

Supported Education in der Schweiz

Hilfe für junge Erwachsene beim Übertritt in
das Berufsleben



Forschungsbericht
Departement Angewandte Psychologie
Klinische Psychologie und Gesundheitspsychologie

Filomena Sabatella, lic.phil.
Agnes von Wyl, Prof. Dr.

Zürich / April 2017

Inhaltsverzeichnis

Danksagung	
Management Summary	
1 Einleitung.....	1
1.1 Ausgangslage.....	1
1.2 Ziele des Forschungsprojekts	1
2 Vorgehensweise.....	2
3 Wichtigste Ergebnisse.....	3
3.1 Quantitative Ergebnisse	3
3.1.1 Anbieter von SEd.....	3
3.1.2 Die Begleitung	4
3.1.3 Junge Erwachsene im SEd	5
3.2 Qualitative Ergebnisse	6
3.2.1 Das SEd-Setting	6
3.2.2 Stigma und Selbststigma.....	7
3.2.3 Junge Erwachsene und ihre Schwierigkeiten	9
3.2.4 Entwicklung der jungen Erwachsenen	10
3.3 Fokusgruppe / Handlungsempfehlungen	11
3.3.1 Transparenz	11
3.3.2 Beratungssetting.....	11
3.3.3 Früherkennung	11
3.3.4 Entwicklungsmöglichkeiten des SEd.....	12
4 Schlussfolgerungen.....	12
4.1 SEd als vielfältiges Angebot.....	12
4.2 Stigmatisierungen mit verheerenden Folgen	12
5 Ausblick.....	13
5.1 Bedeutung für die Praxis	13
5.2 Bedeutung für die Forschung	13
6 Literatur	13

Danksagung

Wir danken allen Personen, welche sich für ein Interview zur Verfügung gestellt und uns ihre Offenheit und ihr Vertrauen im Gespräch entgegengebracht haben und wir danken allen Anbieter von Supported Education die an der Befragung teilgenommen haben. Unser Dank richtet sich ebenfalls an die Biäsch-Stiftung, mit deren finanzieller Unterstützung das Projekt realisiert werden konnte. Weiteren Dank schulden wir Maria Giesinger für Ihre Mitarbeit im Projekt.

Management Summary

Ausgangslage

Supported Education (SEd) bezeichnet die Begleitung von jungen Erwachsenen¹ mit Beeinträchtigungen – in der Regel psychische Krankheiten – während der Lehre im ersten Arbeitsmarkt. Die Begleitung wird durch einen Job Coach durchgeführt. SEd soll den jungen Erwachsenen die nötige Unterstützung zum erfolgreichen Abschluss der Lehre bieten und dadurch eine langfristige Integration in den Arbeitsmarkt ermöglichen. In der Schweiz gibt es zahlreiche Institutionen, die SEd anbieten. Es ist jedoch unklar, wie viele junge Erwachsene dieses Angebot in Anspruch nehmen und nach welchem Beratungsverständnis und welchen Konzepten gearbeitet wird. In der Schweiz wurde SEd bisher von der Forschung wenig beachtet.

Projektziele

Mit der Befragung der Angebote von SEd für psychisch kranke junge Erwachsene in der Schweiz werden folgende Ziele verfolgt:

1. Das Projekt trägt dazu bei, empirisches Wissen zu diesem wichtigen Thema zu generieren und eine Grundlage für weitere Forschung zu schaffen.
2. Die Integration psychisch kranker junger Erwachsener in den Arbeitsmarkt soll durch den Erkenntnisgewinn verbessert werden. Unter anderem soll eine Grundlage für weitere geeignete Präventions- und Unterstützungsmassnahmen geschaffen werden.
3. Zudem sollen Handlungsempfehlungen für die Anbieter basierend auf den empirischen Befunden abgegeben werden.

Vorgehen

In der ersten Phase des Projekts wurden SEd-Anbieter mittels Online-Fragebogen befragt. Der Fragebogen enthielt Fragen zur Anzahl junge Erwachsene die dieses Angebot zurzeit in Anspruch nehmen, zur Gestaltung der Betreuung der und einige Fragen zu Konzepten und Beratungsverständnis.

In der zweiten Phase wurde anhand von qualitativen Interviews die Lebenswelt der jungen Erwachsene im SEd untersucht. Es wurde nicht nur ihre Perspektive berücksichtigt, sondern auch die der Job Coachs und der Arbeitgeber.

In der dritten Phase wurden schliesslich die bisherigen Ergebnisse verdichtet und zur fundierten Abstützung in einer Expertengruppe reflektiert.

Ergebnisse

- Supported Education ist in der Schweiz ein sehr heterogenes Angebot
- Es bestehen gegenüber psychisch Kranke noch immer grosse Vorurteile
- Die jungen Erwachsenen im Supported Education leiden häufig unter Selbststigmatisierung. Sie setzten sich kaum mit diesem Teil ihrer Biografie auseinander
- Transparente Kommunikation gegenüber dem Arbeitgeber ist massgebend, ansonsten wird dies als Vertrauensbruch erlebt
- Erfolgsfaktoren sind vor allem an das Individuum gebunden (Motivation, Beziehung, etc.)

¹ In diesem Bericht sprechen wir von jungen Erwachsene, da die meisten SEd Teilnehmende sich in dieser Altersspanne bewegen. Es sind aber durchaus auch Jugendliche in der Zielgruppe vorzufinden.

1 Einleitung

1.1 Ausgangslage

Die Anzahl der Personen, die eine Invaliden Renten aufgrund psychischer Krankheiten beziehen, hat stärker zugenommen als bei anderen Invaliditätsrisiken. Rund 40 % der Leistungsbeziehenden erhalten eine Rente von der Invalidenversicherung (IV) aufgrund einer psychischen Erkrankung. Insbesondere bei den 18- bis 44-Jährigen dominieren die psychischen Erkrankungen als Invaliditätsursache (Müller & Schüpach, 2016).

Die Vulnerabilität der Jugendlichen und jungen Erwachsenen für psychische Erkrankungen ist nicht erstaunlich. Der Übergang vom Jugend- zum Erwachsenenalter ist eine fordernde und schwierige Zeit. Jugendliche und junge Erwachsene befinden sich in einer sensiblen Phase, die durch Veränderungen und Veränderungsleistungen gekennzeichnet ist. Oft beginnen psychische Erkrankungen im Jugendalter. Hinzu kommt, dass junge Erwachsene mit psychischen Erkrankungen häufig mit Stigmatisierung – insbesondere mit Selbststigmatisierung – zu kämpfen haben (Moses, 2009). Jugendliche Peergruppen zeigen häufig diskriminierendes Verhalten gegenüber psychisch Auffälligen. Nicht selten finden sich junge Erwachsene mit psychischen Erkrankungen in der Arbeitslosigkeit wieder.

In den letzten Jahren ist die berufliche Integration von jungen Erwachsenen mit psychischen Erkrankungen in der Öffentlichkeit breit diskutiert worden. Der Bundesrat hat die Ausbildung und die berufliche Integration dieser Personengruppe als klares Ziel deklariert: *„Die Jugendlichen und jungen Erwachsenen [mit psychischen Erkrankungen] sollen bedarfsorientiert und langfristig beraten und begleitet werden. Dies kann die IV nur in Zusammenarbeit mit den Akteuren des Gesundheitswesens und der schulischen und beruflichen Bildung sowie mit den Arbeitgebenden erreichen“* (Bundesrat, 2015).

