Berufliche Integration von Jungen Erwachsenen mit Depressionen

Bachelor-Thesis zum Erwerb
des Bachelor-Diploms in Sozialer Arbeit

Berner Fachhochschule
Soziale Arbeit

Vorgelegt von

Sabrina Aebi
Andrea Rebecca Brunner
Mirjam Trinkler

Bern, Dezember 2024

Gutachter: Prof. Dr. Tobias Fritschi

Abstract

Junge Erwachsene mit Depressionen sind keine Seltenheit in unserer Gesellschaft. Angst vor Stigmata, Motivations- und Antriebschwierigkeiten sowie fehlende psychotherapeutische Therapieplätze führen zu Schwierigkeiten in der nachhaltigen beruflichen Integration. Der Umgang mit dieser Problematik ist ein aktuelles sozioökonomisches Thema. Bei Jungen Erwachsenen ist im Gegensatz zu älteren Menschen eine zusätzliche Erschwernis der Druck im Umgang mit der gewünschten Erfüllung der Entwicklungsaufgabe der beruflichen Identität. Diese Arbeit umfasst eine Analyse der Auswirkungen von Depressionen auf die berufliche Integration von Jungen Erwachsenen. Unterschiedliche Unterstützungssysteme werden dabei betrachtet sowie Lücken im System der beruflichen Integration für Junge Erwachsene gesucht.

Diese Arbeit möchte die Frage beantworten, wie Soziale Arbeit die berufliche Integration von Jungen Erwachsenen mit Depressionen begünstigen kann und damit Lücken im Bildungs- und Berufssystem schliessen kann. Die Verflechtungen und Einflüsse verschiedener Organisationen und Behörden im Zusammenhang mit beruflicher Integration von Jungen Erwachsenen mit Depressionen werden in dieser Arbeit integriert. Es wird das Unterstützungssystem des Kantons Bern beleuchtet, insbesondere die Invalidenversicherung, das Case Management Berufsbildung und das BIAS-Konzept sowie deren Einfluss auf die berufliche Integration Junger Erwachsener mit Depressionen analysiert.

Die Fragestellung sowie abgeleitete Unterfragen werden mit einem Theorieteil und einem empirischen Teil mittels qualitativer Experteninterviews beantwortetet. Ein Augenmerk soll dabei auf der Rolle der Sozialen Arbeit im Umgang mit dieser Problematik liegen. Junge Erwachsene mit Depressionen tun sich schwer mit dem Aufbau der beruflichen Identität. Eine Anstellung im ersten Arbeitsmarkt ist oft schwierig, dieses Scheitern kann wiederum zu einer verstärkten psychischen Belastung führen. Auch der Wandel in der Arbeitswelt mit vermehrt akademisierten und digitalisierten Berufen begünstigt psychische Störungen. Die Unterstützung und Begleitung von Jungen Erwachsenen mit Depressionen in diesem Prozess der beruflichen Integration ist von grosser Bedeutung.

In dieser Arbeit werden die psychologischen, sozialen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Aspekte von beruflicher Integration bei Jungen Erwachsenen mit Depressionen angeschaut. Unterschiedliche Modelle beruflicher Integration und allfällige Lücken in diesem System werden aufgezeigt und nachhaltige Möglichkeiten gesucht, wie die Soziale Arbeit in der Vernetzung mit anderen Berufsgruppen und Fachorganisationen solche Lücken minimieren oder schliessen kann.

Danksagung

Wir bedanken uns herzlich bei der Fachbegleitung und dem Erstgutachter Prof. Dr. Tobias Fritschi für die Begleitung während der Erarbeitung der vorliegenden Arbeit. Die konstruktiven Rückmeldungen und der fachliche Austausch auf Augenhöhe waren wertvoll. Ebenso bedanken wir uns bei Dr. Nadine Gautschi als Zweitgutachterin für ihr Engagement.

Ein weiteres Dankeschön sprechen wir den Experten und der Expertin für die Teilnahme an den Experteninterviews aus. Mit ihren Aussagen haben sie Erfahrungswerte aus ihrer Tätigkeit im Handlungsfeld der Arbeitsintegration geteilt und somit einen wichtigen Beitrag zur Forschungsarbeit geleistet.

Bei Rhea Bandi und Raphael Brunner bedanken wir uns für das inhaltliche und grammatikalische Gegenlesen der vorliegenden Arbeit.

Für die moralische Unterstützung bedanken wir uns bei unseren Eltern, Partnern, Freunden sowie Kommilitoninnen und Kommilitonen.

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung 1
1.1 Ausgangslage und Problemstellung 2
1.2 Relevanz für die Soziale Arbeit 5
1.3 Persönliche Motivation 6
1.4 Forschungsstand und Ableitung der Forschungsfrage 7
1.5 Aufbau der Arbeit 11
1.6 Methodisches Vorgehen 12
1.6.1 Methodischer Aufbau 12
1.6.2 Qualitatives Forschungsdesign 12
1.6.3 Interviewpartner:innen 13
1.6.4 Datenerhebung 16
1.6.5 Interviewleitfaden 16
1.6.6 Datenaufbereitung 19
1.6.7 Datenauswertung 20
2 Theoretische Grundlagen 22
2.1 Junge Erwachsene 23
2.2 Entwicklungsaufgaben 25
2.2.1 Übergang Jugend- zur Erwachsenenphase 25
2.2.2 Entwicklungsaufgaben im Jungen Erwachsenenalter 26
2.3 Psychische Gesundheit 27
2.4 Depression 28
2.5 Resilienz und Ressourcen 30
2.6 Berufs- und Bildungssystem Schweiz 31
2.7 Bildungschancen 33
2.8 Arbeitsintegration 34
2.8.1 Berufliche Integration 35
3 Junge Erwachsene mit Depressionen im Arbeitsmarkt 36
3.1 Junge Erwachsene im Arbeitsmarkt 37
3.2 Arbeitsunfähigkeit, Erwerbsunfähigkeit und Arbeitslosigkeit 38
3.2.1 Arbeitslosigkeit bei Jungen Erwachsenen 38
3.3 Auswirkungen von Depressionen auf die Arbeits- und Erwerbsfähigkeit 41
3.3.1 Spezifische Herausforderungen für Junge Erwachsene mit Depressionen 41
3.4 Situation auf dem Arbeitsmarkt für Menschen mit Depressionen 42
4 Unterstützungssystem Kanton Bern 43
4.1 BIAS-Konzept 45
4.2 Case Management Berufsbildung 48

4.2.1 Case Management 48
4.2.2 Case Management in der Sozialen Arbeit 50
4.2.3 Case Management Berufsbildung 51
4.3 Invalidenversicherung 53
5 Die Rolle der Sozialen Arbeit 56
5.1 Soziale Arbeit und ihre Aufgaben im Kontext der beruflichen Integration Junger Erwachsener mit Depressionen 57
5.1.1 Unterstützung in der Bewältigung von Entwicklungsaufgaben 58
5.2 Beratung und Begleitung bei der beruflichen Orientierung 59
5.2.1 Modell Befähigungsansatz 59
5.2.2 Empowerment als handlungsleitendes Konzept der Sozialen Arbeit 60
5.3 Vermittlung und interdisziplinäre Zusammenarbeit mit anderen Akteur:innen 63
5.3.1 Modell Praktische Ausbildung (PrA) mit Coaching 64
5.3.2 Modell Psychotherapeutische Sprechstunde am Arbeitsplatz (PT- A) 65
5.3.3 Präventionsprogramm „Stress souverän meistern“ 66
5.4 Prävention von Stigmatisierung und Förderung eines inklusiven Arbeitsumfelds (caring institution) 67
6 Experteninterviews und Forschungsergebnisse 70
6.1 Ziel der Interviews 70
6.2 Vorgehensweise 71
6.2.1 Erstellung Interviewleitfaden 71
6.2.2 Durchführung der Experteninterviews 72
6.2.3 Transkription 72
6.2.4 Qualitative Inhaltsanalyse 73
6.2.5 Kodierleitfaden 73
6.2.6 Forschungsergebnisse 79
7 Schlussfolgerungen 92
7.1 Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse und Interpretation 93
7.1.1 Theoretische Ergebnisse 93
7.1.2 Empirische Ergebnisse 95
7.1.3 Zusammentragen 97
7.2 Beantwortung der Forschungsfrage 98
7.3 Weitergehende Überlegungen 104
7.3.1 Kritische Würdigung 105
7.3.2 Ausblick 106
7.4 Abschlusswort 110
8 Quellenverzeichnis 111
8.1 Literaturverzeichnis 111

8.2 Abbildungsverzeichnis 119
8.3 Tabellenverzeichnis 119
Anhang 120
Interviewleitfaden Experteninterview 120
Eigenständigkeitserklärung 122

1 Einleitung

Die vorliegende Arbeit behandelt die berufliche Integration von Jungen Erwachsenen mit Depressionen. Im Kapitel der Einleitung werden die Ausgangslage, die Problemstellung und die Relevanz für die Soziale Arbeit erläutert. Daraufhin wird die persönliche Motivation der Verfasserinnen für die Thematik beschrieben, wonach ein Überblick über den aktuellen Forschungsstand und die Ableitung der Forschungsfrage erfolgt. Abschliessend wird der Aufbau der Arbeit sowie das methodische Vorgehen, das sowohl den methodischen Aufbau als auch das qualitative Forschungsdesign beinhaltet, erklärt.

1.1 Ausgangslage und Problemstellung

Herausforderungen in der Arbeitsintegration durch den Wandel in der Arbeitswelt

Nach Fritschi et al. (2022) hat sich die Arbeitswelt in den vergangenen Jahrzehnten zunehmend globalisiert, digitalisiert und automatisiert (S. 3). Die Begriffe New Work oder Arbeit 4.0 werden diesen Entwicklungen zugesprochen. Charakteristisch für den Wandel ist die „ … Digitalisierung und damit einhergehend eine intelligente Vernetzung von Mensch, Organisation und Produktion“ (Fritschi et al., 2022, S. 22). Die Entwicklungen in der Arbeitswelt haben Auswirkungen auf verschiedene Bereiche; beispielsweise haben sich in der Berufslandschaft Veränderungen ergeben. Berufe haben sich verändert, einige sind verschwunden und es haben sich neue etabliert (ebd., S. 3). Die Anforderungen an die Fachkompetenzen von Arbeitnehmenden sind steigend. Nebst einer entsprechenden Qualifizierung mit guter Fachkompetenz sind Selbst- und Sozialkompetenzen gefragt. Deshalb stehen für geringqualifizierte Arbeitnehmende weniger Stellen zur Verfügung sowie auch im Niedriglohnsektor (ebd., S. 3–6). Hoher Leistungs- und Erfolgsdruck sind weitere Merkmale der Arbeitswelt, mitunter die Übernahme von Selbstverantwortung, effizientes Vorankommen bei der Arbeit und ständige Erreichbarkeit gegenüber der Arbeitgeberin. Die Arbeitsmarktintegration wird durch Entwicklungen in der Arbeitswelt und arbeitsmarktpolitische Veränderungen stark geprägt und dadurch vor Herausforderungen gestellt. Die Anforderungen gegenüber Organisationen der Arbeitsintegrationen nahmen zu. Die Auftrag- und Geldgebenden, wie beispielsweise Kanton- oder Sozialversicherungen, erhöhten die Anforderungen gegenüber Organisationen der Arbeitsintegration. Die Organisationen setzen Integrationsmassnahmen nach Vorgaben der Geldgebenden bei sich in der Organisation um. Gegenüber den Geldgebenden haben Anbieter:innen von Arbeitsintegrationsprogrammen Rechenschaft abzulegen über Wirtschaftlichkeit und Effizienz der durchgeführten Integrationsmassnahmen (ebd., S. 22).

Auswirkung der Arbeitsmarktpolitischen Entwicklungen auf die Arbeitsintegration

Die Gesetzesrevisionen der Arbeitslosenversicherung in den 1990er-Jahren waren der Anstoss zum Paradigmenwechsel in der schweizerischen Arbeitsmarktpolitik. Die Arbeitslosenversicherung, Invalidenversicherung und SKOS-Richtlinien wurden seither revidiert und auf die aktivierende Sozialpolitik beziehungsweise an die Haltung des aktivierenden Sozialstaats angepasst (Wyer, 2014, S. 51). Nadai (2007) beschreibt, dass sich der Wandel zum aktivierenden Sozialstaat in allen westlichen Staaten vollzog und in der Sozialpolitik einen starken Strukturwandel hervorbrachte. Der Sozialstaat wurde kritisiert für seine passive Anspruchshaltung gegenüber der Bürger:innen, dem Setzen von falschen Anreizen sowie fehlender Förderung der Eigeninitiative. Die Betroffenen haben Leistungen bezogen, wurden aber nicht gefördert. Mit dem Wandel zum aktivierenden Sozialstaat wurde auf eine zeitgemässe Sozialpolitik gesetzt, welche die Bürger:innen darin befähigt, die eigenen

Problemlagen zu bewältigen und die Eigenverantwortung gefördert wird (S. 11). Die Sozialpolitik mutierte zu einer Aktivierungspolitik, welche die Leistung an die Gegenleistung der Betroffenen knüpft, Workfare anstelle Welfare (ebd., S. 10).

Für Betroffene wurden die Angebote in der beruflichen und sozialen Integration ausgebaut. Die Programme der Arbeitsintegration sind für Menschen da, welche „ … geringere Chancen auf eine berufliche Eingliederung haben“ (BSV, 2021). Bei den Programmen der Arbeitsintegration, welche im sekundären Arbeitsmarkt durchgeführt werden, liegt der Fokus nebst der beruflichen Integration auch auf der sozialen Integration. Die Betroffenen erhalten dabei sozialpädagogische sowie sozialtherapeutische Förderung (ebd.).

Fritschi et al. (2022) beschreibt, dass trotz entsprechenden Angeboten der Arbeitsintegration, welche auf die Bedürfnisse der Klientel angepasst sind, für viele Betroffene eine nachhaltige, berufliche Integration unrealistisch bleibt. Klient:innen der Arbeitsintegration müssen oftmals zuerst Grundarbeitsfähigkeiten wie beispielsweise Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit oder IT-Skills erarbeiten, ehe sie nachhaltig im ersten Arbeitsmarkt integriert werden können. Dazu benötigen sie Zeit (S. 22). Auftrag- und Geldgebende bringen dieser Herausforderung wenig Verständnis entgegen, da sie ihre finanziellen Mittel kosteneffizient nutzen müssen (ebd.; Wyer, 2014, S. 72). Verläuft die berufliche Integration erfolglos, wird der Fokus vermehrt auf die soziale Integration gelegt (Fritschi et al., 2022, S. 22).

Junge Erwachsene mit Depressionssymptomen

In den vergangenen Jahren nahmen die psychischen Probleme bei Jungen Erwachsenen kontinuierlich zu. Die psychische Verfassung hat sich seit der Covid-19 Pandemie weiter verschlechtert. Die Obsan-Studie aus dem Jahr 2022 hält fest, dass bei den jungen Männern im Alter von 15-24 Jahren, 15 Prozent von mittelschweren bis schweren Depressionen betroffen waren. Bei den jungen Frauen im Alter von 15-24 Jahren waren 30 Prozent von einer mittelschweren bis schweren Depressionssymptomatik betroffen (Büschi, 2023; Schuler et al., 2023, S. 3–4).

Eingliederung im Arbeitsmarkt von Jungen Erwachsenen mit psychischer Herausforderung

Hegetschweiler (2024, S. 16–17) betont die Brücke zwischen Kindheit und Erwachsenenwelt, welche die Betroffenen zu bewältigen haben. Bei Jungen Erwachsenen kann eine Lehre zur Überforderung führen. Filomena und von Wyl (2018) erläutern zudem, dass Auszubildene ihre Belastungsgrenzen und den Umgang mit Stress erst erproben müssen (S. 26). Der soziale Übergang ist für die psychische Gesundheit risikoverstärkend und wird als eine „stressexponierte Entwicklungsphase“ benannt (Filomena & von Wyl, 2018, S. 25). Allein für Junge Erwachsene ohne psychische Herausforderungen stellt die berufliche Integration bereits eine signifikante beziehungsweise eine grosse Entwicklungsaufgabe dar. Nach Steck (2024) gestaltet sich die Eingliederung bei psychischer Erkrankung anspruchsvoller, da diese

nicht an die Berufstätigkeit gebunden ist. Es kann als eine zusätzliche Herausforderung für Junge Erwachsene bezeichnet werden, wenn sie nebst der beruflichen Integration mit einer psychischen Herausforderung vorbelastet sind.

Eine Herausforderung in der Eingliederung könnte in der Versorgung von Jungen Erwachsenen mit psychischen Herausforderungen liegen. Finter et al. (2022) weisen darauf hin, dass die Versorgung von Betroffenen in getrennten Systemen voneinander stattfindet. Die Systeme unterscheiden sich in Arbeitsweisen und Haltungen. In der Kinder- und Jugendpsychiatrie wird tendenziell mit einer pädagogisch behutsamen Haltung vorgegangen. Nach Erreichung des 18. Lebensjahres wechseln die Betroffenen oftmals in das System der Erwachsenen, worin die Haltung tendenziell von Eigenverantwortlichkeit und Eigenständigkeit geprägt ist (S. 659–660).

Unterstützungssysteme im Kanton Bern

Bei den Unterstützungssystemen im Kanton Bern zur beruflichen Integration von Jungen Erwachsenen mit Depressionen ist primär zu unterscheiden zwischen der Unterstützung einer Sozialversicherung wie beispielsweise der Arbeitslosenversicherung oder Invalidenversicherung und zur Sozialhilfe. Des Weiteren können andere Institutionen zum Unterstützungssystem gezählt werden, welche ebenfalls Unterstützung in der beruflichen Integration anbieten, wie beispielsweise das Case Management Berufsbildung Bern, das Beraten B oder die Heilsarmee. Die Finanzierung der Begleitung in der Arbeitsintegration ist ein wichtiger Aspekt, der nicht ausser Acht gelassen werden kann. Ob ein Anspruch auf Unterstützung vorhanden ist und verfügt werden kann, wird durch die Sozialversicherungen und die Sozialhilfe zunächst überprüft. Bei anderen Anbietenden muss sorgfältig überprüft werden, ob das Angebot kostenlos genutzt werden kann oder vergütet werden muss. Bei Terra Veccia wird beispielsweise als Voraussetzung klar deklariert, dass die Zusage von Kostentragenden notwendig ist (Terra Vecchia, 2024). Eine weitere Vielfalt an Unterstützungsangeboten zeigt sich in den Anlaufstellen zur Unterstützung bei Depressionen. Beratungsstellen wie beispielsweise die Berner Gesundheit oder Pro mente Sana. Ebenso stehen Internetseiten, Telefondienste oder Chats zur Verfügung, die als Informanden fungieren und triagieren wie beispielsweise „Wie-geht's-dir", Psy.ch, Pro Juventute Telefonberatung, die Dargebotene Hand oder Feel-ok.ch.

Die Recherchen im Internet zeigen auf, dass eine breite Auswahl an Angeboten zur Unterstützung in der beruflichen Integration für Junge Erwachsene mit Depressionen vorhanden ist. Für Betroffene und ihre Angehörigen könnte hierbei die Orientierung in dieser Auswahl eine Herausforderung darstellen. Ebenso das Verstehen der Funktionsweise von Unterstützungssystemen in der Arbeitsintegration.

1.2 Relevanz für die Soziale Arbeit

Die ethisch fundierte Praxis, die auf den Handlungsprinzipien der Sozialen Arbeit basiert, wird gemäss dem Berufskodex von AvenirSocial (2010) wie folgt definiert: „Die Professionellen der Sozialen Arbeit … setzen sich für das Recht auf Ausbildung, Chancengleichheit, Erwerbsarbeit … ein“ (AvenirSocial, 2010, S. 12). Diese Prinzipien betonen das Engagement der Sozialarbeitenden für soziale Gerechtigkeit und die Förderung von Bildungsperspektiven. Sozialarbeitende setzen sich dafür ein, Benachteiligungen abzubauen und gleiche Möglichkeiten für alle zu schaffen (S. 12).

Sozialarbeitende unterstützen beim Zugang zu Ausbildung und Arbeitsmarkt, indem sie berufliche Integration fördern und Unterstützung beim Überwinden von individuellen Hürden bieten. Sie schaffen Netzwerke, die der Klientel Chancen auf eine stabile berufliche Zukunft bieten und ihr ermöglicht, ihr Potenzial zu entfalten. Angesichts der grossen Bedeutung der beruflichen Integration stellt sich die Frage, wie das Innovationspotenzial genutzt werden kann, um diesen Prozess weiter zu verbessern. Es ist wichtig zu untersuchen, wie neue Konzepte und Ansätze in der Sozialen Arbeit dazu beitragen können, die Unterstützung beim Einstieg ins Berufsleben zu revolutionieren. Der Berufskodex Avenir Social (2012) verfolgt das Ziel, den ethischen Diskurs unter Sozialarbeitenden, anderen Disziplinen und Professionellen zu fördern (S. 5). Dadurch kann erreicht werden, dass die Sozialarbeitenden auf dem aktuellen Stand der Entwicklung und der daraus resultierenden Herausforderungen sind. Dies fördert nicht nur die Qualität der Unterstützung, sondern ermöglichen das Weitergeben innovativer Ideen und bewährter Methoden.

Nach Mancini (2022) waren bei der Arbeitslosenversicherung im September 2021 über 12‘000 Personen im Alter zwischen 15 bis 24 Jahren angemeldet. Die Zahl verdeutlicht, dass Junge Erwachsene heutzutage Schwierigkeiten damit haben, eine Arbeit zu finden. Die Gründe dafür sind fraglich. Das Bild der Arbeitswelt könnte als wenig verlockend angesehen werden: Der Übergang von der Schulzeit zu einem Praktikum, einer Ausbildung oder einem Studium kann für Junge Erwachsene individuelle Hürden mit sich bringen, wie etwa den selbst auferlegten oder von aussen ausgeübten Erwartungsdruck, der abschreckend wirken kann (S. 18).

Der Einstieg in den Beruf wird zunehmend komplizierter. Einerseits sehen sich Jugendliche mit hohen Anforderungen der Unternehmen konfrontiert, die nach kostengünstigen, effizienten und qualifizierten Arbeitskräften suchen. Andererseits wird der Wert menschlicher Arbeit durch zunehmende Automatisierung und neue Berufe in den sozialen Medien gemindert. Auch die Unsicherheit, wie die Gefahr, bei mangelnder Leistung umgehend entlassen zu werden, kann zur Reduzierung der Motivation beitragen. Hier knüpfen die Fachkräfte der Sozialen Arbeit an. Obwohl Sozialarbeitende den Arbeitsmarkt nicht reformieren können, tragen sie entscheidend dazu bei, einen Platz für die Jungen Erwachsenen zu schaffen (ebd.).

1.3 Persönliche Motivation

Die Entscheidung, die vorliegende Arbeit dem Thema „Junge Erwachsene mit Depressionen“ zu widmen, basiert auf der Gemeinsamkeit der beruflichen Erfahrungen mit dieser Zielgruppe. Jede der drei Verfasserinnen kam in ihrer beruflichen Praxis in der Sozialen Arbeit mit den beruflichen Herausforderungen Junger Erwachsener mit Depressionen in Berührung und hat erfahren, dass diese besondere Unterstützung benötigen. Die Begegnungen sensibilisierten die Verfasserinnen auf die Thematik und machen es ihnen zum Ziel, tiefergehende Einblicke in die berufliche Integration von Jungen Erwachsenen mit Depressionen zu gewinnen.

Sabrina Aebi erhielt durch ihr Praxismodul I in der Offenen Jugendarbeit wertvolle Einblicke in die Bedürfnisse und Anliegen von Jugendlichen und Jungen Erwachsenen. Durch den direkten Kontakt zu der Zielgruppe gelang es ihr, die sozialen, emotionalen und beruflichen Anliegen von ihnen besser zu verstehen. Bei einem spezifischen Angebot konnte sie die Jungen Erwachsenen bei ihrer Berufswahl unterstützen. Das Praxismodul II auf einem polyvalenten Sozialdienst zeigte ihr, wie umfassend eine psychische Erkrankung, wie eine Depression, auf die berufliche Integration einwirken kann. Die derzeitige Tätigkeit im Fachbereich Sozialhilfe bei einem Sozialamt bringt ihr die Zusammenarbeit im Unterstützungssystem mit dem BIAS-Konzept, dem Case Management Berufsbildung und der Invalidenversicherung näher.

Andrea Rebecca Brunner sammelte durch ihr Praxismodul I in der Sozialberatung der Tagesklinik der Universitären Psychiatrischen Diensten Bern (UPD) viele Erkenntnisse im Bereich der Arbeit mit Jungen Erwachsenen in psychischen Krisensituationen. Bei ihrer Tätigkeit in der UPD war sie eng mit den jungen Patientinnen und Patienten im Kontakt und durfte durch sie eine Menge über psychische Krankheiten, Herausforderungen im Alltag und den Mangel an Bildungs- und Berufschancen für betroffene Menschen lernen. Weitere Einblicke folgten bei ihrem Praxismodul II auf einem polyvalenten Sozialdienst, wo die Komplexität der beruflichen Integration Junger Erwachsener und die Vielzahl der damit verbundenen (Risiko-)Faktoren im sozialen und gesundheitlichen Bereich deutlich wurden.

Mirjam Trinkler bringt aus ihrem Praxismodul II in einer Stiftung für berufliche Integration praktische Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit Jungen Erwachsenen mit psychischen Herausforderungen sowie der Invalidenversicherung als Auftraggeberin mit. Nach dem Praxismodul II wurde sie bei der Stiftung als Integrationsberaterin angestellt, in dessen Funktion sie gegenwärtig tätig ist. Bei ihrer täglichen Arbeit steht sie im direkten Kontakt mit Integrationsberater:innen, Fachpersonen der beruflichen Integration sowie Eingliederungsfachpersonen der Invalidenversicherung. Das Mitgestalten im Aufbau eines Pilotprojekts in der Kooperation zwischen einer Grossdetailhändlerin und der Stiftung lässt sie miterleben, wie Eingliederungsmassnahmen direkt im ersten Arbeitsmarkt durchgeführt und vor Ort durch die Integrationsberatung der Stiftung begleitet werden.

1.4 Forschungsstand und Ableitung der Forschungsfrage

Einstieg ins Berufsleben

Das Übertreten ins Berufsleben kann für jede und jeden als kritische Phase bezeichnet werden. Es legt den Grundstein für den späteren beruflichen und sozialen Status. Der Start ins Berufsleben ist für benachteiligte Junge Erwachsene besonders risikobehaftet. Im Nachbarland Deutschland wurde erkannt, dass ungefähr zwei Drittel der Schulabgängerinnen und Schulabgänger keinen Ausbildungsplatz finden und in sogenannten Übergangssystemen landen. Der Anteil von vergebenen Ausbildungsplätzen an Jugendliche ohne Schulabschluss sinkt. Dies zeigt, dass Jugendliche aufgrund von fehlenden Bildungsabschlüssen benachteiligt werden (Förster-Chanda, 2020, S. 21–35).

Auch der aktuelle Trend hin zur Abschaffung von Arbeitsplätzen, welche sich auf einem einfachen, wissensarmen Niveau bewegen und/oder der Verlagerung dieser wenig akademisierten Arbeitsplätze in Länder mit niedrigerem Lohn, gefährdet mehr und mehr die Berufsintegration von bildungsarmen Jungen Erwachsenen. Die Ausbildungs- und Berufslandschaft macht strukturelle Änderungen durch. Akademisierte und wissensintensive Berufe sowie der Dienstleistungssektor nehmen rasch zu, während der Industrie- oder Produktionssektor in der Gesellschaft einen stetig sinkenden Stellenwert hat. Dies hat zur Folge, dass insbesondere benachteiligten Jungen Erwachsenen, beispielsweise aufgrund von psychischen Herausforderungen, der Zugang zu einer Grundausbildung erschwert wird. Denn im Dienstleistungssektor gelten höhere Anforderungen an soziale Fähigkeiten und an Selbst- und Sozialkompetenzen wie Flexibilität, Eigenverantwortung oder Motivation, als dies im industriellen Sektor der Fall ist (ebd.).

Die *Abbildung 1* zeigt das Total der höchsten abgeschlossenen Ausbildungen der ständigen Wohnbevölkerung nach Alter und Geschlecht aus der Tabelle „Bildungsstand der Wohnbevölkerung nach Alter und Geschlecht“ (Zeitraum 1999 bis 2022) vom Bundesamt für Statistik (BFS). Dieser ist zu entnehmen, dass bei 9,2 Prozent der 25 bis 34- jährigen die obligatorische Schulzeit die höchste abgeschlossene Ausbildung ist (BFS, 2023).

Abbildung 1: *Höchste abgeschlossene Ausbildungen nach Alter und Geschlecht im Total*

Abgeschlossene Ausbildungen der ständigen Wohnbevölkerung nach Alter und Geschlecht, 2022 **T 15.8.2.1**

	25-64 Jahre	25-34 Jahre	35-44 Jahre	45-54 Jahre	55-64 Jahre	65-74 Jahre	75 Jahre und älter
	%	%	%	%	%	%	%
Total							
Obligatorische Schule	13.9	9.2	13.2	15.7	17.6	18.6	25.8
Sekundarstufe II (Berufsbildung) [1]	34.5	31.1	30.0	35.8	41.2	45.5	44.3
Sekundarstufe II (Allgemeinbildung)	6.8	8.4	6.2	6.1	6.7	7.0	6.3
Tertiärstufe (höhere Berufsbildung) [2]	15.0	13.5	15.7	15.7	14.9	12.2	9.9
Tertiärstufe (Hochschulen)	29.7	37.8	34.9	26.7	19.6	16.8	13.7

Quelle. BFS, 2023

Entwicklungsaufgaben

Nach Oerter und Montada (2008) sind die Entwicklungsaufgaben von Jungen Erwachsenen stark geprägt von der Übernahme von Verantwortlichkeiten und der Ausbildung der eigenen Persönlichkeit. Die Entwicklung des passenden Ausbildungs- und Berufsweges ist eine zentrale Aufgabe. Obschon Sozialisationsphasen und Entwicklungsaufgaben eine gewisse Konstanz aufweisen, ist erkennbar, dass dieses Konzept heute vielschichtiger und uneinheitlicher geworden ist. Gründe dafür sind biographische und gesellschaftliche Änderungen wie der Anstieg des Frauenanteils bei höherer Berufsbildung und arbeitsmarktliche Novitäten wie das Konzept des lebenslangen Lernens. Gerade in der beruflichen Ausrichtung lassen sich grosse Unterschiede im Erreichen der Entwicklungsaufgabe erkennen. Mehrere Ausbildungen, Berufseintritte und -wechsel sind eine Normalität geworden, der Zeitpunkt des Gelingens dieser Entwicklungsaufgabe lässt sich darum häufig nicht mehr klar definieren (S. 333–335).

Es gibt Tendenzen zur Verlängerung wirtschaftlicher und finanzieller Abhängigkeit von Jungen Erwachsenen. Diese Entwicklung lässt sich am Beispiel von Deutschland bestätigen, wenn man bedenkt, dass seit 1960 die Anzahl der Personen mit einem Hauptschulabschluss als höchster Bildungsabschluss stetig sank, während die Zahl der Personen mit einem Hochschulabschluss von 1969 bis 2003 um 33,5 Prozent anstieg (Oerter & Montada, 2008, S. 336).

Es konnte belegt werden, dass ausgebildete Sozialkompetenzen und ein hohes Selbstbewusstsein den Erfolg im Ausbildungs- und Berufsleben begünstigen. Diese Erkenntnis lässt die Wichtigkeit des Einflusses einer gesunden Identitätsentwicklung Junger Erwachsener auf ihre künftige Ausbildungs- und Berufswahl erschliessen (ebd., S. 342–343).

Psychische Gesundheit

Die Prävalenz von psychischen Störungen bei Jungen Erwachsenen (Anm. Definition Junge Erwachsene hier 17 bis 22 Jahre alt) liegt gemäss Swiss Youth Epidemiological Study on Mental Health (S-YESMH) bei den Frauen bei ungefähr 33,3 Prozent und bei den Männern bei etwa 20 Prozent. Es wurde in der Studie erkannt, dass bei diesen Personenzahlen Hinweise auf Depressionen, Angststörungen oder ADHS gibt. Die Tatsache, dass in der Studie etwa 50 Prozent eine psychotherapeutische Behandlung nicht für nötig empfanden und rund 66,6 Prozent noch nie in einer Therapie waren, sticht ins Auge. Als Gründe dafür können eine krankheitsbedingte Unfähigkeit in Frage kommen, eine Psychotherapie anzugehen oder auch fehlendes Wissen über das eigene Krankheitsbild und deren Auswirkungen (Amstad et al., 2022, S. 71–72).

Gemäss Amstad et al. (2022) kann der Übergang von der Schule in das Berufsleben eine grosse Belastung sein und psychische Störungen begünstigen. Psychische Störungen erleiden Jugendliche ohne Ausbildungsplatz wesentlich häufiger als solche in Lehren oder anderweitigen Ausbildungen (S. 73).

Förster-Chanda (2020) beanstandet, dass psychosoziale Erschwernisse bei Jungen Erwachsenen oft spät oder gar nicht erkannt werden und die Behandlung dieser Problematiken werden oft unzureichend angegangen. Diese mangelnden Behandlungen können zu fehlenden Berufsmöglichkeiten führen. Interventionen bei psychosozialen und psychischen Herausforderungen sind frühzeitig anzugehen, damit keine Identitätsstörung und infolgedessen ein Defizit in den Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten entsteht (S. 143–146).

Herleitung der Forschungsfrage

Im Kapitel der Ausgangslage und Problemstellung wurden die Herausforderungen der Arbeitsmarktintegration in der Schweiz erörtert. Die Herausforderungen entstehen aus dem Wandel in der Arbeitswelt sowie den arbeitsmarktpolitischen Veränderungen durch Gesetzesrevisionen der letzten Jahrzehnte (Fritschi et al., 2022; Wyer, 2014).

Um den Umfang der Thematik von Herausforderungen in der Arbeitsmarktintegration in der Arbeit einzugrenzen, wird der Fokus auf die berufliche Integration Junger Erwachsener mit dem Krankheitsbild Depression und dessen verbundenen Herausforderungen gelegt. Des Weiteren wird eine Auswahl der Klientel Sozialer Arbeit getroffen. In der vorliegenden Arbeit wird auf Junge Erwachsene im Alter von 18-25 Jahren bezuggenommen, die den Einstieg in die Berufswelt zu bewältigen versuchen.

Die Berufsbildungslandschaft in der Schweiz ist komplex und erfordert einen guten Überblick über die vielen möglichen Ausbildungswege, worauf später noch detailliert eingegangen wird. Diese Komplexität lässt die Frage aufkommen, wo in diesem Bildungssystem die Jungen Erwachsenen Platz haben, welche aufgrund von psychischen Herausforderungen keine Ausbildung abschliessen konnten. Das Berufs- und Ausbildungssystem Schweiz ist auf eine aufeinander aufbauende, gelingende Schul- und Ausbildungszeit ausgelegt. Anforderungen sind klar definiert, können aber nicht von jedem Jungen Erwachsenen erfüllt werden, was dazu führen kann, dass die Betroffenen „durch die Lücke fallen“. Es scheint im heutigen System eine teilweise Ausklammerung dieser Jungen Erwachsenen stattzufinden, welche aufgrund von Krisen und Depressionen prekäre Möglichkeiten hatten. Diese Arbeit möchte deshalb der Frage nachgehen, wie Junge Erwachsene mit Depressionen ohne oder mit abgeschlossener Berufsausbildung einen festen Platz im Bildungs- und Berufssystem der Schweiz erlangen können.

Die Forschungsfrage betreffend macht zudem die Zahl aus der Statistik „Bildungsstand der Wohnbevölkerung“ neugierig. Es sind diese 9,2 Prozent, welche in der Erarbeitung der Fragestellung interessieren, denn auch für die Jungen Erwachsenen gilt dieser Wert, wenn er auch etwas tiefer sein könnte. Selbstverständlich kann diese Zahl nicht a priori so übernommen werden, bedenkt man beispielsweise die Erwerbstätigen ohne Ausbildung oder die Gründer:innen von Start-up-Unternehmen, welche dies ohne Berufsabschluss aufgebaut haben. Dennoch lässt sich erkennen, dass durchaus eine beträchtliche Anzahl Junger Erwachsener existiert, welche keinen Ausbildungsabschluss haben und wo eine Legitimation für die Erforschung der Berufschancen von Junge Erwachsenen mit Depressionen sowie von allfälligen Massnahmen für die berufliche Eingliederung erkennbar ist.

Zusammengefasst hat die erste Literaturrecherche ergeben, dass Junge Erwachsene mit Depressionen aufgrund ihrer psychischen Herausforderungen im sozialen Übergang von der Schule in die Erwerbstätigkeit besonders belastet sind. Hinzu kommen der Wandel in der Arbeitswelt und arbeitsmarktpolitische Veränderungen, die ihre berufliche Integration zusätzlich erschweren. Diese Faktoren können dazu führen, dass sie bei der Bewältigung ihrer Entwicklungsaufgaben einen Unterstützungsbedarf aufweisen können. Im Zusammenhang mit der Sozialen Arbeit und der aufgezeigten Problematik wird aus diesen Ausführungen folgende Forschungsfrage formuliert*:*

„Wie kann die Soziale Arbeit die berufliche Integration von Jungen Erwachsenen mit Depressionen begünstigen und damit Lücken im Bildungs- und Berufssystem schliessen?“

1.5 Aufbau der Arbeit

Der Aufbau dieser Arbeit gliedert sich in drei Hauptteile: den Theoretischen Teil, den Empirischen Teil sowie den Schlussteil.

Im ersten Teil wird das Thema theoretisch fundiert. Das Kapitel 1 bietet eine umfassende Einleitung in die Forschungsfrage und erläutert das methodische Vorgehen.

Das Kapitel 2 befasst sich mit den theoretischen Grundlagen. Hier werden die Themen Junge Erwachsene, Entwicklungsaufgaben sowie die psychische Gesundheit, insbesondere die Depression, deren Ursachen und Verlauf, behandelt. Des Weiteren wird auf die Resilienz und Ressourcen, das Berufs- und Bildungssystem der Schweiz, als auch auf die Bildungschancen und die Arbeitsintegration eingegangen.

In Kapitel 3 wird die Situation von Jungen Erwachsenen mit Depressionen im Arbeitsmarkt thematisiert. Es wird zur Arbeitsunfähigkeit, Erwerbsunfähigkeit und Arbeitslosigkeit Bezug genommen. Es erfolgt eine Betrachtung der Auswirkungen von Depressionen auf die Arbeits- und Erwerbsfähigkeit. Zudem werden spezifische Herausforderungen und die Situation auf dem Arbeitsmarkt für Betroffene beleuchtet.

Auf das Unterstützungssystem des Kanton Berns wird im Kapitel 4 eingegangen. Es wird auf die drei ausgewählten Akteur:innen eingegangen und deren Auswahl für die vorliegende Arbeit begründet.

Das Kapitel 5 konzentriert sich auf die Rolle der Sozialen Arbeit im Kontext der beruflichen Integration von Jungen Erwachsenen mit Depressionen. Zunächst werden die Aufgaben der Sozialen Arbeit in der beruflichen Integration Junger Erwachsener mit Depressionen sowie die Beratung und Begleitung bei der beruflichen Orientierung thematisiert. Es wird auf den Befähigungsansatz, das Empowerment als handlungsleitendes Konzept und auf die interdisziplinäre Zusammenarbeit eingegangen. Zuletzt werden die Prävention von Stigmatisierung und die Förderung eines inklusiven Arbeitsumfelds zur nachhaltigen Integration vorgestellt.

Im zweiten Teil, welcher den empirischen Abschnitt bildet, werden in Kapitel 6 die Experteninterviews und Forschungsergebnisse präsentiert. Das Ziel der Interviews und die Vorgehensweise werden, einschliesslich der Erstellung des Interviewleitfadens, beschrieben. Danach wird die Durchführung der Experteninterviews sowie die Transkription und der Interviewdaten erläutert. Das Kapitel wird durch die Forschungsergebnisse abgeschlossen.

Der dritte Teil bildet den Schlussteil der Arbeit, in welchem die theoretisch und empirisch erarbeiteten Ergebnisse im Kapitel 7 zusammengetragen und Schlussfolgerungen gezogen werden. Es erfolgt die Beantwortung der Forschungsfrage, weitergehende Überlegungen und eine kritische Würdigung, bevor ein Ausblick auf weiterführende Forschung gegeben wird.

1.6 Methodisches Vorgehen

In diesem Kapitel wird beschrieben, wie die vorliegende Arbeit methodisch erarbeitet wird.

