

# Job Coachs begleiten Jugendliche mit ADHS und Autismus bei der Arbeitsintegration in den ersten Arbeitsmarkt



Abbildung 1: Symbol für die Unterstützung der Teamarbeit (Freepik, o.J.).

## Eine qualitative Forschungsarbeit zur Tätigkeit von Job Coachs nach der Weiterentwicklung der IV von 2022

Hochschule Luzern HSLU - Soziale Arbeit  
Bachelorarbeit Modul 382

**Begleitperson:** Frau Nadin Saxer

**Autor:** Kenneth Huber BBSP 19-1  
[kenneth.huber@stud.hslu.ch](mailto:kenneth.huber@stud.hslu.ch)

**Datum:** 9. August 2024

## **Bachelor-Arbeit**

Ausbildungsgang Sozialpädagogik  
Kurs BBSP 19\_01

**Name Kenneth Huber**

Job Coachs begleiten Jugendliche mit ADHS und Autismus bei der  
Arbeitsintegration in den ersten Arbeitsmarkt

Eine qualitative Forschungsarbeit zur Tätigkeit von Job Coachs nach der  
Weiterentwicklung der IV von 2022

Diese Arbeit wurde am **9. August 2024** an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit  
eingereicht. Für die inhaltliche Richtigkeit und Vollständigkeit wird durch die Hochschule  
Luzern keine Haftung übernommen.

---

Studierende räumen der Hochschule Luzern Verwendungs- und Verwertungsrechte an ihren  
im Rahmen des Studiums verfassten Arbeiten ein. Das Verwendungs- und Verwertungsrecht  
der Studierenden an ihren Arbeiten bleibt gewahrt (Art. 34 der Studienordnung).

---

Studentische Arbeiten der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit werden unter einer Creative  
Commons Lizenz im Repositorium veröffentlicht und sind frei zugänglich

**Originaldokument gespeichert auf LARA – Lucerne Open Access Repository and Archive  
der Zentral- und Hochschulbibliothek Luzern**



**Urheberrechtlicher Hinweis:**

**Dieses Werk ist unter einem Creative Commons Namensnennung-Keine kommerzielle Nutzung-Keine Bearbeitung 3.0 Schweiz (CC BY-NC-ND 3.0 CH) Lizenzvertrag lizenziert.**

Um die Lizenz anzuschauen, gehen Sie bitte zu <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/ch>

**Sie dürfen:**



**Teilen** — das Material in jedwedem Format oder Medium vervielfältigen und weiterverbreiten.

**Zu den folgenden Bedingungen:**



**Namensnennung** — Sie müssen angemessene Urheber- und Rechteangaben machen, einen Link zur Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden. Diese Angaben dürfen in jeder angemessenen Art und Weise gemacht werden, allerdings nicht so, dass der Eindruck entsteht, der Lizenzgeber unterstütze gerade Sie oder Ihre Nutzung besonders.



**Nicht kommerziell** — Sie dürfen das Material nicht für kommerzielle Zwecke nutzen.



**Keine Bearbeitungen** — Wenn Sie das Material remixen, verändern oder darauf anderweitig direkt aufbauen dürfen Sie die bearbeitete Fassung des Materials nicht verbreiten.

**Keine weiteren Einschränkungen** — Sie dürfen keine zusätzlichen Klauseln oder technische Verfahren einsetzen, die anderen rechtlich irgendetwas untersagen, was die Lizenz erlaubt.

Jede der vorgenannten Bedingungen kann aufgehoben werden, sofern Sie die Einwilligung des Rechteinhabers dazu erhalten.

Diese Lizenz lässt die Urheberpersönlichkeitsrechte nach Schweizer Recht unberührt.

Eine ausführliche Fassung des Lizenzvertrags befindet sich unter

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/ch/legalcode.de>

## **Vorwort der Studiengangleitung Bachelor**

Die Bachelor-Arbeit ist Bestandteil und Abschluss der beruflichen Ausbildung an der Hochschule Luzern, Soziale Arbeit. Mit dieser Arbeit zeigen die Studierenden, dass sie fähig sind, einer berufsrelevanten Fragestellung systematisch nachzugehen, Antworten zu dieser Fragestellung zu erarbeiten und die eigenen Einsichten klar darzulegen. Das während der Ausbildung erworbene Wissen setzen sie so in Konsequenzen und Schlussfolgerungen für die eigene berufliche Praxis um.

Die Bachelor-Arbeit wird in Einzel- oder Gruppenarbeit parallel zum Unterricht im Zeitraum von mehreren Monaten geschrieben. Gruppendynamische Aspekte, Eigenverantwortung, Auseinandersetzung mit formalen und konkret-subjektiven Ansprüchen und Standpunkten sowie die Behauptung in stark belasteten Situationen gehören also zum Kontext der Arbeit.

Von einer gefestigten Berufsidentität aus sind die neuen Fachleute fähig, soziale Probleme und Entwicklungspotenziale als ihren Gegenstand zu beurteilen und zu bewerten. Denken und Handeln in Sozialer Arbeit ist vernetztes, ganzheitliches Denken und präzises, konkretes Handeln. Es liegt daher nahe, dass die Diplomand\_innen ihre Themen von verschiedenen Seiten beleuchten und betrachten, den eigenen Standpunkt klären und Stellung beziehen sowie auf der Handlungsebene Lösungsvorschläge oder Postulate formulieren.

Ihre Bachelor-Arbeit ist somit ein wichtiger Fachbeitrag an die breite thematische Entwicklung der professionellen Sozialen Arbeit im Spannungsfeld von Praxis und Wissenschaft. In diesem Sinne wünschen wir, dass die zukünftigen Fachleute der Sozialen Arbeit mit ihrem Beitrag auf fachliches Echo stossen und ihre Anregungen und Impulse von den Fachkreisen aufgenommen werden.

Luzern, im Januar 2024

Hochschule Luzern, Soziale Arbeit  
Studiengangleitung Bachelor Soziale Arbeit

## Abstract

*In einer qualitativen Forschungsarbeit hat der Autor im Kanton Zürich sechs Job Coachs befragt, die im Rahmen beruflicher Eingliederungsmassnahmen der schweizerischen Invalidenversicherung (IV) Jugendliche mit ADHS und Autismus bei der Integration in den ersten Arbeitsmarkt unterstützen. Es wird nach den Herausforderungen in der Begleitung von Jugendlichen mit diesen beiden Diagnosen gefragt und nach förderlichen und hinderlichen Faktoren. Ebenfalls interessiert sich der Autor für die Veränderungen, welche die Job Coachs seit der Weiterentwicklung der IV-Gesetzgebung (WE IV) von 2022 in ihrer Tätigkeit wahrnehmen.*

*Mit der WE IV wurden die Leistungen für berufliche Integrationsmassnahmen bei jungen Erwachsenen mit psychischen Erkrankungen und somit auch für Jugendliche mit Autismus und ADHS erweitert. Damit können Job Coachs Jugendliche bereits während der obligatorischen Schulzeit begleiten. Die systemische Arbeit gewinnt damit noch mehr an Bedeutung. Die Herausforderung liegt darin, die Wünsche und Möglichkeiten der Jugendlichen zu erkennen, die noch stark unter Einfluss des nahen Umfelds stehen. Hilfreich bei der Begleitung ist es, wenn von ADHS und Autismus betroffene Jugendliche bereit sind, sich mit ihren Diagnosen auseinanderzusetzen und den Unterstützungsbedarf erkennen.*

*Die qualitative Befragung hat gezeigt, dass sich Job Coachs trotz der Komplexität ihrer Tätigkeit, welche sich aus den Erwartungen der unterschiedlichen Akteure ergibt, primär für die Bedürfnisse und Fähigkeiten der Jugendlichen selbst interessieren. Die Job Coachs folgen in ihrem Handeln den Prinzipien des Modells Supported Education, womit mit der Weiterentwicklung der IV der Rahmen geschaffen wurde.*

## Dank

Ich möchte mich bei den sechs Job Coachs bedanken, die sich bereit erklärt haben, für meine Befragung zur Verfügung zu stehen. Ihr habt euch die Zeit genommen und alle meine Fragen geduldig und ausführlich beantwortet. Dadurch hatte ich eine umfangreiche Datensammlung zur Verfügung und konnte lehrreiche Erkenntnisse daraus gewinnen. Herzlichen Dank euch allen!

Ganz herzlich möchte ich mich bei meiner Begleitperson Nadin Saxer bedanken, die mir jederzeit sehr geduldig, wertschätzend und verständnisvoll zur Verfügung gestanden ist. In manchen Krisenmomenten hat sie mir durch ihr Fachwissen und ihre hilfreichen Inputs wieder Hoffnung gemacht. Sie war stets erreichbar und motivierte mich immer wieder aufs Neue.

Zum Schluss danke ich allen Freundinnen und Freunden, welche mich mit ihrer Zuversicht und ihren motivierenden Worten durch die ganze Erarbeitungszeit begleitet haben. Euer Verständnis für meine Anliegen und eure unendliche Geduld haben mir sehr geholfen.

# Inhaltsverzeichnis

<b>Abstract</b>	<b>I</b>
<b>Dank</b>	<b>II</b>
<b>Abkürzungsverzeichnis</b>	<b>V</b>
<b>1 Einleitung</b>	<b>1</b>
1.1 <i>Ausgangslage</i>	1
1.2 <i>Fragestellung</i>	4
1.3 <i>Begriffsklärung</i>	5
1.4 <i>Aufbau der Arbeit</i>	5
<b>2 Theorie</b>	<b>6</b>
2.1 <i>ADHS und Autismus und Beruf</i>	6
2.1.1 <i>Aufmerksamkeitsdefizit/Hyperaktivitätsstörung (ADHS)</i>	6
2.1.2 <i>ADHS Schul- und Berufsbildung</i>	7
2.1.3 <i>Autismus-Spektrum-Störung (ASS)</i>	9
2.1.4 <i>ASS und Beruf</i>	10
2.1.5 <i>Komorbiditäten und überschneidende Symptome von ADHS und ASS</i>	11
2.2 <i>Weiterentwicklung der IV von 2022. Hintergrund und Massnahmen.</i>	13
2.2.1 <i>Eingliederung vor Rente</i>	13
2.2.2 <i>Bericht OECD zu Übergänge Sek I zu Sek II</i>	13
2.2.3 <i>Bericht OECD Berufliche Ausbildung</i>	14
2.2.4 <i>Weiterentwicklung IV 2022</i>	15
2.3 <i>Supported Employment und Job Coaching</i>	17
2.3.1 <i>Supported Employment und die Rolle der Job Coachs</i>	17
2.3.2 <i>Vom Coaching zum Job Coaching</i>	21
<b>3 Forschungsdesign</b>	<b>24</b>
3.1 <i>Sozialforschung Grundüberlegungen, Theorie und Prinzipien</i>	24
3.2 <i>Forschungsmethodik</i>	24
3.3 <i>Sampling</i>	25
3.4 <i>Leitfaden</i>	27
3.5 <i>Durchführung</i>	27
3.6 <i>Datenaufbereitung und Analyse</i>	27
<b>4 Dateninterpretation</b>	<b>29</b>
4.1 <i>Ausbildungen der Coachs</i>	29
4.2 <i>Veränderungen</i>	29
4.3 <i>Herausforderungen bei der Begleitung von Jugendlichen mit ASS und ADHS</i>	35
4.3.1 <i>Relevanz der Diagnose für die Job Coachs</i>	36
4.3.2 <i>Komorbiditäten und Fehleinschätzungen</i>	37
4.3.3 <i>Umgang und Relevanz der Diagnose für Betroffene</i>	38
4.3.4 <i>Auswirkungen auf Inhalte und Gestaltung von Coaching</i>	40
4.4 <i>Faktoren, welche die Zusammenarbeit beeinflussen</i>	42
	<b>III</b>

4.4.1	Motivation der Betroffenen	42
4.4.2	Arbeitgebende	44
4.4.3	Gesellschaft	46
4.5	<i>Charakterisierung und Haltung zum Coachingprozess</i>	47
<b>5</b>	<b>Schluss</b>	<b>49</b>
5.1	<i>Zusammenfassung der Erkenntnisse</i>	49
5.2	<i>Beantwortung der Forschungsfragen</i>	49
5.3	<i>Bezug zur Praxis</i>	53
5.4	<i>Reflektion des Arbeitsprozesses und Ausblick</i>	54
	<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>56</b>
	<b>Anhang A</b>	<b>60</b>

## Abkürzungsverzeichnis

ADHS	Aufmerksamkeitsdefizit/Hyperaktivitätsstörung
ASS	Autismus-Spektrum-Störung
BSV	Bundesamt für Sozialversicherungen
EUSE	European Union of Supported Employment
ICD	International Classification of Diseases
IPS	Individual Placement and Support
IV	Schweizerische Invalidenversicherung
MmB	Menschen mit Behinderungen
MoB	Menschen ohne Behinderungen
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
SE	Supported Employment
SEd	Supported Education
SES	Supported Employment Schweiz
WE IV	Weiterentwicklung schweizerische Invalidenversicherung
WHO	World Health Organisation

# 1 Einleitung

In diesem Kapitel wird die Ausgangslage geschildert. Sie dient als Herleitung zu den Fragestellungen. Im Anschluss erfolgt eine Beschreibung zum Aufbau der Arbeit.

## 1.1 Ausgangslage

Im Jahr 2022 trat die Weiterentwicklung der schweizerischen Invalidenversicherung (WE IV) in Kraft. In der Botschaft des Bundesrates zur WE IV (2017) werden drei Zielgruppen definiert, die von den Änderungen betroffen sind. Eine davon betrifft Jugendliche und junge psychische Erkrankte im Alter zwischen 13 und 25 Jahren. Massnahmen, die bei den Erwachsenen durch die Revisionen 4 bis 6a im Bereich berufliche Integration zu weniger Neurenten führten, sollen auch bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen eingeführt werden, mit dem Ziel, die Berentungszahlen zu senken (S. 2537 - 2538).

Wie das Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV, 2022a) schreibt, sollen Jugendliche beim Übergang ins Berufsleben gezielter unterstützt werden können (S. 2). Es anerkennt, dass junge Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen im Lebensabschnitt zwischen obligatorischer Schule und Berufsausbildung Bedarf nach mehr individueller Unterstützung haben. Die Leistungen für diese Zielgruppe wurden in den Bereichen Beratung und Begleitung, Früherfassung und Frühintervention ausgebaut. Damit können Jugendliche bereits ab dem 13. Lebensjahr bei der IV erfasst und mit beruflichen Integrationsmassnahmen unterstützt werden, was zur Verbesserung bei der Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt führen soll. Die Unterstützungsleistungen betreffen den Prozess der Berufswahl und die gezielte Vorbereitung auf eine erstmalige berufliche Ausbildung. Die Ausbildung selbst, so das BSV weiter, soll wenn immer möglich, im ersten Arbeitsmarkt erfolgen. Ab Beginn der Ausbildung kann die IV durch die Weiterentwicklung neu ein Taggeld in Höhe des Lehrlingslohnes entrichten, welches über die Arbeitgebende an die Versicherten ausbezahlt wird. So sollen im Arbeitsmarkt Anreize geschaffen werden, Jugendliche mit erschwerten Bedingungen einzustellen. Bevor es zu einer Rentenprüfung kommt, sollen alle Eingliederungsmassnahmen ausgeschöpft werden. Ziel ist es: « (. . .) das Eingliederungspotenzial bestmöglich zu nutzen» (S. 2 - 3).

Mit der Integrationsmassnahme «Beratung und Begleitung» kann die IV-Aufträge an Job Coaches vergeben. Aus Informationspapieren der IV geht nicht explizit hervor, dass es sich bei Beratung und Begleitung um Coaching, oder um eine Unterstützung durch Job Coaches handelt. In einer IV-Statistik von 2022 schreibt das BSV (2023), dass die Beratung und Begleitung zu den Aufgaben der IV-Stellen gehört und sie diese in besonderen Fällen an externe Leistungserbringer vergeben können. Die Massnahme Beratung und Begleitung, kann

je nach Fall, über einen längeren Zeitraum, über mehrere unterschiedliche Massnahmen und längstens bis zu drei Jahren nach der letzten Massnahme gesprochen werden. Im Jahr 2022 hat die IV externe Coachingleistungen bei 5900 versicherten Personen finanziert (S. 13). Was unter besonderen Fällen verstanden wird, ist aus dem Schreiben nicht zu entnehmen. Im Merkblatt zu den beruflichen Eingliederungsmassnahmen der IV des BSV (2024) wird lediglich erwähnt, was damit bezweckt werden soll: «Die Beratung und Begleitung vertieft die Beratungsleistungen, die die IV-Stelle im Rahmen der Fallführung bereits erbringt. (. ...) Der Eingliederungsprozess soll so optimal begleitet werden» (S. 3).

Dass Betroffene bei Massnahmen der IV zur Arbeitsintegration durch Job Coachs begleitet werden, ist keineswegs neu. Wie Debrunner (2016) erläutert, hat das BSV und die Abteilung Invalidenversicherung Ende des 20. Jahrhunderts auf die Zunahme von Neurenten wegen psychischen Beeinträchtigungen bei Erwachsenen reagiert, indem sie sich bei den Revisionen 4 bis 6a der Gesetzgebung der IV am Modell Supported Employment (SE) orientierte. Das Modell SE wird bei der Arbeitsintegration weltweit angewendet, mit dem Ziel, eine bezahlte Arbeit im ersten Arbeitsmarkt zu erlangen. Wichtiger Bestandteil des Modells ist, dass Klient\*innen mit Job Coachs zusammenarbeiten. Diese begleiten die Versicherten im Prozess der Eingliederung und stehen mit potenziellen Arbeitgebenden in Kontakt und beraten sie bei einer Anstellung. Bei der Arbeitsintegration von jungen Menschen im Übergang von der obligatorischen Schule zu und während einer Berufsausbildung wird dieses Modell ebenfalls angewendet, man spricht dann von Supported Education (SEd) (S. 545 - 547).

Schaufelberger (2013) führt aus, dass die Modelle SE und SEd in der Schweiz nicht gesetzlich verankert sind (S. 28). Die Begriffe kommen in der Gesetzgebung der IV auch nicht vor. Dennoch kann in der Schweiz die IV die Umsetzung von SE und SEd finanzieren. Auf Grundlage von gesetzlichen Bestimmungen, kann sie bei einer versicherten Person mehrere unterschiedliche Leistungen oder Integrationsmassnahmen hintereinander sprechen und so den Rahmen für die beiden Modelle schaffen. Dadurch, dass die Kantone für den Vollzug der Gesetzgebungen der IV zuständig sind, sind die Leistungen vom Umfang her entsprechend heterogen (S. 52 - 53). Job Coachs können je nach Kanton, andere Grundvoraussetzungen vorfinden, wenn sie Menschen im Modell SE oder SEd begleiten.

Neben den Rahmenbedingungen, welche die IV den Job Coachs für ein SE oder SEd vorgibt, existiert von European Union of Supported Employment (EUSE) ein Werkzeugkoffer, welcher aus Positionspapieren und Handlungsleitfäden besteht (Supported Employment Schweiz, 2012). Das 112-seitige Papier soll dazu beitragen, dass bei der Umsetzung von SE und SEd, abgesehen von den unterschiedlichen sozialstaatlichen Rahmenbedingungen welche

europaweit existieren, inhaltlich gleiche Qualitätsstandards angewendet und nach den gleichen Werten und Prinzipien gehandelt wird. Job Coachs können sich bei einem SE oder SEd Auftrag an diesem Schreiben orientieren.

In der Literatur finden sich unterschiedliche Quellen zu Coaching und Arbeitsintegration. Sie nähern sich der Berufsrichtung Job Coach an, die in der Schweiz relativ neu ist. So beschreibt beispielweise Wegener (2023) die drei wesentlichen Merkmale von Coaching im Allgemeinen und wie diese im Praxisfeld der Arbeitsintegration im Coachingprozesse beachtet und umgesetzt werden können. Bärtsch und Huber (2019) führen aus, wie die acht Prinzipien des IPS-Modells (Individual Placement and Support-Modell) von Becker und Drake mit der Arbeit von Job Coachs zusammenhängen, welche Aufgaben damit verbunden sind und welche Haltungen aus den Prinzipien hervorgehen. Schaufelberger (2013) erläutert den theoretischen Hintergrund von SE und macht ersichtlich, mit welchen komplexen Zusammenhänge es Job Coachs zu tun haben und wie sie im Spannungsfeld von Klienten, Kostenträgern und Arbeitgebenden stehen und agieren.

In der Schweiz ist die Arbeit der Job Coachs, welche junge Menschen mit psychischen Erkrankungen in der Integration in den ersten Arbeitsmarkt begleiten wenig erforscht. Sie bekommt jedoch durch die Einführung der WE IV seit 2022 mehr Bedeutung. In der Literatur sind keine Hinweise darauf zu finden, welche Auswirkungen die WE IV auf die Arbeit der Job Coachs hatte. Die Forschungsarbeit will dazu neue Erkenntnisse gewinnen, indem sie Job Coachs befragt, die junge Menschen mit psychischen Erkrankungen auf dem Weg zur Integration in den ersten Arbeitsmarkt begleiten. Es wird nach Faktoren gesucht, welche die Zusammenarbeit mit den Versicherten aus Sicht der Job Coachs begünstigen und welche sie bei der Integration in den ersten Arbeitsmarkt besonders wichtig erachten. Dabei werden zwei Diagnosen in den Blick genommen. Die Job Coachs sollen zu den Herausforderungen bei der Begleitung von Jugendlichen, welche von Autismus oder einer Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivitätsstörung betroffen sind, befragt werden.

Der Entscheid diese beiden Diagnosen zusammen zu betrachten, begründet sich dadurch, dass es seit 2022 in der Internationalen statistischen Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme der WHO, dem ICD-11 zu Änderungen bei beiden Diagnosen gekommen ist. So werden laut Autismus-Zentrum Move (o.J.) ADHS und Autismus beide unter neuronalen Entwicklungsstörungen aufgeführt. Neu ist auch, dass es möglich ist, beide Diagnosen gleichzeitig zu stellen. Schöttle et al. (2019) weisen auf die Schwierigkeit hin, die Verhaltensweisen von Betroffenen den beiden Diagnosen zuzuordnen und zu erkennen, ob die eine oder andere Diagnose möglicherweise als Komorbidität vorliegt (S. 632). Rausch

und Matthies (2020) bestätigen diese These und führen aus, welche überlappenden Symptome die beiden Diagnosen haben können und wie Routinen und Rituale bei Autismus und ADHS von Bedeutung sind (S. 2 - 4). Wie viel Aufmerksamkeit die Job Coachs den Diagnosen geben und wie sie mit den Symptomatikern umgehen, soll herausgefunden werden.

## 1.2 Fragestellung

Aus den oben genannten Erläuterungen und Erkenntnissen werden nun folgende Fragestellungen formuliert.

**Theoriefrage 1:** Welche Herausforderungen treten bei Jugendlichen, die von ADHS oder Autismus betroffen sind, bei der Integration in die Berufswelt auf?

**Theoriefrage 2:** Mit der Weiterentwicklung der IV von 2022 können Jugendliche mit psychischen Erkrankungen und bei der Eingliederung in den regulären Arbeitsmarkt besser unterstützt werden. Welche Veränderung wurden vorgenommen und was soll damit bezweckt werden?

**Theoriefrage 3:** Wie hängen Job Coaching und das Konzept Supported Employment zusammen und welche Theorien und Methoden sind gemäss Forschung massgeblich, damit Jobcoaching erfolgreich zur Integration im regulären Arbeitsmarkt beitragen kann?

