

# Evaluation der Nachhaltigkeit verschiedener Bereiche von Integrationsmassnahmen der FocusWork GmbH

BACHELOR THESIS

Juni, 2025

Autorin  
Léonie Schlesinger

Betreuungsperson  
Andrin Ruob

Praxispartner\*in  
FocusWork GmbH  
Kontaktperson Carmela Slongo

## Abstract

Diese Arbeit untersucht die wahrgenommene Nachhaltigkeit der Integrationsmassnahmen ehemaliger Teilnehmenden von FocusWork GmbH. Ziel ist es, einerseits zu bestimmen, welche Bereiche als besonders nachhaltig empfunden werden, und andererseits zu klären, ob sich das Nachhaltigkeitsempfinden unter Berücksichtigung individueller Merkmale wie Alter, Geschlecht, gesundheitlicher Diagnose, Art der Massnahme und Austrittsgrund unterscheidet. Gestützt auf bisherige Forschungsergebnisse wurden die sechs zentralen Bereiche berufliche Situation, persönliche Faktoren, Selbstwirksamkeit, Selbstmanagement, soziale Integration sowie psychische und physische Gesundheit identifiziert, die durch Integrationsmassnahmen beeinflusst werden. Die Datenerhebung erfolgte mittels eines eigens dafür entwickelten Fragebogens bei 38 ehemaligen Teilnehmenden, 12 bis 24 Monate nach Abschluss ihrer Massnahme. Zur Auswertung wurden deskriptive Analysen, eine ANOVA mit Messwiederholung und zwei nichtparametrische Verfahren durchgeführt. Die Ergebnisse zeigen, dass insbesondere die berufliche Situation, persönliche Faktoren, Selbstwirksamkeit und Gesundheit als eher nachhaltig wahrgenommen werden. Die soziale Integration wurde signifikant tiefer bewertet als die zuvor genannten Bereiche, und das Selbstmanagement fiel signifikant tiefer aus als die berufliche Situation. In Bezug auf die untersuchten Einflussfaktoren konnten keine signifikanten Unterschiede festgestellt werden. Die Individualisierung der Massnahmen durch FocusWork GmbH könnte ein möglicher Erklärungsansatz dafür sein. Insgesamt sprechen die Resultate dafür, dass die Teilnehmenden die Integrationsmassnahmen als nachhaltig bewerten. Gleichzeitig weisen sie besonders bei der sozialen Integration auf Optimierungspotenzial hin.

**Keywords:** Integrationsmassnahmen, Nachhaltigkeit, Berufliche Situation, Persönliche Faktoren, Selbstwirksamkeit, Selbstmanagement, Soziale Integration, Psychische und physische Gesundheit

**Anzahl Wörter im Abstract:** 202

**Anzahl Zeichen des Berichts** (inkl. Leerzeichen und ohne Anhang): 124'505

## Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung .....	1
1.1	Praxispartner FocusWork GmbH .....	2
1.2	Problemstellung und Zielsetzung .....	2
2.	Beschreibung und Abgrenzung zentraler Begriffe .....	4
2.1	Integration .....	4
2.2	Berufliche Eingliederungs- und Integrationsmassnahmen .....	5
2.3	Nachhaltigkeit .....	6
2.4	Subjektive Wahrnehmung .....	6
3.	Theoretischer Hintergrund .....	7
3.1	Aktueller Forschungsstand .....	7
3.1.1	Bundesamt für Sozialversicherungen .....	7
3.1.2	Wirksamkeit von Integrationsprogrammen in der Sozialhilfe .....	9
3.2	Zentrale Bereiche .....	10
3.2.1	Berufliche Situation .....	10
3.2.2	Persönliche Faktoren .....	11
3.2.3	Selbstwirksamkeit .....	12
3.2.4	Selbstmanagement .....	13
3.2.5	Soziale Integration .....	13
3.2.6	Gesundheit .....	14
4.	Fragestellung und Hypothesen .....	16
5.	Methodik .....	18
5.1	Untersuchungsdesign .....	18
5.2	Methodisches Vorgehen Fragebogen .....	18
5.2.1	Kognitive Interviews .....	23
5.2.2	Pretest .....	23
5.2.3	Reliabilitätsanalyse .....	26
5.2.3.1	Berufliche Situation .....	27
5.2.3.2	Persönliche Faktoren .....	28
5.2.3.3	Selbstwirksamkeit .....	28
5.2.3.4	Selbstmanagement .....	29
5.2.3.5	Soziale Integration .....	30
5.2.3.6	Psychische und physische Gesundheit .....	31
5.3	Datenerhebung .....	31
5.4	Datenaufbereitung .....	33
5.5	Stichprobenbeschreibung .....	34
5.6	Datenanalyse .....	35
6.	Ergebnisse .....	37
6.1	Überprüfung erste Fragestellung .....	37
6.2	Überprüfung zweite Fragestellung .....	38

## NACHHALTIGKEIT VON INTEGRATIONSMASSNAHMEN

6.2.1	Überprüfung Hypothese 1 .....	38
6.2.2	Überprüfung Hypothese 2 .....	39
6.2.3	Überprüfung Hypothese 3 .....	40
6.2.4	Überprüfung Hypothese 4 .....	41
6.2.5	Überprüfung Hypothese 5 .....	42
7.	Interpretation .....	44
8.	Handlungsempfehlungen .....	48
9.	Diskussion .....	49
	Literaturverzeichnis .....	52
	Abbildungsverzeichnis .....	58
	Tabellenverzeichnis .....	59
	Hilfsmittelverzeichnis mit Verwendungszweck .....	60

# 1. Einleitung

Neben der Existenzsicherung ist die berufliche und soziale Integration eine zentrale sozialpolitische Aufgabe der schweizerischen Sozialhilfe (Baumgartner, Greiwe & Schwab, 2004; Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe (SKOS), 2021). Um diese Aufgabe zu erfüllen, stehen verschiedene Instrumente zur Verfügung. Eines davon ist die Invalidenversicherung (IV), die speziell für Menschen mit einer gesundheitlichen Erkrankung zuständig ist (Baumgartner et al., 2004). Die IV wiederum kann Menschen mit Eingliederungsmassnahmen oder Geldleistungen zur Sicherung der Existenz unterstützen, wenn diese invalid werden (Informationsstelle AHV/IV, 2025). Die vorliegende Arbeit untersucht die Nachhaltigkeit solcher Eingliederungsmassnahmen am Beispiel der FocusWork GmbH, einem Anbieter von Arbeitsintegrationsmassnahmen. FocusWork und ihre Leistungen werden im Kapitel 1.1 vorgestellt.

Ziel der Arbeit ist es, herauszufinden, welche durch die Integrationsmassnahme beeinflussten Bereiche von den ehemaligen Teilnehmenden als nachhaltig bewertet werden. Unter Nachhaltigkeit wird in diesem Kontext verstanden, dass positive Veränderungen, welche während der Massnahme erreicht wurden, auch ein bis zwei Jahre nach deren Abschluss noch bestehen.

Dabei wird zwischen sechs Bereichen unterschieden, die aus der Literaturrecherche im Kapitel 3.1 abgeleitet wurden, die berufliche Situation, persönliche Faktoren, Selbstwirksamkeit, Selbstmanagement, soziale Integration sowie psychische und physische Gesundheit. Auf der Basis der herangezogenen Literatur wurde eine ergänzende Fragestellung formuliert, die sich mit möglichen Einflussfaktoren auf das Nachhaltigkeitsempfinden befasst. Im Kapitel 4 sind die fünf in diesem Zusammenhang gebildeten Hypothesen beschrieben. Frühere Studien weisen darauf hin, dass das Alter, das Geschlecht, die gesundheitliche Diagnose, die Art der Massnahme und der Austrittsgrund Einfluss auf den Integrationserfolg haben können (Baer, Frick, Besse, Cuonz & Matt, 2018; Neuenschwander, Fritschi, Oesch & Jörg, 2018; Schmidlin, Bühlmann, Muharremi, Kobelt & Champion, 2020). Ziel ist es daher auch, kritisch zu prüfen, ob sich solche Differenzen in der Wahrnehmung der Nachhaltigkeit, bei den Teilnehmenden von FocusWork, wiederfinden lassen.

Um die zentrale Fragestellung *«Welche Bereiche der Integrationsmassnahmen von FocusWork werden von den ehemaligen Teilnehmenden als nachhaltig empfunden?»* fundiert beantworten zu können, wird zunächst eine begriffliche Grundlage geschaffen. Darauf aufbauend werden bisherige Forschungsergebnisse herangezogen, um die relevanten Bereiche von Integrationsmassnahmen (IM) zu identifizieren. Dies bildet die Basis

für die Entwicklung eines spezifischen Fragebogens, mit dem das Nachhaltigkeitsempfinden von ehemaligen Teilnehmenden erfasst wird. Die anschliessende quantitative Analyse ermöglicht eine differenzierte Betrachtung der wahrgenommenen Nachhaltigkeit in den sechs definierten Bereichen, sowie eine Überprüfung möglicher Einflussfaktoren. Die Resultate werden unter Berücksichtigung theoretischer Erwartungen und empirischer Erkenntnisse interpretiert, um sowohl Erklärungsansätze für die beobachteten Muster als auch weiterführende Implikationen für die Praxis und Forschung abzuleiten. Abschliessend erfolgt eine kritische Reflexion des methodischen Vorgehens, der zentralen Erkenntnisse und ihrer Bedeutung für FocusWork.

## **1.1 Praxispartner FocusWork GmbH**

Der Praxispartner dieser Arbeit ist die FocusWork GmbH, die seit 2018 Dienstleistungen im Bereich beruflicher Integration anbietet. Sie hat ihren Hauptsitz in Wettingen sowie eine Filiale in der Ostschweiz. Sie führt Aufbautrainings, Arbeitstrainings und Arbeitsversuche im Auftrag der IV durch. FocusWork ist bestrebt, die bestmögliche Lösung für seine Teilnehmenden zu finden und sie umfassend auf ihre neue Arbeit vorzubereiten (FocusWork GmbH, 2024). Dabei setzen sie neben den klassischen Methoden für beruflicher Integration, wie Unterstützung bei Bewerbungen und Verhandlungen mit Arbeitgebenden, auch auf individuelle, kreative und unkonventionelle Ansätze. Dies hat zum Ziel, praktische Kompetenzen zu vermitteln und gleichzeitig das Selbstvertrauen, sowie die Selbstwirksamkeit der Teilnehmenden, zu stärken (FocusWork GmbH, 2025). Sie passen ihre Arbeit also an die unterschiedlichsten Bedürfnisse der Teilnehmenden an. Das Unternehmen ist auf verlässliche Rückmeldungen zu ihrer Arbeit und der Nachhaltigkeit der Massnahmen angewiesen, um sich verbessern zu können. Bisher gibt es diesbezüglich jedoch keine Evaluationen, dies nicht zuletzt, weil es aufgrund der hohen Individualisierung der Massnahmen eine Herausforderung ist, einen einheitlichen Fragebogen zu gestalten.

## **1.2 Problemstellung und Zielsetzung**

FocusWork legt grossen Wert auf die Qualität und Wirkung ihrer Arbeit. Bislang fehlt jedoch eine systematische Evaluation, die aufzeigt, welche Bereiche der durchgeführten IM langfristige Wirkung entfalten. Da FocusWork jährlich ein Assessment durchläuft, in dem auch Kriterien zur Nachhaltigkeit einfließen, besteht ein zentrales Interesse daran, die Nachhaltigkeit der Massnahmen genauer zu untersuchen. Im Austausch mit der Leitung von FocusWork wurde diese Ausgangslage reflektiert. Die Autorin dieser Arbeit wurde daraufhin beauftragt, einen Fragebogen zu entwickeln, der sich gezielt mit der wahrgenommenen

Nachhaltigkeit einzelner Massnahmenbereiche aus Sicht der Teilnehmenden auseinandersetzt.

Ziel dieses Instrumentes ist es zu erfassen, welche Aspekte der Massnahmen die ehemaligen Teilnehmenden subjektiv als nachhaltig erlebten. Der Fragebogen soll auf empirisch fundierten Erkenntnissen beruhen, für alle Teilnehmenden anschlussfähig gestaltet sein und bei einer möglichen Wiederholung Vergleiche über die Zeit hinweg ermöglichen. Da zunächst unklar war, welche Bereiche durch die IM beeinflusst werden, wurde eine umfassende Literaturrecherche durchgeführt. Diese diente dazu, theoretisch fundierte Bereiche zu identifizieren, die potenziell durch IM verändert und somit als nachhaltig erlebt werden könnten.

Im Zentrum der Arbeit steht die Frage, welche Bereiche der IM von FocusWork von den Teilnehmenden als nachhaltig erlebt werden. Zur Beantwortung wurde ein Erhebungsinstrument entwickelt, das die subjektive Einschätzung ehemaliger Teilnehmender in Bezug auf zentrale Wirkfaktoren erfasst. Die daraus abgeleitete Forschungsfrage lautet:

*«Welche Bereiche der Integrationsmassnahmen von FocusWork werden von den ehemaligen Teilnehmenden als nachhaltig empfunden?»*

## 2. Beschreibung und Abgrenzung zentraler Begriffe

In diesem Kapitel werden die zentralen Begriffe dieser Arbeit eingeführt und abgegrenzt. Im weiteren Verlauf bezieht die Arbeit sich auf diese Definitionen.

### 2.1 Integration

Der Begriff Integration wird in unterschiedlichen Kontexten verwendet und ist entsprechend vielschichtig. Aufgrund seiner vielseitigen Anwendungsbereiche existiert bis heute keine eindeutige, allgemein akzeptierte Definition (Esser, 2001; Hofmann & Reichel, 2012). Der aus dem Lateinischen stammende Begriff bedeutet wörtlich «wieder aufnehmen» oder «ergänzen» (Caspar, 2021). Integration kann als Prozess verstanden werden, in dem sich Individuen an eine Gruppe anpassen und sich harmonisch in diese einfügen. Auch das Einfügen von Minderheiten in bestehende Gruppen fällt unter diesen Begriff (Caspar, 2021). Im Kontext der beruflichen Wiedereingliederung bezeichnet Integration den Prozess, arbeitslose oder unterbeschäftigte Personen wieder in den Arbeitsmarkt einzugliedern. Ziel ist nicht nur die berufliche Tätigkeit, sondern auch soziale Teilhabe und wirtschaftliche Unabhängigkeit (Lichter, Parisi & Taquino, 2012). Diese Definition umfasst laut Esser (2001) soziale, wirtschaftliche und psychologische Dimensionen, was sich mit den Zielen der IM der IV deckt. Diese dienen der Vorbereitung auf die berufliche Wiedereingliederung oder weiterführende Massnahmen und richten sich vorrangig an Personen mit psychisch bedingten Einschränkungen der Arbeitsfähigkeit (Informationsstelle AHV/IV, 2024). Soziale Integration bezieht sich auf die Eingliederung in ein unterstützendes Netzwerk am Arbeitsplatz (Heckmann, 2015). Sie stärkt Zugehörigkeit und Motivation. Wirtschaftliche Integration umfasst den Zugang zu stabilen Einkommensquellen und damit zu finanzieller Sicherheit (Lichter, Parisi & Taquino, 2012). Psychologische Integration zielt auf das Wohlbefinden und die psychische Gesundheit ab und fördert Selbstwert und Resilienz (Bond, 2004). Zusammenfassend ist die berufliche Integration ein komplexer Prozess, der soziale, wirtschaftliche und psychologische Aspekte umfasst. Eine erfolgreiche Wiedereingliederung erfordert daher eine ganzheitliche Betrachtung und den gezielten Einsatz verschiedener Massnahmen (Esser, 2001).

## 2.2 Berufliche Eingliederungs- und Integrationsmassnahmen

Voraussetzung für eine IV-Massnahme ist eine krankheitsbedingte Einschränkung der Arbeitsfähigkeit (Baer et al., 2018). Zu den Leistungen der IV zählen berufliche Eingliederungsmassnahmen, deren Ziel es ist, die Erwerbsfähigkeit wiederherzustellen, zu verbessern oder zu erhalten, wann immer möglich im ersten Arbeitsmarkt. Die Auswahl passender Angebote richtet sich nach den individuellen Umständen der versicherten Person (Informationsstelle AHV/IV, 2024). Die konkrete Umsetzung liegt bei Leistungserbringern wie FocusWork (Schmidlin et al., 2020). Nachfolgend werden jene Massnahmen beschrieben, die bei FocusWork durchgeführt werden. IM sollen die Lücke zwischen sozialer und beruflicher Integration schliessen und dienen der Vorbereitung auf berufliche Massnahmen oder einer Anstellung im ersten Arbeitsmarkt (Informationsstelle AHV/IV, 2024). Anspruch auf eine Integrationsmassnahme haben Personen unter 25 Jahren, die von Invalidität bedroht und noch nicht erwerbstätig sind, sowie Personen, die während mindestens sechs Monaten zu 50 % oder mehr arbeitsunfähig waren (Informationsstelle AHV/IV, 2024). Die Massnahmen richten sich vor allem an Personen mit psychischen Einschränkungen (Guggisberg & Kaderli, 2023). Es gibt drei Arten von IM: sozialberufliche Rehabilitation, Beschäftigungsmassnahmen und spezifische Angebote für Jugendliche. Erstere lassen sich in Aufbau- und Arbeitstrainings unterteilen und zielen auf die Gewöhnung an den Arbeitsprozess, den Aufbau der Arbeitsfähigkeit sowie die Förderung sozialer Kompetenzen ab. Beschäftigungsmassnahmen dienen der Überbrückung bis zum Antritt einer beruflichen Massnahme oder einer Stelle und helfen, Tagesstruktur und Arbeitsfähigkeit zu erhalten. Sie gehen oft einer sozialberuflicher Rehabilitation voraus. Bei Jugendlichen stehen der Aufbau von Präsenz- und Leistungsfähigkeit sowie die Persönlichkeitsstabilisierung im Vordergrund (Informationsstelle AHV/IV, 2024). Im Anschluss folgen häufig berufliche Massnahmen wie der Arbeitsversuch, bei dem Versicherte bis zu 180 Tage ihre Kompetenzen bei einem Arbeitgeber erproben können (Informationsstelle AHV/IV, 2024). Obwohl der Arbeitsversuch formell nicht als Integrationsmassnahme gilt, wird er in dieser Arbeit mit einbezogen.