1.6.1 Methodischer Aufbau

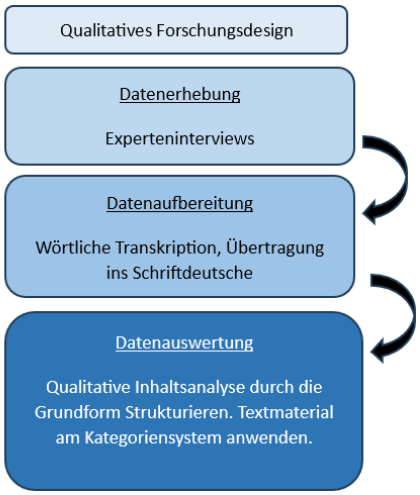
Der Kern der vorliegenden Arbeit, ohne Einleitung und Anhang, besteht aus drei Hauptteilen. Die Haupteile sind aufgegliedert in einen theoretischen- und empirischen Teil sowie dem Schlussteil. Diese Gliederung stützt sich auf der Forschungsfrage ab. Die Forschungsfrage lässt sich nicht allein mit Fachliteratur beantworten, weshalb nebst der Literaturrecherche im Theoretischen Teil, Experteninterviews im Empirischen Teil durchgeführt werden.

Einerseits stützt sich die Aufgliederung der Haupteile in der vorliegenden Arbeit auf die Forschungsfrage, gleichzeitig geht es einher mit dem logischen Aufbau im qualitativen Forschungsdesign. Zu Beginn wird der Theoretische Teil durch Fachliteratur erarbeitet, um davon abgeleitet im Empirischen Teil einen Interviewleitfaden zu erstellen. Im Schlussteil werden die zentralen Ergebnisse aus theoretischem und empirischem Teil zusammengefasst, um damit die Forschungsfrage zu beantworten.

1.6.2 Qualitatives Forschungsdesign

Aufgrund der Art der Forschungsfrage wurde im Empirischen Teil der vorliegenden Arbeit ein qualitatives Forschungsdesign gewählt. Mit dem Durchführen und Auswerten von Experteninterviews wird nach Fachwissen in der Praxis geforscht. Die Antworten der Expert:innen werden zusätzlich zur Fachliteratur zur Beantwortung der Forschungsfrage genutzt. Die nachfolgende, selbsterstellte *Abbildung 2* gibt eine Übersicht über das Vorgehen im qualitativen Forschungsdesign. Dieses wird im Kapitel 1.6.4 – 1.6.7 theoretisch hergeleitet und im Kapitel 6.2 die Umsetzung davon dokumentiert.

Abbildung 2: *Vorgehen im qualitativen Forschungsdesign*



Qualitative Methode Experteninterview

Um das qualitative Forschungsdesign umzusetzen, wurde für die Datenerhebung die Methode des qualitativen Experteninterviews gewählt. Leitfadengestützte Interviews haben sich als gute Methoden erwiesen, um qualitative Daten in Form von schriftlichen Texten zu erheben (Helfferich, 2014, S. 559). Durch Interviewleitfäden ist es möglich eine teilweise Standardisierung in der qualitativen Forschung zu erhalten, durch das Vergleichen und Auswerten der Antworten aus mehreren Interviewleitfaden Gesprächen (Mayring, 2016, S. 70). Für die Umsetzung der Methode wurde sich an der Fachliteratur von Wassermann (2015, S. 51–66) und Helfferich (2014, S. 559–574; 2011, S. 178–189) orientiert.

Qualitative Inhaltsanalyse Strukturierung

Die qualitative Inhaltsanalyse ermöglicht eine systematische Analyse von Textmaterial und bietet dazu verschiedene Techniken an (Mayring, 2016, S. 114–115). Für das vorliegende, qualitative Forschungsdesign wurde für die Umsetzung der Datenauswertung die Inhaltsanalysetechnik der Strukturierung gewählt (ebd., S. 118). Bei dieser Inhaltsanalysetechnik kann das Textmaterial analysiert werden, indem Textpassagen aus Interviewtranskripten extrahiert und festgelegten Kategorien zugeordnet werden, welche vorgängig aus der Theorie hergeleitet wurden. Für die Umsetzung der Methode wurde sich an der Fachliteratur nach Mayring (2016, S. 69–118; 2022, S. 66) orientiert.

1.6.3 Interviewpartner:innen

Auf eine partizipative Forschung mit Jungen Erwachsenen mit Depressionen wurde bewusst verzichtet. Interviews mit Betroffenen zu führen, setzt Grundkompetenzen und Erfahrungen in Interviewdurchführungen voraus. Dies ist bei den Verfassenden nicht gegeben. Zusätzlich fällt bei dieser Art von Interviews das Standardisieren schwerer und es könnte zu Spannungen mit den Betroffenen führen, wenn sie den Anspruch erheben, einen Nutzen aus der partizipativen Forschung ziehen zu wollen. Des Weiteren wurde der Fokus auf die Generierung von Fachwissen der Akteurinnen und Akteuren in Unterstützungssystemen gelegt. Zudem besitzen die Expertinnen und Experten Ressourcen für ein Leitfadeninterview und deren Antworten können standardisiert werden (T. Fritschi, persönliche Kommunikation, 12. September 2024).

Definition Expert:in

Als Expert:innen werden jene Personen definiert, deren Bezugsrahmen zu einem spezifischen Thema klar definiert ist oder das Fachwissen sich auf ein bestimmtes Wissensgebiet begrenzt (Schütz 1972; Liebold & Trinczek 2009, zitiert nach Wassermann, 2015, S. 51–52). Expert:innen können über das Routinehandeln in ihrem Tätigkeitsbereich berichten und befragt werden zu beispielsweise Auswirkungen von Gesetzen, Regeln, Wandel oder Entwicklungen in ihrem Feld (ebd., S. 53).

Expertenwissen

Expertinnen und Experten ermöglichen somit den Zugang zu „Betriebswissen“ oder „Kontextwissen“ (Wassermann, 2015, S. 53) und können Fakten sowie Erfahrungswissen vermitteln (Helfferich, 2014, S. 561). Sie werden als Expert:in interviewt, weil ihnen der Expert:innen-Status zugeschrieben wurde, aufgrund ihrer beruflichen Funktion und Position im Feld (ebd. S. 570). Das Ziel soll es sein, möglichst objektive Antworten von den Expertinnen und Experten zu erhalten (Wassermann, 2015, S. 54). Allgemein wird davon ausgegangen, dass Expertinnen und Experten anhand ihres Ausbildungsstatus und ihrer beruflichen Erfahrung objektive Aussagen geben können. Als kritische Würdigung wird hier festgehalten, dass subjektive Wahrnehmungen oder subjektive Deutungen in Experteninterviews vorhanden sind (Helfferich, 2014, S. 570).

Auswahl Interviewpartner:innen

Anhand des erarbeiteten Fachwissens, der Problemanalyse und Zieldefinition im literaturbasierten ersten Teil der vorliegenden Arbeit, wurde gezielt nach passenden Interviewpartner:innen gesucht, beziehungsweise nach Expert:innen im Fachgebiet. Durch die Netzwerkarbeit der Verfassenden konnten geeignete Expertinnen und Experten aus den Unterstützungssystemen im Kanton Bern für Experteninterviews angefragt werden.

Akteursanalyse

Im Rahmen der vorliegenden Arbeit werden drei Expert:innen aus dem Unterstützungssystem des Kanton Bern ausgewählt, welche durch ihre Arbeit einen Beitrag leisten, Junge Erwachsene mit Depressionen in ihrer beruflichen Integration zu unterstützen. Für die Anzahl von drei Experteninterviews wird sich entschieden, da diese Anzahl als realisierbar erscheint, angesichts des zur Verfügung stehenden Zeitraums für die Vorbereitung, Durchführung und Auswertung der Interviews, sowie für das Zusammentragen von Theorie und Praxis. Die Anzahl bietet genügend Variabilität, um unterschiedliche fachliche Sichtweisen und Erfahrungen zu erfassen und erlaubt gleichzeitig, Muster und Gemeinsamkeiten in den Antworten aus den Experteninterviews zu identifizieren.

Den Verfasserinnen ist es ein Anliegen, Expert:innen aus verschiedenen Arbeitsbereichen der beruflichen Integration von Jungen Erwachsenen mit Depressionen zu finden, um eine möglichst umfassende Perspektive aus den drei durchgeführten Interviews zu erhalten. Die Auswahl beruht auf der Fachkenntnis und der beruflichen Position, welche die Expert:innen mit sich bringen, wodurch sie eine fundierte Perspektive auf das Thema der vorliegenden Arbeit bieten. Die Verfasserinnen können durch ihre beruflichen Tätigkeiten in der Sozialen Arbeit im Bereich der beruflichen Integration auf bereits bestehende Kontakte zu den ausgewählten Expert:innen zurückgreifen.

Für die folgenden drei Akteur:innen aus dem Unterstützungssystem des Kanton Berns für die berufliche Integration von Jungen Erwachsenen mit Depressionen entscheiden sich die Verfasserinnen der vorliegenden Arbeit:

Tabelle 1: *Vorstellung Akteur:in und Interviewpartner:in*

Akteur:in	**Interviewpartner:in**
BIAS-Konzept	Abteilungsleiter BIAS und Stellenvermittlung ➢ Bachelor in Sozialer Arbeit
Case Management Berufsbildung	Case Managerin Berufsbildung ➢ Psychologin
Invalidenversicherung	Abteilungsleiter berufliche Integration, ehemalige Eingliederungsfachperson IV ➢ Bachelor und Master in Sozialer Arbeit

Abteilungsleiter BIAS und Stellenvermittlung

- Für das Experteninterview wird der Abteilungsleiter BIAS und Stellenvermittlung angefragt. Er bringt das Wissen mit, wie die praktischen Anforderungen und Herausforderungen in der beruflichen Integration aussehen können, wenn es sich um Junge Erwachsene mit Depressionen handelt, welche durch wirtschaftliche Sozialhilfe unterstützt werden. Dabei soll insbesondere beleuchtet werden, welche Strategien und Massnahmen erfolgreich sind, um diese Zielgruppe nachhaltig in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Case Managerin Berufsbildung

- Für die Case Managerin Berufsbildung als Interviewpartnerin wird sich entschieden, da sie Junge Erwachsene mit Mehrfachbelastungen bei der beruflichen Integration unterstützt. Beim Experteninterview möchte erfragt werden, wie sich die interdisziplinäre Zusammenarbeit aus der Sicht der Case Managerin Berufsbildung in Bezug auf die Jungen Erwachsenen mit Depressionen zeigt.

Abteilungsleiter berufliche Integration, ehemalige Eingliederungsfachperson IV

- Der Abteilungsleiter der beruflichen Integration, der zuvor als Eingliederungsfachperson bei der Invalidenversicherung tätig war, wird aufgrund seiner umfassenden Expertise in zwei Bereichen ausgewählt: einerseits in der beruflichen Integration, in der er direkt mit der Klientel arbeitet, und andererseits in der Invalidenversicherung, wo die Finanzierung von Leistungen eine zentrale Rolle spielt.

Durch das Experteninterview möchte herausgefunden werden, wie sich diese zwei Bereiche in den Ansätzen und in der Begleitung von Jungen Erwachsenen mit Depressionen unterscheiden.

1.6.4 Datenerhebung

Für die vorliegende Arbeit eignet sich die Datenerhebung durch die Methode des Experteninterviews aus nachfolgenden Gründen: Diese Art von Interview ist passend zu theoriegeleiteter Forschung, da die vorgängige Problemanalyse in der Theorie und bereits bestehendes Wissen in das Interview einfliessen und es somit keine reine explorative Forschung ist (Mayring, 2016, S. 70). Experteninterviews ermöglichen einen Zugang zur Praxis. Es kann eine Verbindung zwischen Theorie und Praxis hergestellt werden.

Als Erhebungsinstrument für das Experteninterview dient ein Interviewleitfaden. Die Methode definiert sich „über die spezielle Zielgruppe der Interviewten und über das besondere Forschungsinteresse an Expertenwissen“ (Helfferich, 2014, S. 560).

Ein Interviewleitfaden verfolgt das Ziel, das Gespräch mit den Interviewten durch Fragestellungen gezielt zu führen. Der Leitfaden soll so konzipiert sein, dass die Interviewten mit Offenheit und ohne Vorgaben frei antworten können (Mayring, 2016, S. 69).

1.6.5 Interviewleitfaden

Aus dem erarbeiteten Fachwissen im Theorieteil der vorliegenden Arbeit wird ein Interviewleitfaden nach Helfferich (2011, S. 180–189; 2014, S. 566–568), passend auf die Auswahl der Interviewpartner:innen erstellt. Für die Erarbeitung wird die SPSS-Formel (Sammeln, Prüfen, Sortieren, Subsumieren) angewendet. In den nächsten Zeilen wird das methodische Vorgehen nach Helfferich (ebd.) beschrieben.

Ein Interviewleitfaden ermöglicht das Strukturieren der Befragung, beziehungsweise das Gestalten und Führen des Interviews. Die Brauchbarkeit und Güte der erhobenen Daten ist abhängig von der sorgfältigen „Gestaltung der Datenerhebung“ (Helfferich, 2014, S. 559).

Bei der Erstellung des Interviewleitfadens muss vorgängig überlegt werden, was erfragt werden möchte und wie die Interviewten zur Erzählung aufgefordert werden können. (Helfferich, 2011, S. 178). Beim Erstellen des Interviewleitfadens wird empfohlen „so offen wie möglich, so strukturierend wie nötig“ (Helfferich, 2014, S. 560) vorzugehen. Dadurch sollen die Interviewten so offen wie möglich antworten können und das Interview aber so gesteuert werden, dass das Forschungsziel erreicht wird.

Erstellung Interviewleitfaden mit SPSS-Formel

Zum Erstellen des Interviewleitfadens kann die SPSS-Formel genutzt werden. Mit der SPSS-Formel kann das Forschungsinteresse realisiert und reflektiert werden und wirkt zudem unterstützend in der Wahrung der wissenschaftlichen Offenheit beim Erstellen der Fragen (Helfferich, 2014, S. 567). In der nachfolgenden *Tabelle 2* wurde die SPSS-Formel nach Helfferich (2011) zusammengefasst in einer Tabelle dargestellt (S. 182–187).

Tabelle 2: *Die SPSS-Formel zusammengefasst in einer Tabelle dargestellt*

Abk. Formel	Bedeutung Buchstabe	Erläuterung der Anwendung
S	Das **S**ammeln von Fragen	Zu Beginn werden sämtliche Fragen zum Forschungsgegenstand gesammelt. Dabei kann sich an den Fragen orientiert werden: „Was möchte ich eigentlich wissen? Was interessiert mich?“ (Helfferich, 2011, S. 182)
P	Das **P**rüfen der Fragen	Die Liste an Fragen überprüfen und reduzieren. Unter der Berücksichtigung von Vorwissen und Offenheit. ➢ Fragen, die reine Fakten abfragen, welche im Vorfeld herausgefunden werden können oder automatisch beantwortet werden während des Interviews, müssen weggelassen werden (ebd., S. 182). ➢ Eignen sich die Fragen für offene Antworten oder Erzählungen zu generieren? Wirken sie erzählwürdig für die Erzählperson? (ebd., S. 183) ➢ Nicht dazu neigen das erarbeitete Vorwissen durch die Fachliteratur durch Fragen an die Erzählperson bestätigen lassen zu wollen (ebd., S. 183). ➢ Sind die Fragenformulierungen so ausgelegt, dass die Erzählperson unterwartete Antworten gibt? Fragen sollen nicht so formuliert werden, dass die Antworten in eine bestimmte Richtung gelenkt werden und andere Richtungen ausgeschlossen werden (ebd., S. 183). ➢ Generieren die Fragen die Beantwortung des Forschungsinteresses beziehungsweise der übergeordneten Forschungsfrage? (ebd., S. 183).
S	Das **S**ortieren der Fragen	➢ Die übrig gebliebenen Fragen können anhand des Forschungsinteresses in inhaltliche Aspekte sortiert werden. ➢ Gesamthaft sollen eins bis vier Bündel an Fragen gemacht werden. (ebd., S. 185).
S	Das **S**ubsumieren	Beim Subsumieren wird den gebündelten Fragen ein übergeordnetes Stichwort gegeben. Die Stichwortliste dient im Interview als eine Checkliste, um die Übersicht zu behalten und dient der Überprüfung, ob alle Fragen beantwortet worden sind und kann als Anregung für Anschlussfragen genutzt werden (ebd., 185–187)

Quelle. Helfferich, 2011, S. 182–187

Schema Interviewleitfaden

Nach der Anwendung der SPSS-Formel werden die Fragen und Stichworte in einem Schema zu einem Leitfaden angeordnet. Dazu dient die Vorlage von Helfferich (2014, S. 568) als Beispiel. Die *Abbildung 3* zeigt die Beispielvorlage.

Abbildung 3: *Schema eines Interviewleitfadens*

568 Cornelia Helfferich

Tab. 39.1 Schema eines Leitfadens

Leitfrage/Stimulus/ Erzählaufforderung	**Inhaltliche Aspekte Stichworte – nur erfragen, wenn nicht von allein thematisiert**	**(Nach-)Fragen mit obligatorischer Formulierung**
Erzählaufforderung		
Erzählaufforderung		
Erzählaufforderung		
Bilanzierungsfragen Einstellungsfragen		
Abschlussfrage: Fehlt etwas?		
Nach dem Interview: Ergänzender Fragebogen für Faktenfragen		

Quelle. Helfferich, 2014, S. 568

Durchführung und Aufnahme Experteninterviews

Damit eine Aufbereitung der erhobenen Daten möglich wird, muss das geführte Interview auf einem Tonträger aufgezeichnet werden. Die Aufzeichnung darf nur im Einverständnis mit der interviewten Person gemacht werden, dazu wird vor dem Interview eine Intervieweinwilligungserklärung unterzeichnet (Mayring, 2016, S. 70).

1.6.6 Datenaufbereitung

In diesem Kapitel werden die zwei ausgewählten Techniken der Datenaufbereitung beschrieben.

Technik „wörtliche Transkription“

Bevor das aufgezeichnete Datenmaterial in verbaler Form ausgewertet werden kann, benötigt es zunächst ein Aufbereiten und Ordnen des Materials. Das wörtliche Transkribieren des verbalen Materials ist eine Voraussetzung für die meisten nachfolgenden Auswertungstechniken (Mayring, 2016, S. 85). Die schriftliche Verfassung bildet somit die Grundlage für das ausführliche Interpretieren von Ergebnissen (ebd., S. 89).

Technik „Übertragung ins Schriftdeutsche“

Für die vorliegende Arbeit wurde die weitverbreitete Protokolltechnik gewählt; der „Übertragung in normales Schriftdeutsch“ (Mayring, 2016, S. 91). Bei dieser Technik werden Dialekt und Satzbaufehler beseitigt sowie der Stil verfeinert. Dadurch verbessert sich die Lesbarkeit. Zudem eignet sich diese Technik, wenn Interviewpersonen Expertinnen und Experten sind und vor allem die inhaltlich-thematische Aspekte relevant sind (ebd.).

Die in Schweizerdialekt geführten Interviewgespräche werden ins Schriftdeutsche übertragen und mit Zeilennummern versehen. Die Interviewtranskripte werden der vorliegenden Arbeit zusammen mit den Intervieweinwilligungserklärungen der Expert:innen in einem separaten Dokument beigelegt.

1.6.7 Datenauswertung

Wie bereits im Kapitel 1.6.2 erwähnt, wurde als Inhaltsanalysetechnik die Strukturierung gewählt. Nach Mayring (2022) gibt es unterschiedliche Inhaltsanalysetechniken, welche unabhängig voneinander und individuell zu Forschungsfrage und Datenmaterial gewählt werden können. Aufgrund der Beschaffung des Datenmaterials erschien die Inhaltsanalysetechnik des Strukturierens passend für die Datenauswertung (S. 66).

Mayring (2022) beschreibt als Ziel der Strukturierung das Extrahieren von Aspekten aus dem gesammelten Textmaterial anhand bestimmter Kriterien, die im Vorfeld definiert werden (S. 66). Welche Struktur aus dem Textmaterial extrahiert wird, definiert sich über das Forschungsinteresse (Mayring, 2016, S. 118). Für die vorliegende Arbeit wird der Fokus auf die inhaltlichen Aspekte des gesammelten Datenmaterials gelegt.

Verfahrensschritte der Strukturierung

Nachfolgend werden die Verfahrensschritte der Strukturierung erläutert, nach Mayring (2016):

1. Kategoriendefinition: Es wird festgehalten, unter welchen Kriterien Textpassagen aus der Interviewtranskription einer Kategorie zugeordnet werden. Eine Zuordnung des Textmaterials in die Kategorien sollte aufgrund der vorgängigen Kategoriendefinition wiederholbar sein (S. 118). Jeder Kategorie wird eine Farbe zugeteilt (S. 120).
2. Ankerbeispiele: Es werden aus dem gesammelten Textmaterial Textpassagen als Beispiel für die Kategorie aufgeführt. Sie fungieren in der jeweiligen Kategorie als Prototyp (S. 118).
3. Kodierregeln: Besteht eine Abgrenzungsproblematik in der klaren Zuweisung von Textpassagen zwischen den Kategorien, können Regeln erstellt werden, die die Zuweisung in eine Kategorie ermöglichen. Diese werden Kodierregeln genannt (S. 119).

Kodierleitfaden

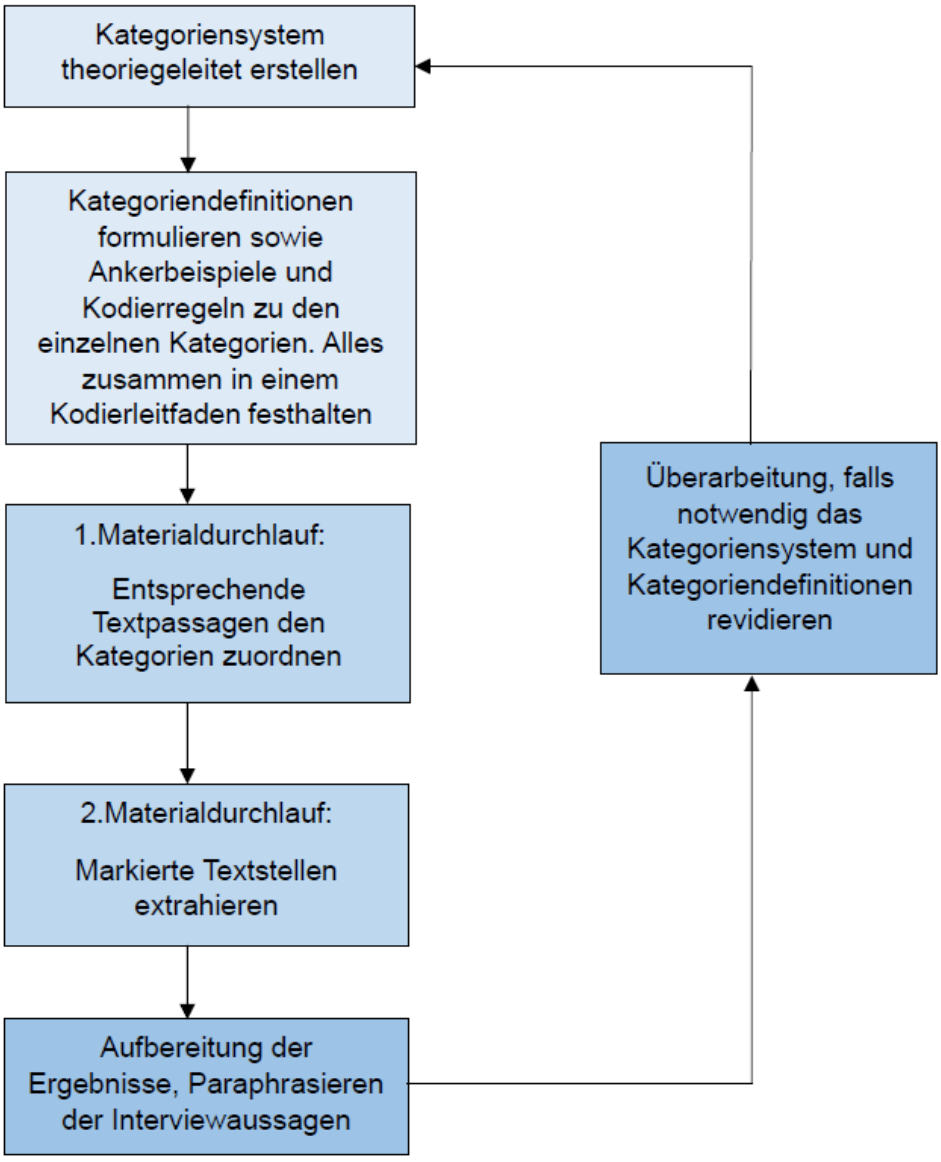
Im Kodierleitfaden werden Kategoriedefinitionen, Ankerbeispiele und Kodierregeln festgehalten, um in der Datenauswertung als Anleitung zu dienen. Ankerbeispiele und Kodierregeln können während der Inhaltsanalyse ergänzt oder angepasst werden (ebd., S. 119).

Arbeitsablauf Inhaltsanalyse

Nachfolgend werden die zwei Arbeitsschritte in der Inhaltsanalyse beschrieben:

1. In einem ersten Materialdurchgang werden Textstellen mit der Farbe der zugehörigen Kategorie markiert (Mayring, 2016, S. 120).
2. In einem zweiten Materialdurchgang werden die farbig markierten Textstellen extrahiert, zusammengefasst und weiterverarbeitet (ebd.). Im dritten Teil der vorliegenden Arbeit kann das extrahierte Datenmaterial in der Schlussfolgerung zur Interpretation genutzt werden.

Abbildung 4: *Illustration des Arbeitsablaufes zur Inhaltsanalysetechnik der Strukturierung*



Quelle. In Anlehnung an Mayring, 2016, S. 120

I Theoretischer Teil

2 Theoretische Grundlagen

Der Abschnitt „Theoretische Grundlagen“ hat zum Ziel, fundamentale Begriffe der vorliegenden Arbeit und deren Definitionen zu erläutern. Dies soll ein gemeinsames Verständnis der verwendeten Begriffe im Verlauf der Arbeit gewährleisten und den Lesenden erleichtern, die komplexen Zusammenhänge zwischen Entwicklung, psychischer Gesundheit und beruflicher Integration zu erkennen.

Durch das Definieren der Begriffe möchte erreicht werden, dass eine differenzierte Betrachtung der Fragestellung vorgenommen werden kann. Dies soll dazu beitragen, dass sich die Lesenden vertieft mit der Thematik auseinandersetzen, eigene Gedanken dazu bilden und den Ausblick am Ende der Arbeit kritisch würdigen können.

2.1 Junge Erwachsene

Für die vorliegende Arbeit wurden die Jungen Erwachsenen als Zielgruppe ausgewählt. Für die Definition der Altersgruppe der Jungen Erwachsenen können in der Literatur diverse Altersangaben gefunden werden. Um zu erklären, warum die Altersspannen unterschiedlich definiert werden, möchten die Verfasserinnen einzelne Faktoren erwähnen, welchen sie bei der Literaturrecherche begegnet sind. Zu berücksichtigen ist, dass die nachfolgende Auflistung nicht abschliessend ist.

Psychologie: In der Psychologie lässt sich keine klare Definition für die Altersspanne der Jungen Erwachsenen finden. Je nach Fachgebiet der Psychologie, beispielsweise nach der Sozial- oder der Entwicklungspsychologie, kann die Definition der Altersspanne voneinander abweichen.

Gesetzliche Definition: Gesetze legen fest, ab wann jemand als volljährig gilt. Diese gesetzlichen Bestimmungen können beeinflussen, ab wann die Zugehörigkeit zu der Altersgruppe der Jungen Erwachsenen definiert wird. In der Schweiz ist im Zivilgesetzbuch unter dem Artikel 14 klar definiert, dass „Volljährig ist, wer das 18. Lebensjahr zurückgelegt hat“ (Schweizerisches Zivilgesetzbuch [ZGB], 2024, Art. 14).

Kulturelle Unterschiede: In verschiedenen Kulturen und Gesellschaften gibt es unterschiedliche Vorstellungen darüber, wann die Altersspanne der Jungen Erwachsenen beginnt. So kann der Eintritt ins Erwachsenenleben mit dem Abschluss der Schule, dem Beginn der Berufstätigkeit oder der Gründung einer eigenen Familie festgelegt werden.

Bildungssystem: Die Dauer und Struktur der Ausbildungen gestalten sich zwischen den Ländern unterschiedlich. In Systemen mit längeren Studienzeiten kann der Übergang in das Berufsleben und in die damit verbundene Unabhängigkeit dazu führen, dass die Zuordnung zur Altersgruppe der Jungen Erwachsenen später erfolgt.

Sozialer Wandel: Die Lebensrealitäten Junger Erwachsener haben sich durch gesellschaftliche und wirtschaftliche Veränderungen, wie den Anstieg der Lebenserwartung oder dem Trend zur späteren Familiengründung, verschoben, was die Altersspanne beeinflusst (Quenzel & Hurrelmann, 2022, S. 16).

Interdisziplinäre Ansätze: Verschiedene wissenschaftliche Disziplinen (Soziologie, Psychologie, Pädagogik) können unterschiedliche Schwerpunkte setzen und somit zu variierenden Definitionen gelangen.

Besonders die untere Altersgrenze ist beim Definieren des Alters von Jungen Erwachsenen unterschiedlich. Dadurch bleibt die allgemeine Definition der Altersgrenze ungenau. Möglicherweise benötigt es aber aus den Gründen der gesellschaftlichen Veränderungen und

der kulturellen Unterschiede genau diese ungenaue Definition des Alters (Oerter & Montada, 2008, S. 335).

Bei der vorliegenden Arbeit wurde die Altersgruppe der Jungen Erwachsenen nach der Schweizerischen Konferenz für Sozialhilfe (SKOS) definiert. Die Altersgruppe der Jungen Erwachsenen wird hier auf das Alter zwischen 18 und 25 Jahren festgelegt (SKOS, 2021, S. 3). Für die Definition dieser Altersspanne wird sich entschieden, da die Sozialhilfe für diese ein erhöhtes Armutsrisiko identifiziert. Als wesentliche Begründung für das erhöhte Armutsrisiko in diesem Alter nennt die SKOS (2021) den Übergang in Ausbildung, Beruf und Arbeitsstelle (S. 3). Die Altersspanne für Junge Erwachsene wird ebenfalls vom Case Management Berufsbildung (CMBB) auf das Alter vom 18 bis zum 25. Altersjahr festgelegt (BIZ, o. D.). In späteren Kapiteln dieser Arbeit wird das CMBB eine bedeutende Rolle einnehmen, weshalb sich auf die Definition der Altersspanne von ihr gestützt wird.

2.2 Entwicklungsaufgaben

Der Begriff der Entwicklungsaufgaben beschreibt spezifische Herausforderungen, die im Laufe des menschlichen Lebens in verschiedenen Phasen auftreten und gemeistert werden müssen, um eine gesunde Weiterentwicklung zu gewährleisten. Diese Aufgaben entstehen durch das Zusammenspiel von körperlicher Reife, gesellschaftlichen Erwartungen und persönlichen Zielen. Ein Beispiel hierfür ist die Pubertät, die durch körperliche Veränderungen gekennzeichnet ist, die von Jugendlichen verarbeitet und akzeptiert werden müssen (Althental et al., 2017, S. 325).

Die Bewältigung solcher Aufgaben ist entscheidend für den weiteren Lebensverlauf, da Erfolge oder Misserfolge in früheren Phasen die Fähigkeit beeinflussen, spätere Entwicklungsaufgaben erfolgreich zu meistern. Das Konzept der Entwicklungsaufgaben wurde erstmals von Robert J. Havighurst (1900-1991) formuliert, der davon ausging, dass jede Lebensphase ihre eigenen, altersgerechten Herausforderungen mit sich bringt (ebd.).

2.2.1 Übergang Jugend- zur Erwachsenenphase

Da die Zielgruppe von einer Depression als psychische Erkrankung betroffen ist, wird der Fokus beim Übergang von der Jugend- in die Erwachsenenphase auf den psychischen Aspekt gelegt. Im Zentrum steht dabei gemäss Quenzel und Hurrelmann (2022) die Bewältigung der folgenden vier Entwicklungsaufgaben, deren erfolgreiche Erfüllung zur Erreichung von Selbstbestimmung führt.

1. Die intellektuellen und sozialen Fähigkeiten zur eigenständigen und existenzsichernden Berufsausübung wurden entwickelt.
2. Die emotionale Abhängigkeit von den Eltern wurde im Grossen und Ganzen überwunden. Im Gegenzug wurden Fähigkeiten zum Aufbau tiefer emotionaler Bindungen zu Freundschaften und Paarbeziehungen erworben.
3. Ein hohes Mass an Selbstständigkeit in der Steuerung der Handlungsweise im Bereich des Konsum- und Freizeitverhaltens ist erreicht, sodass dieser Bereich zur körperlichen und mentalen Erholung genutzt werden kann.
4. Das persönliche Werte- und Normensystem hat sich ausgebildet und eine vorläufige Stabilität erlangt, was verantwortungsbewusstes Handeln auf individueller und sozialer Ebene ermöglicht (S. 33).

2.2.2 Entwicklungsaufgaben im Jungen Erwachsenenalter

Im frühen Erwachsenenalter, welches nach Havighurst zwischen 18 und 30 Jahre stattfindet, sind mehrere Entwicklungsaufgaben zentral: die Wahl eines Partners und das Lernen, in einer Partnerschaft zu leben sowie die Gründung einer Familie. Weitere Aufgaben umfassen das Übernehmen von Verantwortung als Bürger:in, das Finden eines Freundeskreises, das Erziehen von Kindern, das Führen eines Haushalts und nicht zuletzt den beruflichen Einstieg (Havighurst, 1976, zitiert nach Rothgang et al., 2020, S. 100).

Nach Oerter und Montada (2008) sind die Entwicklungsaufgaben von Jungen Erwachsenen stärker durch die sozialen Beziehungen und die Übernahme von Verantwortlichkeit geprägt, da sich die Jungen Erwachsenen mit der Ablösung von der Herkunftsfamilie und mit ihrem beruflichen Einstieg auseinandersetzen (S. 333).

Gerade der berufliche Einstieg ist in dieser Phase besonders prägend, da er die Grundlage für die finanzielle Unabhängigkeit, die persönliche Identität und das soziale Ansehen legt. Junge Erwachsene müssen sich mit der Berufswahl, den Erwartungen des Arbeitsmarktes und oft auch mit der Herausforderung der beruflichen Qualifikation auseinandersetzen. Hierbei geht es nicht nur um den Erwerb von Fähigkeiten, sondern auch um die Anpassung an berufliche Strukturen. Dieser Prozess ist entscheidend, da er den Übergang in das Erwachsenenleben markiert und einen wichtigen Schritt zur Selbstständigkeit darstellt. Gleichzeitig wirkt sich die Berufswahl auf andere Lebensbereiche aus, etwa auf die Möglichkeit, eine Familie zu gründen oder gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen. Die erfolgreiche Integration in die Arbeitswelt kann daher massgeblich zur Erfüllung weiterer Entwicklungsaufgaben beitragen.

2.3 Psychische Gesundheit

Das Bundesamt für Gesundheit (BAG) beschreibt eine Person als psychisch gesund, wenn sie in der Lage ist:

- „die intellektuellen und emotionalen Fähigkeiten auszuschöpfen
- die alltäglichen Lebensbelastungen zu bewältigen
- produktiv zu Arbeiten
- einen Beitrag an die Gesellschaft zu leisten"
  (BAG, 2020)

Psychische Instabilität kann in unterschiedlichen Formen und Intensitäten auftreten. Zu unterscheiden sind insbesondere Krisen und psychische Störungen.

Krisen

Psychische Krisen zeichnen sich dadurch aus, dass sie akut auftreten und zu einem seelischen Ausnahmezustand mit grossem Leidensdruck führen. Es gibt fünf Merkmale, welche auf eine akute Krise hindeuten können: Angst- und Panikattacken oder grosse Trauer, Suizidgedanken oder -versuche, Selbst- oder fremdverletzendes Verhalten, Wahnhafte Gedanken oder Halluzinationen mit Realitätsverlust, Benommenheit oder Verwirrtheit als Folge einer Bewusstseinsstörung. Eine psychische Krise hat eine bestimmte Ursache als Auslöser (Pro Mente Sana, 2024).

Psychische Störungen

Die vier Merkmale Devianz, Leidensdruck, Beeinträchtigung und Gefährdung müssen erfüllt sein. Ein von der Umgebung abweichendes, abnormales und extremes Verhalten oder Durchleben wird als gestört bezeichnet. Die betroffene Person leidet unter diesem Verhalten und es ist ihr lästig. Gewisse erschwerende und schädliche Verhaltensmuster führen dazu, dass gewöhnliche Handlungen nicht mehr zielführend ausgeführt werden können oder sie andere Menschen oder die eigene Person schlimmstenfalls gefährden (Comer, 2001, S. 3).

Junge Erwachsene sind besonders anfällig für das Entwickeln von psychischen Krankheiten. Im Gehirn Junger Erwachsener passieren komplexe biochemische Abwandlungen, welche potenziell zu schädlichen Coping-Strategien und erhöhter Vulnerabilität führen können. Psychische Instabilität kann die Folge sein. Treibstoff für psychische Störungen können erbliche Strapazierungen sein, also biologische, interne Faktoren oder aber psychosoziale Faktoren (externe Merkmale der Umwelt), wozu jegliche Formen von Gewalt und Missbrauch ebenso wie psychische Vorerkrankungen von Mutter oder Vater gehören (Amstad et al., 2022, S. 69).

2.4 Depression

Definition von Depression

„Depressive Störungen sind durch eine depressive Stimmung (z. B. traurig, reizbar, leer) oder Freudlosigkeit gekennzeichnet, die von anderen kognitiven, verhaltensbezogenen oder neurovegetativen Symptomen begleitet wird, die die Funktionsfähigkeit der Person erheblich beeinträchtigen.“ (ICD 11, 2024).

Das ICD 11 beschreibt, dass Symptome des Krankheitsbilds Depression auch bei anderen depressiven Störungen auftreten. Dazu gehören Schlafprobleme, verminderter Appetit, Schwermut, weniger Energie oder Lustlosigkeit. Ausserdem ist definiert, dass die psychischen Symptome nicht eine andere psychische oder neurologische Störung wie beispielsweise eine Angststörung oder Schizophrenie als Hauptursache haben dürfen. Auch der Ausschluss von Substanzmissbrauch (Alkohol, Drogen oder Schmerzmittel) als Ursprung der Symptomatik muss erwiesen sein (2024).

„Die Symptome führen zu erheblichem Leidensdruck oder zu erheblichen Beeinträchtigungen in persönlichen, familiären, sozialen, schulischen, beruflichen oder anderen wichtigen Funktionsbereichen. Wenn die Funktionsfähigkeit aufrechterhalten werden kann, dann nur durch erhebliche zusätzliche Anstrengungen.“ (ICD 11, 2024).

Deepl SE, Deepl Übersetzer		
Textstelle	Art der Verwendung	Übersetzter Text
S. 29	Übersetzung aus dem Englischen ins Deutsche & eigenständige Überarbeitung der Übersetzung	Nicht eigenständig erstellter Text in Englisch

Ursachen von Depression

Auslöser für Depressionen und psychische Störungen im Allgemeinen können vielschichtig sein. Individuelle Persönlichkeitsmerkmale wie das Geschlecht, der Charakter, biologische Faktoren und kritische Lebensereignisse spielen gleichermassen eine Rolle, wie das soziale Milieu, in dem man sich bewegt, nämlich die Bildung, der soziale Habitus, Umgangsformen und die Familie. Hinzu kommen psychologische Faktoren wie frühere Störungen, Widerstandsfähigkeit und schädliche Muster sowie entwicklungsbezogene Faktoren, zu welchen die Impulsregulation, soziale und somatische Aspekte sowie Bildung gehören. Kommen zu diesen unterschiedlichen Faktoren noch besorgniserregende Lebensereignisse oder veränderte Voraussetzungen im Leben, können psychische Störungen entstehen (Wittchen & Hoyer, 2011).

Verlauf von Depression

Depressionen treten in der Regel zwischen dem 25 und 30. Lebensjahr erstmalig auf. Ungefähr ein Drittel der Bevölkerung ist mindestens einmal im Leben mit einer Depression konfrontiert, womit sie zu den weit verbreitetsten psychischen Störungen zählt und gleichzeitig zu der meistbehandelten psychischen Krankheit in der Schweiz. Besonders fällt auf, dass das Krankheitsbild der Depression oft mit anderen psychischen oder physischen Leiden einhergeht und oft einen chronischen oder zumindest wiederkommenden Charakter aufweist. Eine Depression bedeutet, auch bei schwachem Verlauf, oft eine grosse Last und hat vielseitige negative Auswirkungen für den Lebensweg, sowohl in der Alltagsbewältigung wie auch im Berufs- und Privatleben (Schuler et al., 2020, S. 33).

