

Andreas Pfister, Fabian Berger, Pia Georgi-Tscherry und Michaela Studer

An der Arbeit teilhaben

Ergebnisse der Studie «Teilhabe von Menschen mit einer Beeinträchtigung»

Zusammenfassung

Inwiefern eine volle und wirksame Teilhabe für Menschen mit einer Beeinträchtigung im Kontext Arbeit gegeben ist, muss nicht nur aus rechtlicher und staatlicher, sondern auch aus Sicht der Menschen mit einer Beeinträchtigung eingeschätzt werden. In einer qualitativen Studie wurden von 2015 bis 2016 23 Personen mit einer Beeinträchtigung aus neun Deutschschweizer Kantonen zu den Teilhabemöglichkeiten im Kontext Arbeit befragt. Die Ergebnisse zeigen Förderfaktoren für Teilhabe, Barrieren und den Umgang damit auf. Die Teilhabemöglichkeiten sind prekär. Zu viele Barrieren im ersten wie im zweiten Arbeitsmarkt stehen einer vollen, wirksamen und subjektiv als befriedigend empfundenen Teilhabe entgegen.

Résumé

La participation pleine et effective des personnes en situation de handicap au marché du travail doit être évaluée non seulement d'un point de vue légal et de l'organisation étatique, mais aussi du point de vue des personnes elles-mêmes. Une étude qualitative a interrogé entre 2015 et 2016 23 personnes concernées issues de neuf cantons de Suisse alémanique au sujet des possibilités de participation au marché du travail. Les résultats mettent ainsi en évidence des facteurs favorisant la participation ainsi que les obstacles et la manière de les gérer. Les possibilités de participation sont précaires. Trop de barrières encore sur le marché du travail primaire et secondaire font obstacle à une participation pleine, effective, et qui serait perçue subjectivement comme satisfaisante.

Einleitung

Mit der Annahme der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) im Jahr 2014 anerkennt die Schweiz «das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit» (UN-BRK, 2006). Eine Einschätzung, inwieweit dieser Grundsatz und andere Aspekte des Artikels 27 der UN-BRK zu «Arbeit und Beschäftigung» tatsächlich umgesetzt sind, sollte nicht nur von rechtlicher und staatlicher Seite erfolgen. Vielmehr gilt es, auch die Sicht von Menschen mit einer Beeinträchtigung zu berücksichtigen (Inclusion Handicap, 2017, S. 10).¹

¹ Diesem Credo folgten auch Parpan-Blaser et al. (2014) bei der Untersuchung der Arbeitsbiografien von Menschen mit einer Beeinträchtigung.

Die Studie «Teilhabe von Menschen mit einer Beeinträchtigung» (TeMB-Studie) zeigt, wie betroffene Menschen Teilhabe in verschiedenen Lebensbereichen erleben. Die Studie wurde von Pro Infirmis in Auftrag gegeben und finanziert und in einer Kooperation des Departements Soziale Arbeit der Hochschule Luzern mit der Interkantonalen Hochschule für Heilpädagogik durchgeführt. Sie untersuchte die Teilhabe von Menschen mit verschiedenen Beeinträchtigungen (körperlich, kognitiv, psychisch) über verschiedene Lebensbereiche hinweg (Arbeit, Wohnen, Bildung, Familie, Partnerschaft, Freizeit), um das Phänomen «Teilhabe» möglichst umfassend qualitativ-empirisch erfassen zu können. Der vorliegende Artikel ist eine gekürzte und angepasste

Fassung des Kapitels «Arbeit» aus dem Forschungsbericht von Pfister et al. (2017) und gibt Einblick in die Teilhabeprozesse im Kontext von Arbeit.

Fragestellung

Die Studie beschäftigt sich mit folgender Fragestellung:

- Welche Teilhabemöglichkeiten und -einschränkungen zeigen sich bei Menschen mit einer körperlichen, kognitiven und/oder psychischen Beeinträchtigung im Alter von 30 bis 50 Jahren in den Teilhabebereichen Arbeit, Wohnen, Bildung, Familie, Partnerschaft und Erholung/Freizeit/Kulturelles?
- Welche Barrieren und Förderfaktoren bezüglich Teilhabe zeigen sich und wie ist der Umgang damit?
- Welche Ressourcen können sich Menschen mit einer Beeinträchtigung selbst erschliessen und welcher Unterstützungsbedarf zeigt sich?

