

Henry Alexander Both

# Supported Employment als Ansatz für eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen

Inwiefern kann das Konzept Supported Employment zu einer nachhaltigen beruflichen Integration von anerkannten Flüchtlingen sowie vorläufig aufgenommenen Personen und Flüchtlingen im Kanton Bern beitragen?

Bachelor-Thesis der Berner Fachhochschule – Soziale Arbeit  
Dezember 2017



Sozialwissenschaftlicher Fachverlag Edition Soziothek

Edition Soziothek  
c/o Berner Fachhochschule BFH  
Soziale Arbeit  
Hallerstrasse 10  
3012 Bern  
www.soziothek.ch

Henry Alexander Both: Supported Employment als Ansatz für eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen. Inwiefern kann das Konzept Supported Employment zu einer nachhaltigen beruflichen Integration von anerkannten Flüchtlingen sowie vorläufig aufgenommenen Personen und Flüchtlingen im Kanton Bern beitragen?

ISBN 978-3-03796-664-8

Schriftenreihe Bachelor-Thesen der Berner Fachhochschule BFH – Soziale Arbeit.

In dieser Schriftenreihe werden Bachelor-Thesen von Studierenden publiziert, die mit Bestnote beurteilt und zur Publikation empfohlen wurden.



Dieses Werk wurde unter einer Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht.

Lizenz: CC-BY-NC-ND 4.0

Weitere Informationen: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de>

Sie dürfen:

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

Unter folgenden Bedingungen:

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

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

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

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

Diese Lizenz lässt die Urheberpersönlichkeitsrechte nach Schweizer Recht unberührt.

## **Supported Employment als Ansatz für eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen**



*Inwiefern kann das Konzept Supported Employment zu einer nachhaltigen beruflichen Integration von anerkannten Flüchtlingen sowie vorläufig aufgenommenen Personen und Flüchtlingen im Kanton Bern beitragen?*

Die Bachelor-Thesis wurde für die Publikation in der Soziothek formal überarbeitet, aber im Inhalt nicht geändert.

Bachelor-Thesis zum Erwerb des Bachelor-Diploms

Herbstsemester 2017

Berner Fachhochschule, Fachbereich Soziale Arbeit

Kontakt: both.henry@gmail.com

## **Abstract**

In der vorliegenden Bachelor-Thesis geht es darum, wie die Arbeitsmarktintegration von anerkannten Flüchtlingen sowie vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen und Personen nachhaltig und erfolgreich gestaltet werden kann. Ein nachhaltiger Verbleib im ersten Arbeitsmarkt trägt unter anderem dazu bei, dass die Sozialhilfeausgaben für diese Personengruppe gesenkt werden können. Diese Herausforderung beschäftigt die Soziale Arbeit nicht zuletzt aufgrund des politischen Drucks aktuell stark. Denn die berufliche Integration ist ein essentieller Teil der sozialen Integration und nimmt einen hohen Stellenwert in der Sozialen Arbeit ein.

Ein vielversprechender Ansatz um eine nachhaltige und erfolgreiche Arbeitsmarktintegration zu erreichen, ist das Konzept ‚Supported Employment‘, bei dem die zu integrierende Person von einer oder einem Job-Coach auf den Arbeitseinstieg vorbereitet und weiterführend begleitet wird. Dieses Konzept wird bei der beruflichen Integration von Personen mit physischen und psychischen Beeinträchtigungen bereits erfolgreich angewendet. Angesichts der vielfältigen Herausforderungen, denen Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene gegenüberstehen, stellt sich die Frage, ob sich dieser Ansatz auch für diese Zielgruppe eignet. Die primäre Fragestellung der Arbeit lautet deshalb: *Inwiefern kann das Konzept Supported Employment zu einer nachhaltigen beruflichen Integration von anerkannten Flüchtlingen sowie vorläufig aufgenommenen Personen und Flüchtlingen im Kanton Bern beitragen?*

Aufgrund des beschränkten Forschungsstandes zu diesem Thema wurde eine qualitative Online-Befragung von 23 Fachpersonen aus Praxis und Wissenschaft durchgeführt. Die Einschätzungen der befragten Expertinnen und Experten deckten sich mehrheitlich mit aktuellen Forschungsergebnissen. Das Konzept ‚Supported Employment‘ wurde von den befragten Fachpersonen grundsätzlich als geeigneter Ansatz für eine nachhaltige und erfolgreiche Arbeitsmarktintegration eingeschätzt. Im Kontext der Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen brauche es aber Anpassungen vom ursprünglichen Konzept, das auf dem Prinzip ‚first place, then train‘ basiert. Bevor Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene eine Stelle im ersten Arbeitsmarkt antreten können, müssen zuerst Grundvoraussetzungen erfüllt werden, wozu insbesondere ein gutes Niveau an Sprach- und Fachkenntnissen sowie erste Arbeitserfahrungen in der Schweiz zählen. Deshalb ist in diesem Zusammenhang das angepasste Prinzip ‚first train, then place and coach‘ realistischer. Als Erfolgsfaktoren für eine nachhaltige und erfolgreiche Arbeitsmarktintegration wurden eine vorherige Qualifizierung, eine individuelle Potentialabklärung sowie eine enge Begleitung durch ein Job-Coaching identifiziert.

**Abbildung Titelseite.** Deutsche Presse-Agentur. Wie Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt integriert werden können. Der Tagesspiegel, (01.11.2016). Abgerufen von <http://www.tagesspiegel.de>

# **Supported Employment als Ansatz für eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen**

*Inwiefern kann das Konzept Supported Employment zu einer nachhaltigen beruflichen Integration von anerkannten Flüchtlingen sowie vorläufig aufgenommenen Personen und Flüchtlingen im Kanton Bern beitragen?*

Die Bachelor-Thesis wurde für die Publikation in der Soziothek formal überarbeitet, aber im Inhalt nicht geändert.

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

Berner Fachhochschule  
Fachbereich Soziale Arbeit

Vorgelegt von  
Henry Alexander Both

Bern, Dezember 2017

Erstgutachterin: Caroline Pulver

Zweitgutachterin: Dr. phil. hist. Shirin Sotoudeh

## **Inhaltsverzeichnis**

<b>1</b>	<b>Einleitung</b>	1
1.1	Relevanz für die Praxis der Sozialen Arbeit	3
1.2	Forschungsstand	4
1.3	Fragestellung und These	5
1.4	Methodik: schriftliche Befragung von Expertinnen und Experten	6
1.5	Aufbau dieser Bachelor-Thesis	6

## **Teil A: Grundlagen**

<b>2</b>	<b>Berufliche Integration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen in der Schweiz</b>	7
2.1	Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene in der Schweiz	7
2.1.1	Unterschiedliche Rechte je nach Aufenthaltsbewilligung	8
2.1.2	Erwerbstätigkeit je nach Aufenthaltsbewilligung	10
2.2	Zentrale Begriffe der beruflichen Integration	12
2.2.1	Integration	12
2.2.2	Arbeitsmarkt	14
2.2.3	Job-Coaching	15
<b>3</b>	<b>Das Konzept Supported Employment</b>	17
3.1	Entstehung des Konzepts Supported Employment	17
3.2	Definition von Supported Employment	18
3.3	Werte und Prinzipien von Supported Employment	19
3.4	Zielgruppen von Supported Employment	21
3.5	Theoretische und methodische Grundlagen von Supported Employment	22
3.6	Phasen im Prozess von Supported Employment	23
3.7	Wirksamkeit und Nachhaltigkeit von Supported Employment	28
<b>4</b>	<b>Unterstützung und berufliche Integration von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen im Kanton Bern</b>	31
4.1	Integrationspolitik des Kantons Bern	31
4.2	Aktuelle Organisation der Unterstützung und Integration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen im Kanton Bern	32
4.3	Akteure der beruflichen Integration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen im Kanton Bern	34

**5 Herausforderungen bei der beruflichen Integration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen .....37**

5.1 Fragmentierung des Integrationsprozesses .....37

5.2 Zusammenarbeit mit der Privatwirtschaft.....38

5.3 Sprachkenntnisse, Bildungsstand, Diplomanerkennung und Arbeitserfahrung .....39

5.4 Psychische und physische Beeinträchtigungen .....42

5.5 Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....43

5.6 Fazit zu den Herausforderungen.....44

**Teil B: Empirische Untersuchung**

**6 Supported Employment als Ansatz für eine nachhaltige berufliche Integration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen .....46**

6.1 Methodisches Vorgehen.....47

6.1.1 Qualitative Online-Befragung von Expertinnen und Experten .....47

6.1.2 Interviewfragen.....49

6.1.3 Befragte Expertinnen und Experten.....50

6.1.4 Methodenreflexion .....51

6.2 Ergebnisse aus der Befragung: die Einschätzung von Fachpersonen .....52

6.2.1 Herausforderungen bei der beruflichen Integration .....52

6.2.2 Förderliche Massnahmen für eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration .....54

6.2.3 Potential und Herausforderungen von Supported Employment .....56

6.2.4 Bedeutung von Job-Coaching bei der Arbeitsmarktintegration.....59

6.2.5 Einschätzungen zur Realisierbarkeit von Supported Employment.....61

**7 Diskussion und Fazit.....62**

7.1 Diskussion und Beantwortung der Fragestellung .....62

7.2 Erfolgsfaktoren für eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration .....65

7.3 Fazit und Ausblick .....66

**Teil C: Praxisbezug**

**8 Schlussfolgerungen für die Praxis der Sozialen Arbeit .....70**

Literatur- und Quellenverzeichnis .....73

## **Abkürzungsverzeichnis**

AsylG	Asylgesetz vom 26. Juni 1998, SR 142.31
AuG	Ausländergesetz vom 16. Dezember 2005, SR 142.20
AOZ	Asylorganisation Zürich
BFM	Bundesamt für Migration (Eidgenössisches Justiz- und Polizeidepartement)
EUSE	European Union of Supported Employment (Dachverband)
FL-B	Anerkannter Flüchtling (Aufenthaltsbewilligung B)
FL-F	Vorläufig aufgenommener Flüchtling (Aufenthaltsbewilligung F)
FUGS	Fachverband unternehmerisch geführter Sozialfirmen
GEF	Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kantons Bern
HEKS	Hilfswerk der Evangelischen Kirchen Schweiz
IV	Invalidenversicherung
IPS	Individual Placement and Support System
KIP	Kantonales Integrationsprogramm
NA-BE	Neustrukturierung des Asyl- und Flüchtlingsbereichs im Kanton Bern
OECD	Organisation für wirtschaftliche Kooperation und Zusammenarbeit
POM	Polizei und Militärdirektion des Kantons Bern
PUK	Psychiatrische Universitätsklinik Zürich
RAV	Regionales Arbeitsvermittlungszentrum
SAH	Schweizerisches Arbeiterhilfswerk
SBFI	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation
SE	Supported Employment
SEM	Staatssekretariat für Migration (Eidgenössisches Justiz- und Polizeidepartement)
SES	Supported Employment Schweiz (Verein)
SKOS	Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe
SRK	Schweizerisches Rotes Kreuz
TFB	Technische Fachschule Bern
UNHCR	United Nations High Commissioner for Refugees
UPD	Universitäre Psychiatrische Dienste Bern
VA	Vorläufig aufgenommene Person (Aufenthaltsbewilligung F)

## **Tabellenverzeichnis**

Tabelle 1	Aktuellste Zahlen der Personen im Asylbereich	9
Tabelle 2	Durchschnittliche Erwerbsquote der FL-B, FL-F sowie VA	13

## **Abbildungsverzeichnis**

Abbildung 1	Dreieckskonstellation im Supported Employment	25
Abbildung 2	Pfeiler und Förderbereiche der kantonalen Integrationsprogramme	33



# 1 Einleitung

In dieser Bachelor-Thesis soll der Frage nachgegangen werden, wie die berufliche Integration von anerkannten Flüchtlingen (FL-B), vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen (FL-F) sowie vorläufig aufgenommenen Personen (VA)<sup>1</sup> in der Schweiz, insbesondere im Kanton Bern, nachhaltig gestaltet werden kann. Dabei soll vor allem analysiert werden, inwiefern das Konzept *Supported Employment* zu einer nachhaltigen und erfolgreichen Arbeitsmarktintegration<sup>2</sup> beitragen kann.

Das Thema der beruflichen Integration von FL-B, FL-F sowie VA ist aufgrund der hohen Flüchtlingszahl in Europa sehr aktuell. Die Fluchtmigration nach Europa ist im Vergleich zu 2016 zwar um 58% gesunken (IOM, 2017, S. 1), aufgrund aktueller Berichte kann jedoch davon ausgegangen werden, dass weiterhin viele Menschen in Richtung Europa flüchten werden. Denn die Konflikte in vielen Krisengebieten – vor allem im Nahen und Mittleren Osten sowie in Nordafrika – halten an und auch viele Menschen aus Subsahara-Afrika brechen in Richtung Europa auf, meistens aus Gründen der Arbeitsmigration (SEM, 2017, S.2; IOM, 2017; ICG, 2017). Das Staatssekretariat für Migration (SEM) weist in seiner aktuellsten Analyse darauf hin, „dass an den Grenzen Europas, im Nahen Osten und in Libyen ein erhebliches Migrationspotential besteht, das die Zahl der Asylgesuche in Europa inklusive der Schweiz innerhalb kurzer Zeit erneut ansteigen lassen könnte“ (SEM, 2017a, S. 2).

Per September 2017 wurde bei 83,5 % der Asylsuchenden in der Schweiz entweder die Flüchtlingseigenschaft anerkannt (Anerkennungsquote: 26 %) oder eine vorläufige Aufnahme ausgesprochen (Schutzquote: 57,5 %) (SEM, 2017a, S. 3). Nach dem Statuswechsel von ‚asylsuchend‘ in ‚anerkannter Flüchtling‘ (FL-B), oder in ‚vorläufig aufgenommene Ausländerin oder Ausländer‘ (VA) oder in ‚vorläufig aufgenommener Flüchtling‘ (FL-F) werden diese Menschen mit einem Bleiberecht in der Schweiz von der Sozialhilfe unterstützt (SEM, 2017c). Obwohl, anders als bei Asylsuchenden, nach dem Statuswechsel kein Arbeitsverbot mehr besteht, ist die Erwerbsquote relativ niedrig: Bei FL-B beträgt sie aktuell 26.7 %, bei FL-F und VA 32,4 % (SEM, 2017b). Entsprechend hoch ist hingegen die Sozialhilfequote: bei FL-B und FL-F lag sie – gemäss den neusten, verfügbaren Zahlen – bei 80.8 % (BFS, 2015), bei VA bei 81.8 % (BFS, 2016). Aufgrund der hohen Anzahl an FL-B, FL-F sowie VA und deren niedriger Erwerbsquote wurden auf politischer Ebene verschiedene Forderungen eingereicht, um diese Menschen auf dem

---

<sup>1</sup> Die Unterscheidung zwischen anerkannten Flüchtlingen mit Asylgewährung (Aufenthaltsbewilligung FL-B), vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen (FL-F) sowie vorläufig aufgenommenen Personen (VA) wird in Kapitel 2.1 in Bezug auf die Rechtslage vorgenommen, im übrigen Verlauf dieser Bachelor-Thesis aber unter dem Sammelbegriff ‚FL-B, FL-F sowie VA‘ gefasst.

<sup>2</sup> Berufliche Integration und Arbeitsmarktintegration werden als Synonyme verwendet.

beruflichen Weg besser in die Gesellschaft zu integrieren (Bundesrat, 2015, S. 6-7; GEF & POM, 2017, S. 11-13). Dabei wird betont, dass auf diese Weise längerfristig auch die Ausgaben für die Sozialhilfe gesenkt werden können (SKOS, 2017, S. 19-20). Es kann davon ausgegangen werden, dass die berufliche Integration von FL-B, FL-F sowie VA auch aufgrund des politischen Drucks immer wichtiger wird.

Das Thema der beruflichen Integration von ‚humanitären Migrantinnen und Migranten‘, die aus Krisengebieten flüchten, gewinnt auch in vielen anderen Industrieländern immer mehr an Bedeutung. Die Organisation für wirtschaftliche Kooperation und Zusammenarbeit (OECD) hat 2016 einen Leitfaden veröffentlicht, der eine Bestandsaufnahme der Erfahrungen bei der Arbeitsmarktintegration in den OECD-Ländern sowie zehn Empfehlungen für die Gestaltung von Politikmassnahmen zur Integration „humanitärer Migranten und Migrantinnen“ enthält (OECD, 2016). Ein Bericht im Auftrag des Europäischen Parlaments, der Erkenntnisse aus verschiedenen internationalen Studien zusammenfasst, kommt zum Schluss, dass die Arbeitsmarktintegration der bedeutendste Faktor für die langfristige Integration von Flüchtlingen und Asylsuchenden in die Gesellschaft ist (Konle-Seidl & Bolits, 2016).

Auch in der Schweiz spielt die berufliche Integration von FL-B, FL-F sowie VA beim längerfristigen Integrationsprozess eine zentrale Rolle, insbesondere im Hinblick auf die soziale Integration in die Schweizer Gesellschaft (Guggisberg, Egger, Stocker, Jäggi, 2014, S. 21; Spadarotto, Bieberschulte, Walter, Morlok & Oswald, 2014, S. 2; Geisen & Ottersbach, 2015, S. 19; Heckmann, 2015, S. 95). Das Staatssekretariat für Migration hält fest: „Arbeit und wirtschaftliche Selbstständigkeit werden in der Schweiz traditionell als wichtige Faktoren der Integration in die Gesellschaft sowie der sozialen Anerkennung erachtet“ (SEM, 2016). Die wirtschaftsorientierte Denkfabrik Avenir Suisse spricht vom „Arbeitsmarkt als Schlüssel zur Gesellschaft“ (Schellenbauer, 2016). Aufgrund der hohen Bedeutung der Arbeitstätigkeit in der Schweiz funktioniert die soziale Integration vor allem über das berufliche Umfeld: Am Arbeitsplatz wird das Erlernen der Landessprache und des Dialekts gefördert und der Kontakt zur einheimischen Bevölkerung erleichtert. Die Teilnahme am Arbeitsleben ist in der Schweiz deshalb von grosser Bedeutung für die Möglichkeit zur gesellschaftlichen Teilhabe (SEM, 2016). Der Zugang zum Arbeitsmarkt ist in der Schweiz jedoch stark reglementiert und das Niveau der Qualifizierung hoch. Diese Umstände machen es für wenig qualifizierte Menschen schwierig, eine Arbeitsstelle zu finden. Einige arbeiten deshalb im informellen Sektor und verrichten Schwarzarbeit, was jedoch als unerwünschte Entwicklung von den Behörden kontrolliert wird (SEM, 2010).

Das Thema der beruflichen Integration von FL-B, FL-F sowie VA beschäftigt den Verfasser seit längerem: einerseits durch sein allgemeines Interesse an Migrationsthemen und andererseits

aufgrund seiner sozialarbeiterischen Tätigkeit als Berater im beruflichen Integrationskurs für FL-B, FL-F sowie VA des Schweizerischen Arbeiterhilfswerks (SAH) in Bern. Bei der Beratung der Kursteilnehmenden stellte sich der Verfasser jeweils am Ende des Kurses und der Beratungszeit die Frage, wie es nach der gefundenen Anschlusslösung längerfristig mit der beruflichen Integration der Teilnehmenden weitergeht. Eine nicht-finanzierte Nachbegleitung ist nur in Einzelfällen möglich und ansonsten sind die Sozialarbeitenden des Flüchtlingssozialdienstes die einzigen Ansprechpersonen nach Kursende, die jedoch aufgrund ihrer knappen Zeitressourcen keine enge Begleitung beim Berufseinstieg – im Sinne eines Job-Coachings – bieten können. Im Rahmen dieser Bachelor-Thesis wollte der Verfasser deshalb herausfinden, welche Erfolgsfaktoren dazu beitragen könnten, dass der berufliche Integrationsprozess nachhaltig gestaltet werden kann. Das Ziel sollte sein, dass FL-B, FL-F sowie VA langfristig eine gut bezahlte Stelle – möglichst im ersten Arbeitsmarkt – finden und beim Arbeitseinstieg von einer Fachperson längerfristig begleitet werden.

Bei der Recherche zum Thema der beruflichen Integration wurde das Konzept Supported Employment als besonders spannender und vielversprechender Ansatz herauskristallisiert. Bei diesem Konzept wird die stellensuchende Person in allen Phasen des Integrationsprozesses von einer Fachperson, genannt Job-Coach, begleitet, mit dem Ziel einer längerfristigen Arbeitsmarktintegration (Schaufelberger, 2013, S. 26). Im Rahmen dieser Bachelor-Thesis soll der Frage nachgegangen werden, ob und wenn ja, inwiefern dieses Konzept auch auf die berufliche Integration von FL-B, FL-F sowie VA angewendet werden könnte.

## **1.1 Relevanz für die Praxis der Sozialen Arbeit**

Im Folgenden wird kurz erklärt, warum das Thema der beruflichen Integration von FL-B, FL-F sowie VA für die Praxis der Sozialen Arbeit relevant ist. Sozialarbeitende sind auf vielfältige Art und Weise in die Arbeit mit FL-B, FL-F sowie VA involviert: beispielsweise bei der Ausrichtung von Sozialhilfeleistungen oder der sozialen Integration im Allgemeinen. Ein immer wichtigerer Teil der Integrationsarbeit ist die berufliche Integration: Sozialarbeitende nehmen in der Beratungstätigkeit mit FL-B, FL-F sowie VA eine Standortbestimmung vor und eruieren die vorhandenen Ressourcen, vor allem bezüglich schulischer und beruflicher Kenntnisse. Sozialarbeitende vermitteln FL-B, FL-F sowie VA in Sprach- und Arbeitsvermittlungskurse oder unterstützen sie direkt bei der Arbeitssuche und bereiten ihre Klientinnen und Klienten auf den Arbeitseinstieg vor.

Aufgrund der anhaltenden Migrationsbewegungen nach Europa und der hohen Zahl an FL-B, FL-F sowie VA in der Schweiz wird die berufliche Integration dieser Menschen die Praxis der Sozialen Arbeit auch zukünftig beschäftigen. Die aktuellen Debatten im Parlament werden ebenfalls dazu führen, dass dieses Thema in der Praxis der Sozialarbeitenden im Migrationsbereich an

Bedeutung zunehmen wird: einerseits die Bestrebungen zur Änderung des Status „vorläufig aufgenommen“ und die damit verbundene Förderung des Arbeitsmarktzugangs dieser Personengruppe und andererseits die angestrebte „Ausschöpfung des Inländerpotentials“ im Rahmen der Umsetzung der sogenannten ‚Masseneinwanderungsinitiative‘.

Das Thema der beruflichen Integration von FL-B, FL-F sowie VA rückt auch in Fachkreisen der Sozialen Arbeit immer stärker in den Fokus. So hat beispielsweise die Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe (SKOS) nach ihrem ursprünglichen Diskussionspapier vom November 2015 im Januar 2017 ein aktualisiertes Diskussionspapier mit dem Titel „Arbeit statt Sozialhilfe – Vorschläge der SKOS für eine nachhaltige Integration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen in den Arbeitsmarkt“ präsentiert (SKOS, 2017). In diesem Papier macht die SKOS Vorschläge für eine verstärkte berufliche Qualifizierung und Arbeitsmarktintegration von FL-B, FL-F sowie VA. Insbesondere hält die SKOS fest, dass dringend Massnahmen zur „raschen und nachhaltigen“ Integration in den Arbeitsmarkt notwendig sind, damit längerfristig Sozialhilfekosten eingespart werden können (S. 10). Auch betont die SKOS: „Als besonders erfolgreich erweist sich das Konzept eines durchgehenden Job-Coachings“ (S. 15).

Es ist davon auszugehen, dass aufgrund des politischen Drucks und der zunehmenden Bedeutung des Themas in Fachkreisen der Sozialen Arbeit auch Sozialarbeitende immer stärker gefordert sein werden, für eine möglichst nachhaltige Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu sorgen. Dabei könnten sich auch Sozialarbeitende zunehmend an den Ansätzen von Supported Employment orientieren und diese in der Praxis vermehrt in ihre Beratungstätigkeit und Nachbegleitung von FL-B, FL-F sowie VA einfließen lassen.

Die möglichst nachhaltige Arbeitsmarktintegration kann überdies als eines der Ziele der involvierten Sozialarbeitenden betrachtet werden. Denn gemäss dem Berufskodex des Berufsverbandes Soziale Arbeit Schweiz, fördert die Profession Soziale Arbeit „die Ermächtigung und Befreiung von Menschen mit dem Ziel, das Wohlbefinden der einzelnen Menschen anzuheben“ (AvenirSocial, 2010, S. 8). Eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration stärkt das Selbstwertgefühl einer Person, befreit sie und hebt ihr Wohlbefinden an, da die Person unabhängig von der Sozialhilfe leben und über ein selbst generiertes Einkommen verfügen kann. Aus diesen Gründen ist dieses Thema für die Praxis der Sozialen Arbeit sehr relevant und es ist davon auszugehen, dass die Thematik aufgrund der anhaltenden Migrationsbewegungen immer wichtiger werden wird.

## **1.2 Forschungsstand**

Bevor nachfolgend die Fragestellung der vorliegenden Bachelor-Thesis erörtert wird, wird in diesem Kapitel der aktuelle Forschungsstand zu dieser Thematik vorgestellt. Die Literatur zum Thema ‚berufliche Integration‘ enthält aktuell vor allem Beiträge zur Integration von Menschen mit

körperlichen Behinderungen oder psychischen Beeinträchtigungen in den ersten oder zweiten Arbeitsmarkt. Das Konzept Supported Employment wurde mehrheitlich in den USA und in Deutschland untersucht, wo seit den Neunzigerjahren mehrere (Langzeit-)Studien durchgeführt wurden (Doose, 2012, S. 226-229; Schaufelberger, 2013, S. 33-35).

Über die berufliche Integration FL-B, FL-F sowie VA in der Schweiz ist dagegen nur wenig Literatur vorhanden. Der Forschungsstand beschränkt sich hier auf einige Studien, die meist im Auftrag des Staatssekretariats für Migration durchgeführt wurden. Das Konzept von Supported Employment ist in der Schweiz noch wenig bekannt und erforscht (Schaufelberger, 2013, S. 36). Auch seine Anwendungsmöglichkeiten im Bereich der beruflichen Integration von FL-B, FL-F sowie VA wurden bisher kaum untersucht. Die wenigen vorhandenen Anwendungsbeispiele beschränken sich auf praktische Erfahrungen aus ersten Pilotversuchen, beispielsweise im Kanton Graubünden (S. 54) und im Kanton Bern, zu denen allerdings noch keine Forschungsergebnisse veröffentlicht wurden.

Obwohl in mehreren Studien über die Arbeitsmarktintegration von FL-B, FL-F sowie VA auch speziell der Bedarf nach einer langfristigen, durchgehenden Begleitung durch eine Fachperson und der erfolgreiche Einbezug von Job-Coaches mehrmals erwähnt wird, wird dieses Thema nicht weiter ausgeführt (unter anderem in Stutz et al., 2016, S. 79; Jörg et al. 2016, S. 55; Guggisberg, Egger, Stocker & Jäggi, 2014, S. 23). Es handelt sich somit um ein relativ neues Themenfeld, das im Rahmen dieser Bachelor-Thesis weiter erforscht werden soll.

### **1.3 Fragestellung und These**

Aufgrund des oben ausgeführten praktischen Hintergrunds, der Aktualität des Themas, des begrenzten Forschungsstandes, des Erkenntnisinteresses des Verfassers sowie der Relevanz für die Praxis der Sozialen Arbeit wird im Rahmen dieser Bachelor-Thesis die folgende Fragestellung bearbeitet:

*Inwiefern kann das Konzept Supported Employment zu einer nachhaltigen beruflichen Integration von anerkannten Flüchtlingen sowie vorläufig aufgenommenen Personen und Flüchtlingen im Kanton Bern beitragen?*

Die Fragestellung wird anhand der Situation im Kanton Bern genauer analysiert. Dies geschieht zum einen aus dem Grund, dass der Verfasser in Bern studiert, wohnt und arbeitstätig ist, zum anderen deshalb, weil die Organisation der beruflichen Integration von FL-B, FL-F sowie VA von Kanton zu Kanton variiert (Jörg et al., 2016, S. 15) und deshalb eine Gesamtanalyse nicht möglich ist. Es fließen aber durchaus erfolgreiche Ansätze aus anderen Kantonen in die Analyse ein.

Aufgrund der einleitenden Ausführungen baut die These dieser Bachelor-Thesis darauf auf, dass die berufliche Integration von FL-B, FL-F sowie VA nachhaltig gestaltet werden könnte, indem der Integrationsprozess möglichst von einer Fachperson von Anfang bis Ende begleitet wird, idealerweise von einer oder einem Job-Coach. Weiter geht die These davon aus, dass auf diese Weise die Vermittlungsquote in den ersten Arbeitsmarkt erhöht und dadurch längerfristig die Ausgaben für Sozialhilfeleistungen gesenkt werden könnten.

#### **1.4 Methodik: schriftliche Befragung von Expertinnen und Experten**

Aufgrund des geringen Forschungsstands zu den Themen Supported Employment und berufliche Integration von FL-B, FL-F sowie VA wurde zusätzlich zum Literaturstudium eine qualitative Online-Befragung mit relevanten Fachpersonen durchgeführt. Das Ziel der Befragung war es, die Einschätzung von Expertinnen und Experten zu erhalten und herauszufinden, wie diese zum Einsatz des Konzepts Supported Employment im Bereich der beruflichen Integration von FL-B, FL-F sowie VA stehen und gegebenenfalls festzustellen, was für Erfahrungen sie damit gemacht haben. Das methodische Vorgehen sowie die Resultate aus der Befragung werden im Kapitel 6 ausführlich dargelegt.

