

Berufliche Integration durch Ausbildung auf dem ersten Arbeitsmarkt und Gelingensbedingungen

Befragung von Absolventinnen und Absolventen einer Ausbildung in der Hotellerie der Stiftung „La Capriola“

Schlussbericht, Version 2

November 2013



Claudia Hofmann

Projektleitung

Simone Schaub

Projektmitarbeit

Prof. Dr. Kurt Häfeli

Projektberatung

Finanzielle Unterstützung: Eidg. Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen

Inhalt

Kurzzusammenfassung	2
1 Ausgangslage	3
2 Ausbildungskonzept der Stiftung La Capriola	4
3 Fragestellungen der Evaluation	6
4 Methodisches Vorgehen	8
4.1 Übersicht über das methodische Vorgehen	8
4.2 Fokusgruppeninterview mit Projektverantwortlichen „La Capriola“	8
4.3 Interviews mit Ausbildungsverantwortlichen	9
4.4 Befragung der Absolventinnen und Absolventen	9
4.4.1 Telefonisches Interview: Erhebungsinstrumente und Vorgehen	9
4.4.2 Erreichbarkeit der ehemaligen Absolventen/-innen und Stichprobe	9
4.5 Arbeitgebende Betriebe	11
4.6 Auswertung der verschiedenen Interviews	12
5 Ergebnisse	13
5.1 Ausbildungsverlauf und Einschätzungen zur Ausbildung	13
5.1.1 Organisatorisches Umfeld und Kooperationen	13
5.1.2 Selektion und Voraussetzungen der Lernenden	15
5.1.3 Ausbildungsverlauf aus Sicht der Ausbildungsverantwortlichen	17
5.1.4 Zufriedenheit der Absolventen/-innen mit verschiedenen Ausbildungsbereichen	20
5.1.5 Einschätzungen zur Ausbildung aus Sicht der arbeitgebenden Betriebe	23
5.2 Übergang von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt	24
5.2.1 Verlauf des beruflichen Einstiegs nach Abschluss der Ausbildung	24
5.2.2 Einschätzung der Einstiegsphase: Schwierigkeiten und positive Erlebnisse	25
5.2.3 Rolle der Nachbetreuung und deren Einschätzung	27
5.2.4 Entwicklungen im Verlauf der Ausbildung und Ausbildungserfolg	28
5.3 Aktuelle Arbeitssituation	30
5.3.1 Objektive Angaben zur aktuellen Arbeitssituation	30
5.3.2 Situation am Arbeitsplatz: Belastung, Handlungsspielraum und Vielseitigkeit der Arbeit	34
5.3.3 Zufriedenheit der Absolventen/-innen mit der aktuellen Arbeitssituation	35
5.3.4 Allgemeine Einschätzungen zum Stellenwert der Arbeit	37
5.3.5 Erfahrungen mit Absolventen/-innen aus Sicht der arbeitgebenden Betriebe	38
5.4 Einschätzungen zu beruflichen Perspektiven der Absolventen/-innen	43
6 Zusammenfassung der Ergebnisse	45
6.1 Ausbildungsverlauf und Zufriedenheit im Rückblick	45
6.2 Übergang von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt	46
6.3 Aktuelle Arbeitssituation und Zukunftsperspektiven	46
7 Schlussfolgerungen und Empfehlungen	48
8 Ausblick	53
9 Literatur	54
10 Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	55

Kurzzusammenfassung

Die Stiftung „La Capriola“ ermöglicht Jugendlichen mit besonderen Lernbedürfnissen eine Ausbildung im ersten Arbeitsmarkt in der Hotellerie in verschiedenen Bereichen (Küche, Service, Réception und Hauswirtschaft). Die Jugendlichen leben zudem in einer sozialpädagogischen Struktur, wo auf das selbständige Gestalten des Alltags hingearbeitet wird. Die Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik evaluierte im Auftrag der Stiftung La Capriola dieses Ausbildungsangebot. Die Studie wurde durch das eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen und diverse private Spender mitfinanziert. Dabei interessierte die Stiftung u.a., welche berufliche Laufbahn Absolventen/-innen nach Ausbildungsabschluss einschlagen und welche Faktoren zu einer nachhaltigen beruflichen Integration beitragen.

Bis Ende 2012 haben 32 Personen ihre Ausbildung bei „La Capriola“ abgeschlossen (grösstenteils zweijährige Grundbildungen mit eidg. Berufsattest) und drei Personen ein Arbeitstraining bzw. eine Umschulung absolviert. Davon konnten 21 für die Teilnahme an einem teilstrukturierten Telefoninterview gewonnen werden. Zusätzlich wurden neun Arbeitgebende (erste Stelle nach Ausbildungsabschluss oder aktuelle Arbeitgeber) und verschiedene Ausbildungsverantwortliche zu ihren Erfahrungen mit dem Ausbildungskonzept und mit den Absolventen/-innen interviewt.

Die Zufriedenheit mit dem Ausbildungsangebot ist sowohl bei den Absolventen/-innen wie auch bei den Arbeitgebenden hoch. Bei einem Grossteil der Absolventen/-innen ermöglichte die Ausbildung eine Integration in die private Marktwirtschaft sowie das Führen eines eigenständigen Lebens. Vor Ausbildungsbeginn hat sich die sorgfältige Selektion der Lehrlinge hinsichtlich beruflicher und lebenspraktischer Belange bewährt. Während der Ausbildung treten drei Faktoren als wichtig hervor: Die klare Aufgabenteilung zwischen Wohngruppe und Ausbildungsort, die hohe fachliche Kompetenz im Gastronomie-/Hotelleriebereich des Auszubildenden und die festen Strukturen in der Wohngruppe. Nach Ausbildungsabschluss nimmt für alle Befragten die Nachbetreuung durch La Capriola eine entscheidende Rolle ein. Auf Seiten der Absolventen/-innen erwiesen sich verschiedene Faktoren als begünstigend für den erfolgreichen Abschluss der Ausbildung und die anschliessende Integration: Dazu gehören v.a. ein grosses Interesse am Beruf, soziale Kompetenzen und emotionale Stabilität. Zudem ist es wichtig, dass die Familie unterstützend agiert. Am Arbeitsort sind verständnisvolle Vorgesetzte und Mitarbeiter sowie ein klares Aufgabenfeld und geregelte Abläufe wichtig.

Das Evaluationsteam möchte es an dieser Stelle nicht versäumen, allen zu **danken**, die mit ihrer Teilnahme an den Interviews zu dieser Studie beigetragen haben!

1 Ausgangslage

Die Integration von Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt ist seit Jahren ein gesellschaftspolitisches Ziel. „Integration vor Rente“ ist denn auch das Schlagwort und die Hauptzielsetzung der Invalidensicherung, noch verstärkt durch die 5. und 6. IVG-Revision. Auch bei Jugendlichen, die eine durch die Invalidenversicherung finanzierte berufliche Massnahme absolvieren, ist letztlich das Ziel, sie in die private Marktwirtschaft zu integrieren. Verschiedene Institutionen wie die Stiftungen Züriwerk, Lebenshilfe, La Capriola usw. haben in den letzten Jahren wertvolle Erfahrungen mit Modellen der Zusammenarbeit und Integration in den ersten Arbeitsmarkt gesammelt. Eine systematische Evaluation dieser Erfahrungen steht aber aus. Auch sind die längerfristigen Auswirkungen nicht bekannt.

Es kann vermutet werden, dass für eine erfolgreiche Ausbildung generell und speziell für eine Ausbildung im ersten Arbeitsmarkt mehrere Faktoren wirksam sind und insbesondere deren Zusammenspiel sehr wichtig ist (Häfeli, 2008; Häfeli & Schellenberg, 2009). Sie betreffen zum einen die Jugendlichen mit ihren Ressourcen, aber auch ihr familiäres, schulisches und betriebliches Umfeld. Nicht zu vernachlässigen sind gesellschaftliche Faktoren wie die demographische Entwicklung oder die wirtschaftliche Situation, welche eine berufliche Integration begünstigen oder hemmen können. Im Rahmen einer kürzlich durchgeführten Masterarbeit (Lamanna Scherrer, 2012) wurden Gelingensbedingungen untersucht. Betont wird speziell die Rolle von „Supported Education“ und „Supported Employment“, d.h. die begleitete Berufsausbildung von Personen mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit. Die Vorbereitung der Jugendlichen und der Arbeitgeber und die Betreuung nach der Ausbildung während einigen Monaten werden weiter als besonders wichtig erachtet (Debrunner, 2006; Rogers, Kash-MacDonald, Bruker & Maru, 2010; Rüst & Debrunner, 2005).

Die Verantwortlichen der Stiftung La Capriola sind mit dem Wunsch an die HfH herangetreten, ihr Angebot evaluieren zu lassen mit einem speziellen Fokus auf die weitere berufliche Laufbahn der ehemaligen Absolventen/-innen. Die Auftraggebenden, die gegenüber der Invalidenversicherung die Ausbildungskosten fundierter begründen möchten, waren insbesondere daran interessiert zu erfahren bzw. darzulegen, welche Vorteile (oder allenfalls Nachteile) eine Ausbildung im ersten Arbeitsmarkt von Jugendlichen mit Behinderungen/Beeinträchtigungen hat. Weiter sollte der Frage nachgegangen werden, welche Bedingungen/Faktoren zum erfolgreichen Ausbildungsabschluss und einer nachhaltigen beruflichen Integration beitragen und welche erschwerend wirken. Auf der Basis der Evaluationsergebnisse, die im vorliegenden Bericht präsentiert werden, sollen auch allfällige Anpassungen des Ausbildungskonzepts und weitere Schlussfolgerungen diskutiert werden können. Eine Ausweitung der Studie auf weitere Institutionen/Ausbildungskonzepte in verwandten Berufsfeldern ist in Planung.

2 Ausbildungskonzept der Stiftung La Capriola

Für die Projektverantwortlichen von La Capriola steht folgende Grundhaltung im Vordergrund (aus dem Projektbeschrieb vom 12.2.2013): „Wir fördern die Stärken der Lernenden, arbeiten gezielt an ihren Schwächen und bereiten sie so individuell auf die gesellschaftliche Integration vor.“

Die Idee für La Capriola basiert auf eigenen Erfahrungen der Projektverantwortlichen: Als Geschäftsleiterin eines Hotels stellte sie fest, dass es in einem Hotel viele Einsatzmöglichkeiten für Menschen mit einem Handicap gibt, es jedoch oft an der zusätzlich nötigen Betreuung fehlt. Nach Besuchen in verschiedenen Ausbildungsinstitutionen wurde ein Konzept erarbeitet. Wichtig war den Beteiligten, dass die Ausbildung in einem realen Betrieb stattfinden sollte, wobei die Begleitung vor Ort bewusst von Personen mit Fachkompetenzen im Hotelleriebereich übernommen werden sollte.

Die **Zielgruppe der Ausbildung** sind gemäss Konzept Jugendliche und junge Erwachsene mit einer geistigen, körperlichen oder Sinnes-Behinderung, also mit besonderen Lernbedürfnissen. Damit sind Abgänger/-innen von Sonderschulen und Kleinklassen sowie Personen aus geschützten Werkstätten angesprochen, die sich für eine Tätigkeit in der freien Wirtschaft eignen. **Ziel** der Berufsausbildung im Gastgewerbe ist es, fachliche Qualifikationen zu erwerben, die eine **berufliche Integration auf dem ersten Arbeitsmarkt nachhaltig** ermöglichen. Gleichzeitig sollen die jungen Leute auch dazu befähigt werden, ihr Leben möglichst selbstständig zu gestalten und sich gesellschaftlich zu integrieren. Das Konzept basiert somit mit seinem ganzheitlichen Ansatz auf den Säulen „Ausbildung“ und „Wohnen/Freizeit“. Hinzu kommt eine „Nachbetreuung“ nach Ausbildungsabschluss.

Die Gesamtausbildung umfasst die **Ausbildung im Hotelbetrieb** sowie den theoretischen Unterricht an der gewerblichen Berufsfachschule oder der IV-Berufsschule. Für die praktische Ausbildung arbeitet La Capriola mit den Morosani-Hotels Schweizerhof und Post (Davos) und in Luzern mit den Hotels Continental-Park und Schweizerhof zusammen. Die Jugendlichen absolvieren in der Regel eine zweijährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (Küchenangestellte/r EBA, Restaurationsangestellte/r EBA, Hauswirtschaftspraktiker/in EBA bzw. Hotellerieangestellte EBA oder Büroassistent/in (Réception) EBA), nach Möglichkeit eine EFZ-Grundbildung oder eine IV-Anlehre (neu: Berufspraktische Ausbildung BpA) in einem der vier Bereiche Küche, Service, Housekeeping oder Réception. Jedes Hotel stellt jährlich sechs Ausbildungsplätze zur Verfügung. Die ersten Lernenden starteten 2004 mit ihrer Ausbildung. Die jeweiligen Kadermitarbeitenden der Hotels sowie der Ausbilder von La Capriola sind für den praktischen Teil zuständig und vermitteln den Lernenden berufsspezifische Grundkenntnisse und fachliche Fertigkeiten. Soweit dies innerhalb der vorgegebenen Ausbildungsprogramme und Modelllehrgänge möglich ist, wird dabei den individuellen Fähigkeiten der Lernenden Rechnung getragen.

Während ihrer gesamten Ausbildungszeit leben die Lernenden in einer sozialpädagogisch begleiteten Wohngemeinschaft (24 Stunden pro Tag, sieben Tage pro Woche). Im Bereich **Wohnen und Freizeit** stehen die Förderung der Selbst-, Alltags- und Sozialkompetenzen im Vordergrund. Die Mitarbeitenden in diesem Bereich haben nebst ihrem sozialpädagogischen

Hintergrund auch einen Bezug zur Gastronomie/Hotellerie, damit sie Verständnis für die Arbeitsprozesse in diesem Bereich mitbringen.

In der **Nachbetreuung** werden die Lernenden gegen Ende der Ausbildung bei der Stellensuche unterstützt und an ihrem neuen Arbeitsplatz und in der neuen Wohn- und Lebenssituation begleitet. Für die Betriebsverantwortlichen am neuen Arbeitsplatz bietet sich La Capriola darüber hinaus als Anlaufstelle für Fragen in Bezug auf die neuen Mitarbeitenden und ihr/sein Handicap an. Die Dauer der Betreuung richtet sich individuell nach den Bedürfnissen der jungen Erwachsenen und denjenigen des neuen Arbeitgebers.

Da sich Luzern zur Zeit noch in einer Aufbauphase befindet, beziehen sich die im folgenden präsentierten Ergebnisse ausschliesslich auf Davos bzw. die ehemaligen Lernenden, die in einem der beiden Morosani-Hotels die Ausbildung absolviert haben.

3 Fragestellungen der Evaluation

Die Evaluation unterscheidet mehrere Ebenen: Auf der Ebene der Person, d.h. der La Capriola-Absolventen/-innen interessieren ihre objektive berufliche Situation und das subjektive Erleben des Übergangs von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt. Auf der Ebene der Institutionen stehen die Gelingensbedingungen einer erfolgreichen Ausbildung im Vordergrund. Aus der gesellschaftlichen Perspektive geht es darüber hinaus um den volks- und betriebswirtschaftlichen Nutzen einer Ausbildung im ersten Arbeitsmarkt (insbesondere im Vergleich mit einer Ausbildung im geschützten Rahmen).

Betrachtet man die Ausbildung zusätzlich in ihrem zeitlichen Verlauf, gilt es mehrere Phasen und zentrale Übergänge zu unterscheiden (siehe

Abbildung 1).

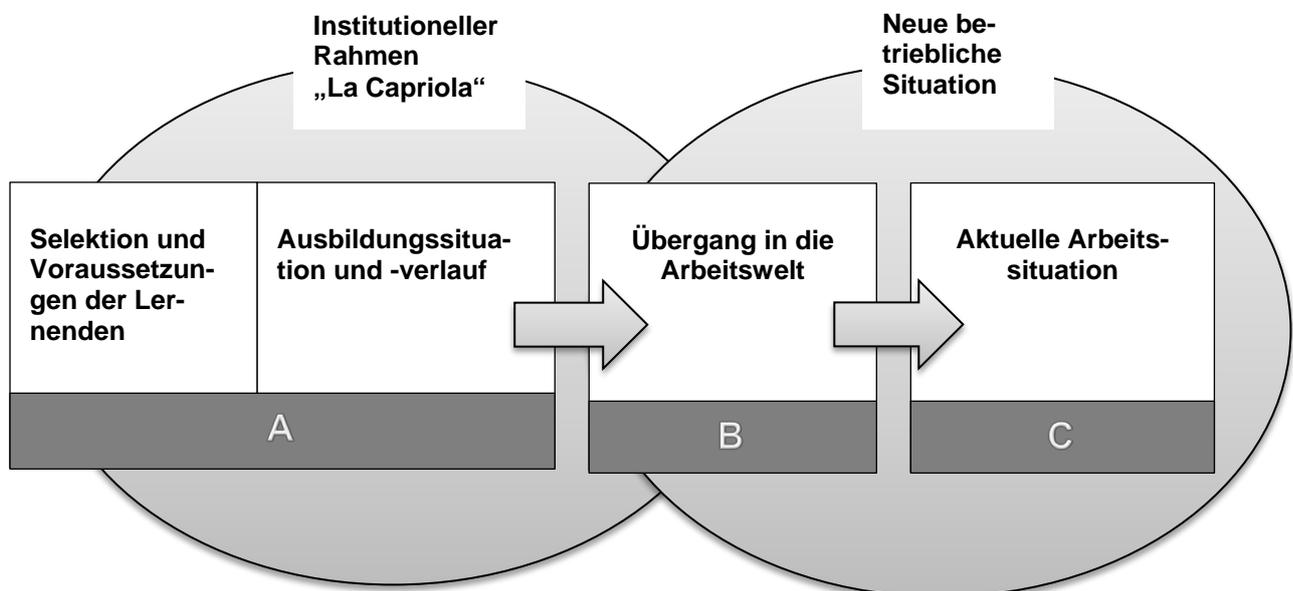


Abbildung 1 Zeitlicher Verlauf von der Ausbildung bei La Capriola bis zum aktuellen Arbeitsplatz

Für die einzelnen Phasen (A-C) stellen sich die folgenden Fragen, wobei jeweils die Perspektiven von verschiedenen Beteiligten mitberücksichtigt und verglichen werden sollen:

A) Voraussetzungen der Lernenden und Ausbildungsverlauf

- 1) Welche Voraussetzungen (schulisch – persönlich – behinderungsbedingt) bringen die Lernenden mit, die ihre Ausbildung im Rahmen von La Capriola machen? Wie wählt La Capriola Lernende für ihr Ausbildungskonzept aus? In welchen organisatorischen Rahmen ist die Ausbildung eingebettet?
- 2) Wie beschreiben Ausbildungsverantwortliche den Ausbildungsverlauf: Welche Probleme zeigen sich und wie werden sie bewältigt? Welche Rahmenbedingungen, Ressourcen und Kooperationen sind in diesem Zusammenhang relevant?

- 3) Wie erlebten die Lernenden die Ausbildungssituation und den –verlauf ihrer Ausbildung? Wie zufrieden sind sie rückblickend mit den verschiedenen Ausbildungsbereichen?
- 4) Wie bewährt sich das Ausbildungskonzept aus Sicht der arbeitgebenden Betriebe und wo besteht Optimierungsbedarf?

B) Übergangsphase Ausbildung – 1. Arbeitsmarkt

- 1) Welche beruflichen Stationen durchlaufen die Lernenden nach Abschluss der Ausbildung (Anzahl Stellen, Dauer der Anstellungen)?
- 2) Wie erlebten die Lernenden den Übergang von der Ausbildungssituation in den ersten Arbeitsmarkt? Welche Schwierigkeiten und Belastungssituationen tauchten auf und wie wurden diese bewältigt aus Sicht der Absolventen/-innen und aus Sicht der Arbeitgebenden? Welche positiven Erfahrungen prägen diese Zeit?
- 3) Welche Bedeutung hatte die Nachbetreuung der Lernenden durch La Capriola aus Sicht der verschiedenen Beteiligten? Wie funktioniert die Zusammenarbeit zwischen erstem Arbeitgeber und La Capriola und wie wird sie bewertet?

C) Aktuelle Arbeitssituation und berufliche Perspektiven

- 1) Wie präsentiert sich die aktuelle, „objektive“ Arbeitssituation der Absolventen/-innen: Wie sind ihre Anstellungsbedingungen (Pensum, fest-temporär) und ihre Einkommenssituation?
- 2) Wie erleben die jungen Berufsleute ihre aktuelle Arbeitssituation? Wie zufrieden sind sie mit verschiedenen Aspekten ihrer Arbeit (Vielfältigkeit der Arbeit, Unterstützung im Team, Belastung, usw.)? Welchen Stellenwert hat die Arbeit und wie verbunden fühlen sie sich mit ihrem erlernten Beruf?
- 3) Wie schätzen die arbeitgebenden Betriebe die Situation ein: Welche Erfahrungen machen sie bezüglich Leistungsfähigkeit und Integration im Team? Welche Probleme tauchen auf und wie geht man damit um? Welche Aufgaben übernehmen sie im Betrieb (welche nicht)?
- 4) Wie schätzen die Absolventen/-innen und andere Beteiligte die beruflichen Perspektiven ein (z.B. Übernahme von weiteren Aufgaben, Weiterbildungspotential)?

4 Methodisches Vorgehen

4.1 Übersicht über das methodische Vorgehen

Die in Kapitel 3 formulierten Fragen sollen mittels verschiedener methodischer Zugangsweisen und unter Einbezug der verschiedenen Beteiligten beantwortet werden. Abbildung 2 zeigt das Vorgehen im Überblick.

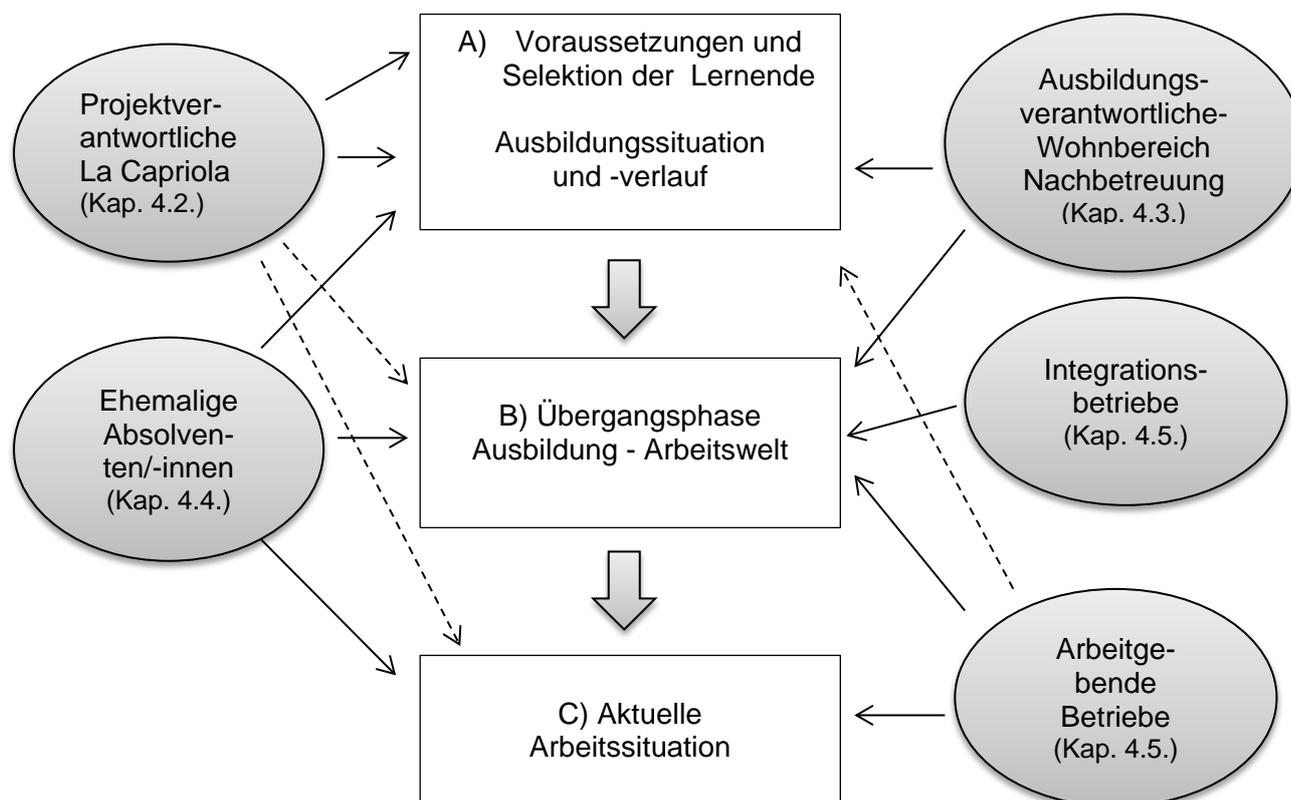


Abbildung 2 Übersicht über befragte Gruppen und Themenschwerpunkte der Befragungen

Im Folgenden werden die einzelnen befragten Personen(-gruppen) und die verwendeten Erhebungsmethoden und –instrumente detaillierter beschrieben.

4.2 Fokusgruppeninterview mit Projektverantwortlichen „La Capriola“

Drei Personen, die sich für das Ausbildungskonzept und die –durchführung verantwortlich zeichnen¹, wurden im Februar 2013 in einem rund einstündigen Fokusgruppeninterview zu verschiedenen Aspekten des Konzepts und zu ihren bisherigen Erfahrungen befragt. Im Interviewleitfaden wurden u.a. die Geschichte des Projekts, Ziele und Zielgruppen, Ressourcen und Kooperationen sowie die Einschätzung zu Ausbildungsverläufen und –erfolg thematisiert.

¹ Geschäftsleiterin, Assistentin der Geschäftsleitung, Verantwortliche im Wohnbereich und zugleich Integrationsbegleiterin

4.3 Interviews mit Ausbildungsverantwortlichen

Damit sich das Evaluationsteam ein genaueres Bild der Situation vor Ort machen konnte, wurden im Mai 2013 weitere Interviews mit Ausbildungsverantwortlichen in Davos durchgeführt.

Ein Interview wurde mit einer Person durchgeführt, die im Wohn-/Freizeitbereich und für die Nachbetreuung der meisten befragten Absolventen/-innen verantwortlich gewesen war. Im Interview wurden ausgehend von den einzelnen Absolventen/-innen Entwicklungsverläufe nachgezeichnet und die wichtigsten Einflussfaktoren herauskristallisiert.

Ein weiteres Interview wurde mit dem Gesamtleiter des Standorts Davos und dem Ausbildungsverantwortlichen in den beiden Betrieben durchgeführt. Der Interviewleitfaden umfasste Fragen zum Ausbildungskonzept, zum konkreten Vorgehen in den Ausbildungsbetrieben, zu Rahmenbedingungen, Ressourcen, Zusammenarbeit und Zukunftsperspektiven.

