

## Bericht zur Nachbefragung

# Evaluierung der Nachhaltigkeit des Zürcher Eingliederungspilotprojekts (ZhEPP.2.0)

### **Autorinnen/Autoren:**

Eva-Maria Pichler<sup>1,2</sup>, Niklaus Stulz<sup>2</sup>, Lea Wyder<sup>2</sup>, Wolfram Kawohl<sup>1,2</sup>

<sup>1</sup>Psychiatrische Universitätsklinik Zürich  
Klinik für Psychiatrie, Psychotherapie und Psychosomatik  
Zentrum für Soziale Psychiatrie  
Supported Employment  
Militärstrasse 8  
Postfach 1930  
8021 Zürich

<sup>2</sup>Psychiatrische Dienste Aargau AG  
Akademisches Lehrspital der Universität Zürich  
Postfach 432  
5201 Brugg

### **Auskünfte:**

Prof. Dr. med. Wolfram Kawohl  
Chefarzt und Bereichsleiter Psychiatrie und Psychotherapie  
Mitglied der Geschäftsleitung der Psychiatrischen Dienste Aargau AG  
Tel.: 0041 (0) 56 462 29 10  
[wolfram.kawohl@pdag.ch](mailto:wolfram.kawohl@pdag.ch)

## **Vorwort des Bundesamtes für Sozialversicherungen**

Der von 2011 bis 2014 dauernde Pilotversuch «Zürcher Eingliederungs-Pilotprojekt» (ZhEPP) lieferte der Invalidenversicherung wertvolle Erkenntnisse zur Wirksamkeit und Eignung der individuellen Beratung und Begleitung von IV-Rentenbeziehenden bei ihrer Wiedereingliederung. Die Evaluationsergebnisse zeigten, dass das Job Coaching nach dem Ansatz «Individual Placement and Support» (IPS) bei der Wiedereingliederung von IV-Rentenbeziehenden wirkt.

Die Nachhaltigkeit dieser Effekte, anderthalb Jahre nach Abschluss dieses Pilotprojektes, wurde nun mittels einer Nachbefragung aller ZhEPP-Teilnehmenden mit Arbeitsvertrag im ersten Arbeitsmarkt bei Projektabschluss überprüft. Insbesondere die aktuelle Arbeitsmarktsituation und deren Veränderung seit Projektabschluss waren dabei von Interesse.

Wie bereits in der Hauptstudie, beurteilten die Teilnehmenden das Coaching auch in der Nachbefragung generell als positiv. Auch der Umstand, dass die Anstellung mehrheitlich über das Projektende hinaus weitergeführt werden konnte, ist erfreulich.

Die von der Invalidenversicherung verfolgte Stossrichtung wird darin ausreichend gestützt: Für eine erfolgreiche Eingliederung im ersten Arbeitsmarkt ist es grundlegend, die versicherten Personen frühzeitig zu begleiten und mit geeigneten Massnahmen zu unterstützen. Dieses Anliegen fand Eingang in der Botschaft des Bundesrates zur Weiterentwicklung der IV. Die vorliegenden Ergebnisse liefern wertvolle Hinweise für die Umsetzung der vorgeschlagenen Massnahmen in die Eingliederungspraxis.

Stefan Ritler, Vizedirektor  
Leiter Geschäftsfeld Invalidenversicherung

# Inhalt

1	Einleitung .....	1
2	Ausgangslage.....	2
2.1	Ergebnisse ZhEPP.....	2
2.2	Zielsetzung der aktuellen Erhebung .....	2
2.3	Rekrutierung.....	3
3	Evaluierungsergebnisse .....	4
3.1	Arbeitssituation .....	4
3.2	Einkommen .....	5
3.3	Persönliche Situation .....	6
3.4	Lebensqualität und Motivation .....	8
3.5	Coaching.....	9
3.6	Faktoren für Arbeitsplatzzerhaltung /-beendigung .....	10
4	Schlussfolgerungen.....	13
4.1	Empfehlungen .....	14
5	Literaturverzeichnis .....	15

# 1 Einleitung

Die aktuelle Studie hat die Prüfung der Nachhaltigkeit der *Supported Employment Methode* für die berufliche Wiedereingliederung von Menschen mit einer psychischen Erkrankung zum Ziel, die zuvor eine Invaliden (IV)-Rente erhielten.

Im Zürcher Eingliederungs-Pilotprojekt (ZhEPP) wurde die Supported Employment Methode mittels einer randomisierten, kontrollierten Studie evaluiert. Um die Frage beantworten zu können, wie viele Personen, die seit Projektbeginn einen neuen Arbeitsplatz am ersten Arbeitsmarkt (AM) erreichen konnten, weiterhin an diesem beschäftigt sind, wurde für die vorliegende Studie eine Nachbefragung unter den Teilnehmern des ZhEPP durchgeführt.

Dieses Pilotprojekt wurde zwischen Januar 2011 und Oktober 2014 als vom Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) finanzierter Pilotversuch nach Art. 68<sup>quater</sup> IVG durchgeführt. Die Ergebnisse sind im dazu veröffentlichten Bericht<sup>1</sup> zu finden. Im Rahmen dieses Projekts wurde erstmals in der Schweiz mit wissenschaftlichen Mitteln die Wirksamkeit einer sogenannten Supported-Employment-Methode für die berufliche Wiedereingliederung von Menschen mit einer psychischen Erkrankung überprüft, die seit maximal einem Jahr eine IV-Rente erhalten. Das Projekt wurde von der Psychiatrischen Universitätsklinik Zürich (PUK) in enger Zusammenarbeit mit der IV-Stelle Zürich durchgeführt. Insgesamt nahmen damals 250 Personen am Projekt teil, die nach dem Zufallsprinzip einer Interventions- und einer Kontrollgruppe zugeteilt wurden. Die 127 Personen in der Interventionsgruppe erhielten ein Job Coaching nach dem Prinzip *Individual Placement and Support (IPS)*. Ziel dieses Coachings war die Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt. Die Personen in der Kontrollgruppe erhielten kein Coaching.

Der Pilotversuch ZhEPP hat die Beratung und Begleitung von IV-Rentenbeziehenden in der Praxis erprobt. Ziel war es zu ermitteln, ob die Coaching-Methode IPS für die berufliche Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt für Menschen mit psychischen Erkrankungen wirksam ist. Zusätzlich sollten aber auch die Auswirkungen von IPS auf den Verdienst, die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden, die Nachhaltigkeit der Anstellungsverhältnisse sowie die Lebensqualität der Teilnehmenden evaluiert werden. Aus den Interviews und der Auswertung der Fragebögen ergab sich die Notwendigkeit einer weitergehenden Evaluation, die mit dem vorliegenden Abschlussbericht vorgelegt wird. Ziel war es, den Einfluss der Begleitung durch die Job Coaches auf die Nachhaltigkeit und Art der Anstellungen, insbesondere die Arbeitsverträge am ersten Arbeitsmarkt, sowie auf das Einkommen beurteilen zu können und zu erfahren, wie gegebenenfalls positiv darauf eingewirkt werden kann.