2.5 Resilienz und Ressourcen

Der Begriff Resilienz bedeutet „Spannkraft, Widerstandsfähigkeit und Elastizität“. Personen mit einer hohen Resilienz ist es möglich, sich trotz negativen oder schlimmen Lebensereignissen und unglücklichen Umständen gesund zu entwickeln. Es bedeutet, situationsadäquat auf vorhandene persönliche oder soziale Ressourcen zurückgreifen zu können und schwierige Lebensereignisse zu meistern. Resilienz ist nicht angeboren, sondern entwickelt sich im Verlauf des Lebens und wird im Austausch mit der Umwelt entwickelt. Risikofaktoren für die Entwicklung von Resilienz sind beispielsweise Armut, psychische Erkrankung der Eltern, Gewalt etc. (Fröhlich-Gildhoff & Rönnau-Böse, 2022, S. 9–12).

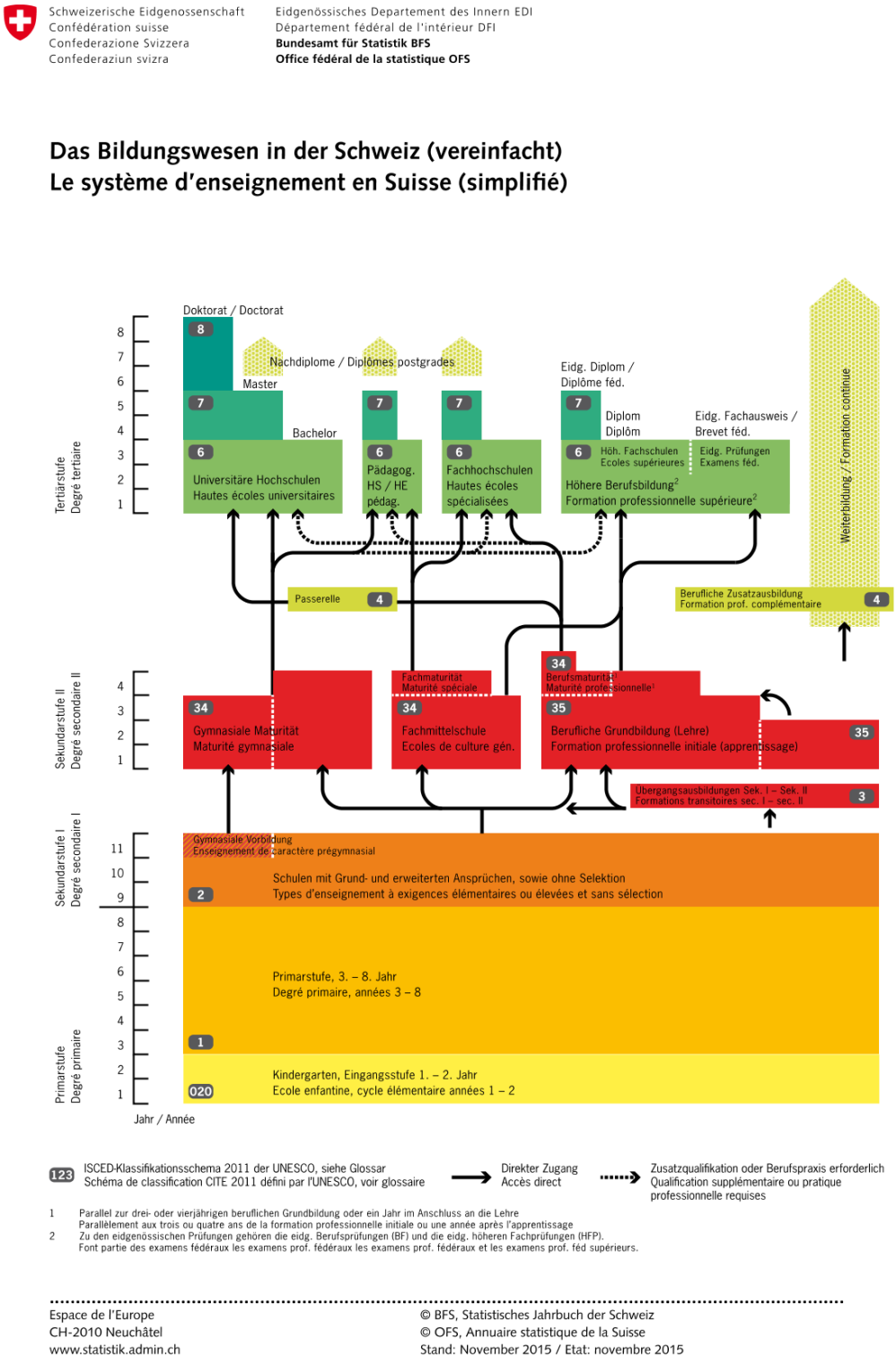
Ressourcen sind augenblicklich einsetzbare Kompetenzen, welche sich positiv auf die Entwicklung auswirken. Sie dienen der individuellen Schaffung der persönlichen Umwelt mittels Erwerbes von Ansichten und Haltungen im Zusammenspiel zwischen Individualressourcen (biologische und erbliche Einflüsse) und Umfeldressourcen (sozialer Habitus, Herkunftsfamilie, Schulinstitution und Freizeitaktivitäten). Um die Entfaltung von Ressourcen zu fördern, ist es wichtig, Ansprüche und Ressourcen idealerweise auszugleichen und Anforderungen meistern zu können und damit die Möglichkeit zu schaffen, Erfolgserlebnisse in neue Ressourcen umzuwandeln (Petermann & Schmidt, 2006, S. 119–121).

Amstad et al. (2022) beschreiben die grosse Bedeutung von Risiko- und Schutzfaktoren für die psychische Gesundheit. Negative Folgen von Belastungen können durch Ressourcen minimiert werden und so eine wichtige Balance hergestellt werden. Als besonders schützende Ressourcen erkannt wurden eine hohe Selbstregulation, ein positives Selbstkonzept und lebensbejahende Gesinnung und Selbstvertrauen. Das bewusste Nähren dieser Schutzfaktoren gilt in der Gesundheitsförderung als essenziell. Das familiäre Umfeld zu stärken, ist hier zentral, es werden aber auch Bildungsinstitutionen und sonstige Lebenswelten wie Peers einbezogen (S. 69).

2.6 Berufs- und Bildungssystem Schweiz

Die *Abbildung 5* zeigt vereinfacht die Bildungslandschaft in der Schweiz auf (BFS, 2015).

Abbildung 5: *Das Bildungswesen in der Schweiz vereinfacht dargestellt*



Quelle. BFS, 2015

Aufgrund des Themas der vorliegenden Arbeit wird etwas spezifischer auf die Möglichkeiten nach Beendigung der obligatorischen Schulzeit eingegangen.

Die Bildungslandschaft in der Schweiz zeigt klare Wege auf, wie berufliche Werdegänge erreichet werden können. Die 9-jährige obligatorische Schulzeit ist Pflicht für weiterführende Ausbildungen. Verschiedenartige Interessen und Begabungen führen zu unterschiedlichen Ausbildungen und die Schweiz bietet hierbei eine beträchtliche Vielfalt von Möglichkeiten. Die klar strukturierten Bildungswege in der Schweiz schaffen Transparenz und vielseitige Möglichkeiten (Schaffner, 2007, S. 27–29).

Das Ende der obligatorischen Schulzeit stellt die Schülerinnen und Schüler vor eine grosse Entscheidung, gibt es doch eine Fülle an denkbaren Möglichkeiten und Lösungen für nach dem Schulabschluss. Am bekanntesten sind Berufslehren in unterschiedlichen Formaten, wozu die 3- bis 4-jährige EFZ-Lehre mit einem Eidgenössischen Fähigkeitszeugnis als Abschluss oder die zweijährige EBA-Lehre mit Eidgenössischem Berufsattest zählen. Schülerinnen und Schüler, welche weiterhin ausschliesslich eine schulische Bildung in Anspruch nehmen möchten, haben die Möglichkeit, das Gymnasium zu besuchen und nach vier Jahren die gymnasiale Maturität zu erhalten oder an die dreijährige Fachmittelschule (FMS) zu gehen, wobei in einem vierten Jahr noch eine Fachmaturität erworben werden kann. Auch Kombinationen und Abwandlungen von weiterführenden Schulen und Berufsbildung existieren, darunter die EFZ-Lehre mit gleichzeitiger Berufsmatura oder Zwischenlösungen nach dem Schulabschluss. Solche Brückenangebote wurden für Jugendliche ins Leben gerufen, welche Schwierigkeiten haben, eine Lehrstelle zu finden oder aus individuellen Gründen noch nicht gewillt sind, eine Lehre zu absolvieren (Germann & Pfister, 2024, S. 3).

Germann und Pfister (2024) benennen zusätzliche Angebote für Jugendliche mit einem individuellen Bedürfnis an Bildung und Ausbildung. Hierzu zählen IV-unterstützte berufliche Ausbildungen oder eine praktische Ausbildung nach INSOS, welche in einem späteren Kapitel erläutert wird. Geringere Anforderungen an die Jugendlichen sowie eine engmaschigere Betreuung und Begleitung zeichnen diese Bildungswege aus. Bei Bedarf besteht ausserdem die Möglichkeit, den Besuch der Sonderschule zu verlängern. Dies kann bis zum vollendeten 20. Altersjahr geschehen, wobei die Jugendlichen und Jungen Erwachsenen in diesem Setting an einem speziellen Berufsvorbereitungsjahr teilnehmen (S. 3).

2.7 Bildungschancen

Bildungschancen bezeichnen die möglichen Perspektiven für bestimmte Personen für den Erhalt von Bildung. Der Begriff ist nicht zu trennen vom Ausdruck der sozialen Ungleichheit aufgrund von Krankheit, Migration oder Geschlecht und der daraus resultierenden Benachteiligung bestimmter Gruppierungen wie beispielsweise psychisch instabilen Menschen, Ausländer:innen oder Frauen/Männer. Diese Benachteiligungen kommen in verschiedensten Lebensbereichen vor, unter anderem im Bildungssektor (Petrik & Schwertel, 2020).

Kuhlmann (2018) beschreibt, dass aufgrund der immer grösser werdenden Diskrepanz zwischen arm und reich die fehlenden Chancen auf Bildung und Beruf für Personen aus einem bildungsarmen Umfeld zunehmen. Die Gesellschaft schliesst Menschen mit Bildungsferne nicht nur bezüglich Berufschancen aus, auch fördert sie durch fehlende Bildungschancen psychische Beeinträchtigungen und soziale Stigmatisierung. Da Bildung eine bedeutende Grundlage unserer Gesellschaft ist und deren Wichtigkeit sich in vielen Bereichen des Lebens erkennen lässt, ist es elementar, Jungen Erwachsenen Bildungschancen zu ermöglichen (S. 129–130).

Nach Pierre Bourdieu sind ungleiche Bildungschancen ein Überbleibsel des Klassendenkens, welches nach wie vor existiert. Untere Klassen verfügen demnach über geringere Bildung, was wiederum die Bildungschancen der nächsten Generationen schmälert. Bildungschancen werden oft nicht durch fehlende Möglichkeiten oder Optionen gemindert, sondern der Habitus spielt hier eine grosse Rolle. Bourdieu spricht von unbewusst erlernten Mustern in der Kinderstube, welche nur schwer abzulegen sind. Typisch dafür sind die Sprache, das Aussehen oder die Vorlieben des Menschen. Solche latenten Feinheiten im sozialen Raum entscheiden über das Vorhandensein oder Nicht-Vorhandensein von Bildungschancen im Bildungssystem. Das Schulsystem kann Bildungschancen insofern fördern, als dass es dem Ungleichgewicht der vorhandenen Bedingungen Rechnung trägt und den Habitus nicht ausser Acht lässt, um eine gezielte Erhöhung der Bildungschancen zu erreichen (Kuhlmann, 2018, S. 137–138).

Diese Theorie wird laut Kuhlmann (2018) durch PISA-Studien insofern untermauert, als dass ein klarer Zusammenhang zwischen dem Leistungsniveau in Bildungsinstitutionen und der sozioökonomischen Herkunft erkennbar ist. So gelingt es Schülerinnen und Schülern mit einem bildungsnahen Umfeld besser, gute schulische Leistungen zu erzielen als Kindern und Jugendlichen mit einem bildungsfernen Hintergrund. Ziel sollte sein, solche soziale Diskriminierung zu mindern und passende Massnahmen zu ergreifen, um Herkunftsfamilien in ihrer Ausübung der Weitervermittlung von Bildung zu unterstützen und stärken. Es wurde nämlich klar erkannt, dass die Berücksichtigung dessen zu einem leistungsstärkeren Gesamtergebnis führen würde (S. 131).

2.8 Arbeitsintegration

Um den Begriff der Arbeitsintegration ganzheitlich zu fassen, wird zunächst der allgemeine Begriff der Integration erläutert.

Definition Integration

Nach dem Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) kann Integration, in Zusammenhang mit Politik und Recht, mit unterschiedlichen Themen verknüpft werden. Die Grundlage bleibt für alle Variationen des Integrationsbegriffes gleich. Integration bezieht sich auf die Grundrechte von Chancengleichheit. In der Chancengleichheit geht es um die gleichberechtigte Teilhabe aller Personen an gemeinschaftlichen Ressourcen, die soziale Teilhabe am Leben der Gesellschaft sowie darum, die persönlichen Potenziale und Fähigkeiten entwickeln zu können (BSV, 2021).

Des Weiteren werden die Möglichkeiten, Aus- und Weiterbildung wahrzunehmen sowie am Arbeitsmarkt teilzunehmen als relevante und strukturelle Voraussetzungen von Integration benannt. Einerseits benötigt es für eine gelingende Integration, Grundvoraussetzungen zu erarbeiten. Im Gegenzug werden Minderheiten, die von Ausgrenzung betroffen sind, in die Verantwortung gezogen, diese zu nutzen, damit ein wechselseitiger Anpassungs- beziehungsweise Integrationsprozess stattfinden kann (ebd.).

Definition Arbeitsintegration

Aus der Literaturrecherche geht hervor, dass die Arbeitsintegration ein übergeordneter Begriff für die Arbeitsintegration und berufliche Integration darstellt.

Die Programme der Arbeitsintegration sind für Menschen da, „ … die geringere Chancen auf eine berufliche Eingliederung haben“ (BSV, 2021). Bei den Programmen der Arbeitsintegration, welche im sekundären Arbeitsmarkt durchgeführt werden, liegt der Fokus nebst der beruflichen Integration auch auf der sozialen Integration. Die Betroffenen erhalten dabei sozialpädagogische sowie sozialtherapeutische Förderung (ebd.).

Je nach Institution im Handlungsfeld der Arbeitsintegration wird ein anderer Wortlaut verwendet. So heisst es bei einem Sozialdienst beispielsweise Arbeitsintegration und bei einer Invalidenversicherung berufliche Integration. Beide Begriffe werden unter dem Begriff Arbeitsintegration zusammengefasst.

Für die vorliegende Arbeit steht die Definition von Arbeitsintegration für Betroffene, die im sekundären, geschützten Arbeitsmarkt durch arbeitsagogisches Fachpersonal und Fachpersonen der Sozialen Arbeit begleitet werden und sich versuchen beruflich sowie sozial zu integrieren.

2.8.1 Berufliche Integration

Die Caritas (2017) definiert die berufliche Integration als „Prozesse und Massnahmen, die den Zugang von Personen zur Erwerbsarbeit sowie die nachhaltige Integration in die Erwerbsarbeit sichern und fördern. Ziel der beruflichen Integration ist die wirtschaftliche Unabhängigkeit des Einzelnen“ (S. 4).

Des Weiteren beschreibt die Caritas (2017) die Arbeit als „zentrales Element der Armutsbekämpfung“ (S. 3), weshalb die berufliche Integration als eine wichtige Prävention gegen Armut erwähnt wird. Durch die Arbeit können Menschen ihre Existenz sichern (ebd.).

Um eine nachhaltige Integration in der Erwerbsarbeit zu fördern, sind bei der beruflichen Integration nebst einer sozialen Integration die berufliche Qualifizierung von Betroffenen zentral. Die Eingliederungsprogramme der beruflichen Integration finden im sekundären Arbeitsmarkt statt und orientieren sich an den Anforderungen im ersten Arbeitsmarkt. Eines der Ziele in der beruflichen Integration ist eine nachhaltige Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Bei Bedarf wird dieses Ziel mittels einer Ausbildung angestrebt (Fritschi et al., 2022, S. 7–9).

Sozialwirtschaftliche Unternehmen setzen durch Leistungsverträge mit den Sozialwerken der Arbeitslosenversicherung, Invalidenversicherung und Sozialhilfe Eingliederungsmassnahmen um (Nationales Programm gegen Armut, 2018). Durch die reellen wirtschaftlichen Aufträge der Sozialfirma werden ausreichend Einnahmen erwirtschaftet. Die Begleitung beziehungsweise die Befähigung von Klient:innen mittels Fachpersonal der Arbeitsintegration soll die Eingliederung oder Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt begünstigen (ebd.). Als eine weitere Aufgabe der beruflichen Integration beschreibt die Berner Konferenz für Sozialhilfe, Kindes- und Erwachsenenschutz (BKSE, 2024) das Vermitteln der Betroffenen an Unternehmen im ersten Arbeitsmarkt und die Akquise sowie Beziehungspflege zu Unternehmen im ersten Arbeitsmarkt (S. 2).

Definition berufliche Integration

Für die vorliegende Arbeit steht die Definition von beruflicher Integration für Betroffene, die sich im sekundären, geschützten Arbeitsmarkt durch die Begleitung von arbeitsagogischem Fachpersonal sowie Fachpersonen der Sozialen Arbeit im ersten Arbeitsmarkt integrieren. Bei Bedarf wird dabei das Absolvieren von einer beruflichen Ausbildung angestrebt, um eine berufliche Qualifizierung zu erlangen und somit nachhaltig im Arbeitsmarkt integriert werden zu können.

3 Junge Erwachsene mit Depressionen im Arbeitsmarkt

Die berufliche Integration Junger Erwachsener mit Depressionen stellt eine bedeutende Herausforderung dar, sowohl für die Betroffenen wie auch für die Gesellschaft im Gesamten. Junge Erwachsene stehen beim Einstieg in das Berufsleben an einem entscheidenden Wendepunkt in ihrem Leben, welcher mit hohen Erwartungen, Druck und Unsicherheiten einhergehen kann. Depressionen können die Arbeitsfähigkeit erheblich beeinträchtigen und die Chancen auf eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt verringern.

In diesem Kapitel werden die besonderen Bedingungen und Schwierigkeiten analysiert, mit welchen Junge Erwachsene mit Depressionen in der beruflichen Integration konfrontiert werden können. Es wird beschrieben, wie die Situation für die Jungen Erwachsenen mit Depressionen auf dem Arbeitsmarkt aussieht.

3.1 Junge Erwachsene im Arbeitsmarkt

Der Übergang von der Schule ins Berufsleben kann Junge Erwachsene vor grosse Herausforderungen stellen. Obwohl die Chancen, eine Ausbildung oder Anstellung zu finden, so gut sind wie lange nicht mehr, hat die Vielfalt an Möglichkeiten ebenfalls stark zugenommen. Mit der wachsenden Zahl an Ausbildungsprogrammen und Studiengängen wird die Wahl eines passenden Berufswegs zunehmend komplizierter. Selbst wenn die Entscheidung für eine Ausbildung oder ein Studium nur den ersten Schritt zur beruflichen Qualifizierung darstellt und es viele Optionen zur späteren Neuorientierung gibt, ist diese erste Wahl von erheblicher Bedeutung. Sie legt eine wichtige Grundlage und kann den weiteren Lebensweg massgeblich beeinflussen (Quenzel & Hurrelmann, 2022, S. 124).

Wie bereits im Kapitel 2.1 beschrieben, hat die SKOS (2021) festgestellt, dass Junge Erwachsene ein erhöhtes Armutsrisiko mit sich bringen. Die Ursachen dafür, dass die Sozialhilfequote der Jungen Erwachsenen hoch ist, sind gemäss der SKOS den zahlreichen Übergängen in dieser Altersspanne geschuldet. Für den erfolgreichen Einstieg in die Berufswelt ist vor allem die Ausbildung von grosser Bedeutung. Junge Erwachsene mit mangelnder Ausbildung sind in der Sozialhilfe deutlich übervertreten. Die SKOS sieht Verbesserungsbedarf bei den Massnahmen zur Reduktion der Sozialhilfeabhängigkeit Junger Erwachsener. Dabei erwähnt sie die Optimierung der Angebote, welche beispielsweise die Jungen Erwachsenen mit psychischen Problemen beim Einstieg ins Berufsleben unterstützen sollen (S. 3).

3.2 Arbeitsunfähigkeit, Erwerbsunfähigkeit und Arbeitslosigkeit

Arbeitsunfähigkeit und Erwerbsunfähigkeit

Eine Person gilt als arbeitsunfähig, wenn sie aufgrund von gesundheitlichen Einschränkungen ihre aktuelle oder zuletzt ausgeübte Arbeitstätigkeit nicht mehr oder nur noch bedingt ausüben kann (Informationsstelle AHV/IV, 2024a). Die Ursachen dafür können psychisch, wie durch eine Erkrankung an einer Depression sein oder physisch, wie bei chronischen Schmerzen. Ebenfalls führen Verletzungen durch einen Unfall zu einer vorübergehenden oder dauerhaften Arbeitsunfähigkeit. Im Alter können zudem altersbedingte Einschränkungen zur Arbeitsunfähigkeit führen.

Es wird unterschieden, ob eine Person in ihrer Arbeitsunfähigkeit ebenfalls als erwerbsunfähig gilt oder nicht. Zur Erklärung soll das Beispiel einer Person dienen, welche als Maurer:in arbeitet und aufgrund von Rückenproblemen dieser Tätigkeit nicht mehr nachgehen kann. Aufgrund dessen gilt die Person als 100% arbeitsunfähig in ihrer Tätigkeit als Maurer:in. Aus medizinischer Sicht gilt abzuklären, ob die Person in einer anderen Tätigkeit, welche körperlich weniger belastend ist, arbeitsfähig wäre. Trifft dies zu und die Person könnte sich somit ihr Erwerbseinkommen sichern, liegt keine Erwerbsunfähigkeit vor. Bleibt die Person aber in jeglicher für sie zumutbaren Tätigkeit teilweise arbeitsfähig, wird von einer Teil-Erwerbsunfähigkeit gesprochen. Ist aufgrund der gesundheitlichen Einschränkung keine Tätigkeit, auch nicht in einem niedrigen Pensum, vorstellbar, ist die Erwerbsunfähigkeit vollumfänglich gegeben. Das Ausmass der Erwerbsunfähigkeit wird jeweils durch die IV-Stelle festgelegt (ebd.).

Arbeitslosigkeit

Alle Personen, welche bei einem regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) gemeldet sind, werden durch das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) dokumentiert. Als arbeitslos zählen Personen, welche keine Anstellung haben, aber aufgrund ihrer Arbeitsfähigkeit sofort vermittelt werden können (Staatssekretariats für Wirtschaft [SECO], 2023). Im Gegensatz dazu definiert das Internationale Arbeitsamt (ILO) der Begriff der Erwerbslosigkeit umfassender. Zur Erwerbslosigkeit zählen alle Personen der ständigen Wohnbevölkerung, die keine Beschäftigung haben, aktiv nach einer Anstellung suchen und kurzfristig eine Arbeit aufnehmen könnten (BFS, 2021). Personen, die zwar erwerbslos, jedoch nicht beim RAV gemeldet sind, werden in der Schweiz nicht als arbeitslos im Sinne des SECO gezählt (SECO, 2023).

3.2.1 Arbeitslosigkeit bei Jungen Erwachsenen

Gemäss SECO (2024a) wird in der Schweiz bei der Arbeitslosigkeit Junger Erwachsener von der Jugendarbeitslosigkeit gesprochen. Die Jugendarbeitslosigkeit wird getrennt von der allgemeinen Arbeitslosigkeit betrachtet, da sie mit spezifischen Übergangsproblemen in

Zusammenhang steht. Vorwiegend werden zwei Übergänge vollzogen: Übergang 1: Jugendliche im Alter von 15 bis 19 Jahren, die den Wechsel von der obligatorischen Schulzeit zur beruflichen Grundausbildung durchlaufen. Übergang 2: Junge Erwachsene im Alter von 20 bis 24 Jahre, die den Wechsel von der beruflichen Grundausbildung in den Arbeitsmarkt vollziehen.

Der Übergang von der obligatorischen Schule in die berufliche Grundausbildung sowie der anschliessende Übergang in den Arbeitsmarkt erhöhen das Risiko der Arbeitslosigkeit in diesem Alter. In der Schweiz zielt das duale Bildungssystem darauf ab, das Risiko von Arbeitslosigkeit zu verringern. Dazu wird die Ausbildung in der Berufsfachschule mit der praktischen Erfahrung kombiniert. Im internationalen Vergleich fällt auf, dass Jugendliche und Junge Erwachsene in der Schweiz positiv in den Arbeitsmarkt eingebunden sind (ebd.).

Jugendarbeitslosigkeit ist stark von konjunkturellen Schwankungen betroffen. Bei wirtschaftlichen Rückgängen steigt die Quote der Jugendarbeitslosigkeit schneller als die Arbeitslosigkeit bei älteren Arbeitnehmenden, verringert sich aber bei einem wirtschaftlichen Aufschwung auch zügiger. Dies liegt daran, dass Unternehmen in Krisenzeiten oft zuerst Neueinstellungen oder befristete Anstellungen auflösen, welche vermehrt durch Junge Erwachsene besetzt sind. Zudem führen jahreszeitliche Faktoren wie das Beenden im Sommer von einer Schule, einer Ausbildung oder eines Studiums dazu, dass nach Abschluss nicht alle Jugendlichen und Jungen Erwachsenen eine anschliessende Arbeit finden oder in ihrem Ausbildungsbetrieb bleiben können. Daher ist im Sommer jeweils ein Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit zu beobachten. Im Herbst folgt ein weiterer leichter Anstieg, wonach sich die Jugendarbeitslosigkeit im Winter stabilisiert und bis zum nächsten Sommer reduziert (SECO, 2024a).

Unterstützung Junger Erwachsener durch die Arbeitslosenversicherung

Das SECO (2024b) teilt in einem Faktenblatt mit, dass die wichtigsten Grundlagen der Arbeitslosenversicherung (ALV) für Junge Erwachsene im Arbeitslosenversicherungsgesetz (AVIG) und der dazugehörigen Verordnung (AVIV) geregelt sind. Für Junge Erwachsene gelten dabei folgende Richtlinien:

- Junge Arbeitslose haben eine kürzere Maximalbezugsdauer für Taggelder als ältere Arbeitslose.
- Schul- und Studienabgänger:innen, die nicht genügend ALV-Beiträge einbezahlt haben, sind beitragsbefreit, erhalten jedoch eine längere Wartezeit.
- Es wird erwartet, dass Junge Erwachsene ausserhalb ihrer bisherigen beruflichen Tätigkeiten Stellen annehmen (S. 1).

Für die Jungen Erwachsenen steht durch die ALV ein vielfältiges Angebot an Beratung, Vermittlung und arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM) bereit, welche eine schnelle und

langfristige (Wieder-) Eingliederung in den Arbeitsmarkt anstreben. Bei den AMM werden die Übergänge I „Von der Schule in die Berufsausbildung“ und der Übergang II „Von der Berufsausbildung in den Arbeitsmarkt“ angeboten (ebd.).

Übergang I „Von der Schule in die Berufsausbildung“

In erster Linie fallen die arbeitslosen Schulabgänger:innen ohne Abschluss auf Sekundarstufe II in die Zuständigkeit der Berufsbildung. Mit dem Motivationssemster (SEMO) bietet die ALV subsidiär dazu eine unterstützende Massnahme im Übergang I. In der interinstitutionellen Zusammenarbeit (IIZ) wird auf eine enge Kooperation zwischen der ALV, der Berufsbildung und weiteren IIZ-Beteiligten gesetzt. Beim SEMO handelt es sich um ein Beschäftigungsprogramm, welches meistens einen Bildungs- und Praxisteil sowie eine Standortbestimmung mit Coaching beinhaltet. Das Ziel ist es, herauszufinden, welche berufliche Richtung Jugendliche und Junge Erwachsene anstreben möchten. Auf diesem Weg werden Bildungslücken geschlossen und es wird an der Sozialkompetenz der Jugendlichen und Jungen Erwachsenen gearbeitet (ebd., S 1–2).

Übergang II „Von der Berufsausbildung in den Arbeitsmarkt“

Der Übergang II richtet sich an Jugendliche und Junge Erwachsene, welche einen Schulabschluss auf Sekundarstufe II oder eine Berufsausbildung abgeschlossen haben. Dabei wird der Schwerpunkt auf die Integration in den Arbeitsmarkt gelegt. Dabei sollen die Jugendlichen und Jungen Erwachsenen erste berufliche Erfahrungen sammeln und ihre Fähigkeiten vertiefen können. Einem Verlust von bereits erarbeitetem Wissen soll entgegengewirkt werden. Zu den unterschiedlichen Angeboten der AMM zählen beispielsweise ein Berufspraktikum oder diverse Kurse wie ein Bewerbungs-, Sprach- oder Informatikkurs (ebd., S. 2).

3.3 Auswirkungen von Depressionen auf die Arbeits- und Erwerbsfähigkeit

Beinahe einer von sechs Jugendlichen findet nach der obligatorischen Schule keine berufliche Anschlusslösung wie eine Lehrstelle. Dieser Zustand begünstigt entscheidend das Entstehen einer psychischen Störung wie einer Depression. Diesem Verstärken voneinander negativ beeinflussenden Faktoren liegt ein simpler Mechanismus zugrunde: Die Abwesenheit von Ausbildungsmöglichkeiten führt zu einer psychischen Belastung der Jugendlichen. Wiederum haben es Jugendliche mit psychischen Erkrankungen schwer, einen Ausbildungsplatz zu erhalten. Umso wichtiger ist die Förderung von Unterstützungsmassnahmen für Jugendliche und Junge Erwachsene mit Depressionen, um ihnen eine Erstausbildung und damit die Chance auf berufliche Integration zu ermöglichen sowie psychischen Zusatzbelastungen vorzubeugen (Amstad et al., 2022, S. 73).

Morgenroth und Schweikhart (2018) betonen in diesem Zusammenhang die Wichtigkeit einer früh beginnenden Unterstützung der betroffenen Jugendlichen und Jungen Erwachsenen, bedenkt man die Auswirkungen von psychischen Erkrankungen auf fehlende Schul- oder Berufsabschlüsse. Jungen Erwachsenen sollte eine Erlernung von Grundanlagen und -kenntnissen zuteilwerden, welche es ihnen ermöglicht, eine Basis für eine Berufsausbildung oder eine schulische Ausbildung zu erlangen. Ein nachhaltiger Berufseinstieg wird betroffenen Jungen Erwachsenen häufig dadurch verwehrt, dass sie durch das regelmässige Auftreten von Krisensituationen immer wieder aus bestehenden Hilfesystemen herausgerissen werden, Ansprechpersonen dadurch verloren gehen und in neuen Angeboten wieder von vorne begonnen werden muss (S. 256–257).

3.3.1 Spezifische Herausforderungen für Junge Erwachsene mit Depressionen

Junge Erwachsene mit Depressionen tun sich schwer mit den üblichen Anforderungen, welche auf dem Arbeitsmarkt herrschen. Die Auswirkungen der Krankheit sind oft kaum vereinbar mit einem geregelten Arbeitsalltag. Je nach Beginn der Krankheit sind Betroffene in ihrer Entwicklung zurückgeblieben, aber auch ohne Entwicklungsverzögerung fällt es Jungen Erwachsenen schwer, den Forderungen nach Konzentration und Fokus, dem Einhalten von Arbeitszeiten und einem Aufrechterhalten eines Rhythmus nachzukommen. Auch ein krankheitsbedingter fehlender Antrieb kann zu Schwierigkeiten führen, einem geregelten Arbeitsalltag nachzugehen. Bei einer in jungen Jahren einsetzenden Depression kommt erschwerend hinzu, dass soziale Kompetenzen wie Kritik- und Teamfähigkeit oder auch der Umgang mit Hierarchie nicht richtig erlernt werden konnten. Bei Eintritt in die Arbeitswelt wird aber erwartet, dass mit Hierarchien und Kritik umgegangen werden kann und man sich in einer Gruppe integrieren kann. Solche Anforderungen sind für Junge Erwachsene mit Depressionen kaum einzuhalten, es scheitert schon am Antrieb (Morgenroth & Schweikhart, 2018, S. 256).

3.4 Situation auf dem Arbeitsmarkt für Menschen mit Depressionen

Hepp et al. (2011) beschreiben, dass viele Menschen mit Depressionen sich allgemein nicht in der Lage fühlen, auf dem Arbeitsmarkt Fuss zu fassen, obschon dies grundsätzlich gewünscht wäre. Gründe sind einerseits die Angst vor Stigmatisierung, aber auch das Gefühl von fehlender Unterstützung von Seiten der Arbeitgebenden und anderen Akteur:innen sowie zu hohe Erwartungen an die erforderten Fähigkeiten. In Zahlen drückt sich dies dadurch aus, dass im Jahr 2006 ungefähr 21 ProzeCnt der betroffenen Personen, welche sich in einer stationären Behandlung befanden, einer Arbeitstätigkeit nachgingen (S. 673).

Es ist bekannt, dass die Integration im Arbeitsmarkt eine entscheidende Rolle in der Behandlung psychischer Erkrankungen spielt, denn Arbeit ist ein integraler Bestandteil unserer Lebenswelt und fördert die Genesung. Es zeigt sich dennoch oft, dass betroffene Menschen während sehr langer Zeit eine Krankschreibung erhalten und dies ohne Absehbarkeit, wann wieder eine Integration in den Arbeitsmarkt erfolgen soll. Diese Situation begünstigt Ängste und eine gewisse Hilflosigkeit in Bezug auf die Arbeit, denn es ist bekannt, dass ein gelungener Wiedereinstieg auf dem Arbeitsmarkt bei Menschen mit Depressionen durch zu langes Zuwarten oft verhindert wird (Hepp et al., 2011, S. 674).

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, Menschen mit einer psychischen Erkrankung dabei zu unterstützen, weiterhin im ersten Arbeitsmarkt tätig zu sein. Ein spezifisches Angebot ist das „Supported Employment“. Dieses Konzept beabsichtigt die Integration von betroffenen Menschen vor Ort in der Arbeitsstelle. Die Zielgruppe besteht einerseits aus Personen, welche keine Arbeitsstelle mehr haben. Für diesen Fall wird ein angemessener Arbeitsort im ersten Arbeitsmarkt gewählt. Andererseits richtet sich das Angebot an betroffene Menschen, welche kurz vor einer Kündigung stehen oder diese bereits erfolgt ist. Hierbei erfolgt das Angebot im Zusammenwirken mit dem aktuellen Arbeitgeber oder der aktuellen Arbeitgeberin. Die praxisnahen Voraussetzungen während der Wiedereingliederung im ersten Arbeitsmarkt unterstützt die Genesung der Betroffenen. Wenn angezeigt, können auch Stellenanforderungen geändert werden. Ein persönlicher Arbeitscoach unterstützt auf dem Weg, spendet Halt und ist in regem Austausch mit der betroffenen Person sowie der arbeitgebenden Institution und führt Beratungen bezüglich Krankheitsaufklärung und deren Auswirkungen durch. Ein wichtiger Teil der Arbeit des Coaches ist zudem die Netzwerkarbeit, Behandlungs- und Finanzplanung mit involvierten Drittpersonen wie der Ärzteschaft und diversen Versicherungen (ebd., S. 672).

4 Unterstützungssystem Kanton Bern

Im Kanton Bern wird Jungen Erwachsenen mit Depressionen ein Unterstützungssystem mit verschiedenen Akteur:innen geboten, welche sie beim Einstieg in die berufliche Integration begleiten soll. Die Angebote des Unterstützungssystems sollen dabei auf die Bedürfnisse der Jungen Erwachsenen mit Depressionen abgestimmt sein. Für die vorliegende Arbeit wurde der Fokus auf die Unterstützung durch das BIAS-Konzept, das Case Management Berufsbildung sowie die Invalidenversicherung gelegt. Dabei ist es den Verfasserinnen der vorliegenden Arbeit wichtig zu betonen, dass das Unterstützungssystem des Kanton Berns für Junge Erwachsene mit Depressionen durch die drei genannten Akteur:innen längst nicht abschliessend ist.

Da in der vorliegenden Arbeit die drei Akteur:innen des Unterstützungssystems des Kanton Bern aus einer Vielzahl ausgewählt wurden, wird nachfolgend die Auswahl dieser drei Akteur:innen begründet, bevor sie anschliessend konkret erläutert werden.

Auswahl der Akteur:innen

Die Kombination dieser drei Akteur:innen spiegelt einen interdisziplinären Ansatz wider. Das BIAS-Konzept unterstützt bei der beruflichen Integration, das Case Management verbindet verschiedene Ressourcen und Dienstleistungen und die Invalidenversicherung bietet finanzielle Sicherheit. Diese Vielschichtigkeit ist entscheidend, um den komplexen Bedürfnissen Junger Erwachsener mit Depressionen gerecht zu werden.

Die Auswahl der Akteur:innen basiert zusätzlich auf dem Zugang der Verfasserinnen der Arbeit zu Fachleuten und deren Expertise im Bereich der beruflichen Integration. Im Kapitel 6 werden die wertvollen praxisnahen Einblicke der Interviews mit Fachleuten aus dem BIAS-Konzept, dem Case Management Berufsbildung und der Invalidenversicherung zusammengetragen und im Kapitel 7 der Literaturrecherche gegenübergestellt.

BIAS-Konzept

Das BIAS-Konzept (Beschäftigungs- und Integrationsangebote in der Sozialhilfe) bietet für Junge Erwachsene mit Depressionen, welche sich in der Sozialhilfe befinden, durch seine individuellen Arbeitstrainings, Coachings und Bildungsmöglichkeiten bedürfnisorientierte Unterstützung. Die massgeschneiderte Vorgehensweise kann sich als besonders wertvoll erweisen, da sie den Jungen Erwachsenen mit Depressionen in der beruflichen Integration beratend zur Seite steht. Zudem wird durch diese Unterstützung auch die persönliche Entwicklung, wie das Selbstvertrauen, gestärkt. Es ist wichtig zu beachten, dass dieses Konzept die Voraussetzung mit sich bringt, Sozialhilfe zu beziehen. Demnach könnte das Stigma verstärkt werden, dass alle Jungen Erwachsenen mit Depressionen bei der Sozialhilfe gemeldet sind. Dies ist jedoch nicht der Fall. Vielmehr ist das BIAS-Konzept eine

Unterstützung für Sozialhilfebeziehende, worunter auch die Jungen Erwachsenen mit Depressionen zählen können.

Case Management Berufsbildung (CMBB)

Das Case Management Berufsbildung ist darauf ausgerichtet, die Jungen Erwachsenen spezifisch in der beruflichen Integration zu begleiten. Dabei wird das Gesamtsystem betrachtet und nicht rein auf die berufliche Integration gesetzt. Durch das Miteinbeziehen der verschiedenen Lebensbereiche der Jungen Erwachsenen wird eine ganzheitliche Unterstützung gewährleistet. Die Zusammenarbeit mit verschiedenen Institutionen und Akteur:innen sollen den Jungen Erwachsenen dabei die bestmögliche Unterstützung bieten.

Invalidenversicherung (IV)

Die Invalidenversicherung bietet neben der beruflichen und gesellschaftlichen Integration die finanzielle Unterstützung. Ergibt eine Abklärung bei der IV einen Anspruchsbedarf, können Junge Erwachsene mit Depressionen den Zugang zu Rehabilitationsmassnahmen und Eingliederungsprogrammen erhalten. Diese Massnahmen sind für die Verbesserung der Arbeitsqualität und besonders für die Lebensqualität im Gesamten entscheidend. Die IV verfolgt damit einen integrativen Ansatz, welcher sowohl die psychischen als auch die sozialen und beruflichen Aspekte der Klientel berücksichtigt.

Die drei Akteur:innen können sowohl miteinander arbeiten als auch unabhängig voneinander agieren. Dennoch sind sie alle auf weitere Fachpersonen und Institutionen angewiesen, um Fortschritte bei der beruflichen Integration von Jungen Erwachsenen mit Depressionen zu erreichen.

4.1 BIAS-Konzept

In diesem Kapitel wird das BIAS-Konzept im Kanton Bern als ein Angebot im Unterstützungssystem vorgestellt.