## 2.3 Nachhaltigkeit

Der Begriff Nachhaltigkeit wird in unterschiedlichen Kontexten verschieden definiert (Suchanek et al., 2024). Im Bereich von Arbeits- und IM bezeichnet er die Fähigkeit, langfristig positive Effekte für die Teilnehmenden zu erzielen, etwa eine stabile Reintegration in den Arbeitsmarkt oder eine dauerhafte Verbesserung der Lebenssituation (Michel, Iseli und Steger, 2018). Laut dem Bundesamt für Statistik (2011) gelten solche Massnahmen dann als nachhaltig, wenn sie gute Chancen auf eine langfristige Ablösung aus der Sozialhilfe oder den IV-Leistungen ermöglichen. Nachhaltigkeit ist damit ein komplexer, aber zentraler Begriff in der Arbeitsmarktintegration. Langfristig erfolgreiche Massnahmen setzen voraus, dass sämtliche relevante Dimensionen berücksichtigt werden. In dieser Arbeit wird Nachhaltigkeit im Kontext der FocusWork-Massnahmen als deren Fähigkeit verstanden, überdauernde positive Wirkungen in Bezug auf die in Kapitel 3.2 beschriebenen Bereiche zu erzielen.

## 2.4 Subjektive Wahrnehmung

Jeder Mensch konstruiert seine eigene Wirklichkeit, da wir die Realität nur durch unsere subjektive Wahrnehmung definieren. Wahrnehmung ist stets mit Bewertung und Emotionen verbunden (Franz, 2006). Sie wird durch zahlreiche Faktoren beeinflusst, darunter persönliche Erfahrungen, Erwartungen, Vorurteile, Gefühle sowie soziale und demografische Merkmale (Ansorge & Leder, 2011). Unser Gehirn verfügt zudem über eine kreativ-konstruktive Fähigkeit, wodurch Erinnerungen verändert oder ergänzt werden können. Die Wahrnehmung kann also erheblich von tatsächlichen Ereignissen abweichen. Menschliches Verhalten basiert folglich immer auf einer internen Repräsentation dessen, was als Wirklichkeit empfunden wird. Wahrnehmung ist daher hochgradig interpretativ und niemals objektiv (Franz, 2006). Diese Subjektivität stellt zwar eine methodische Herausforderung dar, ermöglicht jedoch zugleich wertvolle Einblicke in die individuellen Erfahrungen der Teilnehmenden. Im Rahmen dieser Arbeit ist es essenziell, diese Subjektivität bei der Interpretation der Ergebnisse zu berücksichtigen, da sie die Antworten beeinflusst. Zudem wird auch die Unabhängigkeit der Messergebnisse, die als Objektivität bezeichnet wird, die exakte Wiedergabe der Wirklichkeit, auch Validität genannt und die Verallgemeinerbarkeit beeinflusst (Endres & Filipović, 2018; Heimsch & Niederer, 2022).

### 3. Theoretischer Hintergrund

In diesem Kapitel werden aktuelle Studien beschrieben, die sich mit den Einflussfaktoren auf eine erfolgreiche und nachhaltige Integration beschäftigt haben. Daraus werden die Bereiche abgeleitet, die in dieser Arbeit untersucht werden sollen. Abschliessend werden die sechs ausgewählten Bereiche, berufliche Situation, persönliche Faktoren, Selbstwirksamkeit, soziale Integration, psychische und physische Gesundheit, beschrieben.

#### 3.1 Aktueller Forschungsstand

Mit der fünften IV-Revision im Jahr 2008 wurden IM eingeführt, um insbesondere Personen mit psychischen Erkrankungen auf eine berufliche Eingliederung vorzubereiten („Die Geschichte“, n. d.; Schmidlin et al., 2020). Was unter IM zu verstehen ist, wurde im Kapitel 2.2 erläutert. Das Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) hat in den letzten Jahren verschiedene Studien zu diesem neuen Massnahmenpaket veröffentlicht. Nachfolgend werden zentrale Erkenntnisse aus den Berichten zu diesen Studien dargestellt, sowie die Erkenntnisse aus der Wirkungsmessung von Integrationsprogrammen von Neuenschwander et al. (2018) kurz beschrieben. Wichtig zu erwähnen ist, dass 2012 die IV-Revision 6a in Kraft trat. Ihr Fokus lag darauf, Rentenbeziehende mit Eingliederungspotenzial verstärkt und aktiv bei der Rückkehr in den Arbeitsmarkt zu unterstützen („Die Geschichte“, n. d.). Im Jahr 2022 folgte die sogenannte «Weiterentwicklung der IV». Diese verfolgt das Ziel, einer Invalidisierung vorzubeugen und die Eingliederung weiter zu stärken, neu mit besonderem Fokus auf Kinder und Jugendliche sowie Personen mit psychischen Beeinträchtigungen. Da zu dieser neusten Revision derzeit noch keine ausreichende Datenlage vorliegt, beziehen sich die Aussagen der folgend vorgestellten Studien auf die Situation nach der fünften IV-Revision.

##### 3.1.1 Bundesamt für Sozialversicherungen

Schmidlin et al. (2020) evaluierten die IM im Zeitraum von 2012 bis 2020. Dabei nutzten sie qualitative und quantitative Daten aus den IV-Stellen sowie Fallstudien. Sie stellten fest, dass der grösste Anteil der Versicherten in IM (43 %) Personen zwischen 19 und 35 Jahren mit psychischen Erkrankungen sind. Zudem interpretieren die kantonalen IV-Stellen die Massnahmen unterschiedlich. Einige wenden sie früh im Krankheitsverlauf an, um Betroffene zu begleiten. Andere setzen sie primär ein, wenn die versicherten Personen bereits längere Zeit nicht mehr erwerbstätig sind. In diesen Fällen dienen sie eher der Abklärung von Belastbarkeit und Leistungsfähigkeit. Die besten Chancen auf eine

erfolgreiche Eingliederung sehen die Autorinnen und Autoren in einer Kombination aus IM im ersten Arbeitsmarkt und einer begleitenden Unterstützung durch Job-Coaching, bis eine Reintegration erfolgt ist. Häufige Gründe für einen Abbruch der Massnahme sind eine Verschlechterung des Gesundheitszustandes, ausbleibende Fortschritte sowie mangelnde Kooperation oder Motivation der Versicherten. Wenn immer möglich, wird die Durchführung in der freien Wirtschaft empfohlen. Auch weiche Faktoren, wie die Zusammenarbeit der beteiligten Akteure, die Zielformulierung, die Wahl der Massnahmen, das familiäre Umfeld und die Begleitung der Versicherten, seien relevant für den Eingliederungserfolg. Letztlich hänge der Erfolg jedoch auch vom individuellen Profil der versicherten Person ab.

Guggisberg und Kaderli (2023) untersuchten die zeitliche Entwicklung der IV-Prozesse sowie den Aufbau und Erhalt der Erwerbsfähigkeit mit kurz- bis mittelfristigem Verbleib im Arbeitsmarkt. Zwischen 2008 und 2017 kam es zu einem deutlichen Anstieg der Neuanmeldungen, der nicht proportional zum Bevölkerungswachstum verlief. Besonders häufig meldeten sich Personen an, die zum Zeitpunkt der Anmeldung noch erwerbstätig waren und vor einer möglichen Invalidität standen. Dies wurde durch die fünfte IV-Revision ermöglicht. Rund zwei Drittel der Versicherten waren vier Jahre nach der Anmeldung wieder erwerbstätig. Dieser Effekt lasse sich jedoch nicht ausschliesslich auf die IM zurückführen, da anschliessend meist berufliche Massnahmen folgten. Eine rasche Verfügung solcher Massnahmen wirke sich positiv auf die langfristige Erwerbstätigkeit aus, zeige jedoch keine Wirkung im kurzfristigen Zeitraum.

Das BSV, Widmer, Eggenberger, Flachmeyer und Wicki (2022) fanden heraus, dass die Eingliederung erfolgreicher verläuft, wenn die versicherte Person weniger als ein Jahr nicht mehr erwerbstätig war. Ausserdem erhöht sich die Chance auf eine Anstellung, wenn die Integrationsmassnahme im ersten Arbeitsmarkt durchgeführt wird. Weiter konnten sie nachweisen, dass sich IM positiv auf die Grundarbeitsfähigkeit und die Motivation der Teilnehmenden auswirken, obwohl ein Drittel der Befragten angab, dass ihnen die Massnahme keinen Nutzen gebracht oder gar gesundheitlich geschadet habe. Zudem betonen sie die Bedeutung von Gesprächen mit allen Beteiligten sowie die spezifische Ausrichtung der Massnahme auf die jeweilige Person als zentrale Erfolgsfaktoren.

Baer et al. (2018) zeigten erstmals auf, wie IM von den Versicherten selbst erlebt werden, wie sie ihre Lebenssituation einschätzen und welche Veränderungen während der Massnahme stattfinden. Sie fanden heraus, dass die Art der Erkrankung einen deutlichen Einfluss auf den Integrationserfolg hat. Während 45% der Personen mit muskuloskelettalen Erkrankungen erfolgreich integriert wurden, lag der Anteil bei psychisch erkrankten Personen bei lediglich 25%. Versicherte mit gutem allgemeinem Gesundheitszustand, geringer psychischer und körperlicher Belastung wiesen einen höheren Integrationserfolg auf. Im

Verlauf der Massnahme zeige sich häufig eine Verbesserung der psychischen Gesundheit, eine Abnahme psychischer Belastung sowie eine leichte Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes. Körperliche Beschwerden nähmen hingegen kaum ab. Dabei sei zu beachten, dass psychische und physische Beschwerden häufig miteinander verknüpft sind und eine rein psychische bzw. physische Belastung eher die Ausnahme darstellt. Zudem zeigte sich, dass viele Versicherte nicht nur in der Erwerbsarbeit, sondern auch im Alltag stark eingeschränkt sind. Dazu zählen etwa Partnerschaften, soziale Kontakte, Haushaltsführung und administrative Aufgaben. Fast alle psychosozialen Einschränkungen wirkten sich auf den Eingliederungserfolg aus. Erfolgreich integrierte Personen berichteten häufig von einem stabilen familiären Umfeld, finanzieller Sicherheit und einer guten Wohnsituation. Unabhängig vom Integrationserfolg wirkten sich die Massnahmen positiv auf Grundarbeitsfähigkeiten und Selbstvertrauen aus. Viele Versicherte schätzten ihre Fähigkeiten realistischer ein, und auch ihr Sozialverhalten habe sich verbessert. Ein Fünftel gab an, dass sich die Massnahmen positiv auf die Gesundheit ausgewirkt hätten. Baer et al. (2018) kommt daher zum Schluss, dass IM auch dann eine positive Wirkung entfalten können, wenn keine erfolgreiche Eingliederung in den Arbeitsmarkt stattfindet. Gleichzeitig sei zu erwähnen, dass rund 30% der Befragten angaben, die Massnahmen hätten ihnen nicht genutzt oder sogar gesundheitlich geschadet.

### **3.1.2 Wirksamkeit von Integrationsprogrammen in der Sozialhilfe**

Neuenschwander et al. (2018) entwickelten das Messinstrument WiMe-Int, als Ergänzung zur alleinigen Wirkungsmessung des Erfolges von Integrationsprogrammen am Eintritt in den ersten Arbeitsmarkt. Es erfasst zusätzlich die sogenannten «weichen Faktoren», die zur Verbesserung der persönlichen Situation und einer Integration beitragen. Dabei wurden die drei Programme soziale Integration, berufliche Integration und Perspektive auf eine berufliche Integration der Sozialhilfe des Kantons Bern analysiert. 58 Personen nahmen an allen drei Erhebungszeitpunkten teil. Die Autorenschaft kam zum Schluss, dass sich die unterschiedlichen Integrationsprogramme positiv auf die Integration der Teilnehmenden auswirken. Auffällig sei, dass viele signifikante Veränderungen erst mit zeitlichem Abstand zum Programmende eintreten. Direkt nach Abschluss des Programms war der Faktor der beruflichen Integration am höchsten ausgeprägt. Erst 15 Monate nach Programmeintritt zeigten sich positive Veränderungen in arbeitsmarktrelevanten Kompetenzen, in der sozialen Integration sowie bei der Motivation und den Zukunftsaussichten. Die grössten Verbesserungen der psychischen und physischen Gesundheit traten etwa sechs Monate nach Programmende auf. Eine Regressionsanalyse zeigte, dass ausländische Staatsangehörige, Frauen, sowie Teilnehmende, die mit Kindern

im selben Haushalt leben, eine geringere Wahrscheinlichkeit hatten, eine Anstellung zu finden. Unabhängig von diesen Faktoren nahm die Wahrscheinlichkeit einer Ablösung in den ersten Arbeitsmarkt mit steigendem Alter zu.

## **3.2 Zentrale Bereiche**

Aus den zuvor beschriebenen Studien zur Wirksamkeit von IM lässt sich ableiten, dass deren Erfolg nicht ausschliesslich an der beruflichen Reintegration messbar ist. Vielmehr spielen mehrere ineinandergreifende Bereiche eine zentrale Rolle für die nachhaltige Wirkung solcher Programme. Die Studien weisen darauf hin, dass IM positive Effekte auf verschiedene Lebensbereiche der Teilnehmenden haben können, selbst wenn keine unmittelbare Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt erfolgt.

Basierend auf der Analyse der Studien sowie dem Konzept von FocusWork liessen sich sechs zentrale Bereiche identifizieren, die massgeblich zum Erfolg einer Massnahme beitragen: die berufliche Situation, persönliche Faktoren, die Selbstwirksamkeit, die soziale Integration, das Selbstmanagement sowie psychische und physische Gesundheit. Diese Bereiche beeinflussen sich gegenseitig und bilden zusammen ein umfassendes Bild der individuellen Integrationsfähigkeit (Baer et al., 2018). Eine wirkungsvolle Massnahme sollte daher nicht ausschliesslich arbeitsmarktorientiert, sondern ganzheitlich ausgerichtet sein und alle sechs Bereiche berücksichtigen. In diesem Kapitel werden die einzelnen Bereiche beschrieben und voneinander abgegrenzt.

### **3.2.1 Berufliche Situation**

Berufliche IM haben als Hauptziel die Integration der Versicherten in den ersten Arbeitsmarkt (Informationsstelle AHV/IV, 2024). Damit verbessern, bzw. erhalten sie die berufliche Situation der Teilnehmenden und stellen den Hauptfaktor dar, der durch IM beeinflusst werden soll. Eine stabile berufliche Situation trägt massgeblich zur sozialen Integration und dadurch zum allgemeinen Wohlbefinden der Teilnehmenden bei (Lichter, Parisi & Taquino, 2012). Auf die soziale Integration wird im Kapitel 3.2.5 eingegangen. Bond (2004) zeigte auf, dass die Unterstützung beim Erhalt der Arbeitsstelle die Beschäftigungsrate und die berufliche Stabilität von psychisch erkrankten Personen signifikant steigern kann. Sie bietet den Teilnehmenden nicht nur die Möglichkeit, eine Beschäftigung zu finden, sondern unterstützt sie auch dabei, diese langfristig zu behalten und sich weiterzuentwickeln. Zudem trägt eine stabile berufliche Situation dazu bei, persönliche Erfolge und Sicherheit zu verspüren. Durch die Bewältigung von äusseren Anforderungen erhalten sie die Möglichkeit, eine normale Rolle in der Gesellschaft

einzunehmen, den sozialen Status und die eigene Identität zu stärken, soziale Kontakte zu pflegen und eine geregelte Tagesstruktur aufrecht zu erhalten (Gillner, Triebel, Brieger & Weber, 2008). Einige der genannten Bereiche können auch der sozialen Integration und dem Selbstmanagement, die im Kapitel 3.2.4 und 3.2.5 behandelt werden, zugeordnet werden, was zeigt, wie eng die Bereiche miteinander verknüpft sind.

### **3.2.2 Persönliche Faktoren**

Persönliche Faktoren umfassen zum einen nicht beeinflussbare Merkmale wie das Alter, das Geschlecht, die Herkunft, die Muttersprache oder die gesundheitliche Diagnose (Hillebrecht, 2021). Letztere wird in dieser Arbeit als separater Bereich im Kapitel 3.2.6 betrachtet. Zum anderen gehören aber auch beeinflussbare Faktoren dazu, wie der Bildungsstand, die persönliche Motivation, Persönlichkeitsmerkmale, eine realistische Selbsteinschätzung und das Selbstvertrauen (Baer et al., 2018; BSV et al., 2022; Gillner et al., 2008; Kauffeld, 2019; Watzka, 1992).

Faktoren, die sich gemäss Baer et al. (2018) und Gillner et al. (2008) signifikant auf den Eingliederungserfolg auswirken sind Eigeninitiative, ein kontrolliertes Verhalten, emotionale Ausgeglichenheit, die Fähigkeit zur Konzentration, der Bildungsstand sowie die berufliche Biografie. mangelnde Flexibilität, starker Perfektionismus und Impulsivität erhöhen das Risiko eines Misserfolgs bei der Eingliederung, unabhängig von der gesundheitlichen Diagnose (Baer et al., 2018; BSV et al., 2022; Gillner et al., 2008). Gerade Flexibilität wird in der heutigen Arbeitswelt jedoch zunehmend vorausgesetzt und widerspricht häufig den Bedürfnissen psychisch erkrankter Personen (Alsdorf, 2018; Gillner et al., 2008; Schubert, 2016). Psychisch Erkrankte sind meist auf Stabilität, Verlässlichkeit, klare Strukturen und Vorhersehbarkeit ihrer Arbeit angewiesen, um beruflich langfristig leistungsfähig zu bleiben (Gonon, 2023). Zudem weisen rund 70% der IV-Rentenbeziehenden mit psychischen Erkrankungen mindestens eine Persönlichkeitsakzentuierung auf (Baer et al., 2018), wobei ja gerade sie durch die fünfte IV-Revision wieder vermehrt eingegliedert werden sollen („Die Geschichte“, n. d.). Betroffene nehmen ihre Beeinträchtigungen oft stark wahr und sind sich der damit verbundenen Leistungsminderung bewusst (Gillner et al., 2008). Dies senkt ihr Selbstvertrauen und ihre Motivation, welche entscheidend zum Erfolg von IM beitragen (Schmidlin et al., 2020).

Faktoren wie der Bildungsstand, berufliche Vorerfahrungen, das Geschlecht oder das Alter lassen sich im Rahmen einer Integrationsmassnahme kaum oder gar nicht beeinflussen (Kauffeld, 2019; Watzka, 1992). Motivation, Selbsteinschätzung, Selbstvertrauen und bestimmte Persönlichkeitsmerkmale hingegen können in gewisser Masse durch Coaching, Beratung und Persönlichkeitstraining gezielt gestärkt werden (Hillebrecht, 2021; Watzka,

1992). Es kann davon ausgegangen werden, dass Integrationsprogramme, die diese individuellen Merkmale berücksichtigen und fördern, die berufliche Wiedereingliederung und damit die nachhaltige Integration der Teilnehmenden verbessern. Deshalb spielen persönliche Faktoren eine zentrale Rolle bei der Wirksamkeit von IM.