---

<sup>1</sup> Kawohl, Wolfram / Bärtsch, Bettina / Viering, Sandra (2015): Zürcher Eingliederungsprojekt (ZhEPP) – Pilotversuch nach Art. 68<sup>quater</sup> IVG (E-Studie) Dieser kann abgerufen werden unter: [www.bsv.admin.ch](http://www.bsv.admin.ch) > Sozialversicherungen > Invalidenversicherung IV > Grundlagen und Gesetze > Leistungen > Pilotversuche zur Förderung der Eingliederung (Art. 68<sup>quater</sup> IVG) > Abgeschlossene Pilotversuche.

## 2 Ausgangslage

### 2.1 Ergebnisse ZhEPP

Für den Pilotversuch ZhEPP wurde eine prospektive, randomisierte, kontrollierte Studie konzipiert. Hierfür gab es eine sogenannte Coachinggruppe, deren Teilnehmende bis zu 24 Monate lang ein Coaching nach dem IPS-Prinzip erhielten und eine Kontrollgruppe, deren Teilnehmende kein spezielles Coaching erhielten. Die Wirksamkeit des Coachings zeigte sich bereits zum zweiten Messzeitpunkt, ein halbes Jahr nach Projektbeginn, denn in der IPS-Gruppe hatten bei vergleichbarer Ausgangslage (arbeitende Teilnehmende zu  $t_1$ : IPS-Gruppe 38% versus Kontrollgruppe 25%) mehr Teilnehmende einen Arbeitsvertrag im ersten Arbeitsmarkt als in der Kontrollgruppe. Dieser Vorsprung blieb während des gesamten zweijährigen Untersuchungszeitraumes grundsätzlich erhalten. Zusätzlich konnte gezeigt werden, dass die Begleitung gemäss Berichten der Job Coaches von den Teilnehmenden geschätzt wurde. Das Job Coaching nach dem IPS-Prinzip führte bei der Interventionsgruppe im Vergleich zur Kontrollgruppe zu einer fast dreimal höheren Neuanstellungsrate im ersten Arbeitsmarkt: So konnten in der gecoachten Gruppe 40 neue reguläre Arbeitsverträge im ersten Arbeitsmarkt abgeschlossen werden, während es in der Kontrollgruppe im gleichen Zeitraum lediglich 14 Arbeitsverträge waren.

Zur Wiedereingliederung hat nach den Ergebnissen von ZhEPP nicht nur die Begleitung durch die Job Coaches beigetragen, sondern auch die Akzeptanz seitens der Betroffenen selbst, bei denen das Beratungs- und Begleitangebot positiv aufgenommen wurde. Zudem haben die Job Coaches die Zusammenarbeit mit Arbeitgebenden, Ärzteschaft und Therapeuten sowie der IV-Stelle als wichtigen Erfolgsfaktor unterstrichen. Der Pilotversuch zeigte, dass die Wiedereingliederung von IV-Rentenbeziehenden im Rahmen von regulären Arbeitsverhältnissen im ersten Arbeitsmarkt grundsätzlich möglich und der Ansatz «erst platzieren, dann trainieren» realistisch ist.

Kritische Erfolgsfaktoren sind demnach vorhandenes Eingliederungspotenzial, eine individuelle und ressourcenorientierte Begleitung umgehend nach einer Rentenzusprache, die Kooperation mit allen Involvierten und die Motivation der IV-Rentenbeziehenden. Die Piloterfahrung lieferte wertvolle Hinweise für die individuelle Beratung und Begleitung von versicherten Personen im Eingliederungsprozess, die im Rahmen der Weiterentwicklung der IV geprüft werden.

### 2.2 Zielsetzung der aktuellen Erhebung

Mit der vorliegenden Evaluation (nachfolgend ZhEPP.2.0 benannt) soll die Nachhaltigkeit des Pilotprojekts ZhEPP überprüft werden. Es erscheint schwierig, mit einer IV-Rente wieder in den ersten Arbeitsmarkt zu gelangen und zudem gewöhnen sich viele Menschen daran, nicht zu arbeiten. Je länger IV-Renter/innen auf sich allein gestellt sind, desto eher droht der reduzierte Gesundheitszustand zu chronifizieren, denn Fähigkeiten werden nicht gepflegt, Verpflichtungen und anspruchsvolle Situationen werden gemieden. Daraus entstehen wirtschaftliche, soziale und gesundheitliche Folgen für Betroffene und Gesellschaft. Die Evaluierung von Konzepten, die zu einer Änderung dieses Umstands führen können und in weiterer Folge die Evaluierung bezüglich der Nachhaltigkeit solcher Konzepte, ist somit von hohem Interesse sowohl für die/den Betroffenen als auch für die Gesellschaft. Wichtig war es daher im Rahmen des weiterführenden ZhEPP.2.0 zu erfahren, wie nachhaltig die Supported-Employment-Methode bzw. der IPS Ansatz bei den begleiteten Testpersonen war. Die zentrale Frage ist also, ob die früheren IV-Rentner, die eine Stelle am ersten Arbeitsmarkt gefunden haben, noch am ersten Arbeitsmarkt integriert sind. Ein Vergleich der Interventionsgruppe mit der Kontrollgruppe soll weitere Aufschlüsse über die Wirksamkeit des

individuellen Job Coachings ermöglichen. Zusätzlich gilt es herauszufinden, welche Faktoren positiv wie negativ Einfluss auf den Erhalt des Arbeitsplatzes nehmen.

## 2.3 Rekrutierung

Um die Nachhaltigkeit des Job Coachings überprüfen zu können, sollten gemäss Auftrag des BSV also alle diejenigen Teilnehmenden des ZhEPP erneut interviewt werden (nachfolgend als Erhebungszeitpunkt  $t_5$  bezeichnet), die während des Pilotprojektes einen neuen Arbeitsvertrag am ersten Arbeitsmarkt erhalten hatten. Die Ergebnisse daraus sollten dann im weiteren Schritt mit denjenigen des Messzeitpunktes  $t_4$  (der letzte Erhebungszeitpunkt der Pilotstudie ZhEPP) verglichen werden. In der IPS-Gruppe hatten dort während der Gesamtdauer des Pilotprojektes insgesamt 40 neue Arbeitsverträge abgeschlossen werden können. Im Vergleich hierzu waren in der Kontrollgruppe im gleichen Zeitraum nur 14 Arbeitsverträge abgeschlossen worden. Teilweise hatten einzelne Personen mehrere Arbeitsverträge am ersten Arbeitsmarkt erhalten.

Daraus ergaben sich insgesamt 44 Personen, von denen 31 zur Coachinggruppe und 13 zur Kontrollgruppe gehörten. Hierbei handelt es sich durchgehend um Menschen, die aufgrund einer psychischen Erkrankung eine IV-Rente erhalten hatten. Die Personen wurden innerhalb von drei Monaten auf ihrer Festnetznummer und/oder auf dem Mobiltelefon kontaktiert. Personen, die auf diesem Weg nicht erreichbar waren, wurde später zusätzlich per Mail und Briefpost eine Teilnahmeanfrage geschickt. Mit 27 Personen konnte schliesslich ein Termin vereinbart und das Interview durchgeführt werden. Davon gehörten 19 Personen zur IPS-Gruppe und 8 Personen zur Kontrollgruppe.

