

Schlussbericht Evaluation pizzaioli@work

Arbeitspaket 9, März 2011

Barbara Giuliani
Annette Lichtenauer

Fachhochschule Nordwestschweiz
Hochschule für Soziale Arbeit
Institut Integration und Partizipation
Riggenbachstrasse 16
4600 Olten

Olten, März 2011

Abstract/Kurzfassung

Das Schulrestaurant pizzaioli@work ist ein Teilprojekt der Organisation @work des Vereins Lebens(t)räume. Im Rahmen eines Praktikums im pizzaioli@work erhalten Jugendliche und junge Erwachsene die Gelegenheit, in der Arbeitswelt ihre Fähigkeiten zu entdecken, zu erproben und zu erweitern. Ziel ist es, nach dem absolvierten, meist einjährigen Praktikum, eine Anschlusslösung in Form einer Ausbildung, eines berufsorientierten Praktikums oder einer Arbeitstätigkeit zu erreichen. Insbesondere sollen pro Jahr zwei Praktikumsplätze für Menschen mit Behinderungen geschaffen werden, die auf ihrem Weg in den ersten Arbeitsmarkt, in eine Ausbildung oder in die Berufsfindung begleitet und unterstützt werden sollen. Dabei soll es sich um Menschen mit Behinderungen handeln, die bisher an einem geschützten Arbeitsplatz gearbeitet haben und ausprobieren wollen, ob sie an einem wirtschaftsnahen Arbeitsplatz bestehen können, oder die ein Sprungbrett als Nachteilsausgleich benötigen, um auf dem freien Arbeitsmarkt Fuss fassen zu können.

Hinsichtlich der Erreichung der oben formulierten Zielsetzungen von Arbeitsplatzangeboten für Menschen mit Behinderungen fand im Auftrag des Vereins Lebens(t)räume eine wissenschaftliche Evaluation von 2008-2011 statt. Im Oktober 2008 und im Oktober 2010 erfolgte jeweils ein Kurzbericht¹, im Mai 2009 ein ausführlicher Zwischenbericht² zuhanden der Auftraggeber. Zur Gewinnung von verbalen Daten wurde mit Vertreterinnen und Vertretern aller Personengruppen (Professionelle des Projektes pizzaioli@work -Projekt- und Betriebsleitung-; Praktikantinnen und Praktikanten mit und ohne Behinderungen; Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber der Praktikantinnen und Praktikanten mit Behinderungen) problemzentrierte Interviews durchgeführt.

Die Evaluationsstudie hat gezeigt, dass das pizzaioli@work den Menschen mit Behinderungen Zugang zum niederschweligen Bereich im ersten Arbeitsmarkt verschaffen kann, dass jedoch die nachhaltige Integration von einer Vielzahl an Faktoren abhängig ist.

Individuelle Ebene

Grundlage jeder Integration ist die Motivation und Fähigkeit der Praktikantinnen und Praktikanten, angebotene Chancen auf eine Stelle realistisch einschätzen und nutzen zu können. Diese Voraussetzungen sind individuell unterschiedlich vorhanden und teilweise behinderungsbedingt eingeschränkt. Vielfach kann jedoch mit einer hohen Leistungsbereitschaft ein verlangsamtes Arbeitstempo kompensiert werden. Diese Feststellung lässt sich auch auf die Voraussetzungen der Praktikantinnen und Praktikanten ohne Behinderung übertragen, wobei in diesen Fällen eher Motivationsschwierigkeiten im Vordergrund stehen.

Im Vergleich zwischen allen befragten Jugendlichen ergaben sich auch Hinweise auf den grossen Einfluss der **Herkunftsfamilie**. So zeichnete sich eine starke Tendenz ab, dass Praktikantinnen und Praktikanten aus Familien, in denen fast niemand in einen Arbeitsprozess eingebunden ist, deutlich mehr Mühe mit der Integration in den Arbeitsmarkt haben, als solche, deren Eltern und Geschwister im Berufsleben stehen.

Gestaltung der Praktikumsplätze

Bei der Ausgestaltung der Praktikumsplätze als Vorbereitung auf einen Arbeitsplatz ausserhalb des pizzaioli@work sind folgende Faktoren von Bedeutung:

Im Vordergrund steht die kontinuierliche **Begleitung** durch eine Bezugsperson während der ganzen Massnahme, durch die die Praktikantinnen und Praktikanten Wertschätzung und Ermutigung erfahren.

Ausserdem hat sich gezeigt, dass die Tatsache, dass es sich um „**richtige**“ **Arbeit** im Gegensatz zu Beschäftigungsprogrammen handelt, eine wesentliche Voraussetzung für das

¹ vgl. Kurzbericht Evaluation pizzaioli@work, FHNW 2008, 2010

² vgl. Zwischenbericht Evaluation pizzaioli@work FHNW 2009

Gelingen des Integrationsprozesses ist. Die Übernahme von Verantwortung und die Mitarbeit in einem funktionierenden Betrieb, tragen zur Entwicklung von Selbstwertgefühl und Selbstvertrauen bei. Die Trainingsplätze im pizzaioli@work entsprechen mit steigender Auslastung zunehmend den Anforderungen des ersten Arbeitsmarkts in den Bereichen, wo es um Arbeitsabläufe, Kundenkontakte und die Bewältigung von unvorhergesehenen Situationen geht.

Die Option auf eine Verlängerung der Praktikums bzw. eine flexible, auf die individuellen Bedürfnisse der Praktikantinnen und Praktikanten eingehende **Gestaltung der Praktikumsdauer** scheint ebenfalls verschiedene positive Effekte mit sich zu bringen: auf der einen Seite können komplexe Abläufe länger eingeübt und verfestigt werden, auf der anderen Seite ermöglicht die Erfahrung, zu den dienstälteren Mitarbeitenden zu gehören, die Einnahme einer neuen, selbstwertstärkenden Rolle.

Neben behinderungsspezifischen Methoden wie Unterstützte Kommunikation (UK) ist bei der Förderung von Menschen mit Behinderung eine sorgfältige Bestandaufnahme ihrer individuellen Kompetenzen nötig. Daraus kann ein auf diese Person zugeschnittenes **individuelles Unterstützungs- und Bildungsangebot** konzipiert werden, das externe und interne Angebote miteinbezieht. Für die persönliche Standortbestimmung und Weiterentwicklung wird teilweise mit dem Instrument „Individuelle Zukunftsplanung“ oder mit individuellen Zielvereinbarungen gearbeitet.

Die Erfahrung mit anderen Jugendlichen oder jungen Erwachsenen zusammenzuarbeiten, im Team Erfolge zu erreichen und Konflikte zu lösen, wird als eine prägende Erfahrung erlebt. Häufig ist es das erste Mal, dass Menschen mit einer Behinderung und heilpädagogischen Schulerfahrungen in einer durchmischten **Peergroup** sich behaupten lernen müssen. Die alltägliche Vermittlung und Auseinandersetzung mit Werten und Normen hilft Mobbing zu verhindern bzw. zu thematisieren. Diese Herausforderung hat sich als eine gute Vorbereitung auf den Einstieg in das Berufsleben im ersten Arbeitsmarkt erwiesen.

Das **Training von Sozialkompetenzen** bzw. Soft Skills ist zentral für die Weitervermittlung und die Nachhaltigkeit beim Erhalt des Arbeitsplatzes. In täglich wiederkehrenden Gefässen wie der morgendlichen Teamsitzung und der Auswertungsrunde nach dem Mittagessen reflektieren die Praktikantinnen und Praktikanten ihr Verhalten und werden in der Entwicklung ihrer Sozialkompetenz gefordert und gefördert.

Neben der **Vermittlung von Fachwissen** ist ein intensiv begleitetes **Bewerbungstraining** notwendig, um einen Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt zu erhalten. Dazu gehört das Erstellen von Bewerbungsunterlagen, das Organisieren von Schnupperlehren, die Begleitung – falls gewünscht – bei Vorstellungsgesprächen, das Reflektieren von Misserfolgen und Nachbetreuung.

Die Evaluationsergebnisse haben ausserdem gezeigt, dass die Gestaltung des Übergangs vom Praktikumsplatz in den ersten Arbeitsmarkt eine zentrale Bedeutung hat. Eine gute Begleitung und **Planung des Übergangs** scheint einen grossen Einfluss auf die Nachhaltigkeit des Arbeitsverhältnisses der betroffenen Jugendlichen zu haben.

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber im ersten Arbeitsmarkt:

Auf Seite der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ist es von Vorteil, wenn diese den Arbeitsplatz den Voraussetzungen der Praktikantinnen und Praktikanten anpassen können bzw. die Möglichkeit besteht, innerhalb eines Betriebes die Anforderungen des Arbeitsplatzes flexibel zu gestalten.

Im niederschweligen Bereich ist es für die Menschen mit einer Behinderung hilfreich, wenn sie eine Ansprechperson im Betrieb haben, die ihnen eine umfassende Begleitung gewähren kann.

Ebene Organisation @work

Die prozessorientierte Begleitung des Projekts pizzaioli@work im Rahmen dieser Evaluationsstudie wurde im Sinne einer Reflexion als hilfreich erlebt und Zwischenergebnisse flossen in die Weiterentwicklung der Organisation mit ein. Die Schaffung einer neuen Fachstelle für Praktikumsplätze (committed@work) sowie die Konzeption verschiedener neuer Geschäftszweige, wie z.B. (lusty@work), ein mobiles Frühstücksprojekt im pizzaioli@work-Restaurant und der Ausbau der Praktikumsplätze sind Konsequenzen aus der ständigen Überprüfung und Auswertung der Projektarbeit.

Empfehlungen

Für die erfolgreiche Weiterentwicklung von @work und seiner Teilprojekte empfehlen wir folgende Aspekte weiter im Auge zu behalten. Dabei ist uns bewusst, dass einige dieser Punkte schon aktuell konzeptionell verankert sind:

Für die Gestaltung der Übergänge zwischen Trainingsplatz und erstem Arbeitsmarkt empfiehlt sich das Konzept **Supported Employment** als übergreifendes Modell. In diesem wird die Bezugspersonenarbeit in Form von Job-Coaching professionalisiert.

Dabei ist für die Menschen mit einer Behinderung zu prüfen, ob durch eine bewusst und begleitet gestaltete Phase der Arbeitsintegration, ein „training on the job“ (am Arbeitsort im ersten Arbeitsmarkt), ihre Transferleistungen verbessert werden könnten. Der Begleitung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern wird in diesem Modell eine wichtige Funktion zugeschrieben und könnte ebenfalls ausgebaut werden.

Flexibilität der **Praktikumsdauer** und Flexibilität am Trainingsplatz in Bezug auf die **Anforderungen** im Sinne eines Kontinuums könnten dem unterschiedlichen Leistungsvermögen der Praktikantinnen und Praktikanten angepasst, aber auch noch besser auf die zukünftigen Anforderungen im ersten Arbeitsmarkt abgestimmt werden. Neben der aufwändigen Arbeit mit dem Instrument der Individuellen Zukunftsplanung (IZP) empfiehlt sich weiterhin die Prüfung des Einsatzes individueller **Kompetenz-Portfolios** für die Praktikantinnen und Praktikanten als persönliche Dokumentation der Fortschritte und Erfolge. Dem Einbezug der **Herkunftsfamilie** und deren Haltung in Bezug auf Arbeit und Beruf, sollte in Zukunft vermehrt Beachtung geschenkt werden. Es empfiehlt sich zu überlegen, wie diese Familien allenfalls in den Integrationsprozess mit einbezogen werden können.

Abschliessend kann festgestellt werden, dass @work mit seinem Projekt pizzaioli@work eine wichtige Schnittstelle zwischen geschützter Werkstatt und erstem Arbeitsmarkt darstellt und durch ständige Weiterentwicklung die Bedingungen laufend verbessert, die dazu führen, dass Menschen mit Behinderungen nachhaltig im niederschweligen Bereich des ersten Arbeitsmarktes integriert werden können.

Inhaltsverzeichnis

Teil I - Ziele und Anlage der Evaluation

1.	Ausgangslage – das Projekt pizzaioli@work.....	7
2.	Aufträge und Ziele der Evaluation	8
3.	Fragestellungen	8
4.	Methodisches Vorgehen	9
4.1	Evaluation als Prozessbegleitung und Praxisoptimierung	9
4.2	Erhebungs- und Auswertungsmethode	11
4.3	Sampleauswahl	12
4.4	Samplebeschreibung	13
4.4.1	Der Behinderungsbegriff als mehrdimensionales Konzept.....	13
4.4.2	Stichprobe	15
4.5	Schwierigkeiten bei der Durchführung der Interviews	15
5.	Theoretische Bezüge	16
5.1	Sozialisationstheorie nach Hurrelmann	16
5.2	Supported Employment.....	19
5.2.1	Werthaltung und Zielgruppe	19
5.2.2	Kernelemente.....	20

Teil II - Empirische Daten und deren Interpretationen

Die ausführliche Darstellung der Interviews ist aus Gründen des Persönlichkeitsschutzes nicht in der web-Version des Berichtes einsehbar.

1.	Darstellung und Auswertung der Interviews	22
1.1	Auswertung der Interviews mit der Projektleitung und Vertreterin Verein Lebens(t)räume) und Betriebsleitung	22
1.1.1	Integration in den ersten Arbeitsmarkt - Erfolge, Schwierigkeiten und ihre Begründungen.....	22
1.1.2	Nachhaltigkeit der Integration in den ersten Arbeitsmarkt - Misserfolge und ihre Begründungen.....	23
1.1.3	Übergänge und Lerntransfer	25
1.1.4	Beziehungsgestaltung und Begleitung	25
1.1.5	Jugendliche mit und ohne Behinderung	26
1.1.6	Unterstützende Massnahmen für die Praktikantinnen und Praktikanten	27
1.1.7	Unterstützende Massnahmen für die Betriebsleitung	28
2.	Bedingungen für die Integration in den ersten Arbeitsmarkt/Anschluss- lösungen und Nachhaltigkeit - Interpretation der Ergebnisse.....	29
2.1	Produktive Verarbeitung der inneren und äusseren Realität	29
2.2	Grösserer Zeitrahmen	30
2.3	Umfassende Begleitung	30
2.4	Gestaltung des Übergangs durch Job-Coaching.....	31
2.5	Beziehungsgestaltung	31
2.6	Team/Peergroup	31
2.7	Das Praktikum bei pizzaioli@work als Teil der äusseren Realität und tertiäre Sozialisationsinstanz	32
2.8	Der Einfluss der Familie	32

Teil III - Antworten und Handlungsempfehlungen

1.	Beantwortung der Fragestellung	33
2.	Überprüfung der Zielerreichung	36
3.	Empfehlungen im Evaluationsprozess.....	40
3.1	Beziehungsgestaltung	40
3.2	Instrumente in der Begleitung	40
3.3	Familiäres Umfeld	41
3.4	Praktikumsdauer und Gestaltung der Übergänge	41
3.5	Interdisziplinäre Zusammenarbeit bei komplexen Fällen	41
3.6	Belastung und Entlastung des Betriebsleiters	42
4.	Schlussfolgerungen für die Projektentwicklung	42
Anhang:		
	Literatur.....	45
	Glossar	47

Teil I - Ziele und Anlage der Evaluation

Im ersten Teil dieses Schlussberichts zur Evaluation des Projektes pizzaioli@work wird das Projekt kurz beschrieben und die Ausgangslage dargestellt. Die im Evaluationskonzept formulierten Ziele und die Fragestellung der Studie werden in den Kapiteln 2 und 3 vorgestellt. In Kapitel 4 werden die Methoden zur Untersuchung erläutert und Fragen zur Stichprobe diskutiert. Als theoretischer Rahmen, an dem die Auswertungsergebnisse überprüft werden, wird die Sozialisationstheorie von Hurrelmann und das Konzept von Supported Employment in Kapitel 5 erläutert.

1. Ausgangslage – das Projekt pizzaioli@work

Der 2006 gegründete Verein Lebens(t)räume hat sich zum Ziel gesetzt, eine Non-Profit-Organisation zu führen, die Lebensraum für Menschen mit und ohne Beeinträchtigung schafft. Neben Projekten im Bereich Wohnen und Begegnung befasst sich der Zweig @work mit dem Lebensbereich Arbeit. Als Fachstelle und Arbeitgeber auf dem ersten Arbeitsmarkt möchte @work jungen Menschen, die den „Anforderungen der Berufswelt (noch) nicht gewachsen sind, durch Bildung und Praxis die Integration in den ersten Arbeitsmarkt ermöglichen“³. Dazu gehören junge Menschen, die nach Abschluss der obligatorischen Schulzeit keine Anschlusslösung gefunden haben bzw. deren Status von der Invalidenversicherung abzuklären ist. Das Schulrestaurant pizzaioli@work stellt dabei ein Teilprojekt dar.

Im Rahmen eines Praktikums im pizzaioli@work erhalten die Jugendlichen und jungen Erwachsenen die Gelegenheit, in der Arbeitswelt ihre Fähigkeiten zu entdecken, zu erproben und zu erweitern. Ziel ist es, nach dem absolvierten, meist einjährigen Praktikum, eine Anschlusslösung in Form einer Ausbildung, eines berufsorientierten Praktikums oder einer Arbeitstätigkeit zu erreichen. Insbesondere sollen pro Jahr zwei Praktikumsplätze für Menschen mit Behinderungen geschaffen werden, die auf ihrem Weg in den ersten Arbeitsmarkt, in eine Ausbildung oder in die Berufsfindung begleitet und unterstützt werden sollen. Dabei soll es sich um Menschen mit Behinderungen handeln, die bisher an einem geschützten Arbeitsplatz gearbeitet haben und ausprobieren wollen, ob sie an einem wirtschaftsnahen Arbeitsplatz bestehen können, oder die ein Sprungbrett als Nachteilsausgleich benötigen, um auf dem freien Arbeitsmarkt Fuss fassen zu können.

Das pizzaioli@work ist in einem Wohnbezirk in Kleinbasel gelegen und bietet jeweils maximal 14 Jugendlichen ein einjähriges Praktikum an. Die Alterslimite liegt bei 25 Jahren, Ausnahmen sind jedoch möglich. Die Praktikantinnen und Praktikanten kommen von der Schule für Brückenangebote (SBA)⁴ im Rahmen kombinierter schulisch-praktischer Brückenjahre, von der IV-Berufsberatung, von der Sozialfürsorge oder auch durch selbständige Bewerbungen.

Die Praktikantinnen und Praktikanten arbeiten in der Küche oder im Service und werden bei der Suche nach einer Anschlusslösung (Ausbildung, Arbeitsstelle etc.) begleitet. Der Betriebsleiter ist ausgebildeter Sozialpädagoge und hat das Wirtepatent. Er wird durch eine Köchin und einen Koch unterstützt, wobei diese auch administrative Aufgaben übernehmen.

Das Schulrestaurant pizzaioli@work ist ein Tagesbetrieb von Montag-Freitag, engagiert sich aber auch im Cateringbereich und an Ständen wie z.B. während der Herbstmesse. Ein wichtiges Standbein ist die Belieferung von Mittagstischen für Kinder.

Hinsichtlich der Erreichung der oben formulierten Zielsetzungen von Arbeitsplatzangeboten für Menschen mit Behinderungen fand im Auftrag des Vereins Lebens(t)räume eine wissenschaftliche Evaluation statt, die im Januar 2007 beginnen sollte und anlässlich einer

³ vgl. Projekt @work, Betriebskonzept, August 2006

⁴ vgl. Glossar im Anhang, SBA

zeitlichen und inhaltlichen Neuvereinbarung⁵ im Dezember 2008 modifiziert wurde. Im Oktober 2008 und im Oktober 2010 erfolgte jeweils ein Kurzbericht⁶, im Mai 2009 ein ausführlicher Zwischenbericht⁷. Der vorliegende Schlussbericht stellt gemäss dieser Vereinbarung das Arbeitspaket 9 dar und fasst alle Ergebnisse aus den Befragungen zusammen.

2. Aufträge und Ziele der Evaluation

Die Evaluation konzentriert sich auf die Arbeitsintegration der Praktikantinnen und Praktikanten mit Behinderungen und verfolgt folgende Ziele:

a) Zum einen sollen die Phasen des Aufbaus und des Betriebs des Projekts pizzaioli@work über den gesamten Untersuchungszeitraum beobachtet und Ergebnisse dem Auftraggeber zu definierten Terminen zur Verfügung gestellt werden. Ziel der Evaluation ist es, nicht nur Aussagen bezüglich der identifizierten Fragestellungen zu machen, sondern ebenso einen Beitrag zum Aufbau und zur kontinuierlichen Weiterentwicklung und Modifizierung des Projektes pizzaioli@work zu leisten, indem die Evaluationsergebnisse den Projektverantwortlichen bereits während der gesamten Untersuchungsdauer rückgemeldet wurden.

b) Weiter sollen Aussagen dazu gemacht werden

- ob den Menschen mit Behinderungen durch die Zur-Verfügung-Stellung der Praktikumsplätze und den speziellen Bildungs- und Unterstützungsangeboten die Integration in den ersten Arbeitsmarkt im niederschweligen Bereich ermöglicht bzw. erleichtert werden kann und

- welche Bedingungen Menschen mit Behinderungen benötigen, um den Weg in eine Ausbildung oder eine Arbeitstelle finden, am Miteinander partizipieren und zusammenarbeiten zu können⁸.

c) Schliesslich sollen „auf der Grundlage der Evaluation abstrahierende und generalisierende Aussagen darüber gemacht werden können, welche Prozesse und Massnahmen die Arbeitsintegration von Menschen mit Behinderungen in einen Arbeitsplatz des ersten Arbeitsmarktes mit niederschwelligem Angebot ermöglichen, erleichtert bzw. unterstützt haben und warum“⁹.

3. Fragestellungen

Aus der Zielsetzung der Evaluation wurde folgende Hauptfragestellung formuliert:

Gewährt ein Praktikumsplatz im Projekt pizzaioli@work den Menschen mit Behinderungen den Zugang und eine allfällige Integration in den ersten Arbeitsmarkt im niederschweligen Bereich?

Zur Beantwortung dieser Fragestellung wurden folgende Unterfragen abgeleitet:

- Finden die Menschen mit Behinderungen im Anschluss an die Arbeit im Projekt pizzaioli@work eine Stelle auf dem ersten Arbeitsmarkt?
- Wie müssen die beiden Praktikumsplätze gestaltet sein, damit sich die Menschen mit Behinderungen auf dem „Ausprobierplatz“ oder „Berufsfindungsplatz“ bewähren können?

⁵ vgl. Vereinbarung zur Evaluation @work, Dezember 2008

⁶ vgl. Kurzbericht Evaluation pizzaioli@work, FHNW 2008, 2010

⁷ vgl. Zwischenbericht Evaluation pizzaioli@work FHNW 2009

⁸ Konzept zur Evaluation des Projektes @work, 2007

⁹ Konzept zur Evaluation des Projektes @work, 2007

- Sind die Praktikumsplätze von pizzaioli@work für Menschen mit Behinderungen derart geschaffen, dass sie dem Bedarf und den Anforderungen (auf dem ersten Arbeitsmarkt) entsprechen und den Charakter von Trainingsarbeitsplätzen haben?
- Welche fachlichen (behindertenpädagogischen) Massnahmen und (zusätzlichen) Bildungsangebote sind notwendig, damit die Praktikumsplätze den Bedürfnissen der Menschen mit Behinderungen gerecht werden, insbesondere unter Berücksichtigung der individuellen Fähigkeiten und Kompetenzen und dem daraus resultierenden individuellen Unterstützungsbedarf?
- Welche Formen der Begleitung sind notwendig, damit die Übergänge vom vorigen Lebensbereich zum neuen (Lebensbereich Arbeit) Praktikumsplatz von pizzaioli@work und von diesem (jetzigen) zum nächsten Lebensbereich Arbeit im ersten Arbeitsmarkt gelingen?
- Welche Rahmenbedingungen und begleitenden Massnahmen ermöglichen und erleichtern den Integrationsprozess bezogen auf die Praktikumsplätze und bezogen auf die allfälligen zusätzlichen Bildungsangebote (bzw. Kurse) unter besonderer Berücksichtigung eines möglichen Konfliktpotenzials zwischen den anderen partizipierenden Jugendlichen, die alle vom Hintergrund unterschiedlicher gesellschaftlicher Randgruppenerfahrungen geprägt sind?
- Werden zudem von pizzaioli@work Anreize geschaffen, dass die Partnerorganisationen ihr Angebot an Lehrstellen, Attestlehren, Basislehrjahre für Menschen mit Behinderungen ausbauen?

