

Masterarbeit im Rahmen des
Master of Advanced Studies ZFH in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

Nachhaltigkeit des Angebots „Coaching am Arbeitsplatz“ der Rehaklinik Bellikon

Wie viele Personen (resp. Prozent) werden durch das Angebot „Coaching am Arbeitsplatz“
der Rehaklinik Bellikon nachhaltig im ersten Arbeitsmarkt integriert?

Eingereicht dem IAP Institut für Angewandte Psychologie,
Departement Angewandte Psychologie der ZHAW

von

Yolanda Hofer

am

22. Juli 2016

Referentin: Susanna Borner

Co-Referent: Jonas Meier

„Diese Arbeit wurde im Rahmen der Ausbildung an der ZHAW, **IAP Institut für Angewandte Psychologie**, Zürich verfasst. Eine Publikation bedarf der vorgängigen schriftlichen Bewilligung des IAP“.

Gender Erklärung

Aufgrund der besseren Lesbarkeit werden in vorliegender Arbeit lediglich die männlichen Sprachformen verwendet. Die Personenbezeichnungen gelten jedoch stets für beide Geschlechter.

Danksagung

An dieser Stelle möchte ich mich bei allen alle Personen die zum Gelingen der vorliegenden Arbeit beigetragen haben bedanken. Insbesondere bedanke ich mich bei Jonas Meier, Co-Referent dieser MAS Thesis. Er war jederzeit für mich da und hat mich mit seiner fachlichen Kompetenz und motivierenden Art unterstützt. Ebenfalls bedanke ich mich bei Franco Lanfranchi für seine zahlreichen fachlichen Inputs und bei Susanna Borner für das genaue Durchschauen meiner Disposition. Einen besonderen Dank geht an René Bager für seine Rücksichtname und Ermutigungen während der Studienphase sowie seine Ratschläge in Bezug auf die Methodik und die wissenschaftliche Fundierung.

Abstract

Die vorliegende quantitative Studie ist Teil einer umfangreichen Qualitätsmessung des Angebotes „Coaching am Arbeitsplatz“ der Rehaklinik Bellikon. Zunächst steht die Frage nach der langfristigen Eingliederungswirksamkeit im Vordergrund. Mit einer quantitativen Erhebung wurde die Nachhaltigkeit des „Coachings am Arbeitsplatz“ untersucht. Einerseits wurden die Gesamtwerte berechnet und, wo es Sinn machte, wurden Langzeitwerte erhoben. Dabei wurden diejenigen Fälle, welche das Coaching nach dem 1. Januar 2015 beendet haben, nicht berücksichtigt. Es konnte festgestellt werden, dass ein Grossteil der Fälle (68.6% bei der Langzeitbetrachtung) nachhaltig in den ersten Arbeitsmarkt (Re-)Integriert wurde. Nachhaltig heisst, eine Anstellung im allgemeinen Arbeitsmarkt. Die Probezeit ist erfolgreich überstanden. Praktika, Ausbildungen und befristete Anstellungen werden ebenfalls berücksichtigt. Weiter wurde festgestellt, dass über 50 Jährige eher direkt in den Arbeitsmarkt integriert werden, während unter 30 Jährige eher eine Ausbildung, Praktikum oder befristete Anstellung erlangen. Klienten, welche eine Festanstellung haben, empfanden das Coachingangebot als hilfreicher als diejenigen, die weder erwerbstätig, noch in einer Ausbildung sind.

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	6
Tabellenverzeichnis	7
1. Einleitung	8
1.1. Ausgangslage	9
1.2. Fragestellung und Zielsetzung	11
1.3. Ausblick	11
2. Theorie	13
2.1. Invalidenversicherung IV	13
2.1.1. Früherfassung und Frühintervention	14
2.1.2. Berufliche Eingliederungsmassnahmen	14
2.2. Supported Employment	16
2.2.1. Definition und Grundhaltung	16
2.2.2. Geschichte	18
2.2.3. Phasen von Supported Employment	19
2.2.4. Aktueller Stand der Forschung	31
3. Methode	35
3.1. Methodenwahl	35
3.2. Datenerhebung	36
3.3. Vorgehensweise	36
4. Ergebnisse	38
4.1. Erreichte Anschlusslösungen	38
4.2. Nachhaltigkeit der Anschlusslösungen	43
4.3. Begünstigende Faktoren für den Eingliederungserfolg	44
4.4. Zusätzliche Bemerkungen	49
5. Diskussion und Ausblick	50
5.1. Diskussion der Ergebnisse	50
5.1.1. Vergleich mit anderen Studien	52
5.2. Ausblick	53
5.3. Kritische Reflexion	54
6. Literaturverzeichnis	55
Anhang A: Factsheet Jobcoaching RKB	59
Anhang B: Auswertung „Coaching am Arbeitsplatz“ der Rehaklinik Bellikon	61
Anhang C: Coachingvereinbarung	62
Anhang D: Fragebogen	64
Anhang E: Übersicht der Variablen	67

Anhang F: Selbständigkeits- und Herausgabeerklärung	70
---	----

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Übersicht der beruflichen Massnahmen (Rehaklinik Bellikon, n.d.)	10
Abb. 2: Phasen Supported Employment Prozess (eigene Darstellung in Anlehnung an SES, 2014, S.54)	19
Abb. 3: Prozess der ersten Phase „Orientierung und Beauftragung (eigene Darstellung in Anlehnung an SES, 2014, S.57)	20
Abb. 4: Prozess der zweiten Phase „Berufsprofil (eigene Darstellung in Anlehnung an SES, 2014, S.68)	22
Abb. 5: Prozess der dritten und vierten Phase „Arbeitsplatzsuche und Zusammenarbeit mit Arbeitgebenden“ (eigene Darstellung in Anlehnung an SES, 2014, S.81)	23
Abb. 6: Prozess der fünften Phase „Betriebliche und ausserbetriebliche Unterstützung“ (eigene Darstellung in Anlehnung an SES, 2014, S.100)	28
Abb. 7: Häufigkeit der beruflichen Situation in % zum Zeitpunkt der Befragung der Gesamtstichprobe und der Langzeitwerte	40
Abb. 8: Häufigkeiten des Alters der Klienten zum Zeitpunkt des Abschlusses des „Coachings am Arbeitsplatz“ basierend auf der aktuellen beruflichen Situation	42
Abb. 9: Häufigkeit der Anzahl der gewechselten Anstellungen in % zum Zeitpunkt der Befragung der Gesamtstichprobe und der Langzeitwerte.....	44
Abb. 10: Häufigkeit der, von den Klienten eingeschätzten Nutzen in % zum Zeitpunkt der Befragung der Gesamtstichprobe und der Langzeitwerte.....	45
Abb. 11: Häufigkeiten der, aus Sicht der Klienten wichtigsten Faktoren des Coachings am Arbeitsplatz in % zum Zeitpunkt der Befragung der Gesamtstichprobe und der Langzeitwerte	48

Tabellenverzeichnis

Tab. 1: Kreuztabelle zum Alter der Klienten zum Zeitpunkt des Abschlusses des „Coachings am Arbeitsplatz“ basierend auf der aktuellen beruflichen Situation	41
Tab. 2: Kreuztabelle zur beruflichen Grundbildung der Klienten basierend auf der aktuellen beruflichen Situation	43
Tab. 3: Häufigkeiten der, von den Klienten eingeschätzten Nutzen zum Zeitpunkt der Befragung im Verhältnis zu der aktuellen beruflichen Situation.....	47
Tab. 4: Übersicht der bisher erwähnten (Re-)Integrationserfolge im Vergleich.....	53

1. Einleitung

Literatur, zahlreiche Medienberichte und Studien belegen, dass Arbeit, was in unserer Gesellschaft meist der Erwerbsarbeit gleichgesetzt wird (Doose 2012, S. 76), einen enorm hohen Stellenwert in unserem Leben darstellt. Zwierlein (1997; zitiert nach Doose, 2012, S. 76) definiert Arbeit gar wie folgt: „Arbeit, sei sie ideell oder materiell, eine planvoll organisierte und angestrengte menschliche Tätigkeit ist, die primär menschlicher Existenzsicherung und Bedürfnisbefriedigung dient“. Als Funktionen, welche die Erwerbsarbeit nebst der Existenzsicherung übernimmt, nennt Doose (2012, S. 76 - 77) beispielsweise die Sicherheit. Arbeitsverträge regeln die Rechte und Pflichten der Mitarbeiter. Ausserdem sichern Steuern und Sozialabgaben Lohnausfälle oder krankheitsbedingte Mehrkosten. Weiter gibt Arbeit dem Alltag durch die Trennung von Wohn- und Arbeitsplatz sowie durch die Arbeitszeit eine Tagesstruktur. Durch die Interaktion mit anderen Menschen bei der Arbeit trägt sie zur Sozialintegration bei und ist, durch die Lohnhöhe und die Zugehörigkeit einer Berufsgruppe, auch prägend für den sozialen Status und die eigene Identität (Bieker, 2015, S. 15; Doose, 2012, S. 76 - 77).

Arbeit birgt aber auch Gefahren. Heitzmann (2007) erläutert beispielsweise die Gefahr vor zu hohen quantitativen Ansprüchen an den Arbeitenden, der so unter Zeitdruck kommt. Belastend kann auch sein, wenn Mitarbeiter die Arbeitsschritte nicht selbständig planen können oder die Anerkennung für die geleistete Arbeit oder soziale Unterstützung fehlt. Als weitere Gefahrenpotenziale nennt er Lärm oder Umgang mit Chemikalien, Schicht- und Nachtarbeit. All dies kann zu Stress führen. Kirchler (2008, S. 293) nennt verschiedenartige Konsequenzen von Stress. Subjektiv-psychisch kann sich beispielsweise in Form von Angst, Ermüdung, Gereiztheit bis hin zu Alkoholismus oder Drogenkonsum auftreten. Auf kognitiver Ebene werden Konzentrationsleistung, Vergesslichkeit oder Burnout genannt und auf physiologischer Ebene erhöhter Blutdruck und Herz-Kreislauf-Erkrankungen. Unter Anbetracht dieser Aspekte ist es umso wichtiger für Menschen, welche ohnehin schon einen erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt haben, eine adäquate Anstellung zu finden. Diesen Menschen eine professionelle Unterstützung zu bieten scheint dazu unabdingbar zu sein.

Die gesellschaftliche Betrachtung der Arbeit hat sich historisch signifikant verändert. Früher genossen die Menschen, welche nicht auf Erwerbsarbeit angewiesen waren, ein hohes Ansehen in der Gesellschaft. Heute trifft das Gegenteil zu. Wer keiner Arbeit nachgeht, verliert an sozialem Ansehen (Doose, 2012, S. 77; Heitzmann 2007, S. 8 - 9). Es konnte

aber in den letzten Jahrzehnten ein weiterer Wertewandel bezüglich Erwerbsarbeit festgestellt werden. In jüngster Zeit wird dem Arbeitsinhalt mehr Beachtung geschenkt. War früher die Leistung, respektive die Existenzsicherung, die treibende Kraft der Erwerbstätigkeit, so ist heute viel mehr die Lebensstilintegration im Bewusstsein der Menschen. Früher wurde Lohnarbeit und Freizeit klar getrennt. Heute gilt es, den Arbeitsinhalt mit dem Lebensstil zu vereinbaren (Bieker, 2005, S. 14).

Nebst dem ohnehin schon erschwerten Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt, wurde die Arbeitsintegration von Menschen mit psychischen oder physischen Einschränkungen durch den zunehmenden Wegfall von Arbeitsplätzen mit niedrigen Anforderungsprofilen noch schwieriger (Barlsen & Hohmeier, 2001, S. 15). Kinzel (2002) geht sogar so weit und betont die Schwierigkeit für jedermann, in den heute vorherrschenden Arbeitswelten, welche sich nach betrieblichem Wachstum orientieren, eine sinnstiftende Arbeit zu finden. Demgegenüber erwarten Behindertenverbände, Politik und Gesellschaft eine verbesserte Arbeitsintegration von Menschen mit Beeinträchtigungen. Die Substance Abuse and Mental Health Services Administration (2009, zitiert nach Marshall et al. 2014, S. 16) geht davon aus, dass 70% der Erwachsenen mit psychischen Einschränkungen erwerbstätig sein möchten. So wurden in den vergangenen Jahren laufend neue Stellen und Projekte ins Leben gerufen, welche sich der Aufgabe widmen, Menschen mit erschwertem Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt (z.B. durch Behinderung) bei der Arbeitssuche, oder auch beim Erhalt des Arbeitsplatzes, zu unterstützen. Dabei wird oft nach dem Konzept „Unterstützte Beschäftigung“, dessen Ursprung in den USA liegt, gearbeitet (Barlsen & Hohmeier, 2001, S. 17; Lohse, 2009, S. 7).

Die beängstigende Zunahme der Neuberentungen welche in den letzten 20 Jahren beobachtet werden konnte, führte zu einem markanten Umdenken. Im Zuge der 5. und 6. IV-Revision, in der der Leitsatz „Arbeit vor Rente“ gilt, sollen daher vermehrt Menschen mit psychischer Einschränkungen wieder in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden (Bundesamt für Sozialversicherungen BSV, 2016; Rüst & Debrunner, 2005, S. 15; Viering et al. 2015; ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, 2006).

1.1. Ausgangslage

Die Abteilung Berufliche Eingliederung der Rehaklinik Bellikon beschäftigt sich intensiv mit der Arbeitsintegration von Menschen, welche aufgrund ihrer gesundheitlichen Situation

(meist unfallbedingt) ihre ursprüngliche Arbeit nicht mehr aufnehmen können. Abbildung 1 zeigt die angebotenen Massnahmen, welche aus Beruflichen Abklärungen, Berufsvorbereitung und, als jüngstes Angebot seit rund 3 Jahren, das „Coaching am Arbeitsplatz“ bestehen. Dieses wurde entwickelt, weil man feststellte, dass Menschen mit schwererer Ausgangslage, oft mit psychischen Belastungen, nach der Abklärungsphase, weitere Unterstützung benötigen, um nachhaltig in den allgemeinen Arbeitsmarkt eingegliedert werden zu können. Brinkmann sowie Abraham und Hinz (1981 und 2008; beide zitiert nach Schaufelberger, 2013, S. 16) definieren unter allgemeiner Arbeitsmarkt den „normalen“ Arbeitsmarkt. Unternehmen haben aus betriebswirtschaftlichen Gründen eine Nachfrage und Arbeitnehmer bieten die Arbeit an. Die handelbare Ware ist die Arbeitsleistung, welche mit Lohn vergütet wird.

Massnahmen beruflicher Art

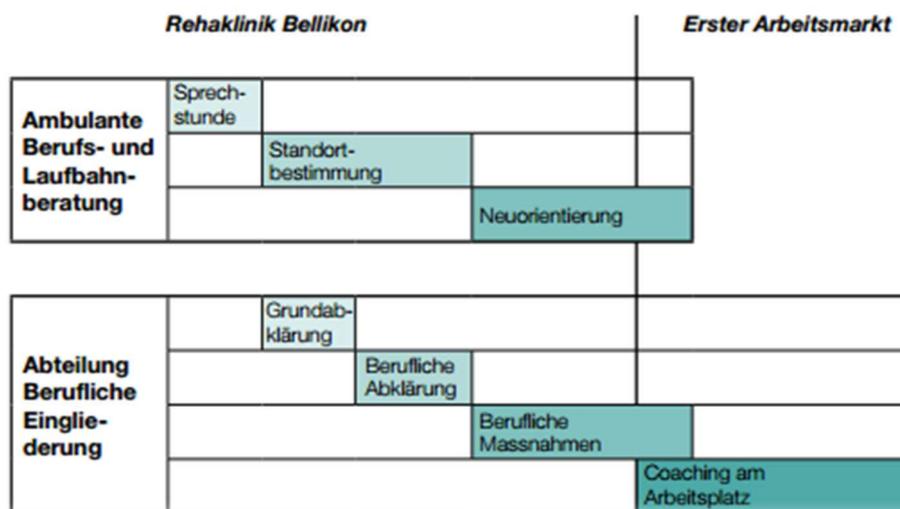


Abb. 1: Übersicht der beruflichen Massnahmen (Rehaklinik Bellikon, n.d.)

Die Arbeit der Coaches richtet sich nach dem Konzept „Supported Employment“ welches in der theoretischen Abhandlung im Detail vorgestellt wird. Es basiert auf dem Grundsatz „first place, then train“. Das heisst, der Klient soll zunächst eine Arbeitsstelle haben (oft auch die frühere Stelle behalten). Eine entsprechende Qualifikation in Form einer Aus- oder Weiterbildung erfolgt erst in einem zweiten Schritt, wenn die Anstellung vorhanden ist.

Der Erfolg sämtlicher beruflichen Massnahmen werden 3 Monate nach deren Abschluss mittels schriftlicher Befragung ermittelt. Ein Zusammenzug aller Coaching-Befragungen,

welche das „Coaching am Arbeitsplatz“ beendet haben aus den Jahren 2013 und 2014 ergab, dass von total 64 Rückmeldungen, 50 Personen ein Jahr nach dem Klinikaustritt erwerbstätig waren. Dazu zählen auch Praktika und Ausbildungen. Das heisst befristete Anstellungen mit einem tieferen Lohn infolge Praktikum oder Ausbildung wurden ebenfalls berücksichtigt (vgl. Anhang B).

1.2. Fragestellung und Zielsetzung

Die Leitung der Abteilung Berufliche Eingliederung möchte nun, 3 Jahre nach Implementierung der Massnahme, den Erfolg des Angebotes „Coaching am Arbeitsplatz“ der Rehaklinik Bellikon in Erfahrung bringen. Dabei interessiert in erster Linie, wie nachhaltig die Anschlusslösungen sind. **Nachhaltig bedeutet, dass die Klienten im allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sind und die Probezeit überstanden haben (inkl. Praktika und Ausbildungen).** Für die Untersuchung sollen nachfolgende Fragen beantwortet werden, welche mittels postalischer Befragung erhoben werden:

- Welche Anschlusslösungen werden erreicht? (Festanstellung, Ausbildungsplatz, Praktikum, keine Lösung) → Frage 2
- Wie nachhaltig sind die Anschlusslösungen? → Frage 3, 4 (und 5?)
- Welche Faktoren haben den Eingliederungserfolg besonders begünstigt? → Frage 6 und 7

Die Studie soll eine allgemeine Information über die Nachhaltigkeit des Coachings bieten. Die Ergebnisse werden für eine qualitative Studie weiterverwendet, die der Frage nachgeht, welche einzelnen Faktoren eine nachhaltige Integration begünstigen respektive behindern. Dieser Aufgabe wird sich eine Gruppe Studierender der Hochschule Luzern widmen und Interviews mit ehemaligen Klienten führen.