4.4 Befragung der Absolventinnen und Absolventen

4.4.1 Telefonisches Interview: Erhebungsinstrumente und Vorgehen

Die ehemaligen Absolventen/-innen von „La Capriola“ wurden im März/April 2013 telefonisch mittels eines teilstrukturierten Interviewleitfadens befragt. Dieser gliederte sich in vier Themenbereiche: 1. Einstieg in die Arbeitswelt nach Ausbildungsabschluss, 2. aktuelle Arbeitssituation, 3. Rückblick auf die Ausbildung und 4. berufliche Zukunftsperspektiven. Der Interviewleitfaden enthielt einerseits offene Fragen, beispielsweise dazu, wie die Absolventen/-innen den Einstieg in die Arbeitswelt erlebt haben. Andererseits wurden die Absolventen/-innen bei einer Reihe von Fragen darum gebeten, mittels vorgegebener Antwortkategorien Stellung zu beziehen (z.B. zur Zufriedenheit mit bestimmten Aspekten der Arbeitssituation). Diese Fragen wurden mehrheitlich von bestehenden Fragebögen in einem ähnlichen Umfeld übernommen (z.B. Laufbahnstudie zu zweijährigen Grundbildungen mit Berufsattest in der Gastronomie/Hotellerie oder SHP-„SwissHousehold-Panel“). Damit eröffnen sich für diese Studie einige wertvolle Vergleichsmöglichkeiten.

Tabelle 1 Teilnehmende und nicht teilnehmende Personen (N=35)

Interview		N	%
Teilnahme	Telefon	17	48.6
	Email	2	5.7
	Kurzfragebogen	2	5.7
Keine Teilnahme	Interview verweigert	5	14.3
	Nicht erreicht	4	11.4
	Keine aktuellen Kontaktangaben	5	14.3

4.4.2 Erreichbarkeit der ehemaligen Absolventen/-innen und Stichprobe

Seit Start der Ausbildungen von La Capriola haben 32 Personen ihre Ausbildung abgeschlossen und drei Personen ein Arbeitstraining absolviert. Mitarbeitende von La Capriola versuchten vor Beginn der Evaluation möglichst viele dieser Personen zu erreichen und die Adressen und Kontaktdaten zu aktualisieren. Vor der Befragung wurden alle ehemaligen

Absolventen/-innen von Seiten von La Capriola angeschrieben und um ihre Teilnahme gebeten. Von insgesamt 35 Personen waren 21 zur Teilnahme an der Befragung bereit. Von diesen füllten je zwei Personen den Fragebogen per Email oder in Form eines Kurzfragebogens aus. Die übrigen 17 Personen haben sich motiviert auf die zwischen einer halben bis zu ein- einhalb Stunden dauernden Interviews eingelassen. Vierzehn Personen konnten aus unterschiedlichen Gründen nicht befragt werden (vgl. Tabelle 1).

Für die Bewertung der Befragungsergebnisse ist es wichtig, einschätzen zu können, inwieweit die Teilnahmebereitschaft mit besonderen Merkmalen der Absolventen/-innen zusammenhängt. Tabelle 2 gibt einen Überblick über einige verfügbare Eckdaten der Gesamtgruppe (N=35) und der erreichten Personen (N=21).

Tabelle 2 Soziodemographische und ausbildungsbezogene Angaben im Vergleich zwischen Gesamtgruppe und erreichten Personen

Merkmal		Gesamtgruppe (N=35)		Erreichte Personen (N=21)	
		N	%	N	%
Geschlecht	Weiblich	23	65.7	12	57.1
	Männlich	12	34.3	9	42.9
Ausbildungs- niveau	Zweijährige Grundbildung mit EBA	26	74.3	13	61.9
	BBT-Anlehre	5	14.3	5	19.0
	IV-Anlehre	1	2.9	1	4.8
	Anderes (Arbeitstraining, Umschulung)	3	8.6	3	14.3
Ausbildungs- abschlüsse	Restaurationsangestellte/r EBA	12	34.3	5	23.8
	Küchenangestellte/r EBA	7	20.0	4	19.0
	Hauswirtschaftspraktiker/in EBA	5	14.3	3	14.3
	Büroassistent/in Réception EBA	2	5.7	1	4.8
	Hotellerieangestellte/r (BBT-Anlehre)	2	5.7	2	9.5
	Serviceangestellte/r (BBT-Anlehre)	1	2.9	1	4.8
	Receptionist/-in (BBT-Anlehre)	1	2.9	1	4.8
	Küchenangestellte/r (BBT-Anlehre)	1	2.9	0	0.0
	Küchenangestellte/r (IV-Anlehre)	1	2.9	1	4.8
Diverse (Umschulung, Arbeitstraining)	3	8.7	3	14.3	
Ausbildungs- Beginn ²	2004	6	17.1	5	23.8
	2005	5	14.3	2	9.5
	2006	5	14.3	5	23.8
	2007	6	17.1	3	14.3
	2008	5	14.3	2	9.5
	2009	3	8.6	1	4.8
	2010	4	11.4	2	9.5
	2011	1	4.8	1	4.8

² In die Studie einbezogen wurden nur diejenigen ehemaligen Lernenden, die ihre Ausbildung abgeschlossen haben. Wie die Tab. zeigt, kam es bei jährlich 6 Ausbildungsplätzen in einzelnen Jahren (z.B. 2009) zu mehr Abbrüchen.

Die befragte Gruppe weicht in Bezug auf Geschlecht und Ausbildungshintergrund nicht entscheidend von der Gesamtgruppe ab. Etwas auffälliger sind die Unterschiede beim Ausbildungsbeginn: Entgegen den Erwartungen haben wir von den früheren Absolventen/-innen mehr Personen erreicht als von denjenigen der letzten Jahre.

Das Durchschnittsalter der befragten Gruppe zum Befragungszeitpunkt betrug 25.3 Jahre (Minimum=19 Jahre, Maximum=34 Jahre). Am Ende der Ausbildung waren die befragten Personen durchschnittlich 20.8 Jahre alt (zwischen 17 – 31 Jahren).

4.5 Arbeitgebende Betriebe

Für die Sichtweise der Arbeitgeber sind einerseits diejenigen Betriebe relevant, die direkt nach Ausbildungsabschluss die Integration der Absolventen/-innen ermöglichten. Andererseits interessierten die weitere berufliche Entwicklung und damit auch die aktuelle Arbeitssituation. Die interviewten Absolventen/-innen wurden im Anschluss an das Interview gefragt, ob sie mit einem telefonischen Interview mit ihrem **aktuellen Arbeitgeber** einverstanden sind. Wenn dies der Fall war, wurden diese Personen kontaktiert. Im Vordergrund stand bei diesen im Mai/Juni 2013 stattfindenden Interviews die aktuelle Arbeitssituation, d.h. wie die Arbeitgebenden ihren La Capriola Mitarbeitenden im Arbeitsalltag erleben, wie sie seine/ihre Leistungsfähigkeit und Integration im Team einschätzen, usw. Der Interviewleitfaden für die Arbeitgebenden war ebenfalls teilstrukturiert, d.h. enthielt offene und geschlossene Fragen.

Viele ehemalige Absolventen/-innen wollten allerdings nicht, dass dieser Kontakt hergestellt wird, v.a. deshalb weil einige der Arbeitgeber nicht über die spezielle Situation/den Ausbildungshintergrund ihrer Mitarbeitenden informiert waren. Diese Personen wurden deshalb um die Erlaubnis gebeten, mit dem **Integrationsbetrieb** (1. Arbeitgeber nach Ausbildungsabschluss) ein Interview durchzuführen. Bei diesen Interviews ging es insbesondere um die Einstiegsphase und die Rolle der Nachbetreuung durch La Capriola (vgl. Interviewleitfaden vgl. 11.6).

Von den 21 befragten Absolventen/-innen waren zwölf damit einverstanden, dass wir den aktuellen Arbeitgeber oder den Integrationsbetrieb kontaktieren. Neun Arbeitgebende konnten wir schliesslich interviewen (zwei waren trotz vieler Kontaktversuche nicht erreichbar oder zu beschäftigt, ein Arbeitgeber hatte bereits zu einer anderen Absolventin Auskunft gegeben). Obwohl diese beiden Quellen sich insgesamt gut ergänzen, können wir nicht von einer zufälligen Auswahl ausgehen und müssen dies bei der Interpretation der Ergebnisse berücksichtigen.

Tabelle 3 Betriebsgrösse: Integrationsbetriebe (N=3) und arbeitgebende Betriebe (N=6)

Betriebsgrösse	Integrationsbetriebe	Aktuelle Arbeitgeber
	Anzahl (Anzahl Mitarbeitende)	Anzahl (Anzahl Mitarbeitende)
2 Kleinbetriebe	1 (6-7 Mitarbeitende)	1 (Winter: 10, Sommer: 5)
4 mittlere Betriebe	1 (Winter: 50, Sommer: 30)	3 (54, 42, 31)
3 grössere Betriebe	1 (Winter: 110, Sommer: 80)	2 (170, 200)

Bei den meisten Betrieben der befragten Arbeitgebenden handelt es sich um Hotels oder Restaurants (6 von 9), in zwei Fällen handelt es sich um ein Heim (Behinderten-, Altersheim) und in einem Fall um eine geschützte Werkstätte (ohne Gastronomie/Hotellerie). Sieben Be-

triebe sind im ersten Arbeitsmarkt angesiedelt und zwei bieten Arbeitsplätze im geschützten Bereich an. Tabelle 3 zeigt, wie viele Mitarbeitende die einbezogenen Betriebe beschäftigen.

Die meisten der befragten Personen in den Betrieben sind in einer verantwortlichen Position an oberster Stelle tätig, d.h. in der Direktion oder sind Eigentümer des Betriebs. In den grösseren Betrieben wurden Bereichsleitende interviewt, in den geschützten Werkstätten handelte es sich um einen Gruppenleiter und eine Integrationsleiterin.

4.6 Auswertung der verschiedenen Interviews

Die Interviews mit der Fokusgruppe und den Ausbildungsverantwortlichen wurden auf Tonband aufgenommen und anschliessend protokolliert. Das Protokoll des Fokusgruppeninterviews diente als Basis für die Beschreibung des Projekts (Kap. 2). Verschiedene Aussagen wurden auch an passender Stelle in den Ergebnisteil integriert. Das Interview mit den Ausbildungsverantwortlichen wurde thematisch codiert und die einzelnen Codes in Beziehung zu einander gesetzt. Auf dieser Basis wurden die Ergebnisse beschrieben und visualisiert.

Die Interviews mit den Absolventen/-innen und mit den arbeitgebenden Betrieben enthielten eine Mischung von offenen und geschlossenen Fragen (mit vorgegebenen Antwortkategorien). Alle Interviews wurden während der Durchführung protokolliert (d.h. keine Tonbandaufnahme). Bei den Fragen mit **vorgegebenen Antwortkategorien** wurden die Häufigkeiten der einzelnen Kategorien errechnet und soweit sinnvoll auch Mittelwerte. Bei einzelnen Fragen interessierte zusätzlich, ob sich bestimmte **Gruppen voneinander unterscheiden** (z.B. Unterschiede zwischen Ausbildungsbereichen oder Lernenden mit unterschiedlichen Handicaps). Für diese Analysen wurden Kategorien zusammengefasst (in drei Gruppen: geistige Behinderung/Minderintelligenz, Lernbehinderung, anderes, z.B. körperliche/psychische Beeinträchtigung) und statistische Tests durchgeführt. Bei der Auswertung der **offenen Fragen** ging es v.a. darum, das Spektrum der Antworten aufzuzeigen. Es wurde deshalb auf eine weitere Quantifizierung verzichtet.

Wie bereits erwähnt bestand bei einigen Fragen an die Absolventen/-innen die Möglichkeit, ihre Antworten mit denjenigen einer **anderen Laufbahnstudie zu vergleichen**. Es handelt sich dabei um eine Befragung von Absolventen/-innen einer zweijährigen Grundbildung mit eidg. Berufsattest in vier Branchen (Hofmann & Häfeli, 2012; Hofmann, Zürcher & Häfeli, 2011; Kammermann, Amos, Hofmann & Hättich, 2009), wobei für den Vergleich hier die Branchen Gastronomie (N=43) und Hauswirtschaft (N=35) ausgewählt wurden. Die jungen Berufsleute in dieser Studie wurden rund drei Jahre nach Abschluss ihrer Ausbildung befragt. Die beiden Gruppen sind in Bezug auf Alter (Vergleichsstichprobe Durchschnittsalter = 19.9 Jahre) und Verteilung der Geschlechter (72.5% weiblich, 27.5% männlich) vergleichbar. Der Ausbildungshintergrund ist vom Niveau ähnlich (allerdings nur EBA-Lernende im Vergleich zu La Capriola: zusätzlich BBT-Anlehre und IV-Anlehre). In der Vergleichsgruppe absolvierte ein Teil der Befragten die Ausbildung in einem geschützten Rahmen: In der Gastronomie/Hotellerie waren es in dieser Gruppe rund 20%, in der Hauswirtschaft 37%.

5 Ergebnisse

Die Ergebnisse werden im Folgenden in der Systematik des Verlaufs und nach thematischen Schwerpunkten beschrieben (vgl. Abbildung 2). Die Informationen aus den verschiedenen Befragungen (Ausbildungsverantwortliche – Absolventen/-innen – Arbeitgebende) werden somit ineinander verwoben, damit die unterschiedlichen Perspektiven direkt im thematischen Zusammenhang verglichen werden können.

5.1 Ausbildungsverlauf und Einschätzungen zur Ausbildung

In diesem Kapitel sollen Ergebnisse zur Fragestellung A1-A4 präsentiert werden: *Welche Voraussetzungen bringen die Lernenden mit? Wie erleben und bewerten die verschiedenen Beteiligten die Ausbildung?*

5.1.1 Organisatorisches Umfeld und Kooperationen

In einem ersten Schritt soll im Folgenden aufgezeigt werden, in *welches organisatorische Umfeld (A1)* die Ausbildung von La Capriola eingebettet ist: Wie Abbildung 3 zeigt, führt der in Kap. 2 als ganzheitlich beschriebene Ansatz dazu, dass auch entsprechend viele verschiedene Akteure mit unterschiedlichen Rollen und Aufgaben involviert sind. Umso wichtiger ist es, wie aus den Interviews mit den Verantwortlichen hervorgeht, dass die Verantwortlichkeiten für die verschiedenen Phasen und Bereiche der Ausbildung geklärt sind.

Zwischen der **Geschäftsstelle und den Ausbildungsverantwortlichen** vor Ort gibt es eine klare Aufgabenteilung: Die Geschäftsstelle ist für die Rekrutierung der Lernenden zuständig und pflegt in diesem Zusammenhang den Kontakt mit der **Invalidenversicherung** und je nach Situation auch mit den **Eltern** (allenfalls auch dem Beistand) der Jugendlichen. Während der Ausbildung sind die zuständigen Ausbildungsverantwortlichen vor Ort entscheidend, es sei denn, es kommt zu eigentlichen Krisensituationen. Gegen Ende der Ausbildung schaltet sich die Geschäftsstelle wieder ein, wenn es um die Stellensuche nach Abschluss der Ausbildung geht, da sie über die nötigen Kontakte und den Überblick bei den Betrieben verfügt. Sie führt auch Blockwochen zu den Themen Bewerben und Vorstellungsgespräche durch und ist für die Nachbetreuung verantwortlich, wobei diese konkret in der Regel von einer Person aus dem Wohnbereich der Jugendlichen übernommen wird, da sie die Jugendlichen am besten kennt. Neben dem Management und Controlling (Qualitätsmanagement) der beiden Ausbildungszentren gehören die Mittelbeschaffung, der HR-Bereich, Öffentlichkeitsarbeit und die Leitung der Stiftung zu den weiteren Aufgaben der Geschäftsstelle.

Auch zwischen dem **Ausbildner im Betrieb** und den Verantwortlichen für den **Wohnbereich** gibt es eine klare Rollentrennung, die von beiden Beteiligten im Interview als wichtig bezeichnet wird. Die La Capriola-Mitarbeitenden in den beiden Bereichen wurden bewusst auch mit unterschiedlichen Ausbildungshintergründen rekrutiert: Im Betrieb vor Ort wollte man nicht jemanden mit sozialpädagogischem Hintergrund, der/die eher eine beschützende Rolle übernimmt, sondern eine Fachperson aus der Hotellerie. Aktuell handelt es sich um einen gelernten Koch, der selber einen Betrieb geführt hat und sich in allen vier Ausbildungsbereichen gut auskennt: Seine Aufgabe ist es, die Lernbegleitung vor Ort zu machen, die Aufgaben zu koordinieren und in enger Absprache mit den Kadermitarbeitenden die För-

derziele umzusetzen. Letztere betreffen auch den Bereich Wohnen/Freizeit: Hier steht die sozialpädagogische Förderung im Vordergrund und je nach Bedürfnissen der Lernenden auch die Lernbegleitung. Auch Freizeitgestaltung ist ein wichtiger Punkt, da Berufsleute in der Gastronomie/Hotellerie mit ihren speziellen Arbeitszeiten (Zimmerstunden) später auch damit selber zu Recht kommen müssen. Die folgende Abbildung 3 zeigt die wichtigsten Akteure der Zusammenarbeit:

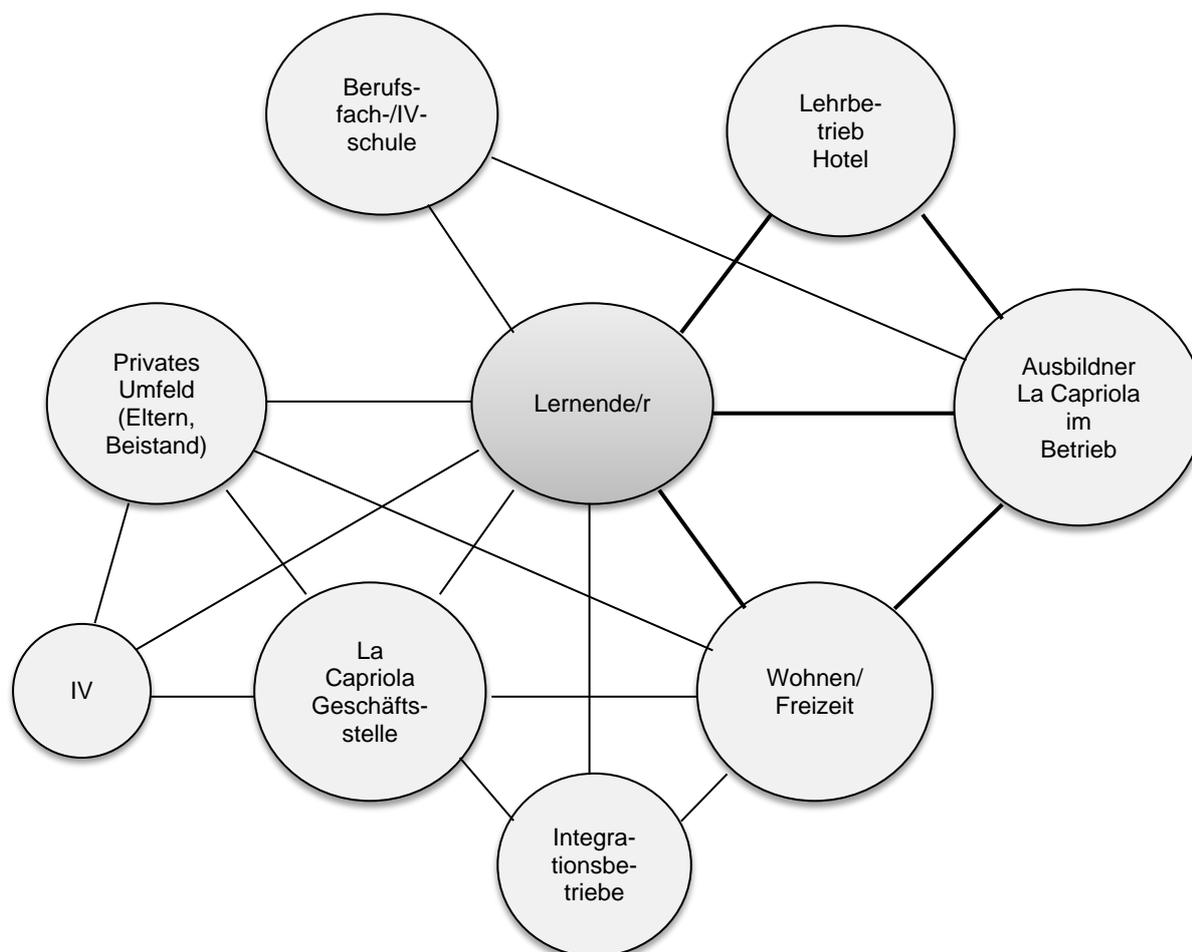


Abbildung 3 Netzwerk der beteiligten Personen/Stellen im Ausbildungsumfeld von La Capriola

Für alle Beteiligten ist klar, dass zwischen diesen beiden Bereichen (Ausbildung – Wohnen) eine **enge Zusammenarbeit** bestehen muss, um so Probleme, die sich an einen Ort zeigen, am anderen Ort auffangen zu können. Ein sogenanntes „Tagesjournal“ (elektronisch) gewährleistet den Informationsaustausch. Die beiden Verantwortlichen betonen allerdings im Interview auch, dass es ihnen wichtig ist, die beiden Bereiche voneinander abzugrenzen. Aufgrund der unterschiedlichen Rollen und Funktionen ist auch eine andere Beziehungsgestaltung sinnvoll: Der Ausbilder vor Ort pflegt eher eine kollegiale Beziehung zum/zur Lernenden (bezeichnet sich selber auch als „Götti“), während in der Wohngruppe zwar ebenfalls eine Vertrauensbeziehung die Basis darstellt, daneben aber auch eine gewisse Distanz wichtig sind.

Als dritter Lernort ist die **Berufsfachschule** wichtig für die Zusammenarbeit. Jugendliche in einer EBA-Ausbildung absolvieren normal die Berufsfachschule. Für Jugendliche in einer IV-

Anlehre ist die Situation im Kanton Graubünden speziell, da es eine eigene IV-Berufsfachschule gibt. Diese führt ihren Unterricht auf verschiedenen Niveaus, so dass auf die individuellen Bedürfnisse und Möglichkeiten der Lernenden eingegangen werden kann. Für die Kooperation mit der Lehrperson in der Berufsfachschule erklärt sich ebenfalls der Auszubildende zuständig, wobei Verantwortliche im Wohnbereich bei Bedarf auch Unterstützung und Lernbegleitung anbieten.

Eine weitere bedeutsame Zusammenarbeit besteht zwischen dem Ausbildungsverantwortlichen im Betrieb und dem Ausbildungsbetrieb bzw. den verantwortlichen Kadermitarbeitenden dort. Über dieses „Dreieck“ (Lernender - Ausbildungsverantwortlicher – Lehrbetrieb Hotel) wird ausführlich in Kap. 5.1.3 berichtet.

5.1.2 Selektion und Voraussetzungen der Lernenden

Das folgende Kapitel behandelt die Frage A1: *Welche Voraussetzungen (schulisch – persönlich – behinderungsbedingt) bringen die Lernenden mit, die ihre Ausbildung im Rahmen von La Capriola machen? Wie wählt La Capriola Lernende für ihr Ausbildungskonzept aus?*

Für die Rekrutierung der Auszubildenden ist, wie bereits erwähnt, die Geschäftsstelle La Capriola verantwortlich. Die meisten Jugendlichen werden von der IV-Berufsberatung auf die Möglichkeit einer Ausbildung bei La Capriola aufmerksam gemacht. Teilweise wenden sich auch Eltern direkt an La Capriola, allerdings wird dann darauf geachtet, dass die IV als Kostenträgerin so bald wie möglich involviert wird.

Die **Abklärung vor Beginn der Ausbildung** erfolgt nach Aussagen der Projektverantwortlichen sehr intensiv und nicht nur bezüglich der Voraussetzungen für den Beruf: Da die Jugendlichen während des einwöchigen Schnupperns in der Wohngruppe gastieren, erhält man ein umfassendes Bild auch zu den Alltags-, Selbst- und Sozialkompetenzen der Ausbildungsanwärter/-innen. Wenn jemand von der Persönlichkeitsentwicklung her noch nicht so weit ist, aber eigentlich am Hotelleriebereich interessiert ist, wird von Seiten von La Capriola manchmal auch empfohlen, noch ein Vorbereitungsjahr zu absolvieren. Auch der Ausbildungsverantwortliche im Betrieb betont, dass es wichtig sei, genügend Zeit und Aufmerksamkeit in die Rekrutierung einfließen zu lassen. Jugendliche, die man auswähle, müssten das Potential mitbringen, den Schritt zu schaffen, d.h. die Ausbildung durchzuhalten und Chancen haben auf berufliche Integration im ersten Arbeitsmarkt. Auch schulisch werden die Jugendlichen genau abgeklärt. Bei einer IV-Anlehre geht es darum abzuklären, wo sich Ansätze finden, die auch eine spätere berufliche Integration ermöglichen. Hier spielt der ganze Mensch mit seiner Persönlichkeit und seinen Schlüsselkompetenzen (z.B. Belastbarkeit, Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit) hinein. Tatsache ist jedoch, so wird berichtet, dass man in der Abklärung nicht immer alles erfassen kann. Insbesondere psychische Handicaps sind zu Beginn meistens nicht sichtbar, da die Anwärter/-innen sich in der Schnupperwoche von ihrer besten Seite zeigen. Auch in den ersten Monaten der Ausbildung läuft es meist gut. Nach ca. drei Monaten zeigen sich oft erste Ermüdungserscheinungen, denen man mit verschiedenen Massnahmen (z.B. Pensum reduzieren, Strukturplänen) entgegenwirken müsse.

Die meisten Jugendlichen werden, wie bereits erwähnt, von der IV überwiesen und haben damit eine diagnostizierte **Behinderung oder Beeinträchtigung**. Tabelle 4 zeigt, welche „Handicaps“ (der von La Capriola üblicherweise verwendete Begriff) die Lernenden mitbrin-

gen, wobei hier Mehrfachnennungen (Komorbiditäten) eher die Regel als die Ausnahme waren. Es handelt sich dabei allerdings nicht um „offizielle“ Diagnosen von der IV, sondern um Informationen von La Capriola:

Tabelle 4 „Handicaps“/Behinderungen/Beeinträchtigungen (Gesamtgruppe/erreichte Personen, Mehrfachnennungen waren möglich)

Handicap	Gesamtgruppe (N=35)		Erreichte Personen (N=21)	
	N	%	N	%
Intelligenzminderung, geistige Behinderung	9	25.7	8	38.1
Lernbehinderung (inkl. Dyskalkulie, Teilleistungsdefizite)	18	51.4	8	38.1
Körperliche Behinderung	6	17.1	6	28.6
Sinnesbehinderung (Hörbehinderung)	1	2.9	1	4.8
Psychische/psychosomatische Beeinträchtigungen	10	28.6	1	4.8
Verhaltensauffälligkeit, Sozialverhalten	5	14.3	3	14.3
ADHS, Konzentrationsstörungen	6	17.1	4	19.0
Neurologische Störungen, Wahrnehmungsstörungen	2	5.7	2	9.6
Problematik im sozialen Umfeld (Familie, Kultur)	6	17.1	1	4.8

Kognitive Behinderungen/Beeinträchtigungen werden mit Abstand am häufigsten genannt. Auch in der befragten Gruppe haben mehr als drei Viertel (76.2%) eine Beeinträchtigung in diesem Bereich. Häufig genannt werden auch psychische oder psychosomatische Einschränkungen. Nur eine dieser Personen war allerdings dazu bereit, an unseren Interviews teilzunehmen. Auch Jugendliche aus einem schwierigen sozialen Umfeld waren weniger gut erreichbar bzw. teilnahmebereit. Dies wird bei der Interpretation der Ergebnisse zu berücksichtigen sein.