4. Methodisches Vorgehen

Für die Zielerreichung der Evaluation und für die Beantwortung der Fragestellungen, wurde ein Forschungsdesign erarbeitet, das die Befragung aller relevanten Beteiligten beinhaltet und das kontinuierliche Rückspiegelung und Weitergabe der Ergebnisse an die Organisation @work ermöglicht. Anlage, Fragestellungen und methodisches Vorgehen der Evaluation wurden im Vorfeld mit den Auftraggebern abgesprochen. Dies entspricht den Gütestandards der Schweizerischen Evaluationsgesellschaft (SEVAL). Kurz vor Beginn der Evaluation wurden in Absprache mit den Auftraggebenden zudem zeitliche und konzeptionelle Änderungen vorgenommen, die unter anderem den veränderten Rahmenbedingungen wie beispielsweise der zeitlichen Verzögerung bei der Eröffnung von pizzaioli@work geschuldet waren.

4.1 Evaluation als Prozessbegleitung und Praxisoptimierung

Das Vorgehen orientiert sich in wesentlichen Teilen an dem Modell des Praxis-Optimierungs-Zyklus (POZ), wie es von Hüttemann und Sommerfeld (2007) beschrieben wird. Ziel des POZ ist es, einen forschungs- und theoriebasierten Entwicklungsprozess in Gang zu setzen. Gemeinsam mit einem Praxispartner – in der vorliegenden Evaluation ist dies pizzaioli@work – wird die bestmögliche Lösung eines bestehenden Problems erarbeitet. Forschungsergebnisse fliessen im Modell des Praxis-Optimierungs-Zyklus POZ zunächst in einen handlungsentlastenden Raum der Zusammenarbeit. Hier wird das Wissen zu einem neuen handlungsleitenden Wissen umgeformt und dies führt letztlich zu einer Modifizierung der Handlungspraxis.

Neben dem Rückfluss von Forschungsergebnissen in die bestehende Praxis hat das POZ-Modell zudem das Ziel, verallgemeinerbare Aussagen aus den Ergebnissen einer Untersuchung zu gewinnen und diese in den wissenschaftlichen Diskurs einfliessen zu lassen (Hüttemann/Sommerfeld 2007). Es soll geklärt werden, ob „die gefundene Problemlösung generell die Problemlösungskapazität der Sozialen Arbeit steigern kann und warum“ (Hüttemann/Sommerfeld 2007: 49). Im Anschluss an das Modell POZ ist eines der Ziele der Evaluation von pizzaioli@work – wie erwähnt – aus den Resultaten der Evaluation generalisierende Erkenntnisse über Integrationsprozesse von Menschen mit einer Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt zu gewinnen. Die Ergebnisse der Evaluation werden

daher zusätzlich in Bezug auf ihren Erkenntniswert jenseits des Einzelfalls pizzaioli@work überprüft.

Beschreibung der Prozessbegleitung im Projekt pizzaioli@work

Die Konzentration auf das Kerngeschäft – Jugendlichen einen Praktikumsplatz anzubieten und sie so zu trainieren, dass ein Anschluss im ersten Arbeitsmarkt möglich wird – wurde nach der Aufarbeitung der strukturellen Probleme erst ab März 2008 möglich¹⁰. Aufgrund des verzögerten Projektbeginns, musste das Konzept vom 08.01.2007 angepasst werden. So hatte die erfasste Kohorte der Praktikanten und Praktikantinnen zum grossen Teil erst Ende Juli 2008 ihr Praktikum beendet und konnte folglich wie konzeptionell vorgesehen, nach drei Monaten am neuen Arbeitsort, also im November 2008 befragt werden. Zeitgleich wurden Interviews mit den neuen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern der Praktikantinnen und Praktikanten mit Behinderung durchgeführt.

In den für die Evaluation relevanten Schuljahren 2007/2008, 2008/2009 und 2009/2010 durchliefen drei Gruppen das Praktikum im pizzaioli@work. Die Evaluation wurde deshalb in 3 Phasen durchgeführt. Die Phasen beinhalteten die Datenerhebung und Auswertung sowie die Rückmeldung der Ergebnisse und der daraus gewonnen Erkenntnisse an die Auftraggebenden in Form von regelmässigen Gesprächen. Die Erhebungsphasen waren so angelegt, dass sie jeweils eine Praktikumsgruppe eines Jahrgangs erfassten. Die Praktikanten und Praktikantinnen wurden im Laufe ihres Praktikums kontaktiert und jeweils ca. drei Monate nach Abschluss des Praktikums befragt. Die Praktikanten und Praktikantinnen mit Behinderung wurden nach Beendigung ihres Praktikums jedes Jahr erneut aufgesucht und befragt, ebenso die jeweiligen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Die Praktikantinnen und Praktikanten ohne Beeinträchtigung wurden nur einmal befragt. Ebenfalls jährlich wurden die Projektleitung und die Betriebsleitung befragt. Zum Kennenlernen der aktuellen Gruppen fanden in jedem Jahr ca. fünf Besuche und informelle Gespräche im Schulrestaurant statt.

Durchführungsplan der Erhebungs- und Rückmeldephasen¹¹

Datum	Phase
01.11.08 - 30.01.09	Interviews Gruppe 1 (Austritt Sommer 08) Menschen mit Behinderung Menschen ohne Behinderung ArbeitgeberInnen der Menschen mit Behinderung Interview Projektleitung und Betriebsleitung Transkription und Auswertung
01.02.09 - 30.04.09	Rückmeldung der Ergebnisse an @work Kennenlernen und Beschreiben der Gruppe 2 (Austritt Sommer 09) Interview Projektleitung und Betriebsleitung
01.05.09 - 31.05.09	Zwischenbericht zur Entwicklung der Umsetzung und den Ergebnissen der Evaluation zuhanden von @work und dem EBGB

¹⁰ Die Evaluation sollte unmittelbar mit der Eröffnung des pizzaioli@work im Januar 2007 beginnen. Doch erst mit dem Wechsel des Betriebsleiters im Januar 2008 kam es zur eigentlichen Professionalisierung hinsichtlich der ökonomischen und pädagogischen Führung. Dies zeigte sich in stark steigenden Umsatzzahlen im Restaurationsbetrieb, aber auch in der Akzeptanz der zuweisenden Stellen.

¹¹ vgl. Vereinbarung zur Evaluation @work, Dezember 2008

01.11.09 - 30.01.10	Interviews Gruppe 2 (Austritt Sommer 09) Menschen mit Behinderung Menschen ohne Behinderung ArbeitgeberInnen der Menschen mit Behinderung Interviews Gruppe 1 (Austritt Sommer 08) Menschen mit Behinderung ArbeitgeberInnen der Menschen mit Behinderung Interview Projektleitung und Betriebsleitung Transkription und Auswertung
01.02.10 - 30.04.10	Rückmeldung der Ergebnisse an @ work Kennenlernen und Beschreiben der Gruppe 3 (Austritt Sommer 10) Interview Projektleitung und Betriebsleitung
01.11.10 - 30.01.11	Interviews Gruppe 3 (Austritt Sommer 10) Menschen mit Behinderung Menschen ohne Behinderung ArbeitgeberInnen der Menschen mit Behinderung Interviews Gruppe 1 (Austritt Sommer 08) Menschen mit Behinderung ArbeitgeberInnen der Menschen mit Behinderung Interviews Gruppe 2 (Austritt Sommer 09) Menschen mit Behinderung ArbeitgeberInnen der Menschen mit Behinderung Interview Projektleitung und Betriebsleitung Transkription und Auswertung
01.02.11 - 31.03.11	Erstellung Schlussbericht

4.2 Erhebungs- und Auswertungsmethode

Zur Gewinnung von verbalen Daten wurde mit Vertreterinnen und Vertretern aller Personengruppen (Professionelle des Projektes pizzaioli@work, Projekt- und Betriebsleitung; Praktikantinnen und Praktikanten mit und ohne Behinderungen; Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber der Praktikantinnen und Praktikanten mit Behinderungen) problemzentrierte Interviews (Witzel 1985) durchgeführt. Diese Form des Interviews besteht aus drei Elementen: In einer ersten Phase des Interviews, die mit einem Erzählstimulus eröffnet wird, wurden freie Erzählungen generiert. In der zweiten Interviewphase wurde das Interview durch einen Leitfaden flexibel strukturiert und dem jeweiligen Sprachniveau der Befragten angepasst. In einer dritten Phase wurde die Befragung durch standardisierte, aber offene Fragen ergänzt. Damit war es möglich, die Relevanzstrukturen der Befragten zu erfassen, Erlebnis- und Deutungsweisen einzuholen und gleichzeitig (mittels flexiblem Leitfaden) einen gewissen thematischen Rahmen einzuhalten. Diese Interviewform hat sich auch bei der Befragung von Menschen mit Behinderungen bewährt (Gredig et al. 2005). Alle Interviews wurden mit Einverständnis der befragten Personen durchgeführt und auf Band mitgeschnitten. Die gewonnenen verbalen Daten wurden vollständig transkribiert. Die Transkripte wurden mit Zeilennummerierung versehen und mit den Kürzeln, sowie bei

Mehrfachbefragungen mit der fortlaufenden Nummer des Interviews, bezeichnet. Die Interviews mit den Arbeitgebern wurden mit dem Kürzel der jeweiligen Person mit Behinderung, zu der sie interviewt wurde, der Bezeichnung A und der fortlaufenden Nummer des Interviews versehen (z.B.: M-A1). Anschliessend wurden die Interviewdaten in einem EDV-unterstützten (Atlas-ti) Prozess des Offenen Kodierens ausgewertet (Strauss/Corbin 1996). Die Namen der Praktikanten und Praktikantinnen wurden anonymisiert, die Namen der Betriebsleitung und der Projektleitung mit deren Einverständnis nicht anonymisiert.

Alle Interviews mit den Praktikantinnen und Praktikanten fanden ab drei Monate nach Austritt von pizzaioli@work, also jeweils in den Monaten November bis Februar statt.

4.3 Sampleauswahl

Bei der Zusammenstellung des Samples wurden folgende Kriterien angelegt:

Interviews mit Projektleitung und Betriebsleitung

Hier soll die Umsetzung der Ansprüche des Projekts pizzaioli@work im Hinblick auf das professionelle Handeln in der Ausgestaltung der Praktikumsplätze und der Begleitung bei der Arbeitsplatzintegration von Menschen mit Behinderungen in den ersten Arbeitsmarkt evaluiert werden. Zudem wird ermittelt, ob sich in der Umsetzung des Konzepts Konflikte zwischen den Ansprüchen und dem Begleitungsbedarf der unterschiedlichen Absolventinnen und Absolventen von pizzaioli@work ergeben und wie diese gegebenenfalls von den Professionellen bearbeitet werden.

Interviews mit den bei pizzaioli@work beteiligten Menschen mit Behinderungen

Vor dem Hintergrund der Frage, ob im Anschluss an die absolvierte Praktikumszeit eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt stattfindet, wurden Interviews mit den bei pizzaioli@work beteiligten Menschen mit Behinderungen geführt. Durch die Befragung dieser Absolventinnen und Absolventen von pizzaioli@work soll deren rückblickende Beurteilung des Projekts ermittelt werden. Es soll eine Einschätzung bezüglich des Nutzens des Praktikumsplatzangebots erhoben werden. Inhaltlich stehen dabei zudem die Aspekte der Tätigkeiten, Beziehungen, Rollen und ökologischen Übergänge im Zentrum der Befragung.

Interviews mit den bei pizzaioli@work beteiligten Menschen ohne ausgewiesene Behinderung

In Interviews mit den pizzaioli@work beteiligten Menschen ohne ausgewiesene Behinderung wurden die Fragen, wie lange die Verweildauer der Absolventinnen und Absolventen von pizzaioli@work an ihrer Stelle im ersten Arbeitsmarkt ist, wie lange sie ohne Anstellung blieben, ob sie ihre Stellen wechselten, wann und weshalb, behandelt. Ausserdem wurde durch einen systematischen Vergleich eruiert, ob die Arbeitsintegration der unterschiedlichen Gruppen von Absolventinnen und Absolventen von pizzaioli@work Unterschiede zeigt.

Interviews mit den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern der Absolventinnen und Absolventen von pizzaioli@work mit Behinderungen

Durch die Befragung der Arbeitgeber der Absolventinnen und Absolventen mit Behinderungen sollte deren Einschätzung der Zielerreichung im Projekt pizzaioli@work in Erfahrung gebracht werden, um Aussagen aus ihrer Perspektive zu Nachhaltigkeit und Bewertung des Praktikumsplatzangebotes von pizzaioli@work hinsichtlich der Hilfe zur Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu gewinnen.

Anhand der Befragung der aufgezählten Personengruppen, sollte zudem die Nachhaltigkeit der Arbeitsmarktintegration beobachtet werden. Ferner sollen Differenzen zwischen der Arbeitsintegration von Absolventinnen und Absolventen mit Behinderung und ohne Behinderung bzw. solchen, die von Behinderung bedroht sind (in IV-Abklärung) verglichen werden.

4.4 Samplebeschreibung

4.4.1 Der Behinderungsbegriff als mehrdimensionales Konzept

Im 2007 erstellten Evaluationskonzept wurde durchgängig von „Menschen mit einer Behinderung“ gesprochen. In der Fragestellung wurde „Behinderung“ nicht genauer definiert, doch als eine Zielgruppe des Projektes pizzaioli@work wurden Menschen mit einer Behinderung bezeichnet, die an einem geschützten Arbeitsplatz gearbeitet haben oder arbeiten¹². Der Begriff "Behinderung" wird in der Fragestellung also mit einem geschützten Arbeitsplatz in Verbindung gebracht und das Merkmal "Behinderung" dementsprechend mit dem Erhalt einer IV- Rente verknüpft. Das bedeutet, dass pizzaioli@work Jugendlichen oder jungen Erwachsenen einen Praktikumsplatz anbieten möchte, die bereits eine IV-Rente beziehen. Mit dieser Einschränkung sollten klare Kriterien für die Auswahl und Zusammenstellung des Untersuchungssamples definiert werden.

Im Projektverlauf zeigte sich jedoch, dass eine Definition von Behinderung, die sich an einer verwaltungstechnischen Definition von Behinderung, d.h. am rechtlichen Status (hier in Form der IV-Rente) eines Menschen ausrichtet zu kurz greift. Es wurde deutlich, dass eine trennscharfe Abgrenzung zwischen den Jugendlichen, die aus einem geschützten Bereich in das pizzaioli@work kamen, und den anderen Jugendlichen inhaltlich nicht möglich war¹³. Ein Behinderungsbegriff, der einzig die individuelle Schädigung einer Person im Blick hat, scheint dabei dem Untersuchungsgegenstand nicht angemessen. So spielen gerade in Bezug auf das Erwerbsleben neben individuellen Faktoren auch gesellschaftliche Faktoren, wie z.B. die Bereitschaft von Arbeitgebern, Menschen mit einer Beeinträchtigung einzustellen und die Verfügbarkeit von niederschweligen Arbeitsangeboten, eine wesentliche Rolle, ob eine Person am Erwerbsleben partizipieren kann oder nicht. Der misslingende Einstieg ins Erwerbsleben kann dazu führen, dass eine Person eine IV-Rente bekommt und damit im verwaltungstechnischen Sinne als "behindert" gilt (vgl. z.B. Pärli/Caplazi/Lichtenauer 2008). Es bedarf deshalb eines mehrdimensionalen Verständnisses von Behinderung. Im sozialwissenschaftlichem Diskurs herrscht heute Einigkeit darüber, dass Behinderung niemals absolut gesehen werden kann und stets auch der Kontext, in dem sich Behinderung manifestiert, mitberücksichtigt werden muss (Cloerkes 2001). Dieses Verständnis hat sich in der ICF der WHO (2001) niedergeschlagen. Gemäss der ICF können Personen Beeinträchtigungen auf unterschiedlichen Ebenen erleben:

- 1) Dimension des Körpers (physiologische und psychologische Funktionen von Körpersystemen und Körperstrukturen; Einschränkungen auf diesem Bereich werden Schädigungen genannt)
- 2) Dimension der Aktivität (Aktivitäten einer Person; beeinträchtigt ist eine Person hier, wenn sie in ihrem Handeln eingeschränkt ist.)
- 3) Dimension der Partizipation (Teilhabe an den unterschiedlichen gesellschaftlichen Teilbereichen; zu Beeinträchtigung führt es, wenn eine Person von wichtigen Lebensbereichen ausgeschlossen ist.

Sowohl Umweltfaktoren (materielle, soziale Faktoren und gesellschaftliche Haltung), wie auch personenbezogene (z.B. Alter, Geschlecht, Motivation usw.) Faktoren beeinflussen die Dimension der Aktivität und der Partizipation eines Menschen. So kann eine angepasste Unterstützung bei der Aufnahme einer Arbeitstelle beispielsweise dazu führen, dass individuelle Schädigung wie eine Querschnittslähmung nicht zu einer Beeinträchtigung der Dimension Partizipation führt. Erst die Wechselwirkung aller Faktoren kann als Resultat zu einer Behinderung führen.

¹² Konzept zur Evaluation des Projektes @work, 2007

¹³ Schlussbericht 2010 Verein Lebens(t)räume von Eve Jaeggi

Viele der Jugendlichen die im pizzaioli@work ihr Praktikum absolvierten, zeigten im oben genannten Verständnis Beeinträchtigungen unterschiedlichster Art. Häufig hatten sie die Schule abgebrochen oder einen sehr tiefen Schulabschluss (WBS, Profil A)¹⁴. Viele Jugendliche haben einen Migrationshintergrund und beherrschen teilweise die deutsche Sprache nur ungenügend¹⁵. Einige Jugendliche wurden während des Praktikums, z.B. in Zusammenhang mit Angeboten der Schule für Brückenangebote (SBA)¹⁶ bezüglich einer Behinderung von der IV erfasst und abgeklärt. Der gelingende bzw. misslingende Übertritt von der Schule ins Arbeitsleben kann bei den betroffenen Jugendlichen also letztlich darüber entscheiden, ob sie als „behindert“ im Sinn der IV-Gesetzgebung definiert werden oder nicht.

Vor diesem Hintergrund wurde der Begriff der „Behinderung“ in einer Vereinbarung zwischen Auftraggeberschaft und Evaluationsverantwortlichen erweitert, neu gefasst und als Kontinuum hinsichtlich des Beeinträchtigungsgrades konzipiert. Neu wurde nicht mehr von Behinderung gesprochen, sondern von Beeinträchtigungen im Sinne des ICF. Es wurde unterschieden zwischen¹⁷

- a) Personen mit Beeinträchtigungen im engeren Sinne. Kriterien dafür sind Berentung und/oder IV-Schulbildung und
- b) Personen mit Beeinträchtigungen im weiteren Sinne, für die Kriterien gelten wie: aktuell in laufender IV-Abklärung, IV-Anmeldung nach Schulobligatorium bzw. während des Brückenschuljahres sowie
- c) Personen ohne Beeinträchtigung¹⁸.

¹⁴ vgl. Glossar im Anhang, WBS

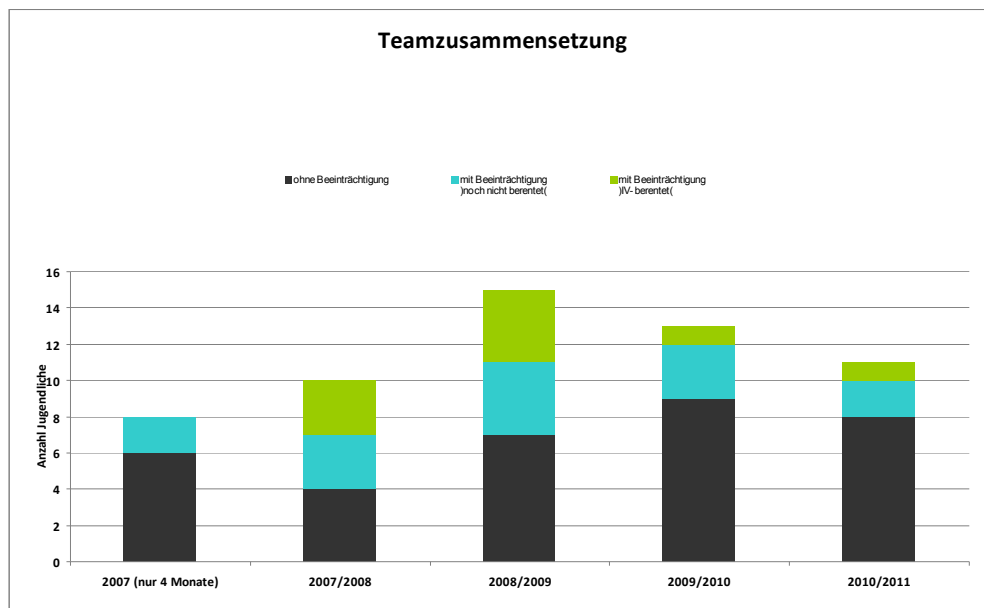
¹⁵ Schlussbericht 2010 Verein Lebens(t)räume von Eve Jaeggi

¹⁶ vgl. Glossar im Anhang, SBA

¹⁷ vgl. Vereinbarung zur Evaluation @work, Dezember 2008

¹⁸ Es wird hier deutlich, dass in der vorliegenden Evaluation eher von Menschen mit einer Beeinträchtigung, denn von Behinderung gesprochen werden sollte. Es besteht sonst die Gefahr, dass Behinderung durch die Verknüpfung des Begriffs mit der Eigenschaft „berentet“, zu sehr als individuelles Merkmal einer Person verstanden wird und damit die äusseren Bedingungen (umweltbezogenen Faktoren), die zu einer „Behinderung“ bzw. Beeinträchtigung führen, ausser Acht gelassen werden. Aus Gründen der Wissenschaftlichkeit und Konzepttreue wird jedoch gleichwohl der bereits in der Fragestellung verwendete Begriff in der Regel beibehalten, gleichzeitig aber die Jugendlichen mit Beeinträchtigungen im weiteren Sinne als Kategorie im Auge behält.

4.4.2 Stichprobe



Obenstehende Tabelle (vgl. Jaeggi 2010) zeigt die Verteilung aller Praktikantinnen und Praktikanten des pizzaioli@work pro Jahr nach den definierten Kategorien. Folgende Personen aus dieser Grundgesamtheit konnten interviewt werden (Zahlen in Klammern entsprechen den registrierten Personen bei pizzaioli@work):

Interviewte Personen	2007/2008	2008/2009	2009/2010
mit Beeinträchtigung im engeren Sinne (berentet)	2 (3)	3 (4)	1 (1)
mit Beeinträchtigung im weiteren Sinne (nicht berentet)	1 (3)	0 (4)	1 (3)
ohne Beeinträchtigung	1 (4)	4 (7)	3 (9)

Bei der Befragung der Praktikantinnen und Praktikanten zeigte sich eine sehr grosse Bandbreite in Bezug auf Ausführlichkeit und Differenzierungsfähigkeit der Interviewten. Diese Unterschiedlichkeit zeigte sich nicht in Abhängigkeit zur Zugehörigkeit zu den Gruppen „mit“ oder „ohne Behinderung im engeren oder weiteren Sinne“.

Bei drei Praktikantinnen und Praktikanten mit Behinderung konnten Daten der Arbeitgebenden erfasst werden.