In der Schweiz existieren bereits Angebote, die zur Begleitung der Erstausbildung junger Menschen konzipiert wurden. Zum Beispiel wurde vor einigen Jahren SEd als Angebot etabliert. SEd lehnt sich inhaltlich an Supported Employment an und wird in der Schweiz hauptsächlich bei jungen Erwachsenen angewendet, die auf Grund einer psychischen Erkrankung noch keine Ausbildung beenden konnten. Während Supported Employment für psychisch Kranke in der Schweiz bereits breit beforscht wurde (Hoffmann, Jäckel, Glauser, & Kupper, 2012; Nordt et al., 2012), weiss man über SEd eher wenig (Hofmann & Schaub, 2014) Um jedoch gute Arbeitsintegration leisten zu können sowie Präventionsarbeit und Unterstützung für diese Zielgruppe anzubieten, müssen wir wissen, wie die aktuell bestehenden SEd-Angebote konkret arbeiten. Ausserdem braucht eine auf diese Zielgruppe ausgerichtete Unterstützung Wissen darüber, wer die jungen Erwachsenen im SEd eigentlich sind. Wie sehen ihre beruflichen Biografien aus, was stand einer regulären Ausbildung im Weg?

1.2 Ziele des Forschungsprojekts

Die leitende Fragestellung des Forschungsprojekts lautete: Wie viele SEd-Angebote gibt es in der Schweiz und wie verstehen und gestalten die Anbieter SEd?

Das vorliegende Projekt verfolgt mit der Beantwortung der Forschungsfragen folgende weiterführende Ziele:

1. In der Schweiz wurde SEd von der Forschung kaum beachtet. Das Projekt trägt dazu bei, weiteres empirisches Wissen zu diesem wichtigen Thema zu generieren und eine Grundlage für weitere Forschung (z. B. Evaluation von SEd) zu schaffen.
2. Die Integration psychisch kranker junger Erwachsener in den Arbeitsmarkt soll durch den Erkenntnisgewinn verbessert werden. Unter anderem soll eine Grundlage für weitere geeignete Präventions- und Unterstützungsmassnahmen geschaffen werden.
3. Erarbeitung von Handlungsempfehlungen basierend auf den empirischen Befunden für die Anbieter von SEd, Arbeitgeber, Schulen, Berufsberater, Schulpsychologen und die Politik.

2 Vorgehensweise

Das Projekt gliederte sich in drei Phasen:

Phase 1: Schweizweite Erhebung des Istzustandes der SEd-Angebote

Verschiedene Aspekte der Implementierung von SEd in der Schweiz wurden möglichst umfassend erhoben, z.B. wurde gefragt:

- Gibt es ein spezifisches Beratungskonzept?
- Wie definieren Anbieter von SEd die Zielvorstellungen des Angebots?
- Wurde das Supported-Employment-Konzept auf SEd angewandt und wie weit wurde es angepasst?
- Sind Qualitätssicherungsmassnahmen vorhanden?
- Anzahl Jugendliche und junge Erwachsene in den SEd-Angeboten?

Die Erhebung hatte zum Ziel, den aktuellen Istzustand in der Schweiz bzgl. Umsetzung von SEd zu erfassen.

Stichprobe und Methode

Der Fragebogen wurde in Zusammenarbeit mit Fachpersonen aus der Praxis entwickelt, um die Qualität und Relevanz der gestellten Fragen sicherzustellen. Er wurde auf Deutsch erstellt und ins Französische übersetzt. Auf eine Erhebung im Tessin wurde verzichtet, da sich zeigte, dass im Tessin kein eigentliches SEd vorhanden ist. Um ein möglichst ökonomisches Vorgehen zu gewährleisten, haben wir uns für eine Online-Befragung entschieden.

Es wurden 101 Institutionen der französischsprachigen und deutschsprachigen Schweiz, die auf ihrer Homepage angaben, SEd anzubieten, via Email angeschrieben. Davon haben wir neun ausgeschlossen (SEd läuft noch nicht, straffällige Jugendliche, noch sehr junges Angebot, keine Erfahrung). 59 Institutionen füllten den Fragebogen vollständig aus (Rücklaufquote: 64 %).

Phase 2: Exploration der jugendlichen Lebenswelt (qualitative Befragung)

Aufbauend auf den ersten Ergebnissen der Online-Befragung wurden Fragen für einen Leitfaden für die halbstrukturierten Interviews erarbeitet. Die Fragen zielten darauf ab, verschiedene Aspekte besser zu verstehen: Wie sieht das Setting des SEd aus, welche Schwierigkeiten haben junge Erwachsene im SEd, wie sehen ihre beruflichen Biografien aus, ist Stigmatisierung / Selbststigmatisierung vorhanden? Die Qualität der Interviews wurde sichergestellt durch eine möglichst kleine Anzahl Interviewerinnen (zwei Interviewerinnen) und einen regelmässigen Austausch zwischen diesen. Die Interviews dauerten ca. eine Stunde, wurden auf Tonträger aufgezeichnet, und anschliessend anonymisiert und in Standardorthografie transkribiert. Füllwörter, parasprachliche und prosodische Merkmale wurden dabei weggelassen (Gläser & Laudel, 2010). Anschliessend wurden sie inhaltsanalytisch (Mayring & Fenzl, 2014) ausgewertet.

Stichprobe

Es wurden insgesamt 17 qualitative Interviews in der französischen und in der deutschen Schweiz durchgeführt. Die Stichprobe setzt sich aus fünf jungen Erwachsenen in SEd-Angeboten, sechs Job Coaches und vier Arbeitgeber zusammen. Im Tessin wurden zwei Personen befragt: ein Case Manager aus der Case-Management-Berufsbildung und jemand aus einer privaten Stiftung, die im Supported Employment tätig ist und gerade ein Pilotprojekt für junge Erwachsene, die aus dem Arbeitsmarkt gefallen sind, durchführt. Die Aufteilung nach Sprachregion ist der Tabelle 1 zu entnehmen.

	Deutschschweiz	Romandie	Tessin
Jugendliche	2	3	
Job Coaches	4	2	
Arbeitgeber	4		
Case Manager			1
Geschäftsführerin Stiftung			1

Tabelle 1: Unterteilung der Probanden nach Sprachregion

Phase 3: Reflektion der Ergebnisse und Erarbeitung von Handlungsempfehlungen

In der dritten Phase wurden die bisherigen Ergebnisse verdichtet und zur fundierten Abstützung in einer Expertengruppe reflektiert. Mit Hilfe der anschliessenden Analyse fand eine Kontextualisierung der Ergebnisse statt und es wurden Handlungsempfehlungen für die Praxis erarbeitet.

Stichprobe und Methode

Die Expertengruppe setzte sich aus relevanten Akteuren des SEd-Bereichs zusammen: ein Job Coach aus dem SEd, ein IV Mitarbeiter, ein erfahrener Forscher aus dem Arbeitsintegrationsbereich, eine Psychotherapeutin und Leiterin eines Motivationssemesters und ein Vorstandsmitglied von compasso.

Die Fragen für den Diskussionsleitfaden wurden anhand der erhobenen Daten generiert. Als Input wurden die bisherigen Ergebnisse der Gruppe präsentiert und anschliessend diskutiert. Die Diskussion wurde videoaufgezeichnet und danach transkribiert und inhaltsanalytisch ausgewertet.

3 Wichtigste Ergebnisse

Im Rahmen dieses Forschungsberichts werden nur die wichtigsten Ergebnisse präsentiert.

3.1 Quantitative Ergebnisse

Die quantitative Erhebung sollte dazu dienen, die Implementierung von SEd in der Schweiz besser zu erfassen. Die Daten werden deskriptiv zur Veranschaulichung dargestellt.

