderen Seite ist es in der Arbeit mit Menschen mit Behinderung sehr wichtig, dass die Verwendung der entsprechenden Begrifflichkeiten transparent kommuniziert wird. Dies sowohl im Umgang mit PSA als auch mit den Betroffenen selber. Gerade in sozialen Unternehmen oder Organisationen kann mit den Betroffenen das Gespräch gesucht werden und sie können sich dazu äussern, wie sie selber bezeichnet werden möchten oder wie sie sich selbst bezeichnen würden.

Dieser letzte Punkt lässt sich mit dem Grundgedanken der Selbstbestimmung im Supported Employment verknüpfen. Die Betroffenen sollen nicht nur im Bereich der Arbeit selbstbestimmt leben, sondern auch im Bereich der Begriffsdefinition miteinbezogen werden, um partizipieren zu können (vgl. Doose 2012: 52f.).

In dieser Arbeit wird in der Regel der Begriff *Mensch mit Behinderung* verwendet, um auf die sozialen Nachteile für die betroffene Person, welche aufgrund ihrer Beeinträchtigung bzw. ihrer Schädigung entstehen, hinzuweisen. Damit soll die Denkweise wegführen von Defiziten hin zu einem integrativen Denken und Handeln und darauf aufmerksam machen, dass die Umwelt Menschen mit physischen, psychischen oder kognitiven Beeinträchtigungen in ihrer Partizipation behindern (vgl. ebd.: 52). Wird Bezug auf eine konkrete Schädigung bzw. Beeinträchtigung genommen, kann auch beispielsweise Mensch mit kognitiver Beeinträchtigung verwendet werden.

2.2. Gleichberechtigung in der Schweiz

In der Schweiz ist das Recht auf Rechtsgleichheit in der Bundesverfassung (BV) verankert. Art. 8 BV beinhaltet verschiedene Absätze zur Gleichstellung von Mann und Frau, Menschen mit und ohne Benachteiligung/Behinderung, aber auch einen Absatz zum Diskriminierungsverbot. Der Gesetzgeber auf Bundes- und Kantonebene hat Massnahmen gegen Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen zu ergreifen. Diese Massnahmen werden im Behindertengleichstellungsgesetz (BehiG) konkret geregelt (vgl. Eidgenössisches Departement des Innern 2017: 6).

Ziel dieses Gesetzes ist, dass Benachteiligungen für Menschen mit Behinderung möglichst minimiert oder wenn möglich vermieden werden können. Dies betrifft verschiedene Bereiche und spricht auch die Barrierefreiheit an, wie Art 1f. BehiG beschreibt. Barrierefreiheit stellt für viele Menschen mit Behinderung ein wichtiger Eckpfeiler in der Gleichberechtigung dar, um gewissen Aktivitäten überhaupt selbständig nachgehen zu können.

Folgendes Beispiel zeigt allerdings, dass die Umsetzung einer barrierefreien Umgebung für alle gar nicht so einfach ist, wie im ersten Moment angenommen werden könnte.

Den Begriff der Barrierefreiheit kennen alle PSA, aber sind sie sich wirklich bewusst, was er konkret bedeutet? Denn wenn man sich den Begriff konkreter anschaut, lässt sich feststellen, dass eine komplette Barrierefreiheit in einer Umgebung wie wir sie kennen kaum umfassend zu erreichen ist. Für einen Menschen im Rollstuhl ist ein Randstein oder wechselnder Bodenbelag eher schwierig zu bewältigen. Für einen Menschen mit Sehbeeinträchtigung sind gerade diese beiden Punkte aber sehr gute Hilfsmittel um sich dadurch selbständig zurecht finden zu können. Da sie sich Dank wechselndem Bodenbelag orientieren können und durch den Randstein bemerken sie, wenn sie versehentlich zu nahe an die Strasse kommen (vgl. Kastl 2017: 54). Es handelt sich hier nur um eines von mehreren Beispielen und dennoch zeigt es deutlich, dass es bei der Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderung nicht das Patentrezept gibt, sondern auch hier Kompromisse und gemeinsame Lösungen gesucht werden müssen.

Im Zusammenhang mit Gleichberechtigung in der Schweiz ist auch die Bekämpfung von Diskriminierung ein Thema. Diskriminierung zeigt sich in verschiedenen Formen und aufgrund verschiedener Merkmale. Die Schweizerische Gesundheitsbefragung von 2012 zeigte, dass 26 Prozent aller Menschen mit Behinderungen im Jahr zuvor Diskriminierung oder gar Gewalt erlebt hatten. Bei Menschen ohne Behinderungen lag der Wert bei 16 Prozent (vgl. Eidgenössisches Departement des Innern 2017: 3).

Durch die gesetzlichen Grundlagen und das Ziel, dass durch eine Gleichstellung alle Menschen in der Schweiz, egal ob mit oder ohne Behinderung, die gleichen beruflichen Chancen ermöglicht werden sollen, wird die Diskriminierung zu bekämpfen versucht.

Es gilt an dieser Stelle aber zu betonen, dass Gleichstellung mehr als nur ein Grundrecht ist, da es sich um ein komplexes, rechtliches Konzept handelt. Es geht dabei nicht nur darum, zwei gleiche oder ähnliche Sachverhalte gleichwertig zu behandeln, sondern auch unterschiedliche Situationen variabel zu behandeln (vgl. ebd.: 6).

Gleichstellung soll ermöglichen am Arbeitsmarkt zu partizipieren, um persönliche Kompetenzen zu fördern. Damit wird der Grundstein und die Legitimation für Massnahmen im Bereich der Arbeitsintegration gelegt (vgl. ebd.: 3). Wobei es, unter anderem aufgrund der rechtlichen Situation eine sehr komplexe Angelegenheit sein kann, Menschen mit Behinderungen bei der Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu unterstützen.

2.3. Integration

Integration ist in der Landschaft der Sozialen Arbeit ein viel verwendeter Begriff, dessen Bedeutung aber im Feld der Sozialen Arbeit nicht hinreichend geklärt ist (vgl. Sommerfeld/Hollenstein/Calzaferri 2011: 21). Neben dem Integrationsbegriff gibt es den Inklusionsbegriff. Dieser wird seit vielen Jahren diskutiert und die Diskussion dauert bis heute an. Der Inklusionsbegriff wird in dieser Arbeit nicht thematisiert, da der Integrationsbegriff in der aktuellen Diskussion im Bereich der Arbeitsintegration im Moment noch ausreicht. Daneben kann an dieser Stelle nur auf einen kurzen Ausschnitt des Integrationsbegriffes aufmerksam gemacht werden, da sich bereits diese Diskussion, sowie die dazugehörige Theorie- und Literaturlandschaft als sehr umfangreich präsentiert.

Das aus dem lateinischen stammende Wort *Integration* bedeutet in etwa: «Widerherstellung eines Ganzen» (Heimlich 2003: 137). Der Begriff kann beispielsweise im Zusammenhang mit Wissenschaft oder Politik auftreten und dabei verschiedene Bedeutungen und Definitionen haben (vgl. ebd.: 137). Als Ausgangspunkt für Integration im (sozial)pädagogischen Bereich wird an dieser Stelle «die gegenseitige Anerkennung der Integrität innerhalb zwischenmenschlicher Beziehungen und die Anerkennung gemeinsamer Grundwerte und Rechte» angesehen (Lindmeier/Lindmeier 2012: 170).

Im (sozial)pädagogischen Bereich wird zudem zwischen direkter und indirekter Integration unterschieden (vgl. Heimlich 2003: 138). Direkte Integration meint, dass gemeinsame Leben

und Lernen. Die indirekte Integration bezieht sich auf die spezielle Förderung. Der hier aufgezeigte Ansatz von Integration orientiert sich zwar an der schulischen Pädagogik, erscheint jedoch sehr geeignet, um den Herausforderungen in der Arbeitsintegration adäquat begegnen zu können. Er unterscheidet zwischen Bewegungen im geschützten Rahmen des Fördersettings und jenen in der sozialen Wirklichkeit ausserhalb des geschützten Rahmens (vgl. ebd.: 137-140).

Das Ziel der gesellschaftlichen Integration entspricht sowohl der direkten als auch der indirekten Integration. Allerdings unterscheidet sich der Weg zum Ziel sehr deutlich.

Die indirekte Integration geht den Weg des Sondersettings. Hier wird, gerade im schulischen Bereich, mit Sonderschulen und speziellem Förderunterricht gearbeitet. Die gezielte Förderung soll es Menschen mit Behinderung ermöglichen, dass sie in den ersten Jahren keine Erfahrungen mit schlechten schulischen Leistungen erleben und sie dadurch ihr Selbstkonzept positiv aufbauen und erweitern können. Kritisch zu betrachten ist an dieser Stelle die Tatsache, dass sie später, nach Abschluss des Sondersettings mit der sozialen Wirklichkeit konfrontiert werden. Es kann somit bei der Berufswahl oder in anderen Bereichen der Fall sein, dass sie plötzlich (und ggf. unvorbereitet) mit der Realität der Leistungsansprüche und -unterschiede konfrontiert werden (vgl. ebd.: 138f.).

Dem gegenüber steht die direkte Integration. Sie beschreiben Integration als Weg und Ziel. Diese Sichtweise entwickelte sich aus der indirekten Integration heraus und geht von einer besseren Integration aus, wenn Menschen, oder in diesem Fall Kinder, mit Behinderung möglichst früh und häufig mit Menschen ohne Behinderung in regelmässigen Kontakt kommen. An dieser Stelle werden die integrativen Klassen beschrieben und es geht im besonderen darum, dass Kinder mit Behinderungen auch möglichst keine Sonderbeschulung ausserhalb der Klasse erhalten sollten, sondern diese im Klassenverband stattfinden soll. Dies hängt damit zusammen, dass sie so bereits früh mit Leistungsanforderungen und -unterschieden konfrontiert sind und dadurch lernen, wie sie damit umgehen können (vgl. ebd.: 140f.).

Ergänzend zum obigen Definitionsversuch von direkter und indirekter Integration präsentieren sich die Dimensionen von Integration folgendermassen:

- Räumliche Integration
- Abschaffung von räumlicher Trennung
- Funktionale Integration

- Erweiterung der räumlichen Integration; nur im gleichen Raum sein genügt nicht. Es sollen gemeinsam Erfahrungen gemacht und gelernt werden.
- Soziale Integration
- Soziale Beziehungen im Rahmen von Nachbarschaft, Arbeitsleben, usw. bezogen auf die dort herrschenden Einstellungen und die Achtung gegenüber Menschen mit Behinderung.
- Personale Integration
- Für den Menschen mit Behinderung besteht die Möglichkeit persönliche Nahbeziehungen zu entwickeln um darin Selbstachtung und Sinn erfahren zu können.
- Gesellschaftliche Integration
- Diese Dimension bezieht sich auf alle Bereiche des gesellschaftlichen Lebens. Die Grundlage bietet dabei das allgemein gültige Recht.
- Organisatorische Integration
- Hier gehören Unterstützungsformen dazu, welche die Integration unterstützen und für alle Menschen zugänglich sind. Sie bieten dabei für jeden spezialisierte Dienste an.
(vgl. Lindmeier/Lindmeier 2012: 170f.)

Wenn nun davon ausgegangen wird, dass jeder Mensch in der Lage ist, ein Leben lang zu lernen (vgl. Alheit 2008: 13f.), so kann sowohl der Ansatz der direkten Integration als auch die Dimensionen von Integration auf erwachsene Menschen mit Behinderung übertragen werden und behält weiterhin seine Gültigkeit.

Im Zusammenhang mit der Arbeitsintegration können beide Ansätze von Integration als zielführend erachtet werden, gerade wenn Integration als Weg und Ziel angesehen wird und werden kann. Im Zusammenhang mit der direkten Integration kann Supported Employment als Beispiel genannt werden. Dieses Konzept verwendet, wie im weiteren Verlaufe zu sehen sein wird, den Ansatz der direkten Integration. Das Ziel ist, die Klientel direkt in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren und vor Ort die nötigen Kompetenzen zu entwickeln. Es wird vielen Fällen auf ein vorgängiges Training in einem speziellen Fördersetting verzichtet.

2.4. Normalisierungsprinzip

Das Normalisierungsprinzip entstand in einer Zeit, in der Menschen mit Behinderung in Europa und Nordamerika häufig weit abgelegen in grossen Anstalten lebten. Der Gedanke hinter dem Prinzip war, dass alle Menschen, dem Gleichheitsprinzip entsprechend, die gleichen Rechte haben. Ziel war es, Menschen mit Behinderung ein «Leben so normal wie möglich» zu gestalten (Lindmeier/Lindmeier 2012: 154). Die zentralen Anliegen sind:

- Ein normaler Tages-, Wochen- und Jahresverlauf
- Die normalen Erfahrungen eines Lebenszyklus
- Normaler Respekt
- In einer zweigeschlechtlichen Welt leben
- Normaler Lebensstandard
- Normale Umweltbedingungen

(ebd.: 154)

Auf den ersten Blick erscheinen diese Forderungen sehr einfach umsetzbar. Bei einer differenzierten Auseinandersetzung mit den einzelnen Forderungen wird aber klarer, dass sich die Umsetzung schwieriger darstellt, als im ersten Moment angenommen.

Der Ursprungsgedanke war, dass Menschen mit Behinderung aus den weit abgelegenen und häufig grossen Anlagen herausgeholt und näher an die Gesellschaft herangeführt werden. Dieses Ziel ist in der Schweiz und auch in anderen westeuropäischen Ländern allerdings bis heute nur teilweise erfüllt. Viele Organisationen sind mittlerweile nicht mehr so stark abgelegen und verfügen teilweise über Wohneinheiten ausserhalb der Haupteinheit. Dennoch bleiben die grossen Zentralbauten in der Regel bestehen (vgl. ebd.: 155).

Auch im Bereich der Privatsphäre konnte das Normalisierungsprinzip noch nicht überall umfassend umgesetzt werden, da nach wie vor Doppelzimmer in Organisationen angeboten werden. Hier zeigen sich erste Diskrepanzen mit den Forderungen nach einem normalen Lebensstandard und normalen Umweltbedingungen und es liessen sich noch viele weitere Beispiele auflisten.

Es soll aber auch auf mögliche Irritationen mit dem Prinzip verwiesen werden. Ein sehr grosses Missverständnis ist die Annahme, dass das Ziel dieses Ansatzes darin liegt, dass Menschen mit Behinderung *normal* gemacht werden sollen. Dies liegt diesem Prinzip jedoch fern, sondern

ihre Umweltbedingungen sollen normalisiert werden und nicht die Menschen selber. Es geht im Normalisierungsprinzip auch nicht darum, dass alle Hilfen und Unterstützungen abgeschafft werden sollen, denn jeder Mensch nimmt Unterstützungen und Hilfe von Fachpersonen (Fachpersonen aus Medizin, Psychologie, etc.) in Anspruch. Diese Tatsache stellt somit kein Problem im Normalisierungsprinzip dar, allerdings soll die Unterstützung ein möglichst normales Leben ermöglichen und nicht durch starre Strukturen eingeengt werden (vgl. ebd.: 155f.).

Im Zusammenhang mit Arbeitsintegration kann dieses Prinzip als Leitplanke in der Arbeit mit Menschen mit Behinderung angedacht werden. In unseren Breitengraden ist es *normal* einer Arbeit nach zu gehen und es gehört auch zu unserer persönlichen Identität.

2.5. Autonomie, Selbst- und Fremdbestimmung

Nun soll die Selbstbestimmungstheorie der Motivation nach Deci und Ryan vorgestellt werden. Die Theorie ist zwar bereits etwas älter und doch zeichnet sie sich durch ihre Aktualität aus, da sie bis heute ihre Gültigkeit hat und gelehrt wird.

In der Selbstbestimmungstheorie wird das Konzept der Intentionalität als Grundlage betrachtet, um das Verhalten des Menschen erklären zu können.