Für die weiteren Auswertungen und um ein genaueres Bild der Situation der einzelnen Lernenden zu erhalten wurden die obenstehenden Angaben zu den Behinderungen/Beeinträchtigungen zusammengefasst: Die Mehrheit der La Capriola-Lernenden hat eine kognitive Einschränkung (23 von 35 Personen), oft (d.h. bei 13 Personen) verbunden mit weiteren Behinderungen/Beeinträchtigungen (meistens psychische Beeinträchtigung).

Im Interview mit einer Ausbildungsverantwortlichen, die alle Jugendlichen aus dem Wohnbereich und ihrer Zeit in der Nachbetreuung kennt, wurden die Ausbildungsvoraussetzungen ebenfalls thematisiert, wobei hier eine erweiterte Sichtweise interessierte: Welche Voraussetzungen sind beim Ausbildungseinstieg relevant im Hinblick auf den Ausbildungsverlauf? Bei der Analyse des Interviews zeigt sich, dass sich die meisten Personen im Mittelfeld zwischen „schwierigen“ und „einfachen“ Voraussetzungen befinden. Viele von ihnen werden als Personen beschrieben, die von ihren kognitiven Möglichkeiten viel Potential haben, aber aufgrund von **psychischen Beeinträchtigungen** (insb. fehlendem Selbstvertrauen) oder psychosomatischen Symptomen zusätzlich handicapiert sind. Kennzeichnend für die meisten dieser Personen ist ausserdem, dass ihre Leistungen nicht konstant sind, was sie gerade auch im Arbeitsumfeld schwer „berechenbar“ macht. Vier dieser neun Personen befanden sich interessanterweise im gleichen Ausbildungsjahrgang. Im Interview wurde in diesem Zu-

sammenhang auch thematisiert, dass hier eine gewisse Gruppendynamik spielt, d.h. sich die Jugendlichen untereinander mit ihren Stimmungen „anstecken“ können.

Eine weitere grössere Gruppe zeichnet sich dadurch aus, dass diese Personen alle einen ausgesprochenen **Willen und die Motivation** haben, einen Beruf in der Gastronomie/Hotellerie zu erlernen bzw. allgemeiner die Ausbildung „durchzuziehen“. Neben diesem gemeinsamen Merkmal sind die sonstigen Voraussetzungen aber recht unterschiedlich.

Bei einer dritten grösseren Gruppe wird das **familiäre Umfeld** als erschwerende Voraussetzung genannt (auch diesbezüglich positive Voraussetzungen werden bei anderen Personen genannt, standen jedoch nicht im gleichen Mass im Vordergrund). Bei den meisten dieser Personen ging es dabei auch um die kulturelle Herkunft. Einige dieser Personen sind zusätzlich kognitiv sehr schwach, was zu einer negativen Gesamtbeurteilung führt.

Nur bei einer kleinen Gruppe von Personen stand die kognitive Beeinträchtigung im Vordergrund, obwohl bei vielen Personen solche Einschränkungen bestehen (vgl. Tabelle 4) Einzelne Personen sind **kognitiv ausgesprochen schwach**, d.h. haben eine geistige Behinderung. Zwei weitere Personen bilden eine kleine Untergruppe, weil sie sich dadurch auszeichnen, dass sie **sozial besonders gut** angepasst sind (beliebt, hilfsbereit), so dass andere Defizite (insbesondere kognitive) in den Hintergrund rücken.

Zusammenfassend zeigt sich, dass mit wenigen Ausnahmen bei dieser Einschätzung weniger die „diagnostizierte“ Behinderung/Beeinträchtigung eine Rolle spielt, sondern verschiedene persönliche und soziale Merkmale als Ressource oder Problem erkannt werden (z.B. psychische Instabilität, Motivation für den Beruf, soziale Kompetenzen, familiärer/kultureller Hintergrund). In Kap. 5.2.4 wird diese Analyse wieder aufgenommen, um den weiteren Verlauf aufzuzeigen und herauszuarbeiten, welche Faktoren für gewisse Entwicklungen ausschlaggebend waren.

5.1.3 Ausbildungsverlauf aus Sicht der Ausbildungsverantwortlichen

Im folgenden Abschnitt geht es v.a. um das „Dreieck“ **Lernender – Betrieb – Ausbilder** und damit die Adressierung von Fragestellung A2: *„Wie beschreiben Ausbildungsverantwortliche den Ausbildungsverlauf: Welche Probleme zeigen sich und wie werden sie bewältigt? Welche Rahmenbedingungen, Ressourcen und Kooperationen sind in diesem Zusammenhang relevant?“*

Die Hauptschwierigkeit, die der Ausbilder im Ausbildungsalltag mit den Lernenden erlebt, ist der **„Speed“**, d.h. die **geforderte Geschwindigkeit in der Arbeitswelt** und insbesondere in der Gastronomie/Hotellerie. Dem steht gegenüber, dass die Lernenden von La Capriola in der Regel behinderungsbedingt mehr Zeit brauchen, um eine Tätigkeit auszuüben. Bis zu einem gewissen Grad ist diese Geschwindigkeit trainierbar, manchmal ist aber z.B. rein motorisch aufgrund der Behinderung nicht mehr möglich. Qualitativ gutes Arbeiten brauche dann einfach mehr Zeit, so der Ausbildungsverantwortliche, und der Betrieb müsse das wissen.

Ein „normaler“ Chef muss allerdings auch für reibungslose Abläufe sorgen. Der betriebliche Ausbilder von La Capriola bezeichnet sich in dieser Situation im Interview als **„Puffer“** zwischen dem/der Lernenden und dem Betrieb: Als Berufsmann müsse er erkennen, welches

Potential ein Jugendlicher hat, aber auch, wo es „klemmt“. Sein Vorteil sei, dass er in seiner Funktion nicht in den Routinealltag des Betriebes eingespannt sei, sondern sich dem Lernenden widmen und sich auf ihn/sie einlassen könne. Das nimmt Druck von dem Lernenden weg und gebe ihm/ihr Sicherheit.

Oft hängt die fehlende Geschwindigkeit auch damit zusammen, dass Lernende damit überfordert sind, **gleichzeitig mehrere Anforderungen** zu erfüllen, z.B. während der Ausführung einer Tätigkeit eine neue Anweisung entgegen zu nehmen. Die Lernenden von La Capriola „blockiert“ eine solche Situation oft. Mit Unterstützung des Ausbildners müssen sie lernen, sich in einer solchen Situation abzugrenzen und einen Auftrag nach dem anderen abzuarbeiten.

Die Lernenden von La Capriola dürfen von Seiten des Betriebs nicht als volle Arbeitskräfte gerechnet werden. Die Betriebe stellen den Ausbildungsplatz zur Verfügung, an dem die Jugendlichen lernen können, eine **höhere Belastung zu ertragen**. Dazu gehört auch, dass der Zeitdruck in einer Küche phasenweise hoch ist und der Umgangston mitunter auch „ruppig“ werden kann. Daran kann auch der Ausbildungsverantwortliche von La Capriola nichts ändern. Er kann jedoch die Lernenden auf diese Situationen vorbereiten und mit ihnen diese Phasen anschliessend reflektieren. Insgesamt sei ein solcher Rahmen jedoch geeignet, denn Belastung müsse man erleben und so kann die Stressresistenz für die Zeit nach der Ausbildung trainiert werden. Pointiert fasste es eine Verantwortliche mit der folgenden Aussage zusammen: „Wir versuchen, den Lernenden für dieses Umfeld zu stärken und nicht wie im geschützten Rahmen, wo man das Umfeld auf den Lernenden stärkt“.

Eine Schwierigkeit, die sich im Betrieb ergeben kann, ist, dass die La Capriola-Lernenden in eine **bestimmte Rolle gedrängt** werden z.B. diejenigen sind, die schnell noch dies oder jenes für einen anderen erledigen sollen. Dieses Problem wird dadurch begünstigt, dass in der Gastronomie/Hotellerie kurze Arbeitseinsätze von wenigen Monaten häufig sind. Diesen Mitarbeitenden fehlt möglicherweise das Verständnis für die Integrationsarbeit oder sie wurden ungenügend informiert. Wichtig sei hier, dass die Philosophie von „oben“ getragen werde, dass das Kader sehr sensibel darauf achtet und solche Entwicklungen schnell unterbindet. Für die Lernenden seien solche Erfahrungen schmerzhaft, manche schlucken es, andere sind frustriert und reagieren es anderswo ab. La Capriola-Lernende möchten oft auch nicht mehr in dieser speziellen Rolle sein. Ein Ausdruck davon ist beispielsweise, dass sie nicht mehr mit dem La Capriola-Bus abgeholt werden möchten: „Sie möchten von dem Mangel weg, obwohl sie diesen Schlitten brauchen“, so ein Ausbildungsverantwortlicher. Gleichzeitig wird die **Akzeptanz des Handicaps** aber auch als wichtiger Entwicklungsschritt bezeichnet, der es ermöglicht, dass es auch in anderen Bereichen vorwärts geht („dann geht wie ein Knopf auf“).

Trotz dieser Schwierigkeiten im Arbeitsumfeld ist die **Teamarbeit** auch eine wichtige positive Erfahrung für die Lernenden: „Man ist ein Bestandteil in einem Team, das an einem Strick zieht. Es funktioniert nur, wenn die Küche als Team arbeitet“. Am Ende eines Arbeitstages teilt man sich den Erfolg, auch wenn der einzelne vielleicht nur einen kleinen (aber dennoch entscheidenden) Beitrag geleistet hat. Aus Sicht der Ausbildungsverantwortlichen gibt es weitere Argumente, die dafür sprechen, Jugendliche mit einem Handicap im Hotelleriebereich auszubilden: Zum einen gebe es viele gut geeignete Handarbeiten, die keine (zu) ho-

hen Anforderungen stellen, aber auch nicht maschinell ersetzt werden können. Zum anderen herrscht in der Gastronomie/Hotellerie ein **Arbeitskräftemangel**. Zwar werden Leute aus dem Ausland rekrutiert, jedoch hätten die La Capriola-Abgänger/-innen gegenüber diesen auch einiges zu bieten, z.B. die Treue und Loyalität zum Betrieb, während andere Arbeitnehmende ihre Stelle häufig wechseln.

Auf vieles können die La Capriola-Verantwortlichen im Ausbildungsverlauf Einfluss nehmen. Die enge Kooperation zwischen dem Arbeitsumfeld im Betrieb und dem Wohnbereich gewährleistet, dass Probleme schnell erkannt und angegangen werden können. Es gibt jedoch auch Faktoren, die ausserhalb dieser Kontrolle liegen. Dies betrifft insbesondere diejenigen Jugendlichen, die eine zweijährige Grundbildung mit eidgenössisch anerkanntem Berufsattest absolvieren: Hier sind zum einen die **Ausbildungsinhalte standardisiert** und das zu erreichende Niveau festgelegt. Im Vergleich mit der IV-Anlehre (oder der früheren BBT-Anlehre) gibt es deshalb nur wenig Handlungsspielraum. Klar vorgegeben von aussen ist zudem der **Zeitrahmen**: Eine EBA-Ausbildung dauert in aller Regel zwei Jahre. Bei den IV-Anlehren besteht in Bezug auf die Ausbildungsinhalte und Förderziele mehr Spielraum, der zeitliche Rahmen ist allerdings ebenfalls eingeschränkt (in aller Regel gewährt die IV zwei Jahre). In diesen zwei Jahren ist viel Stoff zu erarbeiten: Die Lernenden müssen beispielsweise in der Küche die gleichen Bereiche wie in einer EFZ-Ausbildung kennenlernen, wenn auch nicht so spezialisiert und vertieft. Neben der Berufsschule, bleibt so nicht viel Zeit, um Lerninhalte zusätzlich zu bearbeiten und zu wiederholen oder Tätigkeiten zu trainieren. Der Ausbildungsverantwortliche bezeichnet die **Lernenden als äusserst belastet** während der Ausbildungszeit und für ihn ist es schwierig, die für die Lernbegleitung notwendige Zeit mit den Jugendlichen zu organisieren. Auch im Wohnbereich ist die knappe Zeit ein Thema: Um selbständig wohnen zu können, sollten die Jugendlichen lernen, Verantwortung zu übernehmen. Weil die Zeit jedoch oft knapp ist, bekommen die Lernenden vieles „vorgesehen“ und das Team stellt sich dann die Frage (so ein Ausbildungsverantwortlicher): „Wie sollen wir es machen, dass der Lernende seine Ausbildung macht und nicht unsere Ausbildung?“.

Ein wichtiger Faktor im Umfeld ist zudem die **Invalidenversicherung**: Die beruflichen Massnahmen der IV ermöglichen es überhaupt erst, dass die Mehrkosten dieser Ausbildung getragen werden können. Es ist deshalb wichtig, dass die IV das Projekt akzeptiert und unterstützt. Auf der anderen Seite spielt die IV auch am Ende der Ausbildung eine wichtige Rolle: Mit ihrer Unterstützung können Einarbeitungszeiten und damit die Nachbetreuung in einem neuen Betrieb finanziert werden. Bis Ende 2012 war dies bis zu einem halben Jahr möglich. Neu werden nur noch Arbeitstrainings für drei Monate und nur in Einzelfällen eine Verlängerung finanziert. La Capriola ergänzt hier mit Spendengeldern um den gewünschten Standard an enger Begleitung aufrecht erhalten zu können. Ist diese Zeit abgelaufen, ist die Einschätzung der Leistungsfähigkeit für die Rentenbemessung durch die IV zentral. Für den Gastronomie-/Hotelleriebereich sind die tiefen Löhne hier insofern schwierig, weil die Bemessungsgrundlage der IV von höheren Löhnen ausgeht und deshalb Absolventen/-innen schneller eine ganze Rente zugesprochen bekommen.

Abbildung 5 fasst die genannten Punkte zusammen:

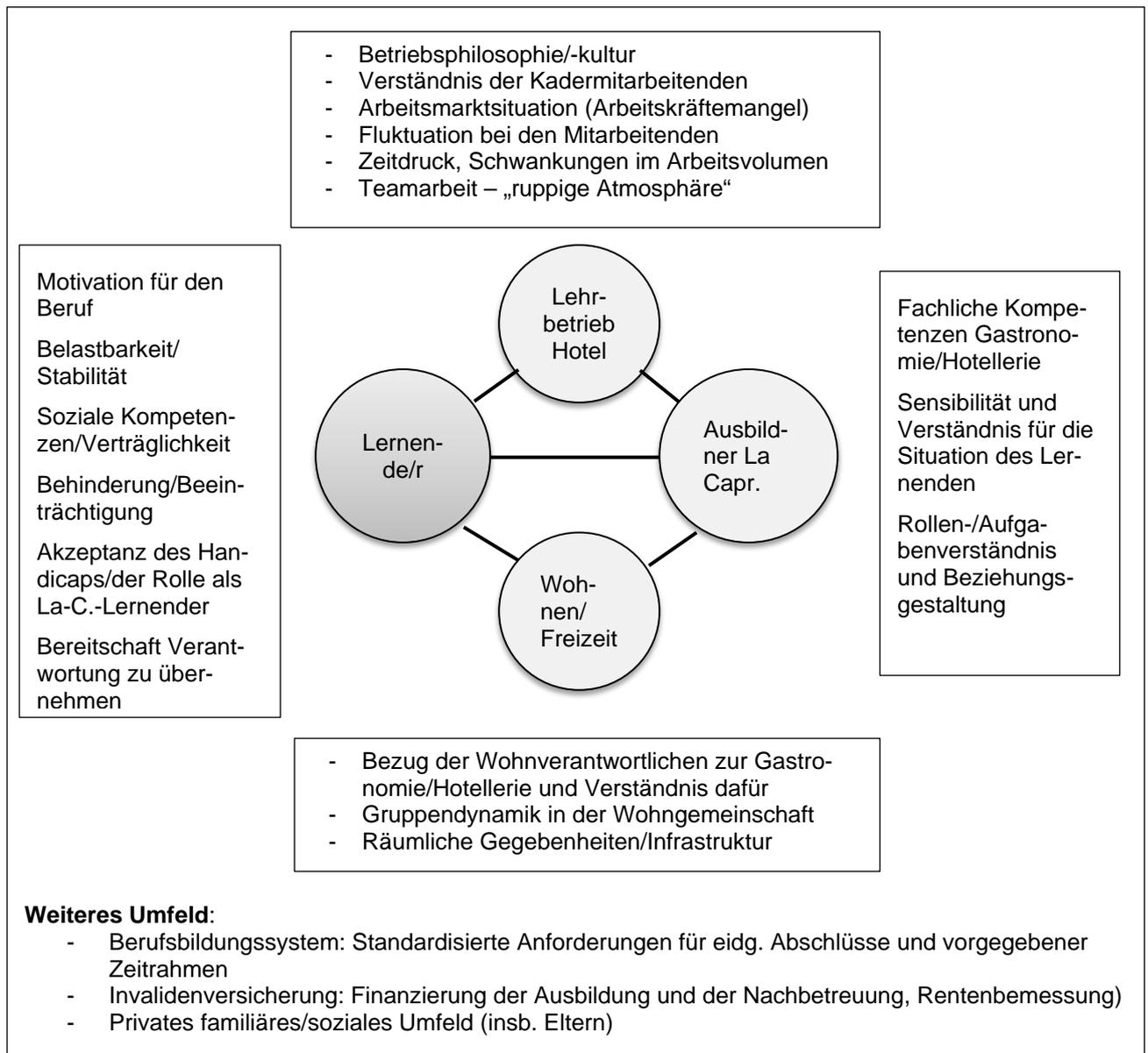


Abbildung 4 Zusammenfassende Darstellung der Einflussfaktoren während der Ausbildung

5.1.4 Zufriedenheit der Absolventen/-innen mit verschiedenen Ausbildungsbereichen

Dieser Abschnitt beschreibt die Sichtweise der Absolventen/-innen und widmet sich Fragestellung A3: „Wie erlebten die Lernenden die Ausbildungssituation und den –verlauf ihrer Ausbildung? Wie zufrieden sind sie rückblickend mit den verschiedenen Ausbildungsbereichen?“

Abbildung 5 zeigt, wie zufrieden die Absolventen/-innen im Rückblick mit verschiedenen Bereichen der Ausbildung auf einer Skala von 0 (überhaupt nicht zufrieden) bis 10 (vollumfänglich zufrieden) waren. Zusätzlich zu dieser quantitativen Einschätzung wurden sie darum gebeten, ihre Einschätzungen zu erläutern.

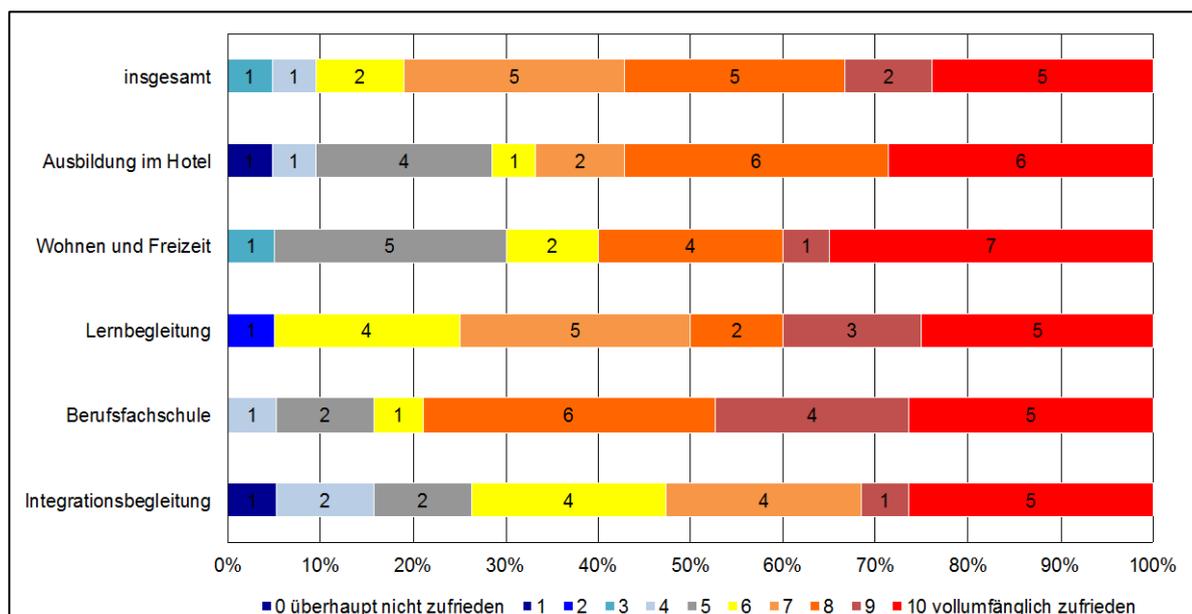


Abbildung 5 Zufriedenheit mit verschiedenen Bereichen der Ausbildungen (Anzahl Personen)

Insgesamt ist die Zufriedenheit mit dem Ausbildungsangebot von La Capriola hoch: Der Mittelwert (M) beträgt 7.7 (auf der Skala von 0-10). 80% (17 Personen) befinden sich auf der positiven Seite der Skala, nur gerade zwei Personen äussern sich negativ.

Die Bewertung der einzelnen Bereiche fällt unterschiedlich aus: Die meisten Antwortenden sind mit der **Ausbildung im Hotel** zufrieden, nur zwei Personen äussern sich bei dieser Einschätzung negativ (durchschnittliche Bewertung: 7.3). In den Kommentaren werden sowohl positive als auch negative Aspekte geäußert. Positiv wird erwähnt, dass man Verständnis für sie gehabt und Rücksicht genommen habe. Es sei ein gutes Team gewesen, sehr unterstützend bei Fragen und alle seien gleich behandelt worden. Auch die Arbeit selber und das, was man im Betrieb gelernt hat, werden mehrfach positiv erwähnt. Auf der anderen Seite erlebten einige Absolventen/-innen den Zeitdruck im Betrieb als negativ (sowie Überstunden, unregelmässige Arbeitszeiten). Kritisch erwähnt werden vereinzelt auch Vorgesetzte im Betrieb oder Betreuende (zu wenig Zeit für sie und fehlende Anleitung, zu wenig ausgebildet). Der „Stempel La Capriola“ im Team und im privaten Umfeld ist für einzelne in diesem Zusammenhang ebenfalls ein Thema (vgl. Kap. 5.1.3.): Man müsse sich noch mehr beweisen, wenn man von dort komme.

Der Bereich **Wohnen/Freizeit** wird durchschnittlich mit $M = 7.6$ bewertet. Anders als bei der Ausbildung im Hotel äussern sich die Befragten hier *entweder* positiv *oder* negativ. Einige Lernende schätzten das familiäre Umfeld, die guten Kollegen/-innen, akzeptiert zu werden und, dass immer jemand für einen da sei. Demgegenüber erlebten andere Lernende das gleiche Umfeld als Kontrolle: Man habe kein Privatleben gehabt und es habe viele Regeln gegeben. Es sei auch schwierig gewesen, „abzuschalten“, weil allfällige Probleme im Betrieb auch im Wohnumfeld thematisiert worden seien und man die Kollegen/-innen von der Arbeit auch dort getroffen habe. Interessant ist, dass einzelne der kritisch Eingestellten im Rückblick die klaren Regeln auch als positiv – und notwendig – bewerten. Es sei allerdings schwierig, Selbständigkeit zu lernen, wenn man ständig kontrolliert werde (auf dieses Dilemma machte auch ein Ausbildungsverantwortlicher aufmerksam, vgl. Kap. 5.1.3.). Einzelne

erwähnen, dass es für sie schwierig war, aus dem normalen Umfeld herausgerissen zu werden. Einige waren im Vergleich zu ihren Mitbewohner/-innen älter und wiesen auf ihre anderen Interessen und Bedürfnisse hin.

Die **Lernbegleitung** wird durchschnittlich mit $M = 7.7$ bewertet. Hier äussern sich die Befragten ebenfalls entweder positiv oder negativ: Die eine Hälfte der Befragten schätzte die Lernbegleitung als hilfreich, lehrreich, „tippig“ und interessant ein. Mehrmals positiv erwähnt wurden zudem die Blockwochen. Die andere Hälfte der Befragten äussert verschiedenste Kritikpunkte: man habe nicht die richtigen Inhalte durchgenommen (im Hinblick auf die LAP), fühlte sich „fallengelassen“ oder habe zu wenig Zeit oder Fachkompetenz gehabt.

Die **Berufsfachschule** ist eigentlich nicht Teil von La Capriola, jedoch wird auf die Zusammenarbeit mit den Lehrkräften von Seiten von La Capriola Wert gelegt (vgl. Kap. 5.1.1., 5.1.3.). Die Rückmeldungen zur Berufsfachschule sind mehrheitlich positiv, mit einem Durchschnittswert von 8.1. Die Berufsfachschule wird als willkommene Abwechslung bezeichnet, die Lehrperson und die Klasse gelobt. Einzelne fühlten sich in der Berufsfachschule überfordert („schwierig mitzukommen“), bemängelten fehlenden Praxisbezug oder Streitereien unter Kollegen/-innen.

Die **Integrationsbegleitung** wird von der überwiegenden Mehrheit ebenfalls positiv bewertet. Einzelne negative Rückmeldungen führen zu einer insgesamt leicht tieferen Durchschnittsbewertung ($M = 6.9$). Dieses La Capriola-Angebot wird ausführlicher in Kapitel 5.2.3 behandelt.

Weitere Hinweise auf die Zufriedenheit der Absolventen/-innen mit der Ausbildung zeigen sich in der Frage, ob sie sich **wieder für eine Ausbildung mit La Capriola** entscheiden oder die Ausbildung lieber im geschützten Rahmen machen würden. Ein Grossteil (15 Personen) gab an, sich nochmals für die gleiche Ausbildung zu entscheiden, niemand würde sich für eine Ausbildung im geschützten Rahmen entscheiden. Dagegen äusserte eine Person, dass sie sich für eine andere Ausbildung entscheiden würde (ohne Präferenz für geschützten Rahmen oder nicht) und zwei Personen würden eine Ausbildung in der freien Wirtschaft machen.