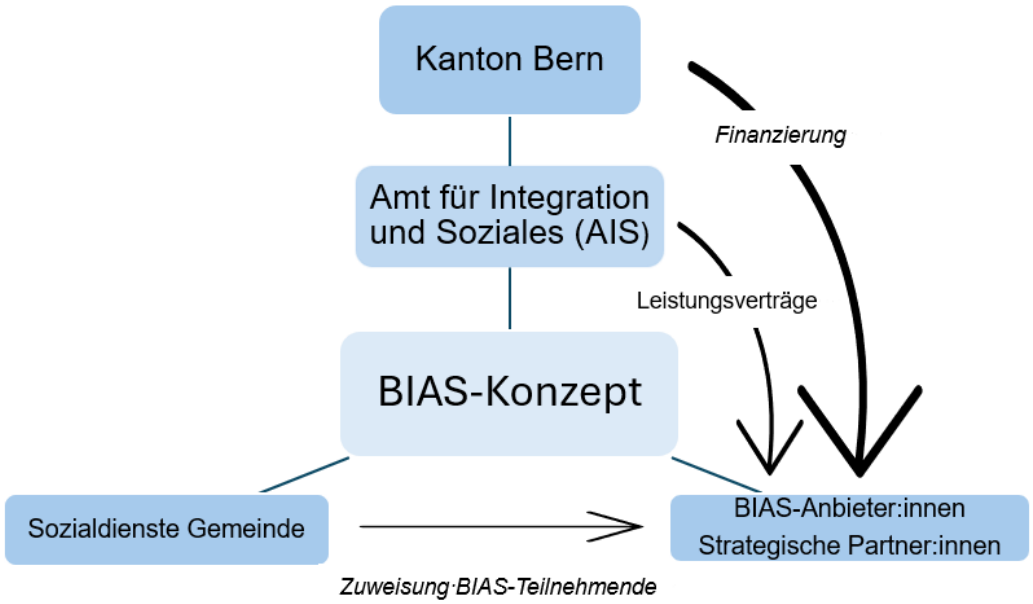
Die Abkürzung BIAS steht für **B**eschäftigungs- und **I**ntegrations**a**ngebote in der **S**ozialhilfe. Das Konzept steht dem Kanton Bern seit dem Jahr 2006 zur Verfügung. Das Konzept wurde seither regelmässig überprüft, optimiert und weiterentwickelt (Kanton Bern, 2024, S. 3).

Wie funktioniert das Konzept im Detail? Das **A**mt für **I**ntegration und **S**oziales (AIS) ist dafür verantwortlich, dass geeignete Beschäftigungs- und Integrationsangebote entsprechend dem Sozialhilfegesetz bereitgestellt und umgesetzt werden (ebd., S. 4). Die berufliche und soziale Integration stehen bei den Angeboten im Zentrum.

Öffentliche oder private Organisationen stellen BIAS-Angebote beziehungsweise Leistungen zur Verfügung und werden als strategische Partner oder Leistungsvertragsnehmer im Konzept benannt (Kanton Bern, 2024, S. 4–5). Die Projekte des BIAS werden seit der Gesetzesrevision in der Sozialhilfe im Jahr 2012 durch den Kanton finanziert (ebd., S. 3). Deshalb werden zwischen den Anbietenden von BIAS-Angeboten und dem AIS Leistungsverträge abgeschlossen. Das ermöglicht der AIS die Steuerung von BIAS-Angeboten (ebd., S. 4). Die AIS kann ihre strategischen Partner:innen bestimmen (ebd., S. 5).

Sozialdienste und Gemeinden weisen BIAS-Teilnehmende den BIAS-Angeboten zu. Ihnen wird im Konzept eine zuweisende Funktion erteilt. Die Fallführung und Verantwortung über das Klienten-Dossier wird bei den Sozialdiensten belassen (ebd., S. 5).

Abbildung 6: *Darstellung Funktionsweise BIAS-Konzept*



BIAS-Leistungsangebot

Was ist das Ziel des BIAS-Konzepts? Sozialhilfebeziehende sollen durch gezielte und individuelle Förderung ihre Kompetenzen erweitern können, um arbeitsmarktfähig zu werden. Dazu wird ihnen ein Leistungsangebot zur Verfügung gestellt, welches unterschiedliche Produkte beinhaltet. Das Ziel des Konzepts ist es, durch die Integrationsförderung eine berufliche Integration anzustreben und eine Eingliederung im ersten Arbeitsmarkt (Kanton Bern, 2024, S. 9).

Die Produkte sind aufeinander abgestimmt und bauen aufeinander auf. Nachfolgend werden aus dem Leistungsangebot jene Angebote erläutert, welche im Zusammenhang mit der Zielgruppe von Jungen Erwachsenen mit Depressionen stehen.

BI (Berufliche Integration)

Das Angebot der beruflichen Integration (BI) steht arbeitsfähigen sowie vermittelbaren Sozialhilfebeziehenden zur Verfügung, die im Begriff sind, im Arbeitsmarkt Fuss zu fassen. Ziel des Angebotes ist die Integration im Arbeitsmarkt und die Stärkung der Fach-, Selbst- und Sozialkompetenzen. Damit die Ziele von den Betroffenen erreicht werden können, sollen Bildungs- und Qualifizierungseinsätze im sekundären oder ersten Arbeitsmarkt absolviert werden. Des Weiteren werden Betroffene von Fachpersonal aus dem BIAS-Konzept begleitet. Es stehen ihnen Coachings und Standortgespräche zur Verfügung. Ebenso erhalten sie Unterstützung in der Erarbeitung der notwendigen Kompetenzen und Stellensuche inklusive dem Bewerbungsprozess (Kanton Bern, 2024, S. 9–10).

BIP (Perspektive auf berufliche Integration)

Arbeitsfähige Sozialhilfebeziehende, welche noch nicht vermittelbar oder arbeitsmarktfähig sind, können das Angebot der Perspektive auf berufliche Integration (BIP) nutzen. Die BIP ist eine vorbereitende Massnahme, um Voraussetzungen zu schaffen für weitere Anschlusslösungen, beispielsweise der BI. Insbesondere sollen bei Jugendlichen und Jungen Erwachsenen Voraussetzungen geschaffen werden, damit ein Ausbildungsstart möglich wird, ein Brückenangebot genutzt werden kann oder der Übertritt in den Arbeitsmarkt möglich wird. Damit diese Ziele erreicht werden können, sollen Bildungs- und Qualifizierungseinsätze im sekundären oder ersten Arbeitsmarkt absolviert werden. Des Weiteren werden Jugendliche und Junge Erwachsene von Fachpersonal aus dem BIAS-Konzept begleitet. Es stehen ihnen Coachings und Standortgespräche zur Verfügung sowie Unterstützung in der Erarbeitung von Kompetenzen, um mit den psychosozialen Problemen im Arbeitskontext einen Umgang zu finden (Kanton Bern, 2024, S. 11).

SI (Soziale Integration)

Sind Sozialhilfebeziehende nicht arbeitsfähig und mittelfristig nicht arbeitsmarktfähig, steht ihnen das Angebot der sozialen Integration zur Verfügung. Dabei steht die Stabilisierung von Gesundheit und sozialer Situation sowie die Förderung der sozialen Integration im Zentrum. Die Klientel soll mit eigenen Ressourcen eine Stabilisierung in der persönlichen, gesundheitlichen und sozialen Situation erlangen. Fachpersonal begleiten Betroffene in der Erarbeitung von Grund- und Schlüsselkompetenzen, um mit psychosozialen Problemen einen Umgang zu finden sowie eine Tagesstruktur zu erarbeiten. Dazu stehen der Klientel und den Fachpersonen aus dem BIAS-Konzept Coachinggespräche und Standortbestimmungen zur Verfügung. In diesen Gesprächen sollen ebenso Zukunftsperspektiven und Motivation für Arbeitseinsätze erarbeitet werden (Kanton Bern, 2024, S. 12).

4.2 Case Management Berufsbildung

Um den Begriff "Case Management Berufsbildung" zu verstehen, ist es zunächst wichtig, das Konzept des "Case Managements" selbst zu erläutern. Mit diesem Verständnis kann anschliessend spezifisch auf das Case Management Berufsbildung eingegangen werden.

4.2.1 Case Management

Bei der vorliegenden Arbeit wird für die Definition des Begriffes „Case Management“ diejenige des Netzwerks Case Management Schweiz verwendet (2022, S. 4). Das Netzwerk Case Management Schweiz ist ein Verein, der Fachpersonen und Institutionen eine Plattform für den Austausch bietet. Ein Grundlagendokument bietet ein Orientierungsrahmen für fachliche Standards und deren Anwendung in den Wirkungsfeldern.

Für die folgende Definition stützt sich das Netzwerk Case Management auf den aktuellen Fachdiskurs, unter Berücksichtigung der Heterogenität der Anwendungsbereiche der Schweiz:

> Case Management ist eine Handlungsmethode zur strukturierten und koordinierten Gestaltung von Unterstützungs- und Beratungsprozessen. In einem systematisch geführten, kooperativen Prozess werden Menschen in komplexen Problemlagen ressourcen- und lösungsorientiert unterstützt und auf den individuellen Bedarf abgestimmte Dienstleistungen erbracht. Die Erreichung gemeinsam vereinbarter Ziele wird angestrebt, wobei die Nachhaltigkeit im Fokus der Zielerreichung steht. Case Management will Grenzen von Organisationen und Professionen überwinden und eine organisationsübergreifende Steuerung des Unterstützungsprozesses gewährleisten. Dazu werden Netzwerke initiiert und gepflegt. Case Management respektiert die Autonomie der Zielpersonen, berücksichtigt die Anforderungen des Datenschutzes und nutzt und schont die Ressourcen der Zielperson und des Unterstützungssystems. Die bedarfsbezogene Weiterentwicklung des Versorgungsangebotes wird gefördert. (Netzwerk Case Management Schweiz, 2022, S. 4)

Nach dem Netzwerk Case Management Schweiz (2022) handelt es sich beim Case Management um eine Methode, die eingesetzt wird, wenn mehrere Akteur:innen in einen Unterstützungs- und Beratungsprozess eingebunden sind. Die Methode überwindet organisatorische und berufliche Grenzen, fördert die Zusammenarbeit über Institutionen hinweg, wobei der Case Manager oder die Case Managerin die Steuerung übernimmt. Das Case Management folgt einem systematischen Ablauf, in welchem Case Manager:innen den Prozess steuern und einzelfallbezogene Unterstützung bereitstellen. Komplexität entsteht, wenn mehrere Lebensbereiche bei der Zielperson betroffen sind und Koordination erforderlich ist. Der Fokus liegt auf den Ressourcen der Zielperson und einem lösungsorientieren Vorgehen. Der Prozess des Case Managements zeigt sich zielorientiert. Die Ziele, welche

partizipativ mit der Zielperson festgelegt werden, richten sich nach dem definierten Bedarf und werden angestrebt, um langfristige Ergebnisse zu erreichen. Die Autonomie der Zielperson wird respektiert, ebenso wie der Datenschutz, wobei der Austausch von Informationen transparent und einvernehmlich erfolgt. Ressourcen der Zielpersonen und des Unterstützungssystems werden genutzt, um eine effektive Versorgung sicherzustellen. Das Case Management fördert zudem die Weiterentwicklung von Versorgungsangeboten, indem es beispielsweise bestehende Lücken identifiziert (S. 4–6).

Die drei Ebenen im Verfahren Case Management

Einzellfallebene (Mikro)

Das Case Management konzentriert sich auf der Einzelfallebene gezielt auf die Zielperson. Das Unterstützungssystem der Zielperson soll in den Prozess des Case Managements eingebunden werden. Es erfolgt die Anwendung der definierten Prozessschritte, welche individuell auf die jeweilige Zielperson angepasst wird (Monzer, 2018, S. 8; Netzwerk Case Management Schweiz, 2022, S. 6).

Organisationsebene (Meso)

Die Organisationsebene regelt, wie der Namen bereits andeutet, die Rahmenbedingungen innerhalb und zwischen Organisationen. Es erfordert innerhalb der Organisation einen klaren Auftrag, klare Zielsetzungen, ein Konzept, Strukturen und Abläufe. Ausserhalb der einzelnen Organisation bedarf es eine kooperative Zusammenarbeit mit weiteren involvierten Fachstellen (Netzwerk Case Management Schweiz, 2022, S. 6).

Versorgungsebene (Makro)

Das Case Management ist besonders wirkungsvoll, wenn es in einer umfassenden Gesundheitspolitik und Sozialplanung integriert ist. Es geht um eine effiziente und bedürfnisorientierte Steuerung der Unterstützungssysteme, um eine Weiterentwicklung der Versorgungssysteme sicherzustellen (ebd.).

Die Prozessschritte im Verfahren Case Management

Das Verfahren des Case Managements wird in fünf Prozessschritte unterteilt, welche in der nachfolgenden Reihenfolge durchlaufen werden (ebd., S 7.).

Tabelle 3: *Prozessschritte Verfahren Case Management*

Prozessschritt	**Beschreibung**
Prozessschritt 1	Clearing und Intake ➢ Aufnahme klären
Prozessschritt 2	Assesment ➢ Situation und Bedarf einschätzen
Prozessschritt 3	Ziel- und Handlungsplanung ➢ Ziele definieren und Massnahmen planen
Prozessschritt 4	Durchführung und Leistungssteuerung ➢ Massnahmen umsetzen und überwachen
Prozessschritt 5	Evaluation ➢ Ergebnisse bewerten und Zusammenarbeit beenden

Quelle. Gemäss Netzwerk Case Management, 2022, S. 7

Im Prozessschritt 1 erfolgt eine erste Kontaktaufnahme, in welcher eine Einschätzung gemacht wird, durch welche der Beratungsbedarf ermittelt werden soll. Es wird überprüft, ob es sich um einen Case Management-Fall handelt oder nicht. Dabei werden Kriterien wie die Komplexität der Situation und die hohe Akteur:innendichte betrachtet. Im Prozessschritt 2 wird eine systematische Analyse der Situation vorgenommen. Biographische Aspekte und Ressourcen der Zielperson sowie bereits erfolgte Lösungsversuche werden erfasst und eine gemeinsame Einschätzung der Gesamtsituation getätigt. Im Prozessschritt 3 wird eine zielorientierte Handlungsplanung definiert und Kriterien festgehalten, wodurch die Zielüberprüfung erfolgen kann. Im Prozessschritt 4 werden die verschiedenen Unterstützungsangebote miteinander vernetzt und koordiniert. Es benötigt die Kooperation von unterschiedlichen Akteur:innen, welche auf ein gemeinsames Ziel hinarbeiten. Im Prozessschritt 5 werden die festgelegten Ziele evaluiert und die Zusammenarbeit wird beendet. Die Bewertung der Qualität der Massnahmen bietet die Chance, mögliche Angebotslücken identifizieren zu können (Netzwerk Case Management Schweiz, 2020, S. 7–10).

4.2.2 Case Management in der Sozialen Arbeit

Nach Neuffer (2013) definiert sich Case Management in der Sozialen Arbeit durch eine reflektierte Arbeitsbeziehung und ein zielgerichtetes Verfahren, welches Erfolge beobachtet und abschliessend evaluiert. Es erfordert fallspezifische Netzwerkarbeit mit professionellen Dienstleistenden und Unterstützenden aus dem Umfeld sowie eine aktive Teilnahme an der Strukturierung von Dienstleistungen (S. 33–34).

Eine vertrauensvolle Beziehung zwischen Klient:in und Case Manager:in ist entscheidend für ein gewinnbringendes Case Management. Die Beziehung orientiert sich dabei an personalen und sachlichen Themen und der Fokus wird auf die Bedürfnisse der Klientel gelegt. Im Vordergrund sollen die fachlich-ethischen Standards stehen und weniger das Einsparen von finanziellen Leistungen. Wird der Beziehungsaspekt vernachlässigt, kann dies zu einer Instrumentalisierung des Case Management-Prozesses führen, wodurch keine positiven Veränderungen resultieren. Neben der Beziehungsarbeit sind die Fallsteuerung und die personale sowie institutionelle Netzwerkarbeit grundlegende Elemente des Case Managements (ebd., S. 34).

4.2.3 Case Management Berufsbildung

Das Case Management Berufsbildung begleitet Jugendliche und Junge Erwachsene, welchen den Weg zu einer Berufsausbildung oder in den ersten Arbeitsmarkt aufgrund mehreren Schwierigkeiten nicht selbständig gelingt (BIZ, o. D.).

Verfahren Case Management Berufsbildung

Zu den Lebensbereichen, in welchen die Jungen Erwachsenen auf die Unterstützung durch das CMBB angewiesen sind, gehört die Gesundheit, in welcher oftmals psychische Einschränkungen die Ursache sind. Zu beachten ist, dass es für die Aufnahme ins CMBB Ausschlusskriterien gibt. Im Fall einer gesundheitlichen Einschränkung kommt es zum Ausschluss, wenn diese akut ist (Bader et al., 2018, S. 27).

Die Begleitung bei Jungen Erwachsenen durch das CMBB dauert so lange an, bis alle Beteiligten in der Lage sind, eine positive Prognose für die Zukunft zu geben. Frühstens sei dies nach dem ersten Ausbildungsjahr. Wenn die Statistik berücksichtig wird, ist der Durschnitt der Jugendlichen und Jungen Erwachsenen nach 19 Monaten nicht mehr auf die Begleitung durch das CMBB angewiesen (ebd.).

Im Kanton Bern werden im Jahr ungefähr 500 von 1‘300 Begleitungen durch das CMBB abgeschlossen. Bei knapp einem Drittel wird der Abschluss durch einen Abbruch verursacht, auf welchen meistens fehlende Motivation zurückzuführen ist. Bei jedem Abbruch bleibt die Möglichkeit bestehen, sich zu einem späteren Zeitpunkt erneut an das Unterstützungsangebot des CMBB zu wenden. Bei den erfolgreich abgeschlossenen Fällen meldet sich das CMBB ein halbes Jahr nach Abschluss bei der Klientel, um zu erfragen, wie die aktuelle Situation aussieht. Bei Bedarf wird die Begleitung wieder aufgenommen. Durch dieses Verfahren soll die Nachhaltigkeit des CMBB gesichert werden. Auf der Webseite der BIZ Berufsberatungs- und Informationszentren des Kanton Berns wird festgehalten, wie die Zusammenarbeit zwischen dem CMBB und den Sozialdiensten und/oder der Eingliederungsfachperson der Invalidenversicherung Kanton Bern (IVBE) aussehen soll (ebd.).

Zusammenarbeit IV

Seit Beginn des Jahres 2022 arbeitet das CMBB und die IV-Stelle bei Jugendlichen und Jungen Erwachsenen, welche gesundheitliche Probleme mit sich bringen, enger zusammen. Dies erscheint sinnvoll, da die verschiedenen Lebensbereiche mit ihren individuellen Herausforderungen einander beeinflussen. Leiden Junge Erwachsene beispielsweise an Depressionen, ist davon auszugehen, dass nicht nur der Bereich der Gesundheit, sondern beispielweise ebenfalls die Berufswahl betroffen ist (Invalidenversicherung, 2023).

4.3 Invalidenversicherung

In diesem Kapitel wird der Zweck der Invalidenversicherung und die Leistungen für Jugendliche und Junge Erwachsene kurz beschrieben und arbeitsmarktpolitische Entwicklungen erläutert, welche den Ausbau von Eingliederungsmassnahmen hervorgebracht haben.

Zweck der Invalidenversicherung

Die Invalidenversicherung ist eine Sozialversicherung der Schweiz. Nach dem Art.1a Abs. a des Invalidenversicherungsgesetz vom 19. Juni 1959 (IVG; SR 831.20) soll diese Sozialversicherung den Zweck erfüllen, eine drohende Invalidität zu verhindern und eingetretene Invalidität zu vermindern oder zu beheben. Dies soll „mit geeigneten, einfachen und zweckmässigen Eingliederungsmassnahmen“ erreicht werden (Art.1a Abs. a des Invalidenversicherungsgesetz vom 19. Juni 1959 (IVG; SR 831.20)). Ökonomische Schäden aufgrund von Invalidität sollen mit einer Rente den „Existenzbedarf ausgleichen“ (Art.1a Abs. b des Invalidenversicherungsgesetz vom 19. Juni 1959 (IVG; SR 831.20)).

Nach dem BSV (2021) verfolgt die Invalidenversicherung die Arbeitsmarktpartizipation. Die Integration von Betroffenen durch das Partizipieren am Arbeitsmarkt hat zum Ziel, dass sie wieder arbeitsmarktfähig und vermittelbar werden sowie in der Lage sind, ihren Lebensunterhalt selbst zu bewältigen (BSV, 2021). Der Fokus der Invalidenversicherung liegt demnach stärker auf der beruflichen Integration.

Arbeitsmarktpolitische Entwicklungen

Arbeitsmarktpolitische Entwicklungen stehen in Zusammenhang mit dem Strukturwandel in der Sozialpolitik. Diese Entwicklungen halten bis heute an und waren wiederum der Auslöser für Gesetzesrevisionen in der Invalidenversicherung (Vaudt, 2022, S. 141; Wyer, 2014, S. 51). Um ein Verständnis für die Arbeitsmarktpolitischen Entwicklungen zu erarbeiten, ist eine Erläuterung der historischen Entwicklungen nötig.

Historische Entwicklungen

Aufgrund der Weltwirtschaftskrise in den Jahren 1928-1933 entwickelte in den 1930er-Jahren John Maynard Keynes als britischer Ökonom die *General Theory*. Seine Theorie sagt aus, dass während Krisenzeiten der Staat in die Wirtschaft eingreifen kann, genannt Fiskalpolitik (Vaudt, 2022, S. 164–165). Der Keynesianismus mit dem Fokus auf Förderung des Sozialstaats, Sozialversicherungen, Bildung von Gewerkschaften sowie Stärkung von Gerechtigkeit wirkte weiter während der Nachkriegszeit. Gegen Ende des 20. Jahrhunderts setzte sich zunehmend der Finanzmarktkapitalismus durch, auch Neoliberalismus genannt. Vertreter:innen der ökonomischen Lehre waren Margaret Thatcher aus Grossbritannien und Ronald Reagan aus den Vereinigten Staaten (ebd., S. 141, 150–151). Die 1990er-Jahren waren von wirtschaftlichen Reformen geprägt, wodurch sich der Sozialkapitalismus zum

Neoliberalismus herausbildete (ebd., S.141). Der Fokus des Neoliberalismus liegt auf den Finanzmärkten. Mit diesem Strukturwandel reduziert sich der Sozialstaat und ein unternehmensfreundliches Klima wird gefördert. Internationale Arbeits- und Gütermärkte florieren und Handelsabkommen sind im Trend. Es ist eine Machtverschiebung vom Produktions- zum Finanzsektor zu beobachten (ebd., S. 151–152).

In der gegenwärtigen Epoche des Spätkapitalismus ist der Neoliberalismus wirksam. Auf sozialpolitischer Ebene wurde der Sozialkapitalismus mit dem fürsorglichen Wohlfahrtsstaat und der wachsenden sozialen Sicherung durch den Neoliberalismus zu einem aktivierenden Sozialstaat umgebaut (Vaudt, 2022, S. 144). Nadai (2007) beschreibt, dass sich der Wandel zum aktivierenden Sozialstaat in allen westlichen Staaten vollzog und in der Sozialpolitik einen starken Strukturwandel hervorbrachte. Der Sozialstaat wurde kritisiert für seine passive Anspruchshaltung gegenüber der Bürger:innen, dem Setzen von falschen Anreizen sowie fehlender Förderung der Eigeninitiative. Die Betroffenen haben Leistungen bezogen, wurden aber nicht gefördert. Mit dem Wandel zum aktivierenden Sozialstaat wurde auf eine zeitgemässe Sozialpolitik gesetzt, die die Bürger:innen darin befähigt, die eigenen Problemlagen zu bewältigen und die Eigenverantwortung zu fördern (S. 11). Die Sozialpolitik mutierte zu einer Aktivierungspolitik; keine Leistung ohne Gegenleistung, Workfare anstelle von Welfare (ebd., S. 10).

Die Sozialpolitik wurde durch den aktivierenden Sozialstaat „in den Dienst von Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik gestellt“ (Nadai, 2007, S. 11). Ziel davon ist es, im internationalen Standortwettbewerb die Konkurrenzfähigkeit der Schweiz zu stärken. Um dieses Ziel zu erreichen, investiert der Staat in das Humankapital der Bürgerinnen und Bürger, in Erziehung, Bildung und Familie. Bei Personen mit Unterstützungsbedarf wird bei der Wettbewerbsfähigkeit im Arbeitsmarkt angesetzt (ebd.).

Mit dem Wandel zur Aktivierungspolitik gingen Gesetzesrevisionen in den Unterstützungssystemen einher. Allen voran in der Arbeitslosenversicherung, darauf folgte die Sozialhilfe, gefolgt von der Invalidenversicherung (ebd., S. 12). Im nächsten Unterkapitel wird spezifisch auf den Ausbau der Eingliederungsmassnahmen eingegangen, welche die sozialpolitischen Entwicklungen in der Invalidenversicherung bewirkt haben.

Ausbau der Eingliederungsmassnahmen

Nach der 4. IV-Revision im Jahr 2005 wurden „die Massnahmen zur beruflichen Integration ausgebaut“ (Wyer, 2014, S. 63). Mit dem Leitsatz „Eingliederung vor Rente“ (Informationsstelle AHV/IV, 2024b) entwickelte sich die Invalidenversicherung nach der 5. und 6. IV-Revision „von einer Rentenversicherung zu einer eingliederungsorientierten Versicherung“ (ebd., S. 65). Die Invalidenversicherung nutzt zuerst alle Eingliederungsmassnahmen, die in Frage kommen, um

eine Person beruflich zu integrieren, bevor ein Rentenanspruch geprüft wird. Die Rentenprüfung schliesst den Eingliederungsprozess ab (Informationsstelle AHV/IV, 2024b).

Nach den Gesetzesrevisionen geht die Invalidenversicherung besonders „auf Jugendliche und Menschen mit psychischer Beeinträchtigung“ ein (Benz, 2022). Junge Erwachsene sind durch ihre psychischen Herausforderungen zusätzlich belastet, nebst der Bewältigung des sozialen Übergangs aus der Schule in die Berufswelt.

Des Weiteren sind es die psychischen Erkrankungen, die am häufigsten zu einer IV-Berentung führen. Aufgrund dessen werden Jugendliche und Junge Erwachsene im Alter von 13-25 Jahren von der IV unterstützt, welche geringe oder keine Erwerbserfahrung besitzen und ein Invaliditätsrisiko mit sich tragen (Benz, 2022).

Leistungen für Jugendliche und Junge Erwachsene

Ab dem 13. Altersjahr werden Jugendlichen zahlreiche Leistungen zur beruflichen Eingliederung zur Verfügung gestellt. Mit gezielten Massnahmen zu einer erstmaligen beruflichen Ausbildung werden sie unterstützt. Das Angebot der Berufsberatung oder die Unterstützung bei der Ausbildungsplatzsuche kann während der Präsenzpflicht am Schulunterricht in Anspruch genommen werden. Des Weiteren stehen den Jugendlichen und Jungen Erwachsenen vorbereitende Massnahmen zur Verfügung, wie beispielsweise die berufliche Eignungsabklärung (Bundesamt für Sozialversicherungen, 2022, S. 6).

Des Weiteren können Jugendliche und Junge Erwachsene bis zum 25. Altersjahr von Integrationsmassnahmen profitieren, wenn sie „ ... noch nicht erwerbstätig waren und von einer Invalidität bedroht sind“ (Bundesamt für Sozialversicherungen, 2022, S. 6).

5 Die Rolle der Sozialen Arbeit

Die Soziale Arbeit nimmt bei der beruflichen Integration von Jungen Erwachsenen mit Depressionen eine bedeutende Funktion ein. Die Entwicklungsaufgabe der beruflichen Identitätsfindung ist für Junge Erwachsene von zentraler Bedeutung für den gesamten Lebensverlauf. Das Finden dieser Identität sowie der Einstieg in den Arbeitsmarkt kann für betroffene Personen zu einer grossen Herausforderung werden.

Fachpersonen der Sozialen Arbeit haben stets zum Ziel, Junge Erwachsene nachhaltig im Arbeitsmarkt zu integrieren und sie individuell und adressat:innengerecht in diesem Prozess zu begleiten und zu unterstützen. Das Stärken der Selbstwirksamkeit gehört ebenso dazu wie das Fördern von sozialen Fähigkeiten.

Wichtige Aufgaben sind die Beratung der Jungen Erwachsenen hinsichtlich ihrer Möglichkeiten und Ziele, aber auch die Vernetzungsarbeit im Sektor der Arbeitsintegration und des Bildungs- und Arbeitsmarktes.

5.1 Soziale Arbeit und ihre Aufgaben im Kontext der beruflichen Integration Junger Erwachsener mit Depressionen

Die Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe (SKOS) betont in ihren Richtlinien die Bedeutung der nachhaltigen beruflichen Integration Junger Erwachsener. Sie empfiehlt, dass die Jungen Erwachsenen eine Erstausbildung abschliessen, in welcher sie ihre individuellen Fähigkeiten einsetzen können (SKOS-RL, C.6.2 Erläuterung c). Unter einer Erstausbildung auf Sekundarstufe II sind die Berufsausbildung sowie die Allgemeinbildung an einer Fachmittelschule und am Gymnasium einzuordnen. Weiter wird in den Richtlinien festgehalten, dass eine höhere Schulbildung ermöglicht werden sollte, wenn die entsprechenden Fähigkeiten vorliegen (2021, S. 4–5).

Nach Rothgang und Bach (2020) gehören zu den Aufgaben der Sozialen Arbeit, Menschen unterschiedlicher Altersgruppen und ihre Lebensbedingungen aktiv und verändernd zu beeinflussen. Dies geschieht beispielsweise als Prävention, indem die Planung von Massnahmen zur Vermeidung problematischer Entwicklungen erfolgt, zur Korrektur bereits eingetretener Fehlentwicklungen oder zur allgemeinen Optimierung, wodurch Entwicklungsprozesse gefördert werden. Dabei sollten entwicklungspsychologische Erkenntnisse sowie das Wissen aus anderen Disziplinen, wie der Soziologie oder Pädagogik, berücksichtigt werden, um fundierte Entscheidungen zu treffen. Es gilt zu bestimmen, wann, bei wem und in welcher Form eingegriffen werden soll (S. 31).

Borg-Laufs (2011) merkt an, dass die Entwicklungsmöglichkeiten eines Menschen nicht allein durch seine genetischen Eigenschaften, seine psychologischen Merkmale oder durch seine sozialen Erfahrungen beurteilt werden können. Vielmehr erfordert es ein biopsychosoziales Verständnis, in welchem jegliche Faktoren beobachtet werden, welche die Entwicklung beeinflussen. Dieses Verständnis ist Voraussetzung dafür, dass das Verhalten unter Umständen entsprechend beeinflusst werden könnte. Daher müssen sich Sozialarbeitende, deren Aufgabe es ist, Menschen in schwierigen Lebenssituationen zu unterstützen und ihnen beratend zur Seite zu stehen, mit diesen vielfältigen Faktoren auseinandersetzen. Nur dadurch gelingt es ihnen, professionell abwägen zu können, welche Intervention bei welcher Klientel am meisten bewirken kann. Um fundierte Entscheidungen treffen zu können, müssen die Sozialarbeitenden analysieren, welche Interventionen für ihre Klientinnen und Klienten unter bestimmten Bedingungen und in verschiedenen Lebensphasen sinnvoll sind. Um eine erfolgreiche Umsetzung der Interventionen zu begünstigen, müssen sowohl Risikofaktoren minimiert als auch Schutzfaktoren gestärkt werden (S. 15).

5.1.1 Unterstützung in der Bewältigung von Entwicklungsaufgaben

Entwicklungsaufgaben, kritische Lebensereignisse und Alltagsprobleme stellen Anforderungen dar, welche ein Individuum zu bewältigen hat. Zu beachten ist, dass diese Anforderungen nicht identisch mit Belastungen zu verstehen sind. Ob eine Anforderung von einem Individuum als belastend angesehen wird, hängt von den zur Verfügung stehenden Ressourcen und Bewältigungsmöglichkeiten ab. Besitzt ein Individuum ausreichend Ressourcen und Bewältigungsmöglichkeiten, kann die Herausforderung gut gelöst und sogar als positives Ereignis wahrgenommen werden. Sind die Ressourcen für die Bewältigung der Herausforderungen nicht ausreichend, wird die Herausforderung als belastend bewertet und führt zur Überforderung (Eschenbeck & Knauf, 2018, S. 35). Bei den Anforderungen wird zwischen den neutralen Ereignissen und den negativen sowie positiven Ereignissen unterschieden. Ein positives Ereignis könnte beispielsweise eine unerwartete berufliche Beförderung oder der Abschluss eines persönlichen Ziels sein, während ein negatives Ereignis den Verlust eines geliebten Menschen oder eine schwere Erkrankung umfassen könnte. Solche Ereignisse beeinflussen alle Menschen unterschiedlich und erfordern individuelle Bewältigungsstrategien. Hierbei wird erkennbar, dass der Prozess der menschlichen Entwicklung von einer Vielzahl an Einflussfaktoren geprägt wird (Borg-Laufs, 2011, S. 14).

Von zentraler Bedeutung für die Einschätzung der Entwicklung und die daraus potenziell resultierenden Interventionen der Sozialen Arbeit ist das Verhältnis zwischen den Risiko- und Schutzfaktoren, welche ein Mensch mit sich bringt. Ein Risikofaktor wird als solcher beschrieben, wenn eine Eigenschaft beim betroffenen Menschen die Entwicklung einer Störung im Vergleich zu nicht betroffenen Menschen begünstigt. Konträr wird von einem Schutzfaktor gesprochen, wenn eine Eigenschaft beim betroffenen Menschen bewirkt, dass die Wahrscheinlichkeit, eine Störung zu entwickeln, reduziert wird (ebd, S. 42).

5.2 Beratung und Begleitung bei der beruflichen Orientierung

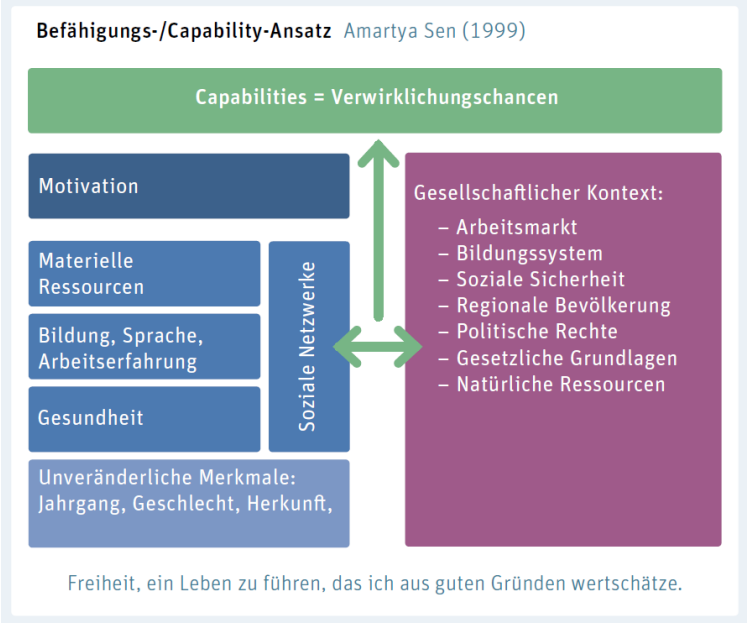
In der Sozialen Arbeit gibt es verschiedene theoretische Konzepte und Modelle, die den Sozialarbeitenden als Orientierung und Unterstützung in ihrer Arbeit mit Klientinnen und Klienten, welche sich in herausfordernden Lebenssituation befinden, dienen. Zwei besonders relevante Konzepte für die berufliche Integration von Jungen Erwachsenen mit Depressionen sind der Befähigungsansatz und das Empowerment. Beide Konzepte betonen die Förderung der Selbstständigkeit und Handlungsfähigkeit.

5.2.1 Modell Befähigungsansatz

Der Befähigungsansatz oder auf Englisch „Capability Approach“ ist ein theoretisch-philosophisches Modell nach Amartya Sen und Martha Nussbaum. Dieses beschreibt die Verwirklichungschancen beziehungsweise Entwicklungsmöglichkeiten einer Person (Fritschi, 2019, S. 5). Das Modell zeigt auf, dass sich die Verwirklichungschancen aus der wechselwirkenden Beziehung zwischen individuellen Ressourcen einer Person und dem gesellschaftlichen Kontext ergeben. Konkret geht es im Befähigungsansatz darum, „zu welchem Grad ein Individuum die Freiheit hat, ein Leben zu führen, das es aus guten Gründen wertschätzt“ (Sen 1999, zitiert nach Fritschi, 2019, S. 5). Der Ansatz geht der Frage nach, was es zu einem erfüllten Leben benötigt und welche Voraussetzungen dafür gegeben sein müssen (Graf et al., 2013, S. 7). Die nachfolgende *Abbildung 7* zeigt die wechselwirkende Beziehung auf.

Die individuellen Ressourcen einer Person sind blau eingefärbt, der gesellschaftliche Kontext ist lila eingefärbt und die Verwirklichungschancen sind grün eingefärbt.

Abbildung 7: *Modell des Befähigungsansatzes*



Quelle. Fritschi, 2019, S. 7

Nach Graf et al. (2013) ist der Befähigungsansatz in unterschiedlichen wissenschaftlichen Disziplinen einsetzbar, beispielsweise in der Sozialen Arbeit, der Politik oder in zivilgesellschaftlichen Engagements. Mehrheitlich werde der Befähigungsansatz dort herangezogen, wo Mangel an Verwirklichungschancen bestehen, um dessen Ausgangslage zu erfassen und den Mangel zu bekämpfen (S. 7).

Aus sozialarbeiterischer Perspektive kann das Modell des „Capability Approach“ als Assessment-Instrument genutzt werden. Es kann hilfreich sein, sich einen Überblick über die Ausgangslage der Klientel zu verschaffen, um darauf aufbauend mögliche Ansätze für die Zusammenarbeit zu entwickeln.

Umsetzung Befähigungsansatz

Bereits das Einsetzen des Modells als Assessment-Instrument ist bei der Umsetzung des Befähigungsansatzes zu verorten. Die weitere Umsetzung kommt dem handlungsleitenden Konzept des Empowerments nahe. Bewirkt die Ressourcenförderung der Klientinnen und Klienten ein erfolgreiches Zusammenspiel mit dem gesellschaftlichen Kontext, kann von einer Befähigung der Person ausgegangen werden, dessen Verwirklichungschancen sich erhöhen können (Fritschi, 2020, S. 26). Damit Sozialarbeitende ihr methodisches Handeln in der Praxis begründen können, kann das handlungsleitende Konzept des Empowerments als Unterstützung in der Umsetzung des Befähigungsansatzes in der Zusammenarbeit mit der Klientel dienen. Im nächsten Kapitel wird aufgrund dessen das handlungsleitende Konzept des Empowerments erläutert.

5.2.2 Empowerment als handlungsleitendes Konzept der Sozialen Arbeit

Nach Chehata et al. (2023) wird der Begriff Empowerment in vielen unterschiedlichen Kontexten verwendet. Ausserhalb der Sozialen Arbeit wird Empowerment ebenso in der Politik, der Psychiatrie, der Industrie oder in Managementkonzepten angewandt (S.22). Das Empowerment entsprang in den 1960er Jahren durch soziale Bewegungen in westlichen, kapitalistischen Gesellschaften. Akteuren Gruppen haben sich aufgrund von Benachteiligung aus sozialer Ungleichheit zusammengeschlossen, um einen sozialen Wandel in der Gesellschaft zu bewirken (Herriger, 2010, S. 22). Als Beispiele dazu werden die afroamerikanische Bürgerrechtsbewegung, der Feminismus oder die Selbsthilfe-Bewegung genannt (ebd., S. 23, 25, 29).

Auf Deutsch übersetzt heisst Empowerment: „Selbstbefähigung“; „Selbstbemächtigung“, „Stärkung von Eigenmacht und Autonomie“ (Herriger, 2010, S. 14). Dem Konzept liegen unterschiedliche Definitionsvorschläge zu Grunde. In der vorliegenden Arbeit wird sich auf folgende Definition aus Herriger (2010) bezogen:

> Empowerment beschreibt mutmachende Prozesse der Selbstbemächtigung, in denen Menschen in Situationen des Mangels, der Benachteiligung oder der gesellschaftlichen

> Ausgrenzung beginnen, ihre Angelegenheiten selbst in die Hand zu nehmen, in denen sie sich ihrer Fähigkeiten bewusst werden [*sic*], eigene Kräfte entwickeln und ihre individuellen und kollektiven Ressourcen zu einer selbstbestimmten Lebensführung nutzen lernen. (Herriger, 2010, S. 20)

Laut Blank (2024) gelten die Selbstermächtigung, Förderung der Selbstwirksamkeit und Befreiung eines Individuums als Leitprinzipien Sozialer Arbeit, welche aus der Definition des International Federation of Social Workers (IFSW) hervorgehen. Professionelles Können und Fachwissen sind Voraussetzungen für Fachpersonen der Sozialen Arbeit, damit sie Betroffene in vorliegenden gesellschaftlichen Strukturen und Systemen ermächtigen können (S. 11).