Der Mensch gilt dann als motiviert, wenn durch ein bestimmtes Verhalten ein Ziel erreicht werden soll. Die Intention richtet sich auf einen in der Zukunft liegenden Zustand, wie weit dieser entfernt ist, spielt hierbei keine Rolle (vgl. Deci/Ryan 1993: 224).

Neben Verhalten, welches auf Intention zurückzuführen ist, sind auch Verhalten zu erkennen, welche kein erkennbares Ziel verfolgen oder durch einen unkontrollierten Handlungsimpuls entstehen. Beispiele dafür sind Dösen oder einen Wutanfall. Diese Verhaltensweisen werden als amotiviert bezeichnet. Sie werden deshalb so genannt, «weil sie nicht durch intentionale Prozesse gesteuert werden» (ebd.: 224).

Die Selbstbestimmungstheorie unterscheidet sich deshalb von anderen Theorien und Konzepten im Bereich der Motivation, weil sie von unterschiedlichen qualitativen Ausprägungen des motivierten Handelns ausgeht. Andere Theorien, wie beispielsweise die Selbstwirksamkeit von Bandura oder die Theorie der erlernten Hilflosigkeit von Seligman, sehen Motivation als einheitliches Konzept (vgl. ebd.: 224). Die Selbstbestimmungstheorie hingegen geht von einem Kontinuum aus, wobei die beiden Enden *Selbstbestimmtes* und *kontrolliertes Verhalten* die jeweiligen Enden des Kontinuums definieren (vgl. ebd.: 225). Die Theorie unterscheidet hier in wie weit eine Handlung als frei gewählt oder als aufgezwungen erlebt wird. Freigewählte

Handlungen gelten als selbstbestimmt und aufgezwungene Handlungen als kontrolliert. Das Kontinuum legt «die Qualität oder Orientierung einer motivierten Handlung fest (...)» (ebd.: 225). Daraus wurden die Begrifflichkeiten der intrinsischen und extrinsischen Motivation abgeleitet.

Intrinsische Motivation wird als interessenbestimmte Handlung definiert. Sie zeichnet sich dadurch aus, dass sie nicht durch Drohung oder Versprechungen hervorgerufen wird. Intrinsisch motiviertes Handeln stimmt mit der eigenen Auffassung des persönlichen Selbst überein und erklärt, warum Menschen auch ohne Druck von aussen oder persönlichen inneren Zwänge einer Tätigkeit nachgehen (vgl. ebd.: 225f.).

Als extrinsische Motivation werden Verhaltensweisen beschrieben, welche von aussen initiiert werden oder daraus resultierende Konsequenzen erzielt werden möchten. Es handelt sich hierbei nicht um eine spontane Handlung, welche selbstbestimmt und aus persönlichem Antrieb gewählt wird (vgl. ebd.: 225).

Heute wird davon ausgegangen, dass intrinsische und extrinsische Motivation keine Gegensätze darstellen und dass gewisse extrinsisch motivierte Handlungen auch selbstbestimmt sein können.

Durch Forschung und Analysen wird heute davon ausgegangen, dass extrinsisch motivierte Verhaltensweisen «durch die Prozesse der Internalisation und Integration in selbstbestimmte Handlungen überführt werden» können (ebd.: 227). Unter Internalisation wird ein Prozess verstanden, welcher «externale Werte in die internalen Regulationsprozesse einer Person» übernimmt (ebd.: 227). Unter Integration ist der weiterführende Prozess zu verstehen, in welchem «die internalisierten Werte und Regulationsprinzipien dem individuellen Selbst» eingegliedert werden (ebd.: 227).

Die Forschung in diesem Bereich konnte zeigen, dass externale Belohnung sich nicht nur positiv auf die intrinsische Motivation auswirkt. Belohnung, Strafandrohung, aufgezwungene Ziele, usw. werden als eher kontrollierend wahrgenommen und wirken sich mehrheitlich negativ auf die intrinsische Motivation aus. Wahlmöglichkeiten anzubieten und anerkennende Gefühle zu äussern werden hingegen als autonomiefördernd angesehen (vgl. ebd.: 230).

Es kann an dieser Stelle eine gute Verknüpfung zum Supported Employment hergestellt werden.

Im Supported Employment wird Selbstbestimmung als ein sehr wichtiger Bestandteil im Prozess benannt. Es wird allerdings nicht sehr differenziert beschrieben, warum

Selbstbestimmung ein so wichtiger Teil des Prozesses darstellt (vgl. Schaufelberger 2013: 31). Durch die Selbstbestimmungstheorie der Motivation kann sehr gut aufgezeigt werden, weshalb Selbstbestimmung und die dadurch hervorgerufene intrinsische Motivation von grosser Bedeutung sind. Gerade bezogen auf die Langfristigkeit einer Integration auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Denn wird ein Arbeitsintegrationsprozess nur auf der Basis extrinsischer Motivation geführt, ist eine langfristige Integration in den Arbeitsprozess als eher schwierig zu betrachten.

Wird allerdings auf eine intrinsische Motivation hingearbeitet, dies kann auch über die Integration von extrinsischer Motivation in das Selbst der Person geschehen, so erscheint eine langfristige Arbeitsintegration deutlich erfolgsversprechender.

Deci und Ryan beschreiben allerdings, dass diese Prozesse gerade bei Kindern sehr wichtig sind, um eine positive Entwicklung gewährleisten zu können (vgl. Deci/Ryan 1993: 229). Deshalb kann davon ausgegangen werden, dass der Lernprozess bei Erwachsenen deutlich mehr Zeit in Anspruch nimmt. Dies trifft sicherlich auch in der Arbeit mit Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen zu, welche häufig mehr Fremdbestimmung ausgesetzt sind, als Menschen ohne Behinderung.

Dennoch erscheint dies ein sehr wichtiger Ansatzpunkt zu sein, damit Integrationsprozesse im Supported Employment erfolgreich sein können.

2.6. Empowerment

Das Empowerment-Konzept wird als Ergänzung zum Selbstbestimmungsprinzip gesehen und kann als *befähigen* oder *ermächtigen* übersetzt werden. Es gibt bei diesem Konzept keinen konsistenten deutschen Begriff, weshalb auf den englischen Begriff zurückgegriffen wird (vgl. Lindmeier/Lindmeier 2012: 160, Stimmer 2012: 155). Das Konzept entstand in den 1950er Jahren in den USA und ist eng mit der damaligen Bürgerrechtsbewegung verbunden. Menschen, die sich ohnmächtig und wenig wertgeschätzt fühlten, taten sich zusammen und erfuhren so, sowohl als Einzelperson als auch gemeinsam als Gruppe, eine Stärkung. Dieses Gefühl der Stärkung wurde anschliessend als «Empowerment» bezeichnet (vgl. Lindmeier/Lindmeier 2012: 160).

Das Handlungsziel des Empowerments ist, «Menschen das Rüstzeug für ein eigenverantwortliches Lebensmanagement zur Verfügung zu stellen und ihnen Möglichkeitsräume aufzuschliessen, in denen sie sich die Erfahrung der eigenen Stärke aneignen und Muster solidarischer Vernetzung erproben können» (Sohns 2009:81f.).

Empowerment spricht davon, dass Menschen mit Behinderung sich in der heutigen Organisationslandschaft häufig als Objekte fühlen. Es wird für sie, mittels Förderplanungen und standardisierten Instrumenten geplant und organisiert. Die betroffenen Personen selber werden jeweils kaum miteinbezogen, sondern von professioneller Expertise überrollt. Wenn sie am Prozess beteiligt werden, können sie häufig nur am Rande an einer Planung mitwirken. Hinzu kommt, dass Planungen und Prozesse in vielen Fällen auf den Defiziten oder angeblichen Missständen der Klientel ausgerichtet sind (vgl. Michel-Schwartz 2009: 76f.).

Beim Empowerment handelt es sich hingegen um einen ressourcenorientierten Ansatz, welcher es sich zum Ziel setzt, den Menschen dabei zu unterstützen, persönliche Ressourcen zu entdecken, aufzubauen und zu kräftigen. Der Mensch soll ermächtigt werden sein Leben selbst in die Hand zu nehmen und zu bestreiten (vgl. ebd.: 76f.).

Hier zeigt sich auch ein Kritikpunkt an anderen, eher älteren Konzepten, wobei diese teilweise noch heute ihre Gültigkeit haben. Viele dieser Konzepte sind defizitorientiert und stellen nicht die Ressourcen, sondern die Beeinträchtigung, die Mängel und Unfähigkeiten ihrer Klientel in den Fokus, um dort anzusetzen und die Klientel zu unterstützen (vgl. ebd.: 76).

Der Begriff der Ressourcen wird in der Sozialen Arbeit sehr häufig genannt. Was genau meint das Empowerment-Konzept mit Ressourcenförderung bei der Klientel? Auch der Begriff selber wird in Diskussionen häufig sehr allgemein oder nicht klar von anderen Begriffen abgegrenzt verwendet. Als zentrale Bedeutung in der Auseinandersetzung mit dem Ressourcenbegriff beschreibt Michel-Schwartz Ressourcen als «Währung (...), die für den Prozess der Bewältigung von Alltagsaufgaben, der Befriedigung individueller Bedürfnisse und der Verwirklichung von langfristigen Lebensplanung eingesetzt wird – eine Währung, die sich als «Kapital» anhäufen und stabilisieren lässt» (ebd.: 85).

Ressourcen lassen sich in folgende Ebenen einteilen: Strukturelle Ressourcen (ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, usw.), personale Ressourcen (Selbstwertgefühl und Selbstakzeptanz, emotionale Intelligenz, Flexibilität, usw.) und soziale Ressourcen (materielle Unterstützung, kognitive Unterstützung, usw.). Die umfassende Beschreibung dieser Ressourcen stellt Michel-Schwartz in ihrem Buch zusammen (vgl. ebd.: 85-87).

Die drei genannten Ebenen sind, der Maslow'schen Bedürfnispyramide entsprechend, hierarchisch geordnet. Basis für einen Empowerment-Ansatz stellen die strukturellen Ressourcen dar, da die Existenzgrundlage und die damit verbundene Ernährungs- und

Wohnsituation essentiell sind um in weiteren Bereichen agieren zu können. Erst darauf lassen sich die personalen und anschliessend die sozialen Ressourcen aufbauen (vgl. ebd.: 87).

Empowerment ist durch seine ethische Fundierung ein Arbeitsprinzip. Davon klar zu unterscheiden ist Empowerment als Handlungskonzept, in welchem vier Handlungsebenen (Individual-, Gruppen-, Organisations- und Gemeindeebene) unterschieden werden können (vgl. Stimmer 2012: 155). Das Konzept Empowerment kann als systemübergreifender Ansatz gesehen werden, da sich der eigentliche Sinn des Empowerments erst durch die Verknüpfung der vier Handlungsebenen zu einem Handlungskonzept zeigt. Dadurch können auch systemische Ansätze in die Ausgestaltung des Empowerment-Konzeptes eingebunden werden. Als Verbindungstheorie kann hier das sozial-ökologische Konzept von Bronfenbrenner genannt werden, welches sich auf allen vier Ebenen (Mikro-, Meso-, Exo- und Makrosystem) mit jenen des Empowerment-Konzeptes verknüpfen lässt (vgl. Sohns 2009: 81).

Je nach Autorenschaft wird das Handlungskonzept des Empowerments auf Grund seiner Zielsetzung für die Inklusionsarbeit als sehr wichtig betrachtet. Es fordert, dass Menschen Verantwortung übernehmen und durch soziale Anerkennung und Selbstbestimmung eine gewisse Eigenmacht erleben und somit auf die gleiche Stufe gestellt werden wie jene in ihrer Umwelt.

Gerade in der professionellen Umsetzung fordert das Empowerment ein radikales Umdenken von den PSA, welche nach diesem Handlungskonzept handeln wollen. Es geht hier nicht mehr darum, dass professionelles Expertenwissen an die Klientel weitergegeben wird, sondern dass ein «Beziehungsmodus des partnerschaftlichen Aushandelns» erreicht werden kann (Stimmer 2012: 162f.).

Zum Schluss wird hier in diesem Kapitel der Bezug zu Supported Employment hergestellt. Das Empowerment-Konzept vereint viele verschiedene und für die Arbeitsintegration wichtige Ansätze und Haltungen. Empowerment ist eine von verschiedenen theoretischen Aspekten, welche im Supported Employment eine Rolle spielen. Empowerment zeigt sehr gut den Ansatz, welcher Supported Employment verfolgt, denn Supported Employment möchte es ihrer Zielgruppe ermöglichen ihre Ressourcen auf allen genannten Ebenen zu aktivieren. Daneben sollen die Betroffenen Selbstbestimmung und Eigenmacht erfahren, indem sie erarbeiten und dadurch erleben und bestimmen können, welchen weiteren beruflichen Weg sie basierend auf ihren Ressourcen einschlagen wollen und können.

Mittels dieses Konzeptes lässt sich im Supported Employment die Wahlmöglichkeit und Selbstbestimmung begründen und differenziert darstellen (vgl. Schaufelberger 2013: 31).

3. Arbeitsbegriff

3.1. Differenzierter Arbeitsbegriff

In unserer Gesellschaftsform setzen wir Arbeit mit Erwerbsarbeit gleich. Der Arbeitsbegriff wird somit durch gesellschaftliche Werte und Normen bestimmt und eingegrenzt. Eltern fragen ihre Kinder nicht, ob sie einmal arbeiten möchten, denn hier wird ein klares Ja bereits vorausgesetzt. Es stellt sich lediglich die Frage, in welchem Bereich sie arbeiten möchten. Dies schränkt die Wahlfreiheit bereits etwas ein, doch ist dies zwingend notwendig? Denn es gibt nicht nur Erwerbsarbeit, sondern auch viele verschiedene Formen von Arbeit (vgl. Doose 2012: 76). Erwerbsarbeit meint, dass eine Arbeitsleistung in Form von Güterproduktion oder Anbieten von Dienstleistung erbracht wird. Dafür erfolgt in der Regel eine Gegenleistung in Form von Geld oder materiellen Leistungen. Erwerbsarbeit bedeutet, dass die arbeitende Person von ihrem, durch Erwerbsarbeit erwirtschafteten, Einkommen leben oder mindestens überleben kann. Es spielt hierbei keine Rolle, ob eine Person angestellt ist oder einer selbständigen Erwerbstätigkeit nachgeht (vgl. Bieker 2005: 12). Die Erwerbsarbeit erfüllt verschiedene Funktionen, welche im nachfolgenden Kapitel konkretisiert werden.

In der Gesellschaft gilt aktuell lediglich Erwerbsarbeit, wie sie oben beschrieben wurde, als *richtige* Arbeit. Andere Formen von Arbeit sind wenig oder nicht anerkannt (vgl. ebd.: 20).

Durch die prekäre Situation auf dem Arbeitsmarkt für verschiedene Akteure werden die Stimmen, welche eine Neubewertung der Arbeitsthematik und des Arbeitsbegriffes fordern, immer lauter und deutlicher. Es entwickelte sich daher die «Vision einer neuen Arbeits- bzw. Trägergesellschaft» (ebd.: 20). Diese Vision möchte erreichen, dass es die Erwerbsarbeit in heutiger Form nach wie vor gibt, diese allerdings durch eine andere Arbeitsform ergänzt werden soll. Sie zielt darauf ab, dass viele Tätigkeiten, auch ausserhalb von Erwerbsarbeit, sehr wichtige Bestandteile der Gesellschaft sind und sie aber dennoch nicht entlohnt werden (können). Es würde sich hier um Nichterwerbsarbeit handeln, welche ein Ansehen in der Gesellschaft geniessen sollte (vgl. ebd.: 20). Dafür müsste es aber in der Gesellschaft attraktiv gemacht und deutlich aufgewertet werden. Beispielsweise «müssten Einkommens- und soziale Sicherung stärker von der Erwerbsarbeit entkoppelt werden» (ebd.: 20). Es wird in diesem Zusammenhang der Begriff der Eigenarbeit, als Alternative zur Erwerbsarbeit, genannt. Er meint Arbeit im persönlichen Umfeld (Kinderbetreuung, Betreuung von Familienangehörigen, Selbstversorgung, usw.) aber auch Arbeit zu gemeinschaftlichen und gemeinnützigen Zwecken (vgl. ebd.: 20f.).