4.5 Schwierigkeiten bei der Durchführung der Interviews

Im Evaluationskonzept wird betont, dass sich die Evaluationsziele nur erreichen lassen, falls die Bereitschaft aller beteiligten Parteien gegeben ist, den damit einhergehenden Aufwand auf sich zu nehmen. Für die Evaluation war die Befragung aller Praktikantinnen und Praktikanten ab drei Monate nach Beendigung des Praktikums bei pizzaioli@work vorgesehen. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer hatten sich dazu im Rahmen ihres Praktikumsvertrags schriftlich verpflichtet. Viele Praktikantinnen und Praktikanten konnten nur unter grosser Mühe interviewt werden.

Anschreiben und Telefonate durch die Interviewleiterin sowie im zweiten Versuch durch den Betriebsleiter führten zu keinem Erfolg. Auch die Ankündigung einer Entlohnung durch Migros-Gutscheine bewirkte keine verbesserte Teilnahmebereitschaft. Briefe wurden nicht beantwortet, auf Bitten um Rückruf via Anrufbeantworter, SMS oder via Familie wurde selten eingegangen. Es kam zu Verabredungen, die von Seiten der Jugendlichen nicht eingehalten wurden. Teilweise kann dies darauf zurückzuführen sein, dass ein Abbruch des Praktikums oder der Verlust einer Anschlusslösung die Bereitschaft minderten, darüber in einem Gespräch Auskunft zu geben. Einige Jugendliche in prekären persönlichen Situationen, mit Drogenproblematik oder psychiatrischen Beeinträchtigungen verschwanden, ohne sich abzumelden.

Eine Person, die ihre Lehrstelle wie sich später zeigte zum Zeitpunkt des Interviews bereits wieder verloren hatte, machte Angaben, die nicht der Realität entsprachen. Sie erwähnte den Verlust ihrer Arbeitsstelle nicht, sondern berichtete über ihre Tätigkeiten am Arbeitsplatz. In Unkenntnis der Situation konnten keine Informationen zum Grund des Arbeitsplatzverlustes erhoben werden. Eine Schwierigkeit der vorliegenden Erhebung lag denn auch darin, dass es an Informationen fehlte, warum Anschlusslösungen nicht gefunden werden konnten. Hierzu mussten hypothetische Aussagen formuliert werden.

In einem Fall hat die Arbeitgeberin einer Person mit Behinderung das Interview verweigert. Stattdessen wurde der Betriebsleiter des pizzaioli@work zu seinen Gesprächen mit der betroffenen Arbeitgeberin befragt.

5. Theoretische Bezüge

Da, wie unter 4.5 beschrieben, einerseits die Motivation der Praktikantinnen und Praktikanten ohne Behinderung für die Interviews sehr unterschiedlich war und auf der anderen Seite nicht so viele Praktikantinnen und Praktikanten mit Behinderung im pizzaioli@work arbeiteten wie geplant, konnten wir auf weniger Daten zurückgreifen als angenommen. Um trotzdem Aussagen formulieren zu können, die generalisierbar sind, haben wir aktuelle und anerkannte Theorien und Modelle als theoretischen Rahmen verwendet, an denen wir die gewonnenen Erkenntnisse abgleichen und untermauern können.

Mit der Sozialisationstheorie nach Hurrelmann wurde ein Ansatz als theoretischer Bezugsrahmen für die Einordnung und Interpretation der Evaluationsergebnisse gewählt, der durch die Verbindung von individualpsychologischen und soziologischen Faktoren eine multifaktorielle Analyse der Ergebnisse erlaubt. Ausserdem wurde mit dem Konzept des Supported Employment ein Arbeitsintegrationsmodell für Menschen mit einer Behinderung herangezogen, welches es ermöglicht, die Bedingungen und Faktoren einer gelungener Arbeitsintegration herausarbeiten und zu den Evaluationsergebnissen in Beziehung zu setzen.

Im Folgenden werden die Grundannahmen dieser beiden Ansätze kurz beschrieben und ihre Relevanz bezüglich der Evaluation des Projektes pizzaioli@work dargestellt.

5.1 Sozialisationstheorie nach Hurrelmann

Hurrelmann definiert Sozialisation als die lebenslange Auseinandersetzung einer Person mit ihren natürlichen Anlagen und der sozialen und physikalischen Umwelt, in der sie lebt. Durch diese Auseinandersetzung wird sie zu einer sozial handlungsfähigen Persönlichkeit und entwickelt sich ein Leben lang weiter. Unter Persönlichkeit versteht er das „unverwechselbare Gefüge von Merkmalen, Eigenschaften, Einstellungen und Handlungskompetenzen“, das sich aus der Bewältigung von Entwicklungsaufgaben ergibt (vgl. Hurrelmann 2006: 15f). Ein Unterbegriff der Sozialisation ist nach Hurrelmann der Begriff der Bildung: „Bildung ist die Förderung der Eigenständigkeit und Selbstbestimmung eines Menschen, die durch die intensive sinnliche Aneignung und gedankliche

Auseinandersetzung mit der ökonomischen, kulturellen und sozialen Lebenswelt entsteht“ (Adorno, zitiert in Hurrelmann 2006: 17).

In diesem Sinne ist ein Praktikum im pizzaioli@work ein Bildungsangebot, das bestrebt ist, den Praktikantinnen und Praktikanten Auseinandersetzungen mit den wirtschaftlichen Bedingungen des Arbeitslebens, mit kulturellen Gepflogenheiten im Umgang miteinander, aber auch mit der Kundschaft und mit der Zusammenarbeit im Team zu ermöglichen.

Die folgenden sieben Thesen von Hurrelmann verdeutlichen den Sozialisationsbegriff und werden in einem zweiten Schritt jeweils auf das Projekt pizzaioli@work bezogen:

1. These: Sozialisation vollzieht sich in einem Wechselspiel von Anlage und Umwelt

Die genetische Ausstattung eines Menschen stellt dessen Möglichkeitsraum dar, aus dem einzelne Elemente aktiviert werden können. Ob die Aktivierung stattfindet, hängt stark von der sozialen und physikalischen Umwelt des Individuums ab. Die Umwelt wirkt schon in frühen Stadien der Entwicklung auf die Ausformung des genetischen Potenzials ein, umgekehrt entscheidet das genetische Potenzial darüber, wie die Umwelt aufgenommen und angeeignet wird. Hurrelmann geht von der Hypothese aus, dass etwa die Hälfte der Persönlichkeitsmerkmale und Verhaltenseigenschaften eines Menschen auf seine genetische Ausstattung zurück geht und die andere Hälfte auf die Umweltbedingungen (Hurrelmann 2006: 24f).

Die Praktikantinnen und Praktikanten, die ein Stück ihrer Sozialisationsgeschichte im pizzaioli@work verbringen, sind nicht beliebig formbar, aber auch nicht lernresistent. Jede Intervention der Umwelt wirkt sich anders auf den einzelnen Menschen aus, da jedes Individuum durch seine unterschiedlichen Voraussetzungen diese Intervention anders erlebt.

2. These: Sozialisation ist der Prozess der Persönlichkeitsentwicklung in wechselseitiger Abhängigkeit von den körperlichen und psychischen Grundstrukturen und den sozialen und physikalischen Umweltbedingungen. Die körperlichen und psychischen Grundstrukturen bilden die innere Realität, die sozialen und physikalischen Umweltbedingungen die äussere Realität.

Zur inneren Realität zählt Hurrelmann u.a. das Temperament, die Intelligenz, genetische und körperliche Voraussetzungen. Zur äusseren Realität gehören Familie, Freundeskreis, Bildungs- und soziale Institutionen, Medien sowie Wohn- und Arbeitsbedingungen. Die Art und Weise wie sich die Einzelnen mit ihrer inneren und äusseren Realität auseinandersetzen und wie sie sie verarbeiten ist individuell und einmalig.

Im Untersuchungsdesign haben wir entsprechend die Jugendlichen in verschiedene Gruppen eingeteilt; Jugendliche mit und ohne Behinderung oder Beeinträchtigung.

3. These: Sozialisation ist der Prozess der dynamischen und „produktiven“ Verarbeitung der inneren und äusseren Realität.

Produktiv bedeutet bei Hurrelmann prozesshaft, nämlich, dass es für die Weiterentwicklung der Persönlichkeit wichtig ist, dass sich die Menschen sowohl laufend mit den körperlichen und psychischen Veränderungen wie auch den Veränderungen in der Umwelt auseinandersetzen und sie in das eigene Handeln mit einbeziehen, resp. die äussere oder innere Realität anpassen. Dabei spielen die Funktionen des Gehirns eine zentrale Rolle.

Auf das Projekt pizzaioli@work bezogen heisst das, dass die Art und Weise wie dieser Prozess der Auseinandersetzung der Praktikantinnen und Praktikanten verläuft, von vielen Faktoren abhängt. Mit der vorliegenden Studie sollen Hinweise herausgearbeitet werden, welche Faktoren mit welchen Prozessen in Zusammenhang stehen könnten.

4. These: Eine gelingende Persönlichkeitsentwicklung setzt eine den individuellen Anlagen (körperliche und psychische) angemessene soziale und materielle Umwelt voraus. Dabei hat die Familie eine wichtige Funktion, indem sie für das Kind als Vermittlerin und Erschliesserin äusserer Realitäten fungiert. Die soziale Lebenslage (insbesondere der Bildungsstand) und die Verankerung der Familie in ihrer sozialen und physikalischen Umwelt spielen dabei eine grundlegende Rolle. Familien werden als primäre Sozialisationsinstanzen, gesellschaftlich etablierte Systeme der Erziehung und Bildung wie Kindergärten, Schulen, soziale Institutionen als sekundäre Sozialisationsinstanzen bezeichnet.

Unter Sozialisationsinstanzen versteht Hurrelmann Teilsysteme der sozialen Umwelt, welche die Persönlichkeitsentwicklung der Menschen beeinflussen (Hurrelmann 2006: 32). Das bedeutet für die Sozialisationsprozesse der Praktikantinnen und Praktikanten, dass sie mit einer Prägung durch ihre Familie und den dort vermittelten Normen und Werten in das Praktikum einsteigen und sich auch hinsichtlich dieser Voraussetzungen unterscheiden werden. Dazu kommen ihre Schulerfahrungen, Erfolge und Misserfolge in den sekundären Sozialisationsinstanzen. Das Schulrestaurant pizzaioli@work versteht sich als „normaler“ Arbeitgeber ohne Subventionen und wird deshalb den tertiären Sozialisationsinstanzen zugeordnet.

5. These: Primäre, sekundäre und tertiäre Sozialisationsinstanzen, worunter Peergroup, Massenmedien, Freizeiteinrichtungen, Krankenhäuser, Unternehmen etc. zu fassen sind, wirken nicht unabhängig voneinander auf die Persönlichkeitsentwicklung, sondern üben starke wechselseitige Einflüsse aus (Hurrelmann 2006: 32f).

Das Angebot pizzaioli@work ist als tertiäre Sozialisationsinstanz insbesondere in der Bedeutsamkeit der Peergroup zu untersuchen. Mit der Einbettung in ein Team von Praktikantinnen und Praktikanten ist es möglich, dass dieses Team zu einer werte- und normtransportierenden Peergroup wird.

6. These: Die Persönlichkeitsentwicklung besteht lebenslang aus einer nach Lebensphasen spezifischen Bewältigung von Entwicklungsaufgaben.

Für die gelingende Bewältigung dieser Entwicklungsaufgaben ist es wichtig, die innere Realität mit der äusseren abzugleichen und gegebenenfalls Anpassungen in die eine oder andere Richtung zu leisten, um sich erfolgreich neuen Aufgaben stellen zu können. (vgl. Hurrelmann 2006: 35f). Im Jugendalter existiert eine spezifische Kommunikation von Entwicklungsaufgaben (vgl. Hobmair 2006: 321 f)¹⁹:

¹⁹

- Einen Freundeskreis aufbauen, d.h. zu Altersgenossen beiderlei Geschlechts neue, tiefere Beziehungen herstellen.
- Veränderungen des Körpers und des eigenen Aussehens akzeptieren.
- Sich das Verhalten aneignen, das in unserer Gesellschaft zur Rolle eines Mannes bzw. zur Rolle einer Frau gehört.
- Engere Beziehungen zu einem Freund bzw. einer Freundin aufnehmen.
- Sich von den Eltern loslösen, d.h. von den Eltern unabhängig werden.
- Sich über Ausbildung und Beruf Gedanken machen: Überlegen, was man werden will und was man dafür können bzw. lernen muss.
- Vorstellungen entwickeln, wie man die eigene zukünftige Familie bzw. Partnerschaft gestalten möchte.
- Sich selbst kennen lernen und wissen, wie andere einen sehen, d.h. Klarheit über sich selbst gewinnen.
- Eine eigene Weltanschauung entwickeln: Sich darüber klar werden, welche Werte man vertritt und an welchen Prinzipien man das eigene Handeln ausrichten will.
- Eine Zukunftsperspektive entwickeln: Sein Leben planen und Ziele ansteuern, von denen man annimmt, dass man sie erreichen könnte.

Für die Jugendlichen im pizzaioli@work sind alle diese Entwicklungsaufgaben relevant, doch im Praktikum werden sie in erster Linie in den Bereichen Peergruppenerfahrung, Berufsvorstellungen, Zukunftspläne, Werte und Selbsteinschätzung herausgefordert.

7. These: Ein reflektiertes Selbstbild und die Entwicklung einer Ich-Identität sind Voraussetzungen für eine autonom handlungsfähige Persönlichkeit und eine gesunde Persönlichkeitsentwicklung. Lässt sich Identität nicht herstellen, kommt es zu Störungen der Entwicklung im körperlichen, psychischen und sozialen Bereich.

Das Selbstbild wird hier als eine innere Konzeption der Gesamtheit der Einstellungen, Bewertungen und Einschätzungen bezeichnet, die ein Mensch im Blick auf die eigenen Handlungsmöglichkeiten in der äusseren Realität besitzt. Voraussetzung ist eine realistische und sensible Selbsteinschätzung als Teil der inneren Realität. Ein Mensch erlebt sich aufgrund eines positiv gefärbten Selbstbildes über verschiedene Entwicklungs- und Lebensphasen hinweg als das gleiche Selbst.

„Das Erleben des Sich-gleich-Seins bezieht sich auf die verschiedenen Stadien der eigenen Lebensgeschichte, es zieht sich also durch den gesamten Lebenslauf“ (Hurrelmann 2006: 39). Zu Störungen der Identität kommt es, wenn die Bedürfnisse, Motive und Erwartungen des Individuums (personale Komponenten der Identität) auf der einen Seite und die gesellschaftlichen Erwartungen auf der anderen Seite nicht übereinstimmen.

Das Praktikum bei pizzaioli@work ermöglicht in Bezug auf die innere Realität einerseits die Verbesserung der Selbsteinschätzung durch die Auseinandersetzung mit Feedbacks und selbstreflexiven Elementen, wie zum Beispiel dem Morgenkreis²⁰. Andererseits zeigt sich in der alltäglichen Arbeit, im Kontakt mit der Kundschaft und beim Schnuppern in möglichen weiteren Ausbildungsbereichen, wie viel Handlungsmöglichkeiten in der äusseren Realität bestehen.

5.2 Supported Employment

Das in den achtziger Jahren des letzten Jahrhunderts in den USA entstandene Konzept des Supported Employment gilt als eines der wirkungsvollsten und erfolgreichsten Modelle für die berufliche Integration von Menschen mit einer Behinderung. Supported Employment wird seit Jahren in unterschiedlichen Ländern in teilweise wissenschaftlich begleiteten Modellversuchen praktiziert und weiterentwickelt. In einigen Ländern besteht mittlerweile ein gesetzlicher Anspruch auf Supported Employment. Supported Employment gilt gerade auch in Bezug auf die Eingliederung von Menschen mit einer kognitiven Behinderung in den regulären Arbeitsmarkt als ein viel versprechendes Konzept. (vgl. OECD 2006; Doose 2006; Pärli/Caplazi/Lichtenauer 2008).

5.2.1 Werthaltung und Zielgruppe

Bei dem im deutschsprachigen Raum auch unter dem Begriff „Unterstützte Beschäftigung“ bekannten Konzept handelt es sich um einen wertgeleiteten, methodischen Ansatz, der die berufliche Integration von Menschen mit einer Behinderung zum Ziel hat. Grundwerte sind Gleichstellung, gesellschaftliche Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit einer Behinderung. Supported Employment muss vor dem Hintergrund eines sich verändernden Bildes von Behinderung verstanden werden, wie es sich auch in der beschriebenen ICF widerspiegelt. Behinderung wird in dem Ansatz nicht mehr als die Schädigung einer Person betrachtet, durch die eine Erwerbstätigkeit verhindert wird, sondern es rücken die Bedingungen, welche Menschen mit einer Behinderung von der Partizipation am Arbeitsleben ausschliessen, ins Zentrum der Betrachtung. Unter geeigneten Bedingungen, so die Idee, können auch Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben teilhaben.

²⁰ Morgendliche Teamsitzung

Wesentlicher Grundgedanke von Supported Employment ist es, durch individuelle Unterstützung grundsätzlich allen Menschen – unabhängig von Grad und Schwere der Behinderung - zu ermöglichen, einer regulären Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt nachzugehen. Supported Employment richtete sich ursprünglich an Menschen mit kognitiven und schweren Beeinträchtigungen, die als nicht vermittlungsfähig galten. Der Ansatz kommt heute auch bei Menschen mit Körper- und/oder Mehrfachbehinderungen, Autismus, Menschen mit Hirnschädigungen und vor allem auch bei Menschen mit psychischen Behinderungen zum Einsatz (Doose 2006; Rüst/Debrunner 2005).

5.2.2 Kernelemente

Supported Employment ist ein Handlungsansatz, der die Arbeitsintegration von Menschen mit einer Behinderung unterstützen soll. Kernelement ist, dass es sich immer um Unterstützung einer regulären Arbeitstätigkeit im ersten Arbeitsmarkt handelt. Die Qualifizierung einer Person soll direkt am Arbeitsplatz geschehen. Fertigkeiten und Fähigkeiten sollen direkt anhand der auszuführenden Arbeitstätigkeit gelernt werden und nicht vor der eigentlichen Arbeitsaufnahme. Zu den Kernpunkten gehören zudem die Hilfe bei der Suche nach einem Arbeitsplatz und die kontinuierliche Beratung von Arbeitgebern. Insgesamt kann die Unterstützung dauerhaft, oder auch nur vorübergehend notwendig sein. Rüst und Debrunner (2005: 36) fassen die Kernelemente folgendermassen zusammen:

- Real jobs, keine Sozialhilfestellen
- Bezahlte Arbeit
- Direkte Platzierung auf dem regulären Arbeitsmarkt (`first place, then train`)
- Individuell angepasste Unterstützung
- Langfristige Unterstützung am Arbeitsplatz (ohne zeitliche Begrenzung)
- Förderung von Selbstbestimmung (Angebot von Wahlmöglichkeiten)

Doose arbeitete heraus, welche Element des Konzeptes eine nachhaltige Eingliederung bewirken können (Doose 2006: 339ff).

Umfassende Unterstützung

Ein Erfolgsfaktor besteht darin, dass die Unterstützung bereits bei der Suche und Akquisition eines geeigneten Arbeitsplatzes beginnt. Dabei beinhaltet die Suche teilweise auch die Aushandlung der Aufgabenbereiche der zu beschäftigenden Person mit den Betrieben. Angestrebt wird hier die Schaffung eines passgenauen Arbeitsplatzes, der sowohl „den Fähigkeiten der ArbeitnehmerIn entspricht und (...) im Betrieb eine Entlastung von Routinearbeiten bietet“ (Doose 2006:128). Neben der Suche nach einem Arbeitsplatz sieht Supported Employment eine intensive und individuelle Unterstützung des Integrationsprozesses im Betrieb vor, denn die Gefahr ist laut Doose (2006:140) gross, dass Menschen mit einer Behinderung den einmal gefundenen Arbeitsplatz in kurzer Zeit wieder verlieren. Gesprochen wird hier auch von einem „Job Coaching“ (ebd.), das den gesamten Integrationsprozess in den Betrieb begleitet. Wobei sich nicht nur das Erlernen von Fertigkeiten als wichtig erwiesen hat, sondern auch die Integration in den Betrieb insgesamt. Die professionelle Begleitung und die Planung von Übergängen ist einer der Haupterfolgsfaktoren einer nachhaltigen Integration, wie Dooses (2006) Studie eindrücklich belegt. Eine gute fachliche Qualifikation, die sowohl psychologisches und sozialpädagogisches, wie auch betriebliches Fachwissen beinhaltet sollte, ist laut Doose (2006:143) eine wichtige Voraussetzung eines solchen „Job coaches“. Zudem sollte praktische Erfahrung mit der Zielgruppe eine Voraussetzung der Unterstützungstätigkeit sein. Zahlreiche wissenschaftliche Untersuchungen aus unterschiedlichen Ländern untermauern die Einschätzung, dass gute Qualifikationen der „Job coaches“ den Erfolg des Ansatzes erhöhen (Doose 2006).

Familiäre Faktoren

Die positive Unterstützung bei der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit und die Ermöglichung von Selbständigkeit sind von hoher Bedeutung.

Positive Beziehungen im Betrieb

Fördernd ist, wenn eine unterstützende Ansprechperson im Betrieb vorhanden ist. Solche Personen haben vor allem in der Anfangszeit eine wichtige Bedeutung als Mentoren bzw. Mentorinnen.

Ausserdem zeigt sich, dass es eine durch einen "Job coach" geförderte und unterstützte Zusammenarbeit der Arbeitnehmenden mit Behinderung mit ihren Kolleginnen und Kollegen die Nachhaltigkeit der Arbeitsintegration erheblich fördert. Besonders wichtig scheint das gemeinsame Ausführen von Tätigkeiten.

Qualifizierung im Betrieb

Durch innerbetriebliche Qualifizierung der arbeitnehmenden Person mit Behinderung wachsen Menschen mit einer Behinderung allmählich sowohl in die fachlichen Anforderungen wie auch in das soziale Beziehungsgeflecht eines Betriebes hinein.

Die Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Behinderung sollen sich im pizzaioli@work auf den Übergang auf eine reguläre Arbeitstelle im ersten Arbeitsmarkt vorbereiten. Ziel des pizzaioli@work ist es, Menschen unabhängig von ihrer Behinderung die Möglichkeit zu geben, eine Stelle im ersten Arbeitsmarkt anzutreten. Insofern orientiert sich das Projekt an den gleichen Zielen wie der Ansatz von Supported Employment. Es erscheint sinnvoll, die Evaluationsergebnisse an den Kernelementen und Erfolgsfaktoren von Supported Employment zu überprüfen.

Faktoren einer gelingenden bzw. misslingenden Integration in den Arbeitsmarkt der Praktikantinnen und Praktikanten können hier vor dem Hintergrund von Supported Employment analysiert werden. Deshalb werden die Ergebnisse aus der Langzeitstudie von Doose (2006), der die Faktoren einer nachhaltigen Arbeitsintegration herausgearbeitet hat, mit den Ergebnissen der vorliegenden Untersuchung in Verbindung gebracht.

Teil II - Empirische Daten und deren Interpretationen

In Teil zwei werden die Interviews dargestellt, ausgewertet und interpretiert. Die Darstellung der Interviews und deren Auswertung erfolgt in drei Gruppen. Kapitel 1.1 umfasst die Interviews der Praktikantinnen und Praktikanten mit einer Berentung bzw. IV-Massnahme und deren Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Unter 1.2 werden die Interviews mit den Praktikantinnen und Praktikanten ohne Behinderung dargestellt und in Kapitel 1.3 erfolgt die Darstellung der Interviewergebnisse mit der Projekt- und der Betriebsleitung nach Themen strukturiert und unter Berücksichtigung der Veränderungsprozesse im Verlauf der Evaluation. In allen drei Unterkapiteln werden die Interviews zunächst dargestellt und dann jeweils mit einer Auswertung abgeschlossen.

Die theoriegeleitete Interpretation der gesamten Ergebnisse erfolgt in Kapitel 2.

