



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

**Berufswahl und Integration in den ersten  
Arbeitsmarkt – eine Herausforderung für Personen mit  
kognitiver Beeinträchtigung**

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

von

Rahel Buschor

am

11. November 2022

Erstbetreuung: Sarah Ellenberger

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

## **Abstract**

Diese Arbeit untersucht, mit welchen besonderen Herausforderungen kognitiv beeinträchtigte Personen bei der Berufswahl und der Integration in den ersten Arbeitsmarkt konfrontiert sind. Weiter liefert die Arbeit Erkenntnisse darüber, welche Faktoren den Berufswahl- und Integrationsprozess erleichtern können. Dazu wurden vier Fachpersonen aus dem Bereich der Berufsberatung und der Integration befragt. Die Ergebnisse wurden mit einer qualitativen Inhaltsanalyse (Mayring, 2015) ausgewertet.

Es zeigte sich, dass kognitiv beeinträchtigte Personen im Berufswahlprozess besonders herausgefordert sind, weil ihre Kommunikations-, Verständnis- und Vorstellungsfähigkeiten eingeschränkt sind. Hinzu kommen häufig ein mangelndes Selbstvertrauen und gering ausgeprägte Selbstkenntnisse. Die Wahlmöglichkeiten hinsichtlich Berufsausbildungen sind begrenzt und auch der Umgang mit fremden Leistungserwartungen stellt kognitiv beeinträchtigte Personen vor Herausforderungen. In Bezug auf den Integrationsprozess wurde ersichtlich, dass mit dem Ende der Ausbildung ein ganzes Netz an Unterstützungspersonen wegfällt und der Übergang ins Erwerbsleben Ängste aktivieren kann. Weiter besteht die Gefahr von falschen Erwartungen, welche es zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden zu klären gilt.

Im Berufswahlklärungs- wie auch im Integrationsprozess ist eine enge Begleitung und Unterstützung durch Fachpersonen hilfreich. Berufsinhalte und -aufgaben sollten möglichst veranschaulicht und erlebbar gemacht werden. Dazu sind mehrtägige Schnuppererfahrungen von grosser Bedeutung. Berufsberatende sollten die Betroffenen beim Auswerten von Schnuppererfahrungen, beim Eruiieren eigener Interessen und Neigungen, aber auch bei der Erarbeitung eines realistischen Selbstbilds unterstützen und diesem Prozess viel Zeit beimessen. Auch über zukünftige Integrationschancen und Entwicklungsmöglichkeiten sollten sie die Betroffenen aufklären.

Im Integrationsprozess profitieren kognitiv beeinträchtigte Personen von einer guten Vorbereitung. Beim Übergang ins Erwerbsleben ist der Einbezug des Umfelds inklusive potenzieller Arbeitgebenden zentral. Besonders günstig zeigten sich Arbeitsfelder mit niederschweligen und wiederkehrenden Aufgaben, ein wohlwollendes Arbeitsumfeld und eine gute Passung zwischen Aufgaben und Fähigkeiten. Weiter können Akteure wie die Invalidenversicherung (IV), die Politik oder die öffentliche Hand zur erleichterten Integration beitragen – sowohl durch die Bereitstellung von Unterstützungsleistungen und Beschäftigungsplätzen als auch durch Aufklärungsarbeit.



# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung</b> .....	<b>1</b>
1.1	Fragestellung .....	2
1.2	Abgrenzung.....	2
<b>2</b>	<b>Kognitive Beeinträchtigungen</b> .....	<b>3</b>
2.1	Klassifikationssysteme für die Intelligenzminderung und die Lernbehinderung.....	4
2.1.1	ICD-10.....	6
2.1.2	DSM-5.....	6
2.1.3	ICD-11.....	7
2.2	Die kognitive Störung und die leichte kognitive Beeinträchtigung .....	7
2.3	Lernstörungen.....	8
2.4	Geistige Behinderung und der Krankheitsbegriff .....	9
2.5	Der Behinderungsbegriff und sein Diskriminierungsgrad.....	9
2.6	Prävalenz kognitiver Beeinträchtigungen.....	10
2.7	Komorbiditäten mit kognitiven Beeinträchtigungen.....	10
2.8	Diagnostik kognitiver Beeinträchtigungen.....	11
2.9	Ursachen kognitiver Beeinträchtigungen .....	13
2.9.1	Pränatale Ursachen .....	13
2.9.2	Perinatale Ursachen .....	14
2.9.3	Postnatale Ursachen.....	14
2.9.4	Risikofaktoren für die Entwicklung einer kognitiven Beeinträchtigung.....	14
<b>3</b>	<b>Berufswahl</b> .....	<b>15</b>
3.1	Erfolgsfaktoren bei der Berufswahl .....	16
3.2	Berufswahl und kognitive Beeinträchtigung .....	17
<b>4</b>	<b>Integration</b> .....	<b>18</b>
4.1	Rechtliche Grundlagen .....	19
4.2	Allgemeiner und ergänzender Arbeitsmarkt.....	20
4.3	Berufsausbildung als begünstigender Faktor für die Integration.....	21
4.4	Berufliche Grundbildung und Ausbildungstypen in der Schweiz.....	21
4.4.1	EFZ-Ausbildung .....	21
4.4.2	EBA-Ausbildung .....	21
4.4.3	Praktische Ausbildung .....	22

4.5	Berufliche Integration und kognitive Beeinträchtigung .....	24
<b>5</b>	<b>Methode .....</b>	<b>24</b>
5.1	Datenerhebung .....	25
5.1.1	Halbstandardisierte Leitfadeninterviews .....	25
5.1.2	Wahl der Interviewpartner*innen und Interview-Durchführung .....	26
5.2	Datenaufbereitung .....	28
5.3	Datenanalyse .....	29
<b>6</b>	<b>Ergebnisse.....</b>	<b>29</b>
6.1	Berufswahl bei kognitiv beeinträchtigten Personen .....	30
6.1.1	Herausforderungen im Berufswahlprozess .....	30
6.1.2	Begünstigende Faktoren im Berufswahlprozess.....	32
6.2	Integration von kognitiv beeinträchtigten Personen .....	34
6.2.1	Herausforderungen im Integrationsprozess .....	34
6.2.2	Begünstigende Faktoren im Integrationsprozess.....	35
<b>7</b>	<b>Diskussion.....</b>	<b>37</b>
7.1	Herausforderungen bei der Berufswahl .....	37
7.2	Faktoren zur Erleichterung der Berufswahl.....	40
7.2.1	Erleben / Veranschaulichen .....	40
7.2.2	Interessen und Eignung eruieren .....	41
7.2.3	Zeitdauer erhöhen.....	42
7.2.4	Zukunftsansichten / Entwicklungsmöglichkeiten beachten .....	42
7.2.5	Realistische Selbsteinschätzung stärken.....	43
7.2.6	Begleitung / Beziehung .....	44
7.3	Herausforderungen bei der Integration .....	45
7.4	Faktoren zur Erleichterung der Integration .....	47
7.4.1	Begleitung / Beziehung .....	47
7.4.2	Externe Akteure .....	49
7.4.3	Niederschwelligkeit .....	50
7.4.4	Wohlvollendes / passendes Umfeld .....	51
7.5	Kritische Auseinandersetzung mit der Arbeit und Ausblick.....	52
7.6	Fazit .....	52

**Literaturverzeichnis**

**Anhang**

## **Tabellenverzeichnis**

Tabelle 1: Zuordnung der IQ-Werte zu Diagnosen und psychologischen Begrifflichkeiten (Arbeitsgruppe IVL-SPD, 2014).....	5
Tabelle 2: Medizinische Probleme und Prävalenz bei Menschen mit einer geistigen Behinderung (Lingg & Theunissen, 2017, S. 14).....	11
Tabelle 3: Übersicht über mögliche testpsychologische Diagnostikverfahren zur Feststellung einer geistigen Behinderung (Mayer & Lutz, 2017, S. 254).....	12
Tabelle 4: Risikofaktoren im Zusammenhang mit geistiger Behinderung (Luckasson et al., 2002, zitiert nach Lingg & Theunissen, 2017, S. 14).....	15

## **Abkürzungsverzeichnis**

BIZ	Berufsinformationszentrum
cMRT	kraniales Magnetresonanztomogramm
CNC	Computerized Numerical Control
DSM	Diagnostisches und Statistisches Manual Psychischer Störungen
EBA	eidgenössisches Berufsattest
EFZ	eidgenössisches Fähigkeitszeugnis
GAV	Gesamtarbeitsvertrag
ICD	International Classification of Diseases
INSOS	nationaler Branchenverband der Dienstleister für Menschen mit Behinderung
IQ	Intelligenz-Quotient
IV	Invalidenversicherung
PrA	praktische Ausbildung

# 1 Einleitung

Mit Rückblick in die Geschichte wurden Personen mit einer kognitiven Behinderung jahrzehntelange als Kranke betrachtet. Ihnen wurden Attribute wie «Unheilbarkeit» und «Bildungsunfähigkeit» attestiert (Lingg & Theunissen, 2017). Inzwischen hat sich die Fachwelt weitgehend von diesem Denken verabschiedet. Heute ist unbestritten, dass es auch für Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung von grosser Bedeutung ist, eine sinnstiftende berufliche Tätigkeit ausüben zu können (Stiftung Bühl, 2022). Gesellschaftliche Teilhabe und Anerkennung sind oft an eine Arbeitstätigkeit geknüpft (Hofmann & Schaub, 2016; Schaufelberger, 2013). Hinzu kommt der Wunsch nach finanzieller Unabhängigkeit. Eine Berufsarbeit erleichtert nicht nur einen höheren Grad an Eigenständigkeit und Selbstbestimmung, sondern fördert auch das Selbstvertrauen (Stiftung Bühl, 2022). Das Anliegen nach der Ausübung einer Erwerbstätigkeit wurde auch von Seiten der Invalidenversicherung (IV) erkannt und es wird heute im Vergleich zu früher mehr in die Ausbildung und Eingliederung von Personen mit kognitiven Beeinträchtigungen investiert (Hofmann & Schaub, 2015). Langfristig soll damit eine rentenausschliessende oder zumindest eine rentenreduzierende Eingliederung erreicht werden.

Sowohl im Übergang von der Schule in eine Berufsausbildung als auch im Übergang von der Ausbildung ins Erwerbsleben stellen sich kognitiv beeinträchtigten Personen besondere Herausforderungen (Hofmann & Schaub, 2016). Tiefe kognitive Fähigkeiten gelten als Risikofaktor für die Bewältigung beider Schwellen (Häfeli et. al., 2006, zitiert nach Stamm Brenner, 2012, S. 8). Bei Menschen mit eingeschränkten kognitiven Fähigkeiten ist das Lernpotential vermindert (Shree & Shukla, 2016). Auch die Selbstreflexions- und Anpassungsfähigkeiten sind eingeschränkt (De Haen, 2016). Hinzu kommt ein geringes Selbstvertrauen (Lingg & Theunissen, 2017) und es zeigen sich nicht selten Schwierigkeiten im Verständnis und in der Kommunikation (Mayer & Lutz, 2017). Infolgedessen wird deutlich, dass kognitiv beeinträchtigte Personen im Berufswahlprozess besonders herausgefordert und auf fachkundige Begleitung angewiesen sind.

Hinsichtlich Integration bietet der freie Arbeitsmarkt weniger Arbeitsstellen an, als von Personen mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit nachgefragt werden (Seifert, 2022a). Arbeitskräfte mit höherer Intelligenz werden bevorzugterweise eingestellt, da sie schneller lernen und rascher eine verwertbare Leistung für die Arbeitgebenden erzielen.

Es wird ersichtlich, dass Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung sowohl beim Treffen der Berufswahl als auch bei der Integration ins Erwerbsleben auf ein besonderes Mass an Unterstützung angewiesen sind. Um die Unterstützungsleistungen zielgerichtet ausrichten zu können, sollten die besonderen Bedürfnisse und Herausforderungen kognitiv



## EINLEITUNG

beeinträchtigt Personen bekannt sein. Ebenfalls zentral scheint Wissen darüber, wie die Berufswahlklärung und der Integrationsprozess möglichst zielführend unterstützt werden können. Diesen Themen widmet sich die vorliegende Arbeit.

Im ersten Teil werden die Begrifflichkeiten im Zusammenhang mit kognitiven Beeinträchtigungen geklärt. Es wird erläutert, welche Besonderheiten mit kognitiven Beeinträchtigungen einhergehen, wie sie diagnostiziert und welche Ursachen ihnen zugeschrieben werden können. Weiter behandelt die vorliegende Arbeit Faktoren, die eine erfolgreiche Berufswahl begünstigen und zeigt auf, was der Berufswahlprozess für Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung bedeutet. Auch die Integration in den hiesigen Arbeitsmarkt wird beleuchtet und in Beziehung mit der schweizerischen Berufsbildung gesetzt. Im zweiten Teil wird anhand von Expert\*innen-Interviews untersucht, mit welchen Herausforderungen kognitiv beeinträchtigte Personen bei der Berufswahl und bei der Integration ins Erwerbsleben konfrontiert sind. Ebenfalls wird erforscht, welche Faktoren ihnen die Berufswahl und die Integration erleichtern könnten.

### **1.1 Fragestellung**

Die vorliegende Arbeit untersucht folgende Fragestellungen in Bezug auf Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung.

- 1.) Mit welchen Herausforderungen sind sie beim Treffen der Berufswahl und bei der Integration in den ersten Arbeitsmarkt konfrontiert?
- 2.) Welche Faktoren wirken im Berufswahlprozess unterstützend?
- 3.) Worauf soll in der Berufsberatung besonders geachtet werden?
- 4.) Welche Faktoren erleichtern den Integrationsprozess?
- 5.) Gibt es Berufsbilder oder Berufsfelder, in denen der Integrationserfolg erhöht ist?

### **1.2 Abgrenzung**

Diese Arbeit fokussiert sich auf Personen mit einer Intelligenzminderung und einer Lernbehinderung. Wenn in der vorliegenden Arbeit von kognitiv beeinträchtigten Personen gesprochen wird, sind Personen gemeint, die einen Gesamt-IQ bis und mit 85 aufweisen. Andere Beeinträchtigungen der geistigen Fähigkeiten - wie beispielsweise isolierte

Lernstörungen, leichte kognitive Beeinträchtigungen oder kognitive Störungen - werden in der vorliegenden Untersuchung nicht berücksichtigt. Die Arbeit konzentriert sich zudem auf die Integration kognitiv beeinträchtigter Menschen in den ersten Arbeitsmarkt. Die Integration in den ergänzenden Arbeitsmarkt und damit in geschützte Werkstätten wird nicht behandelt.

## 2 Kognitive Beeinträchtigungen

Für kognitive Beeinträchtigungen gibt es bis heute keine eindeutige oder allgemein akzeptierte Definition (De Haen, 2016; Haeberlin et al., 2003). Dies ist darauf zurückzuführen, dass Menschen mit einer geistigen Behinderung, einer Intelligenzminderung oder einer Lernbehinderung sehr vielfältige Erscheinungsformen und Ausprägungsgrade intellektueller Einschränkungen aufweisen (Sinzig & Lehmkuhl, 2006). Die Begriffe «geistige Behinderung», «Intelligenzminderung» und «intellektuelle Beeinträchtigung» meinen dasselbe und fungieren als Sammelbezeichnung für Menschen mit ganz unterschiedlichen Voraussetzungen ihrer kognitiven Fähigkeiten. Gemäss Weltgesundheitsorganisation WHO handelt es sich bei der Intelligenzminderung um eine verzögerte oder unvollständige Entwicklung der geistigen Fähigkeiten, wobei vor allem die Denkfähigkeit, die Sprachfähigkeit sowie die motorischen und sozioemotionalen Fähigkeiten betroffen sind (World Health Organization, 2001, zitiert nach Mayer & Lutz, 2017, S. 251). Demnach haben kognitiv beeinträchtigte Menschen Schwierigkeiten beim Verstehen und Lernen komplexer Informationen, aber auch beim Planen, Problemlösen oder beim Verallgemeinern von Situationen (Dorsch, 2022b; Eckert, 2022). Sie brauchen länger Zeit zum Lernen und haben Mühe mit abstrakten Konzepten (Shree & Shukla, 2016). Ihnen fehlt oft der Überblick und sie haben Schwierigkeiten, mehrere Handlungsoptionen simultan zu erfassen (Kröber, 2014). Menschen mit einer Intelligenzminderung verfügen über eine deutlich unterdurchschnittliche intellektuelle Leistungsfähigkeit (Straßburg, 2014), was sich auf ihre Anpassungs- und Verständigungsfähigkeit auswirkt (Mayer & Lutz, 2017). Ihnen fällt es im Vergleich zu Personen mit durchschnittlichem Intelligenzprofil schwerer, sich die Welt zu erschliessen, sie zu verstehen und in ihr zu handeln (Kröber, 2014). Davon sind sowohl ihre zwischenmenschlichen Interaktionen, ihre eigenständige Versorgung, ihre sprachlichen, emotionalen, motorischen oder lebenspraktischen Fähigkeiten wie auch ihre Kognition betroffen (Sinzig & Lehmkuhl, 2006). Die erschwerte Anpassungsfähigkeit an die Anforderungen des alltäglichen Lebens (De Haen, 2016) kann sich in den verschiedensten Bereichen zeigen wie beispielsweise im Beruf, in der Freizeit, der Gesundheits- und Sicherheitssorge oder der Erziehungsfähigkeit (Mayer & Lutz, 2017).

Im Folgenden werden die verschiedenen Formen von kognitiven Beeinträchtigungen - insbesondere die Intelligenzminderung und die Lernbehinderung - beschrieben. Diese zwei werden anschliessend von der kognitiven Störung, der leichten kognitiven Beeinträchtigung und von den Lernstörungen abgegrenzt.

### **2.1 Klassifikationssysteme für die Intelligenzminderung und die Lernbehinderung**

Um die verschiedenen Ausprägungen kognitiver Beeinträchtigungen zu definieren, haben medizinische und psychologische Fachdisziplinen Klassifikationssysteme erarbeitet (Lingg & Theunissen, 2017). Eines davon orientiert sich am Intelligenz-Quotienten (IQ; Mayer & Lutz, 2017). Dabei wird der IQ-Wert von kognitiv beeinträchtigten Personen anhand standardisierter Intelligenztests individuell bestimmt und einer Diagnose zugeordnet. Im internationalen Raum wird dafür die Einteilung nach der International Classification of Diseases der WHO (ICD-10) verwendet (Schützwohl & Sappok, 2020; Yaruss & Quesal, 2004). Im amerikanischen Raum kommt das DSM-5 (Diagnostisches und Statistisches Manual Psychischer Störungen) der American Psychiatric Association zum Einsatz (Lingg & Theunissen, 2017). Sowohl ICD-10 als auch DSM-5 differenzieren vier Schweregrade einer Intelligenzminderung (Mayer & Lutz, 2017). Je nach Höhe des Intelligenzquotienten werden folgende Kategorien unterschieden (Mayer & Lutz, 2017):

- *leichte* Intelligenzminderung (IQ 50 – 69; F70 im ICD-10),
- *mittelgradige* Intelligenzminderung (IQ 35 – 49; F71 im ICD-10),
- *schwere* Intelligenzminderung (IQ 20 – 34; F72 im ICD-10)
- *schwerste* Intelligenzminderung (IQ <20; F73 im ICD-10)

Bewegt sich der IQ zwischen 70 bis 84 spricht man von einer Lernbehinderung (Mayer & Lutz, 2017). Personen mit einer Lernbehinderung haben Schwierigkeiten beim Aneignen von Lernstoff. Ihre Intelligenzleistung liegt im *unterdurchschnittlichen* Bereich. Im Gegensatz dazu liegen die intellektuellen Fähigkeiten von Personen mit einer Intelligenzminderung (IQ <70) im *weit unterdurchschnittlichen* Intelligenzbereich (Arbeitsgruppe IVL-SPD, 2014). Um eine geistige Behinderung handelt es sich gemäss ICD-10 und DSM-5 erst bei einem IQ unter 70 (Mayer & Lutz, 2017; Neuhäuser et al., 2013; Shree & Shukla, 2016). Obschon Personen mit einer Lernbehinderung im Alltagsleben - insbesondere bei der Ausbildung und der Berufsfindung - von Schwierigkeiten betroffen sind, fallen sie noch nicht in den Bereich einer geistigen Behinderung (Arbeitsgruppe IVL-SPD, 2014; Straßburg, 2014).

## KOGNITIVE BEEINTRÄCHTIGUNGEN

Der Begriff «Lernbehinderung» wird im ICD-10 nicht mehr erwähnt. Die Lernbehinderung wird dort mit der Ziffer F81.9 kodiert und neu als «nicht näher bezeichnete Entwicklungsstörung schulischer Fertigkeiten» bezeichnet (Arbeitsgruppe IVL-SPD, 2014). Im schulischen Kontext wird der Begriff «Lernbehinderung» jedoch nach wie vor als Arbeitskonzept genutzt, um Personen mit Lerneinschränkungen zu beschreiben (Clopath, 2020). Es wird deutlich, dass je nach Fachdisziplin und beruflichem Kontext unterschiedliche Begrifflichkeiten verwendet werden und keine allgemeingültigen Definitionen bestehen (Clopath, 2020). Dies erschwert das Verständnis von den verschiedenen kognitiven Beeinträchtigungen. Tabelle 1 fasst zusammen, welche Begrifflichkeiten und Diagnosen je nach Höhe des Intelligenzniveaus verwendet werden.

**Tabelle 1**

*Zuordnung der IQ-Werte zu Diagnosen und psychologischen Begrifflichkeiten*

IQ-Bereich	Statistische Einordnung	Interpretation / Bedeutung	ICD-10
<70	Weit unterdurchschnittliche Intelligenz	<u>Geistige Behinderung</u> - Intelligenzminderung - intellektuelle Beeinträchtigung - intellektuelle Entwicklungsstörung  - je nach Schweregrad: - schulbildungsfähig - praktisch bildungsfähig - gewohnheitsfähig - pflegebedürftig	IQ 50-69: leichte Intelligenzminderung  IQ 35-49: mittelgradige Intelligenzminderung  IQ 20-34: schwere Intelligenzminderung  IQ <20: schwerste Intelligenzminderung
70-85	Unterdurchschnittliche Intelligenz	<u>Lernbehinderung</u> - Lernschwäche - reduzierte Lernfähigkeit - niedrige Intelligenz	Die Lernbehinderung (IQ 70-84) wird im ICD-10 im Kapitel F8 unter den umschriebenen Entwicklungsstörungen schulischer Fertigkeiten mit der Ziffer F81.9 kodiert («nicht näher bezeichnete Entwicklungsstörung schulischer Fertigkeiten»). Der Begriff «Lernbehinderung» wird im ICD-10 aber nicht mehr verwendet.

## KOGNITIVE BEEINTRÄCHTIGUNGEN

IQ-Bereich	Statistische Einordnung	Interpretation / Bedeutung	ICD-10
85-115	Durchschnittliche Intelligenz  Differenzierungen: a) unterer b) mittlerer c) oberer Durchschnittsbereich	<u>Altersgemäße Lernfähigkeit</u>  Differenzierungen im a) unteren Durchschnitt: - durchschnittliche Intelligenz im unteren Normbereich - Lernbeeinträchtigung - Lernschwierigkeiten  b) oberen Durchschnitt: - gut durchschnittlich begabt - durchschnittliche Intelligenz im oberen Normbereich	Keine ICD-10 Klassifikation
115-130	Überdurchschnittliche Intelligenz	<u>Gut bis sehr gut begabt</u>	Keine ICD-10 Klassifikation
>140	Weit überdurchschnittliche Intelligenz	<u>Hochbegabung</u> - je nach Ausprägung auch Höchstbegabung	Keine ICD-10 Klassifikation

Anmerkung. Tabelle übernommen und ergänzt von der Arbeitsgruppe IVL-SPD (2014).

### 2.1.1 ICD-10

Die Intelligenzminderung wird im ICD-10 unter den psychischen und Verhaltensstörungen in den Abschnitten F70 bis F79 klassifiziert (DIMDI, 2022; Schützwohl & Sappok, 2020). Der ICD-10 orientiert sich bei der Einteilung der Diagnosen weitgehend am IQ-Wert (Müller et al., 2017). Dennoch werden zusätzlich zum IQ auch soziale Anpassungsfähigkeiten berücksichtigt (Lingg & Theunissen, 2017). Es wird also auch erfasst, wie stark die Anpassungsfähigkeit an die Anforderungen des alltäglichen Lebens eingeschränkt ist (De Haen, 2016). Der Grad der erschwerten Anpassungsfähigkeit wird anhand bestimmter Alltagsfertigkeiten (z.B. Einschränkung in der Selbstversorgung, Schulausbildung, Sprachniveau) ausgewiesen (De Haen, 2016).

### 2.1.2 DSM-5

Im DSM-5 wird die Intelligenzminderung «intellektuelle Beeinträchtigung» genannt (Schützwohl & Sappok, 2020). Sie erscheint im DSM-5 unter den Störungen der neuronalen und mentalen Entwicklung (Müller et al., 2017). Im DSM-5 werden folgende 3 Kriterien zur Klassifizierung einer Intelligenzminderung erfasst:

## KOGNITIVE BEEINTRÄCHTIGUNGEN

1. unterdurchschnittliche Intelligenzleistungen,
2. Defizite im sozial adaptiven Verhalten und
3. Auftreten bis zum 18. Lebensjahr (Lingg & Theunissen, 2017).