1.3. Ausblick

Im nachfolgenden Literaturteil werden zunächst die Beruflichen Massnahmen, welcher der Invalidenversicherung zur Verfügung stehen, vorgestellt. Anschliessend wird das Konzept „Supported Employment“, wonach sich die Arbeit der Job-Coaches der Rehaklinik Bellikon richtet, detailliert erläutert. Der Theorieteil wird mit einer Auswahl internationaler Studien zum Thema abgeschlossen. Danach werden die gewählte Methodik und das Vorgehen der

Befragung dargelegt um anschliessend die Ergebnisse zu präsentieren. Zum Schluss werden die erlangten Resultate diskutiert.

2. Theorie

Der nachfolgende Theorieteil beinhaltet zunächst eine Übersicht der Massnahmen, welche der Invalidenversicherung für die berufliche Eingliederung für Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen zur Verfügung stehen. In einem zweiten Schritt wird das Konzept „Supported Employment“ in seinen einzelnen Phasen beschrieben. Der Theorieteil wird mit dem jetzigen Stand der Forschung abgeschlossen.

2.1. Invalidenversicherung IV

Seit 1960 ist die Invalidenversicherung gesetzlich verankert. Sie garantiert Menschen bei Invalidität über Eingliederungsmassnahmen oder Geldleistungen eine Existenzgrundlage (Informationsstelle AHV/IV, 2016). Gemeinsam mit der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV) sowie der Ergänzungsleistung (EL) bildet die IV die 1. Säule des verfassungsmässigen Dreisäulenprinzips (Bundesamt für Sozialversicherungen BSV, 2015).

Mit dem Grundsatz „Eingliederung vor Rente“ will die Invalidenversicherung Menschen mit einem Handicap in die Arbeit (wieder-)eingliedern. Eine Rentenzahlung erfolgt nur, wenn eine (Wieder-)Eingliederung nicht möglich ist (Bundesamt für Sozialversicherungen BSV, 2015). Bis 2010 wurde eine starke Zunahme von Neuberentungen aufgrund psychischer Erkrankungen beobachtet (Bundesamt für Sozialversicherungen BSV, 2014; zitiert nach Viering et al., 2015; Vögeli, 2016). Mit der 5. und 6. IV-Revision wurde das Massnahmenpaket welches der IV zur Verfügung steht weiter ausgebaut (Bundesamt für Sozialversicherungen BSV, 2015).

Nachfolgend werden die möglichen Massnahmen vorgestellt, welche der Invalidenversicherung zur Verfügung stehen. Es werden lediglich Massnahmen eingeleitet, welche den Fähigkeiten und (soweit möglich) den Neigungen der versicherten Person entsprechen. Weiter sollen die Massnahmen nach dem Grundsatz „einfach und zweckmässig“ erfolgen, das heisst, dass die Dauer und die Kosten der Massnahmen in einem vernünftigen Verhältnis zum wirtschaftlichen Erfolg stehen soll (Bundesamt für Sozialversicherungen BSV, 2016).

2.1.1. Früherfassung und Frühintervention

Bei der Früherfassung und Frühintervention handelt es sich um präventive Massnahmen. Es geht darum, Menschen mit ersten Anzeichen einer Krankheit, direkt am Arbeitsplatz zu unterstützen. Der ursprüngliche Arbeitsplatz sollte nach Möglichkeit erhalten bleiben. Andernfalls müsste eine rasche Wiedereingliederung ermöglicht werden.

Bei der Früherfassung geht es darum, Arbeitsplätze zu erhalten. Hierbei müssen sich Betroffene baldmöglichst bei der Invalidenversicherung anmelden. In der Regel erfolgt daraufhin ein Assessment um zu erfahren, ob Frühinterventionsmassnahmen, Integrationsmassnahmen und Massnahmen beruflicher Art angezeigt sind. Ein Assessment wird nicht durchgeführt, wenn die Invalidenversicherung nicht zuständig ist, die Eingliederung nicht möglich ist oder wenn es nicht um Eingliederung oder Rente geht (Informationsstelle AHV/IV, 2014).

Frühinterventionsmassnahmen dienen dazu frühzeitig, bevor feststeht, ob eine Invalidität im Sinne des Gesetzes besteht, den bestehenden Arbeitsplatz zu erhalten oder die Eingliederung in einen neuen Arbeitsplatz zu ermöglichen. Die Massnahmen müssen daher leicht durchführbar und kostengünstig sein. Dies kann die Anpassung des Arbeitsplatzes, Ausbildungskurse, Arbeitsvermittlung, Berufsberatung, sozialberufliche Rehabilitation oder Beschäftigungsprogramme sein (ebd.).

2.1.2. Berufliche Eingliederungsmassnahmen

Integrationsmassnahmen

Integrationsmassnahmen sind eine Vorbereitung auf Massnahmen beruflicher Art und richten sich insbesondere an Personen mit psychischen Einschränkungen. Zu den Integrationsmassnahmen gehören einerseits die Massnahmen zur sozialberuflichen Rehabilitation, bei denen es um die Angewöhnung an den Arbeitsprozess geht (Belastbarkeitstraining, Aufbaustraining, wirtschaftsnahe Integration mit Unterstützung am Arbeitsplatz) und andererseits die Beschäftigungsmassnahmen. Diese dienen primär zum Erhalt der Tagesstruktur bis zum Beginn von beruflichen Massnahmen (Informationsstelle AHV/IV, 2014).

Berufsberatung

Kann eine Person aus behinderungsbedingten Gründen den ursprünglichen Beruf nicht mehr ausüben oder ist in der Berufswahl eingeschränkt, hat die versicherte Person Anspruch auf eine spezialisierte Berufsberatung. Dabei werden Fähigkeiten, Interessen und Neigungen festgehalten und eine, der Gesundheit entsprechende Tätigkeit erarbeitet. Bei Bedarf werden auch psychologische Tests verwendet oder es können praktische berufliche Abklärungen durchgeführt werden (Bundesamt für Sozialversicherungen BSV, 2016; Informationsstelle AHV/IV, 2014).

Erstmalige berufliche Ausbildung

Diese Massnahme richtet sich an Personen, welche noch nicht erwerbstätig waren und bei welchen infolge der gesundheitlichen Beeinträchtigung Mehrkosten für die Ausbildung entstehen. Die Invalidenversicherung übernimmt lediglich die behinderungsbedingten Mehrkosten (ebd.).

Umschulung

Personen, welche bereits über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen oder ein bestimmtes Erwerbseinkommen erzielt haben und aufgrund drohender oder eingetretener Invalidität den erlernten Beruf nicht mehr ausüben können, haben Anrecht auf eine Umschulung (Berufslehre, Grundausbildung, Schulgänge, Sonder- und Weiterbildungskurse, Wiedereinschulung in die bisherige Tätigkeit, Eingliederung in einen anderen Aufgabenbereich, Vorbereitung auf eine Hilfsarbeit). Die Umschulung soll einfach und zweckmässig sein und soll ermöglichen, dass die versicherte Person ein gleich hohes Erwerbseinkommen erzielen kann, wie sie vor der gesundheitlichen Einschränkung hatte. Es ist nicht Aufgabe der Invalidenversicherung eine verbesserte Berufsbildung zu ermöglichen (ebd.).

Arbeitsvermittlung

Bei der Arbeitsvermittlung handelt es sich um konkrete Unterstützung auf der Suche eines geeigneten Arbeitsplatzes. Dazu gehört die Beratung bei der Erstellung des Bewerbungsdossiers und das Vorbereiten auf Vorstellungsgespräche. Zur Arbeitsvermittlung gehört zudem die Beratung für die Erhaltung eines bestehenden Arbeitsplatzes, Entschädigung für Beitragserhöhungen sowie Einarbeitungszuschüsse (ebd.).

Kapitalhilfe

Kapitalhilfe kommt zum Zuge, wenn die Eingliederung in eine unselbständige Tätigkeit nicht möglich ist oder die bisherige selbständige Erwerbstätigkeit stark beeinträchtigt ist. Diese erfolgt in Form eines verzinslichen oder unverzinslichen und rückzahlbaren Darlehens. Ausserdem kann eine leihweise Abgabe von Betriebseinrichtungen dazu gehören (ebd).

2.2. Supported Employment

2008 wurde bei der Sozialversicherungsanstalt des Kantons Zürich ein Jobcoaching Angebot eingeführt. Dieses richtet sich, wie auch das Angebot „Coaching am Arbeitsplatz“ der Rehaklinik Bellikon, nach dem Konzept „Supported Employment“ (ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, 2006). Nachfolgend wird das Konzept, die Entwicklung sowie die einzelnen Phasen des Konzepts im Detail vorgestellt.

2.2.1. Definition und Grundhaltung

Die European Union of Supported Employment (EUSE) definiert Supported Employment wie folgt: „providing support to people with disabilities or other disadvantaged groups to secure and maintain paid employment in the open labour market“ (EUSE, 2016). Diese Definition wird sehr breit gehalten, sodass die Umsetzung des Konzeptes in der Praxis unterschiedlich erfolgt (Schaufelberger, 2013, S. 21). In der Fachliteratur lassen sich einige zentrale Merkmale feststellen. Ursprünglich wurde Supported Employment für Menschen mit Lern- und geistiger Behinderung mit dem Ziel konzipiert, dass diese Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten können. Sukzessive wurde dieses Konzept auch auf andere Zielgruppen erweitert, welche als „nicht vermittlungsfähig“ gelten (ebd.; Rüst & Debrunner 2015, S. 36). Supported Employment hat zum Ziel, eine Arbeitsstelle zu finden und damit eine langfristige Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu gewährleisten. Menschen mit einem Handicap sollen in regulären Betrieben, neben nichtbehinderten Kollegen arbeiten können. Der Prozess eine solche Stelle zu erlangen, wird durch einen Jobcoach unterstützt und dabei wird individuell auf die Bedürfnisse des Arbeitssuchenden eingegangen. Eine, der Leistung entsprechende Lohnzahlung, wird als wichtiger Bestandteil des Konzeptes Supported Employment genannt (Doose, 2007, S.137 - 138; Rüst & Debrunner, 2005, S. 36 – 37; Schaufelberger, 2013, S. 21). Dabei muss erwähnt werden, dass eine Arbeitsintegration nicht erst als gelungen gilt, wenn die Sozialleistungen (z.B. aus der Invalidenversicherung) hinfällig werden. Primär geht es um die Teilhabe am regulären

Arbeitsleben und nicht um die finanzielle Entlastung des Sozialsystems. Dies steht oft im Widerspruch zu den Zielvorgaben von sozialen Institutionen (Schaufelberger, 2013, S. 21).

Im Gegensatz zu traditionellen Integrationsmodellen beruht Supported Employment auf dem Prinzip „first place, then train“. Das heisst, die Betroffenen sollen nach Möglichkeit direkt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gelangen und auf der Arbeitsstelle die nötigen Zusatzqualifikationen erhalten. Frühere Modelle gingen davon aus, dass Stellensuchende vorgängig, bei Bedarf im geschützten Rahmen, Abklärungen durchlaufen um anschliessend an Trainingsprogrammen und/oder Schulungen teilzunehmen. Erst später wird die konkrete Arbeitssuche im allgemeinen Arbeitsmarkt angegangen (Doose, 2007, S.137; Rüst & Debrunner, 2005 S. 11; Schaufelberger, 2013; S. 22). Ein solcher Wiedereinstieg war jedoch oft erfolglos und die Neuberentungen nahmen laufend zu (Rüst & Debrunner, 2005, S.11). Das Bundesamt für Sozialversicherungen bestätigt ebenfalls, dass die Neurentenzugänge aufgrund psychischer Beeinträchtigungen lange nicht abnahmen (Bundesamt für Sozialversicherungen BSV, 2016).

Die EUSE definiert im Europäischen Werkzeugkoffer (zitiert nach SES, 2014, S. 9) folgende Werte und Prinzipien, welche es im gesamten Prozess von Supported Employment zu berücksichtigen gilt:

- Individualität und Respekt: Im Zentrum stehen die individuellen Interessen und Vorlieben des Stellensuchenden. Jede Lebensgeschichte ist einmalig. Die Massnahmen sind altersgerecht, respektvoll und fördernd zu gestalten.
- Selbstbestimmung: Menschen werden unterstützt, ihre Interessen und Vorlieben zu nutzen. Die Fähigkeiten der Arbeitssuchenden für die eigenen Belange einzustehen werden gefördert.
- Fundierte Entscheidungen und Empowerment: Arbeitssuchende werden unterstützt, sämtliche Möglichkeiten zu verstehen. Die passenden Entscheidungen können getroffen werden und die entsprechenden Konsequenzen abgeschätzt werden.
- Vertraulichkeit, Flexibilität und Barrierefreiheit: Sämtliche Daten und Informationen des Arbeitssuchenden werden vertraulich behandelt. Strukturen werden den Bedürfnissen des Klienten angepasst. Sämtliche Dienstleistungen und Informationen zu Supported Employment sind barrierefrei zugänglich.

2.2.2. Geschichte

Supported Employment fand ihre Anfänge in den USA in den Achtzigerjahren. Ursprünglich war das Konzept für Menschen mit Lern- und geistiger Behinderung gedacht. Als Leitidee galt der Wunsch nach Selbstbestimmung und Wahlfreiheit. Menschen mit einer Beeinträchtigung sollten wählen können, ob sie im geschützten Rahmen oder im allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten möchten. Unterstützend für Supported Employment war das für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen entwickelte „Individual Placement and Support System“ (IPS) (Rüst & Debrunner, 2005, S. 36 – 37; Schaufelberger, 2013, S. 28). Im IPS-Modell wird Wert auf die enge Zusammenarbeit zwischen beruflicher Rehabilitation und psychiatrischer Behandlung gelegt, sodass der Jobcoach stets interdisziplinär arbeitet. Ausserdem fordert das IPS-Modell, dass niemand aus dem Programm ausgeschlossen wird. Einzige Voraussetzung ist der Wille und die Motivation, sich einer Anstellung dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu stellen (Schaufelberger, 2013, S. 24). Daneben wurde Supported Employment durch Betroffenenorganisationen wie People First-Bewegung beeinflusst, welche besonderen Wert auf Individualität und Selbstbestimmung legten (ebd., S. 28).

In Europa wurden die ersten Supported Employment Projekte in den Achtziger- und Neunzigerjahren lanciert. 1993 wurde die European Union of Supported Employment (EUSE) ins Leben gerufen, woraufhin Supported Employment vermehrt verwendet wurde. Es finden ca. alle zwei Jahre Konferenzen statt, die als wesentliches Austauschforum für Supported Employment gelten (Doose, 2012, S. 192). In einigen Ländern ist Supported Employment inzwischen gesetzlich verankert, in anderen Ländern ist es zwar weit verbreitet, jedoch sozialpolitisch noch nicht akzeptiert und gesetzlich nicht verankert (Doose, 2007; zitiert nach Schaufelberger, 2013, S. 28).

Auch in der Schweiz wurden erste Elemente von Supported Employment bereits in den Achtzigerjahren angewandt, jedoch noch nicht unter diesem Begriff deklariert (Rüst & Debrunner, 2005 S. 16). Rüst und Debrunner (2005, S. 49 - 51) sowie Schaufelberger (2013, S. 29) erwähnen in ihren Publikationen die Geschichte, als Möbel Pfister anlässlich eines Firmenjubiläums 1981 „beschützende“ Arbeitsplätze für Psychatriepatienten schaffte. Darunter wurden damals neue Stellen kreiert und die Stelleninhaber wurden leistungsgerecht entlohnt. Allenfalls wurde dieser Lohn mit Leistungen der Invalidenversicherung ergänzt. Dadurch konnten 12 solcher Stellen geschaffen werden, welche von einer interdisziplinären Arbeitsgruppe begleitet wurden. Daraufhin folgten weitere ähnliche Projekte. Gleichzeitig

wurden Angebote für berufliche Massnahmen der Invalidenversicherung erprobt. Man stellte fest, dass mit den Abklärungs- und Trainingsprogrammen zwar gute Ausgangslagen für die Arbeitsintegration geschaffen werden konnten, oft aber längere und intensivere Begleitungen nötig waren. Die dadurch entstandenen Angebote zu einer längerfristigen Unterstützung sahen eigentlich dem Konzept von Supported Employment sehr ähnlich, es wurde jedoch nie explizit danach benannt.

2.2.3. Phasen von Supported Employment

Nachfolgend wird das Vorgehen nach Supported Employment im Detail beschrieben. Je nach Literatur wird von drei bis sechs Phasen gesprochen (Schaufelberger, 2013, S. 26). Die Rehaklinik Bellikon richtet sich nach dem fünf Phasen-Modell (vgl. Abbildung 2) gemäss der European Union of Supported Employment (EUSE) (Rehaklinik Bellikon, 2016).



Abb. 2: Phasen Supported Employment Prozess (eigene Darstellung in Anlehnung an SES, 2014, S.54)

Die verschiedenen Phasen-Modelle bilden mögliche Abläufe der Eingliederungsprozesse. In der Praxis können diese aber nicht immer eins zu eins umgesetzt werden. Die Übergänge zwischen den einzelnen Phasen erfolgen fließender als dies in der Theorie beschrieben wird und gewisse Schritte wiederholen sich (Schaufelberger, 2013, S. 80).

Orientierung und Beauftragung

Die erste Phase dient zunächst zur Informationsvermittlung. Daraus kann entschieden werden, ob Supported Employment überhaupt zur Anwendung kommen soll (SES, 2014, S. 55). Es geht darum, die Zielgruppen zu erreichen und das Angebot vorzustellen. Die Informationsvermittlung ist unbedingt zielgruppenorientiert zu gestalten (Doose, 2012, S. 141). Schaufelberger (2013, S. 81) hält fest, dass obschon Supported Employment für jedermann zugänglich sein sollte, in der Praxis aufgrund gesetzlicher Zuständigkeit und Rahmenbedingungen manchmal gewisse Zielgruppenkriterien vorhanden seien. Der Zugang zu Supported Employment werde aber einem laufend kleiner werdenden Kreis vorbehalten.