Interessant ist auch die Frage, ob sich die verschiedenen **Ausbildungsbereiche** in ihrer Beurteilung voneinander unterscheiden. Wie in Abbildung 6 erkennbar, äusserten die Réceptionsangestellten geringere Zufriedenheit als Befragte der anderen Bereiche. Statistisch bedeutsam ist aber nur die Zufriedenheit mit der Ausbildung im Hotel beim Vergleich der Réceptionsangestellten mit den Hauswirtschafts- und Serviceangestellten (zu berücksichtigen ist, dass die Antworten einzelner Personen starkes Gewicht haben können (z.B. haben nur drei Personen aus dem Bereich Réception an der Studie teilgenommen)).

Interessant wäre auch ein Vergleich der Ausbildungszufriedenheit zwischen den unterschiedlichen **Ausbildungsjahrgängen**, da sich neben internen Veränderungen (Konzeptanpassungen, Personalwechsel) auch im Umfeld von La Capriola einiges verändert hat (insbesondere der Wechsel von der BBT-Anlehre zur Grundbildung mit Berufsattest). Aufgrund der kleinen Fallzahlen ist eine statistische Analyse der Mittelwertunterschiede zwischen den Ausbildungsgängen jedoch nicht möglich.

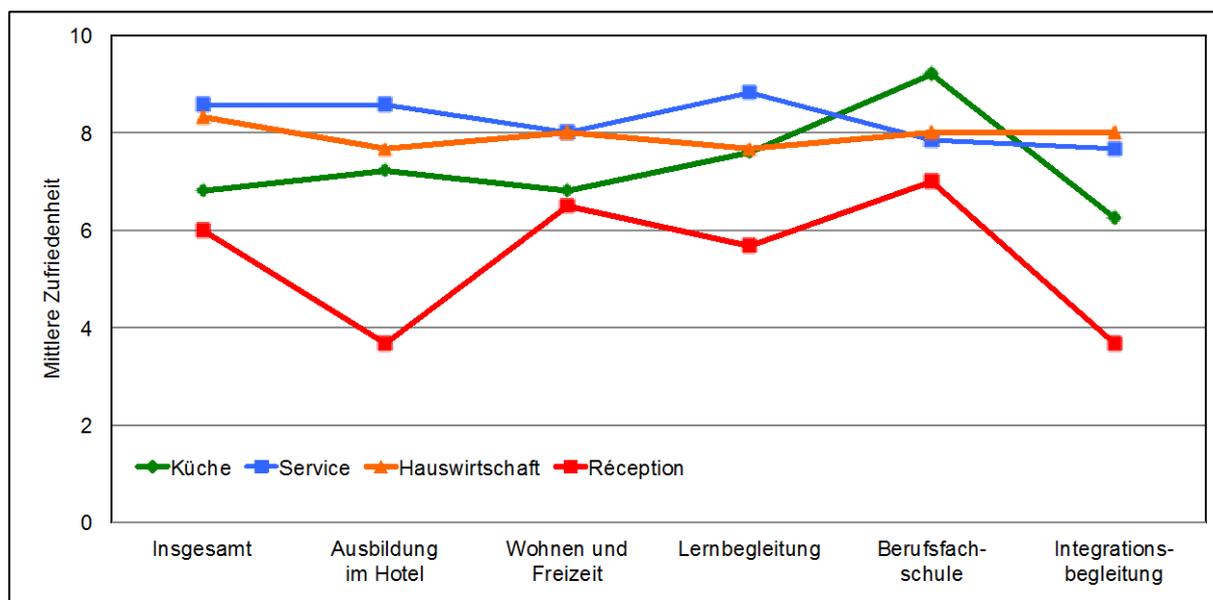


Abbildung 6 Mittlere Zufriedenheit mit der Ausbildung nach Ausbildungsbereich (0 = überhaupt nicht zufrieden, 10 = vollumfänglich zufrieden)

5.1.5 Einschätzungen zur Ausbildung aus Sicht der arbeitgebenden Betriebe

Da die Arbeitgeber als „Abnehmer/-innen“ wichtige Rückmeldungen zum Konzept von La Capriola geben können, wurden auch sie nach ihren Einschätzungen zur Ausbildung gefragt (Fragestellung A4: „Wie bewährt sich das Ausbildungskonzept aus Sicht der arbeitgebenden Betriebe und wo besteht Optimierungsbedarf?“).

Sechs von neun befragten Arbeitgebenden kennen die Ausbildung von La Capriola mehr oder weniger gut (1 „sehr gut“, 3 „ziemlich gut“, 2 „ein wenig“) und konnten somit verschiedene Aspekte der Ausbildung jeweils auf einer Skala von 0 (überhaupt nicht zufrieden) bis 10 (vollumfänglich zufrieden) beurteilen (siehe Abbildung 7).

Insgesamt ist die Zufriedenheit der Arbeitgebenden mit dem Angebot von La Capriola hoch ($M = 8.8$). Am grössten war die Zufriedenheit mit der Integrationsbegleitung ($M = 9.0$), gefolgt von dem, was die Absolventin an schulischem Wissen mitbringt ($M = 8.8$) und schliesslich dem, was der Absolvent an praktischem Wissen mitbringt ($M = 7.3$). Die Zufriedenheit spiegelt sich auch in den Kommentaren. Die Ausbildung sei sehr gut, sehr fundiert und die Absolventen/-innen seien mit diesem Wissen sehr spezifisch einsetzbar. Sehr positiv wird insbesondere die Nachbetreuung/Integrationsbegleitung erwähnt (dazu ausführlicher unter Kap. 5.2.3.). Bezüglich der Ausbildung im Hotel betonten etliche Arbeitgebende, dass aus ihrer Sicht die Erfahrung in einem realen Betrieb wie bei La Capriola, „die direkte Konfrontation im normalen Betrieb“, eine bessere Ausgangslage für den Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt sei. Eine ähnliche Entwicklung wäre im geschützten Bereich wahrscheinlich nicht möglich gewesen. Vereinzelt wurden aber auch kritische Kommentare geäussert. So könne erstens die Praxisorientierung noch verbessert werden (betrifft Réception), man gehe zweitens sehr individuell auf die Stärken der Lernenden ein und vernachlässige dadurch die Schwächen und lege drittens den Schwerpunkt der Ausbildung stark darauf, wie man das Leben gestalten soll und weniger auf das Fachwissen. Als Anregung wurde zudem geäussert, dass die

Absolvent/-in bereits während der Ausbildung in einem anderen Betrieb reinschnuppern könnten, um Erfahrungen in einem weniger behüteten Rahmen machen zu können.

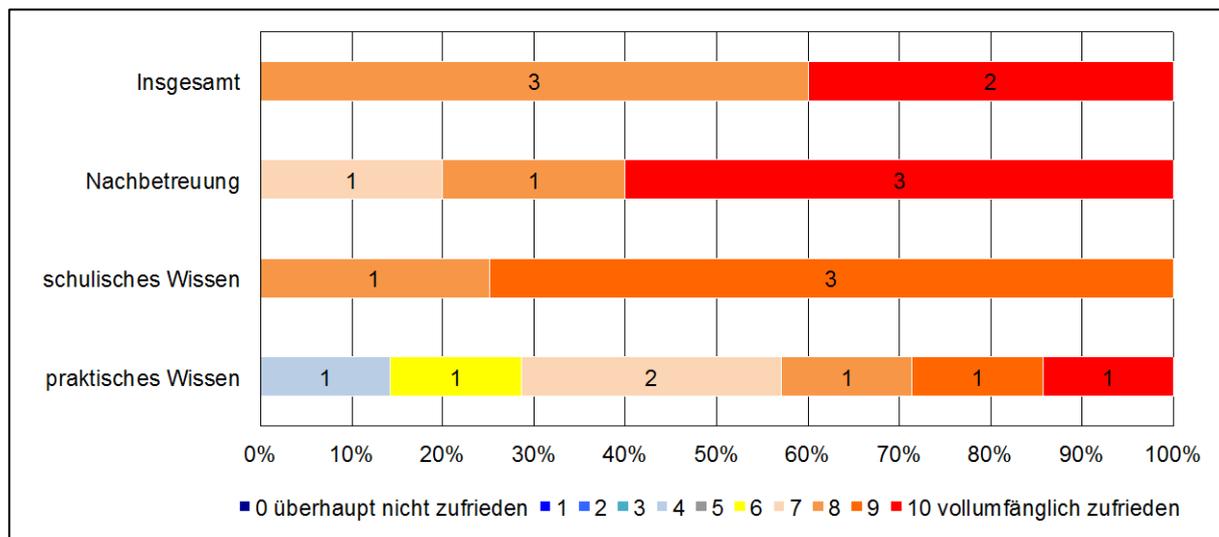


Abbildung 7 Zufriedenheit der Arbeitgebenden mit verschiedenen Aspekten der La Capriola-Ausbildung (N=9)

Die positive Beurteilung der Ausbildung spiegelt sich in den Rückmeldungen zur Frage nach der Passung der Qualifikation des Mitarbeitenden auf seine aktuellen Tätigkeiten. Fünf waren der Meinung, dass das, was in der Ausbildung gelernt wurde, dem entspricht, was für die Arbeit gebraucht wird und nur eine Person war der Meinung, dass das Gelernte nicht ausreicht.

5.2 Übergang von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt

Von Seiten der Ausbildungsverantwortlichen wird der Übergang nach Abschluss der Ausbildung in den ersten Arbeitsmarkt als sensible Phase bezeichnet, die von La Capriola deshalb auch begleitet wird (vgl. dazu Kapitel 2). Im folgenden Kapitel geht es um den Verlauf des Einstiegs in den Arbeitsmarkt (5.2.1), um das subjektive Erleben dieser Phase aus Sicht der Absolventen/-innen und aus Sicht der Integrationsbetriebe (5.2.2) und um die Rolle der Nachbetreuung durch La Capriola während dieser Phase (5.2.3).

5.2.1 Verlauf des beruflichen Einstiegs nach Abschluss der Ausbildung

Dieser Abschnitt widmet sich Fragestellung B1: „*Welche beruflichen Stationen durchlaufen die Lernenden nach Abschluss der Ausbildung?*“

Die Absolventen/-innen wurden im Interview zuerst gefragt, welche beruflichen (oder anderen) Stationen sie nach Ausbildungsende durchlaufen haben. Der Zeitpunkt des Ausbildungsabschlusses liegt bei den befragten 21 ehemaligen Absolventen/-innen unterschiedlich lange zurück (vgl. Tabelle 2), so dass sie bei dieser Frage auf unterschiedlich lange Zeiträume zurückblicken. Abbildung 8 zeigt die verschiedenen Verläufe nach Abschluss der Ausbildung bei La Capriola (bei zwei Personen, die den Kurzfragebogen beantwortet haben, liegen keine Angaben dazu vor).

Abschluss-jahr	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
2006	2							
	3							
	4							
	6							
2007	5							
	8							
	9							
2008	12							
	13							
	14							
	15							
	16							
2009	17							
	19							
2010	21							
	24							
	26							
	27							
2011	35							
2012	31							
	34							

Abbildung 8 Verlauf des Einstiegs nach Abschluss der Ausbildung (orange/gelb=Arbeits- oder Ausbildungsstellen, blau=Unterbrüche, weiss=keine Informationen da Kurzfragebögen, grün=vor Ausbildung)

Ein Drittel der befragten Absolventen/-innen (7 Personen) arbeitet nach wie vor an der gleichen Stelle wie direkt nach Abschluss (oder ist in Ausbildung am selben Ort). Vier Personen haben einen Stellenwechsel hinter sich. Die weiteren acht Verläufe sind gekennzeichnet durch mehrere Stellenwechsel, teilweise auch längere Unterbrüche (Arbeitslosigkeit, Krankheit oder als Ferien bezeichnet). Nur in einem Fall geschah der Stellenwechsel aufgrund zu hoher Erwartungen von Seiten des Arbeitgebers. Vielmehr waren die Wechsel begründet durch befristete Arbeitsverträge (Saisoneinsätze), Betriebsschliessungen oder aufgrund von gesundheitlichen Problemen am Arbeitsplatz (z.B. Sehnenscheidenentzündung, Neurodermitis).

16 Absolventen/-innen bewegen sich mit ihren Anstellungen im ersten Arbeitsmarkt. Fünf Personen haben jedoch zumindest phasenweise im zweiten Arbeitsmarkt gearbeitet oder sind weiterhin im geschützten Rahmen tätig (vgl. Kap. 5.3.1)

Vier der befragten Personen haben nach Abschluss der Ausbildung eine weitere Ausbildung angefangen: Drei davon mit dem Ziel EFZ-Abschluss (davon zwei in der Gastronomie-/Hotellerie), eine Person hat eine EBA-Ausbildung in einem anderen Beruf begonnen.

5.2.2 Einschätzung der Einstiegsphase: Schwierigkeiten und positive Erlebnisse

Um diese „objektiven“ Informationen zur Anzahl und Dauer von Anstellungen zu ergänzen, wurde weiter danach gefragt, wie die Beteiligten (Absolventen/-innen und Arbeitgeber) diese Phase subjektiv erlebt haben (vgl. Fragestellung B2: *Wie erlebten die Lernenden den Übergang in Arbeitsmarkt? Welche Schwierigkeiten und Belastungssituationen tauchten auf und wie wurden diese bewältigt? Welche positiven Erfahrungen prägen diese Zeit?*)

Von den Absolventen/-innen bezeichneten neun Befragte den Einstieg als „**einfach**“. Ihnen half zum einen, dass La Capriola ihnen bei der Stellensuche geholfen hat und sie sich dank der Ausbildung sicherer gefühlt haben. Zum anderen wird mehrfach erwähnt, dass die Unterstützung am neuen Arbeitsplatz den Einstieg erleichtert hat (verständnisvoller Chef, gute Ansprechpartner).

Zehn Personen berichten, dass es „am Anfang schwierig, dann besser“ ging. Die Mehrheit von ihnen begründet diese Einschätzung mit **sozialen Aspekten der neuen Situation**, z.B. dass es v.a. schwierig war, sich in einem neuen Team zu Recht zu finden und mit Konflikten, kritischen Rückmeldungen und zu hohen Erwartungen umzugehen. Erst an zweiter Stelle wird die Arbeit selber als Einstiegshürde erwähnt (z.B. neue Abläufe, mehr Verantwortung, andere Aufgaben).

Zwei Personen scheinen die **Einstiegsschwierigkeiten noch nicht überwunden** zu haben: Die eine Person ist seit einiger Zeit an einem geschützten Arbeitsplatz angestellt und versucht, bisher erfolglos, eine ausbildungsadäquate Stelle im 1. Arbeitsmarkt zu finden. Die andere Person tut sich schwer damit, dass sie mit ihrem Handicap leistungsmässig an Grenzen stösst und gleichzeitig wahrnimmt, dass Schnelligkeit in der Gastronomie/Hotellerie gefordert ist (weitere Informationen zu Schwierigkeiten am Arbeitsplatz und wie damit umgegangen wird, vgl. Kap. 5.3 zur aktuellen Arbeitssituation).

Der Einfluss der Art des Handicaps zeigte sich auch beim Vergleich der einzelnen Gruppen. Absolventen/-innen mit einer Lernbehinderung empfanden den Einstieg mehrheitlich als einfach, Absolventen/-innen mit einer geistigen Behinderung als anfänglich schwierig (siehe Tabelle 5).

Tabelle 5 Einstieg in die Arbeitswelt aus Sicht der ehemaligen Absolventen/-innen nach Handicap

Der Einstieg in die Arbeitswelt war..	Geistige Behinderung	Lernbehinderung	Andere Beeinträchtigung
..einfach	2	5	2
..am Anfang schwierig, aber jetzt geht es besser.	5	1	4
..war schwierig und es ist immer noch schwierig.	0	0	2

Natürlich prägen nicht nur negative Erfahrungen die Einstiegsphase, sondern auch **positive Erlebnisse**. Auch bei der Frage, woran sie sich gerne zurückerinnern in dieser Zeit, stand das soziale Umfeld im Vordergrund (entgegengebrachte Wertschätzung, ein gutes Team, verständnisvolle Vorgesetzte oder positive Rückmeldungen von Gästen). Zudem sind die Arbeitsinhalte wichtig, d.h. Arbeit, die „Spas macht“, grössere Selbständigkeit und neue Freiheiten mit sich bringt (insbesondere beim Wohnen).

Aus Sicht der Arbeitgebenden hatten zwei der drei befragten **Integrationsbetriebe** den Eindruck, dass der Einstieg problemlos war, eine Person bezeichnete den Einstieg und den weiteren Verlauf als schwierig. Bei den **aktuellen Arbeitgebenden** bezeichneten fünf die Einstiegsphase als problemlos, eine Person erlebte die erste Zeit als schwierig, aber die Situation hat sich später verbessert. Die Sicht der Arbeitgebenden auf die Einstiegsphase ist somit

sogar noch positiver als diejenige der Absolventen/-innen selber, allerdings ist es wichtig darauf hinzuweisen, dass es sich nicht um eine repräsentative Auswahl handelt

Die meisten Arbeitgebenden erwähnen, dass es sehr wichtig ist, diese neuen Mitarbeitenden besonders sorgfältig einzuführen. Dies setzt zum einen Zeit und Geduld voraus (im Idealfall steht mehr Zeit zur Verfügung als sonst, z.B. in einem Fall durch die Person, die pensioniert und ersetzt wird). Mehrmals wird auch darauf hingewiesen, dass die Beziehung („Chemie“) zwischen der verantwortlichen Person für die Einführung und dem/der neuen Mitarbeitenden stimmen muss. Entscheidend ist auch die aktuelle Teamzusammensetzung: Starke, fachlich kompetente Mitarbeitende können eine/n Schwächere/n besser mittragen und bei der Einführung unterstützen (vgl. auch Kap. 5.3.5). Ein Thema in diesem Zusammenhang waren auch die gegenseitigen Erwartungen: In einem positiven Fall waren diese geklärt („man wusste, was sie kann und was nicht“), in einem anderen Fall, der weniger positiv verlief, stimmten die verschiedenen Erwartungen nicht überein.

5.2.3 Rolle der Nachbetreuung und deren Einschätzung

Die Nachbetreuung ist ein wichtiger Teil des Konzepts von La Capriola und es stellen sich die unter *B3) formulierten Fragen*: „*Welche Bedeutung hatte die Nachbetreuung der Lernenden durch La Capriola aus Sicht der verschiedenen Beteiligten? Wie funktioniert die Zusammenarbeit zwischen erstem Arbeitgeber und La Capriola und wie wird sie bewertet?*“

In einer Broschüre, die sich an potentielle Integrationsbetriebe richtet, verspricht La Capriola die folgenden Dienstleistungen:

- Organisierte Probetage, um sich gegenseitig kennenzulernen
- Begleitung des neuen Mitarbeitenden mit regelmässigen Besuchen am Arbeitsplatz und im neuen Lebensumfeld während mindestens sechs Monaten
- La Capriola als kompetenten Ansprechpartner für Fragen zum Handicap und bei allenfalls auftauchenden Schwierigkeiten am Arbeitsplatz
- Unterstützung im Integrationsprozess und bei Gesprächen mit der IV

Laut Konzept findet die Nachbetreuung in der Regel während eines halben Jahres statt: Am Anfang ist die Intensität grösser (einmal wöchentlich) und nimmt dann im weiteren Verlauf kontinuierlich ab (Fokusgruppeninterview). Die offene Information über das Handicap wird von den La Capriola-Verantwortlichen als Grundstein für eine gute Zusammenarbeit bezeichnet. Selbst wenn die Integration bei einem bestimmten Jugendlichen problematisch verläuft, könne man dann davon ausgehen, dass der Betrieb wieder bereit wäre, jemanden mit einem Handicap eine Chance zu geben.

In den Rückmeldungen der Absolventen/-innen wird der beschriebene Verlauf (abnehmende Intensität und allmähliche Ablösung) mit einigen Ausnahmen gut sichtbar. Unterschiede zeigen sich bei der Beschreibung, mit wem der Kontakt gepflegt wurde (mit der betroffenen Person, mit Betriebsverantwortlichen oder gemeinsame Besprechungen). Die meisten erlebten dieses Zusatzangebot von La Capriola als hilfreich, wie Tabelle 6 zeigt.

Bei der Begründung ihrer Antworten erwähnen einige, dass für sie der Rückhalt und der Kontakt mit einer vertrauten Person in dieser Phase wichtig war. Vielen waren auch ganz konkrete fachliche Tipps willkommen und mehrmals wird berichtet, dass man sie dabei gestärkt hat,

im neuen Team Dinge anzusprechen. Es sei ausserdem nützlich gewesen, die Situation mit jemandem besprechen zu können und eine andere Sichtweise zu hören.

Tabelle 6 Einschätzung der Nachbetreuung aus Sicht der Absolventen/-innen

Wie schätzen Sie diese Unterstützung ein: Wie hilfreich war diese für Sie?	N	%
sehr hilfreich	9	56.3
ziemlich hilfreich	5	31.3
eher nicht hilfreich	0	0
gar nicht hilfreich	2	12.5

In einem Fall kritisierte eine Absolventin, dass man ihre Grenzen zu wenig akzeptiert habe und im Integrationsbetrieb in der Folge zu viel von ihr erwartet worden sei. Ein anderer Absolvent bemängelt, dass La Capriola geographisch bei der Stellensuche noch zu wenig flexibel sei. Bei einzelnen ist in Bezug auf diese Frage auch eine gewisse Ambivalenz erkennbar: Einerseits wird darauf hingewiesen, dass man die Begleitung nicht gebraucht habe, gleichzeitig wird an anderer Stelle im Interview deutlich, dass man dennoch enttäuscht darüber war, dass man zu wenig unterstützt wurde.

Die **Integrationsbetriebe** sehen die Rolle der Nachbetreuerin überwiegend positiv (ziemlich – sehr hilfreich, vgl. auch Kap. 5.1.5). Geschätzt wird der fachliche Hintergrund der La Capriola-Verantwortlichen, die z.B. genau wissen, „was Saisonstress bedeutet“. Positiv beurteilt wurde auch, dass man sich regelmässig traf und festgesetzte Termine hatte, gleichzeitig aber auch ausserplänmässig bereit war, bei akuten Problemen weiterzuhelfen. Ganz allgemein wurde die Zusammenarbeit als angenehm und offen bezeichnet. In einigen Fällen handelte es sich nach Auskunft der Arbeitgebenden nicht um einen engen Kontakt, da es nicht zu besonderen Problemen kam (dies deckt sich mit den Einschätzungen der Absolventen/-innen).

Zwei kritische Voten sind allerdings ebenfalls zu verzeichnen: In einem Betrieb war man der Meinung, dass man nicht den gleichen Eindruck von der Absolventin gehabt habe. Die Integrationsbegleiterin hat nach Meinung der Arbeitgeberin deren Möglichkeiten überschätzt. In einem anderen Fall fühlte sich der Betrieb nach einer guten Zusammenarbeit mit der Integrationsbegleiterin schliesslich doch etwas alleine mit den Fragen, die sich bei der weiteren Anstellung und den Verhandlungen mit der IV stellten.

5.2.4 Entwicklungen im Verlauf der Ausbildung und Ausbildungserfolg

Im folgenden Kapitel wird die Analyse der Verläufe wieder aufgenommen (vgl. Kap 5.1.2.). Die für die Nachbetreuung verantwortliche La Capriola-Mitarbeitende wurde gebeten, den Verlauf der Ausbildung und der Nachbetreuung bei den einzelnen Absolventen/-innen aufzuzeigen und zu kommentieren. Dabei ging es einerseits darum, ein genaueres Bild davon zu erhalten, wie die Verantwortlichen „Erfolg“ bzw. „Misserfolg“ im Zusammenhang mit ihrer Ausbildung definieren (Kriterien, Dimensionen). Andererseits sollte sich in den Kommentaren zu den Ausbildungsverläufen zeigen, welche Faktoren eine Rolle dabei spielten, ob ein Verlauf positiv, stabil oder eher ungünstig war.

Erfolgreiche Verläufe werden einerseits an Hand von **objektiv erkennbaren Merkmalen** beschrieben: Sie zeichnen sich aus durch Konstanz, d.h. dadurch, dass die Personen „immer gearbeitet“ haben seit Ausbildungsabschluss (vgl. auch Kap. 5.2.1.). Manche Personen sind nach wie vor im gleichen Betrieb beschäftigt, was als Zeichen dafür gewertet kann, dass es offenbar beidseitig „passt“. Andere wechselten den Betrieb und zeigen gerade mit dieser Flexibilität, dass sie sich auf dem Arbeitsmarkt behaupten können. Ein wichtiges Kriterium ist auch die Unabhängigkeit von finanziellen Leistungen der Invalidenversicherung.

Erfolgreiche Verläufe zeichnen sich für die Verantwortlichen andererseits in einem **subjektiv** gefärbten Eindruck der Verantwortlichen von La Capriola, dass man die Jugendlichen „gut gehen lassen konnte“. Das hat zum einen damit zu tun, wo die jungen Berufsleute am Ende der Ausbildung persönlich stehen, d.h. wie widerstandsfähig, selbstbewusst und konstant sie in ihren Leistungen sind. Die **Konstanz der Leistungen und psychische Stabilität** sind ein zentraler Punkt für eine erfolgreiche Integration: Von Seiten der Betriebe werde immer gefragt: „Wie gut können wir uns auf diese Leute verlassen?“ Selbst wenn die Absolventen/-innen leistungsmässig schwach waren, konnten sich die Betriebe unter diesen Umständen besser darauf einlassen. Besonders erfolgreiche Absolventen/-innen zeichnen sich darüber hinaus dadurch aus, dass sie „ihren“ **Weg** gemacht haben, unabhängig sind und ihr „Leben im Griff“ haben. Bei manchen gehört dazu auch, dass man sich nicht mehr mit La Capriola in Verbindung bringen lassen möchte, weshalb einige dieser Personen auch nicht an den Interviews teilgenommen haben. Der Erfolg, das wird auch im Interview deutlich, muss letztlich jedoch immer auch an den Voraussetzungen gemessen werden, die jemand in die Ausbildung mitbringt.