### 3.2.3 Selbstwirksamkeit

Die Theorie der Selbstwirksamkeitserwartung geht auf Albert Banduras Artikel Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change aus dem Jahr 1977 zurück (Bandura, 1977). Er beschreibt sie als Antrieb für das eigene Handeln und als Vertrauen in die eigene Tüchtigkeit (Schmidt, 2000). Selbstwirksamkeit wird insbesondere durch Erfolgserlebnisse, soziale Ermutigung sowie durch die Interpretation eigener Körpersignale gestärkt (Althammer und Michel, 2020). Darüber hinaus spielt sie eine zentrale Rolle bei der Einleitung und Aufrechterhaltung neuer Verhaltensweisen (Bandura, 1977). Gemäss Bandura (1986) verfügen Personen über ein unterschiedlich stark ausgeprägtes Vertrauen in ihre eigenen Möglichkeiten und Kompetenzen, Aufgaben wirksam bewältigen zu können. Eine hohe Ausprägung von Selbstwirksamkeit wirkt sich unmittelbar auf die Leistung aus. In der Literatur wird sie in Zusammenhang mit besseren schulischen Leistungen, niedrigeren Stressreaktionen, einer schnelleren Bewältigung belastender Lebensereignisse, befriedigenden Beziehungen sowie einem erhöhten allgemeinen Wohlbefinden gebracht (Warner, 2022). Zudem konnten diverse Studien zeigen, dass eine hohe Selbstwirksamkeit mit positiven Effekten auf die physische Gesundheit in Verbindung gebracht werden kann (Blatti, 2021; Warner, 2022). Weiter zeigen Studien, dass Personen mit hoher Selbstwirksamkeit eher bereit sind, vorgegebene Ziele als persönliche Ziele zu übernehmen (Schmidt, 2000). Obwohl die Förderung von Selbstwirksamkeit nicht explizit als Bestandteil von IM gilt, hat sie dennoch einen positiven Einfluss auf deren Erfolg (Althammer und Michel, 2020). Deshalb wird Selbstwirksamkeit auch von Neuenschwander et al. (2018) zurecht als eine für den Arbeitsmarkt relevante Kompetenz betrachtet. Gerade im Rahmen von IM, in denen die Bewältigung herausfordernder Aufgaben häufig erforderlich ist, zeigt sich die Bedeutung einer ausgeprägten Selbstwirksamkeit. Neuenschwander et al. (2018) konnten zeigen, dass Teilnehmende von IM grosse Fortschritte in ihrer Selbstwirksamkeit und darin, sich auf ihre eigenen Fähigkeiten zu verlassen, erzielten. Entsprechend wird die Förderung der Selbstwirksamkeit in dieser Arbeit gezielt berücksichtigt, da sie auch Teil des Massnahmenkonzept von FocusWork ist (FocusWork, 2025).

### 3.2.4 Selbstmanagement

Als Selbstmanagement werden Kompetenzen wie das Setzen eigener beruflicher und privater Ziele, intrinsische Motivation, Planung, Zeitmanagement, Organisation und Lernfähigkeit gezählt (Adlmaier-Herbst & Mayer, 2022). Das berufsbezogene Selbstmanagement hat in der modernen Arbeitswelt zunehmend an Bedeutung gewonnen. Insbesondere für Personen mit grossem Entscheidungs- und Handlungsspielraum, aber auch für alle anderen Angestellten, können Techniken des Selbstmanagements eine wertvolle Unterstützung darstellen (Wiese, 2008). Einige der Kompetenzen wie Motivation und Zielsetzung werden in dieser Arbeit anderen Bereichen zugeschrieben, was den engen Zusammenhang der Bereiche nochmals verdeutlicht. Im Folgenden wird daher nur auf den Bereich des Zeitmanagements fokussiert, der für sämtliche Arbeitnehmende von zentraler Relevanz ist. Darunter fallen Aspekte wie die Zeitplanung, das Delegieren von Aufgaben sowie die Prioritätensetzung (Kleinmann & König, 2018). Die Planbarkeit von Arbeit hat in den letzten Jahren stark abgenommen, während gleichzeitig von Mitarbeitenden ein höheres Mass an individueller Planung und Eigenverantwortung erwartet wird. Sie sollen ihre verfügbare Zeit effizient nutzen, um Arbeitsaufträge und Organisationsziele erfolgreich umzusetzen. Dabei treten häufig Probleme auf, die sowohl auf unklare Arbeitsaufträge und Prioritäten als auch auf fehlerhafte Selbsteinschätzungen zurückzuführen sind. Hierbei zeigt sich eine Verbindung zur Selbstwirksamkeit, welche positiv mit dem Selbstmanagement korreliert (Wiese, 2008). Um Teilnehmenden Strategien des Selbstmanagements im Bereich Zeitmanagement zu vermitteln, damit sie ihre Tagesstruktur auch nach Abschluss der Massnahmen nachhaltig aufrechterhalten können, setzt FocusWork neben der individuellen Arbeit mit den Teilnehmenden auch die Plattform "CastLevel" ein, die Coaches bei der Förderung von Selbstmanagementkompetenzen unterstützt (FocusWork, 2025).

### 3.2.5 Soziale Integration

Zur sozialen Integration können die Wohnsituation, Vertrauenspersonen, Unterstützende im Umfeld bei Arbeitsproblemen sowie feste persönliche Beziehungen gezählt werden (Baer et al., 2018; Neuenschwander et al., 2018; Schmidlin et al., 2020). Soziale Integration ist zwar kein IV-relevanter Bereich der IM, dennoch hängt der Erfolg dieser Massnahmen oft wesentlich vom familiären Umfeld und der sozialen Unterstützung der Teilnehmenden ab (Baer et al., 2018; Schmidlin et al., 2020). Eine Verbesserung der sozialen Ressourcen zeigt sich bei Baer et al. (2018) ausschliesslich bei erfolgreich integrierten Personen. Es zeigte sich zwar keine Verbesserung im Kontakt mit Freunden, jedoch in den Bereichen Partnerschaft und Kindererziehung. Auch Neuenschwander et al. (2018) konnte die positive Wirkung von IM auf die soziale Integration belegen, wobei sich

diese Effekte oft erst nach Programmende entfalten. Auch das BSV et al. (2022) weist darauf hin, dass familiäre und soziale Schwierigkeiten zunehmend eine Herausforderung für die Integration in den Arbeitsmarkt darstellen.

Sozial gut integrierte Teilnehmende sind häufig emotional stabiler und ausgeglichener (Baer et al., 2018). Damit zeigt sich auch eine enge Verbindung zu den persönlichen Faktoren, die im Kapitel 3.2.2 beschrieben wurden. Personen mit einer guten sozialen Unterstützung bewältigen Alltagsschwierigkeiten in der Regel besser als jene ohne ein entsprechendes Netzwerk. Gleichzeitig zeigt sich jedoch, dass insbesondere psychisch Erkrankte über eine geringere Anzahl an unterstützenden Kontakten verfügen, jedoch nicht signifikant schlechter integriert sind als Personen mit physischen Erkrankungen. Einige psychisch Erkrankte ertragen keinen Kontakt mehr mit anderen Personen, was sowohl ihre soziale, wie auch berufliche Teilhabe fast unmöglich macht (Baer et al., 2018). Dadurch wird auch der klare Zusammenhang zwischen der sozialen Integration und der psychischen und physischen Gesundheit der Teilnehmenden, die im nächsten Kapitel 3.2.6 beleuchtet wird, deutlich. Eine gute soziale Integration ermöglicht es den Teilnehmenden zudem, eine normale Rolle in der Gesellschaft einzunehmen (Gillner et al., 2008). Dies ist ein bedeutender Aspekt, da 30-40 % der Versicherten unter negativen sozialen Erfahrungen leiden, wie etwa Diskriminierung, Unverständnis, dem Gefühl, gesundheitliche Probleme verbergen zu müssen, fehlender gesellschaftlicher Teilhabe oder finanziellen Sorgen (Baer et al., 2018). Diese Belastungen können eine berufliche Eingliederung erheblich erschweren. Gleichzeitig ist wichtig zu betonen, dass sich die Beeinträchtigungen der meisten Versicherten stärker in der beruflichen als in der sozialen Einbettung niederschlagen. Erstaunlicherweise gelingt es mehr als der Hälfte der Versicherten, trotz gesundheitlicher Einschränkungen ein stabiles soziales Netzwerk aufrechtzuerhalten (Baer et al., 2018). FocusWork hat die Bedeutung der sozialen Integration ihrer Teilnehmenden erkannt und eine begleitende soziale Unterstützung während der Massnahme in ihr Konzept integriert (FocusWork GmbH, 2025).

### **3.2.6 Gesundheit**

Wie bereits in Kapitel 2.2 erläutert, muss zwingend eine gesundheitliche Einschränkung der Arbeitsfähigkeit vorliegen, damit Versicherte Anspruch auf eine Integrationsmassnahme haben (Baer et al., 2018). Der Gesundheitszustand der Teilnehmenden ist somit in jedem Fall ein zentraler Aspekt der Massnahme und sowohl für den Eintritt als auch für das Resultat relevant (Neuenschwander et al., 2018). Psychisch Erkrankte weisen einen Eingliederungserfolg von 20 % auf, während bei physisch Erkrankten rund 45 % erfolgreich eingegliedert werden (Baer et al., 2018; Schmidlin et al., 2020). Wobei

es mehr IM aufgrund von psychischen als von physischen Beschwerden gibt. Häufig treten mehrere Erkrankungen gleichzeitig auf, was als Komorbidität bezeichnet wird (Baer et al., 2018; BSV et al., 2022). Darüber hinaus stellt Arbeitslosigkeit einen Risikofaktor für die Entwicklung psychischer Erkrankungen dar, während soziale Teilhabe eine schützende Funktion einnimmt (Gillner et al., 2008). Hier zeigt sich erneut eine Verbindung zur sozialen Integration und zur beruflichen Situation, da Erwerbsarbeit zwangsläufig mit sozialer Partizipation verbunden ist (Gillner et al., 2008). Eine Verschlechterung des Gesundheitszustandes stellt zudem den häufigsten Abbruchgrund von IM dar (Schmidlin et al., 2020). Erfolgreich eingegliederte Teilnehmende berichten über eine Verbesserung ihres allgemeinen Gesundheitszustandes, wobei insbesondere eine positive Entwicklung im psychischen Bereich festgestellt wird (Baer et al., 2018). In der Studie von Neuenschwander et al. (2018) konnten zwar keine signifikanten Veränderungen des Gesundheitszustandes nachgewiesen werden, jedoch zeigte sich durch die Massnahme tendenziell eine positive Entwicklung.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass der Erfolg von IM auf dem Zusammenspiel der sechs beschriebenen Bereiche beruht, die in ihrer Gesamtheit den langfristigen Erfolg der Integration beeinflussen. Jeder der beleuchteten Bereiche ist mit den anderen verknüpft und beeinflusst sowohl die Effektivität als auch die Nachhaltigkeit des Integrationserfolges (Esser, 2001).

## 4. Fragestellung und Hypothesen

Für die in Kapitel 1.3 eingeführte Fragestellung «*Welche Bereiche der Integrationsmassnahmen von FocusWork werden von den ehemaligen Teilnehmenden als nachhaltig empfunden?*» wurden basierend auf der Literaturrecherche aus Kapitel 3.1 sechs zentrale Wirkungsbereiche identifiziert: die berufliche Situation, persönliche Faktoren, Selbstwirksamkeit, soziale Integration, Selbstmanagement sowie psychische und physische Gesundheit. Diese wurden in den Kapiteln 3.2.1 bis 3.2.6 ausführlich beschrieben. Ziel dieser Arbeit ist es herauszufinden, welche dieser sechs Teilbereiche von den ehemaligen Teilnehmenden als besonders nachhaltig erlebt werden. Die durchgeführte Literaturrecherche zeigte zudem, dass das Nachhaltigkeitsempfinden nicht nur durch die Massnahme selbst, sondern auch durch weitere individuelle Bedingungen beeinflusst sein kann. So soll zwar primär die berufliche Situation durch IM verbessert werden, doch zeigt die Studie von Schmidlin et al. (2020), dass auch bei ausbleibender Reintegration positive Entwicklungen erkennbar sind. Bei den persönlichen Faktoren können Merkmale wie Alter und Geschlecht einen Einfluss auf das Erleben von Nachhaltigkeit haben (Baer et al., 2018; BSV et al., 2022; Gillner et al., 2008; Hillebrecht, 2021; Kauffeld, 2019; Neuenschwander et al., 2018; Watzka, 1992). Auf die Erhebung von Herkunft, Muttersprache und Bildungsstand wurde bewusst verzichtet, um die Anonymität der Teilnehmenden gewährleisten zu können. Darüber hinaus zeigten Baer et al. (2018) sowie Schmidlin et al. (2020), dass die gesundheitliche Diagnose einen bedeutenden Einfluss auf den Integrationserfolg haben kann. Aus diesen Überlegungen heraus ergibt sich eine zusätzliche Fragestellung und die daraus resultierenden Hypothesen dieser Bachelorarbeit:

*«Wie unterscheidet sich das Nachhaltigkeitsempfinden der ehemaligen Teilnehmenden von FocusWork in den untersuchten Bereichen, unter Berücksichtigung personenspezifischer Einflussfaktoren?»*

**Hypothese 1:** «Das Nachhaltigkeitsempfinden der Teilnehmenden unterscheidet sich in Abhängigkeit vom Alter.»

**Hypothese 2:** «Das Nachhaltigkeitsempfinden der Teilnehmenden unterscheidet sich in Abhängigkeit vom Geschlecht.»

**Hypothese 3:** «Das Nachhaltigkeitsempfinden der Teilnehmenden unterscheidet sich in Abhängigkeit von der gesundheitlichen Diagnose.»

**Hypothese 4:** «Die wahrgenommene Nachhaltigkeit der Massnahme unterscheidet sich in Abhängigkeit von der Art der durchgeführten Integrationsmassnahme.»

**Hypothese 5:** «Die wahrgenommene Nachhaltigkeit der Massnahme unterscheidet sich in Abhängigkeit vom Austrittsgrund der Teilnehmenden.»

## 5. Methodik

In diesem Kapitel wird das angewendete Untersuchungsdesign, die Erstellung und Ausarbeitung des Fragebogens, der Pretest und die anschliessende Reliabilitätsanalyse, die Datenerhebung und die anschliessende Datenaufbereitung und -analyse beschrieben. Abgeschlossen wird dieses Kapitel mit der Stichprobenbeschreibung.

### 5.1 Untersuchungsdesign

Um die Fragestellung, «Welche Bereiche der IM von FocusWork werden von den ehemaligen Teilnehmenden als nachhaltig empfunden?» zu beantworten, wurde ein quantitatives Vorgehen mittels eines Fragebogens gewählt. So können möglichst viele ehemalige Teilnehmende mitwirken, wodurch möglichst aussagekräftige Daten gesammelt werden können. Gemäss den Ergebnissen von Gillner et al. (2008) und Neuenschwander et al. (2018) zeigt sich die Wirkung von einigen durch IM beeinflussten Bereiche erst nach deren Abschluss. Deshalb wurden diejenigen Teilnehmenden befragt, die ihre vor Massnahmen 12 bis 24 Monaten abgeschlossen hatten ( $N = 50$ ).

### 5.2 Methodisches Vorgehen Fragebogen

Der Fragebogen sollte so kurz wie möglich gestaltet werden, um die Teilnahmehürde niedrig zu halten, da er so weniger kognitive und zeitliche Ressourcen der Teilnehmenden beansprucht. Zugleich wird dadurch auch die Abbruchquote während der Bearbeitung minimiert (Denscombe, 2010). Gestützt auf die umfassende Literaturrecherche im Kapitel 3.1 wurden die sechs in Kapitel 3.2 einzeln beschriebenen Bereiche abgeleitet. Ziel der erwähnten Literaturrecherche war es auch, zu jedem identifizierten Konstrukt validierte und möglichst kompakte Fragebögen zu identifizieren, um eine ökonomische und zugleich theoretisch fundierte Erhebung zu ermöglichen. Spezifisch wurde bei den Fragebögen darauf geachtet, dass die Items bezüglich beruflicher Situation auf die Einschätzung der aktuellen Erwerbstätigkeit und Perspektiven eingehen, während die persönlichen Faktoren den Umgang mit Belastungen oder Motivation umfassen sollten. Die Selbstwirksamkeit sollte anhand des Vertrauens in die eigenen Fähigkeiten operationalisiert, das Selbstmanagement anhand von Alltagsstruktur und Problemlösekompetenz werden. Für die soziale Integration standen Kontakte und Einbindung im Zentrum, während für den Gesundheitsbereich sowohl körperliches als auch psychisches Wohlbefinden abgefragt wurde. Dabei wurde nur für das Konstrukt der Selbstwirksamkeit ein den Anforderungen entsprechender Fragebogen mit 3 Items gefunden. Dieser Fragebogen von Beierlein, Kovaleva, Kemper & Rammstedt, (2014)

wurde situationsbezogen umformuliert und auf die gewählte Skala angepasst und wird deshalb im Rahmen des Pretestes erneut evaluiert. Die identifizierten Fragebögen zu den anderen Konstrukten waren jeweils zu umfangreich oder nicht passgenau für die Erhebung dieser Bachelorarbeit. Aus diesem Grund wurde ein eigener Fragebogen erstellt, der Items aus anderen Fragebögen ableitet und eigene Items beinhaltet. In Tabelle 1 ist der erste Entwurf des so entstandenen Fragebogens dargestellt.

Für den Fragebogen wurde eine Likert-Skala mit fünf Antwortmöglichkeiten gewählt (trifft nicht zu, trifft eher nicht zu, teils-teils, trifft eher zu, trifft voll und ganz zu). Dies wurde im Fragebogen entsprechend beschriftet, da eine semantische Kennzeichnung gemäss Franzen (2014) zu reliableren Daten führte. Die Likert-Skala wurde verwendet, weil sie sich besonders gut zur Erfassung subjektiver Einschätzungen eignet. Sie bietet eine abgestufte Bewertung auf einer ordinalen (Simamora, 2022) Skala und wird von den meisten Menschen leicht verstanden (Franzen, 2014). Durch die numerische Codierung der Antwortoptionen kann ein Summen- oder Mittelwertscore gebildet werden, der die Grundlage für weiterführende statistische Analysen wie Korrelationen, Regressionsanalysen oder Varianzanalysen bildet (Simamora, 2022). Die Ergebnisse könnten durch die Wahl der fünf Antwortoptionen zwar laut Bogner und Landrock (2014) den Störeffekt der Tendenz zur Mitte aufweisen, dennoch wird diese Anzahl an Antwortoptionen für Umfragen in der allgemeinen Bevölkerung empfohlen und weist gemäss der Literaturübersicht von Franzen (2014) eine hohe Reliabilität auf.