#### **1.5 Aufbau dieser Bachelor-Thesis**

Die vorliegende Bachelor-Thesis ist wie folgt aufgebaut: In einem ersten Teil A werden die Grundlagen erläutert. In Kapitel 2 werden die wichtigsten Begriffe im Zusammenhang mit der beruflichen Integration von Flüchtlingen in der Schweiz erklärt. Im 3. Kapitel wird das Konzept Supported Employment vorgestellt. In Kapitel 4 wird die Organisation der Unterstützung und Integration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen im Kanton Bern erläutert und es werden die wichtigsten Akteure bei der beruflichen Integration vorgestellt. Im 5. Kapitel geht es um verschiedene Hausforderungen, mit denen sowohl die Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen wie auch die sie beratenden Fachpersonen konfrontiert sind. Nach dem Grundlagenteil folgt mit dem Teil B die empirische Untersuchung. Im 6. Kapitel wird zuerst das methodische Vorgehen erläutert und danach werden die Resultate der Befragung von Expertinnen und Experten vorgestellt. Diese Resultate werden im 7. Kapitel diskutiert und die Erfolgsfaktoren für eine nachhaltige und erfolgreiche Arbeitsmarktintegration von FL-B, FL-F sowie VA festgehalten. Das Kapitel 7 schliesst den empirischen Teil mit einem Fazit und einem Ausblick ab, bevor im abschliessenden Teil C mit dem Kapitel 8 Schlussfolgerungen für die Praxis der Sozialen Arbeit gezogen werden.

## Teil A: Grundlagen

Für die Diskussion der Fragestellung und einem besseren Verständnis des Gesamtkontextes der beruflichen Integration von anerkannten Flüchtlingen (FL-B) sowie vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen (FL-F) und Personen (VA) werden in diesem Grundlagenteil zunächst wichtige Begriffe dargelegt. Es geht darum, zu erklären, um welche Personengruppen es sich in dieser Bachelor-Thesis handelt und welche Eigenschaften sie gemeinsam haben. Aus diesem Grund widmet sich der nachfolgende Grundlagenteil hauptsächlich den Definitionen und den rechtlichen Rahmenbedingungen. Das folgende Kapitel erläutert also die Rechtslage betreffend der Möglichkeit, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, je nach Aufenthaltsstatus. In den weiteren Kapiteln wird das Konzept Supported Employment vorgestellt, es werden die Integrationspolitik, die Unterstützung und die berufliche Integration von FL-B, FL-F sowie VA im Kanton Bern dargestellt sowie die grössten Herausforderungen bei der Arbeitsmarktintegration dieser Personengruppe erklärt.

## 2 Berufliche Integration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen in der Schweiz

### 2.1 Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene in der Schweiz

Auf der Flucht vor Verfolgung, Krieg oder anderen Gründen und auf der Suche nach einem sicheren Aufenthaltsort gelangen viele Schutzsuchende auf ihrem Weg nach Europa auch in die Schweiz und stellen hier ein Asylgesuch. Die Schweiz pflegt eine humanitäre Tradition, die bis in die Zeit der Reformation und Gegenreformation zurück geht (SEM, 2011). Aufgrund der Genfer Flüchtlingskonvention von 1951, welche die Schweiz 1955 ratifiziert hat, sind die Schweizer Behörden dazu verpflichtet jedes Asylgesuch genau zu prüfen. Ob jemand in der Schweiz Asyl erhält, also offiziell als Flüchtling anerkannt wird, hängt davon ab, ob die jeweilige Person die Kriterien der *Legaldefinition des Flüchtlingsbegriffs* erfüllt. Diese lautet gemäss Artikel 3 Asylgesetz (AsylG):

Flüchtlinge sind Personen, die in ihrem Heimatstaat oder im Land, in dem sie zuletzt wohnten, wegen ihrer Rasse, Religion, Nationalität, Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe oder wegen ihrer politischen Anschauungen ernsthaften Nachteilen ausgesetzt sind oder begründete Furcht haben, solchen Nachteilen ausgesetzt zu werden.

Spescha, Kerland und Bolzli (2015) fassen die Kriterien des Flüchtlingsbegriffs beziehungsweise die massgebenden *Flüchtlingseigenschaften* im folgenden Satz zusammen:

Ein Flüchtling ist ein Migrant, der überall in seinem Heimatstaat aktuell und ernsthaft verfolgt wird, wobei sich die Verfolgung im Kern nicht gegen sein Verhalten, sondern gezielt gegen seine Person bzw. Persönlichkeit richtet (insbesondere gegen seine Zugehörigkeit zu einer bestimmten Volksgruppe und/oder gegen seine politische Gesinnung) und von den heimatstaatlichen Machthabern aktiv gefördert, passiv geduldet oder – weil unfähig zum Schutz – nicht verhindert wird. (S. 375)

Insgesamt befinden sich in der Schweiz aktuell insgesamt 115'770 Personen im Asylbereich, davon 19'429 Personen im Kanton Bern. Die folgende Tabelle 1 fasst die aktuellsten Zahlen der Personen im Asylbereich in der Schweiz und im Kanton Bern zusammen. Die Personengruppen werden juristisch nach verschiedenen Arten der Aufenthaltsbewilligung unterschieden, die im nächsten Abschnitt im Einzelnen erläutert werden.

Tabelle 1

*Aktuellste Zahlen der Personen im Asylbereich gemäss der Asylstatistik Oktober 2017 des SEM (2017b)*

<b>Personen im Asylbereich</b>	In der Schweiz	Im Kanton Bern
Anerkannte Flüchtlinge	50'067	7'447
Vorläufig aufgenommene Flüchtlinge	9'758	1'604
Vorläufig aufgenommene Personen	30'954	4'784
Personen im Verfahrensprozess / Asylsuchende	24'991	5'594
<b>Gesamtzahl der Personen im Asylbereich</b>	<b>115'770</b>	<b>19'429</b>

### **2.1.1 Unterschiedliche Rechte je nach Aufenthaltsbewilligung**

In der Schweiz werden Menschen, die umgangssprachlich als ‚Flüchtlinge‘ bezeichnet werden, juristisch betrachtet nach folgenden Arten der Aufenthaltsbewilligung differenziert, verbunden mit unterschiedlichen Rechten und Pflichten. Auf die jeweilige Möglichkeit zur Erwerbstätigkeit wird im nachfolgenden Abschnitt eingegangen.

- **Asylsuchende (N):** Menschen, die in der Schweiz ein Asylgesuch stellen, erhalten bis zum Abschluss ihres Asylverfahrens den Status Asylsuchende oder Asylsuchender beziehungsweise den Ausweis N (Art. 42 AsylG; Specha, Kerland & Bolzli, 2015, S. 400). Dieser vorübergehende Status bedeutet, dass die Flüchtlingseigenschaft noch nicht überprüft ist und nicht klar ist, ob diese Person ein Aufenthaltsrecht in der Schweiz erhält oder nicht. Die meisten Asylsuchenden leben zuerst in einem Empfangs- und Verfahrens-



zentrum des Bundes und werden danach auf die Kantone in Durchgangs-zentren verteilt (Art. 27 AsylG; S. 401). Ein Kantonswechsel ist nur aus Gründen der Einheit der Familie möglich (Art. 22 AsylG). Asylsuchende erhalten während des Asylverfahrens Sozialhilfeleistungen (Art. 81 AsylG). Wird ihr Asylgesuch abgelehnt, erhalten sie nur noch die viel niedrigere Nothilfe (Art. 82 AsylG). Asylsuchende haben kein Recht auf Familiennachzug (Specha, Kerland & Bolzli, 2015, S. 401).

- **Anerkannte Flüchtlinge (FL-B):** Menschen, deren Asylgesuch positiv beurteilt wurde beziehungsweise welche die Kriterien des Flüchtlingsbegriffs erfüllen, werden als Flüchtlinge mit Asylgewährung in der Schweiz anerkannt. Als anerkannte Flüchtlinge erhalten diese Personen eine Aufenthaltsbewilligung (B-Ausweis) von ihrem Aufenthaltskanton (Art. 60 AsylG), die jährlich verlängert werden muss. Nach einem Aufenthalt von fünf Jahren und „bei erfolgreicher Integration“ können sie ein Gesuch für eine unbefristete Niederlassungsbewilligung (C-Ausweis) stellen (Art. 43 Abs. 4 AuG). Anerkannte Flüchtlinge erhalten wirtschaftliche Sozialhilfe gemäss den SKOS-Richtlinien und leben meistens in einer eigenen Wohnung. Anerkannte Flüchtlinge haben das Recht auf Familiennachzug und können den Kanton grundsätzlich wechseln (Specha, Kerland & Bolzli, 2015, S. 402).
- **Vorläufig aufgenommene Flüchtlinge (FL-F):** Bei diesen Menschen wurde das Asylgesuch abgelehnt, da Asylausschlussgründe vorliegen (Art. 83 Abs. 8 AuG in Verbindung mit Art. 53 und 54 AsylG). Die Flüchtlingseigenschaften gemäss Art. 3 AsylG und der Flüchtlingskonvention der Vereinten Nationen sind jedoch erfüllt, was eine Wegweisung unzulässig macht (Art. 83 Abs. 3 AuG; Specha, Kerland & Bolzli, 2015, S. 379). Aus diesem Grund wird vom Staatssekretariat für Migration in diesem Fall eine vorläufige Aufnahme (F-Ausweis) verfügt, die für zwölf Monate gilt und periodisch überprüft wird (Art. 84 Abs. 1 AuG). Bezüglich den Rechten auf Kantonswechsel und Familiennachzug können sich die vorläufig aufgenommenen Flüchtlinge auf das Asylgesetz und die Flüchtlingskonvention berufen (Specha, Kerland, Bolzli, 2015, S. 148). Vorläufig aufgenommene Flüchtlinge erhalten zudem die selben Sozialhilfeleistungen wie anerkannte Flüchtlinge (Art. 86 Abs. 1 AuG).
- **Vorläufig aufgenommene Personen (VA)** (teilweise wird auch die Bezeichnung ‚vorläufig aufgenommene Ausländerin oder vorläufig aufgenommener Ausländer‘ verwendet): Vorläufig aufgenommene Personen unterscheiden sich von vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen in der Hinsicht, dass sie die Kriterien des Flüchtlingsbegriffs nicht erfüllen. Eine Wegweisung ins Herkunftsland ist jedoch entweder unmöglich,

unzumutbar oder unzulässig (Art. 83 Abs. 1 AuG). Sie erhalten deshalb ein Aufenthaltsrecht für zwölf Monate, das vom Staatssekretariat für Migration periodisch überprüft wird (Art. 85 AuG). Vorläufig aufgenommene Personen werden einem Kanton zugewiesen und ein Kantonswechsel ist – wie bei Asylsuchenden – nur aufgrund der Einheit der Familie möglich (Art. 84 Abs. 4 AuG). Nach einer Frist von drei Jahren können vorläufig aufgenommene Flüchtlinge einen Antrag auf Familiennachzug stellen, der jedoch nur bei finanzieller Unabhängigkeit und einer „bedarfsgerechten Wohnung“ genehmigt wird (Art. 85 Abs. 7 AuG). Vorläufig aufgenommene Personen erhalten geringere Sozialhilfeleistungen als vorläufig aufgenommene und anerkannte Flüchtlinge (Art. 86 Abs. 1 AuG).

- **Sans-Papiers**<sup>3</sup>: Als Sans-Papiers werden diejenigen Menschen bezeichnet, die in Form der irregulären Immigration in die Schweiz eingereist sind, über die befristete Aufenthaltszeit hinaus in der Schweiz bleiben oder Ausreisefristen missachten (Spescha, Kerland, Bolzli, 2015, S. 261). Diese Menschen leben also ohne Aufenthaltsrecht in der Schweiz, weshalb man auch von „Papierlosen“ spricht (S. 262). Meistens handelt es sich dabei um Asylsuchende, deren Asylgesuch abgelehnt wurde und die auch keine vorläufige Aufnahme erhalten haben. Man spricht davon, dass diese Menschen ‚abgetaucht‘ sind. In besonders schwerwiegenden Fällen kann im Einzelfall ein Härtefallgesuch zur Legalisierung des Status gestellt werden (S. 263). Gemäss einer Studie von 2015 im Auftrag des Staatssekretariats für Migration leben schätzungsweise 74'000 Sans-Papiers in der Schweiz (Morlok et al., 2015, S. 34). Von der Nichtregierungsorganisation Nationale Plattform zu den Sans-Papiers wird diese Schätzung kritisiert und betont, dass die effektive – kaum messbare – Zahl deutlich höher liegen dürfte (2015, S. 1).

## 2.1.2 Erwerbstätigkeit je nach Aufenthaltsbewilligung

Grundsätzlich dürfen alle in die Schweiz geflüchteten Menschen eine Erwerbstätigkeit aufnehmen, unterliegen jedoch je nach Art der Aufenthaltsbewilligung unterschiedlichen Bedingungen, die nachfolgend ausgeführt werden.

---

<sup>3</sup> Obwohl die Sans-Papiers über keinen offiziellen Status verfügen, werden sie in diesem und im folgenden Abschnitt erwähnt, da sie zahlenmässig einen gewichtigen Anteil der Migrantinnen und Migranten in der Schweiz darstellen. Weil Sans-Papiers aufgrund ihrer mangelnden Anerkennung nicht an den staatlich-finanzierten Arbeitsintegrationsmassnahmen teilnehmen können und meistens aus Eigeninitiative eine Arbeitsstelle finden – wenn auch oftmals nur unter prekären Arbeitsbedingungen –, wird im weiteren Teil dieser Bachelor-Thesis nur die berufliche Integration von FL-B, FL-F sowie VA behandelt.

- **Asylsuchende (N)** dürfen nach einem dreimonatigen Arbeitsverbot ein Gesuch für die Bewilligung der Erwerbstätigkeit stellen (Art. 43 Abs. 1 AsylG). Sie müssen eine zehnpromzentige Sonderabgabe auf ihr Einkommen leisten (Art. 86 AsylG). An gemeinnützigen Beschäftigungsprogrammen dürfen sie jederzeit teilnehmen (Art. 43 Abs. 4 AsylG; Spescha, Kerland & Bolzli, 2015, S. 400). Die meisten Asylsuchenden finden keine Arbeitsstelle im ersten Arbeitsmarkt, machen jedoch oftmals erste Arbeits-erfahrungen in Beschäftigungsprogrammen, beispielsweise in der Reinigung von öffentlichen Verkehrsmitteln oder der Waldbewirtschaftung.
- **Anerkannte Flüchtlinge (FL-B)** erhalten von der kantonalen Migrationsbehörde auf Gesuch hin eine Bewilligung für die Erwerbstätigkeit (Art. 61 AsylG). Im Gegensatz zu Asylsuchenden und vorläufig aufgenommenen Personen müssen sie keine Sonderabgabe leisten und können in der ganzen Schweiz arbeiten.
- **Vorläufig aufgenommene Flüchtlinge (FL-F) und Personen (VA)** müssen bei der kantonalen Migrationsbehörde ein Gesuch für die Bewilligung zur Erwerbstätigkeit stellen (Art. 85 Abs. 6 AuG). Bis Ende 2017 unterliegen auch VA der Sonderabgabepflicht (Art. 88 AuG), die vor kurzem vom Bundesrat ab 2018 aber aufgehoben wurde (SEM, 2017d).
- **Sans-Papiers:** Trotz ihres illegalen Status sind Sans-Papiers oftmals erwerbstätig und leisten Schwarzarbeit (Spescha, Kerland, Bolzli, 2015, S. 262). Gemäss den Schätzungen in einer Studie von 2015 sind 86 % der Sans-Papiers erwerbstätig (Morlok et al., 2015, S. 45). Die Nationale Plattform zu den Sans-Papiers macht darauf aufmerksam, dass nur wenige Sans-Papiers auch nach einer Regularisierung Sozialhilfeleistungen beziehen müssen, „da Sans-Papiers immer selbst für ihren Lebensunterhalt aufkommen mussten und daher bereits vor der Regularisierung gut in den Arbeitsmarkt eingebunden sind“ (Nationale Plattform zu den Sans-Papiers, 2015, S. 2).

Wie Tabelle 2 zeigt, liegt die durchschnittliche Erwerbsquote bei vorläufig Aufgenommenen höher als bei anerkannten Flüchtlingen. Dies wird von Fachpersonen insbesondere damit begründet, dass vorläufig aufgenommene Personen grössere Anreize für die Arbeitssuche haben, da der Familiennachzug für sie nur bei finanzieller Unabhängigkeit von der Sozialhilfe möglich ist (Art. 85 Abs. 7 AuG; Spadarotto et al., 2014, S. 84) und bei erfolgreicher Integration ein Härtefallgesuch für einen B-Ausweis gestellt werden kann (Art. 84 Abs. 5 AuG; Spadarotto et al., 2014, S. 73).

Tabelle 2

*Durchschnittliche Erwerbsquote der FL-B, FL-F sowie VA gemäss der Asylstatistik Oktober 2017 des SEM (2017b)*

<b>Erwerbsquote</b>	In der Schweiz	Im Kanton Bern
Anerkannte Flüchtlinge (FL-B)	26,7 %	26,2 %
Vorläufig Aufgenommene (FL-F und VA)	32,4 %	34 %

## **2.2 Zentrale Begriffe der beruflichen Integration**

In dieser Bachelor-Thesis werden immer wieder zentrale Begriffe im Zusammenhang mit der beruflichen Integration verwendet. Da einige dieser Begriffe je nach Perspektive unterschiedlich definiert werden, ist es für die Beantwortung der Fragestellung wichtig, ein gemeinsames Verständnis der wichtigsten Definitionen zu entwickeln. Diese wichtigen Begriffe und ihre für diese Arbeit verwendete Interpretation werden nachfolgend erläutert.

### **2.2.1 Integration**

Für den Begriff ‚Integration‘ gibt es in den Sozialwissenschaften keine klare, abschliessende Definition, jedoch verschiedene Integrationstheorien. Kirsten Hoesch (2018) verweist dabei auf zwei der „bekanntesten und gewissermassen einander entgegengesetzten Theorien“ (S. 82). Damit meint sie einerseits die Assimilationstheorie, bei der es um die Anpassung der Migrantinnen und Migranten an die Zielgesellschaft geht (ebd.) Andererseits bezieht sie sich auf die Theorie des Multikulturalismus und des ethnischen Pluralismus, bei der nicht nur die Migrantinnen und Migranten eine Anpassungsleistung erbringen müssen, sondern auch die Aufnahmegesellschaft, „die mit Respekt, Anerkennung und auch Förderung den Selbstverwirklichungsbedürfnissen verschiedener ethnischer Gruppen begegnen muss“ (ebd.).

Aus Sicht des Verfassers passt im Hinblick auf die Integration in einer modernen Gesellschaft am besten eine systemtheoretische Sichtweise. So verortet Hoesch (2018) Integration in einem grösseren Kontext: „Es geht nicht allein darum, wie sich ‚die Migrant\_innen in ‚die Gesellschaft‘ integrieren, sondern wie moderne Gesellschaften jedem Individuum – auch den Einheimischen – immer wieder aufs Neue abverlangen, sich in die verschiedenen gesellschaftlichen Teilbereiche zu integrieren und sich ihren Funktionsweisen anzupassen.“ (S. 108-109) Gemäss der soziologischen Systemtheorie „tauchen Individuen [in funktional differenzierten Gesellschaften] lediglich in der Umwelt der gesellschaftlichen Teilsysteme auf“ (S. 111). Das heisst, dass die Individuen „also zunächst alle exkludiert [sind] und (. . .) individuell nach Inklusion in den *für sie*

*relevanten* Teilbereich wie Recht, Erziehung, Wirtschaft, Gesundheit etc. [streben]“ (ebd., kursiv im Original). Weiter schreibt sie: „Exklusion ist hier der Ausgangspunkt, den zu verlassen es eigene Inklusionsbestrebungen zu unternehmen gilt.“ (ebd.) Aus systemtheoretischer Sicht bedeutet Integration also die Inklusion in eines der verschiedenen funktionalen Teilsysteme einer modernen Gesellschaft, wozu das Wirtschaftssystem gehört, das den Arbeitsmarkt umfasst. Hoesch (2018) weist darauf hin, dass sich nicht nur Migrantinnen und Migranten um die Inklusion in ein Teilsystem bemühen müssen, sondern auch für einheimische Staatsbürgerinnen und Staatsbürger „das Risiko der Exklusion z.B. aus dem Arbeitsmarkt oder dem Erziehungssystem“ besteht (S. 113).

Beim Konzept *Integration als Sozialintegration* wird in der Migrationsforschung zwischen der sozialen und der beruflichen Integration differenziert: Die Dimension *soziale Integration* „umfasst die sich in der Privatsphäre entwickelnde Zugehörigkeit der Migranten zur neuen Gesellschaft im Bereich von Freundschaften, interethnischen Eheschließungen, Partnerwahlstrukturen, sozialen Verkehrskreisen und Vereinsmitgliedschaften“ (Heckmann, 2015, S. 73). Die *berufliche Integration* gehört zur Dimension der strukturellen Integration und geht über die soziale Integration hinaus beziehungsweise umfasst diese: Hier geht es um „den Erwerb und die ‚Qualität‘ der Mitgliedschaft in den Kerninstitutionen der Aufnahmegesellschaft durch die Migranten und ihre Nachkommen. Kerninstitutionen sind dabei das Bildungs- und Ausbildungssystem, Wirtschaft und Arbeitsmarkt, die sozialen Sicherungssysteme, der Wohnungsmarkt sowie die politische Gemeinschaft“ (S. 72).

Die berufliche Integration zielt also auf die Integration ins wirtschaftliche Funktionssystem, insbesondere auf den Eintritt in den ersten Arbeitsmarkt (siehe 2.2.2). Die berufliche Integration bedeutet in der Regel den Antritt einer Arbeitsstelle als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer. Als Nebeneffekt der beruflichen Integration entstehen neue Kontakte zur einheimischen, arbeitenden Bevölkerung, womit gleichzeitig die soziale Integration gefördert wird.

Daniel Schaufelberger (2013) formuliert die gesellschaftliche Bedeutung der Arbeit treffend:

Seit der Moderne gilt Erwerbsarbeit und damit die Integration in den Arbeitsmarkt als zentraler Modus der Vergesellschaftung. Wer Arbeit hat, gehört dazu. An eine Arbeitsstelle ist nicht nur finanzielle Unabhängigkeit, sondern auch gesellschaftliche Anerkennung und Teilhabe geknüpft. Arbeit stiftet Sinn, verschafft eine Identität. (S. 9)

Bader, Pecoraro, Schönenberger und Wichmann (2011) formulieren die Bedeutung der beruflichen Integration folgendermassen: „Zweifelloos ist die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit für die Eingliederung in die Gesellschaft von grosser Bedeutung, da sie mit einer ökonomischen Integration und damit auch einer sozialen Integration verbunden ist.“ (S. 66) Sie halten zudem

fest, dass „die soziokulturelle Integration beschreibt, wie ein Individuum sich in das soziale System einfügt. In diesem Zusammenhang spielen Spracherwerb, die Aneignung von Fähigkeiten, aber auch die Verinnerlichung von Verhaltens- und Situationsmustern eine Rolle“ (S. 15-16).

### 2.2.2 Arbeitsmarkt

Das Ziel der beruflichen Integration ist der Antritt einer Stelle auf dem Arbeitsmarkt. Die berufliche Integration richtet sich dabei in der Regel auf die Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Bezüglich des Arbeitsmarkts wird zwischen dem ersten und dem zweiten Arbeitsmarkt differenziert:

- Der **erste Arbeitsmarkt**, der auch als allgemeiner, regulärer oder normaler Arbeitsmarkt bezeichnet wird, grenzt sich vom zweiten Arbeitsmarkt dadurch ab, dass auf ihm „Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse bestehen, die im Unterschied zum zweiten Arbeitsmarkt ohne Massnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik zustande gekommen sind“ (Duden Wirtschaft, 2013, S. 135).
- Der **zweite Arbeitsmarkt**, der auch als geschützter oder staatlich geförderter Arbeitsmarkt bezeichnet wird, unterscheidet sich vom ersten Arbeitsmarkt dadurch, „dass auf ihm Arbeitsplätze oder Beschäftigungsverhältnisse nur mithilfe von öffentlichen Förderungsmitteln erhalten oder geschaffen werden können“ (S. 161). Auf dem zweiten Arbeitsmarkt sind insbesondere Sozialfirmen und Beschäftigungs- beziehungsweise Arbeitsintegrationsprogramme tätig. Der Schweizer Fachverband unternehmerisch geführter Sozialfirmen (FUGS) hält in seiner Systematik des Arbeitsmarktes fest, dass auf dem zweiten Arbeitsmarkt „langzeitarbeitslose Menschen, ausgesteuerte Personen, die von der Sozialhilfe leben leben [sic] und weitere Personengruppen (z.B. Flüchtlinge), die keine Chance auf eine Anstellung im Ersten Arbeitsmarkt haben, eine Möglichkeit [erhalten] am Erwerbsleben teilzunehmen und/oder ihre Arbeitsmarktfähigkeit zurückzugewinnen“ (FUGS, 2015). Diese Personen gehen dabei „einer Erwerbsarbeit (Lohn für Arbeit) oder einer Beschäftigung (Arbeitsmarktliche Massnahmen und Taggelder) nach“ (ebd.). Da der leistungsabhängige Lohn einer Sozialfirma nicht ausreicht, wird in der Regel ein existenzsichernder Lohn durch öffentliche Zuschüsse erreicht. Der Fachverband der unternehmerisch geführten Sozialfirmen betont, dass das oberste Ziel „die Integration in den Ersten Arbeitsmarkt“ ist (ebd.).

### 2.2.3 Job-Coaching

Marti, Sabatella, Streuli und Studer (2014) sowie von Bestgen, Meyer und Loebbert (2014) untersuchten in einem Forschungsprojekt der Hochschule für Soziale Arbeit der Fachhochschule Nordwestschweiz in Kooperation mit dem Departement für Angewandte Psychologie der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften<sup>4</sup> den bisher beschränkten Forschungsstand zum Konzept des Job-Coachings und nahmen eine Begriffsannäherung vor. Als zentrale Ergebnisse dieser empirischen Untersuchungen wurden folgende *Merkmale des Job-Coachings* identifiziert (Kursivsetzung überall durch den Verfasser):

- In der Sozialen Arbeit wird Job-Coaching „hauptsächlich als *Teil von Coaching-Programmen* [und] als ein Instrument in der Arbeitsintegration genutzt“ (Bestgen, Meyer und Loebbert, 2014, S. 18).
- Job-Coaching findet „ausschliesslich *im beruflichen Kontext*“ statt (Marti et al., 2014, S. 49).
- Job-Coachings im Rahmen von Arbeitsintegrationsprogrammen werden in der Regel von privaten Anbietern angeboten, die ihre Klienten in der Regel von einem regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV), von einer Regionalstelle der Invalidenversicherung (IV) oder einem Sozialdienst erhalten. Diese *zuweisenden Stellen* sind die Kostenträger und „behalten während dieser an private Anbieter ausgelagerten Massnahmen die Fallverantwortung im Regelfall bei sich“ (Bestgen, Meyer und Loebbert, 2014, S. 13).
- Üblicherweise sieht das Setting ein *Einzel-* und kein Gruppencoaching vor (Bestgen, Meyer und Loebbert, 2014, S. 14).
- Eine „*(Wieder-)Eingliederung entweder in den Arbeits- oder den Ausbildungsmarkt*“ wird angestrebt (Marti et al., 2014, S. 49). Dafür werden mit der zuweisenden Stelle Zielvereinbarungen abgeschlossen, deren Inhalte häufig „Abklärungen bzgl. der Arbeitsfähigkeit, Arbeitsmarktfähigkeit, Bereitstellen einer Tagesstruktur, Vermittlung von Praktika und/oder die Unterstützung bei der Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt“ sind (Bestgen, Meyer und Loebbert, 2014, S. 14).
- Vom klassischen Führungskoaching unterscheidet sich Job-Coaching darin, „dass eine sozialpolitische Thematik vorliegt, nämlich die Frage der *langfristigen* beruflichen

---

<sup>4</sup> Vgl. [www.jobcoaching-forschung.ch](http://www.jobcoaching-forschung.ch)

Integration, sei dies durch eine Befähigung durch Bildungsangebote oder durch Unterstützung bei der Integration in den idealerweise ersten Arbeitsmarkt“ (ebd.).

- Das Aufgabenfeld einer oder eines Job-Coaches ist *umfassend*: Je nach Zielsetzung wird „von Training, Beratung, Coaching, Schulung über Begleitung im Job bis zu Abklärungen bei den zuweisenden Stellen, Koordination der verschiedenen Unterstützungsangebote und Triage“ alles angeboten (S. 50).
- Die Coachingbeziehung erfolgt für die Klientinnen und Klienten (Coachees) *häufig nicht freiwillig*, da sie der oder dem Job-Coach von der auftraggebenden Stelle zugewiesen werden und bei der Verletzung von Mitwirkungspflichten Leistungskürzungen drohen können (S. 50).
- Job-Coaches sehen sich selber oftmals „in einer *Kombination aus Trainier-, Experten- und Anwaltsrolle*“ und „stärker in einer *steuernden* als in einer begleitenden Rolle“ (S. 51).
- Wichtige Aspekte beim *Profil einer oder eines Job-Coach* sind die berufliche Erfahrung, die Weiterbildung im Bereich Coaching/Beratung und eine gute Vernetzung mit der Wirtschaft (Bestgen, Meyer und Loebbert, 2014, S. 15).
- Von Bestgen, Meyer und Loebbert (2014) wird festgehalten, dass Coachings „kaum als eigenständige Elemente evaluiert“ werden und deshalb „eine *unbefriedigende Datenlage* zur Messung einer Erfolgsquote zum einen in der Arbeitsintegration und im Besonderen von Coaching Programmen besteht“ (S. 18).



