

92 Supported Employment

Annelies Debrunner

Zusammenfassung

Supported Employment, ein Modell der Arbeitsintegration, ursprünglich für beeinträchtigte Menschen entwickelt, ist zunehmend bei weiteren benachteiligten Personengruppen erfolgreich. Im Mittelpunkt steht die Zusammenarbeit zwischen Klient/in – Job Coach und direktem Vorgesetztem am Arbeitsplatz. Die drei Faktoren *Teilhabe im ersten Arbeitsmarkt, bezahlte Leistung* und *langfristige Unterstützung* durch einen Job Coach sind neben dem „*first place then train*“ zentral. Zudem sind ein prozesshaftes, personenzentriertes Begleiten wichtig.

In Deutschland unter *unterstützte Beschäftigung*, in Österreich unter *Arbeitsassistenz* und in der Schweiz unter *Supported Employment* angewandt, wird auf dem Hintergrund von unterschiedlicher staatlicher Unterstützung und Gesetzgebung Arbeitsintegration gefördert.

1 Historische Entwicklung von Supported Employment

SE – ein Modell für Arbeitsintegration – wurde ursprünglich in den 70er bis 80er-Jahren des 20. Jahrhunderts in den USA für geistig beeinträchtigte Menschen entwickelt und hatte seit Beginn eine starke Verbindung zwischen Wissenschaft und Praxis (vgl. Drake 1998). Die vier Faktoren (1) *Teilhabe im ersten Arbeitsmarkt*, bei (2) *bezahlter Leistung* und (3) *langfristige Unterstützung durch einen Job Coach am Arbeitsplatz ohne zeitliche Begrenzung*, (4) *direkte Platzierung (first place then train)* waren ab Beginn wichtig (Becker & Drake 2003); basieren soll dies auf „den Konzepten des Empowerments, der sozialen Inklusion sowie der Würde und dem Respekt vor dem Individuum“. (vgl. Werkzeugkoffer für Vielfalt 2015, 9)

Was sich erst in den angelsächsischen Ländern verbreitete, fand in der Schweiz in den 90er-Jahren Pioniere, die eine Anwendung aufbauten. Damals bestanden einzelne personenbezogene Pilotprojekte im Psychiatriebereich (Rüst & Debrunner 2005). Der Begriff *Supported Employment SE* wird seither in der Deutschschweiz verwendet, während in der Romandie *Job Coach Placement* bzw. *Emploi Accompagné* benutzt wird. In Deutschland ist dasselbe Modell unter *unterstützte Beschäftigung* und in Österreich unter *Arbeitsassistenz* bekannt.

Der seit 2008 bestehende *Dachverband Supported Employment Schweiz SES* ist seit 2009 Mitglied des europäischen Dachverbands, der *European Union of Supported Employment EUSE*. SES ist zuständig für die Verbreitung und die Qualität, bzw. für die Anwendung der von EUSE entwickelten Qualitätsstandards.

In Deutschland und Österreich bestehen ebenfalls Dachverbände – der BAG UB in Hamburg, und dabei austria in Wien, welche die Interessen der Arbeitsintegration nach dem Modell SE von beeinträchtigten Menschen gegenüber dem Staat und den Arbeitgeberorganisationen vertreten und in EUSE auf europäischer Ebene vernetzt sind. Gemeinsam ist den drei Dachverbänden, welche auf einem unterschiedlichen gesetzlichen Hintergrund und einer je anderen

Nähe zu politischen Strukturen operieren, das Interesse an der Forschung zu SE (Doose 2012, Debrunner & Rached 2014).

Nachfolgend werden zugrunde liegende Definitionen präsentiert, auf die Rahmenbedingungen für SE in der Arbeitsintegrationspraxis in der Schweiz eingegangen, die Forschungslage, sowie die Perspektiven bezüglich Inklusion diskutiert.