Dieser differenzierte Arbeitsbegriff ist nicht neu und scheint eher eine langfristige Vision zu sein, da es schwierig erscheint, diese in das gesellschaftliche Denken zu integrieren um damit die gleiche Anerkennung zu generieren, wie die Erwerbsarbeit dies kann. Langfristig gesehen könnte es für nichterwerbstätige Personen ein gewisses Mass an Anerkennung aus der Gesellschaft für ihre persönliche Eigenarbeit geben. Dies würde allerdings ein sehr starkes Umdenken in der Gesellschaft verlangen und würde alle Personen, egal ob mit oder ohne Behinderung, betreffen. Ob dieses Ziel erreicht werden kann, muss jedoch in Frage gestellt werden (vgl. ebd.: 21).

Parallel dazu gibt es eine Reihe anderer Fragen, welche sich in diesem Zusammenhang stellen. Beispielsweise stellt sich die Frage, ob Menschen mit einer Behinderung trotz eines veränderten Arbeitsbegriffes überhaupt bereit sind, auf eine Integration in die Erwerbsarbeit zugunsten einer Eigenarbeit (aus Gründen der Gleichstellung und des ökonomischen Status) zu verzichten. Hinzu kommt, dass freiwilliges Engagement verschiedene Kompetenzen in Bereichen wie Motivation, soziale Kommunikation, Organisation oder Kognition voraussetzen. Diese Kompetenzen sind bei Menschen mit und ohne Behinderung bereits sehr unterschiedlich verteilt. Durch die vielen vorausgesetzten Erwartungen und Kompetenzen sowie ein möglicher, flexibler Wechsel zwischen Erwerbs- und Eigenarbeit können gerade für Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung eine grosse Herausforderung oder Überforderung darstellen (vgl. ebd.: 21).

Aber auch in einer solchen Arbeitsform besteht die Gefahr, dass Menschen aufgrund ihrer Beeinträchtigung durch die Gesellschaft behindert werden und sie anschliessend auch im Bereich der Eigenarbeit im Bereich der öffentlichen Freiwilligenarbeit erschwerte Zugangsbedingungen erhalten (vgl. ebd.: 21).

Es erscheint dennoch sinnvoll, sich über einen veränderten Arbeitsbegriff Gedanken zu machen, wobei auch bei einem veränderten Arbeitsbegriff die gesellschaftlichen Institutionen in die Pflicht genommen werden müssen. Sie müssen Menschen mit Behinderung darin unterstützen, dass sie eine persönliche und sinnvolle Tätigkeit finden, wobei dieser Begriff seine Legitimation nicht aus «einem messbaren, wirtschaftlich verwertbaren Arbeitsergebnis bezieht, sondern auf die Befriedigung elementarer Bedürfnisse der Betroffenen zielt: nach Aktivität, nach Selbstbestimmung, nach sozialer Einbindung und zeitlicher Struktur» (ebd.: 22). Die Auseinandersetzung mit einem differenzierten Arbeitsbegriff erscheint im Kontext dieser Arbeit als zielführend. Dennoch erscheint der Begriff der Erwerbsarbeit jener zu sein, welcher

es mittels Supported Employment zu verfolgen gilt. Dies zeigen auch die verschiedenen Funktionen von Erwerbsarbeit auf. Diese werden nachfolgend ausgeführt und diskutiert.

3.2. Funktionen und Bedeutung von Erwerbsarbeit

Erwerbsarbeit wird als zentraler Lebensbereich in unserer Gesellschaft angesehen und erfüllt verschiedene Funktionen. Wir definieren uns nicht nur häufig über unsere (Erwerbs-)Arbeit, sondern unser dadurch generierte Verdienst beeinflusst auch massgeblich unsere Wohn- und Freizeitsituation. Für Menschen mit Behinderung kann Arbeit eine noch grössere Bedeutung erhalten, denn dies kann dazu führen, dass der Blick weg von den Defiziten hin zur Leistungsfähigkeit geht. Daneben kann die Abhängigkeit von Dritten durch ein eigenes Einkommen verringert und soziale Isolation minimiert werden (vgl. Kühn/Rüter 2008: 16f.). Erwerbsarbeit hat aber für alle Menschen verschiedene Funktionen, welche ihr zugeordnet werden können:

- In erster Linie gilt Erwerbsarbeit für die meisten Menschen als materielle Existenzsicherung. Mit ihrem durch Erwerbsarbeit erwirtschafteten Einkommen decken sie die Kosten um ihre Grundbedürfnisse stillen zu können (vgl. Doose 2012: 76f.). Dies trifft bei Menschen, welche mittels Supported Employment in den allgemeinen Arbeitsmarkt integriert werden sollen bzw. wollen zwar nicht ganz zu. Dennoch können sie so, wenn auch nur einen kleinen Teil ihres Einkommens selber bestreiten, was positive Auswirkungen auf ihr Selbstvertrauen, ihre Selbstwirksamkeit und ihre Autonomie haben kann. Daneben gibt es auch Menschen ohne Behinderung, welche einer Erwerbsarbeit nachgehen und trotzdem auf zusätzliche wirtschaftliche Unterstützung angewiesen sind, wie beispielsweise die Working Poor.
- Die Erwerbsarbeit erfüllt auch einen Teil unseres Bedürfnisses nach Sicherheit. Einerseits sind mittels Arbeitsverträgen gewisse Rechte vereinbart und bieten in der Regel einen gewissen Kündigungsschutz. Zusätzlich wird mittels Sozialabgaben und Steuern auch daraufhin gearbeitet, dass die soziale Sicherheit für die arbeitende Person aber auch für andere in der Gesellschaft gewährleistet ist (vgl. ebd.: 77).
- Durch Erwerbsarbeit kann eine Alltagsstrukturierung erreicht werden. Dies einerseits da das Leben dadurch in verschiedene Lebensbereiche unterteilt wird (Arbeit, Freizeit, Wohnen, etc.). Andererseits bietet sie eine zuverlässige und verbindliche zeitliche Struktur, welche den Tag in verschiedene Zeitebenen einteilt wie Arbeitstage, Freizeit, Wochenende, usw. (vgl. ebd.: 77).

- Als weitere Funktion der Erwerbsarbeit ist die soziale Funktion zu nennen. Es sollen gemeinsame Erfahrungen gesammelt werden wobei die Akteure automatisch in Kommunikation miteinander treten. Es kann so ein soziales Netzwerk aufgebaut und gleichzeitig an den eigenen kommunikativen und kooperativen Fähigkeiten gearbeitet werden. Erwerbsarbeit ermöglicht auch Partizipation an gemeinschaftlichen Prozessen und bietet die Möglichkeit im Alltag verschiedene Rollen einnehmen zu können (vgl. ebd.: 77, Kühn/Rüter 2008: 17).
- Ein Zugehörigkeitsgefühl zu einer Berufsgruppe und/oder einem Unternehmen zu entwickeln ist ein sehr wichtiger Bestandteil von sozialem Status und sozialer Anerkennung. (Erwerbs-)Arbeit stellt somit einen wesentlichen Bestandteil unserer persönlichen Identität dar (vgl. Doose 2012: 77, Kühn/Rüter 2008: 17).
- Durch Erwerbsarbeit schafft eine Person etwas und leistet einen Beitrag für die Gesellschaft, wodurch Fähigkeiten und Fertigkeiten gezielt eingesetzt werden können. Dies bedeutet Aktivität und steuert auch einen wichtigen Teil zum Selbstwertgefühl und der Identitätsbildung bei (vgl. Doose 2012: 77).

4. Arbeitsintegration in der Schweiz

4.1. Grundsätze und Ziele von Arbeitsintegration

In der Schweiz finanziert die Invalidenversicherung (IV) viele verschiedene Massnahmen und Unterstützungsangebote im Bereich der Integration in die Erwerbsarbeit. Die Massnahmen richten sich darauf aus, dass die betroffenen Personen so viel Unterstützung wie nötig erhalten, um ihre Chancen auf eine Integration in die Erwerbsarbeit zu steigern (vgl. Bundesamt für Sozialversicherungen 2018: 2). Die IV klärt ab, welchen Leistungsanspruch versicherte Personen haben und stellen dafür eine Kostengutsprache.

Institutionen, die Massnahmen zur Arbeitsintegration anbieten, können diese Leistungen, entsprechend der Kostengutsprache erbringen. In der Schweiz gibt es viele verschiedene Institutionen, welche Massnahmen zur Arbeitsintegration anbieten.

Der nationale Dachverband für Arbeitsintegration ist *Arbeitsintegration Schweiz*. Sie haben über 200 eingetragenen Institutionen in der Schweiz und verfolgen verschiedene Ziele. Er fördert die Professionalisierung im Bereich der Arbeitsintegration, unterstützt Forschung, entwickelt Weiterbildungen und betreibt wichtige Netzwerkarbeit (vgl. Arbeitsintegration Schweiz 2018: 1). Die Charta des Dachverbandes führt die Grundsätze von Arbeitsintegration auf:

- a) Die Verbandsmitglieder sind bestrebt, Erwerbslosen die zu ihrer Reintegration in den Arbeitsmarkt adäquaten Massnahmen zur Verfügung zu stellen.
- b) Die Zuteilung einer der Lebenslage angepassten geeigneten Massnahme erfolgt (sic!) wenn immer möglich in gegenseitiger Übereinkunft der Trägerorganisation, der Teilnehmenden und der zuweisenden Stelle.
- c) Die Betreuung und Begleitung der Teilnehmenden während der ganzen Dauer einer Massnahme ist im Hinblick auf die arbeitsmarktliche Integration gewährleistet.
- d) Die eigene Initiative und Reflexionsfähigkeit der Teilnehmenden wird gefördert.
- e) Die Teilnehmenden erhalten am Ende einer Massnahme eine transparente und sachbezogene Rückmeldung über die erworbenen Fähigkeiten bzw. eine qualifizierte Aussage über ihre Leistungen und ihr Verhalten bezüglich ihrer Arbeitsmarktfähigkeit.
- f) Bei Arbeitseinsätzen wird ein Zeugnis ausgestellt, das sich nach den arbeitsrechtlichen Prinzipien orientiert: Wahrheit – Klarheit – Vollständigkeit - Wohlwollen.

- g) Die Verbandsmitglieder arbeiten sowohl mit regionalen Arbeitsvermittlungszentren wie auch mit anderen öffentlichen oder privaten Organisationen zur Förderung der beruflichen und sozialen Eingliederung Erwerbsloser zusammen.
- h) Der Schutz persönlicher Daten von Teilnehmenden ist gewährleistet.
- i) Die Transparenz der Programme und Aktivitäten des Verbandes und seiner Mitglieder gegenüber der Öffentlichkeit ist gewährleistet.

(Arbeitsintegration Schweiz 2008: 2)

Diese Grundsätze zeigen sehr gut die Idee von Arbeitsintegration auf. Insgesamt lassen sie viel Spielraum und ermöglichen es so, dass sehr viele unterschiedliche Angebote entstehen können. Einerseits können so verschiedene Zielgruppen individuell begleitet und gefördert werden. Auf der anderen Seite entsteht dadurch aber auch eine gewisse Unübersichtlichkeit der Angebote. Nachfolgend werden die Begrifflichkeiten, die gesetzlichen sowie sozialpolitischen Grundlagen und die Herausforderungen von Arbeitsintegration differenziert betrachtet.

4.2. Begrifflichkeiten

Grundsätzlich gilt es zu sagen, dass die Begriffe keinesfalls einheitlich verwendet werden. Es werden teilweise gleiche Begriffe für Unterschiedliches verwendet und unterschiedliche Begriffe für Gleiches (vgl. Schaufelberger 2013: 14).

Es gibt den Begriff der beruflichen Integration. Dieser findet im schweizerischen Sozialsystem häufig Verwendung. Beispielsweise in der Sozialhilfe, in der von beruflicher und sozialer Integration gesprochen wird (vgl. ebd.: 14).

Ein Team der Hochschule Luzern, Bereich Soziale Arbeit, hat 2010 folgenden Vorschlag einer vertieften Systematisierung für Arbeitsintegration erarbeitet:

Damit (mit der Arbeitsintegration) sind zwei Ziele verbunden, deren Gewichtung je nach historischer Ausgestaltung des Sozialstaates und je nach Akteuren variieren: das Ziel der Teilhabe möglichst aller Personen an gesamtgesellschaftlichen Sinn- und Arbeitszusammenhängen («soziale Teilhabe», «soziale Integration») sowie das Ziel der wirtschaftlichen Unabhängigkeit möglichst aller Gesellschaftsmitglieder durch Erwerbsarbeit. Im einen Fall geht es um eine Verhinderung von Desintegration und Ausgrenzung auf gesellschaftlicher Ebene und um Zugehörigkeit und Autonomie auf der individuellen Ebene, im andern um die finanzielle Entlastung auf gesellschaftlicher Ebene sowie die finanzielle Autonomie des Einzelnen. Stellt man sich die beiden Zielsetzungen als Achsen vor, so spannen

sie das Feld der Arbeitsintegration auf. Arbeitsintegration in seiner Gesamtheit zielt in unserem Verständnis letztlich immer auf eine Verbesserung auf beiden Achsen. (ebd.: 16)

Der Begriff der Arbeitsintegration kann somit als Dach für unterschiedlichste Aktivitäten, Massnahmen oder Bemühungen gesehen werden. Dies allerdings unter der Voraussetzung, dass sie sich in obige Gegenstandsbestimmung einordnen lassen (vgl. ebd.: 16).

Die Systematisierung zeigt eine vertiefte Auseinandersetzung mit den eingangs genannten Zielen und Grundsätzen des Dachverbandes *Arbeitsintegration Schweiz* und zeigt deutlich, dass die Stossrichtung von Arbeitsintegrationsmassnahmen übereinstimmt.

In dieser Arbeit wird der Begriff der Arbeitsintegration verwendet. So kann ein guter Bezug zum eben genannten Definitionsversuch und eine einfachere Verbindung zum Arbeitsmarkt hergestellt werden. Im weiteren Verlauf der Arbeit wird ersichtlich werden, dass Supported Employment, aufgrund der genannten Gegenstandsbestimmung, der Arbeitsintegration zugeordnet werden kann (vgl. ebd.: 16).

4.3. Gesetzliche und sozialpolitische Grundlagen

Arbeitsintegration ist als Teil der Umsetzungsmassnahmen für den sozialpolitischen Auftrag der Schweiz anzusehen. Integration in den Arbeitsmarkt gilt als ein Hauptziel verschiedener Sozialversicherungen, aber auch bei der Sozialhilfe (vgl. Kanton Zürich 2016: o.S.). Durch die historische Entwicklung in der Schweiz hat der Staat immer mehr Verantwortung übernommen. Der Staat ist mitverantwortlich für die soziale Sicherheit der Bevölkerung in der Schweiz und muss den sozialpolitischen Auftrag mittels verschiedener Massnahmen erfüllen. Der Auftrag der Sozialpolitik, welchen es zu erfüllen gilt, besteht darin die wirtschaftliche und soziale Stellung in der Gesellschaft für Benachteiligte zu verbessern und dem sozialen Abstieg entgegen zu wirken. Es wird an dieser Stelle auf Gerechtigkeit und Sicherheit hingearbeitet (vgl. Degen 2015: o.S.). Um diesen Auftrag erfüllen zu können, braucht es eine Zusammenarbeit zwischen dem Staat und verschiedenen Dienstleistungsanbietenden, welche geprüft sind und für den Staat spezifische Aufgaben und Aufträge übernehmen und professionell erfüllen (vgl. Kanton Zürich 2016: o.S.).