Die demographischen Daten, die grösstenteils zu den unveränderlichen persönlichen Faktoren, die im Kapitel 3.2.2 beschrieben sind, gehören wurden am Ende des Fragebogens erfasst. Bei der Analyse war das Ziel, auf mögliche Unterschiede im Nachhaltigkeitsempfinden der Teilnehmenden durch das Alter, das Geschlecht, die durchlaufene Massnahme, den Austrittsgrund oder die gesundheitliche Diagnose testen zu können. Um die Teilnehmenden mit den teilweise sehr persönlichen Fragen nicht abzuschrecken, wurden diese Fragen am Ende platziert. Es wurde als wichtig erachtet, diese Angaben trotz des sehr persönlichen Charakters abzufragen, weil all diese Punkte gemäss den Ergebnissen aus den beschriebenen Studien in den Kapiteln 3.1.1 und 3.1.2 einen Unterschied in der Nachhaltigkeit von IM machen können. Wie im Kapitel 3.2.6 erläutert, können die Diagnosen der Teilnehmenden sehr unterschiedlich sein, weshalb beispielsweise in den Studien von Baer et al. (2018) und Schmidlin et al. (2020) nur zwischen psychischen und physischen Erkrankungen unterschieden wurde. Dies wurde für diese Arbeit so übernommen, um nicht zu viele verschiedene Antworten zu erhalten und weil die Teilnehmenden ihre exakte Diagnose gegebenenfalls nicht nennen möchten. Es wurde lediglich nach der Art der gesundheitlichen Diagnose gefragt. Die Optionen waren «psychisches Problem», «physisches Problem», «Beide» oder «Keine Angabe».

Um möglichst viele vollständige und verwertbare Datensätze zu erhalten, wurden alle Fragen als Pflichtfragen markiert, weshalb es nicht möglich war, Items zu überspringen. Jeder Itemblock wurde mit dem Satz «Die bei FocusWork durchlaufenen Massnahmen haben mir bis heute geholfen:» begonnen. Diese Entscheidung, zielte darauf ab, den sogenannten Primacy-Effekt zu nutzen. Der Primacy-Effekt, wie von Myers (2014) beschrieben, besagt, dass Informationen, die zu Beginn einer Liste oder eines Prozesses präsentiert werden, eine stärkere Wirkung auf die Wahrnehmung und das Gedächtnis der Teilnehmenden haben. Durch die Platzierung dieses Satzes am Anfang jedes Itemblocks wurde beabsichtigt, dass die Teilnehmenden die Auswirkungen der durchlaufenen Massnahmen wahrnehmen, sich daran erinnern und diese bei der Beantwortung der Items verstärkt im Sinn zu haben. Zusätzlich sollte den Teilnehmenden so bei jedem Itemblock wieder in den Sinn gerufen werden, worum es bei dem Fragebogen geht. Ein Beispiel-Itemblock ist auf Abbildung1 ersichtlich.

Die bei FocusWork durchlaufenen Massnahmen haben mir bis heute geholfen:

Bitte beurteilen Sie jede Aussage.

	Trifft nicht zu	Trifft eher nicht zu	Teils-Teils	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu
Mich wieder an den Arbeitsrhythmus zu gewöhnen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Strategien zu entwickeln, wie ich mit meinen gesundheitlichen Problemen arbeiten kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eine Anstellung zu finden/behalten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die erarbeitete Leistungsfähigkeit beizubehalten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mein erarbeitetes Arbeitspensum beizubehalten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine arbeitsbezogenen Fähigkeiten zu erweitern/vertiefen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Abbildung 1. Beispiel-Itemblock "berufliche Situation" des erstellten Fragebogens wie er beim Pretest verwendet wurde.

Tabelle 1  
Übersicht aller entwickelten Items vor den Kognitiven Interviews

Item Nummer	Item Text	Quelle
<b>Berufliche Situation</b>		
BS1	Mich wieder an den Arbeitsrhythmus zu gewöhnen.	Angelehnt an (Baer et al., 2018)
BS2	Strategien zu entwickeln, wie ich mit meinen psychischen/physischen Problemen arbeiten kann.	Angelehnt an (Baer et al., 2018)

BS3	Eine Anstellung zu finden/behalten.	Angelehnt an (Baer et al., 2018)
BS4	Meine Leistungsfähigkeit deutlich zu steigern.	Angelehnt an (Baer et al., 2018)
BS5	Mein Arbeitspensum deutlich zu steigern.	Angelehnt an (Baer et al., 2018)
BS6	Meine arbeitsbezogenen Fähigkeiten zu erweitern/vertiefen.	Eigenes Item
Persönliche Faktoren		
PF1	Mein Selbstvertrauen deutlich zu steigern.	Angelehnt an (Baer et al., 2018)
PF2	Mich selbst und meine Fähigkeiten realistisch einzuschätzen.	Angelehnt an (Baer et al., 2018)
PF3	Meine Motivation, meine Arbeit auszuführen deutlich zu steigern.	Eigenes Item
PF4	Mich zu überwinden, Arbeiten auszuführen, die ich eigentlich nicht machen will.	Angelehnt an (Schumacher, Leppert, Gunzelmann, Strauss & Brähler, 2004)
PF5	Eine Situation aus verschiedenen Perspektiven zu sehen.	Angelehnt an (Schumacher, Leppert, Gunzelmann, Strauss & Brähler, 2004)
Selbstwirksamkeit		
SW1	Mich in schwierigen Situationen auf meine Fähigkeiten zu verlassen.	(Beierlein, Kovaleva, Kemper & Rammstedt, 2014)
SW2	Die meisten Probleme aus eigener Kraft zu lösen.	(Beierlein, Kovaleva, Kemper & Rammstedt, 2014)
SW3	Auch anstrengende und komplizierte Aufgaben in der Regel gut zu lösen.	(Beierlein, Kovaleva, Kemper & Rammstedt, 2014)
Selbstmanagement		
SM1	Meinen Tag zielgerichtet zu strukturieren.	Eigenes Item
SM2	Strategien zur Planung meines Tages zu entwickeln.	Eigenes Item
SM3	Mich langfristig besser zu organisieren.	Eigenes Item
SM4	Zuverlässiger zu sein.	Eigenes Item
SM5	Erholung und Freizeit einzuplanen. (dieser Bereich umfasst Hobbys, Freizeitaktivitäten und Sport, Urlaub)	Angelehnt an (Deck, Mittag, Hüppe, Muche-Borowski & Raspe, 2011)
SM6	Bei mehreren Arbeitsaufgaben, die ich erledigen soll, zu wissen welche Priorität haben.	Angelehnt an (Ehrlich, 2008)

Soziale Integration		
SI1	Mir ein berufliches Netzwerk aufzubauen.	Angelehnt an (Baer et al., 2018)
SI2	Einen angemessenen Umgang mit anderen zu pflegen.	Eigenes Item
SI3	Meinen Umgang mit anderen deutlich zu verbessern.	Angelehnt an (Baer et al., 2018)
SI4	Familiären und häuslichen Verpflichtungen nachzukommen. (bezieht sich auf Tätigkeiten, die das Zuhause oder die Familie betreffen. Er umfasst Hausarbeit und andere Arbeiten rund um das Haus bzw. die Wohnung, auch Gartenarbeit)	Angelehnt an (Deck, Mittag, Hüppe, Muche-Borowski & Raspe, 2011)
SI5	Übliche Aktivitäten des alltäglichen Lebens auszuführen. (bezieht sich auf Tätigkeiten wie z.B. Waschen, Ankleiden, Essen, sich im Haus bewegen, etc.)	Angelehnt an (Deck, Mittag, Hüppe, Muche-Borowski & Raspe, 2011)
SI6	Soziale Kontakte zu pflegen. (bezieht sich auf das Zusammensein mit Freunden und Bekannten, wie z.B. Essen gehen, besondere Anlässe, Theater- oder Kinobesuche, etc.)	Angelehnt an (Deck, Mittag, Hüppe, Muche-Borowski & Raspe, 2011)
SI7	Enge persönliche Beziehungen aufrechtzuerhalten (bezieht sich auf Eingehen und Aufrechterhalten enger Freundschaften, Partnerschaften, Ehe)	Angelehnt an (Deck, Mittag, Hüppe, Muche-Borowski & Raspe, 2011)
Psychische und physische Gesundheit		
G1	Indem sie sich positiv auf meine psychische Gesundheit ausgewirkt haben.	Eigenes Item
G2	Indem sie sich positiv auf meine physische Gesundheit ausgewirkt haben.	Eigenes Item
G3	Zu lernen, wie ich trotz meinen gesundheitlichen Problemen arbeiten kann.	Angelehnt an (Baer et al., 2018)
G4	Besser mit Stress und aussergewöhnlichen Belastungen umzugehen.	Angelehnt an (Deck, Mittag, Hüppe, Muche-Borowski & Raspe, 2011)

### 5.2.1 Kognitive Interviews

Um das Verständnis und den Inhalt der zusammengestellten Items zu prüfen, wurden zwei kognitive Interviews durchgeführt. Den Testpersonen wurde jedes Item einzeln vorgelesen und ihre spontane Reaktion festgehalten. Anschliessend wurde die Nachfragetechnik zum Verständnis (Comprehension Probing) von Prüfer & Rexroth (2005) angewendet. Bei dieser Methode wird die Testperson nach ihrem Verständnis des Items gefragt und die Antwort wird notiert. Aus den Ergebnissen der kognitiven Interviews konnte eine Anpassung abgeleitet werden. Das Item PF3 wurde als umständlich formuliert empfunden. Deshalb wurde es zu «Meine Arbeitsmotivation deutlich zu steigern.» geändert.

Zusätzlich wurden aufgrund eines Expertenfeedbacks weitere Anpassungen vorgenommen. Das Item G2 wurde umgepolst, um die Aufmerksamkeit der Teilnehmenden hochzuhalten. Die Erklärungen der Items wurden gekürzt, um sie nicht unnötig kompliziert zu machen. Und alle Items, die eine Formulierung mit dem Ausdruck «deutlich» beinhaltet hatten wurden umformuliert, um eine subjektive Bewertung dieses Ausdruckes durch die Teilnehmenden zu vermeiden. Von dieser Änderung betroffen sind die Items BS4, BS5, PF1, PS3 und SI3. Um weitere Fragen zu Länge und Verständlichkeit des Fragebogens zu klären, wurden drei offene Fragen eingefügt, um von den Teilnehmenden, zu denen nie ein persönlicher Kontakt bestehen wird, ein Feedback zu erhalten. Zusätzlich wurde das Item «Gibt es sonst noch etwas, das Sie zur Nachhaltigkeit der Massnahmen von FocusWork sagen möchten?» eingefügt, um den Teilnehmenden die Möglichkeit zu geben, weitere Aspekte zu nennen, die bei der Konstruktion des Fragebogens vergessen wurden.

### 5.2.2 Pretest

Um die Items auf ihre Reliabilität testen zu können, wurde ein Pretest durchgeführt. Zu diesem Zweck wurden sie nach den kognitiven Interviews und der Überarbeitung der Items im Umfragetool Tivian eingetragen. Um der Stichprobe der Erhebung möglichst ähnlich zu sein, wurden 51 ehemalige Teilnehmende von FocusWork angeschrieben, die ihre Massnahme zwischen dem 01.03.24 und dem 31.10.24 beendet hatten und damit vor der Stichprobe der Erhebung liegen. Die Teilnehmenden wurden am Montag der KW 9 von FocusWork mit dem im Anhang A ersichtlichen Mail zur Teilnahme eingeladen. Der darin enthaltene Link führte sie direkt zur Umfrage, wo zunächst eine Einverständniserklärung abgegeben werden musste, welche im Anhang B ersichtlich ist. In derselben Woche wurde am Freitag ein Reminder versendet, der im Anhang C nachzulesen ist. Als Anreiz wurde ein Wunschprodukt aus dem 3D-Drucksortiment von FocusWork verlost. Das Gewinnspiel lief über eine separate Umfrage, deren Link am Ende des Fragebogens angegeben war, um Rückschlüsse auf Personen auszuschliessen. Nach einer Woche hatten lediglich 7 Personen den Fragebogen vollständig ausgefüllt und 2 hatten abgebrochen. Dies ist gemäss Baur &

Blasius (2014) keine repräsentative Stichprobengrösse, um die Ergebnisse auf die Gesamtheit der Stichprobe übertragen zu können. Mit einer grösseren Stichprobe lassen sich differenziertere Analysen durchführen und präzisere Schätzungen von Mittelwert und Varianz abgeben (Navarro & Foxcroft, 2024). Weiter sollte auch die Zuverlässigkeit und Robustheit der Daten erhöht werden, um zufällige Schwankungen auszugleichen und die Datenqualität damit weiter zu steigern (Döring & Bortz, 2016). Aus diesem Grund wurde die Stichprobe um die aktuellen Teilnehmenden von FocusWork erweitert, um zu vermeiden, dass aufgrund der Stichprobengrösse kein Effekt gefunden wird, obwohl in Wirklichkeit einer vorhanden wäre ( $\beta$ -Fehler). Dies limitiert zwar die Aussagekraft der Ergebnisse, da die Teilnehmenden noch keine Aussagen zu den längerfristigen Wirkungen machen können und dadurch die Daten verfälscht werden könnten.

Um weitere Erkenntnisse darüber zu erhalten, wie die Ausfüllenden den Fragebogen empfinden, wurden beim Pretest noch drei optional zu beantwortende offene Fragen gestellt. Diese wurden auf der letzten Seite platziert, um die Ergebnisse des eigentlichen Fragebogens nicht zu beeinflussen. Als erstes wurde gefragt «Wie empfanden Sie die Länge des Fragebogens?». Die Antworten wurden kategorisiert und sind in Tabelle 2 aufgeführt. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass der Fragebogen nicht als zu lange angesehen wird und machbar ist. Daraus lässt sich ebenfalls ableiten, dass die Länge des Fragebogens nicht das Problem der geringen Teilnehmendenzahl ist, sondern die Hürde eher bei der Anfangsschwelle liegt.

Tabelle 2  
Antworten auf die Frage nach der Länge des Fragebogens

Antwortkategorie zum Item der Länge	Anzahl
Gut	4
OK	2
Angemessen	3
Angenehm	4
Kurz und bündig	3
Top	1
Keine Angabe / Nicht passende Angabe	2
<b>Total</b>	<b>19</b>

Als zweites wurde danach gefragt «Waren die Fragen für Sie gut verständlich?». Auch bei diesem Item konnten die Antworten zu Kategorien zusammengefasst werden, die in Tabelle 3 aufgeführt sind. Durch die eindeutigen Antworten wurde klar, dass die Teilnehmenden die Fragen gut verstehen und nachvollziehen konnten. Es bestand deshalb kein Bedarf, die Items zu vereinfachen.

*Tabelle 3  
Antworten auf die Frage nach der Verständlichkeit des Fragebogens*

<b>Antwortkategorie zum Item der Verständlichkeit</b>	<b>Anzahl</b>
Ja	13
Gut / klar verständlich	4
Keine Angabe / Nicht passende Angabe	2
<b>Total</b>	<b>19</b>

Abschliessend wurden die Teilnehmenden noch gefragt «Gibt es sonst noch etwas, das Sie zur Nachhaltigkeit der Massnahmen von FocusWork sagen möchten?». Darauf wurden wenige, eher allgemeine Antworten, zu den Massnahmen von FocusWork gegeben. Die Frage wurde bei der Erhebung dennoch beibehalten, um den Teilnehmenden die Möglichkeit zu bieten, weitere Gedanken und Anmerkungen zu äussern, wenn sie dies wünschten.

Insgesamt nahmen 19 Personen an der Umfrage teil. 7 davon stammen aus der ursprünglichen Stichprobe und 12 sind aktuelle Teilnehmende der IM von FocusWork. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 14% der ehemaligen Teilnehmenden und einer Rücklaufquote von 60% bei den aktuellen Teilnehmenden. Die gesamte Stichprobe besteht aus 13 Frauen und 6 Männern. Die jüngste Person war 25 Jahre alt und die älteste 52 Jahre alt. Die Teilnehmenden waren im Durchschnitt 38,4 Jahre alt mit einer Standardabweichung von 7.22. 16 von ihnen hatten ein Aufbautraining absolviert, 2 ein Arbeitstraining. Eine Person hat im Textfeld angegeben, ein Aufbautraining und einen Arbeitsversuch durchlaufen zu haben. Auf Grund der Erkenntnis, dass Teilnehmende mehrere Massnahmen durchlaufen haben können, wurde das Item in den demographischen Daten «Welche Massnahme haben Sie durchlaufen?» zu «Welche Massnahme haben Sie zuletzt durchlaufen?» angepasst. Diese Lösung wurde gewählt, weil die meisten Teilnehmenden die Fragen auf Grund des Recency-Effektes (Myers, 2014) auf die zuletzt gemachten Erfahrungen beziehen werden, gerade weil die Teilnehmenden ihre Massnahme bei der Erhebung vor ein bis zwei Jahren beendet haben werden. Ausserdem konnten Schmidlin et al. (2020) zeigen, dass der Erfolg der Massnahmen entscheidend durch die zuletzt absolvierte Integrationsmassnahme

beeinflusst wird. Da lediglich 7 Personen am Preset teilgenommen hatten, wurden einige Änderungen vorgenommen, um die Teilnehmenden besser zu animieren, den Fragebogen auszufüllen. Der E-Mail-Text wurde verändert, um die Relevanz des Themas besser darzustellen. Zudem wurde in der Mail deutlicher auf die Gewinnchance hingewiesen und es wurde die Laufzeit des Fragebogens ergänzt. Abschliessend wurde noch die benötigte Zeit angepasst. Durch den Pretest wurde ersichtlich, dass die Personen durchschnittlich 7.5 Minuten benötigten, um die Fragebogen vollständig auszufüllen, was im Mailtext für die Erhebung entsprechend angepasst wurde. Am Gewinnspiel nahmen lediglich 2 Personen teil. Daraus konnte geschlossen werden, dass der Gewinn nicht attraktiv genug war, um die Teilnehmenden zur Teilnahme zu animieren. Deshalb wurde der Gewinn geändert und bei der Erhebung wurden drei Migros-Gutscheine im Wert von 50.- CHF verlost.

### 5.2.3 Reliabilitätsanalyse

Nach dem Pretest wurden die Items einer Reliabilitätsanalyse unterzogen, die mit jamovi durchgeführt wurde. Reliabilität oder Messgenauigkeit einer Skala beschreibt den Grad der Genauigkeit, mit dem ein bestimmtes Merkmal erfasst wird (Heimsch & Niederer, 2022). Ziel dieser Analyse war es zu prüfen, ob die Items zur gewählten Skala passen und die intendierten Bereiche valide erfassen, sowie um die statistische Eignung der Items zu testen und ungeeignete zu eliminieren. Nach der Datenbereinigung wurde zunächst mit einer Deskriptivanalyse die Lagemasse, Modalwert, Median und arithmetisches Mittel betrachtet. Ausserdem wurden die Spannweite, das Minimum und das Maximum sowie die Varianz und die Standardabweichung der Items analysiert. Schliesslich wurden das Cronbachs Alpha der gesamten Skala, die psychometrische Schwierigkeit ( $P$ ), sowie die Trennschärfe der einzelnen Items bewertet.