Hierzu die benutzten Definitionen:

THEMA	DEFINITION
<i>Inklusion</i>	Inklusion bezeichnet als soziologischen Begriff die Einbeziehung von Gesellschaftsangehörigen in soziale Gebilde, in gesellschaftliche Funktionsbereiche und in die jeweils umfassende Gesamtgesellschaft. (vgl. Hillmann 2007, 377)
<i>Supported Employment</i>	Unterstützung von Menschen mit Behinderungen oder von anderen benachteiligten Gruppen beim Erlangen und Erhalten von bezahlter Arbeit in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes. (vgl. Werkzeugkoffer für Vielfalt 2015, 126.)
<i>Supported Education</i>	Supported Education geht nach dem Modell von Supported Employment vor. Dabei geht es um die Unterstützung von Menschen mit Behinderungen oder von anderen benachteiligten Gruppen in der Phase der Ausbildung beim Erlangen von bezahlter Arbeit in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes. Schwerpunkt ist das Job Coaching junger Erwachsener beim Übergang von der Sek I zur Sek II und der anschliessenden gesamten Ausbildung. Während einer beruflichen Grundbildung in einer späteren Lebensphase ist Supported Education ebenfalls sinnvoll. (vgl. Werkzeugkoffer für Vielfalt 2015, 127)

Abb. 1: Verwendete Definitionen

2 Rahmenbedingungen für Supported Employment in der schweizerischen Arbeitsintegrationspraxis

Während die Kernelemente des Modells SE in allen Ländern entlang der vier primären Faktoren, der vier Phasen des Prozesses sowie des Inklusionshintergrunds angewandt werden, bestehen länderspezifische Disparitäten. Wir beleuchten nachfolgend die Situation in der Schweiz.

2.1 Gesetzliche Ebene und staatliche Rahmenbedingungen

In der Schweiz bestehen im Gegensatz zu unseren Nachbarländern Deutschland und Österreich keine gesetzlichen Grundlagen, welche die Beschäftigung, bzw. Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigungen im ersten Arbeitsmarkt und eine Unterstützung durch einen Job Coach regeln würden. Zuständig für die allgemeine Berentung beeinträchtigter Menschen ist die staatliche Sozialversicherung, das Bundesamt für Sozialversicherungen BSV, mit der Abteilung Invalidenversicherung IV. Seit 2014 sind alle Teile der IV kantonalisiert und die mögliche Finanzierung einer Arbeitsintegration wird in unterschiedlicher Ausprägung wahrgenommen.

Die Auseinandersetzung mit der misslichen Finanzlage der IV, entstanden durch einen rasanten Anstieg von IV-Neuberentungen Ende des 20. Jahrhunderts, insbesondere aufgrund von psychischen Beeinträchtigungen, hat zwar mit den IV-Revisionen 5 und 6 Bewegung in die Finanzierungsfrage gebracht, hingegen ist der Integrationsalltag lediglich durch Verordnungen geregelt.

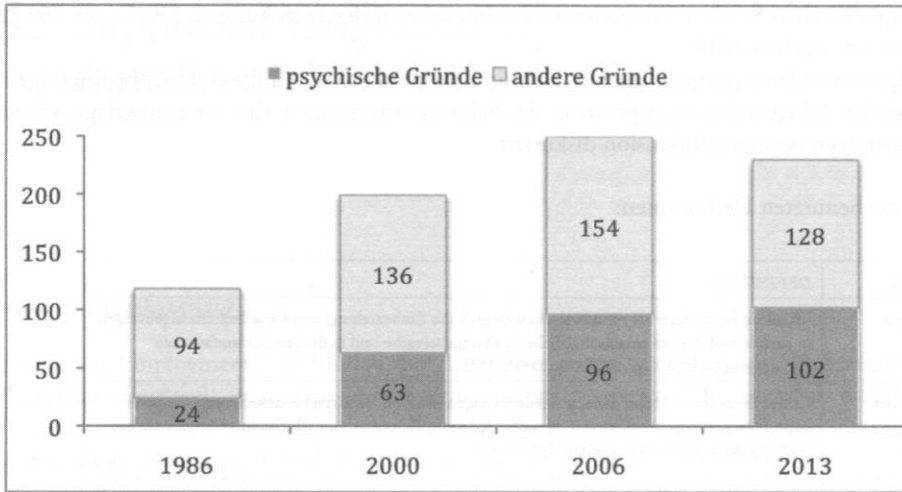


Abb. 2: Entwicklung Anzahl IV-Rentenbeziehende in der Schweiz. In Tausend.