Lost-to-follow-ups, sprich die 23 Personen, bei denen der Kontakt zwischen der ersten Studie und der Rekrutierung der zweiten Studie abgebrochen ist, erfolgten aus drei Gründen: Je eine Person aus der Coachinggruppe und der Interviewgruppe war vor der Erhebung  $t_5$  (Zeitpunkt 5, anderthalb Jahre nach Abschluss von ZhEPP) verstorben. Weitere 6 Personen lehnten eine Teilnahme ab, weil sie sich nicht mehr mit dem Thema auseinandersetzen wollten oder weil die Befürchtung bestand, dass eine Teilnahme zu viele negative Gedanken auslösen könnte (4 Personen aus der Coachinggruppe, 2 Personen aus der Kontrollgruppe). Insgesamt 9 Personen konnten nicht erreicht werden (7 aus der Coachinggruppe, 2 Personen aus der Kontrollgruppe). Wie sich kurz vor Abschluss der Befragung herausstellte, leben von ihnen aktuell 2 Personen im Ausland, bei ihnen konnte kein Interviewtermin mehr in der Schweiz vereinbart werden.

### 3 Evaluierungsergebnisse

#### 3.1 Arbeitssituation

Wie für das Pilotprojekt (ZhEPP) wurde zunächst nach Neuanstellungen und/oder einem Arbeitsplatzverlust gefragt. Zum Erhebungszeitpunkt  $t_5$  hatten 11 (57.9%) Teilnehmende der IPS-Gruppe einen Arbeitsvertrag im ersten Arbeitsmarkt, einer davon hatte eine zusätzliche Anstellung im Rahmen eines geschützten Arbeitsplatzes (Tabelle 1). Zum Erhebungszeitpunkt  $t_4$  hatten 13 der 19 IPS-Studienteilnehmenden (68.4%) einen Arbeitsplatz im ersten Arbeitsmarkt innegehabt (Tabelle 2). In der Kontrollgruppe lag der Anteil der Teilnehmenden mit Arbeitsvertrag im ersten Arbeitsmarkt bei  $t_5$  bei 6 von 8 Personen (75%) (Tabelle 2) und bei  $t_4$  bei 7 von 8 Personen (87,5%) (Tabelle 1). Es konnte in der untersuchten Stichprobe weder bei  $t_4$  (Fisher's Exact Test:  $p=.999$ ) noch bei  $t_5$  (Fisher's Exact Test:  $p=.790$ ) ein statistisch signifikanter Zusammenhang zwischen Gruppenzugehörigkeit und Arbeitssituation gefunden werden. Der weitestgehende Arbeitsplatzverlust von  $t_4$  zu  $t_5$ , sowohl in der Coachinggruppe (McNemar Test:  $p=.727$ ) als auch in der Kontrollgruppe (McNemar Test:  $p=.999$ ), ist grundsätzlich als positiv zu bewerten.

Der leichte Rückgang an Personen mit Arbeitsverträgen im 1. AM, der sowohl in der Coaching- wie in der Kontrollgruppe beobachtet wurde, geht mit einer Reduktion des durchschnittlichen Arbeitspensums einher. In der IPS-Gruppe nahm das durchschnittliche Pensum im ersten Arbeitsmarkt zwischen  $t_4$  ( $M=31.2$  Stellenprozent) und  $t_5$  ( $M=17.5$  Stellenprozent) statistisch signifikant ab (Wilcoxon Signed Ranks Test:  $p=.047$ ). In der Kontrollgruppe nahm das durchschnittliche Pensum am 1. AM zwischen  $t_4$  ( $M=32.4$  Stellenprozent) und  $t_5$  ( $M=22.4$  Stellenprozent) ebenfalls tendenziell ab (Wilcoxon Signed Ranks Test:  $p=.684$ ).

	Coachinggruppe	Kontrollgruppe	Total
1.AM	10 (52.6%)	6 (75%)	16 (59.3%)
1. AM und geschützter Arbeitsplatz	1 (5.3%)	0 (0%)	1 (3.7%)
Geschützter Arbeitsplatz	3 (15.8%)	0 (0%)	3 (11.1%)
Inaktiv	5 (26.3%)	2 (25%)	7 (25.9%)
<b>Gesamt</b>	<b>19 (100%)</b>	<b>8 (100%)</b>	<b>27 (100%)</b>

Tabelle 1: Arbeitssituation bei  $t_5$

	Coachinggruppe	Kontrollgruppe	Total
1. AM	13 (68.4%)	7 (87.5%)	20 (74.1%)
Geschützter Arbeitsplatz	2 (10.5%)	0	2 (7.4%)
Inaktiv	4 (21.1%)	1 (12.5%)	5 (18.5%)
<b>Gesamt</b>	<b>19 (100%)</b>	<b>8 (100%)</b>	<b>27 (100%)</b>

Tabelle 2: Arbeitssituation bei  $t_4$

Auch wurden in beiden Gruppen Arbeitsplätze gewechselt, doch unterscheiden die Gruppen sich diesbezüglich nicht signifikant. Zwischen  $t_4$  und  $t_5$  wurden in der IPS-Gruppe durchschnittlich  $M=0.8$  neue Stellen pro StudienteilnehmerIn begonnen, in der Kontrollgruppe waren es durchschnittlich  $M=1.1$  neue Stellen pro befragte Person (Mann-Whitney Test:  $p=.180$ ). Zwischen  $t_4$  und  $t_5$  wurden in der IPS-Gruppe durchschnittlich  $M=0.7$  Stellen pro StudienteilnehmerIn beendet, in der

Kontrollgruppe waren es durchschnittlich  $M=0.9$  Stellen pro StudienteilnehmerIn (Mann-Whitney Test:  $p=.621$ ).

		Stellenwechsel Beginn Anzahl	Stellenwechsel Beendigung Anzahl
Coachinggruppe	N	19	19
	Mittelwert	0.8	0.7
	Median	1.0	1.0
	Std. Abweichung	0.9	0.7
	Minimum	0.0	0.0
	Maximum	4.0	2.0
Kontrollgruppe	N	8	8
	Mittelwert	1.1	0.9
	Median	1.0	1.0
	Std.-Abweichung	0.6	0.8
	Minimum	0.0	0.0
	Maximum	2.0	2.0

Tabelle 3: Stellenwechsel von  $t_4$  auf  $t_5$

### 3.2 Einkommen

Neben den Einkommen aus den Arbeitsverträgen im ersten Arbeitsmarkt erhielten alle 19 (100%) Studienteilnehmenden der IPS-Gruppe zum Erhebungszeitpunkt  $t_5$  zusätzlich staatliche Unterstützung in Form von IV-Rente (100%), sowie teilweise auch Arbeitslosengeld (5.3%), Ergänzungsleistungen (21.1%), Gelder aus der Pensionskasse (PK) (57.9%) oder Krankentaggeld (5.3%).

Aus der Kontrollgruppe beanspruchten 6 der 8 Teilnehmenden (75%) ebenfalls staatliche Unterstützung, womit der Anteil der Unterstützungsbezüger in der Kontrollgruppe nicht signifikant geringer ist als in der Coachinggruppe (Fisher's Exact Test:  $p=.080$ ). Sie erhielten 25% Arbeitslosengeld, 75% IV-Rente, 12.5% Ergänzungsleistungen und 50% PK-Leistungen.