Aus diesen Kriterien wird ersichtlich, dass im DSM-5 die verschiedenen Schweregrade einer intellektuellen Beeinträchtigung nicht nur anhand der intellektuellen Funktionsdefizite festgelegt werden, sondern sie sich auch danach bestimmen, wie schwer eine Person in ihrem adaptiven Funktionsniveau eingeschränkt ist (Schützwohl & Sappok, 2020). Die adaptiven Funktionsdefizite können sich in drei Bereichen zeigen (Hässler, 2022):

1. **konzeptueller Bereich:** Sprache, Lesen, Schreiben, Mathematik, Urteilen, Denken, Wissen, Gedächtnis
2. **sozialer Bereich:** Empathie, soziales Urteilsvermögen, interpersonelle Kommunikationsfähigkeiten, Fähigkeiten zur Beziehungsaufnahme und deren Aufrechterhaltung
3. **alltagspraktischer Bereich:** Selbstmanagement, Aufrechterhalten von Körperhygiene, berufliche Verantwortlichkeit, Umgang mit Geld, Freizeitverhalten, Schulbesuch, andere Arbeitsaufgaben

### 2.1.3 ICD-11

Im Jahr 2019 verabschiedete die WHO die 11. Version des ICD (ICD-11; Hässler, 2022). Offiziell wurde der ICD-11 am 1. Januar 2022 eingeführt. In der Schweiz wird er jedoch noch nicht verbindlich verwendet, da u.a. auf eine deutsche Übersetzung gewartet wird (Thoma, 2021). Der ICD-11 wird nicht mehr in Buchform erscheinen, sondern dient als webbasiertes Codierwerkzeug (Jakob, 2018). Es kann unter folgender Homepage abgerufen werden: <https://icd.who.int/browse11/l-m/en> (World Health Organization, 2022). In diesem neuen Klassifikationssystem wird der Begriff der «Intelligenzminderung» nicht mehr verwendet (Schützwohl & Sappok, 2020). Die Intelligenzminderung wurde umbenannt zur intellektuellen Entwicklungsstörung (6A00) und wird neu als Untergruppe der «neurodevelopmental disorders» klassifiziert (Schützwohl & Sappok, 2020).

## 2.2 Die kognitive Störung und die leichte kognitive Beeinträchtigung

Kognitive Beeinträchtigungen wie die Intelligenzminderung oder die Lernbehinderung lassen sich abgrenzen von einer «kognitiven Störung» sowie einer «leichten kognitiven Beeinträchtigung» (Eckert, 2022). Wohingegen sich die Intelligenzminderung und die

## KOGNITIVE BEEINTRÄCHTIGUNGEN

Lernbehinderung schon im Kindes- oder Jugendalter bemerkbar machen (Mayer & Lutz, 2017) und bei ihnen die Gesamtentwicklung wie auch die Lernfähigkeit voraussichtlich lebenslang beeinträchtigt sind (Shree & Shukla, 2016), ist eine kognitive Störung reversibel (Eckert, 2022). Sie kann z.B. als Amnesie nach einem Unfall oder einem Schlaganfall auftreten und behandelt werden. Unter der leichten kognitiven Beeinträchtigung wird eine Störung der Denkleistung bezeichnet, die vor allem im Alter auftritt und das Alltagsleben kaum beeinträchtigt (Eckert, 2022).

### 2.3 Lernstörungen

Weiter lässt sich zwischen einer Lernbehinderung und einer Lernstörung unterscheiden. Mit einer Lernbehinderung geht eine unterdurchschnittliche Gesamtintelligenz einher (Akademie für Lerncoaching, 2022). Damit verbunden sind ausgeprägte Lern- und Leistungsprobleme, die sich in (fast) allen Schulfächern zeigen und überdauernd sind (Akademie für Lerncoaching, 2022). Im Gegensatz zur Lernbehinderung oder zur Intelligenzminderung ist bei Personen mit einer Lernstörung die allgemeine Intelligenz nicht eingeschränkt (Akademie für Lerncoaching, 2022; Wilhelm & Kunina, 2009). Betroffene einer Lernstörung weisen trotz normgerecht entwickelter Denkfähigkeit in bestimmten schulischen Fertigkeiten isolierte und erhebliche Defizite auf (Blanz & Filz, 2014). Damit betreffen Lernstörungen jeweils isolierte Leistungsbereiche (z.B. Lesen, Schreiben, Rechnen) und treten auch bei normaler oder sogar überdurchschnittlich hoher Intelligenz auf, während bei einer Lernbehinderung die kognitiven Funktionen allgemein und permanent beeinträchtigt sind (DocCheck Flexikon, 2022b; Dorsch, 2022c). Unter die Lernstörungen fallen z.B. die Lesestörung (Dyslexie), die Rechenstörung (Dyskalkulie), die isolierte Rechtschreibstörung (Dysortographie) oder die Lese-Rechtschreibstörung (Legasthenie; Akademie für Lerncoaching, 2022; Kaufmann & von Aster, 2020).

Damit eine Lernstörung vorliegt, muss sich die verminderte Leistung im jeweiligen Leistungsbereich unter dem für das Alter oder die Klassenstufe zu erwartenden Niveau bewegen (Kaufmann & von Aster, 2020). Die Lernschwierigkeiten dürfen zudem nicht durch eine intellektuelle Beeinträchtigung, eine Seh- oder Hörminderung, eine erworbene Hirnschädigung, widrige psychosoziale Umstände oder durch fehlende schulische Förderung erklärbar sein (Kaufmann & von Aster, 2020). Lernstörungen werden gemäss ICD-10 als *umschriebene* Entwicklungsstörungen schulischer Fähigkeiten diagnostiziert (F81.0 – F81.3; Blanz & Filz, 2014; Dorsch, 2022c; Kaufmann & von Aster, 2020). Synonym werden weitgehend auch die Begriffe isolierte Leistungsstörung, Teilleistungsstörung oder Teilleistungsschwäche verwendet, wobei letztere als veraltet gelten (Blanz & Filz, 2014). Im Gegensatz zu den Lernstörungen wird die Lernbehinderung im ICD-10 als *nicht näher*

*bezeichnete* Entwicklungsstörung schulischer Fertigkeiten (F81.9) diagnostiziert (Arbeitsgruppe IVL-SPD, 2014).

### **2.4 Geistige Behinderung und der Krankheitsbegriff**

Bei der kognitiven Störung und der leichten kognitiven Beeinträchtigung handelt es sich um keine geistige Behinderung (Mayer & Lutz, 2017). Im Gegensatz dazu wird die Intelligenzminderung als (geistige) Behinderung eingeordnet (Mayer & Lutz, 2017). Obschon eine intellektuelle Beeinträchtigung damit als Behinderung gilt, ist sie nicht zwingend auch eine Krankheit und davon abzugrenzen (Lingg & Theunissen, 2017). Mit Blick in die Vergangenheit wurden Menschen mit einer geistigen Behinderung jahrzehntlang als Kranke betrachtet und behandelt (Lingg & Theunissen, 2017). Eine geistige Behinderung galt als Krankheit und wurde oftmals mit «völliger Pflegebedürftigkeit» verbunden (Merkli-Müller, 2013). Heutzutage hat sich die Fachwelt weitgehend von diesem Verständnis distanziert. Krankheit und Behinderung werden voneinander unterschieden. Kognitiv beeinträchtigte Menschen können unabhängig von ihrer geistigen Behinderung Krankheiten entwickeln (Lingg & Theunissen, 2017). Die WHO definiert Gesundheit nicht nur als das Freisein von Krankheit oder Gebrechen, sondern auch als Zustand von vollständigem körperlichem, seelischem und sozialem Wohlbefinden (DocCheck Flexikon, 2022a). Kognitiv beeinträchtigte Menschen können arbeiten und müssen weder in ihrem Wohlbefinden eingeschränkt noch zwingend auf medizinische Behandlung angewiesen sein. Deshalb zählt ihre Beeinträchtigung nicht immer als Erkrankung (Eckert, 2022).

### **2.5 Der Behinderungsbegriff und sein Diskriminierungsgrad**

Früher wurden für die Zuordnung der kognitiven Einschränkungen alte Begriffe verwendet wie Debilität (für die leichte Intelligenzminderung), Imbezillität (für die mittelgradige Intelligenzminderung) und Idiotie (für die schwerste Intelligenzminderung; Mayer & Lutz, 2017). Heute werden diese Begriffe als sehr entwertend und stigmatisierend wahrgenommen, was sie damals jedoch nicht waren (Mayer & Lutz, 2017). Da eine Intelligenzminderung mit einem gewissen Stigma verbunden ist und Betroffene auch der eigentlich wertfrei gemeinten Bezeichnung einer geistigen Behinderung nicht gerne ausgesetzt sind, verändern sich unsere Nomenklaturen ständig. Dementsprechend werden heute neue, weniger diskriminierende Umschreibungen wie «intellektuell herausgefordert» oder «mental behindert» diskutiert (Harris, 2013). Gegen Ende der 1950er Jahre wurde der Begriff der geistigen Behinderung eingeführt, um Begriffe wie Schwachsinn, Idiotie, Geistesschwäche oder Oligophrenie abzulösen (Lingg & Theunissen, 2017). Heute wird auch diskutiert, anstelle von geistiger eher



## KOGNITIVE BEEINTRÄCHTIGUNGEN

von intellektueller Behinderung zu sprechen (Lingg & Theunissen, 2017). Jedoch hat heutzutage auch der Begriff «Behinderung» einen stigmatisierenden Charakter (Lingg & Theunissen, 2017) und es kann stattdessen der Begriff einer «kognitiven Beeinträchtigung» verwendet werden (Eckert, 2022). Allerdings ist mit der Verwendung eines anderen Begriffs noch nicht garantiert, dass behinderte Personen in der gesellschaftlichen Wahrnehmung nicht ausgesondert bzw. bedingungslos angenommen werden (Lingg & Theunissen, 2017). Für die Verständigung bei (sozial-) rechtlichen Angelegenheiten, innerhalb wissenschaftlicher oder interdisziplinärer Diskurse sowie bei bildungs- und sozialpolitischen Entscheidungen ist man nach wie vor auf übergreifende Begrifflichkeiten angewiesen. Deshalb wird auch heute noch am Begriff der geistigen Behinderung festgehalten. Dies, obschon sich Fachleute bewusst sind, welche Probleme damit verbunden sind (Lingg & Theunissen, 2017).

### **2.6 Prävalenz kognitiver Beeinträchtigungen**

Hinsichtlich der Bemessung, wie genau und wie häufig sich kognitive Beeinträchtigungen in der Bevölkerung verteilen, existieren nur unpräzise Schätzungen (Mayer & Lutz, 2017). Es wird vermutet, dass ungefähr 1 bis 3% aller Menschen eine Intelligenzminderung aufweisen (Mayer & Lutz, 2017; Schützwahl & Sappok, 2020). Davon sind ungefähr 2.5% von einer leichten, 0.4% von einer mittelgradigen, 0.3% von einer schweren und 0.04% von einer schwersten Intelligenzminderung betroffen (Mayer & Lutz, 2017). Die meisten Menschen mit einer Intelligenzminderung, nämlich 80%, weisen eine leichtgradige Form auf (Schützwahl & Sappok, 2020). Etwa 10% der Bevölkerung sind von einer Lernbehinderung betroffen und bei mindestens etwa 4% besteht eine umschriebene Entwicklungsstörung, bei der nur einzelne Entwicklungsbereiche vom Durchschnitt abweichen bei jedoch normaler Gesamtintelligenz (Straßburg, 2014). Vom Geschlechterverhältnis her treffen auf 1000 Jugendliche ca. 5.4 Jungen und 2.9 Mädchen mit einer Intelligenzminderung. Damit sind Jungen fast doppelt so häufig betroffen wie Mädchen (Straßburg, 2014).

### **2.7 Komorbiditäten mit kognitiven Beeinträchtigungen**

Gemäss epidemiologischen Studien aus dem deutschsprachigen Raum, aus Amerika und Nordeuropa weisen 30-40% aller Menschen mit einer geistigen Behinderung Verhaltensauffälligkeiten auf (Theunissen & Schirbort, 2003). Bei nicht behinderten Kindern und Jugendlichen liegt diese Zahl bei 14-20% (Theunissen, 2007). Besonders hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang die Komorbidität von geistiger Behinderung und psychischen Erkrankungen. Ungefähr 10-14% der geistig behinderten Personen leiden zusätzlich an einer psychischen Störung (Theunissen, 2007). Andere Autoren aus dem psychiatrischen

## KOGNITIVE BEEINTRÄCHTIGUNGEN

Fachbereich geben hierzu weitaus höhere Prävalenz-Zahlen an (Theunissen, 2007). Menschen mit Intelligenzminderung sind etwa dreimal häufiger als die übrige Bevölkerung von einer psychischen Störung betroffen (Müller et al., 2017). Dazu gehören beispielsweise depressive, bipolare oder auch Angststörungen (Dorsch, 2022b). Kognitive Beeinträchtigungen treten jedoch nicht nur komorbid mit psychiatrischen, sondern auch mit zahlreichen anderen medizinischen Erkrankungen auf (Lingg & Theunissen, 2017). Häufig sind zum Beispiel Seh- oder Hörstörungen (Lingg & Theunissen, 2017), Epilepsien (Mayer & Lutz, 2017), ADHS (Hässler & Thome, 2012), Autismus-Spektrum-Störungen, stereotype Bewegungsstörungen oder Impulskontrollstörungen (Dorsch, 2022b). Ein Überblick über die Prävalenz unterschiedlicher komorbider, medizinischer Probleme ist in Tabelle 2 ersichtlich.

**Tabelle 2**

*Medizinische Probleme und Prävalenz bei Menschen mit einer geistigen Behinderung*

Störungen	Häufigkeiten in %
Sehstörungen	23-57
Hörstörungen	3-24
Andere HNO-Probleme	15-27
Zahnärztliche Probleme	11-27
Epilepsie	21-34
Andere neurologische Störungen	15-55
Psychiatrische Störungen	10-14
Verhaltensstörungen	17-56
Fettsucht	10-22
Herz-Kreislaufstörungen	5-23
Urologische/gynäkologische Störungen	5-11
Gastrointestinale Störungen	1-22
Orthopädische Störungen	13-54
Endokrinologische Störungen	3-11
Dermatologische Störungen	4-35
Störungen der Atmungsorgane	7-13

*Anmerkung.* Tabelle leicht angepasst übernommen von Lingg und Theunissen (2017, S. 14).

## 2.8 Diagnostik kognitiver Beeinträchtigungen

Wie im letzten Kapitel ersichtlich wurde, gehen kognitive Beeinträchtigungen mit vielen möglichen Komorbiditäten einher. Es ist deshalb wichtig, die Ätiologie der kognitiven Beeinträchtigung zu klären. Dazu ist es unabdingbar, auch bildgebende Verfahren einzusetzen, damit man allfällige neurochirurgisch behandelbare Läsionen entdeckt (Mayer & Lutz, 2017). In den meisten Fällen wird dafür ein kraniales Magnetresonanztomogramm (cMRT) eingesetzt (Mayer & Lutz, 2017). Für eine möglichst zielgerichtete Behandlung und Beratung der Angehörigen ist es ebenfalls zentral, genetische Untersuchungen (Schützwohl

## KOGNITIVE BEEINTRÄCHTIGUNGEN

& Sappok, 2020) durchzuführen, um genetisch determinierte Grunderkrankungen festzustellen (z.B. tuberöse Sklerose, Double Cortex-Syndrom; Mayer & Lutz, 2017).

Um eine kognitive Beeinträchtigung zu diagnostizieren, werden zusätzlich zu bildgebenden Verfahren und genetischen Untersuchungen auch testpsychologische Instrumente eingesetzt (z.B. der Wechsler Intelligenztest; Schützwahl & Sappok, 2020). Eine Übersicht über mögliche testpsychologische Diagnostikverfahren bietet Tabelle 3. In der medizinischen Fachliteratur wird diskutiert, dass für die Beurteilung der kognitiven Leistungsfähigkeit reine IQ-Testungen nicht mehr ausreichen (Schützwahl & Sappok, 2020). Hierzu wird die Entwicklung geeigneter neuropsychologischer Testverfahren gefordert.

Zusätzlich zu testpsychologischen und bildgebenden Verfahren sind Befragungen und Einschätzungen des Umfelds zentral, z.B. zum Schwangerschafts- und Geburtsverlauf, zu somatischen Vorerkrankungen, zur frühkindlichen Entwicklung sowie zum allgemeinen körperlichen und kognitiven Entwicklungsverlauf (Mayer & Lutz, 2017). Wenn keine standardisierten Testverfahren angewendet werden können, werden Verfahren zur Einschätzung des Entwicklungsstands eingesetzt (Mayer & Lutz, 2017). Auch dabei ist es hilfreich, Angehörige und Betreuungspersonen zu befragen und Informationen über die soziale Anpassung und Kompetenz der Betroffenen zu gewinnen (Mayer & Lutz, 2017).

Eine Intelligenzminderung ohne körperliche Begleiterkrankungen wird meistens bis zum dritten Lebensjahr festgestellt, weil die psychomotorische und sprachliche Entwicklung verzögert sind (Mayer & Lutz, 2017). Leichtere Formen hingegen fallen teilweise auch erst im Kindergarten- oder Schulalter auf.

### Tabelle 3

*Übersicht über mögliche testpsychologische Diagnostikverfahren zur Feststellung einer geistigen Behinderung*

Test für	Name des Tests
Allgemeines Leistungsvermögen	<i>Allgemeine Intelligenzdiagnostik:</i> Wechsler Intelligenztest, WAIS-IV, gut geeignet für leicht bis mittelgradig intelligenzgeminderte Personen. Neben dem Gesamt-IQ können folgende Teilindizes ermittelt werden: - Sprachverständnis - Wahrnehmungsgebundenes logisches Denken - Arbeitsgedächtnis und - Verarbeitungsgeschwindigkeit
	<i>Benennen:</i> Boston-Naming-Test, evt. Kurzform aus der Testbatterie CERAD-Plus
	<i>Wortflüssigkeit:</i> Regensburger Wortflüssigkeitstest, semantisch oder phonologisch
	<i>Sprachverständnis:</i> Token-Test aus dem Aachener-Aphasie-Inventar
Entwicklungsdiagnostik	Denver-Entwicklungsskalen Münchener Funktionelle Entwicklungsdiagnostik Vineland-Skala Social-Maturity Scale
Spezifische Diagnostika	Testbatterie für geistig Behinderte (TBGB) Heidelberger Sprachentwicklungstest (HSET) Frostig-Entwicklungstest (FEW) Zur Einschätzung der Werkstattfähigkeit: Werdenfelder Testbatterie zur Messung kognitiv-intellektueller Fähigkeiten bei Menschen mit Behinderungen (WTB)

*Anmerkung.* Tabelle leicht angepasst übernommen von Mayer und Lutz (2017, S. 254).

### 2.9 Ursachen kognitiver Beeinträchtigungen

Es gibt zahlreiche mögliche Ursachen für eine kognitive Beeinträchtigung (Mayer & Lutz, 2017). Nur bei etwa 25% der Betroffenen kann der geistigen Behinderung eine eindeutige Ursache zugeschrieben werden (Dorsch, 2022a). Je schwerer der Grad der kognitiven Beeinträchtigung, umso eher lässt sich eine klare Ursache finden (Mayer & Lutz, 2017; Shree & Shukla, 2016). Bis heute ist umstritten, ob primär hirnorganische Ursachen oder doch eher (fehlende) Lerneinflüsse für eine Intelligenzminderung verantwortlich sind (Mayer & Lutz, 2017). In Industrieländern ist die Intelligenzminderung häufig genetisch bedingt (Schützwohl & Sappok, 2020). Aufgrund Zwillings- und Adoptionsstudien wird angenommen, dass sowohl erbliche Faktoren als auch Umwelteinflüsse die Intelligenz beeinflussen. Die aktuelle Forschung geht davon aus, dass die Erblichkeit von Intelligenz zwischen 0.45 und 0.80 liegt (Mayer & Lutz, 2017). Somit ist die Intelligenzentwicklung eines Kindes zu 45 bis 80% auf genetische Faktoren zurückzuführen. Demnach ist davon auszugehen, dass kognitive Beeinträchtigungen multifaktoriell bedingt sind (Mayer & Lutz, 2017). Zur Ätiologie von Intelligenzminderungen lässt sich Folgendes zusammenfassen: etwa 15% der Intelligenzminderungen sind auf Chromosomenanomalien, mehr als 15% auf monogene Erkrankungen, ca. 12% auf primäre Fehlbildungen des Zentralnervensystems und auf Dymorphie-Syndrome sowie 10% auf entwicklungshemmende Einflüsse in der Schwangerschaft zurückzuführen (Straßburg, 2014). Weitere 10-15% der Intelligenzminderungen lassen sich durch Komplikationen am Ende der Schwangerschaft (Frühgeburten), 10% durch Komplikationen während der Geburt (z.B. Minderperfusion des Gehirns, Sauerstoffmangel) und weniger als 10% durch erworbene Hirnschäden nach der Geburt erklären (Straßburg, 2014).

Es gibt also zahlreiche Umwelteinflüsse, welche eine kognitive Beeinträchtigung auslösen oder mitbegründen können. Je nach Zeitpunkt, wann die Schädigungen eingetreten sind, lassen sich pränatale, perinatale und postnatale Ursachen einer kognitiven Beeinträchtigung benennen (Mayer & Lutz, 2017).

#### 2.9.1 Pränatale Ursachen

Als pränatale Ursachen gelten Schädigungen, die vor der 28. Schwangerschaftswoche eingetroffen sind (Mayer & Lutz, 2017). Hierzu gehören beispielsweise genetische oder chromosomal-vererbte Störungen, die zu einer kognitiven Beeinträchtigung führen (z.B. Malformationen der kortikalen Entwicklung, chromosomal-vererbte Störungen wie z.B. das Down-Syndrom oder Fragile X-Syndrom, Erbkrankheiten wie Stoffwechselstörungen, z.B. Phenylketonurie; Dorsch, 2022a; Mayer & Lutz, 2017). Weitere pränatale Ursachen können

## KOGNITIVE BEEINTRÄCHTIGUNGEN

Infektionen der Mutter während der Schwangerschaft sein (z.B. Röteln, Listeriose, Herpes, Toxoplasmose; Dorsch, 2022a; Mayer & Lutz, 2017). Auch mütterliches Rauchen, der Einfluss von Alkohol und anderen Drogen oder Medikamenten während der Schwangerschaft zählen zu den pränatalen Ursachen. Von Kindern mit einem fetalen Alkoholsyndrom (Alkoholembryopathie) sind rund 90% lern- oder intelligenzgemindert (Mayer & Lutz, 2017).

### **2.9.2 Perinatale Ursachen**

Als perinatale Ursachen einer kognitiven Beeinträchtigung zählen jene Schädigungen, die nach der 28. Schwangerschaftswoche bis und mit dem 6. Lebenstag eintreten. Dazu gehören zum Beispiel Komplikationen während der Geburt, welche zu Sauerstoffmangel, Hirnblutungen oder Erkrankungen des Zentralnervensystems des Neugeborenen führen können (Mayer & Lutz, 2017).

### **2.9.3 Postnatale Ursachen**

Alle Ursachen, die ab dem 7. Lebenstag eintreten, werden als postnatale Ursachen bezeichnet (Mayer & Lutz, 2017). Hierzu gehören beispielsweise entzündliche Erkrankungen des Zentralnervensystems (z.B. Hirnhautentzündungen, Enzephalitis, Keuchhustenenzephalopathie), aber auch andere Erkrankungen, Unfälle oder Vergiftungen wie beispielsweise Schädel-Hirn-Traumata, Hirntumoren, Apnoen, Epilepsien, hormonelle Störungen (z.B. Schilddrüsenunterfunktion) oder Intoxikationen mit Blei oder Quecksilber (Dorsch, 2022a; Mayer & Lutz, 2017).

### **2.9.4 Risikofaktoren für die Entwicklung einer kognitiven Beeinträchtigung**

Anhand der letzten Unterkapitel wird ersichtlich, dass es zahlreiche Faktoren gibt, die zur Entwicklung einer kognitiven Beeinträchtigung beitragen können. Tabelle 4 bietet eine Übersicht über mögliche Risikofaktoren für die Entwicklung einer geistigen Behinderung. Darin wird ersichtlich, dass auch psychosoziale Umweltfaktoren einen Zusammenhang zu kognitiven Beeinträchtigungen aufweisen können, indem sie nämlich in Interaktion mit genetischen Faktoren die geistige Funktionsentwicklung beeinflussen (Shree & Shukla, 2016). Als risikohafte psychosoziale Faktoren gelten beispielsweise Armut, Vernachlässigung, Missbrauch, fehlende intellektuelle Stimulation oder geringe Eltern-Kind-Interaktionen (Shree & Shukla, 2016).