Methodisches Vorgehen

Die Studie verfolgte mit der Verwendung der Grounded-Theory-Methodologie (Strauss & Corbin, 1996) einen qualitativ-rekonstruktiven Zugang. Sie strebt keine statistische Repräsentativität an, sondern eine Verallgemeinerbarkeit der Ergebnisse über die Vielfalt empirisch vorgefundener Konzepte. Mittels problemzentriertem Interview (Witzel, 1985) wurden von Dezember 2015 bis Oktober 2016 23 Personen (12 Frauen, 11 Männer) im Alter von 30 bis 53 Jahren aus neun Deutschschweizer Kantonen (BL, GR, LU, NW, OW, SH, SO, TG, ZH) befragt. Sechs Personen haben eine körperliche, elf eine kognitive und sechs eine psychische Beeinträchtigung. Die mittels Audiogerät aufgenommenen Interviews wurden vollständig transkribiert und nach dem Konzept des

theoretischen Kodierens von Strauss und Corbin (1996) ausgewertet.

Ergebnisse

Eine vollumfängliche Teilhabe und Inklusion im Bereich Arbeit – definiert man diese als eine teil- oder vollzeitliche Berufstätigkeit im ersten Arbeitsmarkt, mit der der eigene Lebensunterhalt finanziert werden kann – ist für die wenigsten befragten Personen möglich. Fast alle sind aufgrund ihrer Beeinträchtigung vollumfänglich oder teilweise auf finanzielle Unterstützungsleistungen (der Invalidenversicherung IV, Ergänzungsleistungen EL, Sozialhilfe usw.) angewiesen, nicht berufstätig oder im zweiten Arbeitsmarkt (geschützte Werkstätten, Arbeitsintegrations-/Eingliederungsprogramme) tätig. Bezüglich Integration in den Arbeitsmarkt ist durchwegs eine prekäre Situation der Befragten zu konstatieren, die entsprechende finanzielle Auswirkungen nach sich zieht.

Die Situation der Befragten bezüglich der Integration in den Arbeitsmarkt ist prekär.

Gelingende Teilhabe und ihre Förderfaktoren

Gelingende Teilhabe ist im Kontext von Arbeit durch verschiedene Förderfaktoren gleichzeitig bedingt. Im verbalen Datenmaterial wird deutlich, dass eine optimale (An-)Passung der Arbeitsaufgaben und -anforderungen an die Fähigkeiten und Kompetenzen der Menschen mit Beeinträchtigungen (und umgekehrt) die personelle, materielle wie auch die soziale Ebene eines Betriebes gleichermassen tangiert.

Die wenigen befragten Personen im Sample, die einer voll- oder teilzeitlichen Erwerbstätigkeit im ersten Arbeitsmarkt nachgehen, sind körperlich und/oder psychisch beeinträchtigt. Die Möglichkeit, eine Tätigkeit im ersten Arbeitsmarkt auszuüben, stellt eine grundsätzliche Stütz- und Integrationsfunktion dar, die auch das Wohlbefinden in anderen Teilhabe- und Lebensbereichen stärkt. Es fällt auf, dass all diese Personen über eine sehr gute Bildung und Ausbildung auf Tertiärstufe verfügen (höhere Fachschule, Fachhochschule oder Universität). Dieser Förderfaktor der Ausbildung dürfte den Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt erleichtern. Es zeigt sich zudem, dass die Befragten über einen ausgeprägten Durchhaltewillen und eine starke Motivation – also über entsprechende personale Ressourcen – verfügen, sich im ersten Arbeitsmarkt zu etablieren respektive sich möglichst inklusiv in der Gesellschaft zu bewegen. Sozialisationsumstände in der Kindheit und Jugend, etwa ein stärkendes und unterstützendes soziales und familiäres Umfeld, scheinen für die Entwicklung dieser Ressourcen mitbestimmend zu sein.