3.1.1 Anbieter von SEd

Der Fragebogen wurde von 59 Anbietern von SEd ausgefüllt: 53 aus der deutschsprachigen Schweiz und sechs aus der französischsprachigen Schweiz. Die Mehrheit der Angebote (86 %) ist in den letzten zehn Jahren entstanden. Dies bestätigt die Neuartigkeit des Angebots für die Schweiz. Die Anzahl der betreuten jungen Erwachsenen variiert von einem bis hin zu 121 jungen Erwachsenen. Der Median liegt jedoch bei fünf jungen Erwachsenen. Die Teamgrösse variiert ebenfalls sehr stark, der Median liegt hier bei drei Personen. Die verfügbaren Stellenprozente sind im Schnitt bei 180 %. Die fachliche Zusammensetzung dieser Teams ist der Abbildung 1 zu entnehmen.

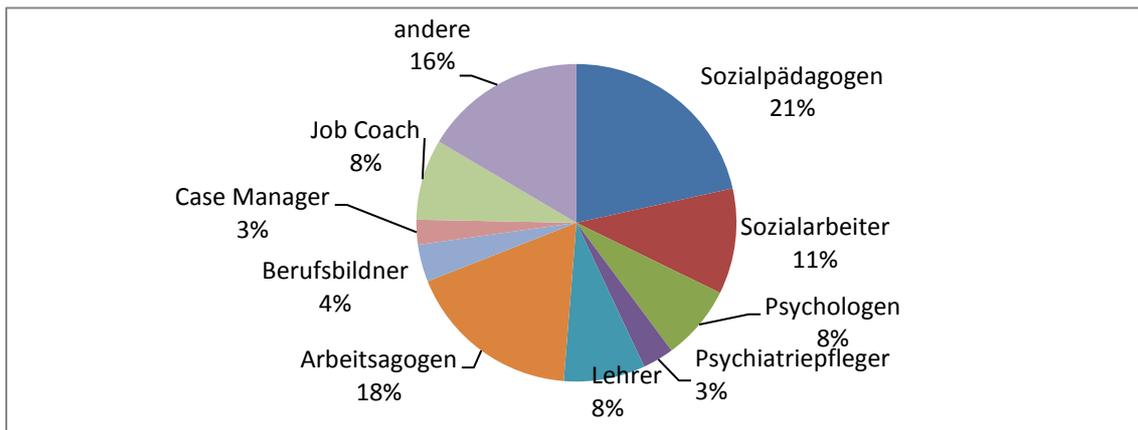


Abbildung 1: Fachliche Zusammensetzung der Teams in SEd-Angebote

83 % der befragten Angebote gaben an, mit einem Konzept zu arbeiten. 57.5 % der Angebote gaben an, Supported Employment als Grundlage zu haben, 38.5 % arbeiten mit einem eigenen Beratungskonzept und die restlichen 4% hatten entweder ein anders Konzept oder kannten das Konzept der Institution nicht. Bei der grossen Mehrheit (88 %) sind Qualitätssicherungsmassnahmen vorhanden.

3.1.2 Die Begleitung

In einem nächsten Fragenkomplex wollten wir wissen, ab welchem Zeitpunkt der beruflichen Ausbildung SEd einsetzte. 27 % der befragten Anbieter gaben an, die Begleitung bereits vor der Lehre zu beginnen. Eher wenige gaben an, die Begleitung bei Lehrantritt zu beginnen (17 %) und noch weniger während der Lehre (8.5 %). Die übrigen 47.5 % beginnen die Begleitung zu unterschiedlichen Zeitpunkten.

Die Begleitung dauert im Schnitt 24 Monate. Sie endet nur bei 8 % der Befragten mit dem Lehrabschluss. 27 % gaben an, die jungen Erwachsenen nach Lehrabschluss weiter zu begleiten, 65 % machen dies zumindest teilweise.

Die Intensität der Betreuung variiert sehr stark. Sie geht von einer Stunde pro Woche bis hin zu 42 Stunden pro Woche, wobei wir hier davon ausgehen, dass es sich um Angebote handelt die jungen Erwachsenen auch eine Wohnmöglichkeit bieten. Der Median liegt bei zwei Stunden pro Woche. Alle Befragten geben an, dass sich die Intensität der Betreuung im Verlauf des SEd ändert. Gründe hierfür wurden kategorisiert und in Abbildung 2 veranschaulicht.