Durch den sozialpolitischen Auftrag und die zwingende Zusammenarbeit mit diesen anbietenden Institutionen ergeben sich die gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Arbeitsintegration in der Schweiz. Zusätzlich ist im BehiG geregelt, dass Bund und Kantone Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung schaffen müssen, womit die Betroffenen ihren

Lebensunterhalt möglichst selbstständig erwirtschaften können (vgl. Eidgenössisches Departement des Innern 2017: 12).

An bestimmten Stellen im weiteren Verlaufe der Arbeit wird auf gesetzliche Grundlagen im Zusammenhang mit Supported Employment und geschützten Werkstätten hingewiesen.

Es soll an dieser Stelle jedoch auf einen sozialpolitischen Aspekt im Zusammenhang mit Arbeitsintegration verwiesen werden; den Arbeitsmarkt.

In der Schweiz gibt es einen allgemeinen Arbeitsmarkt, der als erster Arbeitsmarkt bezeichnet wird. Dieser kann als offen bezeichnet werden, sofern er ohne Zugangsprivilegierung auskommt. Dazu ist ergänzend der zweite Arbeitsmarkt in der Schweiz vorhanden. Dieser verfügt über eine institutionelle Regelung mit den entsprechenden Zugangskriterien, wobei auch hier eine gewisse Konkurrenz innerhalb des zweiten Arbeitsmarktes erkennbar ist (vgl. Rüst/Debrunner 2005: 29).

Diese beiden Arbeitsmärkte sind allerdings nicht strikt zu trennen, da sie einen gewissen überschneidenden Bereich haben. Hierzu gehören beispielsweise geschützte Arbeitsplätze, welche in den allgemeinen Arbeitsmarkt ausgelagert werden oder Leiharbeiter, welche durch einen Betrieb des sekundären Arbeitsmarktes angestellt werden und so an den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden (vgl. ebd.: 29).

Gerade der Schweizer Arbeitsmarkt zeichnet sich durch eine hohe Sockelarbeitslosigkeit aus. Diese Art der Arbeitslosigkeit lässt sich weder auf konjunkturelle noch auf saisonale Bedingungen oder Umstände zurückführen. Auch wenn die Erwerbsquote in der Schweiz sehr gut ist, steigt die Sockelarbeitslosigkeit immer weiter an. Dies hängt damit zusammen, dass in der Schweiz eine effiziente und produktive Wirtschaft angestrebt wird, in welcher hochqualifiziertes Personal gesucht ist. Es wird eine hohe Passgenauigkeit der Arbeitnehmenden auf die angebotene Stelle gefordert, was gerade für Menschen ohne oder mit geringen Qualifikationen bedeutet, dass sie weniger oder nicht mehr gefragt sind (vgl. Schaufelberger 2013: 47). Diese Entwicklung wird in vielen Bereichen sichtbar, da diverse einfache und repetitive Tätigkeiten verloren gehen oder ins Ausland verlagert werden (vgl. ebd.: 58).

Geht man heute z.B. in ein Hallenbad wird der Eintritt an einem Automaten bezahlt und der nächste Automat kontrolliert das zuvor erworbene Ticket. Oder beim Einkauf in Geschäften werden die Konsumenten gleich selbst miteinbezogen, indem sie ihre Waren während oder nach dem Einkauf selber scannen und am Automaten bezahlen können. Es gibt heute bereits sehr viele solcher Beispiele, welche sehr gut aufzeigen, wo Arbeitsplätze für die genannte

Personengruppe verloren gehen oder bereits verloren gegangen sind. Gerade im Bereich der so genannten Nischenarbeitsplätze hat ein enormer Abbau stattgefunden, was ein Erklärungsansatz für die grosse und weiterhin steigende Sockelarbeitslosigkeit sein kann.

4.4. Herausforderungen bei der Arbeitsintegration

Im Bereich der Arbeitsintegration stellen sich für die PSA verschiedene Herausforderungen, die ihren Ursprung in der historischen Entwicklung der Sozialen Arbeit haben. Dies hängt damit zusammen, dass gesellschaftliche Zustände und Umbrüche eine direkte Wechselwirkung zur Sozialen Arbeit aufweisen und die Soziale Arbeit davon stark beeinflusst wird.

Durch das professionelle Trippelmandat der Sozialen Arbeit, hat sie nämlich nicht nur die Anliegen der Klientel zu berücksichtigen, sondern muss auch dem Staat gegenüber einen Auftrag erfüllen. Zudem gehört auch der Auftrag gegenüber der Profession dazu (vgl. Staub-Bernasconi 2007: 6f.). In diesem Trippelmandat ist die Chance einer fachlichen Aufwertung der Sozialen Arbeit zu erkennen. Dies bedeutet aber auch, dass PSA verschiedene grundlegende Handlungsansätze kennen müssen, ihnen verschiedene theoretische Zugänge geläufig sind und sie mit den entsprechenden Ansätzen und Theorien jonglieren können. So können sie beispielsweise paradoxe Verhaltensweisen oder herausfordernde Situationen analysieren, um sie besser verstehen und somit professionell handeln zu können (vgl. Kühn/Rüter 2008: 51).

Dies ist jedoch in Anbetracht des Konfliktpotentials, welches Arbeitsintegration als Handlungsfeld der Sozialen Arbeit bietet, keine leichte Aufgabe. Kühn und Rüter haben in ihrer Studie von 2008 verschiedene Konflikte herausgearbeitet, welche an dieser Stelle kurz diskutiert werden (vgl. ebd.: 119).

Die Studie von Kühn und Rüter bezieht sich auf die Situation von PSA im Bereich der Arbeitsintegration und zeigt in einem ersten Teil eine einzelne Kernkategorie auf, welche im Verlaufe der Studie erarbeitet werden konnte. Diese Kernkategorie wird als Konfliktbewältigung/Konfliktgestaltung bezeichnet. Diese lässt sich in folgende Phänomene unterteilen:

- Spannungsverhältnis zwischen potentiellen Arbeitgebern der behinderten Menschen; Sozialarbeitern und behinderten Menschen als Adressaten der Sozialen Arbeit; Träger der Sozialen Arbeit
- Rahmenbedingungen als Anforderungen der Sozialen Arbeit

- Erwartungen von Leistungsfähigkeit als Merkmal vermittlungsfähiger behinderter Menschen
- Professionelles Selbstverständnis Sozialer Arbeit in der beruflichen Rehabilitation (ebd.: 119)

Als Kern ihrer Ergebnisse bezeichnen die Autorinnen, dass der ökonomische Druck, welcher aus den wettbewerbsbedingten Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes heraus entsteht, sich «in einer Dimension mit den ethischen und professionellen Ansprüchen Sozialer Arbeit und den daraus resultierenden Handlungsweisen befindet» (ebd.: 121). Die verschiedenen Ausprägungen dieser Dimension stehen mit sehr unterschiedlichen und teils gegensätzlichen Anforderungen miteinander in Beziehung, ohne die Möglichkeit sie voneinander zu lösen (vgl. ebd.: 121).

In diesem Geflecht haben PSA einen unterschiedlich grossen Handlungsspielraum und können doch mittels intrapersonaler Prozesse die Ausgestaltung ihrer Handlungen stark beeinflussen (vgl. ebd.: 121).

5. Supported Employment: Modell zur Arbeitsintegration

5.1. Die Konzeptidee

Das Konzept Supported Employment bewegt sich im Bereich der Arbeitsintegration. Es handelt sich dabei um ein Konzept, welches Menschen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt unterstützt.

Im Prozess wird die Klientel durch eine Fachperson begleitet und unterstützt. Diese Fachperson wird häufig *Job Coach* genannt (vgl. Schaufelberger 2013: 25).

Die European Union of Supported Employment (EUSE) verwendet folgende Definition:

«Unterstützung von Menschen mit Behinderung oder von anderen benachteiligten Gruppen bei Erlangen und Erhalten von bezahlter Arbeit in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes.» (Schaufelberger 2013: 20)

Aus obiger Definition lässt sich bereits vieles zur Idee und Vision des Konzeptes herauslesen, sie ist jedoch sehr weit gefasst. Dies vor dem Hintergrund, dass die Definition für Europa verfasst worden ist und mittels dieser Definition dem Umstand Rechnung getragen wird, dass nicht alle Länder Supported Employment genau gleich umsetzen. Trotz dieser weiten Fassung verfügt Supported Employment über einige zentrale Elemente. Diese werden je nach Autorenschaft unterschiedlich gewichtet aufgeführt und sind inhaltlich so auch nicht unumstritten (vgl. ebd.: 20f.).

- Hauptelement des Supported Employment ist, dass die Betroffenen eine Arbeit haben, welche leistungentsprechend entlohnt wird. Der Fokus liegt nicht auf einer Reduktion oder Loslösung von Transferleistungen. Aus der Perspektive von Supported Employment ist Partizipation am Arbeitsleben im Zentrum und nicht, der reduzierte Bezug von Sozialleistungen. Hier deutet sich bereits ein erstes Spannungsfeld zwischen Finanzierenden und dem Konzept an. Für die IV bedeutet lediglich eine Reduktion der Rente eine erfolgreiche berufliche Integration. Dies kann zu wesentlichen Spannungen und Herausforderungen in der Umsetzung führen (vgl. ebd.: 21)
- Die Zielgruppe hat sich im Laufe der Jahre verändert, früher wurden hauptsächlich Menschen mit Lern- und geistiger Behinderung angesprochen. Heute stehen alle Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt im Fokus. Sie werden als *nicht vermittlungsfähig* beschrieben, was ihre Gemeinsamkeit aufzeigt. An dieser Stelle lässt sich auch eine klare Abgrenzung zur Arbeitsvermittlung aufzeigen. In der

Arbeitsvermittlung verfügen die betroffenen Personen über eine möglichst hohe Arbeitsmarktfähigkeit (vgl. ebd.: 21).

- Langfristigkeit zählt ebenfalls zu den zentralen Elementen. Ziel ist, dass betroffene Personen einen Arbeitsplatz finden und ein nachhaltiger Verbleib im Arbeitsmarkt erreicht wird (vgl. ebd.: 21).
- Obiges Ziel soll mit dem Gedanken *first place, then train* erreicht werden. Dieser Ansatz ist im Vergleich mit anderen Herangehensweisen in der Arbeitsintegration aber auch aus Sicht anderer Akteure wie der IV oder der Sozialhilfe neu. In anderen Programmen wird zuerst qualifiziert und erst anschliessend nach einem geeigneten Arbeitsplatz gesucht. Die Herangehensweise im Supported Employment wurde durch die Erkenntnis gewählt, dass Menschen und speziell jene mit kognitiven Beeinträchtigungen in Realsituationen (direkt am Arbeitsplatz) besser lernen, da sie Schwierigkeiten mit der Generalisierung von Gelerntem haben (vgl. Doose 2012: 137). Vorwiegend bei Menschen mit psychischer Beeinträchtigung ist ein konsequentes *first place, then train* allerdings umstritten. Einige Autorinnen und Autoren verweisen darauf, dass ein Training vor einer Platzierung sinnvoll sein kann. Dies beispielsweise um überhaupt erst Grundlagen für eine geeignete Stellenwahl zu treffen (vgl. Rüst/Debrunner 2005: 37).
- Neben all den bereits genannten Elementen geht es im Supported Employment auch um eine Wahlmöglichkeit und eine damit einhergehende Erweiterung der Selbstbestimmung. Der allgemeine Arbeitsmarkt wird, verglichen mit anderen Arbeits- und Beschäftigungsformen nicht grundsätzlich als besser erachtet. Allerdings sollen gerade junge Menschen mit Behinderung die Wahl haben, welchen Beruf sie erlernen wollen und wo sie arbeiten möchten. Dies ist häufig nicht möglich, wenn sie nur die Möglichkeit der Ausbildung in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung haben (vgl. Schaufelberger 2014: 8).
- Als letztes ergänzendes Element kommt die Flexibilität hinzu. Im Konzept sollen alle Hilfen und Unterstützungen angeboten werden, welche notwendig sind, um auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bestehen zu können. Dazu müssen die Mittel flexibel eingesetzt und angeboten werden können (vgl. Doose 2012: 137).

5.2. Historische Entwicklung

Das Konzept Supported Employment kommt ursprünglich aus den USA. Dort wurde im Jahr 1984 mit einer gesetzlichen Verankerung der erste Grundstein gelegt. Die USA vergaben 1985 bis 1986 verschiedenen Bundesstaaten die Aufträge, das vorherrschende System der beruflichen Integration zu verändern und Supported Employment einzuführen. Zu dieser Zeit richtete sich das Programm Supported Employment an Menschen mit Lern- und geistiger Behinderung und an Menschen, welche in Werkstätten für Menschen mit Behinderung tätig waren (vgl. Doose 2012: 184f., Schaufelberger 2013: 28).

Massgebend für die Weiterentwicklung des Projektes waren verschiedene universitäre Forschungen in den USA, welche unter anderem das *Individual Placement and Support System* speziell für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen entwickelten und evaluierten. Die daraus resultierenden Erkenntnisse deuteten auf eine raschere und längerfristige Integration von Betroffenen hin, wenn sie mittels Supported Employment begleitet wurden (vgl. Doose 2012: 192).

In Europa entstanden erste Projekte im Bereich Supported Employment in den Achtziger- und Neunzigerjahren und 1993 wurde die bereits erwähnte EUSE gegründet. Der Europäische Sozialfonds unterstützte dann verschiedene Supported Employment Projekte in ganz Europa. An diese finanzielle Unterstützung war stets ein Austausch zwischen den verschiedenen ausführenden Institutionen in ganz Europa geknüpft. So konnten sie sich austauschen, sich vernetzen und voneinander lernen (vgl. ebd.: 192).

In der Schweiz lassen sich erste Spuren von Supported Employment um 1980 finden. Schweizer Pionier in diesem Bereich war das Möbelhaus *Möbel Pfister*, welches aufgrund eines Firmenjubiläums einige, wie sie es nannten *beschützte Arbeitsplätze* für Menschen mit psychischer Beeinträchtigung schafften. Das Projekt wurde mit 12 Plätzen gestartet und fachlich begleitet. Auf dieser Basis entstanden auch in der Schweiz verschiedene Projekte, welche sich meistens an Personen mit psychischen Beeinträchtigungen richteten. Andere Zielgruppen, wie beispielsweise Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen, wurden in der Schweiz, verglichen mit anderen Ländern kaum berücksichtigt (vgl. Schaufelberger 2013: 28f.).

Diese einseitige Fokussierung hat sich in den vergangenen Jahren stark verändert. Es kamen zunehmend auch Angebote für andere Zielgruppen hinzu. Insgesamt zielen die Angebote heute auf ein sehr grosses Spektrum an Personen, welche im allgemeinen Arbeitsmarkt benachteiligt sind bzw. werden (vgl. ebd.: 29).

Die Schweiz ist seit 2009 Mitglied der EUSE und die Schweiz, vertreten durch den Verein Supported Employment Schweiz nimmt an Kongressen teil und vergibt Stipendien. Diese ermöglichen es, dass Praktikerinnen und Praktiker in einem Land der Wahl Supported Employment Projekte besuchen können und so der internationale Austausch unterstützt und gefördert wird (vgl. Supported Employment Schweiz o.J.: o.S.).

5.3. Aktueller Forschungsstand

Es bestehen verschiedene empirische Forschungsergebnisse, wobei viele aus dem angloamerikanischen Raum stammen. Diese können aufgrund unterschiedlicher Rahmenbedingungen (Gesetze, Sozialpolitik, usw.) nicht direkt auf die Schweiz übertragen werden. Hinzu kommt, dass diese Forschungen lediglich Menschen mit psychischer Beeinträchtigung einschliessen und diese nicht die Hauptzielgruppe dieser Arbeit darstellen (vgl. Schaufelberger 2013: 33). Aus der Schweiz gibt es ebenso Studien zum Thema Supported Employment und Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen. Eine dieser Studien wäre jene von Thomas Rüst und Annelies Debrunner von 2005. Aber auch hier entspricht die Zielgruppe nicht jener dieser Arbeit.