### **3 Das Konzept Supported Employment**

Bevor ab dem 6. Kapitel der Forschungsfrage nachgegangen wird, inwiefern sich das Konzept Supported Employment auf die Arbeitsmarktintegration von anerkannten Flüchtlingen (FL-B), vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen (FL-F) sowie Personen (VA) übertragen lässt, sollen die Hintergründe und Grundlagen des Konzepts in diesem Kapitel erläutert werden. Nachfolgend wird erläutert, wie das Konzept Supported Employment entstanden ist, wie es definiert wird, welche Ziele es verfolgt und welche Werte ihm zu Grunde liegen. Nebst der Darlegung der Entstehungsgeschichte und den wichtigsten Grundpfeilern des Konzepts wird auch auf verschiedene methodische und praktische Grundlagen eingegangen. Des Weiteren werden die verschiedenen Phasen des Konzepts erläutert und zum Schluss wird dessen Wirksamkeit und Nachhaltigkeit anhand der Resultate verschiedener Studien diskutiert.

Das Konzept Supported Employment – auf Deutsch auch bekannt unter dem Namen ‚Unterstützte Beschäftigung‘ – stammt aus dem Bereich der Rehabilitation beziehungsweise beruflichen Integration von Menschen mit körperlichen und/oder geistigen Beeinträchtigungen. Nachfolgend werden die Entstehung sowie die theoretischen Grundlagen des Konzepts Supported Employment und die damit verbundenen Werthaltungen erläutert. Es folgt eine Beschreibung der Phasen im Prozess von Supported Employment. Zuletzt wird die Wirksamkeit und Nachhaltigkeit dieses Konzepts anhand der praktischen Erfahrungen im Bereich der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen reflektiert.

#### **3.1 Entstehung des Konzepts Supported Employment**

Der Ursprung des Konzepts Supported Employment geht zurück auf die Integration von Menschen mit körperlichen und/oder geistigen Beeinträchtigungen in den USA, wo das Konzept 1984 erstmals gesetzlich verankert wurde (Doose, 2012, S. 184; Rüst & Debrunner, 2005, S. 36). Wichtige Impulse für die Entwicklung des Supported Employment Konzepts gingen vom wissenschaftlich evaluierten Modell Individual Placement and Support System (IPS) in New Hampshire (USA) aus. In diesem spezifischen Modell für psychisch beeinträchtigte Personen wurde die berufliche Rehabilitation eng mit der psychiatrischen Behandlung verknüpft und interdisziplinär gearbeitet (Schaufelberger, 2013, S. 24).

Ab den Neunzigerjahren wurde das Konzept auch in Europa in verschiedenen, vor allem westeuropäischen, Ländern in Modell- und Pionierprojekten eingesetzt (Doose, 2012, S. 193; Rüst & Debrunner, 2005, S. 38-39). Seit 1993 gibt es einen europäischen Dachverband, die European Union of Supported Employment (EUSE), der als Netzwerk in Europa dient (Doose,

2012, S. 192). Die Weiterentwicklung des Konzepts wurde auch durch verschiedene Projekte der Europäischen Union gefördert (Doose, 2012, S. 192). In der Schweiz wurde Supported Employment insbesondere 2005 durch die Nationalfond-Studie ‚Supported Employment – Modelle unterstützter Beschäftigung bei psychischer Beeinträchtigung‘ von Thomas Rüst und Annelies Debrunner bekannt (Schaufelberger, 2013, S. 29). 2008 wurde der Verein Supported Employment Schweiz (SES) gegründet. Wie in den übrigen Ländern wurde das Konzept in der Schweiz ursprünglich in der beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderungen und/oder geistigen Beeinträchtigungen eingesetzt, insbesondere von Fachstellen, die von der Invalidenversicherung unterstützte Personen bei der Stellensuche und der Begleitung am Arbeitsplatz unterstützen (Rüst & Debrunner, 2005, S. 16; Schaufelberger, 2013, S. 29).

Heute hat sich das Konzept Supported Employment im Bereich der Sozialpsychiatrie in einigen Institutionen etabliert. Insbesondere aus den beiden Pionierprojekten der Psychiatrischen Universitätsklinik Zürich (PUK) und den Universitären Psychiatrischen Diensten Bern (UPD) sind feste Angebote im Rahmen der Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt entstanden<sup>5</sup>. Daneben arbeiten viele Fachstellen in der Arbeitsvermittlung und beim Job-Coaching von psychisch beeinträchtigten Menschen nach den Ansätzen von Supported Employment, wie Thomas Rüst und Annelies Debrunner (2005) bereits 2005 evaluiert haben (S. 219ff).

### **3.2 Definition von Supported Employment**

Gemäss dem europäischen Dachverband wird Supported Employment folgendermassen definiert: „Das Unterstützen von Menschen mit Behinderungen oder von anderen benachteiligten Gruppen beim Erlangen und Erhalten von bezahlter Arbeit in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes.“ (SES, 2012, S. 12) Stefan Doose (2012), der seit Langem zu Supported Employment forscht und publiziert, definiert Supported Employment wie folgt: „Unterstützte Beschäftigung ist bezahlte Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mit anfänglicher, zeitweiser oder kontinuierlicher Unterstützung.“ (S. 135)

In der aktuellsten und bisher ausführlichsten Publikation in der Schweiz über das Konzept Supported Employment, identifiziert Daniel Schaufelberger (2013) – insbesondere unter Berufung auf die Beiträge von Thomas Rüst und Annelise Debrunner (2005, S. 36ff) und Stefan Doose

---

<sup>5</sup> Supported Employment Angebot des Zentrums Soziale Psychiatrie der PUK: <https://www.pukzh.ch/unsere-angebote/medizinische-therapeutische-dienstleistungen/supported-employment/>  
Supported Employment Angebot des Job-Coach Placement der UPD: <http://www.jobcoachplacement.ch/angebot.html>

(2012, S. 137-138) sowie einem Standortpapier des Vereins Supported Employment Schweiz – folgende zentrale *Merkmale von Supported Employment*:

- Das Ziel von SE ist nicht nur das Erlangen einer Arbeitsstelle, sondern auch der *nachhaltige Verbleib im Arbeitsmarkt*. Wenn nötig, wird die Nachhaltigkeit durch die längerfristige Unterstützung im Rahmen eines *Job-Coachings* erreicht, die „individuell und flexibel, d.h. auf den Einzelfall bezogen“ erfolgen soll (Schaufelberger, 2013, S. 21).
- Wichtig ist auch, dass es bei Supported Employment um „die Integration in das Gemeinwesen und nicht um die Zugehörigkeit in einer besonderen Einrichtung geht“. Angestrebt wird also eine *Stelle im ersten Arbeitsmarkt* (S. 22).
- Zur „Realisierung der Teilhabe am Arbeitsleben“ gehört auch das Ziel einer *bezahlten* Arbeitsstelle. Der Lohn kann dabei der Leistung entsprechend bemessen werden und kann durch eine Transferleistung (beispielsweise Sozialhilfe oder eine Invalidenrente) ergänzt werden (S. 22).
- Die Arbeitsmarktfähigkeit einer Person ist „in Abhängigkeit und Wechselwirkung mit der Person, dem sozialen Umfeld und den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen“ zu betrachten. Durch die Unterstützung soll also eine *passende Tätigkeit in einem geeigneten Arbeitsumfeld* gefunden werden (S. 23).
- Bei der Anwendung von SE gilt grundsätzlich das *Prinzip ‚first place, then train‘*, worunter ein möglichst direkter Arbeitseinstieg verstanden wird. Das erforderliche Wissen soll im Arbeitsleben und nicht in einem vorgängigen Trainingsarbeitsplatz erworben werden. Dieses Prinzip stellt einen Paradigmenwechsel zu herkömmlichen Angeboten der Arbeitsintegration dar, wo meistens der Grundsatz ‚first train, then place‘ gilt. Daniel Schaufelberger weist darauf hin, dass diese Stufenmodelle mit intensiven Fördermassnahmen im zweiten Arbeitsmarkt verstärkt in Kritik geraten sind, da der Wiedereinstieg in den ersten Arbeitsmarkt hiermit oft nicht gelingt (S. 22).

### **3.3 Werte und Prinzipien von Supported Employment**

Daniel Schaufelberger (2013) hält fest, dass Supported Employment ein „wertegleiteter Ansatz“ ist (S. 23). Der Dachverband European Union of Supported Employment führt aus, dass Supported Employment „im Einklang mit den Konzepten des Empowerment, der sozialen Inklusion sowie der Würde und dem Respekt vor dem Individuum“ steht und insbesondere die in

der Konvention der Vereinten Nationen zum Schutz der Rechte von Menschen mit Behinderungen von 2006 festgehaltenen Menschenrechte zentral sind (SES, 2012, S. 13).

Gemäss der European Union of Supported Employment sollen bei der Umsetzung aller Massnahmen und in allen Phasen von Supported Employment die folgenden Werte und Prinzipien berücksichtigt werden (SES, 2012, S. 13, Fettsetzung und Aufzählungsformatierung durch den Verfasser):

- **Individualität** – Das Konzept von Supported Employment betrachtet jeden Menschen mit seinen individuellen Interessen und Vorlieben sowie seiner Verfassung und Lebensgeschichte als einmalig.
- **Respekt** – Die Massnahmen von Supported Employment sind stets altersgerecht, respektvoll und fördernd.
- **Selbstbestimmung** – Supported Employment hilft Menschen dabei, ihre Interessen und Vorlieben zu nutzen, ihre Entscheidung zu äussern und ihren Lebens- und Arbeitsplan entsprechend ihrer persönlichen Verfassung und den Gegebenheiten zu definieren. Sie fördert die Fähigkeit jeder Person, für sich und die eigenen Belange einzustehen (self-advocacy).
- **Fundierte Entscheidungen** – Supported Employment hilft den beteiligten Personen dabei, die eigenen Möglichkeiten vollständig zu verstehen, so dass sie durchwegs im Einklang mit den eigenen Vorlieben und mit einem Verständnis für die Konsequenzen der persönlichen Wahl entscheiden können.
- **Empowerment** – Supported Employment unterstützt die beteiligten Personen bei Entscheidungen hinsichtlich ihres Lebensstils und ihrer Teilhabe in der Gesellschaft. Bei der Planung, Entwicklung und Auswertung der Angebote spielen sie die Hauptrolle.
- **Vertraulichkeit** – Der Anbieter von Supported Employment behandelt die von Klientinnen und Klienten gegebenen Informationen vertraulich. Die zukünftigen Arbeitnehmenden haben Zugang zu den von den Dienstleistungsorganisationen über sie gesammelten persönlichen Daten. Jede Weitergabe von Daten liegt im Ermessen der Klientinnen und Klienten und bedarf deren Zustimmung.
- **Flexibilität** – Personal- und Organisationsstrukturen können entsprechend den Bedürfnissen der Klientinnen und Klienten angepasst werden. Dienstleistungen

werden flexibel gehandhabt, um auf die Bedürfnisse der Klientinnen und Klienten reagieren zu können; sie werden angepasst, um spezifische Anforderungen zu erfüllen.

- **Barrierefreiheit**<sup>6</sup> – Dienstleistungen, Fachdienste und Auskünfte zu Supported Employment sind für Menschen mit Behinderungen barrierefrei zugänglich.

Annelies Debrunner (2008) hält bezüglich der Nachhaltigkeit und der mit Supported Employment verbundenen sozialen Integration fest:

Ein begleiteter Einstieg in die Arbeitswelt bietet eher die Gewähr für ein erfolgreiches und längerfristiges Teilhaben an der Arbeitswelt, [sic] als der Weg über eine geschützte Arbeitsstätte. Gleichzeitig bedeutet ein Teilhaben am ersten Arbeitsmarkt auch ein Dabeisein in der Gesellschaft und in einem sozialen Netz. (S. 157)

### 3.4 Zielgruppen von Supported Employment

Das Konzept Supported Employment richtet sich an drei Zielgruppen (Doose, 2012, S. 138-139):

- *Arbeitsuchende und Arbeitnehmende*, die beim Einstieg ins Arbeitsleben auf besondere Unterstützung angewiesen sind,
- *Arbeitgebende*, die gegebenenfalls bei der Integration dieser Arbeitnehmenden externe Unterstützung benötigen,
- *Leistungs- beziehungsweise Kostenträger*, welche Leistungen an die Arbeitnehmenden ausrichten (beispielsweise das Sozialamt oder die kantonale IV-Stelle).

Stefan Doose (2012) hält fest, dass Supported Employment „insbesondere auf jene Menschen [zielt], die ohne intensive individuelle Unterstützung keinen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt finden bzw. ihren Arbeitsplatz schnell wieder verlieren würden“ (S. 139).

Zu den Zielgruppen von Supported Employment gehören heute nicht mehr nur Menschen mit Behinderungen oder geistigen Beeinträchtigungen, sondern zunehmend auch andere Zielgruppen, die erhebliche „Schwierigkeiten beim Erlangen und Erhalten eines Arbeitsplatzes haben“ (Schaufelberger, 2013, S. 21). Es findet also zunehmend eine *Zielgruppenerweiterung* statt, wie Stefan Doose und Daniel Schaufelberger konstatieren (Doose, 2012, S. 139, 195;

---

<sup>6</sup> Gemäss der EUSE „bezieht sich [Barrierefreiheit] keineswegs nur auf bauliche Massnahmen, sondern insbesondere auch darauf, dass Informationen in verständlicher Weise vermittelt und Teilhabe an gesellschaftlichen Prozessen auch für Menschen mit Behinderung möglich ist“ (SES, 2013, S. 13).

Schaufelberger, 2013, S. 53-55). Inwiefern das Konzept Supported Employment auf die Zielgruppe der FL-B, FL-F sowie VA angewendet werden kann, wird im Rahmen der empirischen Untersuchung ab dem 6. Kapitel behandelt.

### **3.5 Theoretische und methodische Grundlagen von Supported Employment**

Daniel Schaufelberger (2013) führt aus, dass es sich bei Supported Employment um ein „offenes und interdisziplinäres Konzept“ handelt, und das „dementsprechend auch nicht einer bestimmten wissenschaftlichen Theorie oder Disziplin“ folgt, sondern viel eher auf der „praktischen Erprobung und empirischen Untersuchung“ beruht (S. 30). Gemäss Daniel Schaufelberger sind jedoch bei einzelnen Aspekten von Supported Employment Bezugspunkte zu gewissen Theorien und anderen Konzepten erkennbar, die im Folgenden erläutert werden.

In Bezug auf Supported Employment im Zusammenhang mit Menschen mit Behinderungen oder geistigen Beeinträchtigungen, beruht das Konzept auf einem *biopsychosozialen Verständnis von Krankheit und Behinderung* (Schaufelberger, 2013, S. 30). Thomas Rüst und Annelies Debrunner (2005) sprechen von einem „sozialen Modell“, dass „Behinderung als Ergebnis behindernder Zusammenhänge oder Prozesse [sieht], an denen die Personen mit ihrer individuellen Geschichte und ihrer gesundheitlichen Integrität ebenso beteiligt sind wie der jeweilige Kontext mit seinen materiellen und gesellschaftlichen Bedingungen“ (S. 23). Daniel Schaufelberger (2013) verweist auch auf den salutogenetischen Ansatz von Aron Antonovsky, der den Fokus nicht auf die Risikofaktoren einer Krankheit richtet, sondern „auf die Faktoren, welche dazu beitragen, dass Individuen trotz Belastungen und Stress gesund bleiben können (Widerstandskraft)“ (S. 31).

Eine Rolle bei Supported Employment spielt auch das Recovery-Konzept sowie das Handlungskonzept des Empowerments, mit dem sich die „wichtigen Prinzipien der Wahlmöglichkeit und der Selbstbestimmung begründen und konkretisieren“ lassen (S. 31). Im psychiatrischen Kontext spielt der Begriff des *Recovery* eine wichtige Rolle bei der beruflichen Integration: Es geht dabei um „das, was psychisch beeinträchtigte Menschen selbst leisten“, um einen „individuelle[n], ganz persönliche[n] Prozess“ und um die „Bewältigung der Krankheitsfolgen“, insbesondere bei der Diskriminierung im Arbeitsleben (Rüst & Debrunner, 2005, S. 21-22). Beim *Empowerment* geht es um die „(Wieder-)Herstellung von Selbstbestimmung über die Umstände des eigenen Alltags“ und um eine „professionelle Praxis, die den unterstützten Menschen hilft, Vertrauen in sich selbst zu haben, Fähigkeiten zu entwickeln und eigene Stärken zur autonomen Lebensgestaltung und Kontrolle der Lebenswelt nutzen zu können“ (Schaufelberger, 2013, S. 31-32).

Relevant sind auch Ansätze der *Systemtheorie*: Bei der Anwendung von Supported Employment geht es nicht nur um die Person an sich, sondern immer auch um ihr Umfeld. Anhand der Systemtheorie kann das Umfeld der unterstützten Person analysiert werden, wodurch mögliche zusätzliche Ressourcen und ein Unterstützungsnetzwerk für die berufliche Integration ermittelt werden können. Auch können durch einen systemtheoretischen Ansatz gesellschaftliche Machtmechanismen sowie strukturelle Bedingungen des Arbeitsmarkts bei der Integration einbezogen werden (Schaufelberger, 2013, S. 32).

### **3.6 Phasen im Prozess von Supported Employment**

Daniel Schaufelberger (2013) hält fest, dass die Umsetzung des Konzepts Supported Employment je nach Autorin oder Autor in drei bis sechs Phasen gegliedert wird (S. 26). Er selber plädiert für eine Strukturierung in vier Phasen in Anlehnung an Deborah R. Becker und Robert E. Drake, die die Entstehung von Supported Employment in den USA maßgeblich geprägt haben (S. 80). Stefan Doose (2012) nimmt eine detailliertere Gliederung in sechs Phasen vor, wobei seine Aspekte alle auch in der Gliederung in vier Phasen enthalten sind (S. 140ff).

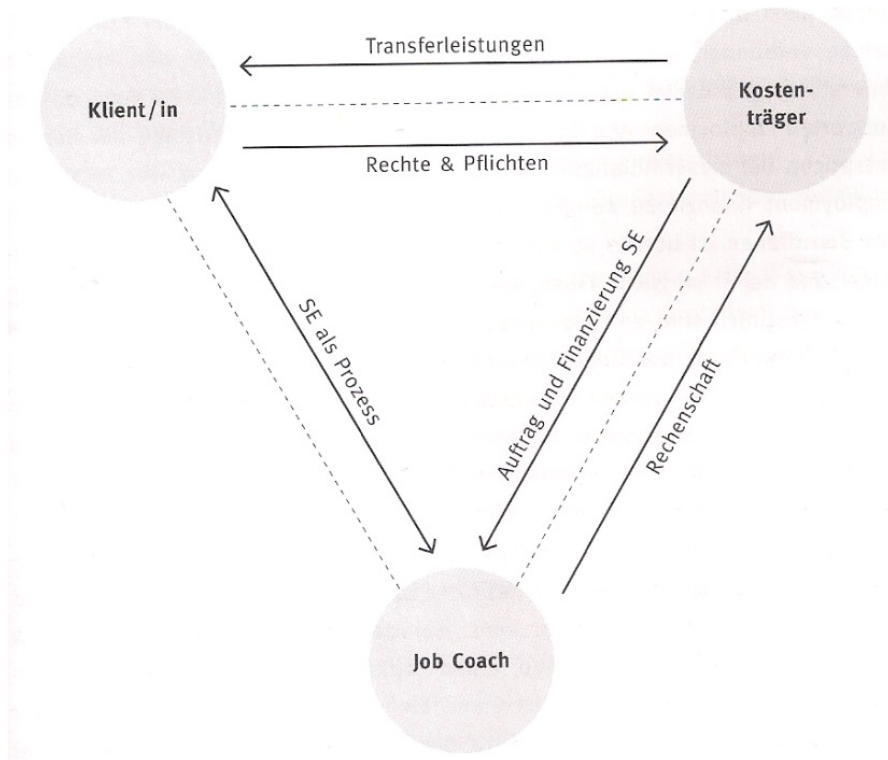
Daniel Schaufelberger (2013) erläutert die vier Phasen von Supported Employment wie folgt:

#### ***1. Phase: Orientierung und Beauftragung***

In der Anfangsphase geht es um den „Einstieg in den Unterstützungsprozess“ (Schaufelberger, 2013, S. 81). Dabei ist besonders wichtig, dass bei Supported Employment das Prinzip ‚zero reject‘ gilt, was bedeutet, dass alle ohne Einschränkungen – das heißt ‚barrierefrei‘ – Zugang erhalten sollen, die im ersten Arbeitsmarkt arbeiten möchten, dies jedoch ohne Unterstützung nicht erreichen könnten (Schaufelberger, 2013, S. 82; SES, 2012, S. 16-18). In dieser Phase geht es auch um die Auftragsklärung mit allen involvierten Akteuren, insbesondere mit der Arbeit suchenden Person (Klientin oder Klient) und der zuweisenden Instanz beziehungsweise dem Kostenträger. Für die Teilnahme an einem Supported Employment Angebot wird vorausgesetzt, dass die Arbeit suchende Person im Rahmen eines Erstgesprächs – idealerweise zusammen mit einer Vertreterin oder einem Vertreter des Kostenträgers – alle relevanten Informationen erhält und gegenseitigen Erwartungen geklärt werden, um eine eigenständige Entscheidung zur freiwilligen Teilnahme treffen zu können (Schaufelberger, 2013, S. 84-86).

Mit dem Auftrag entsteht eine Dreieckskonstellation, das heißt, es beginnt der Supported Employment Prozess, der in erster Linie zwischen der oder dem Job-Coach und der Klientin oder dem Klienten stattfindet. Daneben besteht weiterhin eine Beziehung zwischen der Klientin oder dem Klienten und dem Kostenträger, von dem Leistungen empfangen werden und dem

gegenüber Rechte und Pflichten bestehen. Es entsteht auch eine Beziehung zwischen Job-Coach und Kostenträger, indem der Kostenträger den Auftrag erteilt und die Finanzierung sicherstellt und der Job-Coach dem Kostenträger gegenüber Rechenschaft ablegt (Schaufelberger, 2013, S. 83). Abbildung 1 veranschaulicht die wechselseitigen Beziehungen.



**Abbildung 1.** Dreieckskonstellation im Supported Employment. Nach Schaufelberger, 2013, S. 83.

Nach der Auftragsklärung geht es um den Aufbau einer tragfähigen und vertrauensvollen Arbeitsbeziehung zwischen der Klientin oder dem Klienten und seiner oder seinem Job-Coach. Dabei wird als Methode die klientenzentrierte Gesprächsführung empfohlen (Schaufelberger, 2013, S. 86-87).

## **2. Phase: Erarbeitung eines beruflichen Profils und Integrationsplanung**

In dieser Phase geht es zuerst um die Informationsgewinnung und Einschätzung der Ausgangslage, bei der gemäss Daniel Schaufelberger (2013) im Gespräch mit der Klientin oder dem Klienten von der oder dem Job-Coach mindestens die folgenden Informationen ermittelt werden sollen:

- Berufliche Ziele und gewünschte Arbeit
- Beruflicher Hintergrund (Schulbildung, Ausbildungen, Berufserfahrungen)
- Berufsrelevante Fähigkeiten
- Gesundheitliche Situation und Umgang mit allfälligen Beeinträchtigungen



- Aktuelle Lebenssituation (Familie, Wohnen, Finanzen, Freizeit und Interessen, Kontakte und soziale Integration, Mobilität)
- Motivation, Einstellung zur Arbeit (idealerweise aus Kontrollüberzeugung, Kohärenzgefühl, Selbstwirksamkeit, Handlungsautonomie)
- Frühere bzw. bisherige Anstrengungen zur Integration in die Arbeit
- Bestehendes Unterstützungssystem (persönliches Umfeld und professionelles Hilfenetz) (S. 90)

Wichtig ist dabei, dass möglichst alle Lebensbereiche erfasst werden, um bei der Integrationsplanung alle möglichen Belastungen und Einschränkungen berücksichtigen zu können (Mey & Benz, 2010, S. 8).

Stefan Doose (2012) erinnert daran, dass der Erfolg von Supported Employment auf einer „individuelle[n], möglichst passgenaue[n] Arbeitsvermittlung“ basiert und eine „sorgfältige individuelle Berufsplanung mit der BewerberIn (. . .) eine sinnvolle und notwendige Investition in die Qualität und Dauerhaftigkeit der Vermittlung“ ist (S. 143).

Daniel Schaufelberger (2013) weist darauf hin, dass die Erarbeitung eines beruflichen Profils „als Teil eines Beratungsprozesses zu sehen und zu konzipieren“ ist. Dazu gehören alle Erfahrungen und Schritte im Integrationsprozess, beispielsweise Rückmeldungen aus Schnupperpraktika, Resultate von Tests, Auskünfte von Referenzpersonen oder Berichte (S. 91). Diese Fremdeinschätzungen und Erfahrungen sind vor allem deshalb wichtig, da sie im Rahmen einer Nachbesprechung eine gleichberechtigte „Gegenüberstellung von Selbst- und Fremdeinschätzungen“ ermöglichen, was bei der Einordnung der subjektiven Sichtweisen und dem Definieren von realistischen Zielen hilft (S. 92). Um eigenständige Entscheidungen zu fördern, sollen die stellensuchenden Personen – wenn immer möglich – im Rahmen von praktischen Einsätzen konkrete Erfahrungen sammeln (ebd.). Die European Union of Supported Employment anerkennt, dass kurze Schnuppereinsätze, aber auch längere, unbezahlte Praktika wichtige Erkenntnisse für die Profilerarbeitung und Referenzen für die Stellensuche liefern und deshalb ein Abweichen vom Grundsatz ‚first place, then train‘ möglich ist. Um einer Ausbeutung vorzubeugen, sollen Praktika jedoch auf 12 Wochen begrenzt und durch die oder den Job-Coach eng begleitet werden (SES, 2012, S. 23-26).

Das aus den oben genannten Erkenntnissen gewonnene berufliche Profil der stellensuchenden Person dient als Grundlage für die weitere Planung der Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Die beruflichen Ziele sowie die entsprechenden Massnahmen werden schriftlich festgehalten und der

Integrationsplan wird im Rahmen einer Rücksprache vom Kostenträger gutgeheissen oder angepasst (Schaufelberger, 2013, S. 94).

### ***3. Phase: Arbeitsplatzfindung und Vermittlung***

Nachdem das berufliche Profil erstellt und die Zielvorstellungen der stellensuchenden Person geklärt sind, beginnt die Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz. In den Fokus der Zusammenarbeit fallen jetzt auch potentielle Arbeitgebende. Daniel Schaufelberger betont, dass der personenzentrierte Ansatz weiterhin bestehen bleibt, da es darum geht, einen passenden Arbeitsplatz für die Klientin oder den Klienten und nicht darum passende Stellensuchende für die Arbeitgebenden zu finden. Ziel dieser Phase ist es, dass das bestmögliche und passende Matching zwischen Arbeitsstelle und Klientin oder Klient gefunden wird und die Rahmenbedingungen der Anstellung geregelt werden (Schaufelberger, 2013, S. 96). Die Aufgabe der oder des Job-Coach ist es, selber passende Stellen zu suchen und im persönlichen Gespräch Arbeitgeber zu akquirieren, aber auch zusammen mit der Klientin oder dem Klienten die geeignete Strategie für die Stellensuche zu entwickeln und das Bewerbungsdossier zu optimieren (S. 96-98). In Rücksprache mit dem Kostenträger kann die oder der Job-Coach als Anreiz für die Arbeitgeberseite auch finanzielle Hilfe (insbesondere Einarbeitungszuschüsse) oder Risikominimierungen (wie die Übernahme von arbeitsvertraglichen Risiken) organisieren (S. 100). Auch in dieser Phase ist eine „individuell abgestimmte Herangehensweise“ wichtig, damit eine Arbeitsstelle gefunden werden kann, die eine möglichst langfristige Anstellung ermöglicht (S. 97).

### ***4. Phase: Unterstützung am Arbeitsplatz (Supportphase)***

Die letzte Phase ist diejenige Phase, die Supported Employment Angebote oftmals von den klassischen Arbeitsintegrationsangeboten unterscheidet. Das heisst, die Unterstützung durch die oder den Job-Coach ist bei Supported Employment mit dem Stellenantritt oder dem Abschluss der Probezeit nicht abgeschlossen, sondern das eigentliche Job-Coaching beginnt. Denn das Ziel von Supported Employment ist die „nachhaltige Sicherung der Integration“ (Schaufelberger, 2013, S. 104). Dafür braucht es gegebenenfalls auch die Unterstützung am Arbeitsplatz. Die Unterstützungsleistung durch die oder den Job-Coach bei der Integration in den neuen Arbeitsbetrieb bezieht sich nicht nur auf die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer, sondern die oder der Job-Coach steht auch allen involvierten Personen der arbeitgebenden Seite bei Fragen, Unsicherheiten und Konflikten zur Verfügung (ebd.). Um den Austausch zwischen Job-Coach,

der arbeitnehmenden sowie der vorgesetzten Person zu fördern, organisiert die oder der Job-Coach Standortgespräche (S. 107)<sup>7</sup>.

Bezüglich des *Job-Coachings in der Supportphase* des Supported Employment weist Thomas Rüst (2017) auf vier verschiedene Unterphasen hin, die hier wörtlich wiedergegeben werden:

- ***Vorbereitung der Arbeitsaufnahme***

Absprachen, Informationen für Arbeitgebende und beschäftigte Personen, vorbereitende Gespräche etc.

- ***Orientierungs- und Einarbeitungsphase***

Erste Tage – „wie finde ich mich zurecht?“, fachliche Einarbeitung, Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitsanforderungen („Matching“ prüfen), Wünsche und Prioritäten für Unterstützung klären

- ***Stabilisierungsphase***

Unterstützung bei zusätzlichen Belastungen, Stresssituationen, organisatorischen Veränderungen, persönlichen Konflikten etc. Je nach individuellem Unterstützungsbedarf, aber auch entsprechend den Vereinbarungen mit Kostenträgern wird ein Job-Coaching nach dieser Phase vielfach beendet.