**Forschungsfrage 1:** Welche Veränderungen stellen Job Coachs in ihrer Arbeit mit Jugendlichen seit der Weiterentwicklung der IV von 2022 fest?

**Forschungsfrage 2:** Welchen Einfluss haben die Diagnosen ADHS und Autismus in der Arbeit mit betroffenen Jugendlichen auf die Job Coachs und wie gehen sie mit den Herausforderungen um?

**Forschungsfrage 3:** Welche Faktoren erachten Job Coachs als hilfreich bei der Begleitung von Jugendlichen mit ADHS und Autismus bei der Integration in den ersten Arbeitsmarkt?

**Praxisfrage:** Welche konkrete Handlungsempfehlungen lassen sich aus den drei Forschungsfragen und aus der Analyse ableiten?

### 1.3 Begriffsklärung

Die Aufmerksamkeitsdefizit/Hyperaktivitätsstörung wird in dieser Arbeit mit ADHS abgekürzt. Gemeint sind damit alle Variationen innerhalb des Spektrums. Der Autor orientiert sich an der internationalen Klassifikation von Krankheiten der WHO, dem ICD-11. Darin wird nicht zwischen ADS oder ADHS unterschieden, sondern zwischen vorwiegend unkonzentriert, vorwiegend hyperaktiv-impulsiv, oder in Kombination der beiden Varianten (Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte, 2024).

Die Autismus-Spektrum-Störung wird mit ASS und Autismus abgekürzt und die beiden Bezeichnungen werden synonym verwendet. In der vorliegenden Arbeit sind unter Menschen mit ASS und Autismus vorwiegend Betroffene von hochfunktionalem Autismus, auch Asperger-Syndrom gemeint. Im neuen ICD-11 kommt dieser Subtyp im Gegensatz zu vorhergehenden Versionen nicht mehr vor (ebd.).

### 1.4 Aufbau der Arbeit

Die Arbeit gliedert sich in drei Teile. In Einleitung, Hauptteil und Schlussteil. Im nachfolgenden Hauptteil werden zuerst die Theoriefragen beantwortet, danach folgt die Beschreibung des Forschungsdesigns, sowie die Dateninterpretation mit der Verknüpfung zu den Theorien. Im Schlussteil werden die Forschungsfragen und die Praxisfrage beantwortet. Mit dem Ausblick wird die Arbeit abgeschlossen.

## 2 Theorie

### 2.1 ADHS und Autismus und Beruf

**Theoriefrage 1:** Welche Herausforderungen treten bei Jugendlichen, die von ADHS oder Autismus betroffen sind, bei der Integration in die Berufswelt auf?

In diesem Kapitel werden die Diagnosen und Symptomatiken von ADHS und Autismus beschrieben. Anschliessend werden jeweils Aspekte und Erkenntnisse aus der Forschung hervorgehoben, welche im Zusammenhang der Schul- und Berufsausbildung stehen.

#### 2.1.1 Aufmerksamkeitsdefizit/Hyperaktivitätsstörung (ADHS)

Im Lexikon der Psychologie zählen Schmidt und Petermann (2016, Oktober) die Aufmerksamkeitsdefizit/Hyperaktivitätsstörung (ADHS) zu den externalisierenden Verhaltensstörungen. Symptomatiken zeigen sich in der Unaufmerksamkeit, Hyperaktivität und Impulsivität. Unachtsamkeit zeigt sich bei der Bearbeitung von Aufgaben, die Ablenkbarkeit ist hoch und es bestehen Schwierigkeiten sich längere Zeit auf etwas zu fokussieren. Hinzukommen können Desorganisation oder Vergesslichkeit bei der Erledigung von Alltagstätigkeiten. Die Hyperaktivität zeigt sich in einem hohen Bewegungsdrang oder bei Erwachsenen durch innere Unruhe. Die Impulsivität wird ersichtlich, indem Betroffene in herausfordernden Situationen sofort und teilweise impulsiv reagieren und beispielsweise beim Sprechen dem Gegenüber ins Wort fallen.

Hunziker publiziert auf dem Internetportal der Schweizerische Gesellschaft der Vertrauens- und Versicherungsärzte, dass in der Schweiz die Prävalenz von Personen, die von einer ADHS betroffen sind, bei etwa 5 % liegt und eines von 20 Kinder betrifft (2019, März). Auch die ADHS-Organisation elpos geht in der Schweiz von rund 200 000 Betroffenen aus (2023). Keine Daten existieren laut Die Bundesversammlung - Das Schweizer Parlament (2023, August) zur Anzahl Personen, die in der Schweiz auf Grund von ADHS ambulant betreut werden. Es sind lediglich Zahlen aus dem Jahr 2021 bekannt. So waren dann etwas über 100 Jugendliche unter 18 Jahren in stationärer Behandlung, mit Diagnosen, die der ADHS zuzuordnen waren.

Auch wenn landläufig der Eindruck entsteht, dass die Diagnosestellungen bei Erwachsenen in den letzten Jahren zugenommen haben, so vermuten Beck et al. (2022, Juli) vom Swiss Medical Forum, dass dies mit der verbesserten Diagnostik und einer grösseren Aufmerksamkeit gegenüber ADHS zusammenhängt. Sie führen weiter aus, dass eine ADHS Auswirkungen auf das soziale Leben und auf den beruflichen Alltag von Betroffenen haben

kann. Trotz guter Intelligenz bleiben Betroffene einer ADHS oft unter ihren Möglichkeiten, können ihr Potenzial nicht ausschöpfen und finden sich nicht selten in Konfliktsituationen im Arbeits- oder Familienleben wieder. ADHS-Betroffene gehören häufiger zu Schul- und Lehrabbrechern und haben teilweise gar keine Schulabschlüsse.

### 2.1.2 ADHS Schul- und Berufsbildung

Hotz und Kuhn (2017, April) führen in einer Studie aus, dass die Herausforderungen bei vielen ADHS-Betroffenen in der Kindheit beim Schuleintritt beginnen. Die Verhaltensweisen von Kindern mit ADHS sind mit den Anforderungen in der Schule schwer vereinbar und führen nicht selten zu Schwierigkeiten. Sei es, weil sie vorschnell handeln, sich nicht lange konzentrieren können oder vergesslich sind. Trotz kognitiv-intellektuellen Fähigkeiten, haben sie Mühe im regulären Schulbetrieb dem Schulstoff zu folgen (S. 8- 9).

Zur Erfüllung des Postulats Herzog äussert sich der Bundesrat in einem Bericht (2022) zu einer Untersuchung, welche er zum Thema Weiterbildung für Lehrkräfte im Umgang mit dem Verhalten von Kindern mit ADHS in Auftrag gegeben hat. Es wurde überprüft, ob sich durch eine gezielte Weiterbildung von Lehrkräften mit dem Programm FOKUS (Förderung von Kindern mit Unaufmerksamkeit und Verhaltensauffälligkeiten in der Schule) die Situation von betroffenen Kindern, ihr Verhalten innerhalb der Klasse und damit die Umstände für ihre gesundheitliche Entwicklung verbessert werden kann. Hintergrund dieser Untersuchung ist die Tatsache, dass betroffene Kinder und Jugendliche mit ADHS später oft kürzere Ausbildungen wählen, weil die Rahmenbedingungen im Bildungssystem für sie ungünstig sind. Im kritischen Übergang Schule Ausbildung fehlt es oft an ausreichender Begleitung und in der Folge wählen die Betroffenen Ausbildungen, die nicht ihren eigentlichen Fähigkeiten entsprechen (S. 7).

Den Lehrpersonen wurden in der versuchsweise eingeführten Weiterbildung FOKUS Werkzeuge zum Umgang mit den betroffenen Kindern, sowie zur Unterrichtsgestaltung und zum Kontakt zu den Eltern mitgegeben. Es konnte festgestellt werden, dass beispielsweise durch die Gestaltung des Raumes, das Definieren von Regeln und Ritualen und eines «Wenn-Dann-Plans» die Situation verbessert werden konnte (S. 9-10). Der Bericht schliesst mit der Erkenntnis, dass die Befähigung der Lehrpersonen durch die Weiterbildung FOKUS, diese besser auf die Bedürfnisse der Betroffenen eingehen konnten und Verbesserungen im Verhalten der Kinder feststellten. Zwar würden die Weiterbildungen keine therapeutischen Massnahmen ersetzen, sie können jedoch die gesunde Entwicklung der betroffenen Kinder fördern (S. 13-15).

Die Verantwortlichen der Untersuchung Neuenschwander und Benini (2016) selbst gelangen zu folgender Erkenntnis:

Die Ergebnisse belegen, dass es möglich ist, durch Lehrkräfteweiterbildung und mit pädagogischen Massnahmen die Situation von unaufmerksamen und hyperaktiven/impulsiven Kindern im Regelunterricht der Grundschule zu verbessern. Es kann davon ausgegangen werden, dass dadurch indirekt eine gewisse Sekundärprävention von Störungen im Jugend- und Erwachsenenalter geleistet werden kann. (S. 5)

Warum das wichtig sein kann, wird in einer Studie von Krauss und Mackowiak (2023) klar, in der in der Schweiz internationale Befunde bestätigt werden, dass es für Jugendliche und junge Erwachsene mit ADHS-Symptomen nicht nur in der Schule, sondern auch später während der beruflichen Ausbildung zu Herausforderungen in der Anforderungsbewältigung kommt. Auch wenn die Heterogenität von ADHS-Betroffenen gross ist, können die Symptome Auswirkungen auf das Leistungsvermögen der Betroffenen haben (S. 41). Die Ausführenden der Studie überprüften einerseits quantitativ welche Leistungen die Betroffenen im Vergleich mit anderen Auszubildenden erbringen, erfragten, wie hoch sie die Belastung bewerten, und führten ergänzend dazu drei Interviews mit Auszubildenden durch. Insgesamt wurden über 900 Jugendliche im Alter zwischen 14 und 24 Jahren befragt. Die Befragungen fanden in Berufsschulen (2/3) und Gymnasien (1/3) der Deutschschweiz statt und entsprach damit ungefähr der Verteilung einer repräsentativen Kohorte auf Sekundarstufe II in der Schweiz. Die Befragten wurden in drei Kategorien eingeteilt. In Betroffene mit unauffälligen, grenzwertigen und auffälligen ADHS-Symptomatiken. (S. 42-43).

Sowohl im Gymnasium als auch in der Berufsschule fühlten sich Lernende mit auffälliger Symptomatik belasteter als mit unauffälliger und gaben an, einen niedrigeren Notenschnitt zu erreichen. Alle Interviewten gaben als Herausforderungen ungünstige Lern- oder Arbeitsbedingungen wie beispielsweise schneller und einförmiger Frontalunterricht mit viel Reden, monotone Tätigkeiten, hohe Geräuschpegel und andere ablenkende Reize, sowie soziale Interaktionen an. Im Weiteren stellt die Befragten Vergesslichkeit, die Prüfungsvorbereitung, sowie allgemein Situationen, die eine Organisations- und Planungsfähigkeit erfordern, vor Schwierigkeiten und es kommt zu Versäumnissen. Als Folge resultieren Motivationsschwierigkeiten und Schwankungen in der Konzentration (S. 45 - 46). Als zentrale Erkenntnis kann aus der Studie entnommen werden, dass Jugendliche mit grenzwertiger und auffälliger ADHS-Symptomatik weniger Leistung erbringen können und die Belastung in Schule und Betrieb als höher empfinden als ihre Mitlernenden (S. 47).

Winkler (2023, Juni) erläutert, dass sich mit ADHS die Risiken für chronische Erkrankungen wie Herzprobleme, Diabetes und Übergewicht erhöhen können. Die typischen Symptome können zu einem ungesunden Lebensstil und zu Schwierigkeiten in der Selbstregulierung führen. Häufiger Arbeitsplatzverlust oder -Wechsel, sowie Arbeitslosigkeit gehen oft mit ADHS einher. In der Schweiz haben Peter et. al (2023) in einer Umfrage zur psychischen Gesundheit in der Schweiz eruiert, dass ADHS-Symptome von 23% der Erwerbsunfähigen angegeben wurden (S. 34). Im ICD-11, dem international anerkannten Klassifikationssystem für medizinische Diagnosen der WHO, wird ADHS unter neuronalen Entwicklungsstörungen aufgeführt (Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte, 2023, Januar).

### 2.1.3 Autismus-Spektrum-Störung (ASS)

Ebenfalls in der Kategorie neuronalen Entwicklungsstörungen ist seit 2022 neu auch die Autismus-Spektrum-Störung (ASS) gelistet. Wie Eckert in einem Fachartikel des Kantonalverbands der Psychologinnen und Psychologen (2021, März) noch vor Einführung des ICD-11 zusammenfassend festhält, werden im ICD-11 Untergruppen zu ASS gebildet. Die Kriterien für die Untergruppen werden zu funktionaler Sprache und intellektueller Entwicklung gebildet. Obwohl diese Kriterien sehr unterschiedlich ausgeprägt sind, verbindet alle Menschen mit einer ASS, dass sie Besonderheiten im Denken und Wahrnehmen erleben. Diese Besonderheiten skizziert Eckert zusammenfassend und auf neuropsychologische Erklärungsansätze basierend, folgendermassen:

Menschen mit ASS zeigen vielfach ausgeprägte sensorische Über- oder Unterempfindlichkeiten, die sich auf die Alltagsgestaltung und den Umgang mit Herausforderungen auswirken können. (Theoretischer Bezugsrahmen: Besondere Wahrnehmungsfunktionen)

Menschen mit ASS fällt es häufig schwer, die Perspektive anderer Personen einzunehmen, deren Gedanken, Gefühle und Verhaltensweisen zu erkennen, zu erklären oder vorherzusagen. (Theoretischer Bezugsrahmen: Theory of Mind)

Menschen mit ASS zeigen vielfach Schwierigkeiten in der Planung, Initiierung und Koordination von Handlungsabläufen, der Steuerung von Aufmerksamkeit und dem flexiblen Reagieren. (Theoretischer Bezugsrahmen: Exekutive Funktionen)

Menschen mit ASS nehmen besonders detailfokussiert wahr und können auf Einzelheiten fixiert sein. Details in einen sinngebundenen Kontext zu integrieren, fällt demgegenüber häufig schwer. (Theoretischer Bezugsrahmen: Schwache zentrale Kohärenz). (ebd.)

Wie humenrights.ch publiziert, liegt die durchschnittlich weltweite Prävalenz bei Autismus laut einer Studie von 2012- 2021 bei 1% und hat rückblickend bis ins Jahr 1980 drastisch

zugenommen. In der Schweiz wird ebenfalls von 1% Betroffener der Gesamtbevölkerung ausgegangen. Durch die Einführung des ICD-11 im Jahre 2022 ist eine Zunahme von Diagnosen von hochfunktionalem Autismus, auch Asperger-Syndrom genannt, zu beobachten. Bis dahin mussten laut ICD-10 die Auffälligkeiten im frühen Kindesalter beobachtet worden sein, damit eine Diagnose gestellt werden konnte. Wobei diese Betroffenen meist erst in der Pubertät, oder im Erwachsenenalter auffällig werden (humanrights.ch, 2024, April).

#### 2.1.4 ASS und Beruf

Wie Proft et al. (2017) in einem Coaching Manual zu Autismus im Beruf ausführen, ist die berufliche Teilhabe von Menschen mit Autismus erschwert, weil es zu Schwierigkeiten in der sozialen Interaktion und Kommunikation kommt. Nicht selten ist die Folge davon Arbeitslosigkeit (S 23). Empirische Daten variieren, es wird jedoch davon ausgegangen, dass 50% der Menschen mit hochfunktionalem Autismus oder Asperger arbeitslos sind, obwohl sie teilweise hohe Ausbildungsabschlüsse haben. Nur gerade 5% aller Autisten sind dauerhaft im ersten Arbeitsmarkt tätig sind (S. 28). Die Gründe dahinter sind vielfach und können hier nur auszugsweise ausgeführt werden.

Die neuropsychologischen Besonderheiten der Menschen mit Autismus führen in unterschiedlichen Situationen in der Arbeitswelt zu Missverständnissen. Arbeitnehmenden mit Autismus fällt es beispielsweise schwer, das Verhalten eines Gegenübers mit seinen Wünschen und Absichten in Verbindung zu bringen, dessen Emotionen zu deuten und seine Perspektive einzunehmen. Es kommt zum sogenannten Mentalisierungsdefizit. Es fehlt also die Fähigkeit, sich «in die Lage des Anderen» versetzen zu können, was im Bereich des Kommunikation- und Kontaktverhaltens zu Irritationen führt. Im Weiteren ist der Beginn einer Kontaktaufnahme und die Gestaltung eines ausgewogenen Gesprächs für Menschen mit Autismus eine Herausforderung und sie haben Mühe, den richtigen Zeitpunkt zur Beendigung eines Gespräches zu finden. In Gesprächssituationen ist Autisten vielfach nicht klar, welche Interessen und Erwartungen das Gegenüber hat. In Situationen mit Arbeitskollegen, Kunden und Vorgesetzten führt dies zwangsläufig zu Konflikten. Ebenfalls problematisch ist, dass Witz, Ironie und Redensarten von Autisten meist wortwörtlich verstanden werden und nicht immer der Situation adäquat eingesetzt werden (S. 23- 24).

Auf Grund einer höheren Empfindsamkeit von Sinnesreizen ist bei der Arbeitsplatzgestaltung darauf zu achten, dass akustische und visuelle Reize bestmöglich reduziert werden können, da dies Auswirkungen auf die Arbeitsleistung und Konzentration haben kann. Im Bereich der Exekutivfunktionen kommt es zu Schwierigkeiten im Aufmerksamkeitswechsel und in der Teilung der Arbeit in Arbeitsschritte, oder Arbeiten werden umständlich und vergleichsweise

langsam ausgeführt. Laut Proft et al. (2017) führt die schwache Kohärenz bei Autisten dazu, dass sie detailfokussiert sind und einzelne Objekte und Gegenstände schwer in einen Gesamtkontext stellen können. Hilfreich sind Pläne die Arbeitsschritte beschreiben, Zeitrahmen festlegen und ganz grundsätzlich gleichbleibende Arbeitsabläufe (S. 26-27). Die stetige Kompensation der Einschränkung ist mit einem hohen Energieaufwand verbunden und kann bei den Betroffenen Erschöpfungszustände hervorrufen, oder sie ziehen sich zurück (S. 23).

Wie bei vielen psychischen Störungen ist auch bei Autismus in Verbindung mit der Arbeitswelt das Phänomen der «doppelten Unsichtbarkeit» zu nennen. Mit der ersten Unsichtbarkeit, die für das Gegenüber nicht unmittelbar sichtbar ist, ist gemeint, dass Andersartigkeit in der Wahrnehmung vorliegt. Im Gegensatz dazu sind körperliche Einschränkungen sofort erkennbar. Die zweite Unsichtbarkeit meint, dass in der neurotypischen Welt vorausgesetzt wird, dass die Verarbeitung von verbaler oder nonverbaler Kommunikation und die intuitive Wahrnehmung und Verarbeitung von Informationen grundsätzlich gegeben ist. Dabei haben von ASS betroffene Menschen genau damit ihre Schwierigkeiten. (S. 24 - 26).

Im Rahmen einer wissenschaftlichen Untersuchung der Spezialambulanz für Autismus im Erwachsenenalter der Klinik und Poliklinik für Psychiatrie der Uniklinik Köln äussern ein Drittel der Kleintel den Wunsch nach Unterstützung bei der beruflichen Orientierung und Suche nach einer geeigneten Arbeitsstelle und die Hälfte bei berufsbezogenen Problemen. Vielfach haben Betroffene negative Erfahrungen im Berufsalltag gemacht, die sich als Folge ihrer Einschränkungen ergaben. So berichten Betroffene von Problemen in der Interaktion und Kommunikation, in der Organisation ihrer Arbeitsabläufe oder äussern Belastungen auf Grund ihrer Reizempfindlichkeit. Weiter sind fehlende Wertschätzung, Unwissenheit und fehlendes Interesse über Autismus am Arbeitsort Faktoren, die bei den Betroffenen den Leidensdruck erhöhen (S. 29 - 30). Arbeitgebende äussern ebenfalls Unterstützungsbedarf. Vielfach besteht kaum Wissen zu Autismus, weder zu den Stärken, noch den Schwächen und so wissen Arbeitgebende auch nicht, in welchen Arbeitsbereichen autistische Personen besonders einsetzbar und auch besonders stark sind (S. 30).

#### 2.1.5 Komorbiditäten und überschneidende Symptome von ADHS und ASS

Verschiedene Quellen weisen bei einer ASS-Diagnose auf unterschiedliche Begleiterkrankungen, sogenannte Komorbiditäten hin. Exemplarisch wird hier eine genannt. Im Buch «Psychologisches Grundwissen für die Soziale Arbeit» beschreiben Trabandt und Wagner (2021) unter dem Kapitel 7.6.4, dass aus mehreren kleineren Studien hervorgeht, dass bei mehr als der Hälfte von Kindern, die mit dem Asperger-Syndrom diagnostiziert

wurden, ebenfalls diagnostische Kriterien für eine ADHS erfüllt sind. Einzelne Zahlen aus Studien reichen sogar bis zu 78 %. Weiter werden oppositionelles und aggressives Verhalten, Zwangsstörungen und Depression genannt (S. 237).

Auf die Schwierigkeit bei einer Diagnosestellung zwischen ASS und ADHS zu unterscheiden, oder beide Diagnosen zu erkennen, weisen Schöttle et al. (2019) hin. Zum einen werden Betroffene meist im frühen Kindesalter auffällig und diagnostiziert. Beide Veranlagungen kommen häufiger bei Jungen vor und haben eine hohe Erbllichkeit. Bei ADHS liegt sie bei etwa 75% und bei ASS bei 74 - 93%. Häufig finden sich bei Familienmitgliedern bereits Charakteristiken, die auf eine Diagnose hinweisen können. Sei es bei ADHS, indem trotz guter kognitiven Fähigkeiten Hinweise auf gescheiterte berufliche oder private Lebensumstände vorhanden sind, oder bei ASS, dass sich Einschränkungen in bestimmten Lebensbereichen zeigen (S. 632-633).

Schöttle et al. gehen auf verschiedene Studien ein, welche die Hypothese zulassen, dass ein Auftreten beider Diagnosen möglich ist. Sie führen aus, welche Symptome bei beiden Diagnosestellungen relevant und vorhanden sein können. So finden sich Überschneidungen hinsichtlich Aufmerksamkeitsstörung, Reizüberflutung und Ablenkbarkeit und werden Schwierigkeiten in der Interaktion mit Peers und in der sozialen Kognition beobachtet. Unruhe und impulsives Verhalten und Defizite in den Exekutivfunktionen und der Theory of Mind treten ebenfalls bei ASS und ADHS auf (S. 635). Die Autoren schlussfolgern, dass die beiden Erkrankungen nicht selten «vergesellschaftet» vorkommen und weisen auf die Möglichkeit hin, dass ASS oder ADHS jeweils komorbid vorhandenen sein kann (S. 639).