Es wird an dieser Stelle auf eine Forschungsarbeit aus Deutschland hingewiesen. Diese kann besser auf die Schweiz übernommen werden. Sie fokussiert sich auf Menschen mit Behinderung und es wurde die Nachhaltigkeit von Supported Employment untersucht.

Es handelt sich hierbei um eine Untersuchung aus dem Jahre 2005 von Kassermann und Rütters. Dabei wurden 125 von 141 Personen befragt, welche zwischen 1994 und 1997 in den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt worden sind. Die Befragung fand acht Jahre nach ihrem Stellenantritt im allgemeinen Arbeitsmarkt statt (vgl. ebd.: 35).

Die Befragung ergab, dass nach acht Jahren 66 Prozent der Untersuchungsteilnehmenden noch im allgemeinen Arbeitsmarkt tätig waren und 41 Prozent davon noch im selben Betrieb. Die restlichen Personen arbeiteten in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung, waren erwerbslos oder bezogen eine Rente (vgl. ebd.: 35).

Kassermann und Rütters nennen ein gutes Verhältnis zu Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen und ihre verlässliche Unterstützung als wichtige Faktoren für eine langfristige und gelingende Integration in den Arbeitsprozess. Weniger Auswirkung auf das Arbeitsverhältnis hätten hingegen langfristige Lohnzuschüsse (vgl. ebd.: 35).

Neben der Untersuchung von Kassermann und Rütters wird auch die Untersuchung von Stefan Dose (2007) von verschiedenen Autorinnen und Autoren ausgeführt. Es handelt sich bei seiner

Studie um einer Verbleibs- und Verlaufsstudie. Diese untersuchte die langfristige Entwicklung von 251 Menschen mit Lernbehinderung, welche aus Werkstätten für Menschen mit Behinderung in den allgemeinen Arbeitsmarkt integriert wurden. Hier waren nach neun Jahren noch 65 Prozent im allgemeinen Arbeitsmarkt angestellt. Diese Ergebnisse decken sich laut Dooses eigener Aussage, mit den Ergebnissen der Untersuchung von Kasselman und Rütters (vgl. Doose 2012: 287, Schaufelberger 2013: 35).

Diese beiden Untersuchungen belegen, dass Menschen mit Behinderung mittels einer Begleitung durch Fachdienste langfristig und stabil in den allgemeinen Arbeitsmarkt integriert werden konnten (vgl. Doose 2012: 288).

Doose zeigt in seiner Studie ebenfalls weitere Zusammenhänge auf. Beispielsweise, dass es bei der Stabilität des Arbeitsverhältnisses einen Unterschied macht, ob die betroffene Person aus einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung vermittelt worden ist oder nicht (vgl. ebd.: 296f.).

5.4. Zielgruppen

Die Zielgruppe von Supported Employment befindet sich in einem stetigen Wandel. Je nach Autorenschaft werden unterschiedliche Definitionen verwendet, hier ein kleiner Auszug davon:

- «Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen oder Behinderungen» (Schaufelberger 2013: 52)
- «Arbeitssuchende und ArbeitnehmerInnen (sic!) mit einem besonderen Unterstützungsbedarf im Arbeitsleben» (Doose 2012: 138)

Heute wird der Anwendungsbereich von Supported Employment immer weiter ausgebaut und tendiert eher in die Richtung der Definition von Doose. Der Unterstützungsbedarf rückt immer mehr in den Fokus und wird nicht mehr so stark in Zusammenhang mit der Ursache gestellt. Als erweiterte Zielgruppe können somit langzeitarbeitslose Personen, Sozialhilfe beziehende Personen, Flüchtlinge, suchtbetroffene Personen oder Jugendliche mit Schwierigkeiten an Übergängen beispielsweise Schule/Beruf genannt werden (vgl. Schaufelberger 2013: 53-55).

Diese Ausführungen lassen den Schluss zu, dass jede Person mit entsprechendem Unterstützungsbedarf bei der Arbeitssuche Anspruch auf eine Unterstützung mittels Supported Employment hat. In der Schweiz entspricht dies allerdings nicht der Realität. Häufig werden in offiziellen Abläufen über Leistungsträger wie die IV aufgrund von (gesetzlichen)

Zuständigkeiten oder Rahmenbedingungen, aber auch aus finanziellen Gründen, gewisse Gruppen ganz oder teilweise ausgeschlossen. Gerade Personen, welche keine Aussicht auf einen Arbeitsplatz haben, welcher sich rentenreduzierend auswirkt, erhalten häufig keine Chance auf eine entsprechende Begleitung und Unterstützung. Hier ist eine deutliche Diskrepanz zum Konzept des Supported Employment auszumachen (vgl. Schaufelberger 2013: 81f.). Anbietende, welche das Konzept umfassend verfolgen möchten, müssen sich deshalb andere Lösungen suchen. Ansätze solcher Lösungen werden im Kapitel 5.6 konkretisiert.

In dieser Arbeit wird die Zielgruppendefinition nach Schaufelberger als Grundlage verwendet. Sie bildet die Zielgruppe dieser Arbeit, Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung, konkreter ab.

5.5. Phasen im Supported-Employment Prozess

Beim Supported Employment Konzept handelt es sich um einen flexiblen Prozess. Es ist ein methodischer Ansatz mit verschiedenen Prozessphasen und Elementen. Er kann idealtypisch in vier oder sechs Prozessphasen eingeteilt werden. Hier gilt es jedoch zu betonen, dass dieser Ablauf nicht zwingend dem Prozess in der Realität entspricht (vgl. Doose 2012: 140). Dies hat damit zu tun, dass Elemente in verschiedenen Phasen des Prozesses angewandt werden können und gewisse Themen immer wieder aufkommen und somit in verschiedenen Phasen bearbeitet werden müssen (vgl. ebd.: 140).

Im Folgenden werden nun die jeweiligen Phasen kurz erläutert und es werden einige wenige methodische Gedanken hineingearbeitet, um auf die Relevanz einer professionellen Ausbildung im Bereich der Arbeitsintegration hinzuweisen.

Orientierung und Beauftragung

In der ersten Phase soll das angestrebte Zielpublikum erreicht und über die Ziele von Supported Employment informiert werden. Daneben gilt es in Kooperation mit der Klientel herauszuarbeiten, ob Supported Employment die richtige Herangehensweise ist. Wichtigstes Kriterium ist der Wunsch im allgemeinen Arbeitsmarkt eine Stelle zu finden.

Anschliessend wird mit den finanzierenden Instanzen und (wenn nötig) weiteren Akteuren der Auftrag und die Finanzierung geklärt.

In diesem ersten und durchaus wichtigen Schritt geht es um das gemeinsame Kennenlernen, die Auftragsklärung und die Klärung der weiteren Zusammenarbeit (vgl. Schaufelberger 2013: 81f.).

Hier gilt, gerade bei Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen darauf zu achten, dass die Informationen in einfacher Sprache und z.B. mit Fotos oder Bildern illustriert werden, damit auch sie an die benötigten Informationen gelangen können. Zusätzlich gilt es bei den Räumlichkeiten auf eine möglichst barrierefreie Umgebung zu achten. (vgl. Doose 2012: 141).

Erarbeitung eines beruflichen Profils und Integrationsplanung

In dieser Phase geht es um die Herausarbeitung einer Passung zwischen der betroffenen Person und möglichem künftigem Arbeitsplatz. Ziel der Phase ist es, ein berufliches Profil und eine konkrete Zielvorstellung zu erarbeiten. Hier spielen sowohl die Wünsche und Erwartungen der Person, als auch bereits vorhandene Erfahrungen, Kompetenzen und Unterstützungsbedarf eine wesentliche Rolle (vgl. Schaufelberger 2013: 96).

In einem ersten Teil dieser Phase soll ein berufliches Profil der Person erarbeitet werden. Diese beinhalten Informationen wie

- Berufliche Ziele und Wünsche (work goal)
 - Beruflicher Hintergrund (work background)
 - Aktuelle Situation/Befindlichkeit und Umgang damit (current adjustment)
 - Berufliche Fähigkeiten (work skills)
 - Andere – in Bezug auf die Arbeit relevante – Faktoren (other work-related factors)
- (Schaufelberger 2013: 89)

Doose (2012: 144) ergänzt diese Liste mit der zusätzlichen Erhebung folgender Informationen

- Motivation
- Stärken und berufliche Fähigkeiten
- Hemmnissen und Barrieren

Nach Erstellung dieses beruflichen Profils beginnt die Planung der eigentlichen Integrationsplanung. Diese wird durch das erarbeitete Profil bereits bis zu einem gewissen Grad vorgegeben und verflüssigt somit die Grenzen. Es geht in der Planung auch darum Informationen an die zuständigen Personen und/oder Stellen weiterzugeben. So können

Massnahmen und Vorhaben kommuniziert und mit den Beteiligten abgesprochen werden, was die Akzeptanz für den laufenden Prozess bei allen Beteiligten fördern soll (vgl. Schaufelberger 2013: 88).

Arbeitsplatzfindung und Vermittlung

In dieser Prozessphase wird die Zusammenarbeit ausgeweitet. Vorher wurde hauptsächlich mit der betroffenen Person zusammengearbeitet und Drittpersonen wurden nur punktuell mit einbezogen. In dieser Phase kommen nun potentielle Arbeitgebende hinzu. Es stehen nun nicht mehr nur die Anliegen und Wünsche der betroffenen Person im Fokus, sondern auch die Erwartungen, Möglichkeiten und Grenzen möglicher Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen. Methodisch gilt es hier darauf zu achten, dass der Ansatz personenzentriert bleibt, da es darum geht eine geeignete Stelle für die stellensuchende Person zu finden und nicht umgekehrt. Gleichzeitig gilt es aber für Anbietende von Supported Employment möglichst nachhaltige Netzwerkarbeit zu leisten, um Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber für einen Integrationsprozess gewinnen und ein möglichst stabiles und nachhaltiges Arbeitsverhältnis erhalten zu können (vgl. Schaufelberger 2013: 96f.).

Gerade diese Netzwerkarbeit und Kommunikation mit potentiellen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zeigt sich als sehr wichtiges Kriterium, um Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung zu integrieren. Es sollte hier eine möglichst langfristige Zusammenarbeit angestrebt werden, um ein langfristiges Netzwerk aufbauen zu können. Doose spricht dies im Zusammenhang mit Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung deutlich an (vgl. 2012: 151). Ziel dieser Phase ist es, dass die betroffene Person an einen für beide Seiten passenden Arbeitsplatz vermittelt werden kann und verschiedene Stellen auf ihre Passung hin überprüft werden. Hier spielen verschiedene Faktoren wie Pensum, Funktion, Aufgaben und Verantwortlichkeiten, Anforderungen, Ort (Erreichbarkeit), usw. eine entscheidende Rolle (vgl. Schaufelberger 2013: 101).

Unterstützung am Arbeitsplatz

Supported Employment endet nicht mit der Unterzeichnung des Arbeitsvertrages. Dies unterscheidet das Konzept stark von herkömmlicher Arbeitsvermittlung.

Ziel dieser letzten Phase ist eine nachhaltige Erhaltung des Arbeitsplatzes. Die Klientel wird nicht nur in der Einarbeitung, sondern auch in beruflichen Fähigkeiten und Fertigkeiten gefördert. Ziel davon ist, dass sich die betroffenen Personen als geschätzte Mitarbeitende im Betrieb etablieren, sich einbringen und persönlich weiterentwickeln können.

Die Aufnahme oder Wiederaufnahme einer Arbeitsstelle im allgemeinen Arbeitsmarkt ist sowohl für die arbeitnehmende Person als auch für die Arbeitgebenden eine Herausforderung und oft mit Ängsten verbunden. Es werden hier beide Seiten durch den Job Coach begleitet und bei Bedarf unterstützt (vgl. Schaufelberger 2013: 104f.).

5.6. Gesetzliche Grundlagen

In der Schweiz existiert derzeit keine gesetzliche Grundlage oder ein Rechtsanspruch auf Supported Employment. Hier unterscheidet sie sich von anderen europäischen Ländern, welche eine gesetzliche Verankerung kennen.

In der Schweiz ist Supported Employment in das bestehende, gesetzlich geregelte Leistungsangebot eingebettet. Sie stösst deshalb immer wieder an Grenzen, da gewisse Aspekte des Konzeptes in den aktuellen gesetzlichen Grundlagen nicht vorgesehen sind und somit nicht oder nur schwer finanzierbar sind.

Da Supported Employment in vielen bestehenden Angeboten nicht angedacht ist, suchen verschiedene Supported Employment Projekte eigene Wege um ihr Angebot finanzieren zu können. Bei einigen wird beinahe jede Leistung durch eine andere Institution finanziert und andere decken ihre Kosten mittels Querfinanzierung, welche sie aus anderen Angeboten erwirtschaften können (vgl. Schaufelberger 2013: 57).

Die 5. und 6. IVG-Revision haben die rechtlichen Grundlagen und Finanzierungsmöglichkeiten zwar verbessert und neue Möglichkeiten geschaffen. Die Situation von Supported Employment in der Schweiz zeigt aber, dass dieses Konzept in der Schweiz noch in der Pionierphase steckt. Dies bringt Vorteile aber auch Herausforderungen mit sich. Neue Angebote können sich so im Markt präsentieren, um sich anschliessend bewähren zu können. Als Herausforderung zeigt sich aber die bereits angesprochene finanzielle Lage. Sie birgt die Gefahr, dass die Umsetzung von Supported Employment nicht wie angedacht durchgeführt wird bzw. werden kann, da auf finanzieller Seite nur gewisse Aspekte finanziert werden und dadurch wichtige Grundlagen des Konzeptes verloren gehen. Als Beispiele können hier die Wahlfreiheit und Selbstbestimmung beim Arbeitsort und dem Arbeitsfeld, die langfristige, flexible und individuelle Begleitung oder der Antidiskriminierungsgedanke, dass jeder Mensch auch mit schwerer Behinderung ein Recht auf Supported Employment hat, genannt werden. Hinzu kommt, dass Supported Employment als kontinuierlicher Prozess angesehen wird, in der Praxis aber häufig nur in Teilen in Auftrag gegeben wird. Diese Entwicklung ist kritisch zu betrachten, denn Grundpfeiler des Konzeptes ist, dass die Unterstützung durch eine Person oder ein Team erfolgt und nicht durch sich immer

wieder verändernde Akteure, da eine Vertrauensbasis und ein Beziehungsaufbau für die Umsetzung des Konzeptes zwingend notwendig ist (vgl. Schaufelberger 2013: 57-60).

5.7. Theoretische Bezugspunkte zur Sozialen Arbeit

Das Konzept Supported Employment bietet sehr viele unterschiedliche theoretische Bezugspunkte.

Im Supported Employment wird nicht nur die Person selber, sondern auch ihr Umfeld und der eigene Platz darin betrachtet. Dies deutet auf die Relevanz von systemtheoretischen Ansätzen hin. Ein Ansatz aus der Systemtheorie bietet der ökosystemische Ansatz von Bronfenbrenner. Er wird in diesem Zusammenhang eher als Analysefolie betrachtet, erscheint aber gerade für die Umsetzung von Supported Employment ein wichtiger Bezugspunkt (vgl. Doose 2012: 25). Der Ansatz beschreibt, dass Entwicklung «immer unter den Bedingungen und in aktiver Auseinandersetzung mit der Umwelt» stattfindet und «dass die Umwelt nicht nur den unmittelbaren Lebensbereich der Person umfasst, sondern mehrere Lebensbereiche und die Verbindungen zwischen ihnen sowie die äusseren Einflüsse aus der weitem Umwelt» (ebd.: 25).