Die Mittelwerte der Items zeigten keine Auffälligkeiten. Die Standardabweichungen bewegten sich im Bereich um 1. Bei 16 Items wurde nicht die gesamte Antwortskala genutzt. Bei 11 der Items wurde die Antwortoption «trifft nicht zu» weggelassen und bei 5 wurde zusätzlich die Antwortoption «trifft eher nicht zu» ebenfalls nicht genutzt. Dies wurde aufgrund der geringen Stichprobengrösse nicht als Problem betrachtet. Zudem könnte dies durch das erweiterte Sampling aktueller Teilnehmender zustande gekommen sein, da diese sich möglicherweise nicht getraut hatten, ein negatives Feedback zu geben. Bei keinem Item wurde eine Antwortkategorie häufiger als 70% gewählt.

Die Ergebnisse der Reliabilitätsanalysen zeigten nach den Anpassungen eine gute Validität der internen Konsistenz in den erhobenen Bereichen. Die Skalen wurden daher als valide und reliabel für die weiteren Analysen betrachtet, auch wenn diese Ergebnisse aufgrund der geringen Stichprobe eingeschränkte Aussagekraft haben. Der Bereich der

Selbstwirksamkeit wird aufgrund der teilweise schlechten Ergebnisse nach der Erhebung erneut evaluiert, um sicherzugehen, dass das Konstrukt korrekt erfasst wird. Der gesamte angepasste Fragebogen, wie er für die Erhebung eingesetzt wurde, ist im Anhang D ersichtlich.

### 5.2.3.1 Berufliche Situation

Das Cronbachs Alpha des Bereiches berufliche Situation bleibt bei 0.86, was einer guten bis sehr guten internen Konsistenz entspricht (Hemmerich, 2025a). Die Analyse zeigt, dass durch das Ausschliessen eines Items die Konsistenz verschlechtert würde. Alle Ergebnisse sind in Tabelle 4 aufgeführt. Die Trennschärfe und die psychometrische Schwierigkeit aller Items wurden nach den Kriterien von Fisseni (2004) als gut beurteilt, weshalb die Skala so beibehalten wird.

Tabelle 4  
*Reliabilitätsanalyse der Items des Bereiches Berufliche Situation*

Item Nummer	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>P</i>	<i>r</i>	Cronbachs $\alpha$ , wenn Item weggelassen
BS1	4.42	0.84	85.5	.62	.84
BS2	3.63	0.9	65.75	.63	.83
BS3	3.21	1.4	55.25	.70	.84
BS4	4.00	0.75	75	.76	.82
BS5	4.00	0.75	75	.69	.83
BS6	4.05	1.03	76.25	.62	.84
Reliabilität (Cronbachs $\alpha$ ):					<b>.86</b>

### 5.2.3.2 Persönliche Faktoren

Das Cronbachs Alpha des Bereiches persönliche Faktoren liegt bei 0.79, was einer akzeptablen internen Konsistenz entspricht (Hemmerich, 2025a). Die Analyse zeigt, dass das Ausschliessen eines Items die Konsistenz verschlechtern würde. Alle Ergebnisse sind in Tabelle 5 aufgeführt. Die Trennschärfe und die psychometrische Schwierigkeit aller Items wurden nach den Kriterien von Fisseni (2004) als gut beurteilt. Deshalb wird die Skala so beibehalten.

Tabelle 5  
Reliabilitätsanalyse der Items des Bereiches Persönliche Faktoren

Item Nummer	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>P</i>	<i>r</i>	Cronbachs $\alpha$ , wenn Item weggelassen
PF1	4.11	0.99	77.75	.65	.73
PF2	3.89	0.81	72.25	.52	.77
PF3	4.05	0.85	76.25	.55	.76
PF4	3.32	1.11	58	.69	.72
PF5	3.89	0.74	72.25	.48	.78
Reliabilität (Cronbachs $\alpha$ ):					<b>.79</b>

### 5.2.3.3 Selbstwirksamkeit

Die Items, die für den Bereich der Selbstwirksamkeit verwendet wurden, wurden einer evaluierten Skala von Beierlein et. al (2012) entnommen. Die Skala wurde in drei Wellen mit einem McDonalds Omega von 0.81 bis 0.86 evaluiert. Um die vorgenommenen Anpassungen mit der ursprünglichen Evaluation vergleichen zu können, wurde dieses Konstrukt mit McDonalds Omega anstelle von Cronbachs Alpha beurteilt. Das McDonalds Omega des Faktors Selbstwirksamkeit liegt bei 0.64, was einer fragwürdigen internen Konsistenz entspricht. Die Analyse zeigt, dass durch das Ausschliessen eines Items das McDonalds Omega verschlechtert würde. Die Trennschärfe der Items SW1 und SW2 liegt unter 0.3, was ein schlechter Wert ist (Fisseni, 2004). Die Trennschärfe der Originalitems wird nicht berichtet, weshalb diese Werte für diese Erhebung akzeptiert werden. Die psychometrische Schwierigkeit aller Items wurde nach den Kriterien von Fisseni (2004) als gut beurteilt. Alle Ergebnisse sind in Tabelle 6 aufgeführt. Die geringere Reliabilität könnte auf die Stichprobengrösse, sowie ihre Zusammensetzung zurückgeführt werden. Neuenschwander, et al. (2018) konnten zeigen, dass sich die vollen Wirkungen von IM erst nach 15 Monaten einstellen. Besonders bei arbeitsmarktrelevanten Kompetenzen, zu denen die Selbstwirksamkeit zählt, zeigt sich eine deutlich verzögerte Wirkung. Da die Stichprobe des Pretests zu einem grossen Teil aus aktuellen Teilnehmenden bestand, könnte dies die

Diskrepanz erklären. Deshalb wird die Skala unverändert beibehalten und nach der Erhebung erneut geprüft.

Tabelle 6  
Reliabilitätsanalyse der Items des Bereiches Selbstwirksamkeit

Item Nummer	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>P</i>	<i>r</i>	McDonalds $\omega$ , wenn Item weggelassen
SW1	4.00	0.94	75	.23	.63
SW2	4.05	0.62	76.25	.28	.48
SW3	4.11	0.57	77.75	.49	.17
Reliabilität (McDonalds $\omega$ ):					<b>.64</b>

#### 5.2.3.4 Selbstmanagement

Das Cronbachs Alpha des Bereiches Selbstmanagement liegt bei 0.86, was einer sehr guten internen Konsistenz entspricht (Hemmerich, 2025a). Die Analyse zeigt, dass durch das Ausschliessen der Items SM4 und SM6 die interne Konsistenz verbessert würde. Die Trennschärfen aller Items sind als gut zu beurteilen. Die psychometrische Schwierigkeit aller Items ist ebenfalls als gut zu beurteilen (Fisseni, 2004). Alle Ergebnisse sind in Tabelle 7 aufgeführt. Durch das Weglassen der Items SM4 und SM6 konnte das Cronbachs Alpha auf 0.91 gesteigert werden. Da sich diese Items inhaltlich mit den verbleibenden Items teilweise decken, wurde dies für die Erhebung entsprechenden angepasst.

Tabelle 7  
Reliabilitätsanalyse der Items des Bereiches Selbstmanagement

Item Nummer	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>P</i>	<i>r</i>	Cronbachs $\alpha$ , wenn Item weggelassen
SM1	3.89	0.99	72.25	.64	.84
SM2	3.47	0.91	61.75	.82	.81
SM3	3.42	1.17	60.5	.83	.80
SM4	3.21	1.23	55.25	.54	.86
SM5	3.68	1.16	67	.74	.82
SM6	3.63	0.83	65.75	.37	.88
Reliabilität (Cronbachs $\alpha$ ):					<b>.86</b>

### 5.2.3.5 Soziale Integration

Das Cronbachs Alpha des Bereiches soziale Integration liegt bei 0.84, was einer sehr guten internen Konsistenz entspricht (Hemmerich, 2025a). Die Analyse zeigt, dass durch das Ausschliessen der Items SI1 und SI3 die interne Konsistenz verbessert würde. Die Trennschärfe aller Items ist als gut zu beurteilen, wobei die Trennschärfe der Items SI1 und SI3 knapp ausreichend ist (Fisseni, 2004). Die psychometrische Schwierigkeit aller Items ist ebenfalls als gut zu beurteilen (Fisseni, 2004). Alle Ergebnisse sind in Tabelle 8 aufgeführt. Durch das Weglassen der Items SI1 und SI3 konnte das Cronbachs Alpha auf 0.89 gesteigert werden. Da sich diese Items inhaltlich mit den verbleibenden Items teilweise decken, wurde dies für die Erhebung entsprechend angepasst.

Tabelle 8  
Reliabilitätsanalyse der Items des Bereiches Soziale Integration

Item Nummer	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>P</i>	<i>r</i>	Cronbachs $\alpha$ , wenn Item weggelassen
SI1	3.37	1.21	59.25	.33	.86
SI2	4.16	0.96	79	.58	.83
SI3	3.84	1.21	71	.34	.86
SI4	3.21	1.32	55.25	.50	.84
SI5	3.26	1.24	56.5	.66	.81
SI6	3.21	1.27	55.25	.94	.76
SI7	3.32	1.20	58	.91	.77
Reliabilität (Cronbachs $\alpha$ ):					<b>.84</b>

### 5.2.3.6 Psychische und physische Gesundheit

Das Cronbachs Alpha des Bereichs psychische und physische Gesundheit liegt bei 0.84, was einer sehr guten internen Konsistenz entspricht (Hemmerich, 2025a). Die Analyse zeigt, dass sich die Konsistenz durch das Ausschliessen eines Items verschlechtert. Alle Ergebnisse sind in Tabelle 9 aufgeführt. Die Trennschärfe und die psychometrische Schwierigkeit aller Items wurden nach den Kriterien von Fisseni (2004) als gut beurteilt. Deshalb wird die Skala so beibehalten.

Tabelle 9  
Reliabilitätsanalyse der Items des Bereiches psychische und physische Gesundheit

Item Nummer	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>P</i>	<i>r</i>	Cronbachs $\alpha$ , wenn Item weggelassen
G1	4.11	0.99	77.75	.71	.78
G2 <sup>a</sup>	3.47	0.91	61.75	.75	.76
G3	3.84	0.83	70.75	.61	.82
G4	3.79	0.79	69.75	.62	.82
Reliabilität (Cronbachs $\alpha$ ):					<b>.84</b>

Anmerkung. <sup>a</sup> Invertiertes Item

## 5.3 Datenerhebung

Der Fragebogen wurde mit der Software Tivian erhoben. Dabei wurde besonders darauf geachtet, dass keine Rückschlüsse auf die Teilnehmenden gezogen werden können. Die Anonymität sollte die Ehrlichkeit der Teilnehmenden fördern und dadurch die Aussagekraft der Daten erhöhen. Das Gewinnspiel wurde in einer separaten Umfrage durchgeführt, um keinen Zusammenhang zwischen den Antworten und den Personen machen zu können. Der Zugangslink dazu wurde am Ende des Fragebogens angegeben. Unter allen Teilnehmenden, die ihre E-Mail-Adresse angegeben hatten, wurden drei Migros-Gutscheine im Wert von 50.- CHF verlost. Die 50 ehemaligen Teilnehmenden, die vor 12 bis 24 Monaten, zwischen dem 01.03.2023 und dem 28.2.2024, ihre Massnahme abgeschlossen hatten, wurden am Montag in der KW 11 von ihren ehemaligen Coaches angeschrieben. Der versendete Mail-Text ist im Anhang E ersichtlich. Die erste Erinnerung wurde am folgenden Montag versendet und ist im Anhang F nachzulesen. Die zweite und letzte Erinnerung wurde eine Woche später am Freitag versendet und ist im Anhang G abgebildet. Der Fragebogen konnte während zwei Wochen bis zum 23.03.2025 ausgefüllt werden. In der Tabelle 10 sind alle angepassten Items nochmals aufgeführt, wie sie für die Erhebung verwendet wurden.

Tabelle 10  
Übersicht aller Items wie sie für die Erhebung verwendet wurden

Item Nummer	Item Text
BS1	Mich wieder an den Arbeitsrhythmus zu gewöhnen.
BS2	Strategien zu entwickeln, wie ich mit meinen psychischen/physischen Problemen arbeiten kann.
BS3	Eine Anstellung zu finden/behalten.
BS4	Meine Leistungsfähigkeit deutlich zu steigern.
BS5	Mein Arbeitspensum deutlich zu steigern.
BS6	Meine arbeitsbezogenen Fähigkeiten zu erweitern/vertiefen.
PF1	Mein Selbstvertrauen deutlich zu steigern.
PF2	Mich selbst und meine Fähigkeiten realistisch einzuschätzen.
PF3	Meine Arbeitsmotivation zu steigern.
PF5	Eine Situation aus verschiedenen Perspektiven zu sehen.
SW1	Mich in schwierigen Situationen auf meine Fähigkeiten zu verlassen.
SW2	Die meisten Probleme aus eigener Kraft zu lösen.
SW3	Auch anstrengende und komplizierte Aufgaben in der Regel gut zu lösen.
SM1	Meinen Tag zielgerichtet zu strukturieren.
SM2	Strategien zur Planung meines Tages zu entwickeln.
SM3	Mich langfristig besser zu organisieren.
SM5	Erholung und Freizeit einzuplanen. (dieser Bereich umfasst Hobbys, Freizeitaktivitäten und Sport, Urlaub)
SI2	Einen angemessenen Umgang mit anderen zu pflegen.
SI4	Familiären und häuslichen Verpflichtungen nachzukommen (bezieht sich auf Tätigkeiten im Haushalt z.B. Haus- und Gartenarbeit, etc.)
SI5	Übliche Aktivitäten des alltäglichen Lebens auszuführen (bezieht sich auf Tätigkeiten wie z.B. Waschen, Ankleiden, Essen, etc.)
SI6	Soziale Kontakte zu pflegen (bezieht sich auf, z.B. Essen gehen, Feiern oder Kulturveranstaltungen, etc.)
SI7	Enge persönliche Beziehungen aufrechtzuerhalten (bezieht sich auf das Knüpfen und Pflegen enger Freundschaften, Partnerschaften, Ehe)
G1	Indem sie sich positiv auf meine psychische Gesundheit ausgewirkt haben.
G2	Indem sie sich negativ auf meine physische Gesundheit ausgewirkt haben.
G3	Zu lernen, wie ich trotz meinen gesundheitlichen Problemen arbeiten kann.
G4	Besser mit Stress und aussergewöhnlichen Belastungen umzugehen.

## 5.4 Datenaufbereitung

Die erhobenen Daten wurden zunächst einer Qualitätskontrolle unterzogen. Die Prüfung ergab nur vereinzelt fehlende Werte bei den demographischen Daten, so dass der gesamte Datensatz für die Analyse einbezogen werden konnte. Die Skala wurde bei allen Items bis auf zwei vollständig ausgenutzt. Um eine saubere Analyse durchführen zu können, wurden die Daten im Statistikprogramm jamovi vorbereitet. Die Variablen und Items wurden korrekt beschriftet und fehlende Werte wurden definiert. Vor der Score Bildung wurden die Items deskriptiv analysiert. Die Histogramme aller Items waren unauffällig, so dass für jeden der sechs Bereiche ein Mittelwertscore für jeden Teilnehmenden berechnet werden konnte. Dadurch werden parametrische Analysen möglich, da für die ursprünglich ordinalskalierte Likert-Skala nun Intervallskalenniveau angenommen wird (Carifio & Perla, 2007).

Die Freitext-Antworten bei den demographischen Daten wurden einzeln durchgesehen und falls etwas genannt wurde, was einer vorgegebenen Antwort zugeordnet werden konnte, wurde dies manuell nachgetragen. So wurde beispielsweise die Antwort «Burn out» psychischen Probleme zugeordnet, «Reintegration in den Arbeitsmarkt» wurde bei der gesundheitlichen Diagnose als fehlender Wert eingetragen und die «Rücken OP» wurde zu den physischen Problemen gezählt. Es wurde nur einmal eine weitere Massnahme genannt, weshalb diese offene Angabe nicht in die Analyse einbezogen wird. In den 12 Antworten auf die offene Frage konnten keine Gemeinsamkeiten erkannt werden, die einen Mehrwert für diese Analyse bieten würden. Die Antworten beziehen sich auf die Zufriedenheit der Teilnehmenden mit den durchlaufenen IM und werden deshalb nicht in die Auswertung einbezogen.

Für die anschliessende Analyse wurde das Alter in Gruppen eingeteilt (20-29 Jahre, 30-39 Jahre, 40-49 Jahre, 50-59 Jahre und über 60 Jahre), um die Scores auf Unterschied durch Alter testen zu können. Zudem wurde eine transformierte Variabel für den Grund der Beendigung der Massnahme erstellt, bei der zwischen Integration, Rentenprüfung, so wie «Etwas Anderes» worunter alle anderen Antworten fielen, unterschieden wurde. Rentenprüfung wurde in drei Fällen in Kombination mit einer anderen Option genannt, jedoch immer der Rentenprüfung zugeordnet. Die genaue Verteilung ist im nächsten Kapitel 5.5 aufgeführt.

Weil die Reliabilitätsanalyse des Bereiches der Selbstwirksamkeit lediglich akzeptabel ausfiel, wird diese nun nach der Erhebung wiederholt. Das McDonalds Omega des Bereiches Selbstwirksamkeit liegt bei 0.92, was einer sehr guten internen Konsistenz entspricht. Die Analyse zeigt, dass durch das Ausschliessen eines Items das McDonalds Omega verschlechtert würde. Die Trennschärfe der Items ist als gut zu beurteilen, genauso wie die psychometrische Schwierigkeit (Fisseni, 2004). Alle Ergebnisse sind in Tabelle 11

aufgeführt. Die Ergebnisse der Analyse zeigen eine deutliche Verbesserung gegenüber denen des Pretestes und stützen damit die Annahme, dass die schlechten Kennwerte durch die Stichprobenszusammensetzung hervorgerufen wurden. Damit stehen für die Analyse aller sechs Bereiche valide und reliable Skalen zur Verfügung.

*Tabelle 11  
Reliabilitätsanalyse des Bereiches Selbstwirksamkeit nach der Erhebung*

Item Nummer	M	SD	P	r	McDonalds $\omega$ , wenn Item weggelassen
SW1	4.03	1.00	75.75	.79	.91
SW2	4.11	1.09	77.75	.83	.88
SW3	4.05	1.06	76.25	.88	.84
Reliabilität (McDonalds $\omega$ ):					<b>.92</b>

## 5.5 Stichprobenbeschreibung

Insgesamt nahmen 43 Personen an der Umfrage teil, von denen 38 den Fragebogen vollständig ausgefüllt hatten. Dies entspricht einer Beendigungsquote von 89% und einer Rücklaufquote von 76%. Insgesamt nahmen 14 Männer, 23 Frauen und eine Person die ihr Geschlecht nicht angab an der Erhebung teil, die zwischen 22 und 62 Jahren alt waren. Durchschnittlich waren die Teilnehmenden 43.5 Jahre alt mit einer Standardabweichung von 10.9. 12 Teilnehmende hatten zuletzt ein Aufbautraining absolviert, 4 einen Arbeitsversuch und 22 ein Arbeitstraining. 22 gaben an, wegen psychischer Probleme eine Integrationsmassnahme durchlaufen zu haben, 7 wegen physischer Probleme und 7 nannten beides als Grund. In der Tabelle 12 ist ersichtlich, weshalb die Teilnehmenden ihre Massnahme beendet haben.