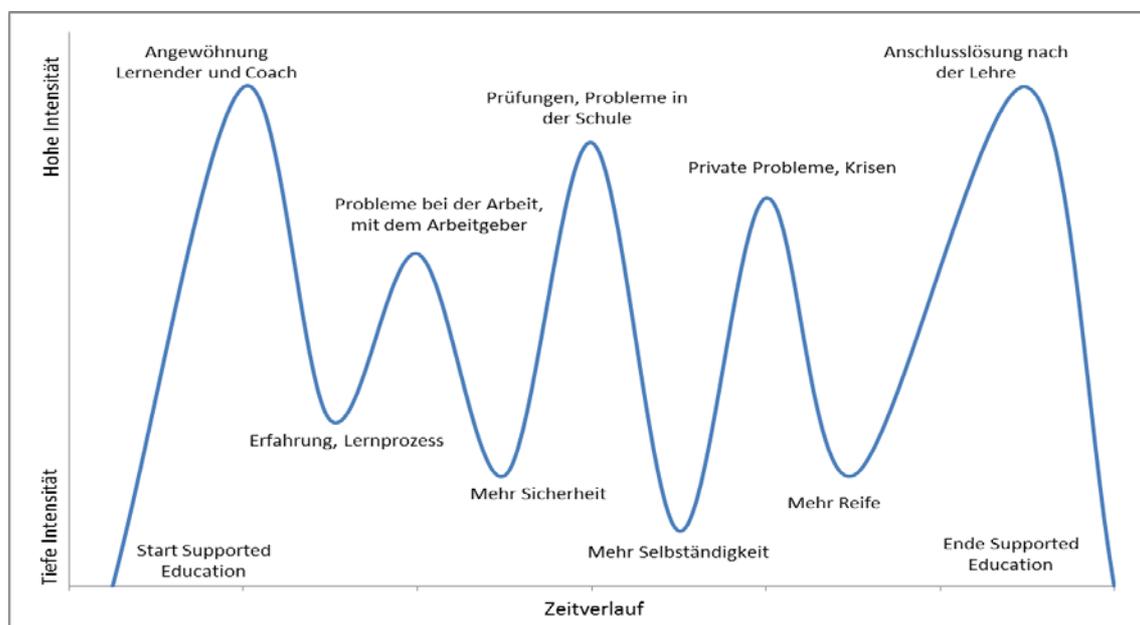


Abbildung 2: Variation in der Intensität der Betreuung

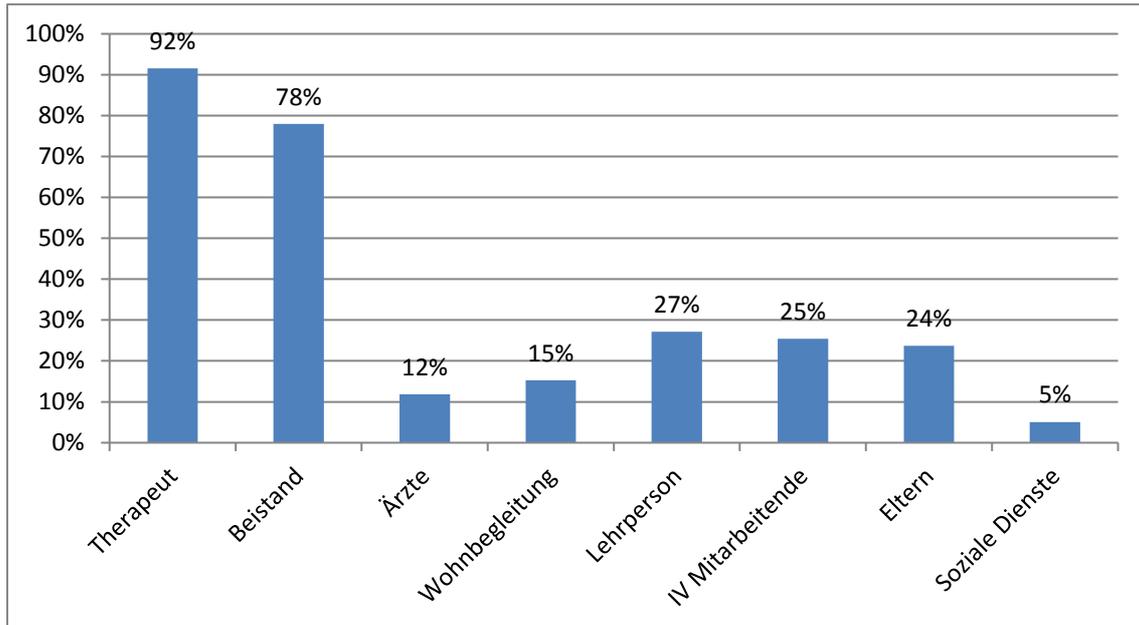


Abbildung 3: Zusammenarbeit mit anderen

Der Kontakt zum Arbeitgeber ist weniger intensiv und wird mit durchschnittlich einer Stunde pro Woche angegeben. Zusätzlich arbeiten die Befragten noch mit anderen Fachpersonen zusammen, wie aus der Abbildung 3 ersichtlich ist. Obwohl die IV 2/3 der Mandate finanziert, nennen nur 25 % die IV als Kooperationspartner.

Als Ziel des SEd sehen praktisch alle (98 %) die Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Als weitere wichtige Ziele (Mehrfachnennungen möglich) wurden der Abschluss einer Ausbildung (88 %) und die soziale Integration der Jugendlichen (49 %) genannt. Nur wenige benennen die Integration in den zweiten Arbeitsmarkt als wichtiges Ziel (16 %). 93 % der Befragten schätzen die Ausbildung als hilfreich ein für die jungen Erwachsenen, um mit der Belastung besser umzugehen.

3.1.3 Junge Erwachsene im SEd

Verschiedene Fragen bezogen sich auf die Lebensumstände der jungen Erwachsenen. Oft (40 %) beginnen die jungen Erwachsenen eine Lehre im SEd vor dem 18. Lebensjahr. Die Spannweite des Alters variiert sehr stark. Fragt man nach den jüngsten Teilnehmern, geben Anbieter von SEd an, auch 13-jährige zu betreuen, wobei man hier nicht von Lernenden ausgehen kann. Der Altersdurchschnitt liegt bei den jüngsten bei 16 Jahren. Fragt man nach den ältesten Teilnehmern, befindet sich der Durchschnitt bei 27 Jahren. Es wurde gezielt auf die Frage nach dem Durchschnittsalter verzichtet, da wir die Spannweite abbilden wollten der jungen Erwachsene im SEd. 90 % der jungen Erwachsenen wohnen zu Hause. Es werden aber auch alternative Wohnformen angegeben, wie zum Beispiel betreutes Wohnen (63 %) oder konventionelle Wohnformen wie Wohngemeinschaften (19 %) oder eigene Wohnung (60 %). Wenn man sich anschaut, wie die Jugendlichen zu den SEd-Angeboten kommen, wird ersichtlich, dass alle Befragten die IV als Zuweiser genannt haben. Als weitere mögliche Zuweiser wurden das Sozialamt (40 %), der Therapeut (7 %) oder andere Stellen (8 %) genannt. Gefragt nach dem Träger der Lohnkosten wurden die IV (80 %) und der Lehrbetrieb (78 %) fast gleich häufig genannt. Andere Kostenträger können das Sozialamt (20 %) oder andere nicht näher definierte Instanzen (15 %) sein. Bei den Kosten für das eigentliche SEd, also die Arbeit der Job Coaches, sieht es anders aus. Hier wurde der Lehrbetrieb nur äusserst selten als finanzierende Instanz (5 %) angegeben. Hingegen wurde die IV immer als Kostenträgerin genannt und in manchen Fällen scheint das Sozialamt (30 %) mindestens ein Teil der Kosten für das SEd zu übernehmen.

In welchen Branchen die jungen Erwachsenen hauptsächlich tätig sind, ist in Abbildung 4 ersichtlich.

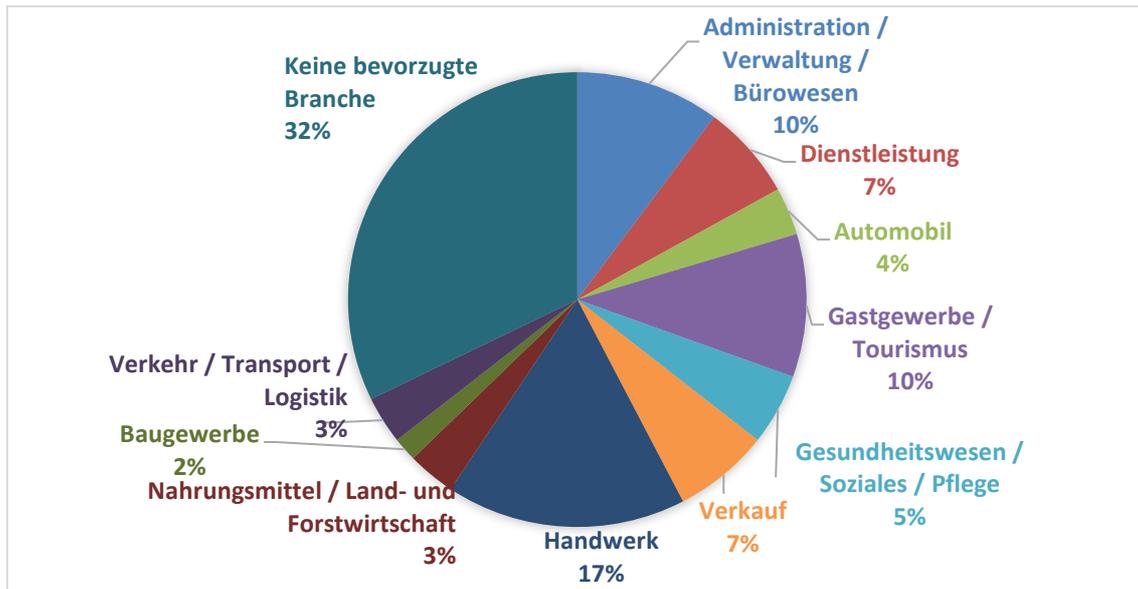


Abbildung 4: Branchen in denen junge Erwachsene im SEd zu finden sind

3.2 Qualitative Ergebnisse

In den qualitativen Interviews wurde die aktuelle Lebenswelt der jungen Erwachsenen aus unterschiedlichen Perspektiven und deren bisherige (vor allem berufliche) Biographie erfasst. Zusätzlich wollten wir besser verstehen, wie die Job Coaches konkret arbeiten. Wir haben die Interviews in folgende fünf Themengebiete zusammengefasst: Inhalte und Gestaltung des Settings des SEd., Stigma und Selbststigma, Schwierigkeiten der jungen Erwachsenen sowie Entwicklung der jungen Erwachsenen.

3.2.1 Das SEd-Setting

Beim Setting des SEd haben die beteiligten verschiedene, sich ergänzende Rollen und Aufgaben, sowie Wünsche und Bedürfnisse.