**Tabelle 4**

*Risikofaktoren im Zusammenhang mit geistiger Behinderung*

Zeitraum	Biomedizinisch	Sozial	Verhalten	Erziehung
<b>Pränatal</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Chromosomale Veränderungen</li> <li>2. Veränderungen einzelner Gene</li> <li>3. Syndrome</li> <li>4. Stoffwechselstörungen</li> <li>5. Cerebrale Schädigungen</li> <li>6. Krankheit der Mutter</li> <li>7. Alter der Eltern</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Armut</li> <li>2. Mütterliche Fehlernährung</li> <li>3. Häusliche Gewalt</li> <li>4. Fehlender Zugang zu Angeboten für Eltern (Schwangerschafts-, Elternkurse, Betreuung durch Gynäkologen etc.)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Drogen-, Alkohol-, Nikotin- und Tabakmissbrauch der Eltern</li> <li>2. Elterliche Unreife</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kognitive Einschränkungen der Eltern und fehlende Unterstützung</li> <li>2. Fehlende Vorbereitung auf die Elternschaft</li> </ol>
<b>Perinatal</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Geburtstermin (zu früh oder zu spät geboren)</li> <li>2. Geburtsverletzung</li> <li>3. Neugeborenen-erkrankungen (Gelbsucht etc.)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fehlender Zugang zur Geburtshilfe (Krankenhaus, Hebammen etc.)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ablehnung von Hilfe (z.B. Hausgeburt allein)</li> <li>2. Aufgabe und Vernachlässigung des Kindes (aussetzen, liegen lassen etc.)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fehlende medizinische Beratung für weitere soziale und medizinische Angebote bei der Entlassung</li> </ol>
<b>Postnatal</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Traumatische Hirnverletzungen</li> <li>2. Fehlernährung</li> <li>3. Gehirn(-haut)-entzündung</li> <li>4. Anfallsleiden</li> <li>5. Degenerative Störungen</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Unzureichende Betreuung des Kindes</li> <li>2. Fehlen adäquater Stimulationen</li> <li>3. Armut in der Familie</li> <li>4. Chronische Krankheiten in der Familie</li> <li>5. Hospitalisierung/Institutionalisierung</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kindesmissbrauch und Vernachlässigung</li> <li>2. Häusliche Gewalt</li> <li>3. Überbehütung oder laissez-faire Einstellung</li> <li>4. Soziale Deprivation</li> <li>5. Schwieriges Verhalten des Kindes</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Unzureichend wahrgenommene / ausgeführte Elternschaft</li> <li>2. Verzögert gestellte Diagnosen</li> <li>3. Inadäquate (fehlende) Dienste einer Frühbehandlung</li> <li>4. Unzureichende (fehlende) heilpädagogische Dienste</li> <li>5. Unzureichende familiäre Unterstützung</li> </ol>

*Anmerkung.* Tabelle übernommen und leicht angepasst von Luckasson et al. (2002, zitiert nach Lingg und Theunissen, 2017, S. 14).

### 3 Berufswahl

Mit zunehmendem Alter werden Jugendliche mit der Aufgabe konfrontiert, eine für sich angemessene und realistische Ausbildungs- und Berufswahlentscheidung zu fällen (Blickle, 2015). Eine wichtige Voraussetzung, um einen eigenen Berufswahlentscheid treffen zu können, ist eine hohe Berufswahlreife (Blickle, 2015). Berufswahlreif ist, wer bereit und fähig

## BERUFSWAHL

ist, die Entwicklungsaufgabe der Berufswahl anzugehen und erfolgreich zu bewältigen (Blickle, 2015). Zur Berufswahlreife gehören folgende vier Aspekte:

1. Planungskompetenz,
2. Entscheidungskompetenz,
3. Wissen über das Selbst und die relevante berufliche Umwelt,
4. Berufswahlzuversicht (Blickle, 2015).

Bei Personen mit kognitiven Beeinträchtigungen sind diese vier Aspekte deutlich eingeschränkt. Wie eingangs erwähnt, äussern sich kognitive Beeinträchtigungen durch Schwierigkeiten beim Planen, Problemlösen, Einschätzen von Situationen und beim Gewinnen eines Überblicks (Dorsch, 2022c; Eckert, 2022). Es fällt kognitiv beeinträchtigten Menschen schwer, die Berufswelt und das eigene Selbst zu erkunden bzw. ihre Fähigkeiten und Interessen mit der Arbeitswelt in Bezug zu stellen (Schellenberg & Hofmann, 2018). Für sie ist es deshalb kaum möglich, eigene und realistische Entscheidungskriterien herauszuarbeiten, nach denen sie ihre Berufswahl treffen können. Weiter ist die Selbstwirksamkeitserwartung bei Personen mit kognitiven Beeinträchtigungen verringert (Lingg & Theunissen, 2017), was sich negativ auf den vierten Aspekt der Berufswahlbereitschaft – die Berufswahlzuversicht – auswirkt.

Um erfolgreiche Berufswahlentscheide zu fällen, sind Personen mit einer intellektuellen Beeinträchtigung auf Unterstützung angewiesen. Sie brauchen beispielsweise Hilfe bei der Organisation von Berufsbesichtigungen oder in der Auseinandersetzung mit den eigenen Stärken und Vorlieben. Auch die Berufswahlzuversicht kann durch Unterstützung gestärkt werden. Damit die Unterstützungsleistungen im Berufswahlprozess möglichst zielgerichtet ansetzen können, ist es hilfreich zu wissen, welche Aspekte eine erfolgreiche Berufswahl ausmachen. Diese Gesichtspunkte werden im folgenden Kapitel beleuchtet.

### **3.1 Erfolgsfaktoren bei der Berufswahl**

Ein wichtiges Erfolgskriterium für einen erfolgreichen Übergang von der Schule in die Berufsausbildung ist eine gute Passung zwischen der beruflichen Umwelt und den Interessen, Fähigkeiten und Bedürfnissen der Jugendlichen (Sabatella & von Wyl, 2018). Dazu gehört, dass die Kompetenzen möglichst gut zu den Anforderungen in der Ausbildung passen. Das Berufsumfeld sollte auch möglichst gut mit den individuellen Motiven, Interessen und Werthaltungen einer Person übereinstimmen (Blickle, 2015). Verschiedene Metaanalysen aus dem psychologischen Forschungsfeld konnten zeigen, dass die Berufszufriedenheit und die Arbeitsleistung umso höher und das Risiko für eine spätere Arbeitslosigkeit umso tiefer ausfallen, je besser das individuelle Interessensprofil einer Person mit dem Anforderungsprofil

## BERUFSWAHL

eines Berufs übereinstimmt (Assouline & Meir, 1987; Blickle, 2011, 2015; Van Iddekinge et al., 2011). Je intensiver sich Jugendliche dem Prozess der Berufswahl widmen, umso mehr Kenntnisse erlangen sie in der Regel über sich selbst und den zukünftigen Beruf und umso höher fällt ihre vorweggenommene Passungswahrnehmung aus (Neuenschwander et al., 2012). Ein starkes Gefühl, zum gewählten Beruf zu passen, hilft ihnen, den Übergang in die Berufsausbildung möglichst gut zu bewältigen. Wählen Jugendliche einen Beruf, der zu ihren Interessen und Fähigkeiten passt, so ist die Chance eines Ausbildungsabbruchs deutlich kleiner (Hofmann et al., 2020).

Das Berufswahl- und Berufsfindungsgeschehen wird jedoch nicht nur von den Fähigkeiten, Interessen und Motiven gesteuert, sondern auch das Selbstkonzept einer Person trägt massgeblich dazu bei (Blickle, 2015). Das Selbstkonzept einer Person umfasst sowohl die Selbstwahrnehmung als auch die Bewertung der eigenen Fähigkeiten, Begabungen und Interessen (Sabatella & von Wyl, 2018). Je klarer und stabiler das Selbstkonzept einer Person ist, je weniger Widersprüche es aufweist und je höher das Selbstvertrauen (bzw. die Selbstwirksamkeitsüberzeugung) einer Person ist, desto erfolgsversprechender verläuft die Berufsfindung und der Übergang von der Schule zum Beruf (Blickle, 2015; Hirschi, 2007, 2008; Schellenberg & Hofmann, 2015).

### **3.2 Berufswahl und kognitive Beeinträchtigung**

Gemäss dem vorangehenden Kapitel fällt die Berufswahl besonders günstig aus, wenn:

- die Anforderungen einer Ausbildung möglichst gut mit den Fähigkeiten, Kompetenzen und dem Lernpotential einer Person übereinstimmen,
- die Interessen und Werthaltungen einer Person möglichst gut zum Beruf und zum Arbeitsumfeld passen,
- ein klares Selbstkonzept und hohes Selbstvertrauen (Selbstwirksamkeit) bestehen.

Bei Jugendlichen mit einer kognitiven Beeinträchtigung ist die Erarbeitung dieser berufswahlbegünstigenden Kriterien erschwert. Dies wird in den nächsten Absätzen ausgeführt.

Vor dem Hintergrund, dass das Lernpotential von Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung eingeschränkt ist, scheint es für sie ungemein zentral, das richtige Ausbildungsniveau auszuwählen. Auch im Hinblick auf die Anforderungen eines Berufs ist darauf zu achten, dass diese gut mit den kognitiven Einschränkungen zusammenpassen (Schellenberg & Hofmann, 2015). Um die Berufsfindung möglichst passend zu gestalten, lohnt sich eine Abklärung, ob eine Person die für einen Beruf erforderlichen Fähigkeiten und das nötige Lernpotenzial mitbringt (Blickle, 2015). Im Rahmen der Berufswahlklärung sind diese



## INTEGRATION

Aspekte von grosser Bedeutung, um Überforderungen oder Misserfolge in der Ausbildung und in der späteren Arbeitstätigkeit zu verhindern.

Auch hinsichtlich der Erarbeitung eines Interessensprofils stehen Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung vor besonderen Herausforderungen. Da sie Schwierigkeiten haben, über ihr Selbst und ihre Interessen zu reflektieren, dürfte es ihnen besonders schwerfallen, herauszufinden, welches Berufsumfeld ihnen entsprechen könnte (Schellenberg & Hofmann, 2018). Menschen mit einer Intelligenzminderung fällt das Verständnis abstrakter Begriffe oder Aspekte, die nicht unmittelbar in der aktuellen Wahrnehmung zugänglich sind (z.B. Äusserungen im Konjunktiv, Betrachtungen der Vergangenheit oder der Zukunft) schwer (De Haen, 2016). Dies stellt besondere Ansprüche an das Berufsberatungsgespräch. Übliche Fragen wie «Was hat dir beim Schnuppern gefallen?», «Wenn du dir vorstellst, du würdest diese Tätigkeit ausführen, würdest du das gerne tun?», können höchstwahrscheinlich nicht zielführend beantwortet werden. Personen mit Intelligenzminderung wiederholen oft Gehörtes, ohne es inhaltlich nachvollziehen zu können, sind leicht ablenkbar und wechseln spontan das Thema (De Haen, 2016). Damit wird deutlich, dass sich im Berufswahlprozess kognitiv beeinträchtigter Personen besondere Herausforderungen stellen.

Ebenso ist ein weiterer Aspekt für eine erfolgreiche Berufswahl – ein klares Selbstkonzept und gutes Selbstvertrauen – bei Personen mit kognitiven Beeinträchtigungen ungünstig ausgeprägt. Sie sind sich ihrem Selbstkonzept oft weniger bewusst und weisen eine geringere Selbstwirksamkeitserwartung auf als Personen mit durchschnittlicher oder hoher Intelligenz (Lingg & Theunissen, 2017).

Es wird deutlich, dass kognitiv beeinträchtigte Personen im Berufswahlprozess besonders herausgefordert sind. Sie bringen ungünstige Voraussetzungen für den beruflichen Einstieg mit und sind bei der Bewältigung des Übergangs in eine Ausbildung gefährdet (Sabatella & von Wyl, 2018; Schellenberg & Hofmann, 2015; von Wyl et al., 2018).

## 4 Integration

Mit dem Begriff der Integration wird die Zugehörigkeit eines Menschen im Verhältnis zur Gesellschaft beschrieben (Schaufelberger, 2013). Es handelt sich dabei um die Möglichkeit der Teilhabe an zentralen gesellschaftlichen Bereichen – beispielsweise am Arbeitsmarkt, dem Bildungssystem oder dem Wohnungsmarkt (Bundeszentrale für politische Bildung, 2022).

Unter Arbeitsintegration wird der Zugang von Personen zu Arbeit verstanden. Arbeit bezieht sich dabei vor allem, jedoch nicht nur, auf die Erwerbsarbeit (Schaufelberger, 2013).

## INTEGRATION

In der Praxis werden zur Beschreibung von Arbeitsintegration unterschiedliche Begriffe verwendet (Schaufelberger, 2013). Im Bereich der sozialen Arbeit beispielsweise kommen synonym die Bezeichnungen *berufliche* und *soziale Integration* zum Einsatz. Die *berufliche Integration* umfasst alle Massnahmen zur Aufnahme einer bezahlten Erwerbsarbeit. Die *soziale Integration* beschreibt die Möglichkeit, einer Beschäftigung nachzukommen, im Sinne von sozialer Teilhabe und Stabilisierung (Schaufelberger, 2013). Damit sind beispielsweise Personen gemeint, die in einer geschützten Werkstätte einer Arbeit nachkommen. Nicht immer verdient jemand mit einer Erwerbsarbeit so viel, dass die staatlichen Sozialversicherungsleistungen (z.B. IV-Renten) minimiert oder ganz aufgehoben werden können (Schaufelberger, 2013).

### 4.1 Rechtliche Grundlagen

Es bestehen zahlreiche gesetzliche Bestimmungen mit dem Ziel, die Benachteiligungen von Menschen mit einer Behinderung zu beseitigen (IVB Behindertenselbsthilfe beider Basel, 2013). Dazu gehört einerseits die schweizerische Bundesverfassung, in der festgehalten ist, dass Menschen mit einer geistigen, körperlichen oder psychischen Behinderung erhöhten Schutz vor Benachteiligung erhalten sollten und niemand aufgrund der Behinderung diskriminiert werden darf (Inclusion Handicap, 2022).

Ebenfalls schreibt das in der Schweiz seit 2004 in Kraft getretene Behindertengleichstellungsgesetz fest, dass Menschen mit einer Behinderung ohne sachliche Rechtfertigung nicht schlechter gestellt oder anders behandelt werden dürfen als Menschen ohne Behinderung (IVB Behindertenselbsthilfe beider Basel, 2013). Es umschreibt auch, dass die Dauer und Gestaltung von Bildungsangeboten und Prüfungen den behindertenspezifischen Bedürfnissen angepasst werden müssen (IVB Behindertenselbsthilfe beider Basel, 2013). Ein wichtiges Instrument für Personen mit einer kognitiven Beeinträchtigung ist der Nachteilsausgleich, welcher während einer EBA- oder EFZ-Ausbildung beim Kanton beantragt werden kann. Mit einem Nachteilsausgleich werden einer Person speziell auf ihre Bedürfnisse zugeschnittene Massnahmen im Zusammenhang mit Lern- und Prüfungssituationen (z.B. Zeitzuschlag bei Prüfungen) zugestanden (Seifert, 2022b).

Als gesetzliche Grundlage besteht weiter eine von der UNO verabschiedete Charta über die Rechte von behinderten Personen. Sie verpflichtet die teilnehmenden Staaten, darunter auch die Schweiz, dazu, die Chancengleichheit und Selbstbestimmung der betroffenen Personen zu fördern (IVB Behindertenselbsthilfe beider Basel, 2013). Die UN-Behindertenrechtskonvention schreibt das gleiche Recht auf Arbeit für Menschen mit und ohne Behinderung fest und verlangt ein inklusives Berufs- und Bildungssystem (INSOS,

## INTEGRATION

2022b). Sowohl der Arbeitsmarkt als auch das Arbeitsumfeld sollten inklusiv gestaltet sein (Clopath, 2020).

Abschliessend sei noch das Bundesgesetz über die Invalidenversicherung erwähnt, welches für Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung im Bereich der Sozialversicherungen zur Anwendung kommt. Menschen, die aufgrund einer gesundheitlichen Schädigung voraussichtlich bleibend oder über längere Zeit ganz oder teilweise in ihrer Erwerbsfähigkeit eingeschränkt sind, gelten als invalid und haben Anspruch auf Unterstützung der Invalidenversicherung (IVB Behindertenselbsthilfe beider Basel, 2013). Das IV-Gesetz sieht unterschiedliche Unterstützungsleistungen für Personen mit einer kognitiven Beeinträchtigung vor. Dazu gehören unter anderem die Unterstützung bei der Lehrstellensuche und der Berufswahlklärung (beispielsweise in Form von Coachings oder spezialisierter Berufsberatung), wie auch Unterstützung während der erstmaligen beruflichen Ausbildung und später bei der beruflichen Integration in den Arbeitsmarkt (IVB Behindertenselbsthilfe beider Basel, 2013; Rüst & Debrunner, 2005).

### **4.2 Allgemeiner und ergänzender Arbeitsmarkt**

Im Zusammenhang mit der beruflichen Integration ist zwischen dem ersten und dem zweiten Arbeitsmarkt zu unterscheiden. Der erste (auch primärer, normaler, regulärer, allgemeiner) Arbeitsmarkt basiert auf individuellen, kompetitiven Beschäftigungsverhältnissen (Rüst & Debrunner, 2005). Es wird in diesem Zusammenhang auch von der *freien Wirtschaft* gesprochen. Auf dem ersten Arbeitsmarkt fragen Unternehmen aus betriebswirtschaftlichen Gründen Arbeitskräfte nach und Arbeitnehmende bieten sich als Arbeitskräfte an (Schaufelberger, 2013). Für ihre Arbeitsleistung werden sie mit Lohn vergütet. Auch Arbeitsleistungen von Personen mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit und mit einem minimalen Lohn zählen als Tätigkeiten im ersten Arbeitsmarkt (auch wenn nebenbei ergänzend noch Transferleistungen von Sozialversicherungen wie z.B. eine IV-Rente fliessen; Schaufelberger, 2013).

Davon abzugrenzen ist der zweite (auch ergänzender oder sekundärer) Arbeitsmarkt. Dieser umfasst den staatlich geförderten Arbeitsmarkt. In diesem werden Arbeitsgelegenheiten, in der Regel in spezifischen Institutionen oder Sozialfirmen, geschaffen und subventionierte Arbeitsverhältnisse angeboten (Bildungsdirektion Kanton Zürich, 2016; Schaufelberger, 2013). Im zweiten Arbeitsmarkt finden auch Personen, deren Integration in den ersten Arbeitsmarkt erschwert ist, eine Beschäftigung (Rüst & Debrunner, 2005). Diese wird teilweise auch als Arbeit in geschützten Werkstätten oder als Beschäftigungsprogramm für Erwerbslose bezeichnet (IVB Behindertenselbsthilfe beider Basel, 2013). Auch

## INTEGRATION

Ausbildungen können von Institutionen im ergänzenden Arbeitsmarkt angeboten werden. Dabei wird oft von Ausbildungen im geschützten Rahmen gesprochen.

### **4.3 Berufsausbildung als begünstigender Faktor für die Integration**

Ein zentraler Faktor, der die Integration in die Arbeitswelt erleichtert, ist eine abgeschlossene Berufsausbildung auf der Sekundarstufe II (Scharenberg et al., 2014). Oftmals ist für die Ausübung einer beruflichen Tätigkeit ein erfolgreicher Ausbildungsabschluss zwingend (Blickle, 2015). Personen mit einer kognitiven Beeinträchtigung sind jedoch einem höheren Risiko ausgesetzt, keinen Ausbildungsabschluss zu erlangen (Bertschy et al., 2007). Eine grosse Anzahl wissenschaftlicher Studien hat gezeigt, dass die allgemeine Intelligenz das stärkste Kriterium ist, um den Erfolg in einer beruflichen Ausbildung vorherzusagen (Blickle, 2015). Die Intelligenz ist also hauptsächlich mitbestimmend für den Berufs- und Ausbildungserfolg (Blickle, 2011). Da Personen mit kognitiven Beeinträchtigungen nicht auf den Erfolgsfaktor der Intelligenz zurückgreifen können, ist es für sie besonders relevant, dass sie ein für sie passendes Ausbildungsangebot finden, um eine Berufsausbildung abschliessen zu können (Hofmann & Schaub, 2016). Die Ausbildungsangebote sollten möglichst auf ihre speziellen Bedürfnisse ausgerichtet sein.

### **4.4 Berufliche Grundbildung und Ausbildungstypen in der Schweiz**

In der Schweiz ermöglicht die Berufsbildung Jugendlichen den Einstieg in die Arbeitswelt (Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation, 2022). Innerhalb der beruflichen Grundbildung stehen EBA- und EFZ-Ausbildungen (auch Berufslehren genannt) zur Verfügung.

#### **4.4.1 EFZ-Ausbildung**

EFZ-Ausbildungen dauern in der Regel drei bis vier Jahre und führen zum eidgenössischen Fähigkeitszeugnis. Im Rahmen der EFZ-Ausbildung werden Qualifikationen erlangt, die zur selbständigen Ausübung eines bestimmten Berufs befähigen (Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation, 2022).

#### **4.4.2 EBA-Ausbildung**

Für überwiegend praktisch begabte Jugendliche besteht die EBA-Ausbildung, welche zum eidgenössischen Berufsattest führt (Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation,

## INTEGRATION

2022). Sie stellt schulisch weniger anspruchsvolle Anforderungen an die Lernenden als die EFZ-Ausbildung. Eine EBA-Ausbildung dauert zwei Jahre und führt zu einem anerkannten Abschluss mit einem eigenständigen Berufsprofil (Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation, 2022).

Sowohl EBA- als auch EFZ-Ausbildungen sind im staatlichen Berufsbildungssystem klar geregelt (Seifert, 2022b). Sie werden sehr arbeitsmarktnah gestaltet und sorgen für den Nachschub an qualifizierten Fachkräften (Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation, 2022). Die Berufsbildung wird auch von den Arbeitgebenden mitgetragen und anerkannt. EBA- oder EFZ-Absolvierende haben damit gute Chancen, auf dem Arbeitsmarkt eine Anstellung zu finden (Seifert, 2022).

### 4.4.3 Praktische Ausbildung

Personen mit kognitiven Beeinträchtigungen bringen oftmals nicht die kognitiven Fähigkeiten mit, um die Voraussetzungen für eine EFZ-Ausbildung oder auch die niederschwelligere EBA-Ausbildung zu erfüllen (Seifert, 2022b). Deshalb hat INSOS, der nationale Branchenverband der Dienstleister für Menschen mit Behinderung, vor über zehn Jahren als Alternative zur beruflichen Grundbildung eine neue Ausbildungsform ins Leben gerufen (INSOS, 2022a). Dabei handelt es sich um die zweijährige praktische Ausbildung (PrA). Sie ist ein niederschwelligeres Ausbildungsangebot und für Lernende geeignet, die dem Ausbildungsniveau einer EBA- oder EFZ-Lehre (noch) nicht gewachsen sind (INSOS, 2022a).

Die PrA-Ausbildung wurde inzwischen in 22 Kantonen etabliert und wird grösstenteils von Ausbildungsbetrieben im ergänzenden Arbeitsmarkt angeboten (INSOS, 2022a). PrA-Absolvent\*innen erhalten am Ende ihrer Ausbildung einen Kompetenznachweis. Alle PrA-Ausbildungsprogramme und -verträge werden von INSOS überprüft und genehmigt. INSOS arbeitet dabei eng mit den Branchenorganisationen zusammen und stellt sicher, dass sich die PrA-Ausbildungsprogramme eng an die EBA- und EFZ-Bildungspläne anlehnen. Damit wird die Durchlässigkeit von der PrA- in eine EBA-Ausbildung gewährleistet (Schellenberg & Hofmann, 2015).

Insgesamt werden heute 80 verschiedene PrA-Berufe angeboten (INSOS, 2022a). Am 1. August 2021 standen schweizweit 1728 Jugendliche in einem PrA-Ausbildungsverhältnis (INSOS, 2022a). Der meistgewählte Beruf im Schuljahr 2020/2021 war Praktiker\*in Hauswirtschaft. Ebenfalls grosser Beliebtheit zeigte sich auf dem zweiten Platz eine Ausbildung in der Küche und auf dem dritten Platz im Bereich Logistik. Häufig gewählt werden auch Ausbildungen in den Berufsfeldern Gärtnerei, Betriebsunterhalt, Detailhandel, Industrie, Schreinerei, Mechanik und Restaurant (INSOS, 2022a).

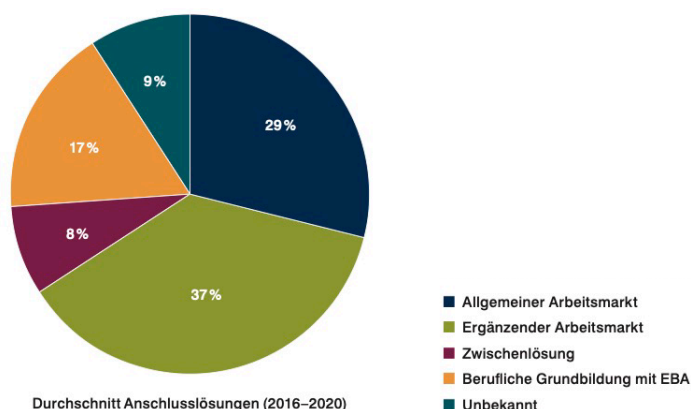
## INTEGRATION

Im Sommer 2021 erlangten schweizweit 850 Lernende einen PrA-Ausweis (INSOS, 2022a). Hinzu kommen noch PrA-Lernende, die bereits nach dem ersten Ausbildungsjahr in eine EBA-Lehre einsteigen konnten. Sie sind in dieser Statistik nicht enthalten. Die Anzahl an PrA-Ausbildungen steigt seit 2016 laufend an. Während im Jahr 2016 noch 966 PrA-Lernende gezählt wurden, waren es im Jahr 2021 bereits 1728 (INSOS, 2022a). Der stetige Anstieg an PrA-Ausbildungen mit gleichzeitig hoher Abbruchquote bei den EBA-Lernenden (Stalder & Schmid, 2006) lässt vermuten, dass viele Jugendliche den Einstieg in eine EBA-Ausbildung nicht schaffen und die Instrumente des Nachteilsausgleichs innerhalb der EBA-Ausbildung noch zu wenig greifen (INSOS, 2022a). Davon sind sicherlich auch Jugendliche mit einer kognitiven Beeinträchtigung betroffen, die dann auf eine PrA-Ausbildung ausweichen. Die PrA-Ausbildung schliesst damit eine wichtige Lücke und fördert den Weg von Personen mit einer Behinderung zu einer erfolgreichen Berufsausbildung (INSOS, 2022a).