A7:² Aber gelebt habe ich schon vorher alleine. Ich bin auch, eigentlich, nicht in einer Institution aufgewachsen, sondern ich bin daheim aufgewachsen, also bei meiner Mutter. Der Vater ist früh gestorben, und durch das bin ich dann bei der

Mutter aufgewachsen. Ich bin natürlich so schon ziemlich selbstständig erzogen worden. Also von der Mutter halt. Und habe dann durch das einfach auch wieder das Bedürfnis gehabt, irgendwie, nach einer gewissen Zeit in einer Institution- [...] Das kann es ja jetzt aber nicht gewesen sein, dass ich jetzt da, bis ich den Löffel abgebe, in dieser Institution lebe. Sondern, da muss noch irgendetwas gehen. Und dann habe ich mich einfach entschieden auszugehen. Und habe dann auch einen Job gesucht, in der freien Wirtschaft. (A7, 48)

Der grösste Teil der Personen im Sample, die nicht im ersten Arbeitsmarkt tätig sind, geht einer Beschäftigung im zweiten Arbeitsmarkt nach. Auch bei diesen zeigt sich, dass Arbeit nicht nur eine monetäre Bedeutung hat, sondern einen eigenen Wert in sich trägt, sinnstiftend wirkt und eine Tagesstruktur bereitstellt. Materielle, soziale und personale Faktoren fördern dabei die Teilhabe im Bereich Arbeit.

Bei einigen Personen mit psychischer Beeinträchtigung wurde deutlich, dass sie eine zugesprochene Voll- oder Teilrente der IV entlastet. Sie ermöglicht unter anderem auch Kombinationslösungen – Teil-IV bei gleichzeitiger Arbeitstätigkeit – und eröffnet den Weg für eine mit weniger Druck und Anforderungen verbundene Tätigkeit im zweiten Arbeitsmarkt. So ergeben sich für die befragten Personen Teilhabemöglichkeiten, die subjektiv als positiv erlebt werden.

Als Förderfaktoren in der sozialen Umwelt der Befragten sind Eltern, Bekannte und verständnisvolle Arbeitskolleginnen und -kollegen zu nennen, die das Navigieren durch und den Verbleib in der (geschützten) Arbeitswelt fördern. Die Auswertung der Interviews zeigt, dass die Unterstützung durch Vorgesetzte und Profes-

² Die in diesem Artikel publizierten Interviewausschnitte, basierend auf detailliert erstellten Volltranskriptionen der geführten Interviews, wurden zwecks einer besseren Lesbarkeit etwas geglättet. Beispielsweise wurden Einwürfe der Interviewperson – «mh», «aha» usw. – komplett entfernt. Die Satzstruktur entspricht zudem nicht immer einem einwandfreien Hochdeutsch, dies aufgrund der gesprochenen Sprache und der Übertragung der mündlichen, schweizerdeutschen Sprache in die hochdeutsche Schriftsprache.

sionelle des sozialen und medizinischen Hilfesystems wie Job-Coach oder psychiatrische und ärztliche Fachpersonen grundlegende Förderfaktoren für eine bestmögliche Teilhabe im Kontext von Arbeit sind. Wertschätzende Vorgesetzte und berufliche Vertrauenspersonen, die das Potenzial von Menschen mit Beeinträchtigungen erkennen und anerkennen, positives Feedback geben, Perspektiven aufzeigen und Arbeitsaufgaben «herunterbrechen» können, werden von den Befragten als unterstützend erlebt. Auch zeigt sich, dass qualifizierte (IV-) Job-Coaches einen wesentlichen Beitrag zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt leisten können.

Betriebe und Arbeitgebende spielen eine wichtige Rolle, wenn es für Menschen mit einer Beeinträchtigung darum geht, eine Tätigkeit im ersten oder zweiten Arbeitsmarkt zu finden. Einige Befragte klassifizieren bestimmte Firmen und Arbeitgeber als besonders sozial. Sie erfahren speziell bei diesen Organisationen Verständnis für ihre Situation und erhalten berufliche Teilhabemöglichkeiten.

Auf der personalen Ebene zeigen sich Förderfaktoren, die sich auch bei Personen ohne Beeinträchtigung positiv auf die berufliche Tätigkeit auswirken dürften. Viele befragte Personen identifizieren sich mit ihren beruflichen Tätigkeiten, arbeiten gerne und zeigen Leistungsbereitschaft. Eine berufliche Teilhabe ist dann besonders gut und zufriedenstellend, wenn sie den eigenen Interessen entspricht – oder diesen zumindest möglichst nahekommt – und eigene Stärken in die Arbeit eingebracht werden können. Weiter zeigt sich auch bei Personen im zweiten Arbeitsmarkt eindrücklich, dass eine starke Selbstwirksamkeitsüberzeugung – das Gefühl und die Erfahrung, dass eigene Entscheidungen und Handlungen in der so-

zialen Umwelt Wirkung zeitigen – und Integrations- und Durchhaltewille (beispielsweise bei Problemen mit Vorgesetzten, der Jobsuche oder dem Verbleib im Beruf) wichtige personale Förderfaktoren sind.