Stimmer (2020) beschreibt Empowerment im Kontext der Sozialen Arbeit als ein handlungsleitendes Konzept und Arbeitsprinzip. Bei der Nutzung von Empowerment wird empfohlen, eine Differenzierung in der Anwendung von Empowerment als Arbeitsprinzip oder als handlungsleitendes Konzept vorzunehmen, um Klarheit zu verschaffen (S. 158). Die Arbeitsprinzipien basieren auf der Axiologie. Dabei wird hinterfragt, welche Ziele, Menschenbilder und Grundsätze dem Handeln zugrunde liegen und ist demnach zusammenhängend mit der Haltung der Fachperson. Ein handlungsleitendes Konzept wird als ein Modell angesehen, bei dem die Axiologie in Zusammenhang mit Techniken gebracht wird und dadurch eine methodische Handlungsanleitung für Fachpersonen darstellt (ebd., S. 33, 36).

Die Arbeitsformen, Interaktionsmedien und Methoden innerhalb des handlungsleitenden Konzepts von Empowerment können in vier Handlungsebenen unterteilt werden (Stimmer, 2020, S. 158).

Herriger (2010) und Stimmer (2020) unterteilen das handlungsleitende Konzept Empowerment in vier Handlungsebenen, mit dem Wissen, dass die Ebenen sich gegenseitig beeinflussen. Nachfolgend werden die vier Handlungsebenen erläutert.

1) Individuelle Ebene

Auf dieser Ebene wird die Klientel unterstützt, begleitet und beraten durch eine Fachperson der Sozialen Arbeit (Stimmer, 2020). Biografie und Ausgangslage der Klientel stehen im Mittelpunkt. Es kann von einer Zusammenarbeit auf der Mikroebene gesprochen werden. Das Empowerment-Konzept legt den Fokus auf die Zukunft, aus der Vergangenheit werden positive „Kompetenzerlebnisse“ der Klientel thematisiert (S. 162–163). Ziel ist, dass die Klientel dazu ermächtigt wird, sich selbst aus ihrer oder seiner misslichen Lage zu befreien (Herriger, 2010, S. 86). Als mögliche Methoden und Techniken werden dazu die Motivierende Gesprächsführung und Ressourcenorientierung genannt sowie Biografisches Lernen und der Kompetenzdialog (ebd., S. 87–130).

2) Gruppen Ebene

Auf dieser Ebene liegt der sozialarbeiterische Fokus auf dem Herstellen von Beziehungen zwischen den Betroffenen sowie dem Arrangieren, Gestalten und Realisieren von Projekten wie beispielsweise Selbsthilfegruppen oder Bürgerinitiativen und dem Animieren Betroffener (Stimmer, 2020, S. 163–164). Ziel dabei ist, dass sich durch den Zusammenschluss und die Zusammenarbeit der Personen Ressourcen entwickeln, womit die „Umweltbedingungen“ beeinflusst werden können (Herriger, 2010, S. 86).

3) Institutionelle Ebene

Fachpersonen der Sozialen Arbeit haben sich für die Beteiligung der Klientel auf institutioneller Ebene zu engagieren. Beispielsweise auf Verwaltungs- und Sozialdiensten oder in der Kommunalpolitik. Die Förderung der Partizipation und Einbindung der Bedürfnisse der Betroffenen bei Entscheidungen von Fachgremien sind dabei wesentlich (Stimmer, 2020, S. 165; Herriger, 2010, S. 86).

4) Gemeindeebene

Auf dieser Ebene soll für die Bürgerinnen und Bürger ein politisch soziales Milieu geschaffen werden, wodurch ihre Selbstorganisation und Partizipation gefördert werden können (Herriger (a) 2000, S. 179, zitiert nach Stimmer, 2020, S. 165). Die Bürgerinnen und Bürger sollen sich aktiv an der Mitgestaltung der Umgebung ihrer Lebenswelt beteiligen können und für ihre Bedürfnisse einstehen (Herriger, 2010, S. 86). Daraus ist zu verstehen, dass sich Fachpersonen der Sozialen Arbeit für die Partizipation und die Anliegen der Klientel auf politischer Ebene einsetzen müssen.

5.3 Vermittlung und interdisziplinäre Zusammenarbeit mit anderen Akteur:innen

Die berufliche Integration von Jungen Erwachsenen fängt bereits in der Schule an. Ein gelingender Berufseinstieg nach der obligatorischen Schulzeit mit Abschluss der Sekundarstufe II ist von grosser Bedeutung für die berufliche Entwicklung und Lebensführung. Junge Erwachsene stehen auf dem ersten Arbeitsmarkt hohen Leistungsanforderungen gegenüber. Das Bildungssystem in der Schweiz bietet viele unterschiedliche Wege und begünstigt die berufliche Integration. Eine wichtige Aufgabe der Fachpersonen für berufliche Integration ist daher, Jungen Erwachsenen eine gute Übersicht über die vielen möglichen Wege und Angebote aufzuzeigen, um eine Überforderung der Berufseinsteiger:innen zu vermeiden. Das aufeinander Abstimmen von Angeboten und gewinnbringende Umsetzen derselben ist eine wichtige Aufgabe (Nationale Fachstelle IIZ, 2024).

Nach Germann und Pfister (2024) können bereits in der Oberstufe der obligatorischen Schulzeit wichtige Weichen für eine erfolgsversprechende berufliche Integration gelegt werden. Die Berücksichtigung des Habitus ist dabei unverzichtbar, wurde doch festgestellt, dass ein bildungsarmer familiärer Hintergrund eine bedeutende Rolle spielt im Finden von passenden Anschlusslösungen an die obligatorische Schulzeit. Prozentual gesehen sind es rund ein Drittel, welche im ersten Jahr nach der obligatorischen Schulzeit ohne Ausbildungsplatz dastehen oder in einer Zwischenlösung verweilen (S. 2).

Die vielen verschiedenen Akteurinnen und Akteure im Berufswahlprozess haben unterschiedliche Zuständigkeiten. Die Schule unterstützt beim Vorbereiten von Bewerbungsdossiers und erläutert im Unterricht die Schritte der Berufswahl. Zudem kommen der Schule organisatorische Aufgaben zu, wie das Aufgleisen von Brückenangeboten, Zwischenlösungen oder die Unterstützung der Eltern bei IV-Anmeldungen, falls diese einbezogen werden muss. Wenn die Invalidenversicherung involviert ist, begleitet sie die Betroffenen in der Integration im Arbeitsmarkt, indem sie Schnuppereinsätze organisiert, bei der Lehrstellensuche hilft oder auch finanziell unterstützt. Beim Case Management Berufsbildung als weitere Akteurin werden den betroffenen Personen eine zuständige Coachin oder ein zuständiger Coach an die Seite gestellt, welche während dem Berufswahlprozess unterstützen, die interdisziplinäre Zusammenarbeit koordinieren sowie Ziele ausarbeiten (Germann & Pfister, 2024, S. 3–4).

Germann und Pfister (2024) betonen, dass es bei vielen involvierten Fachstellen passieren kann, dass die betroffenen Personen sich nur als Zuschauende der Planung ihrer eigenen Zukunft fühlen. Diesem Effekt ist entgegenzuwirken, in dem eine Person definiert wird, welche die Vermittlungsrolle einnimmt und Informationen jeweils weitergibt. Die Lehrperson für die integrative Förderung oder die Klassenlehrperson sind für diese Rolle empfehlenswert, da die

Nähe zur betroffenen Person von allen Akteur:innen am grössten ist. Der oder die Jugendliche oder Junge Erwachsene muss stets das Gefühl haben, in diesem Prozess die entscheidendste Rolle einzunehmen und selbstwirksam agieren zu können. Es ist zudem bedeutend, die Eltern in diesen Prozess einzubeziehen und ihnen nächste Schritte im Berufswahlprozess und wichtige Informationen weiterzugeben, um sie nicht in eine Abwehrhaltung zu treiben und die Kooperationsbereitschaft mit den diversen Akteurinnen und Akteuren zu schmälern (S. 4).

Wenn immer möglich, sollte das Case Management Berufsbildung die Rolle der Ansprech- und Koordinationsstelle übernehmen, da diese Fachstelle auch über die Schulzeit hinaus für die berufliche Integration der Jugendlichen und Jungen Erwachsenen zuständig ist. Die Zusammenarbeit mit den unterschiedlichen Akteur:innen stellt Fachpersonen vor grosse Herausforderungen. Besonders schwierig ist die Koordination von Aufträgen, da diese für die eigene Position zwar oft klar sind, jedoch das Wissen um die Aufträge und Zuständigkeiten der anderen involvierten Fachstellen fehlt und so wichtige Informationen oder Denkanstösse verloren gehen. Sinnvoll wäre daher ein engerer Austausch bezüglich Zuständigkeiten und eine klare Auftragsdefinition (Germann & Pfister, 2024, S. 4).

Die Soziale Arbeit kann mit ihren vielseitigen Arbeitsgebieten eine wichtige Rolle in der Vermittlung und Zusammenarbeit mit anderen Akteurinnen und Akteuren einnehmen. Es gibt kaum ein Fachgebiet der Sozialen Arbeit, wo Vernetzung nicht Teil des Arbeitsalltags ist. Bezogen auf die berufliche Integration ist diese bedeutende Aufgabe unter anderem in den Handlungsfeldern der gesetzlichen Sozialhilfe, der Arbeitsintegration, der Schulsozialarbeit und der Jugendarbeit zu finden.

5.3.1 Modell Praktische Ausbildung (PrA) mit Coaching

Die praktische Ausbildung (PrA) nach INSOS richtet sich an Jugendliche, welche keine klassische Berufsausbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis machen können oder sich dazu noch nicht bereit fühlen. Die PrA kann im ersten oder zweiten Arbeitsmarkt erfolgen, das Ziel nach der Ausbildung ist jedoch eine Anstellung im ersten Arbeitsmarkt. Während des gesamten Prozesses werden die Jugendlichen von einer oder einem von der IV finanzierten Coach:in unterstützt und begleitet.

Das Modell der praktischen Ausbildung (PrA) dient der Schliessung einer Lücke im Bildungssystem. Das Ziel ist die Integration von Jugendlichen in den ersten Arbeitsmarkt, welche aufgrund von fehlenden Ressourcen weder eine EFZ- noch eine EBA-Lehre abschliessen können und wo übliche Regel- und Unterstützungsstrukturen nicht ausreichen. Aufgrund des Fokus auf die praktische Ausbildung spielen Schulzeugnisse und Noten bei dieser Ausbildungsart keine Rolle. Die zweijährige Ausbildung vermittelt Fähigkeiten und Wissen in verschiedenen Bereichen und setzt sich aus verschiedenen Bestandteilen

zusammen, dazu gehören die Berufsschule, der Ausbildungsbetrieb, ein Praktikum und eine niederschwellige Schlussqualifikation (Bisang & Baumgartner, 2024, S. 13–14).

Nach Bisang und Baumgartner (2024) hat die Befragung von fünf Jugendlichen mit PrA-Ausbildung ergeben, dass sich die betroffenen Personen durch das begleitende Coaching unterstützt und wertgeschätzt fühlen. Ausserdem erleichtert es ihnen die Kommunikation mit dem Ausbildungsbetrieb, da die zuständige Person vermittelnd zur Seite steht. Die Erfolge in der praktischen Erwerbsausübung helfen den Jugendlichen dabei, ihr Selbstbewusstsein zu stärken und an sich und ihre Fähigkeiten zu glauben. Durch die Unterstützung im Erlernen von Strategien für die Arbeit und für das Lernen wird das Stressniveau auf einem guten Level gehalten. Insgesamt kann eine PrA ein guter Weg sein, betroffenen Personen die Freude an einer Erwerbstätigkeit mitzugeben und sie für den ersten Arbeitsmarkt vorzubereiten. Um die berufliche Integration von Menschen mit besonderen Bedürfnissen vorantreiben zu können, braucht es das Wissen um und das Schaffen von speziellen Ausbildungsformen sowie die Offenheit und Bereitschaft von Seiten Arbeitsmarkt, Jugendliche intensiver und individueller zu unterstützen und ihren schulischen Fähigkeiten keine zu grosse Bedeutung zuzumessen (S. 16–18).

5.3.2 Modell Psychotherapeutische Sprechstunde am Arbeitsplatz (PT- A)

Kohl et al. (2023) erklären den erheblichen Einfluss des Arbeitsumfelds auf die psychische Gesundheit. Viele Beschäftigte, welche unter psychischer Belastung stehen, nennen einen hohen beruflichen Druck und das Gefühl, den Anforderungen nicht gewachsen zu sein, als Teil des Problems. Die Furcht vor Stigmatisierung und die fehlenden Therapieplätze erklären zudem die Tatsache, dass nur ungefähr ein Drittel der von Depressionen erkrankten Menschen in psychotherapeutischer Behandlung sind. Ein weiterer Grund für psychische Belastung am Arbeitsplatz ist die Unausgewogenheit von Effort und Belohnung, erklärt das Effort-Reward-Imbalance-Modell (S. 255).

Das Wissen, dass die Arbeit in unserer Gesellschaft einen hohen Stellenwert hat und eine ganzheitliche psychotherapeutische Behandlung von Depressionen immer auch den beruflichen Aspekt integriert, führet zur Entwicklung des Modells PT-A (ebd., S. 255).

Ziel des Modells ist es, psychisch angeschlagenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine leicht zugängliche und unkomplizierte Form von Psychotherapie in Einbezug des Arbeitsumfelds zu ermöglichen. Die Therapeutinnen und Therapeuten sind externe Fachpersonen, welche ein Diagnoseverfahren vornehmen und allenfalls weitere Therapiesitzungen vorschlagen. Die Psychotherapeutischen Sprechstunden am Arbeitsplatz können einerseits dabei helfen, fehlende Therapieplätze und lange Wartezeiten bei kritischer

psychischer Belastung aufzufangen und die arbeitsspezifischen Gründe der Erkrankung in die Therapie einzubauen, andererseits bei der Prävention von Depressionen unterstützen (ebd., S. 255).

5.3.3 Präventionsprogramm „Stress souverän meistern“

Um die Aufgaben und Wichtigkeit der betrieblichen Sozialarbeit näher zu erläutern, wird das Präventionsprogramm „Stress souverän meistern“ von der Berner Fachhochschule in Zusammenarbeit mit der Swiss Life AG vorgestellt (Steger, 2024).

Steger (2024) führt aus, wie Präventionsarbeit in der Stressreduktion bei Mitarbeitenden ein wertvoller Beitrag sein kann, wenn man bedenkt, dass häufiger und grosser Stress im Arbeitsalltag zu psychischer Belastung und psychischer Erkrankung führen kann. Arbeitsausfälle, ein geringeres Arbeitsvermögen und damit einhergehend hohe Kosten für die Unternehmen sind die Folgen.

Das entwickelte Programm wird in Form eines Workshops vermittelt, welcher sowohl von Fachpersonen der Sozialen Arbeit als auch der Psychologie durchgeführt werden können. Ziel ist es, für die mentale Gesundheit der Mitarbeitenden zu sensibilisieren und diese zu fördern. Unterschiedliche Schritte im Workshop führen zu einem Verständnis für die Thematik Stress und psychische Gesundheit. Die Schritte beinhalten das Kennenlernen von Coping-Strategien, Gespräche über Belastungsfaktoren mit den Fachpersonen der betrieblichen Sozialarbeit im Einzelsetting sowie körperliche und mentale Entspannungsverfahren (ebd.).

Die Betriebliche Sozialberatung nimmt eine bedeutende Rolle in der Prävention von psychischer Erkrankung ein und thematisiert Werkzeuge zur Früherkennung von Stress und psychischer Belastung, Möglichkeiten im Umgang damit und Strategien zur Bewältigung von Belastungssituationen im Arbeitsleben. Wichtig ist aber auch der Blick auf die Arbeitsbedingungen des Unternehmens und das Schaffen von bewährten Voraussetzungen für die mentale Gesundheit der Mitarbeitenden (ebd.).

5.4 Prävention von Stigmatisierung und Förderung eines inklusiven Arbeitsumfelds (caring institution)

Die Grundidee von Inklusion beinhaltet das gezielte Schaffen von Gegebenheiten in den sozialen und wirtschaftlichen Bereichen, welche die Vielfalt der Gesellschaft berücksichtigt. Der Begriff der Normalität soll aus Arbeits- und Bildungsmärkten verschwinden und so Platz dafür machen, eine vielschichtige Bevölkerung widerzuspiegeln. Die Gesellschaft nimmt einen grossen Einfluss darauf, wie mit inklusiver Teilhabe umgegangen wird. Das Arbeitsumfeld kann hier einen wichtigen Beitrag leisten und die Gleichberechtigung und Gleichbehandlung von Menschen mit einer Beeinträchtigung vorantreiben, in dem Arbeitsbedingungen auf sie passend gestaltet werden. Es sollte vermieden werden, dass der Arbeitsmarkt den Fokus nur auf Arbeitnehmende mit wirtschaftlich lohnenden Erträgen legt und stattdessen die Berücksichtigung sämtlicher Gruppierungen vorangetrieben werden. Benachteiligungen entstehen nämlich oft durch unpassende Arbeitsplatzbedingungen (Oehme, 2016, S. 28–29).

Gemäss Oehme (2016) hat die deutsche Jugendberufshilfe zwischen 2000 und 2010 einen 50-prozentigen Anstieg von in einer Werkstätte für behinderte Menschen tätige Personen erfasst. Dieser Anstieg ist grösstenteils auf die wachsende Zahl von Jungen Erwachsenen in solchen Programmen sowie eine Zunahme psychischer Erkrankungen zurückzuführen. Junge Erwachsene mit einer psychischen Einschränkung finden vermehrt einen Platz in einem solchen System. Berufliche Integration ist einem Spezialsystem angegliedert, wobei Junge Erwachsene nach dem Grad an Integrationsfähigkeit gruppiert werden (S. 29).

In einem solchen System ist jedoch auch der Arbeitsmarkt als Ganzes gefordert. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sollen ein inklusives Arbeitsumfeld fördern, indem sie Menschen mit einer psychischen oder physischen Benachteiligung Möglichkeiten bieten, am Arbeitsleben teilzunehmen. Es braucht das Schaffen von neuen Gegebenheiten und Strukturen, um entsprechende Ziele erreichen zu können. Unabdingbar sind eine individuell angepasste Begleitung und Unterstützung von betroffenen Personen in den Institutionen selbst. Arbeitsabläufe und soziale Fähigkeiten müssen eigens vermittelt werden. Dass dies ein Mehraufwand für Unternehmen bedeutet, könnte ein Grund für fehlende Angebote im ersten Arbeitsmarkt sein. Umso wichtiger wäre es, die Wirtschaft dazu zu verpflichten, einen gewissen Anteil Stellenprozente mit Menschen mit einer psychischen oder physischen Beeinträchtigung zu besetzen. Die in Deutschland gängige Möglichkeit der Ausgleichsabgaben widerspricht diesem Ansatz. Unternehmen können diese Abgaben an das Integrationsamt bezahlen, um die Stellenprozente nicht mit psychisch oder physisch beeinträchtigten Menschen besetzen zu müssen. Eine soziale und wirtschaftliche Steuerung dieser Verpflichtung würde sich positiv auf die soziale Gerechtigkeit der Gesellschaft auswirken und Diskriminierung, zumindest auf wirtschaftlicher Ebene, abwenden (Oehme, 2016, S. 30–31).

Die Subvention von Unternehmen mit Arbeitsintegrationsprogrammen ist unabdingbar. Hierbei wären die Förderung und Unterstützung lokaler Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nötig, damit dem Bedürfnis nach Einbettung im bekannten sozialen Umfeld Beachtung geschenkt werden kann. Eine Problematik beim Thema Subvention ist die aktuelle Praxis. Bedingungen für die Subvention von Wirtschaftsunternehmen sollten nicht an Profitabilität für einzelne Kapitalgebende knüpfen, sondern an soziale Gemeinnützigkeit. Die Kräftigung und Ankurbelung des lokalen Arbeitsmarktes mit einem inklusiven Arbeitsumfeld ist das Ziel. Denn Arbeit führt zu Teilhabe und stärkt so die sozioökonomischen Begebenheiten (ebd., S. 31).

Die Pro Infirmis (2024) betont die Schwierigkeit der fehlenden Verpflichtung von Arbeitgebenden in der Schweiz, in einem gewissen Prozentsatz Menschen mit einer Behinderung einzustellen. Einzig das Behindertengleichstellungsgesetz (BehiG) schreibt dem Bund vor, Menschen mit einer Behinderung die gleichen Möglichkeiten zu bieten wie Menschen ohne Behinderung und die Rahmenbedingungen entsprechend anzupassen. Die Realität zeigt aber, dass es auch den Bundesstellen ohne viel Aufwand möglich ist, dieses Gesetz zu umgehen. Ein Anspruch auf Anstellung existiert in der Schweiz nicht, weder beim Bund noch bei anderen Arbeitgebenden. Dies ist auf das Arbeitsvertragsrecht zurückzuführen, welches besagt, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber eine Anstellung aufgrund von gesundheitlicher Einschränkung verhindern können.

Lanker und Heiniger (2024) betonen die vielen zahlreichen Hürden, welche Jugendliche und Junge Erwachsene mit einem Handicap, wie beispielsweise einer psychischen Erkrankung, bei der beruflichen Integration überwinden müssen. Trotz der Behindertenrechtskonvention (BRK), welche Diskriminierung und Stigmatisierung in der Berufswelt aufgrund von Behinderung verbietet und zur Förderung von inklusiveren Arbeitsmärkten verpflichtet, zeigt die Realität ein anderes Bild. Viele Arbeitnehmende scheuen die Anstellung betroffener Personen, zu hoch wird der Mehraufwand und die Angst einer fehlenden Integration im Arbeitsteam gewichtet. Die Stigmatisierung von Menschen mit einer Behinderung stellt in der Berufswelt ein Problem dar. Viele Betroffene fühlen sich ausgegrenzt oder müssen Gewalt und Diskriminierung im Arbeitsalltag erleben (S. 7).

Das Finden einer passenden Lösung nach der obligatorischen Schulzeit ist für Personen mit Depressionen oder anderen Beeinträchtigungen besonders schwierig. Oftmals sind sie bereits in der Schule mit Vorurteilen konfrontiert gewesen und der Fokus liegt auf Mankos und nicht auf Ressourcen. Die wettbewerbs- und gewinnorientierte Gewichtung von Unternehmen stellt eine zusätzliche Erschwernis dar. Es braucht eine Anpassung sowohl seitens Arbeitsmarkts als auch seitens Betroffener, um die Anforderungen und Fähigkeiten unter einen Hut zu bringen. Das Ziel der beruflichen Integration im ersten Arbeitsmarkt wäre auf diese Weise umsetzbar, bedenkt man die Wichtigkeit der Möglichkeit auf Eingliederung im ersten

Arbeitsmarkt aus Sicht der Bestrebungen gegen Diskriminierung von Menschen mit einer Behinderung (Lanker & Heiniger, 2024, S. 8).

Die Anforderungen von Lehrbetrieben und Arbeitsplätzen sind häufig nicht mit den Ressourcen von beeinträchtigten Personen konform. So entstehen zahlreiche Herausforderungen für betroffene Personen, angefangen mit der fehlenden Bereitschaft von Unternehmen für Angleichungsmassnahmen ist auch ungenügende Unterstützung von Fachstellen und begrenzte Möglichkeiten in der Berufswahl ein hindernder Faktor. Es benötigt klare Bedingungen, dann kann eine Berufsausbildung im ersten Arbeitsmarkt funktionieren. Zwei Firmen, die Schweizerische Post und die Züri Elektro AG zeigen auf, wie das aussehen kann. Es wird die Wichtigkeit der offenen Kommunikation über das Handicap betont, und zwar auf beiden Seiten. Spezielle Wünsche und Bedürfnisse, aber auch erwartete Herausforderungen der betroffenen Personen können so berücksichtigt werden und das Arbeitsteam entsprechend informiert und sensibilisiert werden. Auch vermeidbare Hürden kann das Unternehmen bereits im Vorfeld aus dem Weg räumen, um so einen gelungenen Einstieg in die Berufswelt zu ermöglichen. Ein unterstützendes Jobcoaching kann zusätzlich beigezogen werden, um dem Unternehmen mögliche Wege und Unterstützungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Denn fassbare und verfügbare Unterstützungsleistungen für Unternehmen, wenn Fragen oder Schwierigkeiten auftauchen, fördert die Bereitschaft für Inklusionsangebote (Lanker & Heiniger, 2024, S. 9–10).

Lanker und Heiniger (2024) bekräftigen, dass das Umsetzen von solchen inkludierenden Angeboten für Menschen mit einer psychischen oder körperlichen Beeinträchtigung Engagement, Mut und die Zusammenarbeit aller Akteurinnen und Akteuren erfordert. Zudem ist es wichtig, eine Offenheit für alternative Wege und Lösungen beizubehalten, damit individuelle Bedürfnisse berücksichtig und so gewinnbringende Resultate für alle Beteiligten erzielt werden können (S. 11).

II Empirischer Teil

6 Experteninterviews und Forschungsergebnisse

6.1 Ziel der Interviews

Im Theorieteil wurden viele Erkenntnisse über berufliche Integration und unterschiedliche Unterstützungssysteme im Kanton Bern gewonnen. Die Altersspanne der Jungen Erwachsenen und dessen Herausforderungen in der Entwicklungsaufgabe der beruflichen Identität sowie Erkenntnisse über das Krankheitsbild Depression und die Auswirkungen auf die Berufstätigkeit wurden erläutert. Die Theorie hat viele Erkenntnisse darüber geliefert, wie komplex und miteinander verbunden diese Thematiken sind. Es wurde erkannt, dass Junge Erwachsene mit Depressionen ganz spezifische Herausforderungen im Arbeitsmarkt zu bewältigen haben und dass die Unterstützungssysteme und die Soziale Arbeit bereits viele Massnahmen zur Förderung beruflicher Integration unserer Zielgruppe ergriffen hat. Dennoch haben sich in der Arbeit Unklarheiten und Fragen zu allfälligen Lücken im Berufs- und Bildungssystem Schweiz und Aufgaben der Sozialen Arbeit ergeben.

Ziel der Experteninterviews ist es, Antworten oder zumindest Ansätze zu ermitteln, wie das Zusammenarbeiten der unterschiedlichen Unterstützungssysteme in der Praxis funktioniert und ob es zusätzliche Mittel braucht, um die Jungen Erwachsenen in der beruflichen Integration zu unterstützen. Auch die Rolle der Sozialen Arbeit und Aufgaben in besagtem System werden durch die Experteninterviews genauer erkundet. Die Frage nach vorhandenen, aber auch fehlenden Ressourcen in der Berufspraxis ist ein Anliegen der vorliegenden Arbeit. Die Experteninterviews sollen Aufschluss geben über Lücken in der Bildungslandschaft der Schweiz und mögliche Ausgangspunkte für zu ergreifende Massnahmen liefern. Auch kritische Punkte an der derzeitigen Praxis der beruflichen Integration Junger Erwachsener mit Depressionen werden erfragt.

6.2 Vorgehensweise

Die methodische Vorgehensweise wurde bereits mit Fachliteratur im Kapitel 1.7 beschrieben. Die nachfolgenden Unterkapitel dokumentieren die Vorgehensweise mit dem qualitativen Forschungsdesign im empirischen Teil der vorliegenden Arbeit. Zusätzlich werden kritische Würdigungen zur Vorgehensweise beschrieben sowie Herausforderungen und Entwicklungspotenzial aufgeführt.

6.2.1 Erstellung Interviewleitfaden

Am 09. Oktober 2024 wurde ein erster Interviewleitfaden entworfen. Im Vorfeld der Sitzung wurden gemäss der SPSS-Formel nach Helfferich (2011) Fragen gesammelt und an der Sitzung gemeinsam abgeglichen sowie überprüft. Die gesammelten Fragen wurden gemäss den Kriterien in der SPSS-Formel anhand von Vorwissen und Offenheit geprüft und auf die wesentlichen Fragen reduziert (S. 182–183). Die übrig gebliebenen Fragen wurden in einer Word-Datei festgehalten und gemäss der SPSS-Formel thematisch nach inhaltlichen Aspekten anhand der Forschungsfrage sortiert. In einem abschliessenden Schritt des Subsumierens wurden den sortierten Fragen die übergeordneten Stichworte beziehungsweise Kategorien zugeteilt (ebd., S. 185): Vorstellung Expert:in, Berufliche Integration Junger Erwachsener mit Depressionen, Lücken im Unterstützungssystem, Netzwerkarbeit und Ressourcen, Soziale Arbeit und Abschlussfrage. Beim thematischen Sortieren und Subsumieren der Fragen wurden somit bereits die Kategorien für die Datenauswertung berücksichtigt und die Forschungsfrage in den Interviewleitfaden integriert. Des Weiteren wurde entschieden, dass für alle drei Experteninterviews derselbe Interviewleitfaden genutzt wird, damit die gesammelten Daten bei der Auswertung abgeglichen werden können. In der Darstellung des Interviewleitfadens wurde sich zu Beginn an der Tabelle von Helfferich (2014, S. 568) orientiert (siehe *Abbildung 3*). Diese hat sich für die Verfasserinnen jedoch als unübersichtlich erwiesen und es wurde das Darstellungsformat einer herkömmlichen Auflistung präferiert, mit welcher sich die Fachbegleitung einverstanden erklärt hat.

Am 10. Oktober 2024 wurde versucht, die Fragen nach dem Schema von Helfferich (2014, S. 568; 2011, S. 186) anzuordnen. Dies konnte ansatzweise umgesetzt werden. Die Fragen wurden nach inhaltlichen Aspekten und Kategorien sortiert. Der Ablauf des Interviewleitfadens wurde in drei Teile strukturiert. Die Einstiegsfrage zur Vorstellung der Expertin oder des Experten. Der Hauptteil beinhaltet Leitfragen mit Unterfragen. Die Leitfragen stellen den Stimulus zur Erzählaufforderung dar. Die Abschlussfrage rundet den Interviewleitfaden ab. Das Layout des Interviewleitfadens wurde den persönlichen Präferenzen angepasst und nicht in Form einer Tabelle formatiert.

Der Interviewleitfaden wurden im Team der Verfassenden der vorliegenden Arbeit erprobt und am 10. Oktober 2024 der Fachbegleitung zur Überprüfung eingereicht. Die Fachbegleitung

retournierte den Interviewleitfaden am 17. Oktober 2024 zusammen mit Ergänzungen, welche berücksichtigt und im Interviewleitfaden angepasst worden sind. Danach war der Interviewleitfaden einsatzbereit für die Durchführung der Experteninterviews.

Im Anhang der vorliegenden Arbeit (S.120–121) ist der Interviewleitfaden für die Experteninterviews beigelegt.

6.2.2 Durchführung der Experteninterviews

Vor den Experteninterviews, in der Kalenderwoche 43, wurde den Interviewparter:innen der Interviewleitfaden sowie die Einwilligungserklärung per Mail zugeschickt. Somit konnten sich die Interviewpartner:innen entsprechend auf das bevorstehende Interview vorbereiten.

Am Tag des Interviews wurde die Einwilligungserklärung in physischer Form von den Interviewpartner:innen unterzeichnet und das Gespräch auf einem Tonträger aufgenommen. Die Einwilligungserklärungen der durchgeführten Experteninterviews sind der Arbeit in einem separaten Dokument beigelegt.

Interviewdaten

Tabelle 4

Daten Experteninterview

Akteur:in	Interviewpartner:in	Datum des Interview
BIAS-Konzept	Abteilungsleiter BIAS und Stellenvermittlung	Mittwoch, 23.10.2024 14.00 Uhr
Case Management Berufsbildung	Case Managerin Berufsbildung	Donnerstag, 24.10.2024 16.00 Uhr
Invaliden-versicherung	Abteilungsleiter berufliche Integration, ehemalige Eingliederungsfachperson IV	Freitag, 25.10.2024 11.00 Uhr

6.2.3 Transkription

Als Transkriptionsmethode für die drei durchgeführten Interviews wurde die wörtliche Transkription gewählt. Diese Methode minimiert subjektive Ausführungen und persönliche Einflüsse.

Die Interviews wurden in Schweizerdeutsch durchgeführt, dies um die Transparenz sowie spontan gemachte Aussagen zu ermöglichen. Anschliessend wurde die Übertragung ins Schriftdeutsche vorgenommen. Aussagen, welche sich nicht ins Schriftdeutsche übersetzen liessen, wurden gelöscht oder umschrieben, wobei der ursprüngliche Kern der Aussage möglichst erhalten wurde. Die Transkripte wurden alle drei aufeinander abgestimmt formiert und am Schluss mit Zeilennummern versehen. Die Dokumentation der Transkription orientiert sich an Kapitel 1.6.6.

6.2.4 Qualitative Inhaltsanalyse

Im Kapitel 1.6.7 wurde das methodische Vorgehen in der Qualitativen Inhaltsanalyse beschrieben. Davon wird in diesem Kapitel die Umsetzung in der Praxis dokumentiert. Es wurde die Inhaltsanalysetechnik des Strukturierens angewendet. Dabei wurde sich an den drei Verfahrensschritten und dem Arbeitsablauf nach Mayring (2016) orientiert (S. 118–120).

6.2.5 Kodierleitfaden

Die Verfahrensschritte *Kategoriedefinition*, *Ankerbeispiel* und *Kodierregeln* werden in diesem Kapitel in einem Kodierleitfaden festgehalten (Mayring, 2016, S. 119).

Definition Kategorien

Die Kategorienbildung wurde bereits im Interviewleitfaden berücksichtigt. Dies zeigte sich in der Zuordnung der Interviewfragen in Themenblöcke. Diese Themenblöcke sind anhand des Forschungsinteresses und aufgrund des erarbeiteten Fachwissens im Theoretischen Teil der vorliegenden Arbeit entstanden.

Berufliche Integration Junger Erwachsener mit Depressionen

Die theoretische Herleitung dieser Kategorie bezieht sich auf das Kapitel 2.8.1 der beruflichen Integration. In der beruflichen Integration wird eine nachhaltige Integration beziehungsweise (Wieder-)Eingliederung im Arbeitsmarkt angestrebt. Dazu werden verschiedene Ansätze verfolgt, unter anderem die Umsetzung von Eingliederungsmassnahmen beziehungsweise Integrationsmassnahmen oder die berufliche Qualifizierung von Betroffenen. Des Weiteren ist das Ziel, die Betroffenen während der Begleitung in ihren Kompetenzen zu fördern und dadurch zu befähigen. Als eine weitere Aufgabe der beruflichen Integration beschreibt die Berner Konferenz für Sozialhilfe, Kindes- und Erwachsenenschutz das Vermitteln der Betroffenen an Unternehmen im ersten Arbeitsmarkt und die Akquise sowie Beziehungspflege zu Unternehmen im ersten Arbeitsmarkt (BKSE, 2024, S. 2).

Ankerbeispiele:

Zeile 63-66 im Interviewtranskript IV: *„Massnahmen, welche sich als besonders effektiv erwiesen haben, ist sicher ein Aufbautraining, wenn man so im Produktedenken der IV ist. Das Aufbautraining, wo man Jugendliche und Junge Erwachsene eine Möglichkeit geben konnte, langsam, ohne Stress, wieder den beruflichen Werdegang einzugeben.“*

Zeile 218-220 im Interviewtranskript BIAS-Konzept: *„Als Ziel mit den Leuten, welche depressiv sind, die Wellen kleiner werden zu lassen. Also nicht: ich komme gar nicht und danach komme ich wieder und bin super und danach komme ich gar nicht.“*

Kodierregel:
In diese Kategorie fallen Textpassagen, dessen Inhalte in Relation stehen zum Arbeitsmarkt, Arbeitgebenden, Beziehungspflege zu Unternehmen, Integrationsmassnahmen, Eingliederungsmassnahmen, Arbeitsintegration, Begleitung und Befähigung.

Während der Aufbereitung des Datenmaterials sind weitere Subkategorien entstanden. Diese wurden wie folgt benannt:

- Situation für Betroffene auf dem Arbeitsmarkt
- Bereitschaft der Nutzung von Unterstützungssystemen
- Massnahmen und effektive Ansätze in der beruflichen Integration
- Befähigung und Begleitung von Jungen Erwachsenen mit Depressionen in der beruflichen Integration

Depressionen

Das Kapitel 2.4 beinhaltet die theoretischen Grundlagen über das Krankheitsbild Depression. Diese Kategorie beschreibt die Auswirkungen und Herausforderungen des Krankheitsbildes Depression im Zusammenhang mit Jungen Erwachsenen in der beruflichen Integration. In den drei durchgeführten Interviews wurde der gegenwärtige Umgang mit dieser Thematik erfragt. Das Ziel war es, Problematiken in der Praxis zu identifizieren und mögliche Handlungsanleitungen im beruflichen Umgang mit Jungen Erwachsenen mit Depressionen zu erfahren.

Depressionen stellen Junge Erwachsene vor grosse Herausforderung, auch in der beruflichen Integration. Die Vielschichtigkeit und hohe Diskrepanz in der Ausprägung dieser Krankheit erschweren den Fachpersonen der beruflichen Integration, klare Rahmenbedingungen und Handlungspläne zu erarbeiten, um die betroffenen Personen nachhaltig auf dem Arbeitsmarkt zu integrieren.

Ankerbeispiele:
Zeile 122-127 im Interviewtranskript IV: *„Das ist eine riesige Hauptproblematik. Von daher würde ich jetzt einfach sagen, dass das Aufstehen am Morgen oder der Eintritt in den Arbeitsalltag, also wenn jemand zu einer spezifischen Zeit arbeiten kommen muss, das ist für mich bei dieser Thematik bei Jungen Erwachsenen und Jugendlichen eigentlich meistens das Problem. Sobald sie da sind kann man mit ihnen arbeiten.“*

Zeile 636-643 im Interviewtranskript BIAS-Konzept: *„Leute mit einer Depression sind meistens keine unangenehmen Menschen. Das heisst, man stellt sie in die Kategorie: «Es bewegt sich*

nicht viel, aber es ist jemand der kooperativ ist». Denjenigen denen es wirklich schlecht geht, die halten sich nicht mehr an die Vorgaben. Die leichten bis mittleren depressiven Leute […] sind Leute welche umgänglich sind. […]. Ich kann mir vorstellen, dass diese zwischen Tisch und Bank fallen.“

Kodierregel:
Gemachte Äusserungen bezüglich der Kategorie des Krankheitsbildes Depression in Bezug auf Junge Erwachsene in der beruflichen Integration werden zusammengetragen. Es spielen hierbei private, soziale, wirtschaftliche und finanzielle Aspekte eine Rolle. Der Umgang mit Betroffenen aus unserem definierten Personenkreis in der beruflichen Integration und im allgemeinen Arbeitsmarkt wird beleuchtet sowie mögliche Ansätze erläutert, die Situation für Junge Erwachsene mit Depressionen in der beruflichen Integration zu verbessern.

Lücken im Unterstützungssystem

In dieser Kategorie werden die Herausforderungen und Lücken im bestehenden Unterstützungssystem für die berufliche Integration Junger Erwachsener mit Depressionen untersucht. Ziel der drei durchgeführten Interviews war es, durch praxisnahe Aussagen diese Lücken im Unterstützungssystem zu identifizieren und wertvolle Impulse zu erhalten, wie sie verringert oder sogar geschlossen werden können.

In einem Unterstützungssystem kommen verschiedene Akteur:innen zusammen, deren Zusammenarbeit durch bestehende Lücken erschwert werden kann. Solche Lücken im Unterstützungssystem können dazu führen, dass Junge Erwachsene in ihrer beruflichen Integration behindert werden, da sie nicht die notwendige und bedürfnisgerechte Unterstützung erhalten, um ihre Kompetenzen auszubauen und sich erfolgreich beruflich zu integrieren.

Ankerbeispiele:
Zeile 581-583 im Interviewtranskript BIAS-Konzept: *„Wir schauen darauf, dass uns die Therapeuten im SRO [Spital Region Oberaargau] kennen. Das ist die Vernetzung. Und möglichst persönliche Vernetzung. Wenn man sich gegenseitig kennt, kann man besser über Themen sprechen.“*

Zeile 196-198 im Interviewtranskript CMBB: *„Ich denke, diese Überlastung von all diesen Stellen. Ich denke, grundsätzlich gibt es genügend Stellen, aber einfach zu lange Wartefristen.“*

Kodierregel:
In der Kategorie Lücken im Unterstützungssystem werden Aussagen zusammengefasst, die auf bestehende Defizite und Hindernisse im aktuellen Unterstützungssystem hinweisen. Dazu gehören sowohl strukturelle als auch funktionale Aspekte, welche die Wirksamkeit und Zugänglichkeit von Unterstützungsangeboten für Betroffene beeinträchtigen. Die Lücken im

Unterstützungssystem können verschiedene Ursachen haben, wie beispielsweise finanzielle, diagnostische oder organisatorische Herausforderungen.