Er beschreibt die unterschiedlichen Wechselwirkungen in, um und ausserhalb eines Systems. Der Ansatz geht davon aus, dass es verschiedene Ebenen gibt, welche die Person direkt oder indirekt beeinflussen. Die Person selbst nimmt hier nur an wenigen Ebenen aktiv teil und kann gewisse Ebenen nicht aktiv beeinflussen. Und doch können Veränderungen in anderen Systemen, in dem die Person nicht aktiv partizipiert, Veränderung im eigenen System hervorrufen (vgl. ebd.: 25).

Der ökosystemische Ansatz ist sehr hilfreich, wenn es darum geht die verschiedenen Wechselwirkungen zwischen den verschiedenen Mikrosystemen der Klientel in der Arbeit mit dem Supported Employment Konzept aufzuzeigen. Hier können die Verbindungen zwischen den Mikrosystemen auf Mesoebene und die generellen Einflüsse auf die Person durch das Makrosystem aufgezeigt und analysiert werden. (vgl. ebd.: 30) Dies kann für das Verständnis des Unterstützungssystems gegenüber der Klientel sehr hilfreich sein.

Neben einem systemtheoretischen Ansatz wird an dieser Stelle noch auf das Konzept der Lebensqualität als politische und wissenschaftliche Kategorie hingewiesen. Dieses wird als wichtige Bezugskategorie für die Evaluation von Einrichtungen und Diensten sowie für die Beschreibung der Lebenssituation von Menschen mit Behinderung bezeichnet (vgl. ebd.: 46).

Dieses mehrdimensionale Konzept beantwortet, die Frage nach den objektiven und subjektiven Bedingungen für ein sinnstiftendes Leben. Die drei Kategorien Lebensqualität, Lebensbedingungen und subjektives Wohlbefinden stellen einen wichtigen Teil des Konzeptes dar (vgl. ebd.: 46).

Zudem zeigt es einen engen Zusammenhang zwischen den (objektiven) Lebensbedingungen und dem subjektiven Wohlbefinden. In der Regel führen schlechte Lebensbedingungen zu einem schlechten subjektiven Wohlbefinden und gute Lebensbedingungen zu einem guten subjektiven Wohlbefinden. Diese beiden Kategorien werden als Komponenten der Lebensqualität angesehen und es erscheint daher sinnvoll, diese in Beziehung zu setzen. Dass dies ein richtiger Schritt war, zeigten verschiedenen Studien. Denn sie fanden heraus, dass in den meisten Fällen die vorgängig getätigte Annahme bezüglich der Auswirkung von guten und schlechten Lebensbedingungen auf das Wohlbefinden zutraf. Es gab aber auch Ausnahmen (vgl. ebd.: 39-44).

Gerade bei Menschen mit Behinderung wurde das Phänomen, dass sie objektiv schlechte Lebensbedingungen hatten, aber ein gutes subjektives Wohlbefinden äusserten, häufig festgestellt. Diese Verbindung wird als Adaption, also *Zufriedenheitsparadox* bezeichnet (vgl. ebd.: 44). Es wird davon ausgegangen, dass dies damit zusammenhängt, dass diese Personengruppe kaum bis keine Perspektiven haben und sich deshalb mit ihrer Situation arrangiert haben. Diese Situation ist aber nicht mit tatsächlichem Wohlbefinden gleichzusetzen, da es sich hier lediglich um ein zurechtfinden und akzeptieren der Situation handelt.

Daneben konnte mit diesem Konzept und der Forschung ein signifikanter Zusammenhang zwischen Zufriedenheit und der persönlichen Arbeitssituation hergestellt werden (vgl. ebd.: 44f.).

Hier lässt sich ein sehr enger Bezug zu Supported Employment und Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung herstellen. Um ihnen eine Perspektive im Leben schaffen zu können und sie aus dieser paradoxen Zufriedenheit herauszuholen scheint Supported Employment sehr gut geeignet.

5.8. Relevanz der Sozialen Arbeit

Rückblickend auf das Kapitel fünf lassen sich viele Methoden und Ansätze aus dem Instrumentenkoffer der Sozialen Arbeit verwenden. Gleichzeitig können verschiedene Verknüpfungen zu den Handlungsansätzen und Methoden aus Kapitel zwei hergestellt werden. Gerade Empowerment, Integration, Selbstbestimmung oder Normalisierung sind im Feld der Sozialen Arbeit wichtige Ansätze bzw. Theorien und stellen gleichzeitig auch eine Grundlage für Konzepte wie das Supported Employment dar.

Gerade der Anspruch von Sozialer Arbeit in der Arbeit mit Menschen mit Behinderungen, speziell auch mit kognitiven Beeinträchtigungen, die Selbstbestimmung und Selbstwirksamkeit in den Mittelpunkt der Arbeit zu setzen und somit auch das Empowerment zu verfolgen, zeigt sehr gut auf, warum es die Soziale Arbeit im Supported Employment und auch in der Arbeitsintegration allgemein benötigt.

Netzwerkarbeit, Kenntnisse des lokalen Arbeitsmarktes, Kooperation mit nahestehenden Personen, Einbezug der Wohnsituation usw. sind sehr wichtige Voraussetzungen für Job Coaches und sonstige begleitende Personen im Prozess. Dennoch bringen PSA durch die mitgebrachte Haltung gegenüber Menschen mit Behinderungen, ihrem theoretischen Repertoire und den ethischen Prinzipien eine sehr gute Grundausstattung mit (vgl. Kühn/Rüter 2008: 47-53). Gerade durch eine interprofessionelle Kooperation mit spezialisierten Fachkräften, welche den regionalen Arbeitsmarkt sowie die Sozialversicherungen der Schweiz gut kennen, kann ein möglichst gutes Resultat in der Begleitung erzielt werden.

6. Geschützte Werkstatt für Menschen mit Behinderung

6.1. Gesetzliche Grundlagen und Strukturen in der Schweiz

In der Schweiz gibt es gesetzliche Grundlagen, wie eine Werkstatt für Menschen mit Behinderung finanziert wird. Diese beruhen auf den Art. 73, 75 und 75^{bis} IVG. Weitere Details sind in der Verordnung zum Invalidengesetz, insbesondere ab Art. 100, geregelt (vgl. Bundesamt für Sozialversicherung 2007: 5).

Im Kreisschreiben über die Gewährung von Betriebsbeiträgen an Werkstätten für die Dauerbeschäftigung Behinderter von 2007 legt das Bundesamt für Sozialversicherung (BSV) fest, unter welchen Bedingungen Werkstätten Anspruch auf Leistungen der öffentlichen Hand haben. Hierzu werden Werkstätten für Menschen mit Behinderung wie folgt definiert:

«Werkstätten sind Produktionsbetriebe gewerblicher und industrieller Art sowie Dienstleistungsbetriebe, die analog betriebswirtschaftlich geführten Betrieben in der Privatwirtschaft ertragsorientiert sind, wenn auch teilweise in sehr bescheidenem Umfang.» (ebd.: 8)

Daneben liefert das Kreisschreiben ebenfalls einen Hinweis darauf, wer als invalid gilt und somit in einer solchen Werkstatt angestellt werden kann. Das Schreiben verweist hier auf den Art. 8 des Bundesgesetzes über den allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) (vgl. ebd.: 9).

Die Kantone sind jeweils dafür zuständig, dass die einzelnen Werkstätten die Vorgaben des Bundes erfüllen. Die finanziellen Beiträge, welche eine Werkstatt erwarten kann, werden jährlich mittels eines Leistungsvertrages mit dem Kanton vereinbart.

Daneben gibt es weitere Kreisschreiben, welche sich unter anderem auf die Eingliederung, also Arbeitsintegration und auf Tagesstrukturplätze, auch Beschäftigungsplätze genannt, beziehen. Nachfolgend sollen die Begrifflichkeiten noch etwas deutlicher erläutert werden.

Ein Arbeitsplatz heisst, dass ein Arbeitsplatz mit Leistungs- und Produktionsdruck besteht, hier gehört ein Arbeitsvertrag dazu und die arbeitende Person bezieht einen Lohn. Er wird der geschützten Werkstatt zugeordnet (vgl. Insos 2008: 24).

Ein Beschäftigungsplatz hingegen ist ein Platz ohne Leistungs- oder Produktionsdruck und beinhaltet weder einen Arbeitsvertrag noch Lohn. Bei einem Beschäftigungsplatz geht es vielmehr darum eine Tagesstruktur zu schaffen und zu erhalten, wobei auch hier häufig gearbeitet wird, aber ohne Druck etwas erzeugen zu müssen. Dieser Platz wird dem Bereich der Tagesstruktur zugeordnet. (vgl. ebd.: 24).

Wie kann nun der Zusammenhang zwischen Arbeitsintegration und den Werkstätten hergestellt werden? Schliesslich werden die drei Bereiche Eingliederung, Dauerbeschäftigung für Menschen mit Behinderung und Tagesstruktur klar voneinander getrennt betrachtet und haben auf der Seite der Finanzierung nichts miteinander zu tun. Und dennoch sind die Arbeitsintegration und die geschützten Werkstätten miteinander verbunden. Dies beispielsweise da verschiedene Formen von IV finanzierten Ausbildungen (Praktische Ausbildung (PrA), Eidgenössisches Berufsattest (EBA), usw.) in geschützten Werkstätten angeboten werden können oder Aufbautrainings, für sich im Arbeitsintegrationsprozess befindende Personen, ebenfalls in geschützten Werkstätten angeboten werden können.

6.2. Auftrag und Zielsetzung

Geschützte Werkstätten haben in ihrem Alltag verschiedene Aufträge zu bewältigen. Einerseits einen wirtschaftlichen Auftrag, welcher vom BSV formuliert wird. Daneben haben sie aber gemäss Gröschke und Krispin (2011: 81, 1993: 100) auch einen pädagogischen Auftrag. Denn Menschen die in einer geschützten Werkstatt arbeiten, haben einen erhöhten Unterstützungsbedarf.

Die mit einer zeitlichen Differenz von fast 15 Jahren genannte Aussage der Bezugsautorin und des Bezugsautors zeigt, dass sich diese Situation in den vergangenen Jahren nicht verändert hat. Im Zusammenhang mit dem wirtschaftlichen Auftrag einer geschützten Werkstatt muss verdeutlicht werden, dass sich der wirtschaftliche Auftrag aus verschiedenen Bestandteilen zusammensetzt. Es geht einerseits darum effektiv, kostengünstig und effizient zu produzieren und die zur Verfügung stehende Arbeitskraft zielorientiert einzusetzen. Gleichzeitig kommt hier aber die sich stark entwickelnde Technisierung im allgemeinen Arbeitsmarkt hinzu. Mittels neuer Maschinen können Arbeiten aus Werkstätten preisgünstiger und auch schneller produziert werden. Eine zusätzliche Herausforderung stellt die Tatsache dar, dass Werkstätten für Menschen mit Behinderung zunehmend mit Unternehmen aus dem allgemeinen Arbeitsmarkt zusammenarbeiten und somit ein grosser Zeit- und Termindruck auf allen Betroffenen lastet (vgl. Gröschke 2011: 77). Daneben gilt es zu berücksichtigen, dass sich Werkstätten nicht nur in der Wirtschaft bewegen, sondern auch staatliche Vorgaben und Richtlinien einhalten müssen. Gerade in Zeiten des Spardrucks werden unterschiedlichste Anforderungen gestellt (vgl. ebd.: 81).

Das (pädagogische) Ziel von geschützten Werkstätten ist, dass Menschen mit Behinderungen langfristig einen Arbeitsplatz zur Verfügung haben. Partizipation, Selbstständigkeit,

persönliche Weiterentwicklung und Selbstverwirklichung stehen hier im Vordergrund. Arbeit wird somit als Mittel zum Zweck eingesetzt (vgl. Spiess 2004: 67).

Nimmt man die eher pädagogisch geprägte Zielsetzung und den Auftrag des BSV an Werkstätten für Menschen mit Behinderung zusammen, ist zu erkennen, dass sich hier ein starkes Spannungsfeld ergibt. Einerseits zwischen den beiden zuerst genannten Aufträgen, dem wirtschaftlichen und dem pädagogischen Auftrag und innerhalb der wirtschaftlichen Aspekte auch die verschiedenen Anforderungen und Erwartungen des Staates und jenen aus dem allgemeinen Arbeitsmarkt, was auch als *Ökonomisierung des Sozialen* bezeichnet werden kann (vgl. Gröschke 2011: 81).

Diese Ökonomisierung und die Anforderungen von Auftraggebenden kann aus verschiedenen Perspektiven betrachtet werden. Eine Betrachtungsweise lässt die Vermutung zu, dass zwar ein erhöhter Druck auf Menschen mit einem Arbeitsplatz in geschützten Werkstätten lastet, sie jedoch genau dadurch auch Wertschätzung erfahren. Denn sie werden gebraucht und so kann ihre Arbeitsstelle verschiedene Funktionen von Erwerbsarbeit erfüllen, auch wenn sie dies per Definition nicht immer umfassend kann.

Aus einer anderen Perspektive stellt sich allerdings die Frage, wie sich der Leistungsdruck auf die Zielgruppe auswirkt. Steigt der Druck kontinuierlich und es können am Ende nur noch die Stärksten mithalten und erhalten einen Arbeitsplatz? Gerade in der aktuellen Entwicklung in der Schweiz, bei welcher viele Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen in geschützte Werkstätten eintreten, stellt sich die Frage, ob hier vielleicht andere Menschen mit anderen, unter Umständen stärkeren Behinderungen *verdrängt* werden und deshalb heute keinen Arbeitsplatz, sondern lediglich einen Beschäftigungsplatz erhalten.

6.3. Zielgruppe

Die Zielgruppe wird durch die gesetzlichen und strukturellen Gegebenheiten bereits klar definiert. Das BSV definiert die Zielgruppe folgendermassen:

- Der Behindertenbegriff ist in Art. 8 ATSG geregelt. Auf dieser Grundlage anrechenbar sind behinderte Beschäftigte resp. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen vor dem Erreichen des AHV¹-Alters, die infolge Geburtsgebrechen, Krankheit oder Unfall an einem bleibenden oder längere Zeit dauernden körperlichen, geistigen oder psychischen Gesundheitsschaden leiden und auf die Betreuung in einer geschützten Umgebung

¹ Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

angewiesen sind. Als beschäftigte Personen gelten auch behinderte Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter.

- Berücksichtigt werden Behinderte (sic!), die vor Eintritt in die Werkstatt in der Eidg. AHV/IV versichert und/oder in der Schweiz wohnsitzberechtigt waren.
- Anrechenbar sind ebenfalls behinderte AHV-Bezügerinnen und AHV-Bezüger, sofern diese vor dem Erreichen des AHV-Alters bereits in der Werkstatt tätig waren und weiterhin beschäftigt werden.
- Auf Verlangen des BSV müssen die Werkstätten bei Einreichung des jährlichen Beitragsgesuchs einen Nachweis über die Anspruchsberechtigung für die als behindert gemeldeten Personen erbringen.

(Bundesamt für Sozialversicherung 2007: 9)

Es zeigt sich hier deutlich, dass nicht jeder einfach einen Anspruch auf einen Arbeitsplatz hat, sondern dass ein Anspruch auf einen Arbeitsplatz in einer entsprechend geeigneten Werkstatt bestehen muss.

6.4. Herausforderungen und Verortung

Geschützte Werkstätten und die dazugehörigen Arbeitsplätze werden dem sekundären Arbeitsmarkt zugeordnet, dies bestätigt auch die Definition von Werkstätten, welche das BSV festgelegt hat. Es beschreibt, dass die Werkstätten auch ertragsorientiert sein sollen, der Umfang aber nicht entscheidend ist (vgl. Bundesamt für Sozialversicherungen 2007: 8).