Beeinträchtigte Teilhabe und Barrieren

Barrieren, die den Verbleib im oder die Reintegration in den ersten Arbeitsmarkt erschweren oder gar zu einem Ausscheiden aus dem ersten Arbeitsmarkt geführt haben, sind gemäss den verbalen Daten folgende:

- körperliche, psychische und / oder kognitive Beeinträchtigungen
- schwieriger Umgang oder Konflikte mit Arbeitskollegenkolleginnen und -kollegen
- zu hohe, nicht auf die Leistungsfähigkeit der Befragten angepasste Arbeitsanforderungen
- zu langer oder aufgrund von Mobilitätshindernissen umständlicher Arbeitsweg
- Scheitern von (Wieder-)Eingliederungsversuchen führt zu definitiver IV-Verrentung
- erschwerte Bewerbungschancen aufgrund einer stigmatisierten Tätigkeit (Begleitservice/Sexarbeit)

Es gibt auch Barrieren im zweiten Arbeitsmarkt, die die Teilhabemöglichkeiten von Menschen mit Beeinträchtigungen einschränken können: Aufgrund von Spardruck und eingeschränkter Flexibilität³ kann auf die Bedürfnisse der befragten Personen nur eingeschränkt eingegangen werden. Dies zeigt sich auch in Bezug auf das Anforde-

³ Befragte berichteten beispielsweise von Minimal-Teilzeitpensen, die nicht unterschritten werden dürfen.

rungsniveau der Tätigkeiten. Einige Personen äussern den Wunsch, im zweiten Arbeitsmarkt mehr Herausforderungen im Arbeitsalltag zu haben, um sich persönlich und fachlich entwickeln zu können. Sie scheinen in einem wenig produktiven Zwischenraum («in-between») festzustecken. Die Herausforderungen im zweiten Arbeitsmarkt sind zu tief, jene im ersten Arbeitsmarkt zu hoch. Weiter wird aus den verbalen Daten deutlich, dass eine wesentliche Barriere für eine zufriedenstellende Teilhabe im zweiten Arbeitsmarkt die Stigmatisierung und Abwertung solcher Tätigkeiten durch die Gesellschaft darstellt. Schliesslich sind auch im zweiten Arbeitsmarkt Mobilitätsbarrieren wie die Bewältigung des Arbeitsweges oder die Einrichtung des Arbeitsplatzes ausschlaggebend, dass einige befragte Personen keine (berufliche) Tätigkeit in diesem Kontext ausüben können.

Für einige Personen sind die Herausforderungen im zweiten Arbeitsmarkt zu tief, jene im ersten Arbeitsmarkt zu hoch.

Die oftmals geringen Teilhabechancen im Bereich Arbeit haben auch finanzielle Konsequenzen, denn sie bringen ein niedriges Einkommen mit sich. Einige Befragte gehen wenig qualifizierten Tätigkeiten mit entsprechend tiefen Gehältern nach, das Arbeitspensum variiert je nach Auftragslage (Arbeit auf Anfrage, Zeitarbeit), und das Gehalt wird durch nicht vergütete Krankheitsabwesenheiten gemindert. Diese Prekarität zeigt sich nicht nur bei Personen, die noch im Arbeitsprozess sind, sondern auch bei solchen, die aufgrund ihrer Beeinträchtigung ganz aus dem Arbeitsprozess ausgeschieden sind.

B5: Äh seit ungefähr ... 20, 21 habe ich IV, EL. Das ist noch nicht so lange. Und jetzt haben sie's ja wieder auf-, aufgestockt, weil ich 100 % arbeitsunfähig bin.

I: Vor einem halben Jahr?

B5: Ja, jetzt bekomme ich ja noch mehr ((leise)). Ja. Und äh ... ja. Es reicht trotzdem nicht. Mal im Lotto ... schauen. Vielleicht geht's dort. (B5, 86–88)

Die finanziell prekäre Situation scheint einige befragte Personen gar davon abzuhalten, beruflich neue oder weitere Schritte zu unternehmen, da sie befürchten, dass dadurch die IV/EL (teilweise) wegfallen würde, von der sie existenziell abhängig sind.