Becker und Bond (2002, zitiert nach Bond, 2004, S. 346) schreiben dazu „No one is excluded who wants to participate. The only requirement for admission to a Supported Employment Program is a desire to work in a competitive job.“

Die Abbildung 3 veranschaulicht die Orientierungsphase, welche in folgende fünf Schritte unterteilt ist, die je nach Zielgruppe unterschiedlich eingesetzt werden (SES, 2014, S. 57):



Abb. 3: Prozess der ersten Phase „Orientierung und Beauftragung (eigene Darstellung in Anlehnung an SES, 2014, S.57)

Grundsätzlich spricht man von drei verschiedenen Wegen, wie ein Arbeitssuchender zu einem Supported Employment Anbieter kommt. Der Stellensuchende kann sich selbständig bei einem Supported Employment Anbieter melden, die Person ist bereits in einer Institution, welche über ein entsprechendes Angebot verfügt oder es kann über eine Zuweisung (z.B. über eine Sozialversicherung) erfolgen (Schaufelberger, 2013, S. 82).

Der erste Kontakt muss kein persönliches Treffen sein, es kann sich hierbei auch um eine schriftliche oder telefonische Kontaktaufnahme handeln. Dem Stellensuchenden muss ein Gefühl von Wertschätzung entgegengebracht werden. Der Erstkontakt wird genutzt, um die zukünftigen Treffen zu koordinieren und erste spezielle Bedürfnisse zu klären (SES, 2014, S.60).

SES (2014, S. 60) empfiehlt, das erste persönliche Gespräch (Erstgespräch) nach Möglichkeit zu zweit zu führen. Im Vordergrund stehen vorerst, dass dabei Vertrauen, Selbstvertrauen und Respekt aufgebaut werden. Es sollte in einer, für den Klienten passenden Umgebung stattfinden. Es ist daher sinnvoll, dem Klienten die Wahl des Ortes zu überlassen. Beim Erstgespräch sollen allgemeine Informationen zu Supported Employment abgegeben und der Prozess erläutert werden. Gleichzeitig sollen die Wünsche, Erwartungen

und Bedenken des Arbeitssuchenden erfragt und besprochen werden. Zentral ist, bei diesem Gespräch herauszufinden, ob die Arbeitssuchende Person das Angebot Supported Employment nutzen will und ob eine entsprechende Unterstützung überhaupt angeboten werden kann (ebd., S. 60). Es wird geklärt, wie die Finanzierung geregelt wird, resp. wer Kostenträger des Angebotes ist und welche Erwartungen und Rahmenbedingungen an die Finanzierung des Angebotes geknüpft werden (Schaufelberger, 2013, S. 84 - 85). Gegebenenfalls wird aufgrund des Erstgespräches eine andere Stelle eingeschaltet, welche besser zu den Bedürfnissen des Arbeitssuchenden passt (SES, 2014, S. 60). Es kann sein, dass die Erwartungen und Rahmenbedingungen von Stellensuchenden, Kostenträger und Jobcoach nicht übereinstimmen, sodass es wichtig ist, dass Jobcoaches den Auftrag auch ablehnen können (Schaufelberger, 2013, S. 86). Wichtig ist auch, weitere unterstützende Personen zu identifizieren. Dies können zum Beispiel Eltern, Lehrer, Sachbearbeiter der Kostenträger etc. sein. Einige werden während des ganzen Prozesses beteiligt sein, andere nur punktuell (SES, 2014, S. 61).

Als letzter Teil der Beratung- und Orientierungsphase wird ein Aktionsplan erstellt, bei dem es darum geht, klare inhaltlich und zeitlich definierte Ziele zu formulieren. Er definiert die Umsetzung, die Verantwortlichkeit und die Terminierung (SES, 2014, S.63).

Die Rehaklinik Bellikon hält die Abmachungen, welche mit dem Klienten getroffen werden, in einer Coachingvereinbarung fest. Sie wird von beiden Parteien unterschrieben (vgl. Anhang C).

Berufsprofil

Das Berufsprofil soll die Interessen, Wünsche, Fähigkeiten und Kompetenzen einer Person in Bezug auf die Arbeit erfassen. Es soll den Arbeitssuchenden als Entscheidungsgrundlage für realistische Arbeitswünsche dienen und darauf aufbauend erste Trainings- und Unterstützungsstrategien enthalten. Wichtig ist, dass der Jobcoach eine gute Arbeitsbeziehung herstellt und den Klienten befähigt, die Führung der eigenen Karriereplanung zu übernehmen. (SES, 2014, S. 67 - 69).

Rüst und Debrunner (2005, S. 58 - 59) nennen diesen Schritt auch „Profiling“. Sie betonen, dass hier insbesondere die Ziele und Motivationen der Stellensuchenden ins Zentrum

gestellt werden. Primär gehe es um einen Beratungsprozess, bei dem die Stellensuchenden herausfinden sollen, was für Arbeitsmöglichkeiten sie überhaupt haben.

Abbildung 4 stellt die fünf Schritte die das Erstellen eines Fähigkeitsprofils beinhaltet dar (SES 2014, S. 68):



Abb. 4: Prozess der zweiten Phase „Berufsprofil (eigene Darstellung in Anlehnung an SES, 2014, S.68)

Zunächst werden anhand von Besprechungen mit dem Klienten und weiteren relevanten Personen Informationen erhoben. Damit diese stets zweckmässig sind, reflektiert der Jobcoach laufend, wozu die Information gebraucht wird und was die Konsequenzen sind, gewisse Informationen zu verwenden bzw. wegzulassen. Der Arbeitssuchende entscheidet unter der Berücksichtigung der Relevanz, welche Informationen offengelegt werden (SES, 2014, S. 69 - 71).

Laut Doose (2012, S. 145) hat es sich als sinnvoll erwiesen, Menschen aus dem sozialen und beruflichen Umfeld in die Berufsplanung und Arbeitsintegration einzubeziehen. Schaufelberger (2013, S. 92) deutet auf die Gefahr hin, dass Fremdeinschätzungen allenfalls hierarchisch betrachtet werden könnten. Es soll darauf geachtet werden, dass diese stets gleichberechtigt betrachtet werden.

Rüst und Debrunner (2005, S.63 - 64) halten fest, dass in gewissen Fachstellen von Supported Employment bereits in der Phase des Profilings, im Sinne eines Assessments, externe Praktika oder Schnupperwochen absolviert werden. So soll eine weitere, unabhängige Einschätzung zur Arbeitssituation der stellensuchenden Person erhoben werden können.

Doose (2012, S. 143) weist auf die Wichtigkeit hin, das Berufsprofil möglichst positiv und zukunftsgerichtet zu erstellen. Dabei sollte die arbeitssuchende Person in knapper Form das Interesse potenzieller Arbeitgeber wecken und die Vorteile gegenüber dem oft Lückenhaften oder wenig aussagekräftigen Lebenslaufs aufzeigen. Eine Möglichkeit dafür ist ein Miniprofil, welches drei persönliche Stärken, drei besondere Arbeitsfähigkeiten und drei persönliche Interessen aufzeigt (DiLeo/Langton, 1993; zitiert nach Doose, 2012, S. 143).

Nachdem Sammeln und Erfassen der Informationen geht es darum, gemeinsam realistische Berufsmöglichkeiten zu erarbeiten. Zum Überprüfen der Ideen können Schnuppertage hilfreich sein. Sobald die möglichen Arbeitsgebiete feststehen, werden die Unterstützungsmassnahmen definiert, welche zur Ausübung der Arbeit nötig sind. Das Berufsprofil soll eine optimale Passung zwischen Arbeitssuchendem und potenziellem Arbeitgeber sicherstellen. Anschliessend ist wiederum ein Aktionsplan zu erstellen, der die nächsten Schritte festhält (SES, 2014, S. 73 - 74).

Arbeitsplatzsuche und Zusammenarbeit mit Arbeitgebern

Der nächste Schritt ist, die Stellensuchenden mit potenziellen Arbeitgebern zusammenzubringen. Es kommen Unternehmen ins Spiel, welche primär wirtschaftliche Ziele verfolgen. Arbeitgeber sollen als Kunden behandelt werden, auf deren Bedürfnisse, Bedenken und Fragen man ausführlich eingehen muss (SES, 2014, S. 80). Abbildung 5 veranschaulicht den Prozess der dritten und vierten Phase im Konzept von Supported Employment.



Abb. 5: Prozess der dritten und vierten Phase „Arbeitsplatzsuche und Zusammenarbeit mit Arbeitgebenden“ (eigene Darstellung in Anlehnung an SES, 2014, S.81)

Aufgrund des vorher erstellten Berufsprofils und Lebenslaufes wird nun ein geeigneter Betrieb gesucht. Ein realistisches Ziel muss durch alle Beteiligten verfolgt werden. Der Wunsch des Arbeitssuchenden steht dabei im Zentrum. Zunächst wird festgehalten, welche

Unterstützungsmöglichkeiten bereits vorhanden sind und was noch benötigt wird. Anschliessend werden die Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt ermittelt und bewertet, woraufhin ein Aktionsplan erstellt wird, der die Kontaktaufnahme mit möglichen Arbeitgebern festhält (SES, 2014, S.82 - 83).

Als Vermittlung gelten nicht nur die effektiv verfassten Bewerbungen, sondern auch die Bemühungen der Fachstelle für Supported Employment, entsprechende Kontakte vermitteln zu können. Über Marketing oder Öffentlichkeitsarbeit sollen diese auf ihr Angebot aufmerksam machen (Rüst & Debrunner, 2005, S. 65). Kastl und Trost (2002; zitiert nach Doose, 2012, S. 150) geben zu bedenken, dass sich die Vermittlung von vorgängig akquirierten Stellen häufig nicht bewährt hat. Als Gründe werden die Anforderungen der Arbeitgeber und der Zeitpunkt genannt, welche oft nicht übereinstimmen. Schaufelberger (2013, S. 96) betont in diesem Zusammenhang, dass es sich bei der Suche einer passenden Stelle um einen personenzentrierten Ansatz handelt. Das heisst, dass Arbeitsplätze für Stellensuchende und nicht Stellensuchende für offene Stellen gesucht werden.

Bevor die Kontaktaufnahme mit den Betrieben erfolgt, ist es wichtig, alle nötigen Informationen zum entsprechenden Betrieb zu kennen. Dazu zählen Grösse, Struktur, mögliche Arbeitsplätze etc. Der Jobcoach sowie der Arbeitssuchende sollen als einheitliches Team auftreten. Beide Parteien sollen sich über Wünsche, Kompetenzen, Erwartungen und Unterstützungsbedarf des Arbeitssuchenden einig sein (SES, 2014, S. 83 - 84). Schaufelberger (2013, S. 101) erwähnt, wie wichtig es für den potenziellen Arbeitgeber ist, sämtliche relevanten Informationen über den Bewerber zu erhalten, inklusive allfälliger Leistungseinschränkungen. Es gibt Menschen, die kaum darüber sprechen können während andere unter Umständen zu breitwillig über ihre Beeinträchtigung sprechen. Eine entsprechende Balance zu finden ist Teil des Prozesses in der Zusammenarbeit mit dem Jobcoach.

Bei der ersten Kontaktaufnahme muss, das Ziel des Gesprächs klar definiert werden (z.B. Vorstellung des Unterstützungsangebotes). Diese kann durch den Jobcoach oder den Arbeitssuchenden erfolgen, bedarf aber in jedem Fall der Einwilligung des Arbeitssuchenden. Die Kontaktaufnahme kann per Brief oder E-Mail, telefonisch, Besuch ohne Terminvereinbarung (Kaltakquise), Empfehlung durch eine bekannte Person oder Präsentation von Arbeitgeberverbänden erfolgen (SES, 2014, S. 85). Doose (2012, S. 152)

nennt nebst einer konkreten Akquisition, die Möglichkeit von Erprobungspraktika zu schaffen, Informationsbeschaffung über eine bestimmte Branche, Netzwerkaufbau sowie die Erschliessung neuer Arbeitsplätze als weitere Gründe für eine erste Kontaktaufnahme mit einem potenziellen Arbeitgeber. Nicht zu vergessen sind formale Methoden der Arbeitssuche wie beispielsweise das Bewerben auf ausgeschriebene Stellen (SES, 2014, S. 85).

Ein persönliches Treffen mit Arbeitgebern kann verschiedene Gründe haben. Beispielsweise kann es im Rahmen der Vorstellung des Dienstleistungsangebotes Supported Employment stattfinden oder es kann sich sogar um ein Vorstellungsgespräch für eine konkrete Stelle handeln. In jedem Fall müssen dabei die Vorteile von Supported Employment für den Betrieb hervorgehoben werden (ebd., S. 88 - 89). Die Arbeitsintegration ist nicht das primäre Ziel von Unternehmen deren Rentabilität im Vordergrund stehen. Der Nutzen muss also deutlich erkennbar sein. Schaufelberger (2013, S. 99) fasst folgende Vorteile zusammen:

- Menschen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt sind motivierte und zuverlässige Mitarbeiter
- durch die enge Zusammenarbeit mit dem Jobcoach kann eine passende Besetzung gewährleistet werden
- der potenzielle Arbeitgeber kann mit Lohnzuschüssen rechnen
- Effizienzsteigerung durch Anpassung der Arbeitsplätze
- Unterstützung durch den Jobcoach
- Soziales Engagement trägt zu positivem Unternehmensimage bei
- Verbesserung der Unternehmenskultur

Durch das Wegfallen von einfachen Arbeiten und steigenden Qualitätsanforderungen wurde die aktive Stellenakquisitionen durch einen Jobcoach ein wichtiger Bestandteil des Prozesses (ebd., S. 96). Doose (2012, S. 153) unterscheidet für die Arbeitsplatzakquisition zwischen einer fachdienstzentrierten Argumentation, bewerberzentrierten Argumentation und einer betriebszentrierten Argumentation. Je nach Ansatz werden die Dienstleistungen des Supported Employment Anbieters, die Fähigkeiten und Interessen des Bewerbers oder der Betrieb und dessen Personalbedürfnisse ins Zentrum der Argumentation gestellt.

Vorstellungsgespräche müssen geplant und vorbereitet werden. Dabei sollen Stelleninserate sowie das jeweilige Profil des Arbeitssuchenden miteinbezogen werden. Für das nötige

Selbstvertrauen sollen Bewerbungsgespräche vorgängig geübt werden. Auch das Thema Behinderung in Bezug auf das Vorstellungsgespräch ist vorgängig zu thematisieren. Wegweisend ist, dass es besprochen werden soll und der Fokus darauf gesetzt wird, was der Klient kann und nicht, wo die Einschränkungen liegen. Es soll also ressourcenorientiert sein. Der Umgang mit der Einschränkung ist für jedermann anders. Der Stellensuchende sollte unbedingt ein Verständnis für seine eigenen Möglichkeiten und Grenzen entwickeln (SES, 2014, S. 89 - 91).

Auf Einwände seitens der Arbeitgeber gilt es vorbereitet zu sein. Oft hängen diese mit mangelndem Wissen zusammen und führen zu einer vorsichtigen Haltung in Bezug auf Supported Employment. Wenn solchen Bedenken feinfühlig und professionell begegnet wird, können meist gute Lösungen erarbeitet werden (ebd., S. 91).

Abschliessend soll überprüft werden, ob das Gesprächsziel erreicht wurde und die weiteren Schritte sollen mit dem potenziellen Arbeitgeber vereinbart werden. Mögliche weitere Schritte sind beispielsweise, dass der Betrieb über zukünftige offene Stellen informiert, es wird ein weiterer Termin zur Klärung anderer Arbeitsmöglichkeiten vereinbart, es sollen regelmässige Kontakte stattfinden oder es findet ein konkreter nächster Schritt statt, um passende Bewerber für eine existierende Stelle zu finden (ebd.).

Grundsätzlich ist es empfehlenswert, im Rahmen von Supported Employment die Entwicklung eines geeigneten Arbeitsplatzes zu erstreben. Dienlich ist es, in Zusammenarbeit mit einem Unternehmen, aufgrund der geeigneten Aufgaben eine Stelle zu entwickeln oder sogar eine neue zu schaffen (Doose, 2012, S. 150).

Sobald eine passende Stelle gefunden wurde, werden im Rahmen einer Arbeitsplatzanalyse die nötigen Kompetenzen festgelegt. Eine solche Analyse umfasst die Aufgaben, Arbeitsschritte, wesentliche Anforderungen der Stelle, erforderliche Leistungsfähigkeit, Qualitätsstandards, Bezahlung, Arbeitszeit, Gesundheits- und Sicherheitsfragen, Betriebskultur, Arbeitsplatzgestaltung und -umgebung, soziale Aspekte im Hinblick auf den Arbeitsplatz, Überlegungen im Hinblick auf Erreichbarkeit/Transport. (SES, 2014, S.91 - 92).

Anhand eines Praktikums oder eines Schnuppereinsatzes soll überprüft werden, ob der Arbeitssuchende den Anforderungen der Stelle entspricht (ebd., S. 93).

Schaufelberger (2013, S. 102) weist darauf hin, dass in dieser Phase der Stellensuche das ideale Bild nicht immer mit der Realität übereinstimmt. Man möchte die Gelegenheit einer potenziellen Anstellung nutzen, selbst wenn die Passung nicht ganz übereinstimmt. Das Erwägen, wie mit solchen Situationen umgegangen wird, erfordert die hohe Fachkompetenz und das reflektierte Handeln des Jobcoaches.

Im Anschluss sollten folgende Punkte vereinbart werden: Arbeitszeit und Bezahlung, Unterstützung und die Entscheidung darüber, wer für die Bereitstellung der Unterstützung verantwortlich ist, erwartete Leistung, erwartete Qualität, Verantwortung der Arbeitgeber, der Kollegen, der stellensuchenden Person und des Jobcoaches in Bezug auf die Unterstützungserfordernisse. Anschliessend wird ein Arbeitsvertrag erstellt und unterzeichnet. Oft wird auch eine weniger formelle Vereinbarung zwischen den beiden Parteien und dem Jobcoach erstellt (SES, 2014, S. 94).