Rausch und Matthies (2021) beschreiben bei ASS und ADHS überlappende Symptome. Nicht untypisch bei den beiden Diagnosen sind die erhöhte, sensorische Reizwahrnehmung, Schwierigkeiten die Aufmerksamkeit über eine längere Zeit aufrechterhalten zu können und bei sozialen Kontakten. Ebenfalls erleben Betroffene beider Diagnosen oft Ablehnung auf Grund ihres auffälligen Verhaltens. Routinen und Rituale sind bei ASS und ADHS zur Kompensation von Bedeutung. Bei ASS besteht ein hohes Bedürfnis danach, weil damit Sicherheit gewonnen werden kann, bei ADHS können Routinen bei der Alltagsbewältigung helfen. Bei beiden Diagnosen kann es beim Wegfall und Änderungen von Strukturen, wie beispielsweise beim Übergang von der Schule ins Berufsleben, zur Dekompensation kommen (S. 36-38).

## 2.2 Weiterentwicklung der IV von 2022. Hintergrund und Massnahmen.

**Theoriefrage 2:** Mit der Weiterentwicklung der IV von 2022 können Jugendliche mit psychischen Erkrankungen und bei der Eingliederung in den regulären Arbeitsmarkt besser unterstützt werden. Welche Veränderung wurden vorgenommen und was soll damit bezweckt werden?

In diesem Kapitel wird zuerst ausgeführt, welche Umstände und Hintergründe zu den erweiterten Massnahmen in der WE IV geführt haben, damit junge Erwachsene mit psychischen Erkrankungen beim Übergang ins Berufsleben und während der Ausbildung heute besser unterstützt werden können. Anschliessend werden die einzelnen Massnahmen kurz erläutert und erklärt, wie die Umsetzung in der Praxis konkret aussieht und was sie beinhalten.

### 2.2.1 Eingliederung vor Rente

Die Botschaft des Bundesrates zur Änderung des Bundesgesetzes über die Invalidengesetzes (2017) und der Weiterentwicklung der IV leitet mit den Worten ein: «Die Hauptaufgabe der Invalidenversicherung (IV) besteht in der Beseitigung oder der bestmöglichen Verminderung der nachteiligen Auswirkungen eines Gesundheitsschadens auf die Erwerbsfähigkeit der Versicherten» (S. 2537). Mit dieser Formulierung unterstrich der Bundesrat in seiner Botschaft an das Parlament die Grundhaltung der vergangenen IV-Revisionen. Das Motto von «Eingliederung vor Rente» sollte auch bei der Weiterentwicklung der IV fortgeführt werden. Im Speziellen, so der Bundesrat, soll neu die Situation von gefährdeten Jugendlichen verbessert und ihre Erwerbsfähigkeit erhöht werden.

Die Zielsetzungen Schuldenabbau und Reduzierung der Neurenten, die mit den IV-Revisionen 4 bis 6a verbunden waren, konnten in den letzten Jahrzehnten teilweise erreicht werden. Seit die IV-Massnahmen auf die Eingliederung und Verhinderung einer Berentung abzielten, ist es bei der Personengruppe Erwachsene zu weniger Neurenten gekommen. Bei den Jugendlichen war indes eine Stagnation der Neurenten zu beobachten, die Revisionen erfüllten die Erwartungen bei dieser Personengruppe nicht (ebd).

### 2.2.2 Bericht OECD zu Übergänge Sek I zu Sek II

Der Länderbericht «Psychische Gesundheit und Beschäftigung. Schweiz» (OECD, 2014), führt unter Punkt 6 eine Begründung zur Ursache aus, warum die Neurenten bei Jugendlichen nicht rückläufig waren, und sieht das Problem dafür in der obligatorischen Bildung: «Die Ressourcen

im Schulsystem werden zu wenig wirkungsvoll eingesetzt, um Schulabbrüche und häufige Wechsel in die IV anzugehen» (S. 22). Der Bericht der OECD (2014) konstatierte, dass Jugendlichen in der Schweiz der Übergang von Schule ins Berufsbildungssystem im Verhältnis zu anderen OECD-Länder gut gelingt. Trotzdem lag die Arbeitslosenquote im Jahre 2010 bei den 15-24-jährigen ohne Sek II Abschluss bei 30% und Neurenten nahmen auf Grund von psychischen Störungen in diesem Altersspektrum in derselben Periode in besonderem Masse zu (S. 152).

Der Bericht führt diese beiden Umstände darauf zurück, dass die Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt gestiegen sind und Niedrigqualifizierte mit einer psychischen Störung schwer Zugang zum Arbeitsmarkt finden. Im Weiteren wird erklärt, dass in Schweizer Schulen für Kinder mit besonderem Förderungsbedarf zwar eine grosse Auswahl an vielfältigen pädagogischen und therapeutischen Massnahmen und Angeboten bestehen, diese aber eine separierende Wirkung haben. Das ist beim Übergang ins Berufsleben problematisch, denn durch die Separation würden Betroffene eher geschwächt als gestärkt. Weiter ist es problematisch, dass die Zuständigkeit für Sonderpädagogik- und Sonderschulsettings den Kantonen obliegt. Dadurch sind die Angebote heterogen und es fehlt ein zusammenhängendes System, in dem Kinder und Jugendliche mit psychischen Problemen gefördert und erfasst werden. Im Weiteren ist bei Kindern, die bereits eine Diagnose haben, die Rente die wählbarere Lösung für die Zukunft. Die Integration in den ersten Arbeitsmarkt scheint mit einer psychischen Beeinträchtigung wenig realistisch zu sein. Die Gründe sind fehlende Angebote im Arbeitsmarkt für niedrigqualifizierte und die gut ausgebauten Angebote von Ausbildungen in geschützten Einrichtungen. Kommt hinzu, dass die IV-Leistungen ein hohes Niveau haben. Wer in geschützten Institutionen eine Ausbildung absolviert, bleibt meist auch im geschützten Arbeitsmarkt und lebenslang von einer Rente abhängig. Für die Gruppe Schulabbrecher und Jugendliche mit psychischen Störungen, so der Bericht weiter, sind zu wenig integrierende Unterstützungsangebote vorhanden und es fehlt der Zugang zu Eingliederungsmassnahmen der IV, weil die Früherkennung und -intervention für diese Altersgruppe nicht vorgesehen ist (S. 147-158).

### 2.2.3 Bericht OECD Berufliche Ausbildung

Zu Abbrüchen oder Schwierigkeiten während der beruflichen Ausbildung, so führt die OECD (2014) weiter aus, stehen zur Unterstützung die kantonal organisierten Angebote Case Management Berufsbildung (CSBB) zur Verfügung. Diese Dienste seien nicht auf psychische Störungen spezialisiert und würden somit teilweise nicht erkannt. Ebenfalls werden keine Daten erfasst, so dass keine Prävalenz von psychisch Störungen von Schul- oder Lehrabbrechern verfügbar sind (S. 157).

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die OECD bei ihrer Untersuchung bei der Personengruppe junge Erwachsene mit psychischen Erkrankungen Mängel in der Unterstützung im Übergang von Sek I zu II festgestellt hat. Obwohl innerhalb des Schulbildungssystems viele Angebote zur Unterstützung der Schulbildung vorhanden sind, fehlt es bei dieser Personengruppe an Unterstützungsangeboten beim Übergang in die berufliche Grundbildung und während der Ausbildung.

#### 2.2.4 Weiterentwicklung IV 2022

Bei der Weiterentwicklung der IV wurden den oben geschilderten Problematiken Rechnung getragen. Viele Empfehlungen der OECD sind in die Neuerungen ab 2022 eingeflossen und es wurden Massnahmen lanciert, um die ausgeführten Mängel zu beheben. Im Hintergrunddokument zur Weiterentwicklung zur IV des BSV (2021) wird konstatiert, dass für Jugendliche mit psychischen und anderen Erkrankungen der Übergang ins Berufsleben eine besondere Herausforderung darstellt, deshalb müssten die Anstrengungen bei den Integrationsmassnahmen bei dieser Personengruppe besonders hoch sein. Die neuen Massnahmen sehen Instrumente vor, welche bei der frühzeitigen Erfassung von Betroffenen, die im Übergang in die Arbeitswelt und auch während der Ausbildung Schwierigkeiten haben, wirken sollen. Mit der Früherfassung, welche neu bereits ab dem 13. Altersjahr möglich ist und der Frühintervention werden zwei Massnahmen eingeführt, welche sich bereits bei den Erwachsenen wirkungsvoll erwiesen. So soll die IV frühzeitig informiert sein, wenn ein Schulabbruch, ein Abbruch während einer Lehre oder eines Brückenangebots besteht, damit die IV sofort unterstützend einschreiten kann. Das heisst auch, dass die Beratung von Fachpersonen in Schulen, bei Übergangsangeboten und während der Ausbildung intensiviert und die Begleitung von gefährdeten Jugendlichen verbessert werden muss (S. 2).

Was Beratung und Begleitung konkret bedeutet, führt Benz im Magazin Soziale Sicherheit CHSS (2022, Juni) aus. So wird unter Begleitung verstanden, dass bei der IV eine Person die Fallführung während der gesamten Eingliederungsmassnahme übernimmt. Die Fallführung übernimmt Aufgaben, die die Koordination aller beteiligten Akteure (Arbeitgebende, Ärzten, Fachpersonen aus der obligatorischen und nachobligatorischen Bildung) betreffen. Der Zeitraum der Begleitung kann, je nach Fall, schon bei der Gutsprache von medizinischen Massnahmen im Kindsalter beginnen und bis zu drei Jahren nach Beendigung der Eingliederungsmassnahme, beispielsweise einem Lehrende, andauern. Bei der Massnahme Begleitung kann die IV bei spezifischen Fragestellungen auch Coachs einsetzen. Auf das Thema Coaching wird in einem nächsten Abschnitt noch näher eingegangen. Unter Beratung wird verstanden, dass die IV Arbeitgebende, Fachpersonen der Bildung und in den

Brückenangeboten über die Eingliederungsmöglichkeiten durch die IV aufklärt, damit sie Meldungen von versicherten Personen an die IV vornehmen, welche Gefahr laufen, bei der Integration in die Arbeitswelt zu scheitern.

Mit der WE IV und der Massnahme Früherfassung, so Benz (2022, Juni) weiter, ist eine Anmeldung bereits ab dem 13. und bis zum vollendeten 25. Lebensjahr möglich. Die IV will die Integrationsmöglichkeiten dadurch erhöhen, indem sie möglichst früh mit jungen Menschen mit psychischen Erkrankungen in Kontakt kommt und sie damit Abbrüche in Schulen oder in Angeboten des Übergangs verhindern kann. So stehen nach der obligatorischen Schulzeit von der IV mitfinanzierte unterschiedliche Formate zur Vorbereitung auf die berufliche Ausbildung zur Verfügung, welche beispielsweise zur Stabilisation und Steigerung der Leistungsfähigkeit führen sollen. Die erstmalige berufliche Ausbildung im ersten Arbeitsmarkt stellt bei den neuen Massnahmen das Kernstück dar. Die IV beabsichtigt für betroffene Jugendliche im ersten Arbeitsmarkt einen Ausbildungsplatz zu finden. Als Anreiz für Arbeitgebende, Jugendliche mit gesundheitlichen Einschränkungen auszubilden, übernimmt die IV den Lehrlingslohn in Form eines Taggeldes und lässt sie durch Coachs begleiten.

Warum solche Anreize für Arbeitgebende nötig sind, hat mit dem Umstand zu tun, dass in der Schweiz kein inklusiver Arbeitsmarkt vorhanden ist, wie aus dem aktualisierten Schattenbericht von Inclusion Handicap (2022) zu entnehmen. Durch den staatlich unterstützten und geschützten Arbeitsmarkt werde verhindert, dass Menschen mit Behinderungen (MmB) Aufstiegsmöglichkeiten in den ersten Arbeitsmarkt haben. Sie bleiben abhängig von Sozialleistungen und sind in ihrer Selbstbestimmung eingeschränkt. Im ersten Arbeitsmarkt, so führt der Bericht weiter aus, bestehen kaum Anreize und Bedingungen (Gesetze) die Arbeitgebende dazu auffordern Arbeitsplätze anzupassen. Da keine gesetzliche Grundlage gegen Diskriminierung von MmB an privatwirtschaftlichen Arbeitsplätzen vorhanden ist, können diese Personen eine Anpassung des Arbeitsplatzes auch nicht einklagen oder einfordern (S. 6). So zeigt sich dann in der Folge, dass die Erwerbstätigkeit bei MmB im ersten Arbeitsmarkt um 16% niedriger ist als bei Menschen ohne Behinderung (MoB). Bei schwerer Beeinträchtigung sind nur 39% überhaupt erwerbstätig (S. 87). Die Integration in den ersten Arbeitsmarkt von Menschen mit einer Behinderung (MmB) erfolgt in der Schweiz ausschliesslich durch die Invalidenversicherung (IV). Wobei die Integration vor allem darauf abziele eine Berentung zu verhindern. Die Idee eine langfristige Unabhängigkeit anzusteuern, folge damit weniger einem Inklusionsgedanken als vielmehr einem Sparzweck (S. 88).

Wie erwähnt ist die «Beratung und Begleitung» eine weitere IV-Leistung, die durch die WE IV ausgebaut wurde. Im Bundesgesetz über die Invalidenversicherung (IVG) wird ausgeführt, wer

Anspruch auf diese Leistungen hat (Art. 14). Das Wort Coaching kommt in der Gesetzgebung zwar nicht vor, aber im Kreisschreiben des BSV (2024) über die beruflichen Eingliederungsmassnahmen (KSBEM) werden Coaching-Leistungen als besondere Form von Beratung und Begleitung aufgeführt und folgendermassen beschrieben:

Eine Coaching-Leistung als Spezialfall von Beratung und Begleitung kann gesprochen werden, wenn es um die Lösung spezifischer Fragestellungen im Zusammenhang mit der Ausbildung, der Erwerbsarbeit oder der beruflichen Eingliederung allgemein geht, die eine vorübergehende intensivere Bearbeitung erfordern und die nicht mehr im Rahmen der Beratung und Begleitung angegangen werden können. Eine Coaching-Leistung kann nur im Rahmen einer Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt zugesprochen werden. Die IV-Stelle definiert in einer Zielvereinbarung zusammen mit der versicherten Person und dem Leistungserbringer sowie gegebenenfalls mit dem Arbeitgeber die konkrete Fragestellung, das Ziel, den Umfang und die Dauer (inkl. Beginn) der Coaching-Leistung. (S. 38)

Mit dieser Beschreibung der Rahmenbedingungen und dem Hervorheben, dass Coachings nur bei der Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt möglich sind, folgen die Eingliederungsmassnahmen dem Prinzip von Supported Employment und Supported Education, welche ebenfalls eine Begleitung durch einen Coach vorsehen.

## 2.3 Supported Employment und Job Coaching

**Theoriefrage 3:** Wie hängen Job Coaching und das Konzept Supported Employment zusammen und welche Theorien und Methoden sind gemäss Forschung massgeblich, damit Jobcoaching erfolgreich zur Integration im regulären Arbeitsmarkt beitragen kann?

### 2.3.1 Supported Employment und die Rolle der Job Coachs

Wie in der Einleitung bereits ausgeführt, spielt bei Arbeitsintegrationsmassnahmen der IV bei der Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt das Konzept Supported Employment bei Erwachsenen (SE) und Supported Education (SEd) bei jungen Versicherten vor und während einer Ausbildung eine wichtige Rolle. Wie Schaufelberger (2013) ausführt, wurde SE seit der 5. und der 6. IV-Revision bereits bei der Integration von Erwachsenen zum Handlungskonzept. Seit die IV die Zielsetzung «Eingliederung vor Rente» verfolgt, ist das Konzept im schweizerische Sozialversicherungsnetz bekannt. Zu Beginn standen dabei vor allem Erwachsene, die auf Grund psychischer Erkrankung erwerbslos wurden als Zielgruppe im Fokus. Das Ziel war die Rentenzahlen dieser Zielgruppe zu senken.

Obwohl SE und SEd in der Gesetzgebung nicht verankert sind und als Begriffe nicht vorkommen, schaffen die kantonalen IV-Stellen durch die Finanzierung von beruflichen Integrationsmassnahmen den Rahmen für die Umsetzung. Die verfügbaren Mittel können damit kantonal unterschiedlich ausfallen, weil die Kantone für die Umsetzung der Gesetzgebung und die Finanzierung von Massnahmen zuständig sind (S. 52 - 53). Cosanday et al. (2021) veröffentlichten eine Studie für Avenir Suisse, die die unterschiedlichen finanziellen Aufwendungen der einzelnen IV-Stellen zu beruflichen Massnahmen aufzeigt. So werden im Kanton Thurgau pro Anmeldung 5 504 Franken und im Kanton Jura 22 298 Franken für berufliche Massnahmen ausgegeben. Bei diesen Zahlen ist zu beachten, dass daraus nicht hervorgeht, ob viele Massnahmen mit wenig finanziellen Mitteln, oder wenig Massnahmen mit hohen finanziellen Mitteln gutgesprochen wurden. Das Beispiel zeigt die kantonal unterschiedlichen Eingliederungspraxen auf (S. 34- 36). Laut Schaufelberger (2013) kann nicht nur die Finanzierung unterschiedlich sein, sondern auch die Umsetzung (je nach Anbieter und Leistungserbringer) variiert je nach IV-Stelle. So wird SE und SEd teilweise von den IV-Stellen selbst und durch interne Job Coachs umgesetzt, oder es werden externe Anbieter und Coachs beauftragt (S. 53).

Die Folge dieser unterschiedlichen Voraussetzungen führen dazu, dass SE und SEd nicht einheitlich und nach den vorgegebenen Prinzipien und Werten, wie sie die European Union of Supported Employment (EUSE) vorsieht und in einem Werkzeugkoffer sehr detailliert beschreibt, umgesetzt wird. Der Dachverband setzt sich für die Weiterentwicklung und Qualitätssicherung von SE in Europa ein (Supported Employment Schweiz, 2012, S. 6).

Laut Schaufelberger (2013) ist SE ein Handlungskonzept, dessen Anfang in den 80er Jahren auf das Bedürfnis einer Gruppe von Menschen mit einer Beeinträchtigung in den USA zurück geht. Sie wollten im ersten Arbeitsmarkt tätig werden, oder zumindest die Wahl haben zwischen einer Tätigkeit im geschützten oder ersten Arbeitsmarkt. Dahinter stand der Gedanke einer inklusiven Gesellschaft, an der jeder Mensch einer Erwerbsarbeit nachgehen kann. Bei den Betroffenen selbst stand der Wunsch nach Selbstbestimmung, Individualität und Wahlfreiheit des Arbeitsortes im Vordergrund (S. 28).

Im Standortpapier des Fachverbandes Supported Employment Schweiz (2019, September), der sich für die gesetzlichen und finanziellen Rahmenbedingungen des Modells SE und SEd und deren Qualitätssicherung in der Schweiz einsetzt, definiert die beiden Handlungskonzepte wie folgt:

Supported Employment (SE)

*SE ist ein wertebasiertes und personenzentriertes Handlungskonzept zur Begleitung und Unterstützung von Menschen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt beim Erlangen und Erhalten von bezahlter Arbeit in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes.*

Definition Supported Education (SEd)

*SEd basiert auf dem Handlungskonzept SE und bezieht sich auf die Begleitung und Unterstützung von Menschen im Rahmen von qualifizierenden (Berufs-) Bildungsmassnahmen in Regelstrukturen und beim Übergang in die Erwerbsarbeit.*

Schaufelberger (2013) nennt in seiner Publikation zu SE folgende Punkte als zentrale Merkmale des Handlungskonzepts:

- SE richtet sich an Menschen, für die es eine enorme Herausforderung ist im allgemeinen Arbeitsmarkt Fuss zu fassen. Ihre Arbeitsmarktfähigkeit ist sehr gering.
- Die Unterstützung erfolgt durch Coachs und soll langfristig erfolgen. So soll eine individuelle, flexible Begleitung ermöglicht werden und die Nachhaltigkeit gewährleistet sein.
- Im Zentrum steht die Teilhabe am Arbeitsmarkt und nicht die Loslösung von Transferleistungen wie beispielweise der IV. Die Arbeitstätigkeit soll entsprechend der Leistung entlohnt werden. Ob eine Integration als gelingend betrachtet wird, hängt nicht davon ab, ob es zur Reduktion von Transferleistungen kommt.
- Durch die Unterstützung SE soll eine bezahlte Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglicht werden.

Unter dem für SE bekannten Paradigma «first place, then train», so Schaufelberger, wird ein möglichst direkter Zugang zum Arbeitsmarkt, ohne vorherige Abklärungen und Trainings verstanden. Diese Vorgehensweise ist im Bereich der Arbeitsintegration eher neu, denn viele Maßnahmen der Sozialversicherungen beruhten lange auf der Annahme, dass ohne medizinisch, therapeutische oder vorbereitenden Maßnahmen der Einstieg in den Arbeitsmarkt kaum möglich ist. Wobei sich mehr und mehr zeigte, dass dieser Weg nicht zum gewünschten Ziel führt (S. 20 - 22).

Das Konzept SE geht davon aus, dass die Arbeitsmarktfähigkeit einer Person nicht nur eine Frage davon ist, welche Möglichkeiten oder Einschränkungen eine Person mitbringt, sondern ebenfalls von der sozialen Umwelt und den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen abhängt. Die drei Faktoren stehen in einem dynamischen Zusammenspiel. Ähnlich dem biopsychosozialen Modell, nach dem eine Krankheit oder Einschränkung nicht als eine

alleinige Störung, sondern als ganzheitliches Phänomen und im Kontext zu sozialen, psychischen und biologische Einflussfaktoren betrachtet werden muss (S. 23).

Der Werkzeugkoffer von EUSE, welcher von Supported Employment Schweiz (SES, 2012) an die schweizerischen, sozialstaatlichen und gesetzlichen Voraussetzungen angepasst wurde, umfasst neben elf Positionspapieren auch Handlungsleitfäden zu den 5 Phasen, die bei der Umsetzung des Konzepts von großer Bedeutung sind. Die Ausführungen zu den 5 Phasen soll Personen, welche SE anbieten und umsetzen als Leitfaden dienen, um ihr eigenes Wissen und Handeln zu überprüfen und gegebenenfalls zu korrigieren. Folgende Phasen sind dabei vorgesehen:

1. Orientierung und Beauftragung
2. Erstellen eines Berufsprofils
3. Arbeitsplatzsuche
4. Zusammenarbeit mit Arbeitgebenden
5. betriebliche und außerbetriebliche Unterstützung (S. 11- 15).

Wie bereits erwähnt, sollen Betroffene in allen Phasen von derselben Person begleitet werden. Aus dem Standortpapier von Supported Employment Schweiz (2019, September) lassen sich für Job Coachs Handlungsempfehlungen und Prinzipien ableiten. So soll beim Konzept SEd ein Job Coach vor, während und nach der ersten beruflichen Ausbildung, in den Ablauf involviert sein. Job Coachs, die nach SE und SEd handeln, arbeiten personenzentriert, orientieren sich an den individuellen Ressourcen, Wünschen und Möglichkeiten der Betroffenen und bringen sie mit den spezifischen Anforderungen an einem Arbeitsort in Einklang. Dabei fördern sie die Kompetenzen ihrer Coachees, damit diese selbstbestimmt Entscheidungen fällen können und nicht nur während der Ausbildung, sondern auch langfristig im ersten Arbeitsmarkt bestehen können. Sie folgen damit dem Ansatz des Empowerments. Die Anforderungen an die Job Coachs besteht darin, dass sie flexibel agieren und zwischen den Wünschen der Coachees und den Anforderungen einer Arbeitsstelle kreative Lösungen finden und sich als Teil des Unterstützungssystems begreifen.