- ***Weiterführende Begleitung, follow up***

Im Modell des Supported Employment wird die Möglichkeit einer zeitlich nicht begrenzten Unterstützung für Menschen mit schweren Beeinträchtigungen (und deren Arbeitgebenden) gefordert. Dies kann z.B. umgesetzt werden, in dem individuell und bedarfsorientiert eine weitere Phase geplant und angefügt wird. (S. 10)<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Mey und Trommsdorff (2014) weisen in ihrer Studie darauf hin, dass insbesondere im Kontext der Sozialhilfe einige der von Sozialhilfeleistungen abhängige Personen es explizit vermeiden wollten, dass die oder der Job-Coach und die arbeitgebende Seite in direkten Kontakt treten. Die Autorinnen führen das insbesondere darauf zurück, dass sich diese Personen vor der Stigmatisierung fürchten (S. 25).

<sup>8</sup> Thomas Rüst bezieht sich dabei auf folgende Kursunterlagen, die nicht öffentlich zugänglich sind: Putzke, S., & Klüssendorf, A. (2008). Qualifizierung – Lernen am Arbeitsplatz. Modul 6 der Berufsbegleitenden Weiterbildung in Unterstützter Beschäftigung/Supported Employment-Job Coaching. Hamburg/Zürich: BAG-UB/agogis.

### 3.7 Wirksamkeit und Nachhaltigkeit von Supported Employment

Im Bereich der beruflichen Integration von psychisch beeinträchtigten Menschen ist in der Schweiz Holger Hoffmann, Chefarzt in der psychiatrischen Rehabilitation bei den Universitären Psychiatrischen Diensten Bern (UPD), eine prägende Figur. Seit mehreren Jahren ist er involviert in Untersuchungen zur Wirksamkeit des Konzepts Supported Employment und ist von dessen wissenschaftlicher Evidenz überzeugt. Hoffmann (2013) nennt das in den USA entwickelte Individual Placement and Support System (IPS) „das am sorgfältigsten konzipierte und zur Zeit am besten evaluierte Supported Employment-Modell“ (S. 97). Bezüglich dieses Modells halten Jäckel und Hoffmann (2015) folgendes fest:

Aus randomisierten Studien wissen wir, dass psychisch kranke Menschen, die mit Supported Employment (SE) nach dem Individual Placement and Support Model (IPS) rehabilitiert werden, mehr als doppelt so häufig eine Anstellung in der freien Wirtschaft erhalten, dort länger bleiben, mehr verdienen, weniger (teil-)stationäre psychiatrische Behandlungen in Anspruch nehmen und eine höhere Lebensqualität haben. (S. 61)

Die Wirksamkeit von Supported Employment wird in erster Linie über die Vermittlungsquote gemessen, das heisst dem Anteil der Personen, die einen Arbeitsplatz im ersten Arbeitsmarkt oder eine Ausbildungsstelle finden. Bezüglich der *wissenschaftlichen Evidenz* für das Konzept Supported Employment sticht zunächst hervor, dass die Forschungsergebnisse von aktuellen Studien dem Konzept positive Effekte bescheinigen:

- Bond, Drake & Becker (2012) fanden in einem systematischen Review von 15 randomisiert kontrollierten Studien von Supported Employment Programmen in den USA und in Europa – darunter eine in der Schweiz – heraus, dass Supported Employment den traditionellen „pre-vocational Training“ Modellen als „signifikant überlegen“ ist (Hoffmann, 2013, S. 97). Im Durchschnitt aller 15 Studien erhielten 56 % der Teilnehmenden von Supported Employment Programmen eine Anstellung im ersten Arbeitsmarkt gegenüber 23 % in der Kontrollgruppe (S. 97-98).
- Die europäische Multicenter-Studie ‚EQOLISE‘ von Burns et al. (2007) untersuchte die Erfolge von Supported Employment in sechs europäischen Staaten, darunter auch der Schweiz. Die Daten aus dieser Studie zeigten, dass es „mit 13 % gegenüber 45 % signifikant weniger Abbrüche“ gab und im Beobachtungszeitraum auch signifikant weniger psychisch beeinträchtigte Personen hospitalisiert werden mussten (Hoffmann, 2013, S. 98).

- Positive Resultate lieferte auch die randomisiert kontrollierte Studie von Hoffmann, Jäckel, Glauser, Mueser und Kupper (2014) zum Projekt ‚Job-Coach Placement‘ der UPD, das nach den Prinzipien des Individual Placement and Support System vorgeht: 65 % der durch Supported Employment unterstützten Teilnehmenden erhielten eine Stelle im ersten Arbeitsmarkt (im Vergleich zu 33 % der Kontrollgruppe), konnten mehr Arbeitsstunden leisten, erzielten höhere Löhne und hatten längere Beschäftigungsverhältnisse (S. 1183).
- Auch an der Psychiatrischen Universitätsklinik Zürich wird bei der Wiedereingliederung von psychisch kranken Menschen in den ersten Arbeitsmarkt mit dem Individual Placement and Support (IPS) Ansatz und Supported Employment gearbeitet. Im Rahmen der Studie von Viering (2015) konnte „die Annahme, dass IPS hilfreich ist bei der Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt, bestätigt werden“. Die Ergebnisse der Studie zeigten, dass „signifikant mehr mit IPS unterstützte IV-Neurentner (32 %), in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden konnten, im Gegensatz zu IV-Neurentner (12 %), die keine speziellen beruflichen Wiedereingliederungsmassnahmen bekamen“ (Viering, 2015, Zusammenfassung).

In Bezug auf die Schweiz liegt seit 2014 ein Evaluationsbericht eines Pilotprojekts der Sozialen Einrichtungen und Betriebe der Stadt Zürich vor, der von Eva Mey und Barbara Trommsdorff (2014) von der Abteilung Soziale Arbeit der Hochschule Luzern verfasst wurde. In dieser Studie werden erstmals die Eignung und die Wirkung von Supported Employment für die heterogene Zielgruppe der Langzeitarbeitslosen und von der Sozialhilfe abhängigen Personen untersucht. Das Ziel dieses Angebots lag „in der nachhaltigen Vermittlung von grundsätzlich arbeitsfähigen, aber nicht arbeitsmarktfähigen Personen“, was „über die enge individuelle Begleitung und Unterstützung bei der Stellensuche (sogenannte Place-Phase) sowie, nach Stellenantritt, im Rahmen einer individuellen Nachbegleitung während zwölf Monaten (sogenannte Train-Phase) erreicht werden“ sollte (S. 4). Der im Umsetzungskonzept formulierte Zielwert einer Vermittlungsquote von 33 % wurde mit 48 % am Ende der Place-Phase klar überschritten (ebd.). Die Studienautorinnen betonen, dass sich der Vermittlungserfolg auf „Personen mit unterschiedlichem Profil und Voraussetzungen“ (wie Alter, Herkunft, Familiensituation, Gesundheit, Ausbildung, Berufserfahrung) bezieht (S. 5). Gemäss Mey und Trommsdorff liegt der zentrale Wert dieses Supported Employment Angebots „in der individuellen, engen, verbindlichen und längerfristig angelegten Begleitung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Hinblick auf eine nachhaltige berufliche Integration“ (S. 4). Sie betonen, dass „diese besondere Begleitung (und Nachbegleitung) (. . .) das Angebot wesentlich von der ‚normalen‘ Stellenvermittlung [unterscheidet]“ (ebd.). In Bezug auf die Train-Phase beziehungsweise die Nachbegleitung halten sie

fest, dass sich der „Prozess einer nachhaltigen Integration (. . .) für die Zielgruppe als aufwändig und nicht gradlinig [gestaltet] und (. . .) längerfristig anzulegen“ ist (S. 5). Bezüglich des nachhaltigen Effekts von Supported Employment und der Wirkungen jenseits der reinen Vermittlungstätigkeit der oder des Job-Coach betonen die Studienautorinnen, dass

die längerfristig angelegte individuelle Begleitung generell hervorragend geeignet ist, um der Komplexität und Dauer und Vielschichtigkeit nachhaltiger Integrationsprozesse gerecht zu werden. Dies gilt auch dort, wo Integrationsprozesse sinnvollerweise auf einen Aufbau von Ressourcen setzen und Qualifizierungselemente beibehalten; oder dort, wo es im Verlauf des Integrationsprozesses weitere Problematiken zu lösen gilt (Schulden, Wohnung), die sonst einer nachhaltigen beruflichen (Re-)Integration irgendwann im Wege stehen würden. (S. 35)

Diese Studienergebnisse deuten insgesamt darauf hin, dass sich das Konzept Supported Employment zum einen dafür eignet, um eine höhere Vermittlungsquote von arbeitssuchenden Personen mit speziellen Bedürfnissen zu erzielen, als auch dafür, die Nachhaltigkeit der Arbeitsmarktintegration zu verbessern. So zeigten die Studien, dass die Beschäftigungsverhältnisse durchschnittlich länger anhalten im Vergleich zu den Kontrollgruppen. Supported Employment unterstützt somit nicht nur die Quantität (hohe Vermittlungsquote), sondern auch die Qualität der Arbeitsverhältnisse (längere Beschäftigungsverhältnisse, höhere Löhne, mehr Leistungsfähigkeit). Davon profitieren sowohl die Arbeitnehmenden als auch die Arbeitgebenden. Ob ähnliche Ergebnisse bei der Anwendung von Supported Employment mit der Zielgruppe der FL-B, FL-F sowie VA vorliegen, kann in dieser Bachelor-Thesis zwar nicht abschliessend untersucht werden, da mit dieser Zielgruppe noch keine Resultate von abgeschlossenen Studien vorliegen. Dennoch versucht der Verfasser im Kapitel 6 anhand der Befragung von Fachpersonen herauszufinden, ob ähnliche Schlüsse hinsichtlich der Nachhaltigkeit von Supported Employment in der Arbeitsmarktintegration von FL-B, FL-F sowie VA gezogen werden können.

Ziel dieses Kapitels war es, einen Überblick über die theoretischen Ansätze des Konzepts Supported Employment und einen ersten Einblick in dessen Anwendung zu geben. Insbesondere der letzte Teil über die Wirksamkeit und Nachhaltigkeit zeigt erfolgsversprechende Ergebnisse auf und es lässt sich im Weiteren zeigen, inwiefern sich diese Ansätze in der beruflichen Integration von FL-B, FL-F und VA anwenden lassen.

## **4 Unterstützung und berufliche Integration von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen im Kanton Bern**

Nachdem das Konzept Supported Employment vorgestellt wurde, geht es im folgenden Kapitel um die Praxis der beruflichen Integration von anerkannten Flüchtlingen (FL-B) sowie vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen (FL-F) und Personen (VA). Aufgrund des föderalistischen Systems der Schweiz gibt es bei der Praxis der beruflichen Integration dieser Zielgruppe grosse kantonale Unterschiede (Jörg et al., 2016, S. 15). Diese Bachelor-Thesis setzt den geografischen Fokus auf den Kanton Bern. Folglich wird in diesem Kapitel zunächst die Integrationspolitik des Kantons Bern erläutert, dann die Organisation der Unterstützung und Integration von FL-B, FL-F sowie VA im Kanton Bern erklärt und schliesslich die wichtigsten Akteure und Programme im Bereich der beruflichen Integration vorgestellt.

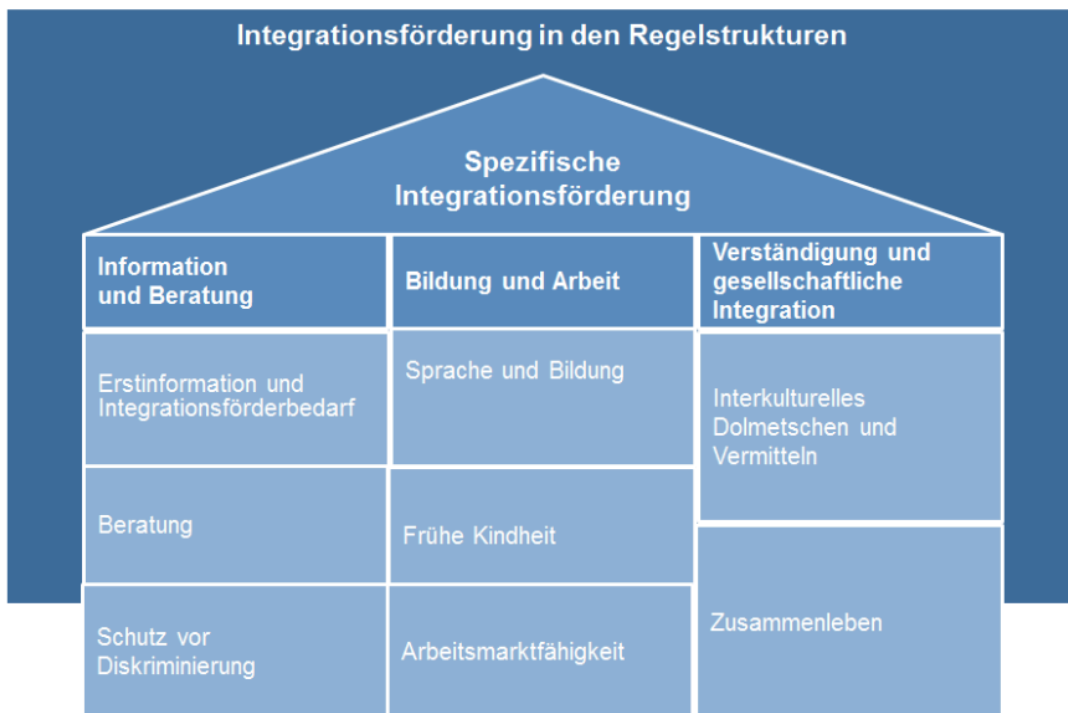
### **4.1 Integrationspolitik des Kantons Bern**

Bezüglich der Integration der Ausländerinnen und Ausländer im Kanton Bern wurde 2007 ein Leitbild vom Regierungsrat verabschiedet, das die strategische Ausrichtung der kantonalen Integrationspolitik vorgibt. Dieses Leitbild ist weiterhin gültig und wird von Bader et al. (2011) folgendermassen zusammengefasst:

Das Leitbild definiert Integration als eine Aufgabe der ganzen Gesellschaft, deren Gelingen sowohl vom Willen und Einsatz der Migrationsbevölkerung als auch von der Aufnahmegesellschaft abhängt. Der Kanton Bern bekräftigt im Leitbild sein Bekenntnis zum Ressourcenansatz und zur Chancengleichheit. Umgekehrt verlangt das Leitbild aber auch, dass die MigrantInnen am Erwerbsleben teilnehmen, Sprachkenntnisse in der Ortsprache erwerben und dass sie am kulturellen und politischen Leben in der Schweiz teilnehmen. Der inhaltliche Fokus liegt auf den folgenden Themen: Arbeit, Information und Kommunikation, Bildung, Fördern und Fordern, Gleichstellung der Geschlechter, Gesundheit, Sozialhilfe, Partizipation und der Kanton als Arbeitgeber. (S. 17)

Die wichtigsten Rechtsgrundlagen und Rahmenbedingungen der Integrationspolitik im Kanton Bern finden sich im Gesetz vom 25. März 2013 über die Integration der ausländischen Bevölkerung (Integrationsgesetz) sowie in der Verordnung vom 22. Oktober 2014 über die Integration der ausländischen Bevölkerung (Integrationsverordnung). Das wichtigste Instrument für die Umsetzung der Integrationspolitik ist das *kantonale Integrationsprogramm* (KIP), das auf dem „Primat der Regelstrukturen“ beruht (GEF, 2017a, S. 14). Die kantonale Integrationsförderung soll also in erster Linie in den allen offen

stehenden Regelstrukturen – das heisst in der Schule, in der Berufsbildung, im Arbeitsmarkt, im Gesundheitswesen oder in den Sozialversicherungen – erfolgen (ebd.). Das kantonale Integrationsförderprogramm sieht komplementär zur Stärkung der Regelstrukturen auch spezifische Massnahmen der Integrationsförderung vor. Das Staatssekretariat für Migration gibt bezüglich der inhaltlichen Ausrichtung dieser spezifischen Integrationsförderung vor, dass mindestens in den in der folgenden Abbildung 2 ersichtlichen drei Pfeilern und acht Förderbereichen Massnahmen von den Kantonen vorzusehen sind (S. 14).



**Abbildung 2.** Pfeiler und Förderbereiche der kantonalen Integrationsprogramme. Nach GEF, 2017a, S. 14.

Das kantonale Integrationsprogramm bezieht sich auf alle Ausländerinnen und Ausländer im Kanton Bern. Die folgenden Ausführungen fokussieren sich aufgrund des thematischen Fokus dieser Bachelor-Thesis auf die grundsätzlichen Unterstützungsleistungen FL-B, FL-F sowie VA sowie auf den Förderbereich der Arbeitsmarktfähigkeit.

#### **4.2 Aktuelle Organisation der Unterstützung und Integration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen im Kanton Bern**

Die Unterstützung sowie die soziale und berufliche Integration der FL-B, FL-F sowie VA ist im Kanton Bern aktuell auf zwei verschiedene Direktionen verteilt: Die Unterstützung und Integration



von FL-B und FL-F fällt in die Kompetenz der *Gesundheits- und Fürsorgedirektion (GEF)*. Für die Unterstützung und Integration sowohl von VA als auch von Asylsuchenden ist hingegen die *Polizei- und Militärdirektion (POM)* zuständig. Nach fünf Jahren bei FL-B beziehungsweise sieben Jahren bei FL-F und VA ist der Kanton nicht mehr für die Unterstützung und Integration zuständig, da die Zuständigkeit ab dann zum Sozialdienst der Wohngemeinde übergeht (GEF, n.d.).

Zurzeit wird die Integrationspolitik im Flüchtlingsbereich vom Sozialamt der Gesundheits- und Fürsorgedirektion (GEF) sowie dem Migrationsdienst der Polizei- und Militärdirektion (POM) des Kantons Bern geprägt. Diese beiden staatlichen Akteure sind auf der Verwaltungsebene für die Umsetzung der politischen Beschlüsse des Grossen Rates sowie des Regierungsrates verantwortlich. Das Sozialamt der GEF und der Migrationsdienst der POM sind jedoch nur beschränkt in die operative Integrationsarbeit involviert, das heisst sie haben mit verschiedenen Nichtregierungsorganisationen Leistungsverträge abgeschlossen. Mit der sozialen und der beruflichen Integration sind grundsätzlich die folgenden *zivilgesellschaftlichen Akteure* (Hilfswerke) beauftragt: FL-B und FL-F werden entweder vom Flüchtlingssozialdienst der Caritas Bern oder des Schweizerischen Roten Kreuz Bern betreut, das heisst, das Sozialamt der GEF hat mit diesen beiden Organisationen einen Leistungsvertrag über die wirtschaftliche Sozialhilfe abgeschlossen. VA werden je nach Wohnregion von den Asylsozialhilfestellen der Heilsarmee Flüchtlingshilfe, von Asyl Biel und Region, von der Asylkoordination Thun oder vom Kompetenzzentrum Integration der Stadt Bern unterstützt (GEF, 2017b).

In Folge der geplanten Neustrukturierung des Asyl- und Flüchtlingsbereichs im Kanton Bern (NA-BE) wird ab 2019/20 die GEF für die Unterstützung und Integration aller Personengruppen zuständig sein. In die Kompetenz der POM fällt ab dann nur noch die Rückführung von abgelehnten Asylsuchenden in ihre Herkunftsstaaten (GEF & POM, 2017, S. 5). Die geplante Neustrukturierung des Asyl- und Flüchtlingsbereichs wird auch Einfluss haben auf die berufliche Integration von FL-B, FL-F sowie VA. Die genauen Auswirkungen können aktuell aber noch nicht abgeschätzt werden, da die entsprechenden Ausschreibungen erst für 2018 geplant sind und sich erst danach die hinter den Kulissen laufenden Verhandlungen über die zukünftige Ausgestaltung der beruflichen Integration von FL-B, FL-F sowie VA im Kanton Bern konkretisieren werden.

#### **4.3 Akteure der beruflichen Integration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen im Kanton Bern**

Die Integrationsangebote für Flüchtlinge sowie vorläufig Aufgenommene im Kanton Bern werden von der GEF koordiniert und finanziert. Im Asylbereich vergibt die POM Integrationsaufträge (GEF, 2017a). Die berufliche Integration wird aktuell in vielen Fällen von den mit der Sozialhilfe beauftragten Organisationen an weitere zivilgesellschaftliche Organisationen delegiert beziehungsweise die Flüchtlingssozialdienste melden ihre Klientinnen und Klienten für spezifische Angebote der beruflichen Integration an.

Zurzeit bieten die folgenden Organisationen Angebote für die berufliche Integration von FL-B, FL-F sowie VA im Kanton Bern an<sup>9</sup>:

##### **Schweizerisches Arbeiterhilfswerk (SAH) Bern, Bereich Migration:**

- Beruflicher Integrationskurs *co-opera*: Einerseits werden in diesem auf ein Jahr befristeten Kurs an drei Standorten (Bern, Thun und Biel) in zehn Niveauebenen Deutsch- und Computerkenntnisse vermittelt. Andererseits werden die Kursteilnehmenden durch Beraterinnen und Berater (Sozialarbeitende) bei der beruflichen Orientierung und beim Bewerbungsprozess unterstützt. Im Rahmen von Schnupperpraktika werden erste Arbeitseinsichten und -erfahrungen gesammelt. Ziel ist ein Arbeitseinstieg oder die Aufnahme einer Berufs-ausbildung (SAH, n.d. a).
- *FOKUS* Fachkurse: Im Rahmen von fünf unterschiedlichen Fachkursen erfolgt eine praxisorientierte Berufsausbildung, einerseits durch Fach- und Deutschunterricht, andererseits durch Praktika bis zu sieben Monaten. In folgenden Bereichen werden Fachkurse angeboten: Pflege, Hauswartung, Gastgewerbe, Hauswirtschaft und Betreuung sowie Reinigung (SAH, n.d. b).
- *Passepartout*: Im Bereich Migration werden FL-B, FL-F sowie VA in Form von Einzel- und Gruppenberatungen bei der Stellensuche, beim Erwerb von Computerkenntnissen sowie beim Berufseinstieg (Nachbegleitung bis zum Ende der Probezeit) unterstützt (SAH, n.d. c).

---

<sup>9</sup> Vgl. [www.integrationsangebote-be.ch](http://www.integrationsangebote-be.ch)

### **Caritas Bern:**

- *Perspektive*: Das von der GEF und privaten Investoren unterstützte Pilotprojekt (2015 – 2020) arbeitet mit Job-Coaches, welche FL-B, FL-F sowie VA bei der Integration in den ersten Arbeitsmarkt unterstützten. Nach einer Abklärungsphase folgt die Stellensuche und die Begleitung beim Arbeitseinstieg. Die beiden Job-Coaches beraten nicht nur die Arbeitnehmenden, sondern auch die Arbeitgebenden (Caritas Bern, n.d. a).
- *FlicFlac-Stellennetz*: Dieses Programm vermittelt Arbeitseinsätze in verschiedenen Bereichen mit dem Ziel, im Rahmen eines befristeten Praktikums Arbeitserfahrung zu sammeln. Die FL-B, FL-F sowie VA werden durch ein Bildungs- und Coachingangebot sowie eine Nachbegleitung unterstützt (Caritas Bern, n.d. b).

### **Heilsarmee Schweiz, Sozialwerk:**

- *HandsOn*: Dieses organisationsinterne Pilotprojekt richtet sich an Asylsuchende sowie vorläufig Aufgenommene, die von der Heilsarmee Flüchtlingshilfe betreut und untergebracht werden. Im Rahmen eines Qualifizierungsprogramms verbessern die Teilnehmenden ihre Deutschkenntnisse, sammeln bei Arbeitspraktika im internen Produktionsbetrieb oder externen Betrieben Arbeitserfahrung und die vorläufig Aufgenommenen werden von Job-Coaches bei der individuellen Integrationsplanung begleitet (Heilsarmee, n.d.).

### **Schweizerisches Rotes Kreuz (SRK), Kanton Bern:**

- *SESAM*: Das vom SEM unterstützte Pilotprojekt führt zum SRK-Zertifikat ‚Pflegehelfer/in‘ oder ‚Hauswirtschaft und Betreuung‘. Im Rahmen einer einjährigen Weiterbildung finden ein branchenspezifischer Deutschkurs, Arbeitseinsätze, eine Einführung in Arbeits- und Gesundheitsthemen, der eigentliche Lehrgang sowie eine individuelle Begleitung durch Job-Coaching statt (SRK, n.d.).

### **Stiftung Diaconis, Bereich Mensch und Arbeit:**

- *integra*: Im Rahmen dieses Angebots werden befristete Stellen im ersten Arbeitsmarkt vermittelt. Dazu wird ein Coaching im Bewerbungsprozess angeboten sowie die (Lehr-) Stelle durch ein Job-Coaching in der Einarbeitungsphase dauerhaft gesichert (Diaconis, n.d.).

### **Technische Fachschule Bern (TFB):**

- *Fachkurs Bau* und *Attestlehre als Schreinerpraktikerin oder Schreinerpraktiker*: Das vom SEM unterstützte Pilotprojekt (2015 – 2018) bietet FL-B, FL-F sowie VA ab 25 Jahren eine praxisorientierte Ausbildung. Im Fachkurs Bau werden die Teilnehmenden durch Praktika, Berufsschulunterricht und überbetriebliche Kurse auf eine spätere Lehre mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) oder Fähigkeitszeugnis (EFZ) vorbereitet. Dabei werden sie durch ein persönliches Coaching sowie Deutschunterricht unterstützt. In der EBA-Lehre als Schreinerpraktikerin oder Schreinerpraktiker absolvieren die Lehrlinge eine praktische Ausbildung in der schuleigenen Werkstätte sowie in externen Lehrbetrieben und besuchen die Berufsfachschule. Zusätzlich erhalten sie Deutschunterricht und ein persönliches Coaching durch die Berufsbildnerinnen und Berufsbildner (TFB, n.d.).

### **Hilfswerk der Evangelischen Kirchen Schweiz (HEKS), Regionalstelle Bern:**

- *MosaiQ*: Die im Sommer 2017 neu geschaffene Fachstelle für hoch qualifizierte Migrantinnen und Migranten bietet Beratung, Begleitung und Vermittlung an, damit diese ihre beruflichen Kompetenzen in den schweizer Arbeitsmarkt einbringen können. Dies umfasst unter anderem die Unterstützung bei Diplomanerkennungen oder Finanzierungsanträgen für Stipendien oder die Vermittlung in eine Aus- oder Nachholbildung, Praktika oder Lehrstellen. Nach der erfolgreichen Vermittlung wird den Teilnehmenden sowie den Arbeitgebenden ein Job-Coaching angeboten (HEKS, n.d.).

Dieser Einblick in die Organisation der Arbeitsmarktintegration von FL-B, FL-F sowie VA im Kanton Bern ist wichtig für die Erörterung der Fragestellung. Die Beantwortung der Fragestellung bezieht sich aufgrund der grossen kantonalen Unterschiede nur auf die Situation im Kanton Bern. Nebst dieser geografischen Einschränkung spielt auch der Zeitfaktor eine Rolle. Wie in diesem Kapitel beschrieben, findet im Kanton Bern in Kürze eine Neustrukturierung im Asyl- und Flüchtlingsbereich statt und aus diesem Grund wird sich auch die oben beschriebene Organisation in den kommenden Jahren verändern. Diese Neustrukturierung bietet gleichzeitig auch die Chance die bestehenden Herausforderungen bei der beruflichen Integration von FL-B, FL-F sowie VA anzugehen. Diese werden deshalb im nächsten Kapitel genauer erörtert.

## **5 Herausforderungen bei der beruflichen Integration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen**

Anerkannte Flüchtlinge (FL-B) sowie vorläufig aufgenommene Flüchtlinge (FL-F) und Personen (VA) werden nach ihrer Ankunft in der Schweiz mit zahlreichen Herausforderungen konfrontiert. Sie müssen sich in einem neuen System zurecht finden, sich an eine neue Kultur gewöhnen und eine neue Sprache lernen. Auch bei der Stellensuche stossen sie auf unterschiedliche Schwierigkeiten und Hürden. Nachfolgend werden die wichtigsten Herausforderungen bei der beruflichen Integration beschrieben, mit denen FL-B, FL-F sowie VA und die sie beratenden Fachpersonen konfrontiert sind. Die Ausführungen basieren einerseits auf aktuellen Forschungsergebnissen und andererseits auf Feldbeobachtungen und Praxiserfahrungen des Verfassers in der Beratung von FL-B, FL-F sowie VA.

### **5.1 Fragmentierung des Integrationsprozesses**

Eine Herausforderung in der Praxis der beruflichen Integration ist die Tatsache, dass der Integrationsprozess oftmals in verschiedene Abschnitte gegliedert ist, während derer jeweils unterschiedliche Akteure involviert sind. Das führt dazu, dass FL-B, FL-F sowie VA mit mehreren Fachpersonen zusammenarbeiten, was in vielen Fällen eine Fragmentierung in der Betreuung und der Begleitung des Integrationsprozesses zur Folge hat (Jörg et al., 2016, S. 15).

Die fallführende Fachperson bei der sozialarbeiterischen Betreuung von FL-F, FL-B sowie VA ist in der Regel die Sozialarbeiterin oder der Sozialarbeiter des speziellen Sozialdienstes für Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene (‚Flüchtlingssozialdienst‘). Sobald eine Person an einem Programm zur beruflichen Integration teilnimmt, kommt eine weitere Fachperson hinzu. Sie unterstützt und berät die FL-B, FL-F sowie VA zwar meistens nur während der Programmdauer, das aber mit sehr viel mehr Intensität und Nähe, als das bei den Sozialarbeitenden der Flüchtlingssozialdienste möglich ist. Nach Programmende erfolgt ein Schlussgespräch mit der oder dem zuständigen Sozialarbeitenden des Flüchtlingssozialdienstes und gegebenenfalls auch an eine Vermittlung an eine weitere Fachperson des Folgeprogramms. Die weitere Fragmentierung im Beratungsprozess durch eine neue fallführende Person ergibt sich beim Übergang der Zuständigkeit vom Flüchtlingssozialdienst an den Sozialdienst der Wohngemeinde. Nach der Studie von Guggisberg et al. (2014) bemängelten die im Integrationsbereich tätigen Akteure im Kanton Bern eine zu wenig gute Koordination der Schnittstellen, insbesondere beim Übergang vom Flüchtlingssozialdienst an den Sozialdienst der Wohngemeinde (S. 13).