Die meisten Entwicklungen zeigen in der Tendenz nach oben oder sind zumindest stabil. In einigen Fällen steht dahinter eine **intensive Begleitung** von Seiten von La Capriola: Das bedeutet eine zeitlich aufwändige Unterstützung, je nach Bedarf in verschiedenen Bereichen und kontinuierliche Ermutigung während der gesamten Ausbildungszeit. Konflikte und Reibungen gehören hier ebenfalls dazu: Oft hat letzteres auch damit zu tun, dass es sich bei den erfolgreichen Absolventen/-innen um Personen mit einem **starken Willen** handelt, die sich gegen Regeln auflehnten. Die meisten Personen, die so beschrieben wurden haben einen positiven Verlauf. Als weitere persönliche Ressource ist das **kognitive Potential** zu nennen, das es gestattet auch nach schwierigen Phasen wieder aufholen und kompensieren zu können. In anderen Fällen gründete das „gute Gefühl“ auf Seiten der Ausbildungsverantwortlichen darin, welchen Eindruck man vom Betrieb bzw. von der **Passung zwischen Betrieb und La Capriola-Mitarbeitendem** man hatte (ein „guter Ort“, sehr „engagierte Arbeitgeber“). Als Ressource eher etwas im Hintergrund steht die Familie bzw. das private soziale Umfeld überhaupt. In einzelnen Fällen wird dagegen erwähnt, dass die Ablösung vom Elternhaus ein wichtiger Entwicklungsschritt darstellte, der erst weitere in anderen Bereichen (z.B. Beruf) ermöglichte.

Das Spektrum bei den eher **problematischen Verläufen** ist breit. Bei manchen beschreibt die Interviewpartnerin ein ungutes Gefühl, das meist damit zu tun hat, dass jemand am Ende der Ausbildung die persönliche Reife und die **Konstanz in den Leistungen noch fehlt**, was sich dann im Arbeitsumfeld im Integrationsbetrieb auch konkret auswirkt („unberechenbar“ für den Arbeitgeber). Grund für diese (fehlende) Entwicklung kann einerseits der „Charakter“

sein („schwierig“, „speziell“), d.h. relativ **stabile Persönlichkeitsmerkmale**. Für den Ausbildungsverlauf schwierig ist auch, wenn die Absolventen/-innen Kritik nicht annehmen können. Sich persönlich weiterzuentwickeln würde jedoch bei schwierigen Startbedingungen mehr Zeit erfordern. Andererseits können **Ereignisse oder Faktoren im Umfeld** (Familie, Kultur) kombiniert mit fehlender Robustheit auch zu persönlichen Krisen führen mit der Konsequenz, dass ein Jugendlicher den Übergang nicht schafft. Eine zwiespältige Rolle spielen teilweise auch Eltern, die in der wohlmeinenden Absicht, ihre Söhne/Töchter zu beschützen, sie wieder in einem geschützten Rahmen unterbringen möchten. Die **Kumulation** von verschiedenen der genannten erschwerenden Faktoren scheint nicht selten der Fall zu sein. Besonders schwierig wird es dann, wenn Personen regelrecht „untertauchen“ und so auch nicht mehr erreicht werden können, um ihnen Unterstützung anzubieten.

5.3 Aktuelle Arbeitssituation

Die aktuelle Arbeitssituation der Absolventen/-innen ist für die Ausbildungsverantwortlichen von besonderem Interesse, da man zwar in der Integrationsphase den Kontakt behielt, viele der jungen Berufsleute im weiteren Verlauf aber aus den Augen verloren hat.

Zum einen interessieren hier einige objektive Angaben wie z.B. die gegenwärtige Beschäftigung, die Anstellungsbedingungen, die Abhängigkeit von der IV, der Lohn, usw. (Kap. 5.3.1), zum anderen, wie die jungen Berufsleute ihren Arbeitsalltag erleben (5.3.2.), wie zufrieden sie mit verschiedenen Aspekten ihrer Situation sind (5.3.3) und welchen Stellenwert die Arbeit allgemein in ihrem Leben hat (5.3.4.). Darüber hinaus liegen zu diesen verschiedenen Fragen auch Einschätzungen der arbeitgebenden Betriebe vor (5.3.5.)

5.3.1 Objektive Angaben zur aktuellen Arbeitssituation

Das folgende Kapitel umfasst Angaben zur C1: *„Wie präsentiert sich die aktuelle, „objektive“ Arbeitssituation der Absolventen/-innen? Wie sind ihre Anstellungsbedingungen und ihre Einkommenssituation?“*

Zur Frage, welcher Beschäftigung die Absolventen/-innen momentan nachgehen, verfügen wir dank den Vorabklärungen von La Capriola auch über einige Angaben von Personen, die wir später nicht mehr erreichen konnten.

Abbildung 9 zeigt die aktuelle Arbeitssituation der Gesamtgruppe (N=35) im Überblick.

Abbildung 9 Aktuelle Arbeitssituation der Absolventen/-innen (N=35)

Mehr als die Hälfte in der Gesamtgruppe der Absolventen/-innen arbeitet aktuell in einem Betrieb im ersten Arbeitsmarkt und im erlernten Beruf. Drei Personen üben eine andere Tätigkeit im ersten Arbeitsmarkt aus. In einem geschützten Rahmen sind ebenfalls drei Personen tätig. Eine weitere Ausbildung haben fünf Personen in Angriff genommen, bei vier Personen handelt es sich um eine EFZ-Ausbildung im erlernten Beruf. Eine Person ist momentan nicht erwerbstätig. Bei der telefonisch befragten Gruppe (N=21) ist die Verteilung nicht auffällig anders.

Weitere Analysen zeigen, dass sich die **Arbeitssituation je nach Handicap** unterscheidet, allerdings sind die Gruppen für eine statistische Überprüfung zu klein. Tendenziell zeichnet sich ab, dass Absolventen/-innen mit einer Lernbehinderung mehrheitlich im ersten Arbeitsmarkt und im erlernten Beruf arbeiten, während die Situation bei den anderen beiden Gruppen mehr divergiert (d.h. auch andere Tätigkeiten, im 2. Arbeitsmarkt, usw.).

In Bezug auf die verschiedenen **Ausbildungsbereiche** sind keine auffälligen Unterschiede zu verzeichnen (auch hier ist die Anzahl zu klein für eine statistische Überprüfung). Erwähnenswert ist einzig, dass im Anschluss an eine EBA-Ausbildung in der Küche am ehesten eine EFZ-Ausbildung angehängt wird.

Im Interview wurde im Weiteren nach den **Anstellungsbedingungen** im Betrieb gefragt, d.h. nach der Dauer der Anstellung (Befristung oder nicht) und nach dem Arbeitspensum (hier nur Angaben der befragten 21 Personen): Rund zwei Drittel (13) arbeiten in einer unbefristeten Anstellung, sieben Personen sind befristet angestellt (eine Antwortverweigerung). Die

Mehrheit (12) arbeitet vollzeitlich, fünf Personen arbeiten in einem 80%-Pensum, zwei Personen sind zu 60% angestellt und eine Person hat ein halbes Pensum.

Im Interview wurde auch die **Einkommenssituation** der Befragten thematisiert, dazu gehörte zum einen der Lohn aus der Erwerbstätigkeit, zum anderen Einkommen aus anderen Quellen, wie zum Beispiel einer IV-Rente, Arbeitslosentaggelder oder Ergänzungsleistungen. Zu diesen Fragen liegen Angaben von 15 Personen vor³. Der **Lohn aus der Erwerbstätigkeit** beträgt im Durchschnitt monatlich brutto 2096 Fr. (auf 100% aufgerechnet, Kost und Logis berücksichtigt). Der höchste erzielte Lohn liegt bei 4200 Fr. (100%-äquivalent), der tiefste Lohn bei 277 Fr. Effektiv, d.h. unter Berücksichtigung der Teilzeittätigkeit, verdienen die jungen Berufsleute durchschnittlich 1897 Fr. bei einer Spannweite von 213 Fr. – 4200 Fr. Bei dieser Frage ist auch die Verteilung in einzelne Lohnkategorien interessant, wie Abbildung 10 zeigt.

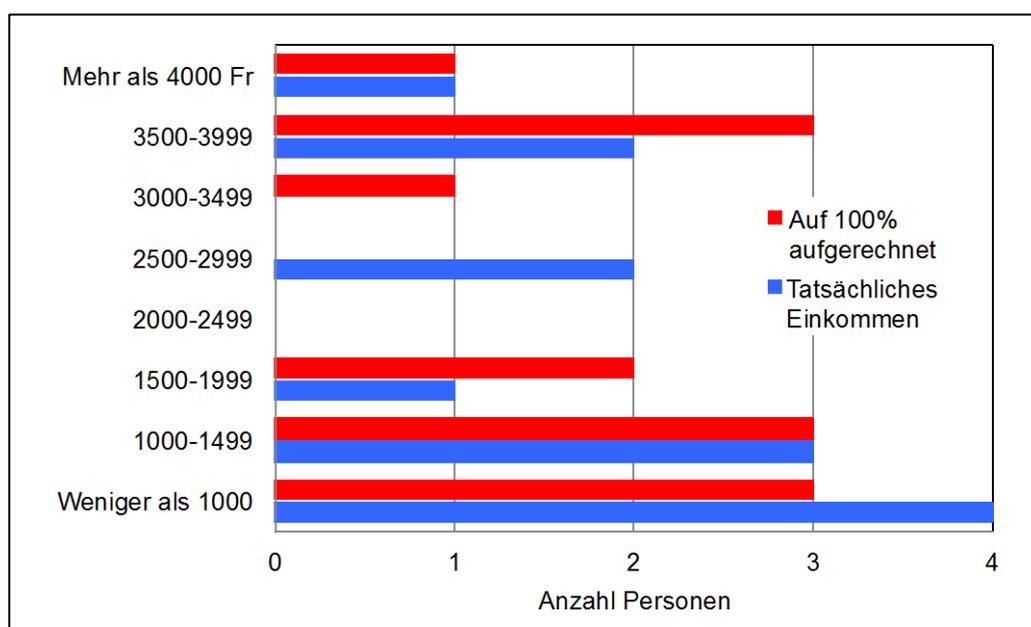


Abbildung 10 Einkommen (brutto) durch Erwerbstätigkeit (N=13)

Vor allem wenn man das auf 100% aufgerechnete Einkommen betrachtet, zeigt sich eine deutliche Aufspaltung der Gruppe: Bei acht Personen liegt das Einkommen unter 2000 SFr. brutto, bei fünf Personen über 3000 SFr. brutto. Zum Vergleich: Aktuell liegt der GAV-Mindestlohn (Quelle: www.gastrosuisse.ch) für ungelernete Mitarbeitende bei 3400 SFr. brutto, für Mitarbeitende mit Abschluss einer zweijährigen beruflichen Grundbildung mit eidg. Attest bei 3700 SFr. und mit einem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis bei 4100 SFr. (brutto). Somit liegen fünf von dreizehn Personen in diesem Bereich⁴.

Die teilweise tiefen Einkommen verweisen darauf, dass hier auch andere Einkommensquellen zum Zuge kommen müssen, in erster Linie erwartungsgemäss Renten von der Invaliden-

³ Im Kurzfragebogen wurde diese Frage nicht gestellt (2 Personen), eine Person bezog IV-Taggelder. Zwei Personen sind in einer EFZ-Ausbildung, deshalb wurde ihr Einkommen für die Berechnung des Durchschnittswertes nicht einbezogen. Die restlichen Personen verweigerten hier die Angaben.

⁴ Allerdings haben wir hier viele fehlende Angaben, v.a. auch von Personen, die keine Rente beziehen, vgl. folgender Abschnitt.

versicherung. Auch zu dieser Frage konnten in den meisten Fällen Informationen für die Gesamtgruppe recherchiert werden⁵.

Die folgende Abbildung 11 gibt einen Überblick über die Gesamtsituation in Bezug auf die Invalidenrenten: Rund die Hälfte der Absolventen/-innen bezieht keine IV-Rente, nur eine einzige Person hat eine Viertelsrente. Je vier Personen geben an, eine halbe oder eine Dreiviertelsrente zu beziehen. Eine volle Rente haben fünf Personen.

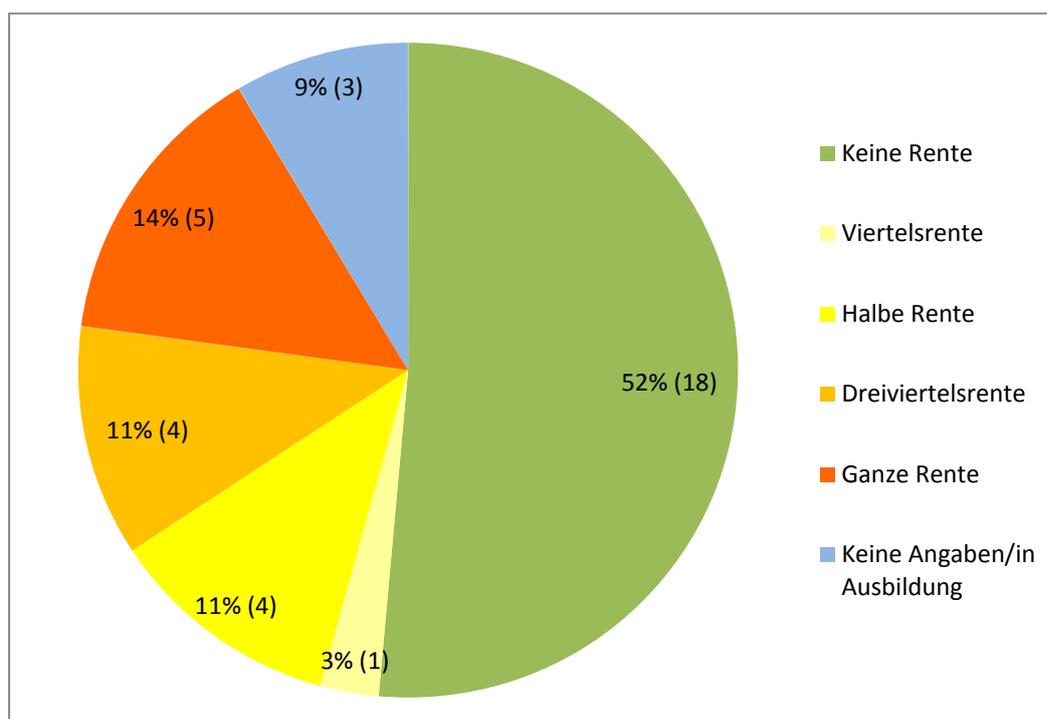


Abbildung 11 Rentenbezug und Rentengrad (N=35)

Die Höhe der Rente wird bei einer Vollrente mit 1500 SFr. bis 2700 SFr. angegeben. Allerdings ist davon auszugehen, dass bei Angaben in dieser Höhe (mehr als 1500 SFr.) vermutlich die Ergänzungsleistungen mit eingerechnet wurden. Bei Personen, die begleitet wohnen, müssen damit auch diese Kosten gedeckt werden (z.B. in einem Fall: IV und EL ergeben zusammen rund 4100 Fr., davon gehen rund 3500 Fr. für das Wohnen weg). Vereinzelt kommen noch Leistungen von anderen Versicherungen (z.B. Unfallversicherung) hinzu. Erwähnt wird mehrfach auch, dass die Eltern zusätzlich finanziell unterstützen.

⁵ Die Nachfrage bei der Geschäftsleitung ergab diese zusätzlichen Informationen: Bei aktuellem Kontakt mit den Absolventen/-innen sind diese Angaben verlässlich, in sechs Fällen beruhen sie auf einer begründeten Vermutung.

5.3.2 Situation am Arbeitsplatz: Belastung, Handlungsspielraum und Vielseitigkeit der Arbeit

Neben den objektiven Angaben ist es natürlich von Interesse, wie die befragten Personen ihren Arbeitsalltag erleben, insbesondere in Bezug auf die Arbeitsbelastung. Diese Ergebnisse geben Hinweise für Fragestellung C2: „Wie erleben die jungen Berufsleute ihre aktuelle Arbeitssituation in Bezug auf Belastung, Vielseitigkeit und Handlungsspielraum?“

Aus Sicht der Ausbildungsverantwortlichen (vgl. Kap. 2) ist es ein Ziel bei der Stellensuche am Ende der Ausbildung, einen Betrieb zu finden, der gut zur fraglichen Person passt und sie im richtigen Mass fordert. Zu einem kleinen Teil arbeiten die befragten Personen nach wie vor in diesem Betrieb (vgl. 5.2.1), die meisten allerdings haben die Stelle inzwischen gewechselt und es stellt sich deshalb die Frage, wie gut die Arbeitssituation aktuell für sie passt. In Abbildung 12 wird ersichtlich, wie die jungen Berufsleute ihre Arbeitssituation in Bezug auf Belastung, Handlungsspielraum und Vielseitigkeit mit den Antwortmöglichkeiten von 1 (selten) bis 3 (oft) einschätzten.

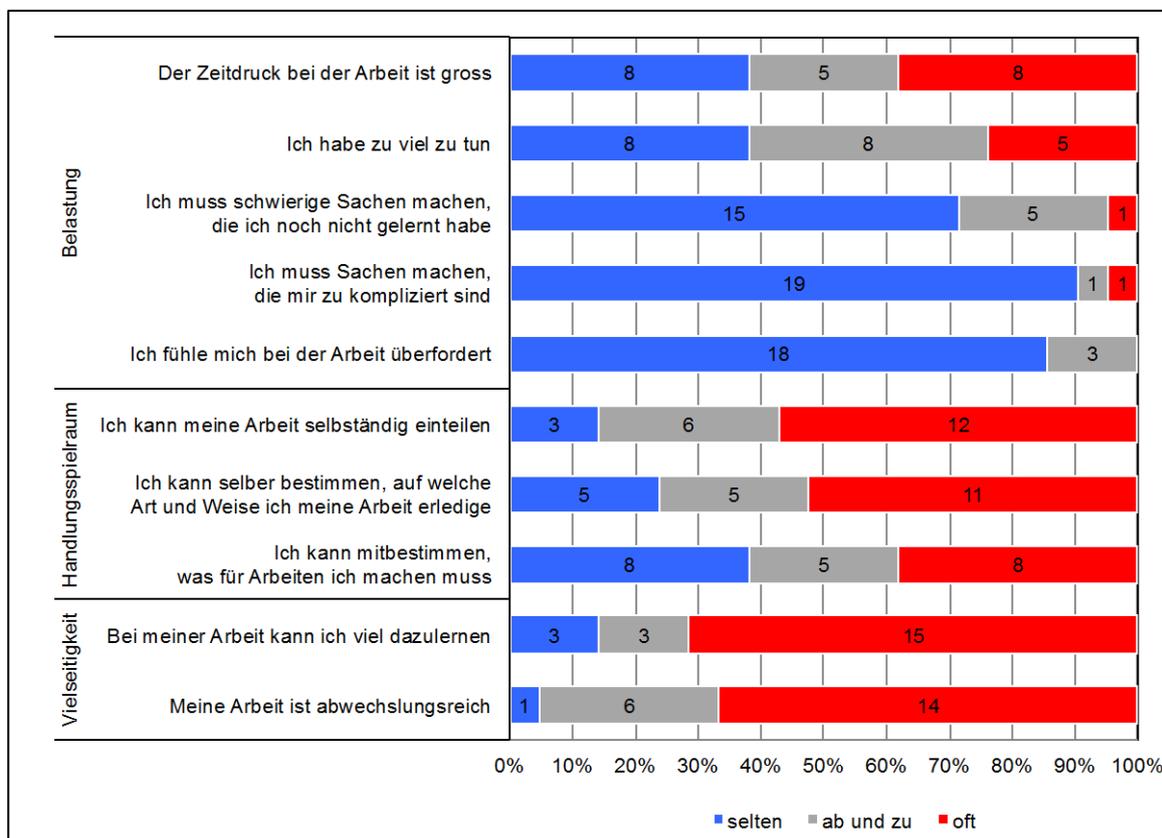


Abbildung 12: Belastung, Handlungsspielraum und Vielseitigkeit der aktuellen Arbeitssituation (N=21)

In Bezug auf die Belastung kann man unterscheiden zwischen Belastung aufgrund von Zeitdruck und Belastung aufgrund von Überforderung mit den Aufgaben im Betrieb. Ersteres ist für die Befragten durchaus ein Thema: Etwas mehr als ein Drittel (8 Personen) empfinden den Zeitdruck bei der Arbeit „oft“ als gross. Allerdings geben nur fünf Personen an, dass sie „oft“ zu viel zu tun haben. Nur wenige fühlen sich durch die Aufgaben selber überfordert.

In diesem Sinne positiv sind auch die Rückmeldungen zur Vielseitigkeit und Selbständigkeit bei der Arbeit: Beispielsweise geben mehr als die Hälfte an, dass sie die Arbeit „oft“

selbständig einteilen und bestimmen können, wie sie die Arbeit erledigen und zwei Drittel urteilen positiv in Bezug auf die Vielseitigkeit.

Zwischen den **Ausbildungsbereichen** zeigten sich keine Gruppenunterschiede hinsichtlich der mittleren Häufigkeit von belastenden Situationen. Den Handlungsspielraum beurteilten Absolventen-Innen im Bereich Küche (M = 2.5), Réception (M = 2.7) und Service (M = 2.4) hingegen als grösser als Absolventen-/Innen im Bereich Hauswirtschaft (M = 1.6).

Gerade bei diesen subjektiven Angaben zum Erleben der Arbeitssituation, ist es zudem interessant zu vergleichen, wie andere junge Berufsleute in einem ähnlichen Arbeitsumfeld ihre Situation einschätzen⁶. Abbildung 13 zeigt, wo die La Capriola-Absolventen/-innen diesbezüglich im Vergleich mit der EBA-Stichprobe aus der Gastronomie und Hauswirtschaft stehen. Hier zeigen sich sowohl bei der Belastung als auch im Handlungsspielraum signifikante Unterschiede. La Capriola Absolventen-/Innen fühlen sich im Durchschnitt seltener belastet als die Vergleichsstichprobe im Bereich Gastronomie und berichtet von mehr Handlungsspielraum als beide Gruppen der Vergleichsstichprobe.

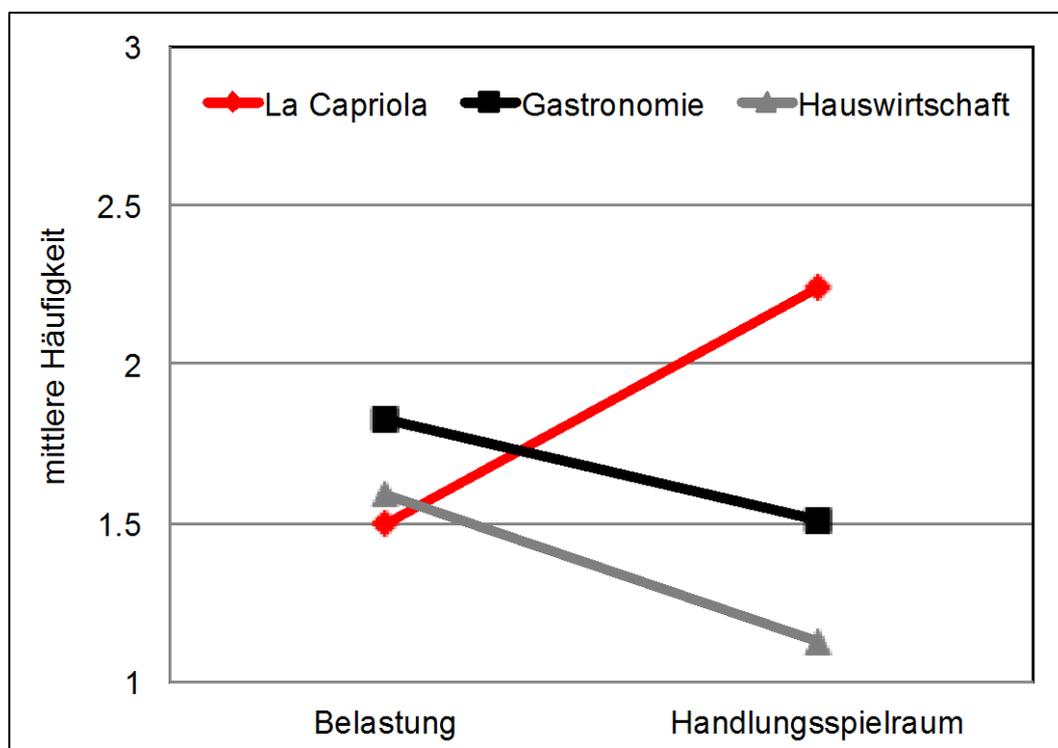


Abbildung 13: Belastung und Handlungsspielraum am Arbeitsplatz: Vergleich La Capriola-Absolventen/-innen mit einer Vergleichsstichprobe von EBA-Absolventen/-innen aus der Gastronomie (N=43) und Hauswirtschaft (N=35, 1 = selten - 3 = oft)

5.3.3 Zufriedenheit der Absolventen/-innen mit der aktuellen Arbeitssituation

Die La Capriola-Absolventen/-innen wurden im Weiteren zu ihrer Zufriedenheit bezüglich verschiedener Aspekte der Arbeitssituation befragt (Fragestellung C2) „Wie zufrieden sind sie mit verschiedenen Aspekten ihrer Arbeit, z.B. mit der Vielfältigkeit der Arbeit, Unterstützung im Team, Belastung?“. Die einzelnen Fragen konnten auf einer Skala von 0 (über-

⁶ Vergleichsmöglichkeit besteht nur für die Fragen zur Belastung und zwei Fragen bezüglich Handlungsspielraum

haupt nicht zufrieden) bis 10 (vollumfänglich zufrieden) beantwortet werden (siehe Abbildung 14).

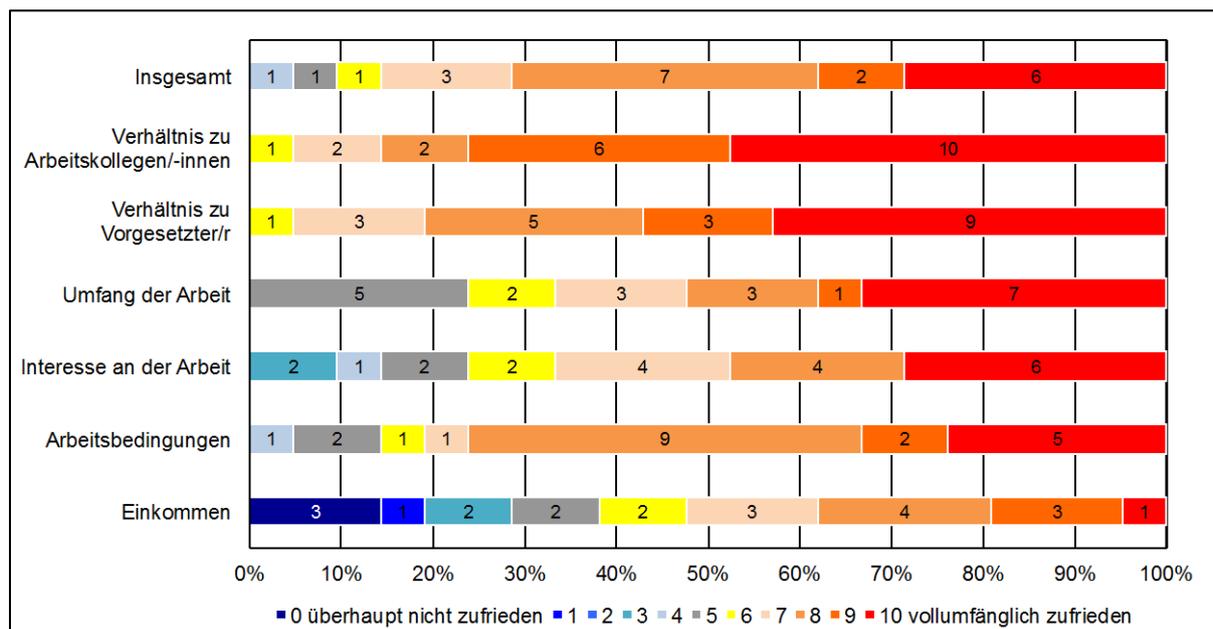


Abbildung 14 Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der Arbeitssituation

Die befragten jungen Berufsleute sind mit ihrer Arbeitssituation insgesamt sehr zufrieden ($M = 8.1$). Am höchsten ist die Zufriedenheit im **sozialen Arbeitsumfeld**: Beim „Verhältnis zu den Arbeitskollegen/-innen“ liegt der Durchschnittswert bei $M = 9.1$, beim „Verhältnis zum/zur Vorgesetzten“ bei $M = 8.8$.