Im Zusammenhang mit PrA-Ausbildungen stellt sich die Frage, welche Chance PrA-Absolvent\*innen nach der Ausbildung haben, um im ersten Arbeitsmarkt arbeitstätig zu werden. Gemäss einer Untersuchung von INSOS(2022a) fand im Zeitraum von 2016 bis 2020 rund ein Drittel aller PrA-Absolvent\*innen eine Anstellung im ersten Arbeitsmarkt. Weiteren 17% gelang der Einstieg in eine EBA-Ausbildung, am Ende derer in der Regel gute Chancen auf eine Anstellung im allgemeinen Arbeitsmarkt bestehen. Zwei unterschiedlichen Studien zufolge werden nämlich rund 80% der EBA-Absolvent\*innen beruflich integriert, wobei ein weiterer Fünftel in eine EFZ-Ausbildung wechselt (Hofmann et al., 2020; Hofmann & Häfeli, 2013). 37% der PrA-Absolvent\*innen fanden eine Anstellung im zweiten Arbeitsmarkt. Die Zahlen über die Anschlusslösungen nach einem PrA-Abschluss werden in der Abbildung 1 veranschaulicht. Sie decken sich auch mit einer der wenigen Längsschnittstudien in der Schweiz von Sempert und Kammermann (2010), wonach ebenfalls ein Drittel der Lernenden nach der PrA-Ausbildung im ersten Arbeitsmarkt eine Anstellung gefunden hat.

### Abbildung 1

*Verteilung der Anschlusslösungen nach einer PrA-Ausbildung im Zeitraum 2016 – 2020 (INSOS, 2022a)*



### **4.5 Berufliche Integration und kognitive Beeinträchtigung**

Der Übergang in eine Erwerbstätigkeit ist für beeinträchtigte Jugendliche eine grosse Herausforderung (Häfeli et al., 2014; Schellenberg & Hofmann, 2015). Personen mit höheren intellektuellen Fähigkeiten lernen schneller (Blickle, 2015). Sie sind dementsprechend auf dem Arbeitsmarkt beliebter als Personen mit kognitiven Beeinträchtigungen. Die Einarbeitung in einen Beruf verläuft bei ihnen schneller und Arbeitgebende erhalten rascher eine quantifizierbare Arbeitsleistung. Bei Personen mit kognitiver Beeinträchtigung hingegen ist die Integration in eine Erwerbstätigkeit erschwert.

Hinzu kommt, dass Personen mit kognitiver Beeinträchtigung weitaus häufiger von psychischen Erkrankungen und komorbiden Störungen betroffen sind als Personen mit durchschnittlicher Intelligenz (De Haen, 2016). Auch Impulskontroll- und Verhaltensstörungen treten häufiger auf. Nicht selten gehören ebenso eine ausgeprägte Selbstwertproblematik, Beeinträchtigungen in der Kontaktaufnahme und der Kommunikationsfähigkeit, verminderte Möglichkeiten in der Artikulation und der Durchsetzung eigener Wünsche, beschränkte Selbsthilfemöglichkeiten und Überforderungsgefühle dazu. Diese Problematiken können bei den betroffenen Personen immer wieder zu Frustrationserlebnissen führen und die eigenen, eng gesetzten Grenzen spürbar machen (Lingg & Theunissen, 2017). Aus den dargelegten Punkten wird ersichtlich, dass der Ausbildungs- und Integrationserfolg kognitiv beeinträchtigter Personen leicht gestört werden kann.

Hinzu kommt, dass bei Personen mit einer geistigen Behinderung in der Praxis oft gar nicht festgestellt wird, dass sie Bedarf an einer psychotherapeutischen Behandlung hätten, da auffällige Verhaltensweisen fälschlicherweise der kognitiven Beeinträchtigung zugeordnet und als unveränderbare Eigenschaften der Person verstanden werden (De Haen, 2016). Oftmals wird so ein psychisches Problem der Betroffenen nicht oder zu spät erkannt und keine Therapie eingeleitet (De Haen, 2016). Weiter kommt erschwerend dazu, dass Therapien bei Personen mit einer geistigen Behinderung in der Regel langsamer verlaufen, da die Möglichkeiten zur Selbstbeobachtung und -reflexion sowie die Mitteilungsfähigkeiten von Klient\*innen begrenzt sind (De Haen, 2016; Schellenberg & Hofmann, 2018). Es lassen sich diverse Hürden erkennen, die kognitiv beeinträchtigte Personen für eine erfolgreiche Integration zu überwinden haben.

## **5 Methode**

Um die Fragestellung der vorliegenden Arbeit empirisch zu untersuchen, wurde mit der Durchführung von Expert\*innen-Interviews eine qualitative Forschungsmethode gewählt. Dies gründet darauf, dass bisher noch relativ wenig Grundlagenforschung in diesem Gebiet

## METHODE

existiert und vorerst eine sinnverstehende, interpretative Vorgehensweise angezeigt war, um das Themengebiet und seine zentralen Inhalte zu ergründen (Hussy et al., 2013). Es sollte möglichst zentrales Alltagswissen von geeigneten Expert\*innen analysiert und zugänglich gemacht werden, wofür sich ein qualitatives Verfahren besonders gut eignet (Flick et al., 2008). Ebenso war das Ziel der Arbeit, möglichst praxisrelevante Aspekte zu beleuchten. Es wurde erwartet, durch die Perspektive von erfahrenen Expert\*innen, welche täglich mit kognitiv beeinträchtigten Menschen zusammenarbeiten, am ehesten zu den zentralen und praxisrelevanten Aspekten zu gelangen.

### 5.1 Datenerhebung

#### 5.1.1 Halbstandardisierte Leitfadeninterviews

Zur Durchführung der Interviews wurde die Methode eines *halbstandardisierten Leitfadeninterviews* gewählt, bei dem sich die Autorin an einem Interview-Leitfaden orientierte (Hussy et al., 2013). Ein Interview-Leitfaden stellt sicher, dass keine relevanten Fragen vergessen gehen und dass alle Expert\*innen zu denselben Themen befragt werden. Dies erleichtert die anschließende Auswertung und die Vergleichbarkeit der Ergebnisse (Hussy et al., 2013). Gleichzeitig besteht beim halbstandardisierten Interview ein gewisser Spielraum, wie die Fragen während des Interviews formuliert, in welcher Abfolge sie gestellt werden und wo bzw. wie nachgefragt wird (Flick et al., 2008). Das halbstandardisierte Interview zeichnet sich durch offene Fragen aus, bei dem die Interviewpartner\*innen möglichst frei zu Wort kommen und ihnen keine Antwortalternativen vorgegeben werden (Mayring, 2016). Dies bietet den Vorteil, dass die subjektive Perspektive und Deutung der Expert\*innen aufgedeckt werden können (Mayring, 2016). Es können auch spontane Ad-hoc-Fragen gestellt werden, die nicht im Leitfaden vorgesehen sind, wenn bestimmte Aspekte vertieft werden möchten (Hussy et al., 2013). Mit dem teilstrukturierten Strukturierungsgrad kann einerseits auf die Interviewpartner\*innen eingegangen und andererseits dennoch eine gewisse Standardisierung gewährleistet werden (Hussy et al., 2013).

Vor der Entwicklung des Interview-Leitfadens hat sich die Autorin anhand von Recherchen einschlägiger Literatur ein theoretisches Grundwissen angeeignet und ausgehend davon bestimmte Problemstellungen analysiert. Anhand dieser Analyse wurden zentrale Aspekte für die Fragestellung zusammengetragen und in den Interview-Leitfaden aufgenommen (Mayring, 2016). Zur Datenerhebung hat sich die Autorin an folgendem, von Mayring (2016) vorgeschlagenem, Vorgehen orientiert:



## METHODE

1. Problemanalyse
2. Leitfadenkonstruktion
3. Leitfadenerprobung / Probeinterview
4. Interviewdurchführung mit Aufzeichnung der Audiodaten

Der Interview-Leitfaden ist im Anhang A einzusehen. Er wurde in drei Teile gegliedert. Der erste Teil enthält Sondierungsfragen zum Arbeitsort und zur Funktion der Interviewpartner\*innen sowie zu ihrem Verständnis von kognitiven Beeinträchtigungen. Die Autorin wollte vor Beginn der Befragung sicherstellen, dass alle Expert\*innen von einem gemeinsamen Verständnis kognitiver Beeinträchtigungen ausgingen und die Fragen in Bezug auf Personen mit einer Lernbehinderung oder einer Intelligenzminderung beantworten. Der zweite Teil des Leitfadens beinhaltete Fragen zum Thema Berufswahl und der dritte Teil Fragen zur Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Am Ende wurde jeweils eine Schlussfrage gestellt. Mit dieser wurde erfragt, ob noch etwas angefügt werden möchte, was im bisherigen Interview noch nicht zur Sprache kam.

### **5.1.2 Wahl der Interviewpartner\*innen und Interview-Durchführung**

Um eine gewisse Bandbreite an Einschätzungen zu erhalten, wurden sowohl Fachpersonen aus dem Bereich «Berufswahl / Berufsberatung» als auch solche mit dem Schwerpunkt «Integrationsarbeit» befragt. Es wurden Fachpersonen gewählt, die schwerpunktmässig Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung begleiten und sich stark auf den ersten Arbeitsmarkt ausrichten. Es wurden keine IV-Berufsberatende befragt. Die Gründe dafür werden im Folgenden dargelegt.

Bei den Vorarbeiten zu dieser Arbeit, stellte die Autorin fest, dass der Berufswahlprozess bei Jugendlichen mit kognitiven Beeinträchtigungen im Vergleich zu Jugendlichen ohne kognitive Beeinträchtigung ungewöhnlich verläuft. Er erfolgt nicht wie üblich über den Berufswahlunterricht in der öffentlichen Schule und die Berufsberatung auf den kantonalen BIZ (Berufsinformationszentren). Die Berufswahlklärung findet bei Jugendlichen mit kognitiven Beeinträchtigungen grösstenteils über einen längeren Zeitraum und mit enger Begleitung durch Heilpädagog\*innen statt. Dies geschieht meist direkt an den Heilpädagogischen und an den Sonderschulen, oder, wenn jemand integriert beschult wird, durch die schulischen Heilpädagog\*innen der öffentlichen Sekundarschulen. Für Sonderschüler\*innen besteht gar ein eigenes, mehrjähriges Programm, das 15<sup>PLUS</sup>.

Das 15<sup>PLUS</sup> ist ein Angebot zur Berufswahl- und Lebensvorbereitung (Heilpädagogische Schule Wetzikon, 2022). Es handelt sich um eine verlängerte Sonderschulung im Anschluss an die obligatorische Schulzeit (Bildungsdirektion Kanton

## METHODE

Zürich, 2016). Das 15<sup>PLUS</sup> richtet sich an Jugendliche im Alter zwischen 15 und 20 Jahren. Es leitet die Ablösung von der Schule ein und erarbeitet mit den Schüler\*innen eine geeignete Anschlusslösung, z.B. in Form einer Ausbildungsstelle (Stadt Zürich, 2022).

Im Berufswahlprozess kognitiv beeinträchtigter Jugendlicher wird jeweils auch die IV-Berufsberatung involviert. Diese überweist die Betroffenen an geeignete Institutionen, welche sie bei der Berufswahl und der Suche nach einer geeigneten Ausbildungsstelle unterstützen. IV-Berufsberatende sind eher im Hintergrund tätig. Sie finanzieren und organisieren geeignete Unterstützungsmassnahmen, führen jedoch nur in geringem Masse berufsberaterische Tätigkeiten aus. Deshalb wurde in dieser Arbeit auf die Befragung von IV-Berufsberater\*innen verzichtet. Es erschien zielführender, Personen zu befragen, die die Jugendlichen eng in der Berufswahlklärung und nach dem Ausbildungsabschluss bei der Integration begleiten.

Zur Gewinnung von geeigneten Interviewpartner\*innen befragte die Autorin verschiedene IV-Berufsberatende der SVA Zürich, um Empfehlungen für geeignete Fachpersonen zu erhalten. So gelangte sie an folgende Expert\*innen:

### **Expertin A: Lehrperson im Programm 15<sup>PLUS</sup> einer Heilpädagogischen Schule**

- Arbeitsort: Eine Heilpädagogische Schule im Kanton Zürich.
- Funktion: Die Expertin arbeitet als Klassenlehrerin im Programm 15<sup>PLUS</sup>. Sie bietet ihren Schüler\*innen während zwei bis drei Jahren die Möglichkeit, sich intensiv mit der Berufswahl und den eigenen Interessen auseinanderzusetzen sowie eine individuelle (berufliche) Anschlusslösung zu finden.

### **Experte B: Berufswahlcoach einer Stiftung**

- Arbeitsort: Eine Stiftung im Kanton Zürich, die Jugendlichen mit einer Lern- oder einer geistigen Behinderung Berufsausbildungen anbietet. Die Ausbildungen finden im geschützten Rahmen (direkt in der Stiftung) oder mit Coaching-Begleitung im ersten Arbeitsmarkt (Supported Education) statt.
- Funktion: Der Experte arbeitet als Berufswahlcoach und koordiniert die Aufnahmen von neuen, potenziellen Lernenden. Er begleitet die Jugendlichen und ihr Hilfesystem (z.B. IV-Berufsberatende, Eltern, Beistände etc.) bei allen Abklärungen, bis ein geeigneter Ausbildungsort bzw. das passende Berufsfeld gefunden ist.

### **Experte C: Integrationscoach einer Stiftung**

- Arbeitsort: Eine Stiftung im Kanton Zürich, welche kognitiv beeinträchtigte Lernende sowohl im geschützten Rahmen als auch im ersten Arbeitsmarkt ausbildet. Die Stiftung begleitet die Jugendlichen auch nach der Ausbildung bei der Integration in den ersten Arbeitsmarkt.

## METHODE

- Funktion: Der Experte arbeitet als Integrationscoach / Job Coach. Er begleitet die Jugendlichen durch die gesamte Ausbildung und unterstützt sie anschliessend bei der Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Er sucht mit ihnen geeignete Arbeitsplätze in der freien Wirtschaft. Er begleitet dabei nicht nur die Jugendlichen, sondern berät auch die Arbeitgebenden. Er fungiert als Fallführender im Integrationsprozess und ist zentrale Ansprechperson für das Umfeld (z.B. die Eltern, Lehrpersonen, Beistände, IV-Berufsberatende, etc.).

### **Experte D: Berufswahl- und Integrationscoach einer Stiftung**

- Arbeitsort: Eine Stiftung im Kanton Zürich, welche schwerpunktmässig Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung bei der Ausbildung und der Integration unterstützt. Die Stiftung fokussiert dabei ausschliesslich auf den ersten Arbeitsmarkt.
- Funktion: Der Experte arbeitet als Ausbildungscoach, in deren Funktion er die Lernenden durch die Ausbildung begleitet und unterstützt. Ausserdem hilft er Jugendlichen mit kognitiver Beeinträchtigung dabei, eine passende Ausbildungsstelle zu finden.

Vor dem Führen der Interviews wurden die Expert\*innen über den Zweck und Inhalt der vorliegenden Arbeit aufgeklärt. Sie unterschrieben eine Einverständniserklärung, welche im Anhang C zu finden ist. Die Interviews wurden in schriftdeutscher Sprache geführt, mit einem Audiogerät aufgezeichnet und bei der Transkription anonymisiert. Die Interviews fanden am Arbeitsort der Befragten statt und dauerten zwischen 37 und 70 Minuten.

## **5.2 Datenaufbereitung**

Um die Interviewdaten später interpretativ auswerten zu können, wurden die Audioaufnahmen zuerst mit der Technik der *wörtlichen Transkription* in eine schriftliche Fassung gebracht (Mayring, 2016). Die Erstellung eines Transkripts ist deshalb von Vorteil, weil Unterstreichungen und Randnotizen angebracht, geblättert und einzelne Textstellen miteinander verglichen werden können. Eine vollständige Textfassung ist die Basis für eine ausführliche Auswertung des erhobenen Audio-Materials (Mayring, 2016). Bei der Verschriftlichung der Audio-Daten wurde auf eine kommentierte Transkription verzichtet. Auffälligkeiten der Sprache wie Betonungen, Pausen oder Satzfüller (z.B. «ähm») wurden weggelassen. Damit wurden die Interviewdaten einfacher lesbar und besser nachvollziehbar. Diese Vereinfachung schien vertretbar, da die inhaltlich-thematische Seite des Audiomaterials im Vordergrund stand und mit diesem Vorgehen keine grossen Verluste in der Datenqualität riskiert wurden.

### 5.3 Datenanalyse

Die Datenauswertung erfolgte nach der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2016). Dieses Verfahren eignet sich dazu, das Interviewmaterial und die darin enthaltenen Daten streng methodisch kontrolliert und schrittweise zu analysieren (Mayring, 2016). Es hilft, das Übereinstimmende aus den verschiedenen Interviews herauszuschälen und das Ausgangsmaterial so aufzubereiten, dass die zentralen Inhalte anschliessend ausgewertet werden können.

Dazu erarbeitete die Autorin zuerst ein Kategoriensystem, welches im Anhang B zu finden ist. Das Kategoriensystem bestimmt, welche Aspekte aus dem Interview-Material herausgefiltert werden (Mayring, 2016). Die Hauptkategorien wurden einerseits deduktiv anhand der Fragestellungen und der zentralen Themen aus der Theorie und dem Interview-Leitfaden gebildet. Andererseits wurden die Kategorien auch induktiv aus dem Antwortmaterial entwickelt und ergänzt (Mayring, 2015). Dazu wurden die Transkripte ausgedruckt und in Analyseeinheiten zerlegt, welche nacheinander analysiert wurden. Inhaltlich zusammengehörende Texteinheiten bildeten jeweils eine Analyseeinheit. Sobald die Autorin eine thematisch neue Textstelle fand, konstruierte sie dafür eine neue Kategorie und notierte diese am Rand des Transkripts. Die Kategorie wurde jeweils mit einem Begriff beschrieben. Sobald in der weiteren Analyse eine Textstelle gefunden wurde, die zu einer bereits vorhandenen Kategorie passte, wurde diese zur bestehenden Kategorie subsummiert (Mayring, 2016). Die Kategorien wurden in einer Tabelle (siehe Anhang B) zusammengefasst. Ihnen wurden zentrale Beispiel-Zitate aus dem Text zugeordnet. So entstand ein erstes Kategoriensystem, welches anschliessend nochmals überprüft wurde. In der zweiten Analyserunde wurden ähnliche Kategorien nochmals zusammengelegt und es wurden gemäss der Fragestellung die zwei Hauptkategorien «Berufswahl» und «Integration» gebildet.

## 6 Ergebnisse

Insgesamt wurden mit der Datenanalyse 18 Unterkategorien abgeleitet, welche wiederum in vier Oberkategorien und in zwei Hauptkategorien zusammengefasst werden konnten. Eine Übersicht über die gefundenen Kategorien bietet Abbildung 2.

## Abbildung 2

*Übersicht über die Kategorien*

Hauptkategorie: Berufswahl
Oberkategorie: Herausforderungen
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Begrenzte Wahlmöglichkeiten</li> <li>2. Selbstkenntnisse / Selbstvertrauen</li> <li>3. Vorstellungsvermögen / Perspektivenübernahme</li> <li>4. Kommunikation / Verständnis</li> <li>5. Fremde Erwartungen / Prestige</li> </ol>
Oberkategorie: Begünstigungsfaktoren
<ol style="list-style-type: none"> <li>6. Erleben / Veranschaulichen</li> <li>7. Interessen und Eignung eruieren</li> <li>8. Zeitdauer erhöhen</li> <li>9. Zukunftsaussichten / Entwicklungsmöglichkeiten beachten</li> <li>10. Realistische Selbsteinschätzung stärken</li> <li>11. Begleitung / Beziehung</li> </ol>

Hauptkategorie: Integration
Oberkategorie: Herausforderungen
<ol style="list-style-type: none"> <li>12. Wegfall von Unterstützung</li> <li>13. Falsche Erwartungen</li> <li>14. Verunsicherung / Ängste</li> </ol>
Oberkategorie: Begünstigungsfaktoren
<ol style="list-style-type: none"> <li>15. Begleitung / Beziehung</li> <li>16. Externe Akteure</li> <li>17. Niederschwelligkeit</li> <li>18. Wohlwollendes / passendes Umfeld</li> </ol>

## 6.1 Berufswahl bei kognitiv beeinträchtigten Personen

Aus der Datenanalyse zeigten sich folgende Herausforderungen bei der Berufswahl.

### 6.1.1 Herausforderungen im Berufswahlprozess

#### 1. Begrenzte Wahlmöglichkeiten

Kognitiv beeinträchtigte Personen sind bei der Berufswahl von einer begrenzten Wahlmöglichkeit betroffen. Sie können nicht aus allen Berufen der schweizerischen Grundbildung auswählen. Ein Experte beschrieb dies folgendermassen:

## ERGEBNISSE

*„Dass sie nicht aus 100% der [...] 320 Lehrberufe, die wir im Moment haben, frei aussuchen können. Weil das, was sie können, das wollen sie mitunter nicht. Und das, was sie wollen, können sie mitunter nicht. Und das führt [...] zu einer sehr starken Begrenzung der Aussicht und der Möglichkeit.“*

### **2. Selbstkenntnisse / Selbstvertrauen**

Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung sind oftmals von einem geringeren Selbstvertrauen betroffen, was folgendes Zitat veranschaulicht:

*„[...] dass sich die Jugendlichen teils gar nichts zutrauen, dass sie sagen: „Ich habe das Gefühl, ich bin dumm.“*

Auch die Selbstwahrnehmung ist erschwert. Expertin A drückte es folgendermassen aus:

*„Und da haben wir das erste Problem. Wer bin ich? Also wirklich das Spüren: Wer bin ich? Wo fange ich an? Wo hör ich auf? Was kann ich? Wo drin bin ich gut?“*

*„Eines der wichtigsten Themen, bei denen ich [...] mit neuen Schülern starte, ist, dass sie sich selber wahrnehmen lernen, sich selbst kennenlernen. Ich habe das Gefühl, [...] sie hinterfragen die Tätigkeiten gar nicht. Sie machen einfach, was man ihnen aufträgt.“*

### **3. Vorstellungsvermögen / Perspektivenübernahme**

Kognitiv beeinträchtigte Personen haben Schwierigkeiten, sich Berufe und deren Inhalte vorzustellen. Es ist für sie schwierig, sich in Personen hineinzuversetzen und deren Perspektive einzunehmen. Dies verdeutlichen folgende Auszüge aus den Interviews:

*„[...] Die Fähigkeit, sich in andere hineinzuversetzen, ist mit dem höheren Grad der Beeinträchtigung immer weiter in Gefahr.“*

*„Wenn sich jemand sehr interessiert für den Beruf des Kochs, gibt es so ein Bild im Kopf. Das Bild ist ziemlich sicher - bei normaler kognitiver Ausprägung - nicht zu 100% richtig. Bei weniger ausgeprägten Fähigkeiten zur Vorstellung, weicht das Bild immer weiter ab.“*

### **4. Kommunikation / Verständnis**

Kognitiv Beeinträchtigte sind oft von Kommunikations- und Verständnisschwierigkeiten betroffen. Es fällt ihnen schwer, komplexe oder abstrakte Gesprächsinhalte, Fremdwörter

## ERGEBNISSE

oder Fachbegriffe zu verstehen. Die verbale Ausdrucksfähigkeit kann eingeschränkt sein, was Berufsberatungsgespräche erschwert.

*„Die Kommunikation ist immer eine Herausforderung. Ich stelle fest, die Kommunikation ist dann eine grosse Herausforderung, wenn grössere Runden bestehen. [...] Dann gibt es Momente, [in denen ich...] darauf achten muss, dass die Jugendlichen nicht ganz abhängen.“*

### **5. Fremde Erwartungen / Prestige**

Eine weitere Herausforderung zeigte sich im Umgang mit fremden Erwartungen, welche beispielsweise vom Umfeld an die Betroffenen herangetragen werden. Auch der Vergleich mit Gleichaltrigen ohne eine Einschränkung kann Erwartungsdruck auslösen.

*„[...]die] Herausforderung, was von ihnen erwartet wird und diese Erwartungen müssen nicht ausgesprochen sein. Was Geschwister, was Kollegen, was Schulkameraden für Ausbildungen machen, was als prestigeträchtig gilt.“*

### **6.1.2 Begünstigende Faktoren im Berufswahlprozess**

Aus den Interviewdaten wurden folgende, die Berufswahl begünstigende Faktoren ermittelt.

#### **1. Erleben / Veranschaulichen**

Die Berufswahl wird erleichtert, wenn verschiedene Berufsbilder nicht nur erklärt, sondern veranschaulicht werden. Berufstätigkeiten und Neigungen sollten möglichst erlebt werden.