Job Coaches

Von allen Seiten wurde betont, dass Job Coaches eine enorme Unterstützung in diesem Setting leisten. Sie treffen die jungen Erwachsene in der Regel einmal die Woche, wobei das stark variieren kann. Ob diese Zeit für die jungen Erwachsenen Arbeitszeit ist oder nicht, wird unterschiedlich gehandhabt. Häufig besuchen die Job Coaches die jungen Erwachsenen am Arbeitsplatz. Sie koordinieren viel und organisieren auch externe Unterstützung, wenn sie eine Aufgabe nicht selbst übernehmen können, weil sie zu fachspezifisch ist. Job Coaches wurden als Übersetzer für die Arbeitgeber bezeichnet: sie übersetzen eine Diagnose oder eine Situation in «Arbeitsfähigkeit»: Ausmass, Bereichsspezifität, etc.

Job Coaches sind meist sofort zur Stelle, wenn eine Krise ansteht. In den Interviews bezeichneten sie sich auch selber als «Feuerlöscher», und dass sie mit viel persönlichem Engagement dabei seien. Auch die Motivation kommt meistens aus sehr persönlichen Gründen, z. B. weil sie gerne mit jungen Erwachsenen arbeiten. Die meisten Job Coaches berichteten, dass die jungen Erwachsenen auch ihre Handy-Nummer haben. Sie würden sich aber durchgehend an die gesetzten Grenzen halten und sich nie zu unangemessenen Zeiten bei den Job Coaches melden.

Die interviewten Job Coachs erklärten, dass sie zu sehr unterschiedlichen Zeitpunkten zugezogen würden, wie bereits in den quantitativen Daten dargestellt. Dies könne bei der Lehrstellensuche sein oder wenn die jungen Erwachsenen schon in der Lehre sind. Auf welchem Arbeitsmarkt die Lehre stattfindet, ist unterschiedlich; einige berichteten, es müsse strikt im ersten Arbeitsmarkt sein, bei anderen ist es auch im geschützten Rahmen möglich bis hin zu Mischformen, wo die ersten Jahre im geschützten Bereich absolviert werden und dann die Lehre im ersten Arbeitsmarkt abgeschlossen wird. Die meisten der interviewten Job Coaches verfügen über ein Netzwerk von Arbeitgebern, sie betonten aber auch, dass es ein grosser Bestandteil ihrer Arbeit sei, neue zu akquirieren. Häufig gehe die Betreuung nach der Lehre weiter, zum Teil als unbezahlte Arbeit der Job Coachs. Steige der Aufwand jedoch zu sehr an, würden weitere Gelder bei der IV beantragt.

Angesprochen auf die Transparenz gegenüber den Arbeitgebern bezüglich der Beeinträchtigung der jungen Erwachsenen, zeigte sich eine gewisse Varianz. Bei einigen ist dies Bedingung um die Begleitung der jungen Erwachsene überhaupt zu übernehmen, bei anderen wird in Absprache mit den jungen Erwachsenen ausgemacht, wieviel dem Arbeitgeber gesagt werden soll. Die meisten Job Coachs würden sich zwar absolute Transparenz wünschen, jedoch seien die jungen Erwachsene nicht immer dazu bereit oder man möchte den anstehenden Vertragsabschluss nicht riskieren, weil nicht alle Arbeitgeber offen und unvoreingenommen gegenüber psychisch Kranken seien. Fragt man die Arbeitgeber nach der Transparenz betonen sie, dass das Setting in jedem Fall transparent sein müsse, ansonsten wird dies als Vertrauensbruch interpretiert.

«Die Katze im Sack geht gar nicht» (Interview Arbeitgeber 4).

Obwohl oft die IV Auftraggeber ist, wurde die Beziehung zur IV als ausgesprochen formal beschrieben. Von Seite der IV würden eher Berichte verlangt und weniger eine eigentliche Zusammenarbeit gesucht. Job Coachs greifen aber auf die IV zurück, wenn weitere Gelder gesprochen werden sollten.

Arbeitgeber

Einige Arbeitgeber berichteten von firmeninternen Job Coachs. Häufig übernehmen ehemalige Berufsbildner diese Rolle. Die Arbeitgeber sprachen dann vom teilgeschützten Rahmen. Diese internen Job Coachs würden anhand ihrer Motivation und Sensibilität gegenüber der Thematik ausgesucht. Die Verträge mit den Berufslernenden werden unterschiedlich gehandhabt. Teilweise laufen sie über eine Coaching-Firma, teilweise sind die Lernenden direkt beim Unternehmen angestellt. Interne Job Coachs sind vor allem in grösseren Unternehmen zu finden, wo bereits Ressourcen da sind für psychisch belastete Mitarbeiter, z. B. in Form von Care Management oder Mitarbeiterberatung.

Zu Lehrabbrüchen komme es vor allem dann, wenn die Beeinträchtigung stärker ist als vermutet. Die subjektiv eingeschätzte Quote scheint jedoch nicht höher zu sein als bei regulären Lernenden.

3.2.2 Stigma und Selbststigma

Stigma

Die befragten Arbeitgeber, die alle Lernende im SEd aufgenommen haben, gaben an, psychische Erkrankungen bereits aus dem privaten Umfeld zu kennen. Dies scheint die Bereitschaft, sich auf das Risiko, einen Berufslernenden mit psychischer Krankheit einzustellen, zu erhöhen. Sie sagten auch, dass jüngere Mitarbeitende offener gegenüber dem Thema psychische Erkrankungen seien, wohingegen bei älteren Mitarbeitenden mehr Hemmungen bestehen. Sie betonten, dass wenn die Rahmenbedingungen stimmen würden und die jungen Erwachsene extern gut betreut werden, SEd gegenüber nicht abgeneigt zu sein. Die Auseinandersetzung mit dem Thema psychische Erkrankungen wurde als bereichernd für das ganze Unternehmen angesehen, aber auch als möglicher Hebel, um weitere Themen im Bereich psychische Erkrankungen ansprechen zu können, die nicht nur das Jugendalter betreffen (z. B. Burnout). Erfahrungen, die die befragten Arbeitgeber im Rahmen des SEd sammelten, könnten auf andere Bereiche übertragen werden

(z.B. Reintegration von erwachsenen Mitarbeitern). Obwohl einige der befragten Arbeitgeber auch negative Erfahrungen gemacht hatten, zeigten sie sich offen dafür, Lernende mit psychischen Problemen wieder anzustellen.

„Nein, das [die Erfahrung mit einem psychisch kranken Jugendlichen] hat mich nicht negativ beeinflusst, überhaupt nicht. Also das Einzige, wo ich wirklich negativ empfunden habe, dass man es nicht kommuniziert hat“ (Interview Arbeitgeber 2).

Sehr kritisch äusserten sich die befragten Arbeitgeber über Fälle, in denen nicht offen und transparent über die Krankheit informiert wurde. Wenn ihnen belastete junge Erwachsene «untergejubelt» würden, seien sie in Krisensituationen vor den Kopf gestossen. Wenn sie jedoch Bescheid wissen, können sie sich in Zusammenarbeit mit dem Job Coach Strategien zurechtlegen, wie mit der Krisensituation umzugehen.

Die Job Coaches ihrerseits unterstrichen, dass sie offen über die Diagnose mit dem Arbeitgeber kommunizieren – wenn es als wichtig erachtet werde. Es komme jedoch durchaus vor, dass psychische Diagnosen auch verschwiegen werden müssten. Selten kann es vorkommen, dass Job Coaches ihre Funktion gegenüber dem Arbeitgeber bagatellisieren, jedoch nur dann wenn es als notwendig eingeschätzt wird. Dies werde insbesondere dann gemacht, wenn man das Gefühl habe, mehr Transparenz könnte das Arbeitsverhältnis des jungen Erwachsenen kompromittieren.