Bereits zum Erhebungszeitraum  $t_4$  bezogen alle StudienteilnehmerInnen eine staatliche Unterstützung, ohne statistisch signifikante Unterschiede zwischen Coaching- und Kontrollgruppe. Die staatliche Unterstützung nahm somit insgesamt in der Kontrollgruppe zwischen  $t_4$  und  $t_5$  tendenziell ab (McNemar Test:  $p=.500$ ). In der Coachinggruppe wurde ein minimaler Anstieg von 0% auf 5.3% verzeichnet.

Um den Verdienst analysieren zu können, wurde der Median als Vergleichsmaßstab genommen. Das mediane Brutto-Gesamteinkommen in CHF pro Monat nahm in der IPS-Gruppe zwischen  $t_4$  (Median=4410 CHF) und  $t_5$  (Median=3680 CHF) statistisch signifikant ab (Wilcoxon Signed Ranks Test:  $p=.025$ ). Dasselbe Ergebnis liegt auch für die Kontrollgruppe vor, bei der das mediane Brutto-Gesamteinkommen in CHF pro Monat von  $t_4$  mit Median=5486 CHF zu  $t_5$  mit Median=3816 CHF abnahm (Wilcoxon Signed Ranks Test:  $p=.036$ ). Das Einkommen insgesamt und die Einkommen aus den verschiedenen Quellen unterscheiden sich weder bei  $t_4$  noch bei  $t_5$  zwischen den beiden Gruppen statistisch signifikant (Mann-Whitney Tests: alle  $p's > .05$ ).

$t_5$		Einkommen Brutto	Lohn/ Gehalt Brutto	Staatliche Unterstützung Brutto	Familiäre Unterstützung Brutto
Coachinggruppe	N	19	19	19	19
	Mittelwert	3670	878	2833	0
	Median	3680	200	3000	0
	Std. Abweichung	1203	1104	1399	0
	Minimum	1557	0	0	0
	Maximum	5530	3249	5530	0
	Kontrollgruppe	N	8	8	8
Mittelwert		4077	1064	2909	118
Median		3816	725	2491	0
Std. Abweichung		2707	1407	2680	316
Minimum		400	0	0	0
Maximum		8290	4200	7091	900

Tabelle 4: Einkommen Brutto zum Zeitpunkt  $t_5$

Das Rentenniveau hat sich innerhalb der beiden Messzeitpunkte abgesenkt (Tabelle 5). Insgesamt nahm jedoch die mediane Rentenhöhe in der Coachinggruppe (Wilcoxon Signed Ranks Test:  $p=.180$ ) und in der Kontrollgruppe (Wilcoxon Signed Ranks Test:  $p=.180$ ) nur tendenziell, aber nicht statistisch signifikant, ab. Auch unterscheidet sich die Höhe der Berentung zwischen den beiden Gruppen in  $t_4$  (Mann-Whitney Tests:  $p=.935$ ) und in  $t_5$  (Mann-Whitney Tests:  $p=.449$ ) nicht statistisch signifikant.

		N	Median
Coachinggruppe	Rente $t_4$ (%)	19	62.5
	Rente $t_5$ (%)	19	60.0
Kontrollgruppe	Rente $t_4$ (%)	8	55.5
	Rente $t_5$ (%)	8	50.0

Tabelle 5: Berentung in Prozent,  $t_4$  und  $t_5$  im Vergleich

### 3.3 Persönliche Situation

Um die persönliche Situation zu erfassen, wurden die soziodemographischen Daten, die aktuelle gesundheitliche Situation sowie das subjektive Befinden erfragt. Die soziodemografischen Daten wurden durch Interviews mittels *Client Sociodemographic and Service Receipt Inventory* (CSSRI) erfasst (Tabelle 6).

t <sub>5</sub>	Coaching-Gruppe (N=19)	Kontrollgruppe (N=8)	Total (N=27)	p
Alter	45.3±10.5	49.0±9.1	46.4±10.0	.449
Geschlecht weiblich	9 (47.4%)	6 (75.0%)	15 (55.6%)	.187
Zivilstand <sup>a</sup>				.959
Ledig/single	11 (61.1%)	5 (62.5%)	16 (59.3%)	
Verheiratet	3 (16.7%)	1 (12.5%)	4 (14.8%)	
Geschieden	4 (22.2%)	2 (25.0%)	6 (22.2%)	
Lebensumstände				.283
Allein lebend	8 (42.1%)	5 (62.5%)	13 (48.1%)	
Mit Ehepartner	1 (5.3%)	1 (12.5%)	2 (7.4%)	
Mit Partner	5 (26.3%)	0	5 (18.5%)	
Mit Eltern	3 (16.7%)	1 (12.5%)	4 (14.8%)	
Mit anderen	2 (10.5%)	1 (12.5%)	3 (11.1%)	
Schuljahre	9.8 (1.5)	9.8 (1.5)	9.8 (1.5)	.938

<sup>a</sup>IPS-Gruppe: n=1 fehlende Angabe.

Tabelle 6: Soziodemographische Angaben (CSSRI)

Der Gesundheitszustand wurde mittels der *Global Assessment of Functioning* (GAF) Scale und mit der *Symptom-Checklist-90* (SCL-90) evaluiert. Bei der Erfassung des Funktionsniveaus wurde zwischen der Symptombelastung (GAF-S) und der Leistungsfähigkeit (GAF-D) unterschieden. Der Gesundheitszustand unterscheidet sich gemäss diesen beiden Instrumenten weder bei t<sub>4</sub> (Tabelle 7) noch bei t<sub>5</sub> (Tabelle 8) zwischen der IPS-Gruppe und der Kontrollgruppe. Das Funktionsniveau ist bei beiden Gruppen zu t<sub>5</sub> tendenziell höher als bei t<sub>4</sub>.

t <sub>4</sub>	Coaching-Gruppe (N=18)	Kontrollgruppe (N=8)	Total (N=26)	p
GAF-S	60.7±12.8	57.3±7.9	59.7±11.5	.397
GAF-D	63.7±11.7	59.6±9.1	62.4±10.9	.495
SCL-90-R	1.0±0.6	1.5±1.0	1.1±0.8	.177

Tabelle 7: Gesundheitliche Situation: Funktionsniveau, Symptombelastung (t<sub>4</sub>)

t <sub>5</sub>	Coaching-Gruppe (N=19)	Kontrollgruppe (N=8)	Total (N=27)	p
GAF-S	67.0±13.6	68.8±11.0	67.5±12.7	.696
GAF-D	67.3±11.4	66.1±10.0	66.9±10.8	.735
SCL-90-R	1.2±0.8	1.1±0.4	1.2±0.7	.979

Tabelle 8: Gesundheitliche Situation: Funktionsniveau, Symptombelastung (t<sub>5</sub>)

### 3.4 Lebensqualität und Motivation

Befragt zu ihrer Lebensqualität war die IPS-Gruppe zum Erhebungszeitpunkt  $t_4$  signifikant zufriedener mit ihrer Gesundheit als die Kontrollgruppe (Tabelle 9). Zur Evaluierung wurde dabei das Berliner Lebensqualitätsprofil (BELP) verwendet. Zudem war die Coachinggruppe (knapp nicht signifikant) eher zufrieden mit ihrer eigenen Freizeitgestaltung. Bei  $t_5$  unterscheiden sich die Gruppen nicht signifikant, die Kontrollgruppe weist jedoch über alle Kategorien eine leicht höhere Zufriedenheit auf (Tabelle 10).