*"Die Berufswahl kann nicht nur über Informationen laufen, sondern muss stark über das Erleben laufen."*

Um diesen Vorgang zentral zu unterstützen, sind Schnuppererfahrungen von grossem Wert.

*"Wir verschaffen bei noch nicht abgeschlossener Berufswahl möglichst viele Schnupperlehren [...]. Das Anfassen, das Erleben, das [...] Merken, was kann ich nicht oder eben doch."*

*"[...] Wie es sich anfühlt, wenn man nach 8 Stunden [...] nach Hause kommt und die Füsse tun weh und der rechte Arm vom Rüeblü Raffeln und die Duffe, die man aufgenommen hat,*

## ERGEBNISSE

*und die Wärme [...] und die Hektik. Wie das auf die Person wirkt, das können wir nicht vermitteln. Das kann das Ausprobieren vermitteln."*

### **2. Interessen und Eignung eruieren**

Das Treffen der Berufswahl wird erleichtert, wenn sich kognitiv beeinträchtigte Personen ihrer Interessen und Eignungen bewusst werden. Diesen Prozess sollten Berufsberatende unterstützen. Folgende Zitate dienen als Beispiel:

*"[...] zum Herausfinden, was die Person lernen wird, also welchen Beruf sie auswählen wird [sollte abgeklärt werden]: Was möchte sie? Was ist die Neigung? Warum ist die Neigung da? Woran merkt man das wirklich?"*

*"Dass ich herauskristallisiere: Was an der Arbeit gefällt ihnen? [...] Warum?"*

Die Kernmerkmale der verschiedenen Berufe sollten erarbeitet und mit den Interessen und Eignungen der kognitiv beeinträchtigten Person abgeglichen werden. Expertin A beschrieb diesen Prozess folgendermassen:

*"Und auch in kleinere Teile teilen. Aus was besteht die Arbeit? Und bin ich in der Lage dazu? Entspricht mir das?"*

### **3. Zeitdauer erhöhen**

Um die Berufswahl fundiert zu erarbeiten, wird viel Zeit benötigt. Es ist ratsam, kognitiv beeinträchtigten Personen mehr Zeit für den Berufswahlprozess zu geben. Die Expert\*innen äusserten sich dazu folgendermassen:

*"Jugendliche mit intellektuellen Einschränkungen brauchen mehr Zeit."*

*"[...] Es ist ein langer Prozess und nicht ein einfacher."*

### **4. Zukunftsaussichten / Entwicklungsmöglichkeiten beachten**

Aus den Interviewdaten geht hervor, dass für eine erfolgreiche Berufswahl die Zukunftsaussichten und die Entwicklungsmöglichkeiten mit einbezogen werden sollten. Berufsberatende sollten möglichst sicherstellen, dass die Jugendlichen dahingehend ausgebildet werden, wo nach der Ausbildung auch hohe Integrationschancen und entsprechende Entwicklungsmöglichkeiten bestehen.



## ERGEBNISSE

*„[...] Meines Erachtens auch ganz wichtig ist der Blick über die Ausbildung hinaus. [...] Für mich ist es wichtig, dass irgendwo nachher Anschlusslösungen möglich sind.“*

### **5. Realistische Selbsteinschätzung stärken**

Was die Berufswahl deutlich erleichtert, ist ein übereinstimmendes Selbst- und Fremdbild. Es hilft, mit kognitiv beeinträchtigten Jugendlichen ein realistisches Bild von sich selbst – von ihren Stärken, aber auch ihren Schwierigkeiten – zu erarbeiten. Folgendes Zitat verdeutlicht dieses Thema:

*„Was mir in den Sinn kommt, ist so die Auseinandersetzung zwischen Selbst- und Fremdbild. Da gibt es meistens wirklich Diskrepanzen. Die Einsicht in die eigene Beeinträchtigung ist manchmal nicht da und das muss dann zuerst erarbeitet werden, dass die deckungsgleich werden.“*

### **6. Begleitung / Beziehung**

Die Interviewdaten zeigen, wie essentiell Begleitung und Unterstützung für kognitiv beeinträchtigte Jugendliche während des Berufswahlprozesses sind. Grundlage dafür ist eine tragfähige und gute Beziehung zwischen Berufsberatenden und Jugendlichen. Ebenfalls sollte das Umfeld in die Begleitung miteinbezogen werden.

*„Es geht wirklich darum, den ganzen Prozess zu steuern und zu begleiten.“*

*„Die Beziehung muss vorhanden, gefestigt und belastbar sein zwischen der begleitenden Person und [...] den jugendlichen Personen [...]. Ich glaub, das steht an erster Stelle.“*

## **6.2 Integration von kognitiv beeinträchtigten Personen**

Aus den Interviews zeigten sich folgende zentralen Herausforderungen bei der Integration.

### **6.2.1 Herausforderungen im Integrationsprozess**

#### **1. Wegfall von Unterstützung**

Mit dem Ende der Ausbildung fallen für kognitiv beeinträchtigte Personen viele Unterstützungspersonen weg, da sowohl die Schule als auch die Ausbildungsbetriebe nicht mehr involviert sind. Die Expert\*innen umschrieben dies wie folgt:

*„Das schützende und beschützende Umfeld ist jetzt nicht mehr mit dabei.“*

## ERGEBNISSE

*„Weil hier [in der Ausbildung] haben sie noch die Berufsbildnerin, den Berufsbildner [...]. Aber da, im ersten Arbeitsmarkt, sind die plötzlich alleine.“*

### **2. Falsche Erwartungen**

Sowohl bei den Arbeitgebenden als auch bei der kognitiv beeinträchtigten Arbeitskraft können falsche Erwartungen bestehen, die dann im Verlauf des Arbeits- oder Integrationsprozesses zu Enttäuschungen führen. Diese Zitate bringen das zum Ausdruck:

*„Der Betrieb hat sich [...] was ganz anderes vorgestellt. Gross, fertig ausgebildet, also im Beruflichen, aber auch körperlich fertig ausgebildet. Aber irgendwas fehlt. Es ist anders als bei den andern.“*

*„Und wenn man nicht offen damit umgeht und [...] ein Defizit da ist, dann stimmen die Leistung und die Erwartung nicht überein.“*

### **3. Verunsicherung / Ängste**

Aus den Interviews geht hervor, dass der Integrationsprozess mit vielen Ängsten und Unsicherheiten verbunden ist. Folgende Zitate beschreiben diese Inhalte:

*„Da sind die Jugendlichen oftmals ganz verunsichert. Eigentlich das Selbstvertrauen, das wir [...] während der ganzen Lehre aufgebaut haben, ist dann plötzlich wieder weg in diesem Übergang.“*

*„[...] weil es ist mit so vielen Ängsten verbunden.“*

## **6.2.2 Begünstigende Faktoren im Integrationsprozess**

Die Interview-Analyse ermittelte folgende Faktoren, welche die Integration erleichtern.

### **1. Begleitung / Beziehung**

Eine enge Begleitung durch einen Integrationscoach begünstigt die Integration kognitiv beeinträchtigter Personen. Hilfreich ist dabei, wenn der Coach schon vor Ende der Ausbildung eine tragfähige Beziehung zur betroffenen Person aufbauen und den gesamten Integrationsprozess vorbereiten, begleiten und steuern kann.

## ERGEBNISSE

*„Die Beziehung ist [...] sehr wichtig, vor allem in Krisen. [...] Besonders bei Übergängen, da kommen sie dann etwas vermehrt, die Krisen. Und wenn da wirklich eine tragfähige Beziehung stattgefunden hat, dann können wir ganz viel erreichen zusammen.“*

Wie folgende Zitate aufzeigen, sollten nicht nur die Betroffenen, sondern auch die Arbeitgebenden eng begleitet werden, da auch bei ihnen Unsicherheiten auftreten können.

*„Begleitung. Aber sehr, sehr individuell. Individuell [...] auf den Betrieb. Weil da trifft man verunsicherte Menschen an, in Form von zukünftigen Arbeitgebern.“*

*„Aufklärung und zwar so behutsam und so weitreichend wie nötig und möglich.“*

### **2. Externe Akteure**

Die befragten Fachpersonen erwähnten drei externe Akteure, die zur erleichterten Integration kognitiv beeinträchtigter Menschen beitragen könnten. Wie aus den folgenden Zitaten hervorgeht, gehören dazu die IV-Stelle, die Politik als auch die öffentliche Hand.

*„Zur Integration natürlich die IV. Da ist ja oftmals die Frage, gibt es eine Rente oder gibt es keine Rente? [...] Da sind wir auf die IV angewiesen als Partner, dass sie sagen: 'Doch, wir bezahlen eine Teilrente.', beispielsweise. Dann ist es für uns einfacher zu verhandeln.“*

*„Wenn ich frei wählen könnte, dann ist es sicher Politik, im Rahmen von Aufklärungsarbeit hauptsächlich. Dass es einen weiteren Grund gibt für Wirtschaftsbetriebe, solche Kooperationen einzugehen - weiter als nur das Prestige und Marketing.“*

*„Dann sehe ich auch eine Vorbildfunktion der öffentlichen Hand, wo ich zum Teil schon erstaunt bin, wie wenig Hauswartungs-Ausbildungen wir bei Gemeinden machen können. Das müsste viel mehr möglich sein.“*

### **3. Niederschwelligkeit**

Zur Erleichterung der Integration trägt eine bestimmte Niederschwelligkeit bei. Damit ist einerseits die Niederschwelligkeit in den Arbeitsaufgaben gemeint. Andererseits sollte aber auch der Übergang von der Ausbildung in die Erwerbstätigkeit so niederschwellig wie möglich gestaltet sein. Als Beispiel-Zitat dient folgendes:

## DISKUSSION

*„Niederschwelligkeit ist sicher ein grosses Thema. [...] also wiederkehrende Abläufe, planbar, die Möglichkeit, gemeinsam im Team arbeiten zu können, damit das Team das dann auch mit auffangen kann. Solche Sachen.“*

### **4. Wohlwollendes / passendes Umfeld**

Die Interviews zeigten auf, dass die Integration durch ein passendes und wohlwollendes Umfeld begünstigt wird. Es hilft, einen passenden Betrieb zu finden, wo die Aufgaben genau auf die kognitiv beeinträchtigte Person abgestimmt sind. Folgende Zitate verdeutlichen dies:

*„Da geht es darum, wirklich einen passenden Betrieb zu finden. [...] Dass wir da wirklich einen passenden Nischenarbeitsplatz finden, wo sie weder zu überfordert, noch zu unterfordert sind.“*

*„Man braucht ein wohlwollendes Umfeld, also Menschen in der Privatwirtschaft, das können Patrons sein oder einfach ein soziales Unternehmen, die wirklich auch einen Mehrwert sehen, wenn sie einen Menschen mit einer kognitiven Einschränkung anstellen, die gewisse Wertvorstellungen haben oder Idealismus mitbringen.“*

## **7 Diskussion**

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse aus den Interviews vertieft und diskutiert.

### **7.1 Herausforderungen bei der Berufswahl**

Die Ergebnisse aus den Interviews zeigen auf, dass kognitiv beeinträchtigte Menschen im Zusammenhang mit der Berufswahl mit unterschiedlichen Schwierigkeiten konfrontiert sind.

Zunächst sind ihre Berufswahlmöglichkeiten beschränkt. Das ansonsten sehr durchlässige Berufsbildungssystem der Schweiz können Personen mit kognitiven Beeinträchtigungen weniger flexibel nutzen. EFZ-Ausbildungen sind für sie selten prästierbar, da die schulischen Anforderungen zu hoch sind. Jugendliche mit einer kognitiven Beeinträchtigung müssen sich fast immer für eine EBA- oder eine PrA-Ausbildung entscheiden. Auf diesen Ausbildungs-Niveaus werden weniger verschiedene Berufsrichtungen angeboten. Insgesamt gibt es in der Schweiz über 180 verschiedene EFZ-Ausbildungen. EBA-Ausbildungen werden lediglich in rund 60 Berufsrichtungen angeboten. Damit haben Jugendliche mit einer kognitiven Beeinträchtigung keinen freien Zugang zu allen

## DISKUSSION

rund 245 in der Schweiz angebotenen Berufslehren (Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation, 2022).

Als weitere Schwierigkeit zeigt sich aus den Interviews, dass nicht in allen Berufen PrA-, EBA- und EFZ-Ausbildungen existieren. So fehlen für kognitiv beeinträchtigte Personen teilweise Ausbildungen oder Entwicklungsmöglichkeiten auf dem für sie passenden Ausbildungsniveau. Dies ist beispielsweise bei der Kinderbetreuung, eine bei Jugendlichen sehr beliebte Berufsrichtung, der Fall. In der Kinderbetreuung gibt es nur EFZ- und PrA-Ausbildungen. Die EBA-Ausbildung fehlt. So bleibt Jugendlichen, die vielleicht das Potential für eine EBA-Lehre hätten, dieser berufliche Entwicklungsweg verwehrt. Aufgrund der kognitiven Behinderung ist der Sprung nach einer PrA- direkt in eine EFZ-Ausbildung oftmals zu hoch. So endet ihre berufliche Entwicklung nach dem PrA-Abschluss, obwohl Potential für eine EBA-Ausbildung bestünde. Es gibt auch Berufe, wo sowohl PrA- als auch EBA-Ausbildungen fehlen, womit der Beruf dann gar nicht erlernt werden kann (z.B. in der Informatik). In diesen Fällen müssen Alternativen oder Kompromisse zum Wunschberuf gesucht werden. Die eingeschränkten Wahl- und Entwicklungsmöglichkeiten können bei Betroffenen und ihrem Umfeld Gefühle von Unzufriedenheit, Unzulänglichkeit und Frust auslösen. Es scheint daher von grosser Bedeutsamkeit, dass sie im Berufswahlprozess gut begleitet und unterstützt werden, damit diese Gefühle aufgefangen und andere Berufsperspektiven aufgezeigt werden können. Ansonsten besteht die Gefahr, dass der Selbstwert darunter leidet und die Jugendlichen die Motivation verlieren, sich der Berufswahl zu widmen.

Gut ausgeprägte Selbstwahrnehmungs-Kompetenzen erleichtern einen Berufswahlentscheid erheblich (Sabatella & von Wyl, 2018). Die Interview-Ergebnisse machten deutlich, dass kognitiv beeinträchtigte Jugendliche oft nicht auf diesen Faktor zurückgreifen können. Ihre Selbstkenntnisse sind meist gering ausgeprägt. Gleich drei der befragten Fachpersonen führten in diesem Zusammenhang die Rolle des Unterstützungssystems als möglichen hinderlichen Faktor für die Entwicklung guter Selbstwahrnehmungskompetenzen ins Feld. Kognitiv beeinträchtigte Kinder und Jugendliche erhalten aufgrund ihrer Behinderung meist viel Unterstützung, z.B. von Lehrpersonen, Eltern, Heilpädagog\*innen, Therapeut\*innen oder Beistand\*innen. Ein zu grosses Mass an Unterstützung kann als kritische Folge jedoch auch dazu führen, dass die Entwicklung der Selbstwahrnehmung gebremst wird. Wenn den Jugendlichen zu viel abgenommen wird, lernen sie weniger, sich selbst wahrzunehmen, sich selbst zu äussern und sich selbst als wirksam zu erleben. Folgende Auszüge aus den Interviews veranschaulichen diesen Prozess:

*"Es wird für ihn gelesen. Es wird für ihn geschrieben. Es wird für ihn gefahren. Es wird für ihn der Kontakt aufgebaut. Es wird für ihn geredet."*

## DISKUSSION

*„Weil das ‘selber Reden’ wird ja gar nicht ausgebildet, wenn die Mutter schon drüber redet. [...] So ist die ganze Geschichte dann schon erzählt. Was möchte der Jugendliche jetzt noch erzählen?“*

*„Es war die grosse Meinung: ‘Er kann nichts und deswegen reden wir für ihn, dass er nicht damit belastet [wird...].‘“*

So entwickeln kognitiv beeinträchtigte Personen oftmals negative Selbst-Überzeugungen, z.B. im Sinne von „Ich kann nichts.“, oder „Ich bin dumm.“ Diese sind für den Berufswahlprozess eine weitere Herausforderung. Kognitiv beeinträchtigte Jugendliche hinterfragen wenig. Sie sprechen oft nach oder befolgen, was ihnen vom Umfeld vorgegeben wird. Im Rahmen der Berufsberatung müssen sie meist zuerst lernen, über sich nachzudenken, eigene Meinungen zu entwickeln und für sich selbst zu sprechen. Es ist deshalb eine zentrale Aufgabe der Berufsberatenden, die Betroffenen in der Entwicklung ihrer Selbstwahrnehmung zu fördern. Denn, indem die Jugendlichen herausfinden, wer sie sind und was ihnen Freude bereitet, können sie ihren Berufswahlentscheid leichter treffen.

Eine zusätzliche Herausforderung beim Treffen der Berufswahl entsteht durch die verminderten Vorstellungsfähigkeiten kognitiv beeinträchtigter Personen. Es bringt wenig, wenn Berufsberatende erklären, was man sich unter einem bestimmten Beruf vorstellen kann, wenn Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung diese Erklärungen nur bedingt nachvollziehen können. Da auch die Fähigkeit zur Perspektivenübernahme eingeschränkt ist, können sich kognitiv beeinträchtigte Menschen sich selbst oder andere nur schwer bei der Ausübung bestimmter Berufe vorstellen. Es ist für sie daher schwierig, die Kernmerkmale eines Berufs auszumachen, diese in Verbindung mit sich selbst zu setzen und abzuleiten, ob ihnen der Beruf entsprechen könnte. In diesem Prozess sind sie auf Unterstützung angewiesen.

Ebenfalls zeigen die Ergebnisse, dass die Kommunikationsfähigkeiten und das Verständnis bei Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung eingeschränkt sein können. Es kann für sie schwierig sein, Fachbegriffe, abstrakte Konzepte oder viele Informationen auf einmal zu verarbeiten und zu verstehen. Dies ist für den Berufswahlprozess herausfordernd, da sehr Vieles aus gemeinsamen Gesprächen mit den Betroffenen und aus Rund-Tisch-Gesprächen mit dem Hilfesystem erarbeitet wird. Weiter werden in der Berufsberatung oft Fragebogen zum Eruiieren bestimmter Interessen eingesetzt. Es ist an dieser Stelle zu unterstreichen, dass der Einsatz von Interessensfragebogen bei kognitiv beeinträchtigten Personen nicht immer

## DISKUSSION

sinnvoll ist. Die Resultate sind nicht aussagekräftig und in der Beratung nur bedingt verwertbar, wenn nicht sicher ist, ob die Person beim Beantworten der Fragen die Inhalte überhaupt verstanden hat.

Abschliessend soll erwähnt sein, dass es für kognitiv beeinträchtigte Jugendliche herausfordernd sein kann, sich bei der Berufswahl gegenüber eigenen und fremden Erwartungen zu positionieren. Nicht selten spielen Erwartungen des Umfelds oder prestigeträchtige Vorstellungen aus der Gesellschaft mit und beeinflussen den Berufswahlprozess. Betroffene müssen vielleicht anerkennen, dass sie gewisse eigene Wunschvorstellungen nicht verwirklichen können, weil ihnen von den kognitiven Fähigkeiten her Grenzen gesetzt sind. Sie müssen sich vielleicht von ihrem Wunschberuf oder von prestigeträchtigen Berufsideen verabschieden. Dieser Prozess kann sehr schwierig sein. Andererseits können auch Konflikte zwischen Eltern und Jugendlichen oder zwischen Eltern und dem Unterstützungssystem auftreten, wenn beispielsweise unterschiedliche Erwartungen aufeinandertreffen. In diesem Zusammenhang scheint es zentral, dass Berufsberatende die verschiedenen Meinungen und Erwartungen klären und die Jugendlichen immer wieder ins Zentrum des Berufswahlprozesses setzen, da es um deren Berufswahl und nicht beispielsweise um Projekte der Eltern oder anderer Personen geht.

## **7.2 Faktoren zur Erleichterung der Berufswahl**

In diesem Kapitel wird diskutiert, wie den bisher beschriebenen Herausforderungen im Berufswahlprozess möglichst gut begegnet werden kann.

### **7.2.1 Erleben / Veranschaulichen**

Aus den Interviews ging hervor, dass Berufsberatung bei kognitiv beeinträchtigten Personen nicht rein über Gespräche erfolgen kann. Berufsinhalte sollten veranschaulicht werden. Im Rahmen der Berufswahl ist es besonders ratsam, etwas aufzumalen oder Bilder einzubeziehen. Dazu eignen sich z.B. Bilder, welche Menschen bei der Ausübung eines Berufs zeigen oder abstrakte Begriffe abbilden. Auch Gefühls- oder Kompetenzkarten, welche Gefühle und Kompetenzen veranschaulichen, können nützlich sein. Diese fördern das Verständnis abstrakter Begriffe und helfen den Betroffenen, sich im Gespräch auszudrücken.

Auch das Erleben bestimmter Tätigkeiten ist für Personen mit kognitiver Beeinträchtigung von zentraler Bedeutung. Dazu lassen sich beispielsweise Berufs-Erlebniskisten einsetzen. Dabei handelt es sich um Erlebnisboxen, welche pro Berufsfeld verschiedene Arbeitsaufträge, Bilder, kleine Texte oder auch Gegenstände zum Anfassen

## DISKUSSION

enthalten. So können Schüler\*innen in bestimmte Berufswelten eintauchen und im Anschluss darüber reflektieren, welche Kiste ihnen besonders gut gefallen hat. Ein weiteres sehr wichtiges Instrument sind Schnuppererfahrungen. Alle befragten Fachpersonen erwähnten deren zentralen Wert. Schnuppern ermöglicht es den Betroffenen, Einblicke in einen Beruf zu erhalten und erste Aufgaben selbst ausführen zu können. Dies ist gerade deshalb so ausschlaggebend, weil sich kognitiv beeinträchtigte Menschen die Kernmerkmale eines Berufs weniger gut vorstellen können. Eine der befragten Fachpersonen führte aus, dass die Berufsberatung nicht rein im Büro am Gesprächstisch stattfinden, sondern wenn möglich auch direkt an den Schnupperort verlagert werden sollte. Dort lasse sich beobachten, wie sich eine Person bewege, welche Fragen sie stelle, was sie schon gut könne und wofür sie Interesse zeige. Insofern lasse sich Vieles in Erfahrung bringen, das man im Gespräch am Bürotisch nie erfahren würde.

### **7.2.2 Interessen und Eignung eruieren**

Für den Berufswahlprozess ist es hilfreich, die Interessen und Neigungen der Betroffenen zu eruieren. Diese können bei kognitiv beeinträchtigten Personen jedoch nicht so einfach erfragt werden. Es ist zielführender, sie aus ihren Erlebnissen abzuleiten. Am besten werden dazu Freizeit- oder Schnuppererfahrungen genutzt. Mit den Jugendlichen sollten vorwiegend konkrete Situationen, welche sie erlebt haben, besprochen werden, da diese für sie einfacher zugänglich und verbalisierbar sind. Es kann beispielsweise erfragt werden, was ihnen an bestimmten Erlebnissen besonders gefallen hat. Um die Interessen kognitiv beeinträchtigter Personen herauszuschälen, ist eine detaillierte Auswertung der Schnupperlehren zentral. Ebenfalls empfiehlt es sich für Berufsberatende, Auskünfte aus dem Umfeld einzuholen, besonders von Schnupperbetrieben und Eltern. Schnupperbetriebe können Auskunft über spürbares Interesse und bereits vorhandene Fähigkeiten erteilen. Eltern können die Stimmung zu Hause im Zeitraum während der Schnuppereinsätze beschreiben. So lassen sich die Interessen und Fähigkeiten einer Person mit kognitiver Beeinträchtigung erschliessen.

Bei der Auswertung von Schnuppererfahrungen sollte die berufsberatende Person immer auch die Gefahr eines sogenannten Überstrahlungseffekts im Auge behalten. Die Fachpersonen beschrieben in den Interviews, dass bei kognitiv beeinträchtigten Personen einzelne Aspekte des Schnupperns (z.B. nette Teamkollegen, schöne Aussicht oder unangenehme Gerüche am Arbeitsplatz) sehr starke Gefühle auslösen können, welche die gesamte Schnuppererfahrung positiv oder negativ überstrahlen. Es gilt zu verhindern, dass sich die Betroffenen basierend auf diesen Gefühlen – und damit wegen berufsfremder Aspekte – für oder gegen einen Beruf entscheiden. Es ist eine besondere Aufgabe der



## DISKUSSION

Berufsberatenden, diese Aspekte herauszuschälen und sie mit den Jugendlichen zu reflektieren, damit es zu keinen Fehlschlüssen kommt. Es sollten diejenigen Aspekte herausgefiltert werden, die nichts mit dem Beruf zu tun haben und den Jugendlichen vermittelt werden, welche Merkmale einen Beruf genau ausmachen.