Zum Thema soziale **Integration im Team** wurde zusätzlich eine offene Frage gestellt („Wie gut fühlen Sie sich im Team akzeptiert?“): Auch hier ist der überwiegende Teil der Reaktionen positiv. Bei den positiven Rückmeldungen fällt auf, dass dies auf zweierlei Weise begründet wird: Die einen schätzen ausdrücklich, dass man sie mit ihrem Handicap akzeptiert, ihnen Verständnis entgegenbringt und bei Bedarf hilft. Andere erwähnen positiv, dass die Kolleginnen nicht merken, dass sie ein Handicap haben bzw. nicht darauf achten. Als hilfreich wird bezeichnet, wenn man offen mit dem Handicap umgeht und Strategien hat, für sich selber einzustehen. Teilweise bestehe auch Klärungsbedarf von Seiten des Vorgesetzten gegenüber dem Team, wenn eine Mitarbeiterin eine „Sonderbehandlung“ bekommt. Es gibt in diesem Zusammenhang auch einzelne negative Rückmeldungen, die sich meist auf fehlende Unterstützung des Vorgesetzten beziehen (allerdings nicht in der aktuellen Arbeitssituation sondern bei früheren Anstellungen). Eine Person fühlt sich in Pausengesprächen oft ausgeschlossen. Die meisten zusätzliche Kommentare beziehen sich ebenfalls auf das soziale Umfeld bei der Arbeit (mehrheitlich positiv, vereinzelte negative).

Bei der quantitativen Auswertung der Zufriedenheit (Abbildung 14) zeigt sich weiter, dass auch die **Arbeit** selber von den meisten positiv beurteilt wird (Interesse an der Arbeit, $M = 7.2$, Umfang der Arbeit, $M = 7.7$). Rund drei Viertel sind bei beiden Fragen auf der „positiven Seite“ (d.h. „6“ oder mehr). Knapp ein Drittel ist sogar vollumfänglich zufrieden mit diesen beiden Aspekten. Drei Personen äussern sich allerdings beim „Interesse“ an der Arbeit auch negativ. Auch die **Arbeitsbedingungen** wurden im Mittel positiv beurteilt ($M = 8.0$). Am we-

nigsten zufrieden sind die Befragten mit dem **Lohn** ($M = 5.7$). Knapp ein Drittel sieht die Lohnsituation negativ, nur eine einzige Person ist vollumfänglich zufrieden. In den Kommentaren wird deutlich, dass einzelne ihren Einsatz für den Betrieb höher einschätzen als dies mit dem Lohn abgegolten wird (100% geben und dafür nur minimaler Lohn). Einzelne Äußerungen zeigen aber auch, dass die Unzufriedenheit manchmal auch mit der Enttäuschung über die eigenen Grenzen der Leistungsfähigkeit/Belastbarkeit zusammenhängt.

5.3.4 Allgemeine Einschätzungen zum Stellenwert der Arbeit

Über die aktuelle Arbeitssituation hinaus ist es interessant zu wissen, welchen Stellenwert die Arbeit im Leben der Absolventen/-innen hat und inwieweit sich die jungen Berufsleute mit ihrem erlernten Beruf verbunden fühlen (Fragestellung C2). Wie in Kap. 4.4.1 berichtet, arbeitete zum Zeitpunkt der Befragung nach wie vor die Mehrheit im Beruf oder zumindest in einem verwandten Bereich (vgl. Tabelle 10). Abbildung 15 präsentiert die Antworten der Befragten zu vier Aussagen in diesem Zusammenhang.

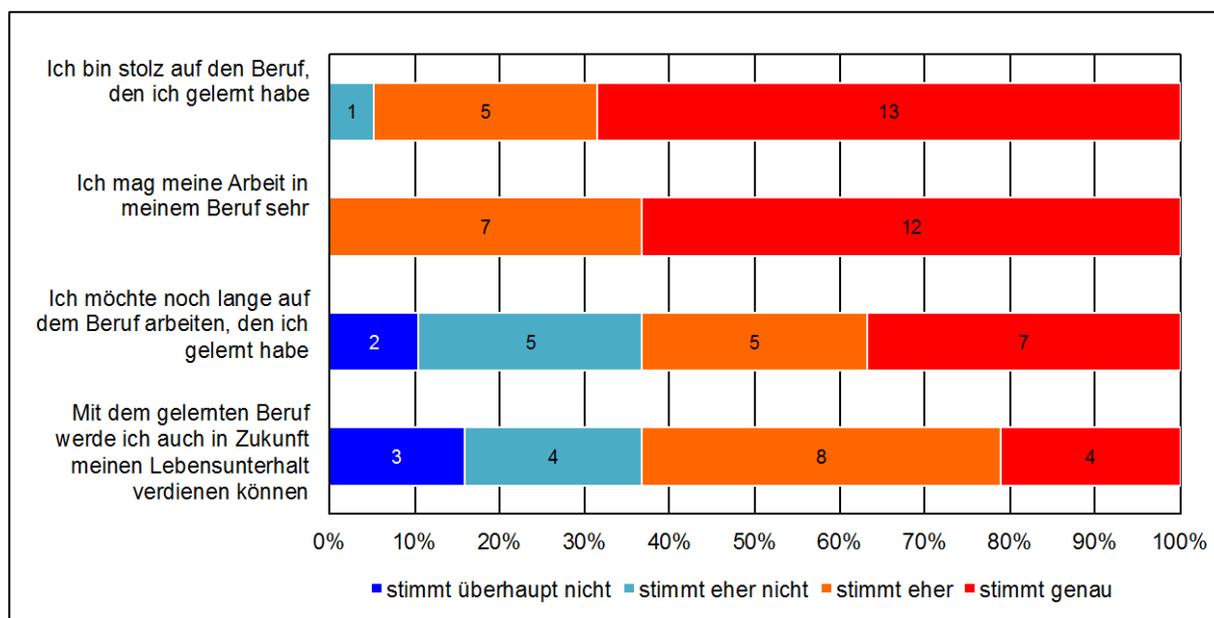


Abbildung 15 Verbundenheit mit dem erlernten Beruf

Die einzelnen Fragen wurden auf einer Skala von 1 (stimmt überhaupt nicht) bis 4 (stimmt genau) beantwortet. Die überwiegende Mehrheit der Befragten mag die Arbeit im erlernten Beruf ($M = 3.6$) und ist stolz darauf ($M = 3.6$). Etwas skeptischer sind die Befragten dagegen bei der Aussage, dass sie mit diesem Beruf ihren Lebensunterhalt bestreiten können ($M = 2.7$) und vermutlich damit verbunden, auch bezüglich der Frage, ob sie noch lange auf diesem Beruf arbeiten möchten ($M = 2.9$).

Zu diesen Fragen war ein Vergleich mit der **Vergleichsgruppe von EBA-Absolventen/-innen** in der Gastronomie und Hauswirtschaft möglich: Es zeigten sich allerdings keine signifikanten Unterschiede in keiner der Fragen.

Weiter wurden die Absolventen/-innen danach gefragt, welche Aspekte im Zusammenhang mit Arbeit den Befragten wichtig sind. Diese konnten wiederum auf einer Skala von 1 (stimmt überhaupt nicht) bis 4 (stimmt genau) beantwortet werden (siehe Abbildung 16).

Generell hat die Arbeit für die meisten Befragten einen hohen Stellenwert ($M = 3.8$). Am wichtigsten ist den Befragten eine sichere Arbeitsstelle zu haben und eine sinnvolle Arbeit auszuüben (jeweils $M = 3.8$). Auch bei der Arbeit Anerkennung zu finden und einen anerkannten Berufsabschluss zu haben ist den Befragten im Mittel sehr wichtig (jeweils $M = 3.7$).

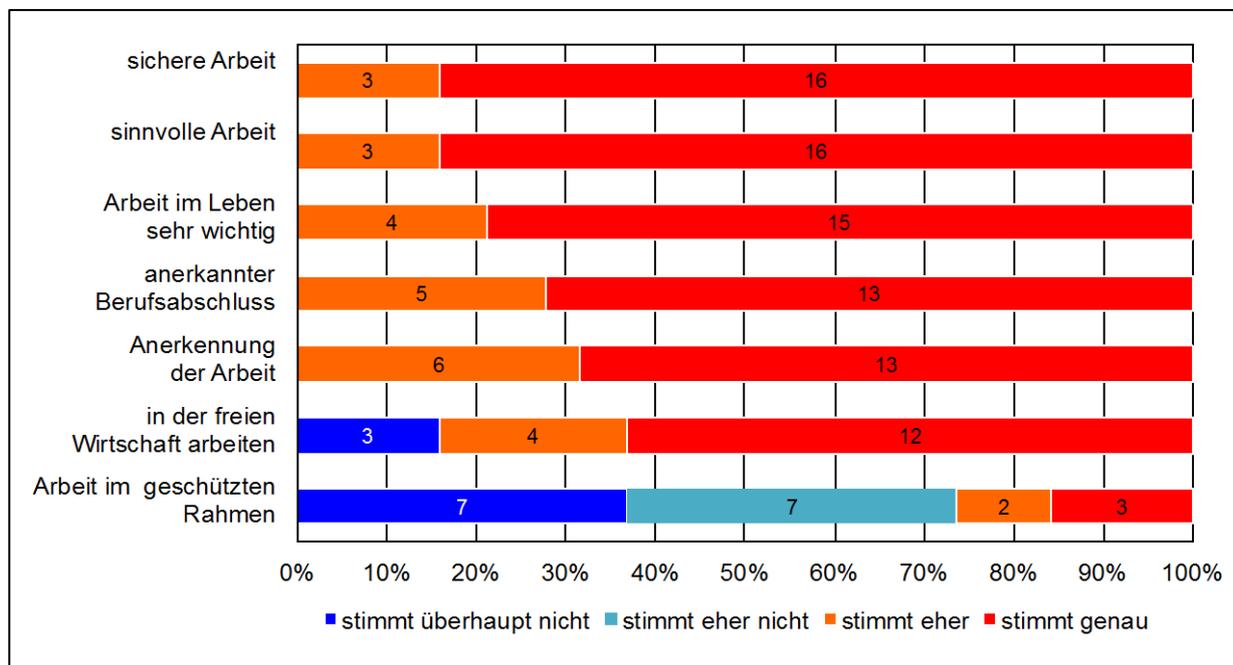


Abbildung 16: Relevanz verschiedener Aspekte für die eigene Arbeit (Reihenfolge nach Häufigkeit der Aussage „stimmt genau“).

Einen Arbeitsplatz in der freien Wirtschaft zu haben, stufen die meisten Befragten ebenfalls als wichtig ein ($M = 3.3$). Nur eine Minderheit kann sich vorstellen, im geschützten Rahmen zu arbeiten ($M = 2.1$, wie unter Kap. 4.4.1 gezeigt, arbeiteten zum Zeitpunkt der Befragung drei Personen in einem solchen Umfeld).

5.3.5 Erfahrungen mit Absolventen/-innen aus Sicht der arbeitgebenden Betriebe

Im folgenden Kapitel wird über die Erfahrungen aus Sicht der arbeitgebenden Betriebe berichtet⁷ und der Fragestellung C3): „Wie schätzen die arbeitgebenden Betriebe die Situation ein? Welche Erfahrungen machen sie bezüglich Leistungsfähigkeit und Integration im Team? Welche Probleme tauchen auf und wie geht man damit um? Welche Aufgaben übernehmen sie im Betrieb (welche nicht)?“

Bevor auf einzelne Leistungsbereiche, das Verhalten und die Motivation der Mitarbeitenden mit Handicap und weitere Themen im Detail eingegangen wird zeigt Abbildung 17 eine Gesamtbilanz der Arbeitgebenden. Die Frage, die ihnen gestellt wurde, lautete: „Als Sie Herrn X/Frau Y damals einstellten, hatten Sie vermutlich bestimmte Erwartungen an ihn/sie und an das, was er/sie in Ihrem Betrieb leisten kann. Wurden diese Erwartungen erfüllt?“

⁷ In diesem Kapitel sind auch die Erfahrungen der Integrationsbetriebe subsummiert, selbst wenn sie nicht mehr die aktuellen Arbeitgeber sind.

Die meisten der jungen Berufsleute von La Capriola haben die Erwartungen aus Sicht der neun Arbeitgebenden mindestens erfüllt. Nur von einer Person wird angegeben, dass dies nicht der Fall war. Zwei Personen haben die Erwartungen übertroffen.

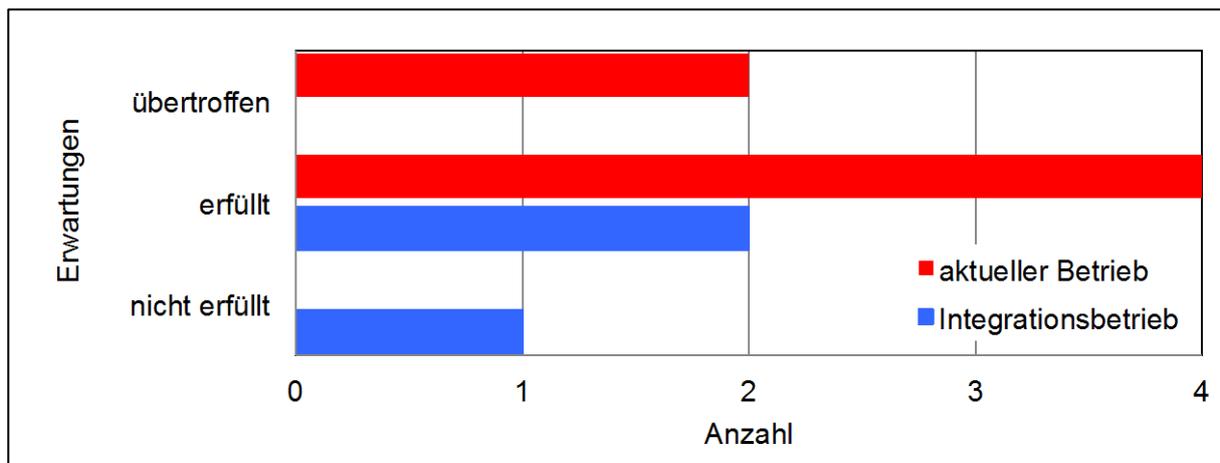


Abbildung 17 Erfüllungen der Erwartungen durch die Absolventen/-innen aus Sicht der arbeitgebenden Betriebe bzw. der Integrationsbetriebe (N=9-10)

Die meisten der positiv Antwortenden begründen ihre Einschätzung „erfüllt“ damit, dass sie von vornherein gewusst hätten, was sie erwartet. Bei den Integrationsbetrieben ist dies nachvollziehbar, da man von Seiten von La Capriola in Bezug auf das Handicap bewusst transparent sein will. Aber auch die hier befragten anderen Arbeitgeber wurden offenbar von den Absolventen/-innen selber über ihr Handicap bzw. über ihren Ausbildungshintergrund informiert. An dieser Stelle zeigt sich aber auch, dass es sich bei den befragten Arbeitgebenden um eine selektive Auswahl handelt: Einige der befragten La Capriola-Absolventen/-innen hatten ihr Nichteinverständnis mit dem Arbeitgeberinterview damit begründet, dass ihr Arbeitgeber nicht über ihren Ausbildungshintergrund informiert ist und das auch so bleiben soll.

Die Einschätzung „nicht erfüllt“ wurde damit begründet, dass man von motorischen Einschränkungen gewusst habe, nicht aber dass die Person auch kognitiv eingeschränkt sei. Die Leistungsfähigkeit sei von Seiten von La Capriola zu positiv eingeschätzt worden und teilweise habe man auch Fachwissen vermisst (z.B. Korrespondenz). Bei der einen Mitarbeitenden, welche die Erwartungen „übertroffen“ hat, kommentiert die Arbeitgebende, dass die junge Frau viel Initiative zeige („sie sieht die Arbeit“). Im anderen Fall arbeitet eine rein körperlich eingeschränkte Person im geschützten Umfeld und übernimmt dort sehr viel mehr Arbeit und Verantwortung als es in diesem Umfeld sonst üblich ist.

Abbildung 18 enthält eine Reihe von Aussagen zur Leistungsfähigkeit der Absolventen/-innen, welche die arbeitgebenden Betriebe und die Integrationsbetriebe aus ihrer Sicht und Erfahrung mit dem/der Absolventen/in beurteilten. Sie konnten den Aussagen auf einer Skala von 1 (stimmt überhaupt nicht) bis 4 (stimmt genau) zustimmen.

Die Arbeitgeber sind der Ansicht, dass die Absolventen/-innen insgesamt eine gute Arbeitsleistung erbringen ($M = 3.0$). Von den meisten positiv beurteilt werden die Qualität der Arbeitsleistung ($M = 3.2$), die Selbständigkeit ($M = 3.1$), der Umgang mit den Gästen ($M = 3.4$),

die Vorbereitung auf den praktischen Einsatz ($M = 3.3$) und das fachliche Hintergrundwissen (2.9).

Kritischer fällt das Urteil in Bezug auf das Arbeitstempo ($M = 2.4$) und die Belastbarkeit unter Zeitdruck ($M = 2.8$) aus. Mehr als die Hälfte denken auch nicht, dass die Übernahme von anspruchsvolleren Aufgaben möglich wäre ($M = 2.6$). Auch bei der Frage, ob die Absolventen/-innen für die gleichen Aufgaben eingesetzt werden können wie Mitarbeiter mit der gleichen Berufserfahrung sowie dem Vergleich mit ungelerten Mitarbeitern gehen die Meinungen in zwei Richtungen ($M = 2.6$ und 2.7). Ebenso stimmen sie der Aussage zu, dass die Absolventen/-innen mehr Unterstützung brauchen als Einsteiger/-Innen normalerweise. Nach einer quantitativen Einschätzung der Leistungsfähigkeit gefragt, geben die Arbeitgebenden ein Spektrum von 30% bis 100% an (durchschnittlich 65%).

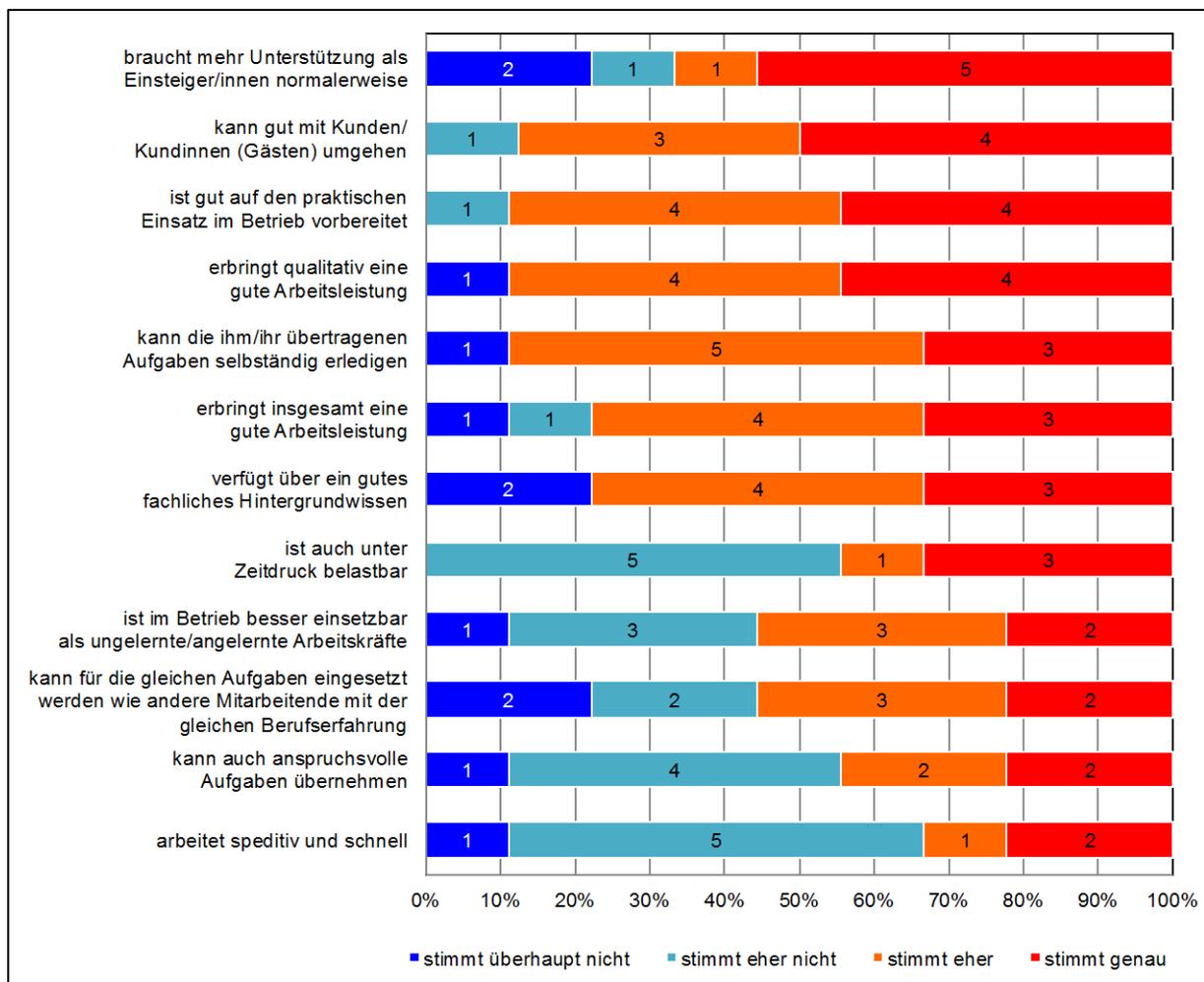


Abbildung 18 Einschätzung der Arbeitgebenden zur Leistungsfähigkeit (N = 9)

In einer offenen Frage nach den **Schwächen** der La Capriola Absolventen/-innen gefragt, erwähnen mehrere Arbeitgebende „Vergesslichkeit“ als Hauptproblem. Es sei für sie schwierig, sich mehrere Dinge gleichzeitig zu merken oder bestimmte Abläufe über einen längeren Zeitraum zu merken. Das kann sich z.B. in einem Saisonbetrieb mit einer längeren Pause so auswirken, dass beim Neustart viele Dinge neu erklärt werden müssen.

Weiter werden fehlendes Selbstvertrauen und verschiedene spezifische Einschränkungen genannt (z.B. Dyskalkulie, körperliche Einschränkungen).

Die meisten befragten Arbeitgeber berichten davon, dass sie das **Aufgabenfeld** mehr oder weniger stark eingeschränkt haben (z.B. Einkassieren oder Korrespondenz nicht möglich) oder bestimmte Tätigkeiten nur mit Anleitung verrichten lassen. In diesem klar definierten Rahmen ist es aber offenbar den meisten hier betroffenen jungen Berufsleuten gut möglich, selbständig zu funktionieren. Ein klar definiertes Aufgabenfeld, geregelte Abläufe und klare Aufträge sind nach Auskunft der Arbeitgebenden eine wichtige Unterstützung für die La Capriola-Absolventen/-innen. Die Verschriftlichung von Plänen (z.B. allgemeine Dienstpläne, Tagespläne, Listen) sind hier hilfreich. Berichtet wird auch von visuellen Erinnerungshilfen (z.B. Fotos). Unterstützung brauchen manche vor allem dann, wenn sie spontan umorganisieren und einen neuen Plan erarbeiten müssen.

Neben den fachlichen Qualifikationen und den Leistungen wurden im Interview mit den Arbeitgebenden auch die **Motivation der Mitarbeitenden und die soziale Integration** im Team thematisiert (siehe Abbildung 19). Wiederum wurden sie nach ihrer Zustimmung zu verschiedenen Aussagen auf einer Skala von 1 (stimmt überhaupt nicht) bis 4 (stimmt genau) gefragt.