„Und grundsätzlich fahren wir so die Idee, dass wenn es wichtig ist, also, wenn ich einen Borderliner verkaufe, quasi, dass der Betrieb auch weiss, was er bekommt. Und wenn es aber psychische Behinderungen sind, bei denen ich sagen muss, da steht jetzt eine andere Behinderung im Vordergrund, die der Betrieb wissen muss, dann entscheide ich mich schon, dass ich unter Umständen dem Betrieb von der psychischen Beeinträchtigung noch nichts sage“. (Interview Job Coach 4).

Auf die Eltern angesprochen, geben Job Coaches häufig an, dass Eltern oft wenig Verständnis haben für die Krankheit ihrer Kinder oder sich zum Teil auch dafür schämen würden. Auch hier wird ein Prozess durchgemacht, in dem Eltern mehr über die Krankheit und die beteiligten Institutionen lernen müssen.

„Wir sind doch alle normal, wieso ist das Kind nicht so?“ (Interview Job Coach 3).

Die Arbeitgeber stufen psychisch Kranke sehr oft als instabil ein: Kognitiv Schwache werden bevorzugt, da diese als zuverlässiger wahrgenommen werden. Die Krankheit wird selten vorbeugend mit dem jungen Erwachsenen diskutiert, sondern wird erst zum Thema, wenn der Betreuungsaufwand steigt.

Selbststigma

Die jungen Erwachsenen erzählten, oft die Erfahrung gemacht zu haben, dass Ihnen nicht zuge-
traut wurde, gewisse Aufgaben erfüllen zu können. Es sei einfacher, über körperliche Krankheiten zu sprechen als über psychische. Wenn sie zusätzlich zur psychischen Erkrankung eine körperliche Erkrankung haben, würde diese in den Vordergrund gestellt und über diese offen kommuniziert. Gehen junge Erwachsene offen mit ihrer Krankheit um, steckt oft die Erfahrung dahinter, dass die Krankheit über einen längeren Zeitraum nur schlecht versteckt werden und somit wird ein offener Umgang damit als gewinnbringender angesehen.

„Im ersten Betrieb habe ich meine Depressionen verschwiegen, weil ich Angst gehabt habe, dadurch meine Lehrstelle wieder zu verlieren dort und habe dann auch den Klinikaufenthalt und etc. habe ich verschwiegen. Und beim zweiten Mal habe ich gedacht, nein da mache ich es jetzt von Anfang anders, da sage ich, informiere sie, dass die auch wissen, falls ich mal so eine Krise habe, wie das sie damit umgehen sollen und zu dieser Krise ist es dann auch im dritten Semester gekommen“ (Interview junger Erwachsener 1).

Oft gaben die jungen Erwachsenen an, sich um die Meinung der anderen nicht zu kümmern. Trotzdem, so sagten sie, möchten sie nicht über ihre Krankheit sprechen, weil viele Erklärungen und Geschichten notwendig wären. Sie möchten auch nicht unbedingt erzählen, dass sie bei der IV sind, weil damit gewisse Assoziationen und Bilder geweckt würden. Das Gefühl, anders zu sein, begleitet sie.

3.2.3 Junge Erwachsene und ihre Schwierigkeiten

Persönliche Schwierigkeiten

Die Job Coaches erwähnten, dass die jungen Erwachsenen im SEd zu Beginn häufig unter mangelndem Selbstbewusstsein und Selbstwert leiden. Sie hätten viele Misserfolge erlebt und vielfach werde ihnen gesagt, dass sie nichts können. Diese Erfahrungen erschweren den Aufbau des Selbstwertgefühls, für die jungen Erwachsenen und für die betreuenden Personen. Die jungen Erwachsenen kommen häufig aus einem schwierigen familiären Umfeld und erfuhren wenig bis gar keine soziale Unterstützung. Die Schulzeit ist mit schlechten Erfahrungen verbunden und bei der Lehrstellensuche haben sie oft vorgängig mehrere Absagen erhalten.

« Si, socialement, je sais pas, chez la famille ou dans le foyer, ça se passe mal, obligatoirement, soit en formation, soit à l'école, ça se passe super mal » (Interview junger Erwachsener 3).

Die jungen Erwachsenen selbst sagten, sie hätten sich bereits vor Lehrbeginn mehr Unterstützung gewünscht, bereits während der Schule. Befragt nach Möglichkeiten der Behandlung ihrer psychischen Belastung, hatten die jungen Erwachsenen nur eine schwammige Vorstellung davon, was mit ihnen gemacht wurde und vielfach mussten sie lange auf eine Behandlung warten. Sie berichten häufig unter komorbide Störungen zu leiden.

Die Job Coaches und die junge Erwachsene geben an, dass Rückfälle nach der Behandlung häufig dadurch zu stande kommen, dass die Medikamente abgesetzt werden möchten um ohne weitemachen zu können.

Berufliche Schwierigkeiten

Werden Arbeitgeber nach Schwierigkeiten mit psychisch belasteten jungen Erwachsenen gefragt, gaben diese an, dass Berufslernende im SEd mehr Betreuungsaufwand brauchen als andere. Sie seien schnell überfordert und die Arbeitsbedingungen müssten dementsprechend angepasst werden. Die Arbeitgeber selber tendieren dazu, die Verantwortung für gewisse Aufgaben dem Job Coach auszulagern, was beim jungen Erwachsenen ebenfalls zu Unsicherheit führen kann. Die jungen Erwachsene werden von den Arbeitgebern als unzuverlässig beschrieben. Dadurch und durch die vielen Absenzen, werde oft das ganze Team in Mitleidenschaft gezogen. Häufig unterschätzen Arbeitgeber die Situation und holen sich viel zu spät die Hilfe der Job Coaches.

« Also das ist vor allem das Mühsame oder? Also wenn er irgendwo verplant ist, also, wenn man irgendwo gedacht hat, das das da könnte er machen und ist nicht hier und nachher; das ist der Mehraufwand, oder? » (Interview Arbeitgeber 2).

Zusammenfassend muss man sagen, dass diese jungen Erwachsenen häufig viele Ansprechpersonen mitbringen (Abbildung 5), was für die Arbeitgeber sehr anspruchsvoll ist. Zu Problemen kann es kommen, wenn nicht transparent über die Krankheit kommuniziert wird.

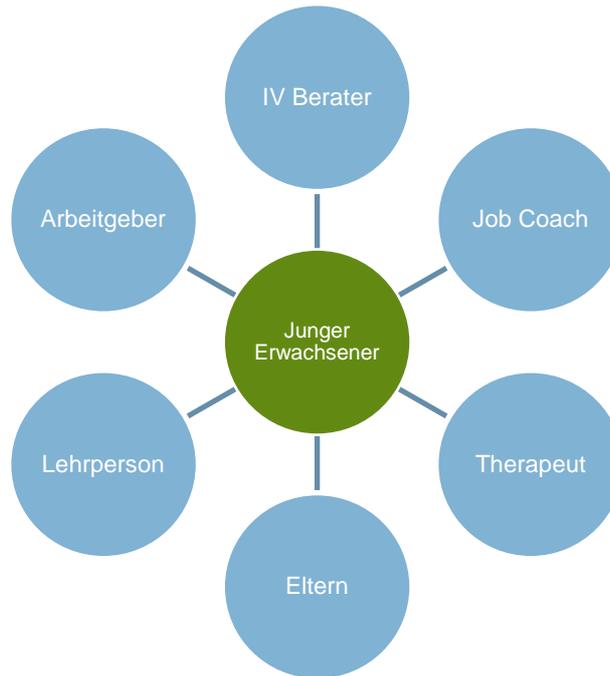


Abbildung 5: Betreuungsnetz eines jungen Erwachsenen im SED

3.2.4 Entwicklung der jungen Erwachsenen

Berufsbiographien

Die erzählten Biographien der jungen Erwachsenen im SED waren erstaunlich ähnlich. Alle berichteten von mehreren Abbruchserfahrungen, sei es in der Schule oder in der Lehre. Diese sind häufig durch die schlechte Passung zwischen ihren tatsächlichen Möglichkeiten und ihren Wünschen bedingt. Oft war auch eine Lehrstelle grad offen, eine Möglichkeit hat sich grad ergeben und wurde wahrgenommen. Alle interviewten jungen Erwachsenen haben bereits einen Klinikaufenthalt erlebt oder waren bereits beim Psychiater oder Psychologen in Behandlung; zum Zeitpunkt der Interviews ging jedoch keiner mehr regelmässig in die Therapie.