Quelle: Rüst & Debrunner 2005. BSV 2014, 22.

Die Schweiz ist bezüglich des Anstiegs von Berentungen in der gleichen Lage wie andere hoch industrialisierte Staaten in Europa. Gleichzeitig muss der Sozialstaat reagieren. Die erwähnten Revisionen bewirkten sowohl eine stärkere Einbindung der Wirtschaft als auch eine massive Überprüfung der bestehenden Berentungspraxis, deren Abläufe und der bestehenden Strukturen. So sind in den letzten Jahren für Arbeitgebende erste finanzielle Anreize, z.B. in Form von Arbeitszuschüssen für Praktikas oder Umschulungen entstanden.

Sehr zweischneidig ist hingegen ein starkes Sinken der Berentungen nach 2006, wie die obige Darstellung 2 zeigt. Zurück zu SE: Dies ist primär ein hilfreiches Modell für die langfristige Teilhabe in der Arbeitswelt; dabei kann eine Reduktion der Zahl der Berentungen lediglich ein Nebeneffekt sein. Insbesondere soll dies nicht auf Kosten von Menschen mit Beeinträchtigungen erfolgen.

In der Schweiz, wo Quoten und vom Staat eingeleitete Massnahmen für die Wirtschaft politisch wenig Chancen haben, besteht somit auch keine Pflicht, Menschen mit einer Beeinträchtigung zu beschäftigen. Zwar könnten sich gemäss der Befragung von Baumgartner et al. (2004) beinahe ein Drittel (31%) der Firmen vorstellen, beeinträchtigte Menschen in ihrem Betrieb anzustellen. Hingegen sind es in der Realität lediglich acht Prozent, welche mindestens eine beeinträchtigte Person beschäftigen. Weniger als ein Prozent der Arbeitsplätze (0.8%) werden durch behinderte Menschen ausgefüllt.

2.2 Schwerpunkte von Supported Employment und die Arbeit des Job Coach

Die vier Faktoren (1) *Teilhabe im ersten Arbeitsmarkt*, (2) *bei bezahlter Leistung* (3) *mit langfristiger Unterstützung durch einen Job Coach am Arbeitsplatz*, (4) sowie *first place then train* – wie SE weltweit angewandt wird, sind auch in der Schweiz zentral. Eine langfristige oder gar zeitlich unbefristete Unterstützung wäre äusserst wichtig; dies ist jedoch in der Praxis wegen finanzieller Hindernisse meist nicht möglich.

First place, then train bedeutet gegenüber einer konventionellen Arbeitsintegration, welche in der Regel von einer vorgängigen Vorbereitung ausgeht, ein Paradigmenwechsel. Diese direkte Arbeitsintegration geht entlang von fünf Phasen: (Werkzeugkoffer 2012, 10):

- Orientierung und Beauftragung
- Erarbeitung eines beruflichen Profils
- Arbeitsplatzfindung und Vermittlung
- Arbeitgeberkontakt
- Betriebliche und ausserbetriebliche Unterstützung

Der Job Coach ist während dieser Phasen sowohl für den Klienten/die Klientin wie für die arbeitgebende Person in beratender Funktion tätig. Es kann von einem Coaching im Dreieck ausgegangen werden:

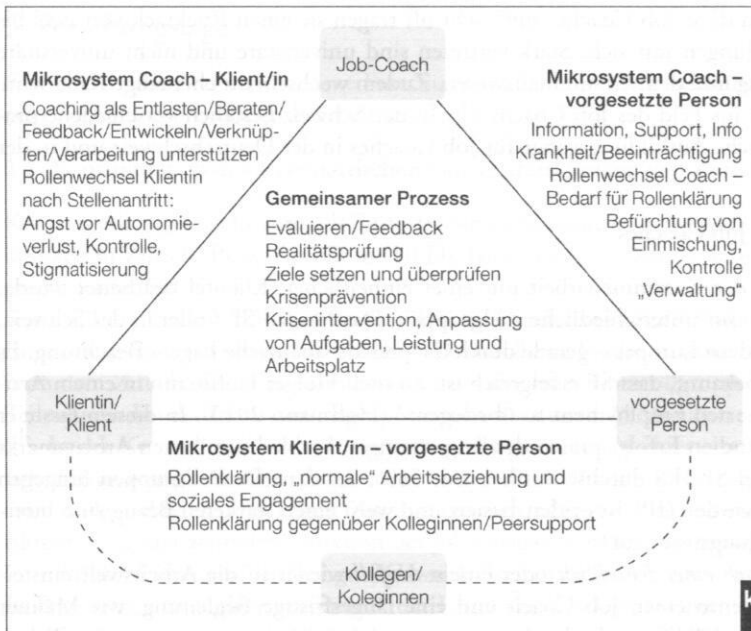


Abb. 3: Dreieck Klient/in – Job Coach – vorgesetzte Person

Die obige Darstellung 3 zeigt sowohl die drei Hauptakteure, wie weitere involvierte Personen. Gleichzeitig werden Prozesse beleuchtet (Rüst & Debrunner 2005, 87). In Abweichung von konventionellem Coaching in der Interaktion zwischen zwei Personen wird in Anlehnung an Bronfenbrenner (1981) von je drei Mikrosystemen zwischen den drei beteiligten Personen ausgegangen. Eine Zusammenarbeit im Dreieck bildet sodann ein Mesosystem. Auf einer weiteren Ebene, dem Makrosystem, sind alle Beteiligten schliesslich Teil der (schweizerischen) Gesellschaft mit ihren landesspezifischen strukturellen und kulturellen Gegebenheiten. Bezüglich des Agierens im Dreieck ist den drei Personen gemeinsam, dass sie sich an der Schnittstelle Sozialbereich und Wirtschaft, mit den je unterschiedlichen Normen und Werten, bewegen.

Ein Vorgehen, wie es die reine Lehre von SE vorsieht, geht von einer prozesshaften und personenzentrierten Begleitung einer freiwillig teilnehmenden und motivierten Person durch einen Job Coach aus. Dieser ist für die Begleitung von 15 bis 20 Personen zuständig. Allerdings werden in der Praxis von Anbietern häufig mehr als 20 Personen im Prozess der Arbeitssuche und

-integration begleitet. Dabei sind Kostendruck und entsprechende Vorgaben oft entscheidend (Bürgi 2009). Dies alles veranlasst den Verein SES, die Qualitätsvorgaben zu SE voran zu treiben (Dörig 2014).

Die Arbeitsintegration von jungen Menschen und deren Anliegen werden unter *Supported Education* verfolgt. Es wird nach den klassischen Regeln des Modells SE vorgegangen, welches der Interaktion im Dreieck Klient/Klientin – Job Coach – Arbeitgeber folgt. Zudem handelt es sich um Interaktionen zwischen vier Hauptpersonen. Neben der Klientin/dem Klienten, dem Job Coach und dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin sind oft Personen der Berufsschule involviert (Supported Employment Schweiz 2015, Aeschbach 2013).

Die Job Coaches an der Basis, welche einen professionellen Kontakt zu ihren Kunden, der Klientel und der Arbeiterschaft, gewährleisten und den Prozess der Integration in die Arbeitswelt begleiten, sind in eigenständigen Regionalgruppen organisiert (Arpagaus 2014). Welche Ausbildungen bringen diese Job Coaches mit? Sehr oft tragen sie einen Rucksack von zwei bis drei längeren Ausbildungen mit sich. Stark vertreten sind universitäre und nicht-universitäre Berufe aus der Bildung und dem Gesundheitswesen. Zudem wechseln oft ehemalige Kaderleute aus der Wirtschaft in ins Feld des Job Coaches SE. In der Schweiz bestehen verschiedene praxisbegleitende spezifische Ausbildungsgänge für Job Coaches in der Deutschschweiz und in der Romandie.