$t_4$	Coaching-Gruppe (N=18)	Kontrollgruppe (N=8)	Total (N=26)	p
Allgemeine Zufriedenheit	4.3±0.5	4.2±0.3	4.3±0.5	.807
Arbeit, Finanzen	3.8±0.9	4.4±0.9	4.0±0.9	.090
Freizeit	4.5±1.6	3.4±1.1	4.2±1.6	.054
Wohnen	5.6±1.0	5.3±1.6	5.5±1.2	.978
Sicherheit	3.1±0.7	3.4±0.4	3.2±0.6	.338
Familie	4.7±0.5	5.0±0.6	4.8±0.5	.196
Gesundheit	5.0±1.0	4.1±0.8	4.7±1.0	.019

Tabelle 9: Lebensqualität (Belp  $t_4$ )

$t_5$	Coaching-Gruppe (N=19)	Kontrollgruppe (N=8)	Total (N=27)	p
Allgemeine Zufriedenheit	5.2±0.8	5.8±0.5	5.3±0.7	.198
Arbeit, Finanzen	5.1±1.1	5.6±0.9	5.3±1.1	.132
Freizeit	4.6±1.3	4.8±0.6	4.6±1.1	.696
Wohnen	5.5±1.3	5.7±1.4	5.6±1.2	.696
Sicherheit	5.7±0.9	6.0±0.9	5.8±1.0	.481
Familie	5.9±1.2	6.0±1.2	6.0±1.2	.696
Gesundheit	4.6±1.1	5.0±0.9	4.7±1.0	.360

Tabelle 10: Lebensqualität (Belp  $t_5$ )

Aufgrund der vorgestellten Ergebnisse zur Arbeitsplatzsituation ist es nun wichtig zu erfahren, wie die Betroffenen ihre Situation am ersten Arbeitsmarkt selbst beurteilen. Die Zufriedenheit hinsichtlich der Jobsituation ist vom Erhebungszeitraum  $t_4$  zu  $t_5$  nahezu gleichgeblieben, beide Gruppen unterscheiden sich nicht statistisch signifikant voneinander.

$t_5$	Coaching-Gruppe (N=13)	Kontrollgruppe (N=6)	Total (N=19)	p
Job Zufriedenheit	2.3±0.2	2.2±0.2	2.3±0.2	.765
Job seit (in Monaten)	31.9±22.9	25.3±15.9	29.8±20.8	.701

Tabelle 11: Jobzufriedenheit (Indiana Job Satisfaction  $t_5$ )

t <sub>4</sub>	Coaching-Gruppe (N=15)	Kontrollgruppe (N=8)	Total (N=23)	p
Job Zufriedenheit	2.3±0.2	2.42±0.3	2.4±0.2	.392
Job seit (in Monaten)	13.5±7.3	8.8±5.4	11.8±7.0	.131

Tabelle 12: Jobzufriedenheit (Indiana Job Satisfaction t<sub>4</sub>)

Auch die Arbeitsdauer innerhalb der vergangenen zwölf Monate ist bei beiden Gruppen annähernd gleich, innerhalb der vergangenen fünf Jahre weist die Kontrollgruppe tendenziell etwas mehr Monate auf (Tabelle 13).

t <sub>5</sub>	Coaching-Gruppe (N=18)	Kontrollgruppe (N=8)	Total (N=26)	p
Anzahl Monate mit Arbeit (letztes Jahr)	8.6±5.2	8.9±4.6	8.7±4.9	.807
Anzahl Monate mit Arbeit (letzte 5 Jahre)	39.4±22.5	44.9±15.3	41.1±20.4	.765
Derzeit bezahlte Arbeit (ja vs. nein/GAP)	12	6	16	.671

Tabelle 13: Arbeitsdauer innerhalb der letzten 12 Monate

### 3.5 Coaching

Da die IPS-Gruppe parallel zu ihrer Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt Unterstützung durch geschultes Personal erhielt, wurde sie zum Erhebungszeitpunkt t<sub>5</sub> zu ihren Bezugspersonen respektive zur Begleitung durch die Coaches befragt. Es ging hier vor allem um die aktuelle Situation des Jobcoachings sowie die erlebte Veränderung seit Projektabschluss. Daraus ergibt sich, dass zwei Drittel keinen Kontakt mehr zu ihrer/m Coachenden haben, bei einem Drittel jedoch weiterhin ein regelmässiger Austausch stattfindet. Dies ist insofern bemerkenswert, als dass das Coaching ja zumindest im bestehenden Setting nach Abschluss der Studie beendet war. Die Studienteilnehmenden mit Kontakt zur/m Coachenden waren jedenfalls bei t<sub>5</sub> tendenziell, allerdings nicht statistisch signifikant, häufiger im 1. AM (29.4%) als Studienteilnehmende ohne weiteres Jobcoaching (20.0%) (Fisher's Exact Test: p=.678).

Verglichen mit Studienteilnehmende ohne Kontakt zur/m Jobcoachenden zwischen t<sub>4</sub> und t<sub>5</sub> hatten jene mit Kontakt zu einer/m Jobcoachenden im Durchschnitt ein tendenziell höheres Pensum im 1. AM (30.0 vs. 15.1 Stellenprozente) und sie waren zudem zu einem tendenziell geringeren Anteil berentet (39.3% vs. 54.8%). Im Durchschnitt hatten sie allerdings auch ein tendenziell etwas geringeres Bruttoeinkommen (3279 CHF vs. 3998 CHF). Sämtliche Unterschiede waren aufgrund der geringen Stichprobe nicht statistisch signifikant.

Die Qualität des Coachings wird aus Sicht der Studienteilnehmenden grundsätzlich positiv bewertet, was auch im persönlichen Kontakt während der Interviews immer wieder hervorgehoben wurde.

Anzahl Kontakte mit Coach/in seit Projektabschluss (t <sub>5</sub> )	Coaching-Gruppe (N=19)
Kein Kontakt mehr	12
1	2
3	1
5	1
20	1
40	2
Sind regelmässige Termine mit Coach/in vereinbart? (n=17)	ja = 4

Tabelle 14: Anzahl Kontakte Coaching seit Projektabschluss

Fragen zur Qualität des Coachings (t <sub>5</sub> ) (Ratingskala von 1 = „trifft sehr zu“ bis 6 = „trifft gar nicht zu“)	Coaching-Gruppe (N=14)
Im Erstgespräch wurden wichtige Dinge angesprochen	1.8±0.6
Der Coachende stellte seine Arbeitsweise nachvollziehbar dar	1.8±1.1
Terminabsprachen waren unkompliziert möglich	1.6±0.7
Ich konnte im Coaching den Prozess mitbestimmen	1.8±0.9
Die vom Coachenden eingesetzten Methoden empfand ich als gut	2.0±1.0
Die Beziehung zwischen mir und dem Coachenden war durch Vertrauen geprägt	1.7±1.1
Bei neu auftretenden Problemen würde ich mich wieder für ein Coaching entscheiden	2.0±0.9
Alles in allem, wie zufrieden sind Sie mit dem Coaching?	1.9±1.0

Tabelle 15: Qualität des Coachings

Als ein wichtiges Ergebnis kann die Tatsache gewertet werden, dass im Pilotprojekt besonders das individuelle Coaching dazu beitrug, dass die Teilnehmenden der IPS-Gruppe am ersten Arbeitsmarkt Fuss fassen konnten.