1. Darstellung und Auswertung der Interviews

1.1 Auswertung der Interviews mit der Projektleitung und Vertreterin Verein Lebens(t)räume) und Betriebsleitung

Da die Evaluation unter anderem zum Ziel hatte, das Projekt pizzaioli@work durch eine Aussenperspektive zu begleiten, wurden 2008 und 2010 in Form von Kurzberichten und 2009 in einem Zwischenbericht Rückmeldungen zu den vorläufigen Ergebnissen der Evaluation, zum Stand der Befragung, den Daten aus den Interviews und zu Beobachtungen vor Ort gegeben. Zusätzlich fanden jeweils im letzten Quartal der Jahre 2008, 2009 und 2010 längere Interviews mit der Projektleiterin und dem Betriebsleiter statt. Diese Interviews fokussierten die Empfehlungen aus den Berichten und waren Gesprächsanlass für Weiterentwicklungen des Prozesses. Um die Entwicklungsprozesse über den gesamten Beobachtungszeitraum kohärent erfassen zu können, wurde auf eine chronologische Darstellung dieser Prozessbegleitung und der Interviewdaten verzichtet. Die Darstellung erfolgt anhand thematischer Blöcke, die sich als zentrale Faktoren herauskristallisiert haben. Damit lassen sich die Entwicklungslinien des Projektes pizzaioli@work besser nachzuvollziehen.

Seitens der Projekt- und der Betriebsleitung war bzw. ist eine grosse Bereitschaft auszumachen, die formulierten Empfehlungen zeitnah aufzunehmen und umzusetzen. So fand ein Prozess der "kooperative Wissensbildung" statt und die Zielsetzung einer prozessbegleitenden Evaluation scheint hier vollumfänglich erreicht.

1.1.1 Integration in den ersten Arbeitsmarkt - Erfolge, Schwierigkeiten und ihre Begründungen

Meilensteine

Projekt- und Betriebsleitung beurteilen das Projekt pizzaioli@work von Anfang an als sehr erfolgreich. Das zeige sich nicht nur durch die Tatsache, dass für die allermeisten Jugendlichen eine sinnvolle Anschlusslösung gefunden werden könne, sondern auch an den stetig steigenden Umsatzzahlen des Betriebs (Jaeggi 2010).

Für den Erfolg werden verschiedene Faktoren als massgeblich angesehen: Die Jugendlichen selbst gelten als verantwortlich dafür, in einem Arbeitsrahmen von Wertschätzung, ihre Fähigkeiten und ihr Engagement einzubringen und somit zum Gelingen des Restaurantbetriebs entscheidend beizutragen. Teil dieses Rahmens ist in wichtiger Funktion der Betriebsleiter, dessen Funktion in der Folge noch genauer beschrieben wird. Als wichtig erachtet wird zudem, dass neben dem Erwerb fachlicher Kompetenzen - während dem Praktikum - besonderen Wert auf den Erwerb von Sozialkompetenzen gelegt wird. Auch dieser Faktor wird noch genauer beschrieben.

Ein weiterer Erfolgsfaktor ist für die Betriebsleitung auf die Möglichkeit zurückzuführen, in

einem (auch räumlich) überschaubaren Rahmen von maximal 14 Jugendlichen auf die individuellen Bedürfnisse und Ressourcen der Jugendlichen eingehen zu können. Kommunikationswege zwischen verschiedenen Bereichen, wie zum Beispiel Stellencoaching, Küche, Service fallen weg und ein ganzheitlicher Blick auf die Praktikantinnen und Praktikanten ist möglich. Der Nachteil dabei sei jedoch auch die mangelnde Distanz und der fehlende Perspektivenwechsel, der das Gesamtbild objektiver gestalten würde. Nicht zuletzt erwiesen sich für die Weitervermittlung der Jugendlichen, neben gängigen Vorgehensweisen wie dem Lesen von Stelleninseraten, persönliche Netzwerke als entscheidend.

Stolpersteine

Der Jahrgang 2009/2010 wurde als äusserst herausfordernd beschrieben. Deutlich zeigte sich dies beispielsweise am Bewerbungsverhalten. Nur mit grossem Aufwand und intensiver Unterstützung bewarben sich die Jugendlichen auf Anschlusslösungen. Ein an einem Samstag zusätzlich angebotener Termin mit Coachingmöglichkeiten für die Stellensuche wurde nur minimal genutzt. Mögliche Erklärung für diese veränderte Haltung, im Vergleich zu derjenigen der Praktikantinnen und Praktikanten der vorigen Jahrgänge ist, dass es sich zwar im Schnitt um ältere Jugendliche handelte (die eigentlich "reifer" sein sollten), häufiger wohl aber auch um solche, die schon im 9. Schuljahr durch „Null-Bock-Stimmung“ aufgefallen seien. Eine weitere Erklärung könnte laut Betriebsleiter sein, dass diese Jugendlichen gewohnt gewesen seien, dass für sie mitgedacht wird, dass sie Brückenangebote und weitere Unterstützungsangebote zur Verfügung gestellt bekamen. In diesem Jahrgang kam es auch zu einem Tiefpunkt, als durch mehrere Jugendliche Delikte wie ein Diebstahl, Betrug und Hausfriedensbruch begangen wurden.

Trotz dieser Schwierigkeiten hatten im Sommer 2010 alle Jugendliche eine Anschlusslösung, allerdings konnten diese in zwei Fällen mittelfristig nicht behalten werden.

Auch 2010 wird das pizzaioli@work von der Projektleiterin und dem Betriebsleiter gesamthaft als Erfolg gewertet. Trotz der knappen personellen Dotierung funktioniert das pizzaioli@work als Restaurant, hat z.B. bei der letzten Hygienekontrolle mit Bestnote abgeschlossen, ist gastronomisch ein Erfolg und kann die allermeisten Jugendlichen in erfolgreiche Anschlusslösungen weitervermitteln.

1.1.2 Nachhaltigkeit der Integration in den ersten Arbeitsmarkt - Misserfolge und ihre Begründungen

Abbrechen von Praktika

Als Misserfolg werden Abbrüche des Praktikums gewertet, fehlende Anschlusslösungen und Abbrüche von Ausbildungen im Anschluss an das Praktikum.

Als besonders schwierig empfinden die Projektleiterin und der Betriebsleiter das Coachen und Weitervermitteln von arbeitslosen Jugendlichen, die nicht in der Vorlehre, aber auch nicht bei der IV angemeldet sind. Diese meist schon etwas älteren Personen haben meist einige Abbrüche von Massnahmen hinter sich und neigen dazu, dem Angebot ohne Begründung fernzubleiben.

Schwierig werden aber auch Jugendliche wahrgenommen, die im Rahmen der Schule für Brückenangebote im Programm Vorlehre A Job bei der IV angemeldet werden und dann zum Schnuppern ins Pizzaioli kommen. Diese weisen ebenfalls eine hohe Abbruchquote auf. Häufig findet der Abbruch schon nach ein paar Wochen statt. Der Betriebsleiter erklärt sich dies damit, dass die Perspektive, als IV-Fall behandelt zu werden, vielen grosse Mühe bereite. Aber auch die Eltern der betroffenen Jugendlichen wären oft nicht bereit, eine IV-Abklärung zu unterstützen. Die Erfahrung zeige, dass diese Praktikantinnen und Praktikanten abbrechen, weil sie keine berufliche Perspektive für sich erkennen könnten. Nach Meinung von der Projektleiterin müssten diese Jugendliche individuell abgeklärt und unabhängig von den Voraussetzungen ein Jahr länger Praktikum machen dürfen, um

sorgfältig beim Einstieg ins Arbeitsleben begleitet werden zu können. In einem Beispiel sei ein junger Mann zwei Jahre nach einem Abbruch wieder beim Betriebsleiter aufgetaucht und habe sich Rat für den Arbeitseinstieg geholt. Dieser sei heute Gruppenleiter eines Call-Centers.

In anderen Fällen zeige sich die Tendenz, zu einer gewissen Erwartungshaltung und zu wenig Selbstverantwortung ein Schnupperpraktikum anzugehen. Teilweise könnten kulturell bedingte Sozialisationsfaktoren für diese Haltung als Erklärung herbeigezogen werden. Grundsätzlich besteht jedoch bei der Projektleiterin und beim Betriebsleiter die Meinung, dass Misserfolge auch erforderliche Teilschritte sein können, aus denen dann erst in einem nächsten Schritt Profit gezogen werden kann. Ähnlich wie dies aus der Suchttherapie schon länger bekannt sei, bräuchten manche Menschen mehrere Anläufe, müssten einmal richtig auf die Nase fallen, um dann vielleicht in einem dritten Anlauf die Kurve zu bekommen und in das Arbeitsleben einzusteigen.

Mehrfache Risikofaktoren

Die Kombination von drei Faktoren ist nach Erfahrung des Betriebsleiters die "misserfolgversprechendste": das sei einmal das Herkunftsmilieu, wenn dieses von Berentung und Arbeitslosigkeit geprägt sei; dann die fehlenden Sprach- und Sozialkompetenzen und drittens eher unterdurchschnittliche kognitive Fähigkeiten. In diesen Fällen seien häufig Sozialamt, IV, Psychiater, Schulen und weitere Stellen involviert, doch die Zusammenarbeit und Koordination sei verbesserungswürdig. Das Fehlen eines runden Tisches führe zu Missverständnissen und Doppelspurigkeiten bei organisatorischen Fragen. Eine weitere Problematik sehen die Projektleiterin und der Betriebsleiter dann, wenn aufgrund sprachlicher Defizite – weil ein Jugendlicher beispielsweise erst seit kurzem in der Schweiz ist – kognitive Defizite vermutet würden. Hier bestünde die Gefahr einer vorschneellen „IV-Schiene“.

Herkunftsmilieu

In Bezug auf das Herkunftsmilieu wurde schon im Zwischenbericht 2009 darauf hingewiesen, dass eine erfolgreiche Integration in den ersten Arbeitsmarkt stärker, als in den Fragestellungen dieser Evaluation ursprünglich berücksichtigt, von den familiären und kulturellen Sozialisationsbedingungen abhängen könnte. Jugendliche aus Familien, in denen Arbeitslosigkeit herrscht, oder mehrere Menschen IV beziehen bzw. aus Familien, die eine deutliche Anspruchshaltung gegenüber staatlicher Unterstützung zeigen, erhalten weniger familiäre Unterstützung und Bekräftigung finanziell unabhängig zu werden und einen Beruf zu lernen. Diese Vermutung hat sich weiter erhärtet und wird auch vom Betriebsleiter so bestätigt. 2010 wurde deshalb empfohlen, die Zusammenarbeit mit dem familiären Umfeld auszubauen und zum Beispiel „erfolgreiche“ Verwandte als Modelle in den Prozess der beruflichen Weiterentwicklung einzubeziehen. Auch dieser Gedanke wurde aufgenommen und ist bezüglich seiner Umsetzung in Prüfung.

Interdisziplinäre Zusammenarbeit

Im Zwischenbericht von 2009 wurde von den Auftragnehmenden empfohlen, dass in Fällen, in denen Jugendliche mit einer ausserordentlich komplexen Problematik aufgenommen werden (familiäre Probleme, Sucht, Verschuldung und psychische Beeinträchtigung), eine rasche interdisziplinäre Zusammenarbeit der involvierten Stellen im Sinne von Hilfeforenzen anzustreben sei. Es zeigt sich leider in der Folge, dass die erwünschte rasche Zusammenarbeit sich weiterhin nicht realisieren lässt, da zuweisende Stellen unter Arbeitsüberlastung leiden oder Fachpersonen aus finanziellen Gründen nicht für koordinierende Treffen zu motivieren sind.

1.1.3 Übergänge und Lerntransfer

Nachbetreuung

Einige Jugendlichen gehen davon aus, im Falle eines Misserfolgs wieder zurück zu pizzaioli@work zu können, obwohl die Dauer des Praktikums beschränkt ist. Viele besuchen bis heute den Betrieb ab und zu, um sich beraten und unterstützen zu lassen. Deshalb wurde im Zwischenbericht von 2009 empfohlen, diese wichtige Funktion der Nachbetreuung explizit und differenziert konzeptionell zu verankern, bzw. zu definieren, und das Angebot der Nachbetreuung für die ehemaligen Praktikantinnen und Praktikanten transparent zu machen.

Praktikumsdauer

Bei den Praktikantinnen und Praktikanten mit Behinderung war eine Verlängerung des Praktikums jeweils notwendig. Wie oben beschrieben, kommt diese Verlängerung nicht nur dem individuellen Lerntempo entgegen, sondern führt zu weiteren positiven Effekten. Besuche ehemaliger, auch nicht immer positiv abgeschlossener Praktikantinnen und Praktikanten im Betrieb zeigen, dass das pizzaioli@work eine wichtige Anlaufstelle für die Jugendlichen bleibt. Es kommt mehrfach vor, dass Jugendliche nach Abbrüchen oder Misserfolgen - in einem weiteren Anlauf - schliesslich zu einer befriedigenden Anschlusslösung finden. Deshalb wurde empfohlen, die Möglichkeit, individuell Praktika zu verlängern, zu prüfen sowie Plätze für "Abbrecher" zur Verfügung zu stellen, um diese wieder aufzufangen. Bedeutsam für die Nachhaltigkeit des Angebots scheint es, die Möglichkeit einer Nachbetreuung zu schaffen. Mit der organisatorischen Weiterentwicklung von committed@work²¹ (s.u. *Organisatorische Weiterentwicklung*) wird dieser Gedanke aufgenommen.

1.1.4 Beziehungsgestaltung und Begleitung

Bezugspersonen

Wie oben schon erwähnt, ist einer der Erfolgsfaktoren das Engagement der Person des Betriebsleiters das von den Jugendlichen in den Interviews als zentral für ihre weitere Entwicklung angesehen wird und dessen Rolle schon im ersten Gespräch 2008 angesprochen wurde. Es scheint von hoher Bedeutung zu sein, dass der Betriebsleiter zu den Jugendlichen eine tragfähige und vertrauensvolle Beziehung herstellen kann. Der Effekt ist hierbei, dass die Jugendlichen motiviert und engagiert mitarbeiten. Es fiel auf, dass die ebenfalls im Betrieb mitarbeitende Köchin von den Praktikantinnen und Praktikanten im Jahrgang 2007/2008 nie erwähnt wird. Dagegen wurde als Verbesserungsvorschlag häufig erwähnt, dass der Betriebsleiter noch mehr Zeit für die Einzelnen haben sollte. Schwierigkeiten schienen sich auch dann zu ergeben, wenn an einem neuen Arbeits- oder Ausbildungsplatz eine so enge Begleitung nicht mehr durch den Betriebsleiter oder eine andere Person sichergestellt werden kann. 2008 wurden Überlegungen zur professionellen Beziehungsgestaltung und der Gestaltung von Ablösungsprozessen angeregt.

Die Beziehungsgestaltung zwischen Betriebsleitung und Jugendlichen wurde vom Team daraufhin eingehend reflektiert und mündete in einer neuen Haltung. Seit 2009 wird verstärkt Eigenmotivation der Praktikantinnen und Praktikanten und Initiative vorausgesetzt. Falls diese nicht spürbar werden, kann es auch zu einem Abbruch des Praktikums, im Sinne einer Kündigung, kommen. Auch wird vermehrt darauf geachtet, dass Kompetenzen wie Pünktlichkeit von Anfang an eingefordert werden und Konsequenzen bei Nichteinhalten von Regeln auch tatsächlich erfolgen. Diese Form der Beziehung wird vom Betriebsleiter als „normorientierter“ beschrieben. Formal zeigt sich dies an sogenannten Regelblättern, die von den Praktikantinnen und Praktikanten unterschrieben werden müssen. Diese Haltung führe aber zu intensiven, teilweise zermürenden Reibereien. Der Betriebsleiter hat den Eindruck, immer stärker im Sinne einer Nacherziehung, an Stelle der Eltern, Normen und Werte einfordern zu müssen.

In den Befragungen von 2009 und 2010 wird die Köchin als weitere Mitarbeiterin und Vorgesetzte zunehmend erwähnt und auch als Bezugsperson wahrgenommen. Das Risiko,

²¹ vgl Konzept committed@work, Verein Lebens(t)räume

dass eine enge Beziehung zwischen Betriebsleitung und Praktikantinnen und Praktikanten schliesslich zu einer extrinsischen Arbeitsmotivation führen kann, wurde als solches erkannt und ernst genommen. Eine strukturelle Entflechtung der verschiedenen Aufgabengebiete ist mit der Konzeption von committed@work vorgesehen. 2010 erfolgte im Kurzbericht die weitere Empfehlung, der professionellen Beziehungsgestaltung, auch im Hinblick auf die Weiterentwicklung und Diversifizierung durch committed@work, genügend Aufmerksamkeit zu schenken.

1.1.5 Jugendliche mit und ohne Behinderung

Unterschiede in der Begleitung

Auf den ersten Blick zeigten sich nur wenig Unterschiede zwischen den Jugendlichen der beiden Gruppen und ihnen selbst ist nach Einschätzung des Betriebsleiters nicht zwingend bewusst, wer in einer IV-Massnahme stecke oder berentet sei und wer nicht. Für die Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt ist es jedoch wesentlich schwieriger, für Jugendliche mit einer Behinderung eine Lösung zu finden als für Jugendliche mit einem Regelschulabschluss. Der Aufwand in der Begleitung unterscheidet sich einerseits inhaltlich, aber auch quantitativ. Während die Jugendlichen mit Behinderung durch eine eingeschränkte Auffassungsgabe Herausforderungen in methodisch-didaktischer Hinsicht darstellten, müsse bei den anderen Jugendlichen häufig aufwändiger an motivationalen Faktoren gearbeitet werden. Allerdings sei die Gestaltung der Übergänge mit der Begleitung und Vermittlung im Falle von Jugendlichen mit Behinderung wiederum aufwändiger.

Zusammenarbeit mit der IV

Das pizzaioli@work ist bei den IV-Berufsberatungen bekannt, trotzdem gibt es noch immer nur wenige Anmeldungen durch die IV. Eine Erklärung dafür ist für die Projektleiterin die Tatsache, dass die Beratungsstellen der IV chronisch überlastet seien, eine andere, dass die Gastronomie nicht zu den Wunschberufen vieler Menschen mit Beeinträchtigung gehöre. Auch sei schon geäussert worden, dass erfahrene IV-Berufsberaterinnen und –berater eher mit ihnen bekannten und bewährten Institutionen zusammen arbeiten und neuen Initiativen gegenüber skeptisch seien.

Zusammenarbeit mit Institutionen für Menschen mit Behinderungen

Bereits berentete Menschen könnten zahlreicher bei pizzaioli@work einsteigen, dazu müssten sie jedoch die Chance erhalten, eine Alternative zu ihren bisherigen, meist geschützten Arbeitsplätzen, zu entwickeln. Zu diesem Zweck fanden vielfältige Kontakte zu den IV-Stellen und den geschützten Werkstätten statt. Der Erfolg blieb gering, da nur eine Person mit einer IV-Rente zur Teilnahme im Programm von pizzaioli@work auf diese Weise motiviert werden konnte. Weitere berentete Personen, die zu pizzaioli@work kamen, waren durch persönliche Kontakte auf das Restaurant aufmerksam geworden. Wahrscheinlich besteht kein grosses Interesse von Seiten der geschützten Werkstätten, ihre „guten“ und leistungsstärkeren Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wegzulassen, glauben Projektleitung und Betriebsleiter. Bestrebungen in Richtung Subjektfinanzierung des NFA²² könnten diese Blockade in Zukunft vielleicht auflösen.

Integration im Team

In der Regel kam es zu keinen grösseren Konflikten zwischen den Praktikantinnen und Praktikanten mit und denen ohne Behinderung. Häufig hatten Jugendliche mit einer Beeinträchtigung sogar eine wichtige Rolle inne: Durch ihre stärkere Präsenz im Gegensatz zu den Jugendlichen, die auch noch die Schule für Brückenangebote besuchten, ihr in der Regel höheres Alter und ihren Wissensvorsprung, wenn sie das Praktikum verlängerten, konnten sie den anderen Teammitgliedern auf Augenhöhe begegnen. Der Betriebsleiter berichtet, dass dies zu grossem Selbstwertzuwachs geführt hätte.

²² vgl. Glossar im Anhang, NFA

In der als sehr schwierig bzw. anspruchsvoll empfundenen Gruppe des Jahrgangs 2009/2010 zeigte sich erstmals auch eine Ausgrenzung eines Praktikanten mit Behinderung. Dieser sass zeitweise an einem Extratisch zu Mittag, Spannungen zwischen ihm und dem Rest der Gruppe waren spürbar. Mit einer Veränderung in der Zusammensetzung des Praktikantenteams änderte sich diese Situation wieder. Offen kam es wohl zu keinen Abwertungen, aber auffallende Verhaltensweisen werden verstohlen belächelt.

1.1.6 Unterstützende Massnahmen für die Praktikantinnen und Praktikanten

Bewerbungen

Formal benötigen alle Praktikantinnen und Praktikanten Hilfe beim Erstellen von Bewerbungsunterlagen. Selbst wenn diese schon mit Unterstützung von dritten Stellen formuliert wurden, ist die Qualität dieser Papiere häufig erschreckend schlecht. Begleitung bei Vorstellungsgesprächen erfolgt nur auf Wunsch der Jugendlichen und wird besonders von den Teilnehmenden mit Behinderungen in Anspruch genommen, da arbeitsrechtliche Fragen in Zusammenhang mit IV-Rente oder IV-Taggeldern diskutiert werden müssen.

Individuelle Begleitung

Das in der Begleitung dieser Jugendlichen verwendete Instrument der Individuellen Zukunftsplanung (IZP) ist den meisten unter diesem Namen als Werkzeug oder Hilfsmittel nicht bekannt. Deshalb erfolgte 2009 im Zwischenbericht die Empfehlung, im Sinne von Förderung der Selbstmanagementkompetenz, zu überlegen, ob mit einer expliziten Einführung in die IZP die Jugendlichen auch später damit arbeiten und davon profitieren könnten. Dasselbe gilt für Themen wie Konfliktbewältigung, deren Vermittlung (z.B. in Kursform) den Jugendlichen auch längerfristige Strategien in die Hand geben könnte. Gleichzeitig sollte damit einer Abhängigkeit von der Person des Betriebsleiters entgegen gewirkt werden.

Diese Anregungen wurden vom Betriebsleiter aufgenommen und das IZP wurde ab Ende 2009 als Instrument bei Jugendlichen mit Behinderung konsequent angewendet und ausführlich dokumentiert. Rückmeldungen zeigen jedoch, dass es den meisten zuweisenden Behörden aus zeitlichen Gründen nicht möglich ist, die Auswertungen zu lesen und in ihren Abklärungsprozess zu integrieren. Dort, wo die Dokumentation gelesen wurde, gab es positive Rückmeldungen. Der Aufwand der IZP-Erarbeitung wird als beträchtlich eingeschätzt.

Soziale Kompetenzen

Grundsätzlich gilt das Training in Sozialkompetenz als zunehmend entscheidend für eine weitere Vermittlungsfähigkeit. Wie im Zwischenbericht empfohlen, wurde dieser Beobachtung vermehrt Aufmerksamkeit geschenkt. Zur Bearbeitung von aktuellen Themen, Fragestellungen im Sozialverhalten und zur Lösung von Konflikten etc. wurde die morgendliche Teamsitzung - in Form eines Morgenkreises - sowie eine Auswertungsrunde nach dem Mittagessen installiert. Darüber hinaus fand individuelle Begleitung durch Zielvereinbarungen statt.

Unterstützte Kommunikation

Für Jugendliche mit kognitiver Beeinträchtigung wurde mit Mitteln der unterstützten Kommunikation (UK²³) Farbcodes entwickelt, mit deren Hilfe der Gebrauch der Putzmittel vereinfacht wurde.