*Tabelle 12  
Grund für die Beendigung der Massnahme*

Grund des Massnahmen Ende	Anzahl
Integration in den Arbeitsmarkt	28*
Rentenprüfung	5*
Weitere Massnahme	1
Abbruch der Massnahme	3*
Etwas Anderes	2
Keine Angabe	1
<b>Total</b>	<b>40</b>

*Anmerkung.* \*2 Personen haben eine Integration und eine Rentenprüfung angegeben, 1 Personen gab einen Abbruch und eine Rentenprüfung an.

## 5.6 Datenanalyse

Die aufbereiteten Daten wurden eingehend auf die Erfüllung der Voraussetzungen für die geplanten Tests untersucht. Zunächst wurde ein Shapiro-Wilk-Test zur Prüfung der Normalverteilung durchgeführt, die für alle geplanten Analysen Voraussetzung ist. Er ergab, dass keiner der Scores normalverteilt ist ( $p < .001$ ). Zur Beantwortung der Fragestellung «Welche Bereiche der IM von FocusWork werden von den ehemaligen Teilnehmenden als nachhaltig empfunden?» wird eine ANOVA mit Messwiederholung durchgeführt. Obwohl es sich bei der Erhebung nicht um mehrere Messzeitpunkte handelt, können die sechs Scores als Messungen verschiedener Bedingungen desselben Konstrukts betrachtet werden (Hemmerich, 2025b), weshalb die Methode genutzt wird, um Unterschiede in den sechs Scores zu analysieren. Für diesen Test muss zusätzlich die Sphärizität geprüft werden. Diese ist gemäss dem Mauchly-Test nicht gegeben (Mauchly-W(5) = .5,  $p = .04$ ). Da die Sphärizität nicht gegeben ist, werden die Freiheitsgrade mit der Huynh-Feldt-Korrektur angepasst. Diese wird gewählt, da Epsilon ( $\epsilon$ ) nach Greenhouse-Geisser (0.77) grösser als .75 ist und somit keine restriktive Korrektur nötig ist. Obwohl die Normalverteilungsannahme in diesem Fall nicht erfüllt ist, kann die ANOVA mit Messwiederholung aufgrund der robusten Eigenschaften bei grösseren Stichproben ( $n \geq 30$ ) dennoch angewendet werden. Empirische Studien zeigen, dass die ANOVA auch bei Abweichungen von der Normalverteilung mit ausreichender Stichprobengrösse zuverlässige Ergebnisse liefert (Hemmerich, 2025c; Schwarz, 2023a).

Für die zweite Fragestellung «Wie unterscheidet sich das Nachhaltigkeitsempfinden der ehemaligen Teilnehmenden von FocusWork in den untersuchten Bereichen, unter Berücksichtigung personenspezifischer Einflussfaktoren?» wurden verschiedene Gruppen gebildet. Gruppen wurden als ausreichend gross erachtet, wenn sie mindestens fünf Teilnehmende umfassten, da dies die statistische Power des Tests gewährleistet und Verzerrungen durch sehr kleine Stichproben minimiert (Lomuscio, 2014). Eine kleinere Stichprobe könnte die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass signifikante Unterschiede nicht festgestellt werden, selbst wenn sie existieren. Deshalb wird die Altersgruppe über 60 Jahre ( $n = 3$ ) ausgeschlossen; ebenso wird der Arbeitsversuch ( $n = 4$ ) nicht in die Analyse der unterschiedlichen Massnahmen einbezogen. Da die Normalverteilung verletzt wurde und keine ausreichende Stichprobengrösse für parametrische Tests vorlag, wurden nichtparametrische Alternativen verwendet. Der Mann-Whitney-U-Test wurde für den Vergleich zweier unabhängiger Gruppen eingesetzt, während der Kruskal-Wallis-Test als nichtparametrische Alternative zur ANOVA für den Vergleich von mehr als zwei Gruppen verwendet wurde (Heimsch & Niederer, 2022; Schwarz, 2023b; Schwarz, 2023c).

Damit sind die Voraussetzungen für den Kruskal-Wallis-Test, den Mann-Whitney-U-Test, sowie die ANOVA mit Messwiederholung erfüllt. Es stehen somit robuste Verfahren zur Analyse der Scores und potenzieller Einflussfaktoren zur Verfügung. Die Scores werden wie in Tabelle 13 beschrieben interpretiert.

Tabelle 13  
*Interpretation der Scores*

<b>Score</b>	<b>Interpretation</b>
1	Die Wirkung wird nicht als nachhaltig empfunden
2	Die Wirkung wird als eher nicht nachhaltig empfunden
3	Mittlere Nachhaltigkeit, die Wirkung wird als kurzfristig und wenig stabil empfunden
4	Die Massnahme wird eher nachhaltig empfunden
5	Die Massnahme wird als nachhaltige empfunden

## 6. Ergebnisse

Im folgenden Kapitel werden die Ergebnisse der Erhebung dargestellt. Zuerst wird eine ANOVA mit Messwiederholung beschrieben, um die erste Fragestellung beantworten zu können. Anschliessend folgen die Ausführungen zu den Kruskal-Wallis-Tests und den Mann-Whitney-U-Tests, die durchgeführt wurden, um die Hypothesen 1-5 zu überprüfen. Alle durchgeführten Tests wurden als signifikant erachtet, wenn der p-Wert kleiner als .05 war. Das Konfidenzintervall wurde bei 95% angesetzt. Zusätzlich wurden die Ergebnisse durch Abbildungen visualisiert, die mit dem Programm SPSS erstellt wurden.

### 6.1 Überprüfung erste Fragestellung

Zunächst wurde eine ANOVA mit Messwiederholung durchgeführt, um zu prüfen, ob sich die sechs gebildeten Scores signifikant voneinander unterscheiden. Diese zeigt, dass einige der sechs gebildeten Scores signifikant besser bewertet wurden ( $F(4.35, 160.82) = 8.56, p < .001, \eta_p^2 = .19$ ). Die Effektstärke  $f$  nach Cohen (1988, zitiert nach Hemmerich, 2025d) liegt bei 0.48 und entspricht einem starken Effekt. Bonferroni-korrigierte paarweise Vergleiche zeigen, dass sich die berufliche Situation signifikant vom Selbstmanagement ( $M = 0.38, SD = 0.11, p = .026$ ) und der sozialen Integration unterscheidet ( $M = 0.6, SD = 0.16, p = 0.006$ ). Die persönlichen Faktoren unterscheiden sich signifikant von der sozialen Integration ( $M = 0.5, SD = 0.11, p = .001$ ), genau wie die Selbstwirksamkeit, die sich ebenfalls signifikant von der sozialen Integration unterscheidet ( $M = 0.58, SD = 0.14, p = .002$ ). Die soziale Integration unterscheidet sich zusätzlich noch signifikant von der Gesundheit ( $M = -0.55, SD = 0.15, p = .01$ ). Die Ergebnisse sind in Abbildung 2 ersichtlich.

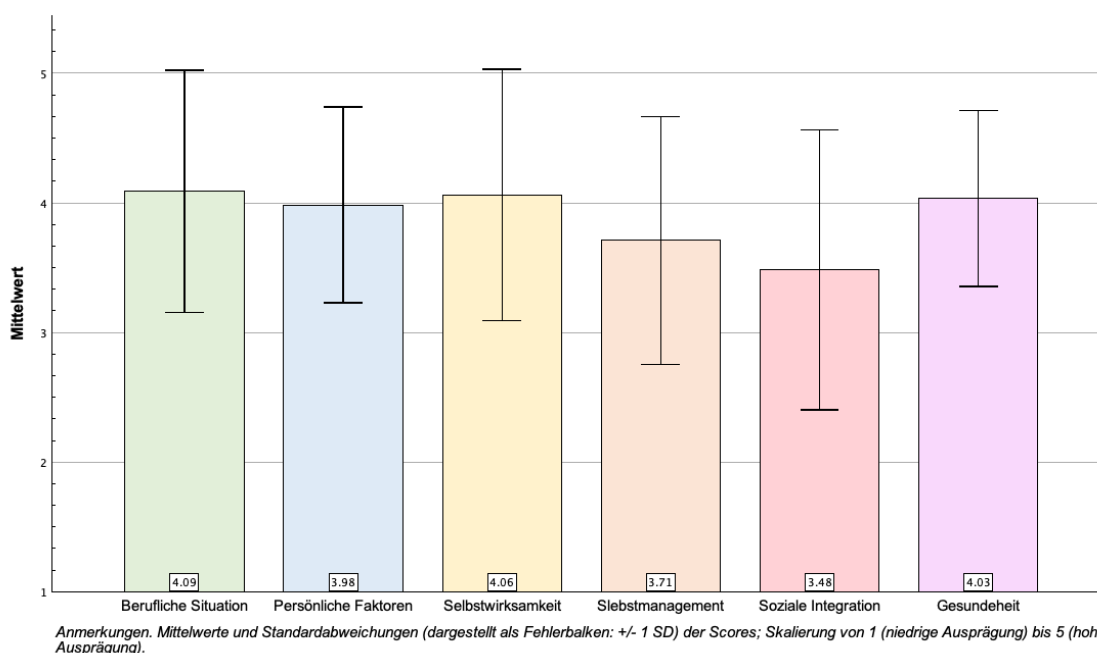


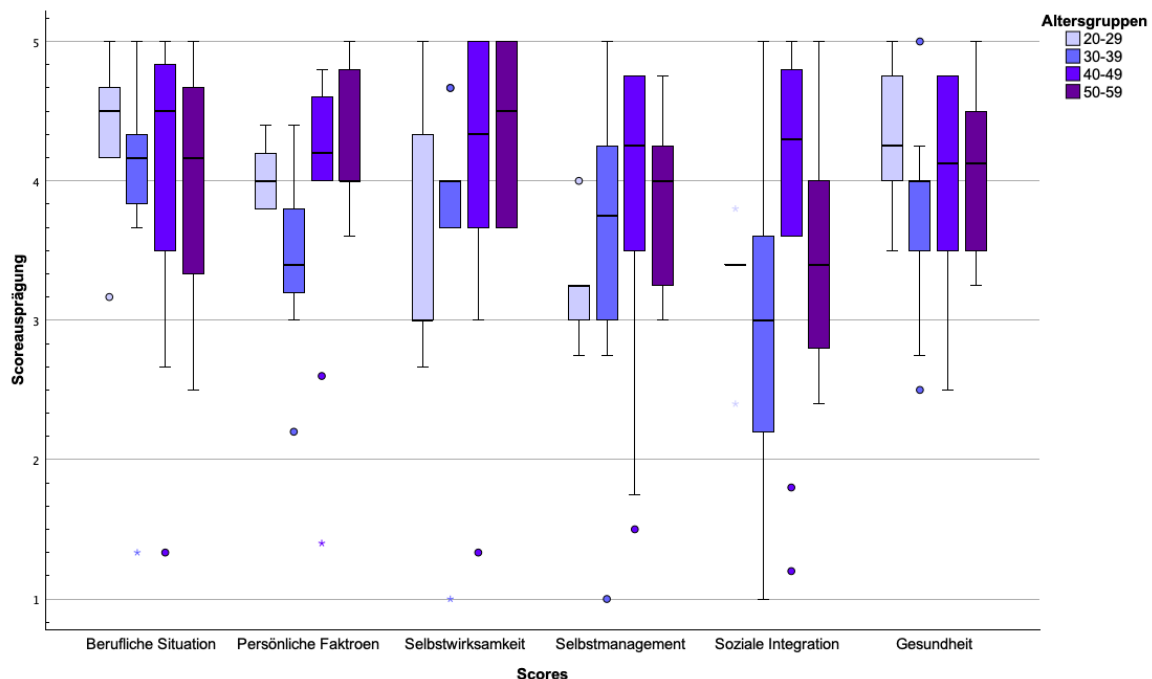
Abbildung 2. Ergebnisse der ANOVA mit Messwiederholung dargestellt als Balkendiagramm für alle Scores

## 6.2 Überprüfung zweite Fragestellung

Als nächstes wurden drei Kruskal-Wallis Tests berechnet, um zu prüfen, ob der Grund für die Massnahmen, der Grund für deren Ende oder das Alter einen Einfluss auf einen der sechs gebildeten Scores haben. Zusätzlich wurden zwei Mann-Whitney-U-Tests berechnet, um zu prüfen, ob die durchlaufenen Massnahmen oder das Geschlecht Einfluss auf einen der sechs Scores haben.

### 6.2.1 Überprüfung Hypothese 1

Ein dritter Kruskal-Wallis-Test zeigt, dass die berufliche Situation (Chi-Quadrat(3) = 0.94,  $p = .82$ ,  $\varepsilon^2 = .03$ ), die persönliche Faktoren (Chi-Quadrat(3) = 6.66,  $p = .08$ ,  $\varepsilon^2 = .2$ ), die Selbstwirksamkeit (Chi-Quadrat(3) = 3.88,  $p = .28$ ,  $\varepsilon^2 = .12$ ), das Selbstmanagement (Chi-Quadrat(3) = 3.32,  $p = .34$ ,  $\varepsilon^2 = .1$ ), die soziale Integration (Chi-Quadrat(3) = 4.06,  $p = .26$ ,  $\varepsilon^2 = .12$ ), die Gesundheit (Chi-Quadrat(3) = 2.02,  $p = .57$ ,  $\varepsilon^2 = .06$ ) nicht signifikant durch die gebildeten Altersgruppen beeinflusst wird. Es handelt sich bei der beruflichen Situation um einen kleinen Effekt, der Effekt der Gesundheit ist als mittel einzustufen, während die anderen Ergebnisse als starke Effekte angesehen werden (Cohen, 1992). Die Nullhypothese der Hypothese 1 wird damit beibehalten und es wird davon ausgegangen, dass es keinen Unterschied zwischen den gebildeten Altersgruppen gibt. Die Ergebnisse sind in Abbildung 3 grafisch dargestellt.



Anmerkungen. Median und Standardabweichungen (dargestellt als Fehlerbalken) der abhängigen Variablen; Skalierung von 1 (niedrige Ausprägung) bis 5 (hohe Ausprägung); Ausreisser (dargestellt als Punkte) und Extremwerte (dargestellt als Sterne).

Abbildung 3. Ergebnisse des Kruskal-Wallis-Tests für die Altersgruppen, dargestellt als Boxplot für alle Scores

## 6.2.2 Überprüfung Hypothese 2

Ein asymptotischer U-Tests ergibt, dass sich der Erwartungswert für die Männer in keinem Score signifikant von den Frauen unterscheidet: berufliche Situation ( $U(n_1=14, n_2=23) = 159, p = .96, r_{pb} = .01$ ), persönliche Faktoren ( $U(n_1=14, n_2=23) = 159, p = .10, r_{pb} = .02$ ), Selbstwirksamkeitsscore ( $U(n_1=14, n_2=23) = 130, p = .32, r_{pb} = .2$ ), Selbstmanagement ( $U(n_1=14, n_2=23) = 128, p = .3, r_{pb} = .21$ ), soziale Integration ( $U(n_1=14, n_2=23) = 107, p = .09, r_{pb} = .34$ ), Gesundheit ( $U(n_1=14, n_2=23) = 120, p = .19, r_{pb} = .26$ ). Alle Effektstärken sind als schwach einzustufen (Cohen, 1992). Die Nullhypothese der Hypothese 2 wird damit beibehalten und es wird davon ausgegangen, dass es keinen Unterschied zwischen den Geschlechtern gibt. Die Ergebnisse sind in Abbildung 4 ersichtlich.