### 3.6 Faktoren für Arbeitsplatzzerhaltung/-beendigung

Viele Studienteilnehmende hatten bis zum Erhebungszeitpunkt t<sub>5</sub> ihr Arbeitsverhältnis wieder beendet (5 Personen aus der Coachinggruppe, 2 Personen aus der Kontrollgruppe inaktiv). Gerade die Gründe dafür sind relevant für die vorliegende Evaluation. Die Befragten seien gemäss ihrer eigenen Einschätzung oft den Anforderungen nicht gerecht geworden oder von den Mitarbeitenden ausgegrenzt worden. Teilweise kündigten sie daher von sich aus, in gegenseitigem Einvernehmen, auf Anraten der psychologischen Betreuungsperson oder ihnen wurden gekündigt. Interessant ist, dass 11 Personen insgesamt den Job (oder einen von mehrere Jobs) am ersten Arbeitsmarkt von sich aus beendeten. Die subjektiven Gründe der Befragten sind in der Tabelle 17 als sinngemässe Aussagen der Teilnehmenden angeführt. Zwei Teilnehmende, jeweils eine Person aus der IPS-Gruppe und eine Person aus der Kontrollgruppe, lösten ihren Anstellungsvertrag zusätzlich zu ihrer eigenen Entscheidung auf Anraten des Behandlungsteams. Ausschliesslich 4 ProbandInnen wurden jeweils

von ihrem oder ihrer Vorgesetzten gekündigt, eine Person davon zusätzlich auf Anraten des Behandlungsteams. Bei der IPS-Gruppe waren es 41.2% (7 Teilnehmende), die von sich aus kündigten, 23.5% wurde von anderen geraten das Arbeitsverhältnis zu beenden, 23.5% wurde vom Vorgesetzten bzw. der Vorgesetzten gekündigt. Bei der Kontrollgruppe haben ebenso viele von sich aus den Arbeitsplatz verlassen, wie vom Vorgesetzten/der Vorgesetzten gekündigt wurde. Lediglich zwei Personen haben die Kündigung, ob aufgrund ihrer eigenen Entscheidung oder nicht, nicht als Misserfolg interpretiert. Es scheint demnach besonders wichtig, von Anfang an eine adäquate Arbeitsstelle zu finden, sowie mögliche Überforderungsfaktoren zu erkennen, um diese rechtzeitig bearbeiten zu können.

Misserfolgsfaktoren (subjektives Erleben der Befragten)	Anzahl						
Nein	2						
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Auslöser</th> <th>Grund</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ablauf des Vertrages</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Abschluss der Ausbildung</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td>Andere</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ersatz für den Arbeitsplatz</li> <li>• Der Einsatz war zu kurz, um weitere Angaben machen zu können</li> </ul> </td> </tr> </tbody> </table>	Auslöser	Grund	Ablauf des Vertrages	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abschluss der Ausbildung</li> </ul>	Andere	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ersatz für den Arbeitsplatz</li> <li>• Der Einsatz war zu kurz, um weitere Angaben machen zu können</li> </ul>	
Auslöser	Grund						
Ablauf des Vertrages	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abschluss der Ausbildung</li> </ul>						
Andere	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ersatz für den Arbeitsplatz</li> <li>• Der Einsatz war zu kurz, um weitere Angaben machen zu können</li> </ul>						
Ja	20						
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Auslöser</th> <th>Grund</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Durch VorgesetzteN</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Weil im Laufe der Anstellung IV zugesprochen</li> <li>• Vorwurf, dass Regeln nicht befolgt worden wären, Disput mit Chef</li> <li>• Wegen Stigma/Vorurteil</li> <li>• Im Schulkreis wurden etliche Lehrpersonen entlassen. Es kam zu einem Vergleich mit einer Abfindung. Die Erkrankung war nicht ursächlich für die Entlassung, trat aber zeitgleich auf. Die Erkrankung habe (nach Aussage der Anwältin) der Probandin geholfen, "sich rechtzeitig aus der Schusslinie" zu nehmen.</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td>Selbst</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kundenkontakt, Umgang mit Kollegen, immer gute Aussenwirkung erforderlich, brauchte zu viel Energie</li> <li>• Zu viel Stress, keine Pausen</li> <li>• schlechte Arbeitszeiten</li> <li>• Tod einer langjährig geschätzten Mitarbeiterin resp. Umgang damit von den Chefinnen (kamen nicht an Beerdingung)</li> <li>• Stress, Erschöpfung, Arbeitsweg, Schmerzen im Nacken (Diskushernie)</li> <li>• Überforderung</li> </ul> </td> </tr> </tbody> </table>	Auslöser	Grund	Durch VorgesetzteN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weil im Laufe der Anstellung IV zugesprochen</li> <li>• Vorwurf, dass Regeln nicht befolgt worden wären, Disput mit Chef</li> <li>• Wegen Stigma/Vorurteil</li> <li>• Im Schulkreis wurden etliche Lehrpersonen entlassen. Es kam zu einem Vergleich mit einer Abfindung. Die Erkrankung war nicht ursächlich für die Entlassung, trat aber zeitgleich auf. Die Erkrankung habe (nach Aussage der Anwältin) der Probandin geholfen, "sich rechtzeitig aus der Schusslinie" zu nehmen.</li> </ul>	Selbst	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kundenkontakt, Umgang mit Kollegen, immer gute Aussenwirkung erforderlich, brauchte zu viel Energie</li> <li>• Zu viel Stress, keine Pausen</li> <li>• schlechte Arbeitszeiten</li> <li>• Tod einer langjährig geschätzten Mitarbeiterin resp. Umgang damit von den Chefinnen (kamen nicht an Beerdingung)</li> <li>• Stress, Erschöpfung, Arbeitsweg, Schmerzen im Nacken (Diskushernie)</li> <li>• Überforderung</li> </ul>	
Auslöser	Grund						
Durch VorgesetzteN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weil im Laufe der Anstellung IV zugesprochen</li> <li>• Vorwurf, dass Regeln nicht befolgt worden wären, Disput mit Chef</li> <li>• Wegen Stigma/Vorurteil</li> <li>• Im Schulkreis wurden etliche Lehrpersonen entlassen. Es kam zu einem Vergleich mit einer Abfindung. Die Erkrankung war nicht ursächlich für die Entlassung, trat aber zeitgleich auf. Die Erkrankung habe (nach Aussage der Anwältin) der Probandin geholfen, "sich rechtzeitig aus der Schusslinie" zu nehmen.</li> </ul>						
Selbst	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kundenkontakt, Umgang mit Kollegen, immer gute Aussenwirkung erforderlich, brauchte zu viel Energie</li> <li>• Zu viel Stress, keine Pausen</li> <li>• schlechte Arbeitszeiten</li> <li>• Tod einer langjährig geschätzten Mitarbeiterin resp. Umgang damit von den Chefinnen (kamen nicht an Beerdingung)</li> <li>• Stress, Erschöpfung, Arbeitsweg, Schmerzen im Nacken (Diskushernie)</li> <li>• Überforderung</li> </ul>						