Betriebliche und ausserbetriebliche Unterstützung

Ein neuer Stellenantritt ist für jedermann eine Herausforderung und mit Unsicherheiten verbunden. Für Menschen mit einer Beeinträchtigung ist die betriebliche und ausserbetriebliche Unterstützung ein wesentliches Element zur Sicherung oder Erlangung einer Anstellung im allgemeinen Arbeitsmarkt. Diese fünfte und zugleich letzte Phase (vgl. Abbildung 6) ist das Kernelement von Supported Employment. Das Ausmass der Unterstützung hängt von den Bedürfnissen des Mitarbeiters ab. Diese unterscheiden sich zwischen dem Erlernen der neuen Aufgabe, kontinuierliche Begleitung am Arbeitsplatz, Übernahme der neuen beruflichen Rolle und dem Umgang mit Kollegen. Relevant für die Entscheidung welche Unterstützung nötig ist, sind aber auch die betrieblichen Möglichkeiten. Um den passenden Umfang der Unterstützung festzulegen gilt es, sämtliche Akteure miteinzubeziehen. Das heisst, es werden sowohl der Klient als auch Vorgesetzte und Kollegen sowie weitere relevante Personen in den Unterstützungsprozess eingebunden (SES, 2014, S.98 - 99). Ziel dieser letzten Phase ist die nachhaltige Arbeitsintegration (Schaufelberger, 2013, S. 104).



Abb. 6: Prozess der fünften Phase „Betriebliche und ausserbetriebliche Unterstützung“ (eigene Darstellung in Anlehnung an SES, 2014, S.100)

Zu Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses wird der neue Mitarbeiter mit den Kollegen und den Aufgaben vertraut gemacht. Hier stellt sich für den Betrieb die Frage, wie Mitarbeitende mit unterschiedlichen Fähigkeiten und Bedürfnissen einzubinden sind, damit diese erfolgreich arbeiten können und sich im Betrieb wohl fühlen. Die Klienten werden in der Einführungszeit unterstützt, ihre Aufgaben erfolgreich zu bewältigen und sich entsprechend zu entwickeln. Gleichzeitig werden die Kollegen bei der Einarbeitung und der Betrieb bei allfälligen Anpassungen zugunsten des Klienten unterstützt. Damit wird beabsichtigt, den neuen Mitarbeiter in die neue berufliche Rolle einzuarbeiten und sein Potenzial bestmöglich zu entwickeln. Der Jobcoach sollte das Augenmerk speziell auf die Stärkung der Kollegen legen, welche dem Klienten spezielle Unterstützung bieten können, beispielsweise in Form eines Mentorats (SES, 2014, S. 102). Doose (2012 S. 162) weist daraufhin, dass dies unbedingt auf freiwilliger Basis geschehen soll. Primär sollten die betriebsinternen Möglichkeiten für die Einarbeitung genutzt werden, um so die betriebliche Verantwortung zu stärken (Horizon, 1999, S. 79; zitiert nach Doose, 2012, S. 167).

Das Ergebnis dieser ersten Phase ist ein Aktionsplan, der die einzelnen Schritte aufzeigt, wer für welche Tätigkeiten zuständig ist und bis wann diese erledigt sein sollen. Dafür ist zunächst die Lücke zwischen den vorhandenen Ressourcen des Klienten und den Erfordernissen des Arbeitsgebietes zu definieren. Im Aktionsplan werden auch private Aspekte berücksichtigt, sofern diese das berufliche Umfeld tangieren. Dieser Prozess wird laufend überprüft und bei Bedarf werden Anpassungen vorgenommen (SES, 2014, S. 102 - 103).

Anschliessend müssen die Aufgaben erläutert und die Betriebskultur begriffen werden. Gleichzeitig muss eine Arbeitsbeziehung zu den Kollegen hergestellt werden. Einerseits soll der neue Mitarbeiter die Leistung gemäss der im Betrieb vorgegebenen Standards erbringen können, andererseits soll er als geschätzter Kollege ins Team eingebunden werden.

Zunächst nimmt der Jobcoach eine Analyse der Aufgaben vor, um so zu entscheiden, wer die Einarbeitung übernehmen soll (ebd., S. 104). Die Verantwortung für die Einarbeitung wird von Arbeitskollegen und Vorgesetzten getragen, der Jobcoach wird sie dabei unterstützen und steht bei Unklarheiten zu Verfügung. Es sollten laufend Gespräche stattfinden, die beispielsweise den Verlauf der Einarbeitung reflektieren (Doose, 2012, S. 168).

Der Jobcoach beobachtet das Geschehen am Arbeitsplatz um entsprechende Entwicklungsmöglichkeiten zu erkennen und allfällige Probleme zu lösen (SES, 2014, S.105). Eine Tätigkeitsanalyse kann dabei helfen, die Schwierigkeiten zu identifizieren und fördert das Verständnis der Situation seitens der Vorgesetzten (Doose, 2012, S. 169).

Gegebenenfalls sind Anpassungen des Aufgabengebietes vorzunehmen. SES (2014, S. 105) unterscheidet u.a. folgende drei möglichen Strategien für die Anpassung von Aufgaben:

- Job carving (Schnitzen eines Arbeitsplatzes): Verschiedene Aufgaben werden zu einer neuen Stelle zusammengefasst. Dadurch wird ein neuer Arbeitsplatz geschaffen, der zu den Fähigkeiten des Klienten passt und seine Kollegen werden dabei idealerweise entlastet.
- Job stripping (Abziehen/Ablösen von einem Arbeitsplatz): Diejenigen Aufgaben, welche in der Stellenbeschreibung enthalten sind und der Klient aufgrund seiner Einschränkung nicht ausführen kann, werden gestrichen. Dafür kann diese Person andere Aufgaben übernehmen.
- Job enrichment (Anreicherung eines Arbeitsplatzes): Zur bestehenden Stellenbeschreibung kommen weitere Aufgaben hinzu, die den Fähigkeiten der Person entsprechen.

Sollte keine Massnahme funktionieren, besteht die Möglichkeit, den Klienten in eine andere Abteilung zu versetzen. (Doose (2012, S. 169) hält in diesem Zusammenhang fest, dass hier die Motivation und Kompetenzen des Klienten sowie die Möglichkeiten des Unternehmens berücksichtigt werden müssen.

Doose (2012, S. 170 - 171) weist darauf hin, dass in der Einarbeitungsphase nicht nur das Erlernen von Arbeitsfertigkeiten wichtig ist. Als ebenso angebracht findet er das Training von sozialen und kommunikativen Kompetenzen sowie von Selbstkompetenzen wie

Eigeninitiative und Selbständigkeit. Dabei gilt es eine adäquate Feedbackkultur zu entwickeln.

SES (2014, S.107) definiert folgende möglichen Arten von betrieblicher und ausserbetrieblicher Unterstützung:

- Beratung: Der Jobcoach verfügt über Expertise in gewissen Bereichen und kann Arbeitnehmende und Arbeitgebende zum Vorgehen beraten.
- Begleitung: Im Vergleich zur Beratung ist die Begleitung längerfristig und intensiver. Personen sollen in der Steigerung von Problemlösungskompetenzen unterstützt werden. Es geht auch darum auf Erfolge zu achten und Rückschläge als Lernanstoss zu sehen.
- Überweisung: Die Überweisung an eine andere Stelle kommt zur Anwendung, wenn der Jobcoach in einem Gebiet über keine Expertise verfügt.
- Lernen: Dies kann auf verschiedene Weise geschehen. Manchen Menschen reicht die herkömmliche Qualifizierungsmethoden die ein Betrieb zur Verfügung stellt. Menschen mit Lernschwierigkeiten benötigen jedoch eine individuelle Einarbeitung und Qualifizierung am Arbeitsplatz, um die entsprechenden Aufgaben zu lernen.
- Training/Qualifizierung: Darunter wird eine wiederholte Tätigkeit verstanden, welche für das Lernen und Optimieren einer Aufgabe nötig sind. Hilfreich hierbei ist ein entsprechendes Feedback, da manche Menschen sich selbst schwer einschätzen können.
- Assistenz: Dazu gehören spezielle Unterstützungen, welche für die langfristige Ausübung der Aufgaben nötig sind. Dazu gehört z.B. Assistenz beim Lesen für blinde Personen.
- Arbeitsplatzanpassung: Hierzu können beispielsweise technische Hilfsmittel gehören, die es dem Klienten ermöglichen, die Arbeit auszurichten oder Unterstützung bei der Strukturierung der Arbeit.

Sobald der Klient die anfallenden Aufgaben korrekt ausführen kann, beginnt die Stabilisierungsphase. Die Kompetenzen und Arbeitsbeziehungen werden gestärkt. Durch den regelmässigen Kontakt zum Jobcoach werden Leistungen bewertet, neue Ziele entwickelt und der Aktionsplan wird laufend überprüft (ebd., S. 109).

Die Dauer und Intensität der Unterstützung ist sehr individuell. Einige benötigen lediglich in der Einarbeitungsphase Unterstützung, während andere dies über Jahre benötigen. Die externe Unterstützung wird jetzt sukzessive soweit wie möglich reduziert. Dabei können beispielsweise Kollegen vermehrt als Mentoren eingebunden werden. Der Klient soll möglichst selbständig auftreten (ebd., S. 109 - 110). Doose (2012, S. 174) betont in dem Zusammenhang, dass das Angewiesen sein auf dauerhafte Unterstützung eines Jobcoaches kein Ausschlusskriterium des allgemeinen Arbeitsmarktes sein darf.

Zum Schluss sollte der Jobcoach nach Bedarf verfügbar sein. Der Kontakt soll gemäss vorheriger Abmachung stattfinden. In dieser letzten Phase können auch Themen zur beruflichen Weiterentwicklung verfolgt werden. Ausserdem ist es empfehlenswert, mit Arbeitgebern in Kontakt zu bleiben, um so allfällige zukünftige Arbeitsplätze vermitteln zu können (SES, 2014, S. 110 - 111).

2.2.4. Aktueller Stand der Forschung

In den USA wurden zahlreiche Studien zu Supported Employment bzw. IPS durchgeführt. Dabei wurden unterschiedliche Themen behandelt. Marshall et al. (2014, S. 16 - 17) haben die Erkenntnisse aus Literaturrecherchen von Studien die zwischen 1995 und 2012 publiziert wurden, zusammengefasst. Es wurden vorwiegend amerikanische und internationale Studien in Englisch berücksichtigt. Als Kriterium galt auch, dass es sich um Studien mit dem Fokus auf psychische Erkrankungen Erwachsener handelt. Aufgrund der Anzahl zugrunde liegender Daten und der Methodenwahl wurde die Relevanz der einzelnen Studien auf drei Stufen eingeteilt (ebd., S. 18).

Es wurden 17 Studien berücksichtigt, welche das IPS Modell nach Supported Employment im Vergleich zu einer Kontrollgruppe untersuchten. Die meisten Studien behandelten schwer psychisch Kranke erwachsene Menschen, welche zum Erhebungszeitpunkt arbeitslos waren und sich für eine Unterstützung nach Supported Employment interessierten (ebd.).

Arbeitsintegration nach Supported Employment erzielte in jedem Fall bessere Resultate als traditionelle Integrationsmassnahmen. Sämtliche Studien haben die Anzahl kompetitiver Arbeitsanstellungen der Teilnehmenden erfasst. Weitere Grössen die von einzelnen Studien gemessen wurden, sind die Höhe des Einkommens, Dauer bis ein Arbeitsverhältnis

zustande kommt, Anzahl der gearbeiteten Stunden pro Wochen und Beschäftigungsdauer. Einige Studien haben auch nicht arbeitsrelevante Faktoren gemessen wie beispielsweise Drogen- oder Alkohol-Konsum, psychische Verfassung oder Lebensqualität (ebd.).

Zwischen 58% und 60% der Studienteilnehmer, welche an einem Supported Employment Programm teilnahmen, konnten eine Anstellung im allgemeinen Arbeitsmarkt erlangen, während dies bei den Kontrollgruppen auf lediglich 23% bis 24% zutraf (ebd.). Es wurde zudem festgestellt, dass die Erfolge nachhaltig sind. Eine Langzeitstudie belegte, dass die Hälfte der Befragten über drei bis fünf Jahre kompetitiv erwerbstätig blieben (ebd., S. 20).

Es gibt jedoch nach wie vor zu wenig Nachweise zur Effektivität von einer Arbeitsintegration nach Supported Employment in Westeuropa (Hoffmann et al. 2011, S. 157.). Burns et al. (2007 S. 1146) vermuten als Gründe für die verhältnismässig tiefe Beachtung an Supported Employment im westeuropäischen Raum, die sehr gut ausgebauten Sozialhilfesysteme und der einfachere Zugang zum Arbeitsmarkt.

Die erste europäische Studie wurde 2007 durch Burns et al. veröffentlicht. Diese Studie misst die Effektivität von IPS im Vergleich zu traditionellen Integrationsmassnahmen. Die Untersuchungen wurden in sechs europäischen Städten (London, Ulm-Guenzburg, Rimini, Zürich, Groningen und Sofia) durchgeführt. Bedingung für die Teilnahme war: Der Teilnehmer litt an einer schweren psychischen Krankheit, war mindestens 2 Jahre krank, war zwischen dem 18. und dem ortsüblichen Rentenalter (60 bis 65) und zum Zeitpunkt der Studiendurchführung nicht im allgemeinen Arbeitsmarkt tätig. Der Teilnehmer wünschte sich jedoch eine solche Anstellung explizit. Insgesamt nahmen dabei 312 Personen teil. Sie wurden nach einem Zufallsverfahren, jeweils zur Hälfte einem IPS Programm bzw. einer herkömmlichen Integrationsmassnahme zugeordnet (Burns et al., 2007, S. 1147).

Die Studie konnte bestätigen, dass ein Integrationsprogramm nach IPS effektiver war als eine traditionelle Arbeitsintegration. Unter IPS konnten 55% der Teilnehmer eine kompetitive Anstellung erzielen, während dies unter traditionellen Integrationsmassnahmen lediglich 28% gelang. Hier muss festgehalten werden, dass die Anstellungsdauer bei dieser Erhebung keine Rolle spielte, es zählte schon eine Anstellung von einem Tag. Diejenigen, welche eine

mindestens ein-tägige Anstellung erzielen, konnten diese aber wesentlich länger halten; 214 gegenüber 108 Tage (ebd., S. 1150).

Im Rahmen des Jobcoaching Projektes der Universitären Psychiatrischen Dienste Bern, welches sich nach dem Supported Employment Konzept richtet, wurde die nachhaltige Arbeitsintegration von 100 Personen untersucht. Kriterien für die Teilnahme waren: Die Personen waren zwischen 18 und 64 Jahre alt, litten unter einer schweren psychischen Beeinträchtigung (der Zustand war jedoch stabil), durch die Invalidenversicherung angemeldet wurden, explizit eine Stelle im allgemeinen Arbeitsmarkt wünschten und zum Erhebungszeitpunkt aber arbeitslos waren. Die Gruppe wurde in zwei Zufallsgruppen aufgeteilt, wobei eine Gruppe (46 Personen) in ein Integrationsprogramm nach Supported Employment gebracht wurde und die andere (54 Personen) in ein herkömmliches Integrationsprogramm (Hoffmann et al., 2012, S. 158 - 160).

Die Daten wurden nach einem, beziehungsweise nach zwei Jahren erhoben. Nach einem Jahr hatten knapp 40% der Supported Employment Gruppe eine Anstellung im allgemeinen Arbeitsmarkt. Bei der Kontrollgruppe waren es rund 12%. Nach 2 Jahren waren es sogar 48.2% gegenüber 18.5% (ebd., S. 164).

Ebenfalls konnte festgehalten werden, dass die Jobcoaches mindestens einmal wöchentlich Kontakt mit den Klienten oder anderen Beteiligten Personen hatten. Die Kontaktintensität war am Anfang etwa doppelt so hoch wie in den Folgemonaten (ebd., S. 162).

Viering et al. (2015, S. 2) haben im Auftrag der Psychiatrischen Universitätsklinik Zürich eine weitere Studie zum Erfolg von Supported Employment publiziert. Dabei wurden 250 Personen, welche bereits eine Rente erhielten, nach dem Zufallsprinzip auf zwei Gruppen unterteilt. Eine Gruppe wurde im Rahmen eines Jobcoachings nach IPS begleitet, während die Kontrollgruppe keine spezielle Unterstützung erhielt. Bedingung für die Teilnahme war: Die Personen waren volljährig, lebten im Kanton Zürich, erhielten aufgrund einer psychischen Krankheit eine Invalidenrente, diese jedoch seit höchstens einem Jahr, ferner musste der Wunsch nach einer Anstellung im allgemeinen Arbeitsmarkt bestehen. Ausserdem mussten die Teilnehmer während der ganzen Studien-Zeit in psychiatrischer oder psychotherapeutischer Behandlung sein.

Die Teilnehmer wurden zu Beginn der Studie und anschliessend während zwei Jahren jeweils im Halbjahresrhythmus interviewt. Der Erfolg eine Anstellung im allgemeinen Arbeitsmarkt zu erlangen war von Interesse. Gelang es dem Teilnehmer die Stelle mindestens einen Monat zu halten, galt dies als Erfolg. Bei denjenigen Teilnehmern, welche bis zum Ende der Studie teilnahmen, gelang es 46% mit Unterstützung von Supported Employment gegenüber 16% ohne Unterstützung, eine neue Stelle zu erhalten (ebd., S. 3 - 5). Es konnte beobachtet werden, dass die neuen Stellenantritte während den ersten 18 Monaten signifikant zunahmen, danach aber leicht rückläufig waren. Bei der Kontrollgruppe nahmen die Reintegrationen stetig leicht zu. Diese Entwicklung konnte bereits in einer katamnestischen Untersuchung der Studienteilnehmer von der 2007 veröffentlichten Studie durch Burns et al. beobachtet werden (ebd.). Nach Viering et al. (2015, S. 5) sind bisherige Studien lediglich im Umfang von 18 Monaten durchgeführt worden. Daraus können allerdings keine Schlüsse für Langzeitergebnisse gezogen werden. Weitere Erklärungen könnten sein, dass die Kontrollgruppe über die kontinuierlichen Befragungen regelmässig mit der Stellensuche konfrontiert wurde, was die Suche intensivierte, oder dass sich der Zeiteffekt positiv auswirkte. Das heisst, dass die Chance auf eine Anstellung über einen grösseren Zeitraum grösser wird, auch wenn keine entsprechende Unterstützung vorliegt.