2.3 Die Klientel der Job Coaches

Was ursprünglich in der Zusammenarbeit mit einer einheitlichen Klientel bearbeitet wurde, gilt seit einigen Jahren für unterschiedliche Zielgruppen. Das Modell SE findet in der Schweiz, sowie in anderen Ländern Europas – gerade durch die prekäre finanzielle Lage – Beachtung. Es ist breiteren Kreisen bekannt, dass SE erfolgreich ist. So titelt Holger Hoffmann in einem Artikel „Was macht Supported Employment so überlegen?“ (Hoffmann 2013). In diesem fasste er aus internationalen Studien Erfolgsquoten des längerfristigen Verbleibs im ersten Arbeitsmarkt zusammen, welche bei SE/IPS durchschnittlich mit 56%, bei den Kontrollgruppen hingegen mit 23% angegeben wurden (IPS ist evidenzbasiert und weist einen stärkeren Bezug zum interdisziplinären Behandlungsteam auf).

Menschen, welche *nach einer Krankheit* oder einem *Unfall* wieder in die Arbeitswelt einsteigen, beanspruchen ebenso einen Job Coach und eine längerfristige Begleitung, wie Männer und Frauen *aus der Sozialhilfe*, nach einer vorgängigen *Arbeitslosigkeit*, mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen, *Jugendliche mit erschwerten Bedingungen* oder Menschen mit *Migrationshintergrund* (Schaufelberger 2013, 52-55). Menschen *nach einer Drogenphase* sowie *nach einem Strafvollzug* benötigen ebenfalls eine achtsame Begleitung in die Arbeitswelt. (Werkzeugkoffer für Vielfalt 2015).

Bei den anstehenden Präzisierungen und Anpassungen auf die verschiedene Klientel gilt es, immer wieder in Praxisgesprächen und im wissenschaftlichen Austausch mit EUSE nach gemeinsamen Lösungen zu suchen und diese dann auf die kulturellen und strukturellen Vorgaben der einzelnen Länder anzupassen.

2.4 Die Rolle der Arbeitgeberin, bzw. des Arbeitgebers

Wie bereits erwähnt, ist die arbeitgebende Person ebenfalls in die Arbeit des Job Coaches eingebunden. Selbstredend ist, dass ökonomische Vorgaben und Interessen mit sozialem Engagement eine Balance finden müssen. Der Personalchef einer landesweit tätigen Firma im Dienstleis-

tungsbereich meint hierzu: „Mit unserem sozialen Hintergrund unterscheiden wir uns nicht von anderen Firmen, indem wir (ebenfalls) zuerst den Gewinn erwirtschaften müssen“. (J.G., 3) Gemäss dem Werkzeugkoffer für Vielfalt (2015), soll „Unterstützung am Arbeitsplatz [...] den Betrieben helfen, Diversity (Vielfalt)-Konzepte in ihrem Betrieb umzusetzen und erfolgreich Menschen mit verschiedenen Fähigkeiten und unterschiedlichem Unterstützungsbedarf einzubeziehen. Unterstützung am Arbeitsplatz und technische Hilfsmittel sollten unauffällig sein und in die Betriebskultur passen, kollegiale Unterstützung sollte ermutigt und ermöglicht werden.“ (Werkzeugkoffer für Vielfalt 2015, 33)

Wie nimmt dies der Arbeitgeber wahr? Ein CEO einer IT-Firma, der auf jahrelange Erfahrungen mit Angestellten und auf Begleitungen durch Job Coaches SE zurück blickt, meint: „Man kann mit psychisch beeinträchtigten Leuten gut arbeiten, wenn man sie richtig einsetzt“ (A.K. 6)

3 Forschungslage

Für die Schweiz sind verschiedene Forschungsergebnisse und wissenschaftliche Artikel verfügbar oder Forschungsprojekte in Bearbeitung.

3.1 Kontinuität an den psychiatrischen Universitätskliniken von Zürich und Bern

Kontinuierlich geforscht wird seit Ende der Neunzigerjahre an den Psychiatrischen Universitätskliniken in Zürich (PUK) und Bern (UPD), bei welchen zudem die internationale Anbindung gewährleistet ist.