Auch berichteten alle, dass sie keine Vorstellung davon haben, wie sie zur IV-Rente gekommen sind.

«Was ist noch recht spannend, ich weiss nicht genau, wie das [die IV Rente] zustande gekommen ist. Wahrscheinlich haben die [IV] einfach halt Wind bekommen von der Situation und ja dann habe ich die IV Rente bekommen» (Interview junger Erwachsener 2).

Erfolgsfaktoren

Die subjektiv definierten Erfolgsfaktoren wurden von allen interviewten Parteien als sehr individuell eingeschätzt. Von den jungen Erwachsenen und von den Job Coaches wurde häufig der Einsatz der Betreuungspersonen oder die Beziehung zum Berufsbildner oder zum Job Coach genannt. Die Job Coaches und die Arbeitgeber sahen als wichtige Faktoren den Willen und die intrinsische Motivation der jungen Erwachsenen, es wirklich zu wollen und die Bereitschaft, an den Problemen arbeiten zu wollen. Von den Job Coaches wurde die Übernahme der Verantwortung über das eigene Leben als entscheidender Schritt gesehen.

Die jungen Erwachsenen selbst sahen das Erleben von Erfolgserlebnissen als wichtig an. Dadurch könne eine positive Spirale in Gang gesetzt werden, die zur Steigerung des Selbstwerts führe.

«... sicher die ersten Erfolgserlebnisse, die ich schon länger nicht mehr gehabt habe und so mich selber als Versager angeschaut habe. Und dann als die ersten Erfolgserlebnisse gekommen sind, ist auch die Motivation gekommen, um noch mehr Erfolgserlebnisse zu erleben. Und das hat mir

nachher immer mehr Motivation gegeben, und das ist wie so eine positive Spirale gewesen» (Interview junger Erwachsener 2).

3.3 Fokusgruppe / Handlungsempfehlungen

Im Rahmen der Fokusgruppe wurden die Ergebnisse der Studien mit Experten und Expertinnen des untersuchten Forschungsfeldes reflektiert. Ziel war es, gemeinsam Handlungsempfehlungen zu erarbeiten. Die Diskussion lässt sich mit den Themen *Transparenz, Beratungssetting, Früherkennung* und *Entwicklungsmöglichkeiten des SEd* zusammenfassen.

3.3.1 Transparenz

Transparenz gegenüber den Arbeitgebern wurde von der Fokusgruppe als sehr wichtig eingeschätzt. Dabei steht nicht die Diagnose im Vordergrund; die meisten Arbeitgeber seien auch nicht geschult, damit umzugehen. Sie sollten aber darüber informiert werden, was der junge Erwachsene kann und was nicht. Durch transparente Kommunikation könne durch den Job Coach von Anfang an gewissen Grenzen abgesteckt werden. Dem Arbeitgeber müsse dadurch klar werden, was er verlangen kann und was nicht. Wenn man bezüglich den Fähigkeiten nicht transparent sei, sei die Arbeitsbeziehung zum Scheitern verurteilt. Da die jungen Erwachsenen im besten Fall mehrere Jahre beim selben Arbeitgeber seien, sei die Wahrscheinlichkeit einer Krise während dieser Zeit hoch. Werden die Arbeitgeber erst in der Krisensituation informiert, werde dies verständlicherweise als Vertrauensmissbrauch verstanden.

Fazit: Transparenz gegenüber dem Arbeitgeber Bedingung von SEd

3.3.2 Beratungssetting

Die Fokusgruppe war sich einig, dass das Setting zu Beginn definiert werden sollte. Das bedeute, dass alle involvierten Parteien zusammensitzen, um sich kennen zu lernen. Dies ist zwar ein Mehraufwand, der aber ein Vertrauensverhältnis schafft. In diesem Rahmen sollten auch Spielregeln aufgestellt werden, und zwar nicht nur für den jungen Erwachsenen, sondern für alle Beteiligten, z. B. was macht man, wenn Probleme auftauchen. Die Arbeitgeber sollten ihre Teams auch adäquat informieren. Von den Experten wurde die Rolle der Arbeitskollegen als wichtig eingeschätzt, da sie ja dann tatsächlich auch mit den jungen Erwachsenen arbeiten. Durch adäquate Information schafft man einerseits Verständnis, andererseits wird auch das Gefühl der Unterstützung vermittelt. Die Teamkollegen sollten dazu ermuntert werden schwierige Situationen anzusprechen

Die Fokusgruppe betonte weiter, dass bei der Begleitung jemand den Lead übernehmen müsse. Es sollte nicht dem Arbeitgeber überlassen werden, sich dann zu melden, wenn Probleme entstehen, da sich diese entweder gar nicht oder zu spät melden. Führend in diesem Setting sollte ein Profi sein, d. h. der Job Coach. Als ideal wird eine Begleitung von Anfang der Lehre bis hin zum Lehrabschluss erachtet, bei Bedarf auch beim Übertritt in den Arbeitsmarkt nach Lehrabschluss.

Fazit: Setting und Spielregeln zu Beginn definieren

3.3.3 Früherkennung

In der Fokusgruppe sprachen wir auch das Thema Früherkennung psychischer Probleme an. Einig waren sich die Experten, dass durch die Heterogenität der Klienten Früherkennung erschwert ist. Als sinnvolle Früherkennung wird eine vertiefte Analyse der Situation erachtet: Was wurde bisher gemacht, wieso ist es gescheitert? Diese Analyse sollte möglichst früh gemacht werden, um somit die Erfolgschancen zu erhöhen und Misserfolgssituationen zu reduzieren. Aufgrund der Analyse sollten die entsprechenden Massnahmen getroffen werden. Oft jedoch werden Massnahmen von externen Treibern bedingt (eine Lehrstelle muss her, es bietet sich etwas an, etc.). Die Realität ist, dass suboptimale Lösung versucht werden, weil sich diese gerade anbieten.

Sich nicht dieser Realität zu beugen, ist anspruchsvoll. Offen bleibt, wer diese Analyse durchführen sollte.

Fazit: Vertiefte Situationsanalyse möglichst früh durchführen

3.3.4 Entwicklungsmöglichkeiten des SEd

Übereinstimmung herrschte in der Fokusgruppe, dass dem SEd in der Schweiz Leitlinien fehlen. Es gibt zwar Konzepte, aber jede Institution oder sogar jeder Job Coach interpretiert diese anders. Dies führt zu einer extrem grossen Bandbreite an Angeboten. Die Anwesenden waren sich einig, dass es Leitlinien als Entscheidungs- und Orientierungshilfe braucht, damit definiert ist, was SEd beinhaltet, wie es umgesetzt werden soll etc. In einer späteren Phase müssen ausserdem Erfolgsfaktoren identifiziert werden. Hierfür fehlen aktuell noch konzeptionelle und theoretische Grundlagen.