Netzwerkarbeit

Bei den Interview-Durchführungen wurde die Netzwerkarbeit gemeinsam mit den Ressourcen in eine Kategorie mit dazugehörigen Fragen zugeordnet. Nach den Interviews wurde von den Verfasserinnen der vorliegenden Arbeit entschieden, die zwei Begriffe auseinander zu nehmen und zwei einzelne Kategorien für sich zu gründen. Diese Entscheidung basiert auf der Erkenntnis, dass Netzwerkarbeit und Ressourcen zwar miteinander verbunden sind, jedoch unterschiedliche Dimensionen der Unterstützung und beruflichen Integration abdecken. Netzwerkarbeit bezieht sich primär auf die Beziehungen und Kooperationen zwischen den verschiedenen Akteur:innen, die an der Unterstützung Junger Erwachsener beteiligt sind. Im Gegensatz dazu beziehen sich Ressourcen auf die konkreten Mittel, die den Fachpersonen zur Verfügung stehen, um ihre Arbeit effektiv auszuführen.

Die Kategorie der Netzwerkarbeit umfasst die Zusammenarbeit und den Austausch zwischen verschiedenen Akteur:innen im Unterstützungssystem, einschliesslich Fachpersonen, Institutionen und Unternehmen. Ein gut funktionierendes Netzwerk ermöglicht den Fachpersonen, Ressourcen und Informationen effizient zu nutzen, um Betroffene umfassend und bestmöglich zu unterstützen. Fachkräfte betonen die Wichtigkeit der Beziehungspflege zu anderen Institutionen und Stakeholdern, um einen Zugang zu notwendigen Dienstleistungen und Angeboten zu gewährleisten. Die Netzwerkarbeit ist nicht nur für die Integration der Betroffenen von Bedeutung, sondern auch für den Austausch von bewährten Praktiken und die Entwicklung innovativer Lösungen, welche schlussendlich zu einer Verbesserung der Unterstützung beitragen sollen. Je grösser und vielfältiger ein Netzwerk ist, desto höher ist die Chance für Junge Erwachsene mit Depressionen, die geeignetste Massnahme für die berufliche Integration zu finden.

Ankerbeispiele:
Zeile 278-280 im Interview-Transkript CMBB: *„Also wir haben einfach sehr viele Austauschveranstaltungen. Manchmal ist es eine kantonsübergreifende Stelle, dann tauscht man sich direkt dort aus, oder eben in der Region.“*

Zeile 276-278 im Interviewtranskript IV: *„Die Zugänglichkeit, die Breite der verschiedenen Angebote kennen. Von daher ist so eine Vernetzung enorm wichtig. Und immer erweiterungsbedürftig.“*

Kodierregel:
Zu dieser Kategorie zählen Aussagen in Bezug auf die Vernetzung zwischen verschiedenen Fachstellen, Institutionen und Fachpersonen. Dabei wird dokumentiert, wie die Zusammenarbeit aus Sicht der drei interviewten Fachpersonen wahrgenommen wird und

welche Formen der Kommunikation zwischen den Beteiligten bestehen. Ebenfalls werden Eindrücke der Effektivität und des Nutzens der Vernetzung für die betroffenen Personen sowie Ideen zur Verbesserung der interdisziplinären Zusammenarbeit festgehalten.

Ressourcen

Die Unterstützungssysteme unterscheiden sich je nach Kontext in Aufbau, Finanzierung und Gesetzgebung, dies wurde im Kapitel 4 hergeleitet. Die jeweiligen Voraussetzungen im Kontext prägen die Rahmenbedingungen der Tätigkeiten und Ressourcen von Fachpersonen im spezifischen Unterstützungssystem.

In dieser Kategorie werden die Ressourcen von Fachpersonen in den Unterstützungssystemen angesprochen. Die Ressourcen beziehen sich auf die konkreten Mittel, die den Fachpersonen zur Verfügung stehen, um ihre Arbeit effektiv auszuführen. Die Ressourcen beziehen sich auf die Möglichkeiten oder Handlungsspielräume, welche die Fachpersonen zur Verfügung haben oder nicht. Auch vorhandenes oder fehlendes Fachwissen sowie Fachkompetenzen fallen in diese Kategorie.

Ankerbeispiele:

Zeile 309-311 im Interviewtranskript CMBB: *„Ja, ich meine, man hat ja auch beschränkt Ressourcen für diese Austausche. Wenn auf beiden Seiten alle Mitarbeiter dabei sind, das braucht einfach sehr viel Ressourcen.“*

Zeile 613-615 im Interviewtranskript BIAS-Konzept: *„Ja, Fachleute. Aber eben, dann müsste ich Fachleute haben Burnout, ich müsste Fachleute haben Borderline, ich müsste Fachleute haben was auch immer ja, was auch immer vorhanden ist.“*

Kodierregel:

In dieser Kategorie werden explizit Ressourcen zugeordnet, welche in Zusammenhang mit den Ressourcen von Fachpersonen stehen: Zeit, Geld, Handlungsspielraum, Fachwissen und Fachkompetenz.

Soziale Arbeit

Wie die Soziale Arbeit in der Theorie unterstützt und funktioniert, wird im Kapitel 5.1 erläutert. In dieser Kategorie wird das Tätigkeitsfeld der Sozialen Arbeit sowie dessen Herausforderungen und Möglichkeiten in der beruflichen Integration von Jungen Erwachsenen mit Depressionen betrachtet. Die durchgeführten Interviews beinhalteten die Befragung der Fachpersonen zum Thema der Relevanz und Wichtigkeit der Sozialen Arbeit im dargelegten Handlungsfeld. Der Umgang der Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter mit dem Themengebiet der Jungen Erwachsenen mit Depressionen in der beruflichen Integration wurde erfragt und es wurde versucht, praxisnahe Handlungsmöglichkeiten in der Arbeit mit betroffenen Personen zu erkennen.

Die Soziale Arbeit hat unter anderem zum Ziel, besonders vulnerable Personen dabei zu unterstützen, ein selbstständiges und befriedigendes Leben zu erlangen. Junge Erwachsene mit Depressionen gehören zu diesem Personenkreis und sind deshalb Gegenstand des Tätigkeitsfeldes der Sozialen Arbeit. Eine grosse Herausforderung ist die berufliche Integration dieser Personen. Die Fachpersonen der Sozialen Arbeit haben die Aufgabe, die Integration in den Arbeitsmarkt zu fördern und Bedingungen zu schaffen oder zu optimieren, um eine möglichst nachhaltige berufliche Integration zu ermöglichen. Die Vernetzungsarbeit der Sozialarbeitenden mit anderen Fachpersonen und Fachstellen ist unverzichtbar in der Arbeit mit Jungen Erwachsenen mit Depressionen in der beruflichen Integration.

Ankerbeispiele:
Zeile 371-374 im Interviewtranskript IV: *„Ich bin davon überzeugt, dass die Sozialarbeitende vermehrt systemisch denken müssen und nicht den Klient im Zentrum haben, sondern das System als Ganzes erfassen und mit dem beginnen, die Ressourcen einer Person anzuschauen.“*

Zeile 412-415 im Interviewtranskript CMBB: *„Da kann man noch so lange unterstützen und machen, es nützt nichts, wenn er selbst nicht darauf anspricht. Und das muss man halt auch manchmal aushalten, dass es Stillstand gibt. Und einschreiten, wenn man merkt, jetzt ist vielleicht etwas machbar.“*

Kodierregel:
Aussagen zur Kategorie *Soziale Arbeit* im Handlungsfeld der beruflichen Integration werden zusammengefasst. Die Herausforderungen und Möglichkeiten der Fachpersonen der Sozialen Arbeit werden in Bezug zu ihrer Arbeit mit Jungen Erwachsenen mit Depressionen in der beruflichen Integration betrachtet. Sozialarbeiterische, soziale, aber auch finanzielle Aspekte fliessen dabei mit ein. Es werden allfällige Grenzen, aber auch denkbare, neue Perspektiven im Berufsfeld der Sozialen Arbeit unter Einbezug der Thematik der beruflichen Integration ausgeführt und Vorgänge in den Handlungen beleuchtet.

Arbeitsablauf Extrahieren

Die Interviewtranskripte wurden in einem ersten Schritt Zeile für Zeile durchgelesen. Dabei wurden entsprechende Textstellen einer Kategorie zugeordnet und mit der Farbe der Kategorie eingefärbt. Um eine eindeutige Zuordnung in die Kategorien zu ermöglichen, wurden Kodierregeln erstellt.

In einem zweiten Materialdurchgang wurden die farbig markierten Textstellen extrahiert und zusammengefasst. Die Zusammenfassung der extrahierten Textstellen aus dem Datenmaterial sind im nachfolgenden Kapitel 6.2.6 aufgeführt. Die Weiterverarbeitung der eruierten Daten erfolgt im Schlussteil der vorliegenden Arbeit. Dabei wird das Datenmaterial interpretiert und in die Beantwortung der Fragestellung einfliessen.

6.2.6 Forschungsergebnisse

Die Forschungsergebnisse ergeben sich aus den Interviewtranskripten. Sie werden paraphrasiert und wiedergegeben, ohne eine Interpretation der Forschungsergebnisse vorzunehmen. Die Forschungsergebnisse beinhalten die relevanten Aussagen und daraus resultierenden Ergebnisse aus den drei Experteninterviews mit den Interviewpartner:innen des BIAS-Konzepts, des Case Managements Berufsbildung und der Invalidenversicherung. Diese drei Interviewtranskripte sind der Arbeit als separater Anhang beigelegt.

Berufliche Integration Junger Erwachsener mit Depressionen

Situation für Betroffene auf dem Arbeitsmarkt

Aus dem Interview mit dem Case Management Berufsbildung Bern (CMBB) geht hervor, dass es in vielen Betrieben im ersten Arbeitsmarkt an Verständnis und Geduld für leistungsschwache Lernende mangelt. Dies, wenn zum Beispiel eine mangelnde Kontinuität in der Präsenz am Arbeitsplatz besteht oder das Arbeitstempo vermindert ist. Im Arbeitsmarkt hat die Leistung höchste Priorität. Gemäss der Case Managerin Berufsbildung erleichtert es den Jungen Erwachsenen mit psychischen Herausforderungen die Ausbildung, wenn der Lehrbetrieb verständnisvoll gegenüber den persönlichen Herausforderungen ist und Zeit für eine Therapie gewährt und dies befürwortet. Dies geht einher mit den Aussagen aus dem Interview mit der Fachperson der Invalidenversicherung (IV). Der Schwierigkeit zwischen dem Erlangen einer Ausbildungsfähigkeit oder Arbeitsfähigkeit und dem bestehenden Leistungsdruck werde nicht ausreichend Beachtung geschenkt. Die persönlichen Herausforderungen bei Betroffenen werden zu wenig berücksichtigt. Die Haltung ist, dass versucht wird, mit mehr Druck die Leistungsfähigkeit einer Person wieder zu steigern. Die IV-Fachperson führt weiter aus, dass die Leistungsansprüche an Lernende im ersten Arbeitsmarkt stetig zugenommen haben im Vergleich von vor zehn Jahren. Bei KV-Lernenden wird beispielsweise bereits bei Ausbildungsbeginn das Können von zwei Fremdsprachen und vom Tastaturschreiben vorausgesetzt. Zudem hat sich die Anzahl Berufsschultage erhöht. Die Aussagen aus dem Interview mit den Beschäftigungs- und Integrationsangeboten der Sozialhilfe (BIAS) setzen ebenfalls bei den Ansprüchen im ersten Arbeitsmarkt an. Für Fachpersonen der Arbeitsintegration sei die Vermittlung von Betroffenen auf den Arbeitsmarkt erschwert. Dies aufgrund der Unberechenbarkeit der Depressionen und dem fehlenden Verständnis der Arbeitgebenden gegenüber den Auswirkungen der Krankheit Depression. Die Arbeitsausfälle generieren dem Arbeitgebenden Kosten und das Fehlen am Arbeitsplatz aufgrund ihrer Depressionen wirkt sich negativ auf das soziale Umfeld und die zwischenmenschlichen Beziehungen im Unternehmen aus.

Die Fachperson BIAS weist auf ein Entwicklungspotenzial in der Prävention und Aufklärung von psychischen Herausforderungen im Arbeitsmarkt bei Arbeitgebenden hin. Arbeitgebende sollen sensibilisiert werden, dass Betroffene einen längeren Genesungsweg vor sich haben,

um ihre Leistungsfähigkeit im Arbeitskontext aufzubauen. Den Arbeitgebenden die Krankheitsausfälle von Betroffenen zu entrichten, wird von der Fachperson BIAS als möglicher Lösungsansatz genannt.

Bereitschaft der Nutzung von Unterstützungssystemen

Die Case Managerin Berufsbildung nennt die Bereitschaft der Betroffenen zur Teilnahme an einem Unterstützungsangebot als Voraussetzung. Die Bereitschaft setzt sich aus der intrinsischen Motivation der Person sowie der Einsicht dazu, dass Unterstützung notwendig ist und angenommen wird, zusammen. Die Einsicht und Bereitschaft der Jungen Erwachsenen sind höchst individuell und können sich innerhalb eines kurzen zeitlichen Horizonts rasch verändern. Weiter führt die Case Managerin Berufsbildung aus, dass bei Jungen Erwachsenen oft die Einsicht für das Bearbeiten ihrer Herausforderung fehle oder die Überzeugung sowie die Bereitschaft, ein Unterstützungsangebot zu nutzen. Zusätzlich wurde die Fremdbestimmung als problematisch benannt. Der Druck von Aussen auf die Betroffenen, an einer Unterstützungsmassnahme teilzunehmen, obwohl der Wille dazu nicht vorhanden ist, wirke kontraproduktiv. Aus dem Interview mit der IV-Fachperson geht zudem hervor, dass die Wirksamkeit einer Unterstützungsmassnahme davon abhängt, ob das Angebot der beruflichen Integration der Person entspricht.

Die Case Managerin für Berufsbildung hebt hervor, dass bei der Begleitung Junger Erwachsener beachtet werden muss, dass sich Haltungen und Ziele schnell ändern können. Ihre Einstellungen und Haltungen sind noch nicht gefestigt. Grund dafür ist die Entwicklungsphase und Identitätsentwicklung, in welcher sich die Jungen Erwachsenen befinden. Ein regelmässiges Nachfragen oder Überprüfen der Motive, Haltungen und Ziele seien von Relevanz in der Begleitung von Jungen Erwachsenen.

Als ein grundlegendes Kriterium benennt die Case Managerin Berufsbildung die Gesundheit. Die Personen müssen gesundheitlich in der Lage sein, den Berufseinstieg anzutreten und den Berufswahlprozess zu durchlaufen. Wenn die gesundheitliche Situation dies nicht zulässt, kann die Person das Unterstützungsangebot nicht in Anspruch nehmen.

Massnahmen und effektive Ansätze in der beruflichen Integration

Zwischenlösungen für Junge Erwachsene werden von der Case Managerin Berufsbildung als kritisch beurteilt. Sie stellt in Frage, wie viel die Jungen Erwachsenen effektiv davon profitieren und bezweifelt die Wirksamkeit.

Die IV-Fachperson nennt Aufbautrainings als wirksame Massnahme in der beruflichen Integration Junger Erwachsener mit Depressionen. In diesem Rahmen ist es für Betroffene möglich, sich in einem langsamen beziehungsweise individuellen Tempo und ohne Leistungsdruck beruflich zu integrieren. Für Betroffene hat sich als besonders effektiv erwiesen, wenn sie die Möglichkeit erhalten, Perspektiven zu erarbeiten und der

Leistungsdruck beziehungsweise Arbeitsdruck langsam aufgebaut wird. Dies verhilft zu einer nachhaltigen Integration im ersten Arbeitsmarkt. Als eine weitere wirksame Massnahme wurde das Schulen und Sensibilisieren von Fachpersonen und Arbeitgebenden auf die psychischen Herausforderungen von Jungen Erwachsenen mit Depressionen genannt.

Ansätze und Massnahmen in einem Unterstützungssystem der beruflichen Integration orientieren sich an einem gesetzlichen Rahmen. In allen drei Interviews, mit dem CMBB, der IV und dem BIAS wird auf die gesetzlichen Rahmenbedingungen hingewiesen beziehungsweise als Instrument in der Zusammenarbeit mit der Klientel erwähnt. Im Unterstützungssystem der Invalidenversicherung ist die Tätigkeit der Fachpersonen geprägt von den gesetzlichen Rahmenbedingungen. Das Invalidengesetz erteilt grundsätzlich den Auftrag. In einem Kreisschreiben der Invalidenversicherung wird die detaillierte Umsetzung des Gesetzes definiert.

Im Interview mit der Fachperson BIAS werden Sanktionen zum Machtinstrument der Fachperson gezählt, um das Ziel der Integration in den Arbeitsmarkt zu erreichen. Auch die Case Managerin Berufsbildung bezieht sich auf die Sanktionsmöglichkeiten vom Sozialdienst, damit die Zielgruppe das Unterstützungssystem nutzt oder daran teilnimmt. Diese Massnahme wird als teilweise wirkungslos beurteilt.

Befähigung und Begleitung von Jungen Erwachsenen mit Depressionen in der beruflichen Integration

Die Case Managerin Berufsbildung erachtet den Übergang vom Schulsystem ins Berufssystem beziehungsweise in die Arbeitswelt als problematisch. Im Schulsystem werde kein Fokus auf die Bearbeitung von persönlichen Herausforderungen gelegt. Dies zeige sich dann im Berufswahlprozess, bei welchem diese Problematik unumgänglich wird und die Verantwortung, einen Umgang damit zu finden, bei den Jugendlichen selbst liegt. Eine weitere Herausforderung zeigt sich in der Diskrepanz zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung. Die Selbstwahrnehmung der eigenen Ausgangslage bei Jungen Erwachsenen kann abweichen von der Fremdwahrnehmung des Umfeldes. Ein stabiles Netzwerk an sozialen Beziehungen wird als wertvoll erachtet. Dies deckt sich mit den Aussagen aus dem Interview mit der IV-Fachperson. Ob eine Massnahme wirksam werden kann, ist abhängig vom Individuum selbst und abhängig vom Umfeld der Person. Dabei spielt die Tragfähigkeit des sozialen Netzes eine wichtige Rolle sowie die ärztliche Begleitung. Das Interview mit der Fachperson BIAS hat ergeben, dass in der Begleitung von Betroffenen die Triage zu Fachpersonen, im speziellen zu Psychotherapeut:innen, eine wichtige Aufgabe für Sozialarbeitende in der beruflichen Integration ist. Die Fachperson der Sozialen Arbeit kann keine Diagnosen stellen und es muss eine Abgrenzung zwischen Integration und Therapie geschehen. Eine solide Vertrauensbasis zwischen Fachperson und Klientel wird als wichtig erachtet, um gute Triage-Arbeit leisten zu können. Der Vertrauensaufbau zwischen Fachperson und Klientel wird aber auch als eine

wichtige Voraussetzung benannt, damit die Betroffenen das Vertrauen gewinnen, sich weiterzuentwickeln. Das Aufbauen von Selbstvertrauen und Vertrauen in das Umfeld werden als wichtige Schritte benannt sowie das Erlangen von Stabilität. Im Interview mit der IV-Fachperson geht ebenso hervor, dass Junge Erwachsene mit Depressionen Sicherheit und eine solide Basis benötigen, auf die sie sich verlassen können. Der zeitliche Rahmen einer Eingliederungsmassnahme sei dafür jedoch zu kurz.

Die Case Managerin Berufsbildung nennt als Ziel in der Zusammenarbeit mit Jungen Erwachsenen mit Depressionen das Entwickeln von Zukunftsperspektiven sowie das Stärken des Individuums selbst. Die Fachperson BIAS beurteilt das Unterstützungsangebot der Arbeitsintegration als wichtiges Übungsfeld für Betroffene. Als methodischer Ansatz wird das Empowerment genannt. Dabei wird geschaut, welche Ressourcen eine Person mitbringt, um die persönliche Entwicklung zu fördern. Als weiteres methodisches Vorgehen in der beruflichen Integration wird im BIAS-Konzept das Supported Employment genutzt. Eine weitere Aufgabe in der Begleitung von Betroffenen ist die Unterstützung im Herausfinden eines Umgangs mit der psychischen Herausforderung im Kontext der Arbeit. Das Erlangen einer Ausbildungsfähigkeit setzt regelmässiges Erscheinen am Arbeitsplatz voraus. Die Betroffenen müssen eine gewisse Grundarbeitsfähigkeit, eine solide Stabilität erreicht haben, ehe sie im Arbeitsmarkt vermittelt werden können. Fachpersonen können den Betroffenen Empfehlungen zum Umgang mit den Auswirkungen der Diagnose im Arbeitskontext abgeben, welche ihre berufliche Integration begünstigen. Im BIAS-Konzept werden unterschiedliche Herangehensweisen auf dem Weg in die Arbeitsintegration genutzt. Beispielsweise wird die soziale Integration in den Fokus genommen, um in einem nächsten Schritt die Arbeitsintegration anzustreben oder durch die Unterstützung einer Fachbegleitung die berufliche Integration anzugehen. Die Sozialhilfe hat nicht dieselben Integrationsmöglichkeiten wie ein Sozialversicherungsunterstützungssystem. Aus- und Weiterbildungen stehen, im Kontext der Sozialhilfe, den Betroffenen nicht zur Verfügung.

Zum Thema Befähigung von Jungen Erwachsenen mit Depressionen schlägt die Case Managerin Berufsbildung vor, einen Zugang über das körperliche Befinden zu suchen. Dadurch können Junge Erwachsene ein Gespür für sich selbst erarbeiten. Die Case Managerin Berufsbildung stellt sich vor, dass die Jungen Erwachsenen für diese Art von Zugang aufgrund des Intellekts wenig bereit sein würden. Sie vermutet aber, dass die Jungen Erwachsenen gut darauf ansprechen könnten.

Depressionen

Krankheitsbild und Schweregrad der Depressionen

In der Kategorie Depressionen wird erläutert, dass die Depression ein schwer einzuordnendes Krankheitsbild ist, welches sich auf ganz unterschiedliche Art und Weise zeigen kann. Die Case Managerin Berufsbildung geht davon aus, dass viele Jugendliche und Junge Erwachsene mit Depressionen in einer Lehre sind und die Lehrbetriebe von ihrer Erkrankung nichts wissen. Es wird vermutet, dass viele Lehrbetriebe kein Interesse daran haben, sich mit diesem Krankheitsbild auseinanderzusetzen oder deren Existenz gar leugnen. Es wird die Wichtigkeit einer gründlichen Abklärung erwähnt. Bei einer schweren depressiven Phase macht eine stationäre oder teilstationäre Behandlung Sinn, wogegen Junge Erwachsene mit leichten Depressionen in den Prozess der beruflichen Integration eingebunden werden sollten.

Die Dauer und Ausprägung der Krankheit wird als signifikant beschrieben. Es gebe betroffene Personen, welche, mit einer guten Medikation oder auch ohne, gut im Arbeitsmarkt funktionieren können. Anderen Jungen Erwachsenen mit Depressionen scheint ein Eintritt in das Arbeitsleben unvorstellbar und der Druck zu hoch. Die Einschätzung der Schwere der Depression wurde seitens IV jeweils mithilfe von Fachpersonen wie Psychiater:innen, Psycholog:innen, seltener Hausärzt:innen vorgenommen.

Diagnosestellung und Unterstützung Junger Erwachsener mit Depressionen

Im Rahmen der Angebote des BIAS wird nicht spezifisch abgeklärt, ob eine teilnehmende Person eine diagnostizierte Depression hat, denn häufig existieren verschiedene Belastungen. Eine Diagnose wird für die Arbeit nicht vorausgesetzt und im Rahmen dieses Konzeptes auch nicht gemacht, da die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keine Fachpersonen dafür sind. Es wird damit gearbeitet, was vorhanden ist. Denn häufig kann auch nicht klar definiert werden, welche Form von Depression oder anderweitigen psychischen Erkrankungen vorliegen. Diese fehlenden Diagnosen werden als grosse Problematik angesehen, denn es verhindert klare Therapieempfehlungen, Rahmenbedingungen und Erfolge.

Die Bedeutsamkeit von Medikamenten bei der Behandlung wird als hoch erachtet. Viele Junge Erwachsene sprächen derweilen auf kaum eine andere Therapieform an. Ein gutes Hausarzt-/Hausärztin-Modell wird als sehr gewichtig beim Betreuungsangebot beschrieben. Es wäre sinnvoll, wenn die Hausärztinnen und Hausärzte bei einer leichten Depression die Betreuung ohne psychologische Unterstützung abdecken könnten. Auch das familiäre Umfeld kann bedeutend zum Erfolg einer Bekämpfung dieser Krankheit beitragen, denn ein unterstützendes und auffangendes Familiensystem sei enorm wichtig.

Herausforderungen und Ansätze in der Praxis

Die Experteninterviews haben ergeben, dass Junge Erwachsene mit Depressionen in der beruflichen Integration grundsätzlich nicht als herausforderndste Gruppierung angesehen

werden. Dennoch sind eine fehlende Tagesstruktur und kulturelle Unterschiede in der Anerkennung von Depressionen Hürden bei der Arbeit mit Jungen Erwachsenen mit einer Depression. Als weitere Schwierigkeit wird das breite Spektrum beschrieben, denn jede depressive Erkrankung sei individuell.

Als eine Hauptproblematik wird die Antriebslosigkeit und damit die Schwierigkeit beschrieben, dass die betroffenen Personen am Morgen überhaupt aufstehen und in den Tag starten. Wenn sie vor Ort sind, kann mit ihnen gearbeitet werden, aber es scheitere oft schon an der physischen Anwesenheit. Als Grund für die steigende Anzahl Menschen mit Depressionen wird auch vermutet, dass die Betroffenen zu lange in einem vorhandenen System belassen werden und sie nicht gezwungen werden, einen Schritt herauszumachen und wieder am Leben teilzunehmen. Junge Erwachsene für eine Zusammenarbeit zu gewinnen und eine Vertrauensbasis zu erreichen, ist eine wichtige Aufgabe.

Da Junge Erwachsene mit Depressionen oftmals angenehme und zurückhaltende Gegenüber darstellen, besteht die Möglichkeit, dass sie zwischen Unterstützungssystemen durchfallen können. Wichtig ist das Stellen einer Diagnose und die Vermittlung, dass eine solche Krankheit überwunden und das Leben danach wieder normal fortgesetzt werden kann. Dennoch muss gesagt werden, dass manche Betroffene so tief in der Spirale aus Rückzug und Verzweiflung sind, dass sie wohl nicht mehr auf dem üblichen Weg im Arbeitsmarkt integriert werden können.

Die Unbeständigkeit in der Zuverlässigkeit von Jungen Erwachsenen mit Depressionen wird als schwierig erachtet, denn depressive Phasen wechseln sich häufig ab und es sei teilweise beschwerlich, einen Unterschied zwischen fehlender Motivation und depressiver Symptomatik zu erkennen. Manche Personen in einem Programm der beruflichen Integration haben auch einfach keine Lust oder können die innere Blockade nicht überwinden. Mit dieser Gruppierung zu arbeiten, stellt Fachpersonen vor grosse Herausforderungen, denn es ist nicht nachzuweisen, gerade wenn es sich selbst nicht eingestanden wird. Oftmals verstecken sich Junge Erwachsene mit Depressionen auch in Randsystemen, sei dies im Bereich Gaming/Digitales oder Drogen. Es wird auch eine gewisse Verbindung erkannt, dass sich betroffene Personen in diesen Systemen mehr öffnen.

Es wird aber auch anerkannt, dass betroffenen Personen manchmal ein gewisser Rückzug zugestanden werden sollte und dies als Fachperson ausgehalten werden muss.

Lücken im Unterstützungssystem

Einstufung der Krankheit

Bei der Kategorie Lücken im Unterstützungssystem werden mehrere Herausforderungen angesprochen, die die Unterstützung von Menschen mit Depressionen betreffen. Es wird von allen drei Interviewpartner:innen festgestellt, dass viele Betroffene entweder keine klare Diagnose haben oder ihre Erkrankung als nicht schwerwiegend genug eingestuft wird, um die geeignetste Unterstützung zu erhalten. Die Fachperson BIAS erwähnt, dass es zu Unsicherheiten in der Betreuung führt, wenn eine psychische Krankheit vermutet wird, jedoch keine Diagnose vorliegt.

Zugänglichkeit und strukturelle Probleme

Einigkeit bei den Interviewpartner:innen besteht darüber, dass das aktuelle Unterstützungssystem aufgrund seiner Zugänglichkeit problematisch ist. Das Interview mit der IV-Fachperson zeigt, dass der Zugang zu Unterstützung oft stark von der finanziellen Quelle abhängt, wodurch Junge Erwachsene mit Depressionen nicht immer dort landen, wo sie am besten betreut werden könnten. Die Fachperson BIAS bestätigt die Aussage der IV-Fachperson. Es wird gewünscht, dass der Fokus auf den individuellen Bedürfnissen der Jungen Erwachsenen mit Depressionen liegen sollte und nicht auf der Finanzierungsquelle. Die Integration Junger Erwachsener mit Depressionen in den Arbeitsmarkt wird von allen drei Interviewpartner:innen als problematisch beschrieben, da die zeitlichen Vorgaben und Anforderungen oft unrealistisch sind und nicht den Bedürfnissen von den Jungen Erwachsenen mit Depressionen entsprechen. Die Case Managerin Berufsbildung merkt an, dass aus ihrer Sicht bereits genügend Unterstützungsangebote für Junge Erwachsene bestehen, was auch im Interview mit der IV-Fachperson betont wird. Es sind die langen Wartezeiten und komplexen Strukturen, die den Zugang zu notwendigen Unterstützungsangeboten, wie beispielsweis zu einer Therapie, erschweren. Die IV-Fachperson erklärt, dass Junge Erwachsene mit Depressionen meistens viel Zeit benötigen, damit Sicherheit entstehen kann, um anschliessend Veränderungen anzustreben. Es sei nicht zielführend, in einem engen Zeitrahmen schnelle Ergebnisse zu erwarten. Deshalb empfiehlt die IV-Fachperson, die Zugänglichkeit zu vereinfachen, wie zum Beispiel durch interaktive Möglichkeiten wie Chats. Die Wartezeiten sollten zurückgeschraubt werden, indem mehr geeignete Fachpersonen angestellt werden. Die Case Managerin Berufsbildung wünscht sich vermehrte dezentrale Unterstützungsangebote.

Reizüberflutung und steigende Anforderungen

Als weitere Lücke im Unterstützungssystem wird von der IV-Fachperson gesehen, dass die Jungen Erwachsenen heutzutage einer riesigen Reizüberflutung durch die ständige Medienpräsenz ausgesetzt sind. Zudem nehmen die Anforderungen zu, welche an die Jungen Erwachsenen gestellt werden. Die IV-Fachperson kritisiert, dass Junge Erwachsene, welche

noch keine Ausbildung oder sonstige Erfahrungen in der Arbeitswelt mitbringen, mit Erwachsenen, welche bereits zwanzig Jahre Berufserfahrung haben, gleichgestellt werden.

Mangelnde Kontinuität

Für Junge Erwachsene ergeben sich weitere Schwierigkeiten, insbesondere durch häufige Fehlzeiten aufgrund psychischer Probleme. Die Unterstützungssysteme sind häufig überlastet und es mangelt an kontinuierlichen Ansprechpersonen, die die Betroffenen begleiten können. Der Übergang zwischen verschiedenen Gesundheits- und Unterstützungsdiensten ist kritisch, da hierbei wertvolles Wissen verloren gehen kann. Die Vernetzung zwischen den Institutionen und Fachpersonen werde zu wenig aktiv bewirtschaftet.

Mangel an Verständnis für psychische Erkrankungen

Eine weitere genannte Lücke im Unterstützungssystem ist das weit verbreitete Unwissen über psychische Erkrankungen wie die Depression und das fehlende Verständnis dafür. Gemäss der Case Managerin Berufsbildung steht in vielen Berufen das Erbringen der Leistung an vorderster Stelle. Somit gefährden Junge Erwachsenen mit Depressionen, welche häufiger am Arbeitsplatz fehlen, ihre Arbeitsstelle, da die Arbeitgebenden wenig Verständnis für ihre Situation aufbringen und schnell zu der Auffassung gelangen, dass diese Mitarbeitenden nicht leistungsfähig sind.

Empfehlung zum Reduzieren/Beheben der Lücken im Unterstützungssystem

Die drei Interviewpartner:innen betonen, dass eine verstärkte Vernetzung der verschiedenen Systeme notwendig wäre, damit die Jungen Erwachsenen mit Depressionen entsprechend ihren tatsächlichen Bedürfnissen unterstützt werden können. Von der Case Managerin Berufsbildung wird gewünscht, dass die Jungen Erwachsenen mit Depressionen eine konstante Begleitung im Prozess der beruflichen Integration erhalten. Durch den Wechsel der beteiligten Unterstützungssysteme und Fachpersonen kann beim Übergang Wissen verloren gehen. Dies erachtet auch die IV-Fachperson als kritisch.

Die Interviewpartner:innen erwähnen übereinstimmend, dass das Unterstützungssystem durch fehlende Vernetzung, unzureichende Diagnosen und eine mangelnde Anpassung an die spezifischen Bedürfnisse der Betroffenen ineffektiv ist. Sie sind sich einig, dass es wichtig ist, die Zugänglichkeit zu Hilfsangeboten zu verbessern, die zeitlichen Vorgaben zu überdenken und die unterschiedlichen Unterstützungseinrichtungen stärker zu vernetzen. Zudem wird die Notwendigkeit einer kontinuierlichen Begleitung und spezialisierter Angebote für junge Menschen mit psychischen Erkrankungen hervorgehoben.

Netzwerkarbeit

Bedeutung der Netzwerkarbeit

Bei der Kategorie Netzwerkarbeit wurde erwähnt, dass Sozialarbeitende und Fachkräfte aus dem Gesundheitswesen in regelmässigem Kontakt stehen, da sie oft mit denselben Klientinnen und Klienten arbeiten. Häufig besteht ein Unterstützungssystem aus mehreren Fachpersonen wie Psychiater:innen, Psycholog:innen, Sozialarbeitende und weitere. Die Zusammenarbeit kann neue Chancen, aber auch Komplikationen mit sich bringen.

In allen drei Interviews wird die Wichtigkeit der Vernetzung und regelmässiger Austauschgefässe betont, um die Zusammenarbeit zwischen unterschiedlichen Institutionen und Fachpersonen zu fördern. Dabei sind nicht nur Institutionen wie die Invalidenversicherung oder Sozialdienste beteiligt, sondern auch Lehrpersonen und Hausärzt:innen, die eine Schlüsselrolle im Zugang zu Unterstützungsangeboten spielen können. Die IV-Fachperson erklärt, dass durch die obligatorische Schulzeit, welche in der Schweiz herrscht, Menschen aus allen Gesellschaftsschichten bei den Lehrpersonen vorbeikommen. Dadurch agieren die Lehrpersonen als wichtige Angel- und Drehscheibe.

Gestaltung der Netzwerkarbeit

Die drei Interviews zeigen, dass eine gute Zusammenarbeit zwischen den Fachpersonen und Institutionen notwendig ist, um den Jungen Erwachsenen mit Depressionen die bestmögliche Unterstützung zukommen zu lassen. Von der IV-Fachperson werden hier die regelmässigen Vernetzungstreffen mit dem CMBB genannt, welche ebenfalls von der Case Managerin Berufsbildung erwähnt werden. Die Zusammenarbeit für den gemeinsamen Auftrag funktioniere hier sehr gut.

Die Interviews mit der Fachperson BIAS und der IV-Fachperson ergeben, dass Wert darauf gelegt wird, dass die Vernetzung nicht nur ein formaler Austausch ist. Sie wünschen eine aktive Kooperation und das Bestreben, gemeinsam Lösungen zu finden, um Klientinnen und Klienten wieder handlungsfähig zu machen. Von der Fachperson BIAS wird erwähnt, dass es eine bessere Kommunikation ergibt, wenn eine persönliche Vernetzung miteinander stattfinden konnte. Die IV-Fachperson weist darauf hin, dass die Erweiterung der Vernetzung wichtig sei, um die Breite der Unterstützungsangebote zu kennen. Die Case Managerin Berufsbildung verdeutlicht, dass ein gutes Netzwerk die tägliche Arbeit erleichtert, da zum Telefon gegriffen werden kann und offene Fragen somit geklärt werden können. Der regelmässige Austausch sei wichtig, um die verschiedenen Unterstützungsangebote wieder präsenter zu haben.

Herausforderungen in der Praxis der Netzwerkarbeit

Gemäss der Fachperson BIAS betrifft ein weiterer Aspekt der Netzwerkarbeit die Herausforderungen, die mit der Zusammenarbeit in der Praxis verbunden sind. Oft fehlt es an Zeit und Gelegenheiten für einen umfassenden Austausch. Dennoch ist es wichtig, diese

Kommunikationswege zu nutzen und gezielte Anfragen zu stellen, um herauszufinden, wo Bedarf besteht. Die ständige Weiterentwicklung und Anpassung der Vernetzungsstrategien sind unerlässlich, um sicherzustellen, dass alle Beteiligten optimal zusammenarbeiten und die Klientinnen und Klienten die bestmögliche Unterstützung erhalten. Die Fachperson BIAS sieht Potential darin, präventiv mit dem Arbeitsmarkt und mit den Versicherungen zusammenzuarbeiten.

Im Interview mit der Fachperson BIAS wird hervorgehoben, dass sie als Institution in engerem Kontakt zu Betroffenen steht als andere Akteur:innen, wie zum Beispiel die Sozialarbeitende vom Sozialdienst. Zudem verweisen sie ihre Klientel oft weiter, wie beispielsweise in eine Therapie. Die Mitarbeitenden vom BIAS-Konzept haben dabei keine direkte Verfügungsgewalt, weshalb sie lediglich Empfehlungen aussprechen können.

Ressourcen

Vernetzungsarbeit

Für die Netzwerkarbeit mit anderen Institutionen und Behörden stehen nur beschränkte zeitliche sowie finanzielle Ressourcen zur Verfügung. Die IV-Fachperson bewertet die Vernetzung mit anderen Akteur:innen als wichtig. Die IV-Fachperson nennt Lehrpersonen und Hausärzt:innen als wichtige unterstützende Fachpersonen, da sie als Drehscheibe für unterschiedliche Angebote fungieren und es wichtige Ansprechpersonen für Eingliederungsfachpersonen der Invalidenversicherung sind.

Begleitung der Zielgruppe

Als Ressourcen der Invalidenversicherung wurden die Leistungserbringenden genannt, welche für die berufliche Integration von Personen Massnahmen ausführen. Als fehlende Ressource nennt die IV-Fachperson die begrenzte Zeit für die Begleitung von Jugendlichen und Jungen Erwachsenen, da diese Zielgruppe teilweise mehr Zeit in der Begleitung beansprucht. Bei einer Fallauslastung von neunzig Dossiers auf achtzig Stellenprozent seien die zeitlichen Ressourcen für die Begleitung knapp. Die zeitlichen Ressourcen für die Zielgruppe werden aus Sicht der Case Managerin Berufsbildung und der Fachperson BIAS hingegen als ausreichend bewertet. Das CMBB hat ausreichende Mittel für die Begleitung von Betroffenen zur Verfügung. Es wurden in den vergangenen Jahren die finanziellen Mittel für Begleitmassnahmen von Jugendlichen und Jungen Erwachsenen erhöht sowie das Team aufgrund der gestiegenen Nachfrage mit mehr Fachpersonen vergrössert. Innerhalb von fünfzehn Jahren ist das CMBB-Team von einer Fachperson auf fünf Fachpersonen herangewachsen. Die Fachperson BIAS erachtet die verfügbaren zeitlichen Ressourcen ebenso als ausreichend in der Begleitung von der Zielgruppe, im Vergleich zur Begleitung in der Sozialhilfe oder bei IV-Berater:innen.

Spezifisches Fachpersonal

Als weitere Ressource wird das entsprechende Fachpersonal in allen drei Interviews angesprochen. Als fehlende Ressource nennt die Fachperson BIAS den Mangel an spezifischen Fachleuten für psychische Krankheitsbilder. Beispielsweise für Burnout oder Borderline. Der Wunsch nach spezifischen Fachpersonen aus dem Sozialversicherungsbereich und dem Sozialdienst wurden von der Case Managerin Berufsbildung geäussert.

Aus dem Interview mit der IV-Fachperson geht hervor, dass spezifisches Fachwissen als Ressource im Unterstützungssystem erachtet wird. Dazu wird das Besuchen von spezifischen Weiterbildungsangeboten als Eingliederungsfachperson der Invalidenversicherung genannt. Es ist hilfreich und förderlich, wenn eine Eingliederungsfachperson für spezifische Krankheitsbilder wie beispielsweise Depression sensibilisiert ist. Die IV-Fachperson erwähnte, dass bei den Leistungserbringenden als Ressource geschultes und spezialisiertes Ausbildungspersonal geschätzt wird, das auf die Zielgruppe abgestimmt ist.