Es wurden zudem Daten zum Arbeitspensum, Einkommen und die Anstellungsdauer erhoben. Viering et al. (2015, S. 5) konnten aber keine signifikanten Unterschiede zu den genannten drei Kriterien feststellen. Dies könnte daran liegen, dass die Untersuchungsgruppe teilweise bereits erwerbstätig war.

3. Methode

Nachfolgend wird die, für die Studie verwendete Methode dargestellt. Dabei werden zunächst die Methodenwahl und die Datenerhebung beschrieben. Im Anschluss wird die Vorgehensweise dargelegt.

3.1. Methodenwahl

Zu Beginn der Arbeit standen sowohl eine qualitative als auch eine quantitative Befragung zur Diskussion. Der Auftraggeber wollte erfahren, was die Gründe für ein erfolgreiches Coaching sind oder welche Aspekte hinderlich waren. Zunächst interessierte jedoch die Frage nach der quantitativen Erfolgsquote des Angebotes „Coaching am Arbeitsplatz“, sodass die vorliegende Arbeit mittels Fragebogen-Befragung die entsprechenden Daten liefern soll. In der Folge wurde einer Gruppe Studierender der Hochschule Luzern der Auftrag erteilt, sich basierend auf dieser Studie, mit den qualitativen Fragen des Coachings auseinanderzusetzen.

Die Befragung erfolgte anhand einer postalischen Befragung (Schnell, Hill, Esser, 2005, S. 361). Auf eine E-Mail-Befragung wurde bewusst verzichtet. Die Gefahr ist gross, dass eine solche Umfrage als Massenmail ignoriert wird oder im Spam-Ordner verloren geht. Gemäss Schnell, Hill, Esser (2005, S. 381) weisen E-Mail Befragungen normalerweise sehr hohe Nonresponse-Raten auf. Ausserdem erwies sich das geplante Versanddatum als idealen Zeitpunkt, die ehemaligen Klienten zu Hause zu erreichen, wenn generell wenig Post zugestellt wird (zwischen Weihnachten und Neujahr).

Der Fragebogen wurde anhand einschlägiger Literatur und in Diskussion mit dem Auftraggeber erarbeitet. Es wurden bewusst mehrheitlich Fragen mit Antwortkategorien konzipiert, um die Auswertung zu vereinfachen und eine bessere Objektivität zu erlangen (Raab-Steiner & Benesch, 2008, S.50). Dadurch konnte die Auswertung mittels SPSS erfolgen.

Da die Ergebnisse dieser Studie für eine qualitative Analyse verwendet werden, musste die Befragung personifiziert sein. Die Gefahr, dass die Befragten aus diesem Grund die Fragen nicht ehrlich beantworten, konnte insofern relativiert werden, als dass die Studienleiterin

nicht in den Coachingprozess involviert wurde und erst zu einem späteren Zeitpunkt, im Rahmen eines befristeten Praktikums, in das Unternehmen eintrat.

3.2. Datenerhebung

Ehemalige Klienten der Rehaklinik-Bellikon welche bis Ende 2015 ihr Coaching abgeschlossen haben, wurden angeschrieben. Einzelne Klienten wurden von der Befragung ausgeschlossen, dies wurde vom Rehamanagement entschieden. Gründe für die Nicht-Befragung sind beispielsweise laufende Rechtsfälle.

Die Gesamtpopulation an welche die Fragebogen versandt wurden, betrug $N = 108$. Diese setzte sich aus 82.4% Männer ($n = 89$) und 17.6% Frauen ($n = 19$) zusammen. Das Alter lag, zum Zeitpunkt an dem das Coaching beendet wurde, zwischen 17 und 62 Jahren. Aufgrund fehlender Neuadressen infolge Umzugs konnten 8 ehemalige Klienten nicht kontaktiert werden. Somit erreichten 100 Fragebogen ($N = 100$) die ehemaligen Klienten und 64 Personen ($N = 64$) sandten die Fragebogen zurück (48 Männer und 14 Frauen). Dies entspricht einem Rücklauf von 64%. Die Rücklaufquote der regelmässigen Nachbefragungen der Rehaklinik Bellikon bewegte sich in den letzten Jahren zwischen 30% und 50%.

3.3. Vorgehensweise

Es wurde eine Vielzahl kleiner Vorkehrungen getroffen, um einen möglichst grossen Rücklauf zu erzielen. Zunächst wurde das Versanddatum bewusst auf den 24. Dezember 2015 gelegt, damit diese in den Tagen zwischen Weihnachten und Neujahr in den Haushalten ankamen. Aus Sicht der Verfasserin ist dies ein Zeitpunkt, an dem die Leute Zeit haben und generell weniger Post verschickt wird. Ausserdem ist die Altjahrswoche ein idealer Zeitpunkt um die vergangenen Monate zu reflektieren. Dem Begleitbrief und dem Fragebogen wurden ein frankierter und adressierter Rückumschlag beigelegt. Mit dem Verzicht, den Umschlag mit „Empfänger bezahlt“ zu versehen, wurde das Vertrauen demonstriert, dass davon ausgegangen wird, dass der Empfänger den Fragebogen retourniert und die Briefmarke nicht für sich behält (Häder, 2006, S. 244). Nach einer Woche wurde an sämtliche Empfänger eine handschriftliche Karte zum Dank ihrer Mithilfe verschickt. Dadurch wurden die Befragten darauf aufmerksam gemacht, den Fragebogen zurückzusenden (ebd.; Schnell, Hill, Esser, 2005, S. 362).

Ein weiteres Instrument welches zur Steigerung des Rücklaufs verwendet wurde, ist ein materieller Anreiz. Indem bereits beim Erstversand ein Incentive beigelegt wird, soll wiederum das Vertrauen an den Befragten demonstriert werden. Er erhält das Dankes-Präsent bereits vor dem Beantworten der Fragen (Häder, 2006, S. 246). Die Verfasserin entschied sich aus Platz- und saisonalen Gründen, einen Beutel Wintertee der Marke Sonnentor beizulegen.

4. Ergebnisse

Die erzielten Ergebnisse werden auf die drei vorgängig erwähnten Fragen aufgegliedert. Sämtliche Berechnungen erfolgte mittels Statistikprogramm IBM SPSS Statistics 23.

Die Ergebnisse beinhalten zwei Gruppen. Zunächst wurden sämtliche Fragebogen ausgewertet. Um eine Aussage bezüglich der Nachhaltigkeit machen zu können, wurden diejenigen Antworten aus der Auswertung gelöscht, welche nach dem 1. Januar 2015 das Coaching abgeschlossen haben. Eine Gruppe zeigt also das Gesamtergebnis und die Gruppe der Langzeitbetrachtung beinhaltet diejenigen Coaching-Fälle, welche das „Coaching am Arbeitsplatz“ bis zum 31. Dezember 2014 beendet haben. Dabei können noch 35 von 64 Fragebogen berücksichtigt werden.

Zusätzlich wurde überprüft, ob Zusammenhänge zwischen dem Alter oder der beruflichen Grundbildung der Klienten und ihrer aktuellen beruflichen Situation, sowie zwischen der aktuellen beruflichen Situation und der individuellen Einschätzung, wie hilfreich das Coaching zur Arbeitsintegration war. Dabei wurden ausschliesslich die Langzeitwerte eingesetzt.

Die erste Frage aus dem Fragebogen, ob sich die Teilnehmer noch an die Zusammenarbeit mit ihrem Jobcoach erinnern, wird in der Auswertung nicht berücksichtigt. Es handelt sich dabei um eine einleitende Frage, welche lediglich dazu dient, die Teilnehmer an das Thema heranzuführen (Häder, 2006, S. 228; Schnell, Hill, Esser, 2005, S. 361).

4.1. Erreichte Anschlusslösungen

Für die erste Fragestellung werden die Antworten aus der zweiten Frage „Wie sieht ihre berufliche Situation heute aus?“ verwendet.

28 Personen (N = 64) geben an, im allgemeinen Arbeitsmarkt unbefristet erwerbstätig zu sein. Dies entspricht 43.8% aller befragten Personen. Weitere Nennungen sind eine befristete Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt (7.8%), Praktika mit (10.9%) oder ohne (3.1%) Aussicht auf Festanstellung sowie in Ausbildung (6.3%). Dementsprechend sind total 71.9% im Rahmen einer Festanstellung, Praktikum oder Ausbildung im Erwerbsleben integriert. Eine Person (1.6%) gab an, im geschützten Rahmen zu arbeiten und 15.6% sind weder erwerbstätig noch in einer Ausbildung. Eine Person (1.6%) hat diese Frage ausgelassen.

Abbildung 7 zeigt diese Werte sowie die Langzeitwerte. Bei der Langzeitbetrachtung sind 48.6% im allgemeinen Arbeitsmarkt unbefristet erwerbstätig und 68.6% haben eine Beschäftigung (Festanstellung, Praktikum oder Ausbildung). In der Langzeit-Studie sind noch 2.9% in einer Ausbildung oder 8.6% in einem Praktikum was ein wesentlicher Unterschied zur Gesamtstichprobe von 6.3% bzw. 14.1% ist. Die Zahl der Nichterwerbstätigen steigt um 4.4% von 15.6% auf 20.0% bei der Langzeitbetrachtung.

Unter der Angabe „Andere“ (9.4% bzw. 11.4%) wurden die Bereiche Selbständigkeit, Pensionierung oder erneute Erkrankung genannt.

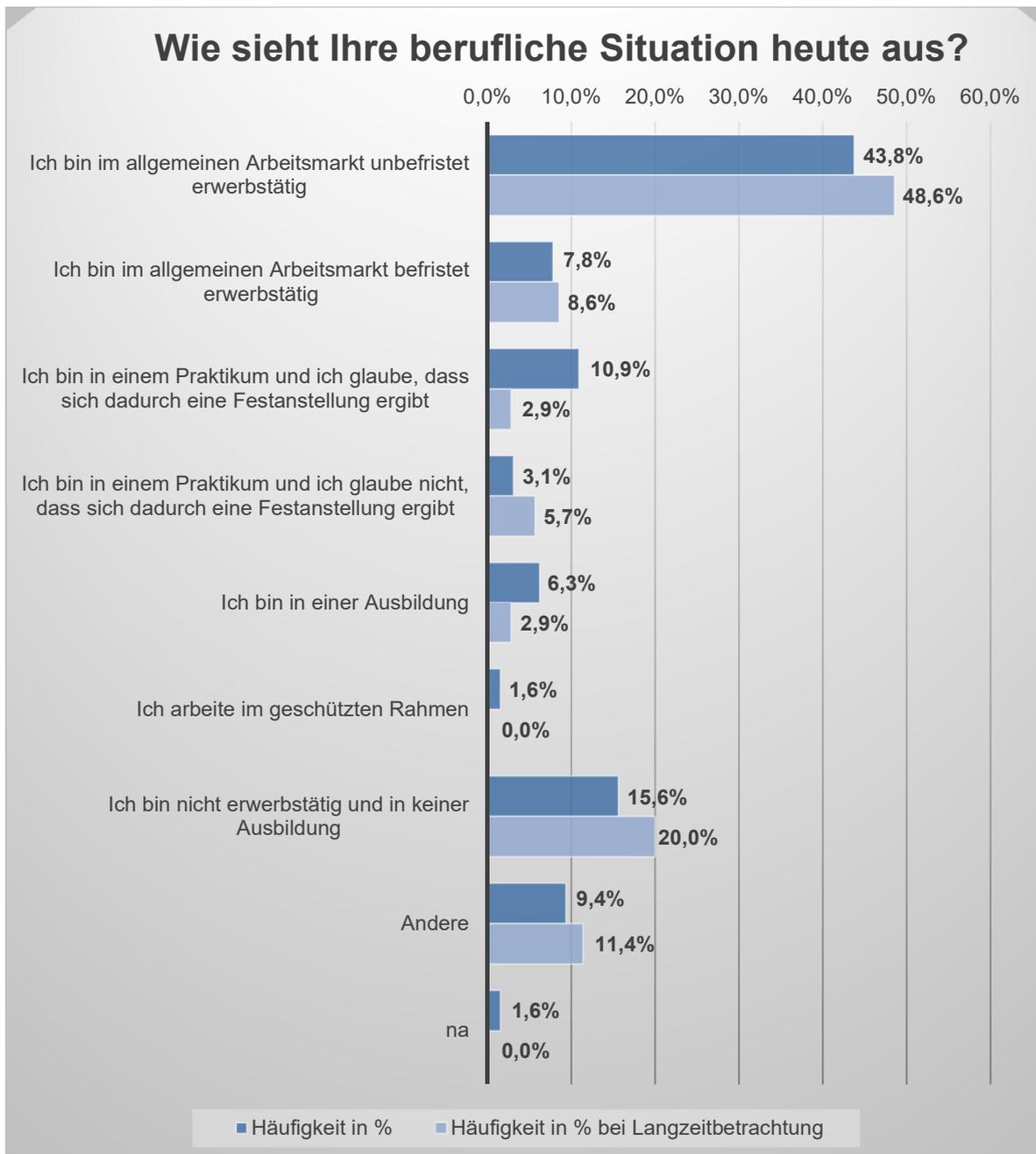


Abb. 7: Häufigkeit der beruflichen Situation in % zum Zeitpunkt der Befragung der Gesamtstichprobe und der Langzeitwerte

Der Grossteil der Klienten, die den Fragebogen zurückgeschickt haben, sind zwischen 31 und 50 Jahre alt (33 Personen), die Anzahl der jüngeren resp. älteren Personen beträgt jeweils 12. Die Tabelle 1 zeigt, wie sich die Altersgruppen auf die aktuelle berufliche Situation verteilen. Gemäss Duller (2007, S. 117) wurde die aktuelle berufliche Situation auf drei Kategorien unterteilt: unbefristete Anstellung im allgemeinen Arbeitsmarkt; Praktikanten, Auszubildende oder Menschen mit einer befristeten Anstellung; Erwerbslose. Es wird ersichtlich, dass bei den über 50jährigen die meisten Personen im allgemeinen Arbeitsmarkt

erwerbstätig sind (66.7%, n=12). Die jüngsten Klienten sind eher in Ausbildungen, Praktika oder befristeten Arbeitsverhältnissen (58.3%, n=12) während die Zahl der unbefristet erwerbsfähigen und erwerbslosen Personen in dieser Altersgruppe fast gleich hoch ist (2 und 3 Personen, resp. 16.7% und 25%, n=12). Das Verhältnis zwischen den Altersgruppen und den beruflichen Situationen wird auf der Abbildung 8 veranschaulicht.

Das Cramersche Assoziationsmass $V = 0.228$ ($V = 0$: kein Zusammenhang, $V = 1$: vollständiger Zusammenhang) zeigt einen schwachen Zusammenhang zwischen der Altersgruppe und der aktuellen beruflichen Situation (ebd., S. 123).

			Wie sieht Ihre berufliche Situation heute aus?			
			Im allgemeinen Arbeitsmarkt unbefristet erwerbstätig	Im allgemeinen Arbeitsmarkt befristet erwerbstätig, Praktika & Ausbildung	Nicht erwerbstätig und in keiner Ausbildung	Total
Alter nach Abschluss des Coachings am Arbeitsplatz	über 50 Jahre alt	Häufigkeit	8	3	1	12
		Häufigkeit in %	66.7%	25.0%	8.3%	100.0%
	31 bis 50 Jahre alt	Häufigkeit	17	9	7	33
		Häufigkeit in %	51.5%	27.3%	21.2%	100.0%
	bis und mit 30 Jahre alt	Häufigkeit	3	7	2	12
		Häufigkeit in %	25.0%	58.3%	16.7%	100.0%
	Total	Häufigkeit	26	19	12	56
		Häufigkeit in %	21.1%	33.9%	21.1%	100.0%

Tab. 1: Kreuztabelle zum Alter der Klienten zum Zeitpunkt des Abschlusses des „Coachings am Arbeitsplatz“ basierend auf der aktuellen beruflichen Situation

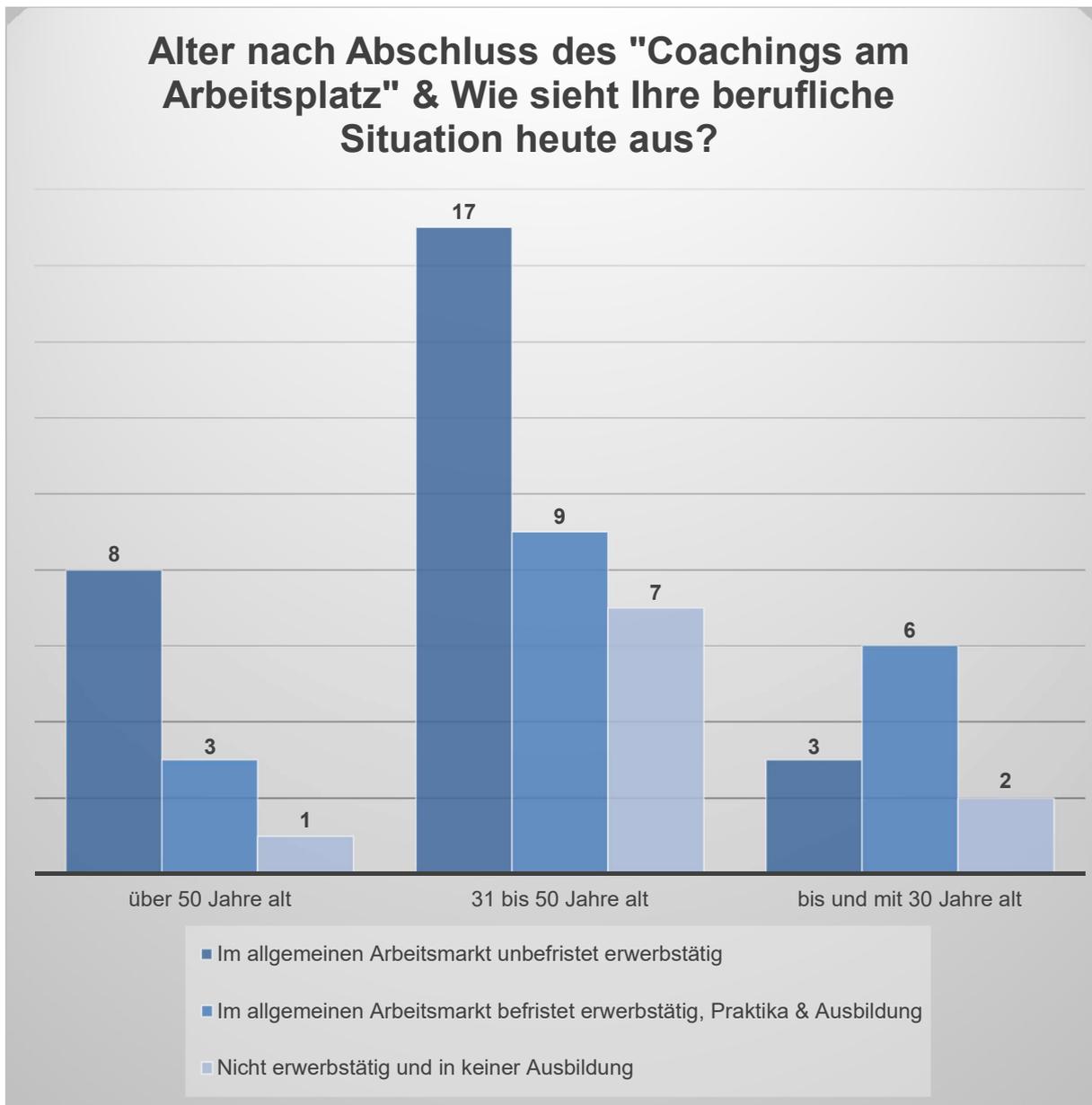


Abb. 8: Häufigkeiten des Alters der Klienten zum Zeitpunkt des Abschlusses des „Coachings am Arbeitsplatz“ basierend auf der aktuellen beruflichen Situation

Die Tabelle 2 gibt eine Übersicht zwischen dem Verhältnis zwischen der Grundbildung und der aktuellen beruflichen Situation. Es wurde zwischen EFZ, EBA / Anlehre, Ausbildung im Ausland oder keine Grundbildung unterschieden. Man erkennt, dass Klienten mit einer Grundbildung eher eine Stelle im allgemeinen Arbeitsmarkt haben. Dabei spielt die Art der Grundbildung eine sekundäre Rolle. Klienten ohne Ausbildung (n=9) erhalten eher ein Praktikum, machen eine Ausbildung oder erlangen eine befristete Anstellung (55.6%).