Theorieunterricht intern

Seit 2009 wird jeweils am Mittwoch - durch den Betriebsleiter - eine Theorielektion zu Gastronomiewissen und Hygieneaspekten erteilt; das vermittelte Wissen wird später in

²³ vgl. Glossar im Anhang, UK

Testform abgefragt. Dabei legte der Betriebsleiter besonderen Wert darauf, dass nicht Multiplechoice-Verfahren angewendet wurden, damit das Formulieren in deutscher Sprache geübt wird. Für ihre Arbeitszeugnisse können sich die Praktikantinnen und Praktikanten dann wünschen, ob sie die Noten aus den Testergebnissen aufgeführt haben möchten. Es werden dabei die Leistungen in den Fächern Hygiene, Mikrobiologie, Warenkunde und Mathematik unterschieden, wobei sich alle Inhalte auf die Gastronomie beziehen. Die Jugendlichen seien sehr eifrig und ehrgeizig bei diesen Lektionen dabei.

Im Kurzbericht von 2010 erfolgte die Empfehlung von Seiten der Auftragnehmenden, dass zu prüfen sei, ob die Arbeit mit individuellen, weniger aufwändigen, Kompetenz-Portfolios sinnvoll sein könnte. Dieser Gedanke wurde für committed@work aufgenommen und ist in Weiterentwicklung.

1.1.7 Unterstützende Massnahmen für die Betriebsleitung

Administration

Die Besuche durch die Auftragnehmende im pizzaioli@work, aber auch die Bemerkungen der Interviewpartnerinnen und -partner, wiesen im ersten Evaluationsjahr darauf hin, dass die Betriebsleitung in einem hoch anspruchsvollen Umfeld zu vielen Belastungen gleichzeitig ausgesetzt ist. Das Führen eines wirtschaftlich möglichst nutzbringenden Restaurants und die Begleitung der Praktikantinnen und Praktikanten auf ihrem Weg in die Arbeitswelt erfordern hohen Einsatz auf verschiedenen Ebenen. Eine Entlastung im administrativ-organisatorischen Teil wurde dringend empfohlen.

Eine Entflechtung der Aufgabenbereiche auf struktureller Ebene ist zum heutigen Zeitpunkt im Gange. Ein kaufmännisch ausgebildeter Praktikant wurde zur administrativen Unterstützung des Betriebsleiters eingesetzt, konnte jedoch die Erwartungen nicht ganz erfüllen. Deshalb wurde Ende 2010 eine Besetzung dieser Stelle (von 30%) mit einer Fachperson organisiert. Es sei unterschätzt worden, dass mit einer Praktikumsstelle auch eine intensive Einarbeitung und Begleitung zu leisten gewesen sei.

Küche

Auch in der Küche wurde personell aufgestockt, in dem die Köchin mehr Stellenprozente erhielt und somit auch mehr Verantwortung für den Gesamtbetrieb übernahm. Dadurch wurde der Betriebsleiter entlastet und gewann Zeit für die individuelle Betreuung der Praktikantinnen und Praktikanten bei Bewerbungen.

2010 wurde beschlossen, die administrative Assistenzstelle mit einer neuen Kochstelle, dem sogenannten Kinderkoch, zusammenzulegen und durch einen Profi zu besetzen. Dieser ist dann für die Kindermenues zuständig, die an die externen Mittagstische geliefert werden.

Organisatorische Weiterentwicklung

Der Betriebsleiter strebt an, die Effizienz des Betriebes weiter zu erhöhen. Dazu gehört beispielsweise die bessere Auslastung von Randzeiten. Es wurden auch externe Angebote, wie ein Stand an der Herbstmesse, die Belieferung von Mittagstischen und Cateringaufträge initiiert. Von Anfang an befand sich der Betriebsleiter in einem herausfordernden Spannungsfeld zwischen den Polen Betriebswirtschaft und pädagogischer Leitung. Die Diskussion um Entlastung auf beiden Ebenen ist nicht beendet.

In den Stolz, das pizzaioli@work auch ohne Subventionen als „normalen“ Betrieb zu betreiben, mischt sich die Befürchtung, an die Grenzen der personellen und persönlichen Belastung zu kommen. Verschiedene Aufgaben werden als eigentliche pädagogische Kernaufgaben angesehen, die jedoch aus dem Betrieb heraus finanziert werden müssen. Auch in der öffentlichen Wahrnehmung sei noch zu wenig verankert, dass das pizzaioli@work ohne kantonale Leistungsverträge arbeite und deshalb zum Beispiel auch teurere Mittagstische als Dienstleistung anbietet als vergleichbare Betriebe, die

subventioniert werden.

Durch die Weiterentwicklung der Organisation sollen Aufgaben und Bereiche ausgelagert und neue Strukturen geschaffen werden. Zusätzliche Projekte im Rahmen von @work sind aktuell in Planung bzw. in Umsetzung. Die Projektleiterin berichtet im letzten Interview Ende 2010, dass in dieser neuen Organisationsform sich pizzaioli@work als Mutter- oder Stammhaus versteht. Daneben entstehen mit einem weiteren Restaurant eine Dependence von pizzaioli@work und dadurch auch eine Erweiterung der Praktikumsplätze und des Kundenkreises.

Weiter sei das Angebot einer Zertifikatsausbildung zum Barista geplant, dazu kommt mit dem Bereich fresh@work auch eine Zertifikatsausbildung zum Streetseller hinzu. Neu wird es das schon oben erwähnte Projekt committed@work geben. Dieses Projekt wurde vor vier Jahren an der Schule für Brückenangebote lanciert und soll für motivierte Jugendliche - ohne Anschlusslösung - einjährige Praktikumsstellen finden, wo diese dann, wenn sie sich bewähren, eine Arbeitsstelle oder eine Lehrstelle antreten können. Das strategische Ziel ist, dass die pädagogische Begleitung in die Berufswelt aller Praktikantinnen und Praktikanten von committed@work übernommen wird. Konzeptbestandteil ist, dass diese Begleitung geschlechtergetrennt ist, Frauen begleiten also Frauen, Männer begleiten Männer. Gestützt auf die Erkenntnisse aus aktuellen Studien (Hüsler 2010), ist eine intensive Schulung in Soft-Skills²⁴ geplant, dies in Zusammenhang mit dem Projekt VIVA des Forschungszentrums für Rehabilitations- und Gesundheitspsychologie, einem Programm zur Förderung der Selbstregulation für Jugendliche.

Für den Betriebsleiter bedeutet dies, dass er von der Auswahl der Praktikantinnen und Praktikanten, der Suche nach Anschlussmöglichkeiten und der Begleitung bei der Bewerbung, befreit sein wird. committed@work wird die Triage übernehmen. Gerade die Nachbetreuung, die immer mehr Raum einnahm, weil sich viele Jugendliche persönlich oder telefonisch weiterhin an den Betriebsleiter wandten, ist mit nun 54 ehemaligen Praktikantinnen und Praktikanten nicht mehr leistbar. Als Arbeitgeber im pizzaioli@work bleibt der Betriebsleiter jedoch wichtigste Ansprechperson und Vertreter für die Jugendlichen in gemeinsamen Besprechungen.

2. Bedingungen für die Integration in den ersten Arbeitsmarkt/Anschlusslösungen und Nachhaltigkeit - Interpretation der Ergebnisse

In diesem Kapitel werden nun die Ergebnisse aus den Interviews interpretiert und in Bezug zu den unter Kapitel 4 dargestellten Theorien (Sozialisationstheorie und Supported Employment) gebracht. Dabei steht als Thema die Integration von Menschen mit einer Behinderung in die Arbeitswelt im Zentrum der Überlegungen.

Die Chance auf einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz bzw. eine Anschlusslösung wurde allen Praktikantinnen und Praktikanten geboten. Doch nicht alle konnten diese Chance nutzen. Unabhängig davon, ob eine Person als beeinträchtigt oder nicht zu bezeichnen ist, ist die von Hurrelmann (2006) beschriebene Passung ausschlaggebend für den Integrationserfolg. Zusammenpassen müssen die innere Realität des Menschen (Fähigkeiten, Temperament, Beeinträchtigungen, Persönlichkeitsfaktoren) und die der äusseren Umwelt und Realität mit ihren Anforderungen und Bedingungen. Um diese Passung produktiv herzustellen, müssen verschiedene Bedingungen erfüllt sein:

2.1 Produktive Verarbeitung der inneren und äusseren Realität

Nach Hurrelmann braucht es auf der Seite der inneren Realität neben Motivation und Initiative auch den Wunsch, sich mit dieser Realität auseinanderzusetzen. Die Ergebnisse aus den Interviews zeigen, dass dieser Wunsch bei den Menschen mit einer vorher bekannten Behinderung vorhanden war, ihre Motivation in der Regel die vieler anderer

²⁴ vgl. Glossar im Anhang, Soft Skills

Praktikanten ohne diagnostizierte Beeinträchtigung sogar überstieg und mit Eifer und Fleiss mangelnde Geschwindigkeit teilweise kompensiert werden konnte.

Ebenfalls zur inneren Realität gehört die Fähigkeit, den Prozess der Auseinandersetzung mit der Umwelt reflektierend zu gestalten, auf Rückkopplungen flexibel zu reagieren und sein Handeln danach anzupassen. Bezüglich dieser Fähigkeit, die mit kognitiven Kompetenzen in Zusammenhang steht, zeigten sich bei den befragten Menschen mit einer Beeinträchtigung Schwierigkeiten. So fiel es Yasemin schwer einzuschätzen, dass die durch den Betriebsleiter organisierten Schnuppermöglichkeiten im ersten Arbeitsmarkt tatsächlich einzigartige Chancen auf eine Anstellung darstellten, und sie konnte diese nicht nutzen. Marcel hatte ebenfalls Mühe mit den sich ständig verändernden Anforderungen in der äusseren Realität und brauchte Unterstützung durch seine Vorgesetzte, die ihm half, intern ein neues, ihm angemesseneres Aufgabengebiet zu finden. Ramona hat - trotz gegenteiliger Erfahrung - ihren Traumberuf nicht abgeschrieben und zeigte Mühe, sich auf eine INSOS-Lehre einzulassen. Diese Schwierigkeiten der Passung und produktiven Verarbeitung der inneren und äusseren Realität sind wahrscheinlich behinderungsbedingt und Folge von kognitiver Beeinträchtigung.

2.2 Grösserer Zeitrahmen

Ein weiterer Schluss aus der Datenanalyse ist, dass die Praktika für Menschen mit Behinderung - tendenziell - länger dauern sollten als ein Jahr. Dieser Zeitgewinn wäre aus verschiedenen Gründen hilfreich. Einmal ist dafür von Bedeutung, dass Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen und Entwicklungsverzögerungen länger für Lernprozesse benötigen. Des weiteren ermöglicht der Rollenwechsel nach dem ersten Jahr, wie ihn Yasemin und Ömer erlebt haben, einen Wissensvorsprung gegenüber den meist jüngeren und jeweils neuen Praktikantinnen und Praktikanten zu Schuljahreseintritt und somit einen Zuwachs an Selbstvertrauen. Ebenfalls für eine längere Integrationszeit spricht der frühzeitige und längerfristige Einbezug der neuen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bei der Gestaltung des Übergangs.

Natürlich zeigen auch die Praktikantinnen und Praktikanten ohne Beeinträchtigung mitunter Passungsschwierigkeiten und können - aus Gründen ihrer Persönlichkeitsmerkmale oder mangelnder Übung - die Herausforderungen der äusseren Realität nicht annehmen. Auch für die Gruppe der Jugendlichen, die erst während ihrer Praktikumszeit der IV zur Abklärung zugewiesen werden, könnte eine Verlängerung des Praktikums nützlich sein, um Defizite aufzuarbeiten und den Übergang sorgfältig zu gestalten.

2.3 Umfassende Begleitung

Es zeigt sich, dass für eine gelingende Integration von Menschen mit einer Behinderung eine umfassende Betreuung - auch im Anschluss an die Zeit in pizzaioli@work - erforderlich ist. Diese Betreuung bezieht sich nicht nur auf den Arbeitsbereich, sondern auch auf Themen wie Geldverwaltung, Umgang mit der Behinderung etc. Die Analyse der Interviews zeigt, dass für alle vier befragten Jugendlichen die Begleitung des Integrationsprozesses von enormer, wenn nicht gar ausschlaggebender Bedeutung ist. So erhalten drei der vier befragten Personen am neuen Arbeitsort eine umfassende Unterstützung. Betrachtet man diese Ergebnisse vor dem Hintergrund des Konzeptes von Supported Employment so bestätigt sich die Beobachtung, dass gerade eine längerfristige und mitunter intensive Unterstützung für eine nachhaltige berufliche Integration von grosser Relevanz ist. Der dafür zuständige Job-Coach sollte eine fachlich breit abgestützte und fundierte gute Ausbildung aufweisen, die neben den psychologisch, sozialpädagogischen und beraterischen Kompetenzen auch Fachwissen bezüglich betrieblicher Belange beinhalten sollte. Ausserdem ist ein umfassendes behinderungsspezifisches Wissen notwendig, sowohl über die Belange und Probleme von Menschen mit einer Behinderung bei der Integration in den

ersten Arbeitsmarkt, wie auch über diesbezügliche gesellschaftliche Rahmenbedingungen²⁵. Eine umfassende Begleitung muss auch vor dem Hintergrund der Sozialisationstheorie von Hurrelmann als sinnvoll angesehen werden. Jugendlichen stellen sich im Jugendalter zentrale Entwicklungsaufgaben in jedem Lebensbereich. Sei es die Akzeptanz der körperlichen Veränderungen, die emotionale Ablösung von der Herkunftsfamilie oder die Auseinandersetzung mit den beruflichen Möglichkeiten, was schon für Jugendliche ohne Beeinträchtigung eine grosse Herausforderung darstellt, ist für junge Menschen mit einer Beeinträchtigung eine potentiell krisenhafte Zeit, in der sie in vielen Fällen Begleitung benötigen.

2.4 Gestaltung des Übergangs durch Job-Coaching

Die Analyse der Daten hat gezeigt, dass besonders bei den Jugendlichen mit einer Behinderung, aber auch bei den anderen Jugendlichen, die erst im Laufe des Praktikums von der IV erfasst und abgeklärt werden, eine Begleitung des Integrationsprozesses von Vorteil ist. Zu dieser Unterstützung gehören auch Gespräche mit den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie Absprachen über die Aufgaben, die ihnen zugemutet werden sollten und könnten. Es kann auch hier wiederum Hurrelmanns heuristisches Konzept der Passung beigezogen werden, sofern individuelle Bedürfnisse (innere Realität) und der Lebensbereich Arbeit aufeinander abgestimmt werden müssen. Gerade ein „train on the job“ im neuen Betrieb würde arbeitsseitig flexible Lösungen ermöglichen und wäre deshalb zur Gestaltung dieser Übergänge sinnvoll. Zu verhindern wären so Schwierigkeiten, die zum Transfer der erworbenen Kompetenzen vom Praktikum auf den Arbeits-/oder Ausbildungsplatz von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern berichtet werden. Vor dem Hintergrund der positiven Ergebnisse aus dem Supported Employment Konzept wäre hier sicherlich eine Qualifizierung direkt am neuen Arbeitsplatz zu favorisieren.

2.5 Beziehungsgestaltung

Die Tatsache, dass die enge Beziehung zwischen den Praktikantinnen und Praktikanten zum Betriebsleiter eine wichtige Rolle für deren Entwicklung spielt, wird auch durch das Supported Employment bestätigt. Ergebnisse von Studien (vgl. Doose 2006) zeigen, dass gerade in der Anfangsphase einer Platzierung eine Art Mentor wichtig ist. Diese Rolle wird im Praktikum bei pizzaioli@work vom Betriebsleiter eingenommen, da die Jugendlichen in dieser Zeit häufig zu ihm persönlich oder telefonisch Kontakt aufnehmen. Im neuen Betrieb sollte ebenfalls eine Person diese Aufgabe der wertschätzenden und positiven Unterstützung übernehmen. Dort, wo diese Rolle von ausgebildeten Profis kompetent übernommen wird, wie bei Marcel und Yasemin, ist die Nachhaltigkeit im Sinne der Arbeitsplatztreue gross. Auch aus Sicht der Sozialisationstheorie von Hurrelmann ist diese Beziehung bedeutsam, da die Weitergabe von Werten und Normen immer über die wichtigsten Sozialisationsinstanzen und deren Rollenträger vermittelt wird. Der in der Literatur beschriebene Stellenwert der Familie als primärer Sozialisationsinstanz wird in der Regel mit dieser Wertvermittlung in Verbindung gebracht. Die Erfahrungen des Betriebsleiters sind, dass zunehmend grundlegende Normen wie Pünktlichkeit und Umgangsformen jedoch von ihm vermittelt und durchgesetzt werden müssten.

2.6 Team/Peergroup

Auch der Aufbau von tragfähigen Beziehungen zu den Arbeitskollegen trägt laut Supported Employment zu einer gelingenden Integration und zu Arbeitszufriedenheit bei. Dies zeigt sich bei Ömer, der nicht mehr ins pizzaioli@work zurück möchte, da er mit der für ihn neuen Praktikantengruppe nicht auskommt. Es zeigt sich aber auch bei Yasemin, die im pizzaioli@work zum ersten Mal in einer Gruppe von Gleichaltrigen integriert wurde, die nicht behindert waren. Yasemin war dort so leistungsfähig und motiviert wie nie mehr danach. Hurrelmann bezeichnet die Peergroup als Teil der tertiären Sozialisationsinstanz und wichtig

²⁵ Zu den Anforderungen an einen Job Coach siehe auch Doose 2006.

bei der Vorbereitung auf soziale Anforderungen der Arbeitswelt (Hurrelmann 2006: 34). Vielleicht wäre es für Yasemin, die neben der Arbeit keinen Kontakt zu Gleichaltrigen pflegt, hilfreich gewesen, wenn im neuen Betrieb solche Kontakte bewusst aufgebaut worden wären. Auch die Idee ihrer jetzigen Arbeitgeberin, sie in ein Wohnumfeld mit Gleichaltrigen zu platzieren, zielt in diese Richtung.

Welche Dynamik sich entwickeln kann, wenn eine Gruppe von Gleichaltrigen sich gegenüber der Erwachsenenwelt abzugrenzen versucht und ihre eigenen Normen und Werte definiert, zeigte sich im Ausbildungsjahr 2009/2010 als einigen Jugendlichen nach einem Diebstahl gekündigt werden musste und das Team eine konfliktreiche Zeit durchlebte.

2.7 Das Praktikum bei pizzaioli@work als Teil der äusseren Realität und tertiäre Sozialisationsinstanz

Beim Schulrestaurant handelt es sich nicht um ein Beschäftigungsangebot, sondern um eine reale Aufgabe in einem wirtschaftlich realen Umfeld. Im Supported Employment-Konzept wird dies als „real job“ mit „angemessener Bezahlung“ bezeichnet und gilt als wichtige Voraussetzung für eine erfolgreiche Integration. Mit zunehmendem Umsatz und Diversifizierung in Catering, Belieferung von Mittagstischen und Bewirtschaftung von Ständen, stieg auch die reale Belastung für die Praktikanten. Trotzdem empfanden einige diese Zeit als realitätsfern im Vergleich zu ihrem jetzigen beruflichen Umfeld. Während die Jugendlichen ohne Beeinträchtigung in der Regel dies zwar rückblickend mit Wehmut erwähnten, fällt der Übergang in ein hektischeres und anspruchsvolleres Umfeld einigen Praktikantinnen und Praktikanten mit einer Behinderung deutlich schwerer. Da wie gezeigt, das pizzaioli@work als tertiäre Sozialisationsinstanz gewertet werden kann, grenzt sich die Arbeit dort von der in geschützten Werkstätten ab. Dies betrifft in erster Linie den Inhaltsaspekt, denn das pizzaioli@work funktioniert nach den gleichen marktwirtschaftlichen Gesetzen wie andere Restaurants. Die Jugendlichen erfahren gebraucht zu werden und erhalten reale Rückmeldungen auf ihre Arbeit, z.B. in Form von Trinkgeldern. Formal scheint das pizzaioli@work jedoch nicht den Anforderungen, die sonst im Gastgewerbe üblich sind, zu entsprechen. Der relative späte Beginn, das Fehlen von Schichtdiensten und die Anzahl an Essen, die zubereitet werden müssen, ist in der Wahrnehmung der Jugendlichen im Rückblick an der unteren Grenze und sie empfinden dies als sehr geschützten Raum.

2.8 Der Einfluss der Familie

In Bezug auf Normen- und Wertvermittlung steht die Familie an erster Stelle. Laut Hurrelmann ist sie es, die den Heranwachsenden die äussere Realität vermittelt und erschliesst. Auch im Konzept von Supported Employment gehört die Unterstützung durch die Familie zu den wichtigsten Prädiktoren einer erfolgreichen Eingliederung. In den Interviews hat sich gezeigt, dass viele der Jugendlichen, mit oder ohne Behinderung, die Schwierigkeiten bei der Arbeitsintegration aufweisen, aus einem familiären Umfeld stammen, das eine geregelte Arbeit als stabilen Teil der äusseren Realität nicht kennt und somit wenig zur Erschliessung dieses Lebensbereichs beitragen kann. Nicht bei allen vier befragten Jugendlichen wird die Aufnahme einer Arbeitstätigkeit durch die Familie unterstützt, was eine positive Entwicklung verhindern kann. Laut Supported Employment ist bei der Arbeitsintegration als wichtig zu erachten, dass die Familie die Entwicklung von Selbständigkeit und Selbstbestimmung der Jugendlichen unterstützt. Im Beispiel von Yasemin zeigt sich, wie sich familiäre Handlungsmuster behindernd auf die Persönlichkeitsentwicklung auswirken. Yasemin wird zu Hause umsorgt und verbringt ihre Freizeit im Bett. Sie wird als Kranke behandelt. Kontakte zu anderen Jugendlichen werden nicht gefördert. Gedanken zu einer Veränderung ihrer Wohnsituation in der Zukunft sind noch nie thematisiert worden. Yasemin scheint keinen positiven Bezug zur Arbeit entwickeln zu können. Laut Hurrelmann ist davon auszugehen, dass Entwicklungsstörungen im körperlichen, psychischen und sozialen Bereich Folgen solcher Ver- und Behinderungen sind (Hurrelmann 2006).

Teil III - Antworten und Handlungsempfehlungen

1. Beantwortung der Fragestellung

Die Hauptfrage der Evaluation von pizzaioli@work lautet: Gewährt ein Praktikumsplatz im Projekt pizzaioli@work den Menschen mit Behinderungen den Zugang und eine allfällige Integration in den ersten Arbeitsmarkt im niederschweligen Bereich? Diese Frage soll im Folgenden über die Bearbeitung der daraus abgeleiteten Unterfragen und unter Bezugnahme auf die Ergebnisse der Untersuchung beantwortet werden.

Finden die Menschen mit Behinderungen im Anschluss an die Arbeit im Projekt @work eine Stelle auf dem ersten Arbeitsmarkt (im niederschweligen Bereich)?

Diese Frage lässt sich aufgrund der Evaluationsergebnisse mit einem mehrdeutigen „ja, aber...“ beantworten. Tatsache ist, dass alle Jugendlichen - mit vorher bekannten Behinderungen im engeren Sinne - Zugang zu Stellen im sogenannten niederschweligen Bereich bzw. zu Nischenarbeitsplätzen hatten. Von den interviewten Personen konnte eine Person diese Stellenangebote nicht nutzen und arbeitet heute an einem geschützten Arbeitsplatz in einer Institution. Eine weitere Person konnte sich an ihrem Nischenarbeitsplatz behaupten, wenn auch mit viel Unterstützung und Flexibilität der Arbeitgeberin. Eine dritte Person fand einen Arbeitsplatz im niederschweligen Bereich, doch der Betrieb ging Konkurs, und sie befindet sich im Moment in einem unklar geregelten Arbeitsverhältnis auf dem ersten Arbeitsmarkt. Von anderen Teilnehmenden mit Behinderungen, die nicht zum Interview bereit waren, ist bekannt, dass diese ebenfalls im niederschweligen Bereich Arbeitsplätze haben. Für die Angaben, zu den von uns nicht befragten Menschen, wird auf den Schlussbericht 2010 des Vereins Lebens(t)räume von Eve Jaeggi verwiesen.