### **7.2.3 Zeitdauer erhöhen**

Da Jugendliche mit einer kognitiven Beeinträchtigung Informationen langsamer verarbeiten (Shree & Shukla, 2016), brauchen sie mehr Zeit, um sich selbst, ihre Interessen und Neigungen, aber auch die verschiedenen Berufe kennenzulernen. Aus diesem Grund ist es hilfreich, die Zeitdauer für den Berufswahlprozess zu verlängern. Alle befragten Expert\*innen waren sich einig, dass es mehrere Schnuppererfahrungen pro Beruf braucht, damit die Jugendlichen einen Beruf mit allen dazugehörigen Aufgaben grundlegend erfassen können. Die Schnupperlehren sollten mindestens eine bis zwei Wochen dauern. Ebenfalls sollte in verschiedenen Berufen geschnuppert werden. Es wird schnell ersichtlich, dass es Zeit braucht, um so zahlreiche Schnupperlehren durchzuführen und diese auch detailliert auswerten zu können. Den Jugendlichen kann durch eine Verlängerung der Schulzeit diese Zeit gegeben werden. Da sie häufig auch von Entwicklungsverzögerungen betroffen sind (Mayer & Lutz, 2017), erhalten sie so mehr Zeit um nachzureifen, bevor der Berufswahlentscheid ansteht (Hofmann & Schaub, 2015). Der Berufswahlprozess findet so meist über mehrere Jahre, z.B. im Programm 15<sup>PLUS</sup> an Heilpädagogischen oder Berufswahl-Schulen statt.

### **7.2.4 Zukunftsaussichten / Entwicklungsmöglichkeiten beachten**

Im Ergebnisteil wurde aufgezeigt, wie wichtig es ist, bereits zum Zeitpunkt des Berufswahlentscheid die Zukunftsaussichten miteinzubeziehen. Im Berufswahlprozess kognitiv beeinträchtigter Jugendlicher reicht das alleinige Abklären von Interessen und Eignungen nicht aus, sondern es sollten auch die späteren Integrationschancen und die Entwicklungsmöglichkeiten mit einbezogen werden. Dies ist aus Sicht der befragten Fachpersonen wichtig, um am Ende der Ausbildung Enttäuschungen zu vermeiden. Es sollte verhindert werden, dass die Jugendlichen eine Ausbildung machen, mit der am Ende keine Anstellung im ersten Arbeitsmarkt möglich ist. Bei der Beurteilung künftiger Integrationschancen sollten die Grenzen des Arbeitsmarktes, aber auch die durch die kognitive Beeinträchtigung gesetzten Grenzen beachtet werden. Ein solches Beispiel ist die Ausbildung im Bürobereich. Lernende mit einem PrA- oder EBA-Abschluss haben kaum Chancen, eine Anstellung in der freien Wirtschaft zu finden, da der Konkurrenzkampf um

## DISKUSSION

Bürojobs schon unter EFZ-Abgänger\*innen sehr gross ist und Prognosen davon ausgehen, dass diese Stellen unter den Megatrends der Automatisierung und der Digitalisierung langfristig weiter abgebaut werden (Aepli et al., 2017). Wenn also klar ist, dass eine Person aufgrund ihrer kognitiven Beeinträchtigung nie eine EFZ-Ausbildung im kaufmännischen Bereich absolvieren können, sollte sie in der Berufsberatung über diese Grenzen und die damit verbundene fast unmögliche Integration aufgeklärt werden.

Zudem ist es ausschlaggebend, schon beim Klären der Berufswahl zu beachten, welches Potential eine Person mitbringt und welche Entwicklungsmöglichkeiten später im gewählten Beruf bestehen. Dies ist besonders wichtig, weil wie im letzten Kapitel beschrieben, nicht in allen Berufen PrA-, EBA- und EFZ-Ausbildungen existieren. Wenn mit hoher Wahrscheinlichkeit davon ausgegangen werden kann, dass eine Person das Potential mitbringt, um nach dem PrA-Abschluss in eine EBA-Ausbildung einzusteigen, so sollte sie sinnvollerweise einen Beruf wählen, wo später auch eine EBA-Ausbildungsmöglichkeit besteht. Berufsberatende sollten kognitiv beeinträchtigte Jugendliche über diese möglichen oder eben fehlenden Entwicklungswege aufklären.

### **7.2.5 Realistische Selbsteinschätzung stärken**

Die Berufswahl kognitiv beeinträchtigter Menschen wird weiter erleichtert, indem ein Abgleich zwischen Selbst- und Fremdbild erfolgt und eine realistische Selbsteinschätzung mit den Betroffenen erarbeitet wird. Die Jugendlichen sollten sich ihrer eigenen Stärken, aber auch ihrer Schwierigkeiten bewusst werden. Sie sollten die Hauptkompetenzen eines Berufs kennenlernen und für sich herausarbeiten, ob sie diese erfüllen oder nicht.

Es kann ein recht langwieriger, berufsberaterischer Prozess bedeuten, bis eine realistische Einschätzung erarbeitet ist. Dieser Prozess benötigt viel Begleitung und Unterstützung, gerade deshalb, weil bei kognitiv beeinträchtigten Menschen die Selbstreflexionsfähigkeiten geringer ausgeprägt sind (De Haen, 2016). Viele Betroffene sind sich ihrer Beeinträchtigung wenig bewusst und es sollte im berufsberaterischen Gespräch versucht werden, ein Verständnis für die eigene Beeinträchtigung zu erarbeiten. Weiter ist im Jugendalter der Wunsch nach Normalität und Zugehörigkeit meist stark ausgeprägt, sodass die Betroffenen verständlicherweise Mühe haben können, die wahrgenommene Andersartigkeit zuzugeben oder zu akzeptieren (Goldbeck & Stieglitz, 2009, zitiert nach Sabatella & von Wyl, 2018, S. 7). Nicht selten muss deshalb zuerst an der Akzeptanz über das Vorliegen der intellektuellen Beeinträchtigung gearbeitet werden. Damit haben nicht nur die Betroffenen, sondern auch deren Eltern manchmal Mühe und es bedarf einer engen Begleitung. Den Blick auf die eigene Behinderung und damit auf realisierbare berufliche Möglichkeiten zu richten, ist auch aus Sicht der heilpädagogischen Forschung unumgänglich

## DISKUSSION

für einen gelingenden Übergang von der Schule in die Ausbildung (Schellenberg & Hofmann, 2015).

Nicht selten leiden kognitiv beeinträchtigte Personen unter fehlendem Selbstbewusstsein und geringem Selbstvertrauen (Lingg & Theunissen, 2017). Wie im Theorieteil dargelegt wurde, verläuft die Berufsfindung umso erfolgsversprechender, je höher das Selbstvertrauen einer Person ausfällt (Blickle, 2015). Den berufsberatenden Personen kommt deshalb die zentrale Aufgabe zu, das Selbstvertrauen der Betroffenen zu fördern. Die befragten Fachpersonen beschrieben dazu unterschiedliche Methoden. Einer der Expert\*innen hob hervor, dass es wichtig sei, auf positive Rückmeldungen zu fokussieren. Beispielsweise, indem man die positiven Rückmeldungen aus Schnupperberichten hervorhebe und den Jugendlichen rückmelde, was alles gut funktioniert habe. Dies deckt sich auch mit Empfehlungen aus heilpädagogischen Konzepten aus der Literatur, welche den Wert positiver Verhaltensunterstützung betonen (Lingg & Theunissen, 2017). Dabei sollte auf negatives Verhalten geistig behinderter Personen nicht mit negativen Konsequenzen reagiert, sondern auf deren Ressourcen fokussiert werden. In der Berufsberatung lassen sich dazu beispielsweise Ressourcenblätter nutzen, auf denen verschiedene Verhaltensressourcen aufgeführt sind und die Jugendlichen dazu aufgefordert werden, eine gewisse Anzahl davon auszuwählen, die auf sie als Person zutreffen. Einer der befragten Expert\*innen beschrieb zudem, dass er die Jugendlichen zur Förderung des Selbstvertrauens jeweils einen „Werbeblock“ über sich selbst vortragen lasse, indem sie eine Zeit lang über ihre positiven Eigenschaften referieren müssten. Weiter kann in der Berufsberatung sprachlich darauf geachtet werden, von Übungsfeldern, statt von Schwächen zu sprechen. So kann den Jugendlichen vermittelt werden, dass Schwächen noch verbessert werden können und es normal ist, nicht von Anfang an alles zu beherrschen.

### **7.2.6 Begleitung / Beziehung**

Die Interview-Ergebnisse und die bisher diskutierten Inhalte zeigen auf, wie essentiell eine gute Begleitung kognitiv beeinträchtigter Personen während des Berufswahlprozesses ist. Nicht nur die Betroffenen, sondern auch die Eltern und das gesamte Unterstützungssystem sollten in die Berufswahl miteinbezogen und begleitet werden. Die Eltern kennen ihre Kinder oft länger und besser als die involvierten Fachpersonen. Sie haben deren Entwicklung miterlebt und vielleicht auch eigene Vorstellungen davon, in welche Richtung sich ihr Kind entwickeln sollte. Ihre Sichtweise sollte deshalb dringend mit einbezogen werden. Wie im Theorieteil dargestellt wurde, werden kognitive Beeinträchtigungen teilweise auch vererbt (Mayer & Lutz, 2017). Es kann deshalb vorkommen, dass die Eltern kognitiv beeinträchtigter

## DISKUSSION

Kinder ebenfalls Schwierigkeiten mit der Informationsverarbeitung aufweisen. In diesen Fällen ist es von noch grösserer Bedeutung, auch die Eltern zu begleiten.

Die Begleitung wird einerseits durch die Lehrpersonen und Heilpädagog\*innen sichergestellt (Häfeli et al., 2014). Zusätzlich scheint es jedoch von zentraler Bedeutung, die IV miteinzubeziehen, da diese die Ressourcen für eine langfristige und professionelle Begleitung zur Verfügung stellen kann. Beispielsweise kann sie die Kosten für ein Coaching finanzieren, welches zur Klärung der Berufswahl wie auch zur Suche einer geeigneten Ausbildungsstelle eingesetzt werden kann. Das Berufswahl-Coaching fungiert meist als Art Fallführung, bezieht alle involvierten Akteure mit ein, steuert den Berufswahlprozess und koordiniert das Unterstützungssystem. Weiter werden viele der PrA-Ausbildungen von Institutionen angeboten bzw. vermittelt, wozu es eine IV-Finanzierung braucht. Dementsprechend ist es zentral, die IV frühzeitig zu involvieren.

Die Grundlage einer zielführenden Begleitung ist in jedem Fall eine tragfähige Beziehung zwischen beratender und betroffener Person. Dieser Aspekt wurde in den Interviews besonders betont. Alle Fachpersonen erwähnten, wie wichtig es sei, den kognitiv beeinträchtigten Personen mit Respekt und ehrlichem Interesse zu begegnen, sie da abzuholen, wo sie stehen, sie dabei als Hauptpersonen und als so mündig wie möglich zu behandeln. Nur mit einer tragfähigen Beziehung können sich Betroffene in den Beratungsgesprächen hinreichend öffnen und sich aktiv auf den Berufswahlprozess einlassen. Zudem sollte die Kommunikation stark auf die Beeinträchtigung angepasst werden, sodass alle Gesprächsinhalte verstanden werden.

### **7.3 Herausforderungen bei der Integration**

Im Folgenden werden drei Hauptherausforderungen diskutiert, die sich aufgrund der Interviews bei der Integration kognitiv beeinträchtigter Personen herausstellten. Die erste Herausforderung besteht darin, dass mit dem Ende der Ausbildung ein Grossteil an Unterstützung wegfällt. Während der Ausbildung waren Heilpädagog\*innen, Lehrpersonen (z.B. der Berufsfachschule) oder Berufsbildner\*innen involviert, die für die nötige Unterstützung auf dem Weg zum erfolgreichen Berufsabschluss sorgten. Nach dem Erlangen des Berufsabschlusses sind diese Personen nicht mehr involviert. Die Betroffenen sollten sich nun grösstenteils selbständig mit dem erworbenen Ausbildungsabschluss auf die Suche nach einer Arbeitsstelle machen. Oft besteht auch von den Betroffenen selbst der Wunsch nach der Ablösung von Unterstützung hin zu mehr Selbständigkeit und Autonomie. Auf dem Stellenmarkt haben sie jedoch weniger gute Chancen als andere Ausbildungs-Abgänger\*innen, weil ihre Leistungsfähigkeit reduziert ist. Damit sind sie im Integrationsprozess weiterhin auf Unterstützung angewiesen.

## DISKUSSION

Als zweite Herausforderung zeigten sich falsche Erwartungen, die im Integrationsprozess sowohl bei den Arbeitgebenden als auch bei den kognitiv beeinträchtigten Personen zu Enttäuschungen führen können. Falsche Erwartungen treten häufig in Zusammenhang mit der erwarteten Leistungsfähigkeit, dem Lohn oder den Arbeitsaufgaben auf. Es kann beispielsweise vorkommen, dass Arbeitgebende die Leistungsfähigkeit ihrer kognitiv beeinträchtigten Arbeitskraft überschätzen. Sie gehen vielleicht davon aus, dass die Arbeitskraft eine volle Arbeitsleistung erbringen kann, was sich dann nach einiger Zeit als falsch herausstellt. Weiter kann es vorkommen, dass Arbeitgebende erwarten, ihre Arbeitskraft werde bestimmte Dinge noch lernen oder sich hinsichtlich Geschwindigkeit noch verbessern, obwohl dies aufgrund der kognitiven Beeinträchtigung unrealistisch oder gar unmöglich ist. Auf Seiten der Arbeitnehmenden führen oft die Lohnerwartungen zu Enttäuschungen. Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung erhalten aufgrund der reduzierten Leistungsfähigkeit meist einen Leistungs- oder einen Hilfsarbeitenden-Lohn. Dieser fällt im Vergleich zu üblichen Löhnen sehr viel geringer aus. Wird nun vor Stellenantritt ein branchenüblicher Lohn erwartet, kann es dazu kommen, dass sich die betroffene Person zu wenig wertgeschätzt fühlt und die Arbeit für einen so tiefen Lohn nicht ausführen möchte. Damit wird der Integrationsprozess gefährdet.

Als dritte Herausforderung bei der Integration von kognitiv beeinträchtigten Menschen in die Arbeitswelt stellten sich die damit verbundenen Ängste heraus. Der Übergang von der Ausbildung in das Erwerbsleben ist von vielen Unsicherheiten geprägt. Die Ausbildungsabgänger\*innen müssen das gewohnte Ausbildungsumfeld verlassen und sich in eine neue Umgebung begeben. Oftmals wissen sie am Ausbildungsende noch nicht, wo sie eine Arbeitsanstellung finden werden und was sie dort erwarten wird. Häufig werden in dieser Phase auch Selbstzweifel oder fehlendes Selbstvertrauen aktiviert.

Wie beschrieben gehen aus der vorliegenden Untersuchung drei Faktoren hervor, die die Integration kognitiv beeinträchtigter Menschen herausfordern können. Natürlich gibt es noch zahlreiche weitere Faktoren. Theunissen (2007) hat einige davon beschrieben, welche hier ergänzend angeführt werden. Die Ergebnisse stammen aus einer repräsentativen Lehrerbefragung in Deutschland und aus Studien in der Arbeit mit geistig behinderten Erwachsenen. Den Studien zufolge weisen Personen mit einer geistigen Behinderung vermehrt folgende Verhaltens-Auffälligkeiten auf, welche die Integration erschweren können:

- Auffälligkeiten im Arbeits- und Leistungsbereich (mangelnde Ausdauer und Konzentration, Arbeitsunlust)
- leichte Ermüdbarkeit

## DISKUSSION

- Stimmungsschwankungen
- verbales Streitverhalten, fremdaggressives Verhalten (treten, schlagen)
- mangelndes Selbstvertrauen
- selbstverletzende Verhaltensweisen
- Rückzugstendenzen oder Kontaktprobleme (distanzloses Verhalten)

### **7.4 Faktoren zur Erleichterung der Integration**

Die Integration kognitiv beeinträchtigter Menschen in die freie Wirtschaft kann durch verschiedene Faktoren gefördert werden, welche im Folgenden diskutiert werden.

#### **7.4.1 Begleitung / Beziehung**

Zuerst soll hier der Faktor einer engen Begleitung genannt sein, welche durch sogenannte Integrations- oder Job Coaches erfolgt und den Integrationserfolg massgeblich begünstigt. Eine tragfähige Beziehung des Coachs zu der betroffenen Person ist dabei unabdingbar. Sie stellt aus Sicht der befragten Fachpersonen sogar die Basis dar, damit kognitiv beeinträchtigte Personen den Sprung in die Erwerbstätigkeit überhaupt schaffen. Im besten Fall sollte der Integrationscoach schon während der Ausbildung involviert gewesen und zu einer gewissen Vertrauensperson geworden sein. So können Krisen, Ängste oder Selbstzweifel, welche im Integrationsprozess vermehrt auftreten, besser abgefedert werden. Auch nach dem Antritt der neuen Arbeitsstelle, sollte die Begleitung weitergeführt werden, um die Integration nachhaltig zu sichern. Hierzu erwiesen sich Nachbetreuungsstellen, die von gewissen Institutionen geschaffen wurden, von grossem Nutzen. An diese können sich Arbeitnehmende und Arbeitgebende auch noch Jahre nach der erfolgten Integration wenden, wenn sie Unterstützung brauchen.

Die Integrationsbegleitung sollte nicht nur die kognitiv beeinträchtigten Personen, sondern gleichermassen auch die (potenziellen) Arbeitgebenden unterstützen. Integrationscoaches können wichtige Aufklärungsarbeit leisten und damit das Verständnis und das Wohlwollen der Arbeitgebenden gegenüber der kognitiv beeinträchtigten Arbeitskraft fördern. Beispielsweise, indem sie über die Besonderheiten und Bedürfnisse kognitiv beeinträchtigter Personen informieren. Weiter können auch Unsicherheiten von Arbeitgebenden abgefangen und ihnen Wege im Umgang mit der Arbeitskraft oder Möglichkeiten zur finanziellen Entlastung (z.B. Leistungslohn, Einarbeitungszuschüsse) aufgezeigt werden. Ebenfalls wichtig ist das Klären der gegenseitigen Erwartungen. Die vorliegende Untersuchung zeigt auf, dass falsche Erwartungen im weiteren

## DISKUSSION

Integrationsverlauf zu Enttäuschungen führen und die Integration gefährden können. Um diesen Klärungsprozess zu begleiten, können Integrationscoaches sehr hilfreich sein.

Die Interview-Ergebnisse zeigen deutlich, wie bedeutsam Netzwerkarbeit den Integrationsprozess begünstigen kann. Das gesamte Netzwerk einer kognitiv beeinträchtigten Person sollte im Integrationsprozess einbezogen und begleitet werden. Einer der befragten Expert\*innen beschrieb, dass es besonders im letzten Ausbildungsjahr regelmässige Standortgespräche mit dem gesamten Netzwerk brauche, um eine gemeinsame Mission für die Integration zu entwickeln und den Integrationsprozess zielführend zu steuern. Auch die Akquise von Arbeitsstellen und die Lohnverhandlungen bedürfen einer engen Begleitung, wie in den folgenden zwei Absätzen beschrieben wird.

Die Leistungsfähigkeit von Personen mit kognitiven Beeinträchtigungen ist reduziert (Stiftung Bühl, 2022), weshalb sie nach Ausbildungsabschluss meist eine Anstellung in Form eines Nischenarbeitsplatzes finden. Dieser zeichnet sich durch angepasste Leistungsanforderungen aus (Brühlgut Stiftung, 2022). Nischenarbeitsplätze werden meist neu von Unternehmungen geschaffen und auf die Person mit reduzierter Leistungsfähigkeit zugeschnitten. So entsprechen die Tätigkeiten bestmöglich den beruflichen Fähigkeiten der betroffenen Person. Nischenarbeitsplätze beinhalten einfache Arbeitsabläufe und Routinearbeiten (Stiftung Bühl, 2022). Der Lohn wird anhand der Präsenz und der Leistungsfähigkeit berechnet (Brühlgut Stiftung, 2022). Häufig kommt es vor, dass kognitiv beeinträchtigte Personen zwar in einem 100%-Pensum arbeiten, dabei aber beispielsweise nur 50% Leistung erbringen. Die Person wird dann anhand der erbrachten (reduzierten) Leistung entlohnt. Der Lohn fällt damit reduziert aus und wird als Leistungslohn bezeichnet. Oft wird der Lohn mit einer IV-Rente und Ergänzungsleistungen ergänzt.

Bei der Akquise von Nischenarbeitsplätzen und den Lohn-Verhandlungen übernehmen Integrationscoaches eine wichtige Aufgabe an der Schnittstelle zwischen Arbeitgebenden, betroffenen Personen und der IV-Stelle. Bestenfalls wird der Leistungslohn mit einer passenden Teilrente durch die IV ergänzt. Die IV verfügt zudem über die Möglichkeit, Einarbeitungszuschüsse zu bezahlen, womit Arbeitgebende entlastet werden, wenn Arbeitnehmende mehr Zeit für die Einarbeitung benötigen. Solche Möglichkeiten kann der Integrationscoach gegenüber Arbeitgebenden erläutern und damit einen Anreiz für eine Anstellung schaffen. Eine einheitliche Kommunikation und gegenseitige Absprachen zwischen IV-Stelle, Integrationscoach und Arbeitgebenden ist dabei von grossem Vorteil. In diesem Prozess ist auch die Begleitung der beeinträchtigten Personen wichtig. In früheren Kapiteln wurde bereits aufgezeigt, dass von Betroffenen die Entlohnung durch den Leistungslohn oftmals als nicht adäquat erachtet wird oder sie sich möglichst von der IV-Unterstützung ablösen möchten. Hier ist die Begleitung und Aufklärung durch

## DISKUSSION

Integrationscoaches ungemein wichtig. Sie erklären Betroffenen beispielsweise, wie die Entlohnung zusammengesetzt ist und wägen mit ihnen weitere Konsequenzen ab. Es wäre zum Beispiel nicht hilfreich, wenn der aus Sicht der betroffenen Person zu tiefe Lohn dazu führen würde, dass die Arbeitsstelle nicht angetreten und die Person von der Sozialhilfe abhängig würde.

### 7.4.2 Externe Akteure

Es wurde bereits ersichtlich, dass die IV-Stelle mit ihren Unterstützungsleistungen ein wichtiger Akteur zur Förderung der Integration kognitiv beeinträchtigter Personen ist. Die IV-Stelle kann die Integration insofern fördern, als dass die Arbeitgebenden beispielsweise mit Einarbeitungszuschüssen oder einer IV-Teilrente in den Lohnkosten entlastet werden. Weiter verfügt die IV-Stelle über Möglichkeiten, die so bedeutsame Integrationsbegleitung zu finanzieren.

Aus der vorliegenden Arbeit gehen jedoch noch weitere Akteure hervor, die zur Erleichterung der Integration beitragen könnten. Die befragten Expert\*innen nannten diesbezüglich sowohl die Politik als auch die öffentliche Hand. Durch Aufklärungsarbeit im Rahmen politischer Arbeit könnte echtes Interesse an der Integration von Personen mit besonderen Bedürfnissen geweckt werden. Bisher nutzten Unternehmen die Anstellung von kognitiv beeinträchtigten Personen allenfalls zu Marketingzwecken oder aus Prestige-Gründen, weil Inklusion heutzutage zum guten Ton gehört. Die Erwartung der befragten Fachpersonen wäre jedoch, dass Unternehmen dank politischer Aufklärungsarbeit noch einen sinnhafteren Mehrwert für sich entdecken würden. Durch Aufklärung könnte so etwas wie ein soziales Interesse wachsen, auch Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung zu beschäftigen. Einer der Expert\*innen beschrieb beispielsweise, dass kognitiv beeinträchtigte Personen durch ihre Wesensart die Zusammenarbeit in einem gesamten Team beleben können. Solche Mehrwerte sollten durch Aufklärungsarbeit sichtbar werden.

Ergänzend möchte die Autorin im Zusammenhang mit externen Akteuren die Bildungspolitik erwähnen, welche ebenfalls positiven Einfluss auf die Integration kognitiv beeinträchtigter Personen nehmen kann. In bestimmten Branchen bestehen Gesamtarbeitsverträge (GAV), welche Mindestlöhne vorschreiben, die nicht unterschritten werden dürfen. Mit Arbeitgebenden, die einem solchen GAV unterstehen, können infolgedessen keine Leistungslöhne vereinbart werden. So wird den Menschen mit eingeschränkter Produktivität der Zugang zum Arbeitsmarkt verunmöglicht oder erschwert (Weber-Gobet, 2022). Travail.Suisse, der unabhängige Dachverband der Arbeitnehmenden, setzt sich dafür ein, dass in den Gesamtarbeitsverträgen neue Regelungen festgelegt werden: Mindestlöhne sollten unterschritten werden können, wenn Menschen aufgrund ihrer



## DISKUSSION

Behinderung nur eingeschränkt produktiv sein können (Travail.Suisse, 2022). Travail.Suisse hat auch die Arbeitsgruppe «Menschen mit Behinderung und ihr Zugang zur Bildung» gegründet, welche sich auf politischer Ebene für Bildungsanliegen von Menschen mit einer Behinderung einsetzt (Seifert, 2022b).

Als weiterer Akteur könnte auch die öffentliche Hand zur erleichterten Integration beitragen, indem sie eine Vorbildfunktion für privatwirtschaftliche Unternehmen übernimmt. Die öffentliche Hand steht unter weniger starkem Kosten- bzw. Konkurrenzdruck und sollte aus Sicht der befragten Fachpersonen vermehrt Beschäftigungsplätze für Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung anbieten.