Selbst/VorgesetzteR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• immer alleine, ausgenutzt und nicht respektiert fühlen, zu wenig Unterstützung/Wertschätzung</li> <li>• Burnout-Symptome</li> <li>• Kündigung erhalten (in gegenseitigem Vernehmen), da nicht mehr in der Lage die Arbeit zuverlässig und in guter Qualität zu erledigen und da keine alternative Einsatzmöglichkeit in der Firma bestand.</li> </ul>
Selbst/Behandlungsteam	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konflikt mit Vorgesetztem (Kündigung durch Studienteilnehmer)</li> <li>• Ich war nur noch 50% arbeitsfähig</li> <li>• Grosse Probleme mit der Chefin, Mobbing</li> <li>• Mobbing, Druck, Stress</li> <li>• Ich und mein Arzt waren der Meinung, gekündigt wäre ich in jedem Fall geworden</li> <li>• Überforderung der Leistungsfähigkeit</li> <li>• Verhalten in Stresssituationen</li> <li>• Pünktlichkeit (zum Ende)</li> <li>• Kommunikation, Umgangston (Stress)</li> <li>• Schwere Burnout Erkrankung nach 30 J. 100% als Kindergärtnerin tätig gewesen, was zu einer Depression führte</li> </ul>
VorgesetzteR/Behandlungsteam	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Klinikaufenthalt</li> <li>• verschlechterter Gesundheitszustand</li> <li>• schwieriger Vorgesetzter, Mobbing, Diskriminierung</li> </ul>
Andere Gründe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schliessung des Geschäfts</li> <li>• Ablauf des Vertrages</li> <li>• Grosser Stellenabbau, teils Frühpensionierungen, Verlagerung von Arbeitsstellen nach Indien, Polen etc.</li> <li>• Es gab mehrere Kündigungen im Betrieb, aber die Erkrankung war subjektiv ursächlich für die Entlassung</li> </ul>

N/A

5

**Auslöser**

**Grund**

VorgesetzteR

Tabelle 16: Misserfolgsfaktor

## 4 Schlussfolgerungen

Die vorliegende Studie sollte Aufschluss geben über die aktuelle Arbeitsmarktsituation und deren Veränderung seit Projektabschluss unter jenen Studienteilnehmenden, die im Laufe des 24-monatigen ZhEPP eine Arbeitsstelle im ersten Arbeitsmarkt hatten akquirieren können. Von Interesse waren dabei arbeitsbezogene Merkmale (Arbeitspensum, Stellenwechsel, Einkommenssituation inkl. Höhe des Rentenanspruchs), die persönliche (soziodemografische und gesundheitliche) Situation sowie die subjektive Befindlichkeit (Selbsteinschätzung von Motivation und Lebensqualität) der Studienteilnehmer, aber auch die Bezugspersonen respektive Begleitung durch Coaches (aktuelle Situation und Veränderung von Projektabschluss) und Erfolgs- und Misserfolgskriterien beim Arbeitsplatzhalt.

Wichtig ist anzumerken, dass aufgrund der Beschränkung der vorliegenden Befragung auf jene 27 StudienteilnehmerInnen, die im Laufe des ZhEPP mindestens eine Arbeitsstelle im ersten Arbeitsmarkt akquiriert hatten, keine Aussage über die generelle Wirksamkeit des IPS-Ansatzes unter den ursprünglich 250 Teilnehmern am ZhEPP gemacht werden kann. So ist zu erwarten, dass insbesondere jene 8 Personen aus der Kontrollgruppe, die im Laufe des ZhEPP auch ohne Job Coaching eine Stelle im ersten Arbeitsmarkt finden konnten, eine selektiven Auswahl besonders erfolgreicher "Stellensuchender" darstellt, die keineswegs repräsentativ für die Gesamtheit der Studienteilnehmer ohne Job Coaching sein dürfte. Darüber hinaus hat die Auswertung der 27 Interviews gezeigt, dass die Fallzahl (Studienbeteiligung bzw. Rücklaufquote) zu gering ist, um selbst für die oben erwähnte Subgruppe ein adäquates Resümee ziehen zu können. Dies liegt andererseits aber wohl auch an dem Bias der beteiligten Personen. Eine mögliche Hypothese zum entstandenen Bias wäre, dass man genau die Menschen zu einem erneuten Interview bitten konnte, die eben mehr Zeit hatten, da sie gerade keinem Job nachgingen. Bereits die Evaluation des ZhEPP mit 250 Teilnehmenden hatte gezeigt, dass für die Frage, wie das Coaching am besten gestaltet werden sollte, noch wenig Anhaltspunkte vorlagen. Daher wird an dieser Stelle festgehalten, dass die Datenbasis von 27 InterviewpartnerInnen zu gering ist, um die Nachhaltigkeit des Supported Employments tiefergehend bewerten zu können. In jedem Fall beurteilten die Studienteilnehmenden selbst das Coaching als sehr positiv.

Insgesamt zeigte sich für viele Merkmale also bei der ausgewählten Versuchspopulation keine statistische Signifikanz, insbesondere auch kein statistisch signifikant deutlicher Vorsprung der IPS-Gruppe gegenüber der Kontrollgruppe im zeitlichen Verlauf. Der weitestgehende Arbeitsplatzhalt in beiden Gruppen kann aber sicher als positiv gewertet werden. In Bezug auf das Einkommen findet sich allerdings eine leichte Reduzierung des Brutto-Gesamteinkommens für die IPS- wie die Kontrollgruppe. Dafür hat sich das Rentenniveau in beiden Gruppen ebenfalls über die Zeit tendenziell abgesenkt. Das Funktionsniveau zeigte sich in der Nacherhebung als verbessert, was sich auch an der tendenziell höheren allgemeinen Zufriedenheit in beiden Gruppen widerspiegelte. Interessant ist dabei, dass trotz der geringeren Einkommen im Gesamten, speziell die Zufriedenheit mit Arbeit und Finanzen, minimal erhöht erschien. Das Coaching wurde von den befragten Personen grundsätzlich positiv bewertet. Auch konnte gezeigt werden, dass Personen mit aufrechtem kontinuierlichem Coaching weiterhin im ersten Arbeitsmarkt, und sogar tendenziell mit höheren Stellenprozenten, integriert waren. Eine Kündigung wurde erwartungsgemäss von der überwiegenden Mehrheit der Studienteilnehmenden als Misserfolg interpretiert. In der IPS-Gruppe wurde allerdings das Arbeitsverhältnis deutlich weniger häufig von der/dem Vorgesetzten beendet. Wenn man die subjektiv erlebten angegebenen Misserfolgskriterien genauer beleuchtet, scheint es besonders wichtig von Beginn an eine passende Arbeitsstelle zu finden. Zusätzlich ergibt sich aus den Angaben

der Befragten die Empfehlung, rechtzeitig auf erhöhte Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz reagieren zu können, wie das in einer Begleitung durch Coachings möglich sein sollte.