Eine weitere Teilhabebeeinträchtigung in der Arbeit resultiert aus Konflikten und Schwierigkeiten mit Arbeitgebenden und Vorgesetzten (Barrieren der sozialen Umwelt). Einige Personen hätten sich mehr Verständnis für ihre besondere Situation im Arbeitsprozess erhofft, besonders da der Arbeitgeber zum Beispiel über ihre IV-Umschulung informiert war. Eine befragte Person erhält nicht nur wenig Verständnis von ihrem Vorgesetzten, sondern ist auch dessen sexuellen Belästigungen während der Arbeit ausgesetzt. Des Weiteren sei als Teilhabebeeinträchtigung und -barriere im Kontext Arbeit erwähnt, dass Menschen mit Beeinträchtigungen nicht immer vollumfänglich am sozialen Leben in einem Betrieb teilhaben können, da ihren Mobilitätsbedürfnissen – etwa bei der Planung und Durchführung von Geschäftsausflügen (Barrierefreiheit usw.) – nicht oder zu wenig Rechnung getragen wird, wie sich in den Interviews zeigt.

Umgang mit Barrieren

Bezüglich Umgang mit den Teilhabebarrieren lässt sich im Interviewmaterial eine grosse Bandbreite feststellen.

Reaktionen und Bewältigungsstrategien, die für die Befragten wenig produktiv sind und nicht zu einer eigentlichen Lösung oder Verbesserung ihrer Teilhabe im Kontext Arbeit führen, sind folgende:

- Abbruch der Arbeit
- Zynismus, Resignation oder Minderung des Selbstvertrauens
- Orientierungslosigkeit (nicht wissen, was man in Zukunft machen soll)
- Arbeitskonflikte werden gemieden und nicht angesprochen
- eigene Bedürfnisse (zum Beispiel berufliche Weiterentwicklungswünsche, eigene Mobilitätsanforderungen) werden nicht kommuniziert
- körperliche Symptome (etwa Gürtelrose), die durch die belastende Situation (mit-)verursacht sein können, manifestieren sich

Manche Personen deuten die – eigentlich problematische – (Teilhabe-)Situation um, versuchen positive Aspekte darin zu sehen (sogenanntes «Reframing»), oder akzeptieren diese ohne gedankliche und argumentative Umdeutungsprozesse. Eine weitere mögliche Reaktion auf keine oder wenig Teilhabemöglichkeiten im Kontext Arbeit ist die Selbststigmatisierung. Befragte Personen suchen oder sehen bei sich selbst den Grund, wieso es mit der beruflichen Teilhabe nicht klappt. Faktoren der sozialen und materiellen Umwelt, die die Teilhabe erschweren bzw. verunmöglichen, werden von den Befragten ausgeblendet.

Einige befragte Personen holen gezielt Hilfe beim Arbeitgeber, um etwa zu sichern, dass sie in einer anregungsarmen Umgebung (beispielsweise Einzelbüro) arbeiten dürfen, sodass sie ihre Leistung bestmöglich erbringen können, sie ziehen ihre Beistände und /oder soziale Organisa-

tionen zur Unterstützung im Bewerbungsprozess und bei der beruflichen Orientierung hinzu oder suchen Selbsthilfegruppen auf. Weiter wird bei hoher beruflicher Belastung und gesundheitlichen Problemen Fachpersonal (Medizin, Psychiatrie) konsultiert, das Krankschreibungen vornimmt, die Befragten auf psychosozialer Ebene unterstützt und diagnostizierte Krankheiten behandelt.

Eine letzte Gruppe von befragten Personen geht Teilhabebarrrieren im Kontext von Arbeit (relativ) eigenständig, selbstbestimmt und mit verschiedenen Strategien an. So äussern diese Personen ihre eigenen Bedürfnisse – beispielsweise hinsichtlich beruflicher Weiterentwicklung, Anstellungsprozessen usw. – und sprechen Probleme im Arbeitskontext (auch gegenüber den Vorgesetzten) aktiv an. Einzelne befragte Personen zeigen eine ausgeprägte Durchhaltestrategie, «reissen» sich buchstäblich zusammen, um die Arbeitstätigkeit trotz Schwierigkeiten irgendwie noch aufrechterhalten zu können. Kommt es zur Situation, dass die Umstände in der Arbeit zu schwierig, die Belastungen aufgrund der Beeinträchtigung zu gross sind und die Arbeitstätigkeit am alten Arbeitsort schliesslich aufgegeben werden muss, gibt es einige Befragte, die selbstständig eine neue Stelle im ersten oder zweiten Arbeitsmarkt suchen, dies teilweise mit Unterstützung von Akteuren im Bereich der Arbeitsintegration.