Grundbildung & Wie sieht Ihre berufliche Situation heute aus?						
			Wie sieht Ihre berufliche Situation heute aus?			
			Im allgemeinen Arbeitsmarkt unbefristet erwerbstätig	Im allgemeinen Arbeitsmarkt befristet erwerbstätig, Praktika & Ausbildung	Nicht erwerbstätig und in keiner Ausbildung	Total
Grundbildung	EFZ	Häufigkeit	16	13	8	37
		Häufigkeit in %	43.2%	35.1%	21.6%	100.0%
	EBA Anlehre	Häufigkeit	2	0	0	2
		Häufigkeit in %	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	Grund- bildung im Ausland	Häufigkeit	6	1	1	8
		Häufigkeit in %	75.0%	12.5%	12.5%	100.0%
	Keine Grund- bildung	Häufigkeit	3	5	1	9
		Häufigkeit in %	33.3%	55.6%	11.1%	100.0%
	Total	Häufigkeit	27	19	10	56
		Häufigkeit in %	48.2%	33.9%	17.9%	100.0%

Tab. 2: Kreuztabelle zur beruflichen Grundbildung der Klienten basierend auf der aktuellen beruflichen Situation

4.2. Nachhaltigkeit der Anschlusslösungen

Die Frage nach der Nachhaltigkeit des Angebotes „Coaching am Arbeitsplatz“ der Rehaklinik Bellikon sollen anhand der Fragen 3, 4 und 5 (Anzahl der Stellenwechsel, RAV-Anmeldungen und Gesundheitszustand) beantwortet werden.

Abbildung 9 zeigt die Anzahl Stellenwechsel bei der Gesamt- und Langzeitbetrachtung. Unter Berücksichtigung sämtlicher Antworten haben 65.6% (42 Personen) die Stelle nie gewechselt. Betrachtet man lediglich die Langzeit-Werte wechselte fast die Hälfte der Befragten (45.7%) ihre Arbeitsstelle mindestens einmal. Bei beiden Betrachtungsweisen haben die wenigsten der Befragten die Stelle mehr als einmal gewechselt (6.3% bzw. 8.6%). Die maximale Anzahl Stellenwechsel beträgt drei Mal und wurde sowohl in der Gesamt-Betrachtung als auch in der Langzeit-Auswertung nur von einer Person (1.6% bzw. 2.9%) angegeben.



Abb. 9: Häufigkeit der Anzahl der gewechselten Anstellungen in % zum Zeitpunkt der Befragung der Gesamtstichprobe und der Langzeitwerte

Die RAV-Anmeldungen stiegen bei einer Langzeitbetrachtung von 37.5% auf 45.7%. Mehr als die Hälfte der Befragten waren weder in der Gesamt-Betrachtung (59.4%) noch der Langzeit-Betrachtung (51.4%) beim RAV angemeldet.

Sowohl in der Gesamt- als auch in der Langzeit-Auswertung sind über die Hälfte der Befragten aus medizinischer Sicht vollständig erwerbstätig (67.2% bzw. 60.0%). 3.1% bzw. 5.8% dürfen 5 bis 8 Stunden pro Tag arbeiten 12.5% / 11.4% 4 bis 5 Stunden und 3.1% bzw. 2.9% weniger als 4 Stunden. Unter „Anders“ (10.9% bzw. 14.3%) fielen Teilzeit-Arbeiten, welche nicht auf die Tage aufgeteilt wurden. Es wurde beispielsweise angegeben, 70% über die ganze Woche verteilt arbeitsfähig zu sein.

4.3. Begünstigende Faktoren für den Eingliederungserfolg

Die Frage 6 misst, wie hilfreich die Klienten das „Coaching am Arbeitsplatz“ einschätzen und die Frage 7 soll aufzeigen, welche einzelne Faktoren des Coachingangebotes, aus Sicht der

Klienten, für den Erfolg besonders wichtig sind. Die letzte Frage, sollte den Befragten die Möglichkeit geben, etwas Zusätzliches zum Coaching Angebot zu sagen. Die Fragen 6 und 7 sollen bereits erste qualitative Hinweise erbringen.

Sowohl bei der Gesamtbetrachtung als auch bei der Langzeitbetrachtung empfanden die meisten Klienten das Angebot sehr hilfreich. 60.9% bzw. 51.4% gaben einen Wert von 4 bis 5 an. Als nicht hilfreich (0 und 1) empfand das Angebot kaum jemand, die Werte liegen jeweils unter 10%. Die Langzeit Betrachtung relativiert die Extrembewertungen, sodass die Angabe in der Mitte (3) um rund 10% zunimmt. Die Abbildung 10 veranschaulicht diese Resultate.

Die Frage wurde von 3 (4.7%) bzw. 1 (2.9%) Personen nicht beantwortet.



Abb. 10: Häufigkeit der, von den Klienten eingeschätzten Nutzen in % zum Zeitpunkt der Befragung der Gesamtstichprobe und der Langzeitwerte

Interessant wird die Frage nach der persönlichen Zufriedenheit, wenn man die aktuelle berufliche Situation bezieht. Die Tabelle 3 zeigt, dass diejenigen Klienten, die eine

Festanstellung haben, das Coachingangebot sehr hilfreich bewerten (82.1% n=28). Niemand aus dieser Gruppe empfand das Coaching als wenig oder nicht hilfreich. Diejenige Gruppe, welche weder erwerbstätig ist, noch eine Ausbildung besuchten beantwortete diese Frage kritischer, die Verteilung war jedoch grösser. Je 37.5% empfanden das „Coaching am Arbeitsplatz“ trotz fehlender Anstellung als sehr hilfreich und nicht hilfreich, 25% wählten die Mitte (n=8).

Das Cramersche Assoziationsmass $V = 0.432$ ($V = 0$: kein Zusammenhang, $V = 1$: vollständiger Zusammenhang) zeigt einen mittleren Zusammenhang zwischen der aktuellen beruflichen Situation und der individuellen Einschätzung wie hilfreich das „Coaching am Arbeitsplatz“ war (ebd., S. 123).

Wie sieht Ihre berufliche Situation heute aus? & Wie hilfreich war das „Coaching am Arbeitsplatz“ beim Wiedereinstieg ins Berufsleben?

			Wie hilfreich war das Coaching am Arbeitsplatz beim Wiedereinstieg ins Berufsleben?			
			sehr hilfreich	Hilfreich	nicht hilfreich	Total
Wie sieht Ihre berufliche Situation heute aus?	Im allgemeinen Arbeitsmarkt unbefristet erwerbstätig	Häufigkeit	23	5	0	28
		Häufigkeit in %	82.1%	17.9%	0	100.0%
	Im allgemeinen Arbeitsmarkt befristet erwerbstätig, Praktika & Ausbildung	Häufigkeit	12	6	0	18
		Häufigkeit in %	66.7%	33.3%	0	100.0%
	Nicht erwerbstätig und in keiner Ausbildung	Häufigkeit	3	2	3	8
		Häufigkeit in %	37.5%	25.0%	37.5%	100.0%
	Total	Häufigkeit	38	13	5	54
		Häufigkeit in %	70.4%	24.1%	5.6%	100.0%

Tab. 3: Häufigkeiten der, von den Klienten eingeschätzten Nutzen zum Zeitpunkt der Befragung im Verhältnis zu der aktuellen beruflichen Situation

Abbildung 11 zeigt, welche Faktoren die Klienten als besonders hilfreich für die berufliche Eingliederung empfanden. Sowohl bei der Gesamtbetrachtung als auch bei der Langzeitbetrachtung kristallisierten sich die moralische Unterstützung und die Unterstützung beim Erstellen des Bewerbungs dossiers als wichtigste Bestandteile des Coachings heraus.

Als wenig wichtig erscheint die Unterstützung für die Vorgesetzten und Arbeitgeber am Arbeitsplatz zu sein.

Teilweise entstanden signifikante Unterschiede zwischen der Gesamt- und Langzeitbetrachtung. So haben beispielsweise 25% der Befragten angegeben, dass die Unterstützung für sie selbst am Arbeitsplatz besonders wichtig sei. Bei denjenigen, welche das Coaching vor über einem Jahr abgeschlossen haben, waren es lediglich noch 11.4%. Die Unterstützung beim Erstellen des Bewerbungsdossiers wurde jedoch über die Zeit wichtiger (43.8% vs. 51.4%).



Abb. 11: Häufigkeiten der, aus Sicht der Klienten wichtigsten Faktoren des Coachings am Arbeitsplatz in % zum Zeitpunkt der Befragung der Gesamtstichprobe und der Langzeitwerte

Unter „Anderes“ wurden Dinge wie Überblick zu verschaffen und Etappenziele festzulegen, gute Erreichbarkeit, regelmässige Treffen oder Umgang mit der Beeinträchtigung genannt.

4.4. Zusätzliche Bemerkungen

Die letzte Frage sollte den Befragten die Gelegenheit geben, sich allgemein zum Coaching und zu etwas nicht Erfragtem zu äussern. Mehr als die Hälfte der Befragten (35 Personen) beantwortete die Frage. Meistens wurde die Gelegenheit genutzt, sich noch einmal für die Unterstützung zu bedanken. Oft wurde die Zufriedenheit dargelegt oder erwähnt, in welcher konkreten Arbeitssituation sich die Befragten derzeit befinden. Es wurde aber auch die Gelegenheit genutzt, Verbesserungsvorschläge zu machen oder in seltenen Fällen wurden Unzufriedenheit und Ärger ausgedrückt. Nachfolgend werden einige Ergebnisse aufgeführt, welche nebst den zahlreichen Danksagungen genannt wurden:

- Wenn man will und mitmacht kann man alles bekommen ☺.
- Verschwendung und Schönfärberei, welche sinnlose Statistik!
- Die Unterstützung könnte etwas intensiver sein wenn man nicht mehr in Bellikon ist!
- Altersbedingt sehr schwierig. Jg. 53.
- Es war für mich sehr nützlich.
- Top Coaching! Gutes Ohr von Frau Jobcoach.
- Die beste Lösung in meinem gesamten Heilungsprozess. Sollte man viel früher bekommen. Denn zielloses herumiefern hilft keinem!
- Herr Jobcoach macht einen sehr guten Job.
- Bringt mir heute auch viel. Zurück lehnen und noch mal alles überlegen.
- Kein schlechtes Angebot, aber Verbesserungsfähig!
- Selbst der erfahrendste Jobsucher merkt schnell, dass es etwas anderes ist, sich mit einer Schwerbehinderung am Markt zu platzieren. Herr Jobcoach ist hervorragend in der Lage Rückschlüsse zu erklären und Vorbehalte zu erläutern.

5. Diskussion und Ausblick

Ziel der Arbeit ist es, zu erfahren, wie nachhaltig das Angebot „Coaching am Arbeitsplatz“ der Rehaklinik Bellikon ist. In diesem Teil werden die soeben dargestellten Ergebnisse aufgegriffen und diskutiert.

5.1. Diskussion der Ergebnisse

Aus der Befragung wird ersichtlich, dass mehr als die Hälfte der befragten Personen im allgemeinen Arbeitsmarkt erwerbstätig ist. Bei der Gesamtbetrachtung sind es 71.9% und in der Langzeitbetrachtung 68.6% (inkl. Praktika und Ausbildungen). Die leichte Abnahme entsteht insbesondere durch die Abnahme der Praktika und Ausbildungen (-5.4% und -3.4%), was darauf hinweist, dass einige der damals eingeleiteten Massnahmen abgeschlossen werden konnten. Die Zahl der unbefristet Erwerbstätigen im allgemeinen Arbeitsmarkt nahm durch diese Abschlüsse um 4.8% zu. Doch fanden offenbar (noch) nicht alle eine geeignete Festanstellung, sodass auch die Zahl der Erwerbslosen um 4.4% zunahm. Übergänge zwischen Ausbildungen und neuen Stellen sind oft heikle Phasen, die eine gewisse Zeit brauchen. Aus der Befragung kann nicht genau geschlossen werden, ob sich diese Verschiebung tatsächlich so zugetragen hat, oder ob die Zunahme der Erwerbslosen auch eine Arbeitslosigkeit infolge natürlicher Fluktuation oder aus anderen Gründen sein könnte. Ausserdem muss hier festgehalten werden, dass das Coaching keine Zielgruppe ausschliessen soll (Schaufelberger, 2013, S. 81). Die Rehaklinik Bellikon hält sich an diese Vorgabe und nimmt daher auch anspruchsvollere Fälle auf. Ein Drittel der Coachings gilt als Grenzfälle. Will man also obige Quote verbessern, müssten von Beginn an einige Stellensuchende aus dem Angebot ausgeschlossen werden.

Es kann festgestellt werden, dass ältere Menschen eher eine Festanstellung erhalten, während bei jüngeren Menschen eher ein Praktikum, eine Ausbildung oder eine befristete Anstellung zum Zug kommt. Man könnte vermuten, dass jüngere Menschen eher ein Praktikum oder eine Ausbildung machen. Dies würde zum Grundsatz der Invalidenversicherung passen, dass die Massnahmen „einfach und zweckmässig“ erfolgen und dass die Dauer und die Kosten der Massnahmen in einem vernünftigen Verhältnis zum wirtschaftlichen Erfolg stehen soll (Bundesamt für Sozialversicherungen BSV, 2016).

Tabelle 2 zeigt, dass Menschen mit einer beruflichen Grundbildung der (Wieder-)Einstieg in den allgemeinen Arbeitsmarkt leichter fällt, die Chance auf eine Festanstellung ist grösser. Zu diesem Schluss kommt auch Doose (2012, S. 283). Menschen ohne berufliche Grundbildung scheinen jedoch, mit entsprechender Unterstützung, auch gute Aussichten auf eine Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu haben. Der Weg führt jedoch eher über ein Praktikum, Ausbildung oder befristete Anstellung.

Die Arbeitsstellen wurden bei der Gesamtbetrachtung von ca. zwei Drittel nie gewechselt. Der Langzeitwert relativiert dieses Bild jedoch, indem knapp die Hälfte (45.7%) die Stelle nicht wechselte und über ein Drittel (37.1%) die Stelle einmal wechselte. Dies lässt sich wiederum mit dem Abschluss von Praktika und Ausbildungen erklären. Hinzu kommen weitere Faktoren wie beispielsweise natürlichen Fluktuationen oder saisonale Stellen. Dasselbe lässt sich über die Zunahme der RAV-Anmeldungen feststellen.

Bei beiden Betrachtungen empfanden die Klienten das Coaching als sehr hilfreich (4 und 5). Die Verteilung war jedoch bei der Langzeitbetrachtung grösser, zumal einige (28.6%) auf der Stufe 3 bewertet wurden. Daraus lässt sich vermuten, dass die Relevanz über die Zeit abnimmt. Es könnte auch angenommen werden, dass die Qualität der Arbeit der Jobcoaches sich im Laufe der Zeit verbesserte. Gleichzeitig muss aber auch erwähnt werden, dass das primäre Ziel des Jobcoaches nicht der Zufriedenheit des Klienten dient, sondern um eine geeignete Stelle für den Klienten zu finden. Kommt dazu, dass der Auftraggeber eine Drittpartei, oft die Invalidenversicherung, ist. Schaufelberger (2013, S. 83) spricht dabei von einer Dreieckskonstellation.

Teilweise kann man bei den Faktoren, die für die Klienten besonders wichtig sind, bei den beiden Betrachtungen signifikante Unterschiede beobachten (vgl. Abbildung 12). So empfand über die Hälfte der Befragten (51.4%), die Unterstützung beim Erstellen des Bewerbungsdossiers als besonders wichtig. Interessanterweise ist dies ein Bereich, den die Jobcoaches der Rehaklinik Bellikon nicht direkt abdecken. Diese Aufgabe wird bereits vorgängig in der Beruflichen Abklärung (vgl. Abbildung 1) berücksichtigt. Es lässt sich also vermuten, dass die Klienten die einzelnen Angebote nicht klar unterscheiden und die Beruflichen Massnahmen als Gesamtpaket wahrnehmen. Der Punkt „Moralische Unterstützung“ wurde bei beiden Betrachtungsweisen sehr hoch eingestuft. Dies wird in den Prozessen zwar nicht eindeutig beschrieben, kommt aber in der Literatur und in den Medien

immer wieder zum Ausdruck. Beispielsweise erwähnt Doose (2012) diesbezüglich die Eigenschaften und Kompetenzen, welche ein Jobcoach haben sollte. Einerseits wird dabei eine gewisse Haltung und Überzeugung über die Fähigkeiten, welche die Klienten mitbringen, genannt. Andererseits kommen die ausgeprägten Sozialkompetenzen zum Ausdruck, welche es dem Jobcoach erlauben, seine und andere Anliegen präsentieren zu können, Veränderungsprozesse anzustossen, zu begleiten und vieles mehr. Die hohe Bewertung bestätigt, dass die Job Coaches darauf ein besonderes Augenmerk richten sollten.