Wie müssen die beiden Praktikumsplätze gestaltet sein, damit sich die Menschen mit Behinderungen auf dem „Ausprobierplatz“ oder „Berufsfindungsplatz“ bewähren können?

Die Praktikanten und Praktikantinnen heben den wertschätzenden Rahmen hervor. Eindeutig steht dabei die Funktion und Person des Betriebsleiters im Vordergrund. Die Kontinuität der Begleitung trägt dazu bei, dass viele Jugendliche, auch nach Abschluss ihres Praktikums, gerne um Rat fragen. Ansprechbarkeit und Eingehen auf die individuellen Bedürfnisse werden sehr geschätzt. Auch zeigt sich in den Aussagen der Jugendlichen, dass eine Unterstützung durch solch eine Bezugsperson bei Konflikten notwendig und hilfreich ist. Darüber hinaus scheint bedeutsam zu sein, dass es sich bei der Arbeit im pizzaioli@work um „echte“ Arbeit handelt, also um sehr reale Tätigkeiten.

Länger als ein Jahr andauernde Praktika kommen dem individuellen, häufig verlangsamten Lerntempo entgegen. Dies hat den positiven Nebeneffekt, dass die Praktikantinnen und Praktikanten als „Dienstälteste“ besonderen Respekt geniessen. Das Erleben einer neuen Rolle scheint sich positiv auf das Selbstvertrauen auszuwirken. Dies könnte auch für Menschen mit einer möglichen Behinderung gelten, die im Laufe ihrer nachobligatorischen Schulzeit einer IV-Abklärung zugewiesen werden. Diese Personengruppe fällt besonders häufig aus dem erfassten Rahmen, in dem die Betroffenen anscheinend häufig die Termine der IV-Berufsberatung nicht wahrnehmen, Ausbildungsmassnahmen abbrechen und ohne Anschlusslösung sich jeder weiteren Kontaktaufnahme entziehen. Zeitlich flexiblere Angebote könnten auch für diese Jugendliche hilfreich sein.

Es wäre wünschenswert, Plätze in der Weise zur Verfügung zu stellen, dass der Tatsache Rechnung getragen wird, dass Jugendliche gegebenenfalls mehrere Anläufe für einen gelingenden Übergang benötigen.

Sind die Praktikumsplätze von @work für Menschen mit Behinderungen derart geschaffen, dass sie dem Bedarf und den Anforderungen (auf dem ersten Arbeitsmarkt) entsprechen und den Charakter von Trainingsarbeitsplätzen haben?

Die steigenden durchschnittlichen Besucherzahlen im Restaurant, aber auch unvorhersehbarer Kundenansturm, das Cateringangebot und die Belieferung von Mittagstischen stellen in den Augen der Praktikantinnen und Praktikanten realistische Arbeitsbedingungen dar. Stress und unvorhergesehene Situationen im Arbeitsalltag entsprechen häufig den Bedingungen in einem „normalen“ Restaurant. Was in Betrieben auf dem ersten Arbeitsmarkt im Vergleich als anspruchsvoller wahrgenommen wird, ist die Menge an zuzubereitenden Mahlzeiten, Schichtarbeit und Stressmomenten. Somit wird das pizzaioli@work im Vergleich - trotz beachtlicher Realitätsnähe - als etwas geschützter beurteilt. Dies wird bestenfalls von den einen als „schöne Zeit“ wehmütig wahrgenommen, andere erleben den Sprung in den ersten Arbeitsmarkt als zu gross und wünschen sich im Nachhinein „strengere Bedingungen“.

Auf der Betreuungssebene sind die Bedingungen einem Arbeitsplatz im ersten Arbeitsmarkt nicht gleichzusetzen. Das Eingehen auf die individuellen Bedürfnisse und der Zeitaufwand für Gespräche mit den Praktikantinnen und Praktikanten sind in diesem Ausmass auf dem ersten Arbeitsmarkt nicht möglich. Nur im niederschweligen Arbeitsbereich ist meist eine Person für diese individuellen Belange explizit zuständig. Die neuen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dieser Personengruppe berichten entsprechend von einem Aufwand in der Begleitung, der höher ist, als bei einem/einer Lernenden oder Angestellten ohne Vorbildung in einem geschützten Rahmen.

So machen die zahlenmässige Überschaubarkeit, die offenen und überblickbaren Räumlichkeiten und die Zahl von maximal 14 Praktikantinnen und Praktikanten das pizzaioli@work zu einem geeigneten Trainingsplatz, der jedoch nicht die Bedingungen einer Grossküche abbildet.

Welche fachlichen (behindertpädagogischen) Massnahmen und (zusätzlichen) Bildungsangebote sind notwendig, damit die Praktikumsplätze den Bedürfnissen der Menschen mit Behinderungen gerecht werden, insbesondere unter Berücksichtigung der individuellen Fähigkeiten und Kompetenzen und dem daraus resultierenden individuellen Unterstützungsbedarf?

Entsprechend den Bedürfnissen und in Abhängigkeit von der jeweiligen Beeinträchtigung müssen Hilfsmittel in Form z.B. von unterstützter Kommunikation (UK) eingesetzt werden oder spezielle Anleitungsgespräche stattfinden. Dabei besteht die Herausforderung, vor Überforderung zu schützen und trotzdem interessante und abwechslungsreiche Tätigkeiten zu bieten. Eine körperliche Beeinträchtigung erfordert andere Unterstützungsangebote als eine kognitive Beeinträchtigung. So mussten für eine Praktikantin mit körperlicher Behinderung Tätigkeiten gefunden werden, die eher grobmotorischen Fähigkeiten entsprechen, während ein Praktikant mit einer Lernschwäche repetitive Arbeiten in der Küche erhielt, die ihm Sicherheit gaben. Externe Bildungsangebote wurden nicht als besonders hilfreich erlebt. Die Befragten bewerteten dagegen regelmässige Einzelgespräche als sehr unterstützend.

Auch Tests zur Überprüfung von Fachwissen sind mittlerweile fester Bestandteil des Wochenprogramms im pizzaioli@work und werden als gute Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt geschätzt. Die Förderung beim Erlangen des Fahrausweises zeigte sich für einen Interviewten als besonders wertvoll, auch im Hinblick auf die Ausgestaltung seiner Arbeit als Ausfahrer und in Bezug zur anschliessenden Weitervermittlung in den ersten Arbeitsmarkt.

Nicht zuletzt bilden die Peererfahrung und das gruppenspezifische Geschehen eine wertvolle Vorbereitung auf eine Stelle im ersten Arbeitsmarkt. Für Menschen, die ihre Schulzeit im heilpädagogischen Rahmen absolviert haben, ist die Zusammenarbeit mit Jugendlichen ohne Beeinträchtigung oder Jugendlichen mit anderen Schwierigkeiten im Leben eine Herausforderung, von der sie lernen können.

Welche Formen der Begleitung sind notwendig, damit die Übergänge vom vorigen Lebensbereich zum neuen (Lebensbereich Arbeit) im Praktikumsplatz von @work und von diesem (jetzigen) zum nächsten Lebensbereich Arbeit im ersten Arbeitsmarkt gelingen?

Für die Jugendlichen steht bei den Übergängen in Arbeit laut Betriebsleitung die Einübung von Sozialkompetenz im Mittelpunkt. Die befragten Praktikantinnen und Praktikanten mit Behinderung betonen in der Regel, über diese Qualitäten schon vor dem Praktikum verfügt zu haben. Allerdings fällt auf, dass diejenigen Praktikantinnen und Praktikanten, die heute in einem Lehr- oder Anlehrverhältnis ohne inhaltlichen Bezug zum Gastgewerbe stehen, den Nutzen ihrer Zeit bei pizzaioli@work vor allem diesen Schlüsselkompetenzen oder soft skills zuweisen. Diese unterschiedliche Einschätzung kann darauf zurückgeführt werden, dass die Jugendlichen ohne Lernschwächen eher zur Abstraktion fähig sind und deshalb das Erlernete besser transferieren können.

Für den Übergang vom Praktikum in die Anschlusslösung ist für die meisten befragten Jugendlichen ein Bewerbungstraining erforderlich. Dazu gehören das Verfassen und Korrigieren der Bewerbungsunterlagen, Terminvereinbarungen für Vorstellungsgespräche, Coaching während Schnupperversuchen und das Auffangen und gemeinsame Reflektieren im Falle von Misserfolgen. Dies betrifft in unterschiedlichem Mass alle Jugendliche, gestaltet sich jedoch bei der Begleitung von Praktikantinnen und Praktikanten mit einer Behinderung als aufwändiger. Eine klar definierte und personell gut ausgestattete Nachbetreuung trägt zum Gelingen des Übergangs bei. Wenn Defizite im schulischen oder sozialen und personalen Bereich vorliegen, ist es notwendig, mit individuellen Zielvereinbarungen zu arbeiten. Ein ausführliches Instrument zur Dokumentation ist dabei die individuelle Zukunftsplanung, die in Einzelfällen angewendet wird.

Neben der Begleitung der Jugendlichen kann aber auch die Begleitung der neuen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sinnvoll sein. Wie im Konzept von Supported Employment beschrieben, ist die Zusammenarbeit mit einem Job-Coach bei der Integration von Menschen mit einer Behinderung auch für die Arbeitgeberschaft von grosser Bedeutung. Der Einbezug der Arbeitgeber in den ganzen Integrationsprozess kann helfen, den Ängsten und Befürchtungen dieser entgegenzutreten, sowie auftretende Probleme gemeinsam zu lösen.

Welche Rahmenbedingungen und begleitenden Massnahmen ermöglichen und erleichtern den Integrationsprozess bezogen auf die Praktikumsplätze und bezogen auf die allfälligen zusätzlichen Bildungsangebote (bzw. Kurse) unter besonderer Berücksichtigung eines möglichen Konfliktpotenzials zwischen den anderen partizipierenden Jugendlichen, die alle vom Hintergrund unterschiedlicher gesellschaftlicher Randgruppenerfahrungen geprägt sind?

Es zeigt sich, dass das Konfliktpotential zwischen den Jugendlichen nicht als besonders hoch erlebt wird. Beide Gruppen sind auf eine starke Beziehung zum Betriebsleiter angewiesen und benötigen Unterstützung bei den Übergängen zwischen pizzaioli@work und Anschlusslösung. Defizite, die nicht als Behinderung gelten, wie z.B. mangelnde Deutschkenntnisse oder mangelnde soziale Kompetenzen, erfordern genauso individuelle Massnahmen wie behinderungsspezifische Defizite. Vom Betriebsleiter wird den Jugendlichen vermittelt, dass sie alle in einem Boot sässen, jede und jeder seine Fähigkeiten und Schwierigkeiten mitbringen würde. Diese Werte und Normen sind im Alltag des Schulrestaurants ein ständig wiederkehrendes Thema. Die Jugendlichen mit Behinderungen im engeren Sinne brauchen alle mehr Zeit, um einen weiteren Schritt hin auf den ersten Arbeitsmarkt gehen zu können, während von den anderen Jugendlichen, die im weiteren Sinne als beeinträchtigt gelten, nur einige von einer längeren Praktikumsdauer profitieren würden.

Gesichert gilt, dass eine längere Praktikumszeit den Praktikantinnen und Praktikanten mit Behinderung einen Erfahrungsvorsprung ermöglicht, der – zusammen mit dem etwas höheren Alter – Respekt verschafft und eine verantwortungsvolle Position ermöglicht. Somit kompensieren sie allfällige Defizite teilweise.

Verlangsamte Reaktionen oder Schwierigkeiten mit Stress umzugehen, werden von vielen Jugendlichen durchaus registriert und es scheint, dass doch der ein oder andere Scherz auf Kosten der Menschen mit Behinderungen geht. Dass dies nicht zu Ausgrenzung führen darf, ist ihnen offiziell bewusst und wird so akzeptiert.

Werden zudem von @work Anreize geschaffen, dass die Partnerorganisationen ihr Angebot an Lehrstellen, Attestlehren, Basislehrjahre für Menschen mit Behinderungen ausbauen?

Mit der Erweiterung der operativen Ebene und der Konzeption einer Fachstelle für Praktikumsplätze (committed@work) sowie der Konzeption verschiedener neuer Geschäftszweige, wie z.B. lusty@work, ein mobiles Frühstücksprojekt im pizzaioli@work-Restaurant sowie dem Ausbau der Praktikumsplätze engagiert sich der Verein Lebens(t)räume selbst stark für Jugendliche und junge Erwachsene auf ihrem Weg in eine berufliche Zukunft. Interne und externe Zertifikatsausbildungen, wie die zum Barista oder zum Streetseller, sollen das Ausbildungsangebot für Jugendliche erweitern. Dieser Ausbau des Angebots ist eine Reaktion des Vereins auf die bisherigen Erfahrungen mit dem pizzaioli@work-Projekt, den vielfältigen Bedürfnissen der Jugendlichen und ihren unterschiedlichen Voraussetzungen. Darüber hinaus ist es auch eine Antwort auf die beobachtete Tendenz, dass Zuweisungen zur IV im Rahmen des Brückenjahres für viele Jugendliche nicht hilfreich sind. Das bedeutet, dass die Zusammenarbeit mit Partnerorganisationen zum jetzigen Zeitpunkt nicht in dem Masse wie gewünscht realisiert werden konnte, aber durch die Schaffung von committed@work weiter angestrebt wird.

2. Überprüfung der Zielerreichung

Die Evaluation konzentrierte sich gemäss Konzept auf die Arbeitsintegration der Menschen mit Behinderungen und verfolgt folgende Ziele:

- a) Zum einen sollen die Phasen des Aufbaus und des Betriebs des Projekts pizzaioli@work über den gesamten Untersuchungszeitraum beobachtet werden. Die Ergebnisse der Beobachtung werden den Verantwortlichen des Projekts zu den im Zeitplan definierten Terminen zur Verfügung gestellt, damit diese die Erkenntnisse aus der Evaluation in die operative Realisierung des Projekts einfließen lassen können. Das Projekt wird damit in die Lage versetzt, die Umsetzung des Konzepts stets hinsichtlich der Zielerreichung im Sinne einer lernenden Organisation zu reflektieren.**

Die prozessorientierte Begleitung die das Projekt pizzaioli@work im Sinne einer lernenden Organisation auf ihrem Weg zu den formulierten Zielen unterstützte, wurde folgendermassen gestaltet:

In schriftlicher Form erfolgten Feedbacks an die Auftraggebenden in 2008, 2009 und 2010; 2008 und 2010 je in Form eines Kurzberichtes, im Mai 2009 in Form eines ausführliche Zwischenberichtes zu vorläufigen Ergebnissen der Evaluation, zum Stand der Befragung, den Daten aus den Interviews und zu Beobachtungen vor Ort. Zusätzlich fanden jeweils im letzten Quartal der Jahre 2008, 2009 und 2010 längere Interviews mit der Projektleiterin Eve Jaeggi und dem Betriebsleiter Daniel Wölfle statt. Diese Interviews fokussierten die Empfehlungen aus den Berichten und waren Gesprächsanlass für Weiterentwicklungen des Prozesses.

Ebenfalls jährlich zu Jahresende fanden Gespräche zwischen der Projektleitung, der Leitung des Instituts Integration und Partizipation der Hochschule für Soziale Arbeit, FHNW und der Auftragnehmenden statt. Diese Anlässe dienten der Sicherstellung und allfälligen Anpassungen des Evaluationsablaufs.

In lockerer Folge ergaben sich über das Jahr verteilt vielfältige Kontakte der Auftragnehmerin zum kurzen Informationsaustausch mit Projekt- und Betriebsleitung. Für die

Auftragnehmende war es wichtig und herausfordernd, trotz dieses intensiven Involviertseins immer wieder auch in kritischer Distanz zum Projekt zu gehen. Das wissenschaftliche Mentoring innerhalb der FHNW war dabei unterstützend.

Die Zwischenergebnisse der Evaluation und die daraus abgeleiteten Empfehlungen wurden konstruktiv diskutiert und von der Projektleitung sehr zeitnah aufgegriffen und/oder operativ umgesetzt. So wurde beispielsweise die Beziehungsgestaltung zwischen Betriebsleiter und Jugendlichen von der Auftragnehmenden in Bezug auf Risiken kritisch angesprochen. Daraufhin wurde in einem ersten Schritt die Köchin in der Bezugspersonenarbeit als zusätzliche Ansprechpartnerin eingesetzt, in einem zweiten Schritt wird die Bezugspersonenarbeit grundsätzlich neu strukturiert und konzeptionell verankert. Die positive Beurteilung der Prozessbegleitungsprozesse wird von der Auftraggebenden erwähnt. In den Berichten der Projektleitung Eve Jaeggi zuhanden des EBGB fliessen die Evaluationsergebnisse ein und werden als wertvoll erachtet. Erwähnt wird, dass „(...) das Fremdbild der Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW eine für uns sehr wert- und sinnvolle Ergänzung und Herausforderung [war]. Diese Lernchance wünschen wir jedem Projekt (...).“²⁶ Der Zwischenbericht der Evaluation von 2009 ist auf der Homepage des Vereins einsehbar.

b) Weiter sollen Aussagen dazu gemacht werden

- **“ob den Menschen mit Behinderungen durch die Zur-Verfügung-Stellung der Praktikumsplätze und den speziellen Bildungs- und Unterstützungsangeboten die Integration in den ersten Arbeitsmarkt im niederschweligen Bereich ermöglicht bzw. erleichtert werden kann und**
- **welche Bedingungen Menschen mit Behinderungen benötigen, um den Weg in eine Ausbildung oder eine Arbeitstelle finden, am Miteinander partizipieren und zusammenarbeiten zu können“²⁷.**

Bezugnehmend auf die Beantwortung der Fragestellung in Kapitel 8 kann an dieser Stelle nochmals betont werden, dass ein Praktikum bei pizzaioli@work den Menschen mit Behinderungen den Zugang zum ersten Arbeitsmarkt ermöglicht, dass aber nicht in jedem Falle dieses Angebot genutzt werden kann. Das ist einerseits darauf zurückzuführen, dass im pizzaioli@work ein Umfeld vorhanden ist, das fachlich und sozial die Möglichkeit bietet, Lernerfahrungen zu machen, die als Voraussetzung gelten, um im ersten Arbeitsmarkt mithalten zu können. Andererseits hat das pizzaioli@work als Triagestelle eine wichtige Funktion eingenommen bei der Stellensuche, der Begleitung zu Schnupperwochen und beim Auffangen in schwierigen Situationen oder bei Misserfolg.

Dass nicht alle Menschen mit einer Behinderung diesen Zugang schliesslich nutzen können und längerfristig im Arbeitsmarkt bestehen, ist vermutlich auf mehrere Ursachen zurückzuführen. Zum einen weisen gerade Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen und Lernbehinderungen Schwierigkeiten damit auf, die eigenen Chancen und Möglichkeiten realistisch einzuschätzen. So kann es, wie in einem Beispiel, dazu kommen, dass die Angebote auf einen Arbeitsplatz nicht akzeptiert bzw. genutzt werden können. Ebenfalls behinderungsspezifisch sind die Schwierigkeiten beim Transfer des im Praktikum Gelernten auf einen anderen Arbeitsplatz sowie die Präferenz für repetitive Tätigkeiten in einem nicht zu komplexen Umfeld. Auf der anderen Seite zeigt sich, dass die Beziehung zu einem engagierten und ermutigenden Vorgesetzten eine entscheidende Rolle für die Arbeitsmotivation spielt. Dies erleichtert das Lernen am Praktikumsplatz, ist aber auch ein Risiko, wenn an einem neuen Arbeitsplatz der Übergang zu abrupt und ohne neue Bezugsperson erfolgt.

²⁶ Schlussbericht 2010 Verein Lebens(t)räume von Eve Jaeggi

²⁷ Konzept zur Evaluation des Projektes @work, 2007

Optimale Bedingungen bei der Integration in den niederschweligen Bereich des ersten Arbeitsmarktes sind deshalb folgendermassen zu gestalten:

Während des Praktikums:

- Echte, sinnvolle Arbeitsmöglichkeiten, die dem jeweiligen Entwicklungsstand angepasst und in ihren Anforderungen und ihrer Dauer flexibel gestaltet werden können.
- Respekt- und vertrauensvolle sowie kontinuierliche Begleitung durch eine Bezugsperson
- Peerkontakte mit gleichaltrigen Menschen mit und ohne Behinderung
- Möglichkeiten, eine neue Rolle mit Verantwortung zu übernehmen
- Individuelle Bestandaufnahme der fachlichen, personalen und sozialen Kompetenzen und entsprechende Zielvereinbarung mit enger Begleitung
- Begleitung bei der Stellensuche und Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche
- Evt. Einbezug des familiären Umfelds

Übergang Praktikum-Arbeits-/Ausbildungsort:

- Strukturierte und den individuellen Bedürfnissen angepasste Planung des Übergangs
- Prüfung der Möglichkeit, eine „train on the job“-Phase einzuschalten
- Sorgfältige Planung der Beziehungsgestaltung im Übergang
- Bezugsperson am neuen Ort und deren Zuständigkeit identifizieren
- Transparente Information und Absprachen zu den Zuständigkeiten in der Übergangszeit
- Prüfen, ob und wie am neuen Arbeitsort flexibel mit Über- und Unterforderung umgegangen werden kann

Nach dem Übergang:

- Klären, in welcher Intensität und Frequenz noch Nachbetreuung statt finden kann/sollte

Insgesamt ist darauf zu achten, dass eine Überbetreuung und somit die Schaffung einer Abhängigkeit vermieden wird.

c) und schliesslich sollen „auf der Grundlage der Evaluation abstrahierende und generalisierende Aussagen darüber gemacht werden können, welche Prozesse und Massnahmen die Arbeitsintegration von Menschen mit Behinderungen in einen Arbeitsplatz des ersten Arbeitsmarktes mit niederschwelligem Angebot ermöglichen, erleichtert bzw. unterstützt haben und warum“.

Wie schwierig der Umgang mit dem Behinderungsbegriff ist, zeigt sich auch in dieser Studie (s. Kapitel 4.4.1). Mit der ICF als Grundlage kann der Fokus so gelegt werden, dass nicht eine spezifische Behinderungsart und deren Eigenheiten im Zentrum steht, sondern dass erfasst wird, was diesen Menschen daran hindert, an der Arbeitswelt zu partizipieren. Mit dieser Haltung löst sich auch die Problematik von Kategorisierungen in mehr oder weniger behindert oder beeinträchtigt. Es geht nur noch darum, was braucht dieser Mensch, um teilhaben zu können.

Die eingeschränkte Repräsentativität der Stichprobe erlaubt aufgrund der Auswertungen der Interviews nur beschränkt generalisierbare Aussagen. Aufgrund des Einbezugs des Supported Employment Konzepts, das hinreichend erforscht und dessen Wirkung belegt ist, können dennoch gesicherte Erkenntnisse formuliert werden.

Passend zur Zielformulierung und dem Anliegen der ICF ist die Perspektive des Supported Employment: Nicht die Behinderung einer Person, durch die eine Erwerbstätigkeit verhindert wird, steht im Zentrum, sondern geeignete Bedingungen, die Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben teilhaben lassen. Der Grundgedanke von Supported Employment ist, durch individuelle Unterstützung grundsätzlich allen Menschen unabhängig von Grad und Schwere der Behinderung eine reguläre Tätigkeit im 1. Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Diese Aussage gilt somit auch für die im Verlauf der Evaluation identifizierte Gruppe der Jugendlichen mit Beeinträchtigungen im weiteren Sinne wie Sprachproblemen, sozialen und persönlichen Schwierigkeiten. Das Modell des Supported Employment findet zwar auch in der Schweiz in einigen Modellprojekten Anwendung (Rüst, Debrunner 2005) ist aber sozialpolitisch noch

kaum verankert und wird auch von der Politik wenig bis gar nicht als Eingliederungsmodell diskutiert.