Schaufelberger (2013) beschreibt, dass sich Job Coachs ab dem Moment der Arbeitsplatzsuche in einem Spannungsfeld unterschiedlicher Erwartungen und Ansprüche befindet. Neben Klienten und Kostenträger, werden dann auch Arbeitgebende Teil des Begleitnetzwerks. Das bedeutet, dass Job Coachs ein Geschick mitbringen müssen, die verschiedenen Erwartungen zu verstehen, um zwischen den Akteuren vermitteln und kooperieren zu können (S. 26 -27). Bei SEd, so Schaufelberger weiter, können Fachpersonen

aus der Berufsschule hinzukommen. Für Job Coachs kann es in diesen Fällen auch thematisch zu Veränderungen kommen und ein Lerncoaching, oder spezifische Themen, die in Zusammenhang mit dem Jugendalter in Verbindung stehen, fließen in die Zusammenarbeit ein (S. 111). Im Tätigkeitsbereich von Job Coachs, kann die interdisziplinäre Arbeit und die Zusammenarbeit mit den Versicherten als zentral bezeichnet werden.

### 2.3.2 Vom Coaching zum Job Coaching

Wegener (2023) beschreibt Coaching als eine Beratungsform. Das Ziel von Coachs ist es: « (. . .) Menschen dazu zu befähigen, sich und ihr Handeln bezogen auf ihre Ziele erfolgreich auszurichten und ihre Selbststeuerung zu verbessern» (S. 1). In einem Grundlagenartikel zu Coaching in der Arbeitsintegration führt er aus, welche drei Merkmale für Coaching generell stehen und welche Erfolgsfaktoren innerhalb des Coachingsprozesses von Bedeutung und für die Steuerung besonders relevant sind.

Die drei Coachingmerkmale können wie folgt zusammengefasst werden:

1. Durch Beratung soll ein Leistungsprozess in Gang gebracht werden, der zu einem erfolgreichen Handeln führen soll.
2. Coachs leiten Denk- und Handlungsoptionen der Klientel ein. Sie beraten auf Augenhöhe und setzen Impulse, damit die Klientel selbstbestimmt Lösungen findet. Klient\*innen bleiben die Expert\*innen ihres Lebens und die Coachings haben Auswirkungen auf deren Selbststeuerung.
3. Es sollen Ziele erreicht werden, die für Klient\*innen selbstkongruent sind. Dies wird über tragfähige Arbeitsbeziehung erreicht und dadurch, dass Klient\*innen ihre Ziele formulieren können und ihre Interessen aufgedeckt werden (S. 2).

Im Weiteren führt Wegener dann bei Coaching in der Arbeitsintegration aus, dass beide Beteiligte, also Job Coach und Klient\*in, jeweils ihre eigene Perspektive auf den Prozessablauf und die Zusammenarbeit haben (siehe Abbildung 2). Die Leistung der Beratung (Sicht des Job Coachs) geht mit dem Prozess der Selbststeuerung (Klientel) einher. Dabei sind fünf Erfolgsfaktoren als Steuerungsgrößen zentral. Im anschließenden Modell werden die beiden Perspektiven veranschaulicht. Auf dem äußeren Kreis ist die Perspektive der Klientel und im inneren Kreis die der Job Coachs beschrieben (S. 3).



Abbildung 2: Steuerung von Coachingprozessen (Wegener, in Anlehnung an Loebbert, 2018)

Die fünf Erfolgsfaktoren im Coachingprozess von Wegener (2023) können verkürzt wie folgt zusammengefasst werden:

- 1) Kontakt / Beziehung: Eine tragfähige Arbeitsbeziehung ist das Fundament eines erfolgreichen Coachings. Dazu ist ein aufrechtes Interesse am Gegenüber nötig. Es soll ein Gefühl vermittelt werden, dass das Gegenüber verstanden wird und die Beziehung tragfähig bleibt, auch wenn Problematisches angesprochen wird.
- 2) Kontrakt / Leistungsziele: Regeln, Ziele und Erwartungen sind das inhaltliche Fundament für das Coaching. Sie sind Orientierung für beide Seiten. In der Arbeitsintegration liegt meist ein Auftrag der öffentlichen Hand vor und somit ist ein Kommittent aller drei Parteien nötig.
- 3) Hypothesen / Exploration: Das Coaching soll gezielt auf die individuellen Ressourcen und Wünsche eingehen, es sollen inhaltliche Hypothesen gebildet werden. Zum Beispiel: Warum ist die Stellensuche bisher erfolglos geblieben? Das bedeutet, dass Job Coachs Wissen zum Arbeitsmarkt, zu den verlangten Anforderungen, aber ebenso zu Auftrittskompetenzen haben sollten und den Umgang mit psychischen Störungen beherrschen müssen. Hinzu kommen methodische Hypothesen, also Annahmen wie

das Setting gestaltet und genutzt werden sollte, damit die Selbststeuerung verbessert werden kann. Gutes Coaching ist dann wirksam, wenn inhaltliche und methodische Hypothesen zusammenpassen.

- 4) Intervention / Innovation: Aus den Hypothesen erwachsen Interventionen, welche im Idealfall, Innovationen im Denken, Fühlen und Handeln der Coachees auslösen. Das kann auch durch eine wohlwollende Konfrontation geschehen. Im Zentrum steht, dass die Intervention zu einer Verbesserung der Selbststeuerung führt. Als Besonderheit in der Arbeitsintegration ist die Konfrontation mit fehlender Kooperation zu nennen. Hier appelliert Wegener, dem Widerstand mit Feingefühl und Respekt und methodischer Kompetenz zu begegnen und die Entscheidungshoheit den Coachees zu überlassen. Dann ist es Coaching auf Augenhöhe.
- 5) Evaluation / Resultate: Die Wirkung des Coachings ist nicht nur mit Erfolg, oder einer Zielerreichung zu messen. Wegener meint mit Evaluation auch die Reflektion der Zusammenarbeit. Was kann verbessert werden? Auch kleine Erfolge wie Erkenntnisse am Ende eines Coachings sollen sichtbar gemacht werden um einen Prozess des gemeinsamen Lernens und Vorankommens (S. 3 - 7).

Wegener (2024) stellt bei Coaching die Selbstbefähigung, die Eigenverantwortung und den Individuellen Unterstützungsbedarf der Klient\*innen in den Mittelpunkt und ist überzeugt, dass mit den oben genannten Ausführungen, qualitative hochwertige Begleitungen in der Arbeitsintegration und ein professionelles Handeln von Job Coachs möglich sind (S. 7).

### 3 Forschungsdesign

In diesem Kapitel wird auf das Forschungsdesign eingegangen. Wie Gläser und Laudel (2010) beschreiben, gehört die Nachvollziehbarkeit des Forschungswegs zu einem der drei methodologischen Prinzipien der Wissenschaft im Allgemeinen. Dazu sind die Schritte und Regeln zu beschreiben, anhand derer die zu Beginn dieser Arbeit gestellten Fragen beantwortet wurden, damit die Ergebnisse einordbar und adäquat interpretiert, weiterverwendet oder diskutiert werden können (S. 31- 32).

#### 3.1 Sozialforschung Grundüberlegungen, Theorie und Prinzipien

Gläser und Laudel (2010) beschreiben zwei weitere Prinzipien, die sicherstellen, dass die Erkenntnisse akzeptiert und weiterverwendet werden können. Das Prinzip der Offenheit weist auf die Gefahr hin, dass Vorwissen von Forschenden dazu führen kann, dass sie voreilig Schlüsse ziehen und über Unpassendes hinwegsehen (S. 30). Dieser Umstand sollte in dieser Arbeit besonders beachtet werden, da der Autor dieser Arbeit selbst im zu erforschenden Feld arbeitet. Der Autor hat sich bemüht, Entscheidungen, die während dieser Arbeit getroffen wurden, selbstkritisch zu überprüfen. Ebenso sollen Leser\*innen den Schlussfolgerungen des Autors kritisch gegenüberzutreten.

Das Prinzip des theoriegeleiteten Vorgehens, welches Gläser und Laudel (2010) beschreiben, wurde dadurch berücksichtigt, dass die vorangestellten Theoriefragen durch eine Literaturrecherche beantwortet wurden. Die Recherche soll zu den Fragestellungen und zum untersuchten Gegenstand passen und zu einer Zuspitzung der Problematik führen (S. 31). Durch die Erkenntnisse aus diesem Schritt, konnte eine klare Ausgangslage für die weiteren Schritte der Forschung geschaffen werden.

Laut Gläser und Laudel (2010) muss sich die Sozialforschung auch der Spezifik ihres untersuchenden Gegenstandes bewusst sein. Damit ist das Prinzip des Verstehens als Basishandlung der sozialwissenschaftlichen Forschung angesprochen. Darunter wird verstanden, dass sich die Untersuchten immer im Kontext zu den Umständen einer Situation und ihrer Interpretation dazu verhalten. So interpretieren Forschende der Sozialwissenschaft, wenn sie befragen, beobachten, verstehen wollen, Interpretationen (S. 32-33).

#### 3.2 Forschungsmethodik

Die Arbeit zielt auf die Erforschung von hinderlichen und förderlichen Faktoren beim Jobcoaching bei Arbeitsintegrationsmassnahmen der IV von Jugendlichen ab, welche von ADHS und Autismus betroffen sind. Gefragt wird im Weiteren, welche Folgen die WE IV seit

2022 für Job Coachs hatte. Damit wird nach kausalen Zusammenhängen gesucht und die Datenerhebung erfolgt deshalb qualitativ. Wie Gläser und Laudel (2010) beschreiben, kann bei der qualitativen Forschung auch von einer theoriegenerierenden Forschung gesprochen werden. Dabei wird bei der Suche nach Ursache und Wirkung auf eine detaillierte Analyse auf wenige Fälle fokussiert (S. 26).

Wie in der Beschreibung von Flick (2009) zum Forschungsprozess der nicht standardisierten qualitativen Forschung erläutert wird, werden im ersten Schritt eine Problemstellung, eine Literaturrecherche, die Fragestellung und der Einstieg ins Untersuchungsfeld der Datensammlung vorangestellt (S.71). Die weiteren Schritte im Forschungsprozess werden oft nicht linear ausgeführt, sondern greifen ineinander (S. 62). In der vorliegenden Arbeit wurden zuerst Informationen zur Problemstellung, respektive zu einer Wissenslücke zusammengetragen. Durch die Theoriefragen wurde eine Eingrenzung des Themenbereiches vorgenommen. Aus der Recherchephase entwickelte der Autor die Forschungsfragen. Wie Strübing (2013) beschreibt, ist es durch eine qualitative Datenerhebung und deren enthaltene Kontextfülle möglich, Wissen aus der Textmengen zu analysieren und interpretieren. Die Forschungsfragen entscheiden durch welchen Blick das vorhandene Material untersucht und betrachtet wird (S. 4). Es bleibt zu erwähnen, dass die Ergebnisse der vorliegende qualitativen Forschungsarbeit, nur Rückschlüsse auf ähnlich gelagerte Fälle zulassen.

### 3.3 Sampling

Bei der empirischen Sozialforschung kann laut Mayer (2013) keine Grundgesamtheit aller Elemente erfasst werden, sondern es werden Ergebnisse aus Stichproben gezogen. Dabei steht bei der qualitativen Sozialforschung die inhaltliche Relevanz der Subjekte gegenüber dem Thema im Vordergrund. Die Stichproben können vor Beginn, oder während der Untersuchung fortlaufend gebildet werden. Die Kriterien bei der Vorab-Festlegung ergeben sich aus den Fragen und theoretischen Vorüberlegungen (S. 38 -39).

Da die Fragestellung bereits vor der Untersuchung feststand, wurde das Sampling vorab festgelegt. Das Sampling soll laut Metzger (2009) eine Heterogenität aufweisen, damit Aussagen eine möglichst grosse Varianz haben. Bei der vorliegenden Arbeit führten folgende Überlegungen zur Auswahl von Interviewteilnehmer\*innen.

Job Coachs bilden bei der Umsetzung von IV-Integrationsmassnahmen die verbindende Stelle zwischen der IV selbst, den versicherten Personen, den Arbeitgebenden und weiteren Beteiligten aus dem nahen Umfeld der Versicherten. Sie stehen in einem Spannungsfeld unterschiedlicher Erwartungen und Ansprüchen. In der Begleitung von Betroffenen können sie

beurteilen, welche Faktoren sie in der Umsetzung ihres Auftrages, als besonders förderlich und welche Umstände hinderlich empfinden.

Bei der Auswahl der Coachs wurde auf eine möglichst grosse Heterogenität in Bezug auf das Alter, die Berufserfahrung, das Geschlecht und die Ausbildung geachtet (siehe Tabelle 1). Die Coachs sollten alle für die IV Stelle SVA Zürich arbeiten, da die Umsetzung von IV-Massnahmen kantonal unterschiedlich umgesetzt werden. Ebenfalls sollten die Coachs bei ein und demselben Leistungserbringer angestellt sein. Damit sollte verhindert werden, dass sich Aussagen aufgrund unterschiedlicher Rahmenbedingungen nicht vergleichen lassen. Es sollte so möglich werden, zwischen einer Grundhaltung innerhalb eines Leistungserbringers und den individuellen Praktiken und Einschätzungen der Coachs zu differenzieren. Alle befragten Coachs sollten Erfahrungen in der Begleitung von jungen Menschen mit Autismus und/oder ADHS während der ersten beruflichen Ausbildung und im Übergang dahin mitbringen, und bereits vor der Einführung der IV WE 2022 als Jobcoach tätig gewesen sein. Für die Interviews konnten sechs Job Coachs eines Anbieters aus der Privatwirtschaft gewonnen werden.

	Alter	G.	Werdegang (gekürzt)	Job Coach seit
Job Coach 1 (C 1)	39	W	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leitung und Führung von Personal im Facility Management. Bereich Gesundheit</li> <li>• diverse Weiterbildungen zur Führung von Mitarbeitenden</li> <li>• Coachingausbildung, Beratung in der Praxis</li> <li>• Berufsbildnerin</li> <li>• Erwachsenenbildnerin</li> <li>• in psychiatrischen Einrichtungen tätig</li> </ul>	6 Jahren
Job Coach 2 (C 2)	49	W	<ul style="list-style-type: none"> <li>• über 20 Jahre tätig als Sekundarlehrerin</li> <li>• Coachingausbildung, Beratung in der Praxis</li> <li>• Ausbildnerin für Banklernende</li> </ul>	8 Jahren
Job Coach 3 (C 3)	57	W	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Juristin</li> <li>• viele Jahre tätig als Jugendanwältin</li> <li>• Abteilungsleiterin von öffentlichen Institutionen und Einrichtungen</li> <li>• Ausbildung: Psychologische Kompetenzen für Gesprächsführung und Beratung</li> </ul>	4 Jahren

Job Coach 4 (C 4)	28	W	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bachelor in Kommunikationswissenschaften, und Psychologie</li> <li>• Master in Psychologie</li> <li>• Seit vielen Jahren tätig im Care Teams bei Events</li> </ul>	5 Jahren
Job Coach 5 (C 5)	32	M	<ul style="list-style-type: none"> <li>• EFZ Ausbildung Handwerk</li> <li>• Diplom Marketing HF</li> <li>• Projekt Manager</li> <li>• DAS Systemische Beratung</li> </ul>	4 Jahren
Job Coach 6 (C 6)	49	M	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Studium der Wirtschaft und Psychologie (ohne Abschluss)</li> <li>• Studium der Sozialen Arbeit</li> </ul>	5 Jahren

*Tabelle 1:* Übersicht der befragten Job Coaches (eigene Darstellung)

### 3.4 Leitfaden

Zur Datenerhebung wurden Experteninterviews geführt. Laut Strübing (2013) zeichnen sich Experten dadurch aus, dass sie in ihrem Handlungsfeld eine besondere Position einnehmen, oder über ein bestimmtes Fachwissen verfügen und seit längerem Mechanismen beobachten. Experteninterviews zu führen ist sinnvoll, wenn es darum geht, wenn die Experten selbst zur Zielgruppe der Forschung gehören und Auskunft über ihr Handlungsfeld geben sollen (S. 96 - 97). Im Gegensatz zu herkömmlichen Leitfadeninterviews sollen die Fragen bei Experteninterviews laut Mayer (2009) offen gestellt werden und sich an Themenkomplexen orientieren, welche sich aus der Problemstellung ergeben (S. 42 - 44). Die Fragen wurden in die drei Themenbereiche, Weiterentwicklung der IV von 2022, Umgang mit den Diagnosen Autismus und ADHS und Faktoren, welche die Zusammenarbeit mit den Jugendlichen besonders beeinflussen, eingeteilt. Der Fragebogen liegt im Anhang (A) bei.

### 3.5 Durchführung

Die Interviews führte der Autor auf Schweizerdeutsch im Zeitraum vom 9. und 29. Mai 2024 in den Räumlichkeiten des Leistungserbringers durch. Sie dauerten zwischen 60 bis 85 Minuten. Die Aufnahmen der Interviews erfolgten mit einer Recording- App auf dem Handy.

### 3.6 Datenaufbereitung und Analyse

Zur Datenaufbereitung wurde die Transkriptionssoftware noScribe verwendet, welche eine wörtliche Transkription inklusive Übersetzung ins Deutsche ermöglicht. Im Anschluss sind alle Transkripte vom Autor korrigiert worden. Bei unverständlichen und unklaren Formulierungen

im Skript, wurde die Audioaufnahme herbeigezogen. Die wortwörtliche Zitierung wurde aufgehoben, falls der Inhalt einer Aussage für Lesende nicht mehr verständlich gewesen wäre.

Die Auswertung der Daten erfolgte im Anschluss mit der Software MAXQDA24. Dabei wurde nach der inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz vorgegangen und zuerst Haupt- und dann Subkategorien gebildet (siehe Tabelle 2). Laut Kuckartz (2014) werden diese Kategorien wie folgt erstellt. Aus Memos der Forschungsfrage werden Hauptkategorien gebildet. Das Textmaterial wird dann in einer ersten Phase deduktiv entlang dieser Hauptkategorien codiert. Im Anschluss werden alle Textstellen zu einer Kategorie aus allen Transkripten zusammengefügt. Aus dieser Textsammlung werden induktiv Subkategorien gebildet und das gesamte Material wird erneut codiert (S. 77 - 88). Aus dem Datenmaterial sind so folgende Haupt- und Subkategorien gebildet worden:

Hauptkategorien	Subkategorien
Ausbildungen der Coachs	Spezielle Anforderungen bei Bewerbung
Zusammenarbeit Faktoren	Arbeitgebende
	Eltern
	Schule
	Taggelder der IV
	Jugendliche
	gescheiterte Beispiele
Umgang mit Diagnosen	Job Coachs
	Betroffene
	Gesellschaft
	Fehldiagnosen
	Auswirkungen auf Coaching
	Strukturieren
	Nachteilsausgleich
	Passung und konkret Beispiele
Ziele der Coachs	Grundhaltung
	Selbstreflektion
Veränderungen seit IV WE	... für Coachs
	... bei Betroffenen
	Folgen der Früherfassung und Frühinterventionen
	Systemarbeit Herausforderungen
Weitere Faktoren förderlich / hinderlich	Krankheitseinsicht
	Arbeitgebende
	Gesellschaft
Was fehlt noch?	

Tabelle 2: Übersicht der Kategorien zur Datenauswertung (eigene Darstellung)

## 4 Dateninterpretation

Die nachfolgende Datenanalyse und -interpretation gliedert sich in vier Kapitel. Zuerst werden der Werdegang und die Ausbildungen der Job Coachs analysiert. In einem nächsten Kapitel werden die Aussagen der Befragten dahingehend untersucht, welche Veränderungen sie seit der WE IV von 2022 feststellen und welche Folgen es für ihre Arbeit hat. Daraufhin folgt ein Kapitel, das bei der Auswertung auf Aussagen zum Umgang mit den beiden Diagnosen und die damit verbundenen Herausforderungen fokussiert. Am Ende wird das erhobene Datenmaterial auf Faktoren untersucht, welche die Job Coachs als besonders wesentlich für ihre Arbeit beurteilen.

### 4.1 Ausbildungen der Coachs

Vier Job Coachs haben in ihren vorherigen Tätigkeiten bereits junge Menschen begleitet, unterstützt oder ausgebildet. Als Lehrperson, Ausbilder\*in, als Begleitperson im Auftrag der Jugendanwaltschaft, oder als Betreuer im Freizeitbereich, bringen sie Erfahrungen ganz unterschiedlicher Art in der Begleitung von Jugendlichen mit. Die anderen beiden Personen fanden den Weg über ein Studium in diesen Arbeitsbereich. Eine Person studierte Kommunikation und Psychologie, eine weitere Person ist über ein Studium der Sozialen Arbeit in das Arbeitsfeld der Berufsintegration eingestiegen. Keine der befragten Personen mussten bei der Bewerbung eine bestimmte Qualifikation vorweisen. Auch wenn bei allen Befragten unterschiedliche Hintergründe und Ausbildungen vorhanden sind, ist ihnen allen gleich, dass sie mindestens eine, vielfach aber mehrere Aus- oder Weiterbildungen in den Bereich Psychologie, Soziales, Bildung, Coaching oder Beratung vorweisen können.

### 4.2 Veränderungen

Alle interviewten Job Coachs nehmen seit der WE IV von 2022 Veränderungen wahr, welche Auswirkungen auf ihre tägliche Arbeit haben. Wenig geändert habe sich die Situation in der Begleitung während der Lehrzeit. Hinzugekommen sei lediglich der Umstand, dass ein Taggeld in der Höhe des Lohnes an den Betrieb ausbezahlt wird. Die Job Coachs sind sich einig, dass es höchst selten vorkommt, dass Arbeitgebende einem Jugendlichen nur deswegen eine Lehrstelle anbieten.

*Dann erlebe ich es so, dass Firmen sehr oft offen sind gegenüber dieser Unterstützung [Job Coaching]. Sie das Taggeld jedoch nicht wollen, aber es wird dann akzeptiert, wenn es zur IV-Leistung dazugehört. Das steht und fällt nicht anhand vom Taggeld. (C. 3)*

Dennoch sehen alle Job Coachs eine Möglichkeit, dass sie die Übernahme des Lohnes eines Lernenden durch die IV als Argument einsetzen können, wenn es darum geht, ob das Coaching während der Arbeitszeit stattfinden kann.