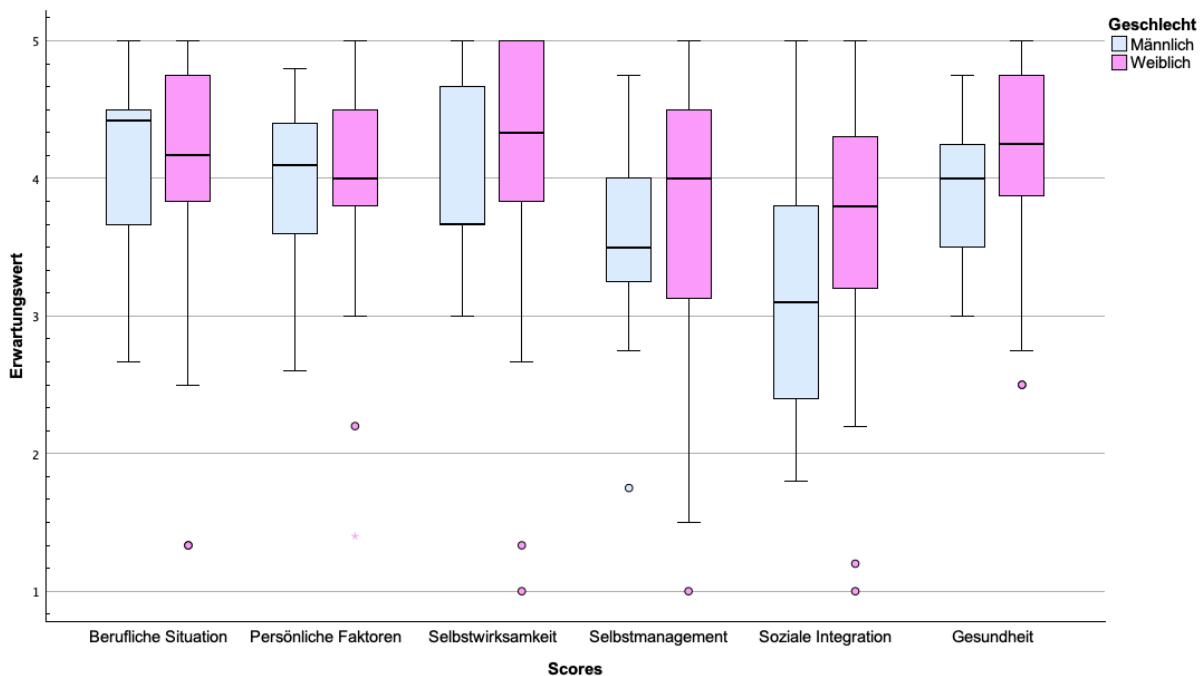
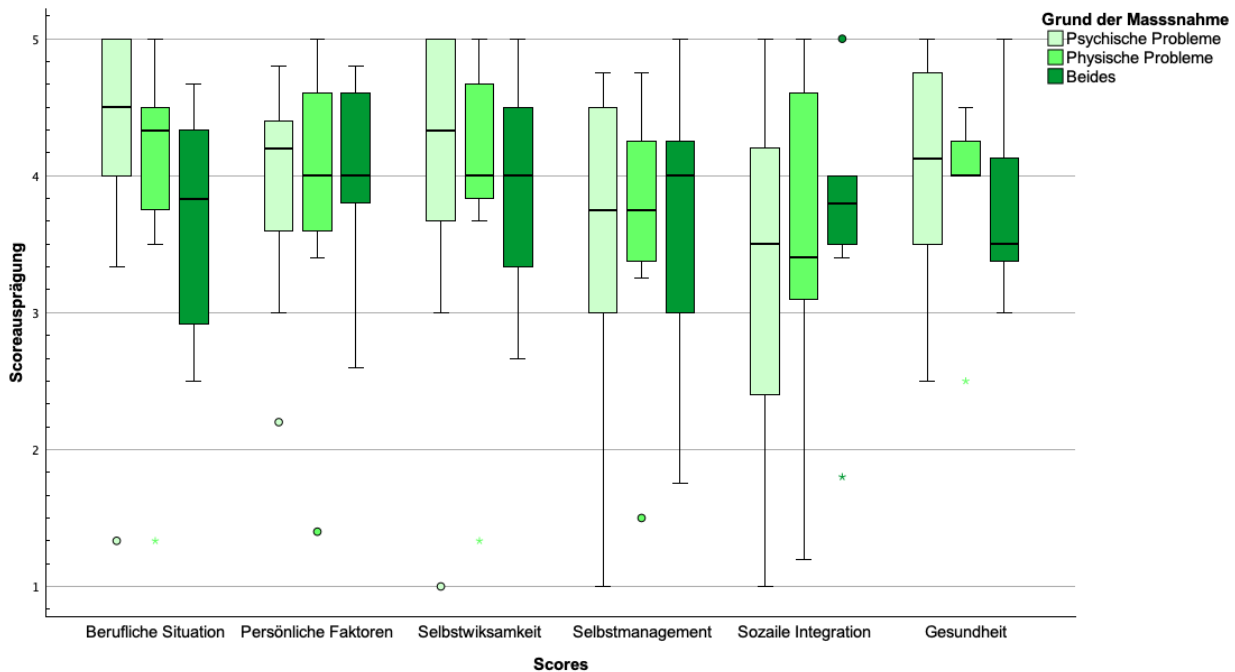


Abbildung 4. Ergebnisse des asymptotischer U-Tests für das Geschlecht, dargestellt als Boxplot für alle Scores

### 6.2.3 Überprüfung Hypothese 3

Ein Kruskal-Wallis-Test zeigt, dass die berufliche Situation ( $\text{Chi-Quadrat}(2) = 3.9, p = .14, \varepsilon^2 = .11$ ), die persönliche Faktoren ( $\text{Chi-Quadrat}(2) = 0.05, p = .97, \varepsilon^2 = .00$ ), die Selbstwirksamkeit ( $\text{Chi-Quadrat}(2) = 0.67, p = .71, \varepsilon^2 = .02$ ), das Selbstmanagement ( $\text{Chi-Quadrat}(2) = 0.01, p = 1.0, \varepsilon^2 = 2.33\text{e-}4$ ), die soziale Integration ( $\text{Chi-Quadrat}(2) = 0.45, p = .8, \varepsilon^2 = .01$ ), die psychische und physische Gesundheit ( $\text{Chi-Quadrat}(2) = 1.64, p = .44, \varepsilon^2 = .05$ ) nicht durch den Grund für die Massnahme beeinflusst wird. Die Nullhypothese für die Hypothese 3 wird damit beibehalten und es wird davon ausgegangen, dass es keinen Unterschied zwischen den psychischen Problemen, den physischen Problemen und den Personen mit beidem gibt. Es handelt sich bei allen Ergebnissen um schwache Effekte (Cohen, 1992). Die Ergebnisse sind in Abbildung 5 dargestellt.

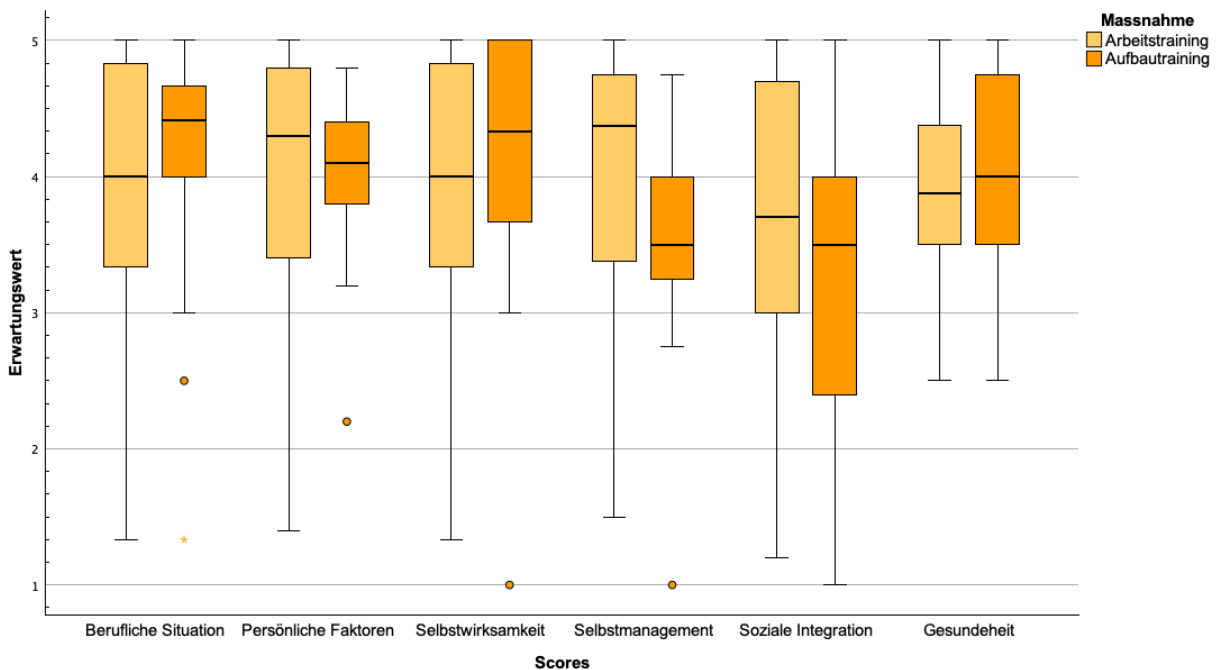


Anmerkungen. Median und Standardabweichungen (dargestellt als Fehlerbalken) der abhängigen Variablen; Skalierung von 1 (niedrige Ausprägung) bis 5 (hohe Ausprägung); Ausreisser (dargestellt als Punkte) und Extremwerte (dargestellt als Sterne)

Abbildung 5. Ergebnisse des Kruskal-Wallis-Tests für den Grund der Massnahme, dargestellt als Boxplot für alle Scores

## 6.2.4 Überprüfung Hypothese 4

Ein asymptotischer U-Test ergibt, dass sich der Erwartungswert für das Aufbautraining in keinem Score signifikant vom Arbeitstraining unterscheidet: berufliche Situation ( $U(n_1=14, n_2=23) = 116, p = .57, r_{pb} = .12$ ), persönliche Faktoren ( $U(n_1=14, n_2=23) = 109.5, p = .43, r_{pb} = .17$ ), Selbstwirksamkeit ( $U(n_1=14, n_2=23) = 107.5, p = .38, r_{pb} = .19$ ), Selbstmanagement ( $U(n_1=14, n_2=23) = 92, p = .15, r_{pb} = .30$ ), soziale Integration ( $U(n_1=14, n_2=23) = 109.5, p = .43, r_{pb} = .17$ ), Gesundheit ( $U(n_1=14, n_2=23) = 113, p = .50, r_{pb} = .14$ ). Die Effektstärken entsprechen einem schwachen Effekt (Cohen, 1992). Die Nullhypothese der Hypothese 2 wird damit beibehalten und es wird davon ausgegangen, dass es keinen Unterschied zwischen dem Arbeitstraining und dem Aufbautraining gibt. Die Ergebnisse sind in Abbildung 6 dargestellt.



Anmerkungen. Median und Standardabweichungen (dargestellt als Fehlerbalken) der abhängigen Variablen; Skalierung von 1 (niedrige Ausprägung) bis 5 (hohe Ausprägung); Ausreisser (dargestellt als Punkte) und Extremwerte (dargestellt als Sterne).

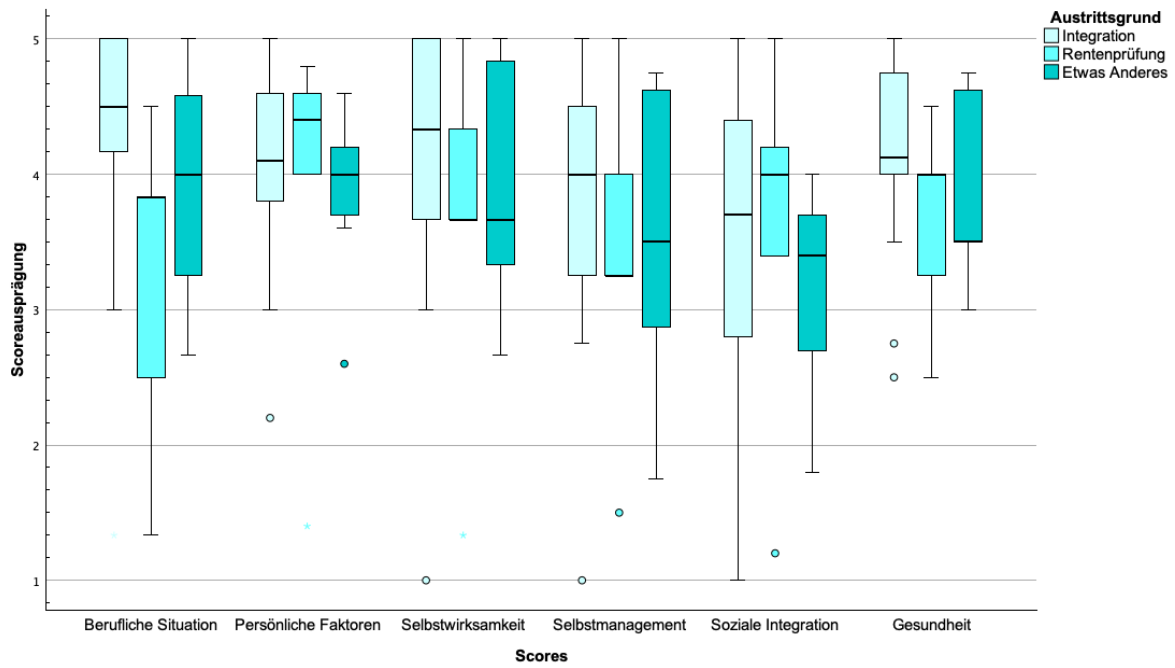
Abbildung 6. Ergebnisse des asymptotischer U-Tests für das Arbeits- und das Aufbautraining, dargestellt als Boxplot für alle Scores

### 6.2.5 Überprüfung Hypothese 5

Ein weiterer Kruskal-Wallis-Test zeigt, dass die berufliche Situation (Chi-Quadrat(2) = 5.87,  $p = .05$ ,  $\varepsilon^2 = .16$ ) signifikant durch den Grund für die Beendigung der Massnahme beeinflusst wird, jedoch die persönlichen Faktoren (Chi-Quadrat(2) = 0.82,  $p = .66$ ,  $\varepsilon^2 = .02$ ), die Selbstwirksamkeit (Chi-Quadrat(2) = 1.4,  $p = .50$ ,  $\varepsilon^2 = .04$ ), das Selbstmanagement (Chi-Quadrat(2) = 0.56,  $p = .76$ ,  $\varepsilon^2 = .02$ ), die soziale Integration (Chi-Quadrat(2) = 1.38,  $p = .50$ ,  $\varepsilon^2 = .04$ ), die psychische und physische Gesundheit (Chi-Quadrat(2) = 2.28,  $p = .32$ ,  $\varepsilon^2 = .06$ ) nicht durch den Grund für die Beendigung der Massnahme beeinflusst werden. Es handelt sich bei der beruflichen Situation um einen starken Effekt, der Effekt der Gesundheit ist als mittel einzustufen während die anderen Ergebnisse als schwache Effekte angesehen werden (Cohen, 1992). Der Score der beruflichen Situation zeigt ein signifikantes Ergebnis. Ein anschliessender Post-hoc-Test (Dwass-Steel-Critchlow-Fligner) zeigt jedoch keine signifikanten Unterschiede der drei Gruppen, so dass davon ausgegangen werden kann, dass kein Effekt vorliegt. Die Ergebnisse des Post-Hoc-Tests sind in der Tabelle 14 aufgeführt. Die Nullhypothese der Hypothese 5 wird damit beibehalten und es wird davon ausgegangen, dass es keinen Unterschied zwischen der Integration, der Rentenprüfung und anderen Gründen für die Beendigung der Massnahme gibt. Alle Ergebnisse sind in Abbildung 7 zusammengefasst.

Tabelle 14  
*Paarweiser Vergleich des Austrittsgrundes für den Score BS*

<b>Paarweiser Vergleich</b>	<b><i>W</i></b>	<b><i>p</i></b>
Integration-Rentenprüfung	-3.18	0.06
Integration-Etwas Anderes	-1.73	0.44
Rentenprüfung-Etwas Anderes	1.61	0.49



Anmerkungen. Median und Standardabweichungen (dargestellt als Fehlerbalken) der abhängigen Variablen; Skalierung von 1 (niedrige Ausprägung) bis 5 (hohe Ausprägung); Ausreisser (dargestellt als Punkte) und Extremwerte (dargestellt als Sterne).

Abbildung 7. Ergebnisse des Kruskal-Wallis-Tests für den Austrittsgrund, dargestellt als Boxplot für alle Scores

## 7. Interpretation

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der statistischen Analyse inhaltlich interpretiert, um Aussagen über die Nachhaltigkeit der IM von FocusWork treffen zu können.

**Erste Fragestellung:** Welche Bereiche der Integrationsmassnahmen von FocusWork werden von den ehemaligen Teilnehmenden als nachhaltig empfunden?

Die ANOVA mit Messwiederholung zeigt, dass sich die soziale Integration signifikant von den vier Scores berufliche Situation, persönliche Faktoren, Selbstwirksamkeit und Gesundheit unterscheidet. Sie wurde im Vergleich zu diesen Bereichen tiefer bewertet. Dies lässt sich dadurch erklären, dass soziale Integration kein primäres Ziel von IM ist (AHV IV, 2024). Dennoch ist sie für die Teilnehmenden von Bedeutung. Wie Baer et al. (2018) und Schmidlin et al. (2020) zeigen konnten, wirkt sich soziale Integration positiv auf die berufliche Integration aus. Sie fördert das Gefühl der Zugehörigkeit und des Wohlbefindens bei den Teilnehmenden, was den Integrationsprozess erleichtert und dadurch den Zugang zu Ressourcen und Unterstützung in verschiedenen Lebensbereichen verbessert. Zudem ist soziale Integration Bestandteil des Konzepts von FocusWork und sollte demnach ebenfalls positiv beeinflusst werden (FocusWork GmbH, 2025). Neuenschwander et al. (2018) stellten 15 Monate nach Programmbeginn eine signifikante Verbesserung der sozialen Integration fest. Diese setzte jedoch erst nach Programmende ein. Für die vorliegende Erhebung könnte daraus abgeleitet werden, dass die Veränderung zu wenig Zeit hatte, um sich im Leben der Teilnehmenden zu manifestieren. Dies könnte die geringere Nachhaltigkeit im Bereich der sozialen Integration erklären. Es ist auch möglich, dass die Massnahmen zwar kurzfristig wirkten, der Effekt jedoch nicht langfristig anhielt. Der durchschnittliche Score der sozialen Integration liegt bei  $M = 3.48$ , was als mittlere bis eher nachhaltige Wirkung zu interpretieren ist. Zusätzlich sollte in diesem Zusammenhang beachtet werden, dass einige der Teilnehmenden ihre Massnahme unter Einfluss der Nachwirkungen der COVID-19-Pandemie absolviert hatten. Die Pandemie wirkte sich insbesondere auf das Sozialleben aus, weshalb eine soziale Integration erschwert gewesen sein könnte (SKOS, 2021).

Ebenfalls signifikant niedriger wurde die Nachhaltigkeit des Selbstmanagements im Vergleich zur beruflichen Situation bewertet. Dies könnte mit den unterschiedlichen gesundheitlichen Diagnosen der Teilnehmenden zusammenhängen. Wie Baer et al. (2018) aufzeigten, haben es Personen mit Konzentrationsschwierigkeiten schwieriger, erfolgreich integriert zu werden. Während der Massnahme könnte sich das Selbstmanagement zwar verbessern, ohne kontinuierliche Begleitung jedoch wieder verschlechtern. Diese Annahme von diagnosespezifischen Unterschieden lässt sich mit den vorliegenden Daten nicht direkt überprüfen, da lediglich zwischen psychischen und physischen Problemen unterschieden wurde. Weitere Erkenntnisse zur gesundheitlichen Diagnose werden bei Hypothese 3

erläutert. Der durchschnittliche Score des Selbstmanagements liegt bei  $M = 3.71$ , was als eher nachhaltige Wirkung zu interpretieren ist.

Bemerkenswert ist, dass persönliche Faktoren und Selbstwirksamkeit als eher nachhaltig bewertet wurden, trotz der Problematik, dass Teilnehmende ihre Leistungsminderung oft stark wahrnehmen und sich dadurch Motivation und Selbstvertrauen verschlechtern haben könnten (Gillner et al., 2008; Schmidlin et al., 2020). Dies deutet darauf hin, dass die Massnahmen in diesen Bereich eine nachhaltige Verbesserung erzielen. Ebenfalls nennenswert ist, dass die berufliche Situation mit  $M = 4.09$  am besten bewertet wurde. Da die Verbesserung dieses Bereichs das Hauptziel von IM darstellt (AHV IV, 2024), ist es besonders wertvoll, dass sie als eher nachhaltig beeinflusst bewertet wurde. Die Umsetzung von FocusWork scheint das gesetzte Ziel also zu erreichen.

**Zweite Fragestellung:** Wie unterscheidet sich das Nachhaltigkeitsempfinden der ehemaligen Teilnehmenden von FocusWork in den untersuchten Bereichen, unter Berücksichtigung personenspezifischer Einflussfaktoren?