Auch wenn in der Schweiz die Zielsetzung von Werkstätten nicht direkt an die Arbeitsintegration gekoppelt ist, zeigt sich dennoch, dass geschützte Werkstätten einen sehr wichtigen Bezugspunkt zur Arbeitsintegration darstellen. Gerade durch geschützte Werkstätten können Menschen mit Behinderungen arbeiten, haben einen strukturierten Alltag, erfahren Bildung und Anerkennung. Dies sind Grundvoraussetzungen für eine Arbeitsintegration und werden unter anderem durch geschützte Werkstätten aufrechterhalten und gefördert.

Ein weiterer wichtiger Aspekt, welcher sich auch auf die Vermittlungsquote im Arbeitsintegrationsprozess auswirkt, ist die Tatsache, dass sehr viele Arbeitsplätze mit eher niedrigem Anforderungsniveau unter anderem durch die Technisierung verloren gehen (vgl. Kühn/Rüter 2008: 31). Daraus resultiert, dass mehr Menschen auf einen Arbeitsplatz in einer geschützten Werkstatt angewiesen sind, da sie dem Leistungsdruck im ersten Arbeitsmarkt nicht mehr standhalten können und Anspruch auf einen Arbeitsplatz geltend machen können, sofern sie eine Rente zugesprochen erhalten (vgl. ebd.: 31).

Es erscheint in Bezug auf die Soziale Arbeit wichtig, dass sich PSA der ethischen Grundlage der Sozialen Arbeit, den Menschenrechten, immer bewusst sind. Nur so sind PSA in der Lage, die eigentliche Problemlage der Betroffenen zu identifizieren und aus der Analyse stimmige und wertvolle Schlüsse zu ziehen (vgl. ebd.: 53).

Hier zeigt sich warum es auch im Bereich von geschützten Werkstätten sehr wichtig ist PSA einzustellen und den Fokus nicht nur auf ausgebildetes Fachpersonal aus dem Bereich Betriebswirtschaft und Handwerk zu setzen. Es erscheint an dieser Stelle sinnvoll, dass eine interdisziplinäre Zusammenarbeit zwischen beiden Fachpersonen angestrebt wird, um ein optimales Resultat erzielen zu können.

7. Vergleich zwischen Supported Employment und Werkstätten für Menschen mit Behinderung

7.1. Gemeinsamkeiten

Unterschiedliche Spannungsfelder

Beide Felder verfügen über unterschiedliche, bereits erwähnte Spannungsfelder. Auf der einen Seite liegen diese bei den gleichermassen erhobenen pädagogischen und ökonomischen Ansprüchen, welche durch das BSV an geschützte Werkstätten gestellt werden (vgl. Bundesamt für Sozialversicherungen 2007: 8). Auf der anderen Seite sind es beim Supported Employment eher die rechtlichen und finanziellen Anforderungen, welche nur unzureichend vorhanden sind und somit eine Herausforderung bei der Umsetzung darstellen.

Es zeichnet sich im Supported Employment und in der Arbeitsintegration allgemein ab, dass die Zielklärung zwischen den beteiligten Systemen noch nicht abschliessend geklärt werden konnte. Akteurinnen und Akteure der finanzierenden Seite, wollen mittels Integration in den Arbeitsmarkt mindestens eine Rentenreduktion erreichen. Auf der pädagogischen und konzeptionellen Seite geht es aber viel mehr um Partizipation und Integration (vgl. Schaufelberger 2012: 21-23).

Diese Spannungsfelder schaffen Herausforderungen für die Akteurinnen und Akteure in beiden Bereichen. Gerade der Spagat zwischen ökonomischen Herausforderungen einerseits und der pädagogischen Grundhaltung, die Lebens- und Problemlage der Klientel ins Zentrum zu stellen andererseits, können stark miteinander kollidieren. Und doch kann diese Zusammenarbeit eine Chance für Menschen mit Behinderung sein, welche sich im allgemeinen Arbeitsmarkt etablieren möchten. Denn der allgemeine Arbeitsmarkt ist stark geprägt von Leistungs- und Kostendruck und stellt so eine massive Überforderung der Klientel dar.

Leistungsanspruch

Eine sehr deutliche Gemeinsamkeit stellt der Leistungsanspruch für betroffene Personen dar. Sowohl im Supported Employment als auch in geschützten Werkstätten müssen Menschen über einen Anspruch auf Leistung verfügen und diesen ggf. auch belegen können. In Werkstätten für Menschen mit Behinderung ist die Definition, wer über einen Leistungsanspruch verfügt klar definiert und festgehalten (vgl. Bundesamt für Sozialversicherungen 2007: 8). Beim Supported Employment gibt es noch verschiedene Anspruchsdefinitionen. Der konkrete Anspruch wird jedoch in der Schweiz, mit einigen Ausnahmen, durch die Vorgaben der IV ebenfalls einheitlich gestaltet.

Individualität

Beide Bereiche legen sehr viel Wert auf Individualität. Die zentralsten Werte und Ziele im Supported Employment sind Partizipation, Selbstbestimmung und Selbstverwirklichung (vgl. Schaufelberger 2012: 21-23).

Bei geschützten Werkstätten steht gerade die Partizipation am Arbeitsprozess im Fokus. Es wird hier jedem Menschen ein Arbeits- oder Beschäftigungsplatz ermöglicht, unabhängig davon wie gross der Unterstützungsbedarf einer Person ist.

Und obwohl Individualität auf verschiedenen Ebenen ein Thema in beiden Bereichen darstellt, zeigt sich dennoch bei beiden immer wieder ein gewisser Grad an Fremdbestimmung von aussen. Im Supported Employment zeigt sich dies einerseits darin, dass die Berufswahl eingeschränkt werden kann, da in vielen Berufen die Anforderungen stark angehoben worden sind, oder sie durch den technischen Fortschritt fast oder ganz verschwunden sind. Andererseits wird es dadurch verdeutlicht, dass Integrationsprozesse häufig eher durch den Spargedanken geprägt sind und es weniger um die Integration als solches geht.

Gleiches gilt auch in den Werkstätten. Hier sollte bei der Individualität auf das persönliche Arbeitstempo und die Belastbarkeit geachtet werden, aufgrund der zunehmenden Ökonomisierung in diesem Bereich kann dies aber nicht immer gewährleistet werden (vgl. Gröschke 2011: 81).

7.2. Unterschiede

Position im Arbeitsmarkt

Supported Employment bewegt sich zwischen dem allgemeinen und dem zweiten Arbeitsmarkt. Supported Employment ist jedoch bestrebt darin, ihre Klientel in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren.

Werkstätten für Menschen mit Behinderung agieren im zweiten Arbeitsmarkt. Sie bieten geschützte Arbeitsplätze an und interagieren mit dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Zielgruppen

Die Zielgruppen unterscheiden sich nicht grundsätzlich in ihrer Definition, da beide auf Menschen mit Behinderung bzw. Einschränkungen ausgerichtet sind und ihnen Unterstützung bieten. Allerdings unterscheiden sie sich in ihrer Motivation und dem Willen im allgemeinen Arbeitsmarkt eine Anstellung zu finden. Wobei hier immer die Realität und die nicht

vorhandene gesetzliche Verankerung von Supported Employment im Auge behalten werden muss (vgl. Bundesamt für Sozialversicherungen 2007: 9, Schaufelberger 2012: 52).

Zeitlicher Aspekt

Beim zeitlichen Aspekt sind deutliche Unterschiede erkennbar. Im Supported Employment handelt es sich um einen Prozess, welcher zeitlich begrenzt ist. Natürlich kann er einige Jahre in Anspruch nehmen, wenn die Begleitung am gefundenen Arbeitsplatz miteingerechnet wird. Und dennoch verfolgt der Prozess, was auch die konkret formulierten Phasen andeuten, dass er irgendwann abgeschlossen werden kann, da der letzte Bogen im zirkulären Vorgehen nur dann getätigt wird, wenn die Ziele nicht oder nur teilweise erreicht werden konnten (vgl. Schaufelberger 2012: 80).

Im Bereich der geschützten Werkstatt ist dies in der Schweiz nicht der Fall. Die Schweiz verfolgt mit diesen Werkstätten das Ziel, dass Menschen mit Behinderung einen langfristigen Arbeits- oder Beschäftigungsplatz erhalten (vgl. Bundesamt für Sozialversicherungen 2007: 8). Es steht in den Werkstätten für Menschen mit Behinderung nicht die Integration in den Arbeitsprozess im allgemeinen Arbeitsmarkt im Vordergrund.

Ziele

Die Unterschiede zeichnen sich bei den Zielen sehr deutlich ab. Im Supported Employment steht klar die (langfristige) Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt im Vordergrund (vgl. Schaufelberger 2012: 15).

Bei geschützten Werkstätten ist das Ziel die langfristige Beschäftigung von Menschen mit Behinderung (vgl. Bundesamt für Sozialversicherungen 2007: 8). Die Integration ist zwar immer Teil der angebotenen Dienstleistung in den Organisationen, wird aber weder vom BSV noch vom Kanton konkret gefordert. Liest man das Kreisschreiben des BSV oder als Beispiel das Rahmenkonzept des Kantons Aargau (vgl. Departement Bildung, Kultur und Sport 2013: 1-6), so ist zu erkennen, dass an dieser Stelle jeweils ausschliesslich rechtliche und finanzielle Belange geklärt und/oder vorausgesetzt werden.

Gesetzliche Grundlage und Finanzierung

Die gesetzlichen Grundlagen und die damit verbundene Finanzierung wurden in den Kapiteln fünf und sechs bereits detailliert behandelt. Zusammenfassend kann an dieser Stelle gesagt werden, dass Werkstätten für Menschen mit Behinderung deutlich bessergestellt sind. Sie sind klarer in die vorhandene gesetzliche Struktur eingebettet.

Supported Employment hingegen fehlen diese gesetzlichen Grundlagen zu einem grossen Teil aktuell noch, was eine genaue Umsetzung und auch die Übersichtlichkeit von Supported Employment in der Schweiz aktuell noch stark erschwert.

7.3. Ergänzung oder Doppelangebot?

Vergleicht man die Anzahl Unterschiede mit der Anzahl Gemeinsamkeiten zwischen Supported Employment und geschützten Werkstätten fällt auf, dass es mehr Unterschiede als Gemeinsamkeiten gibt. Dies scheint bereits ein erster Hinweis darauf zu sein, dass es sich nicht um ein Doppelangebot, sondern um eine Ergänzung handelt, da sonst mehr Gemeinsamkeiten vorhanden sein müssten.

Trotzdem sollte dies noch vertieft angeschaut werden. Es stellt sich an dieser Stelle die Frage, wie Supported Employment umgesetzt wird bzw. umgesetzt werden kann. Könnte es sehr nahe am Grundkonzept orientiert umgesetzt werden, liegt die Vermutung nahe, dass nach Jahren der Übergangsphase weniger Werkstätte für Menschen mit Behinderung notwendig wären. Dies vor dem Hintergrund, dass sich die Arbeitsintegration von Menschen mit Behinderung in den allgemeinen Arbeitsmarkt bereits manifestieren konnte und dadurch alle Menschen mit Behinderung, unabhängig von der Ausprägung der Beeinträchtigung und dem daraus resultierenden Unterstützungsbedarf, einen Arbeitsplatz im allgemeinen Arbeitsmarkt finden könnten.

Dies scheint aber weder aufgrund der arbeitsmarkttechnischen Situation, noch aufgrund der gesetzlichen Grundlage in nächster Zeit erreichbar. Gerade auch die Tatsache, dass nur sehr wenige, kleine Unternehmen Supported Employment anbieten oder sich Mitarbeitende aus grösseren Unternehmen zwar darin weiterbilden, sie aber anschliessend höchstens einen kleinen Teil oder lediglich einige Elemente ihres Angebotes darauf umstellen, zeigt dass noch ein weiter Weg bestritten werden muss, um von einem Doppelangebot sprechen zu können (vgl. Schaufelberger 2012: 66f.).

Aktuell braucht es sicherlich beide Angebote, um allen Bedürfnissen gerecht werden zu können und für alle Menschen einen Arbeitsplatz und dadurch eine Partizipation am Arbeitsprozess anbieten zu können.

Dennoch erscheint es sinnvoll auf die Karte Supported Employment zu setzen und die Arbeitsintegration in den ersten Arbeitsmarkt zu fördern aber auch von der Wirtschaft zu fordern. Gleichzeitig kann dadurch auch ein gewisser Bekanntheitsgrad erreicht werden, welcher unter Umständen zu mehr Arbeitsplatzangeboten im allgemeinen Arbeitsmarkt führen könnte. Es könnten so Unternehmen im ersten Arbeitsmarkt mit ins Boot geholt werden, wodurch das Netzwerk immer weiter ausgebaut werden könnte, um langfristige Arbeitsplätze im ersten Arbeitsmarkt finden zu können.

Mein Fazit dieses Vergleiches lautet, dass es sich nicht um ein Doppelangebot handelt. Aber es wäre aus meiner Sicht ein anzustrebendes Ziel, dass geschützte Werkstätten nicht oder nur noch in einem kleinen Rahmen notwendig werden.

8. Schlussfolgerung

Als Abschluss der vorliegenden Arbeit werden die weiteren in der Einleitung gestellten Fragen beantwortet und ein kurzer Ausblick auf mögliche weiterführende Fragen gemacht.

In der Schweiz gestaltet sich die Umsetzung der Arbeitsintegration als sehr unterschiedlich, was stark mit der gesetzlichen Grundlage zusammenhängt. Diese lässt im Moment nur gewisse Strukturen in der Arbeitsintegration zu und erschwert eine vollständige und konzeptnahe Umsetzung von Supported Employment deutlich. Insgesamt erscheint auch die Zielsetzung von geschützten Werkstätten als hemmend, da die hier gültige gesetzliche Grundlage die Arbeitsintegration nicht einbezieht. Hier müsste der Fokus von den geschützten Werkstätten selber bereits auf die Arbeitsintegration gelegt werden, um diesen Zweig noch stärker zu fördern und auszubauen.

Die Struktur der angebotenen Arbeitsintegration zeigt sich unübersichtlich. Die gesetzlichen Grundlagen und die Strukturen in der Schweiz sind nicht einheitlich und lassen kaum eine aussagekräftige Übersicht zu. Jede anerkannte Organisation kann eine Form von Arbeitsintegration anbieten, sobald ein internes Konzept vorliegt. Die Spannbreite dieser Konzepte ist aber sehr gross und für ein einheitliches Konzept wie Supported Employment zeigt sich aktuell wenig Spielraum. Dies hängt u.a. mit den erwähnten unübersichtlichen und nicht einheitlichen (gesetzlichen) Grundlagen und Strukturen zusammen. Daneben zeigt sich die Herausforderung darin, dass es neben Supported Employment kaum anerkannte und konkrete Konzepte oder Ansätze gibt oder diese nur schwer zugänglich sind.

Es zeigt sich, dass Arbeitsintegration bei der IV und der Sozialhilfe angegliedert ist und mittels Massnahmen zur beruflichen Integration umgesetzt wird. Der Fokus wird dabei häufig auf Menschen gelegt, welche nicht mehr oder in naher Zukunft nicht mehr im allgemeinen Arbeitsmarkt bestehen können und somit aus dem Arbeitsmarkt herausfallen bzw. herauszufallen drohen. Somit liegt der Fokus eher auf Reintegration oder Massnahmen zum Verbleib im ersten Arbeitsmarkt als auf eine erste Integration dorthin. Wobei auch bei dieser Zielgruppe die zunehmend wegfallenden Nischenarbeitsplätze durch Digitalisierung und die immer differenzierteren Ausbildungsanforderungen eine grosse Herausforderung darstellen.

Rückt die in dieser Arbeit betrachtete Zielgruppe in den Fokus, erscheint die Tatsache und der Umstand, dass Supported Employment in nur sehr wenigen Fällen konzeptgetreu umgesetzt wird, als eher ungünstig. Durch die Anpassung von Supported Employment an bereits

vorhandene Konzepte gehen zentrale Elemente des ursprünglichen Konzeptes verloren und können bei Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen somit nicht ihre volle Wirkung entfalten. Denn die Wirksamkeit von Supported Employment für Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen konnte in verschiedenen empirisch angelegten Studien im europäischen Raum nachgewiesen werden. Es könnte somit in diesem Bereich wesentlich mehr Erfolg erzielt werden, da sich das Konzept Supported Employment für diese Zielgruppe aus verschiedenen Gründen sehr eignet.