In der Praxis wird teilweise von einem ‚Programme Hopping‘ gesprochen, einem Phänomen, das von Fachpersonen kritisiert wird als nicht im Interesse der zu integrierenden Person liegend. Damit ist gemeint, dass als Anschlusslösung nach einer spezifischen Massnahme – beispielsweise die Teilnahme an einem beruflichen Integrationskurs – ein weiterer Kursbesuch bei einem anderen Anbieter folgt, statt dass die Teilnehmenden eine Stelle im ersten Arbeitsmarkt antreten. Immer wieder kommt es auch vor, dass FL-B, FL-F sowie VA bei mehreren Integrationsprogrammen angemeldet werden und teilweise sogar zwei verschiedene Programme gleichzeitig besuchen, ohne dass die in die Beratung involvierten Fachpersonen voneinander wissen. In der Praxis besteht zudem ein Mangel an Koordination zwischen den einzelnen Fachstellen und Programm-anbietern. Dass die Teilnahme an Integrationsangeboten nicht besser koordiniert wird, dürfte auch daran liegen, dass zwischen den einzelnen Anbietern oftmals eine Konkurrenzsituation herrscht und um die Finanzierung von jedem Angebotsplatz gekämpft wird.

Durch die oben ausgeführte Fragmentierung des Integrationsprozesses werden der Aufbau einer Vertrauensbeziehung und die Kontinuität einer längerfristigen Zusammenarbeit mit einer Fachperson erschwert, was Einfluss auf die Wirksamkeit einer Integrationsmassnahme hat. Die Fragmentierung des Integrationsprozesses und die Involvierung verschiedener Fachpersonen erfordert ein besonderes Mass an Koordination mit der fallführenden Sozialarbeiterin oder dem Sozialarbeiter, beispielsweise durch Standortgespräche. Die eigentliche Problematik der Fragmentierung wird insbesondere dann evident, wenn in der vorgegebenen Programmdauer eines beruflichen Integrationskurses keine geeignete Anschlusslösung gefunden werden kann. Idealerweise folgt danach ein weiterführendes Programm, wo jedoch wiederum zuerst ein Vertrauensverhältnis zur neuen Fachperson aufgebaut werden und ihr der bisherige Integrationsprozess erklärt werden muss. Wenn jedoch kein weiteres Programm möglich ist, beispielsweise aufgrund der beschränkten Mittel für Integrationsmassnahmen, kann es auch vorkommen, dass der begonnene Integrationsprozess ins Stocken gerät, was sich mittel- und langfristig negativ auf den Prozess der Arbeitsmarktintegration auswirken kann.

## **5.2 Zusammenarbeit mit der Privatwirtschaft**

Eine Grundvoraussetzung für das Funktionieren der beruflichen Integration in den ersten Arbeitsmarkt ist ein erfolgreiches Zusammenspiel mit der Privatwirtschaft. Damit FL-B, FL-F sowie VA eine Stelle im ersten Arbeitsmarkt finden können, braucht es die Bereitschaft der Arbeitgebenden, sich dieser Herausforderung anzunehmen. Denn die Integration in den Betrieb und das Team ist bei FL-B, FL-F sowie VA oftmals mit zusätzlichen Anstrengungen und einem erhöhten Betreuungsaufwand verbunden, zumindest beim Arbeitseinstieg. Der Privatsektor spielt aber schon vor der eigentlichen Arbeitsmarktintegration eine wichtige Rolle: Schon die

Bereitschaft für ein Schnupperpraktikum ist für FL-B, FL-F sowie VA ein wichtiger, erster Schritt, um im ersten Arbeitsmarkt Fuss zu fassen. Aber bereits für ein Schnupperpraktikum muss ein Betrieb zusätzliche Ressourcen, insbesondere Betreuungspersonen, zur Verfügung stellen, was nicht oder nur sehr begrenzt in jedem Betrieb möglich ist.

Bei der Integration in den ersten Arbeitsmarkt spielt auch die allgemeine Arbeitsmarktlage je nach Kanton und Region eine Rolle. Denn je nach Region ist die Nachfrage nach niedrigqualifizierten Arbeitskräften unterschiedlich. In Tourismusregionen wie dem Berner Oberland oder im Kanton Graubünden ist das Angebot für niedrigqualifizierte Arbeitskräfte grösser als in strukturschwachen Gebieten oder in städtischen Zentren, die von dienstleistungsorientierten Betrieben geprägt sind. In der Region Bern-Mittelland kommt hinzu, dass hier viele Institutionen der Bundesverwaltung angesiedelt sind, die mehrheitlich hochqualifizierte Arbeitnehmende anstellen (Guggisberg et al., 2014, S. 7).

Eine Herausforderung bei der Zusammenarbeit mit dem Privatsektor ist auch die Einhaltung der Arbeitsbedingungen. Es kommt hier teilweise zu einem Zielkonflikt: Einerseits sind die arbeitssuchenden FL-B, FL-F sowie VA auf Möglichkeiten zum Sammeln von Arbeitserfahrung angewiesen und sind für fast jede Praktikumsgelegenheit dankbar. Andererseits besteht jedoch das Risiko, dass die hohe Nachfrage und die Bereitschaft, fast um jeden Preis eine Arbeitsstelle anzutreten oder zumindest Berufserfahrungen zu sammeln, von den Arbeitgebenden ausgenutzt werden kann. Das Ziel, prekäre Arbeitsverhältnisse zu verhindern, kann nur dann erreicht werden, wenn die Arbeitgebenden Hand bieten und angemessene Löhne bezahlen.

### **5.3 Sprachkenntnisse, Bildungsstand, Diplomanerkennung und Arbeitserfahrung**

Eine weitere Herausforderung sind die hohen Qualifizierungsanforderungen. Aufgrund des hohen Bildungsniveaus in der Schweiz und des beschränkten Bedarfs der Wirtschaft an niedrigqualifizierten Arbeitnehmenden ist der Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt besonders für niedrigqualifizierte FL-B, FL-F und VA eine grosse Herausforderung (Guggisberg et al., 2014, S. 10). Kenntnisse in einer Landessprache auf einem guten Niveau – mindestens A2 oder besser B1 beziehungsweise für gewisse Arbeiten B2<sup>10</sup> – sind eine Grundvoraussetzung, um überhaupt Chancen im Bewerbungsverfahren zu haben (Guggisberg et al., 2014, S. 21; Spadarotto et al., 2014, S. 96). In einem vom Bundesamt für Migration erstellten Ranking der erfolgs-

---

<sup>10</sup> Sprachniveaus gemäss dem gemeinsamen europäischen Referenzrahmen für Sprachen des Europarats, vgl. <http://www.europaeischer-referenzrahmen.de>

versprechenden Faktoren in der Arbeitsmarktintegration, das auf einer Befragung von Fachpersonen im Migrations- und Asylbereich beruht, steht das Erlernen einer Landessprache an erster Stelle (Lindenmeyer, von Glutz, Häusler & Kehl, 2008, S. 30). Auch die Studie von Spadarotto et al. (2014) über die Erwerbsbeteiligung von FL-B, FL-F und VA schliesst aufgrund von Interviews und Online-Befragungen von Fachpersonen, dass die Kenntnisse einer Landessprache auf Niveau B1/B2 auf dem ersten Rang der top-five Schlüsselfaktoren liegen (S. 116). Die Studienautorinnen und -autoren fügen an, dass bei der Zuteilung von Asylsuchenden auf die Kantone darauf geachtet werden sollte, dass Personen aus einem französischsprachigen Herkunftsland einem Kanton in der Romandie zugeteilt werden, weil dadurch die Arbeitsmarktchancen optimiert werden können (ebd.).

In einer Befragung für eine Studie des Hochkommissars für Flüchtlinge der Vereinten Nationen (UNHCR) berichteten einige Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene, dass sie mit der folgenden Herausforderung konfrontiert sind: Einerseits sind sie sich bewusst, dass bereits für niederschwellige Arbeiten gute Sprachkenntnisse verlangt werden und sie deshalb kontinuierlich Sprachkurse besuchen sollten. Andererseits wird von ihnen ab einem gewissen Sprachniveau erwartet, dass sie eine Arbeit finden und sich weitere Sprachkurse selber finanzieren. Das Finden einer Arbeitsstelle ist jedoch aufgrund ungenügender Sprachkenntnisse oftmals kaum möglich (UNHCR, 2014, S. 33-34). Diesen Teufelskreis bestätigt auch eine andere Integrationsstudie des UNHCR zu Europa (2013, S. 79). Aus eigener Erfahrung kann der Verfasser sagen, dass es in der Praxis der Arbeitssuche vor allem darauf ankommt, ob jemand ein B1- oder B2-Sprachzertifikat vorweisen kann und weniger auf die effektiv vorhandenen Sprachkenntnisse, die teilweise noch gar nicht in einem Test überprüft wurden und somit nicht belegt werden können.

Aus eigener Beratungserfahrung weiss der Verfasser auch, dass die schulischen Kenntnisse in Fächern wie Mathematik oder Naturwissenschaften je nach Herkunftsland der FL-B, FL-F sowie VA unterschiedlich ausgeprägt sind. Im Hinblick auf eine technische Ausbildung können diese Fächer jedoch eine wichtige Voraussetzung sein und ein zu grosses Defizit an Vorbildung kann zu einer Herausforderung beim erfolgreichen Absolvieren der Ausbildung werden.

Nicht selten verfügen die FL-B, FL-F sowie VA über Hochschulabschlüsse im Herkunftsland. Diese Personen gelten als ‚hochqualifizierte Flüchtlinge‘. Sofern eine Übersetzung eines Diploms vorliegt, kann ein ausländischer Berufs- oder Hochschulabschluss oder auch ein Maturazeugnis in der Schweiz grundsätzlich durch ein spezielles Verfahren anerkannt, das heisst für gleichwertig



erklärt werden.<sup>11</sup> Aus eigener Erfahrung weiss der Verfasser, dass die tatsächliche Anerkennung in der Regel aber von der Prüfung im Einzelfall abhängt, die von derjenigen Bildungsinstitution vorgenommen wird, bei der man sich für einen Studiengang anmeldet. Es besteht hier also keine einheitliche Regelung, sondern die Möglichkeit zur Aus- oder Weiterbildung hängt oftmals von der Verfügbarkeit von Diplomen und dem Entscheid der jeweiligen Bildungsinstitution ab.

Bei hochqualifizierten Flüchtlingen besteht die zusätzliche Herausforderung, dass in den meisten Fällen keine Arbeitsstelle im erlernten beziehungsweise studierten Beruf gefunden werden kann. Dies hat zur Folge, dass sich diese Personen im Integrationsprozess zuerst damit auseinandersetzen müssen, entweder eine neue Ausbildung zu beginnen oder die Bereitschaft zu entwickeln eine Arbeitstätigkeit aufzunehmen, für die sie überqualifiziert sind. Die Bereitschaft eine statusärmere beziehungsweise abweichende Arbeit im Vergleich zum Herkunftsland anzunehmen, zählt gemäss den Resultaten der Studie von Spadarotto et al. (2014) zu den top-five Schlüsselfaktoren für die Arbeitsmarktintegration (S. 101): „Die Inkaufnahme des sozialen Abstiegs als [Erfolgsfaktor] für den beruflichen Einstieg ist eine grosse Herausforderung, die seitens der Betroffenen eine hohe Integrationsbereitschaft voraussetzt.“ (S. 99-100)

Neben den Sprachkenntnissen und der Allgemeinbildung kommt es bei der Arbeitsmarktintegration auch auf die Arbeitserfahrung an. Die meisten FL-B, FL-F sowie VA konnten in ihrem Herkunftsland Arbeitserfahrungen sammeln. Wie der Verfasser aus seiner Beratungspraxis weiss, fallen diese Arbeitserfahrungen in ihrer Qualität jedoch unterschiedlich aus: Die Spanne reicht von der Mitarbeit im landwirtschaftlichen Betrieb der Eltern im Tibet bis zur Leitung der Abteilung für Sozialversicherungsfragen einer grossen Erdölfirma in Syrien oder der mehrjährigen Praxistätigkeit als Zahnarzt in Syrien.

In der Schweiz können viele FL-B, FL-F sowie VA jedoch nur in beschränktem Umfang und in oftmals weniger qualifizierten Tätigkeiten erste Arbeitserfahrungen sammeln. Während des Asylverfahrens können die meisten FL-B, FL-F sowie VA in gemeinnützigen Beschäftigungsprogrammen arbeiten, beispielsweise in der Reinigung von öffentlichen Verkehrsmitteln oder der Forstarbeit.

---

<sup>11</sup> Das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) „ist einerseits die koordinierende nationale und internationale Kontaktstelle und andererseits die zuständige Stelle für die Anerkennung der Berufsabschlüsse im Bereich der Berufsbildung und für Hochschulabschlüsse, die zur Ausübung eines reglementierten Berufs führen“, vgl. <https://www.sbf.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/diploma/anerkenntungsverfahren-bei-niederlassung/verfahren-beim-sbfi.html>

Gemäss der Studie des UNHCR (2014) stehen viele FL-B, FL-F sowie VA vor dem Dilemma, dass sie eine gute Ausbildung und Berufserfahrung im Herkunftsland mitbringen (S. 36), ausschlaggebend für die Arbeitsmarktintegration jedoch vor allem die Berufserfahrung in der Schweiz und der Nachweis von Diplomen ist (S. 38). Bereits in einem früheren Synthesebericht des Bundesamts für Migration (BFM, 2008a) wurde festgestellt, dass „mangelnde Basisqualifizierungen (Grundschule, Schriftfähigkeit) oder Überqualifizierung (. . .) sich ebenfalls hinderlich auf die Arbeitsmarktintegration auswirken [können]“ (S. 5).

#### **5.4 Psychische und physische Beeinträchtigungen**

Bei der Recherche für die Studie ‚Evaluation betreffend Integration und Integrationsangebote für Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene‘ haben Guggisberg et al. (2014) in Gesprächen mit Vertreterinnen und Vertretern von Flüchtlingssozialdiensten erfahren, dass „Menschen aus Kriegs- und Krisengebieten (. . .) aufgrund ihrer Erfahrungen oft traumatisiert [seien]“ und dass sie „Lernhemmnisse und Blockaden [hätten], was trotz entsprechender Integrationsangebote das Aufholen der vorhandenen Bildungslücken und das Erlernen einer Landessprache stark erschwere. (. . .). Diese Personen fänden oft über Jahre keinen Zugang zum ersten Arbeitsmarkt“ (S. 9). Dass sich gesundheitliche Beeinträchtigungen, Kriegstraumata und auch die Sorge um die Zukunft und um Familienmitglieder, die im Kriegsgebiet geblieben sind, negativ auf die Konzentration beim Spracherwerb auswirken kann, kam auch im Rahmen der Studie des UNHCR zum Ausdruck (UNHCR, 2014, S. 33; Binelli et al., 2014, S. 33). Auch Nausikaa Schirilla (2016) hält fest, dass psychische Belastungen und Krankheiten besondere Herausforderungen bei der Flüchtlingssozialarbeit darstellen (S. 158).

Spadarotto et al. (2014) kommen aufgrund der Recherchen für ihre Studie über die Erwerbsbeteiligung von FL-B, FL-F sowie VA zum Schluss, dass es einen „stark negativen Einfluss psycho-physischer Beeinträchtigungen auf die Arbeitsmarktintegration“ gibt (S. 97) und dies ein Risikofaktor ist (S. 100). Die Studienautorinnen und -autoren weisen darauf hin, dass in diesem Bereich ein „Mangel an Zielgruppenkenntnissen“ besteht, da es „keinen Überblick über die Anzahl der traumatisierten oder von psychischen Erkrankungen Betroffenen“ gibt (S. 97).

In einer früheren Untersuchung des Bundesamts für Migration (BFM, 2008b) wurde festgehalten, dass „der negative Einfluss der Krankheit auf die Integrationschancen mit den Jahren zunimmt“ (S. 36).

Ulrike Imm-Bazlen und Anne-Kathrin Schmieg (2017) weisen darauf hin, dass es bei der Begleitung von Flüchtlingen mit traumatischen Erfahrungen stark auf die zwischenmenschliche

Beziehung ankommt und dabei die Bezugspersonenarbeit eine wichtige Rolle spielt (S. 84). Die Kontinuität der Bezugspersonen ist wichtig: Es braucht „klare und transparente Beziehungskonstellationen“, die Verfügbarkeit der Bezugsperson muss gewährleistet sein und „leichte und nachvollziehbare Kontaktwege“ sowie regelmässige Kontakte bieten der traumatisierten Person Schutz und Halt (S. 85-86). Auch die Kontinuität im Verhalten der Mitarbeitenden ist in diesem Kontext besonders wichtig. Deren Aufgabe ist es, „den Betroffenen emotionale Sicherheit zu bieten“, denn „damit traumatisierte Menschen lernen können, bedarf es (. . .) einer möglichst sicheren Bindung“ (S. 86).

Psychische Belastungen können auch erst zu einem späteren Zeitpunkt auftreten, insbesondere dann, wenn eine oder ein FL-B, FL-F oder VA eine Arbeitsstelle antritt und sich somit in eine neue Phase der Integration begibt. Vor einem Stellenantritt kann der konstante Druck zur finanziellen Unabhängigkeit die Beschäftigung mit der Vergangenheit unterdrücken. Traumatische Erlebnisse können also auch erst später im Verlauf der Arbeitstätigkeit (wieder) auftreten, was zu Schwierigkeiten beim Erhalt der Arbeitsstelle führen kann (persönliche Mitteilung von Philippe Lindegger von Caritas Bern).

## **5.5 Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Für weibliche FL-B, FL-F sowie VA mit Kindern kommt zu den oben genannten Herausforderungen ein *geschlechterspezifischer Faktor* hinzu. Wie Guggisberg et al. (2014) in Gesprächen mit involvierten Akteuren herausgefunden haben, ist der beschränkte „Zugang der Frauen mit Kindern sowohl zu den Integrationsangeboten als auch später zum Arbeitsmarkt (. . .) insbesondere durch die fehlenden Möglichkeiten und Angeboten zur Kinderbetreuung bedingt. Aber auch die Angebote selbst seien zu wenig auf die Bedürfnisse dieser Zielgruppe abgestimmt (Kurszeiten, Vollzeit-Angebote mit 100%-Präsenzpflicht etc.)“ (S. 9, 21).

Aufgrund seiner Praxiserfahrung konnte der Verfasser beobachten, dass insbesondere die weiblichen FL-B, FL-F sowie VA aufgrund einer kulturell bedingten klassischen Rollenverteilung in ihrer Mutterrolle für die Familienbetreuung und den Haushalt verantwortlich sind oder diesen sogar als Alleinerziehende führen. Dieser Umstand erlaubt oftmals nur ein Teilzeitpensum, sowohl bei der Teilnahme an Integrationsangeboten als auch beim Arbeitseinstieg. Zu dieser Einschätzung kommt auch das UNHCR aufgrund der Befragung von betroffenen Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen und Untersuchungen in anderen europäischen Ländern (UNHCR, 2014, S. 31-32). Binelli et al. (2014) erfuhren bei ihrer Befragung von FL-B, FL-F sowie VA von Frauen mit Kindern, dass man ihren „aufgrund der ihnen zugeschriebenen Mutterrolle nicht

erlaubt [hat], an einem Sprachkurs teilzunehmen mit der Begründung, dass sie ja genug mit ihrem Kind bzw. ihren Kindern zu tun hätten und besser zuhause bleiben sollten“ (S. 34).

## 5.6 Fazit zu den Herausforderungen

Aufgrund aktueller Forschungsergebnisse sowie den Feldbeobachtungen und Praxiserfahrungen des Verfassers kann als Fazit zu den Herausforderungen bei der beruflichen Integration von FL-B, FL-F sowie VA folgendes festgehalten werden:

- Die *Fragmentierung des Integrationsprozesses* erschwert den Aufbau der Vertrauensbeziehung und die längerfristige Zusammenarbeit mit den verschiedenen involvierten Fachpersonen. Dies hat oftmals negative Konsequenzen für die Wirksamkeit von Integrationsmassnahmen, insbesondere wenn die Koordination zwischen den Fachpersonen ungenügend ist.
- Die *Zusammenarbeit mit der Privatwirtschaft* ist von besonderer Bedeutung. Die Kontaktpflege mit Arbeitgebenden sowie ihre Unterstützung durch eine Fachperson ist wichtig für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration. Die Einhaltung von fairen Arbeitsverhältnissen, auch bei Schnupperpraktika, ist eine Herausforderung und dessen Gewährleistung gehört zu den Aufgaben der Fachperson. Je nach regionalem Kontext und der allgemeinen Wirtschaftslage ist der Bedarf an niedrigqualifizierten Arbeitskräften gering.
- Eine Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration sind genügend *Sprachkenntnisse*. Dazu kommt die *Anerkennung ausländischer Diplome* sowie das Sammeln erster *Arbeitserfahrungen* in der Schweiz.
- *Psychische und physische Beeinträchtigungen* können einen negativen Einfluss auf den Prozess der Arbeitsmarktintegration haben. Auswirkungen von traumatischen Erlebnissen können auch erst nach dem Eintritt in den ersten Arbeitsmarkt auftreten.
- Für *Frauen mit Kindern*, insbesondere für Alleinerziehende, ist die Teilnahme an Integrationsmassnahmen und die Verfügbarkeit bei der Arbeitsmarktintegration aufgrund ihrer Mutterrolle oftmals zusätzlich eingeschränkt.

Die meisten dieser Herausforderungen können aus Sicht des Verfassers durch die Anwendung von Supported Employment angegangen werden. Durch eine durchgängige und individuelle Begleitung im Rahmen eines Job-Coachings kann der Fragmentierung entgegengewirkt und ein Vertrauensverhältnis zu den Klientinnen und Klienten aufgebaut werden. Verfügt die oder der Job-Coach über eine entsprechende Ausbildung – insbesondere als Sozialarbeiterin oder

Sozialarbeiter – und entsprechende Sozialkompetenzen, können auch interkulturelle Schwierigkeiten oder traumatische Erfahrungen angegangen werden, die den Eintritt in den ersten Arbeitsmarkt erschweren. Eine wichtige Rolle spielt die oder der Job-Coach auch in der Zusammenarbeit mit der Privatwirtschaft, um Vertrauen aufzubauen und Konflikten am Arbeitsplatz vorzubeugen. Herausforderungen, auf die eine oder ein Job-Coach nur begrenzt Einfluss nehmen kann, sind allerdings die Anerkennung von ausländischen Diplomen. Zwar kann hier die oder der Job-Coach unterstützend wirken, in dem er alle Prozesse einleiten und begleiten kann, aber der Entscheid bezüglich der Anerkennung liegt bei den Behörden. Auch bestimmte kulturelle oder geschlechtsspezifische Faktoren kann eine oder ein Job-Coach nur begrenzt beeinflussen. Eine hohe interkulturelle Sensibilität unterstützt zwar das Verstehen verschiedener Beweggründe von Klientinnen und Klienten, aber diese können nur begrenzt beeinflusst werden. Ein eigenes Beispiel aus der Praxis des Verfassers ist die Familienplanung. In vielen kulturellen Kontexten spielt eine frühe Kinderplanung von Frauen eine grosse Rolle. Diese widerspricht jedoch oftmals beruflichen Integrationsmassnahmen, die in den meisten Fällen bei Bekanntwerden von Schwangerschaften abgebrochen und später nicht wieder aufgenommen werden, da in diesen kulturellen Kontexten meist vom Umfeld der Betroffenen erwartet wird, dass sie sich hauptsächlich um die Kinderbetreuung kümmert. Aufgrund dieser Erwartungshaltung greifen auch staatliche Betreuungsangebote nicht, die es der Betroffenen erlauben würden, ihre beruflichen Integrationsmassnahmen abzuschliessen und den Eintritt in den ersten Arbeitsmarkt zu erlangen. Diese kulturellen Faktoren und eigenständige Entscheide der Klientinnen und Klienten sind somit eine grosse Herausforderung, die auch durch die Anwendung von Supported Employment kaum überwunden werden können.

## **Teil B: Empirische Untersuchung**

### **6 Supported Employment als Ansatz für eine nachhaltige berufliche Integration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen**

Im Teil A dieser Bachelor-Thesis wurden die Grundlagen erörtert, das Konzept Supported Employment erläutert und die berufliche Integration von anerkannten Flüchtlingen (FL-B), vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen (FL-F) sowie Personen (VA) im Kanton Bern erklärt. Nachdem im Teil A das theoretische Potential des Konzepts Supported Employment und die verschiedenen Herausforderungen bei der beruflichen Integration von FL-B, FL sowie VA – auf der Grundlage der Erkenntnisse aus Studien sowie Praxiserfahrungen des Verfassers – erörtert wurden, geht es im folgenden Teil B um die empirische Beantwortung der Fragestellung dieser Bachelor-Thesis:

*Inwiefern kann das Konzept Supported Employment zu einer nachhaltigen beruflichen Integration von anerkannten Flüchtlingen sowie vorläufig aufgenommenen Personen und Flüchtlingen im Kanton Bern beitragen?*

Aufgrund des beschränkten Forschungsstandes bezüglich der Anwendung von Supported Employment in der beruflichen Integration von FL-B, FL-F und VA führte der Verfasser eine empirische Untersuchung durch. Dabei ging es insbesondere darum, zu untersuchen, ob sich die Sicht von Fachpersonen aus Berufspraxis und Forschung mit den im Kapitel 5 aufgeführten Herausforderungen deckt. Des Weiteren sollte herausgefunden werden, ob sich das Konzept Supported Employment für eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration von FL-B, FL-F sowie VA eignet und worin das Potential sowie die Herausforderungen bei der Anwendung liegen.

Zuerst wird dazu die Methodik der Befragung von Expertinnen und Experten erläutert. Danach folgt eine Zusammenfassung der Interviews: einerseits zur Einschätzungen der Fachpersonen bezüglich der Anwendung des Konzepts Supported Employment im Zusammenhang mit der beruflichen Integration von FL-B, FL-F sowie VA und andererseits zum Potential und den Herausforderungen beim Einsatz von Supported Employment in der Arbeitsmarktintegration von FL-B, FL-F und VA und der Bedeutung eines Job-Coachings.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Aufgrund der Aktualität des Themas werden derzeit von vielen befragten Organisationen Pilotprojekte durchgeführt, die jeweils in den Interviews erwähnt wurden. Allerdings sind die Resultate dieser Projekte in den meisten Fällen noch nicht öffentlich verfügbar und der Verfasser hatte während des Interviewzeitraums keinen Zugang zu Zwischenergebnissen von laufenden Evaluationsstudien. Aus diesem Grund ist es bis zum Abschluss dieser Bachelor-Thesis nicht möglich, näher auf die einzelnen Projekte einzugehen.

## 6.1 Methodisches Vorgehen

### 6.1.1 Qualitative Online-Befragung von Expertinnen und Experten

Wie in der Einleitung erwähnt, entschied sich der Verfasser – aufgrund des beschränkten Forschungs- und Literaturbestands bezüglich des Themas Supported Employment in der beruflichen Integration von FL-B, FL-F sowie VA – zur Durchführung von Interviews mit Expertinnen und Experten in diesem Bereich.

Das Ziel der Interviews mit Fachpersonen aus Berufspraxis und Forschung war es, mehr Hintergrundinformationen und persönliche Einschätzungen von Expertinnen und Experten für die Beantwortung der Fragestellung zu erhalten. Es handelte sich dabei um ein *exploratives, informatorisches Expertinnen- und Experten-Interview*, das heisst, die Befragte oder der Befragte wird vom Verfasser als Expertin oder Experte betrachtet und dient als komplementäre Informationsquelle (Lamnek & Krell, 2016, S. 316; Helfferich, 2014, S. 570ff.; Bogner, Littig & Menz, 2014, S. 23). Es geht dabei nicht nur um die Ermittlung von Fach- oder Sonderwissen, sondern insbesondere um das Praxis- und Handlungswissen (Lamnek & Krell, 2016, S. 687). Nach Gläser und Laudel (2010) kann eine Expertin oder ein Experte als „Quelle von Spezialwissen über die zu erforschenden sozialen Sachverhalte“ verstanden werden (S. 12).

Für die Datenerhebung wählte der Verfasser bewusst die *schriftliche Form*. Die Befragung der Expertinnen und Experten wurde aus folgenden Gründen nicht mündlich durchgeführt: Zunächst hätten die zeitlichen Ressourcen im Rahmen dieser Bachelor-Thesis angesichts der Tatsache, dass sich die Befragten an verschiedenen Orten in der Schweiz befanden, für die erwünschte Anzahl der Befragungen nicht ausgereicht. Andererseits konnte durch die Methode die Effizienz gesteigert werden, da auf diese Weise in kurzer Zeit mehr Expertinnen und Experten befragt werden konnten und die Interviewantworten sofort erfasst und nicht nachträglich transkribiert werden mussten (Flick, 2011, S. 340). Ein positiver Aspekt der schriftlichen Befragung ist, dass auf diese Weise die Antworten weniger vom Einfluss der Person des Interviewers und seines Verhaltens abhängen (Lamnek & Krell, 2016, S. 320; Atteslander, 2006, S. 147; Diekmann, 2009, S. 466, 514; Flick, 2011, S. 336-337). Ein weiterer Vorteil der Online-Befragung war der Umstand, dass die befragten Fachpersonen die Fragen zu einem für sie passenden Zeitpunkt und Ort beantworten konnten.