Soziale Arbeit

Arbeitsansätze und Handlungsanleitungen Sozialer Arbeit

Bei der Kategorie Soziale Arbeit wurde ausgeführt, dass sie bei dieser Thematik häufig dort anknüpft, wo die Jungen Erwachsenen aus einem stationären oder teilstationären Setting kommen. Wichtig in einer solchen Phase ist der Austausch mit involvierten Fachpersonen.

Es ist von grosser Bedeutung, die Themen der Jungen Erwachsenen ernst zu nehmen und ihnen mit einem offenen Ohr zu begegnen. Das Schaffen eines Ortes, wo für die Betreuung der Jungen Erwachsenen genügend zeitliche Ressourcen zur Verfügung stehen, ist elementar.

Die Soziale Arbeit in der beruflichen Integration von Jungen Erwachsenen mit Depressionen unterscheide sich nicht wesentlich von anderen Berufsfeldern in der Sozialen Arbeit. Die Aufgaben bestehen darin, die Jungen Erwachsenen im Finden von passenden Massnahmen zu unterstützen und mit ihnen gemeinsam oder für sie Stellen zu suchen, wo sich die betroffenen Personen melden können. Auch die Beziehungsarbeit ist wichtig. Es soll ihnen Gehör geschenkt werden und ihre Anliegen ernst genommen werden. Man kann, gerade im Case Management Berufsbildung, den Jungen Erwachsenen viel Zeit schenken.

Fehlende Ressourcen und Herausforderungen in der Praxis

Eine Ressource, welche in den Sozialdiensten oft fehlt, ist die Zeit. Aber auch fehlende fachliche Ressourcen scheinen eine Herausforderung, denn eine sehr breite Abdeckung von sozialarbeiterischen Themen auf einem Sozialdienst ist eine Realität. Diese fehlenden zeitlichen und fachlichen Ressourcen stellen ein Problem dar, denn eine ganzheitliche und individuelle Unterstützung könne so nicht gewährleistet werden. Selbst im CMBB, wo in einem ganz spezifischen Handlungsfeld gearbeitet wird, stellen sich oft Fragen zum Vorgehen und

es fehlt signifikantes Wissen. Solange diese beiden Ressourcen auf den Sozialdiensten nicht erhöht werden, sei die passende Unterstützung schwierig.

Wichtig sei seitens Fachpersonen auch die Akzeptanz von Stillstand bei Jungen Erwachsenen mit Depressionen. Dies ist unabdingbar und der Prozess des erneuten Einschreitens in Form von neuem Kontakt- und Beziehungsaufbau sowie Vernetzungsarbeit mit passenden Stellen braucht Geduld. Denn es sei immer auch wichtig, dass die betroffenen Personen aus einer intrinsischen Motivation heraus etwas angehen wollen, vorher bringt eine Massnahme keinen Nutzen.

Oftmals sei das Dilemma zwischen Beziehungsaufbau und Forderungen gegenüber den betroffenen Personen eine Herausforderung. Es wird vermutet, dass die Sozialarbeitenden bei Jungen Erwachsenen mit Depressionen oft zu wenig Forderungen stellen. Sie müssen aus ihrer Komfortzone geholt werden und es benötigt eine gewisse Haltung, dass sie sich nicht hinter ihrer Krankheit verstecken dürfen. Gerade bei Personen, welche oft nicht auftauchen, sei es wichtig, sie zu einem Therapeuten oder einer Therapeutin zu schicken und eine Krankschreibung zu verlangen. Wenn diese Forderung nicht erfüllt wird, sollte eine Anmeldung in einem Programm der beruflichen Integration erfolgen. Eine gute Mischung aus Verständnis und Forderungen sei wichtig, denn bei Jungen Erwachsenen mit Depressionen sei ein gewisser Druck nötig.

Grundlage für solche Interventionen sind aber immer ein gutes Vertrauensverhältnis und genügend Zeit. Dies fehle auf den Sozialdienten, weshalb im Coachingprozess mehr Potential für dieses Gelingen erkannt wird.

Entwicklung und Defizite der Sozialen Arbeit als Profession

Es wird in der Sozialen Arbeit eine immense Weiterentwicklung erkannt. Viele Unterstützungssysteme existieren und funktionieren, seien dies Jugendfachstellen, Behörden, Beratungsstellen oder auch spezifische Handlungsfelder in der Schule. Wo es noch Luft nach oben gebe, ist die Übernahme von Funktionen im Arbeitsmarkt, sprich bei den Arbeitgebenden selbst. Auch das systemische Denken wird als wichtige Erweiterung der Berufstätigkeit der Sozialarbeitenden gesehen. Viele Interventionsmassnahmen und Beratungen scheinen noch zu stark von der jeweiligen Sozialarbeiterin oder dem jeweiligen Sozialarbeiter abhängig zu sein. Das systemische Arbeiten kann in der Sozialen Arbeit eine gewisse Heterogenität schaffen. Die Klient:innenzentriertheit sollte abnehmen und stattdessen das Gesamtsystem und die Ressourcen der betroffenen Person darin berücksichtigt werden. Dazu gehöre auch, die Arbeitgebenden in diesem Prozess zu unterstützen, über Ängste zu diskutieren und deren Sorgen, beispielsweise finanzieller Art, ernst zu nehmen und den Dialog zwischen beiden Parteien zu fördern. Es benötigt eine umfassendere Sichtweise im Arbeitsfeld der beruflichen Integration.

Aufgaben der Sozialen Arbeit in der beruflichen Integration Junger Erwachsener mit Depressionen

Im BIAS-Konzept arbeiten eigentlich ausschliesslich Fachpersonen aus der Sozialen Arbeit. Die Abgrenzung zur Therapieform wird klar definiert. Schwierig sei jeweils der Anspruch von Aussen auf möglichst schnelle und gleichzeitig günstige Lösungen. Es brauche ein gutes Abwägen zwischen den zeitlichen Ressourcen und der Zielerreichung.

Die Hauptaufgabe der Sozialen Arbeit wird im BIAS-Konzept in der Vernetzung erkannt. Besonders in der Vernetzung zu Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten. Diese Aufgabe wird, besonders auf einem Sozialdienst, als schwierig erachtet, weil die zeitlichen Ressourcen persönliche Gespräche oft nur alle paar Monate zulassen.

Je nach Arbeitsfeld ist die Aufgabe der Sozialen Arbeit eine andere. Die klare Definition des Auftrages der Sozialen Arbeit im jeweiligen Tätigkeitsgebiet ist von grosser Bedeutung und erleichtert das Arbeiten.

III Schlussteil

7 Schlussfolgerungen

Im abschliessenden Kapitel werden die zentralen theoretischen und empirischen Ergebnisse zusammengefasst, interpretiert und miteinander verknüpft. Anhand dieser Erkenntnisse wird die Forschungsfrage der vorliegenden Arbeit beantwortet. Zudem wird Raum für weitergehende Überlegungen und eine kritische Würdigung geschaffen, wonach das Kapitel mit einem Ausblick abgeschlossen wird.

7.1 Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse und Interpretation

Hier werden die wichtigsten Ergebnisse aus dem theoretischen und dem empirischen Teil der vorliegenden Arbeit prägnant zusammengetragen. Die theoretischen Ergebnisse basieren dabei auf den Kapiteln 1 bis 5 und die empirischen Ergebnisse auf dem Kapitel 6.

7.1.1 Theoretische Ergebnisse

Berufliche Integration

Die Globalisierung, Digitalisierung und Automatisierung haben die Arbeitswelt stark verändert und Berufe sowie Anforderungen neu definiert. Die Anforderungen an die Fachkompetenzen von Arbeitnehmenden sind steigend. Niedrigqualifizierte Menschen und jene im Niedriglohnsektor haben es zunehmend schwerer. Die Gesetzesrevisionen der Arbeitslosenversicherung in den 1990er-Jahren waren der Anstoss zum Paradigmenwechsel in der schweizerischen Arbeitsmarktpolitik, was zu einem aktivierenden Sozialstaat führte. Ab da an wurden die Unterstützungsleistungen an die aktive Mitwirkung der Betroffenen gebunden ("Workfare" anstelle "Welfare").

Für Betroffene wurden die Angebote in der beruflichen und sozialen Integration ausgebaut. Trotzdem bleibt eine nachhaltige berufliche Integration für viele Betroffene unrealistisch. Die Klientinnen und Klienten müssen oftmals erst Grundarbeitsfähigkeiten wie die Pünktlichkeit erarbeiten, bevor sie nachhaltig im ersten Arbeitsmarkt integriert werden können. Dies benötigt Zeit. Auftrag- und Geldgebende bringen dieser Herausforderung wenig Verständnis entgegen, da sie ihre finanziellen Mittel kosteneffizient nutzen müssen.

Depression

In den vergangenen Jahren nahmen die psychischen Probleme bei Jungen Erwachsenen kontinuierlich zu. Die Obsan-Studie aus dem Jahr 2022 zeigt, dass bei den jungen Männern im Alter von 15-24 Jahren 15 Prozent, bei den jungen Frauen im gleichen Alter sogar 30 Prozent von einer mittelschweren bis schweren Depression betroffen waren.

Interventionen bei psychosozialen und psychischen Herausforderungen sind frühzeitig anzugehen, damit keine Identitätsstörung und infolgedessen ein Defizit in den Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten entsteht.

Entwicklungsaufgaben

Die Entwicklungsaufgaben von Jungen Erwachsenen sind geprägt von der Verantwortungsübernahme und der Ausbildung der eigenen Persönlichkeit. Die erfolgreiche Bewältigung solcher Aufgaben ist für den weiteren Lebensweg entscheidend, da frühere Erfolge oder Misserfolge die Fähigkeit prägen, zukünftige Entwicklungsaufgaben zu meistern.

Es wurde belegt, dass ausgebildete Sozialkompetenzen und ein hohes Selbstbewusstsein den Erfolg im Ausbildungs- und Berufsleben begünstigen. Die Übergangsphase von der Kindheit

ins Erwachsenenalter und Berufsleben bringt Stress, Überforderung und Unsicherheiten mit sich. Der soziale Übergang in dieser Zeit ist für die psychische Gesundheit risikoverstärkend. Bereits für Junge Erwachsene ohne psychische Herausforderungen stellt die berufliche Integration eine grosse Entwicklungsaufgabe dar. Nach Erreichung des 18. Lebensjahres wechseln die Betroffenen oftmals in das System der Erwachsenen, worin die Haltung tendenziell von Eigenverantwortlichkeit und Eigenständigkeit geprägt ist.

Berufliche Integration Junger Erwachsener mit Depressionen

Die berufliche Integration Junger Erwachsener mit Depressionen stellt sowohl für die Betroffenen als auch für die Gesellschaft eine grosse Herausforderung dar. Obwohl das duale Bildungssystem in der Schweiz Jugendliche im internationalen Vergleich gut in den Arbeitsmarkt einbindet, bleibt die Sozialhilfequote Junger Erwachsener aufgrund der vielen Übergänge in dieser Lebensphase hoch. Bei der Arbeitslosenversicherung waren im September 2021 über 12‘000 Personen im Alter zwischen 15 bis 24 Jahren angemeldet. Beinahe einer von sechs Jugendlichen findet nach der obligatorischen Schule keine berufliche Anschlusslösung. Dies zeigt umso mehr, dass eine frühbeginnende Unterstützung, welche bereits in der obligatorischen Schule beginnt, benötigt wird. Die SKOS betont daher die Notwendigkeit optimierter Unterstützungsangebote, insbesondere für psychisch belastete Junge Erwachsene. Gleichzeitig beeinflussen konjunkturelle Schwankungen und saisonale Faktoren die Jugendarbeitslosigkeit stark. Dies, da Junge Erwachsene häufig von befristeten Anstellungen betroffen sind und Übergangsphasen nach Ausbildungsabschlüssen zu Arbeitslosigkeit führen können. Aus diesem Grund legt die SKOS in ihren Richtlinien fest, bei Jungen Erwachsenen die nachhaltige berufliche Integration in den Vordergrund zu stellen.

Es ist bekannt, dass sich die Integration in den Arbeitsmarkt positiv auf die Behandlung einer psychischen Krankheit auswirken kann. Die Jungen Erwachsenen mit Depressionen sollen dabei das Gefühl vermittelt bekommen, dass sie im Prozess der beruflichen Integration die entscheidendste Rolle einnehmen.

Unterstützungssystem Kanton Bern

Die Unterstützungsangebote im Kanton Bern für Junge Erwachsene mit Depressionen sind vielfältig. Verschiedene Programme, Sozialversicherungen und Beratungsstellen bieten Unterstützung. Die Übersicht und die Navigation durch die Vielfalt an Unterstützungsangeboten ist für Betroffene oft herausfordernd. Die Vielschichtigkeit ist entscheidend, um den komplexen Bedürfnissen Junger Erwachsener mit Depressionen gerecht zu werden. Dies zeigt die Auswahl der Akteur:innen: BIAS-Konzept, Case Management Berufsbildung und Invalidenversicherung. Die Anmelde- und Ausschlusskriterien sind entscheidend für die Aufnahme in ein Unterstützungsangebot. Beispielsweise führt eine akute gesundheitliche Einschränkung sowohl beim BIAS-Konzept als auch beim CMBB zum Ausschluss.

Soziale Arbeit

Sozialarbeitende fördern Chancengleichheit, das Abbauen von Benachteiligungen und unterstützen die berufliche Integration. Sie schaffen Netzwerke, die eine stabile berufliche Zukunft und die Entfaltung des Potenzials ihrer Klientel ermöglichen.

Sozialarbeitende müssen sich das biopsychosoziale Verständnis aneignen, um ihrer Klientel professionell beratend und unterstützend zur Seite zu stehen. Um eine erfolgreiche Umsetzung zu ermöglichen, braucht es die Stärkung von Schutzfaktoren sowie das Minimieren von Risikofaktoren.

Für Sozialarbeitende bestehen viele theoretische Konzepte und Modelle, die Orientierung und Unterstützung bieten sollen. In der Arbeit wurden der Befähigungsansatz und das Empowerment genannt, welche beide die Selbstbestimmung der Klientel betonen. Beim Befähigungsansatz geht es um die Wechselwirkung zwischen individuellen Ressourcen einer Person und ihrem Umfeld. Bei der Umsetzung des Befähigungsansatzes kann das Empowerment als Unterstützung dienen, welches sich auf individueller, institutioneller, Gruppen- und Gemeindeebene gegenseitig beeinflusst.

7.1.2 Empirische Ergebnisse

Berufliche Integration Junger Erwachsener mit Depressionen

Es zeigt sich, dass die berufliche Integration von Jungen Erwachsenen mit Depressionen durch strukturelle und individuelle Barrieren erschwert werden kann. Die mangelnde Sensibilität der Arbeitgebenden im ersten Arbeitsmarkt gegenüber psychischen Erkrankungen wie Depression und die unzureichende Berücksichtigung der Diskrepanz zwischen Ausbildungs- und Arbeitsfähigkeit hindern eine nachhaltige Integration. Es wird auf ein Entwicklungspotential in der Prävention und Aufklärung bezüglich psychischer Erkrankungen im Arbeitsmarkt hingewiesen.

Die stetig zunehmenden Leistungsansprüche erschweren den Druck auf die Jungen Erwachsenen mit Depressionen. Die Fachpersonen empfehlen ein individuelleres Eingliederungstempo ohne Leistungsdruck, wie in einem Aufbautraining. Wichtig ist, dass die betroffene Person die Bereitschaft zeigt, Unterstützung anzunehmen. Erhält die betroffene Person von ihrem Umfeld kontinuierliche Ermutigung und Verständnis, kann dies ihr Vertrauen in den Prozess stärken und ihre Motivation erhöhen, aktiv an einer Veränderung mitzuwirken. Ebenfalls kann die Beziehung zwischen betroffener Person und Sozialarbeiter:in eine bedeutende Rolle spielen, um positive Veränderungen zu vollbringen. Dies wird erreicht, indem die Jungen Erwachsenen mit Depressionen ernstgenommen werden, ihnen zugehört wird und die zeitlichen Ressourcen für sie eingesetzt werden. Hierbei ist das Dilemma zwischen Beziehungsaufbau und Forderungen gegenüber den Jungen Erwachsenen mit Depressionen bekannt. Junge Erwachsene mit Depressionen brauchen Sicherheit und

Stabilität in ihren Beziehungen, was durch den zeitlichen Rahmen der Eingliederungsmassnahmen jedoch erschwert wird. Da dieser oft begrenzt ist, bleibt wenig Raum für eine nachhaltige Bindung und das schrittweise Aufbauen von Vertrauen.

Depression

Depression ist ein schwer einzuordnendes Krankheitsbild, welches sich auf unterschiedliche Weise zeigen kann. Die Krankheit wird öfters nicht diagnostiziert, was als grosse Problematik gesehen wird. Für das Umfeld einer betroffenen Person ist die Erkrankung an einer Depression zudem häufig nicht sichtbar. Da Junge Erwachsene mit Depressionen oftmals als angenehm und zurückhaltend wahrgenommen werden, besteht die Möglichkeit, dass sie zwischen den geeigneten Unterstützungssystemen durchfallen. Die Unbeständigkeit in der Zuverlässigkeit von Jungen Erwachsenen mit Depressionen wird als schwierig angesehen, insbesondere im Erreichen der beruflichen Integration. Bevor die berufliche Integration stattfinden kann, muss die betroffene Person gesundheitlich in der Lage dazu sein. Das heisst, ein stabiler Gesundheitszustand ist erforderlich. Die Jungen Erwachsenen mit Depressionen sollen gestärkt und beim Entwickeln von Zukunftsperspektiven unterstützt werden. Als methodische Ansätze werden das Empowerment und das „Supported Employment“ genannt.

Lücken im Unterstützungssystem und Ressourcen

Viele Betroffene erhalten nicht die geeignete Unterstützung, da entweder keine klare Diagnose gestellt wird oder ihre Erkrankung als weniger schwerwiegend eingestuft wird. Das Unterstützungssystem zeigt sich häufig überlastet, was durch unrealistische zeitliche Vorgaben, lange Wartezeiten, finanzielle Einschränkungen, fehlende fachliche Ressourcen und komplexe Strukturen zusätzlich erschwert wird. Zudem mangelt es an einer effektiven Vernetzung der Fachpersonen, was zu Wissensverlust bei Übergängen zwischen Gesundheits- und Unterstützungsdiensten führt. Dies zeigt sich als Problematik für eine ganzheitliche und individuelle Unterstützung. Das Verständnis für psychische Erkrankungen scheint unzureichend zu sein. Dies insbesondere bei Arbeitgebenden, die häufig die Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeitenden höher gewichten.

Soziale Arbeit und Netzwerkarbeit

Die Arbeit in den Unterstützungssystemen wird von gesetzlichen Rahmenbedingungen geleitet. Die interdisziplinäre Zusammenarbeit in einem Unterstützungssystem kann neue Chancen, aber auch Herausforderungen mit sich bringen. Es wird betont, wie wichtig regelmässige Vernetzungstreffen sind, um die Zusammenarbeit und die aktive Kooperation zu fördern und der Klientel die bestmögliche Unterstützung zu bieten. In der Sozialen Arbeit wird eine enorme Weiterentwicklung erkannt. Es existieren viele Unterstützungsangebote, welche funktionieren. Die Sozialarbeitenden unterstützen die Jungen Erwachsenen mit Depressionen beim Finden von geeigneten Massnahmen und Stellen. Das systemische Denken wird als wichtige Erweiterung der Berufstätigkeit der Sozialarbeitenden gesehen. Zudem soll die

Klient:innenzentriertheit abnehmen und stattdessen das Gesamtsystem der betroffenen Person berücksichtigt werden. Dazu gehöre auch, die Arbeitgebenden von Jungen Erwachsenen mit Depressionen mehr zu begleiten und deren Ängste ernst zu nehmen.

Spezifische Modelle wie die Praktische Ausbildung (PrA) oder die psychotherapeutische Sprechstunde am Arbeitsplatz bieten individuelle Unterstützung und fördern die Eingliederung in den Arbeitsmarkt und den Arbeitsplatzerhalt.

7.1.3 Zusammentragen

Werden die theoretischen und die empirischen Ergebnisse miteinander verglichen, werden Gemeinsamkeiten, Ergänzungen und Unterschiede erkennbar.

Gemeinsamkeiten und Ergänzungen

Die Theorie und die Praxis sind sich einig darüber, dass die berufliche Integration eine grosse Bedeutung hat. Sie zählt zu einer zentralen Aufgabe im jungen Erwachsenenalter. Beide Ergebnisse nehmen die steigenden Anforderungen im Arbeitsmarkt wahr, welche für die Jungen Erwachsenen mit Depressionen grosse Herausforderungen mit sich bringen.

Für die Unterstützung der Jungen Erwachsenen mit Depressionen wird die Vielfalt der Unterstützungsangebote von beiden Seiten hervorgehoben. Es wird betont, wie wichtig eine frühzeitige, bedürfnisorientiere Unterstützung ist und dass die Zusammenarbeit zwischen der betroffenen Person und den Sozialarbeitenden sowie unter den Fachpersonen im Allgemeinen einen grossen Mehrwert ergeben kann, wenn die Austauschgefässe regelmässig genutzt werden. Die Beziehungsarbeit zwischen Fachperson und Klientel soll die betroffene Person darin unterstützen, ihre Ressourcen und Stärken kennenzulernen und Zukunftsperspektiven zu erarbeiten. Beide Perspektiven nehmen Lücken im Unterstützungssystem wahr, wie beispielsweise die finanziellen Einschränkungen oder die fehlenden zeitlichen Ressourcen.

Unterschiede

Theoretisch wird die Bedeutung einer frühzeitigen Diagnostik einer Depression erwähnt. Empirisch wird jedoch sichtbar, dass eine Diagnostik häufig zu spät oder gar nicht gestellt wird. Die Theorie betont die globalen und strukturellen Rahmenbedingungen, wie die Auswirkung der Digitalisierung. Im Gegensatz dazu hebt die Praxis die individuellen Barrieren bei Jungen Erwachsenen mit Depressionen hervor. Der Fokus wird in der Theorie auf eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt gelegt. Die Praxis zeigt, dass die berufliche Integration erst ein Thema wird, wenn die betroffene Person gesundheitlich dazu in der Lage ist. In den theoretischen Ergebnissen wird die Bedeutung der Netzwerkarbeit hervorgehoben. Bei den empirischen Ergebnissen hat sich gezeigt, dass Lücken in der Vernetzung bestehen und fehlende Zusammenarbeiten eine Herausforderung darstellen können. Die theoretischen Erkenntnisse wirken allgemeiner und auf das System ausgerichtet, während die empirischen Erkenntnisse die praktischen Umsetzungsprobleme und den Einzelfall betrachten.

7.2 Beantwortung der Forschungsfrage

Die Forschungsfrage der vorliegenden Arbeit wird nachfolgend anhand der erarbeiteten Erkenntnisse beantwortet.

„Wie kann die Soziale Arbeit die berufliche Integration von Jungen Erwachsenen mit Depressionen begünstigen und damit Lücken im Bildungs- und Berufssystem schliessen?“

Um die Forschungsfrage differenziert zu beantworten, wird sie in zwei Teilfragen gegliedert, da sie zwei verschiedene Aspekte anspricht; einerseits, wie die Soziale Arbeit die berufliche Integration von Jungen Erwachsenen mit Depressionen fördern kann und andererseits, wie dadurch die Lücken im Bildungs- und Berufssystem geschlossen werden können.

„Wie kann die Soziale Arbeit die berufliche Integration von Jungen Erwachsenen mit Depressionen begünstigen…

Früher Start der Begleitung

Es wurde erkannt, dass die Problematiken der beruflichen Integration von Jungen Erwachsenen nicht erst mit dem Erreichen der Volljährigkeit beginnen. Kinder und Jugendliche aus bildungsarmen Herkunftsfamilien erreichen ein geringeres Leistungsniveau in der Schule als Kinder und Jugendliche aus bildungsstarken Familien. Es benötigt passende Massnahmen und Programme, um diesem Zustand entgegenzuwirken. Die Stärkung und Unterstützung von Familien mit bescheidenen sozioökonomischen Ressourcen sollten bereits in der obligatorischen Schulzeit beginnen, denn das Weitergeben von Bildung spielt auch in der Familie eine bedeutende Rolle. Eltern und Erziehungsberechtigte sollten deshalb unterstützt werden in ihrer Rolle der Vermittelnden von Bildung und Wissen.

Ein mögliches Szenario wäre das Erstellen eines passenden Programms für Erziehungsberechtigte. Die Aufgaben des Aufgleisens wie das Erkennen der Notwendigkeit oder die zu erfüllenden Punkte sowie die Organisation in Form von Anmeldung, Zwischengesprächen etc. könnte die Schulsozialarbeit in enger Zusammenarbeit mit den Lehrpersonen übernehmen.

Schnittstellenproblematik

Junge Erwachsene mit Mehrfachproblematiken haben oft gemeinsam, dass sie häufig wechselnde Betreuungspersonen haben und mit mehreren Unterstützungssystemen verknüpft sind. Jedes Problem hat eine eigene Stelle und eigene Fachleute. Eine nachhaltige berufliche Integration von Jungen Erwachsenen mit Depressionen wird oft dadurch verhindert, dass sie wiederholt aus Unterstützungssystemen herausgerissen werden und somit wiederkehrend wichtige Bezugspersonen verlieren.

Sinnvoll wäre das Schaffen einer übergeordneten Stelle im Unterstützungssystem. So könnten Junge Erwachsene mit Depressionen bei Rückschlägen und Krisen jeweils in das bestehende Hilfesystem zur gleichen Fachbegleitung zurückkehren. Die Vernetzung mit Fachpersonen aus anderen Handlungsfeldern ist dabei zwar weiterhin von Bedeutung, aber Dreh- und Angelpunkt wäre immer dieselbe Institution und der Fokus läge auf dem Erlernen von Grundlagen, welche für eine Ausbildung unverzichtbar sind.

Es liegt nahe, dass als mögliche übergeordnete Stelle das Case Management Berufsbildung die Koordination übernehmen könnte. Bereits heute übernimmt diese Fachstelle über die obligatorische Schulzeit hinaus Aufgaben in der Zuständigkeit für die berufliche Integration Junger Erwachsener. Die Übertragung dieser Verantwortung an das Case Management Berufsbildung hätte natürlich zur Folge, dass vermehrt personelle und fachliche Ressourcen bereitgestellt werden müssten.

Die Koordination der Schnittstellen in den Aufgaben und Aufträgen der diversen Akteur:innen gilt als problematisch. Es gehen bei dieser Schnittstellenproblematik viele Informationen verloren und Fachpersonen der beruflichen Integration sind sich ihrer Zuständigkeiten nicht bewusst. Eine Koordinationsstelle als Ausgangspunkt wird daher als sinnvoll erachtet.

Dauer der Krankschreibung

Die Theorie und Empirie der vorliegenden Arbeit haben ergeben, dass die Dauer der Krankschreibung eine entscheidende Rolle dabei spielt, ob und wie berufliche Integration Junger Erwachsener mit Depressionen gelingen kann. Die Ausübung einer Berufstätigkeit trägt entscheidend dazu bei, eine Depression zu bekämpfen. Dies, da in unserem System die Arbeit eine wesentliche Komponente in unseren Lebenswelten innehat. Arbeit fördert psychische Gesundheit. Oft werden aber Junge Erwachsene mit Depressionen sehr lange und vollständig krankgeschrieben, was es ihnen verunmöglicht, die Arbeit als essenzielle Kraft in der Genesung zu integrieren. Auch die fehlende Vorhersehbarkeit eines (Wieder-)Einstiegs in die Arbeitstätigkeit verhindert oft eine erfolgreiche berufliche Integration. Denn je länger betroffene Personen von der Bildungs- und Berufswelt ausgeschlossen sind, desto mehr häufen sich Ängste und Hoffnungslosigkeit.

Sinnvoller wird eine gezielte Integration von Jungen Erwachsenen mit Depressionen im Arbeitsmarkt auch während der Erkrankung erachtet. Mögliche Massnahmen für die Praxis wären Anpassungen in den Rahmenbedingungen für Krankschreibung bei Langzeitdepressionen, Bereitstellung von Coachingangeboten seitens Sozialer Arbeit und Schutz der Betroffenen durch unternehmerische Auflagen.

Handlungsfeld Betriebliche Sozialarbeit

Es wurde in der vorliegenden Arbeit die Notwendigkeit des Ausbaus betrieblicher Sozialarbeit erkannt. Fachpersonen der betrieblichen Sozialarbeit sollten imstande sein, unternehmerische

und persönliche beziehungsweise individuelle Anliegen und Ressourcen zu verknüpfen. Besonders in der präventiven Arbeit zur Stressminderung kann die Betriebliche Sozialarbeit einen wichtigen Beitrag für die psychische Gesundheit von Mitarbeitenden leisten und finanzielle und personelle Einbussen der Unternehmen mindern. Aktuell findet man Betriebliche Sozialarbeit hauptsächlich in Grossunternehmen. Die Eingliederung dieser Fachstellen in kleinen und mittleren Unternehmen (KMUs) und über jegliche Berufsbranchen hinweg würde als sinnvoll erachtet werden, um die mentale Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu fördern.

Vernetzung der Unterstützungssysteme Kanton Bern

Soziale Arbeit ist immer auch Vernetzungsarbeit. Die Synthese der drei in der Arbeit vorgestellten Akteur:innen im Gesamtsystem der berufliche Integration spiegelt diesen Grundsatz wider. Das BIAS-Konzept (Beschäftigungs- und Integrationsangebote in der Sozialhilfe) bietet für Junge Erwachsene mit Depressionen Unterstützung in der beruflichen Integration mittels Coachings und Bildungs- und Berufsmöglichkeiten. Das Case Management Berufsbildung zieht das Gesamtsystem in den Prozess der beruflichen Integration mit ein, geht individuell auf die Bedürfnisse der Jungen Erwachsenen mit Depressionen ein und arbeitet mit unterschiedlichen Institutionen zusammen. Die finanzielle Absicherung während des langen Prozesses der beruflichen Integration Junger Erwachsener mit Depressionen gewährleistet die Invalidenversicherung (IV). Auch Eingliederungsmassnahmen von Seiten IV unterstützen die betroffenen Personen.

Das Zusammenspiel dieser drei Akteur:innen zeigt auf, dass berufliche Integration von Jungen Erwachsenen mit Depressionen eine komplexe Thematik ist, welche verschiedentliche Berufsgruppen und Fachstellen in Anspruch nimmt. Die Rolle der Sozialen Arbeit spielt dabei in der Unterstützung und Befähigung eine wichtige Rolle.

Unterstützung Entwicklungsaufgaben

Entwicklungsbeeinflussende Faktoren sind vielfältig und in diversen Gefügen angeordnet. Für die Unterstützung Junger Erwachsener mit Depressionen in ihrer beruflichen Integration braucht es die Auseinandersetzung mit diesen unterschiedlichen sozialen und gesellschaftlichen Systemen. Die Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebensphasen in der individuellen Begleitung und Beratung von Klientinnen und Klienten spielt dabei eine zentrale Rolle. Wenn Fachpersonen der Sozialen Arbeit mit der Thematik der Entwicklungsaufgaben, insbesondere des Findens der beruflichen Identität, vertraut sind, gelingt eine passende, ressourcenstärkende Beratung.

Befähigung und Empowerment

Wie in Kapitel 5.2.1 und 5.2.2 bereits beschrieben wurde, können die individuelle Ressourcen einer Person mit dem handlungsleitenden Konzept des Empowerments gefördert werden. Das

handlungsleitende Konzept des Empowerments befasst sich mit der Stärkung der Resilienz und Ressourcen der Betroffenen. Es geht demnach darum, die Jungen Erwachsenen mit Depressionen im Erlangen ihrer Selbstwirksamkeit zu unterstützen und sie trotz Tendenzen zu sozialer oder wirtschaftlicher Ausgrenzung dazu zu ermutigen, ihre Ressourcen zu bündeln und zu nutzen, um neue Chancen zu ergreifen. Es ist bedeutend, dass Fachleute der Sozialen Arbeit Junge Erwachsene mit Depressionen dazu befähigen, sich mit ihrer Situation auseinanderzusetzen und Defizite zu erkennen sowie dagegen vorzugehen. In Bezug auf den Kontext der Arbeitsintegration werden Betroffene aus Sicht der Handlungsebenen besonders stark auf der individuellen Ebene empowert, um ihre Verwirklichungschancen gemäss dem Befähigungsansatz zu erreichen.

Der Befähigungsansatz und das handlungsleitende Konzept Empowerment scheinen wichtige und nützliche „Werkzeuge" im methodischen Handeln einer Fachperson der Sozialen Arbeit zu sein. Das Empowerment dient als Handlungsanleitung und der Befähigungsansatz könnte als „Betriebsanleitung" betrachtet werden.

Aus den Forschungsergebnissen geht hervor, dass aus Sicht des Befähigungsansatzes bei den individuellen Ressourcen und beim gesellschaftlichen Kontext beidseitig Herausforderungen bestehen in der Arbeitsintegration. Dies zeigt die Wechselwirkung der beiden Kontexte auf. Es wird versucht, die Betroffenen zu befähigen, damit sie Teil werden können im gesellschaftlichen Kontext. Wenn es bei den Betroffenen keine weiteren Befähigungsmöglichkeiten mehr gibt, müssten Veränderungen im gesellschaftlichen Kontext geschehen. Hierzu äusserten die Expert:innen das Sensibilisieren von Arbeitgebenden auf psychische Herausforderungen der Jungen Erwachsenen mit Depressionen, das Reduzieren der Leistungsanforderungen an Arbeitnehmende und das Kultivieren eines verständnisvollen sowie ermutigenden Betriebsklimas.

…und damit Lücken im Bildungs- und Berufssystem schliessen?"

Spezielle Ausbildungsformen

Die vorliegende Arbeit hat spezielle Ausbildungsformen thematisiert und deren Bedeutung für die individuelle berufliche Integration von Jugendlichen und Jungen Erwachsenen hervorgehoben. Es wurde erkannt, dass insbesondere das niederschwellige praktische Arbeiten und die engmaschige Betreuung wichtige Voraussetzungen sind, damit Junge Erwachsene mit Depressionen eine erfolgreiche berufliche Integration erreichen können. Die Anforderungen im ersten Arbeitsmarkt können für Junge Erwachsene mit Depressionen eine Überforderung generieren. Das niederschwelligere Arbeiten kann das Selbstvertrauen stärken und die Freude am Arbeiten fördern.

Es gibt bereits gute Angebote spezieller Ausbildungsformen wie beispielsweise die Praktische Ausbildung (PrA) mit Coaching, EBA-Lehren oder Angebote im zweiten Arbeitsmarkt. Dennoch

kann die Frage gestellt werden, ob das Schaffen von angepassten Bedingungen nicht auch im ersten Arbeitsmarkt eine Option wäre. Der erste Arbeitsmarkt ist in seinen vorhandenen Strukturen und Mechanismen stark eingebettet, was gewisse Personengruppen exkludiert. Die individuellere Betreuung von betroffenen Personen, insbesondere in sozialen Alltagssituationen wie beispielsweise der Unterstützung in der Kommunikation, könnte Möglichkeiten zur Integration der Jungen Erwachsenen mit Depressionen auf dem ersten Arbeitsmarkt schaffen.

Psychotherapeutische Sprechstunde

Das Konzept der Psychotherapeutischen Sprechstunde wurde im Kapitel 5.3.2 vorgestellt. Es dient der unkomplizierten Unterstützung von Mitarbeitenden bei Ihrer Bewältigung von psychischen Belastungssituationen, besonders bei arbeitsbedingter psychischer Belastung. Arbeit hat in unserer Gesellschaft einen hohen Stellenwert. Gerade deshalb kann die Überlegung gemacht werden, ob das bestehende Angebot für Berufstätige nicht auf die Lernenden ausgeweitet werden sollte. Psychische Belastung am Arbeitsplatz fängt bei betroffenen Personen oft bereits in der Lehre an. Dies könnte bei der Prävention von Depressionen dienen, aber auch ein frühes Behandeln von bereits bestehenden Depressionen unter Einbezug von arbeitsbedingter Belastung ermöglichen.

Problematik der Ausgleichsabgaben und fehlenden Anstellungsverpflichtung

In Deutschland ist es gemäss heutiger Praxis den Unternehmen erlaubt, die Besetzung der vorgeschriebenen Anzahl Stellenprozente für Menschen mit einer psychischen oder physischen Beeinträchtigung zu umgehen, indem sie dem Integrationsamt Ausgleichsabgaben bezahlen. Diese Möglichkeit führt zu fehlenden Angeboten im Arbeitsmarkt für Menschen mit einer Beeinträchtigung wie einer Depression. Teilhabegerechtigkeit wird so bewusst verunmöglicht. Die notwendige intensivere Betreuung von betroffenen Personen beschert Unternehmen einen Mehraufwand, weshalb das Modell der Ausgleichsabgabe gewählt wird.

Die Schweiz kennt weder eine Anstellungsverpflichtung von Menschen mit psychischen oder physischen Beeinträchtigungen noch das Modell der Ausgleichsabgaben. Das Behindertengleichstellungsgesetz (BehiG) schreibt den Stellen des Bundes zwar vor, behinderten Menschen die gleichen Berufschancen zu ermöglichen. In der Praxis ist ein Anspruch auf eine Anstellung jedoch nicht vorhanden und Anstellungen sind durch Arbeitgebende einfach zu verhindern.

Im Sinne der geforderten Teilhabe von Menschen mit einer psychischen oder physischen Beeinträchtigung wäre die Abschaffung von Ausgleichsabgaben und die Anstellungsverpflichtung in einem gewissen Prozentsatz eine gute Möglichkeit, Unternehmen in die Pflicht zu nehmen, einen Beitrag für die berufliche Integration Junger Erwachsener mit Depressionen zu leisten. Eine solche Regelung bräuchte es nicht nur für Bundesstellen,

sondern in sämtlichen Unternehmen. Selbstverständlich bräuchte es vermehrt Ressourcen für die Begleitung und Betreuung der beeinträchtigten Personen, was den Arbeitgebenden zugestanden werden müsste.

7.3 Weitergehende Überlegungen

In diesem Kapitel werden Aspekte aus der vorliegenden Arbeit aufgegriffen und weitergehende Überlegungen dazu gedacht, eine kritische Würdigung angebracht und ein Ausblick gemacht.

Methodische Anschlüsse der Sozialen Arbeit

Um Betroffene in der Arbeitsintegration besser zu unterstützen, oder als Prävention zum Arbeitsplatzerhalt im ersten Arbeitsmarkt, wurden einige methodische Anschlüsse genannt. Unter anderem auch solche der Sozialen Arbeit. Hier eine zusammengefasste Auflistung: Case Management, Befähigungsansatz, Empowerment, Supported Employment, Modell der Psychotherapeutischen Sprechstunde am Arbeitsplatz, das Präventionsprogramm „Stress souverän meistern“. Das Wissen über diese methodischen Anschlüsse müssen sich Fachpersonen zunächst erarbeiten. Einerseits kann dies über den Ausbildungsweg zur qualifizierten Fachperson der Sozialen Arbeit gelingen. Andererseits benötigt es auch nach der Ausbildung eine stetige Aktualisierung des Fachwissens im Handlungsfeld sowie einen interprofessionellen Austausch. Nebst dem Wissen über die methodischen Anschlüsse stellt sich auch die Frage, wie diese geschickt kombiniert und den Bedürfnissen der Betroffenen entsprechend eingesetzt werden können. Diese Komplexität zeigt auf, wie relevant geschultes Fachpersonal der Sozialen Arbeit ist, damit die Klientel eine qualitativ gute Unterstützung erhält.

Powersharing und Caring Institution

Das Powersharing steht dem Empowerment gegenüber. Im Powersharing geht es um die „Umverteilung von Macht und Privilegien“ (Chehata et al., 2023, S.49). Empowerment genüge allein nicht aus, um soziale Ungleichheiten und Diskriminierungen zu bezwingen. Dieses Konzept hat zum Ziel, bestehende Strukturen, beispielsweise in der Gesellschaft, in Organisationen oder Unternehmen, zu Gunsten der weniger Privilegierten zu verändern (ebd., S. 49–50). Anhand der Forschungsergebnisse wurde erkannt, dass die Gegebenheiten im Arbeitsmarkt eine Herausforderung für Arbeitsmarktintegration und auch für die Betroffenen selbst darstellt. Es wurde kritisiert, dass der Arbeitsmarkt aufgrund von hohen Leistungserwartungen an Mitarbeitende den Betroffenen mit individuellen Bedürfnissen und Herausforderungen wenig Verständnis entgegenbringt.