Bei der Befragung der ehemaligen Klienten wurde die Unterstützung für Vorgesetzte und Arbeitgeber selten genannt. Dies widerspricht der Fachliteratur, bei der die Zusammenarbeit mit den Unternehmen als wesentlicher Bestandteil des Coachings nach Supported Employment bestätigt (Doose, 2012; Schaufelberger, 2013; SES, 2016). Es kann davon ausgegangen werden, dass die Klienten im Vergleich mit Unterstützungsmassnahmen, die sie direkt betreffen, die Unterstützung für Vorgesetzte und Arbeitgeber weniger stark wahrnahmen. Es wäre interessant dazu die Arbeitgeberseite zu befragen.

5.1.1. Vergleich mit anderen Studien

Schaufelberger (2013, S. 33) gibt zu bedenken, dass die Ergebnisse internationaler Studien auf die Schweiz nur bedingt adaptierbar sind. Grund dafür sind die unterschiedlichen Rahmenbedingungen (Gesetze, Arbeitsmarktsituationen, Sozialpolitik etc.).

Gerade unter diesem Vorwand ist es umso eindrücklicher, dass in sämtlichen Vergleichsstudien diejenigen Klienten, welche eine Unterstützung nach Supported Employment geniessen konnten, stets bessere Arbeitsmarktchancen hatten als die jeweilige Kontrollgruppe. Die Resultate aus den einzelnen Studien, einschliesslich der Ergebnisse aus der vorliegenden Studie, liegen jedoch relativ weit auseinander, wie es der Tabelle 4 entnommen werden kann:

Marshall et al.	Burns et al.	Hoffmann et al.	Viering et al.	RKB
58% - 60%	55%	48.2%	46%	68.6%

Tab. 4: Übersicht der bisher erwähnten (Re-)Integrationserfolge im Vergleich

Das Angebot „Coaching am Arbeitsplatz“ der Rehaklinik Bellikon erreicht eine nachhaltige Arbeitsintegration. Die Ergebnisse weisen einen höheren Eingliederungserfolg aus als andere Studien. Dabei muss jedoch festgehalten werden, dass in dieser Studie zum nachhaltigen Integrationserfolg auch Praktika, Ausbildungen und befristete Anstellungen zählen. Sind diese einmal abgeschlossen, kommt es zu einem weiteren Übergang, bei dem es unter Umständen erneut der Unterstützung eines Jobcoaches bedarf. Vorteilhaft wäre, dass der Jobcoach in solchen Situationen nach wie vor verfügbar ist (SES, 2014, S. 110). Die auftraggebende Sozialversicherung entscheidet, ob das Coaching bei einem solchen Übergang noch einmal zum Einsatz kommt. Oft wird das Coaching der Rehaklinik Bellikon jedoch abgeschlossen. Ein weiterer Grund für das gute Resultat könnte die vorgängige Triage sein. Dabei wird geprüft, zu wem das „Coaching am Arbeitsplatz“ passt.

Viering et al. (2015) stellen in ihrer Studie die Nachhaltigkeit (vgl. S. 39) des Jobcoachings nach Supported Employment in Frage. Die erhobenen Daten der vorliegenden Studie geben einen Hinweis auf die langfristigen (Re-)Integrationschancen, indem diejenigen Coachingfälle, welche das „Coaching am Arbeitsplatz“ vor dem 31. Dezember 2014 abgeschlossen haben, separat ausgewiesen wurde. Um dazu eine repräsentative Aussage machen zu können, müssten Daten über einen Zeitraum von 5 Jahren erhoben werden.

5.2. Ausblick

Die vorliegende quantitative Studie liefert die Basis für eine qualitative Studie welche an Studierenden der Hochschule Luzern in Auftrag gegeben wird. Drei Studenten werden anhand von Interviews die Qualität des Angebotes „Coaching am Arbeitsplatz“ der Rehaklinik Bellikon untersuchen. Dabei wurden die Fälle in drei Kategorien unterteilt. Eine Kategorie beinhaltet diejenigen Klienten, welche über eine unbefristete Anstellung im allgemeinen Arbeitsmarkt verfügen. Eine weitere Kategorie bilden jene, welche erwerbslos sind und die dritte Kategorie beinhaltet Praktikanten, Auszubildende oder Menschen mit

einer befristeten Anstellung. Von jeder Kategorie werden jeweils fünf Personen nach ihrer Zufriedenheit befragt. Weiter soll in Erfahrung gebracht werden, welche konkreten Massnahmen die Arbeitsintegration begünstigten bzw. negativ beeinflussten.

Die Ergebnisse der beiden Studien werden letztendlich zur Qualitätsmessung und Weiterentwicklung des Angebotes „Coaching am Arbeitsplatz“ der Rehaklinik Bellikon verwendet. Die Ergebnisse sollen zudem in Suva Benefit publiziert werden. Es handelt sich um ein Magazin der Suva, das an die Kunden der SUVA gerichtet ist und aktuelle Informationen beinhaltet. Publikationen, Hilfsmittel und Kampagnen werden darin vorgestellt. Das Magazin wird auch an Arbeitgeber verschickt, die für das Angebot "Coaching am Arbeitsplatz" wichtige Partner sind (SUVA, 2016).

5.3. Kritische Reflexion

Aus den erhobenen Daten liessen sich interessante Schlüsse ziehen. Die Studie bestätigt, wie einige internationale Studien zuvor, die Erfolgsaussichten für eine nachhaltige berufliche Eingliederung nach dem Modell Supported Employment. Die vorliegende Studie liefert aber keine Aussage über den Erfolg von Supported Employment im Vergleich zu einem traditionellen Integrationsprogramm. Aufgrund der Ausgangslage konnte kein Vergleich mit einer ähnlichen Gruppe gemacht werden. Aufgrund zahlreicher internationaler Studien kann davon ausgegangen werden, dass ein Vergleich positiv für Supported Employment ausfallen würde.

6. Literaturverzeichnis

- Barlsen, J. & Hohmeier J. (Hrsg.). (2001). *Neue berufliche Chancen für Menschen mit Behinderung. Unterstützte Beschäftigung im System der beruflichen Rehabilitation*. Düsseldorf: Verlag selbstbestimmtes Leben.
- Bieker, R. (Hrsg.). (2005). *Teilhabe am Arbeitsleben. Wege der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung*. Stuttgart: W. Kohlhammer GmbH.
- Bond, G. (2004). Supported Employment: Evidence for an Evidence-Based Practice. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, Volume 27, Number 4, 345 – 359.
- Bundesamt für Sozialversicherungen BSV (Hrsg.). (2015). *Leistungen der Invalidenversicherung*. Zugriff am 14. Mai 2016 unter <http://www.bsv.admin.ch/themen/iv/00021/03187/index.html?lang=de>
- Bundesamt für Sozialversicherungen BSV (Hrsg.). (2015). *Faktenblatt: Erfolgreiche berufliche Eingliederung der IV*. Zugriff am 14. Mai 2016 unter <http://www.bsv.admin.ch/themen/iv/00021/03187/index.html?lang=de>
- Bundesamt für Sozialversicherungen BSV (Hrsg.). (2016). *Die Weiterentwicklung der IV nimmt die Empfehlungen aus der Forschung auf*. Zugriff am 25. Mai 2016 unter <http://www.bsv.admin.ch/aktuell/medien/00120/index.html?lang=de&msg-id=61625>
- Bundesamt für Sozialversicherungen BSV (Hrsg.). (2015). *Sozialversicherungen der Schweiz, Taschenstatistik*.
- Bundesamt für Sozialversicherungen BSV (Hrsg.). (2016). *Kreisschreiben über die Eingliederungsmassnahmen beruflicher Art (KSBE)*. Zugriff am 5. Januar 2016 unter <http://www.bsv.admin.ch/vollzug/documents/index/category:34/lang:deu>

- Burns, T., Catty, J., Becker, T., Drake, R. E., Fioritti, A., Knapp, M., Lauber, C., Rössler, W., Tomov, T., van Buschbach, J., White, S. & Wiersma, D. (2007). The effectiveness of supported employment for people with severe mental illness: a randomised controlled trial. *The Lancet*, Vol 370, 1146 – 1152.
- Doose, S. (2012). *Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht* (3. aktualisierte und vollständig überarbeitete Auflage). Marburg: Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V.
- Duller, C. (2007). *Einführung in die Statistik mit EXCEL und SPSS, Ein anwendungsorientiertes Lehr- und Arbeitsbuch* (3. Auflage). Berlin, Heidelberg: Springer Gabler.
- Europäische Union für Unterstützte Beschäftigung (EUSE) (2016). *Definition*. Zugriff am 5. Juni 2016 unter <http://www.euse.org/index.php/resources/definition>
- Häder, M. (2010). *Empirische Sozialforschung. Eine Einführung* (2., überarbeitete Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Heitzmann, B. (2007). *Berufliches Bewältigungsverhalten bei Rehabilitanden*. Hamburg: Verlag Dr. Kovac.
- Hoffmann, H., Jäckel, D., Glauser, S. & Kupper, Z. (2012). A randomised controlled trial of the efficacy of supported employment. *Acta Psychiatrica Scandinavica*, 125, 157 – 167.
- Hoffmann, M. (2010). *Training bei der Arbeit*. Zugriff am 13. April 2016 unter <http://www.nzz.ch/training-bei-der-arbeit-1.5247287>
- Informationsstelle AHV/IV. (2016). *Invalidenversicherung (IV)*. Zugriff am 14. Mai 2016 unter <https://www.ahv-iv.ch/de/Sozialversicherungen/Invalidenversicherung-IV/Allgemeines#qa-1205>

- Informationsstelle AHV/IV. (2014). 4.12 Leistungen der IV: Früherfassung und Frühintervention.
- Informationsstelle AHV/IV. (2014). 4.09 Leistungen der IV: Berufliche Eingliederungsmassnahmen der IV.
- Kinzel, C. (2002). *Arbeit und Psyche: Konzepte und Perspektiven einer psychodynamischen Organisationspsychologie*. Stuttgart: W. Kohlhammer GmbH.
- Kirchler, E. (Hrsg.). (2008). *Arbeits- und Organisationspsychologie* (2. Auflage). Wien: Facultas Verlags- und Buchhandels AG.
- Lohse, S. (2009). *Teilhabe am Arbeitsmarkt. Eine systemtheoretische Studie zur Integration schwerbehinderter Menschen*. Marburg: Tectum Verlag.
- Marshall, T., Goldberg, R. W., Braude, L., Dougherty, R., Daniels, A. S., Ghose, S. S., George, P. & Delphin-Rittmon, M. E. (2014). Supported Employment: Assessing the Evidence. *Psychiatric Services*, (Vol. 65 No. 1), 16 – 23.
- Raab-Steiner, E. & Benesch, M. (2008). *Der Fragebogen – von der Forschungsidee zur SPSS-Auswertung*. Wien: Facultas Verlags- und Buchhandels AG.
- Rehaklinik Bellikon (n.d.). *Berufs- und Laufbahnberatung*. Zugriff am 6. März 2016. Verfügbar unter <http://www.rehabellikon.ch/berufs-laufbahnberatung/>
- Rüst, T. & Debrunner, A. (2005). *Supported Employment. Modelle unterstützter Beschäftigung bei psychischer Beeinträchtigung*. Zürich/Chur: Verlag Rüegger.
- Schauvelberger, D. (2013). *Supported Employment. Arbeitsintegration für Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt*. Luzern: interact Verlag

Schnell, R., Hill, P.B. & Esser, E. (2005). *Methoden der empirischen Sozialforschung* (7. Auflage). München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag GmbH.

Supported Employment Schweiz SES. (2014). *Europäischer Dachverband für Supported Employment: Werkzeugkoffer für Vielfalt*. Bern: Supported Employment Schweiz SES.

Supported Employment Schweiz SES. (2016). *Modell und Umsetzung: Spannungsfelder*. Zugriff am 28. Juni 2016 unter <http://www.supportedemployment-schweiz.ch/Wissen/Modell-und-Umsetzung/Spannungsfelder/PxkRh/>

SUVA. (2016). «benefit» - *Das Kundenmagazin der Suva*. Zugriff am 28. Juni 2016 unter <http://www.suva.ch/startseite-suva/service-suva/kommunikation-suva/benefit-kundenmagazin-suva.htm>

Viering, S., Jäger, M., Bärtsch, B., Nordt, C., Rössler, W., Warnke, I. & Kawohl, W. (2015). Supported Employment for the reintegration of disability pensioners with mental illness: a randomized controlled trial. *Frontiers in Public Health*, 3, 237.

Vögeli, D. (2016). *Ohne Wirtschaft geht es nicht*. Zugriff am 24. Mai 2016 unter <http://www.nzz.ch/zuerich/integration-von-iv-rentnern-ohne-wirtschaft-geht-es-nicht-ld.12738>

ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften. Departement Soziale Arbeit (Hrsg.). (2006). *Supported Employment: Arbeitsintegration für Menschen mit psychischen Erkrankungen*. Zugriff am 24. Mai 2016 unter http://www.infostelle.ch/de/fokus/archiv/supported_employment?cache=refreshall

Anhang A: Factsheet Jobcoaching RKB

Factsheet

Supported Employment

Coaching am Arbeitsplatz

Wiedereinstieg Arbeit

Arbeit bedeutet nicht nur existenzielle Sicherheit, sondern auch gesellschaftliche Anerkennung und soziale Kontakte.

Nach einem Unfall oder einer Krankheit wieder in den Arbeitsmarkt integriert zu werden, ist daher ein zentrales Anliegen für alle Beteiligten.

Nach langer unfall- oder krankheitsbedingter Absenz sind häufig die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter sowie deren Umfeld verunsichert wenn es um den Wiedereinstieg in die Arbeit geht.

Die Praxis hat gezeigt, dass in dieser Phase seitens des Arbeitnehmers sowie seitens des Arbeitgebers wiederholt Bedarf an Begleitung, Beratung und Unterstützung durch ausgebildete Fachleute besteht.

Unsere Aufgabe ist es, alle Beteiligten dieses Prozesses zu unterstützen.

Coaching am Arbeitsplatz: Für eine nachhaltige Eingliederung

Das Coaching am Arbeitsplatz ist ein professionelles Angebot zur Unterstützung und Begleitung von Menschen mit Leistungseinschränkungen, die sich vor oder in einem Integrationsprozess in die freie Wirtschaft befinden.

Unsere Jobcoachs unterstützen Menschen, nach dem Grundmodell des Supported Employment, nahe am Arbeitsplatz. Im Kontakt mit Mitarbeitenden, Vorgesetzten und Kollegen können Erwartungen, Teamverhalten, Leistung, aber auch der Umgang mit Kritik und Ängsten thematisiert werden.

Ziel ist die nachhaltige Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt.



1 Unsere Jobcoaches Roberto Feroldi, Maria Haldimann, Jonas Meier



2 Entscheidungsfindung und Informationsbeschaffung



3 Begleitung des Versicherten am Arbeitsplatz durch den Jobcoach

Die Leistungen unseres Angebots beziehen sich auf den Fünf-Phasen-Prozess der europäischen Vereinigung des Supported Employment:

- Unterstützung bei der Entscheidungsfindung und Informationsbeschaffung
- Erstellen eines Kompetenzprofils sowie eines Stellenprofils
- Aktive Unterstützung bei der Erstellung eines Bewerbungsdossiers und bei der Stellensuche sowie Motivierung der Arbeitgeber, (Praktikums-)Stellen zu schaffen
- Rahmenbedingungen mit dem Arbeitgeber klären, wie Dauer des Praktikums, Versicherungsfragen etc.
- Job Support für die betroffene Person, Vorgesetzte und Mitarbeitende

Finanzierung

Es besteht eine Leistungsvereinbarung mit der eidg. Invalidenversicherung für unser Angebot „begleitete berufliche Massnahmen im 1. Arbeitsmarkt“. Die Entschädigung erfolgt stundenweise im Rahmen eines definierten Kostendaches. In Einzelfällen, wenn die IV noch nicht aktiv ist, werden die Kosten von der Suva übernommen.

Best Practice:

Der 30-jährige Schweizer Herr S. ist gelernter Gipser und wird von einer Gefässkrankheit überrascht. Die Arbeit als Gipser ist nicht mehr zumutbar. Entsprechend wurde er von Frau Gabriela Schürmann, der zuständigen Berufs- und Laufbahnberaterin der SVA Aargau, für eine dreimonatige berufliche Abklärung zur Ermittlung von angepassten beruflichen Wiedereingliederungsmöglichkeiten in unserem Hause angemeldet.

Aus der Abklärung resultierte ein konkreter Eingliederungsplan, welcher von Frau Schürmann unterstützt wurde. Die SVA Aargau finanzierte Herrn S. eine Umschulung zum Grossbuschauffeur und beauftragte unseren Jobcoach, mit dem Versicherten eine Praktikumsstelle zu suchen. Im Rahmen des „Coachings am Arbeitsplatz“ konnten die Regionalen Verkehrsbetriebe in Baden/Wettingen (RVBW) als Praktikumsgeber für ein halbes Jahr gewonnen werden. Der Jobcoach begleitete den Versicherten während dieser Zeit, stand aber auch in Kontakt mit der Fahrschule, dem Arbeitgeber und den Sozialversicherungen. Herr S. bestand die Prüfung zum Grossbuschauffeur und wurde im Anschluss ans Praktikum bei den RVBW als Chauffeur angestellt.



4 Begleitung bis zur erfolgreichen Eingliederung

Anmeldung und Information

Jonas Meier
Stv. Rehamanager Berufliche Eingliederung
Jobcoach CAS
+41(0)56 485 55 68
jonas.meier@rehabellikon.ch



5 Jonas Meier Stv. Rehamanager Berufliche Eingliederung / Jobcoach

Wir setzen Standards.