Vom 21. August bis am 8. Oktober 2017 wurden insgesamt **23 Expertinnen und Experten** befragt. Die Befragung wurde mithilfe eines standardisierten *Online-Fragebogens* durchgeführt, das heisst alle befragten Fachpersonen beantworteten dieselben Pflichtfragen. Alle Interviewfragen wurden

offen gestellt, so dass zu jeder Frage ein beliebig langer Antworttext eingetragen werden konnte. Damit der Verfasser alle Antworten mit Hilfe einer Excel-Liste exportieren konnte, verwendete er für die Online-Befragung ein Formular von Google. Der Verfasser kontaktierte die meisten Interviewpartnerinnen und -partner vorgängig per Telefon für eine kurze Vorabklärung und schickte bei deren Einverständnis anschliessend per E-Mail den Link zum Online-Interview. Wo eine telefonische Vorabklärung nicht möglich war, schickte der Verfasser die Interviewanfrage mit einer kurzen Erklärung zur Bachelor-Thesis und der Fragestellung inklusive dem Link zum Online-Interview direkt per E-Mail zu.

Mit einzelnen Ausnahmen nahmen alle der kontaktierten Expertinnen und Experten am Online-Interview teil und fast alle Befragten gaben zu jeder Interviewfrage substantielle Antworten ab. Lediglich einzelne der angefragten Personen lehnten eine Interviewteilnahme ab, weil sie keine Erfahrung in der Zusammenarbeit mit der Zielgruppe der FL-B, FL-F und VA hätten und sich deshalb nicht in der Lage sahen, substantielle Antworten geben zu können.

Nach Abschluss aller Interviews erstellte der Verfasser eine tabellarische Übersicht aller Antworten (in einem separaten Annex). Da das Ziel der Expertinnen- und Experten-Interviews die Gewinnung von inhaltlichen Erkenntnissen war, war gemäss Bogner et al. (2014) für das Auswertungsverfahren eine qualitative Inhaltsanalyse die richtige Wahl (S. 72). Die Inhaltsanalyse der Interviews wurde durch den standardisierten Online-Fragebogen mit offenen Fragen erleichtert. Anders als bei einem Leitfadenterview gliederten die acht Interviewfragen das Forschungsfeld bereits in eine klare Struktur mit acht thematischen Kategorien. Innerhalb dieser acht Fragekategorien wurde jeweils eine *zusammenfassende Inhaltsanalyse nach Mayring* (2015, S. 69ff.) vorgenommen. Das Ziel der zusammenfassenden Inhaltsanalyse ist es, „das Material so zu reduzieren, dass die wesentlichen Inhalte erhalten bleiben, durch Abstraktion einen überschaubaren Corpus schaffen, der immer noch Abbild des Grundmaterials ist“ (S. 67). Dafür wurden die relevanten Antworten identifiziert und miteinander verglichen, nach Themenschwerpunkten und Kategorien geordnet und danach die wichtigsten Aussagen zusammengefasst aufgeführt. Hierfür wurde analysiert, wie oft einzelne Punkte genannt wurden und somit nach Relevanz und Häufigkeit der Nennung sortiert. Die einzelnen Themenschwerpunkte wurden gesammelt und zu Kernaussagen zusammengefasst (S. 87).



### 6.1.2 Interviewfragen

Das Erhebungsinstrument für die Befragung der Expertinnen und Experten bildete ein Leitfaden, der auf offenen Fragen basiert, die sich aus der Fragestellung ableiten und der Informationsgewinnung dienen sollen. Folgende Fragen wurden per standardisiertem Online-Fragebogen an alle Expertinnen und Experten geschickt:

1. Was sind aus Ihrer Sicht die grössten Herausforderungen bei der Integration von anerkannten Flüchtlingen (FL-B), vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen (FL-F) sowie Personen (VA) in den schweizer Arbeitsmarkt?
2. Welche Massnahmen erachten Sie persönlich für sinnvoll, um eine möglichst nachhaltige Integration in den ersten Arbeitsmarkt von FL-B, FLF und VA zu fördern?
3. Was halten Sie davon, wenn das Konzept Supported Employment (Job-Coaching vor und nach Arbeitseinstieg) verstärkt auch in der beruflichen Integration von FL-B, FL-F und VA eingesetzt wird?
4. Sehen Sie Potential im Einsatz von Supported Employment in der beruflichen Integration von FL-B, FL-F und VA? Wo sehen Sie dabei allfällige Herausforderungen, Risiken oder Schwierigkeiten?
5. Wie wichtig ist aus Ihrer Sicht ein Job-Coaching von FL-B, FL-F und VA vor und nach dem Berufseinstieg in den ersten Arbeitsmarkt?
6. Denken Sie, es ist realistisch, dass vermehrt finanzielle und personelle Ressourcen in Form von Job-Coaching in der beruflichen Integration von FL-B, FL-F und VA zum Einsatz kommen?
7. Kennen Sie Praxisbeispiele, wo das Konzept Supported Employment in der beruflichen Integration von FL-B, FL-F und VA bereits erfolgreich angewendet wird?
8. Kennen Sie weitere Expertinnen oder Experten, die ich ebenfalls für ein Experteninterview kontaktieren sollte?

### 6.1.3 Befragte Expertinnen und Experten

Im Rahmen der Literatur- und Internetrecherche und aufgrund von Weiterempfehlungen von bereits befragten Expertinnen und Experten konnte der Verfasser die wichtigsten Fachpersonen in der Schweiz identifizieren, die sich im Bereich der beruflichen Integration von FL-F, FL-B und VA und/oder mit dem Konzept Supported Employment auskennen und sich beruflich damit befassen oder dazu forschen. Folgende Fachpersonen nahmen am schriftlichen Expertinnen- und Experten-Interview teil:

<b>Vorname und Name</b>	<b>Funktion und Organisation</b>	<b>Datum Interview</b>
Helen Lamontagne	Projektleiterin Pflegekurs SESAM, Schweizerisches Rotes Kreuz (SRK), Bern	21.08.2017
Christine Spychiger	Bereichsleiterin des Programms ‚co-opera - Arbeit und Integration‘ beim Schweizerischen Arbeiterhilfswerk (SAH) Zentralschweiz	21.08.2017
Susanne Aeschbach	Dozentin und Projektleiterin am Institut für Sozialmanagement, Sozialpolitik und Prävention der Hochschule Luzern, Präsidentin des Vereins Supported Employment Schweiz, Co-Autorin einer noch nicht veröffentlichten Studie zur beruflichen Integration von FL-F, FL-F sowie VA im Kanton Graubünden	22.08.2017
Regula Feller	Job-Coach und Geschäftsführerin der Stiftung Futuri, Vorstandsmitglied im Verein Supported Employment Schweiz	23.08.2017
Claudio Spadarotto	Erziehungswissenschaftler, Berater bei KEK Beratung, Autor mehrerer Studien zum Thema Arbeitsintegration, Zürich	23.08.2017
Heinz Zurlinden	Job-Coach, Pilotprojekt Perspektive, Caritas Bern	24.08.2017
Michael Liechti	Job-Coach, Pilotprojekt HandsOn, Heilsarmee Schweiz, Bern	24.08.2017
Urs Zürcher	Job-Coach, Pilotprojekt Perspektive, Caritas Bern	28.08.2017
Reto Rhyn	Leiter des Bereichs Migration, SAH Bern	28.08.2017
Kaspar Schneider	Job-Coach bei der Asylorganisation Zürich (AOZ), verantwortlich für das Supported Employment Angebot	28.08.2017
Monica Ehrenzeller	Abteilungsleiterin des beruflichen Integrationskurses co-opera, SAH Bern	29.08.2017

Daniel Schaufelberger	Bereichsleiter Arbeit und Bildung beim SAH Zentralschweiz, Dozent für Supported Employment an der HSLU, Autor eines Sachbuchs zu Supported Employment, Beirat des Vereins Supported Employment Schweiz, Co-Autor einer noch nicht veröffentlichten Studie zur beruflichen Integration von FL-F, FL-F sowie VA im Kanton Graubünden	31.08.2017
Philippe Lindegger	Leiter des FlicFlac-Stellennetz und des Pilotprojekts Perspektive, Caritas Bern	01.09.2017
Adrian Gerber	Leiter der Abteilung Integration, Staatssekretariat für Migration, Bern	11.09.2017
Beat Habegger	Leiter des Pilotprojekts HandsOn, Heilsarmee Schweiz, Bern	11.09.2017
Manuel Haas	Integrationsdelegierter und Leiter der Abteilung Integration des Sozialamts der Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kantons Bern	11.09.2017
Martina Schild	Sozialarbeiterin, Kompetenzzentrum Integration der Stadt Bern	18.09.2017
Angelika Künzle	Geschäftsführerin, Sozialarbeiterin und Berufs- und Laufbahnberaterin bei Fokusarbeit, Schlieren ZH	18.09.2017
Patricia Ganter	Integrationsdelegierte und Leiterin der Fachstelle Integration des Amts für Migration und Zivilrecht des Kantons Graubünden, Chur	18.09.2017
Christoph Leistner	Integrationsbegleiter und Kommunikationsverantwortlicher, Förderverein Cocomo, Zürich	21.09.2017
Thomas Rüst	Soziologe mit langjähriger Berufspraxis in Psychiatrie und beruflicher Rehabilitation, Co-Autor der Nationalfond-Studie ‚Supported Employment: Modelle unterstützter Beschäftigung bei psychischer Beeinträchtigung‘, Zürich	01.10.2017
Anastasia-Viola Pantazakos	Koordinatorin Arbeitsintegration, Fachstelle Arbeitsintegration VA/FL, Sozialhilfe Basel-Stadt	04.10.2017
Stephanie Voser	Job-Coach im Pilotprojekt ‚Potentiale Nutzen – Nachholbildung‘, HEKS, Genf	08.10.2017

#### 6.1.4 Methodenreflexion

Die Entscheidung für die Durchführung einer schriftlichen Online-Befragung von Expertinnen und Experten bewährte sich in der Praxis. Durch die Befragung von Fachpersonen konnten detaillierte Informationen und Einschätzungen von Expertinnen und Experten gewonnen werden, die sich in ihrer Berufspraxis oder Forschung mit der beruflichen Integration von FL-B, FL-F sowie VA und/oder dem Konzept Supported Employment befassen. Die Online-Befragung als Mittel zur Datenerhebung war vorteilhaft, da auf diese Weise die Antworten nicht transkribiert werden mussten, wodurch keine mündlichen Aussagen verschriftlicht werden mussten und somit alle

Antworten vollständig erfasst werden konnten. Zudem hielt sich der zeitliche Aufwand für die befragten Expertinnen und Experten in Grenzen und der Fragebogen konnte unabhängig vom geografischen Standort ausgefüllt werden. Es muss hier kritisch angemerkt werden, dass der Nachteil der schriftlichen Online-Befragung insbesondere darin lag, dass Verständnisfragen nicht umgehend geklärt werden konnten und somit Missverständnisse nicht ausgeschlossen werden können.

Von insgesamt 25 angefragten Experten und Expertinnen beantworteten 23 den Fragebogen. Dies ergibt eine Rücklaufquote von 92 %. Dieses zufriedenstellende Resultat erklärt sich der Verfasser folgendermassen: Zum einen war das Vorgehen, die Expertinnen und Experten vorgängig telefonisch zu kontaktieren und zu erklären, worum es in der Umfrage geht, förderlich für die Feedbackrate. So wurde ein persönlicher Kontakt hergestellt und sichergestellt, dass die Interviewpartnerinnen und -partner den Nutzen der Umfrage besser verstehen. Zum anderen stiess das Thema der Umfrage auf grosse Resonanz, was sich unter anderem darin zeigte, dass mehrere der Befragten den Verfasser um Zusendung der fertigen Bachelor-Thesis baten.

Die grösstenteils substantiellen Antworten und Einschätzungen der befragten Expertinnen und Experten lieferten eine gute Grundlage zur Gewinnung komplementärer Informationen für die Beantwortung der Fragestellung. Nachfolgend werden die wichtigsten Erkenntnisse aus den 23 Expertinnen- und Experten-Interviews zusammengefasst.

## **6.2 Ergebnisse aus der Befragung: die Einschätzung von Fachpersonen**

### **6.2.1 Herausforderungen bei der beruflichen Integration**

Eine Frage, die den Interview-Partnerinnen und -partnern gestellt wurde, betrifft die Herausforderungen bei der Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen. Der Verfasser wollte mit dieser Frage herausfinden, ob sich die praktischen Erfahrungen mit den Herausforderungen decken, die in der Literatur erwähnt werden. Die befragten Expertinnen und Experten sind sich in der Frage einig, worin die wichtigsten Herausforderungen für eine nachhaltige Integration von FL-B, FL-F sowie VA in den Arbeitsmarkt liegen. Im Folgenden werden die genannten Herausforderungen nach Wichtigkeit geordnet aufgezählt. Zu den fünf grössten Herausforderungen gehören folgende Faktoren:

#### ***Sprachkenntnisse***

Als eine der grössten Herausforderungen werden von allen Befragten die mangelnden Sprachkenntnisse genannt. Gemäss ihren Erfahrungen wird ein Sprachniveau von mindestens

B1 verlangt, um im Schweizer Arbeitsmarkt zu bestehen. Die Gründe für die mangelnden Sprachkenntnisse lägen darin, dass einige FL-B, FL-F sowie VA bildungsungewohnt sind oder ihre Deutschkenntnisse im Alltag kaum nutzen, da sie wenig Kontakt zur Schweizer Bevölkerung haben. Es werden auch lange Wartezeiten bei der Aufnahme in Sprachkurse genannt, was den Erwerb von Sprachkenntnissen erschwere. Eine weitere Herausforderung seien die kantonalen Gegebenheiten wie zum Beispiel im zweisprachigen Kanton Bern mit Schriftsprache, Dialekt und Französisch. Zusätzlich müssten sich Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene oftmals einen branchenspezifischen Wortschatz aneignen, der sich nur durch Arbeitseinsätze erwerben liesse. Hinzu kommt, dass die Übernahme der Kosten für die Sprachkurse kantonal und zum Teil je nach Wohnort unterschiedlich geregelt seien.

### *Offenheit der Arbeitgebenden*

Gemäss den befragten Expertinnen und Experten spielen die Arbeitgebenden eine zentrale Rolle beim Arbeitseinstieg von FL-B, FL-F sowie VA. Betriebe seien einerseits verunsichert, wenn sie vorläufig aufgenommene Flüchtlinge oder Personen mit einem F-Ausweis einstellen sollen, da sie nicht wüssten, ob und wie lange die betreffende Person in der Schweiz bleiben kann. Zudem befürchteten viele Arbeitgebende, dass sie einen erhöhten Betreuungsaufwand leisten müssten. Zusätzliche administrative Hürden, wie beispielsweise Arbeitsbewilligungspflichten bereits für Schnuppereinsätze, schrecken potentielle Arbeitgebende und Lehrbetriebe ab. Einige Fachpersonen stellen auch eine mangelnde Bereitschaft und Flexibilität von Arbeitgebenden fest, sich auf Experimente einzulassen beziehungsweise soziale Verantwortung zu übernehmen. Vereinzelt wird auch von Stigmatisierung und Vorurteilen gegenüber Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen gesprochen, was die Zurückhaltung von Betrieben im Hinblick auf die Integration von FL-B, FL-F sowie VA erklären kann.

### *Anerkennung von Qualifikationen*

Nebst den fehlenden Sprachkenntnissen der Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen wird oft die fehlende Anerkennung ihrer beruflichen Ausbildungen als weitere Hürde für den Zugang zum Arbeitsmarkt genannt. Entsprechende Anerkennungsverfahren seien sehr komplex und zeitintensiv.

### *Mangelndes Angebot an niedrigqualifizierten Berufen*

Eine weitere Herausforderung läge in der Struktur des Schweizer Arbeitsmarktes. Durch die schnell fortschreitende Technologisierung und Digitalisierung fielen viele Hilfstätigkeiten weg. Generell erkennen die befragten Expertinnen und Experten, dass der Arbeitsmarkt immer höhere Qualifikationen fordere und Arbeitsstellen für Niedrigqualifizierte verschwänden.

### *Administrative Hürden*

Die meisten Fachpersonen nennen die hohen administrativen Hürden, zum Beispiel für Bewilligungsverfahren, als weitere Herausforderung für den Zugang zum Arbeitsmarkt. Kritisiert werden auch das Arbeitsverbot für Asylsuchende und die restriktive Vergabe von Arbeitsbewilligungen, die teilweise zur Abhängigkeit von der Sozialhilfe führen. Diese bürokratischen Hürden führen auch dazu, dass FL-B, FL-F sowie VA im Arbeitsmarkt im Vergleich zu anderen ausländischen Arbeitssuchenden, die von der Personenfreizügigkeit innerhalb der Europäischen Union profitieren, weniger konkurrenzfähig seien.

Zusätzlich zu diesen fünf Hauptfaktoren für einen erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt werden vereinzelt noch folgende Punkte erwähnt:

### *Physische und psychische Beeinträchtigungen*

Einige Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene litten an physischen und psychischen Beeinträchtigungen, was sich auf die Belastbarkeit auswirkt. Insbesondere Personen aus Kriegsgebieten seien mit Traumata konfrontiert.

### *Kulturelle Unterschiede*

Einige Expertinnen und Experten nennen kulturelle Unterschiede als weiteren erschwerenden Faktor für den Zugang zum Arbeitsmarkt. Unterschiedliche Wertvorstellungen im Bezug auf Arbeit und mangelndes Verständnis der Schweizer Arbeitskultur könnten den Arbeitseinstieg beeinträchtigen.

### *Unklare Zuständigkeiten*

Eine Fachperson bemängelt, dass die Zuständigkeit für die Arbeitsintegration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen oft unklar ist, da sehr viele Akteure involviert seien. Verschiedene Aufgaben würden von Sozialhilfe, Integrationsstellen, Arbeitsämtern, Berufsbildungsinstitutionen und Betrieben wahrgenommen und diese unterschiedlichen Akteure arbeiteten oft wenig kohärent.

## **6.2.2 Förderliche Massnahmen für eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration**

Die meisten befragten Expertinnen und Experten formulierten Vorschläge für die Lösung der genannten Herausforderungen. Bei dieser Frage nannten die Interview-Partnerinnen und -partner verschiedene förderliche Massnahmen als Antwort auf die genannten Herausforderungen bei der

Arbeitsmarktintegration von FL-B, FL-F sowie VA. Im Folgenden werden die wichtigsten Überlegungen und Vorschläge kurz dargestellt.

### ***Sprachangebote***

Eine der wichtigsten Unterstützungsmassnahmen sei die Schaffung von genügend Sprachangeboten, die – wenn immer möglich – mit praktischer Arbeit verbunden werden sollten, damit Arbeitssuchende branchenspezifische Sprachkenntnisse erwerben könnten.

### ***Sensibilisierung der Arbeitgebenden***

Als weitere wichtige Massnahmen gelten die Stellenakquise und die verstärkte Zusammenarbeit mit dem Privatsektor, um Betriebe für das Potential von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen zu sensibilisieren. Weiter sollten finanzielle Anreize geschaffen werden, wie beispielsweise ein Teillohnsystem oder Einarbeitungszuschüsse, um Arbeitgebende zum Mitwirken bei der Arbeitsintegration zu bewegen. Der Abbau von administrativen Hürden sei essentiell, damit Arbeitgeber einen einfacheren Zugang zu Arbeitsbewilligungen erhalten. Zudem sei es hilfreich, wenn auch die Seite der Unternehmen nach der Einstellung von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen im Rahmen eines Job-Coachings aktiv unterstützt wird.

### ***Ausbildung und Anerkennung von Qualifikationen***

Vorbereitungsmassnahmen für Ausbildungen sowie die Anerkennung bereits erworbener Qualifikationen und Arbeitserfahrungen im Herkunftsland bildeten eine wichtige Grundlage für den Einstieg in den Arbeitsmarkt. Hierbei wird mehrmals das Modell der Vorlehre genannt, die als Sprungbrett für die Berufsbildung dienen könne. Zudem solle die Anerkennung verschiedener Kompetenzen weniger papiergestützt, sondern viel mehr anhand praktischer Assessments überprüft werden.

### ***Individuelle Angebote***

Die Expertinnen und Experten sind sich einig, dass individuelle Angebote den Integrationsprozess nachhaltiger gestalten können. Die Angebote müssten folglich auf die individuelle Situation der Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen eingehen anstatt standardisierte Prozesse anzuwenden. Die verschiedenen Ressourcen sollten individuell erfasst und auf dieser Grundlage individuelle Integrationspläne entwickelt werden. Eine individuelle Begleitung durch Job-Coaching und/oder Mentoring spiele hierbei eine zentrale Rolle.

### *Frühe berufliche Integrationsmassnahmen*

Zusätzlich zu individuellen Angeboten sei es für einen nachhaltigen Integrationsprozess ebenfalls förderlich, so früh wie möglich im Asylverfahren entsprechende Massnahmen, insbesondere Sprachkurse, anzubieten. Dies wirkt sich auch positiv auf die Perspektivlosigkeit aus, die sich oft während langer Wartezeiten manifestiert.

### *Klare Zuständigkeiten*

Der Prozess der Arbeitsintegration könne einfacher und nachhaltiger gestaltet werden, wenn es eine klare Ansprechstelle gebe. Dies könne durch eine über den ganzen Prozess ausgerichtete Fallführung und Begleitung gewährleistet werden. Eine Vereinheitlichung der Zuständigkeiten, zum Beispiel durch Job-Coaches, ermögliche nebst dem Vorhandensein einer Kontaktperson auch die Sicherung aller wichtigen Informationen wie zum Beispiel zu Sprachkenntnissen oder Praktikumszeugnissen. Ein weiterer Vorteil eines Personenbezugssystems ist, dass ein Vertrauensverhältnis mit der oder dem Job-Coach aufgebaut werden könne, was sich wiederum positiv auf die Arbeitsmarktintegration auswirke.

## **6.2.3 Potential und Herausforderungen von Supported Employment**

Die Expertinnen und Experten wurden gefragt, ob sich aus ihrer Sicht das Konzept Supported Employment auch auf die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen anwenden lässt und wo sie am meisten Potential beziehungsweise Herausforderungen bei der Anwendung des Konzepts sehen. Im Folgenden werden die Antworten in zusammengefasster Form präsentiert und einzelne Aussagen aufgeführt<sup>13</sup>, die wichtige Hinweise für die Beantwortung der Fragestellung der vorliegenden Bachelor-Thesis bieten.

### *Potential*

Die Frage, ob sich das Konzept Supported Employment auch in der beruflichen Integration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen anwenden lässt, wurde von allen Expertinnen und Experten klar bestätigt. Sie sind sich einig, dass die Anwendung des Konzepts sinnvoll und erfolgsversprechend sei und zur Nachhaltigkeit beitrage. Einige Institutionen wendeten den Ansatz bereits an und hätten erste Erfahrungen gesammelt: Gemäss Christine Spychiger vom Schweizerischen Arbeiterhilfswerk (SAH) Zentralschweiz, hat ihre Organisation bereits einige Pilotprojekte lanciert und versucht auch bei der Stellenvermittlung in diese Richtung zu arbeiten. Das Pilotprojekt Perspektive von Caritas Bern arbeitet ebenfalls mit diesem Ansatz und habe

---

<sup>13</sup> Die aus den Interviewantworten übernommenen direkte Zitate werden in der Schreibweise der befragten Fachperson wörtlich wiedergegeben.



bisher positive Erfahrungen gesammelt. Laut Kaspar Schneider von der Asylorganisation Zürich (AOZ), macht das AOZ seit acht Jahren mit dem leicht angepassten Konzept Supported Employment in der Arbeitsintegration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen gute Erfahrungen. Der Förderverein Cocomo arbeitet gemäss Christoph Leistner seit 15 Jahren mit diesem Konzept und begrüsst es, dass diese Arbeitsweise sich auch immer mehr bei den Sozialbehörden durchsetzt. Die Erfahrungen von Cocomo zeigten, dass ihre Angebote auf diese Weise zu mehr Nachhaltigkeit führen und die Mehrheit der Teilnehmenden so dauerhaft unabhängig von der Sozialhilfe werden könne.

Nebst den Vorteilen eines durchgängigen Job-Coachings für die Stellensuchenden überzeugt die befragten Fachpersonen auch der Nutzen für die Arbeitgebenden. Bereits bei der ersten Interviewfrage nach den grössten Herausforderungen zeigte sich klar, dass viele Betriebe verunsichert seien und teilweise einen erhöhten Betreuungsaufwand fürchteten. Vor diesem Hintergrund biete der Ansatz von Supported Employment Entlastung, da mit den Job-Coaches jeweils eine wichtige Ansprechperson bei Fragen zur Verfügung steht oder zumindest im Konfliktfall vermitteln könne. Eine gute Zusammenarbeit mit Unternehmen sei nicht nur für die Akquise von Arbeitseinsätzen wichtig, sondern auch für die Vertrauensbildung.

### ***Herausforderungen***

Trotz der Einigkeit über die Nachhaltigkeit der Anwendung von Supported Employment bei der beruflichen Integration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen gibt es einige Expertinnen und Experten, die auch Herausforderungen im Zusammenhang mit Supported Employment nennen. Helen Lamontagne vom SRK fürchtet, dass die Sozialdienste nicht die nötigen Ressourcen für die Anwendung des Konzepts haben: „Sozialdienste kommen zeitlich aber auch fachlich an ihre Grenzen“. Susanne Aeschbach, Leiterin des Certificate of Advanced Studies in Supported Employment an der Hochschule Luzern, betont, dass die berufliche Integration trotz der Anwendung des Konzepts Zeit brauche, da parallel grundlegende Sprachkenntnisse erworben werden müssten. Andere Expertinnen und Experten sind skeptisch gegenüber dem Prinzip ‚first place, then train‘. Reto Rhy, Bereichsleiter Migration beim SAH Bern, hält fest: „Ohne ausreichende und vorhandene Sprach-, Schlüssel- und Grundkompetenzen ist ein mittelbarer Einstieg in den Arbeitsmarkt wenig aussichtsreich.“ In seiner Überzeugung sollte das Prinzip deshalb folgendermassen lauten: „first train, then place and coach“. Denn: „Ohne vorheriges ‚train‘ wird m.E. von den Arbeitgebern zu viel erwartet. ‚Train‘ vor dem Arbeitseinstieg erfolgt über Arbeitseinsätze und Praktika, um die Flüchtlinge gezielt auf den Berufseinstieg vorzubereiten. Nicht nur ‚schulische Qualifikationen‘ in Programmen fördern, sondern gezielt ‚Arbeitsmarkt nahe Einsätze‘ vermitteln.“

Zudem betonen einige Fachpersonen, dass der Ansatz nicht 1:1 übernommen werden könne und einige spezifische Herausforderungen von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen, wie zum Beispiel Traumata, berücksichtigt werden müssten. Monica Ehrenzeller, Abteilungsleiterin im Programm co-opera des SAH Bern, betont, dass das Konzept Supported Employment nicht flächendeckend eingesetzt werden könne und es komplementäre Massnahmen brauche.

Die Hauptrisiken werden von den meisten Fachpersonen bei der Finanzierung und den begrenzten personellen Ressourcen gesehen. Michael Liechti vom Pilotprojekt HandsOn der Heilsarmee Schweiz fasst die finanziellen und personellen Restriktionen folgendermassen zusammen: „Eine Herausforderung ist, dass viele Programme nur bis zur Vermittlung finanziert sind und es daher einen Abbruch oder eine Übergabe gibt. Weiter habe ich beispielsweise sehr viele Fälle und kann nicht alle voll begleiten. Diverse sind noch in anderen Programmen und ich sehe mich eher als Koordinator für eine gewisse Zeit.“ Die zeit- und kostenintensive Betreuung sehen aber die meisten Expertinnen und Experten vor dem Hintergrund der Nachhaltigkeit als gerechtfertigt. Regula Feller, Job-Coach bei der Stiftung Futuri, erklärt: „Die grösste Herausforderung ist die Finanzierung. SE gilt als teuer, weshalb vielerorts diese Investition gescheut wird. Wenn man genau hinschaut, sind die Beschäftigungsprogramme, die oft grosszügiger genutzt werden, meist teurer und führen weniger oft in den 1. Arbeitsmarkt. Eine Investition in SE wird oft schnell ‚amortisiert‘, da eine überdurchschnittliche Anzahl von Flüchtlingen tatsächlich so eine bezahlte Stelle findet.“

Das Konzept Supported Employment hat laut den befragten Fachpersonen aufgrund der nachhaltigen Arbeitsmarkintegration viel Potential, es müsse aber noch viel Überzeugungsarbeit geleistet werden, da die Massnahmen vergleichsweise teuer und zeitintensiv seien. Supported Employment stelle nämlich höhere personelle Anforderungen: ein Job-Coach müsse vielfältige Aufgaben übernehmen, ein Vertrauensverhältnis zu den Arbeitssuchenden aufbauen, gute Kontakte zu Betrieben pflegen und eine hohe interkulturelle Sensibilität haben. Denn nebst Einschränkungen bei der Finanzierung und den personellen Ressourcen werden kulturelle Konflikte als weitere Herausforderung gesehen. Einige der Befragten berichten von kulturell bedingten Störungen am Arbeitsplatz und dass sie oft eine arbeitskulturelle Übersetzung leisten müssten. Eine weitere Herausforderung sei die Sensibilisierung der Arbeitgebenden. Nebst dem Abbau von administrativen Hürden sei auch der persönliche Kontakt zu den Betrieben wichtig. Eine oder ein Job-Coach müsse also nicht nur ein Vertrauensverhältnis zu seinen Klientinnen und Klienten aufbauen, sondern auch zu den Arbeitgebenden und den Mitarbeitenden am Arbeitsplatz. Nur so könne sichergestellt werden, dass mehr Betriebe FL-B, FL-F sowie VA einstellen und auf ihre spezifischen Bedürfnisse eingehen. Ein persönlicher Kontakt könne aber

auch dazu beitragen, die Arbeitsbedingungen zu überprüfen und Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene vor Ausnutzung zu schützen. Eine weitere Herausforderung seien die Höhe der Löhne, schreibt Manuel Haas, Leiter der Abteilung Integration des Sozialamtes des Kantons Bern: „Manchmal sind bestehende Gesamtarbeitsverträge limitierend, d.h. die Arbeitgeber haben dann die Sorge, dass die einsteigende Person noch zu wenig Leistung bringt für den GAV-Lohn.“

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die grössten Herausforderungen bei der Anwendung von Supported Employment bei der Integration von FL-B, FL-F sowie VA in den ersten Arbeitsmarkt in der Finanzierung, der zeit- und kostenintensiven Betreuung, den kulturellen Konflikten und der Sensibilisierung der Arbeitgebenden gesehen werden.