Betont wurde ausserdem, dass es gute, sachliche Information für die Beteiligten (Arbeitgeber, Klienten etc.) braucht, die nicht bagatellisiert und dramatisiert und die Dinge auf den Punkt bringt. So könne auch die Stigmatisierung psychisch Kranker reduziert werden. Branchenverbände und Arbeitgeber müssten über SEd besser informiert werden. Arbeitgeber sollten mehr für das Thema beruflicher Integration psychisch Kranker sensibilisiert werden. Akteure der Arbeitsintegration sollte mehr mit Arbeitgebern zusammenarbeiten und Rahmenbedingungen für die Zusammenarbeit schaffen

Fazit: Leitlinien müssen erarbeitet werden und Erfolgsfaktoren sollen identifiziert werden

4 Schlussfolgerungen

Aus den Erkenntnissen der Studie lassen sich verschiedene Schlüsse ziehen, gleichzeitig werden mit dieser explorativen Studie auch weiterführende Fragen aufgeworfen. Im Folgenden sollen die wichtigsten Anknüpfungspunkte nochmals aufgegriffen werden:

4.1 SEd als vielfältiges Angebot

In der vorliegenden Studie wurde SEd inhaltlich erfasst und die tatsächliche Anwendung dargestellt. Dabei sind wir zur Feststellung gelangt, dass zwar sämtliche SEd-Angebote in unserer Studie Begleitprogramme darstellen, welche der (langfristigen) beruflichen Integration dienen. Die Umsetzung unterscheidet sich jedoch von Anbieter zu Anbieter. Diese Feststellung wäre in einem nächsten Schritt zusammen mit Anbietern von SEd genauer zu prüfen, um zu einer gefestigten SEd-Definition zu gelangen. Erst wenn eine solche Definition des Angebots vorhanden ist, erscheint es sinnvoll, mögliche Erfolgsfaktoren zu identifizieren und in weiterführenden Studien zu überprüfen. Die weitere Eingrenzung und Definition, was SEd beinhaltet, erscheint auch im Hinblick auf eine engere Zusammenarbeit mit Arbeitgebern und Branchenverbänden sinnvoll.

4.2 Stigmatisierungen mit verheerenden Folgen

Die Stigmatisierung psychisch Kranker wird auch in der vorliegenden Studie von den Betroffenen thematisiert. Junge Erwachsene im SEd erleben dieses Stigma teilweise direkt, wenn z. B. ihre Krankheit gegenüber einem potentiellen oder aktuellen Arbeitgeber verheimlicht wird. Sie stigmatisieren sich aber ebenso oft selber und sind für die nicht transparente Kommunikation verantwortlich. Dies hat oft nachteilige Folgen für die Arbeitsbeziehung. Es scheint also unerlässlich, insbesondere Arbeitgeber besser über psychische Erkrankungen zu informieren, umso diese immer noch existierenden Barrieren abbauen zu können. Junge Erwachsene scheinen sich auch wenig mit diesem Teil ihrer Biografie auseinandersetzen zu wollen: Häufig ist ihnen nicht klar, wie die Berentung zu Stande gekommen ist, Therapien werden abgebrochen und Medikamente selbstständig wieder abgesetzt. Die Hemmungen, die Betroffene haben, in Psychotherapie zu

gehen, und mit entsprechenden Angeboten die Behandlung von jungen psychisch Kranken zu verbessern, sehen wir als wichtigen nächsten Schritt.

5 Ausblick

5.1 Bedeutung für die Praxis

Unsere Studie zeigt, dass sich SEd in der Schweiz in einer Aufbauphase befindet. Verschiedene Institutionen haben SEd nach ihren intern erarbeiteten Kriterien entwickelt und wenden es an, weil sie junge Erwachsene mit psychischen Problemen haben, die in der Berufsausbildung Unterstützung brauchen. Teilweise arbeiten die Job Coaches auch ohne zugrundeliegendes Konzept. Um zu verstehen und zu untersuchen, ob SEd wirksam ist in Bezug auf eine Erwerbsstelle im ersten Arbeitsmarkt, braucht es eine klare Definition. Erst dann lassen sich Outcome-Studien durchführen, erst dann können auch Konzepte verbessert werden und Vergleiche gezogen werden. Mit der Definition legt man die Grundlage für eine gemeinsame Sprache. Die vorliegende Studie ist ein erster Schritt auf dieses Ziel hin.

5.2 Bedeutung für die Forschung

Es können verschiedene Desiderate benannt werden. Zusammengefasst betreffen sie die weitere Klärung des Begriffs SEd als auch der Verortung des Angebots in der angewandten Psychologie. Hierbei gilt es nicht nur, eine weitere empirische, sondern auch theoretische Fundierung des Forschungsgegenstands vorzunehmen. Zur weiteren Klärung des Begriffs gehört auch eine vertiefte Betrachtung der Abgrenzung von anderen bestehenden Angeboten in diesem Handlungskontext und auch die eingehende Auseinandersetzung damit, welche als SEd benannten Elemente auch tatsächlich SEd sind. Voraussetzung dafür ist eine im Feld angewandte Definition von SEd, welche dem Kontext der Arbeitsintegration psychisch kranker junger Erwachsener gerecht wird. In unserer Studie wurde lediglich SEd als Ganzes definiert, durchaus im Bewusstsein, dass auch die Interviewteilnehmenden aus der Praxis jeweils uneinheitliche Verständnisse davon mit sich bringen.

Die Wirksamkeit des SEd gilt es ebenfalls zu definieren und zu fundieren. Der «Handlungserfolg» als solcher ist schwer zu umreissen und es bleibt unklar, wie dieses Ziel erreicht werden kann und welchen Beitrag das SEd dazu leistet. Weiter stellt sich die Frage nach einem langfristigen Handlungserfolg, der auch in der Praxis bislang unbeantwortet bleibt.

6 Literatur

- Bundesrat. (2017). *Weiterentwicklung der IV: Bessere Eingliederung durch koordinierte Förderung* [Press release]. Retrieved from: <https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-56331.html>
- Gläser, J., & Laudel, G. (2010). *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse*: Springer-Verlag.
- Hoffmann, H., Jäckel, D., Glauser, S., & Kupper, Z. (2012). A randomised controlled trial of the efficacy of supported employment. *Acta Psychiatrica Scandinavica*, 125(2), 157-167.
- Hofmann, C., & Schaub, S. (2014). „Supported education“ im ersten Arbeitsmarkt: Ausbildungssituation und berufliche Perspektiven. *Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik*, 20, 25-32.
- Mayring, P., & Fenzl, T. (2014). Qualitative inhaltsanalyse *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (pp. 543-556): Springer.
- Moses, T. (2009). Stigma and self-concept among adolescents receiving mental health treatment. *American Journal of Orthopsychiatry*, 79(2), 261.

- Müller, S., & Schüpach, S. (2016). *Schweizerische Sozialversicherungsstatistik*. Bern: Bundesamt für Sozialversicherungen.
- Nordt, C., Brantschen, E., Kawohl, W., Bärtsch, B., Haker, H., Rüschi, N., & Rössler, W. (2012). 'Placement budgets' for supported employment—improving competitive employment for people with mental illness: study protocol of a multicentre randomized controlled trial. *BMC psychiatry*, 12(1), 165.

Zürcher Hochschule
für Angewandte Wissenschaften

Angewandte Psychologie

Pfingstweidstrasse 96
Postfach 707
CH-8037 Zürich

Telefon +41 58 934 83 10
Fax +41 58 935 83 10

E-Mail info.psychologie@zhaw.ch
Web zhaw.ch/psychologie