Sozialarbeiterisch kann versucht werden, Betroffene zu empowern beziehungsweise zu befähigen, damit sie in das System Arbeitsmarkt „passen“. Andererseits können diesem Vorgehen Powersharing und daran anknüpfend die Caring Institution (Kapitel 5.4) gegenübergestellt werden. Vielleicht könnte sich dadurch die Ausgangslage für Betroffene positiv verändern. Ein Beispiel aus der Praxis, wie Powersharing und Caring Institution miteinander effektiv agieren, gibt es bereits. Im Coop Megastore Biel arbeiten seit dem Jahr 2023 Menschen mit einer Beeinträchtigung an sogenannten „inklusiven Arbeitsplätzen“.

Unterstützt werden die Mitarbeitenden von einem Sozialpädagogen vor Ort. Das Ziel der Kooperation zwischen der Detailhändlerin und der Stiftung Dammweg ist die Inklusion und Teilhabe aller Menschen an der Gesellschaft (Grand, 2024).

7.3.1 Kritische Würdigung

In diesem Kapitel wird die Umsetzung des Befähigungsansatzes sowie das Prinzip von Fördern und Fordern kritisch gewürdigt.

Umsetzung Befähigungsansatz

Der Befähigungsansatz wurde im Kapitel 5.2.1 erläutert. Das Modell zeigt auf, dass sich die Verwirklichungschancen aus der wechselwirkenden Beziehung zwischen individuellen Ressourcen einer Person und dem gesellschaftlichen Kontext ergeben. Zu den individuellen Ressourcen gehören unter anderem die Gesundheit und Motivation einer Person. Gemäss der Case Managerin Berufsbildung sind die intrinsische Motivation und eine gesundheitliche Stabilität unerlässlich, wenn Massnahmen der Arbeitsintegration wirksam sein sollen. Fehlende Ressourcen auf Seiten des Individuums, welche die Person trotz fachgerechter Unterstützung nicht erlangen kann, können als Grenzen des Befähigungsansatzes wahrgenommen werden.

Grenzen des Modells wurden beim gesellschaftlichen Kontext erkannt. Betroffene können in ihren individuellen Ressourcen empowert oder befähigt werden, wenn aber die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen nicht passend sind, können Betroffene ihre Verwirklichungschancen nicht wahrnehmen.

Grundsatz Fördern und Fordern

Die Betroffenen haben Pflichten wahrzunehmen und Bedingungen zu erfüllen, damit sie gezielte, öffentliche Förderungsmassnahmen erhalten (BSV, 2021). Im Kapitel 4.3 wurde auf die historischen Entwicklungen des aktivierenden Sozialstaates eingegangen. Die Haltung des aktivierenden Sozialstaates ist vom Grundsatz Fördern und Fordern geprägt. Müller und Gehrmann (2016) übersetzen diesen Grundsatz im Kontext der Sozialen Arbeit als Hilfe zur Selbsthilfe. Dieser Grundsatz steht für eine bewährte Tradition in der Sozialen Arbeit. Als kritisch wird das Ungleichgewicht zwischen mehr Fordern und zu wenig Fördern beschrieben. Fördern könne aufgrund knapper Ressourcen zu kurz geraten (S. 12, 15, 24). Dies deckt sich beispielsweise mit Aussagen aus dem Experteninterview mit der IV-Fachperson, dass die Dauer von Eingliederungsmassnahmen für Betroffene zu kurz ist. Das Pendant zum aktivierenden Sozialstaat ist der Begriff Sozialinvestitionsstaat (Otto, 2017). Der investierende Sozialstaat zieht Bürger:innen in die Eigenverantwortung und versucht durch Bildung den Kompetenzerwerb anzuregen. Der Sozialstaat investiert in das Humankapital der Bürger:innen. Dabei wird der Fokus auf den individuellen Kompetenzerwerb der Bürger:innen gelegt und somit ein befähigender Ansatz verfolgt, was aus Sicht der Betroffenen als positiv

erachtet werden kann. Sie erhalten dadurch die Möglichkeit auf einen nachhaltigen Ressourcenaufbau vor dem Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt (ebd., S. 108–111). Die Investitionen in das Humankapital können als Legitimierung dafür verstanden werden, dass der Staat grundsätzlich ein Interesse an der Herausbildung von „starken Akteuren im Arbeitsmarkt“ (Otto, 2017, S. 108) hat und dadurch die Individuelle Lebensgestaltung und Autonomie einschränkt (ebd., 109–110).

Kenntnisse über Unterstützungsangebote und Netzwerkarbeit

Die Aussagen aus den Experteninterviews zeigen auf, dass ausreichend Unterstützungsangebote vorhanden sind. Für Fachpersonen der Sozialen Arbeit sind demnach Kenntnisse über das Repertoire an Unterstützungsangeboten von Relevanz, damit eine gute Triage-Arbeit geleistet werden kann. Für die Triage-Arbeit erachten wir eine aktive Netzwerkarbeit, den interprofessionellen Austausch unter den Institutionen sowie mit Behörden als ergiebig, sofern das Besprochene effektiv in die Tat umgesetzt wird.

7.3.2 Ausblick

In diesem Kapitel wird ein Ausblick gemacht zum Entwicklungspotenzial der Sozialen Arbeit im Handlungsfeld der Arbeitsintegration, zum niederschwelligen Zugang zu Unterstützung für Betroffene, zu Kenntnissen über Unterstützungsangebote und Netzwerkarbeit sowie zur beruflichen Integration direkt im ersten Arbeitsmarkt. Es werden dabei nebst Forschungsergebnissen auch Beispiele aus der Praxiserfahrung aufgegriffen.

Entwicklungspotenzial der Sozialen Arbeit im Handlungsfeld der Arbeitsintegration

Ein Entwicklungspotenzial ist das Sensibilisieren der Arbeitgebenden auf psychische Erkrankungen. Was kosteneffizient sein könnte und Sinn ergeben würde, wäre das Sensibilisieren der Arbeitgebenden durch die Betriebliche Sozialarbeit. Nicht jedes Unternehmen hat eine Betriebliche Sozialarbeit. Doch wo sie vorhanden ist, könnte diese als Ressource genutzt werden. Generell könnte in Betracht gezogen werden, die Betriebliche Sozialarbeit vermehrt in die Prozesse der Arbeitsintegration einzubeziehen. Allenfalls würden durch eine Zusammenarbeit zwischen Arbeitsintegration und Betrieblicher Sozialarbeit niederschwellige Einstiege für die Betroffene in den Arbeitsmarkt ermöglicht werden.

Netzwerkarbeit wird bereits betrieben und wird von den Akteur:innen als wichtig empfunden. Dies verhilft zu einer qualitativ guten Triage-Arbeit, was letztendlich den Betroffenen zugutekommen kann. Aus den empirischen Ergebnissen geht hervor, dass die Ressourcen für die Netzwerkarbeit wenig vorhanden sind und dass nach den Treffen der Akteur:innen ein effektives Umsetzen von Taten mehr vorhanden sein dürfte. Als Entwicklungspotenziale könnten hier das Überdenken der Austauschgefässe und das Festlegen von gemeinsamen Zielen festgehalten werden. Zeitgemäss könnten die Austausche zwischen den Akteur:innen in kürzeren Zeitabständen über Onlinetreffen stattfinden. Dies hätte zum Vorteil, dass der

Reiseweg entfällt. Mit dem Festlegen von gemeinsamen Zielen könnten daraus Aufgaben zur Zielerreichung definiert und den entsprechenden Personen zugewiesen werden. Die Onlinetreffen könnten beispielsweise mit einem Microsoft Planner strukturiert werden, worin die Traktanden, Ziele und Aufgaben festgehalten werden. Mit diesen zwei Massnahmen könnten Vorhaben aus der Netzwerkarbeit in die Tat umgesetzt werden und durch das Onlinetreffen würden weniger Kosten anfallen.

Diese aufgeführten Entwicklungspotenziale sind nicht abschliessend, zeigen jedoch zwei umsetzbare Szenarien im Handlungsfeld der Arbeitsintegration auf.

Niederschwelliger Zugang zu Unterstützung für Betroffene

Gemäss Empirie und Theorie stehen den Betroffenen zwar ausreichend Unterstützungsangebote wie Fach- und Beratungsstellen oder Integrationsangebote zur Verfügung. Jedoch müssen die Betroffenen mit langen Wartefristen rechnen. Als eine weitere Schwierigkeit wird die Orientierung beziehungsweise das Wissen über die unterschiedlichen Angebote und Netzwerke der Behörden und Sozialversicherungssystemen genannt. Anhand der Forschungsergebnisse können Empfehlungen hergeleitet werden. Es benötigt niederschwellige Angebote, welche für Betroffene rasch zugänglich sind. Solche Angebote müssen den Fachpersonen bekannt sein, damit sie den Betroffenen vermittelt werden können. Ein Good Practice Beispiel dazu ist das Angebot „Stepped Care“, welches nachfolgend erläutert wird.

Angebot „Stepped Care“

Aus der Praxiserfahrung: Den Fachpersonen der beruflichen Integration wurde das Angebot von „Stepped Care“ bekannt gemacht. Es soll dazu dienen, dass Personen unterschiedlichen Alters eine rasche Unterstützung bei depressiven Verstimmungen oder Depressionen erhalten und somit die Zugänglichkeit zur Unterstützung erhöht wird. Im Alltag der beruflichen Integration wird das Angebot von „Stepped Care“ für die Triage von Klient:innen als nützlich empfunden. Vertreter:innen des Angebots „Stepped Care“ kamen aktiv auf das Fachpersonal der beruflichen Integration zu und haben das Angebot vorgestellt und beworben.

Das Angebot gibt es seit dem Jahr 2020 und entwickelte sich aus den Bedürfnissen der Klientel heraus. Während der Coronakrise waren therapeutische Angebote und Arztpraxen in ihrer Zugänglichkeit eingeschränkt. Die Isolation, Ansteckungsgefahr und alltäglichen Einschränkungen von Massnahmen belasteten die psychische Gesundheit der Bevölkerung. „Telemedizin und Onlinetherapien bieten eine passende Unterstützung für Menschen, die ihr Haus nicht verlassen können“ (Psychiatriezentrum Münsingen AG [PZM], 2020, S. 1).

„Stepped Care“ wird im Psychiatriezentrum Münsingen AG angeboten und durchgeführt. Das Angebot bietet unterschiedliche Formen zur Unterstützung an. Betroffene haben die Möglichkeit, entweder vor Ort im Psychiatriezentrum Münsingen eine Beratung und ambulante Therapie in Anspruch zu nehmen oder sich per Videocall und Telefongespräch von zu Hause aus beraten zu lassen. Eine ärztliche Zuweisung ist im Vorfeld nicht nötig (PZM Psychiatriezentrum Münsingen AG, o. D.). Das Angebot wurde vom Berner Bündnis gegen Depression initiiert. Das Berner Bündnis gegen Depression ist ein Verein und ein Kantonales Netzwerk, das sich zum Ziel genommen hat, die Versorgungssituation von Betroffenen und Angehörigen im Kanton Bern zu optimieren. Dies mittels niederschwelliger und professioneller Angebote sowie dem Vermitteln von Fachwissen an die Bevölkerung und Fachpersonen. Der Verein strebt eine bessere Früherkennung von Depression an sowie das Optimieren der Behandlungen des Krankheitsbildes, um dadurch die Suizidrate zu senken. Dazu gehören auch das Vermitteln von Fachwissen über Depression und deren Früherkennung sowie Behandlungsmöglichkeiten. Dazu finden Referate von Fachpersonen statt. Zudem gibt es Podiumsdiskussionen, Informationsabende, Vermittlung vom aktuellen Forschungsstand in der Depressions- und Suizidforschung sowie Workshops vor Ort oder online. Für die Teilnehmenden sind die Angebote kostenlos. Die Angebote stehen Fachpersonen sowie Betroffenen zur Verfügung. Im Berner Bündnis gegen Depression wird mit anderen Institutionen und Fachpersonen interdisziplinär sowie interprofessionell zusammengearbeitet (Bündnis gegen Depression Bern, o. D.).

Der Zugang zu professioneller Hilfe scheint niederschwellig, unkompliziert und rasch möglich zu sein. Als zukünftige Fachpersonen der Sozialen Arbeit halten wir ein solches Angebot für wichtig, da es den Bedürfnissen der Betroffenen gerecht wird und entsprechend gestaltet ist.

Berufliche Integration direkt im ersten Arbeitsmarkt

Als Beispiel für einen niederschwelligen Eintritt ins Berufsleben wird in den nachfolgenden Zeilen vom Pilotprojekt aus der Praxiserfahrung im Handlungsfeld der Arbeitsintegration beziehungsweise beruflicher Integration berichtet.

Seit Februar 2024 besteht eine Kooperation zwischen der Stiftung für berufliche Integration und einer Grossdetailhändlerin. Das Pilotprojekt wurde nach neun Monaten Laufzeit evaluiert und eine positive Bilanz daraus gezogen. Seit Beginn des Projekts wurden wichtige Erfahrungen gesammelt, Arbeitsabläufe und Prozesse erstellt sowie Beziehungsarbeit zwischen der Stiftung und der Grossdetailhändlerin geleistet. Es konnten bereits eine Handvoll Teilnehmende von Eingliederungsprogrammen der Invalidenversicherung in eine Festanstellung zur Grossdetailhändlerin wechseln.

Es könnte von einer „Win-win-Situation“ für alle Beteiligten gesprochen werden. Aus den Rückmeldungen von Klientel, Invalidenversicherung, Fachpersonal beruflicher Integration

sowie Arbeitgeber:in wird die berufliche Integration direkt im ersten Arbeitsmarkt als sinnvoll und förderlich erachtet. Die Stiftung für berufliche Integration und die Grossdetailhändlerin haben sich für eine weitere Zusammenarbeit entschieden. Das Pilotprojekt wird nun in die Betriebsphase übergehen.

Diese Idee ist nicht neu. Eine solche Kooperation besteht bereits zwischen der Band-Genossenschaft und einer weiteren Grossdetailhändlerin.

Als zukünftige Fachpersonen der Sozialen Arbeit erachten wir den Ansatz mit der direkten beruflichen Integration im ersten Arbeitsmarkt als eine wertvolle Zusammenarbeit zwischen der Arbeitsmarktintegration und dem ersten Arbeitsmarkt. Arbeitgebende können durch die Fachpersonen aus der Arbeitsmarktintegration sensibilisiert werden auf die psychischen Herausforderungen einer Klientin oder eines Klienten. Für die Betroffenen ist es eine Möglichkeit, sich ohne Leistungsdruck an den ersten Arbeitsmarkt heranzutasten und einen Umgang mit der psychischen Herausforderung im Kontext der Arbeit zu erarbeiten.

Eine weitere Überlegung zu diesem Projekt ist das Einbringen der vorhandenen Betrieblichen Sozialarbeit. Könnte ein solches Projekt der beruflichen Integration in der Betrieblichen Sozialarbeit eingebunden werden?

7.4 Abschlusswort

Im vorangehenden Kapitel 7.3 wurden einige Aspekte aus der vorliegenden Arbeit aufgegriffen und weitergehende Überlegungen dazu gemacht. Den Verfasserinnen ist bewusst, dass diese Überlegungen nicht abschliessend sind. Die vertiefte Auseinandersetzung mit der beruflichen Integration Junger Erwachsener mit Depressionen hat die Relevanz dieses Themas sowie die damit einhergehenden Herausforderungen für die Betroffenen verdeutlicht. Die vorliegende Arbeit soll einen wissenschaftlichen Beitrag zur Weiterentwicklung im Handlungsfeld der Arbeitsintegration leisten.

Das Erarbeiten der empirischen Forschungsergebnisse war für die Verfasserinnen die erste Erfahrung im wissenschaftlich-empirischen Arbeiten. Dies stellte für sie eine Herausforderung dar, welcher sie sich angenommen haben. Mit viel Geduld und Zeitaufwand erfolgte eine sorgfältige Auseinandersetzung mit der Fachliteratur. Die Ergebnisse wurden ohne Unterstützung von Programmen erarbeitet.

Die Verfasserinnen konnten ihre Praxiserfahrungen in die vorliegende Arbeit einfliessen lassen und durch deren Erstellung wertvolles Fachwissen für ihre zukünftige Tätigkeit in der Sozialen Arbeit hinzugewinnen.

IV Quellenverzeichnis und Anhang

8 Quellenverzeichnis

8.1 Literaturverzeichnis

Altenthan, S., Betscher-Ott, S., Gotthardt, W., Hobmair, H., Höhlein, R., Ott, W. & Pöll, R. (2017). Erziehungs- und Entwicklungsaufgaben. In H. Hobmair (Hrsg.), *Psychologie* (6. Aufl., S. 325). Bildungsverlag EINS GmbH.

Amstad, F., Suris, J.C., Barrense-Dias, Y., Dratva, J., Meyer, M., Nordström, K., Weber, D., Bernath, J., Süss, D., Suggs, S., Bucher della Torre, S., Wieber, F., von Wyl, A., Zysset, A., Schiftan, R. & Wittgenstein Mani, A. F. (2022). Gesundheitsförderung für und mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Wissenschaftliche Erkenntnisse und Empfehlungen für die Praxis. https://doi.org/10.5167/uzh-236388

AvenirSocial. (2010). *Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz: Ein Argumentarium für die Praxis*. AvenirSocial.

Bader, P., Freudiger, J., Goetschi E., Hofmann, M., Kaletsch, T. & Sommer, M. (2018). Case Management Berufsbildung, Was ist das?. In Bernexpo (Hrsg.), *BAM-Zytig*. Vogt-Schild Druck AG.

Benz, F. (2022, 09. Juni). *„Eingliederung vor Rente 2.0“.* Soziale Sicherheit CHSS. https://sozialesicherheit.ch/de/eingliederung-vor-rente-20/

Berner Konferenz für Sozialhilfe, Kindes- und Erwachsenenschutz. (2024, 03. Juli). *Soziale und berufliche Integration von Sozialhilfebeziehenden im Kanton Bern weiterentwickeln* [BKSE-Positionspapier]. https://www.bernerkonferenz.ch/assets/uploads/PositionenStellungnahmen/20240706_BKSE-Positionspapier_Entwicklung-soziale-berufliche-Integration_Definitiv.pdf

Bisang, D., & Baumgartner, E. (2024). Berufliche Integration durch Coaching: Einblicke ins Coaching von PrA-Lernenden der Stiftung Lerchenbühl. In *Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik*, *30*(06), 13–18. https://doi.org/10.57161/z2024-06-03

BIZ Berufsberatungs- und Informationszentren. (o. D.). *Case Management Berufsbildung CMBB.* https://www.biz.bkd.be.ch/de/start/themen/informationen-fuer-fachpersonen/case-management-berufsbildung-cmbb.html

Blank, B. (2024). *Was ist Empowerment?.* Beltz Juventa.

Borg-Laufs, M. (2011). Menschliche Entwicklung – Entwicklungspsychologie und Entwicklungspsychopathologie. In R. Bieker (Hrsg.), *Psychologische Grundlagen der Sozialen Arbeit*: Soziale Arbeit Grundwissen. Verlag W. Kohlhammer.

Bundesamt für Gesundheit. (2020). *Förderung der psychischen Gesundheit.* https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/strategie-und-politik/politische-auftraege-und-aktionsplaene/politische-auftraege-im-bereich-psychische-gesundheit/dialogbericht-psychische-gesundheit.html

Bundesamt für Sozialversicherungen BSV. (2021). *Integration*. https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialpolitische-themen/soziale-absicherung/integration.html

Bundesamt für Sozialversicherungen BSV. (2022). *Leistungen der Invalidenversicherung (IV) für Kinder und Jugendliche.* https://www.ahv-iv.ch/p/4.16.d

Bundesamt für Statistik. (2023). *Bildungsstand der Wohnbevölkerung nach Alter und Geschlecht.* https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/bildungsstand.assetdetail.24485187.html

Bundesamt für Statistik. (2021). *Erwerbslosenstatistik gemäss ILO.* https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erhebungen/els-ilo.assetdetail.16844748.html

Bundesamt für Statistik. (2015). *Das Bildungswesen in der Schweiz (vereinfacht)*. https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/bildungssystem.assetdetail.223674.html

Bündnis gegen Depression Bern. (o. D.). *Unser Auftrag*. https://www.berner-buendnis-depression.ch/wer-wir-sind-2/unser-auftrag-2/

Bündnis gegen Depression Bern. (o. D.). *Modell*. https://www.berner-buendnis-depression.ch/wer-wir-sind-2/modell/

Bündnis gegen Depression Bern. (o. D.). *Archiv*. https://www.berner-buendnis-depression.ch/veranstaltungen/archiv/

Büschi, S. (2023, 15. August). *Wie junge Menschen über ihre psychische Gesundheit denken – ein Tagungsbericht.* Soziale Sicherheit CHSS. https://sozialesicherheit.ch/de/wie-junge-menschen-ueber-ihre-psychische-gesundheit-denken-ein-tagungsbericht/

Caritas. (2017). *Beobachtungen der Caritas zur Armutspolitik 2017 Durch berufliche Integration Armut bekämpfen.* https://skos.ch/fileadmin/user_upload/skos_main/public/pdf/grundlagen_und_positionen/themen/Arbeit/2017_Caritas_Berufliche_Integration_d.pdf

Comer, R. J. (2001). Klinische Psychologie (2. deutsche Auflage). Heidelberg: Spektrum Akademischer Verlag.

Chehata, Y., Dib, J., Harrach-Lasfaghi, A., Himmen, T., Sinoplu, A. & Wenzler, N. (2023). *Empowerment, Resilienz und Powersharing in der Migrationsgesellschaft*. Beltz Juventa.

DeepL SE. (2024). DeepL Übersetzer. https://www.deepl.com/translator.

Eschenbeck, H. & Knauf, R.-K. (2018). Entwicklungsaufgaben und ihre Bewältigung. In A. Lohaus (Hrsg.), *Entwicklungspsychologie des Jugendalters* (S. 35). Springer Berlin Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-662-55792-1_2

Filomena, S. & von Wyl, A. (2018). *Jugendliche im Übergang zwischen Schule und Beruf: Psychische Belastung und Ressourcen*. Springer. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-662-55733-4

Finter, C., Hohmann, S., Karow, A. & Lambert, M. (2022). Psychische Erkrankungen in der Adoleszenz – Behandlungsansätze und klinische Erfahrungen. *Praxis der Kinderpsychologie und Kinderpsychiatrie,* 71(7), S. 658 – 676. https://doi.org/10.13109/prkk.2022.71.7.658

Förster-Chanda, U. (2020). Jugend im Risiko. *Psychosoziale Beratung in der Benachteiligtenförderung.* Giessen: Psychosozial-Verlag.

Fritschi, T. (2019, 14. August). Capability Management bei Erwerbslosigkeit. *BFH Berner Fachhochschule: Soziale Sicherheit: Alle Weiterbildungsangebote im Überblick.* https://doi.org/10.24451/arbor.11335

Fritschi, T. (2020). Nachhaltige Erwerbsintegration durch Befähigung*. SozialAktuell, Februar 2020, 2*(52), S. 26-28. https://www.bfh.ch/dam/jcr:4f7b9c1f-4533-4ec8-a3f5-b7cb02a1ebbd/SA_02_20_

Fritschi, T., Neuenschwander, P. & Sepahniya, S. (2022). *Herausforderungen und Zukunftsperspektiven in der Arbeitsintegration.* https://www.arbeitsintegrationschweiz.ch/modules/bibliographie/files/files/schlussbericht_ais_16.01.22_def.pdf

Fröhlich-Gildhoff, K. & Rönnau-Böse, M. (2022). Resilienz (6. Aufl.). München: Ernst Reinhardt Verlag.

Germann, S., & Pfister, M. (2024). Interinstitutionelle Zusammenarbeit im Berufswahlprozess: Fachstellen und ihre Zuständigkeiten im Kanton Bern. In *Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik*, *30*(06), 2–6. https://doi.org/10.57161/z2024-06-01

Graf, G., Kapferer, E. & Sedmak, C. (2013). *Der Capability Approach und seine Anwendung: Fähigkeiten von Kindern und Jugendlichen erkennen und fördern*. Springer VS. DOI 10.1007/978-3-658-01272-4

Grand, R. (2024, 13. Februar). Mit viel Freude ein Teil von Coop. *Coop Zeitung.* https://stiftungdammweg.ch/wp-content/uploads/2024/05/Final_Coopzeitung-1302_2407CZ21-21SE-DS1-1.pdf

Hegetschweiler, M. (2024, 19. Januar). Seelische Not in der Lehre*. Bildung Schweiz*, 1, S. 16–17. https://workmed.ch/wp-content/uploads/bich2401-jugendliche-in-not-page-17.pdf

Helfferich, C. (2011). *Die Qualität qualitativer Daten: Manual für die Durchführung qualitativer Interviews* (4. Aufl.). VS Verlag.

Helfferich, C. (2014). Leitfaden- und Experteninterviews. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 559–574). Springer VS. DOI 10.1007/978-3-531-18939-0

Hepp, U., Dubs, B. & Bigler, U. (2011). Supported Employment. *Arbeitsintegration psychisch kranker Menschen*. In Swiss Medical Forum 2011; 11(39) (S. 672–675).

Herriger, N. (2010). *Empowerment in der Sozialen Arbeit: Eine Einführung* (4. Aufl.). W. Kohlhammer GmbH. DOI https://doi.org/10.17433/978-3-17-022885-6

ICD 11. (2024, 4. September). Depressive disorders. ICD-11 for Mortality and Morbidity Statistics (who.int).

Informationsstelle AHV/IV. (2024a). *Glossar: Arbietsfähigkeit / Arbeitsunfähigkeit..* https://www.ahv-iv.ch/de/Sozialversicherungen/Glossar/term/arbeitsfaehigkeit-arbeitsunfaehigkeit

Informationsstelle AHV/IV. (2024b). *Glossar: Eingliederung vor Rente.* https://www.ahv-iv.ch/de/Sozialversicherungen/Glossar/term/eingliederung-vor-rente

Invalidenversicherung (2023). Die Jugendlichen erhalten rascher die richtige Unterstützung. *Jahresbericht 2023.* https://jahresbericht2023.ivbe.ch/jahresbericht/2023/menschen/cmbb-ivbe.html

Invalidenversicherungsgesetz. (2024). https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1959/827_857_845/de

Kanton Bern. (2024). *Beschäftigungs- und Integrationsangebote der Sozialhilfe (BIAS).* https://www.gsi.be.ch/content/dam/gsi/dokumente-bilder/de/themen/integration/arbeitsintegration/angebote-anbieter/kon%20bias%20detailkonzept%202025%20de%20version%20sept.%202024.pdf

Kohl, F., Müting, G., Reineke, F., Schmook, R. & Angerer, P. (2023). Psychotherapeutische Sprechstunde am Arbeitsplatz: Bedarfsanalyse sowie Determinanten zur Nutzungsabsicht. Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie (73), (S. 255–267). https://doi.org/10.1007/s40664-023-00513-0

Kuhlmann, C. (2018). Soziale Sicherung durch Bildung. In Kaiser, L. C. (Hrsg.), Soziale Sicherung im Umbruch (S. 127–143). Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-06502-7

Lanker, M., & Heiniger, C. (2024). Übergang in die Berufswelt: Herausforderungen und Chancen für Jugendliche mit Behinderungen: Empfehlungen für eine inklusive Berufsbildung. In *Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik*, *30*(06), 7–12. https://doi.org/10.57161/z2024-06-02

Mancini, L. (2022, 12. Mai). Die Herausforderungen bei der Eingliederung junger Erwachsener. *AvenirSocial*, *4*, S. 18. https://www.sozialaktuell.ch/artikel/die-herausforderungen-bei-der-eingliederung-junger-erwachsener

Mayring, P. (2016). *Einführung in die qualitative Sozialforschung: eine Anleitung zu qualitativem Denken* (6., überarbeitete Aufl.). Beltz.

Mayring, P. (2022). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken* (13., überarbeitete Aufl.). Beltz

Monzer, M. (2018). *Case Management Grundlagen* (2., überarb. Aufl., S. 8). medhochzwei.

Morgenroth, U. & Schweikhart, L. (2018). Junge Menschen mit psychischen Krisen auf dem Verschiebebahnhof. In Kaiser, L. C. (Hrsg.), Soziale Sicherung im Umbruch (S. 253-266). Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-06502-7

Müller, K. D. & Gehrmann, G. (2016). *Aktivierende Soziale Arbeit mit nicht-motivierten Klienten.* Wallhalla Fachverlag.

Nadai, E. (2007). Die Vertreibung aus der Hängematte. Sozialhilfe im aktivierenden Staat. In Denknetz (Hrsg.), *Zur politischen Ökonomie der Schweiz* (Jahrbuch 2007) (S. 10–19). edition 8. http://hdl.handle.net/11654/22333

Nationale Fachstelle IIZ. (2024). Bildungsintegration. https://www.iiz.ch/de

Nationales Programm gegen Armut (2018, 07. September). *Soziale und berufliche Integration.* gegenarmut.ch. https://www.gegenarmut.ch/fileadmin/kundendaten/Faktenblaetter_NAP/Faktenblatt_5_Integration_DEF.pdf

Netzwerk Case Management (2022). *Definition und Standards Case Management*. https://www.netzwerk-cm.ch/_files/ugd/13c060_088b28c6e7af46769ee1e12a216668dc.pdf

Neuffer, M. (2013). *Case Management : Soziale Arbeit mit Einzelnen und Familien* (5., überarb. Aufl., S.33–34). Beltz Juventa.

Oehme, A. (2016). Teilhabegerechtigkeit und Inklusion als Handlungsorientierung der Jugendberufshilfe. Sozial Extra 40, 28–32. https://doi.org/10.1007/s12054-016-0052-x

Oerter, R. & Montada, L. (2008). Entwicklungspsychologie (6. Aufl.). Weinheim, Basel: Beltz Verlag.

Otto, H.-U. (2017). Der soziale Investitionsstaat – Wohlfahrt zwischen Humankapitalproduktion und Wohlergehen. In Bonvin, J.-M. & Dahmen, S. (Hrsg.), *Reformieren durch Investieren? Chancen und Grenzen des Sozialinvestitionsstaats in der Schweiz* (S. 108–111). Seismo Verlag.

Petermann, F. & Schmidt, M. (2006). Ressourcen – Ein Grundbegriff der Entwicklungspsychologie und Entwicklungspsychopathologie?. *Kindheit und Entwicklung,* 15(2), S. 118 – 127. Göttingen: Hogrefe Verlag.

Petrik, F. & Schwertel, T. (2020, 11. August). Bildungschancen. Socialnet. https://www.socialnet.de/lexikon/Bildungschancen#toc_1.

Pro Infirmis. (2024). Anstellung. https://www.proinfirmis.ch/behindertwastun/arbeit/anstellung.html.

Pro Mente Sana. (o. D.). Notfälle erkennen. https://promentesana.ch/angebote/anzeichen-erkennen/notfaelle-erkennen.

Psychiatriezentrum Münsingen AG. (2020, 21. April). *Stepped Care Kanton Bern* [Medienmitteilung]. https://www.pzmag.ch/fileadmin/user_upload/documents/2020/Medien/200421_PZM_Stepped_Care.pdf

Psychiatriezentrum Münsingen AG. (o.D.). *Stepped Care: Unterstützung bei depressiven Verstimmungen.* https://www.pzmag.ch/stepped-care

Quenzel, G. & Hurrelmann, K. (2022). *Lebensphase Jugend : eine Einführung in die sozialwissenschaftliche Jugendforschung* (14., überarb. Aufl.). Beltz Juventa.

Rothgang, G.-W., Bach, J., & Schermer, F. J. (2020). *Entwicklungspsychologie* (4., Aufl., S. 100). Kohlhammer Verlag.

Schaffner, D. (2007). Junge Erwachsene zwischen Sozialhilfe und Arbeitsmarkt. *Biografische Bewältigung von diskontinuierlichen Bildungs- und Erwerbsverläufen* (1. Aufl.). Bern: h.e.p. verlag ag.

Schuler, D., Tuch, A. & Peter, C. (2020). Psychische Gesundheit in der Schweiz - Monitoring 2020. *Schweizerisches Gesundheitsobservatorium*. (*Obsan Bericht* 2020 (15). Neuchâtel: Schweizerisches Gesundheitsobservatorium file:///C:/Users/onlin/Downloads/Obsan%20Bericht%2015_20_Psychische%20Gesundheit%20in%20der%20Schweiz.%20Monitoring%202020.(1).pdf

Schuler, D., Tuch, A. & Peter, C. (2023). *Psychische Gesundheit – Erhebung Herbst 2022. Wie geht es der Bevölkerung in der Schweiz? Sucht sie sich bei psychischen Problemen Hilfe?* (Obsan Bericht 03/2023). Neuchâtel: Schweizerisches Gesundheitsobservatorium. https://www.obsan.admin.ch/sites/default/files/2023-05/Obsan_03_2023_BERICHT.pdf

Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe. (2021). *Junge Erwachsene in der Sozialhilfe: Grundlagenpapier.* (S. 4–5). *https://skos.ch/fileadmin/user_upload/skos_main/public/pdf/grundlagen_und_positionen/grundlagen_und_studien/210126_Junge_Erwachsene_in_der_Sozialhilfe_d.pdf*

Schweizerisches Zivilgesetzbuch. (2024). https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/24/233_245_233/de#book_1/tit_1/chap_1/lvl_A/lvl_II/lvl_2/lvl_d

Staatssekretariat für Wirtschaft. (2023, 06. März). *Statistiken zur Arbeitslosigkeit und Erwerbslosigkeit.* Abgerufen am 18. Oktober 2024 von https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/wirtschaftslage---wirtschaftspolitik/Wirtschaftslage/Arbeitslosenzahlen.html

Staatssekretariat für Wirtschaft. (2024a, 20. März). *Jugendarbeitslosigkeit*. Abgerufen am 18. Oktober 2024 von https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitslosenversicherung/arbeitslosigkeit/Jugendarbeitslosigkeit.html

Staatssekretariat für Wirtschaft. (2024b, 20. März). *Faktenblatt: Wie die Arbeitslosenversicherung junge Arbeitslose unterstützt*. https://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Arbeit/ALV/Arbeitslosigkeit/Jugendarbeitslosigkeit/Faktenblatt_junge_Arbeitslose.pdf.download.pdf/Faktenblatt_junge_Arbeitslose_DE.pdf

Steck, A. (2024, 25. Mai). Immer mehr Junge sind psychisch krank. *Neue Zürcher Zeitung*, https://workmed.ch/wp-content/uploads/seite-23-neue-zurcher-zeitung-2024-05-25.pdf

Steger, S. (2024, 19. Juni). Den Stress im Arbeitsalltag bewältigen. In *knoten&maschen: BFH-Blog zur Sozialen Sicherheit*. https://www.knoten-maschen.ch/den-stress-im-arbeitsalltag-bewaeltigen/

Stimmer, F. (2020). *Grundlagen des Methodischen Handelns in der Sozialen Arbeit* (4., aktualisierte Auflage). Kohlhammer.

Terra Vecchia. (2024). *Integrationsmassnahmen und Arbeitstraining.* https://www.terra-vecchia.ch/arbeitsintegration/belastbarkeits-aufbau-und-arbeitstraining/

Vaudt, S. (2022). *Sozialökonomie: eine kritische Einführung. Basiswissen Sozialwirtschaft und Sozialmanagement.* Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-37310-8

Wassermann, S. (2015). Das qualitative Experteninterview. In M. Niederberger & S. Wassermann (Hrsg.), *Methoden der Experten- und Stakeholdereinbindung in der sozialwissenschaftlichen Forschung* (S. 51–67). Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-01687-6_4

Wittchen, H.-U. & Hoyer, J. (2011). Vulnerabilitäts-Stress-Modell. *Dorsch Lexikon der Psychologie.* https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/vulnerabilitaets-stress-modell

Wyer, B. (2014). *Der standardisierte Arbeitslose : langzeitarbeitslose Klienten in der aktivierenden Sozialpolitik*. Herbert von Halem Verlag.

8.2 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Höchste abgeschlossene Ausbildungen nach Alter und Geschlecht im Total....7
Abbildung 2: Vorgehen im qualitativen Forschungsdesign 12
Abbildung 3: Schema eines Interviewleitfadens.....18
Abbildung 4: Illustration des Arbeitsablaufes zur Inhaltsanalysetechnik der Strukturierung .21
Abbildung 5: Das Bildungswesen in der Schweiz vereinfacht dargestellt 31
Abbildung 6: Darstellung Funktionsweise BIAS-Konzept 45
Abbildung 7: Modell des Befähigungsansatzes.....59

8.3 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Vorstellung Akteur:in und Interviewpartner:in 15
Tabelle 2: Die SPSS-Formel zusammengefasst in einer Tabelle dargestellt.....17
Tabelle 3: Prozessschritte Verfahren Case Management.....50

Anhang

Interviewleitfaden Experteninterview

Vorstellung Expert:in

1. Können Sie sich bitte kurz vorstellen? Welche Funktion haben Sie in Ihrem aktuellen Beruf?
   - Wie sieht Ihr beruflicher Werdegang aus?

Einleitung Thema

In der Bachelor-Thesis, in welcher das Interview einfliessen wird, geht es um die berufliche Integration von Jungen Erwachsenen mit Depressionen. Das Alter der Jungen Erwachsenen wird hierbei auf das Alter von 18 Jahren bis zum 25. Altersjahr festgelegt.

Ungefähr ein Drittel der Bevölkerung ist mindestens einmal im Leben mit einer Depression konfrontiert, womit sie zu den weit verbreitetsten psychischen Störungen zählt und gleichzeitig zu der meistbehandelten psychischen Krankheit in der Schweiz. Depressionen bedeuten, auch bei schwachem Verlauf, oft eine grosse Last und hat vielseitige negative Auswirkungen für den Lebensweg, sowohl in der Alltagsbewältigung wie auch im Berufs- und Privatleben (Schuler, Tuch & Peter, 2020, S. 33).

Verschiedene Unterstützungssysteme im Kanton Bern haben zum Ziel, die Jungen Erwachsenen mit Depressionen in ihrem Umgang mit der psychischen Herausforderung zu unterstützen und im Arbeitsmarkt zu integrieren.

Berufliche Integration Junger Erwachsener mit Depressionen

2. Welche Vorgehensweisen haben Sie, um Junge Erwachsenen mit Depressionen nachhaltig beruflich zu integrieren?
   - Welche spezifischen Massnahmen oder Ansätze haben sich als besonders effektiv erwiesen?
   - Woran erkennen Sie den Erfolg der Massnahmen?

3. Welche Herausforderungen sehen Sie in Ihrer Tätigkeit in der beruflichen Integration von Jungen Erwachsenen mit Depressionen?
   - Wenn ja, erkennen Sie eine Hauptproblematik?
   - Können die Problematiken unterschiedlichen gesellschaftlichen Systemen zugeordnet werden?

4. Welche Kritikpunkte sehen Sie an der aktuellen allgemeinen Umsetzung der beruflichen Integration von Jungen Erwachsenen mit Depressionen?

Lücken im Unterstützungssystem

5. Wo sehen Sie Lücken im heutigen Unterstützungssystem im Kanton Bern bei Jungen Erwachsenen mit Depressionen?
   - Was sind Ihre Empfehlungen, um dem entgegenzuwirken?
   - Wer sollte etwas tun/verändern?

6. Gibt es Ihrer Erfahrung nach Junge Erwachsene im heutigen System, zu welchen kein Unterstützungsangebot passt?
   - Wenn ja, erkennen Sie Gründe dafür?
   - Wie häufig geht es in diesem Zusammenhang (auch) um Personen mit Depressionen?

Netzwerkarbeit und Ressourcen

7. Wie funktioniert die Vernetzung mit anderen Organisationen und Behörden im Kanton Bern?
    - Erkennen Sie einen Handlungsbedarf in der Vernetzung der diversen Schnittstellen?
    - Welche Rahmenbedingungen gibt es dafür (gesetzlich etc.) und welche Hilfsmittel gibt es (Fallführungssysteme, Gefässe etc.)?

8. Welche Ressourcen stehen Ihnen bei Ihrer Tätigkeit zur Verfügung, um die Jungen Erwachsenen mit Depressionen beruflich zu integrieren?
    - Gibt es Ressourcen, welche Sie vermissen?

Soziale Arbeit

9. Welche Aufgaben übernimmt die Soziale Arbeit und welche könnte sie vermehrt übernehmen?

10. Wie können Sozialarbeitende dazu beitragen, die Resilienz und die Ressourcen von Jungen Erwachsenen mit Depressionen zu stärken?

Abschlussfrage

11. Haben Sie noch Anmerkungen oder Gedanken, die Sie gerne teilen möchten?

Literaturverzeichnis

Schuler, D., Tuch, A. & Peter, C. (2020). Psychische Gesundheit in der Schweiz - Monitoring 2020. *Schweizerisches Gesundheitsobservatorium*. (*Obsan Bericht* 2020 (15). Neuchâtel: Schweizerisches Gesundheitsobservatorium file:///C:/Users/onlin/Downloads/Obsan%20Bericht%2015_20_Psychische%20Gesundheit%20in%20der%20Schweiz.%20Monitoring%202020.(1).pdf