#### **6.2.4 Bedeutung von Job-Coaching bei der Arbeitsmarktintegration**

Das Job-Coaching ist ein essentieller Bestandteil des Konzepts Supported Employment. Aus diesem Grund wurden die Expertinnen und Experten gefragt, welchen Stellenwert das Job-Coaching für sie in diesem Zusammenhang hat. Die Frage, wie wichtig ein Job-Coaching für FL-B, FL-F sowie VA vor und nach dem Berufseinstieg ist, wurde kontrovers beantwortet. Während sich die Mehrheit einig ist, dass Job-Coaching vor dem Berufseinstieg sehr wichtig ist, herrscht Uneinigkeit bezüglich der Notwendigkeit von Job-Coaching nach der Vermittlung. Etwa die Hälfte der befragten Expertinnen und Experten sind der Meinung, dass Job-Coaching nach dem Stellenantritt wichtig ist, da man so präventiv Abbrüchen vorbeugen könne. Die andere Hälfte findet, dass Job-Coaching nach dem Arbeitseinstieg auf freiwilliger Basis und je nach individuellen Bedürfnissen angeboten werden sollte.

Susanne Aeschbach von der Hochschule Luzern gehört zur ersten Gruppe, die ein weiterführendes Job-Coaching befürwortet: „Das Job-Coaching sollte möglichst über die Übergänge hinweg sichergestellt werden, da Übergänge immer fragile Phasen sind. eine konstante, auf Vertrauen basierende, professionelle Unterstützung (Supported Education) ist ein erfolgsversprechender Ansatz.“ Daniel Schaufelberger weist darauf hin, dass „die längerfristige Unterstützung nach der ersten (und oft noch nicht nachhaltigen) Vermittlung“ wichtig sei. Urs Zürcher, Job-Coach bei Caritas Perspektive, erklärt, dass der Job-Coach ein wichtiger Ansprechpartner bleibe, vor allem dann, wenn nach der Ablösung von der Sozialhilfe, der Sozialdienst als Anlaufstelle weg falle. Reto Rhyn vom SAH Bern und Angelika Künzle von Fokusarbeit betonen die Wichtigkeit einer weiteren Begleitung nach dem Berufseinstieg, um Stellenverlusten vorzubeugen und warnen vor vorzeitigen Abbrüchen. Angelika Künzle schreibt: „Wir machen immer wieder die Erfahrung, dass die ganze Vorbereitungsarbeit (Berufs- und

Laufbahnberatung, Suchen nach einem geeigneten Arbeitgeber, Coaching bis zum Berufseinstieg) vergeblich war, wenn ein unerwartetes Ereignis am Arbeitsplatz zum Stellenverlust führt. Mittels Job-Coaching können solche Ereignisse aufgefangen werden, in dem wir vermitteln beim Arbeitgeber oder so früh zur Stelle sind, dass ein Ereignis nicht eskalieren kann. Aber auch bei Überforderungstendenzen ist es enorm wichtig, dass dies früh erkannt wird und dass flankierende Massnahmen getroffen werden können, um eine Arbeitsstelle zu halten oder einen neuen Weg zu suchen.“ Die Befürworter eines Job-Coachings nach dem Arbeits-einstieg sind auch überzeugt, dass dies für die Arbeitgebenden sinnvoll ist. Sie erhielten dadurch Unterstützung bei administrativen, aber auch kulturellen Fragen.

Patricia Ganter, Leiterin der Fachstelle Integration des Kantons Graubünden, fasst die Bedeutung und die Funktion einer oder eines Job-Coaches wie folgt zusammen:

Sowohl für die berufliche Qualifizierung als auch für den direkten Einstieg in den Arbeitsmarkt ist eine enge Begleitung und Steuerung des entsprechenden Integrationsprozesses wichtig. Dafür eignet sich das Modell eines durchgehenden Jobcoachings, bei dem ein Job-Coach mit umfassenden Kenntnissen betrieblicher Realitäten von Beginn bis zum erfolgreichen Eintritt in den Arbeitsmarkt zuständig ist, d.h. für Potenzial- und Kompetenzabklärungen, die Wahl entsprechender berufsfördernder und qualifizierender Massnahmen bis hin zur Vermittlung in Arbeitseinsätze, Praktika, Lehr- und Arbeitsverhältnisse. Dabei stehen nicht nur der Aufbau und die Kontinuität einer auf Vertrauen basierenden persönlichen Beziehung im Zentrum, sondern nebst der aktiven Akquise von Arbeitsstellen und -einsätzen vor allem auch eine enge Zusammenarbeit mit Unternehmen und Arbeitgebern. Job-Coachs übernehmen somit eine wichtige Schnittstellenfunktion zwischen Arbeitswelt und stellensuchenden VA/Flü.

Diejenigen Fachpersonen, die den Einsatz einer oder eines Job-Coach nach dem Berufseinstieg eher auf freiwilliger Basis befürworten, argumentieren, dass die Fälle individuell betrachtet werden müssten. Kaspar Schneider von der AOZ erklärt: „Bei individueller Betrachtung der Fälle, ist ein Job-Coaching nicht in jedem Fall angezeigt und hilfreich. Personen die sich selber zu helfen wissen oder andere Ziele haben, können dies als Bevormundung empfinden. Ein Job-Coaching muss auf jeden Fall freiwillig bestritten werden.“ Abschliessend lässt sich also sagen, dass ein Job-Coaching vor dem Stellenantritt von allen als wichtig erachtet wird, nach dem Berufseinstieg von den einen Fachpersonen als wichtige präventive Massnahme und von den anderen eher als freiwilliges Angebot gesehen wird.

### **6.2.5 Einschätzungen zur Realisierbarkeit von Supported Employment**

Ein weiterer wichtiger Punkt für eine mögliche Anwendung von Supported Employment bei der Arbeitsmarktintegration von FL-B, FL-F sowie VA sind die dafür zur Verfügung gestellten Ressourcen. Aus diesem Grund wurden die Interview-Partnerinnen und -partner um eine Einschätzung zur Realisierbarkeit der Anwendung von Supported Employment in diesem Bereich gebeten.

Die Erfahrungen der befragten Expertinnen und Experten zeigten, dass das Interesse von Seiten der Politik und der Verwaltung am Konzept Supported Employment bei der Integration von FL-F, FL-B sowie VA gross sei und die Akzeptanz wachse. Dies sei nicht zuletzt wegen der guten Zwischenresultate von Pilotprojekten und möglichen Kosteneinsparungen in der Zukunft der Fall, da die Sozialhilfekosten durch eine nachhaltige Integration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommen in den ersten Arbeitsmarkt gesenkt werden könnten. Dennoch herrsche eine Unsicherheit wegen politischer Entwicklungen, die eher kostengünstige und standardisierte Angebote favorisierten. Einige Expertinnen und Experten denken, dass es eher zu einer Verschiebung der Ressourcen von herkömmlichen Integrationsmassnahmen hin zu Supported Employment Angeboten kommen wird. Denkbar seien auch kostengünstigere Varianten als die konsequente Anwendung von Supported Employment, wie zum Beispiel Mentoring-Programme, die hauptsächlich auf dem Einbezug von Freiwilligen basieren. Diese Frage könne somit nicht abschliessend beantwortet werden, da der weitere Einsatz von Mitteln stark von der sozialpolitischen Lage und der entsprechenden Verteilung der finanziellen Mittel abhängig sei.

## 7 Diskussion und Fazit

Die Ergebnisse der Online-Befragung von Expertinnen und Experten bieten die Grundlage für die Beantwortung der Fragestellung der vorliegenden Bachelor-Thesis. In diesem den Teil B abschliessenden Kapitel werden die Ergebnisse der empirischen Untersuchung diskutiert und die Fragestellung und die Hypothese dieser Bachelor-Thesis beantwortet. Danach werden die Erfolgsfaktoren für eine nachhaltige und erfolgreiche Arbeitsmarktintegration identifiziert und vorgestellt. Zum Schluss des empirischen Teils folgt das Fazit sowie ein Ausblick des Verfassers mit dem Ziel, die Hauptpunkte und Schlussfolgerungen nochmals hervorzuheben.

### 7.1 Diskussion und Beantwortung der Fragestellung

Bevor die Interviewergebnisse diskutiert werden, sollen noch einmal die Fragestellung und die These in Erinnerung gerufen werden, die in der vorliegenden Bachelor-Thesis bearbeitet wurden. Die Fragestellung lautete:

*Inwiefern kann das Konzept Supported Employment zu einer nachhaltigen beruflichen Integration von anerkannten Flüchtlingen sowie vorläufig aufgenommenen Personen und Flüchtlingen im Kanton Bern beitragen?*

Die These baute darauf auf, dass die berufliche Integration von anerkannten Flüchtlingen (FL-B) und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen (FL-F) sowie Personen (VA) nachhaltig gestaltet werden könnte, indem der Integrationsprozess möglichst von einer Fachperson von Anfang bis Ende begleitet wird, idealerweise von einer oder einem Job-Coach. Weiter ging die These davon aus, dass durch einen nachhaltigen Integrationsprozess die Vermittlungsquote in den ersten Arbeitsmarkt erhöht und dadurch längerfristig die Ausgaben für Sozialhilfeleistungen gesenkt werden können.

Zuerst soll auf Basis der theoretischen Erörterungen im Teil A dieser Arbeit nochmals festgehalten werden, was unter einer nachhaltigen und erfolgreichen Arbeitsmarktintegration zu verstehen ist: Als *nachhaltig und erfolgreich* im Sinn von Supported Employment kann die berufliche Integration dann betrachtet werden, wenn eine Arbeitsstelle im ersten Arbeitsmarkt zu guten Arbeitsbedingungen gefunden und diese über längere Zeit gehalten werden kann (Schaufelberger, 2013, S. 21; Doose, 2012, S. 137; SES, 2012, S. 14). Dies impliziert eine längerfristige Planung, die nicht nur den Prozess der Beratung bei der Vorbereitung auf einen Arbeitseinstieg umfasst, sondern auch die längerfristige Nachbegleitung durch eine oder einen Job-Coach am Arbeitsplatz beinhaltet.

Das Konzept Supported Employment wird von den befragten Fachpersonen grundsätzlich als sinnvoller Ansatz für eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration von FL-B, FL-F sowie VA betrachtet, wie die empirische Untersuchung im Teil B ergab. Die enge Beratung durch eine oder einen Job-Coach wird zur Vorbereitung auf den Eintritt in den ersten Arbeitsmarkt von allen Expertinnen und Experten befürwortet. Bezüglich des Job-Coachings im Sinne einer Nachbegleitung nach Stellenantritt sind sich die Befragten hingegen uneinig. Ein Teil sieht die Nachbegleitung als unabdingbar, damit die Klientinnen und Klienten ihre Arbeitsstelle halten können während der andere Teil diese Massnahmen nur auf freiwilliger Basis anbieten würde. Die befragten Fachpersonen äusserten jedoch auch Kritik bezüglich der Anwendung von Supported Employment mit der Zielgruppe von FL-B, FL-F sowie VA. Mehrfach wurde darauf hingewiesen, dass das ursprüngliche Prinzip ‚first place, then train‘ in diesem Kontext nicht funktioniere, also nicht so übernommen werden könne. Es brauche vorgelagerte Massnahmen wie Sprachkurse, Wissensvermittlung über das Arbeitsleben in der Schweiz sowie erste Arbeitserfahrungen, zumindest im Rahmen von Schnuppereinsätzen. Reto Rhyh vom SAH Bern formulierte es treffend: Gemäss seiner Überzeugung sollte das Prinzip lauten *„first train, then place and coach“*. Es ist nachvollziehbar, dass vor dem Einsatz von Massnahmen im Sinne des Konzepts Supported Employment mit FL-B, FL-F sowie VA zuerst bestimmte Grundvoraussetzungen erfüllt werden müssen. Die Einteilung in verschiedene Phasen des Supported Employment lässt dies auch durchaus zu: So kann aufgrund der Potentialabklärung ermittelt werden, welche Ressourcen vorhanden sind und wo genau Nachholbedarf besteht. Die Aufgabe der oder des Job-Coach ist es, entsprechende Massnahmen einzuleiten, beispielsweise die Teilnahme an einem Sprachförderungsprogramm, das idealerweise mit einem Arbeitseinsatz verbunden wird. Die Verknüpfung von Arbeit und Spracherwerb wurde von mehreren Expertinnen und Experten und auch Studienautorinnen und -autoren explizit als Erfolgsfaktor genannt respektive als einer der Lösungsansätze gefordert. Sobald die zu integrierende Person die Mindestanforderungen für den Eintritt in den ersten Arbeitsmarkt erfüllt, kann als nächster Schritt die Stellensuche in Angriff genommen werden. Zwischen den Phasen der Potentialabklärung und der Stellensuche braucht es also – je nach individueller Situation und individuellem Kontext – einen Zwischenschritt, bevor der Supported Employment Prozess fortgeführt werden kann.

Bezüglich der potentiellen Einsparung von Sozialhilfeausgaben für FL-B, FL-F sowie VA durch den verstärkten Einsatz von Supported Employment haben sich die befragten Fachpersonen grundsätzlich positiv gezeigt. So kann davon ausgegangen werden, dass sich die Anwendung von Supported Employment Massnahmen positiv auf eine nachhaltige und erfolgreiche berufliche Integration, also den langfristigen Verbleib im ersten Arbeitsmarkt mit guten Arbeitsbedingungen, auswirkt. Dadurch würden die Chancen für die Ablösung von der Sozialhilfe und die finanzielle

Selbstständigkeit steigen. Konkrete Evaluationsberichte bezüglich der verschiedenen Pilotprojekte bei der Anwendung von Supported Employment bei FL-B, FL-F sowie VA liegen – mit Ausnahme der Studie von Mey und Trommsdorff (2014) – zwar noch keine vor. Aufgrund der wissenschaftlichen Evidenz der Wirksamkeit von Supported Employment bei psychisch beeinträchtigten Menschen, also den vergleichsweise höheren Vermittlungsquoten, und den positiven Einschätzungen der befragten Expertinnen und Experten kann jedoch eine positive Annahme für den Bereich der Arbeitsmarktintegration von FL-B, FL-F sowie VA getroffen werden.

In Bezug auf die Situation der beruflichen Integration von FL-B, FL-F sowie VA im Kanton Bern kann auf Basis der in dieser Arbeit gewonnen Erkenntnisse folgende Schlussfolgerung gezogen werden: Im Rahmen der geplanten Neustrukturierung des Asyl- und Flüchtlingsbereich bis im Jahr 2019/20 wird eine „rasche Integration der Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen in den ersten Arbeitsmarkt bzw. in eine berufliche Ausbildung“ gefordert (GEF & POM, 2017, S. 14). In den Augen des Verfassers steht eine möglichst „rasche“ Arbeitsmarktintegration jedoch im Widerspruch zum eigentlichen Ziel einer längerfristigen Senkung von Sozialhilfeausgaben. Denn damit die Ausgaben für Sozialhilfeleistungen zukünftig gesenkt werden können, braucht es eine nachhaltige und erfolgreiche Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Wie vorgängig ausgeführt, kann der Einbezug des Konzepts von Supported Employment, insbesondere eine genaue Potentialabklärung sowie eine enge Begleitung durch ein langfristig angelegtes Job-Coaching dazu beitragen, dass die berufliche Integration von FL-B, FL-F sowie VA nachhaltig gestaltet werden kann. Eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration umfasst insbesondere ein stabiles Arbeitsverhältnis sowie gute Arbeitsbedingungen, damit ein mindestens existenzsichernder Lohn erzielt werden kann. Es wäre aus Sicht des Verfassers – und auch aus Sicht der Mehrheit der befragten Expertinnen und Experten – zu begrüßen, wenn der Kanton Bern im Hinblick auf die Neustrukturierung des Asyl- und Flüchtlingsbereichs anstatt auf eine möglichst „rasche“, verstärkt auf eine möglichst **nachhaltige** Integration in den ersten Arbeitsmarkt setzen und dabei Projekte mit einem starken Anteil an Job-Coaching unterstützen und finanzieren würde.<sup>14</sup>

Dass die Caritas Bern bei der Umsetzung des Pilotprojekts Perspektive auf das Konzept Supported Employment setzt, zeigt, dass Supported Employment auch hier als vielversprechendes Konzept gesehen wird: Am Ende des Pilotprojekts gibt es aufgrund des Konzepts

---

<sup>14</sup> Eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration ist zudem auch im Interesse der Arbeitgebenden, wie der Arbeitgeberverband vor kurzem festgehalten hat, vgl. [http://www.arbeitgeber.ch/wp-content/uploads/2017/11/20171107\\_Fokus-Eingliederung\\_d.pdf](http://www.arbeitgeber.ch/wp-content/uploads/2017/11/20171107_Fokus-Eingliederung_d.pdf)



der ‚Social Impact Bonds‘<sup>15</sup> nämlich nur dann einen Bonus für die Investoren und die Caritas Bern, wenn die vor Projektbeginn vereinbarten Ziele erreicht werden. Bei der Anwendung von Supported Employment geht man davon aus, dass die Vermittlungsquote höher als bei herkömmlichen Angeboten ist und somit die Ziele erreicht werden können.

Abschliessend kann also gesagt werden, dass sich das Konzept Supported Employment auf die berufliche Integration von FL-B, FL-F sowie VA anwenden lässt, es aber bestimmte zielgruppenspezifische Anpassungen braucht. Unter der Berücksichtigung dieser Anpassungen kann die Anwendung von Supported Employment zur Nachhaltigkeit beitragen, womit die Forschungsfrage grundsätzlich positiv beantwortet werden kann.

## **7.2 Erfolgsfaktoren für eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration**

Die in dieser Arbeit wiedergegebenen theoretischen und empirischen Untersuchungen zeigen, dass sich das Konzept Supported Employment unter der Berücksichtigung von ein paar Anpassungen auf die berufliche Integration von FL-B, FL-F sowie VA anwenden lässt. Diese Anpassungen können als Erfolgsfaktoren gesehen werden, um möglichst gut auf die Bedürfnisse der Zielgruppe einzugehen und somit eine erfolgreiche Anwendung des Konzepts Supported Employment zu ermöglichen. Aufgrund der Erkenntnisse aus aktuellen Forschungsergebnissen zur Arbeitsintegration von FL-B, FL-F sowie VA (siehe das Fazit zu den Herausforderungen bei 5.6), die sich grösstenteils mit der Einschätzung der befragten Fachpersonen decken oder zumindest ähnlich eingeschätzt werden, können folgende Erfolgsfaktoren für eine nachhaltige und erfolgreiche Integration in den ersten Arbeitsmarkt formuliert werden:

- Einer der Hauptfaktoren sind genügende *Qualifikationen*: das betrifft einerseits die je nach Branche und Arbeitstätigkeit erforderlichen Sprachkenntnisse und andererseits Arbeitserfahrungen im Heimatland, aber insbesondere in der Schweiz. Dazu kommen branchenspezifische Fachkenntnisse, die entweder in einem Fachkurs oder einer Berufsausbildung erlernt werden. Ohne sprachliche und berufliche Grundkenntnisse sowie

---

<sup>15</sup> ‚Social Impact Bond‘ ist ein in der Schweiz neuartiger Investment-Ansatz: „Bei einem ‚Social Impact Bond‘ handelt es sich um eine Partnerschaft zwischen dem Staat, privaten Investoren und einem sozialen Dienstleister. Die privaten Investoren stellen Geld für soziale Projekte zur Verfügung. In der Regel wird ein Vertrag über mehrere Jahre abgeschlossen, und die Investoren erhalten ihr Geld zuzüglich einer vereinbarten Rendite vom Staat nur bei erfolgreicher Umsetzung des Projekts zurück. ‚Social Impact Bonds‘ dienen auch als Instrument, um in Zeiten von Budgetkürzungen bei der öffentlichen Hand der steigenden Nachfrage nach sozialen Dienstleistungen gerecht zu werden. (. . .) Beim ‚Social Impact Bond‘ zwischen Privaten Investoren, dem Kanton Bern und Caritas Bern handelt es sich um den ersten solchen Vertrag in der Schweiz und zugleich um den ersten in ganz Europa im Bereich der Integration von Flüchtlingen“ (Lüthi, 2017, S. 154).

vorgängige Arbeitserfahrungen ist der Eintritt und der nachhaltige Verbleib im ersten Arbeitsmarkt nur in Ausnahmefällen möglich.

- Bevor der Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt geplant wird, sollte eine *Potentialabklärung* durchgeführt werden. Dazu gehört eine sorgfältige Abklärung der vorhandenen Ressourcen und auch deren Überprüfung anhand von Praxiseinsätzen. Basierend darauf kann ein Integrationsplan erstellt werden.
- Für einen erfolgreichen Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt und vor allem für den langfristigen Verbleib in einer Arbeitsstelle wird von der grossen Mehrheit der befragten Expertinnen und Experten sowie in verschiedenen Studien ein *Job-Coaching* als sinnvoll und hilfreich erachtet. Eine oder ein Job-Coach unterstützt nicht nur die arbeitnehmende Person, sondern fungiert gleichzeitig auch als Ansprechperson für Arbeitgebende bei Fragen und Konflikten im Rahmen des Arbeitseinstiegs und des späteren Verlaufs der beruflichen Integration. Durch die enge Begleitung durch eine oder einen Job-Coach sollen auch psychische Schwierigkeiten frühzeitig erkannt und entsprechende Fachpersonen beigezogen werden, bevor es zu einem Abbruch kommt. Im Rahmen der Zwischenevaluation des SEM zum Pilotprojekt „Potentiale nutzen – Nachholbildung“, misst der Studienautor Claudio Spadarotto (2015) dem „im Zentrum des Pilotprojekts stehenden Coaching im Sinne der fachkundigen Beratung und kontinuierlichen Begleitung“ (S. 41) für den gesamten Integrationsprozess eine wichtige Bedeutung zu (S. 44ff).

Wenn diese Erfolgsfaktoren – also die vorherige Qualifizierung, eine individuelle Potentialabklärung sowie eine enge Begleitung durch ein Job-Coaching – berücksichtigt werden, können die in Kapitel 5 dargestellten Herausforderungen auf dem Weg in den ersten Arbeitsmarkt minimiert und eine nachhaltige Anwendung des Konzepts Supported Employment ermöglicht werden.

### **7.3 Fazit und Ausblick**

In diesem Kapitel wird ein Fazit gezogen und abschliessend ein Ausblick auf weitere Forschungsschwerpunkte gegeben. Aufgrund der Erkenntnisse aus den in dieser Bachelor-Thesis zitierten Studien sowie der Befragung von Expertinnen und Experten aus Berufspraxis und Forschung kommt der Verfasser zu folgendem *Fazit*: Das Konzept Supported Employment eignet sich grundsätzlich für den Einsatz in der beruflichen Integration von FL-B, FL-F sowie VA. Das Konzept und dessen Lösungsansätze können allerdings nicht 1:1 transferiert werden. Es bedarf in diesem Kontext gewisser Anpassungen.

Eine wichtige Herausforderung stellt die Zusammenarbeit mit der Privatwirtschaft dar. Die Interviews und Ergebnisse der Literaturrecherche haben gezeigt, dass Betriebe verunsichert sind, wenn es beispielsweise darum geht, vorläufig aufgenommene Flüchtlinge oder Personen einzustellen, da der Aufenthaltsstatus suggeriert, dass diese Personengruppe einen unsicheren Aufenthaltsstatus hat. Des Weiteren haben viele Expertinnen und Experten darauf hingewiesen, dass viele Betriebe einen erhöhten Betreuungsaufwand scheuen. Eine Kernaufgabe für Job-Coaches ist folglich die Zusammenarbeit mit der Privatwirtschaft und somit muss diese bei der Anwendung des Konzepts Supported Employment bei dieser Zielgruppe speziell gefördert und zusätzliche Ressourcen zur Verfügung gestellt werden.

Ein weiterer Unterschied zwischen der Zielgruppe der Menschen mit psychischen und physischen Beeinträchtigungen einerseits und der von FL-B, FL-F sowie VA andererseits, sind mangelnde Sprachkenntnisse und interkulturelle Unterschiede, die am Arbeitsplatz zu Missverständnissen und Konflikten führen können. Ein vorgelagerter Spracherwerb sowie die Rolle der Job-Coaches bei der Vermittlung zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden nach Stellenantritt sind somit essentiell. Abgesehen von diesen Unterschieden sieht der Verfasser ähnliche Herausforderungen für die beiden Zielgruppen. Die positiven Ergebnisse zur Wirksamkeit von Supported Employment für psychisch beeinträchtigte Menschen (siehe 3.7) könnten sich unter Berücksichtigung kleiner zielgruppenspezifischer Anpassungen durchaus auch in der beruflichen Integration von FL-B, FL-F sowie VA anwenden lassen.

Es kann davon ausgegangen werden, dass eine enge Begleitung und Unterstützung durch eine oder einen Job-Coach wesentlich dazu beitragen, dass eine Stelle im ersten Arbeitsmarkt langfristig gehalten werden kann. Die Anwendung von Supported Employment bedarf also verstärkter Investitionen in das zeit- und damit kostenintensive Job-Coaching. Dadurch kann die unterstützte Person von der Sozialhilfe abgelöst werden, wodurch längerfristig die Ausgaben für Sozialhilfeleistungen gesenkt werden können und sich die früheren Investitionen lohnen.

Wie von vielen der befragten Fachpersonen bemerkt wurde, ist es fraglich, ob sich das ursprüngliche Prinzip von Supported Employment – also ‚first place, then train‘ – im Kontext der beruflichen Integration von FL-B, FL-F sowie VA umsetzen lässt, insbesondere in Anbetracht der steigenden Anforderungen im ersten Arbeitsmarkt. Aus Sicht des Verfassers ist es deshalb angebracht, dieses Prinzip dahingehend zu relativieren, dass die zu integrierende Person vor dem Eintritt in den ersten Arbeitsmarkt genügend vorbereitet werden muss. Dazu gehören ein gewisses Niveau an Sprach- und Fachkenntnissen und erste Arbeitserfahrungen in der Schweiz. Diese Relativierung des ursprünglichen Konzepts von Supported Employment muss aber nicht

dazu führen, dass der Grundgedanke – also die langfristige Integration in den ersten Arbeitsmarkt anstatt dem Verbleib in einem geschützten Arbeitsplatz – untergeht. Das Hauptziel muss die nachhaltige Integration in den ersten Arbeitsmarkt bleiben, denn nur so können FL-B, FL-F sowie VA gesellschaftlich integriert werden und ein mehr als nur existenzsicherndes Einkommen generieren.

Sozialpolitisch betrachtet würde das verstärkte Einbeziehen des Konzepts Supported Employment einen Paradigmenwechsel bedeuten. Dafür müssten von den politischen Entscheidungsträgern zuerst die gesetzlichen Grundlagen geschaffen und entsprechende finanzielle und personelle Ressourcen bereitgestellt werden, damit mehr Job-Coaches eingesetzt werden und sich der Integrationsprozess weniger fragmentiert gestaltet. Das Bereitstellen von personellen Ressourcen bedeutet auch das Sicherstellen der Qualität der Massnahmen, das heisst, Job-Coaches müssen aufgrund der vielfältigen Anforderungen entsprechend ausgebildet werden. Aus Sicht der professionellen Sozialen Arbeit bedarf es dafür in Sozialer Arbeit ausgebildete Fachpersonen und weniger Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger, die zwar viel Berufspraxis mitbringen, aber weniger zielgruppenspezifische Kenntnisse haben. Eine solche Praxisänderung dürfte es momentan noch schwierig haben, was nicht für eine baldige, breitflächige Anwendung von Supported Employment spricht. Derzeit zeigen sich gemäss den befragten Fachpersonen Tendenzen für kostengünstigere Massnahmen, wie zum Beispiel Mentoring-Programme mit Freiwilligen. Trotzdem kann davon ausgegangen werden, dass der politische Druck für Anpassungen steigen wird, damit die Sozialhilfekosten nicht noch stärker zunehmen. Deshalb ist nicht ausgeschlossen, dass längerfristig vermehrt auch das Konzept Supported Employment in der beruflichen Integration von FL-B, FL-F sowie VA angewendet werden wird, um eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration zu erreichen.

Die sozialpolitische Realisierbarkeit hängt auch davon ab, wie sich das Konzept Supported Employment bei den verschiedenen laufenden Pilotprojekten bewährt. Die bevorstehenden Evaluationsberichte<sup>16</sup> werden wichtige Informationen zur Weiterentwicklung des Konzepts Supported Employment im Flüchtlingsbereich liefern. Klar ist, dass es mehr und detailliertere Forschungsergebnisse zur Anwendung in der Praxis braucht. Sofern die Zahlen von Supported

---

<sup>16</sup> Wie der Verfasser vom Projektleiter erfahren hat, wird das Pilotprojekt ‚Perspektive‘ von Caritas Bern vom Büro BASS evaluiert. Dazu sind bis zum Projektabschluss im Jahr 2020 keine weitere Angaben verfügbar.