Seit 2011 (bis Ende 2015) läuft an der PUK in Zürich das ZHEPP-Projekt (Zürcher Eingliederungspilotprojekt), eine randomisierte und kontrollierte Studie, in welcher je 125 Teilnehmende nach dem Zufallsprinzip einer Interventions- oder einer Kontrollgruppe zugeteilt werden. Die Teilnehmenden der Interventionsgruppe erhalten während 24 Monaten ein Coaching nach IPS/SE. In der Kontrollgruppe wird hingegen nicht gecoacht. In einer ersten zusammenfassenden Erkenntnis weisen die Forschenden auf zwei zentrale Punkte hin: (1) „die grosse Bedeutung einer zielgerichteten und engen Zusammenarbeit aller am Eingliederungsprozess beteiligten Akteure“, (2) der zentralen Funktion des Job Coachs, welcher die „nötigen Übersetzungs- und Vermittlungsleistungen“ einbringt. (Krawohl, Bertsch & Huber 2014, 41)

In Bern setzt sich Holger Hoffmann, der Leiter des UPD, mit seinem Team seit vielen Jahren für SE/IPS ein (Hoffmann 2002, Hoffmann et al 2014). Die am UPD laufenden Studien sind international vernetzt.

3.2 Verschiedene Forschungsprojekte und Studien

Von 2002 bis 2005 erarbeiteten Thomas Rüst, Annelies Debrunner und Eric Zbinden in einer Nationalfondstudie Grundlagen zu SE bei psychischer Beeinträchtigung in der Deutschschweiz und in der Romandie (Rüst & Debrunner 2005). Daniel Schaufelberger verfasste 2013 einen aktuellen Überblick zu SE in der Schweiz. Im Fokus sind „Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt“ (Schaufelberger 2013).

Gleichzeitig ist die Zahl der eingereichten und laufenden Diplom-, Master- und Bachelorarbeiten zu Teilgebieten von SE gross.

3.3 Forschung der EUSE

Ende 2014 wurde Transfer of Innovation TOI abgeschlossen, ein zweijähriges Leonardo-Projekt, unter Beteiligung von 12 Ländern der EUSE. Österreich, die Tschechei und die Schweiz bearbeiteten in einem gemeinsamen Cluster die Zielgruppe *Young School Leavers*.

EUSE als Länderverbund hat als federführenden Forschungspartner das norwegische Arbeitsinstitut in Oslo und Akershus (AFI). Senior Researcher und langjähriger Spezialist für Arbeitsintegration und das Modell SE ist hier Olstein Spielkavik.

4 Ungelöste Problemlagen

4.1 Forschungslücken

Fokus Wirtschaft – Arbeitgebende

In der Schweiz wird die Forschung zur Arbeitsintegration psychisch beeinträchtigter Menschen in die Arbeitswelt weiter verfolgt. Interessant wäre zudem, vermehrt den Fokus auf die Partner in der Arbeitswelt zu legen, bzw. wie könnten Arbeitgebende für das Modell SE sensibilisiert werden?

Forschung und Praxis im interdisziplinären Dialog

SE ist es in den letzten Jahren gelungen, den Dialog zwischen Forschung und Praxis zu pflegen. Dies beizubehalten ist zwingend. Gleichzeitig ist ein interdisziplinärer Ansatz im Verbund Soziologie – Psychologie – Ökonomie – Recht sehr sinnvoll.

4.2 Perspektive in Zusammenhang mit Inklusion

Arbeitsintegration, beinhaltet einen Übergang in den sehr dominanten Lebensbereich Arbeit, wo vermehrt Inklusion stattfinden sollte. Gleichzeitig wäre äusserst wichtig, dass Menschen mit Beeinträchtigungen durch ihren Eintritt in die Arbeitswelt ihr Wissen und ihre Andersartigkeit vermehrt einbringen könnten.