**Spezialklinik für Traumatologische
Akutrehabilitation, Berufliche Integration
und Medizinische Expertisen**

Rehaklinik Bellikon
CH-5454 Bellikon AG
Telefon +41 (0)56 485 51 11
Telefax +41 (0)56 485 54 44
info@rehabellikon.ch
www.rehabellikon.ch

Direktion
Toni Scartazzini
Prof. Dr. med. Sönke Johannes

Anhang B: Auswertung „Coaching am Arbeitsplatz“ der Rehaklinik Bellikon

CAA Fälle 2013 / 2014

Eingliederungserfolg? Ja oder Nein?

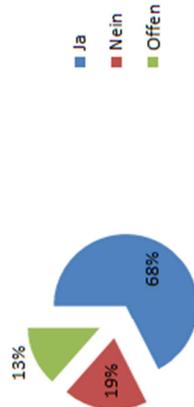
Was ist Eingliederungserfolg?

Zum Ende des Coachings (Schlussbericht) hat der/die Klientin eine Anstellung (auch Praktikumsvertrag) oder besucht eine Ausbildung. Teilweise handelt es sich auch um Erfolge beim Arbeitsplatzverhalt.

Übersicht über sämtliche Massnahmen mit Beginn ab 2013 (einige davon sind noch offen)

	total Massnahmen	Ja	Nein	Offen
Anzahl	74	50	14	10
Prozent	100.00%	67.57%	18.92%	13.51%

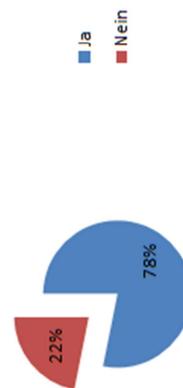
Total Massnahmen, inkl. angefangenen



Übersicht über beendete Massnahmen seit 2013

	total Massnahmen	Ja	Nein
Anzahl	64	50	14
Prozent	100.00%	78.13%	21.88%

Nur beendete Massnahmen



Anhang C: Coachingvereinbarung

Coachingvereinbarung	
Beteiligte:	
Klientin	Jobcoach
Frau <&PAT_VORNAME&> <&PAT_NAME&> <&PAT_STRASSE&> <&PAT_PLZ&> <&PAT_ORT&> Telefonnummern (alle!) e-Mailadresse (nachfragen ob er E-Mails liest!)	Herr Arbeitsorientierte Rehabilitation Berufliche Eingliederung Rehaklinik Bellikon 5454 Bellikon Tel. ++41 (0) 56 485 5x.xx xx.xy@rehabellikon.ch
Auftraggeber Auftraggeber und Kostenträger für das Coaching am Arbeitsplatz (begleitete Berufliche Massnahme im ersten Arbeitsmarkt): IV-Stelle, Ansprechperson Herr (Telefonnummer).	
Rahmenbedingungen Coaching-Dauer: Beim Coaching handelt es sich um eine unterstützende Beratung und Begleitung der Klientin durch den Jobcoach. Voraussetzung ist ein offenes, gegenseitiges Vertrauensverhältnis. → Der Jobcoach leistet der Klientin Hilfe zur Selbsthilfe. In einem qualifizierten Beratungsprozess stellt er sicher, dass (Teil-)Ziele vereinbart, verfolgt und wenn nötig angepasst werden. Wenn Coachingziele gefährdet sind, informiert der Jobcoach nach Absprache mit der Klientin den Auftraggeber. Er stellt die Zeitmeldungen an die Ausgleichskasse sicher. → Die Klientin erarbeitet mit dem Jobcoach Teilziele und verfolgt diese aktiv und selbständig. Sie informiert den Jobcoach wöchentlich und zusätzlich bei allen wichtigen Fragen. → Der Auftraggeber erteilt den Auftrag und finanziert das Coaching. Er wird durch den Jobcoach regelmässig über den erreichten Stand informiert und nimmt Stellung zu Fragen, die sich im Rahmen dieser Informationen ergeben.	
Der Jobcoach ist die erste Ansprechperson bei jeglichen Anliegen, welche mit Arbeit oder Versicherung in Zusammenhang stehen.	
Coachingziele (INDIVIDUELL ANZUPASSEN, JE NACH COACHINGART) → Berufliche Standortbestimmung → Erarbeiten der Bewerbungsunterlagen → Finden einer geeigneten Stelle und Führen eines Bewerbungsjournals → Kontaktaufnahme mit potentiellen Arbeitgebern → Vorstellungsgespräche, bei Bedarf in Begleitung des Jobcoachs UND / ODER → Sicherung des Arbeitsplatzes → Ansprechperson für den Arbeitgeber sicherstellen → Auswertung der Praktika → Erarbeiten eines geeigneten Stellenprofils	

¶
<&PAT_NAME&> · <&PAT_VORNAME&>, · <&PAT_GEBDATUM&> → Seite 2 ¶

- ¶
¶
→ Vorbereiten eines geeigneten Arbeitsvertrages ¶
 UND / ODER ¶
→ Steigerung des Eingliederungspotentials ¶

Verbindliche Abmachungen ¶

Geltend für die ganze Coachingzeit (*ergänzen, verändern, streichen...*) ¶

- Es werden im Voraus regelmässige Coachingsitzungen vereinbart. ¶
→ An jeder Sitzung werden Aufträge vereinbart, welche bis zur nächsten Coachingsitzung erledigt werden müssen. ¶
→ Mindestens einmal wöchentlich ruft die Klientin den Jobcoach an. ¶
→ Von wichtigen Dokumenten (beispielsweise Verfügung IV) stellt die Klientin dem Jobcoach eine Kopie zu, voradressierte und frankierte Couverts stehen zur Verfügung. ¶
→ Die Klientin informiert den Jobcoach umgehend über Krankheitstage und Ferienplanung. ¶
→ Die Klientin informiert den Jobcoach über Lernfortschritte in der Schule und über den Verlauf an der Praktikumsstelle. ¶
→ Entstehende Unstimmigkeiten besprechen Klientin und Arbeitgeber vorerst gemeinsam. Gegebenenfalls wird dann auch der Jobcoach miteinbezogen. ¶

¶
Spätestens zum Schluss des Coachings am Arbeitsplatz wird der Jobcoach einen schriftlichen Bericht mit einer Empfehlung zum weiteren Vorgehen zuhanden des Auftraggebers abliefern. ¶

¶
Am haben sich mit den Vereinbarungen einverstanden erklärt: ¶

¶

<&PAT_VORNAME&> · <&PAT_NAME&> ¶ ¶

Klientin ¶ Jobcoach ¶

- ¶
¶
Geht an: ¶
→ Jobcoach RKB ¶
→ Klientin ¶
→ Auftraggeber ¶
→ Arbeitgeber ¶
→ Suva / IV (variabel) ¶

Anhang D: Fragebogen

Chefarzt und Medizinischer Direktor
Prof. Dr. med. Sönke Johannes

Neurologische Rehabilitation
Co-Medizinische Leiterin
PD Dr. med. univ. Gabriella König

Orthopädische und Handchirurgische
Rehabilitation
Medizinischer Leiter
Dr. med. Felix Tschui

Arbeitsorientierte Rehabilitation
Medizinischer Leiter
Dr. med. univ. Salih Muminagic

Zentrum für Begutachtung
Medizinischer Leiter
Dr. med. Gerhard Ebner

Sportmedizin und Rehabilitation
Oberärztin
Dr. med. Regina Scheible

Direktor
Toni Scartazzini



«Anrede»
«KlientenVorname» «KlientenName»
«Adresse»
«PLZ» «Ort»

Unser Zeichen
mb

Datum
24.12.2015

Referenz-Nr.
«EDVNr»

Ihre Meinung ist unsere Zukunft!

Guten Tag «Anrede» «KlientenName»

Weihnachten ist bereits wieder vorbei - Zeit für eine Verschnaufpause! Gönnen Sie sich einen heissen Tee, lassen Sie einen Augenblick die Seele baumeln und das letzte Jahr Revue passieren...

Auch wir möchten die verganene Zeit analysieren. Erinnern Sie sich noch an unsere gemeinsame Arbeit im Rahmen des „Coachings am Arbeitsplatz“? Dieses Angebot wurde vor rund 3 Jahren ins Leben gerufen und wir wollen nun dessen Erfolg überprüfen. Anhand einer Studie welche gleichzeitig für eine Masterarbeit der Weiterbildung an der ZHAW in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung verwendet wird, wollen wir dieser Frage auf den Grund gehen. Dazu haben wir den beiliegenden Fragebogen entwickelt, bei dem wir wissen wollen, wie es Ihnen während des „Coachings am Arbeitsplatz“ ergangen ist, was Ihre weiteren Schritte waren und wo Sie heute stehen.

Wir bitten Sie, uns den ausgefüllten Fragebogen in beiliegendem frankierten Antwortcouvert zurückzuschicken. Am besten erledigen Sie dies heute noch und geniessen zum Ausfüllen des Fragebogens den beiliegenden Wintertee.

Falls Sie noch Fragen haben, rufen Sie die Studienleiterin, Yolanda Hofer, in der Beruflichen Eingliederung (Direktwahl 056 485 52 41) an.

Für Ihre Bemühungen danken wir Ihnen bestens und freuen uns, bald von Ihnen zu hören.

In der Zwischenzeit wünsche ich Ihnen einen guten Rutsch ins neue Jahr!

Freundliche Grüsse

«MitarbeiterVorname» «MitarbeiterName»
Jobcoach

- Fragebogen
- frankiertes Antwortcouvert



Spezialklinik für Traumatologische Akutrehabilitation, Sportmedizin,
Berufliche Integration und Medizinische Expertisen Rehaklinik Bellikon,
Mutschellenstrasse 2, Postfach, CH-5454 Bellikon, Tel. +41 (0)56 485 51 11,
Fax +41 (0)56 485 54 44, info@rehabellikon.ch, www.rehabellikon.ch



suvacare
Sicher betreut

Rehaklinik Bellikon
«KlientenVorname», «EDVNr»
Arbeitsorientierte Rehabilitation
Berufliche Eingliederung

«KlientenName»

1. Erinnern Sie sich noch an Ihre Zusammenarbeit mit «MitarbeiterVorname»
«MitarbeiterName» in der Rehaklinik Bellikon?

- Ja Nein

2. Wie sieht ihre berufliche Situation heute aus?

- Ich bin im allgemeinen Arbeitsmarkt **unbefristet** erwerbstätig
- Ich bin im allgemeinen Arbeitsmarkt **befristet** erwerbstätig
- Ich bin in einem Praktikum und ich glaube, dass sich dadurch eine Festanstellung ergibt
- Ich bin in einem Praktikum und ich glaube nicht, dass sich dadurch eine Festanstellung ergibt
- Ich bin in einer Ausbildung
- Ich arbeite im geschützten Rahmen
- Ich bin nicht erwerbstätig und in keiner Ausbildung
- Andere: _____

3. Wie oft haben Sie die Stelle gewechselt, nachdem Sie das Coaching am Arbeitsplatz abgeschlossen haben?

- Nie 1 mal 2 mal 3 mal mehr als 3 mal

4. Waren Sie, nachdem Sie das Coaching am Arbeitsplatz abgeschlossen haben, einmal beim RAV angemeldet?

- Ja Nein

5. Wie lange dürfen Sie aus ärztlicher Sicht pro Tag arbeiten?

- Ganztags 5 - 8 Std. 4 - 5 Std. weniger als 4 Std. anders: _____

6. Wie hilfreich war das Coaching am Arbeitsplatz beim Wiedereinstieg ins Berufsleben?

- 0 1 2 3 4 5

gar nicht hilfreich

hilfreich

sehr hilfreich

7. Welche Faktoren des Coaching am Arbeitsplatz waren aus Ihrer Sicht für den Wiedereinstieg ins Berufsleben besonders wichtig? Bitte kreuzen Sie die **drei (3) wichtigsten Punkte** an:

- Unterstützung beim Erstellen des Bewerbungsdossiers
- Unterstützung bei der Suche eines passenden Arbeitgebers
- Vorstellungsgespräche trainieren
- Unterstützung für Sie selbst am Arbeitsplatz
- Unterstützung für die Vorgesetzten und Arbeitskollegen
- Standortgespräche in Anwesenheit des Jobcoaches beim Arbeitgeber
- Koordination mit den Beteiligten (z.B. Familie, Ärzte, Berufsberater, Suva, IV, RAV)
- Unterstützung beim Koordinieren der verschiedenen Aufgaben (telefonische Abklärungen, Vorstellungsgespräche terminieren, „am Ball bleiben“)
- Moralische Unterstützung über die gesamte Zeit
- Anderes: _____

8. Folgendes möchte ich zum Angebot Coaching am Arbeitsplatz noch sagen:



Vielen Dank für die Teilnahme
an dieser Befragung!

Datum:

Unterschrift:
.....

Anhang E: Übersicht der Variablen

Name	Frage / Beschreibung	Werte	Messniveau
A	Erinnern Sie sich noch an die Zusammenarbeit mit „Coach“ in der Rehaklinik Bellikon	1 = Ja 2 = Nein	Nominal
B	Wie sieht ihre berufliche Situation heute aus?	1 = Ich bin im allgemeinen Arbeitsmarkt unbefristet erwerbstätig 2 = Ich bin im allgemeinen Arbeitsmarkt befristet erwerbstätig 3 = Ich bin in einem Praktikum und ich glaube, dass sich dadurch eine Festanstellung ergibt 4 = Ich bin in einem Praktikum und ich glaube nicht, dass sich dadurch eine Festanstellung ergibt 5 = Ich bin in einer Ausbildung 6 = Ich arbeite im geschützten Rahmen 7 = Ich bin nicht erwerbstätig und in keiner Ausbildung 8 = Andere: _____	Nominal
C	Wie oft haben Sie die Stelle gewechselt, nachdem Sie das Coaching am Arbeitsplatz abgeschlossen haben?	1 = Nie 2 = 1 mal 3 = 2 mal 4 = 3 mal 5 = mehr als 3 mal	Ordinal
D	Waren Sie, nachdem Sie das Coaching am Arbeitsplatz abgeschlossen haben, einmal beim RAV angemeldet?	1 = Ja 2 = Nein	Nominal
E	Wie lange dürfen Sie aus ärztlicher Sicht pro Tag arbeiten?	1 = ganztags 2 = 5 – 8 Stunden 3 = 4 – 5 Stunden 4 = weniger als 4 Stunden	Ordinal

Anhang E: Übersicht der Variablen

		5 = anders	
F	Wie hilfreich war das Coaching am Arbeitsplatz beim Wiedereinstieg ins Berufsleben?	1 = 0 gar nichts hilfreich 2 = 1 nicht hilfreich 3 = 2 hilfreich 4 = 3 sehr hilfreich 5 = 4 äusserst hilfreich	Ordinal
G	Welche Faktoren des Coaching am Arbeitsplatz waren aus Ihrer Sicht für den Wiedereinstieg ins Berufsleben besonders wichtig? Bitte kreuzen Sie die drei (3) wichtigsten Punkte an	1 = Unterstützung beim Erstellen des Bewerbungsdossiers 2= Unterstützung bei der Suche eines passenden Arbeitgebers 3 = Vorstellungsgespräche trainieren 4 = Unterstützung für Sie selbst am Arbeitsplatz 5 = Unterstützung für die Vorgesetzten und Arbeitskollegen 6 = Standortgespräche in Anwesenheit des Jobcoaches beim Arbeitgeber 7 = Koordination mit den Beteiligten (z.B. Familie, Ärzte, Berufsberater , Suva, IV, RAV) 8 = Unterstützung beim Koordinieren der verschiedenen Aufgaben (telefonische Abklärungen, Vorstellungsgespräche terminieren, „am Ball bleiben“) 9 = Moralische Unterstützung über die gesamte Zeit 10 = Anderes: _____	Nominal
H	Folgendes möchte ich zum Angebot Coaching am Arbeitsplatz noch sagen		Nominal
I	Altersgruppe	1 = bis und mit 30 Jahre alt 2 = 31 bis und mit 50 Jahre alt 3 = über 50 Jahre alt	Ordinal
J	Gruppiert: Wie sieht ihre berufliche Situation heute aus?	1 = unbefristete Anstellung im allgemeinen Arbeitsmarkt 2 = in Praktika, Ausbildungen oder in einer befristeten Anstellung 3 = nicht erwerbstätig und in keiner Ausbildung	Nominal
K	Gruppiert: Wie hilfreich war das Coaching am Arbeitsplatz beim Wiedereinstieg ins Berufsleben?	1 = nicht hilfreich 2 = hilfreich 3 = sehr hilfreich	Ordinal

Anhang E: Übersicht der Variablen

L	Grundbildung	1 = EFZ 2 = EBA / Anlehre 3 = Berufliche Grundbildung im Ausland 4 = Keine Grundbildung	Nominal
---	--------------	--	---------

Nennen: Übersicht der untersuchten Variablen

Anhang F: Selbständigkeits- und Herausgabeerklärung

MAS-Arbeit: Nachhaltigkeit des Angebots „Coaching am Arbeitsplatz“ der
Rehaklinik Bellikon

im Studiengang: Eingereicht dem IAP Institut für Angewandte Psychologie,
Departement Angewandte Psychologie der ZHAW

Selbständigkeitserklärung Studierende

Erklärung des MAS-Studierenden /der MAS-Studierenden Yolanda Hofer

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe. Alle wörtlichen oder sinngemäss verwendeten Gedanken, Aussagen und Argumente sind unter Angabe der Quellen (einschliesslich elektronischer Medien) kenntlich gemacht. Die vorliegende Arbeit oder Auszüge daraus wurden in keiner anderen Prüfung vorgelegt.

(Ort, Datum)

Yolanda Hofer

Herausgabeerklärung Studierende

Die vorliegende Masterarbeit darf uneingeschränkt herausgegeben werden.

(Ort, Datum)

Yolanda Hofer

Herausgabeerklärung Betreuungsperson

Die vorliegende MAS-Arbeit darf

- Uneingeschränkt herausgegeben werden
- Nur unter Aufsicht der Betreuungsperson oder der Studiengangleitung eingesehen und nicht vervielfältigt werden
- Nicht herausgegeben werden

(Ort, Datum)

(Unterschrift der Betreuungsperson)