Fazit

Die Teilhabemöglichkeiten im Bereich Arbeit sind insgesamt prekär, mit entsprechenden finanziellen Auswirkungen für die befragten Personen. Wie in anderen Teilhabebereichen – etwa dem Wohnen – zeigt sich auch bei der Arbeit, dass Teilhabe so-

wohl in separativen (z. B. Werkstätten für Menschen mit Beeinträchtigung) wie auch inklusionsorientierten Settings von den befragten Personen subjektiv als beeinträchtigt oder als gelingend erlebt werden kann (siehe dazu Pfister et al., im Erscheinen). Einige Befragten verharren in einem wenig fass- und definierbaren Zwischenraum («in-between»). Aufgrund eines zu geringen oder nicht angepassten Anforderungsniveaus im «geschützten» Bereich fühlen sie sich unterfordert, können sich fachlich und persönlich nicht weiterentwickeln und verfügen über wenig finanzielle Ressourcen. Zugleich sind die Anforderungen und Barrieren im ersten Arbeitsmarkt für diese Menschen zu hoch, um dort Fuss fassen zu können.

Eine gelingende Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigung im Kontext von Arbeit ist angesichts der vorliegenden Studienergebnisse nicht ausreichend gewährleistet. Eine «volle und wirksame Teilhabe an der Gesellschaft und Einbeziehung in die Gesellschaft» (UN-BRK, 2006) ist nicht gegeben. Zu viele Barrieren – im ersten wie im zweiten Arbeitsmarkt – stehen einer vollen, wirksamen und subjektiv als befriedigend erlebten Teilhabe entgegen.

Literatur

- Inclusion Handicap (2017). *Schattenbericht. Bericht der Zivilgesellschaft anlässlich des ersten Staatenberichtsverfahrens vor dem UN-Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen*. Bern: Dachverband Inclusion Handicap.
- Parpan-Blaser, A., Häfeli, K., Studer, M., Calabrese, S., Wyder, A. & Lichtenauer, A. (2014). «Etwas machen. Geld verdienen. Leute sehen.» *Arbeitsbiografien von Menschen mit Beeinträchtigungen*. Bern: Edition SZH/CSPS.
- Pfister, A., Studer, M., Berger, F. & Georgi-Tscherry, P. (2017). *Teilhabe von Menschen mit einer Beeinträchtigung (TeMB-Studie). Eine qualitative Rekonstruktion über verschiedene Teilhabebereiche und Beeinträchtigungsformen hinweg*. Luzern: Zenodo. <http://doi.org/10.5281/zenodo.886191>.
- Pfister, A., Studer, M., Berger, F. & Georgi-Tscherry, P. (im Erscheinen). Teilhabe als Kontinuum – eine gegenstandsbezogene Theorie über verschiedene Teilhabebereiche und Beeinträchtigungsformen hinweg. *Teilhabe*.
- Strauss, A. & Corbin, J. (1996). *Grounded Theory: Grundlagen Qualitativer Sozialforschung*. Weinheim: Beltz.
- Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention, UN-BRK) vom 13. Dezember 2006, SR 0.109.
- Witzel, A. (1985). Das problemzentrierte Interview. In G. Jüttemann (Hrsg.), *Qualitative Forschung in der Psychologie. Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder* (S. 227–256). Heidelberg: Asanger.



*Prof. Dr. Andreas Pfister
Professor an der Hochschule Luzern –
Soziale Arbeit
Institut Sozialmanagement,
Sozialpolitik und Prävention
Kompetenzzentrum Prävention
und Gesundheit
andreas.pfister@hslu.ch*



*Fabian Berger, MA
Wissenschaftlicher Mitarbeiter
an der Careum Stiftung Zürich
fabian.berger@careum.ch*



*Pia Georgi-Tscherry, MA
Dozentin und Projektleiterin an
der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit
Institut für Sozialpädagogik und Bildung
Kompetenzzentrum Behinderung und
Lebensqualität
pia.georgi-tscherry@hslu.ch*



*Michaela Studer, lic. phil. I
Mitarbeiterin Dienstleistungen, Forschung
& Entwicklung an der Interkantonalen
Hochschule für Heilpädagogik
michaela.studer@hfh.ch*