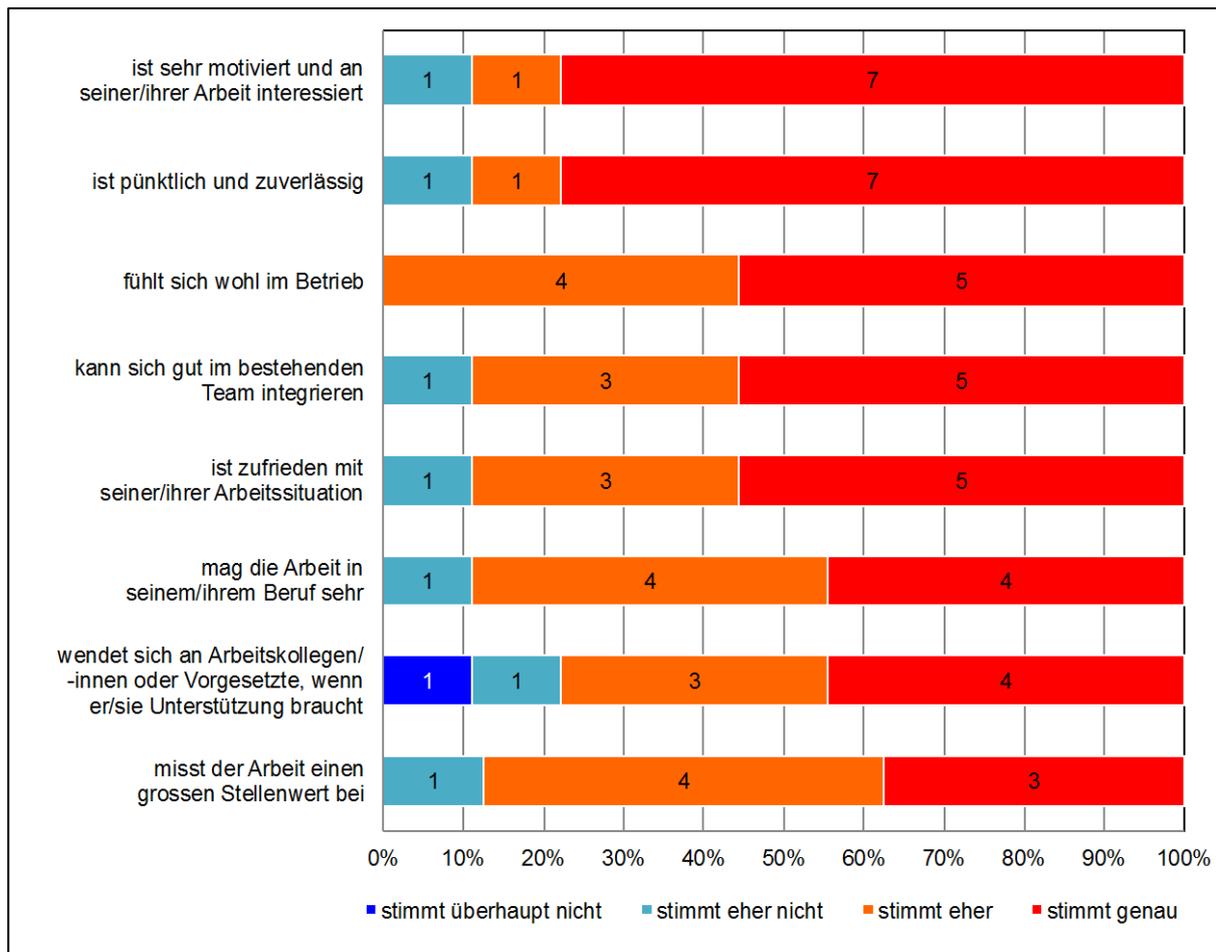


Abbildung 19 Einschätzung der Arbeitgebenden zur Motivation und sozialen Integration im Arbeitsumfeld

Insgesamt werden alle diese Punkte im Durchschnitt sehr positiv bewertet: Die Arbeitgebenden attestieren den La Capriola-Absolventen/-innen eine hohe Motivation ($M = 3.7$), Zufriedenheit mit der Arbeitssituation ($M = 3.4$) und schätzen sie als zuverlässige Mitarbeitende ($M = 3.7$) ein. Zudem attestieren sie den Absolventen/-innen eine grosse Verbundenheit mit ihrem Beruf ($M = 3.3$) und dem Betrieb ($M = 3.6$), sowie einen hohen Stellenwert der Arbeit ($M = 3.3$). Diese Einschätzungen decken sich mit den Selbstbeurteilungen der Absolventen/-innen (siehe Abbildung 15). Ebenfalls positiv wird die soziale Integration bewertet ($M = 3.4$) und die Bereitschaft, sich von Kollegen/-innen oder Vorgesetzten unterstützen zu lassen ($M = 3.1$, einige erwähnen auch, dass die Unterstützung manchmal auch Privatangelegenheiten betrifft).

Mit einer Ausnahme haben alle Betriebsverantwortlichen das **Team über den Hintergrund und das Handicap des neuen Mitarbeitenden damals informiert**. Dies sei das „A und O“, betont eine der Arbeitgebenden: Wenn während der anstrengenden Hochsaison ein Mitarbeiter keine volle Leistung erbringen kann, würden sonst die anderen Mitarbeitenden zusätzlich belastet und entsprechend negativ reagieren. Bei den meisten hat sich die offene Kommunikation über das Handicap nach Aussagen der Arbeitgebenden bewährt. Bei einzelnen brauchte es zusätzliche Gespräche, wenn es zu Konflikten kam.

Insgesamt wurde in den Gesprächen mit den Arbeitgebenden deutlich, dass das Team am Arbeitsplatz eine wichtige **mittragende Rolle** spielt. Ein Arbeitgeber erwähnt, dass jeder Lernende (und aufgrund ähnlicher Voraussetzungen auch der La Capriola Absolvent) einem Mitarbeitenden direkt zugeordnet sei. Interessant ist auch die Bemerkung einer Arbeitgeber/in, dass man die Abläufe etwas angepasst hat: Weil es von der Küche her manchmal etwas rau zu und her geht, kommuniziert diese nicht direkt mit der Mitarbeitenden mit Handicap, sondern gibt ihre Anweisungen via die Restaurationsleitung. Allgemein hält sie fest, dass man den Führungsstil, ähnlich wie bei Lernenden auch, anpassen müsse.

Die Arbeitgebenden wurden explizit auch nach **Stärken der Mitarbeitenden mit Handicap** gefragt. Die meistgenannte positive Eigenschaft war „Freundlichkeit“. Mehrmals wurde erwähnt, dass sie gut und freundlich mit Gästen umgehen und von den Gästen dazu ebenfalls ein positives Feedback kam. Weitere genannte positive Eigenschaften sind Zuverlässigkeit, Hilfsbereitschaft, Ehrlichkeit, Ortskundigkeit und Sprache (im Gegensatz teilweise zu ausländischen Arbeitskräften).

Die guten Erfahrungen, die die Arbeitgebenden mit den Absolventen/-innen und die Integrationsbetriebe auch mit der Nachbetreuung gemacht haben, spiegeln sich auch in den Antworten auf die Frage, ob sie wieder bereit wären, jemanden mit einem Handicap anzustellen: Ausnahmslos alle neun Personen bejahen diese Frage. Bei den meisten scheint es sich hier um eine grundsätzliche Einstellung zu handeln, dass man diesen jungen Menschen eine Chance geben sollte. Ergänzt wird an dieser Stelle, dass ein Beginn in der Sommersaison günstiger sei (weniger Hektik), dass die entsprechenden Positionen vorhanden sein müssen und, dass die offene Kommunikation im Team wichtig sei.

Wie erwähnt (vgl. Kap. 4.5.) waren neun der befragten Absolventen/-innen nicht mit einem Arbeitgeberinterview einverstanden und es stellt sich die Frage, ob dies eher Personen sind, die im Moment nicht zufrieden mit ihrer Arbeitssituation sind. Das Gegenteil ist jedoch der

Fall: Mit einem Mittelwert $M = 9.3$ ist die Zufriedenheit der „Verweigerer“ sogar höher als die Zufriedenheit derjenigen, die mit dem Interview einverstanden waren ($M = 7.2$).

5.4 Einschätzungen zu beruflichen Perspektiven der Absolventen/-innen

Dieses Kapitel widmet sich nun dem Blick in die berufliche Zukunft und damit Fragestellung C4: „Wie schätzen die Absolventen/-innen und andere Beteiligte die beruflichen Perspektiven ein (z.B. Übernahme von weiteren Aufgaben, Weiterbildungspotential)?“

Die jungen Berufsleute wurden am Ende der Befragung darum gebeten, sich zu ihren Vorstellungen über ihre berufliche Zukunft zu äussern. Abbildung 20 fasst die Antworten der 21 Befragten zusammen.

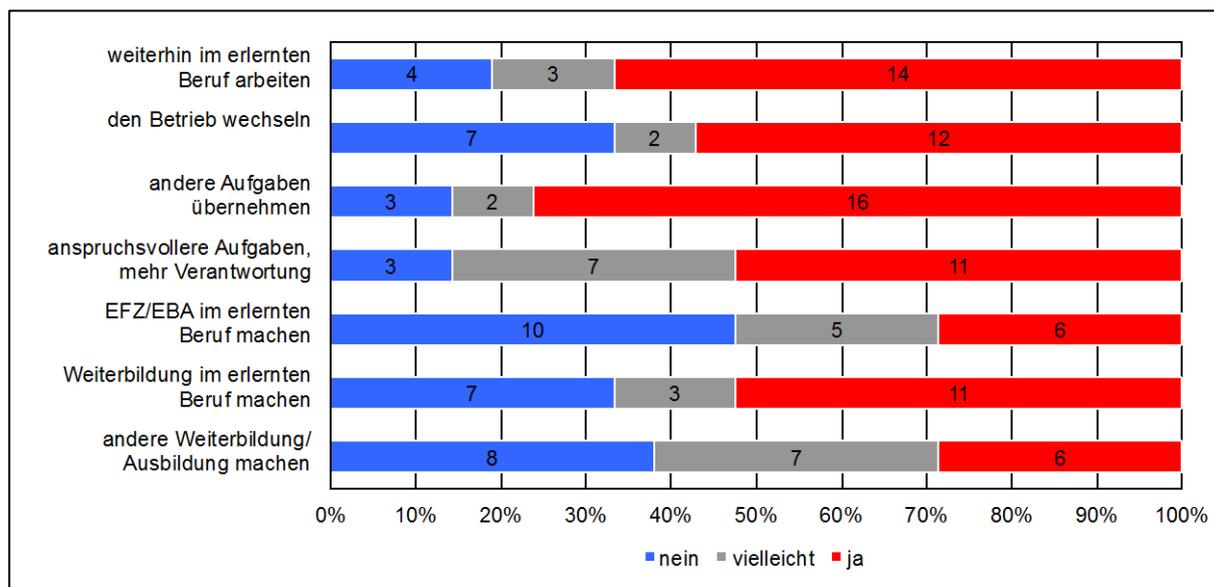


Abbildung 20 Berufliche Perspektiven aus Sicht der Absolventen/-innen

Zwei Drittel der Befragten möchten auch in Zukunft in ihrem erlernten Beruf arbeiten. Bei drei Personen ist dies nicht so klar („vielleicht“), vier Personen sehen ihre berufliche Zukunft in einem anderen Berufsfeld.

Knapp 60% der Befragten (12 Personen) können sich einen Betriebswechsel gut vorstellen. Für sieben Personen ist demgegenüber klar, dass sie den Betrieb nicht wechseln wollen.

Veränderungen sind natürlich auch im bisherigen Umfeld denkbar: Für die meisten (70%) ist es ein Thema, auch andere Aufgaben zu übernehmen. Etwas weniger (gut die Hälfte der Befragten) können sich auch vorstellen, mehr Verantwortung zu übernehmen.

Eine EFZ-Ausbildung anzuschliessen ist nur für eine Minderheit eine Option (6 Personen). Knapp die Hälfte der Personen (10) verneint dies auf Nachfrage deutlich. Hingegen sind etwas mehr Personen bereit, andere Weiterbildungen im erlernten Beruf zu absolvieren. Bei knapp zwei Dritteln der Personen stehen auch andere Weiterbildungsmöglichkeiten zur Debatte, z.B. Fachmann/Fachfrau Betreuung oder Gesundheit (am häufigsten, d.h. fünf Mal genannt), Aus- oder Weiterbildungen im Verkauf, Sprachen oder „etwas mit Tieren“. Weitere (nicht berufliche) Pläne betreffen Familiengründung, Militär und Reisen.

Auch die **aktuellen Arbeitgebenden** (nicht die Integrationsbetriebe) wurden nach ihrer Einschätzung der beruflichen Perspektiven der Absolventen/-innen gefragt (siehe Abbildung 21).

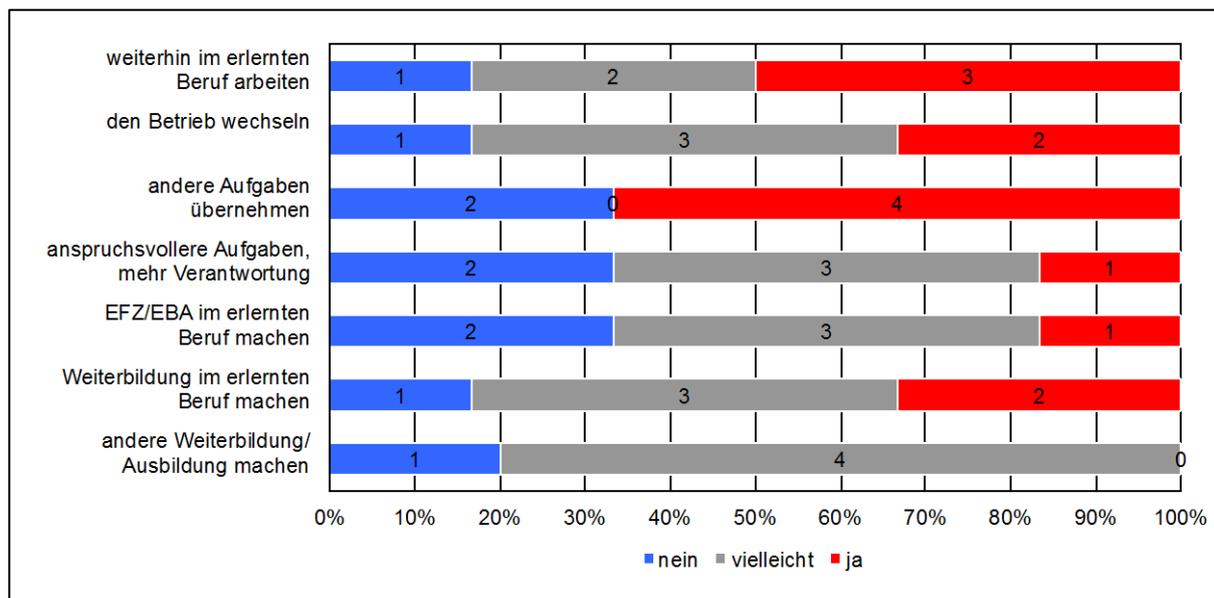


Abbildung 21 Einschätzungen der beruflichen Perspektiven aus Sicht der arbeitgebenden Betriebe und Integrationsbetriebe

Die Ergebnisse lassen sich aufgrund der kleinen Zahl von Befragten (N=6) nicht auf die Gesamtgruppe der La Capriola-Absolventen/-innen verallgemeinern. Dennoch sind die Bemerkungen auf die offenen Fragen zu dem beruflichen Potential und den Perspektiven interessant: Die Arbeitgebenden schätzen das Potential bei dem konkreten Mitarbeitenden sehr unterschiedlich ein. Die einen sehen die Leistungsgrenze bereits erreicht und plädieren dafür, sich keine „Illusionen zu machen“. Die meisten sehen im konkreten Arbeitsumfeld Möglichkeiten, dass die jungen Berufsleute sich weiterentwickeln können, z.B. selbständiger werden, weitere Aufgaben übernehmen, usw. Bei einigen stehen auch konkrete Weiterbildungen (z.B. EFZ) oder sogar ein Berufswechsel zur Diskussion (z.B. in den Pflege- oder Betreuungsbereich, kaufmännischer Bereich).

Bei der Frage was dafür notwendig ist, damit die jungen Berufsleute ihr Potential entwickeln können, wird am häufigsten erwähnt, dass sie schulisch unterstützt werden müssten, v.a. wenn es um ein EFZ oder einen Berufswechsel geht. Hier sehen die Arbeitgebenden auch am ehesten Hindernisse. Schwierig ist für einige auch die finanzielle Situation, sei es konkret für die Finanzierung einer weiteren Ausbildung oder allgemein die Ungewissheit in Bezug auf die Rentenbemessung von Seiten der Invalidenversicherung. Bei einigen Frauen ist Familienplanung (bzw. konkret bereits eine Schwangerschaft) ein Thema und der Wiedereinstieg ungewiss.

6 Zusammenfassung der Ergebnisse

Dieses Kapitel fasst die wichtigsten Ergebnisse hinsichtlich der Ausbildung, des Übergangs in die Arbeitswelt und der aktuellen Arbeitssituation zusammen. Dabei werden die Sichtweisen der unterschiedlichen Interviewpartner einander gegenübergestellt.

6.1 Ausbildungsverlauf und Zufriedenheit im Rückblick

Gemeinsames Merkmal der 35 Absolventen/-innen, welche bislang ihre Ausbildung bei La Capriola abgeschlossen haben, ist der besondere Unterstützungsbedarf beim Lernen. In Bezug auf das zugrunde liegende Handicap unterscheiden sich die einzelnen Lernenden aber stark. Psychische Beeinträchtigungen und damit verbundene emotionale Instabilität oder eine starke kognitive Beeinträchtigung können den Ausbildungsverlauf negativ beeinflussen. Für einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf ist aber nicht in erster Linie das Handicap selber verantwortlich. Vielmehr werden Motivation und Wille oder besonders ausgeprägte soziale Kompetenzen des Lernenden als erleichternde Faktoren genannt, wohingegen schwierige familiäre Bedingungen erschwerend wirken können. Der intensiven Abklärung vor Beginn der Ausbildung, bei der sowohl die Voraussetzungen für den Beruf, als auch Alltags-, Selbst- und Sozialkompetenzen eingeschätzt werden, kommt somit eine Schlüsselrolle zu. Im weiteren Verlauf der Ausbildung sind die verschiedenen Fachpersonen, die den Ausbildungsverlauf begleiten, entscheidend. Zwei Aspekte werden hier für einen gelingenden Ausbildungsverlauf betont: Die klare Aufgabenteilung zwischen Geschäftsstelle, den Verantwortlichen für den Wohnbereich und dem betrieblichen Ausbilder sowie die fachlichen Kompetenzen in der Hotellerie auf der Seite der Mitarbeitenden von La Capriola.

Die Absolventen/-innen selber äussern im Rückblick grosse Zufriedenheit mit allen Bereichen der Ausbildung. Positiv werden insbesondere soziale Aspekte bewertet. So wird am Ausbildungsplatz das gute Klima im Arbeitsteam und die Sensibilität der Mitarbeitenden (z.B. Einfühlungsvermögen) betont. Auch die Ausbildungsverantwortlichen nennen das Arbeitsteam im Hotel als wichtige Ressource für die Ausbildung. Grössere Heterogenität findet sich unter den als negativ erlebten Aspekten der Ausbildung. Insgesamt ist dazu festzustellen, dass ein Hotelleriebetrieb hohe Ansprüche an Lernende mit einem Handicap stellt. Zusätzlich belastet wird die Arbeitssituation dadurch, dass die Ausbildung selber einen knappen Zeitrahmen vorgibt. Im Bereich Wohnen und Freizeit werden die Eigenschaften des begleiteten Wohnens und damit der starken Kontrolle durch die Betreuenden teilweise als negativ und erschwerend für das Erlernen von Selbständigkeit erlebt. Ein wichtiger persönlicher Punkt betrifft aus Sicht aller Beteiligten den Umgang mit dem eigenen Handicap resp. dem teilweise als „Stigma“ erlebtem Zugehören zu La Capriola. Der Auszubildende betont hier die Akzeptanz des Handicaps als wichtigen Entwicklungsschritt.

Die aktuellen oder ehemaligen Arbeitgeber der befragten Absolventen/-Innen äussern sich sehr positiv zu der Ausbildung bei La Capriola. So erleben alle eine hohe Passung zwischen den Anforderungen der spezifischen Stelle und dem Können der Absolventen/-innen. Sie führen dies insbesondere auf das sehr spezifische, fundierte Wissen der Absolventen/-innen zurück. Zudem werden durchwegs die Vorteile einer Ausbildung im 1. Arbeitsmarkt gegenüber einer Ausbildung im geschützten Rahmen betont. Die Lehrlinge sind bereits in der Aus-

bildung mit einem realen Betrieb konfrontiert und somit für den späteren Arbeitsalltag vorbereitet.

6.2 Übergang von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt

Die Absolventen/-innen erlebten den Übergang in die Berufswelt sehr unterschiedlich. Hier zeigte sich ein Einfluss der Art des Handicaps der Absolventen/-innen. Personen mit einer leichten kognitiven Einschränkung erlebten den Einstieg eher als einfach, solche mit einer schwereren kognitiven Einschränkung oder einer anderen Beeinträchtigung - insbesondere körperlichen - als eher schwierig. Wie für den Ausbildungsverlauf sind auch beim Einstieg in die Arbeitswelt soziale Aspekte bedeutsam. Wertschätzung vom Arbeitsteam, ein verständnisvoller Chef oder positive Begegnungen mit Gästen erleichterten den Übergang in die neue Situation. Das Auftreten von Konflikten im neuen Arbeitsteam - z.B. aufgrund zu hoher Erwartungen - können erschwerend wirken. Neben sozialen Aspekten waren aus Sicht der Absolventen/-innen die fundierte Ausbildung und die Unterstützung bei der Stellensuche durch La Capriola hilfreich für den Einstieg.

Der erfolgreiche Übergang in den Arbeitsmarkt ist wie die Ausbildung selber von verschiedenen weiteren Akteuren abhängig. Bedeutsam ist auch in dieser Phase die Familie, welche zum Beispiel mit ihrer Sicht der Fähigkeiten des Kindes unterstützend aber auch hemmend wirken kann. Auf Seiten von La Capriola hilft die Geschäftsstelle bei der Stellensuche und die Integrationsbegleiterin unterstützt sowohl die Absolventen/-innen als auch die Arbeitgeber in den ersten Arbeitsmonaten. Beide schreiben diesem Angebot eine wichtige Rolle zu. Für die Absolventen/-innen waren besonders die fachliche Unterstützung bei konkreten Schwierigkeiten und die Stärkung ihrer Position im neuen Arbeitsteam wichtig. Einzelne sind bezüglich Integrationsbegleitung aber auch kritisch, wobei dies oft auf eine grosse Ambivalenz zwischen Wunsch nach Selbständigkeit und Abhängigkeit hinweist.

Rückblickend bewerten die befragten Arbeitgeber den Einstieg der Absolventen/-innen generell als einfach. Für sie waren die fachlichen Kompetenzen der Integrationsbegleiterin im Umgang mit dem Handicap des Angestellten für Rückfragen oder den Umgang mit der IV wichtig. Durch die offene Kommunikation von Seiten La Capriola kannten sie bei der Einstellung sowohl die Schwächen als auch die Stärken des Absolventen/-innen und hatten keine falschen Erwartungen. Trotzdem berichten die Arbeitgeber von besonderen Leistungen, die sie für den erfolgreichen Einstieg erbringen müssen. Zum einen braucht es Zeit und Geduld, um die Absolventen/-innen sorgfältig in die Aufgaben einzuführen. Zum anderen muss das Team auf den neuen Mitarbeiter vorbereitet werden und dies permanent immer wieder neu, da die Fluktuation unter den Mitarbeitenden in dieser Branche hoch ist.

6.3 Aktuelle Arbeitssituation und Zukunftsperspektiven

Ein Grossteil der Absolventen/-innen erfüllt die objektiven Ziele der Ausbildung. Sie haben eine feste Stelle im erlernten Beruf im ersten Arbeitsmarkt, wovon etwa die Hälfte zusätzlich von der IV unterstützt wird. Auch die subjektive Sichtweise ist positiv: Die Arbeit bildet einen wichtigen Bestandteil im Leben der Absolventen/-innen. Sie äussern Stolz über ihren Beruf und mögen ihre Arbeit. Zudem wird die Arbeitssituation positiv bewertet. Sie empfinden die

Arbeit als abwechslungsreich, können selbstbestimmt arbeiten und sie erleben sich als gut integriert im Team und haben gute Vorgesetzte.

Negative Punkte zeigen sich beim oft als zu gering empfundenen Lohn sowie der Sorge, in Zukunft mit der Arbeit den Lebensunterhalt verdienen zu können.

Auch die Arbeitgeber erleben die Arbeitssituation weitgehend positiv. Sie erleben die Absolventen/-innen als motivierte, zuverlässige und freundliche Mitarbeitende, welche im Team gut integriert sind und bei Schwierigkeiten Unterstützung suchen. Hinsichtlich der Aufgabengebiete berichten die Befragten hingegen von Einschränkungen aufgrund des Handicaps des Mitarbeitenden. Im Rahmen eines klar Aufgabenfeld und geregelten Abläufe sehen aber auch sie den Mitarbeitenden als eigenständige Arbeitskraft.

Unterschiede zwischen Absolventen/-innen und Arbeitgebern zeigen sich in den Fragen nach den beruflichen Perspektiven. Die Sichtweise der Absolventen/-innen fällt hier positiver aus als jene der Arbeitgeber. Die Absolventen/-innen sehen sich eher in der Lage, zukünftig anspruchsvollere Aufgaben zu übernehmen, als dies aus der Sicht der Arbeitgeber möglich sein wird. Auch hinsichtlich des Weiterbildungspotentials sind die Arbeitgebenden zurückhaltender als die Absolventen/-innen. Schwierigkeiten werden besonders hinsichtlich schulischer Anforderungen und der Finanzierung einer weiteren Ausbildung gesehen.

7 Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Im folgenden Kapitel werden die wichtigsten Schlussfolgerungen aus den Evaluationsergebnissen gezogen und einige Empfehlungen formuliert. Sie richten sich einerseits an die Verantwortlichen von La Capriola selbst, andererseits aber auch an verschiedene Akteure, namentlich die Invalidenversicherung, die als hauptsächlicher Kostenträger die weiteren Entwicklungen mittragen kann.

Selektion der Lernenden: (Wieder-)ausweitung der Zielgruppe?

Die Ausbildungsverantwortlichen betonen mehrfach, dass die Selektion der Lernenden für den weiteren Verlauf und den Erfolg der Ausbildung entscheidend ist. Im Prinzip gilt das Credo, dass man nur Jugendliche aufnehmen möchte, bei ihnen eine gute Chance besteht, dass sie nach Ausbildungsabschluss im ersten Arbeitsmarkt integriert werden können. Eine sorgfältige Abklärung vor der Ausbildung ist deshalb essentiell und hier wird offensichtlich von Seiten von La Capriola viel investiert. Die seltenen Abbrüche (mit Ausnahme eines Jahrgangs) sprechen dafür, dass sich dieses Vorgehen bewährt hat. Zudem sind die befragten Absolventen/-innen selber ausnahmslos der Ansicht, dass für sie dieser Rahmen geeigneter war als ein geschützter Ausbildungsplatz.

Betrachtet man die einzelnen Ausbildungsjahrgänge und die Kommentare dazu, wird dennoch deutlich, dass auch äussere Faktoren die Auswahl der Lernenden mitbeeinflussen: Während man zu Beginn des Projekts noch offener auch für stärker handycapierte Jugendliche war, konnte man mit grösserer Bekanntheit (und fehlender Konkurrenz in diesem Feld) eher eine Auswahl treffen. Im Moment zeichnet sich diesbezüglich wieder eine Wende ab, da zunehmend andere Anbieter auf dem „Ausbildungsmarkt“ sind. Es stellt sich deshalb aus Evaluationssicht die Frage, ob man die Zielgruppe wieder mehr ausweiten bzw. gegenüber der IV vermehrt kommunizieren sollte, dass man auch Jugendlichen mit stärkeren Handicaps geeignete Ausbildungsbedingungen bieten kann. Insbesondere IV-Anlehren können im Kanton Graubünden dank der IV-Berufsschule unter günstigen Rahmenbedingungen durchgeführt werden. Die Projektverantwortlichen betonen zudem, dass gerade Jugendliche mit einer geistigen Behinderung in einem individuell angepassten Rahmen gut einsetzbar und konstant in ihren Arbeitsleistungen sind. Für sie eignet sich nach Ausbildungsabschluss v.a. die Arbeit in Heim- oder Spitalküchen. Arbeitstrainings anzubieten ist ebenfalls eine gute Alternative und vermutlich auch ein Bedarf von Seiten der IV (Wiedereingliederung von Personen, die bereits eine Rente beziehen). Da es sich dabei um eine andere Gruppe von Personen handelt (älter, mit Berufserfahrung) sind allenfalls Anpassungen notwendig. Diesbezüglich könnte das Angebotsprofil (z.B. gegenüber der IV) noch geschärft werden.