Bei Supported Employment geht es um die direkte Platzierung und individuelle Unterstützung von Menschen mit einer Behinderung an einer Arbeitsstelle und deren Qualifizierung direkt am Arbeitsplatz. Im Gegensatz zu den Trainingsplätzen in Institutionen „first train, then job“ heisst es „first job, then train“. Wenn Fertigkeiten und Fähigkeiten direkt anhand der auszuführenden Arbeitstätigkeit gelernt werden, fallen Transferprobleme weg, und es wird anhand von realen Anforderungen trainiert. Die Hilfe bei der Suche nach einem Arbeitsplatz und die kontinuierliche Beratung von Arbeitgebern ist ebenfalls Bestandteil des Konzepts.

Wichtiger Erfolgsfaktor von Supported Employment ist eine umfassende Unterstützung im Sinne eines Job-Coachings, wie es in Ansätzen vom Betriebsleiter durchgeführt wurde. Die Praktikantinnen und Praktikanten, die zudem am neuen Ort professionelle Begleitung haben, konnten bis heute ihren Arbeitsplatz halten. Eine konzeptionelle Verankerung und personelle Ausstattung dieses Job-Coachings wäre für die sorgfältige Gestaltung der Übergänge erforderlich.

Weiter ist in den Studien (vgl. z.B. Doose 2006) zu Supported Employment erwähnt, dass die Unterstützung des familiären Umfelds und das Zugestehen von Selbständigkeit die erfolgreiche Integration an einem Arbeitsplatz stützen. Auch diese Erkenntnis kann durch die Evaluationsergebnisse bestätigt werden. Hier ist zu überlegen, in welchem Umfang und auf welche Weise dieses Umfeld in den Prozess miteinbezogen werden kann und muss.

Ein dritter Erfolgsfaktor ist laut Supported Employment die Beziehungsgestaltung zu den Kolleginnen und Kollegen. Die Integration in ein Team ist entscheidend für die Arbeitszufriedenheit und wirkt somit leistungssteigernd. Auch dieses Ergebnis stimmt mit den Beobachtungen im pizzaioli@work überein. Die Bedeutung der Gruppe, das Erleben von Dabeisein wird im Rückblick von der Praktikantinnen und Praktikanten geschätzt oder verhindert im negativen Fall den Wiedereinstieg in das Praktikum.

Der letzte Faktor, der zu einer erfolgreichen Integration ins Arbeitsleben führt, besteht aus der Möglichkeit, sich im Betrieb zu qualifizieren. Bezogen auf das pizzaioli@work heisst das, dass die wachsende Verantwortungsübernahme für bestimmte Arbeitsbereiche oder die Übernahme von bestimmten Rollen, wie die des „Tageschefs“, kleine Qualifikationen darstellen und zu mehr Selbstvertrauen führen können.

Nun stellt sich die Frage, in wie weit das pizzaioli@work schon „job“ oder noch eher Training darstellt. Wendet man die Kernpunkte von Supported Employment auf das Schulrestaurant an (realer Job, bezahlte Arbeit, erster Arbeitsmarkt, langfristige Unterstützung, Förderung von Selbstbestimmung, individuell angepasste Unterstützung, (s. Kapitel 5.2) ist von einer Mischform auszugehen. Mit der Weiterentwicklung der Organisation und dem Aufbau von committed@work wird dagegen ein Supported Employment Ansatz deutlicher konzeptionell gefasst und damit gezielter umsetzbar.

3. Empfehlungen im Evaluationsprozess

Im abschliessenden Kapitel dieses Berichts soll der Blick auf die Rückmeldungen und Empfehlungen aus den vorhergehenden Berichten im Laufe der Prozessbegleitung und deren bereits erfolgte Umsetzung gerichtet werden. Weiter wird zusammengefasst, worauf (auch) in Zukunft ein Augenmerk zu richten ist. Die Zusammenfassung zu thematischen Blöcken entspricht den Ergebnissen aus der Analyse des Datenmaterials.

3.1 Beziehungsgestaltung

Im Zwischenbericht 2009 wurde die hohe Bedeutung der Beziehungsgestaltung des Betriebsleiters zu den Jugendlichen erwähnt. Dessen Fähigkeit, tragfähige und vertrauensvolle Bindungen herzustellen, führte dazu, dass die Jugendlichen motiviert und engagiert mitarbeiten. Es fiel auf, dass die Praktikantinnen und Praktikanten die ebenfalls im Betrieb mitarbeitende Köchin dagegen nicht erwähnten, sondern vielmehr den Vorschlag einbrachten, der Betriebsleiter möge noch mehr Zeit für die Einzelnen haben. Es wurde von Seite der Evaluationsdurchführenden darauf hingewiesen, dass sich Schwierigkeiten ergeben können, wenn an einem neuen Arbeits- oder Ausbildungsplatz eine so enge Begleitung nicht mehr sicher gestellt werden kann. Deshalb wurden Überlegungen zur professionellen Beziehungsgestaltung und der Gestaltung von Ablösungsprozessen angeregt. Ein Jahr später, im Kurzbericht von 2010, wurde darauf hingewiesen, dass inzwischen die Köchin als weitere Mitarbeiterin und Vorgesetzte und ebenfalls als Bezugsperson wahrgenommen wird.

Die Hinweise zur Beziehungsgestaltung wurden aufgenommen und im Vorstand diskutiert. Das Risiko, dass eine enge Bindung zwischen Betriebsleitung und Praktikantinnen und Praktikanten schliesslich zu einer ausschliesslich extrinsischen Arbeitsmotivation führen kann, wurde als solches erkannt und ernst genommen. Eine strukturelle Entflechtung der verschiedenen Aufgabengebiete (Rekrutierung der Praktikantinnen und Praktikanten, Begleitung und Schulung sowie die Suche von Anschlusslösungen) ist durch die personelle und fachliche Erweiterung von @work mit der Umsetzung von committed@work²⁸ vorgesehen.

Es wird weiterhin empfohlen, genau zu beobachten, welche Vorteile, aber auch welche Nachteile möglicherweise dann entstehen, wenn die Bezugspersonenarbeit auf mehrere Personen verteilt wird. Informationsfluss und interdisziplinäre Zusammenarbeit bekommen in der zukünftigen Arbeit einen zentralen Stellenwert.

3.2 Instrumente in der Begleitung

Das in der Begleitung der Jugendlichen verwendete Instrument der Individuellen Zukunftsplanung (IZP) war diesen als Werkzeug oder Hilfsmittel kaum bekannt. 2009 wurde empfohlen, das Instrument bewusst einzuführen und den Jugendlichen als individuelles Planungstool mit auf ihren weiteren Weg zu geben. Inzwischen wird das Dokument zur IZP bei den Jugendlichen mit Behinderung konsequent angewendet und an die IV-Berufsberatung zur Dokumentation weiter gegeben. Rückmeldungen zeigen jedoch, dass es den zuweisenden Behörden aus zeitlichen Gründen selten möglich ist, die Auswertungen zu lesen und in ihren Abklärungsprozess zu integrieren. Als weitere Instrumente zur Bearbeitung von aktuellen Themen, Konflikten etc. wurde die morgendliche Teamsitzung, die Mittagssitzung nach der Arbeit sowie die Arbeit mit individuellen Zielvereinbarungen installiert.

Es wurde empfohlen, die Arbeit mit individuellen Kompetenz-Portfolios zu prüfen. Dieses Instrument besteht aus einer Mappe oder einem Karton, der die individuellen Leistungen erfasst und dokumentiert, z.B. eine Fotografie einer gelungenen Tischdekoration, ein selbstgestaltete Speisekarte, ein gutes Testergebnis etc. Diese Idee wurde aufgenommen

²⁸ vgl. Konzept committed@work, Verein Lebens(t)räume

und im Schlussbericht des Vereins von Eve Jaeggi als Ziel für die Weiterentwicklung von @work formuliert.

3.3 Familiäres Umfeld

Es zeigte sich, dass eine erfolgreiche Integration in den ersten Arbeitsmarkt stärker, als in den ursprünglichen Fragestellungen dieser Evaluation berücksichtigt, von den familiären und kulturellen Sozialisationsbedingungen abhängen könnte. Jugendliche aus Familien, in denen Arbeitslosigkeit herrscht, oder mehrere Menschen IV beziehen bzw. aus Familien, die eine deutliche Anspruchshaltung gegenüber staatlicher Unterstützung zeigen, erhalten weniger familiäre Unterstützung und Bekräftigung in den Arbeitsprozess einzusteigen. Dieser Hypothese wurde in den weiteren Interviews ab 2009 nachgegangen, indem die familiären Situation und die Arbeitssituation von Eltern und Geschwistern systematisch erfasst wurden. Es zeigt sich die deutliche Tendenz, dass die Jugendlichen diese Situation replizieren. Die interviewten Jugendlichen mit einer Lehre als Anschlusslösung, berichten von Eltern und Geschwistern, die ebenfalls in festen Arbeits- oder Ausbildungsverhältnissen stehen. Da auch das Supported Employment die Wichtigkeit der familiären Unterstützung betont, sollte dies für die weitere Projektentwicklung berücksichtigt werden. Es wurde unsererseits der Vorschlag formuliert, z.B. „erfolgreiche“ Verwandte als Modelle in den Prozess der beruflichen Weiterentwicklung einzubeziehen. Diese Idee wurde aufgenommen und der Verein wird ein Mentoren-Modell prüfen, das Menschen aus dem Umfeld der Praktikantinnen und Praktikanten in deren Prozess integriert.

3.4 Praktikumsdauer und Gestaltung der Übergänge

Die Praktikantinnen und Praktikanten mit Behinderungen und ohne Beeinträchtigung gehen häufig davon aus, im Falle eines Misserfolgs wieder zurück zu pizzaioli@work zu können, obwohl die Dauer des Praktikums beschränkt ist. Viele besuchen bis heute den Betrieb ab und zu, um sich beraten und unterstützen zu lassen. Diese wichtige Funktion der Nachbetreuung sollte explizit und differenziert konzeptionell verankert, bzw. definiert werden und für die ehemaligen Praktikantinnen und Praktikanten transparent sein. Als Modell empfehlen wir Supported Employment, das den Übergängen eine besondere Funktion zuweist und diese durch Jobcoaching begleiten lässt. Auch sollte darauf geachtet werden, dass die Rahmenbedingungen den realen branchenüblichen Verhältnissen schrittweise angenähert werden können, um einen „Praxisschock“ zu vermeiden.

Bei den Praktikantinnen und Praktikanten mit Behinderung war eine Verlängerung des Praktikums jeweils notwendig. Wie oben beschrieben, kommt diese Verlängerung nicht nur dem individuellen Lerntempo entgegen, sondern führt zu weiteren positiven Effekten (z.B. Einnahme neuer Rollen gegenüber den anderen Praktikantinnen und Praktikanten). Besuche ehemaliger Praktikantinnen und Praktikanten im Betrieb zeigen, dass pizzaioli@work eine wichtige Anlaufstelle für die Jugendlichen bleibt. Es kommt mehrfach vor, dass Jugendliche nach Abbrüchen oder Misserfolgen in einem weiteren Anlauf schliesslich zu einer befriedigenden Anschlusslösung finden.

Die Möglichkeit, die Praktikumsdauer den individuellen Bedürfnissen der Jugendlichen anzupassen, ist wünschenswert und wurde als Empfehlung formuliert. Darüber hinaus sollte konzeptionell vorgesehen werden, dass nach Unter- oder Abbrüchen Plätze zur Verfügung stehen. Auch diese Ideen wurden aufgenommen und in ein überarbeitetes Konzept integriert. Für die Arbeit von committed@work ist das Modell Supported Employment zu prüfen.

3.5 Interdisziplinäre Zusammenarbeit bei komplexen Fällen

In Fällen, in denen Jugendliche mit einer ausserordentlich komplexen Problematik aufgenommen werden (z.B. familiäre Probleme, Sucht, Verschuldung und psychische Beeinträchtigung), wäre eine rasche interdisziplinäre Zusammenarbeit der involvierten Stellen im Sinne von Hilfekonferenzen wünschenswert. Bis anhin lässt sich diese erwünschte rasche Zusammenarbeit nicht realisieren, da zuweisende Stellen unter Arbeitsüberlastung

leiden oder Fachpersonen aus finanziellen Gründen nicht für koordinierende Treffen zu motivieren sind. Die Verbesserung der Kooperation ist jedoch weiterhin anzustreben. Im Projektschlussbericht von Eve Jaeggi wird darauf hingewiesen, dass die Pflege von Kooperationen mit verschiedenen Partnern ein Aufgabengebiet von committed@work sein wird.

3.6 Belastung und Entlastung des Betriebsleiters

Die Besuche im pizzaioli@work, aber auch die Bemerkungen der Interviewpartnerinnen und -partner wiesen schon im ersten Untersuchungszeitraum darauf hin, dass die Betriebsleitung in einem hoch anspruchsvollen Umfeld einer Vielzahl von Belastungen ausgesetzt ist. Das Führen eines wirtschaftlich möglichst nutzbringenden Restaurants und die Begleitung der Praktikantinnen und Praktikanten auf ihrem Weg in die Arbeitswelt erfordern hohen Einsatz auf verschiedenen Ebenen. Eine Entlastung im administrativ-organisatorischen Teil wurde dringend empfohlen und ist im Laufe der Jahre auch schrittweise erfolgt. Einerseits werden nun ab Januar 2011 durch committed@work die einzelnen Aufgabenbereiche besser strukturiert und teilweise von dieser Fachstelle übernommen, andererseits wurden 30% Stellenprozent zur administrativen Unterstützung des Betriebsleiters eingesetzt.

Die Empfehlung, den administrativen Aufwand zu dokumentieren und nach Arbeitsfeldern getrennt auszuweisen, entspricht einem Bedürfnis der Organisation und wird mit der Neubesetzung der administrativen Stelle umgesetzt.

4. Schlussfolgerungen für die Projektentwicklung

Die Evaluationsstudie hat gezeigt, dass das pizzaioli@work den Menschen mit Behinderungen Zugang zum niederschweligen Bereich im ersten Arbeitsmarkt verschaffen kann, dass jedoch die nachhaltige Integration von einer Vielzahl an Faktoren abhängig ist.

Individuelle Ebene

Grundlage jeder Integration ist die **Motivation und Fähigkeit** der Praktikantinnen und Praktikanten, angebotene Chancen auf eine Stelle realistisch einschätzen und nutzen zu können. Diese Voraussetzungen sind individuell unterschiedlich vorhanden und teilweise behinderungsbedingt eingeschränkt. Vielfach kann jedoch mit einer hohen Leistungsbereitschaft ein verlangsamtes Arbeitstempo kompensiert werden. Diese Feststellung lässt sich auch auf die Voraussetzungen der Praktikantinnen und Praktikanten ohne Behinderung übertragen, wobei in diesen Fällen eher Motivationsschwierigkeiten im Vordergrund stehen.

Im Vergleich zwischen allen befragten Jugendlichen ergaben sich auch Hinweise auf den grossen Einfluss der **Herkunftsfamilie**. So zeichnete sich eine starke Tendenz ab, dass Praktikantinnen und Praktikanten aus Familien, in denen fast niemand in einen Arbeitsprozess eingebunden ist, deutlich mehr Mühe mit der Integration in den Arbeitsmarkt haben, als solche, deren Eltern und Geschwister im Berufsleben stehen.

Gestaltung der Praktikumsplätze

Bei der Ausgestaltung der Praktikumsplätze als Vorbereitung auf einen Arbeitsplatz ausserhalb des pizzaioli@work sind folgende Faktoren von Bedeutung:

Im Vordergrund steht die kontinuierliche **Begleitung** durch eine Bezugsperson während der ganzen Massnahme, durch die die Praktikantinnen und Praktikanten Wertschätzung und Ermutigung erfahren.

Ausserdem hat sich gezeigt, dass die Tatsache, dass es sich um „**richtige**“ **Arbeit** im Gegensatz zu Beschäftigungsprogrammen handelt, eine wesentliche Voraussetzung für das Gelingen des Integrationsprozesses ist. Die Übernahme von Verantwortung und die Mitarbeit in einem funktionierenden Betrieb, tragen zur Entwicklung von Selbstwertgefühl und Selbstvertrauen bei. Die Trainingsplätze im pizzaioli@work entsprechen mit steigender Auslastung zunehmend den Anforderungen des ersten Arbeitsmarkts in den Bereichen, wo

es um Arbeitsabläufe, Kundenkontakte und die Bewältigung von unvorhergesehenen Situationen geht.

Die Option auf eine Verlängerung der Praktikums bzw. eine flexible, auf die individuellen Bedürfnisse der Praktikantinnen und Praktikanten eingehende **Gestaltung der Praktikumsdauer** scheint verschiedene positive Effekte mit sich zu bringen: einmal können komplexe Abläufe länger eingeübt und verfestigt werden, auf der anderen Seite ermöglicht die Erfahrung, zu den dienstälteren Mitarbeitenden zu gehören, die Einnahme einer neuen, selbstwertstärkenden Rolle.

Neben behinderungsspezifischen Methoden wie Unterstützte Kommunikation (UK) ist bei der Förderung von Menschen mit Behinderung eine sorgfältige Bestandaufnahme ihrer individuellen Kompetenzen nötig. Daraus kann ein auf diese Person zugeschnittenes **individuelles Unterstützungs- und Bildungsangebot** konzipiert werden, das externe und interne Angebote miteinbezieht. Für die persönliche Standortbestimmung und Weiterentwicklung wird teilweise mit dem Instrument „Individuelle Zukunftsplanung“ oder mit individuellen Zielvereinbarungen gearbeitet.

Die Erfahrung mit anderen Jugendlichen oder jungen Erwachsenen zusammenzuarbeiten, im Team Erfolge zu erreichen und Konflikte zu lösen, wird als eine prägende Erfahrung erlebt. Häufig ist es das erste Mal, dass Menschen mit einer Behinderung und heilpädagogischen Schulerfahrungen in einer durchmischten **Peergroup** sich behaupten lernen müssen. Die alltägliche Vermittlung und Auseinandersetzung mit Werten und Normen hilft Mobbing zu verhindern bzw. zu thematisieren. Diese Herausforderung ist eine gute Vorbereitung auf den Einstieg in das Berufsleben im ersten Arbeitsmarkt.

Das **Training von Sozialkompetenzen** bzw. Soft Skills ist zentral für die Weitervermittlung und die Nachhaltigkeit beim Erhalt des Arbeitsplatzes. In täglich wiederkehrenden Gefässen wie der morgendlichen Teamsitzung und der Auswertungsrunde nach dem Mittagessen reflektieren die Praktikantinnen und Praktikanten ihr Verhalten und werden in der Entwicklung ihrer Sozialkompetenz gefordert und gefördert.

Neben der **Vermittlung von Fachwissen** ist ein intensiv begleitetes **Bewerbungstraining** notwendig, um einen Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt zu erhalten. Dazu gehört das Erstellen von Bewerbungsunterlagen, das Organisieren von Schnupperlehren, die Begleitung – falls gewünscht – bei Vorstellungsgesprächen, das Reflektieren von Misserfolgen und Nachbetreuung.

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber im ersten Arbeitsmarkt:

Auf Seite der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ist es von Vorteil, wenn diese den Arbeitsplatz den Voraussetzungen der Praktikantinnen und Praktikanten anpassen können bzw. die Möglichkeit besteht, innerhalb eines Betriebes die Anforderungen des Arbeitsplatzes flexibel zu gestalten.

Im niederschweligen Bereich ist es für die Menschen mit einer Behinderung hilfreich, wenn sie eine Ansprechperson im Betrieb haben, die ihnen eine umfassende Begleitung gewähren kann.

Ebene Organisation @work

Die prozessorientierte Begleitung des Projekts pizzaioli@work im Rahmen dieser Evaluationsstudie wurde im Sinne einer Reflexion als hilfreich erlebt und Zwischenergebnisse flossen in die Weiterentwicklung der Organisation mit ein. Die Schaffung einer neuen Fachstelle für Praktikumsplätze (committed@work) sowie die Konzeption verschiedener neuer Geschäftszweige, wie z.B. (lusty@work), ein mobiles Frühstücksprojekt im pizzaioli@work-Restaurant und der Ausbau der Praktikumsplätze sind Konsequenzen aus der ständigen Überprüfung und Auswertung der Projektarbeit.

Empfehlungen:

Für die erfolgreiche Weiterentwicklung von @work und seiner Teilprojekte empfehlen wir folgende Aspekte weiter im Auge zu behalten. Dabei ist uns bewusst, dass einige dieser Punkte schon aktuell konzeptionell verankert sind:

Für die Gestaltung der Übergänge zwischen Trainingsplatz und erstem Arbeitsmarkt empfiehlt sich das Konzept Supported Employment als übergreifendes Modell. In diesem wird die Bezugspersonenarbeit in Form von Job-Coaching professionalisiert.

Dabei ist für die Menschen mit einer Behinderung zu prüfen, ob durch eine bewusst und begleitet gestaltete Phase der Arbeitsintegration, ein „training on the job“ (am Arbeitsort im ersten Arbeitsmarkt), ihre Transferleistungen verbessert werden könnten. Der Begleitung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern wird in diesem Modell eine wichtige Funktion zugeschrieben und könnte ebenfalls ausgebaut werden.

Flexibilität der Praktikumsdauer und Flexibilität am Trainingsplatz in Bezug auf die Anforderungen im Sinne eines Kontinuums könnten dem unterschiedlichen Leistungsvermögen der Praktikantinnen und Praktikanten angepasst, aber auch noch besser auf die zukünftigen Anforderungen im ersten Arbeitsmarkt abgestimmt werden. Neben der aufwändigen Arbeit mit dem Instrument der Individuellen Zukunftsplanung (IZP) empfiehlt sich weiterhin die Prüfung des Einsatzes individueller Kompetenz-Portfolios für die Praktikantinnen und Praktikanten als persönliche Dokumentation der Fortschritte und Erfolge. Dem Einbezug der Herkunftsfamilie und deren Haltung in Bezug auf Arbeit und Beruf, sollte in Zukunft vermehrt Beachtung geschenkt werden. Es empfiehlt sich zu überlegen, wie diese Familien allenfalls in den Integrationsprozess mit einbezogen werden können.

Abschliessend kann festgestellt werden, dass @work mit seinem Projekt pizzaioli@work eine wichtige Schnittstelle zwischen geschützter Werkstatt und erstem Arbeitsmarkt darstellt und durch ständige Weiterentwicklung die Bedingungen laufend verbessert, die dazu führen, dass Menschen mit Behinderungen nachhaltig im niederschweligen Bereich des ersten Arbeitsmarktes integriert werden können.