*Und für uns ist das auch teilweise ein gutes Mittel zum Argumentieren, warum es doch sinnvoll ist, dass Jobcoaching auf Arbeitszeit machen zu können und nicht am Abend noch, in der Freizeit der Jugendlichen, wenn sie müde sind vom Arbeiten. (C. 4)*

Einen wesentlich grösseren Einfluss hatte die Einführung von Frühinterventionsmassnahmen bei Jugendlichen für die befragten Job Coachs. Bei dem Job Coaching Anbieter dieser Befragung fiel dies besonders auf, da sie sehr häufig mit Jugendlichen arbeiten. So beschreiben alle Job Coachs, dass vor Einführung der WE IV im Jahre 2022, vor einer Auftragserteilung jeweils ein langer, IV-interner Prozess, voran gegangen ist. Langwierige Abklärungen zu einer Diagnose, das Zusammentragen von Informationen wurden abgewartet, bis die IV eine Unterstützung finanzieren konnte. Die Job Coachs übernahmen ein Dossier mit vielen Informationen, wenn sie in einen Auftrag starteten. Alle Befragten sind der Meinung, dass durch die gesetzlichen Veränderungen Möglichkeiten geschaffen wurden, die für die Betroffenen von Vorteil sind. Ein Job Coach beschreibt dies wie folgt:

*Das [Abklärung auf Anspruch] ging teilweise bis zu 1,5 Jahre, bis das abgeklärt wurde. (. ...) Eine Anmeldung bei der IV zu machen, braucht enorm viel. Dann muss die Situation schon sehr schwierig sein, bis sich jemand dazu durchringt. Wenn dann alles schon am Schief laufen ist, noch ein Jahr gewartet werden muss, bis überhaupt etwas gesprochen wird, dann sind viele aus dem System draussen. Da geht viel kaputt. Wenn man da schnell einsteigen und gerade intervenieren kann, ist das für das System und die Klienten extrem von Vorteil. (C. 1)*

Alle Job Coachs beschreiben, dass das schnelle Intervenieren der IV zur Folge hat, dass Aufträge, die unter Frühinterventionsmassnahmen erteilt werden, noch mit vielen offenen Fragen, auch von Seite IV, verbunden sind. So muss zum Beispiel keine Diagnose vorliegen. Es reicht, wenn die berufliche Eingliederung, aus gesundheitlichen Gründen zu scheitern droht. Die Coachs gehen mit wenig Informationen und unklaren Ausgangslagen in Erstgespräche mit den Jugendlichen. Je nach Alter und Situation, finden diese Gespräche zusammen mit den Beteiligten aus dem nahen Umfeld statt.

*Was so eine Frühinterventionsmassnahme natürlich mit sich bringt, ist, dass häufig noch nicht so viel klar ist. Sprich, ich habe vorhin gesagt, allenfalls sind die Diagnosen noch nicht da, man weiss nicht, wie sich das zeigt, man weiss nur, es ist schwierig. Es kommen entsprechend diffusere Aufträge zu uns, wo man zuerst ein bisschen schauen muss, was*

*ist überhaupt Sache und in welche Richtung geht's und wie müssen wir unterstützen, damit es möglichst zielführend ist. (C. 4).*

Die Frühinterventionsmassnahmen stellen die Job Coachs vor neue Herausforderungen, welche die meisten der Befragten jedoch positiv bewerten. Mit den unklaren Ausgangslagen und den wenigen Informationen sei die Arbeit komplexer geworden. Ein Teil eines Auftrags einer Frühinterventionsmassnahme, so schildern die Job Coachs, ist oft damit verbunden, dass sie die Situationen der versicherten Personen für die IV genauer erfassen und einschätzen sollen. Sie eruieren den Unterstützungsbedarf und geben Empfehlungen für weitere Massnahmen ab. Die Job Coachs bestimmen den weiteren Verlauf von Unterstützungsmassnahmen oft mit.

*Frühinterventionsmassnahmen können maximal ein Jahr dauern, was reicht, um die erforderlichen Abklärungen zu treffen, um dann noch Folgemassnahmen zu sprechen, falls es das braucht. Das ist eigentlich okay. Aber ich glaube, es ist vor allem die Informationsunklarheit, die das Arbeiten komplexer machen kann. (C. 4)*

Oder

*Ein Vorteil ist, dass du als Coach sagen kannst, was es braucht. Es sind nicht einfach irgendwelche Massnahmen, die gesprochen werden, und dann merkst du, die bringen nichts, oder es ist das Falsche, sondern du bist ja von Anfang an dran, du kannst von allen Bedürfnissen abholen, du kannst die Begleitung sicherstellen, und du kannst auch schauen, dass am Schluss von der IV dann das gesprochen wird, was effektiv auch Sinn macht. (C. 1)*

Dadurch, dass Anmeldungen seit 2022 bei der IV bereits ab dem 13. und eine Unterstützung ab dem 14. Lebensjahr möglich sind, greifen Job Coachs teilweise noch während der obligatorischen Schulzeit ins Geschehen ein und kommen intensiver mit entwicklungspsychologischen Themen während des Übergangs von Schule ins Berufsleben in Berührung. Seit der WE IV von 2022 können Begleitungen und Unterstützungen von Job Coachs nun mehrere Jahre dauern.

*Also speziell schön natürlich ist, dass man die Leute, dass man sie wirklich so wie vom Anfang vom Schülermodus, nachher der Einstieg in die Berufswelt, bis zu einem Berufsabschluss, am besten sogar bis zu einem Arbeitsvertrag begleiten darf. Das Prozessartige, das gefällt mir sehr. (C. 2)*

Alle Coachs stellen fest, dass sie durch Frühinterventionsmassnahmen, welche während der obligatorischen Schulzeit der Jugendlichen starten, mit dem Umstand konfrontiert sind, dass diese unter größerem Einfluss der Eltern und der Lehrpersonen stehen als später, wenn sie älter und bereits in einer Ausbildung sind. Der Zusammenarbeit mit den Eltern und mit

Fachpersonen aus dem Schulsystem kommt deshalb eine besondere Bedeutung zu. Sich als Job Coach in dieses System einzufädeln, ist mit speziellen Herausforderungen verbunden. In der systemischen Arbeit werden Eltern, Lehrpersonen und Heilpädagogen von einigen Job Coaches als Ressourcen und wichtige Informationsquellen beschrieben. Aufgrund der langjährigen Begleitung und Erfahrungen der Begleitpersonen mit den Jugendlichen, legen die meisten Job Coaches bei Erstgesprächen ein besonderes Augenmerk auf die Beschreibungen und Einschätzungen der Personen aus dem direkten Umfeld. Ein vertrauensvoller Aufbau der Beziehung zu den Eltern ist für alle Befragten von großer Bedeutung. Sie holen deren Einschätzungen und Vorstellungen zur beruflichen Zukunft der Jugendlichen und zum Unterstützungsbedarf ab, ohne jedoch dabei die Bedürfnisse der Jugendlichen selbst außer Acht zu lassen. Alle Job Coaches beschreiben ihre Haltung, wie sie Aussagen aus dem System und von den Betroffenen selbst gewichten, in ähnlicher Weise wie Job Coach 3:

*Ich baue am Anfang das Vertrauen auf, lade Eltern ein, dass sie auch dabei sind, dass sie mich kennenlernen. Sie dürfen auch ihren Raum haben, sie dürfen auch ihre Geschichten erzählen, ich nehme auch Anteil. Ich erachte Eltern als grosse Experten von ihren Kindern. Das interessiert mich, was sie für Einschätzungen haben. Dasselbe mache ich auch mit Lehrpersonen, dass ich sie auch versuche ins Boot zu nehmen, auch mit ihnen einen Austausch habe (. . .), wie sie den jungen Menschen erleben, wo die Stärken sind und die Grenzen, die Ängste sind von den Jugendlichen. Dann kommt für mich eine Phase, in der ich versuche mit dem Jugendlichen selbst und direkt zu sprechen, ohne weitere Begleitpersonen dabei. ( . . .) Aber wichtig ist, dass der Jugendliche sich in einem Raum bei mir äussern kann, ohne dass Personen aus dem System mithören. Dass ich dort mal hören kann, was Wünsche und Bedürfnisse sind, was berücksichtigt werden muss, mit Blick auf die berufliche Zukunft, ohne dass Erwartungen, Wünsche, Statusgedanken von Eltern mit hineinspielen. (C. 3)*

Drei von sechs Befragten erwähnen, dass sie es nicht selten erleben, dass von ihnen gecoachte Jugendliche von Eltern, Lehrpersonen und Heilpädagogen so intensiv unterstützt wurden, dass sie in einer ersten Phase daran arbeiten müssen, den Jugendlichen wieder mehr Eigenverantwortung zu geben, um festgefahrene Muster zwischen Helfernetz und Betroffenen zu durchbrechen. Dies auch in Hinblick drauf, dass während der Ausbildung der Unterstützungsgrad geringer und die Erwartungen an Lernende in Punkto Selbstverantwortung höher ist.

*Die [Jugendlichen] haben zwar gehört in der Schule und im Elternhaus, jetzt geht's einen Schritt weiter, dass sie sich vielleicht auch ein Stück weit aus der Sicherheit und der Komfortzone herausbegeben und sich exponieren müssen, vielleicht administrative Tätigkeiten machen, organisatorische Aufgaben, wo sie Schwierigkeiten haben, und ein automatischer Reflex ist, dass sie dem dann eher ablehnend gegenüberstehen. Sie wissen, das übernimmt jemand für sie. (C. 3)*

Ein Job Coach erläutert, dass beschönigte Einschätzungen der Schule nicht zielführend sind.

*Ich finde, es ist sehr wichtig, zu wissen, von wo die Person kommt. Bzw. wie viel Unterstützung sie hatte. Wie viel Sensibilisierung sie schon hatte und wie hat sie sich auch schon mit ihrer Diagnose auseinandergesetzt? Aber wie wurde sie auch ganz praktisch, pragmatisch in der Schule unterstützt? Unterdessen ist es sehr schwammig (. . .) Es gibt noch ein Sek B-Sonderschule oder irgendwelchen Sonderstatus. Das ist für uns schwammig. Das ist aber für die Betriebe genauso schwammig. Also ich weiss, ich kann nur bedingt abschätzen, wie viel ist die Personen in der Grundschule unterstützt worden. Ich kann mit Heilpädagogen sprechen. Die geben mir Auskunft. Aber oftmals beschönigen sie es ja auch ein wenig. Und wenn Leistungen beschönigt werden, oder eben auch Kompensationen vom Hilfsnetzwerk, dann kann ich das nicht kontrollieren. Das geht nicht. Ich bringe nicht 100% hin. (C. 5)*

Nicht nur in der Zusammenarbeit während der obligatorischen Schulzeit und mit dem dortigen Unterstützungssystem, sondern auch während einer Ausbildung ist es für alle Job Coachs besonders wichtig, dass alle Involvierten wissen, welche Rollen sie jeweils innehaben.

*Ganz entscheidend finde ich eine klare Rollenklärung. Wer macht was? Was ist man nicht? Was ist man schon? Wann steht man zur Verfügung? Und an was arbeiten wir? Also wenn es therapeutische Themen sind, dann nehme ich mich raus logischerweise. Ich bin nicht ausgebildet in dem Bereich, das finde ich ganz entscheidend. Dass man das auch transparent macht. Kann man auch visualisieren für den Jugendlichen, wer ist für was zuständig. (C. 2)*

Im Weiteren sind sich alle Job Coachs einig, dass gemeinsame Ziele verfolgt werden müssen. Die groben Ziele, wie Lehrstelle finden, Bewerbungen schreiben, usw. werden im Erstgespräch definiert und darin besteht meist Einigkeit. In der Art und Weise wie die Ziele erreicht werden sollen, können die Meinungen innerhalb des Systems schon mal auseinander gehen. Nahezu alle Befragten betonen, wie wichtig es ist, dass alle am selben Strang ziehen und der Jugendliche nicht auf sich widersprechende Haltungen trifft. Exemplarisch dazu beschreibt Job Coach 1, dass es nicht selten passiere, dass Eltern oder Lehrpersonen Jugendlichen mit Unterstützungsbedarf kaum Raum geben für eigene Entscheidungen und Möglichkeiten zu mehr Eigenverantwortung. Das führt dazu, dass Betroffene gar keine Motivation mehr habe, sich zu beteiligen und engagieren. Wenn im Coaching dieser Raum wieder geöffnet werde, der Jugendliche neue Erfahrungen machen und sich wieder mehr zutrauen könne, braucht es auch vom System die Bereitschaft diesen Weg zu verfolgen.

*Und das sind natürlich Situationen, in denen wir viel Übersetzungsarbeit leisten müssen und viel auch den Prozess, die Dynamik Jugendlichen vs. Eltern unterstützen müssen. Ich habe manchmal das Gefühl, man muss die Eltern mehr coachen als die Klienten selber, einfach damit die Klienten wieder den Raum haben, dass sie sich ausleben*

*können, dass sie sich auch mal ausprobieren können, dass sie wieder einen Platz bekommen, um auch einfach etwas machen zu dürfen und Selbstwirksamkeit zu erfahren. (C. 1)*

Job Coach 1 spricht von einem Ablösungsprozess, der beim Übergang in die Berufswelt, in Gang komme. Das Alter der Betroffenen und die Situation des Übergangs von Schule in die Berufswelt, sei eigentlich ideal, um festgefahrene Muster zu durchbrechen.

*Und dazwischen, wo so der Ablösungs- und Findungsprozess ist, wo die Jugendlichen ausprobieren wollen, sich abgrenzen wollen, ihren eigenen Weg finden möchten, dort sind sie einerseits total offen für neue Erfahrungen (. . .) Und wenn man sie dort dazwischen hat, ist es wirklich so der Moment, den man erwischen muss und so den richtigen Input geben kann. Und darum finde ich, ist es einerseits extrem anspruchsvoll, das unterschätzt man manchmal, aber auf der anderen Seite extrem dankbar. (C. 1)*

Der Systemarbeit messen alle Job Coachs einen sehr hohen Stellenwert zu. Ein Job Coach beschreibt, dass es gerade in der Anfangsphase nicht immer einfach sei diese Zusammenarbeit aufzubauen und die richtige Intensität an Austausch zu finden.

*Und dort finde ich es auch schon herausfordernd, wie gestalte ich den Kontakt mit dem Helfersystem. Aber das ist auch alles phasenweise, weil in einer Anfangsphase, wo alle nervös sind, ist es vielleicht wichtiger, dass man dort einen engeren Kontakt hat, oder eben vielleicht genau auch nicht, genau andersrum, und sich sagen, jetzt bringen wir mal Ruhe hinein, wir lassen weniger Informationen fließen, es soll sich entspannen. Wenn zum Beispiel Eltern kein Vertrauen haben, gegenüber einem Coach oder der IV, dann wird es problematisch, weil das überträgt sich automatisch auf einen Klienten und dann habe ich mega Mühe. (C. 5)*

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Job Coachs seit der WE IV von 2022 in ihrer Arbeit folgende Veränderungen festgestellt haben: Mit der Einführung der Früherfassung und -Intervention, gehört es auch zum Auftrag der Job Coachs, die noch unklare Situation der versicherten Person zu erfassen und nach einer Phase der Abklärung, Empfehlungen für weitere Massnahmen abzugeben. Sie holen sich Informationen von den Betroffenen selbst und aus dem Bezugspersonensystem. Sie beobachten genau und versuchen unvorteilhafte Muster zu durchbrechen. Der Übergang von der Grundschule ins Berufsleben kann als Chance zu Veränderungen genutzt werden, wenn alle Beteiligten aus dem System ihre Rollen kennen, ein gemeinsames Ziel verfolgen und gegenseitig das Vertrauen da ist.

Wie im Kapitel 2.3 ausgeführt wurde, ist laut Schaufelberger die langfristige Begleitung eines der Merkmale von SE und SEd. Indem die Zusammenarbeit zwischen Job Coach und Jugendlichen noch in der obligatorischen Schulzeit starten kann, ist die Möglichkeit einer durchgehenden Begleitung geschaffen worden. Die Aussagen der Job Coachs lassen

erkennen, wie die Umwelt der Jugendlichen während der Schulzeit grossen Einfluss auf ihre zukünftige Arbeitsmarktfähigkeit nimmt. Auch Schaufelberger erkennt den Aspekt des Umwelteinflusses auf Betroffene und zieht in seinen Ausführungen zu SE einen Vergleich zum biopsychosozialen Modell. Die Job Coachs analysieren die Einflussfaktoren der Jugendlichen, sie ziehen ihre Schüsse und definieren ihre Rolle. Dieser Vorgang scheint einleuchtend, wollen sie den ebenfalls unter 2.3 ausgeführten Prinzipien von SE folgen und die Betroffenen mit ihren Wünschen und Ressourcen ins Zentrum stellen. Das Spannungsfeld, indem sich Job Coachs laut Schaufelberger bewegen und die unterschiedlichen Erwartungen, denen sie entsprechen müssen, hat sich mit der WE IV hinsichtlich des Eltern- und Schulsystems erweitert. Es bekommt laut den befragten Job Coachs mehr Gewicht. Die von Wegener unter Kapitel 2.3 aufgeführten «Erfolgsfaktoren im Coachingprozess» in der Praxis umzusetzen, ist damit für Job Coaches eine grössere Herausforderung als bei der Arbeit mit Erwachsenen. Trotzdem schenken die Befragten dem ersten Faktor, dem «Aufbau einer tragfähigen Beziehung», ganz besondere Beachtung. Dazu kommt, dass das Vertrauen zu den Eltern mit aufgebaut werden muss. Wenn Wegener als zweiten Faktor das Definieren von Regeln, Zielen und Erwartungen hervorhebt, so gilt dies in einer frühen Phase der Begleitung nicht nur in Bezug zu den Jugendlichen, sondern auch in Bezug auf das Eltern- und Bildungssystem. Es dient der Rollenklärung.

Jobcoaching ist bei Jugendlichen, die sich noch in der obligatorischen Schulzeit und unter Einfluss von Begleitpersonen befinden eine komplexe Aufgabe. Bedenkt man die unter 2.1 ausgeführten Herausforderungen, welche bei den beiden Diagnosen ADHS und Autismus noch vorliegen, dürfte es noch schwerer für Job Coachs sein, an die Wünsche und Ressourcen der Betroffenen heranzukommen und sie zu erfassen. Umso wichtiger ist es, dass Job Coachs bei IV-Massnahmen ihre Einschätzungen an den Auftraggeber kommunizieren und mitentscheiden können, wie es weitergeht und was der Bedarf an Unterstützung aus ihrer Sicht ist.

#### 4.3 Herausforderungen bei der Begleitung von Jugendlichen mit ASS und ADHS

In diesem Kapitel wird herausgearbeitet, welchen Einfluss die Diagnosen ASS und ADHS der Jugendlichen für die Job Coachs auf deren Arbeit haben und welchen speziellen Herausforderungen sie bei der Begleitung von Betroffenen begegnen. Um diese Fragen zu beantworten, werden die Antworten aus den Interviews zuerst dahingehend interpretiert, welche Relevanz die Diagnosen für die Job Coachs und die Betroffenen haben.

#### 4.3.1 Relevanz der Diagnose für die Job Coachs

Bei den Antworten, die die Job Coachs zur Relevanz bezüglich der Diagnosen gegeben haben, fällt auf, dass sie differenzieren, wo in ihrer Arbeit die Diagnosen wichtig sind und wann sie sich darauf beziehen. Wie wichtig es ist, überhaupt eine Diagnose zu haben, beschreibt dieser Job Coach:

*Zum einen berechtigt natürlich eine Diagnose per se für die Unterstützung der IV und diverse Leistungen. (. ...) Ein zweiter Grund, warum es wichtig ist eine Diagnose zu kennen, ist die Erleichterung, welche die Betroffenen haben können. Ein dritter Grund ist ein besseres Kennenlernen von sich selber und entsprechend Strategien und Handlungsmöglichkeiten, wie man sich das Leben besser einrichten kann. Es gibt natürlich auch mir als Jobcoach gewisse Hinweise, welche Strategien funktionieren könnten, welche nicht. Und abseits von dem finde ich auch noch einen weiteren Vorteil, wenn man es gegenüber den Arbeitgebern und dem Umfeld benennen kann. (. . .) Und auch zu wissen, es liegt nicht daran, dass die Person nicht will, dass sie nicht motiviert ist, oder dass sie Dinge aus Respektlosigkeit macht. (C. 4)*

Das Fachwissen der Job Coachs zu den beiden Diagnose ist von grosser Bedeutung, weil es Einfluss auf den Umgang mit den Jugendlichen und den spezifischen Anforderungen an die Gestaltung des Coachings hat. Welche das sind, wird in einem nächsten Kapitel ausgeführt. Auch im Austausch mit Eltern ist das Fachwissen zu den Diagnosen wichtig, wie ein Job Coach erwähnt:

*Ab dem Moment, wo ich mit dem Hilfsnetzwerk oder Bezugspersonen rede, hat die Diagnose eine grosse Relevanz. Die Personen, sagen wir eine Mutter oder einen Vater, erleben diese Person schon seit 15 Jahren, fast jede Minute. Das heisst, sie kennen jede Nuance dieser Person. Und dort ist es sehr relevant, ob es ADHS ist, oder ADS, und wie ich das in einem Telefon benenne. Weil dort fühlt die Person sich möglicherweise nicht gehört oder gesehen. Die Eltern haben das Gefühl, der weiss ja nicht mal, was für eine Diagnose mein Kind hat. Und entsprechend könnte das das Vertrauen in die Fachperson mindern. (C. 5)*

Grundsätzlich lassen sich die Aussagen aller Befragten so interpretieren, dass eine Diagnose als Anhaltspunkt verstanden wird. Sie wollen sich dann jeweils ein eigenes Bild machen, wie und wo sich die Symptome zeigen. Die Job Coachs achten also mehr auf wahrnehmbare als auf vermutete Symptome hinter Diagnosen. Alle Befragten betonen, dass es sich bei beiden Diagnosen ASS und ADHS um ein Spektrum handelt und sich die Symptome bei jedem anders zeigen. Es besteht bei allen Job Coachs ein Interesse die individuelle Ausprägung zu erforschen und sich nicht alleine auf Aussagen und Einschätzungen aus dem nahen Umfeld, wie Therapeuten, Lehrpersonen und Heilpädagogen zu verlassen. Vier von sechs Job Coachs erwähnen, dass sie, wenn sie starten, nicht zu viele Informationen haben wollen. Sie möchten

den Jugendlichen so unvoreingenommen wie möglich begegnen. Ein Job Coach möchte am liebsten nicht mal in Kenntnis gesetzt werden, ob eine Diagnose vorliegt.

*Wenn man die Diagnose schon weiss, dann ist man dazu verleitet, alles, was man erlebt, mit der Diagnose zu erklären. Und wenn ich die Diagnose gar nicht erst weiss, und neutral daran gehen kann, dann habe ich ein besseres Bild. (C. 1)*

Etwas weniger extrem ist die Aussage dieses Coachs:

*Auch wenn man sagen kann, dass jeder Mensch ein Individuum ist, und jede Ausprägung der Diagnose auch Abweichungen haben kann, ist es natürlich trotzdem eine Orientierungshilfe für mich als Coach, wenn ich weiss, ob jemand aufgrund einer Schulterverletzung bei mir ist, oder ob jemand wegen einem Autismus da ist. (C. 6)*

Die Aussagen zum Thema Relevanz der Diagnose zeigen, dass sich die Job Coachs, stark an den tatsächlichen individuellen Ressourcen und Möglichkeiten der Betroffenen orientieren und sie nicht anhand von Diagnosen auf Möglichkeiten schliessen. Damit handeln sie nach der Philosophie von SE, dass als personenzentrierter Ansatz beschrieben wird und das Individuum im Blick hat. Wegener, so wird im Kapitel 2.3 ausgeführt, beschreibt die Coachees als Experten ihres Lebens, die Zusammenarbeit muss auf Augenhöhe stattfinden. Was kaum zu erreichen wäre, wenn Job Coachs anhand von Diagnosen voreilige Rückschlüsse auf die Möglichkeiten der Betroffenen ziehen würden.