Ausbildungskonzept: im Praxistest bewährt und positiv aufgenommen

Die Rückmeldungen der Absolventen/-innen zum Angebot von La Capriola sind mehrheitlich positiv. Dasselbe gilt für die Arbeitgebenden und entsprechend werden auch nur wenige Anpassungsvorschläge zum Konzept vorgebracht. Insgesamt ist in den Gesprächen deutlich zu erkennen, dass das Konzept immer wieder Praxistests unterzogen wurde und sich ständig weiterentwickelt hat. Aus Sicht der Ausbildungsverantwortlichen funktioniert insbesondere die im Konzept verankerte Trennung von Ausbildung und Wohnen/Freizeit gut. Die Aufga-

beteiligung scheint hinreichend geklärt und die Kommunikation zwischen den Bereichen gewährleistet. Bewährt hat sich offensichtlich, in beiden Bereichen Personen anzustellen, die einen Bezug zur Gastronomie/Hotellerie haben. V.a. im Hotel selber ist es wichtig, dass der Ausbildungsverantwortliche „auf Augenhöhe“ mit den dortigen Kadermitarbeitenden kommunizieren kann. Die unterschiedlichen Funktionen und Beziehungen sind auch für die Jugendlichen eine Chance. In den Berichten der Absolventen/-innen selber und auch in den Kommentaren der Ausbildungs-/Wohnverantwortlichen zeigt sich, dass man sich intensiv mit den Jugendlichen auseinandersetzt und sie bei Problemen auch konfrontiert. Da die Bereiche Wohnen/Freizeit und Arbeiten laufend im Austausch sind, besteht für die Jugendlichen kaum eine Möglichkeit auszuweichen. Aus Sicht der Projektverantwortlichen sind die Regeln im Wohn-/Freizeitbereich jedoch auf ein Minimum reduziert worden, vergleichbar mit einem Personalhaus. Dies wird im Hinblick auf die spätere soziale Integration als wichtig bezeichnet. Viele Jugendliche äussern sich im Rückblick auch explizit dankbar für dieses System. Einzelne, v.a. ältere Absolventen/-innen oder solche, die bereits zuvor in einer Sonderschule intern gewohnt haben, empfanden die Regeln allerdings als zu strikt und die Kontrolle als einengend. Es ist deshalb zu begrüssen, dass ausserhalb der Wohngemeinschaft die Möglichkeit besteht, Selbständigkeit und Eigenverantwortung (inkl. daran Scheitern und Dazulernen) bereits zu üben.

Knappe zeitliche Ressourcen: Optionen für Verlängerungen ausgeschöpft?

Der Zeitrahmen für die Ausbildung ist eng bemessen und die Lernenden sind in der zur Verfügung stehenden Zeit stark belastet. Bei den IV-Anlehren ist man hier noch flexibler, bei den EBA-Ausbildungen müssen jedoch gewisse Anforderungen erfüllt werden. In der Küche beispielsweise werden in zwei Jahren dieselben Ausbildungsinhalte behandelt wie in der dreijährigen EFZ-Ausbildung, wenn auch nicht so vertieft. Hinzu kommt, dass die Jugendlichen von La Capriola mehr Zeit und Wiederholungen zum Lernen brauchen. Dieser zusätzliche Aufwand für die Lernbegleitung muss neben der Arbeit bewältigt werden. Es geht aber nicht nur darum, dass die Lernenden vom Fachlichen viel zu bewältigen haben: Ebenso wichtig ist die persönliche Entwicklung und Reifung in dieser Phase. Dies setzt voraus, dass die Jugendlichen einen Rahmen haben, in dem sie zunehmend Verantwortung selber übernehmen können. Unter dem zeitlichem Druck ist dies jedoch schwer zu realisieren, da man sich längere „Durchhängerphasen“ kaum leisten kann.

Im Prinzip besteht vom Berufsbildungsgesetz her die Option, die Ausbildungszeit bei den EBA-Ausbildungen um ein Jahr zu verlängern (BBG Art. 18, Abs. 1: „Für besonders befähigte oder vorgebildete Personen sowie für Personen mit Lernschwierigkeiten oder Behinderungen kann die Dauer der beruflichen Grundbildung angemessen verlängert oder verkürzt werden.“). Damit diese bestehende Flexibilität genutzt werden könnte, müsste die IV natürlich Hand bieten, jedenfalls wenn es im dritten zusätzlichen Ausbildungsjahr noch zusätzliche Begleitung braucht. Vorzugsweise würden die Lernenden dieses dritte Jahr in einem anderen Betrieb absolvieren, um so einen schrittweisen Übergang in die Selbständigkeit vorzubereiten. In manchen Fällen ist eine Verlängerung der Ausbildungszeit vermutlich sinnvoller als ein Berufsvorbereitungsjahr, v.a. dann, wenn die Berufswahlreife gegeben und der Berufswunsch klar ist.

Zentraler Faktor für den Ausbildungserfolg: Akzeptanz des eigenen Handicaps

Verschiedene Faktoren spielen eine Rolle dabei, ob eine berufliche Integration erfolgreich verläuft oder nicht (vgl. Zusammenfassung Kap. 6). Eine der Schlüsselrollen spielen dabei die Akzeptanz des eigenen Handicaps und der Umgang damit. Lernende, die hier einen Schritt weiterkommen, können Unterstützung eher annehmen und sich auch in beruflicher Hinsicht weiterentwickeln. Das soziale Umfeld bei der Arbeit kann hier begünstigend wirken, aber auch erschwerend. Von daher ist es weiterhin wichtig, darauf zu achten, dass die Jugendlichen betriebsintern trotz einer gewissen Sonderbehandlung nicht ausgegrenzt oder stigmatisiert werden. Dabei spielt sicher eine Rolle, dass die Philosophie von den Kadermitarbeitenden mitgetragen wird. Der Fokus muss aber auch auf den Jugendlichen selber liegen, da sie sich auch später gegenüber gewissen Rollenzuschreibungen werden behaupten müssen.

Während der Ausbildung leisten die Ausbildungsverantwortlichen hier eine schwierige Gratwanderung: Einerseits ist die Auseinandersetzung mit dem Handicap notwendig, weil dieses in einem Umfeld im ersten Arbeitsmarkt zwangsläufig zum Thema wird. Andererseits geht es darum die Jugendlichen zu stärken und sich deshalb an ihren Ressourcen zu orientieren. Dieses Dilemma bleibt auch im späteren Arbeitsumfeld bestehen: Jugendliche, die sich ihrer Defizite bewusst sind, schreiben Misserfolge eher sich selber zu, sind in ihrem Selbstwert gefährdet oder blockiert unter Stress. Andere dagegen, ohne dieses Bewusstsein, bleiben vielleicht „die Ruhe selbst“ (so ein Arbeitgeber), sind aber mitunter in ihrem Arbeitsumfeld nicht einfach zu tragen, weil sie z.B. Hilfe nicht annehmen. Interessant ist allerdings in diesem Zusammenhang, dass gerade auch diejenigen ihren beruflichen Weg gut gemeistert haben, die sich von La Capriola nach Ausbildungsabschluss ausdrücklich abgegrenzt haben und sich hinsichtlich Begleitung als nicht mehr „bedürftig“ verstehen. Es gibt hier keine einfache Lösung: Ziel muss es letztlich sein, beides (Ressourcen und Defizite) im Selbstkonzept zu integrieren.

Nachbetreuung: Übergabe und Verantwortlichkeiten nach Abschluss klären

Für die Nachhaltigkeit des Ausbildungsprogramms ist die Nachbetreuung beim Übergang in den ersten Arbeitsmarkt eine grosse Chance. Es ist erfreulich, dass die Invalidenversicherung hier Hand bietet und dieses Zusatzangebot mitfinanziert. Wichtig ist dabei, dass die jungen Berufsleute von La Capriola nicht nur in ihrem neuen Arbeitsumfeld begleitet werden, sondern auch im privaten Umfeld. Die Rückmeldungen dazu sind insbesondere von Seiten der Arbeitgebenden ausgesprochen positiv. Selbst wenn die Invalidenversicherung in dieser Phase auch wieder aktiv wird, sind das fachliche Know-how und die persönliche Vertrautheit der La Capriola-Verantwortlichen mit der Situation des Jugendlichen sehr wertvoll und entscheidend dafür, den passenden Betrieb zu finden. In zweierlei Hinsicht stösst man hier allerdings an Grenzen: Zum einen kehren die Jugendlichen nach Ausbildungsabschluss wieder in ihr privates Umfeld zurück, das mehr oder weniger günstig ist für den weiteren Verlauf, wie einige Beispiele zeigen. Vor diesem Hintergrund empfiehlt es sich, das private Umfeld schon während der Ausbildung so weit wie möglich einzubeziehen, natürlich immer mit Einverständnis der meist volljährigen Betroffenen (wird z.B. im Rahmen eines „Tag der offenen Tür“ bereits praktiziert). Es müssen dabei nicht unbedingt nur die Eltern berücksichtigt

werden, sondern es kann auch ein Beistand, ein Bruder/eine Schwester oder eine Freund/in/Partner/in sein.

Wenn dieses private Umfeld fehlt, aber absehbar ist, dass eine gewisse Begleitung auch in Zukunft sinnvoll wäre, stellt sich die Frage, wer sich nach Ausbildungsabschluss und Nachbetreuungszeit für die jungen Berufsleute verantwortlich fühlt (nicht im rechtlichen Sinn gemeint). Gerade im Zusammenhang mit der Invalidenversicherung stehen je nach dem schwierige Verhandlungen an, für die die Absolventen/-innen auch rechtlichen Beistand benötigen. Einige der ehemaligen Absolventen/-innen fühlen sich offenbar auch weiterhin mit La Capriola verbunden und wenden sich bei Problemen wieder an die Stiftung. Bei anderen wäre es gut, die Alternativen abzuklären (z.B. Pro Infirmis, procap für Rechtsberatung).

Arbeitssituation nach Ausbildungsabschluss: mehrheitlich integriert und zufrieden

Die Quote der ehemaligen La Capriola-Lernenden, die im ersten Arbeitsmarkt integriert ist und nach wie vor im erlernten Beruf arbeitet ist mit 57% erfreulich hoch. Mehr als die Hälfte beziehen keine Rente, die meisten anderen eine Teilrente. Die überwiegende Mehrheit der Befragten ist zudem mit ihrer Arbeitssituation zufrieden: Die Arbeit wird als interessant empfunden, die Beziehungen im Team und zu vorgesetzten Personen sind gut. Auch die Arbeitgebenden schätzen die jungen Berufsleute von La Capriola, insbesondere ihre Motivation und Freundlichkeit gegenüber den Gästen. Am meisten zu diskutieren gibt die finanzielle Situation: Von einzelnen Absolventen/-innen wird der Lohn als nicht der Leistung angemessen empfunden. In manchen Fällen kann dies gerechtfertigt sein, in anderen hat es vermutlich auch damit zu tun, dass die eigene Leistungsfähigkeit überschätzt wird (auch hier also: Akzeptanz des Handicaps wichtig). Auch wenn im Moment die positiven Aspekte der Arbeitssituation klar im Vordergrund stehen, wie das günstige Gesamturteil zeigt, kann dies auf Dauer zu Missstimmungen gegenüber dem Betrieb führen.

Von Seiten von La Capriola wird die Rentenbemessung der IV angesprochen, die bei den tiefen Löhnen in der Gastronomie/Hotellerie dazu führt, dass oft eine ganze Rente zugesprochen wird. Diese Rahmenbedingungen sind kaum zu beeinflussen, dennoch ist es wichtig die Vertreter/-innen der IV für diesen Umstand zu sensibilisieren. Auf der anderen Seite ist es natürlich verständlich, dass La Capriola ihren Erfolg auch daran misst bzw. messen muss, wie viele ihrer Absolventen/-innen ohne IV-Rente auskommen können. Dies sollte aber nicht den Blick darauf verstellen, dass es je nach Startbedingungen vor Ausbildungsbeginn für viele ein Erfolg ist, überhaupt im ersten Arbeitsmarkt längerfristig bestehen zu können. Für die Betroffenen selber ist dies offensichtlich wichtig, letztlich aber auch aus einer gesellschaftlichen Gesamtperspektive (z.B. Kosten für begleitetes Wohnen oder Arbeit im geschützten Rahmen).

Erweiterung des Netzwerks und Kooperationen mit ähnlichen Angeboten suchen

La Capriola bemüht sich bereits ein halbes Jahr vor Ausbildungsabschluss gemeinsam mit der/dem Lernenden um eine Stelle. Mit viel Aufwand und Initiative von Seiten von La Capriola gelingt es so, für alle Jugendlichen zumindest einen ersten Arbeitgeber zu finden. Das Beziehungsnetz von La Capriola ist im Kanton Graubünden offensichtlich sehr gut. Das hat auch damit zu tun, dass La Capriola gut bekannt ist und die Arbeitgeber mit der Nachbetreu-

ung sehr gute Erfahrungen gemacht haben. Die befragten Arbeitgebenden sind so auch ohne Ausnahme wieder dazu bereit, einen Mitarbeitenden mit einem Handicap aufzunehmen. Schwierig kann es jedoch werden, wenn der/die Absolvent/-in nach Ausbildungsabschluss nicht mehr im Bündnerland bleiben möchte. Dadurch, dass in Luzern nun das gleiche Angebot entsteht und die Nachbetreuung dort ausgebaut wird, wird sich das Netz in Zukunft erweitern. Weitere Ausbaupläne sind in dieser Hinsicht deshalb auch begrüssenswert, v.a. da man nun von den Erfahrungen in Davos profitieren kann. Nicht zu unterschätzen sind allerdings die unterschiedlichen Rahmenbedingungen (z.B. IV-Berufsschule bzw. neu Berufsfachschule Berufspraktische Ausbildung im Kanton Graubünden) und der laufende Reorganisationsdruck bei einer wachsenden Organisation. Wünschbar wäre es auch, mit anderen Anbietern Kooperationen zu suchen und intensiveren Austausch zu pflegen. Allenfalls könnten sich so für beide Seiten Möglichkeiten eröffnen, z.B. indem man für gewisse Phasen Lernende austauscht, damit sie verschiedene Betriebe kennenlernen können und den Wissenstransfer im Trainingsumfeld erleben können. Auch von Seiten der Betriebe wurden Auswärtspraktika angeregt. Wenn sich die künftige Rolle der Praktischen Ausbildung nach IN-SOS weiter geklärt hat, wird es für La Capriola wichtig sein, sich hier zu positionieren, um den Anschluss nicht zu verpassen.

Arbeitgebende Betriebe: Kontaktpflege, Öffentlichkeitsarbeit und Alternativen

Stark mitentscheidend für den Erfolg der Ausbildung ist letztlich die Frage, ob man einen passenden Arbeitgeber für einen bestimmten Jugendlichen findet. Dies scheint mehrheitlich geklappt zu haben, wie die bereits erwähnte hohe Zufriedenheit der jungen Berufsleute in ihrem Arbeitsumfeld zeigt. Eine Schlüsselrolle spielt dabei die soziale Integration am Arbeitsplatz, dies sowohl im (überwiegend) positiven, aber auch vereinzelt im negativen Sinn. Die jungen Berufsleute werden von ihren Kolleginnen und Kollegen gut akzeptiert, wie die Betroffenen selber und auch die Arbeitgebenden bestätigen. Eine wichtige Botschaft an potentielle neue Arbeitgebende kann deshalb auch sein, dass hier vermutlich mehr Toleranz vorhanden ist, als man gemeinhin annehmen würde. Wenn die Leistungsfähigkeit merklich eingeschränkt ist, ist es allerdings wichtig, das Team zu informieren. Dies gilt vor allem dann, wenn die Einschränkung nicht auf den ersten Blick sichtbar ist und zu Missverständnissen führen kann. Aufgrund hoher Fluktuation ist die Sensibilisierung der anderen Mitarbeitenden zudem ein andauerndes Thema.

Arbeitgebende für das Konzept zu gewinnen wird weiterhin eine Herausforderung bleiben. Das Kontaktnetz wird gut gepflegt und es ist viel „good-will“ vorhanden. Interessant könnte es für die Arbeitgebenden sein, wenn sie in einem informellen Rahmen von den Erfahrungen der jeweils anderen profitieren könnten. Dies könnte besonders dann wertvoll sein, wenn die Arbeitgebenden eine negative Einstellung gegenüber der Anstellung von Personen mit einem Handicap haben. In der Wahrnehmung der Verantwortlichen ist es in diesen Fällen schwierig, sie von einem Versuch zu überzeugen. Es wäre interessant über den Rahmen von La Capriola hinaus die Einstellungen und Hintergründe dafür genauer zu untersuchen, zum Beispiel in Zusammenarbeit mit der Gastrosuisse oder der Hotellerie Suisse. In jedem Fall bleibt die Öffentlichkeitsarbeit wichtig, nach dem Motto „steter Tropfen höhlt den Stein“. Zu prüfen wäre auch, welche alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten es im Bereich Kü-

che/Restauration/Hauswirtschaft gibt, und diese bewusst bei der Stellensuche mit einzubeziehen. Ein Teil der Absolventen/-innen hat von solchen Möglichkeiten bereits Gebrauch gemacht, d.h. sie sind zwar im Beruf geblieben, haben jedoch zu einem Arbeitgeber ausserhalb des Hotellerie gewechselt. Es handelt sich bei diesen Arbeitgebenden v.a. um Heime oder Spitäler. In der Regel sind es eher grössere Betriebe, was sich von der Arbeitsorganisation her aber durchaus für manche Jugendliche auch als Vorteil erweisen kann, da in diesem Umfeld eher Möglichkeiten bestehen, „Stosszeiten“ auszugleichen und das Quantum an vorbereitenden Arbeiten im Hintergrund grösser ist.

8 Ausblick

Ein Ausgangspunkt des vorliegenden Berichts war die Frage, welche Vor- und welche Nachteile eine Ausbildung auf dem ersten Arbeitsmarkt hat. Aus der Sicht der jungen Berufsleute selber und auch der arbeitgebenden Betriebe spricht sehr vieles für eine Ausbildung im ersten Arbeitsmarkt. Allerdings muss man sich bewusst sein, dass La Capriola bereits vor Ausbildungsbeginn eine Auswahl getroffen hat, d.h. nur Jugendliche aufgenommen hat, die in ihren Augen für dieses Ausbildungsmodell geeignet sind.

Interessant wäre es deshalb, verschiedene Ausbildungsmodelle in Bezug auf Zielgruppen, Ausbildungskonzept und –erfolg miteinander zu vergleichen. Der „Ausbildungsmarkt“ ist momentan stark im Umbruch und eine breitere Evaluation der bisherigen Erfahrungen wäre wertvoll. Ein entsprechendes Forschungsprojekt ist bei der Hochschule für Heilpädagogik derzeit in Planung. In dieser vergleichenden Studie soll auch genauer untersucht werden, welche unterschiedlichen Kosten bei den verschiedenen Ausbildungsmodellen anfallen und in welchem Verhältnis diese zu dem zu erwartenden Nutzen stehen. Erste provisorische Berechnungen anhand der bei der Stiftung La Capriola ausgebildeten Erwachsenen zeigen, dass Kosteneinsparungen durchaus plausibel sind: Unter Berücksichtigung der Annahme, dass die bessere Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt zu einer besseren beruflichen Eingliederung und Einsparung von mindestens einer Viertelsrente führt, vgl. Kap. 5.3.1. (ebenfalls eine Annahme, da keine Kontrollgruppe existiert), ergibt sich daraus pro Person jährlich eine Kostenersparnis (für die IV) von rund 5000 SFr. (bei 40 Berufsjahren somit rund 200'000 SFr. (Fritschi, Bannwart, Hümbelin & Frischknecht, 2012)). Demgegenüber investiert die Invalidenversicherung pro Ausbildungsteilnehmer/-in und -jahr 75'000-80'000 SFr. für die beruflichen Massnahmen.

Auch La Capriola befindet sich in einer interessanten Phase: In Davos hat sich das Angebot gut etabliert und es geht v.a. darum, die bisherige Qualität zu erhalten, „Feinjustierungen“ vorzunehmen und weiterhin offen zu bleiben für Entwicklungen im Umfeld. Auf der anderen Seite lautet die Devise auch „auf zu neuen Ufern“, was verbunden ist mit neuen Möglichkeiten und Risiken. Die gewonnene Erfahrung in Davos wird hier sicher wegleitend sein. Für die Absolventen/-innen von La Capriola wird es wie für andere Arbeitnehmer/-innen auch darum gehen, beruflich am Ball zu bleiben. Viele fühlen sich ihrem erlernten Beruf sehr verbunden. Es ist zu hoffen, dass sie die Möglichkeit haben, ihr berufliches Potential gegebenenfalls auch noch auszubauen, damit sie sich auch in Zukunft in ihrem Beruf fachlich sicher fühlen und für Arbeitgebende attraktive Mitarbeitende sind.

9 Literatur

- Debrunner, A. (2006). Supported Employment - neue Wege der beruflichen Integration. *Panorama*, 3, 8-9.
- Fritschi, T., Bannwart, L., Hümbelin, O. & Frischknecht, S. (2012). *Gesellschaftliche Kosten der Ausbildungslosigkeit mit Fokus auf Validierung und Ausbildungsabbrüche. Schlussbericht im Auftrag der Travail.Suisse*. Bern: Berner Fachhochschule für soziale Arbeit.
- Häfeli, K. (Ed.). (2008). *Berufliche Integration für Menschen mit Beeinträchtigungen: Luxus oder Notwendigkeit?* Luzern: Ed. SZH/SPC.
- Häfeli, K. & Schellenberg, C. (2009). *Erfolgsfaktoren in der Berufsbildung bei gefährdeten Jugendlichen*. Bern: EDK Schweizerische Erziehungsdirektoren Konferenz.
- Hofmann, C. & Häfeli, K. (2012). Subjektiver Laufbahnerfolg bei Leistungsschwächeren in einer Berufsbildung. *Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften*, 1.
- Hofmann, C., Zürcher, C. & Häfeli, K. (2011). *Berufliche Situation nach einer Grundbildung mit eidg. Berufsattest (EBA) in den Branchen Schreinerei & Hauswirtschaft. Bericht zur Nachbefragung der Lernenden ein Jahr nach Ausbildungsabschluss und zu den Interviews mit arbeitgebenden Betrieben*. Zürich Hochschule für Heilpädagogik.
- Kammermann, M., Amos, J., Hofmann, C. & Hättich, A. (2009). *Integriert in den Arbeitsmarkt? Personen mit Berufsattest im Detailhandel und im Gastgewerbe ein Jahr nach Ausbildungsabschluss*. Zürich: Hochschule für Heilpädagogik.
- Lamanna Scherrer, A. (2012). *Praktische Ausbildung nach INSOS (PrA) - Arbeitsmarktintegration von Jugendlichen mit einer geistigen Behinderung*. Masterarbeit. Zürich: Hochschule für Heilpädagogik.
- Rogers, E. S., Kash-MacDonald, M., Bruker, D. & Maru, M. (2010). *Systematic Review of Supported Education Literature*. Boston: Boston University, Sargent College, Center for Psychiatric Rehabilitation.
- Rüst, T. & Debrunner, A. (2005). *Supported Employment. Modelle unterstützter Beschäftigung bei psychischer Beeinträchtigung*. Zürich/Chur: Verlag Rüegger.

10 Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildung 1	Zeitlicher Verlauf von der Ausbildung bei La Capriola bis zum aktuellen Arbeitsplatz	6
Abbildung 2	Übersicht über befragte Gruppen und Themenschwerpunkte der Befragungen	8
Abbildung 3	Netzwerk der beteiligten Personen/Stellen im Ausbildungsumfeld von La Capriola	14
Abbildung 4	Zusammenfassende Darstellung der Einflussfaktoren während der Ausbildung	20
Abbildung 5	Zufriedenheit mit verschiedenen Bereichen der Ausbildungen (Anzahl Personen)	21
Abbildung 6	Mittlere Zufriedenheit mit der Ausbildung nach Ausbildungsbereich (0 = überhaupt nicht zufrieden, 10 = vollumfänglich zufrieden)	23
Abbildung 7	Zufriedenheit der Arbeitgebenden mit verschiedenen Aspekten der La Capriola-Ausbildung (N=9)	24
Abbildung 8	Verlauf des Einstiegs nach Abschluss der Ausbildung (orange/gelb=Arbeits- oder Ausbildungsstellen, blau=Unterbrüche, weiss=keine Informationen da Kurzfragebögen, grün=vor Ausbildung)	25
Abbildung 9	Aktuelle Arbeitssituation der Absolventen/-innen (N=35)	31
Abbildung 10	Einkommen (brutto) durch Erwerbstätigkeit (N=13)	32
Abbildung 11	Rentenbezug und Rentengrad (N=35)	33
Abbildung 12:	Belastung, Handlungsspielraum und Vielseitigkeit der aktuellen Arbeitssituation (N=21)	34
Abbildung 13:	Belastung und Handlungsspielraum am Arbeitsplatz: Vergleich La Capriola-Absolventen/-innen mit einer Vergleichsstichprobe von EBA-Absolventen/-innen aus der Gastronomie (N=43) und Hauswirtschaft (N=35, 1 = selten - 3 = oft)	35
Abbildung 14	Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der Arbeitssituation	36
Abbildung 15	Verbundenheit mit dem erlernten Beruf	37
Abbildung 16:	Relevanz verschiedener Aspekte für die eigene Arbeit (Reihenfolge nach Häufigkeit der Aussage „stimmt genau“).	38
Abbildung 17	Erfüllungen der Erwartungen durch die Absolventen/-innen aus Sicht der arbeitgebenden Betriebe bzw. der Integrationsbetriebe (N=9-10)	39
Abbildung 18	Einschätzung der Arbeitgebenden zur Leistungsfähigkeit (N = 9)	40
Abbildung 19	Einschätzung der Arbeitgebenden zur Motivation und sozialen Integration im Arbeitsumfeld	41
Abbildung 20	Berufliche Perspektiven aus Sicht der Absolventen/-innen	43
Abbildung 21	Einschätzungen der beruflichen Perspektiven aus Sicht der arbeitgebenden Betriebe und Integrationsbetriebe	44
Tabelle 1	Teilnehmende und nicht teilnehmende Personen (N=35)	9
Tabelle 2	Soziodemographische und ausbildungsbezogene Angaben im Vergleich zwischen Gesamtgruppe und erreichten Personen	10
Tabelle 3	Betriebsgrösse: Integrationsbetriebe (N=3) und arbeitgebende Betriebe (N=6)	11
Tabelle 4	„Handicaps“/Behinderungen/Beeinträchtigungen (Gesamtgruppe/erreichte Personen, Mehrfachnennungen waren möglich)	16
Tabelle 6	Einstieg in die Arbeitswelt aus Sicht der ehemaligen Absolventen/-innen nach Handicap	26
Tabelle 7	Einschätzung der Nachbetreuung aus Sicht der Absolventen/-innen	28