#### **4.1 Empfehlungen**

Erst die erneute Befragung möglichst aller 250 Teilnehmenden der ersten Studie würde weitere fundierte Analysen und eine kompetente Aussage über den Einfluss der Begleitung durch Coaches auf die Anstellungen sowie auf das Einkommen möglich machen. Hierzu müsste die Rekrutierung der ehemaligen Teilnehmenden langfristiger vorgenommen werden. Auch wäre die Befragung mit einem qualitativen Anteil zielführend, sodass in einem weiteren Schritt herausgearbeitet werden kann, welche Anpassungen an dem IPS-Ansatz vorgenommen werden müssten, um IV-Rentenbeziehende sowohl erfolgreich in Arbeit zu vermitteln als auch dort zu halten. Für diesen Aspekt könnte man auch die Job Coaches selbst mit in die Studie einbeziehen. Mit ihnen könnten gezielte qualitative Interviews geführt werden, um ihre Expertise, ihre Erfahrungen mit den Teilnehmenden der IPS-Gruppe und ihre Vorschläge auswerten zu können.

## 5 Literaturverzeichnis

Becker, D. R., & Drake, R. E. (1993). A Working Life. The Individual Placement And Support (IPS) Programm. (D. R. Becker & R. Drake, Eds.) (pp. 1–47). New Hampshire: Dartmouth psychiatric research center.

Bond, G. R. (2004). Supported employment: evidence for an evidence-based practice. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 27(4), 345–59

Burns, T., Catty, J., Becker, T., Drake, R. E., Fioritti, A., Knapp, M., et al. (2007). The effectiveness of supported employment for people with severe mental illness: a randomised controlled trial. *Lancet*, 370, 1146–52.

Burns, T., Catty, J., White, S., Becker, T., Koletsi, M., Fioritti, A., et al. (2009). The impact of supported employment and working on clinical and social functioning: results of an international study of individual placement and support. *Schizophrenia Bulletin*, 35(5), 949–958.

Burke-Miller, J., Razzano, L. A., Grey, D. D., Blyler, C. R., & Cook, J. A. (2012). Article Supported Employment Outcomes for Transition Age Youth and Young Adults. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 35(3), 171–179

Campbell, K., Bond, G. R., Drake, R. E., McHugo, G. J., & Xie, H. (2010). Client predictors of employment outcomes in high-fidelity supported employment: a regression analysis. *The Journal of Nervous and Mental Disease*, 198(8), 556–63.

Catty, J., Lissouba, P., White, S., Becker, T., Drake, R. E., Fioritti, A., et al. (2008). Predictors of employment for people with severe mental illness: results of an international six-centre randomised controlled trial. *The British Journal of Psychiatry: The Journal of Mental Science*, 192(3), 224–31.

Corrigan PW, Salzer M, Ralph RO, Sangster Y, Keck L (2004). Examining the factor structure of the recovery assessment scale. *Schizophrenia Bulletin*, 30, 1035-1041.

Chisholm D (2000) Client socio-demographic and service receipt inventory-European version: development of an instrument for international research: EPSILON study 5. *The British Journal of Psychiatry*, 177, 28-33.

Derogatis, L.R. (1977) SCL-90-R, administration, scoring, and procedures manual for the R(evised) version. School of Medicine: Johns Hopkins University.

Drake, R. E., Bond, G. R., & Becker, D.R. (2012). *Individual Placement and Support: Anevidence-based approach to supported employment*. New York:Oxford Univeristy Press.

Dunn, E. C., Wewiorski, N. J., & Rogers, E. S. (2008). The meaning and importance of employment to people in recovery from serious mental illness: results of a qualitative study. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 32(1), 59–62.

Kawohl W., Lauber C. (2013) Soziale Psychiatrie. Das Handbuch für die Psychosoziale Praxis. Band 1: Grundlagen. In: W. Rössler & W. Kawohl (Eds.), *Arbeit und psychische Gesundheit* (117-126). Kohlhammer.

Kawohl W., Bärtsch B., Huber M. (2014) ZHEPP-Pilotprojekt nach Art. 68quater IVG. *Soziale Sicherheit CHSS*, 1, 41-43.

Kawohl W., Moock J., Heuchert S., Rössler W. (2015) Job Maintenance by Supported Employment: An Overview of the "Supported Employment Plus" Trial. *Frontiers in Public Health* 3:140. doi: 10.3389/fpubh.2015.00140

Kawohl W., Bärtsch B., Viering S. (2015) Schlussbericht zum Zürcher Eingliederungs-Pilotprojekt (ZhEPP). Bundesamt für Sozialversicherungen.

Kinoshita Y, Furukawa TA, Kinoshita K, Honyashiki M, Omori IM, Marshall M, et al. (2013) Supported employment for adults with severe mental illness. *The Cochrane database of systematic reviews*, 9: CD008297.

Lauber C., Kawohl W. (2013) Soziale Psychiatrie. Das Handbuch für die Psychosoziale Praxis. Band 2: Anwendungen. In: W. Rössler & W. Kawohl (Eds.), *Supported Employment* (129-137). Kohlhammer.

Oliver J.P., Huxley P.J., Priebe S., Kaiser W. (1997). Measuring the quality of life of severely mentally ill people using the Lancashire quality of life profile. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 32, 76–83.

Rheinberg F. Zweck und Tätigkeit. Göttingen: Hogrefe; 1989. Ritscher J.B., Otilingam P.G., Grajales M. (2003). Internalized stigma of mental illness: psychometric properties of a new measure. *Psychiatry Research*, 121, 31–49.

Rüsch N., Corrigan P.W., Wassel A., Michaels P., Olschewski M., Wilkniss S., Batia K. (2009). A stress-coping model of mental illness stigma: I. Predictors of cognitive stress appraisal. *Schizophrenia Research*, 110, 59–64.

Schein R.L., Koenig H.G. (1997). The centre for epidemiological studies-depression (CES-D) scale: assessment of depression in the medically ill elderly. *International Journal of Geriatric Psychiatry*, 12, 436–446.

Viering S., Jäger M., Kawohl W. (2015) Welche Faktoren beeinflussen den Erfolg von Supported Employment? – Eine systematische Übersicht. *Psychiatrische Praxis*.

Viering S., Jäger M., Bärtsch B., Nordt C., Rössler W., Warnke I., Kawohl W. (2015) Supported employment for the reintegration of disability pensioners with mental illnesses: a randomized controlled trial. *Front. Public Health*. fpubh.2015.00237.

Wiersma D., DeJong A., Ormel J. (1998). The Groningen Social Disability Schedule: "Development, relationship with I.C.I.D.H., and psychometric properties." *International Journal of Rehabilitation Research*, 11, 213-224.