#### 4.3.2 Komorbiditäten und Fehleinschätzungen

Die befragten Job Coachs sind sich ihrer Verantwortung im Umgang mit Diagnosen sehr bewusst und orientieren sich in ihrer Arbeit nicht nur auf die gängigsten Verhaltensweisen und Symptome von ASS und ADHS. Vier Job Coachs erwähnen, dass sie den beiden Diagnosen sogar mit einer gewissen Skepsis entgegentreten. Sie beobachten sehr genau und wissen, dass es nicht selten zu Fehldiagnosen oder Fehleinschätzungen kommen kann, oder Komorbiditäten vorliegen. So lassen sich zumindest folgende beiden Aussage interpretieren:

*Was ich auch erlebe, ist, dass bei etlichen vielleicht eine Diagnose vorliegt, aber ich Symptomaten von anderen Beeinträchtigungen erkenne. (. . .) Ich beobachte die Symptomaten, und sehe, da ist noch ein Bedarf. Oder das ist so und so ein Verhalten, oder so und so eine Reaktion, die darauf hindeuten kann, dass weitere Symptomaten da sind. (C. 3)*

*(. . .) das sind sicher zwei Diagnosebilder, die viele Parallelen aufweisen. Da macht es auf jeden Fall auch Sinn, Sie miteinander anzuschauen. Es gibt übrigens auch immer mehr komorbid diagnostizierte ADHS und ASSler. Es ist nicht immer ganz trennscharf,*

*welche von beiden Diagnosen vorliegen. Das hört man so aus den Fachkreisen aus dem psychiatrisch-psychotherapeutischen Bereich, mit dem wir zusammenarbeiten. (C. 4)*

Ein Job Coach beschreibt besonders eindrücklich welche fatalen Folgen Fehleinschätzungen aus dem Umfeld der betroffenen Jugendlichen für deren weiteren beruflichen Weg haben können und betont damit eindrücklich, wie wichtig es ist, dass Job Coaches sich ein eigenes Bild machen und ergründen, welche Symptome welchen Hintergrund haben.

*Also gerade im kognitiven Bereich sind es sehr oft ganz krasse Fehleinschätzungen. Dann heisst es, die sind kognitiv schwach, die können kaum eine EBA-Ausbildung schaffen. Muss man überlegen, ob es der zweite Arbeitsmarkt ist? Und dann kommt heraus, dass sie hochbegabt sind. Die starke Verweigerungshaltung ist da, weil die halt mehr über die Sinnhaftigkeit gehen. Und dann vom Umfeld, man hat dann alles immer mit Diagnosen so erklärt, und sie haben Druck gemacht, und sie hatten gar keine Möglichkeit, sich zu entfalten, und einfach zugemacht und fanden, ich kann nichts, dann mache ich nichts, und dass dann als faul interpretiert wird. (C. 1)*

Diese Aussagen zeigen, dass die Befragten, die in Kapitel 2.1 ausgeführten Theorien zu den aktuellen fachlichen Diskursen kennen. Sie bestätigen bei dieser Thematik erneut, dass sie nicht vermuten, sondern beobachten und Verhaltensweisen nicht einfach Diagnosen zuordnen.

#### 4.3.3 Umgang und Relevanz der Diagnose für Betroffene

Wie bereits ausgeführt, treffen Job Coaches auf Grund der Frühinterventionsmassnahmen teilweise auf sehr unklare Ausgangslagen, wenn sie die Arbeit mit den Jugendlichen beginnen. Das trifft teilweise auch bei den Diagnosen zu. Bei einigen ist sie schon lange bekannt, weil die Abklärung in der frühen Kindheit stattfand. Andere sind noch in einer Abklärung, oder es gibt Anzeichen auf Diagnosen während der Zusammenarbeit. Diese unterschiedlichen Voraussetzungen haben aus Sicht der Job Coaches unterschiedliche Auswirkungen für die Betroffenen und beeinflussen entsprechend auch die Coachingsituation. Für alle Befragten ist es aber weniger entscheidend, ob Diagnosen schon lange bekannt sind, erst kürzlich, oder noch gar nicht gestellt wurden. Viel wichtiger sei die Haltung der Betroffenen gegenüber den Diagnosen.

*(. . .) die Krankheitseinsicht, die ich am Anfang genannt habe, wenn sich das schon etabliert hat, ist schon ganz viel Arbeit geleistet worden. Das muss man unbedingt nutzen als Ressourcen. Insofern ist es schon wichtig. Wie geht man mit der Diagnose um? Und wenn es neue Diagnosen sind, ist es unter Umständen auch wichtig das erstmal sacken zu lassen. Und ja, ich bin betroffen von Autismus. Das weiss ich seit einem halben Jahr. Wie finde ich mich zurecht in dieser Diagnose oder dieser neuen Situation? (C. 2)*

Alle Job Coachs sind sich einig, dass es hilft, wenn Jugendliche mit ASS und ADHS ein Wissen zu den beiden Diagnosen mitbringen und bereit sind, sich mit den Thematiken und Symptomatiken, die sich bei ihnen zeigen, auseinanderzusetzen.

*Eine gewisse Krankheitseinsicht, in Anführungszeichen, hilft schon. Gerade auch bei ADHS oder ASS, im Sinne von, ich weiss, dass ich etwas habe, wofür ich nichts kann, was mir in gewissen Bereichen das Leben erschwert. Das ist nicht, weil ich speziell komisch bin oder nicht normal, sondern aufgrund der Neurodivergenz. (. . .) und dann auch wissen, jetzt habe ich wieder so getickt, aber wir haben die Strategien angeschaut, so kann ich mit dem umgehen. Ich glaube, das macht es für alle einfacher als jemand, der das bagatellisiert. (C. 2)*

Je besser die Jugendliche ihre eigenen Verhaltensmuster mit den Diagnosen in Verbindung bringen können und je genauer sie wissen, welche Symptome sich speziell bei ihnen zeigen, umso besser lassen sich gemeinsam Lösungen und Strategien entwickeln. Ob eine Auseinandersetzung und Akzeptanz bei den Betroffenen da ist, hängt nicht vom Zeitpunkt ab, wann die Diagnosen gestellt wurde. Wobei zwei Coachs ein Phänomen bei Frühdiagnostizierten feststellen:

*Ich habe den Eindruck, dass Leute, vor allem Jugendliche, junge Erwachsene, die eine Diagnose schon seit Jahren haben, seit Kindheit, dass sie häufig weniger präzise Auskunft geben können über die Auswirkungen. Oder wie sich die Diagnose effektiv bei ihnen zeigt. - Oh ja, ich habe sie halt schon seit ich denke. Ich habe halt ein ADHS. - Aha und was heisst das denn für dich? - Aha, keine Ahnung. (C. 4)*

Wenn Diagnosen frisch gestellt worden sind, kann das für gewisse Betroffene aus Sicht von Job Coach 1 sehr erleichternd sein, und zwar dann, wenn sie viele Jahre angeeckt sind und für ihre Verhalten getadelt wurden.

Die Aussagen zeigen, dass die Auseinandersetzung mit den eigenen Fähigkeiten und Möglichkeiten, aber auch das Wissen um die Schwierigkeiten, welche die Betroffenen mitbringen, für die Job Coachs von grosser Bedeutung sind. Wenn es ein Ziel von Coaching sein soll, Denk- und Handlungsoption bei Coachees einzuleiten, damit sie selbstbestimmt Lösungen finden können, wie dies Wegener ausführt, ist es unumgänglich, dass Betroffene sich während eines Coachingprozesses mit ihrer Diagnose auseinandersetzen können. So können Strategien entwickelt und Hindernisse zukünftig umgangen werden. Die Schritte der Hypothesenbildung und Intervention nach Wegener können dazu genutzt werden.

#### 4.3.4 Auswirkungen auf Inhalte und Gestaltung von Coaching

Alle Job Coachs betonen die Wichtigkeit einer klaren Struktur beim Coachen von Jugendlichen mit ASS und ADHS Symptomatiken. Sie sprechen ebenfalls von Kontinuität, Klarheit und Präzision in unterschiedlichsten Bereichen. Ein Job Coach bezieht sich dabei auf den Ort und die Zeit und auf das Erteilen von Aufträgen.

*Der gemeinsame Faktor ist die Kontinuität und die gleiche Zeit. Die Kontinuität ist bei beiden Diagnosen ein Gewinn. (. . .) In den Coachings, vielleicht bei Autismus geht es noch fast mehr darum, dass man etwas mehr, oder etwas genauer, präziser nein, bei beiden versuche ich möglichst präzise und genau, auch wenn es einen Auftrag gibt, einen Auftrag zu formulieren. Und auch Ort, Zeit, Datum festzulegen. Ich versuche das so genau wie möglich. Die Erfolgchance ist dann gross, dass das Coaching effektiv stattfindet. (C. 5)*

Die Strukturierung ist jedoch nicht nur bei der Rahmung der Coachings ein Thema, sondern auch inhaltlich. Dabei spricht eine Job Coach von klaren Regeln. Diese können Betroffenen von ASS und ADHS Sicherheit und Orientierung geben.

*Für jemanden mit ASS, der hält sich an dieser Struktur fest. Alles, was aus dieser Struktur herausgefallen ist, ist für ihn unglaublich schwierig. Und der ADHSler verzettelt sich in allem Möglichen. Dann ist alles gemacht oder in nichts. Je klarer die Struktur ist, desto besser ist die Orientierung (. . .) Manchmal in Gesprächen trete ich sehr militärisch auf. (. . .) So und so ist es und Punkt. Egal ob ADHS oder ASS. Es ist das, was den Jugendlichen anspricht und ihm Sicherheit gibt, verständlich ist. Da wissen sie woran sie sind. Sie müssen nicht interpretieren, nicht zwischen den Zeilen lesen, nicht überlegen, was gemeint sein könnte. Sondern es wird gesagt, was gemeint ist. (C. 1)*

Eine Klarheit, wie sie aus der vorherigen Aussage zu entnehmen ist, halten auch andere Job Coachs für wichtig. Sie sind z.B. darauf bedacht, eine eingeschlagene Lernstrategie über einen längeren Zeitraum aufrecht zu erhalten, Widerstände auszuhalten und nicht gleich eine neue Strategie auszuprobieren, wenn sie sich nicht gleich umsetzen lässt und Früchte trägt. Besonders ADHSler würden dazu neigen, sich schnell von einer Lösungsstrategie zu verabschieden, wenn sie nicht gleich Erfolge bringe. ASSler andererseits hätten wiederum Mühe, sich auf etwas Neues einzulassen und Gewohnheiten zu ändern. Die beiden unterschiedlichen Veranlagungen, welche die beiden Diagnosen mit sich bringen, beeinflussen bei Job Coach 1 die Gestaltung des Coachings. Während sie bei einem ASSler versucht an einem Thema dranzubleiben, nimmt sie sich bei einem ADHSler ganz bewusst drei kleinere Themen vor, damit die Konzentration aufrechterhalten bleibt. Job Coach 4 beschreibt, warum die Strukturierung aus ihrer Sicht bei den beiden Diagnosen so wichtig ist.

*Spezifisch bei den neuroatypischen Bildern wie ADHS und ASS ist es im Coaching wichtig, zu erkennen, dass sind Leute, die häufig viel Struktur brauchen und teilweise auch Mühe haben, sich die Struktur selbst zu geben. Das liegt daran, dass sie oft einen extrem guten Blick auf das Detail haben, aber dann eigentlich vor lauter Bäumen den Wald nicht mehr sehen. Es ist schwierig, einen Zusammenhang zwischen den verschiedenen Details herzustellen, zu priorisieren, was wichtig ist, was unwichtig ist und Dinge wegzulassen, die unwichtig sind. (C. 4)*

Auch andere Job Coaches erwähnen, dass sie bei vielen Jugendlichen mit den beiden Diagnosen feststellen, dass es ihnen schwerfällt, sich diese Strukturen selbst zu geben. Darum erwähnen viele, dass sie dem gemeinsamen Aufbau einer solcher Struktur sehr viel Zeit widmen. Job Coach 6 sieht im Aufbau von Struktur mit Hilfe von Agenda, Plänen, usw. die Basis, damit sich Betroffene Wissen aneignen und Lernprozesse überhaupt in Gang kommen können. Dabei ist es wichtig, sich bei Autismus des Aspekts des Fokussierens auf Details bewusst zu sein.

*Es ist bei Autismus oft so, dass die Person eine sehr hohe kognitive Leistungsfähigkeit hat, aber die Verknüpfungen nicht machen kann. (. . .) man sagt manchmal, wenn man nur immer den einzelnen Baum anschaut, man den Wald nicht sieht, da kann es sein, dass das Strukturieren dazu beiträgt, dass sie das Gesamte verstehen können und sich in dem Ganzen bewegen können. (C. 6)*

Und im Weiteren sieht sich diese Job Coach auch als Übersetzer, von neurotypischen Denkweisen.

*Bei manchen ist es einfach fachliche Unterstützung, also Fachwissentransfer, wenn z.B. autistische Jugendliche die Logik einer Lehrperson nicht teilen und verstehen, wo sie mit einer Fachperson im Autismusbereich dann ein besseres Verständnis finden, z.B. für Mathe, Biologie oder welches Fach auch immer, dass es jemand übersetzt, weil die Lehrpersonen ja nicht in diesem Bereich ausgebildet sind. (C. 6)*

Alle Job Coaches beschreiben, dass die Kommunikation besonders bei Autismus als grosse Herausforderung gesehen wird. Nicht alle Betroffenen können benennen, was sie brauchen und erklären, welche Ursachen zu welchem Verhalten führt. Hier sind die Job Coaches gefordert in detektivischer Arbeit herauszufinden, wo die Potenziale, aber auch Hemmnisse liegen. Das brauche viel Geduld und grosses Durchhaltevermögen. Job Coach 3 beschreibt eindrücklich, dass die eigentlichen Fähigkeiten und Möglichkeiten bei Betroffenen meist nicht offensichtlich erkennbar und durch ungünstige Voraussetzungen in der Vergangenheit verborgen sind. Als Job Coach gilt es die Stärken zu finden und zu aktivieren.

*(. . .) häufig sind Sie stark in gewissen Bereichen. Das sieht man Ihnen aber nicht prima vista an. Ich muss das herausfinden und mich an die Sache herantasten. Wo brauchen*

*Sie wirklich Bedarf und Unterstützung? Aber auch, was können Sie schon? Was ist da vielleicht noch verschüttet? Das findet man nicht sofort heraus. Vielleicht sind es Hemmnisse, ein mangelndes Selbstwertgefühl, dass sie sich nichts zutrauen, wegen früheren Schulerfahrungen, waren früher sogar in einem schulischen Spezialsettings. Das führt dazu, dass Sie sich nichts zutrauen. Und dass ihr intellektuelles Niveau nicht ersichtlich ist. Das versuche ich am Anfang zu ergründen. Manchmal braucht es Wochen und Monate, bis man da hinkommt. Was geht eigentlich? (C. 3)*

In Kapitel 2.1 wurden mit den Erläuterungen von Eckert zu ASS und der Studie zu ADHS von Krauss und Mackowiak die Schwierigkeiten bezüglich der Planungs- und Organisationsfähigkeit von Betroffenen erläutert. Rausch und Matthies sehen in Routinen Möglichkeiten der Bewältigung dieser Schwierigkeiten. Wenn Job Coachs die Strukturierung des Coachings und die Kontinuität ins Zentrum stellen, treten sie den beschriebenen Schwierigkeiten wirksam entgegen.

Sowohl Hotz und Koch bei ADHS als auch Proft et al. bei ASS. weisen drauf hin, dass Betroffene dieser Diagnosen ihre kognitiven Fähigkeiten oft nicht voll ausschöpfen können. Mitunter, so Proft et al. ist besonders bei ASS die Kommunikation beidseitig eine zusätzliche Herausforderung. Auch das sind Aspekte, welche die Job Coachs in ihrer Arbeit wahrnehmen. Sie leisten deshalb Übersetzungsarbeit und investieren viel Zeit zur Ergründung der eigentlichen Ursachen von Lernproblemen.

#### 4.4 Faktoren, welche die Zusammenarbeit beeinflussen

In diesem Kapitel werden aus den Antworten der Job Coachs weitere Faktoren herausgearbeitet, welche sie als förderlich oder hinderlich empfinden. Die Antworten lassen sich thematisch ordnen und gewichten. Für alle Befragten stellen die Motivation der betroffenen Jugendlichen selbst und eine tragfähige Beziehung an erster Stelle. Dem Austausch und der Zusammenarbeit mit den Arbeitgebenden messen die Job Coachs auch ein hohes Gewicht zu. Im Weiteren schätzen einige der Befragten die Sensibilisierung in der Gesellschaft auf die beiden Diagnosen als weiteren Faktoren ein, der ihre Arbeit beeinflusst.

##### 4.4.1 Motivation der Betroffenen

Gefragt nach den zentralen Faktoren, die die Coachingarbeit positiv beeinflussen, antworten alle sechs Job Coachs als erstes, dass der Wille der Jugendlichen das Wichtigste überhaupt ist. Ein Job Coach spricht vom Willen, überhaupt eine Unterstützung durch einen Job Coach haben zu wollen. Ein anderer Job Coach meint damit den Willen, eine Ausbildung machen zu wollen. Alle Job Coachs betonen, dass es sich um ein freiwilliges Angebot handelt und somit

auch keine Verpflichtung besteht das Anbot in Anspruch zu nehmen. Wobei es eine Mitwirkungspflicht seitens IV gibt und das Angebot auch eingestellt werden kann, wenn Jugendliche aus nicht nachvollziehbaren Gründen den Coachings fernbleiben. 3 Job Coachs sind der Meinung, dass es bei den Betroffenen eine Motivation zu einer Entwicklung brauche.

Eine Coachingperson beschreibt, dass sie es wichtig findet, zwischen Erwartungen und Wünschen an Betroffene zu unterscheiden. Oft sind die Betroffenen nicht in der Lage Erwartungen zu erfüllen und leiden gerade darunter, dass sie mit den Erwartungen anderer überfordert waren.

*Ich kann nicht sagen, dass die Jugendlichen organisiert oder motiviert sein sollen, weil sie sonst gar nicht bei uns wären. Das ist ja der Grund, warum sie überhaupt eine Berechtigung haben, von der IV aus, dass sie supportet werden. (. ...) Und darum finde ich es ist absolut nicht möglich, dass ich eine Erwartung habe. Einen Wunsch, das ist ganz etwas anderes. Ich wünsche mir natürlich, dass alle, die betroffen sind und ich betreue, dass genau so machen, wie ich das sage, aber nein, da muss man auch realistisch sein. (C. 6)*

Der Wille, so ist aus den Aussagen der Interviewten zu entnehmen, bildet die Grundlage damit eine tragfähige und vertrauensvolle Beziehung aufgebaut werden kann. Eine Job Coach erwähnt die Wichtigkeit des Vertrauens in Hinblick darauf, dass es manchmal darum gehe, dass Jugendliche Themen ins Coaching bringen, welche für sie schambehaftet sind. Auf dem Weg zu mehr Selbstwirksamkeit müssen Themen angesprochen werden, welche den Betroffenen im Zusammenhang mit ihren diagnostischen Voraussetzungen unangenehm sind. Damit Veränderungen in Gang kommen können, braucht es das gegenseitige Vertrauen. Eine Offenheit und Sensibilität der Job Coach ihrerseits braucht es, damit innerhalb eines Coachings spontan auf Anliegen eingegangen werden kann.

Alle Job Coachs sind der Meinung, dass es für eine erfolgsversprechende Zusammenarbeit eine Kontinuität braucht. Idealerweise trifft man sich in einer Regelmässigkeit am selben Ort und die Betroffenen sagen, was sie an Unterstützung brauchen. Eine Job Coach beschreibt es als ideal, wenn das Coaching zu einer gewissen Normalität im Leben der Betroffenen wird, dadurch ist es möglich kontinuierlich an Themen zu arbeiten und es können sich innerhalb der Coachingstunden Rituale etablieren. Das gibt den Betroffenen Sicherheit und Verlässlichkeit. Aus den Aussagen ist zu entnehmen, dass diese Voraussetzungen ideal, aber nicht grundsätzlich selbstverständlich sind. Alle Job Coachs beschreiben, wie mühsam es ist, wenn die Kommunikation mit den Betroffenen harzig läuft, sie nicht regelmässig erscheinen und den eigenen Unterstützungsbedarf nicht erkennen.

*Was ich anstrengend finde, sind Jugendliche, (. . .) die sich entziehen, die in der Kommunikation schwierig sind, die man nicht erreicht, wo man dann immer wieder als Bittsteller dasteht. (. . .) ich finde das sehr anstrengend, wenn man auch immer wieder von vorne anfängt. (C. 2)*

Nach dieser Aussage ist es wenig überraschend, dass bei der Frage nach Faktoren, welche die Zusammenarbeit positiv beeinflussen, die meisten Job Coachs die Krankheitseinsicht oder den Willen zu einer Auseinandersetzung mit der Diagnose nennen. Denn damit steigt die Wahrscheinlichkeit, dass der Unterstützungsbedarf erkannt und ein Veränderungswunsch formuliert werden kann.

Mit diesen Aussagen bestätigen die Job Coachs die unter Kapitel 2.3 ausgeführten Erfolgsfaktoren nach Wegener. Allem voran brauche es eine tragfähige Arbeitsbeziehung, was er als Fundament für ein erfolgreiches Coaching ansieht. Diese lässt sich jedoch nicht über Zwang herstellen. Zur intrinsischen Motivation der Coachees kann an die Ursprünge von SE erinnert werden. Es war ein Wunsch von Menschen, die aus dem ersten Arbeitsmarkt ausgeschlossen waren, dort Fuss fassen zu können. Alle die ein Coaching haben wollten, sollten die Möglichkeiten dazu bekommen. Die Situation ist nicht vergleichbar mit Jugendlichen, die während der obligatorischen Schulzeit ein Job Coaching erhalten und ihren Bedarf noch nicht einschätzen können. Die Aussagen von Job Coachs, dass sie eine Krankheitseinsicht der Jugendlichen als einen förderlichen Faktor ansehen, sind so auch noch besser einzuordnen. Weil dadurch Betroffene ihren Unterstützungsbedarf besser erkennen können.

#### 4.4.2 Arbeitgebende

Ein regelmässiger Austausch und das gemeinsame Bewältigen von Herausforderungen ist für die Coachs in der Zusammenarbeit mit Arbeitgebenden besonders wichtig. Die Job Coachs sehen in einer gut funktionierenden Zusammenarbeit eine grosse Ressource. Dabei scheinen beide Seiten aufeinander angewiesen und können voneinander profitieren.

Dies beginnt bereits bei der Lehrstelle- und Schnupperlehrsuche, wie Job Coach 3 hervorhebt. Schliesslich sind es die Betriebe, die einen Schnuppereinsatz ermöglichen und am Ende beurteilen können, ob die Jugendlichen für einen bestimmten Beruf geeignet sind oder nicht. Diese Beurteilungen und Rückmeldungen sind wichtig für die Job Coachs und für den weiteren Weg der Jugendlichen in der Berufswahl. Job Coachs sind bereits während der Zeit der Lehrstellensuche mit potenziellen Arbeitgebenden in Kontakt. Aus den Antworten der Interviews ist zu entnehmen, dass Job Coachs beim Bewerbungsprozess direkt und offen mit den Schwierigkeiten der Betroffenen umgehen und transparent kommunizieren. Sofern

Diagnosen vorhanden sind, werden diese jedoch nicht immer gleich beim Erstkontakt genannt. Es ist aus den Antworten kein einheitliches Vorgehen zu erkennen. Eine Job Coach beschreibt, dass sie dies vom Gesprächsverlauf abhängig macht und gerne hartnäckig bleibt, um den Jugendlichen ein erstes Kennenlernen zu ermöglichen. 2 Job Coachs verfolgen die Strategie, die Stärken und den Benefit zu erwähnen, welche die beiden Diagnosen mit sich bringen. Sie weisen bei Autismus beispielsweise auf die hohe Verlässlichkeit und die Präzision in der Arbeitsweise hin, oder bei ADHS auf das kreative Potenzial. Ebenso wichtig ist es auf die Besonderheiten hinzuweisen und zu betonen, wo mit mehr Aufwand zu rechnen ist.