### 7.4.3 Niederschwelligkeit

Ebenfalls massgeblich erleichtert wird die Integration kognitiv beeinträchtigter Personen, wenn eine gewisse Niederschwelligkeit gegeben ist. Wichtig sind vor allem niederschwellige Aufgaben. In der Arbeitstätigkeit sollten einfache und wiederkehrende Routinearbeiten vorzufinden sein. Solche niederschwelligen Arbeiten finden sich beispielsweise vermehrt in der Hauswirtschaft, im Gartenbau, im Betriebsunterhalt (z.B. in Alterszentren oder Schulhäusern), in der Systemgastronomie oder im industriellen Bereich wie beispielsweise im Metallbau (z.B. Schweißen von Serienarbeiten). Weniger geeignet sind Arbeitsfelder, wo sicherheitsrelevante Aspekte zu beachten sind. Beispielsweise ist es im Automobil-Sektor sehr schwierig, Personen mit einer kognitiven Beeinträchtigung zu integrieren, da dort meist in Einzelarbeit an einem Auto gearbeitet wird und sicherheitsrelevante Aspekte zentral sind. In solchen Berufsgebieten wäre eine Arbeit im Team wichtig, damit das Team gewisse Lücken auffangen kann. Aufgaben, die höhere Anforderungen an komplexes Denken stellen, sind ungeeignet und entsprechen nicht dem Kriterium einer niederschwelligen Arbeit. Dazu gehören beispielsweise auch Berufe wie Mechaniker\*in oder Schreiner\*in, wo mit grossen Maschinen (z.B. CNC-Maschinen) gearbeitet wird, die einer komplexen Steuerung bedürfen und auch sicherheitstechnische Gefahren bieten. Insofern ist eine Integration in diese Bereiche sehr schwierig oder unmöglich.

Die Integration wird begünstigt, wenn nicht nur der Arbeitsinhalt, sondern auch der Übergang an die zukünftige Arbeitsstelle möglichst niederschwellig gestaltet wird. Dazu hilft eine gute Vorbereitung, welche bestenfalls schon während des letzten Ausbildungsjahrs beginnt. Oftmals leihen Ausbildungsbetriebe ihre kognitiv beeinträchtigten Arbeitskräfte noch während der Ausbildung an zukünftige Arbeitgebende aus. So können Betroffene den neuen Arbeitsort und die neuen Mitarbeitenden über längere Zeit kennenlernen. Dies hilft, um die mit der Integration einhergehenden Ängste abzubauen und den Übergang niederschwellig zu

gestalten. Auch dem Betrieb bieten sich Vorteile, weil er die betroffene Person beispielsweise über längere Zeit kennenlernen und noch ohne Lohnkosten einarbeiten kann.

### **7.4.4 Wohlwollendes / passendes Umfeld**

Um kognitiv beeinträchtigte Personen erfolgreich in der freien Wirtschaft zu platzieren, ist ein wohlwollendes und passendes Arbeitsumfeld zentral. Es braucht einen passenden Betrieb, bei dem sich die betroffene Person wohlfühlt und wo die Aufgaben genau auf ihre Fähigkeiten zugeschnitten sind. Die Aufgaben sollten weder über- noch unterfordernd sein. Ein solches Aufgabenpaket lässt sich oftmals mit Hilfe eines Nischenarbeitsplatzes einrichten.

Ebenfalls wird die Integration erleichtert, wenn am Arbeitsplatz ein gewisses Wohlwollen gegenüber der kognitiv beeinträchtigten Arbeitskraft herrscht. Dazu braucht es Arbeitgebende, welche bestimmte Wertvorstellungen oder einen gewissen Idealismus aufweisen. Es muss für sie klar ein Mehrwert sichtbar sein, wieso sie die kognitiv beeinträchtigte Person einstellen. Nicht nur der/die Unternehmensführer\*in, sondern auch die Mitarbeitenden vor Ort sollten Verständnis für kognitiv Beeinträchtigte aufbringen. Es braucht Personal vor Ort, die genügend Selbstreflexionsfähigkeiten und ein gewisses Flair mitbringen, um mit den betroffenen Menschen adäquat umzugehen. Einer der befragten Expert\*innen berichtete im Interview beispielsweise von einer Integration im Detailhandel, wo sich das Verkaufspersonal vor Ort darüber ärgerte, dass die Person mit kognitiver Beeinträchtigung langsamer arbeitete als die restlichen Mitarbeitenden. Diesbezüglich hilft wiederum die Begleitung durch die Integrationscoaches, weil sie in Gesprächen wichtige Aufklärungsarbeit leisten und das Bewusstsein des Personals vor Ort schärfen können.

Insgesamt decken sich die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit mit Erkenntnissen aus heilpädagogischen Studien, wonach die Integration in den ersten Arbeitsmarkt insbesondere dann gelingt, wenn die Aufgaben passend zur Person gestaltet sind, die Arbeitskraft gut durch die Teamleitung im Betrieb und im Team integriert wird, der Person gegenüber Verständnis gezeigt wird und ein Job Coach die Integration in seiner Vermittlungsrolle unterstützt (Hofmann et al., 2013). Weiter steigt die Integrationswahrscheinlichkeit, wenn schon die Ausbildung im ersten Arbeitsmarkt stattgefunden hat (Hofmann & Schaub, 2015). Grösstenteils finden heute noch die meisten PrA-Ausbildungen im zweiten Arbeitsmarkt statt. Es werden von Institutionen jedoch immer mehr auch PrA-Ausbildungsplätze in der freien Wirtschaft angeboten und mit Coaching (als Supported Education) begleitet (Hofmann & Schaub, 2015). Diese Entwicklung ist vor dem Hintergrund der erleichterten Integration weiter zu begrüssen.

### **7.5 Kritische Auseinandersetzung mit der Arbeit und Ausblick**

Die vorliegende Arbeit untersuchte durch die Befragung von vier Expert\*innen die Herausforderungen kognitiv beeinträchtigter Menschen bei der Berufswahl und der Integration. In der qualitativen Forschung werden Stichprobengrößen von sechs Interviews empfohlen (Helfferich, 2009). Die Stichprobengröße hätte in dieser Arbeit erhöht werden können, um noch mehr und allenfalls repräsentativere Ergebnisse zu erhalten.

Weiter sieht die Autorin Verbesserungspotential in der methodischen Anwendung der qualitativen Untersuchung. Das gebildete Kategoriensystem hätte vor der Interpretation der Ergebnisse durch andere Forschende überprüft werden können. Es hätte die Qualität der Daten allenfalls verbessert, wenn andere Forschende anhand der Transkripte überprüft hätten, ob sie zu denselben Kategorien gelangt wären wie die Autorin dieser Arbeit. Damit hätte die Interkoder-Reliabilität sichergestellt werden können, welche als Gütekriterium der qualitativen Inhaltsanalyse gilt (Flick et al., 2008).

Insgesamt existiert bis heute kaum Forschung darüber, wie genau die Berufsberatung bei Personen mit kognitiven Beeinträchtigungen im Berufswahlprozess erfolgen soll. Die vorliegende Arbeit konnte dazu einen sinnvollen Beitrag leisten. Es wurde sichtbar, dass der Berufswahlprozess bei Jugendlichen mit einer kognitiven Beeinträchtigung speziell begleitet werden sollte. Die klassischen, in der Berufsberatung verwendeten Instrumente wie Interessensfragebogen oder das Beratungsgespräch greifen in der Beratung von kognitiv beeinträchtigten Personen zu kurz. Diese Arbeit konnte bestimmte Vorgehensweisen aufdecken, welche sich für Expert\*innen in der Praxis als hilfreich zeigten. Es wäre jedoch wichtig, es würde im Bereich der Berufsberatung aus wissenschaftlicher Sicht weitere Forschung betrieben. Es sollte noch mehr Wissen darüber erlangt werden, wie genau Berufsberatung bei Personen mit kognitiver Beeinträchtigung ausgestaltet sein sollte. Auch hinsichtlich Integration gäbe es weiteren Forschungsbedarf, da die Anzahl an Studien im deutschsprachigen Raum gering ist (Merkli-Müller, 2013). Bezüglich Integration wäre es ratsam, weiter zu ergründen, wie genau Personen mit kognitiver Beeinträchtigung an neue Arbeitsplätze herangeführt werden sollen und wie passende, wohlwollende Beschäftigungsplätze gefunden werden können. Es wäre auch hilfreich, aus Sicht der Arbeitgebenden zu erfahren, welche Anreize sie bräuchten, um mehr Personen mit einer kognitiven Beeinträchtigung einzustellen und was es für eine nachhaltige Integration bräuchte.

### **7.6 Fazit**

Im Berufswahlprozess sind kognitiv beeinträchtigte Personen besonders herausgefordert, weil ihre Kommunikations-, Verständnis- und Vorstellungsfähigkeiten eingeschränkt sind. Hinzu

## DISKUSSION

kommen häufig mangelndes Selbstvertrauen und gering ausgeprägte Selbstkenntnisse. Aufgrund des reduzierten Lernpotentials können sie nur aus einer begrenzten Anzahl möglicher Berufsausbildungen auswählen und auch der Umgang mit fremden Leistungserwartungen kann herausfordernd sein.

Es wurde deutlich, dass kognitiv beeinträchtigte Personen zum Treffen eines Berufswahlentscheids von einer fachkundigen Unterstützung und Begleitung profitieren. Dabei sollten die berufsberatenden Personen möglichst darauf achten, Berufsinhalte zu veranschaulichen. Das Anwenden von klassischen Interessensfragebogen und das reine Informieren über bestimmte Berufsbilder reicht bei kognitiv beeinträchtigten Personen nicht aus. Berufsinhalte und -aufgaben sollten erlebbar gemacht werden. Dies erfolgt bestenfalls durch mehrwöchiges Schnuppern. Berufsberatende sollten die Betroffenen beim Auswerten von Schnuppererfahrungen, beim Eruiere eigener Interessen und Neigungen, aber auch bei der Erarbeitung eines realistischen Selbstbilds unterstützen. Diesem Prozess sollte viel Zeit beigemessen werden. Auch gilt es, berufliche Zukunftsaussichten und Entwicklungsmöglichkeiten im Blick zu haben und die Betroffenen darüber aufzuklären.

In Bezug auf den Integrationsprozess zeigten sich drei zentrale Herausforderungen. Erstens fällt mit dem Ende der Ausbildung ein Grossteil an Unterstützung weg. Zweitens weckt der Übergang ins Erwerbsleben Ängste und Unsicherheiten. Drittens besteht die Gefahr von falschen Erwartungen, welche es zwischen Arbeitgebenden und kognitiv beeinträchtigten Arbeitnehmenden zu klären gilt.

Die vorliegende Arbeit zeigte auf, dass die Integration kognitiv beeinträchtigter Personen erleichtert wird, wenn eine enge Begleitung der betroffenen Personen, ihrem Umfeld, aber auch der Arbeitgebenden gewährleistet ist. Besonders günstig zeigen sich Arbeitsfelder mit niederschweligen und wiederkehrenden Aufgaben, ohne sicherheitsrelevante Aspekte, komplexe Arbeitsinhalte oder hohe Anforderungen an die Problemlösungsfähigkeiten. Der Übergang von der Ausbildung in die Erwerbstätigkeit sollte gut vorbereitet werden. Weiter können Akteure wie die IV, die Politik oder die öffentliche Hand zur erleichterten Integration beitragen – einerseits durch konkrete Unterstützungsleistungen oder die Bereitstellung von Beschäftigungsplätzen, andererseits durch Aufklärungsarbeit. Zu guter Letzt braucht es wohlwollende Arbeitgebende, die ein passendes Arbeitsumfeld zur Verfügung stellen und mit aufrichtigem Interesse und bestimmten Wertvorstellungen auch Personen mit einer kognitiven Beeinträchtigung einstellen.

## Literaturverzeichnis

- Aeppli, M., Angst, V., Iten, R., Kaiser, H., Lüthi, I., & Schweri, J. (2017). *Die Entwicklung der Kompetenzanforderungen auf dem Arbeitsmarkt im Zuge der Digitalisierung* [Forschungsbericht]. Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB. [https://www.infras.ch/media/filer\\_public/71/d5/71d50229-254b-4df7-a74d-d6bff5497b73/management\\_summary\\_kompetenzanforderungen.pdf](https://www.infras.ch/media/filer_public/71/d5/71d50229-254b-4df7-a74d-d6bff5497b73/management_summary_kompetenzanforderungen.pdf)
- Akademie für Lerncoaching. (2022, Juli 23). *Lernbehinderung*. Mit Kindern lernen. <https://www.mit-kindern-lernen.ch/adhs-lernstoerungen/lernbehinderung>
- Arbeitsgruppe IVL-SPD. (2014, November 14). *Umschreibung der Ergebnisse von Intelligenzmessungen durch Schulpsychologinnen und –psychologen*. Schulpsychologie. <http://www.schulpsychologie.ch/wordpress/wp-content/uploads/2014/10/Nomenklatur-Intelligenzmessung-Fassung-vom-November-2014.pdf>
- Assouline, M., & Meir, E. I. (1987). Meta-analysis of the relationship between congruence and well-being measures. *Journal of Vocational Behavior*, 31(3), 319–332. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(87\)90046-7](https://doi.org/10.1016/0001-8791(87)90046-7)
- Bertschy, K., Böni, E., & Meyer, T. (2007). *An der Zweiten Schwelle: Junge Menschen im Übergang zwischen Ausbildung und Arbeitsmarkt* [Ergebnisübersicht des Jugendlängsschnitts TREE, Update 2007]. TREE. <https://edudoc.ch/record/26185?ln=fr>
- Bildungsdirektion Kanton Zürich. (2016). *Berufswahl- und Lebensvorbereitung von Jugendlichen in der Sonderschulung* [Rahmenkonzept]. Volksschulamt. <https://rafaelschule.ch/angebot/unterricht/sonderschulung-15plus/>
- Blanz, B., & Filz, C. (2014). Umschriebene Entwicklungsstörungen. In S. Kasper & H.-P. Volz (Hrsg.), *Psychiatrie und Psychotherapie compact* (3., überarb. Aufl., S. 267–272). Thieme. <https://www.thieme-connect.de/products/ebooks/book/10.1055/b-002-94106>
- Blickle, G. (2011). Berufswahl und berufliche Entwicklung. In F. W. Nerdinger, G. Blickle, & N. Schaper (Hrsg.), *Arbeits- und Organisationspsychologie* (2. Aufl., S. 173–193). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-540-74705-5\\_14](https://doi.org/10.1007/978-3-540-74705-5_14)
- Blickle, G. (2015). Berufswahl und berufliche Entwicklung aus psychologischer Sicht. In K. Moser (Hrsg.), *Wirtschaftspsychologie* (S. 245–262). Springer Berlin Heidelberg. [https://doi.org/10.1007/978-3-662-43576-2\\_14](https://doi.org/10.1007/978-3-662-43576-2_14)

## LITERATURVERZEICHNIS

- Brühlgut Stiftung. (2022, Oktober 26). *Der Nischenarbeitsplatz*. Brühlgut.  
[https://www.bruehlgut.ch/fileadmin/Dateiliste/Contentbilder/Arbeitsintegration/Flyer\\_A4\\_Nischenarbeitsplatz\\_WEB.PDF](https://www.bruehlgut.ch/fileadmin/Dateiliste/Contentbilder/Arbeitsintegration/Flyer_A4_Nischenarbeitsplatz_WEB.PDF)
- Bundeszentrale für politische Bildung. (2022). *Integration*. <https://www.bpb.de/kurzknapp/lexika/glossar-migration-integration/270374/integration/>
- Clopath, A. (2020). *Berufliche Integration von Menschen mit einer Lernbehinderung in den ersten Arbeitsmarkt*. [Unveröffentlichte Masterarbeit, ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften]. <https://doi.org/10.21256/zhaw-23403>
- De Haen, J. (2016). Besonderheiten der Intelligenzminderung. In R. Hanswille (Hrsg.), *Handbuch systemische Kinder- und Jugendlichenpsychotherapie* (2. Aufl., S. 271–276). Vandenhoeck & Ruprecht. <https://doi.org/10.13109/9783666401954.271>
- DIMDI. (2022, Juli 22). *Intelligenzstörung*. Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information.  
<https://www.dimdi.de/static/de/klassifikationen/icd/icd-10-gm/kode-suche/htmlgm2018/block-f70-f79.htm>
- DocCheck Flexikon. (2022a). *Gesundheit*. <https://flexikon.doccheck.com/de/Gesundheit>
- DocCheck Flexikon. (2022b). *Lernbehinderung*.  
<https://flexikon.doccheck.com/de/Lernbehinderung>
- Dorsch. (2022a). *Geistige Behinderung* (M. A. Wirtz, Hrsg.). Hogrefe AG.  
<https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/geistige-behinderung>
- Dorsch. (2022b). *Intelligenzminderung* (M. A. Wirtz, Hrsg.). Hogrefe AG.  
<https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/intelligenzminderung>
- Dorsch. (2022c). *Lernstörungen* (M. A. Wirtz, Hrsg.). Hogrefe AG.  
<https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/lernstoerungen>
- Eckert, M. (2022, Februar 11). *Was kognitive Beeinträchtigung bedeutet*. Martin-Stiftung.  
<https://martin-stiftung.ch/kommunikation/kognitive-beeintraechtigung/>
- Flick, U., von Kardorff, E., & Steinke, I. (2008). *Qualitative Forschung: Ein Handbuch* (6., durchges. und aktual. Aufl.). Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Haeberlin, U., Bless, G., Moser, U., & Klaghofer, R. (2003). *Die Integration von Lernbehinderten: Versuche, Theorien, Forschungen, Enttäuschungen, Hoffnungen* (4. Aufl.). Haupt Verlag.
- Häfeli, K., Hofmann, C., & Schellenberg, C. (2014). Berufliche Integration für alle? Die Rolle der Sonderpädagogik bei der Berufsorientierung. In A. Ryter & D. Schaffner (Hrsg.), *Wer hilft mir, was zu werden?* (2. Aufl., S. 135–146). hep.
- Harris, J. C. (2013). New terminology for mental retardation in DSM-5 and ICD-11. *Current Opinion in Psychiatry*, 26(3), 260–262.  
<https://doi.org/10.1097/YCO.0b013e32835fd6fb>

## LITERATURVERZEICHNIS

- Hässler, F. (2022, Juli 22). *S2k Praxisleitlinie Intelligenzminderung*. AWMF Das Portal der wissenschaftlichen Medizin. [https://www.awmf.org/uploads/tx\\_szleitlinien/028-042I\\_S2k\\_Intelligenzminderung\\_2021-09.pdf](https://www.awmf.org/uploads/tx_szleitlinien/028-042I_S2k_Intelligenzminderung_2021-09.pdf)
- Hässler, F., & Thome, J. (2012). Intelligenzminderung und ADHS. *Zeitschrift für Kinder- und Jugendpsychiatrie und Psychotherapie*, 40(2), 83–94. <https://doi.org/10.1024/1422-4917/a000155>
- Heilpädagogische Schule Wetzikon. (2022, September 30). *Schule 15Plus—Berufswahl- und Lebensvorbereitung*. HPS Wetzikon. <https://www.hpswetzikon.ch/angebot/schule15plus.html>
- Helfferrich, C. (2009). Interviewplanung und Intervieworganisation. In C. Helfferrich (Hrsg.), *Die Qualität qualitativer Daten: Manual für die Durchführung qualitativer Interviews* (3. überarb. Aufl., S. 167–193). VS Verlag für Sozialwissenschaften. [https://doi.org/10.1007/978-3-531-91858-7\\_6](https://doi.org/10.1007/978-3-531-91858-7_6)
- Hirschi, A. (2007). Abklärung und Förderung der Berufswahlbereitschaft von Jugendlichen. *Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik*, 11–12, 30–35.
- Hirschi, A. (2008). Die Rolle der Berufswahlbereitschaft für eine erfolgreiche Berufswahl. In D. Läge & A. Hirschi (Hrsg.), *Berufliche Übergänge: Psychologische Grundlagen für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung* (S. 155–172). LIT.
- Hofmann, C., & Häfeli, K. (2013). Zweijährige Grundbildung mit Berufsattest: Eine Chance für Jugendliche aus Sonderschulen oder -klassen? *Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik*, 11–12, 26–33.
- Hofmann, C., Häfeli, K., Müller, X., Krauss, A., Duc, B., Lamamra, N., & Bosset, I. (2020). *Situation von Lernenden und Bewältigung von Übergängen im niederschweligen Ausbildungsbereich („LUNA“)* [Schlussbericht]. Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik Zürich. [https://www.hefp.swiss/sites/default/files/downloads/rapport\\_final\\_luna\\_2020.pdf](https://www.hefp.swiss/sites/default/files/downloads/rapport_final_luna_2020.pdf)
- Hofmann, C., & Schaub, S. (2015). *Berufliche Integration durch Ausbildung auf dem ersten Arbeitsmarkt und Gelingensbedingungen* [Schlussbericht]. Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik. <https://docplayer.org/107427984-Berufliche-integration-durch-ausbildung-auf-dem-ersten-arbeitsmarkt-und-gelingensbedingungen.html>
- Hofmann, C., & Schaub, S. (2016). Junge Berufsleute mit Beeinträchtigungen beim Einstieg in den Arbeitsmarkt und die Rolle von „Supported Education“. *bwp Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 30, 1–19.
- Hofmann, C., Schaub, S., & Häfeli, K. (2013). *Berufliche Integration durch Ausbildung auf dem ersten Arbeitsmarkt und Gelingensbedingungen: Befragung von Absolventinnen und Absolventen einer Ausbildung in der Hotellerie der Stiftung „La Capriola“*

## LITERATURVERZEICHNIS

- [Schlussbericht]. Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik.  
<https://docplayer.org/11318433-Berufliche-integration-durch-ausbildung-auf-dem-ersten-arbeitsmarkt-und-gelingensbedingungen.html>
- Hussy, W., Schreier, M., & Echterhoff, G. (2013). *Forschungsmethoden in Psychologie und Sozialwissenschaften für Bachelor*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-642-34362-9>
- Inclusion Handicap. (2022, Oktober 27). *Bundesverfassung Diskriminierungsverbot*. Inclusion Handicap. <https://www.inclusion-handicap.ch/de/recht/rechtsgrundlagen/bundesverfassung-31.html>
- INSOS. (2022a). *PrA-Statistik 2020/2021* [Faktenblatt]. INSOS. <https://insos.ch/assets/PrA-FPra/PrA-Statistiken-2020-2021.pdf>
- INSOS. (2022b, Oktober 27). *Inklusive Arbeitswelt*. INSOS. <https://insos.ch/news-de/magazin-inklusive-arbeitswelt>
- IVB Behindertenselbsthilfe beider Basel. (2013). *ABC Arbeit und Behinderung*. IVB.
- Jakob, R. (2018). ICD-11 – Anpassung der ICD an das 21. Jahrhundert. *Bundesgesundheitsblatt - Gesundheitsforschung - Gesundheitsschutz*, 61(7), 771–777. <https://doi.org/10.1007/s00103-018-2755-6>
- Kaufmann, L., & von Aster, M. (2020). Umschriebene Entwicklungsstörungen schulischer Fertigkeiten. In M. Kölch, M. Rassenhofer, & J. M. Fegert (Hrsg.), *Klinikmanual Kinder- und Jugendpsychiatrie und -psychotherapie* (S. 435–454). Springer. <http://link.springer.com/10.1007/978-3-662-58418-7>
- Kröber, H.-L. (2014). Intelligenzminderung. *Forensische Psychiatrie, Psychologie, Kriminologie*, 8(3), 157–158. <https://doi.org/10.1007/s11757-014-0284-1>
- Lingg, A., & Theunissen, G. (2017). *Psychische Störungen und geistige Behinderungen: Ein Lehrbuch und Kompendium für die Praxis* (7., überarb. und akt. Aufl.). Lambertus.
- Mayer, T., & Lutz, M. (2017). Geistige Behinderung: Nomenklatur, Klassifikation und die Beziehung zu Epilepsien. *Zeitschrift für Epileptologie*, 30(4), 251–257. <https://doi.org/10.1007/s10309-017-0133-2>
- Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken* (12., überarb. Aufl.). Beltz.
- Mayring, P. (2016). *Einführung in die qualitative Sozialforschung: Eine Anleitung zu qualitativem Denken* (6., überarb. Aufl.). Beltz.
- Merkli-Müller, J. (2013). *Integration von erwachsenen Menschen mit einer geistigen Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt aus Sicht der Allgemeinen Behindertenpädagogik* [Dissertation, Universität Zürich]. <https://www.zora.uzh.ch/id/eprint/164253>