Literatur

Aeschbach, S. (2013): Berufliche Bildung für alle! Aktuelle politische Entwicklungen und zukunftssträchtige Modelle. In: Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik, 11-12, 5-12. – Arpagaus, S. (2014): Supported Employment als Methode der beruflichen Wiedereingliederung. Olten. – Baumgartner, E., Greiwe, S. & Schwarb, T. (2004): Die berufliche Integration von behinderten Personen in der Schweiz. Studie zur Beschäftigungssituation und zu Eingliederungsbemühungen. (Beiträge zur sozialen Sicherheit, 4/04) Bern. – Becker, D.R. & Drake, R.E. (2003): A Working Life for People with Severe Mental Illness. New York. – Bronfenbrenner, U. (1981): Die Ökologie der menschlichen Entwicklung: Natürliche und geplante Experimente. Stuttgart. – Bundesamt für Sozialversicherungen. (2014): Statistiken zur sozialen Sicherheit. IV-Statistik 2013. Bern. – Bürgi, Ch. (2009): Supported Employment: berufliche Eingliederung für Menschen mit psychischen Störungen. Zürich. – Debrunner, A. (2008): Quelle réalité pour „le soutien à l'emploi“ en Suisse? Manuscrit 2e Colloque d'automne „Job coach placement“ le 28 oct. 2008 à Sion. – Debrunner, A. (2008): Supported Employment – ein neues Modell für gefährdete Jugendliche und Erwachsene? In: Häfeli, K. (Hrsg.) Berufliche Integration für Menschen mit Beeinträchtigungen – Luxus oder Notwendigkeit? Edition SZH/CSPS der Schweizerischen Zentralstelle für Heilpädagogik Luzern/Band 25 der Schriftenreihe der interkantonalen Hochschule für Heilpädagogik. Zürich, 153-159. – Debrunner, A. & Rached, E. (2014): Arbeitsintegration durch Supported Employment: Gibt es einen Sonderfall Schweiz? In: impulse. BAG-UB, 11-15. – Doose, S. (2012): Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht. 3. aktualisierte und vollständig überarbeitete Aufl. Marburg. – Dörig, M. (2014): Qualitätsmessung von Supported Employment. Für Menschen mit psychischen Schwierigkeiten. Saarbrücken. – Drake, R.E. (1998): A Brief History of the Individual Placement and Support Model. Psychiatric Rehabilitation Journal, 22, 3-7. – Hoffmann, H. (2002): Das Berner Job Coach Projekt. In: Schmidt-Zadel, R. & Pörksen, N. (Hrsg.), Teilhabe am Arbeitsleben. Arbeit und

Beschäftigung für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen. Bonn, 105-129. – Hoffmann, H. (2013): Was macht Supported Employment so überlegen? In: *Die Psychiatrie*, 2/2013, 95-101. – Hoffmann, H., Jäckel, D., Glauser, S., Mueser, K.T. & Kupper, Z. (2014): Long-Term Effectiveness of Supported Employment: Five-Year Follow-up of a Randomised Controlled Trial. In: *Am J Psychiatry*. 25 p. – Kawohl, W., Bärtsch, B. & Huber, M. (2014): ZHEPP – Pilotprojekt nach Art. 68quater IVG. In: *Soziale Sicherheit CHSS*, 1/2014, 41-43. – Rüst, T. & Debrunner, A. (2005): „Supported Employment“ Modelle unterstützter Beschäftigung bei psychischer Beeinträchtigung. Zürich. – Schaufelberger, D. (2013): Supported Employment. Arbeitsintegration für Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt. Luzern. – Spjelkavik, O. (2012): Supported Employment in Norway and in the Nordic countries. In: *Journal of Vocational Rehabilitation*, 37, 163-172. – Supported Employment Schweiz. (2012): Europäischer Werkzeugkoffer für Supported Employment. Ausgabe für die Schweiz. 2012. www.supportedemployment-schweiz.ch/index.cfm/431D93A5-015A-4A80-83472EA948D9FBF8 (15.01.2015). – Supported Employment Schweiz. (Hrsg.) (2015): Werkzeugkoffer für Vielfalt. Deutschsprachige Fassung für die Schweiz. Übersetzung und Bearbeitung: Debrunner, A., Bonfadelli, H. & Rached, E. Bern. – Die Zitate aus den Interviews entstammen dem laufenden Forschungsprojekt *Soziale Unternehmen – erfolgreiche Firmen*. Debrunner. 2013-2015.

Debrunner, Annelies. 2016. Supported Employment. In: Hedderich, Ingeborg; Biewer, Gottfried; Holtenweger, Judith; Markowetz, Reinhard (Hrsg.): *Handbuch Inklusion und Sonderpädagogik*. Bad Heilbrunn: UTB Julius Klinkhardt: 544-551.