Die Job Coachs bringen Verständnis auf, wenn sie bei Firmen keine Türen öffnen können und auf Ablehnung stossen.

*Aber es gibt natürlich Arbeitgeber, die finden, wir haben schlechte Erfahrungen gemacht und wir wollen das aktuell nicht. Und dann sagen wir, es sei vielleicht besser. Ich finde es auch völlig legitim. Es ist auch so, dass zum Teil Leute, die eine Diagnose haben, auch andere, aber mit Diagnosen, besondere Bedürfnisse haben. Es braucht Bereitschaft und es braucht auch Kapazität. Also nicht nur finanziell, sondern auch personell. Ich finde, das muss man auch berücksichtigen. (C. 2)*

Während der Ausbildung erleben die Mehrheit der Job Coachs die Zusammenarbeit mit Arbeitgebenden als positiv und hilfreich. Diese Arbeitsbeziehungen wachsen und festigen sich während der Dauer der Ausbildung Jahr für Jahr, so dass der Durchhaltewille und die Geduld von Betrieben in Krisen der Jugendlichen möglicherweise grösser ist als sonst, wie Job Coach 3 betont. Eine Job Coach kann den Betrieb in diesen Momenten entlasten, weil sie zum Beispiel die Kommunikation zum System übernimmt. Oder ist Ansprechperson, wenn der Betrieb handlungsunsicher ist. Ein regelmässiger Austausch, so ist aus den Antworten zu entnehmen, hilft sowohl den Job Coachs als auch den Ausbildnern. Das bedeutet oft Mehraufwand in den Betrieben und darum sei es wichtig, den Austausch so effizient wie möglich zu halten, meint Job Coach 3.

*Ich habe periodischen Austausch, das ist Standard, das ist unter Umständen auch Niederschwelung, vielleicht einfach nur ein Telefonat. Man muss nicht immer hochformelle Sitzungen machen, die viel Zeit in Anspruch nehmen, (. . .), dass es aus Sicht des Arbeitgebers kein Zeitfresser ist. Das erlebe ich schon oft, dass viele Arbeitgeber massiv unter Druck sind. Zum Teil sind es Berufe mit Fachkräftemangel, wo ich Jugendliche begleite. Gerade im Gesundheitsbereich. Dort ist es ein Spagat ein guter Austausch mit dem Arbeitgeber, der sich Zeit nehmen muss für den formellen Austausch, strukturierte Gespräche, Standortbestimmungen. (C. 3)*

Zwei Job Coachs erwähnen, auch negative Erfahrungen gemacht zu haben. So haben sie es erlebt, dass Arbeitgebende Diagnosen bagatellisieren und die Betroffenen mit ihren Schwierigkeiten nicht ernst nehmen. Dort übernehmen sie als Job Coachs anwaltschaftliche Rollen und setzen sich ein, dass Arbeitsanpassungen trotzdem umgesetzt werden.

Wie in Kapitel 2.3 erwähnt, weist Schaufelberger in seinen Ausführungen zu SE auf die interdisziplinäre Arbeit und auf das Spannungsfeld hin, in welchem sich Job Coachs bewegen. In den Aussagen in diesem Abschnitt lässt sich erkennen, wie die Zusammenarbeit enorm bereichernd und wertschätzend, oder auch sehr herausfordernd sein kann. Auch hier braucht es ein gegenseitiges Vertrauen und Kontinuität im Austausch.

#### 4.4.3 Gesellschaft

Vier Job Coachs berichten, dass sie in den letzten Jahren eine Veränderung bezüglich des Wissensstandes zu den beiden Diagnosen festgestellt haben. Besonders ADHS würden mittlerweile mehr Menschen als früher kennen. Viele führen das auf eine höhere Medienpräsenz zurück.

*Jetzt gerade im Fall ASS und ADHS. (. . .) ich glaube, das ist jetzt schon auch gesellschaftlich recht angekommen, dass viele Leute mittlerweile auch entweder jemanden kennen oder einfach auch aufgrund der Medienpräsenz mehr wissen als früher. Mindestens mal den Namen. Es ist nicht so, dass man keine Ahnung hat, was das für eine Diagnose ist. Und häufig haben Berufsbildner sogar selber in der Familie oder im erweiterten Familiennetz, jemanden, der das hat. Das kann recht entkrampfend und enttabuisierend wirken. (C. 2)*

In den Interviews erwähnen die Job Coachs, welche Folgen es hat, dass mehr Wissen in der Gesellschaft vorhanden ist. Das hat einen Effekt auf unterschiedliche Bereiche. So würden sich durch mehr mediale Präsenz der Diagnosen und Informationen dazu, mehr Menschen abklären lassen, weil sie sich in den Beschreibungen wiedererkennen. Es ist eine grössere Offenheit zu erkennen, zu den Massnahmen, auf die sich Arbeitgebende und Schulen einlassen, um Betroffene zu unterstützen. Fachpersonen würden gezielter geschult.

Auch wenn Veränderungen erkennbar sind, so bemängeln zwei Job Coachs dennoch, dass es in der Regel so ist, dass sich Betroffene an den Begebenheiten anpassen müssen als umgekehrt.

*Ich sage immer, unsere Gesellschaft gibt dir genau ein kleines Viereck vor, und genau in dieses Viereck musst du hineinpassen. Und sonst wird einfach so lange herumgebastelt, bis du hineinpasst. Und gewisse passen einfach nicht da drin. Und*

*wieso kann man nicht einfach das Viereck anpassen? Also ich lege mehr Wert darauf, zu schauen, was die Person für ein Umfeld braucht, damit es funktionieren kann, anstatt versuchen, sie hinzubiegen, damit sie irgendwo hineinpasst.“ (C. 1)*

Auch wenn in der Gesellschaft, wie dies in Kapitel 2.1 ebenfalls ausgeführt wurde, durch mediale Präsenz mehr Wissen und Verständnis zu den Diagnosen vorhanden ist, treffen Job Coachs in der Gesellschaft immer wieder auf eine Grundhaltung, die noch nicht von einem inklusiven Arbeitsmarkt ausgeht und wo die Anpassung bei den Betroffenen liegt. Die Aussagen bestätigen die Ausführungen zum Schattenbericht im Kapitel 2.2.4, dass die Schweiz noch entfernt davon ist, einen inklusiven Arbeitsmarkt als Selbstverständlichkeit anzusehen.

#### 4.5 Charakterisierung und Haltung zum Coachingprozess

Alle Job Coachs wurden gefragt, wie sie ihre Tätigkeiten anderen Personen gegenüber beschreiben würden. Die meisten Job Coachs antworteten, dass sie Menschen bei der Integration in den ersten Arbeitsmarkt begleiten. Sie sehen ihre Aufgabe darin, Menschen zu befähigen, dass sie zukünftig in der Berufswelt alleine zurechtkommen. Sie wollen mit ihnen Strategien entwickeln, damit sie mit ihren Schwierigkeiten besser umgehen können. Exemplarisch wird hier Job Coach 4 zitiert.

*Meine Aufgabe als Jobcoach ist es, Individuell zu unterstützen, in bestimmten Zielen, die sie sich gesetzt haben. Wenn es um Jobcoaching geht, sind diese Ziele in Zusammenhang mit Beruf oder Ausbildung und sie insofern zu unterstützen, dass eine Selbstbefähigung stattfindet. Also, dass sie möglichst befähigt werden, in Zukunft selbstständig mit diesen Herausforderungen umzugehen, sie anzugehen, was sie zuvor ins Jobcoaching eingebracht haben. (C. 4)*

Abseits von Lernunterstützung oder Übersetzungsarbeit zwischen Schule, Betrieb und Lernenden sehen sie ihren Auftrag darin, Menschen, die sie begleiten, dahin zu führen Selbstverantwortung zu übernehmen und ihre eigenen Bedürfnisse anzubringen. Fast alle Job Coachs betonen, wie wichtig es ihnen ist, dass die Jugendlichen, die sie begleiten ihre individuellen Themen ins Coaching einbringen.

*(. . .) also für mich heisst Coaching ganz klar, die Verantwortung ist immer beim Jugendlichen, oder bei der Jugendlichen. Und sie entscheiden, was sie brauchen und was sie wollen. Und ich sage immer, ich bin so ein bisschen der Butler, wo sie mir eigentlich sagen können, wo sie mich wie brauchen, und dort unterstütze ich sie. (C. 1)*

Dass es für Betroffene nicht immer leicht ist, das zu benennen, was sie brauchen und für Job Coachs nicht immer leicht, das aushalten, geht aus dieser Aussage hervor:

*Ich schaue, dass ich am Anfang mit einem offenen Setting komme und ihnen die Möglichkeit gebe, das ist deine Stunde, was ist dein Ziel, was ist dein Anliegen und dann warten können und aushalten, bis eine Antwort kommt. (C. 2)*

Die Job Coachs beschreiben weniger hierarchisch strukturierte Beziehungsmuster, sondern ihre Beziehungen zu den Jugendlichen soll ebenbürtig sein und die Zusammenarbeit soll sich nach den Bedürfnissen der Betroffenen orientieren.

*Sie kommen ja nicht hierher, und ich habe ein Programm parat. Das ist nicht mein Verständnis vom Jobcoach im ersten Arbeitsmarkt. Ich bin auch keine Lehrperson, die genau einen Lehrplan hat. (...) Ich möchte, dass die Leute ihre Themen mitbringen. Und hier wie ein Sparringpartner sehen. Dass sie hier mit jemandem sich austauschen können, der vielleicht mehr Lebenserfahrung hat und nicht mehr und weniger. (C. 5)*

Drei Job Coachs beschreiben es als Herausforderung, die Grenzen der Fähigkeiten der Betroffenen und damit auch die der Unterstützung immer wieder zu akzeptieren. Eine Job Coach nennt dazu ein Beispiel von Selbstsabotage einer Person, welche sie begleitet. Zuzusehen, wie die betroffene Person wiederholt in die gleichen Verhaltensmuster falle, sei manchmal schwer auszuhalten. Zu akzeptieren, dass sich manche Veranlagungen nicht ändern lassen, gehöre auch zu dieser Tätigkeit, meint Job Coach 3.

*Es ist wichtig, dass sie Niederlagen richtig einordnen können. Und es im Gespräch auch weitergeht, dass es Dinge gibt, die lassen sich nicht verbessern. Das heisst, man kann es nicht bekämpfen. Dass sie nicht etwas krampfhaft versuchen zu verbessern, was einfach zu ihnen gehört und mehr angesagt ist, es zu akzeptieren. Was ja dann auch ein nachhaltiger Lernschritt ist. Das geht dann über die Lehre hinaus. (C. 3)*

Diese Aussagen lassen sich mit den Zielen und Aufgaben von SE in Verbindung bringen, wie sie in Kapitel 2.3 ausgeführt wurden. Auch die von Wegner beschriebenen Erfolgsfaktoren klingen an. Die individuelle und massgeschneiderte Unterstützung, die Kompetenzerweiterung der Coachees und ihre Wünsche und Ziele stehen im Zentrum und sind wichtige Bestandteile, damit sie zukünftig selbstbestimmt und nachhaltig im ersten Arbeitsmarkt bestehen können. Obwohl nur 2 Job Coachs das Modell SE in den Interviews explizit erwähnen und erläutern, arbeiten alle Befragten nicht nur im Ansatz, sondern nahe an den Prinzipien und Werten des Modells.

## 5 Schlussteil

### 5.1 Zusammenfassung der Erkenntnisse

Die qualitative Befragung hat gezeigt, dass Job Coachs die WE IV grundsätzlich begrüßen, auch wenn sie zu Beginn eines Auftrags mit sehr wenig Informationen starten und mit unklaren Situationen konfrontiert sind. Die systemische Arbeit mit Eltern und Lehrpersonen hat sich seit der WE IV intensiviert. Die Möglichkeiten und Wünsche der Jugendlichen zu erfassen ist dadurch herausfordernd. Bei Jugendlichen, welche mit ADHS und Autismus Diagnosen konfrontiert sind, spielt die Strukturierung im Coaching eine zentrale Rolle. Damit bestätigen Aussagen der Job Coachs die Schwierigkeiten, welche Betroffene der beiden Diagnosen laut Literatur aufweisen. Job Coachs setzen sich mit den individuellen Auswirkungen der Diagnosen von Betroffenen auseinander und interessieren sich für deren persönlichen Umgang damit. Dabei wird die Arbeit erleichtert, wenn sich Betroffene bereits selbst mit den eigenen Symptomen auseinandergesetzt haben. Grossen Wert legen Job Coachs darauf, dass Jugendliche die Unterstützung wirklich wollen und sich aktiv am Prozess beteiligen. Weitere Faktoren, welche die Arbeit von Job Coachs erleichtern, sind die konstruktive Zusammenarbeit mit Arbeitgebenden und das Wissen innerhalb der Gesellschaft zu ADHS und Autismus. Bei der ganzen Begleitung von jungen Versicherten spielt das Modell SE eine wichtige Rolle. Auch wenn Job Coachs das Konzept in der Befragung nicht explizit erwähnen, so arbeiten sie mehrheitlich sehr nahe an diesem Ansatz und orientieren sich an dessen Werten und Prinzipien.

### 5.2 Beantwortung der Forschungsfragen

**Forschungsfrage 1:** Welche Veränderungen stellen Job Coachs in ihrer Arbeit mit Jugendlichen seit der Weiterentwicklung der IV von 2022 fest?

Zu Beginn der Aufträge sind für Job Coachs viel mehr Fragen offen, als dies vor Einführung der WE IV der Fall war. Diese Fragen zu beantworten, gehört mitunter in den Auftrag, den sie von der IV erhalten. Damit steigt die Verantwortung für den Fortlauf von Integrationsmassnahmen für Betroffene, weil Job Coachs aufgrund ihrer Beobachtungen und Erfahrungen Empfehlungen für weitere Massnahmen abgeben. Die Frühinterventionsmassnahmen der IV führen dazu, dass Job Coachs, wenn die jungen Versicherten noch in der obligatorischen Schule sind, in der systemischen Arbeit intensiv mit Eltern und Lehrpersonen zusammenarbeiten. Job Coachs schildern, dass die Herausforderung darin liegt, die Möglichkeiten und Wünsche der Jugendlichen richtig zu erfassen und ihnen zu mehr Selbständigkeit zu verhelfen. Die Jugendlichen stehen unter Einfluss dieser Begleitpersonen. Oft sind Job Coachs in der Anfangsphase eines Auftrags

damit beschäftigt, festgefahrene Muster im Helfernetz zu hinterfragen und wenn nötig zu intervenieren. Rollen im System zu klären und Ziele zu definieren, ist dann besonders wichtig für sie. Für eine konstruktive Zusammenarbeit ist es elementar, eine Vertrauensbasis mit allen Beteiligten zu erschaffen.

In dieser Arbeit wurde in der Literatur zur Rolle von Job Coachs, deren Auftrag zur Selbstbestimmung und zum Empowerment von Unterstützungsberechtigten beizutragen und zu Handlungsempfehlungen, Prinzipien und Werten beim Coaching recherchiert. Dabei fokussierte sich der Autor auf die Ausführungen von Schaufelberger (2013) zu den Modellen SE und SEd und auf die Empfehlungen von Wegener (2023) zu professionellem Coaching in der Arbeitsintegration. Die Schilderungen der Job Coachs bestätigen dabei, dass sie trotz der geschilderten Umstände dem personenzentrierten Ansatz und den Prinzipien von SE folgen und die interdisziplinäre Zusammenarbeit für sie wichtig ist. Dabei bewegen sie sich im Spannungsfeld, welches auch Schaufelberger als herausfordernd beschreibt, da unterschiedliche Erwartungen an Job Coachs herangetragen werden (S. 26 -27). Speziell ist, dass das Spannungsfeld in der Begleitung von Schüler um die Dimension Eltern und Lehrpersonen erweitert wird. Die Erfassung der Wünsche und des Willens des Jugendlichen erfordert von Job Coachs besonderes Fingerspitzengefühl. Wegener (2023) beschreib eine tragfähige Arbeitsbeziehung als einen Erfolgsfaktor des Coachings (S. 3). Beim Aufbau einer Arbeitsbeziehung mit Schülern, so ist aus den Aussagen der Coachs zu entnehmen, ist die Einflussnahme von Eltern und Lehrpersonen mitzubersichtigen. Ebenfalls dann, wenn es darum geht, Wünsche, Erwartungen und Ziele der Schüler herauszufinden.

**Forschungsfrage 2:** Welchen Einfluss haben die Diagnosen ADHS und Autismus in der Arbeit mit betroffenen Jugendlichen auf die Job Coachs und wie gehen sie mit den Herausforderungen um?

Für Job Coachs sind Diagnosen, sofern sie bereits vorhanden sind, Ausgangslagen, die sie berücksichtigen, denen sie aber auch mit Vorsicht begegnen. Die individuellen Symptome sind von Interesse und sie sehen es als Teil des Coachingsprozesses an, mit den Betroffenen herauszufinden, wie sich die Diagnose(n) konkret bei jedem auswirken und welche Strategien entwickelt werden können, um zukünftigen Herausforderungen zu begegnen. Einschätzungen von anderen Personen aus dem Umfeld der Jugendlichen können Hinweise geben, aber auch hier berichten Coachs, dass sie gerne selbst Erfahrungen machen und herausfinden wollen, wo die Stärken und Schwächen liegen. Die Coachs kennen die fachärztlichen aktuellen Diskurse und stellen sich darauf ein, dass es in der Vergangenheit der Jugendlichen zu Fehleinschätzungen gekommen sein könnte. Grundsätzlich müssen Coachs in Kenntnis der

Eigenheiten der Krankheitsbilder sein. In der Kommunikation z.B. mit Eltern, könnten Unsicherheiten diesbezüglich zu Vertrauensverlust führen. Für die Zusammenarbeit erachten Job Coachs es als hilfreich, wenn Jugendliche selbst wissen, welche Auswirkungen die Diagnosen bei ihnen persönlich haben, und sich mit der Thematik auch auseinandersetzen wollen. Die Akzeptanz bei den Betroffenen wirkt sich auf den Inhalt des Coachings aus.

Die Job Coachs berichten, dass sie sowohl bei ASS als auch bei ADHS die Strukturierung der Coachingsituation als zentral ansehen. Bei beiden Diagnosen liegen Systematiken und Verhaltenseigenheiten vor, denen sie im Coaching mit klaren Regeln, Ritualen und eindeutigen Aussagen begegnen. Sie sehen ihre Aufgabe auch darin, Übersetzungsarbeit zu leisten, da die Bildungslandschaft neurotypisch geprägt ist. Nur so sind überhaupt Lernfortschritte möglich. Die Job Coachs beschreiben die Kommunikation bei Jugendlichen mit ASS als besondere Herausforderung. Sie müssen mit viel Geduld aushalten, dass Lern- und Verhaltensänderungen nur sehr langsam vorangehen und es dauert, bis sie Probleme auch wirklich erfasst haben. Es fällt nicht leicht, zu sehen, wenn Betroffene von ASS oder ADHS immer wieder an gleichen Herausforderungen scheitern.

Die Beantwortung dieser Forschungsfrage korrespondiert mit den Ausführungen von Wegener (2023) zur Gestaltung des Coachingprozesses, offenbart aber auch Herausforderungen, denen sich Job Coachs stellen müssen. Der Ablauf sieht als erstes den Aufbau einer tragfähigen Arbeitsbeziehung vor, welche durch ein aufrichtiges Interesse am Gegenüber zu erreichen ist. Um Hypothesen bilden zu können, warum bei einer Person welche Schwierigkeiten oder Herausforderungen auftreten, ist ein Wissen um psychische Störungen und der Umgang damit unumgänglich. Die Interventionen müssen auf den Hypothesen aufbauen und zur Verbesserung der Selbststeuerung beitragen (S. 3 - 7). Diesen Schritten folgen die Job Coachs laut ihren Antworten und sie interessieren sich dafür, welche individuellen Herausforderungen die Betroffenen in ihrem Alltag zu meistern haben. Aber wie gelangen sie an diese Informationen? Laut Aussagen der Job Coachs gilt es nicht nur die Aussagen aus dem Umfeld richtig einzuordnen, sondern zeigen sich auch in der Kommunikation mit den Betroffenen Schwierigkeiten. Ihre Aussagen dazu, dass es hilfreich ist, wenn die Jugendlichen bereits Wissen mitbringen, wo und wie sich bei ihnen die Auswirkungen einer Diagnose (sofern vorhanden) zeigen, ist in Anbetracht der geschilderten Voraussetzungen nachvollziehbar.

Das Job Coachs mit Routinen arbeiten und beim Coachingrahmen und -Inhalt besonderen Wert auf klare Strukturierung legen, ist, wenn die Fachliteratur zu den beiden Diagnosen herbeigezogen wird, durchaus schlüssig. Sowohl Eckert (2021, März) zu ASS, als auch

Schmidt und Petermann (2016, Oktober) weisen auf die Problematik der Organisationsplanung von Betroffenen hin. Bei beiden Diagnosen, so führen auch Rausch und Matthies (2021) aus, können Routinen bei der Alltagsbewältigung helfen. Bei ASS ist das Bedürfnis danach sogar besonders gross. Fallen Routinen weg, bedeutet dies für Betroffene einen Verlust von Sicherheit (S 36 - 38).

**Forschungsfrage 3:** Welche sind für Job Coachs die wichtigsten hinderlichen und förderlichen Faktoren bei der Begleitung von Jugendlichen mit ADHS und Autismus bei der Integration in den ersten Arbeitsmarkt?

Dass alle Coachs erwähnen, dass die Motivation und der Wille der Jugendlichen für eine gelingende Coachingbegleitung die Hauptsache ist, zeigt, dass davon nicht einfach ausgegangen werden kann. Die Job Coachs stehen bei Jugendlichen, die noch in der obligatorischen Schule sind, im Spannungsfeld von Eltern und Lehrpersonen und im Übergang von Schule und Berufsbildung. Manche Jugendliche, so äussern sich auch die Coachs, sind sich der Lage nicht bewusst, dass in der Lehre mehr Eigenverantwortung und Selbständigkeit verlangt wird. Aus den Erläuterungen von Schaufelberger (2019) zur historischen Entstehung zu SE und SEd ist zu entnehmen, dass bei Betroffenen der *Wunsch* nach einer Begleitung und dem Arbeiten im ersten Arbeitsmarkt vorhanden war. In jüngeren Jahren ist davon nicht per se auszugehen. Die eigene Rolle in der Gesellschaft wird erst noch gesucht. Demnach muss bei Jugendlichen mit Widerstand gerechnet werden. Wegener (2023) erwähnt, dass es in der Arbeitsintegration die Besonderheit der fehlenden Kooperation gibt. Er appelliert daran, die Widerstände der zu begleitenden Personen als Angebote zur Auseinandersetzung zu nehmen und zu respektieren. Gefühlslagen wie Resignation, Demotivation oder der fehlende Wille zu einer Veränderung bieten Möglichkeiten, die Betroffenen dort abzuholen, wo sie gerade stehen. Es wäre zu einfach, diese Haltungen als grundsätzliche Ablehnung des Beratungssettings zu verstehen, statt als Anlass die Arbeitsbeziehung zu festigen (S. 6).