Das Stufenmodell ‚Teillohn plus‘, das die Fachstelle Integration des Kantons Graubünden seit Sommer 2014 in einer vorerst dreijährigen Pilotphase umsetzt, wird von der Hochschule Luzern, unter der Leitung von Daniel Schaufelberger, zurzeit evaluiert, vgl. <https://www.hslu.ch/de-ch/hochschule-luzern/forschung/projekte/detail/?pid=881>

Employment Angeboten – insbesondere die Vermittlungsquote – im Vergleich zu den herkömmlichen Integrationsprogrammen besser sind, können sie ebenfalls dazu beitragen, dass die sozialpolitischen Entscheidungsträgerinnen und -träger überzeugt werden können, mehr finanzielle Mittel für Supported Employment Angebote zu sprechen.

Bezüglich möglicher Forschungsschwerpunkte möchte der Verfasser abschliessend im Sinne eines *Ausblicks* folgendes festhalten: Das Staatssekretariat für Migration (SEM) und die Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kantons Bern (GEF) haben in den vergangenen Jahren mehrere Studien zum Thema Arbeitsmarktintegration von FL-B, FL-F und VA in Auftrag gegeben (unter anderem Spadarotto et al., 2014; Lindenmeyer et al., 2008, Spadarotto, 2015; Jörg et al., 2016; Guggisberg et al., 2014; Bader et al., 2011). Diese Studien befassten sich mit den Gründen für die tiefen Erwerbs- respektive die hohen Sozialhilfequoten. Nicht oder viel zu wenig waren in den Studienaufträgen die Frage enthalten, welcher Bedeutung eine langfristige Beratung der FL-B, FL-F sowie VA bei einer nachhaltigen, langfristigen Integration in den ersten Arbeitsmarkt zukommt. Weitere Forschungstätigkeiten sollten sich also verstärkt auch explizit dem Aspekt des Job-Coachings widmen und den nachhaltigen Verbleib im Arbeitsmarkt sowie die Arbeitsbedingungen genauer untersuchen und mit entsprechenden Statistiken erheben. Der Abschlussbericht von Claudio Spadarotto zum Pilotprojekt ‚Potentiale nutzen – Nachholbildung‘ folgt 2018 und wird sich unter anderem mit der Evaluation des Job-Coachings in diesem Projekt auseinandersetzen.

Eine der befragten Fachpersonen bemerkte dem Autor gegenüber kritisch: Das Staatssekretariat für Migration sollte keine weiteren Studien in Auftrag geben und keine weiteren Pilotversuche im Bereich der beruflichen Integration von FL-B, FL-F sowie VA starten, sondern im Gegenteil die altbekannten und evidenten Erkenntnisse aus früheren Studien und Pilotprojekten umsetzen. Dass eine kompetente Beratung und enge Begleitung aus einer Hand erfolgsversprechend für eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration ist, sei naheliegend. Nach der Lektüre diverser Studien, den gesammelten Informationen durch die Befragung von Fachpersonen und verschiedenen Hintergrundgesprächen mit Personen aus der Berufspraxis kommt der Verfasser zum selben Schluss.

## **Teil C: Praxisbezug**

### **8 Schlussfolgerungen für die Praxis der Sozialen Arbeit**

Die Integration von ausländischen Personen in die Schweizer Gesellschaft gehört zu den Grundsätzen der Sozialen Arbeit. Im Berufskodex des Berufsverbandes Soziale Arbeit Schweiz (AvenirSocial) wird das Anrecht auf die „Integration in ein soziales Umfeld“ als Teil der Leitidee und des Menschenbildes der Sozialen Arbeit festgehalten (AvenirSocial, 2010, S. 6).

Wie dargestellt wurde, spielen Sozialarbeitende im Bereich der sozialen und beruflichen Integration von anerkannten Flüchtlingen (FL-B) und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen (FL-F) und Personen (VA) eine wichtige Rolle. Aufgrund der aktuellen Flüchtlingssituation in Europa, in der Türkei und in Nordafrika und der weiterhin relativ hohen Anzahl an Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen in der Schweiz kann davon ausgegangen werden, dass die Sozialarbeitenden auch in Zukunft in die Integration von FL-B, FL-F sowie VA involviert sein werden. Die berufliche Integration dieser Zielgruppe wird vor dem Hintergrund des Spardruckes in der Sozialhilfe weiterhin an Bedeutung gewinnen, da davon ausgegangen werden kann, dass durch eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration die Sozialhilfeausgaben längerfristig gesenkt werden können.

Basierend auf den Grundsätzen, den Grundwerten und den Zielen der Sozialen Arbeit gemäss dem Berufskodex (AvenirSocial, 2010, S. 6ff) sollte bei der beruflichen Integration von FL-B, FL-F sowie VA nicht die – wie politisch oftmals geforderte – möglichst rasche, sondern viel mehr die möglichst nachhaltige Arbeitsmarktintegration im Vordergrund stehen. Damit dies gelingt, braucht es kompetente und engagierte Sozialarbeitende, die sich für die Ressourcen, Potentiale und Ziele ihrer Klientinnen und Klienten interessieren und sie beim Prozess der Vorbereitung, des Einstiegs und des Verbleibs im ersten Arbeitsmarkt eng begleiten und unterstützen. Bei der Organisation der Arbeitsmarktintegration von FL-B, FL-F sowie VA können Sozialarbeitende auf das Konzept von Supported Employment zurückgreifen. Das methodische Vorgehen in verschiedenen Phasen, die Grundprinzipien und die Werterhaltung von Supported Employment entsprechen den ethischen Grundsätzen und dem Menschenbild der Sozialen Arbeit, wie sie im Berufskodex (AvenirSocial, 2010) festgehalten sind.

Gerade in Bezug auf die besondere Herausforderung beim Umgang mit psychischen Belastungen und Krankheiten ist die Beratung durch eine Sozialarbeiterin oder einen Sozialarbeiter besonders wichtig. Im Hinblick auf die berufliche Integration sollte im Beratungsprozess – insbesondere bei der Potentialabklärung im Rahmen von Schnuppereinsätzen – möglichst frühzeitig erkannt werden, ob solche Herausforderungen bestehen. Die Sozialarbeiterin oder der Sozialarbeiter kann

dann entweder im Sinne des Empowerments die Person in ihren Ressourcen stärken oder ansonsten eine psychologische Fachperson einbeziehen. Damit psychische und physische Einschränkungen rechtzeitig erkannt werden können, ist ein gutes Vertrauensverhältnis grundlegend. Dieses kann über eine längere Zeit und eine intensivere Beratungstätigkeit aufgebaut werden, was für ein Job-Coaching vor und nach dem Berufseinstieg spricht.

Es konnte festgestellt werden, dass an Job-Coaches hohe Anforderungen gestellt werden, was für die Praxis der Sozialen Arbeit relevant ist. Nebst den bereits erwähnten Kompetenzen und Rahmenbedingungen, die dazu beitragen, ein Vertrauensverhältnis zu ihren Klientinnen und Klienten aufzubauen, müssen Sozialarbeitende eine hohe interkulturelle Sensibilität mitbringen und die Fähigkeit haben, als kulturelle Übersetzer zwischen Klientinnen und Klienten und Arbeitgeber zu agieren sowie Konflikte zu lösen. Dabei können Sozialarbeitende auf entsprechende Methoden, insbesondere bei der Gesprächsführung, zurückgreifen. Zusätzlich zu ausgeprägten Sozialkompetenzen müssen Job-Coaches ein breit gefächertes Fachwissen mitbringen, insbesondere bezüglich der verschiedenen Möglichkeiten der Nachholbildung (Spadarotto, 2015 S. 44).

Aufgrund der geplanten Neustrukturierung des Asyl- und Flüchtlingsbereichs im Kanton Bern soll ab 2019/20 die Fallführung bei einem regionalen Partner der Gesundheits- und Fürsorgedirektion (GEF) liegen (GEF & POM, 2017, S. 23). Dadurch steigen die Chancen, dass die fallführende Person seine Klientin oder seinen Klienten über längere Zeit bei der beruflichen Integration begleiten beziehungsweise den beruflichen Integrationsprozess an eine oder einen Job-Coach delegieren kann. Es bleibt abzuwarten, ob im Rahmen dieser Umstrukturierung im Kanton Bern zukünftig verstärkt das Konzept Supported Employment zum Einsatz kommt. Viele neue, erst vor kurzem lancierte Pilotprojekte im Bereich der beruflichen Integration von FL-B, FL-F und VA im Kanton Bern setzen bereits heute auf den Einsatz von Job-Coaches und machen gute Erfahrungen damit (insbesondere die Pilotprogramme Perspektive von Caritas Bern, Sesam des SRK Bern sowie HandsOn der Heilsarmee). In diesem Bereich besteht also ein Potential für Sozialarbeitende, sich vermehrt für eine durchgehende Begleitung im Integrationsprozess einzusetzen und diese Rolle auch vermehrt selber zu übernehmen, beispielsweise auch als Teil eines interdisziplinären Teams.

Es muss hier kritisch angefügt werden, dass der Verfasser aus eigener Erfahrung weiss, dass bei der Beratung im Bereich der Arbeitsintegration von FL-B, FL-F sowie VA vermehrt Quereinsteiger mit einer Zusatzausbildung, insbesondere in Beratung / Job-Coaching, eingesetzt werden. Aus Sicht der professionellen Sozialen Arbeit ist es jedoch wichtig, dass in die berufliche Beratung

und insbesondere die Begleitung von FL-B, FL-F sowie VA Fachpersonen mit einer sozialarbeiterischen Ausbildung involviert sind. Denn die Begleitung und Unterstützung von Gruppen oder Einzelpersonen „beim Erwerb von Handlungskompetenzen im Bereich von Individuation, Sozialisation und Integration“ gehören zu den Kernkompetenzen der Fachpersonen der Sozialen Arbeit (Keller, 2017, S. 13). Sozialarbeitende sind „ausgebildet und fähig, zwischen den AdressatInnen der Sozialen Arbeit und Fachpersonen des Sozialwesens, des Bildungswesens, des Gesundheitswesens oder der Arbeitswelt zu vermitteln und mit ihnen zu kooperieren“ (S. 14-15). Hinzu kommt, dass Sozialarbeitende „ihr Handeln auf seine methodische Korrektheit, seine berufsethische Richtigkeit sowie auf die erreichte Wirkung hin innerhalb von kollegialer Selbstkontrolle, formaler Intervision, Supervision, Qualitätskontrolle und Forschungsprojekten reflektieren“ können (S. 15). Um auf diese Forderung aufmerksam zu machen, hat der Berufsverband AvenirSocial kürzlich eine Ausbildungskampagne lanciert<sup>17</sup>. Die Professionellen der Sozialen Arbeit sollten sich aus Sicht des Verfassers dafür einsetzen, dass zukünftig auch in der beruflichen Integration von FL-B, FL-F sowie VA vermehrt Sozialarbeitende tätig sind.

Abschliessend lässt sich sagen, dass Sozialarbeitende aufgrund ihrer Ausbildung, ihrer Kompetenzen und ihres Berufskodex sehr gut geeignet sind, um eine so wichtige Aufgabe wie die berufliche Integration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen in der Schweiz, wahrzunehmen. Wie im Grundlagenteil ausführlich dargelegt, ist die berufliche Integration ein essentieller Teil der sozialen Integration und jeder Mensch, der in der Schweiz lebt, sollte dabei kompetent unterstützt werden, sich selber zu verwirklichen. Sozialarbeitende können einen wichtigen Beitrag leisten, um Perspektiven für diese Menschen zu schaffen und sie auf dem Weg zur Selbstständigkeit zu begleiten.

---

<sup>17</sup> vgl. [www.sozial-ausgebildet.ch](http://www.sozial-ausgebildet.ch)



## Literatur- und Quellenverzeichnis

- Atteslander, Peter. (2006). *Methoden der empirischen Sozialforschung* (11. Aufl.). Berlin: Erich Schmidt Verlag.
- AvenirSocial. (2010). *Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz: Ein Argumentarium für die Praxis der Professionellen* [PDF]. Abgerufen von <http://www.avenirsocial.ch>
- Bader, Dina, Pecoraro, Marco, Schönenberger, Silvia & Wichmann, Nicole. (2011). *Integration im Kanton Bern – Migrationsbevölkerung und Integrationsförderung im Fokus* (Bericht zuhanden der Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kantons Bern) [PDF]. Swiss Forum for Migration and Population Studies. Abgerufen von <http://www.gef.be.ch>
- Benelli, Natalie, Eva Mey, Eva, Trommsdorff, Barbara, Villiger, Simone & Seiterle, Nicolette. (2014). *Arbeitsmarktintegration vorläufig aufgenommener Personen und anerkannter Flüchtlinge in der Schweiz: die Sicht der Betroffenen* (Schlussbericht zuhanden des Büros Schweiz und Liechtenstein des UNHCR, Genf) [PDF]. Luzern: Hochschule Luzern Soziale Arbeit. Abgerufen von <https://ppdb.hslu.ch>
- Bestgen Sarah, Meyer, Cheryl & Loebbert, Michael. (2014). *Coaching Programme in Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit – eine Exploration*. Hochschule für Soziale Arbeit, Fachhochschule Nordwestschweiz. Abgerufen von <http://www.jobcoaching-forschung.ch>
- Bogner, Alexander, Littig, Beate & Menz, Wolfgang. (2014). *Interviews mit Experten – Eine praxisorientierte Einführung*. doi: 10.1007/978-3-531-19416-5
- Bond, Gary R, Drake, Robert E., Becker, Deborah R. (2012). Generalizability of the Individual Placement and Support (IPS) model of supported employment outside the US. *World Psychiatry, 11*, 32-39.
- Bundesamt für Migration (BFM). (2008a). *Synthesebericht: Spezifische Integrationsmassnahmen des Bundes für Flüchtlinge und vorläufig aufgenommene Personen 2006 – 2008, Erkenntnisse und Empfehlungen* [PDF]. Abgerufen von <https://www.sem.admin.ch>

- Bundesamt für Migration (BFM). (2008b). *Controlling der Integration von B-Flüchtlingen - Berufliche Integration, Ausbildung, Spracherwerb, Gesundheit, soziale Integration - Schlussbericht und Empfehlungen 2006* [PDF]. Abgerufen von <https://www.sem.admin.ch>
- Bundesamt für Statistik (BFS). (2015). *Flüchtlingsbereich* [Website]. Abgerufen von <https://www.bfs.admin.ch>
- Bundesamt für Statistik (BFS). (2016). *Sozialhilfestatistik im Asylbereich (eAsyl) - Gesamtschweizerische Ergebnisse 2015* [PDF]. Abgerufen von <https://www.bfs.admin.ch>
- Bundesrat. (2015). *Begleitmassnahmen Artikel 121a BV: Verstärkung der Integrationsmassnahmen für Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene* [PDF]. Abgerufen von <https://www.sem.admin.ch>
- Burns, Tom, Catty, Jocelyn, Becker, Thomas, Drake, Gary R., Fioritti, Angelo, Knapp, Martin, Lauber, Christoph, Rössler, Wulf, Tomov, Toma, van Buesschach, Jooske, White, Sarah, & Wiersma, Durk. (2007). The effectiveness of supported employment for people with severe mental illness: a randomised controlled trial. *Lancet*, *320*, 1146-1152.
- Caritas Bern. (n.d. a). *Caritas Perspektive: Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt vermitteln* [Website]. Abgerufen von <http://www.caritas-bern.ch/was-wir-tun/caritas-perspektive-fluechtlinge-in-den-arbeitsmarkt-vermitteln>
- Caritas Bern. (n.d. b). *FlicFlac-Stellennetz: Befristete Arbeitseinsätze* [Website]. Abgerufen von <http://www.caritas-bern.ch/was-wir-tun/flicflac-stellennetz-befristete-arbeitseinsaetze>
- Debrunner, Annelies. (2008). Supported Employment – ein Modell für gefährdete Jugendliche und Erwachsene? In Kurt Häfeli (Hrsg.), *Berufliche Integration für Menschen mit Beeinträchtigungen – Luxus oder Notwendigkeit?* (S. 153-159). Luzern: Edition SZH/CSPS.
- Diaconis. (n.d.). *integra* [Website]. Abgerufen von <http://www.diaconis.ch/mensch-und-arbeit/unsere-bereiche/integra>
- Diekmann, Andreas. (2009). *Empirische Sozialforschung* (20. Aufl.). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.

- Duden Wirtschaft. (2013). *Wirtschaft von A bis Z* (5. Aufl.). Dudenverlag: Berlin/Mannheim/Zürich.
- Doose, Stefan. (2012). *Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht* (3. aktual. u. vollst. überarb. Aufl.). Marburg: Lebenshilfe-Verlag.
- Fachverband unternehmerisch geführter Sozialfirmen (FUGS). (2015). *Systematik Arbeitsmarkt* [PDF]. Abgerufen von <http://www.gegenarmut.ch>
- Flick, Uwe. (2011). *Qualitative Sozialforschung* (4. Aufl.). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Gesundheits- und Fürsorgedirektion (GEF) & Polizei und Militärdirektion (POM) des Kantons Bern. (2017). *Detaillkonzeption Neustrukturierung Asyl- und Flüchtlingsbereich im Kanton Bern* [PDF]. Abgerufen von <http://www.asyl.sites.be.ch>
- Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kantons Bern, Sozialamt (GEF). (2017a). *Kantonales Integrationsprogramm 2018-2021 – Aktionsplan* [PDF]. Abgerufen von <http://www.gef.be.ch>
- Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kantons Bern, Kantonales Sozialamt, Abteilung Integration (GEF). (2017b). *Asylsozialhilfestellen* [PDF]. Abgerufen von <http://www.gef.be.ch>
- Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kantons Bern (GEF). (n.d.). *Anerkannte Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene* [Website]. Abgerufen von [http://www.gef.be.ch/gef/de/index/soziales/soziales/sozialhilfe/vorlaeufig\\_aufgenommene\\_undfluechtlinge.html](http://www.gef.be.ch/gef/de/index/soziales/soziales/sozialhilfe/vorlaeufig_aufgenommene_undfluechtlinge.html)
- Geisen, Thomas & Ottersbach, Markus (Hrsg.). (2015). *Arbeit, Migration und Soziale Arbeit*. doi: 10.1007/978-3-658-07306-0
- Gläser, Jochen & Laudel, Grit. (2010). *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen* (4. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Guggisberg, Jürg, Egger, Theres, Stocker, Désirée & Jäggi, Jolanda. (2014). *Evaluation betreffend Integration und Integrationsangebote für Flüchtlinge und vorläufig aufgenommene Personen*. Bern: Büro BASS.

Heckmann, Friedrich. (2015). *Integration von Migranten – Einwanderung und neue Nationenbildung*. doi: 10.1007/978-3-658-06980-3

Heilsarmee. (n.d.). *HandsOn* [Website]. Abgerufen von <https://www.heilsarmee.ch/angebot/handson>

Hilfswerk der Evangelischen Kirchen Schweiz (HEKS). (n.d.). *MosaiQ Bern* [Website]. Abgerufen von <https://www.heks.ch/was-wir-tun/mosaiq-bern>

Helfferich, Cornelia. (2014). Leitfaden- und Experteninterviews. In Nina Baur & Jörg Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 559-574). doi: 10.1007/978-3-531-18939-0

Hoesch, Kirsten. (2018). *Migration und Integration – Eine Einführung*. Wiesbaden: Springer VS.

Hoffmann, Holger, Jäckel, Dorothea, Glauser, Sybille, Mueser, Kim T. & Kupper, Zeno. (2014). Long-Term Effectiveness of Supported Employment: 5-Year Follow-Up of a Randomized Controlled Trial. *American Journal of Psychiatry*, *171*, 1183-1190.

Hoffmann, Holger. (2013). Was macht Supported Employment so überlegen?. *Die Psychiatrie*, *10*, 95-101.

Imm-Bazlen, Ulrike & Schmiege, Anne-Kathrin. (2017). *Begleitung von Flüchtlingen mit traumatischen Erfahrungen*. doi: 10.1007/978-3-662-49561-2

International Crisis Group (ICG). (2017). *CrisisWatch – Tracking Conflict Worldwide, Global Overview, June 2017* [Website]. Abgerufen von <https://www.crisisgroup.org/crisiswatch#overview>

International Organisation for Migration (IOM). (2017). *Migration Flows to Europe, Quarterly Overview June 2017* [PDF]. Abgerufen von <http://migration.iom.int>

Jäckel, Dorothea & Hoffmann, Holger. (2015). Was bringt und hält psychisch erkrankte Menschen in Arbeit? Inklusion durch Supported Employment. In Joachim Storck & Irmgard Plössl (Hrsg.), *Handbuch Arbeit: Wie psychisch kranke Menschen in Arbeit kommen und bleiben* (3. Aufl., S. 58-65). Köln: Psychiatrie Verlag.

- Jörg, Reto, Fritschi, Tobias, Frischknecht, Sanna, Megert, Martina, Zimmermann, Barbara, Widmer, Priska & Lesaj, Marija. (2016). *Potentialabklärung bei Flüchtlingen und VA* [PDF]. Abgerufen von <https://www.sem.admin.ch>
- Keller, Véréna. (2017). *Die nationale Kampagne von AvenirSocial: Eine Ausbildung in Sozialer Arbeit bürgt für Qualität Grundlegendokument* (im Auftrag von AvenirSocial) [PDF]. Abgerufen von [www.sozial-ausgebildet.ch](http://www.sozial-ausgebildet.ch)
- Konle-Seidl, Regina & Bolits, Georg (2016). *Labour Market Integration of Refugees: Strategies and good practices, European Parliament* [PDF]. Abgerufen von [www.europarl.europa.eu](http://www.europarl.europa.eu)
- Lamnek, Siegfried & Krell, Claudia. (2016). *Qualitative Sozialforschung* (6., überarb. Aufl.). Weinheim/Basel: Beltz Verlag.
- Lindenmeyer, Hannes, von Glutz, Barbara, Häusler, Fiona & Kehl, Franz. (2008). *Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen. Studie über erfolgversprechende Faktoren* [PDF]. Abgerufen von <http://www.ejpd.admin.ch>
- Lüthi, Oliver. (2017). Social Impact Bonds im Kanton Bern. In Caritas Schweiz (Hrsg.), *Sozialalmanach 2017 – Recht auf Arbeit* (S. 153-161). Luzern: Caritas-Verlag.
- Marti, Sarah, Sabatella, Filomena, Streuli, Elisa & Studer, Tobias. (2014). „*Man will ja Leute fit machen für das System*“ – *Eine qualitativ-empirische Rekonstruktion des Rollenselbstverständnisses von Job-Coachs in der Schweiz*. Hochschule für Soziale Arbeit der Fachhochschule Nordwestschweiz und Departement für Angewandte Wissenschaften der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften. Abgerufen von <http://www.jobcoaching-forschung.ch>
- Mayring, Philipp. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse – Grundlagen und Techniken* (12., überarb. Aufl.). Weinheim/Basel: Beltz Verlag.
- Mey, Eva & Trommsdorff, Barbara. (2014). *Evaluation Pilotprojekt Supported Employment – Schlussbericht* (zuhanden der Sozialen Einrichtungen und Betriebe der Stadt Zürich) [PDF]. Hochschule Luzern, Soziale Arbeit. Abgerufen von <https://www.supportedemployment-schweiz.ch>

- Mey, Eva & Benz, Fernanda. (2010). *Eingebunden statt aussortiert. Erfahrungen aus der Stadtzürcher Arbeitsintegration*. Edition Sozialpraxis Nr. 6. Zürich: Sozialdepartement der Stadt Zürich.
- Morlok, Michael, Meier, Harald, Oswald, Andrea, Efonayi-Mäder, Denise, Ruedin, Didier, Bader, Dina & Wanner, Philippe. (2015). *Sans-Papiers in der Schweiz 2015* (Schlussbericht zuhanden des Staatssekretariats für Migration) [PDF]. Abgerufen von <https://www.sem.admin.ch>
- Nationale Plattform zu den Sans-Papiers. (2015). *Zehntausende Menschen in der Schweiz ohne Zugang zu Grundrechten – Stellungnahme der nationalen Plattform zu den Sans-Papiers zur Studie Sans-Papiers in der Schweiz* [PDF]. Abgerufen von <http://www.sans-papiers.ch>
- Rüst, Thomas. (2017). Job-Coaching und Eingliederungsmanagement. In: Thomas Geisen & Peter Mösch (Hrsg.), *Praxishandbuch Eingliederungsmanagement*. doi: 10.1007/978-3-658-07462-3
- Rüst, Thomas & Debrunner, Annelies. (2005). *Supported Employment: Modelle unterstützter Beschäftigung bei psychischer Beeinträchtigung*. Zürich: Rüegger.
- Schauvelberger, Daniel. (2013). *Supported Employment – Arbeitsintegration für Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt*. Luzern: Interact Verlag.
- Schellenbauer, Patrik. (2016). *Der Arbeitsmarkt als Schlüssel zur Gesellschaft* [Website]. Abgerufen von [https://www.avenir-suisse.ch/integration\\_arbeitsmarkt/](https://www.avenir-suisse.ch/integration_arbeitsmarkt/)
- Schirilla, Nausikaa. (2016). *Migration und Flucht – Orientierungswissen für die Soziale Arbeit*. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer.
- Schweizerisches Arbeiterhilfswerk Bern (SAH). (n.d. a). *co-opera* [Website]. Abgerufen von <https://www.sah-be.ch/programme/co-opera-profil-a-und-profil-b>
- Schweizerisches Arbeiterhilfswerk Bern (SAH). (n.d. b). *FOKUS Übersicht* [Website]. Abgerufen von <https://www.sah-be.ch/programme/fokus-uebersicht-fachkurse/>

Schweizerisches Arbeiterhilfswerk Bern (SAH). (n.d. c). *Passepartout Übersicht* [Website].  
Abgerufen von <https://www.sah-be.ch/programme/passepartout-uebersicht-programme/>

Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe (SKOS). 2017. *Arbeit statt Sozialhilfe - Vorschläge der SKOS für eine nachhaltige Integration von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen in den Arbeitsmarkt* [PDF]. Abgerufen von <https://www.skos.ch>

Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe (SKOS). 2016. *Berufliche Integration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen* [PDF]. Abgerufen von <https://www.skos.ch>

Schweizerisches Rotes Kreuz (SRK) Kanton Bern. (n.d.). *SESAM: Arbeitsintegration in den Pflegebereich oder in die Hauswirtschaft und die Betreuung* [Website]. Abgerufen von <https://www.srk-bern.ch/de/bildung/sesam-arbeitsintegration/>

Spadarotto, Claudio, Bieberschulte, Maria, Walker, Katharina, Morlok, Michael & Oswald, Maria. (2014). *Erwerbsbeteiligung von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt* (Studie im Auftrag des Bundesamtes für Migration) [PDF]. Abgerufen von <https://www.kek-beratung.ch>

Spadarotto, Claudio. (2015). *Pilotprojekt „Potentiale nutzen – Nachholbildung“ – Zwischenbericht 2015* (Studie im Auftrag des Staatssekretariats für Migration) [PDF]. Abgerufen von <https://www.sem.admin.ch>

Spescha, Marc, Kerland, Antonia, & Bolzli, Peter (2015). *Handbuch zum Migrationsrecht* (3. Aufl.). Zürich: Orell Füssli.

Staatssekretariat für Migration (SEM). (2017a). *Asylstatistik 3. Quartal 2017* [PDF]. Abgerufen von <https://www.sem.admin.ch>

Staatssekretariat für Migration SEM. (2017b). *Asylstatistik Oktober 2017* [Website]. Abgerufen von <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/publiservice/statistik/asylstatistik/archiv/2017/10.html>

Staatssekretariat für Migration (SEM). (2017c). *Sozialhilfe* [Website]. Abgerufen von <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/asyl/sozialhilfesubventionen/sozialhilfe.html>

Staatssekretariat für Migration (SEM). (2017d). *Bessere Integration durch Abschaffung administrativer Auflagen* [Website]. Abgerufen von <https://www.ejpd.admin.ch/ejpd/de/home/aktuell/news/2017/2017-11-150.html>

Staatsekretariat für Migration (SEM). (2016). *Arbeit* [Website]. <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/themen/integration/themen/arbeit.html>

Staatsekretariat für Migration (SEM). (2011). *Humanitäre Tradition* [Website]. Abgerufen von <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/asyl/asyl/humanitaere-tradition.html>

Staatsekretariat für Migration (SEM). (2010). *Schwarzarbeit* [Website]. Abgerufen von <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/themen/arbeit/schwarzarbeit.html>

Stutz, Heidi, Jäggi, Jolanda, Bannwart, Livia, Rudin, Melanie, Bischof, Severin, Guggenbühl, Tanja, Oesch, Thomas & Guggisberg, Jürg. (2016). *Bestandesaufnahme zur Bildungsbeteiligung von spät eingereisten Jugendlichen und jungen Erwachsenen* [PDF]. Abgerufen von <https://www.sem.admin.ch>

Supported Employment Schweiz (SES). (2012). *Europäischer Werkzeugkoffer für Supported Employment* (Überarbeitete und übersetzte Version für die Schweiz) [PDF]. Abgerufen von <https://www.supportedemployment-schweiz.ch>

Technische Fachschule Bern (TFB). (n.d.). *Angebot für anerkannte Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene – Bildung für Bau- und Holzberufe* [PDF]. Abgerufen von <http://www.tfbern.ch>

United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR). (2014). *Arbeitsmarktintegration – Die Sicht der Flüchtlinge und Vorläufig Aufgenommenen in der Schweiz* [PDF]. Abgerufen von <http://www.unhcr.org>

United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR). (2013). *A new Beginning. Refugee Integration in Europe. Outcome of an EU funded project on Refugee Integration Capacity and Evaluation (RICE)* [PDF]. Abgerufen von <http://www.refworld.org>

Viering, Sandra. (2015). *The Effectiveness of Individual Placement and Support for Disability Pensioners in Switzerland* [PDF]. Abgerufen von <http://www.zora.uzh.ch>