## LITERATURVERZEICHNIS

- Müller, J. L., Nedopil, N., Freisleder, F. J., Graf, M., & Haller, R. (2017). *Forensische Psychiatrie* (5., überarb. Aufl.). Thieme. <https://www.thieme-connect.de/products/ebooks/book/10.1055/b-005-146531>
- Neuenschwander, M. P., Gerber, M., Frank, N., & Rottermann, B. (2012). *Schule und Beruf: Wege in die Erwerbstätigkeit* (1. Aufl.). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Neuhäuser, G., Steinhausen, H.-C., Hässler, F., & Sarimski, K. (2013). *Geistige Behinderung* (4. vollständig überarb. und erw. Aufl.). Kohlhammer. [https://content-select.com/media/moz\\_viewer/537c7587-e8a0-4e4a-b811-24672efc1343/language:de](https://content-select.com/media/moz_viewer/537c7587-e8a0-4e4a-b811-24672efc1343/language:de)
- Rüst, T., & Debrunner, A. (2005). „Supported Employment“: Modelle unterstützter Beschäftigung bei psychischer Beeinträchtigung. Rüegger.
- Sabatella, F., & von Wyl, A. (Hrsg.). (2018). *Jugendliche im Übergang zwischen Schule und Beruf*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-55733-4>
- Scharenberg, K., Rudin, M., Müller, B., Meyer, T., & Hupka-Brunner, S. (2014). *Ausbildungsverläufe von der obligatorischen Schule ins junge Erwachsenenalter: Die ersten zehn Jahre* [Ergebnisübersicht der Schweizer Längsschnittstudie TREE, Teil I]. TREE. <https://doi.org/10.7892/boris.131056>
- Schaufelberger, D. (2013). *Supported Employment: Arbeitsintegration für Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt*. interact.
- Schellenberg, C., & Hofmann, C. (2015). Risiko- und Schutzfaktoren beim Übergang von der Schule in den Beruf. *Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik*, 21(11–12), 14–21.
- Schellenberg, C., & Hofmann, C. (2018). Berufsorientierung in der Schule bei Jugendlichen mit Behinderungen: Zwischen Traumberuf und realen beruflichen Möglichkeiten. *Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik*, 10/12, 12–18.
- Schützwohl, M., & Sappok, T. (2020). Psychische Gesundheit bei Personen mit Intelligenzminderung. *Der Nervenarzt*, 91(3), 271–281. <https://doi.org/10.1007/s00115-020-00878-0>
- Seifert, E. (2022a). Es braucht eine höhere Durchlässigkeit zwischen den Arbeitsmarkttypen. *ARTISET Das Magazin der Dienstleister für Menschen mit Unterstützungsbedarf*, 04/05, 24–27.
- Seifert, E. (2022b). Forderung nach inklusiver Berufsbildung liegt auf dem Tisch. *ARTISET Das Magazin der Dienstleister für Menschen mit Unterstützungsbedarf*, 04/05, 6–9.
- Sempert, W., & Kammermann, M. (2010). *Evaluation Pilotprojekt Praktische Ausbildung (PrA) INSOS: Bericht im Rahmen des mehrjährigen Forschungsprogramms zu Invalidität und Behinderung (FoP-IV)* [Forschungsbericht 7/10]. Schweizerisches Bundesamt für Sozialversicherungen. <https://edudoc.ch/record/43551?ln=de>

## LITERATURVERZEICHNIS

- Shree, A., & Shukla, P. C. (2016). Intellectual Disability: Definition, classification, causes and characteristics. *Learning Community - An International Journal of Educational and Social Development*, 7(1), 9–20. <https://doi.org/10.5958/2231-458X.2016.00002.6>
- Sinzig, J., & Lehmkuhl, G. (2006). Intelligenzminderung. *Fortschritte der Neurologie Psychiatrie*, 74(8), 469–487. <https://doi.org/10.1055/s-2005-919067>
- Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation. (2022, Oktober 23). *Berufsbildung in der Schweiz: Fakten und Zahlen 2022*. SBFJ. <https://www.sbfj.admin.ch/sbfj/de/home/dienstleistungen/publikationen/publikationsdatenbank/berufsbildung-in-der-schweiz.html>
- Stadt Zürich. (2022, September 30). *Viventa 15plus*. Stadt Zürich Jugend- und Erwachsenenbildung. [https://www.stadt-zuerich.ch/ssd/de/index/jugend-\\_und\\_erwachsenenbildung/15plusSHS.html](https://www.stadt-zuerich.ch/ssd/de/index/jugend-_und_erwachsenenbildung/15plusSHS.html)
- Stalder, B. E., & Schmid, E. (Hrsg.). (2006). *Lehrvertragsauflösungen, ihre Ursachen und Konsequenzen: Ergebnisse aus dem Projekt LEVA*. Bildungsplanung und Evaluation der Erziehungsdirektion.
- Stamm Brenner, M. (2012). *Supported Education: Berufliche Bildung für junge Menschen mit Behinderung* [Unveröffentlichte Masterarbeit, ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften]. <https://doi.org/10.21256/zhaw-2232>
- Stiftung Bühl. (2022, Oktober 26). *Nischenarbeitsplatz*. Stiftung Bühl. [https://www.stiftung-buehl.ch/fileadmin/public/documents/Broschueren/Flyer\\_Nischenarbeitsplatz.pdf](https://www.stiftung-buehl.ch/fileadmin/public/documents/Broschueren/Flyer_Nischenarbeitsplatz.pdf)
- Straßburg, H.-M. (2014). Intelligenzminderung. In H. Bode, H.-M. Straßburg, & H. Hollmann (Hrsg.), *Sozialpädiatrie in der Praxis* (2. Aufl., S. 325–328). Urban & Fischer.
- Theunissen, G. (2007). Verhaltensauffälligkeiten aus pädagogischer Sicht. In K. Hennicke (Hrsg.), *Verhaltensauffälligkeiten bei Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen mit geistiger Behinderung: Möglichkeiten der Prävention*. (1. Aufl., S. 8–20). DGSGB.
- Theunissen, G., & Schirbort, K. (2003). Verhaltensauffälligkeiten bei Schülerinnen und Schülern mit geistiger Behinderung. In G. Theunissen (Hrsg.), *Krisen und Verhaltensauffälligkeiten bei geistiger Behinderung und Autismus* (S. 37–65). Kohlhammer.
- Thoma, M. V. (2021, Dezember 1). *ICD-11—Wichtigste Neuerungen und ein Überblick zu den spezifisch belastungsbezogenen psychischen Störungen*. ZÜPP. <https://www.zuepp.ch/aktuelles/berufspraxis/nl23-icd-11/>
- Travail.Suisse. (2022, Oktober 26). *Travail.Suisse fördert die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen*. Travaillsuisse. <https://www.travaillsuisse.ch/de/arbeit/gav-und-mmb>
- Van Iddekinge, C. H., Roth, P. L., Putka, D. J., & Lanivich, S. E. (2011). Are you interested? A meta-analysis of relations between vocational interests and employee performance

## LITERATURVERZEICHNIS

- and turnover. *Journal of Applied Psychology*, 96(6), 1167–1194.  
<https://doi.org/10.1037/a0024343>
- von Wyl, A., Sabatella, F., Zollinger, D., & Berweger, B. (2018). Reif für den Beruf? Schwierigkeiten und Ressourcen von Jugendlichen im Berufswahlprozess. In F. Sabatella & A. von Wyl (Hrsg.), *Jugendliche im Übergang zwischen Schule und Beruf* (S. 1–21). Springer Berlin Heidelberg. [https://doi.org/10.1007/978-3-662-55733-4\\_1](https://doi.org/10.1007/978-3-662-55733-4_1)
- Weber-Gobet, B. (2022, Oktober 23). *So unterstützt Travail.Suisse die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen*. Berufsbildungspolitik. <https://www.berufsbildungspolitik.info/wp-content/uploads/2019/07/Projekte-MmB-3.pdf>
- Wilhelm, O., & Kunina, O. (2009). Pädagogisch-psychologische Diagnostik. In E. Wild & J. Möller (Hrsg.), *Pädagogische Psychologie* (S. 307–332). Springer.
- World Health Organization. (2022, Juli 22). *ICD-11*. ICD-11 for Mortality and Morbidity Statistics. <https://icd.who.int/browse11/l-m/en>
- Yaruss, J. S., & Quesal, R. W. (2004). Stuttering and the International Classification of Functioning, Disability, and Health (ICF): An update. *Journal of Communication Disorders*, 37(1), 35–52. [https://doi.org/10.1016/S0021-9924\(03\)00052-2](https://doi.org/10.1016/S0021-9924(03)00052-2)

## ANHANG

### **Anhang**

Anhang A – Interview-Leitfaden

Anhang B – Kategoriensystem

Anhang C – Einverständniserklärung für Arbeiten, die im Rahmen von  
Weiterbildungsvorhaben des IAP verfasst werden

## **Anhang A – Interview-Leitfaden**

### **Einführung**

Vielen Dank für Ihre Zeit und Bereitschaft, an diesem Interview teilzunehmen. Ich schreibe meine Masterarbeit über Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung und ihre Herausforderungen bei der Berufswahl und der Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Ich möchte gerne untersuchen, was Personen mit kognitiven Beeinträchtigungen bei der Berufswahl und der Arbeitsintegration helfen könnte. Ihre Antworten würde ich gerne aufzeichnen. Alle Ihre Angaben werden vertraulich behandelt und anonymisiert. Ich bitte Sie, diese Einverständniserklärung zu lesen und zu unterschreiben.

### **Einleitende Fragen**

1. Können Sie mir bitte beschreiben, für welche Organisation Sie arbeiten?
  - Was ist Ihre Funktion?
  - Was sind Ihre Hauptaufgaben?
  - (Evt. wie lange führen Sie diese Arbeit schon aus?)
2. Welche Art von kognitiver Beeinträchtigung weisen Ihre Kund\*innen auf?
  - Was verstehen Sie unter einer kognitiven Beeinträchtigung?

Meine Arbeit konzentriert sich auf Personen mit einer Intelligenzminderung oder einer Lernbehinderung, also auf Personen mit einem IQ-Wert zwischen 50 und 84. Ich bitte Sie, diese Personen im Hinterkopf zu haben, wenn Sie die folgenden Fragen beantworten. Personen mit isolierten Lernstörungen (wie beispielsweise einer Dyskalkulie) werden nicht berücksichtigt.

3. Was sind aus Ihrer Sicht die Besonderheiten in der Unterstützung von Personen mit kognitiven Beeinträchtigungen?

### **Berufswahl**

1. Für den Übertritt von der Schule in eine Berufsausbildung ist es zuerst nötig, dass die Jugendlichen sich selbst und verschiedene Berufsfelder kennenlernen und sich anschliessend für einen passenden Beruf entscheiden. Wie unterstützen Sie die Jugendlichen mit kognitiven Beeinträchtigungen bei der Berufswahl?
2. Mit welchen Herausforderungen sind kognitiv beeinträchtigte Personen bei der Berufswahl konfrontiert?
  - (Evt. Was macht die Berufswahl für kognitiv beeinträchtigte Personen schwierig?)
3. Worauf sollte man bei der Berufswahlklärung und der Berufsberatung von kognitiv beeinträchtigten Personen besonders achten?
4. Welche Vorgehensweise erleben Sie als besonders unterstützend für die Berufswahlklärung?
  - (Evt. Was hat sich für Sie in der Berufsberatung besonders bewährt?)

## ANHANG

5. Wie kann sichergestellt werden, dass die Betroffenen sich für einen Beruf entscheiden, bei dem ihre Interessen und Fähigkeiten möglichst gut mit den Anforderungen der Ausbildung und dem Ausbildungsort zusammenpassen?
  - (Evt. Was können Sie dazu beitragen, um die Passung zu unterstützen?)
6. Setzen Sie für die Berufswahl spezielle Instrumente, Techniken oder Arbeitsmittel ein, die Sie als hilfreich empfinden?
7. Gibt es sonst noch etwas, das Sie wichtig finden und sagen möchten in Bezug auf die Berufswahl kognitiv beeinträchtigter Personen?

Ergänzende / optionale Fragen:

- Wie können Interessen / Werthaltungen zugänglich gemacht werden? Wie kann ein Interessensprofil erarbeitet werden?
- Wie kann das Selbstkonzept (Selbstvertrauen) einer Person gestärkt werden? Wird das zentral erachtet für eine erfolgreiche Berufswahl?
- Wie wird ein passendes berufliches Umfeld für die Ausbildung gefunden?
- Wie wird ein berufliches Umfeld erprobt und ist das wichtig?

### **Integration**

1. Welche besonderen Herausforderungen stellen sich bei der Integration kognitiv beeinträchtigter Personen in den ersten Arbeitsmarkt?
2. Welche Faktoren erleichtern die Integration kognitiv beeinträchtigter Personen in den ersten Arbeitsmarkt nach dem Abschluss der Berufsausbildung?
3. Sehen Sie spezielle Berufe, Arbeitsfelder oder Branchen, in denen es besser gelingt, kognitiv beeinträchtigte Personen in die freie Wirtschaft zu integrieren?
4. Welche Anpassungen müssten unternommen werden, damit kognitiv beeinträchtigte Personen einfacher eine Anstellung im ersten Arbeitsmarkt finden?
5. Welche Unterstützungsangebote sehen Sie als besonders förderlich bei der Integration kognitiv beeinträchtigter Personen in den ersten Arbeitsmarkt?
6. Sehen Sie bestimmte Akteure, die etwas dazu beitragen können, damit die Integration kognitiv beeinträchtigter Menschen in den ersten Arbeitsmarkt besser gelingt?
  - Wenn ja, welchen Beitrag können diese Akteure leisten?
  - (Evt. konkret bezüglich folgender Akteure nachfragen: IV-Stelle, Institutionen / Ausbildungsbetriebe, Berufsberatende / Berufswahlcoaches, Politik, Arbeitgebende)
7. Gibt es sonst noch etwas, das Sie wichtig finden und sagen möchten in Bezug auf die Integration kognitiv beeinträchtigter Personen?

Ich bedanke mich herzlich für Ihre sehr wertvollen Antworten.

## Anhang B – Kategoriensystem

Hauptkategorie: Berufswahl	
Oberkategorie: Herausforderungen	
Unterkategorie	Beispiel-Zitate
<b>1. Begrenzte Wahlmöglichkeiten</b>	Dass sie nicht aus 100% der [...] 320 Lehrberufe, die wir im Moment haben, frei aussuchen können. Weil das, was sie können, das wollen sie mitunter nicht. Und das, was sie wollen, können sie mitunter nicht. Und das führt zum einen zu einer sehr starken Begrenzung der Aussicht und der Möglichkeit.
<b>2. Selbstkenntnisse / Selbstvertrauen</b>	Eines der wichtigsten Themen, bei denen ich eigentlich mit neuen Schülern starte, ist, dass sie sich selber wahrnehmen lernen, sich selbst kennenlernen. Ich habe das Gefühl, dass diese Schüler meistens vom umgangssprachlichen Alltagstrott geprägt sind und sie hinterfragen die Tätigkeiten gar nicht. Sie machen einfach, was man ihnen aufträgt.  [...] dass sich die Jugendlichen teils gar nichts zutrauen, dass sie sagen „Ich habe das Gefühl, ich bin dumm“. Wo man dann aufzeigen muss, wir können an Fähigkeiten arbeiten und die Talente, die da sind, auch fördern.
<b>3. Vorstellungsvermögen / Perspektivenübernahme</b>	Und die Fähigkeit, sich in andere hineinzusetzen, ist mit dem höheren Grad der Beeinträchtigung immer weiter in Gefahr.
<b>4. Kommunikation / Verständnis</b>	Die Kommunikation ist immer eine Herausforderung. Ich stelle fest, die Kommunikation ist dann eine grosse Herausforderung, wenn grössere Runden bestehen. [...] Dann gibt es Momente, [in denen ich...] darauf achten muss, dass die Jugendlichen nicht ganz abhängen.
<b>5. Fremde Erwartungen / Prestige</b>	[...die ] Herausforderung, was von ihnen erwartet wird und diese Erwartungen müssen nicht ausgesprochen sein. Was Geschwister, was Kollegen, was Schulkameraden für Ausbildungen machen, was als prestigeträchtig gilt.

# ANHANG

Hauptkategorie: Berufswahl	
Oberkategorie: Begünstigungsfaktoren	
Unterkategorie	Beispiel-Zitate
<b>1. Erleben / Veranschaulichen</b>	<p>Die Berufswahl kann nicht nur über Informationen laufen, sondern muss stark über das Erleben laufen.</p> <p>Werthaltungen und Interessen so direkt zu besprechen, ist sehr schwierig. Da brauch ich wie Umwege. Umwege über konkrete Beispiele oder über Bilder, um zu schauen, ob etwas anspricht oder nicht.</p>
<b>2. Interessen und Eignung eruieren</b>	<p>Dann zum Herausfinden, was die Person lernen wird, also welchem Beruf sie auswählen wird [sollte abgeklärt werden]: Was möchte sie? Was ist die Neigung? Warum ist die Neigung da? Woran merkt man das wirklich?</p> <p>Und auch in kleinere Teile teilen. Aus was besteht die Arbeit? Und bin ich in der Lage dazu? Entspricht mir das?</p>
<b>3. Zeitdauer erhöhen</b>	<p>Jugendliche mit intellektuellen Einschränkungen brauchen mehr Zeit.</p> <p>[...] Es ist ein langer Prozess und nicht ein einfacher.</p>
<b>4. Zukunftsaussichten / Entwicklungsmöglichkeiten beachten</b>	<p>Dann meines Erachtens auch ganz wichtig ist der Blick über die Ausbildung hinaus. Also für mich ist es wichtig, dass irgendwo nachher Anschlusslösungen möglich sind.</p>
<b>5. Realistische Selbsteinschätzung stärken</b>	<p>Was mir in den Sinn kommt, ist so, die Auseinandersetzung zwischen Selbst- und Fremdbild. Da gibt es meistens wirklich Diskrepanzen. Die Einsicht in die eigene Beeinträchtigung ist manchmal nicht da und das muss dann zuerst erarbeitet werden, dass die deckungsgleich werden.</p> <p>Eines der Kernthemen, die neben dem Schulalltag eigentlich täglich bei uns auf dem Schirm sind. Wir arbeiten sehr viel daran. Und zwar in beide Richtungen. Selbstvertrauen sowohl zu lernen, „das kann ich gut“, aber auch bei gewissen Jugendlichen dann zu erkennen, „das ist nicht meine Stärke.“</p>
<b>6. Begleitung / Beziehung</b>	<p>Es geht wirklich darum, den ganzen Prozess zu steuern und zu begleiten.</p> <p>An erster Stelle natürlich, die Beziehung. Beziehung ist wichtiger als die Fakten. Egal, ob beeinträchtigt oder nicht. Die Beziehung muss vorhanden, gefestigt und belastbar sein zwischen der begleitenden Person und den Kunden/den Klienten/der jugendlichen Personen, bevor es los geht, wirklich eine Leistung abzurufen. Leistung im Sinne von: „Du machst jetzt einen Lebenslauf. Du bringst jede Woche deinen Laptop mit und der ist aufgeladen.“ Erst die Beziehung, dann die Leistung. Ich glaub, das steht an erster Stelle.</p>



## ANHANG

Oberkategorie: Integration	
Hauptkategorie: Herausforderungen	
Unterkategorie	Beispiel-Zitate
<b>1. Wegfall von Unterstützung</b>	<p>Das schützende und beschützende Umfeld ist jetzt nicht mehr mit dabei.</p> <p>Dann das System fällt weg. Es gibt keinen Heilpädagogen mehr. Es gibt niemanden mehr, der für spezielle Förderungen guckt. Die gibt es in der Berufsschule, da ist immer oder meistens eine Person verantwortlich. Die sind jetzt alle weg.</p> <p>Weil hier [in der Ausbildung] haben sie noch die Berufsbildnerin, den Berufsbildner [...]. Aber da, im ersten Arbeitsmarkt, sind die plötzlich alleine.</p>
<b>2. Falsche Erwartungen</b>	<p>Der Betrieb hat sich [...] was ganz anderes vorgestellt. Gross, fertig ausgebildet, also im beruflichen, aber auch körperlich fertig ausgebildet. Aber irgendwas fehlt. Es ist anders als bei den andern.</p> <p>Und wenn man nicht offen damit umgeht und wirklich [...] ein Defizit da ist, dann stimmen die Leistung und die Erwartung nicht überein.</p> <p>Weil jetzt steht jemand da, der körperlich ausgewachsen, voll ausgebildet ist. Mit einem Schein in der Hand, wo drauf steht „EBA erteilt.“ [...]. Da steht irgendwo: „hatte aber einen Nachteilsausgleich.“. Da steht auch irgendwo: „hatte einen Coach.“</p>
<b>3. Verunsicherung / Ängste</b>	<p>Dann oftmals im Übergang 2, dort passiert ganz viel. Also von der Ausbildung, ist es der erste Job. Da sind die Jugendlichen oftmals ganz verunsichert. Eigentlich das Selbstvertrauen, das wir dann manchmal während der ganzen Lehre aufgebaut haben, ist dann plötzlich wieder weg in diesem Übergang. Und dann merken wir, viele sagen: „Ich kann das nicht.“</p> <p>Weil es ist mit so vielen Ängsten verbunden.</p>

# ANHANG

Oberkategorie: Integration	
Hauptkategorie: Begünstigungsfaktoren	
Unterkategorie	Beispiel-Zitate
<b>1. Beziehung / Begleitung</b>	<p>Die Beziehung ist auch sehr wichtig, vor allem in Krisen. [...] Besonders bei Übergängen, da kommen sie dann etwas vermehrt, die Krisen. Und wenn da wirklich eine tragfähige Beziehung stattgefunden hat, dann können wir ganz viel erreichen zusammen.</p> <p>Begleitung. Aber sehr, sehr individuell. Individuell [...] auf den Betrieb. Weil da trifft man verunsicherte Menschen an, in Form von zukünftigen Arbeitgebern.</p>
<b>2. Externe Akteure</b>	<p>Zur Integration natürlich die IV. Da ist ja oftmals die Frage, gibt es eine Rente oder gibt es keine Rente? [...] Da sind wir auf die IV angewiesen als Partner, dass sie sagen: 'Doch, wir bezahlen eine Teilrente.', beispielsweise. Dann ist es für uns einfacher zu verhandeln.</p> <p>Wenn ich frei wählen könnte, dann ist es sicher Politik, im Rahmen von Aufklärungsarbeit hauptsächlich. Dass es einen weiteren Grund gibt für Wirtschaftsbetriebe, solche Kooperationen einzugehen, weiter als nur das Prestige und Marketing.</p> <p>Dann sehe ich auch eine Vorbildfunktion der öffentlichen Hand, wo ich zum Teil schon erstaunt bin, wie wenig Hauswartungs-Ausbildungen wir bei Gemeinden machen können. Das müsste viel mehr möglich sein.</p>
<b>2. Niederschwelligkeit</b>	<p>Niederschwelligkeit ist sicher ein grosses Thema. [...] Niederschwelligkeit an sich, also wiederkehrende Abläufe, planbar, die Möglichkeit, gemeinsam im Team arbeiten zu können, damit das Team das dann auch mit auffangen kann. Solche Sachen.</p>
<b>3. Passendes / wohlwollendes Umfeld</b>	<p>Da geht es darum, wirklich einen passenden Betrieb zu finden. Und das dann auch zu verhandeln, mit einem Leistungslohn. [...] Dass wir da wirklich einen passenden Nischenarbeitsplatz finden, wo sie weder zu überfordert, noch zu unterfordert sind.</p> <p>Man braucht ein wohlwollendes Umfeld, also Menschen in der Privatwirtschaft, das können Patrons sein oder einfach ein soziales Unternehmen, die wirklich auch einen Mehrwert sehen, wenn sie einen Menschen mit einer kognitiven Einschränkung anstellen. Die gewisse Wertvorstellungen haben oder Idealismus mitbringen.</p>

## **Anhang C – Einverständniserklärung für Arbeiten, die im Rahmen von Weiterbildungsvorhaben des IAP verfasst werden**

**Titel der Weiterbildungsarbeit\*:**

Berufswahl und der Integration in den ersten Arbeitsmarkt – eine Herausforderung für Personen mit kognitiver Beeinträchtigung

**Verantwortliche Betreuerin der Weiterbildungsarbeit:**

Sarah Ellenberger

**E-Mail / Telefon Betreuerin der Weiterbildungsarbeit:**

sarah.ellenberger@zhaw.ch, 058 934 84 24

**Kurzbeschreibung der Weiterbildungsarbeit:**

Die Weiterbildungsarbeit beschäftigt sich mit kognitiv beeinträchtigten Personen und ihren Herausforderungen bei der Berufswahl und der Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Mithilfe von Expert\*innen-Interviews sollen Faktoren eruiert werden, welche die Berufswahl erleichtern und den Integrationserfolg steigern können.

Als Befragte\*r / Interviewpartner\*in gebe ich mein Einverständnis zu den unten aufgeführten Punkten:

- Ich nehme zur Kenntnis, dass meine Daten Teil einer Weiterbildungsarbeit sind.
- Meine Daten werden vertraulich behandelt und anonymisiert. Mein Name wird in keiner Publikation oder andersartigen Wiedergabe der Ergebnisse erwähnt.
- Die Daten, welche im Rahmen der Weiterbildungsarbeit über mich erhoben werden, dürfen für weitere Auswertungen verwendet werden. Auch für diese weiteren Auswertungen gilt die Zusicherung der Anonymität.
- Ich erkläre hiermit, dass ich über Inhalt und Zweck der Weiterbildungsarbeit informiert wurde.
- Die Teilnahme an der Weiterbildungsarbeit ist freiwillig. Ich habe das Recht, jederzeit und ohne Angabe von Gründen die Teilnahme zu widerrufen.
- Wenn ich Fragen habe, kann ich mich an die Betreuerin wenden.

Durch Ihre Unterschrift bestätigen Sie, dass Sie mindestens 18 Jahre alt sind und dass Sie den oben genannten Text der Einverständniserklärung gelesen und verstanden haben.

Name und Vorname in Druckschrift: \_\_\_\_\_

Datum: \_\_\_\_\_ Unterschrift: \_\_\_\_\_

\*Als Weiterbildungsarbeit sind alle Arbeiten gemeint, die im Rahmen eines Master of Advanced Studies (MAS), Diploma of Advanced Studies (DAS) oder Certificate of Advanced Studies (CAS) angefertigt wurden.