Ein entscheidender Grund ist die Generalisierung von Abläufen und Aufträgen bei Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen, welche eine erfolgreiche Integration massgeblich unterstützt. Als weitere Gründe können die angestrebte stabile und dauerhafte Begleitung durch Job Coaches oder ein Team von spezialisierten Fachkräften, die spezifische Herausarbeitung des persönlichen Berufsprofils und die dadurch entstehende Förderung der Selbstbestimmung, der Selbstwirksamkeit und des Selbstwertes im Prozess genannt werden. Diese Punkte haben zudem den positiven Nebeneffekt, dass durch diese Kooperation ein Netzwerk auf verschiedenen Seiten aufgebaut werden kann. Davon können alle beteiligten Systeme (Klientel, Arbeitgebende, Kostenträger, usw.) profitieren. Ein ebenfalls wichtiger Faktor im Supported Employment ist, dass nicht die Reduktion oder das entfallen von Transferleistungen, sondern die Partizipation und Integration in den Arbeitsprozess und dadurch in die Gesellschaft das Ziel darstellt. Wobei hier nicht automatisch von sozialer Integration durch die Arbeitsintegration ausgegangen werden darf.

Der Vergleich zwischen Supported Employment und den geschützten Werkstätten im vorhergehenden Kapitel hat die Gemeinsamkeiten und Unterschiede der beiden Angebote aufgezeigt. Es konnte herausgearbeitet werden, dass es sich um ergänzende Angebote handelt. Wobei sich auf Basis der genannten empirischen Studien deutlich herauskristallisiert, dass sich Supported Employment auf dem Gebiet der Arbeitsintegration gegenüber geschützten Werkstätten klar bewährt. Dies gerade bezogen auf die Zielgruppe *Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen* und unter der Voraussetzung, dass es dem Konzept entsprechend mit allen Elementen umgesetzt wird.

Der Vergleich hat jedoch auch gezeigt, dass geschützte Werkstätten einen wichtigen und ergänzenden Charakter haben. In der aktuellen Situation erscheint es eine Utopie, dass geschützte Werkstätten zu einem späteren Zeitpunkt keine Verwendung mehr finden.

In den geschützten Werkstätten könnte die Zielsetzung der Arbeitsintegration von Menschen mit Behinderung noch mehr in den Fokus rücken. Dennoch bilden geschützte Werkstätten im

Prozess der Arbeitsintegration einen ersten wichtigen Schritt. Denn durch dieses Angebot können Menschen mit Behinderung überhaupt arbeiten, verfügen über einen Arbeitsplatz und somit greifen bereits gewisse Funktionen von Erwerbsarbeit. Durch den rechtlichen Anspruch auf einen Platz in einer geschützten Werkstatt für Menschen mit Behinderung, sofern sie als solche anerkannt sind, ist bereits ein erster wichtiger Grundschrift in Richtung Arbeitsintegration getan.

Rückblickend konnten verschiedene Facetten von Supported Employment und von geschützten Werkstätten aufgezeigt werden. Das gesellschaftliche Interesse an der Arbeitsintegration von Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung wurde dabei aber nicht angesprochen. Es stellt sich hier die Frage, inwiefern die Gesellschaft in der Schweiz bereit ist, sich an einem solchen Prozess zu beteiligen und sich somit konkret auf die Präambel in der Bundesverfassung zu berufen, welche sagt: «gewiss, dass frei nur ist, wer seine Freiheit gebraucht, und dass die Stärke des Volkes sich misst am Wohl der Schwachen, (...)» (Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft 1999: 1)

Gerade in Zeiten in denen im Bereich der Sozialen Arbeit von einer «Ökonomisierung des Sozialen» (Gröschke 2011: 81) gesprochen wird und Arbeitsplätze für Menschen ohne hochspezialisierte Ausbildung immer rarer werden, stellt sich die Frage, ob diese Form der Integration von der Gesellschaft überhaupt gewünscht wird. Sind diese Bestrebungen, gerade wenn es darum geht Menschen in den Arbeitsprozess zu integrieren, welche keine Reduktion der Transferleistungen anstreben, überhaupt im Sinne der Gesellschaft? Hier würde sich sicherlich eine konkrete Betrachtung auf der finanziellen Seite lohnen. Ergänzend könnten jedoch auch gesundheitliche Auswirkungen mit und ohne Integration untersucht werden und die Auswirkungen auf das System der Sozialen Sicherheit in der Schweiz untersucht werden, um feststellen zu können, inwiefern sich Arbeitsintegration indirekt auf das System auswirken (beispielsweise ob Krankheitskosten sinken oder eine verminderte Medikation erfolgt, etc.). Im aktuellen Diskurs scheint der finanzielle Aspekt der wichtigste zu sein und es erscheint deshalb für weitere Arbeiten in diesem Bereich sinnvoll, sich mit solchen Themen auseinander zu setzen, um auch indirekte Wirkungen von Arbeitsintegration aufzeigen zu können und somit die Akzeptanz und die Sensibilität für dieses Thema weiter stärken zu können.

Ein weiterer Aspekt, welcher in einer weiteren Arbeit konkreter in den Blick genommen werden könnte wäre die wirtschaftliche Seite. Welche Anreize können bei Unternehmen geschaffen werden, damit sie bereit sind, Menschen mit Behinderung in ihr Unternehmen zu integrieren?

Was bringt es einem Unternehmen überhaupt Menschen mit Behinderung zu integrieren, gibt es für sie Vorteile und wie sehen diese aus?

Diese Arbeit zeigt, dass es erfolgsversprechende Methoden der Arbeitsintegration für Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen gibt, welche aber nur teilweise umgesetzt werden. Voraussetzung für eine erfolgreiche Umsetzung ist allerdings, dass die Strukturen und die gesetzlichen Grundlagen dafür geschaffen werden. Dies könnte beispielsweise bedeuten, dass das BSV (konkret die IV, die Arbeitslosenversicherung (ALV) und die Träger der Sozialhilfe) die strikte Trennung ihrer Zuständigkeiten aufgeben, um in Kooperation mit Unternehmen aus dem ersten und zweiten Arbeitsmarkt gemeinsame Projekte zur Arbeitsintegration von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen zu lancieren. An dieser Stelle müssen die Anreize für verschiedene Unternehmen mit einbezogen werden und das aktuelle Interesse müsste geprüft und anschliessend zielorientiert gefördert werden.

Es liegt also noch ein langer und intensiver Weg vor allen Beteiligten. Es zeigt sich jedoch, dass es Wege und Möglichkeiten gibt, dass Arbeitsintegration gelingend gestaltet werden kann.

9. Literaturverzeichnis

Alheit, Peter (2008). Lebenslanges Lernen und soziales Kapital¹. In: Herzberg, Heidrun (Hg.). Lebenslanges Lernen. Theoretische Perspektiven und empirische Befunde im Kontext der Erwachsenenbildung. Frankfurt am Main: Internationaler Verlag der Wissenschaften. S.13-30.

Bieker, Rudolf (2005). Individuelle Funktionen und Potentiale der Arbeitsintegration. In: Bieker, Rudolf (Hg.). Teilhabe am Arbeitsleben. Wege der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung. Stuttgart: W. Kohlhammer Verlag. S. 12-24.

Bundesverfassung der Schweiz. Eidgenossenschaft (1999). Prämiabel.

Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information (2005). ICF. Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit. Neu-Isenburg: MMI Medizinische Medien Informations GmbH.

Doose, Stefan (2012). Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht. Theorie, Methodik und Nachhaltigkeit der Unterstützung von Menschen mit Lernschwierigkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Eine Verbleibs- und Verlaufsstudie. 3. Auflage. Marburg: Lebenshilfe-Verlag.

Gröschke, Dieter (2011). Arbeit Behinderung Teilhabe. Anthropologische, ethische und gesellschaftliche Bezüge. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt Verlag.

Heimlich, Ulrich (2003). Integrative Pädagogik. Eine Einführung. Grundriss der Pädagogik/Erziehungswissenschaften. Band 13. Stuttgart: W. Kohlhammer Verlag.

Kastl, Jörg Michael (2017). Einführung in die Soziologie der Behinderung. 2. überarbeitete Auflage. Wiesbaden: Springer Verlag.

Krispin, Jutta (1997). Die Werkstatt für Behinderte und alternative Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit einer Behinderung. Speziell aufgezeigt an der Gruppe lern- und körperbehinderter junger Erwachsener. Aachen: Wissenschaftsverlag.

Kühn, Alexandra/Rüter, Maike (2008). Hildesheimer Schriften zur Sozialpädagogik und Sozialarbeit. Arbeitsmarkt und Behinderung. Neue Anforderungen an die Soziale Arbeit? Hildesheim/Zürich/New York: Georg Olms Verlag.

Lindmeier, Bettina/Lindmeier, Christian (2012). Pädagogik bei Behinderung und Benachteiligung. Band I: Grundlagen. Stuttgart: W. Kohlhammer Verlag.

Rüst, Thomas/Debrunner, Annelies (2005). «Supported Employment». Modelle unterstützter Beschäftigung bei psychische Beeinträchtigung. Ein Programm des Schweizerischen Nationalfonds. Zürich/Chur: Verlag Rüegger.

Schauvelberger, Daniel (2013). Supported Employment. Arbeitsintegration für Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt. Luzern: interact Verlag.

Sohns, Armin (2009). Empowerment als Leitlinie Sozialer Arbeit. In: Michel-Schwartz, Brigitta (Hg.). Methodenbuch Soziale Arbeit. Basiswissen für die Praxis. 2. Überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 75-101.

Spiess, Ilka (2004). Berufliche Lebensverläufe und Entwicklungsperspektiven behinderter Personen. Eine Untersuchung über berufliche Werdegänge von Personen, die aus Werkstätten für behinderte Menschen in der Region Niedersachsen Nordwest ausgeschieden sind. Paderborn: Eusl-Verlagsgesellschaft.

Stimmer, Franz (2012). Grundlagen des Methodischen Handelns in der Sozialen Arbeit. 3. überarbeitete und erweiterte Auflage. Stuttgart: W. Kohlhammer Verlag.

Internetquellen

Arbeitsintegration Schweiz (2018). Organisation. URL: <http://www.arbeitsintegrationschweiz.ch/organisation-1> [Zugriffsdatum: 12.03.2018].

Arbeitsintegration Schweiz (2008). Charta des Verbandes Arbeitsintegration Schweiz. URL: http://www.arbeitsintegrationschweiz.ch/modules/documentation/files/charte2008_ais_d.pdf [Zugriffsdatum: 12.03.2018].

Behinderung.org Helfen. Informieren. Verstehen. (Hg) (o.J.). In: <https://behinderung.org/definition-behinderung.htm> [Zugriffsdatum: 29.01.2018].

Bundesamt für Sozialversicherungen (2018). Berufliche Eingliederungsmassnahmen der IV. 4.09. Leistungen der IV. URL: <https://www.ahv-iv.ch/p/4.09.d> [Zugriffsdatum: 12.03.2018].

Bundesamt für Sozialversicherungen (2015). IV-Leistungen. 4.06. Leistungen der IV. URL: <https://www.ahv-iv.ch/p/4.06.d> [Zugriffsdatum: 19.02.2018].

Bundesamt für Sozialversicherungen (2007). Kreisschreiben. Kreisschreiben über die Gewährung von Betriebsbeiträgen an Werkstätten für die Dauerbeschäftigung Behinderter und Kreisschreiben über die Betriebsbeiträge an Eingliederungsstätte. URL: <https://www.bsvlive.admin.ch/vollzug/documents/index/category:37/lang:deu> [Zugriffsdatum: 19.02.2018].

Degen, Bernard (2015). Historisches Lexikon der Schweiz. Sozialpolitik. URL: <http://www.hls-dhs-dss.ch/textes/d/D16577.php> [Zugriffsdatum: 12.03.2018].

Departement Bildung, Kultur und Sport. Abteilung Sonderschulung, Heime und Werkstätten. Sektion Erwachsene. (2013). Kantonales Rahmenkonzept. Geschützte Arbeit für Erwachsene mit einer Behinderung. URL: https://www.ag.ch/media/kanton_aargau/bks/dokumente_1/sonderschulen_behindertenbet

[reuung/erwachsene/rahmenkonzepte/BKSSHW_erw_rk_geschuetzte_arbeit.pdf](http://www.reuung.ch/erwachsene/rahmenkonzepte/BKSSHW_erw_rk_geschuetzte_arbeit.pdf)

[Zugriffsdatum: 09.04.2018].

Eidgenössisches Departement des Innern (2017). Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen. Arbeit und Gleichstellung für Menschen mit Behinderungen. Überblick über die rechtlichen Grundlagen. URL: https://www.google.ch/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiKw63wx47ZAhWoe8AKHZYnBzcQFgguMAA&url=https%3A%2F%2Fwww.edi.admin.ch%2Fdam%2Fedi%2Fde%2Fdokumente%2Fgleichstellung%2Fbericht%2FSPP_Egalit%25C3%25A9%2520et%2520travail_BFEH_DE.pdf.download.pdf%2FSPP_Egalit%25C3%25A9%2520et%2520travail_BFEH_DE.pdf&usg=AOvVaw08bovS TT7F4rEu9oD7_RTS [Zugriffsdatum: 05.02.2018].

Insos (2008). Werkstättenbericht. Rolle und Stellenwert der Werkstätten zur Förderung der Integration von Menschen mit Behinderung. URL: <https://www.insos.ch/assets/Downloads/broschuere-werkstaetten-insos-d.pdf> [Zugriffsdatum: 19.02.2018].

Kanton Zürich (2016). 13.1.01. Allgemeine Ausführungen zu Fragen der beruflichen und sozialen Integration. Rechtsgrundlagen. URL: <http://www.sozialhilfe.zh.ch/Handbuch/13.1.01.%20Allgemeine%20Ausführungen%20zu%20Fragen%20der%20beruflichen%20und%20sozialen%20Integration.aspx> [Zugriffsdatum: 12.03.2018].

My Handicap my Chance – Die Internetplattform für Menschen mit Behinderung und chronischer Krankheit (Hg) (o.J.). URL: <https://www.myhandicap.ch/gesellschaft-behinderung/definition/> [Zugriffsdatum: 29.01.2018].

Oberholzer, Daniel (2009). Insos (Hg.). Das Konzept der Funktionalen Gesundheit. Grundlagen, Bedeutung und Einsatzmöglichkeiten am Beispiel der Behindertenhilfe. URL: <https://www.insos.ch/themen/querschnittsthemen/funktionale-gesundheit/> [Zugriffsdatum: 15.01.2018]. S. 24-30.

Schaufelberger, Daniel (2014). Dort wo andere auch arbeiten. Berufliche Bildung und Arbeit am allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung in der Schweiz. In: Impulse. Magazin der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung. 03.2014. URL: <http://www.bag-ub.de/dl/impulse/impulse70-web.pdf> [Zugriffsdatum: 15.01.2018]. S. 6-10.

Staub-Bernasconi, Silvia (2007). Vom beruflichen Doppel- zum professionellen Trippelmandat. Wissenschaft und Menschenrecht als Begründungsbasis der Profession Sozialer Arbeit. URL: [http://www.avenirsocial.ch/cm_data/Vom Doppel-_zum Tripelmandat.pdf](http://www.avenirsocial.ch/cm_data/Vom_Doppel-_zum_Tripelmandat.pdf) [Zugriffsdatum: 22.01.2018].

Supported Employment Schweiz (Hg.) (o.J.). In: <https://www.supportedemployment-schweiz.ch> [Zugriffsdatum: 15.01.2018].