Literatur

- Cloerkes, Günther (2001): Soziologie der Behinderten. Eine Einführung. Heidelberg: Edition S.
- Doose, Stefan (2006): Unterstützte Beschäftigung. Berufliche Integration auf lange Sicht. Theorie, Methodik und Nachhaltigkeit der Unterstützung von Menschen mit Lernschwierigkeiten durch Integrationsfachdienste und Werkstätten für behinderte Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Eine Verbleibs- und Verlaufsanalyse. Marburg: Lebenshilfeverlag.
- Forschungszentrum für Rehabilitations- und Gesundheitspsychologie (2007): Viva, Programm zur Förderung der Selbstregulation bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen; auf Bundesamt für Gesundheit (BAG),
http://www.bag.admin.ch/themen/drogen/00042/00643/00646/04154/index.html?lang=de&dowload=NHZLpZeg7t,Inp6l0NTU042l2Z6ln1acy4Zn4Z2qZpnO2Yuq2Z6gpJCGelJ5f2ym162epYbg2c_JkKbNoKSn6A--
- Gredig, Daniel/Deringer Sabine/Hirtz Melanie/Page Roman/Zwicky Heinrich (2005): Menschen mit Behinderungen in der Schweiz. Die Lebenslagen der Bezügerinnen und Bezüger von Leistungen der Invalidenversicherung. Zürich/Chur.
- Hobmair, Hermann (Hg.) (2008): Psychologie. Troisdorf, Bildungsverlag EINS, 4. überarbeitete Auflage
- Hurrelmann, Klaus (2006): Einführung in die Sozialisationstheorie. Weinheim, Beltz, 9. Auflage
- Hüttemann, Matthias/Sommerfeld, Peter (2007): Forschungsbasierte Praxis. Professionalisierung durch kooperative Wissensbildung. In: Sommerfeld, Peter/ Hüttemann, Matthias (Hg.). Evidenzbasierte Soziale Arbeit. Nutzung von Forschung in der Praxis. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren. S. 40-55.
- Hüsler, Gebhard (2010): Jugendliche hier und anderswo – Gesetzmässigkeiten der Jugendproblematik. Rüegger Verlag. Zürich/chur. 2010
- Jaeggi, Eve (2010): Schlussbericht 2010. Verein Lebensträume; Basel. Unveröffentlichter Projektbericht.
- Konzept zur Evaluation des Projektes @work, 2007.
- OECD, (2006): Krankheit, Invalidität und Arbeit. Hemmnisse Abbauen. Serie 1: Norwegen, Polen und Schweiz. Forschungsbericht Nr.1/06, Bern: Bundesamt für Sozialversicherungen
- Pärli, Kurt/Caplazi, Alexandra/Lichtenauer, Annette (2008): Literaturanalyse Integration in die Arbeitswelt durch Gleichstellung. URL:
<http://www.edi.admin.ch/ebgb/01700/01707/index.html?lang=de>
- Projekt @work, Betriebskonzept, August 2006.
- Rüst, Thomas/Debrunner Annelies (2005): Supported Employment – Modelle unterstützter Beschäftigung bei psychischer Beeinträchtigung. Rüegger Verlag. Zürich/Chur
- Strauss, Anselm L./Corbin Juliet (1996): Grounded Theory. Grundlagen Qualitativer Sozialforschung. Weinheim.

Vereinbarung zur Evaluation @work, Dezember 2008

WHO, (2001): ICF. International Classification of Functioning, Disability and Health. Geneva.

Witzel Andreas (1985): Das problemzentrierte Interview. In: Jüttemann, Gerd. Qualitative Forschung in der Psychologie. Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder. Weinheim, Basel, S. 227–255

Glossar

INSOS-Lehre	<p>Diese praktische Ausbildung ist ein Angebot für die berufliche Bildung von Menschen mit Beeinträchtigung, denen es nicht möglich ist, ein eidgenössisch geregeltes Bildungsangebot zu nutzen mit dem Ziel:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ein niederschwelliges Bildungsangebot für Jugendliche mit Beeinträchtigung ist auf nationaler Ebene zu institutionalisieren, • die berufliche Integration durch die Praktische Ausbildung zu verbessern und die Durchlässigkeit zu beruflichen Grundbildungen mit eidgenössischem Attest (EBA) zu fördern. <p>Dieses neue Ausbildungsgefäss ist für lernschwächere und beeinträchtigte Personen gedacht, für die es bisher lediglich die IV-Anlehre gab, welche individuell von der IV-Berufsberatung und dem/der zuständigen BerufsbildnerIn in der Praxis geregelt wurde. Wer die praktische Ausbildung absolviert hat, erhält einen Ausweis und einen Nachweis der erworbenen Kompetenzen. Zudem fördert die praktische Ausbildung in die Durchlässigkeit zu zweijährigen beruflichen Grundbildungen EBA. Das oberste Ziel ist die berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen. Je nach Entwicklung der Lehrlinge im Verlauf der Ausbildung ist aber auch eine Anstellung auf dem ersten Arbeitsmarkt nicht ausgeschlossen. Viele Lehrlinge konnten in Küchen von Altersheimen untergebracht werden. www.hfh.ch/webautor-data/256/Spielmann_Leb_hilfe_text_280410.pdf</p> <p>Für weitere Auskünfte wenden Sie sich an: Susi Aeschbach, Bildungsbeauftragte INSOS, Telefon 044 201 65 25 www.insos.ch/de/dok/PM_Lehrstellen_INSOS.pdf</p>
IZP (Individuelle Zukunfts- planung)	<p>Die IZP versteht sich als Konzept für ein zielgerichtetes Coaching und will das bereits im Konzept der Fachstelle @work genannte Menschenbild leben sowie die eben da verankerten ‚handlungsleitenden Richtlinien‘ systematisch und konsequent umsetzen. Dazu gehören im Besonderen die</p> <ul style="list-style-type: none"> • Individuumszentrierung • Bedürfnis- und Ressourcenorientierung • Ganzheitlichkeit • Kooperatives, partnerschaftliches Denken und Handeln im dialogischen Prozess • Unterstützung von Gesundheitspotentialen und gesundheits-fördernden Faktoren (Salutogenese) <p>pizzaioli@work will die einzelnen Elemente der IZP in einem strukturierten Prozess mit einem effizienten und zielorientierten Vorgehen verbinden. (Konzept IZP von pizzaioli@work, 2008)</p>
NBA (Nachbetreuung s-Ateliers der Schule für Brückenange- bote)	<p>sind eine Dienstleistung für ehemalige Schülerinnen und Schüler, aber auch für die Auszubildenden, unsere Abnehmerinnen und Abnehmer. Ehemalige nutzen die Nachbetreuungs-Ateliers und erhalten schulische Unterstützung während ihrer Lehrzeit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aufgabenhilfe • Unterstützung bei Lernproblemen, bei Lernblockaden • Nachhilfe bei Stofflücken • Anleitung beim Schreiben von Vertiefungsarbeiten • Prüfungsvorbereitung • Rat bei Problemen in der Schule oder am Arbeitsplatz • Gesprächsangebote für sich, die Eltern, die Auszubildenden • all das, was es braucht, damit es in der Lehre / der Berufsschule vorwärts geht <p>http://www.sba-basel.ch/fileadmin/user_upload/Angebote/11_12_Nachbetreuungsateliers.pdf</p>
NFA	<p>Die Neugestaltung des Finanzausgleichs und der Aufgabenteilung (NFA) (oft auch Neuer Finanzausgleich genannt) gestaltet die Finanzflüsse und die Aufgabenteilung zwischen Bund und Kantonen, sowie auch zwischen den Kantonen neu. Die NFA ist eines der grössten Reformvorhaben der letzten Jahre und wurde gemeinsam von Bund und Kantonen angepackt. Es handelt sich dabei um folgende vier Hauptmassnahmen:</p> <p><i>Ressourcenausgleich</i> zwischen den Kantonen sichert jedem Kanton ein Minimum an eigenen Geldmitteln zu. Ein Kanton mit hohen Steuereinnahmen muss dabei Geld in den Ausgleich einbezahlen, während Kantone mit geringen</p>

	<p>Steuereinnahmen finanzielle Mittel erhalten.</p> <p><i>Lastenausgleich</i> zugunsten benachteiligter Regionen. Hier geht es um die finanzielle Unterstützung von Kantonen mit sogenannten Sonderlasten wie beispielsweise der Aufwand zur Betreibung der Infrastruktur einer grossen Stadt mit Zentrumsfunktion oder die Nachteile eines Kantons mit einer sehr dünnen Besiedelung.</p> <p><i>Vereinfachung der Aufgabenteilung</i> zwischen Bund und den Kantonen. Beispielsweise sind die Nationalstrassen neu eine reine Aufgabe des Bundes, während Bau und Betrieb von Behindertenheimen oder Sonderschulen neu reine Aufgabe der Kantone ist.</p> <p><i>Verstärkte Zusammenarbeit</i> zwischen den Kantonen</p> <p>(http://www.vimentis.ch/lexikon/401/NFA.html)</p>
Nischenarbeitsplätze	<p>Nischenarbeitsplätze sind neue, meist zusätzlich eingerichtete Arbeitsplätze, die auch Teile eines regulären Arbeitsplatzes umfassen können. Immer werden sie aber an den Fähigkeiten und Fertigkeiten des behinderten Menschen ausgerichtet, der dort arbeiten möchte. Die Leistungsanforderungen werden dem Leistungsvermögen des behinderten Menschen angepasst und der Stundenumfang wird auf die von dieser Person für diese Arbeit benötigte Zeit festgelegt.</p> <p>Die Bezahlung der behinderten Menschen auf Nischenarbeitsplätzen richtet sich nach dem individuellen Leistungsvermögen und der dafür üblichen betrieblichen Vergütung. Ist die individuelle Leistungsfähigkeit so weit eingeschränkt, dass der behinderte Mensch auch mit Förderzuschüssen der Agentur für Arbeit oder des Integrationsamtes kein existenzsicherndes Einkommen erreichen kann, ist es sinnvoll den betrieblichen Arbeitsplatz über einen ausgelagerten Arbeitsplatz einer WfbM abzusichern.</p> <p>(http://bidok.uibk.ac.at/library/imp-39-06-bauer-nischenarbeitsplatz.html#id3272246)</p>
SBA (Schule für Brückenangebote)	<p>Die Brückenangebote können jenen Jugendlichen helfen, die den direkten Sprung in die Berufslehre, in die Berufsbildung in einer Vollzeitschule oder an eine weiterbildende Schule nicht geschafft haben oder noch nicht wissen, in welche Richtung es weitergehen soll. Die jungen Leute vertiefen ihre sprachlichen und mathematischen Grundkenntnisse und lernen sich und ihre Berufschancen besser kennen.</p> <p>Schulische Brückenangebote helfen den Jugendlichen, Lücken im Schulwissen zu schliessen und sich beruflich zu orientieren. Sie werden in einem einfacheren (Basis) und in einem anspruchsvolleren (Basis plus) Zug geführt. In beiden Angeboten werden Grundlagenfächer unterrichtet, und die Schülerinnen und Schüler besuchen Kurse und Projekte nach eigener Wahl.</p> <p>Kombinierte Brückenangebote: Die kombinierten Angebote mit Schulunterricht und Berufspraktikum vermitteln darüber hinaus erste Erfahrungen und eine Orientierung in der Arbeitswelt. Die Jugendlichen besuchen zum Beispiel an zwei Tagen die Schule und leisten an drei Tagen praktische Arbeit in einem Betrieb. Neben diesen Vorlehren führen die Berufsfachschulen und die Schule für Brückenangebote auch sogenannte Vorkurse mit praktischer Arbeit an der Schule.</p> <p>Integrative Brückenangebote: Nicht mehr schulpflichtige, neu zugezogene fremdsprachige Jugendliche zwischen 16 und 20 Jahren können ein oder zwei Jahre eine Integrations- und Berufswahlklasse besuchen.</p> <p>Zugang zu den Brückenangeboten: Alle Jugendlichen, die elf Schuljahre absolviert haben und noch nicht 20 Jahre alt sind, haben das Recht auf den einmaligen Besuch eines Brückenangebots. Die Zuteilung nimmt die Anmeldestelle zusammen mit den Schulen vor.</p> <p>(http://www.ed-bs.ch/bildung/weiterführende-schulen/berufsbildende-schulen/brueckenangebote)</p>
Soft Skills	<p>Soft Skills, zu deutsch "weiche Fähigkeiten" oder besser formuliert, das Wissen um den Umgang mit Menschen und Entscheidungen. Ein anderer Ausdruck für Soft Skills, "Heartskills", macht deutlich worum es geht. Für die Qualität der Soft Skills ist weniger der Intelligenzquotient (IQ), als vielmehr der Grad der emotionalen Intelligenz (EQ) verantwortlich.</p> <p>Die emotionale Intelligenz wiederum steht in Abhängigkeit zu</p>

	<p>Persönlichkeitsstruktur und Umgebung des Individuums. Emotionale Intelligenz und somit auch die Soft Skills können trainiert werden. Je früher das "Training" beginnt, umso leichter und schneller ist der Weg zu einer emotional ausgeglichener Persönlichkeit.</p> <p><i>(http://www.infoquelle.de/Job_Karriere/Wissensmanagement/Soft_skills.php)</i></p>
Sozialfirma	<p>Sozialfirmen sind eine Antwort auf die Veränderungen des Arbeitsmarktes und tragen als Bindeglied zwischen Individuum und Markt dazu bei, benachteiligte Menschen ins Erwerbsleben zu (re)integrieren. Im Unterschied beispielsweise zu herkömmlichen Beschäftigungsprogrammen orientieren sich Sozialfirmen gleichwertig an sozialen und betriebswirtschaftlichen Standards. Der Begriff ist in der Schweiz noch relativ neu und wird teilweise unterschiedlich verwendet. Nach dem Verständnis der Arbeitsgemeinschaft Schweizer Sozialfirmen (ASSOF) zeichnet sich eine Sozialfirma durch folgende Merkmale aus:</p> <p>Eine Sozialfirma ist ein Unternehmen mit doppelter Zielsetzung. Es schafft erstens Arbeit für Personen mit Behinderungen oder Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt. Zweitens stellt das Unternehmen marktgerechte Produkte und Dienstleistungen her, und deckt so nach der Aufbauphase mindestens 50% seiner Ausgaben durch Einnahmen aus dem Verkauf dieser Produkte bzw. Dienstleistungen.</p> <p>Mindestens 30% der Belegschaft sind Personen mit Behinderungen oder Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt und arbeiten eng mit ihren nicht beeinträchtigten Kollegen und Kolleginnen zusammen.</p> <p>Das Unternehmen ist bestrebt, allen Arbeitnehmenden dieselben Rechte und Pflichten und dieselben Entwicklungs- und Aufstiegschancen zu gewähren.</p> <p>Sozialfirmen sind Unternehmen, welche gleichzeitig zwei Unternehmensziele verfolgen: Ein grosser Teil ihrer Angestellten sind Personen mit Behinderung oder Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt, welchen durch die Zusammenarbeit mit voll arbeitsmarktfähigen KollegInnen eine echte Integrationschance geboten wird. Gleichzeitig arbeitet die Firma nach wirtschaftlichen Geboten und strebt Gewinne an, welche sie aber nicht ausschüttet, sondern wieder ins Unternehmen re-investiert. Alle Angestellten haben einen nicht im Voraus befristeten Arbeitsvertrag und Anrecht auf einen Lohn nach orts- und branchenüblichen Ansätzen. Um wettbewerbsfähig zu sein, ist die Sozialfirma auf einen finanziellen Ausgleich der verminderten Leistungsfähigkeit der Angestellten und der höheren Personalaufwände angewiesen. Dieser Nachteilsausgleich durch die öffentliche Hand soll nach der Aufbauphase höchstens 50% der Einnahmen der Sozialfirma ausmachen.</p> <p><i>(http://www.swissocialfirms.ch/die-sozialfirma)</i></p>
UK (Unterstützte Kommunikation)	<p>Unterstützte Kommunikation zielt darauf, die Situation von Menschen mit schweren Kommunikationsbeeinträchtigungen und ihren Kommunikationspartnerinnen zu verbessern, indem ihnen Zeichen, Hilfsmittel, Techniken und Strategien zur Verfügung gestellt werden, die die Lautsprache ergänzen oder ersetzen und die Kommunikation effektiver werden lassen. Die dabei verwendeten Methoden werden teilweise auch von 'natürlich' sprechenden Menschen in der alltäglichen Kommunikation verwendet - denken Sie an das Kopfnicken oder Kopfschütteln für "Ja" oder "Nein".</p> <p>Unterstützte Kommunikation setzt solche und andere Methoden systematisch ein. Neue und oft auch ungewohnte Kommunikationswege werden erschlossen. Einerseits wird ein individuelles Kommunikationssystem mit der betroffenen Person und ihren Bezugspersonen erarbeitet, das sich an ihren Bedürfnissen und Fähigkeiten orientiert. Andererseits werden Personen im sozialen Umfeld angeleitet, wie sie durch ihr eigenes Verhalten die kommunikative Situation verbessern können. Dadurch kann die nichtsprechende Person ihre kommunikative Kompetenz erweitern und sich unabhängiger und differenzierter mitteilen. Das Risiko einer zusätzlichen Entwicklungsbeeinträchtigung sinkt, die Chancen für Partizipation und soziale Integration steigen.</p> <p><i>(http://www.buk.ch/uk.htm)</i></p>
Vorlehre A	<p>Allgemeine, berufsorientierende Vorlehre</p> <p>Ziel</p> <p>Dieses zwischen Schulabschluss und Erwerbsleben angesetzte Brückenangebot ist für Jugendliche bestimmt, die die obligatorische Schulzeit absolviert haben. Sie</p>

	<p>sollen die Möglichkeit erhalten, ihre Persönlichkeit zu entwickeln, ihre schulische Bildung zu vertiefen und gleichzeitig praktische Erfahrungen in der Arbeitswelt zu sammeln. Dadurch verbessern sie ihre Chancen, sich für eine Ausbildung zu qualifizieren, die ihren Fähigkeiten entspricht.</p> <p>(http://www.sba-basel.ch/fileadmin/user_upload/Angebote/Zusatzinformationen/11_7_Vorlehre_A.pdf)</p>
Vorlehre A JOB	<p>Heilpädagogisch orientierende Vorlehre mit einem von der Schule organisierten Praktikumsteil.</p> <p>Die Vorlehre A JoB ist eine reguläre berufsorientierende Vorlehre mit einem besonderen Programm und Einsätzen an Praktikumsplätzen, die von und mit der Schule organisiert werden. Diese Vorlehre richtet sich an Jugendliche, die schulische und/oder Verhaltensdefizite haben. Sie möchten diese Schwierigkeiten überwinden und nach diesem Jahr den Einstieg in eine berufliche Ausbildung oder eine Erwerbstätigkeit finden. In der Vorlehre A JoB besuchen die Jugendlichen während einer Woche die Schule. In der folgenden Woche arbeiten sie an einem von der Schule organisierten Praktikumsplatz. Die Schülerinnen und Schüler befassen sich intensiv mit ihrer Berufs- und Laufbahnwahl.</p> <p>Praktikum / Realitätserfahrungen:</p> <p>Die Lehrpersonen, die in der Vorlehre A JoB unterrichten, organisieren zusammen mit den Jugendlichen die Praktika. Diese Praktikumsprojekte orientieren sich am Arbeitsmarkt und an den Voraussetzungen, welche die Schülerinnen und Schüler mitbringen. Die Vorlehre A JoB funktioniert deshalb nach dem Modell einer eigenen Praktikumsfirma, welche solche Einsatz-Gelegenheiten anbietet. Die möglichen Arbeitsbereiche können also an schulinternen Arbeitsplätzen oder bei Fremdfirmen sein:</p> <ul style="list-style-type: none"> - in Werkstätten - im Verkauf - in Dienstleistungsbetrieben - usw. <p>An welche Jugendlichen richtet sich dieses Angebot?</p> <p>Die Vorlehre A JoB ist ein Angebot für Jugendliche, die ein Sonderangebot oder eine Regelklasse der Weiterbildungsschule besucht haben:</p> <p>Schulwissen Die Schülerinnen und Schüler haben Mühe, in den Grundlagenfächern Deutsch und Mathematik die minimalen Anforderungen an eine einfache Berufsausbildung zu erfüllen. Lernstörungen und -verzögerungen, aber auch bisher gemachte Schulerfahrungen verhindern eine markante Leistungssteigerung. Oder: Sie haben einfach den berühmten Knopf noch nicht aufgemacht.</p> <p>Persönlichkeit Die Jugendlichen sind in ihrer Tendenz (berufswahl-)unreif. Folgende Persönlichkeitsmerkmale sind oft feststellbar: Unselbstständigkeit, mangelhafte Arbeitshaltung, geringes Selbstwertgefühl, falsche Selbsteinschätzung, wenig Ausdauer, fehlende Initiative, usw.</p> <p>Mündigkeit Die Jugendlichen haben sich bis jetzt noch keine Lebensstrategie zurecht legen können.</p> <p>Lehrpersonen</p> <p>Die Schülerinnen und Schüler der Vorlehre A JoB werden von erfahrenen Lehrpersonen unterrichtet, begleitet und betreut. Diese verfügen über eine heilpädagogische Ausbildung und eine Ausbildung im Bereich der Berufswahlvorbereitung.(..)</p> <p>(http://www.sba-basel.ch/fileadmin/user_upload/Angebote/Zusatzinformationen/11_8_VLA_JoB.pdf)</p>
WBS (Weiterbildungsschule)	<p>So sieht das bisherige Schulsystem in Basel aus:</p> <p>Kindergarten: 2 Jahre</p> <p>Die Kinder treten spätestens mit fünf Jahren in den obligatorischen zweijährigen Kindergarten ein. Die rund 130 öffentlichen Kindergärten sind in Blockzeiten (Montag bis Freitag, 8-12 Uhr plus ein Nachmittag von 14-16 Uhr) organisiert. Die Schulleitung achtet darauf, dass jedes Kind einen Kindergarten im Quartier besuchen kann, so dass es den Weg bequem zu Fuss, allein oder zusammen mit</p>

anderen Kindern, gehen kann. In jedem Quartier gibt es Angebote für die Betreuung der Kinder ausserhalb der Unterrichtszeit.

Primarschule: 4 Jahre

Nach dem Kindergarten treten die Kinder in die vierjährige Primarschule über. Der Unterricht findet in Blockzeiten statt. In jedem Quartier gibt es Angebote für die Betreuung der Kinder ausserhalb der Unterrichtszeit. Die Kinder werden einem Schulhaus im Wohnquartier eingeteilt, so dass sie den Weg bequem allein zu Fuss gehen können. In jedem Quartier gibt es Angebote für die Betreuung der Kinder ausserhalb der Unterrichtszeit.

Orientierungsschule: 3 Jahre

Nach der Primarschule folgen drei Jahre Orientierungsschule, wo in den Fächern Deutsch, Französisch und Mathematik in der 3. Klasse Niveauunterricht stattfindet. In jedem Quartier gibt es Angebote für die Betreuung der Kinder ausserhalb der Unterrichtszeit.

Weiterbildungsschule (2 Jahre) oder Gymnasium (5 Jahre)

Von der Orientierungsschule wechselt ein Teil der Jugendlichen in die Weiterbildungsschule (WBS), wo in zwei Leistungszügen (A- und E-Zug) unterrichtet wird. Die übrigen Jugendlichen starten mit dem Gymnasium, das fünf Jahre dauert und mit der Maturität abgeschlossen wird.

(<http://www.basel.ch/leben/schulenundschulsystem.htm>)

Die Weiterbildungsschulen Basel-Stadt

Die Weiterbildungsschule (WBS) schliesst an die Orientierungsschule (OS) an und dauert zwei Jahre. Die WBS bereitet die Jugendlichen auf eine Berufslehre oder eine weiterführende Schule vor. Die WBS hilft den Jugendlichen, realistische Berufsziele und Lebensziele zu finden. Sie wird in zwei Leistungszügen geführt. Für beide Züge gilt: Die WBS fördert und fordert. Nach der WBS ist die obligatorische Schulzeit beendet.

(<http://wbs.edubs.ch/>)

Profil A-Zug: In den A-Zug der WBS werden Schülerinnen und Schüler aufgenommen, die die Basis ihrer Allgemeinbildung mit der obligatorischen Schulzeit abschliessen und sich auf den direkten Berufseinstieg vorbereiten möchten. Besonderes Gewicht wird auf die individuelle Förderung, Betreuung und Begleitung der Jugendlichen gelegt. (...)

Profil E-Zug: Im E-Zug der WBS werden Schülerinnen und Schüler unterrichtet, die die Basis ihrer Allgemeinbildung auf einem erweiterten Niveau abschliessen und sich damit die Voraussetzungen erwerben für den Eintritt in eine schulisch anspruchsvolle Lehre oder eine weiterführende Schule wie FMS, HMS oder die Übergangsklasse zum Gymnasium. (...) Voraussetzung für den Eintritt in den E-Zug ist, dass die Schülerinnen und Schüler an der OS die Lernziele in allen Fächern erreicht haben, wobei Schwächen in vereinzelt Fächern auch durch Stärken in andern kompensiert werden können. Die WBS bietet den Schülerinnen und Schülern des E-Zugs eine solide, breite Allgemeinbildung, die auf die Bedürfnisse der Anschlussausbildungen ausgerichtet ist. (...)

(<http://wbs.edubs.ch/WBS-Profil/profil-der-beiden-klassentypen>)