Ein weiterer wichtiger Faktor ist für Job Coachs die Zusammenarbeit mit Arbeitgebenden. Es beginnt damit, dass bei ersten Kontakten auf der Suche nach einem Schnuppereinsatz eine Bereitschaft vorhanden sein muss, zukünftige Lernende kennenzulernen, bei denen der Unterstützungsbedarf vielleicht höher ist als üblich. Es hilft Job Coachs, dass heute z.B. ADHS in der Gesellschaft bekannter ist als noch vor ein paar Jahren. Es gibt mehr diagnostizierte, teilweise haben Arbeitgebende im Betrieb Arbeitnehmende, die betroffen sind, oder sie kennen jemanden aus dem Umfeld mit einer Diagnose. Die Berührungsgänge sind kleiner geworden. Zum zweiten bekommen Job Coachs von Arbeitgebenden erste Rückmeldungen zu den Möglichkeiten und Schwierigkeiten, die sich in einem Wunschberuf bei Jugendlichen mit

Verhaltensproblemen zeigen können. Sprich, sie sind beim Finden der Passung von grosser Bedeutung. Die Zusammenarbeit von Arbeitgebenden mit Job Coachs, kann vom Erstkontakt über viele Jahre bis Lehrabschluss dauern. Entscheidend ist, dass hier alle das gleiche Ziel verfolgen, ihre Rollen kennen und regelmässig ein Austausch stattfindet. Die über einen langen Zeitraum gewachsene Arbeitsbeziehung hilft über Phasen von Krisen hinweg und Job Coachs entlasten Arbeitgebende, da sie für sie ebenfalls ansprechbar sind.

### 5.3 Bezug zur Praxis

**Beantwortung der Praxisfrage:** Welche konkrete Handlungsempfehlung lässt sich aus den drei Forschungsfragen und aus der Analyse ableiten?

Die Handlungsempfehlungen für die Praxis von Job Coachs und für die Gestaltung von Integrationsmassnahmen der IV, lassen sich auf der Mikro-, Meso- und Makroebene verorten.

Auf der Mikroebene ist es notwendig, dass Job Coachs auf die spezifischen Herausforderungen bei der Arbeit mit Jugendlichen mit ADHS und ASS vorbereitet sind. Dazu gehört, dass sie allgemeine Kenntnisse über die Diagnosen haben und sich dafür interessieren, wo und wie sich die Symptome bei ihren Coachees zeigen. Strategien zu entwickeln, die auf die Versicherten zugeschnitten und nachhaltig sind, gehört zu den Hauptaufgaben. Das Ziel ist es, dass Coachees unabhängiger werden von Unterstützungsmassnahmen. Damit Job Coachs diese Aufgaben bewältigen können, ist Wissensaneignung zu den Diagnosen, die Erarbeitung von Methoden und ein kollegialer Austausch nötig. Für Job Coachs kann sich die Arbeit mit den Betroffenen verbessern und vereinfachen, wenn Jugendliche so früh wie möglich lernen mit ihren Diagnosen umzugehen und ihre Schwierigkeiten, aber auch spezifischen Fähigkeiten kennen und sie bereits Bewältigungsstrategien entwickelt haben. Das kann z.B. durch therapeutische Angebote bewerkstelligt werden, die jedoch ausreichend zur Verfügung stehen müssen.

Besonders bewährt es sich, bei Diagnosen von ADHS und ASS, der Strukturierung des Coachingrahmens und -Inhalts Beachtung zu schenken, Rituale einzuführen und auf eine klare, eindeutige und unmissverständliche Kommunikation zu achten. Jugendliche sind sich manchmal ihrer Fähigkeiten und den Anforderungen, welche sie in der Berufswelt erwarten, noch nicht ganz bewusst. Somit müssen Job Coachs damit rechnen, dass der Bedarf an Unterstützung noch nicht gesehen wird. Dem Widerstand soll mit Respekt und Geduld begegnet und er soll als Anlass zum Aufbau einer Arbeitsbeziehung genutzt werden.

Auf der Mesoebene müssen Job Coachs berücksichtigen, dass Jugendliche, die noch in der obligatorischen Schule sind, noch in besonderem Mass unter Einfluss ihres Umfelds stehen. Es ist besonders wichtig, dass sich Job Coachs primär als Begleiter ihrer Coachees begreifen und deren Bedürfnisse nicht aus den Augen verlieren. Sie sollen dem Umfeld und deren Einschätzungen zu den Jugendlichen Gehör schenken, sich jedoch von vorgefertigten Meinungen aus dem Umfeld befreien können, um sich ein eigenes, umfassenderes und differenziertes Bild der Situation zu machen. Je nach Situation ist die systemische Arbeit bei Schülern besonders komplex und verlangt von den Job Coachs besondere Fähigkeiten in der Kommunikation.

Die Zusammenarbeit mit Arbeitgebenden ist in der interdisziplinären Arbeit von Jobcoaching und speziell im Übergang von Schule in die Berufswelt besonders wichtig. Eine enge Zusammenarbeit zwischen Job Coachs und Arbeitgebenden kann dazu beitragen, die notwendigen Anpassungen am Arbeitsplatz zu identifizieren und umzusetzen. Sensibilisierungskampagnen und Schulungen können dazu beitragen, Vorurteile abzubauen und die Bereitschaft zur Beschäftigung von Jugendlichen mit ADHS und ASS zu erhöhen. Die Einführung von Taggeldern war ein positiver Schritt, auch wenn ein Zustandekommen einer Zusammenarbeit nicht massgeblich davon abhängig ist. Vielmehr ist es wichtig, dass die Rollen und gemeinsamen Ziele genau definiert sind und ein regelmässiger Austausch stattfindet.

Auf der Makroebene gilt es, die finanzielle Unterstützung durch die IV für Integrationsmassnahmen von Betroffenen von ASS und ADHS weiter zu gewährleisten. Durch Aufklärungskampagnen zu den Diagnosen und zum Umgang damit, in Schulen, für Eltern und Betroffene, könnte hier wertvolle Vorarbeit geleistet werden. Ganz grundsätzlich ist Aufklärung in der Gesellschaft zu den Diagnosen, aber auch zu Integrationsmassnahmen der IV wichtig. Damit wird auch der Einsatz von Job Coachs bekannter und legitimiert und vereinfacht deren Arbeit, besonders dort, wo sie interdisziplinär tätig sind.

#### 5.4 Reflektion des Arbeitsprozesses und Ausblick

Durch die qualitative Umfrage konnten alle Forschungsfragen beantwortet werden. Es sind wichtige Erkenntnisse über die Herausforderungen und förderlichen Faktoren bei der Integration von Jugendlichen mit ADHS und ASS geliefert worden. Die Veränderungen der WE IV werden von den Job Coachs positiv aufgenommen, sie bringen aber auch spezielle Herausforderungen mit sich. Es ist zu berücksichtigen, dass sich die Erkenntnisse auf Grund der kleinen Gruppe von Job Coachs die befragt wurden, nicht auf weitere Job Coachs übertragen und keine allgemeingültigen und abschliessenden Aussagen gemacht werden

können. Die hier zusammengefassten Erkenntnisse beziehen sich lediglich auf Aussagen der Job Coachs, welche bei dem ausgewählten Anbieter im Kanton Zürich tätig sind.

Der Autor hat im Laufe der Arbeit erkannt, dass die Fragestellungen für den Rahmen einer Bachelorarbeit sehr breit angelegt sind. In jedem der drei Bereiche (WE IV, Umgang mit ADHS und ASS, förderliche und hinderliche Faktoren) wären weiterführende Analysen sinnvoll und es könnten noch aufschlussreichere Ergebnisse erzielt werden. Beispielsweise könnte eine Befragung von Arbeitgebenden und Betroffenen zur WE IV sinnvoll sein, um ein umfassenderes Bild zu erhalten und Aussagen miteinander vergleichen zu können. Zu einem späteren Zeitpunkt könnte die Forschung die langfristigen Auswirkungen der IV WE 2022 auf die berufliche Integration von Jugendlichen mit ADHS und ASS untersuchen. Es wäre interessant zu sehen, ob die positiven Veränderungen, die in dieser Arbeit festgestellt wurden, nachhaltig sind und wie sie weiter verbessert werden können.

Die Integration von Jugendlichen mit ADHS und ASS in den ersten Arbeitsmarkt ist eine komplexe und herausfordernde Aufgabe, die ein hohes Maß an Flexibilität, Verständnis und Unterstützung erfordert. Diese Arbeit hat gezeigt, dass Job Coachs eine zentrale Rolle in diesem Prozess spielen und dass die Veränderungen durch die IV WE 2022 positive Auswirkungen haben können. Es bleibt jedoch noch viel zu tun, um die Integration weiter zu verbessern und sicherzustellen, dass alle Jugendlichen die Unterstützung erhalten, die sie benötigen, um erfolgreich ins Berufsleben zu starten.

## Literaturverzeichnis

- ADHS-Organisation elpos Schweiz (2023). *ADHS ausführlich erklärt*. [https://elpos.ch/ueber-adhs/#:~:text=Die%20Kernsymptome%20\(Merkmale\)%20dieser%20Entwicklungsst%C3%B6rung,der%20Kinder%20sind%20davon%20betroffen.](https://elpos.ch/ueber-adhs/#:~:text=Die%20Kernsymptome%20(Merkmale)%20dieser%20Entwicklungsst%C3%B6rung,der%20Kinder%20sind%20davon%20betroffen.)
- Autismuszentrum MOVE gGmbH (o.J.). *Autismus-Spektrum-Störung nach ICD-11*. <https://move-autismus.de/autismus-spektrum-stoerung-nach-icd-11/>
- Bärtsch, B. & Huber, M. (2019). *Jobcoaching für Menschen mit psychischer Erkrankung*. Psychiatrie Verlag.
- Beck, M.S., Firmin, T., Mutschler, J. & Müller T.J. (2022, Juli). Aufmerksamkeitsdefizit- und Hyperaktivitätsstörung im Erwachsenenalter. *Swiss Med Forum*. 22 (2728), 439-445  
<https://doi.org/10.4414/smf.2022.09087>
- Benz, F. (2022, Juni). *Soziale Sicherheit CHSS. Eingliederung vor Rente 2.0*. <https://sozialesicherheit.ch/de/eingliederung-vor-rente-20/>
- Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte (2023, Januar). [https://www.bfarm.de/DE/Kodiersysteme/Klassifikationen/ICD/ICD-11/uebersetzung/\\_node.html](https://www.bfarm.de/DE/Kodiersysteme/Klassifikationen/ICD/ICD-11/uebersetzung/_node.html)
- Bundesamt für Sozialversicherungen (2015, Dezember). *Faktenblatt. Weiterentwicklung der IV: Vermeiden, dass Junge als Rentner/innen ins Erwachsenenleben starten* [Broschüre]. <https://www.newsd.admin.ch/newsd/message/attachments/42085.pdf>
- Bundesamt für Sozialversicherungen (2021). *Hintergrunddokument. Vermeiden, dass Junge als Rentner/innen ins Erwachsenenleben starten*. <https://www.newsd.admin.ch/newsd/message/attachments/47130.pdf>
- Bundesamt für Sozialversicherungen (2022a). *42d. Weiterentwicklung der IV (WE IV): Neuerungen* [Broschüre]. <https://www.ahv-iv.ch/p/42.d>
- Bundesamt für Sozialversicherungen (2022b). *4.16 Leistungen der Invalidenversicherung (IV) für Kinder und Jugendliche* [Broschüre].
- Bundesamt für Sozialversicherungen (2023). *Jahresbericht. IV-Statistik 2022*.
- Bundesamt für Sozialversicherungen (2024). *Kreisschreiben über die beruflichen Eingliederungsmassnahmen der Invalidenversicherung (KSBEM)*. <https://sozialversicherungen.admin.ch/de/d/18459/download>
- Bundesamt für Sozialversicherungen (2024). *4.09 Leistungen der IV Berufliche Eingliederungsmaßnahmen der IV* [Broschüre]. <https://www.ahv-iv.ch/p/4.09.d>

- Cosanday, J., Taboada, D. & Neuenschwander, S. (2021). *Eingliedern statt ausschließen. Gute Berufliche Integration bei Invalidität lohnt sich*. Avenir Suisse. <https://www.avenir-suisse.ch/publication/invaliditaet-eingliedern-statt-ausschliessen/>
- Debrunner, A. (2016). Supported Employment. In I. Hedderich, G. Biewer, J. Hollenweger & R. Markowetz (Hrsg.), *Handbuch Inklusion und Sonderpädagogik* (S. 545 - 551). UTB Julius Klinkhardt.
- Die Bundesversammlung - Das Schweizer Parlament (2023, August). 23.3525. *Interpellation. Feri Yvonne. ADHS Versorgungssituation*. <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefte?AffairId=20233525>
- Eckert, A. (2021, März). *Autismus-Spektrum-Störungen. Aufgabenfelder und Perspektiven der Psychologie und Psychotherapie in der Schweiz*. <https://www.zuepp.ch/aktuelles/berufspraxis/nl20-autismus/>
- Flick, U. (2009). *Sozialforschung. Methoden und Anwendungen. Ein Überblick für die BA-Studiengänge*. Rowolth.
- Gläser, J., & Laudel, G. (2010). *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse : als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen* (4. Auflage). VS Verlag.
- Hotz, S. & Kuhn, C. (2017, April). *Kinder fördern. Rechtliche und praktische Überlegungen zum Anspruch auf Nachteilsausgleich von Kindern mit Teilleistungsstörungen wie AD(H)S, Lese- und Rechtschreibstörung oder Blindheit*. [https://jusletter.weblaw.ch/juslissues/2017/889/kinder-fordern\\_daf023a06c.html\\_ONCE&login=false](https://jusletter.weblaw.ch/juslissues/2017/889/kinder-fordern_daf023a06c.html_ONCE&login=false)
- Humanrights.ch (2024, April). *Institutioneller Umgang mit Menschen mit Autismus Spektrum-Störung (ASS) in der Schweiz*. <https://www.humanrights.ch/de/ipf/menschenrechte/freiheitsentzug/institutioneller-umgang-menschen-autismus-spektrum-stoerung-ass-schweiz>
- Hunziker, U. (2019, März). *Schweizerische Gesellschaft der Vertrauens- und Versicherungsärzte. Definition ADHS*. <https://www.vertrauensaerzte.ch/manual/4/adhs/>
- Inclusion Handicap (2022). *Aktualisierter Schattenbericht. Bericht der Zivilgesellschaft anlässlich des ersten Staatenberichtsverfahrens vor dem UN-Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen*. Editions Weblaw.
- Krauss, A. & Mackowiak, K. (2023). Anforderungsbewältigung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit ADHS-Symptomen in Schule und Betrieb. *Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften*, 45 (1), S. 40-52. <https://doi.org/10.25656/01:27036;10.24452/sjer.45.1.4>
- Kuckartz, U. (2014). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis. Computerunterstützung* (2. durchges. Aufl.). Beltz Juventa.

- Mayer, H.O. (2013). *Interview und schriftliche Befragung. Entwicklung, Durchführung und Auswertung* (6. überarb. Aufl.). Oldenbourg.
- Metzger, M. (2009). *Wie kommt man zur Stichprobe*. [Unveröffentlichtes Unterrichtsskript]. Hochschule Luzern – Soziale Arbeit.
- Neuenschwander, M.P. & Benini, S. (2016). *FOKUS Förderung von Kindern mit Verhaltensauffälligkeiten und Unaufmerksamkeit im Unterricht. Zusammenfassung der Studie*. Fachhochschule Nordwestschweiz. [https://www.fhnw.ch/de/forschung-und-dienstleistungen/paedagogik/institut-forschung-und-entwicklung/zentrum-lernen-und-sozialisation/der-fokus-ansatz/bagzusammenfassungfokus\\_16082016.pdf](https://www.fhnw.ch/de/forschung-und-dienstleistungen/paedagogik/institut-forschung-und-entwicklung/zentrum-lernen-und-sozialisation/der-fokus-ansatz/bagzusammenfassungfokus_16082016.pdf)
- Organisation für wirtschaftliche Entwicklung und Zusammenarbeit (2014). *Psychische Gesundheit und Beschäftigung. Schweiz. Bericht im Rahmen des zweiten mehrjährigen Forschungsprogramms zu Invalidität und Behinderung (FoP2-IV)*. [https://www.oecd.org/content/dam/oecd/de/publications/reports/2014/01/mental-health-and-work-switzerland\\_g1q3749f/9789264208681-de.pdf](https://www.oecd.org/content/dam/oecd/de/publications/reports/2014/01/mental-health-and-work-switzerland_g1q3749f/9789264208681-de.pdf)
- Peter, C., Tuch, A. & Schuler, D. (2023). *Obsan Bericht. Psychische Gesundheit. Erhebung Herbst 2022. Wie geht es der Bevölkerung in der Schweiz? Sucht sie sich bei psychischen Problemen Hilfe?*. Schweizerisches Gesundheitsobservatorium.
- Proft, J., Schoofs, T., Krämer, K. & Vogeley, K. (2017). *Autismus im Beruf: Coaching-Manual. Mit E-Book inside und Arbeitsmaterial* (Originalausgabe). Beltz Verlagsgruppe.
- Rausch, J. & Matthies, S. (2020). ADHS und Autismus. Unterschiede und Gemeinsamkeiten. *Der Allgemeinarzt*, 42 (4), 36-38. <https://www.doctors.today/a/adhs-und-autismus-gemeinsamkeiten-und-unterschiede-2131408>
- Schauvelberger, D. (2013). *Supported Employment. Arbeitsintegration für Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt*. Interact.
- Schmidt, S. & Petermann, F. (2016, Oktober). Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivitätsstörung (ADHS). In M. A. Wirtz (Hrsg.), *Dorsch Lexikon der Psychologie*. Hogrefe. <https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/aufmerksamkeitsdefizit-hyperaktivitaetsstoerung-adhs>
- Schöttle, D., Schimmelmann, B.C. & Tebartz van Elst, L. (2019). ADHS und hochfunktionale Autismus-Spektrum-Störungen. *Nervenheilkunde*, 38 (9), 632-644. <https://doi.org/10.1055/a-0959-2034>
- Schweizerische Eidgenossenschaft (2017). *Botschaft zur Änderung des Bundesgesetzes über die Invalidenversicherung. BBI 2017 17.022* <https://www.fedlex.admin.ch/filestore/fedlex.data.admin.ch/eli/fga/2017/544/de/pdf-a/fedlex-data-admin-ch-eli-fga-2017-544-de-pdf-a.pdf>
- Schweizerische Eidgenossenschaft (2022). *ADHS. Resultate des Projektes FOKUS in die Ausbildung integrieren. Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulates 19.4283*

Herzog Verena, 27. September 2019.

<https://www.parlament.ch/centers/eparl/layouts/15/DocIdRedir.aspx?ID=MAUWFQFXFM-CR-2-51273>

Strübing, J. (2013). *Qualitative Sozialforschung. Eine komprimierte Einführung für Studierende*. Oldenbourg.

Supported Employment Schweiz (2012). *Europäischer Werkzeugkoffer für Supported Employment*. [https://supportedemployment.ch/wp-content/uploads/euse\\_toolkitch\\_endfassung.pdf](https://supportedemployment.ch/wp-content/uploads/euse_toolkitch_endfassung.pdf)

Supported Employment Schweiz (2019). *Was ist Supported Employment / Supported Education?* [https://supportedemployment.ch/wp-content/uploads/SES\\_Standortpapier\\_09.19\\_final.pdf](https://supportedemployment.ch/wp-content/uploads/SES_Standortpapier_09.19_final.pdf)

Trabandt, S., & Wagner, H.-J. (2021). *Psychologisches Grundwissen für die Soziale Arbeit*. utb GmbH. <https://doi.org/10.36198/9783838556055>

Wegener, B. (2023). *Coaching in der Arbeitsintegration. Ein Praxisfeld mit großem Potenzial*. Hochschule für Soziale Arbeit FHNW. <https://web0.fhnw.ch/WebDokumente/3-S/Coaching%20in%20der%20Arbeitsintegration%20-%20Ein%20Praxisfeld%20mit%20grossem%20Potenzial.pdf>

Winkler, M. (2023, Juni). *ADHS Spektrum. ADHS: Eine ernstzunehmende Bedrohung für die Gesundheit*. <https://adhsspektrum.com/2023/06/03/adhs-eine-ernstzunehmende-bedrohung-fuer-die-gesundheit/>

# Anhang A

## Fragen Experteninterview Job Coachs:

Bitte stelle Sie sich kurz vor. Wie sind Sie Job Coach geworden und wie lange arbeiten Sie bereits als Job Coach?

Ich möchte Ihnen gerne Fragen zu drei Teilgebieten stellen.

1. Zuerst werden allgemeine Fragen zur Weiterentwicklung der IV von 2022 gestellt.
2. Dann folgen Fragen zu zwei Diagnosen. Zu ASS und ADHS.
3. Danach werden Fragen zu förderlichen und hinderlichen Faktoren beim Coaching von Jugendlichen gestellt.

---

### 1. Hauptfrage:

Mit der WE IV von 2022 hat die IV mit neuen Massnahmen Rahmenbedingungen geschaffen, um junge Menschen mit psychischen Störungen und Erkrankungen bei der ersten beruflichen Ausbildung und im Übergang Sek I und Sek II besser unterstützen zu können. Welche Veränderungen stellen Sie seit der Einführung fest? Oder anders, was hat sich bei Aufträgen der IV zu Jugendlichen, welche sich vor oder in einer Ausbildung befinden, seit 2022 geändert?

#### Mögliche weitere Fragen:

- Wie läuft so eine Auftragserteilung an Sie als Job Coach ab?
- Erzählen sie, was für Sie im Ablauf die wichtigsten Stationen sind?
- Welche Prozesse kommen da in Gang?
- Was sind für Sie die besonderen Herausforderungen bei der Begleitung von Jugendlichen (wenn sie noch in der obligatorischen Schule sind)?

---

### 2. Hauptfrage:

Welche Gedanken gehen ihnen durch den Kopf wenn sie hören, die Person die ich nun Begleiten werde, ist von Autismus betroffen oder hat eine ADHS?

#### Mögliche weitere Fragen:

- Wie wichtig ist es für Sie und Ihre Arbeit, die Diagnose zu wissen? Ist es relevant?
- Was sind die Herausforderungen in der Zusammenarbeit mit Jugendlichen die von ADHS oder Autismus betroffen sind?
- Wie begegnen Sie diesen Herausforderungen und welche Auswirkungen haben sie auf das Coaching? Welche Mitteln nutzen Sie zur Unterstützung?
- Gibt es weitere Herausforderungen, denen Sie begegnen, wenn Sie Jugendliche mit ADHS oder ASS begleiten? Abseits von den Betroffenen selbst?
- Können Sie mir ein gescheitertes Beispiel einer Zusammenarbeit mit einer betroffenen Person schildern?

---

### 3. Hauptfrage:

Erzählen Sie davon, was für Sie in der Zusammenarbeit mit Jugendlichen mit den beiden Diagnosen ganz generell wichtig ist? Was sind *die wichtigsten* Faktoren, damit Sie ihren Job gut machen können?

#### Mögliche weitere Fragen:

- Was erschwert, oder erleichtert Ihnen die Arbeit?
- Was ist aus Ihrer Sicht die Aufgabe eines Job Coachs?
- Wenn Sie über ein gescheitertes Beispiel nachdenken. Was hat gefehlt für eine erfolgreiche Begleitung?