**Hypothese 1:** Das Nachhaltigkeitsempfinden der Teilnehmenden unterscheidet sich in Abhängigkeit vom Alter.

Wie im Kapitel 6.2.1 beschrieben, gibt es keinen signifikanten Unterschied in der Bewertung der Nachhaltigkeit der sechs Bereiche zwischen den Altersgruppen. Die Hypothese 1 muss deshalb verworfen werden. Diese Ergebnisse stehen im Widerspruch zu den Erkenntnissen aus der Literatur. Neuenschwander et al. (2018) zeigten, dass die Wahrscheinlichkeit einer erfolgreichen Integration mit zunehmendem Alter steigt. Auch das BSV et al. (2022) weist darauf hin, dass jüngere Menschen andere Massnahmen benötigen als ältere. Dass keine signifikanten Unterschiede gefunden wurden, könnte auf eine gute Anpassung der Massnahmen zurückzuführen sein.

**Hypothese 2:** Das Nachhaltigkeitsempfinden der Teilnehmenden unterscheidet sich in Abhängigkeit vom Geschlecht.

Wie im Kapitel 6.2.2 beschrieben, zeigte sich kein signifikanter Unterschied in der Bewertung der Nachhaltigkeit der sechs Bereiche zwischen Männern und Frauen. Die Hypothese 2 muss deshalb verworfen werden, und die Nullhypothese wird beibehalten. Auch dies widerspricht der Literatur. Frauen haben laut Neuenschwander et al. (2018) eine geringere Wahrscheinlichkeit, erfolgreich integriert zu werden. Zudem leiden Männer häufiger an physischen Einschränkungen, während Frauen häufiger wegen psychischer Erkrankungen IM durchlaufen (Schmidlin et al., 2020). Baer et al. (2018) beschrieben grössere Einschränkungen bei Frauen im Bereich der sozialen Integration. Aufgrund dieser Unterschiede wäre ein Effekt zu erwarten gewesen. Dass dieser nicht gefunden wurde,

könnte ebenfalls auf die individuelle Anpassung der Massnahmen durch FocusWork zurückzuführen sein.

**Hypothese 3:** Das Nachhaltigkeitsempfinden der Teilnehmenden unterscheidet sich in Abhängigkeit von der gesundheitlichen Diagnose.

Wie im Kapitel 6.2.3 beschrieben, zeigte sich kein signifikanter Unterschied in der Bewertung der Nachhaltigkeit der sechs Bereiche zwischen den unterschiedlichen Diagnosen. Die Hypothese 3 muss deshalb verworfen werden, und die Nullhypothese wird beibehalten. Auch dies widerspricht der Erkenntnis von Baer et al. (2018), dass Personen mit physischen Einschränkungen deutlich häufiger erfolgreich integriert werden konnten als Personen mit psychischen Problemen. Dies würde nahelegen, dass Personen mit physischen Problemen die Massnahmen als nachhaltiger empfinden, was jedoch nicht der Fall zu sein scheint. Auch hier könnte die Individualisierung der Massnahmen eine Rolle spielen. Die Massnahmen hatten unabhängig vom Integrationserfolg eine nachhaltige Wirkung auf die Teilnehmenden, wie es von Baer et al. (2018) beschrieben wurde.

**Hypothese 4:** Die wahrgenommene Nachhaltigkeit der Massnahme unterscheidet sich in Abhängigkeit von der Art der durchgeführten Integrationsmassnahme.

Wie im Kapitel 6.2.4 beschrieben, wurde auch bei der Art der Massnahme kein signifikanter Unterschied festgestellt. Die Hypothese 4 muss deshalb verworfen werden. Die Betreuung und Individualisierung durch die Coaches von FocusWork (FocusWork GmbH, 2024; FocusWork GmbH, 2025) könnte dazu geführt haben, dass alle Massnahmen als gleich nachhaltig wahrgenommen wurden. Regelmässige Feedbackgespräche und Anpassungen an den individuellen Fortschritt tragen zur Wirksamkeit bei (Schmidlin et al., 2020), schränken aber möglicherweise die Vergleichbarkeit der Ergebnisse ein.

**Hypothese 5:** Die wahrgenommene Nachhaltigkeit der Massnahme unterscheidet sich in Abhängigkeit vom Austrittsgrund der Teilnehmenden.

Wie im Kapitel 6.2.5 beschrieben, hat auch der Austrittsgrund keinen signifikanten Einfluss auf die Nachhaltigkeit. Die Hypothese 5 muss deshalb verworfen werden. Baer et al. (2018) zeigten, dass erfolgreich integrierte Personen häufig ein stabiles familiäres Umfeld haben. Eine nachhaltige Verbesserung der sozialen Integration dieser Teilnehmenden wäre zu erwarten gewesen. Dass kein Effekt festgestellt wurde, könnte daran liegen, dass in der Analyse kein Unterschied zwischen psychischen und physischen Beeinträchtigungen gemacht wurde. Personen mit psychischen Erkrankungen verfügen oft über weniger unterstützende Kontakte, was ihre Integration erschwert (Baer et al., 2018; Gillner et al., 2008). Einige Teilnehmende könnten zudem bereits vor Beginn der Massnahme besser integriert gewesen sein, was die Vergleichbarkeit weiter erschwert. Der nicht signifikante

Post-hoc-Test zur beruflichen Situation in Bezug auf Integration und Rentenprüfung ist ebenfalls überraschend. Gerade hier wäre ein Effekt zu erwarten gewesen, da sich der Erfolg einer Eingliederung deutlich vom Resultat einer Rentenprüfung unterscheidet. Der fehlende Unterschied könnte damit erklärt werden, dass bei der Erhebung nicht zwischen Antrag auf Teil- oder Vollrente unterschieden wurde. Die berufliche Situation von Teilrentenbeziehenden kann sich dennoch nachhaltig verbessert haben. Ausserdem konnten Baer et al. (2018) zeigen, dass sich Grundarbeitsfähigkeiten und Selbstvertrauen unabhängig vom Integrationserfolg verbessern.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die insgesamt eher hohen Mittelwerte zwischen  $M = 3.48$  und  $M = 4.09$  darauf hindeuten, dass die Massnahmen auch ein bis zwei Jahre nach ihrem Abschluss noch Wirkung zeigen und eher nachhaltig wahrgenommen werden. Die Massnahmen scheinen für alle Teilnehmenden gleich gut zu wirken, alle Hypothesen mussten verworfen werden. Dies lässt sich möglicherweise durch die individuelle Betreuung durch die Coaches von FocusWork erklären. Sie passen die Massnahmen gezielt an die Bedürfnisse der Teilnehmenden an (FocusWork GmbH, 2024, 2025). Regelmässige Feedbackgespräche und fortlaufende Anpassungen auf Basis des Fortschritts unterstützen eine erfolgreiche Integration (Schmidlin et al., 2020). Diese Individualisierung könnte jedoch die Vergleichbarkeit der Ergebnisse beeinflusst haben. Darüber hinaus könnten auch methodische Aspekte wie eine begrenzte Gruppengrösse oder subjektive Verzerrungen durch retrospektive Bewertung eine Rolle gespielt haben. Auf diese Limitationen wird im Kapitel 9 näher eingegangen. Einzelne Ausreisser nach unten sind in Kapitel 6 (Abbildungen 2 bis 6) ersichtlich. Sie deuten darauf hin, dass die Massnahmen für einige wenige Personen keine nachhaltige Wirkung zeigten. Insgesamt scheint FocusWork die Massnahmen so gestaltet zu haben, dass sie für viele Teilnehmende in allen untersuchten Bereichen eine nachhaltig positive Wirkung entfalten. Leichter Verbesserungsbedarf besteht in den Bereichen Selbstmanagement und soziale Integration.

## 8. Handlungsempfehlungen

Auf der Grundlage der Ergebnisse dieser Bachelorarbeit werden in diesem Kapitel Handlungsempfehlungen für die zukünftige Ausgestaltung der IM bei FocusWork abgeleitet. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der Verbesserung des Nachhaltigkeitsempfindens der Teilnehmenden.

Die Förderung der sozialen Integration sollte in Zukunft stärker in den Mittelpunkt gerückt werden. Studien belegen, dass soziale Einbindung einen wesentlichen Einfluss auf die langfristige Teilhabe am Arbeitsmarkt sowie auf das psychische Wohlbefinden und die persönliche Stabilität hat (Baer et al., 2018; Neuenschwander et al., 2018). Dies gilt besonders für vulnerable Zielgruppen, für die der Aufbau stabiler sozialer Netzwerke mit zusätzlichen Hürden verbunden ist. Eine mögliche Massnahme wäre die Ergänzung bestehender Angebote um sozialraumorientierte Elemente, wie etwa Gruppenaktivitäten, Peer-Mentoring oder angeleitete Freizeitangebote, die über den institutionellen Rahmen hinausreichen. Solche Massnahmen fördern nicht nur soziale Kompetenzen, sondern stärken auch das Gefühl von Zugehörigkeit (Schmidlin et al., 2020).

Auch im Bereich Selbstmanagement erscheint eine intensivere Förderung sinnvoll. Hier könnten gezielte Angebote zur Entwicklung von Alltagsstruktur, Selbstorganisation und Problemlösefähigkeiten bereits während der Massnahme integriert werden. Zur besseren Strukturierung von Aufgaben könnte der Einsatz von Listen hilfreich sein, die nach Dringlichkeit und Wichtigkeit priorisiert werden (Böhm, Baumgärtner & Dwertmann, 2013). Die Erstellung und Einübung dieser Listen könnten verstärkt im Rahmen der Massnahme erfolgen. Nach deren Abschluss könnten externe Bezugspersonen wie Vorgesetzte oder Familienmitglieder eingebunden werden, um die erworbenen Fähigkeiten im Alltag weiter zu festigen. Der Einbezug solcher unterstützenden Personen könnte zudem auch die soziale Integration positiv beeinflussen. Zusätzlich kann die gewonnene Strukturierungssicherheit das Gefühl der Selbstwirksamkeit stärken (Böhm, Baumgärtner & Dwertmann, 2013).

Die fehlenden Unterschiede zwischen den verschiedenen Teilgruppen sprechen für die individualisierte Ausgestaltung der Massnahmen. FocusWork sollte die bedarfsorientierte Anpassung der Angebote daher weiterhin beibehalten und regelmässig evaluieren, ob sich auch künftig keine gruppenspezifischen Unterschiede im Nachhaltigkeitsempfinden zeigen. Die regelmässige Erhebung subjektiver Daten sowie ergänzender objektiver Indikatoren kann zur kontinuierlichen Qualitätssicherung beitragen (SKOS, 2021). In diesem Zusammenhang ist es wichtig zu erwähnen, dass der entwickelte Fragebogen nur von ausgebildeten Psychologinnen und Psychologen angewendet und ausgewertet werden sollte, um die methodische Sorgfalt und Objektivität der Datenerhebung sicherzustellen.

## 9. Diskussion

Werden nun die wichtigsten Eckpunkte dieser Arbeit nochmals zusammengefasst, kann gesagt werden, dass gestützt auf die Literaturrecherche sechs zentrale Wirkungsbereiche abgeleitet werden konnten: berufliche Situation, persönliche Faktoren, Selbstwirksamkeit, Selbstmanagement, soziale Integration sowie psychische und physische Gesundheit. Diese Bereiche spiegeln sowohl individuelle als auch strukturelle Dimensionen wider, die laut Forschung wesentlich zum Integrationserfolg beitragen können.

Da FocusWork bisher nicht über ein standardisiertes Evaluationsinstrument verfügte, wurde ein eigens für diese Arbeit entwickelter Fragebogen eingesetzt. Für jeden Bereich wurden spezifische Items formuliert. Die Items wurden in einem Pretest bezüglich ihrer Verständlichkeit getestet und mithilfe einer Reliabilitätsanalyse auf ihre Konstruktvalidität überprüft. Die Datenerhebung fand Mitte März 2025 statt. Eingeladen wurden alle Personen ( $N = 50$ ), die in den 12 bis 24 Monaten vor Erhebungsbeginn eine Integrationsmassnahme bei FocusWork abgeschlossen hatten. Die Teilnahme war freiwillig und anonym. Insgesamt nahmen 38 Personen an der Befragung teil, was einer Rücklaufquote von 76 % entspricht. Die Auswertung erfolgte durch deskriptive Statistik, ANOVA mit Messwiederholung sowie ergänzende nichtparametrische Tests, um Unterschiede im Nachhaltigkeitsempfinden zwischen Subgruppen zu identifizieren.

Die erste Fragestellung, «*Welche Bereiche der Integrationsmassnahmen von FocusWork werden von den ehemaligen Teilnehmenden als nachhaltig empfunden?*», kann damit beantwortet werden, dass die berufliche Situation, persönliche Faktoren, die Selbstwirksamkeit und die psychische und physische Gesundheit von den Teilnehmenden als eher nachhaltig beeinflusst bewertet wurden. Dies legt nahe, dass die Massnahmen in diesen Bereichen längerfristig positiv wirksam sind. Im Gegensatz dazu wurden die soziale Integration und das Selbstmanagement signifikant tiefer bewertet. Dies legt nahe, dass in diesen Bereichen keine langfristige positive Wirkung erzielt werden konnte. Dies deckt sich mit Erkenntnissen aus der Forschung, wonach die soziale Integration häufig eine grössere Herausforderung darstellt und von externen Faktoren wie gesellschaftlicher Teilhabe, Stigmatisierung oder familiärer Unterstützung beeinflusst wird (Baer et al., 2018; Neuenschwander et al., 2018). Auch die Herausforderungen im Bereich Selbstmanagement könnten auf eine begrenzte Nachhaltigkeit alltagspraktischer Kompetenzen hindeuten, insbesondere wenn nach der Massnahme keine weiterführende Unterstützung erfolgt.

Bezüglich der zweiten Fragestellung, «*Wie unterscheidet sich das Nachhaltigkeitsempfinden der ehemaligen Teilnehmenden von FocusWork in den untersuchten Bereichen, unter Berücksichtigung personenspezifischer Einflussfaktoren?*», konnten keine signifikanten Unterschiede für Alter, Geschlecht, gesundheitliche Diagnose,

Art der Massnahme oder Austrittsgrund festgestellt werden. Diese homogenen Befunde lassen sich möglicherweise durch die Individualisierung der Massnahmen bei FocusWork erklären. Die flexible Anpassung an persönliche Voraussetzungen scheint Unterschiede in der Ausgangslage effektiv zu kompensieren.

Insgesamt zeigen die Resultate, dass die Massnahmen von FocusWork aus Sicht der ehemaligen Teilnehmenden eine nachhaltige Wirkung entfalten, besonders im zentralen Bereich der beruflichen Integration. Gleichzeitig wird sichtbar, in welchen Bereichen noch gezielte Weiterentwicklungspotenziale bestehen.

Trotz der sorgfältigen Durchführung weist diese Arbeit einige Limitationen auf, die bei der Interpretation berücksichtigt werden müssen. Die Ergebnisse basieren ausschliesslich auf der subjektiven Einschätzung der Teilnehmenden, und es wurden keine objektiven Indikatoren wie aktueller Erwerbsstatus, Bildungsabschluss oder differenzierte gesundheitliche Diagnosen erhoben. Die subjektiven Bewertungen könnten durch Emotionen, persönliche Erfahrungen, Erwartungen, Vorurteile und Gefühle verfälscht sein (Ansorge & Leder, 2011; Franz, 2006). Man muss sich deshalb fragen, ob die Teilnehmenden, die den Fragebogen ausgefüllt haben, sich wegen besonders positiver oder negativer Erlebnisse während der Integrationsmassnahme zur Teilnahme entschieden haben. Zusätzlich könnte die grosse Zeitspanne von 12 bis 24 Monaten nach Massnahmenende sich auf die Erinnerung ausgewirkt haben.

Ein weiterer zu berücksichtigender Einflussfaktor ist, dass einige Massnahmen während oder unmittelbar nach der COVID-19-Pandemie stattfanden. Diese Ausnahmesituation könnte sowohl die Umsetzung als auch die individuellen Lebenssituationen der Teilnehmenden erheblich beeinflusst haben (SKOS, 2021). Weiter wurden auch keine Standortunterschiede oder der Einfluss durch individuelle Coaches erfasst. Die offene Frage am Ende des Fragebogens wurde zwar von vielen genutzt, enthielt jedoch vorwiegend Dankesbekundungen und positives Feedback zu FocusWork. Da sich keine Aussagen im Zusammenhang mit der Nachhaltigkeit fanden, wurden diese Rückmeldungen nicht in die Auswertung einbezogen. Die kleine Stichprobengrösse ( $n = 38$ ) lässt keine vertieften Subgruppenanalysen zu. Bei manchen Verfahren mussten Personen aufgrund zu kleiner Gruppengrösse ausgeschlossen werden. Dies reduziert die Generalisierbarkeit der Ergebnisse.

Trotz dieser Einschränkungen bietet die Arbeit wertvolle Hinweise zur Nachhaltigkeit von IM bei FocusWork. Die Limitationen dieser Arbeit verdeutlichen auch die Notwendigkeit weiterer Forschung. Eine erneute Erhebung in einem Jahr könnte als Vergleich herangezogen werden, um die Wirkung möglicher Anpassungen an den Massnahmen aufzuzeigen. Darüber hinaus könnte eine regelmässige Durchführung dazu beitragen, die

Nachhaltigkeit der IM langfristig sicherzustellen. Dabei könnten weitere Aspekte einbezogen und erforscht werden. Eine aufschlussreiche Ergänzung zur Selbsteinschätzung wären beispielsweise Langzeitdaten zu Erwerbsstatus, Krankheitsverläufen oder Sozialbeziehungen. Auch qualitative Interviews könnten wertvolle Einblicke liefern – insbesondere in Bezug auf individuelle Verläufe und subjektive Sinnzuschreibungen. Zudem wäre es sinnvoll, künftig auch die Standorte zu unterscheiden, falls die Stichprobengrösse dies zulässt. Auch eine differenziertere Erfassung der Massnahmenelemente und der durchführenden Coaches könnte sinnvoll sein, um die Wirkung einzelner Komponenten gezielter untersuchen zu können. Nicht zuletzt sollte auch der Einfluss externer Faktoren systematischer berücksichtigt werden.

Abschliessend lässt sich festhalten, dass die Untersuchung auf positive Resonanz gestossen ist. Zukünftige Studien könnten insbesondere die langfristige Entwicklung des Nachhaltigkeitsempfindens und weitere Einflussfaktoren untersuchen. Die vorliegende Arbeit liefert wertvolle Einblicke in die subjektive Bewertung der IM von ehemaligen Teilnehmenden von FocusWork und kann als fundierte Grundlage für weiterführende Forschungsarbeiten herangezogen werden.

## Literaturverzeichnis

- Adlmaier-Herbst, D. G. & Mayer, A. (2022). Selbstmanagement. In D.G. Adlmaier-Herbst & A. Mayer (Hrsg.), *Selbstmanagement und Motivation für Wissenschaftler\*innen: Methoden, Modelle, Tools* (S. 1–10). Wiesbaden: Springer Fachmedien.  
[https://doi.org/10.1007/978-3-658-37836-3\\_1](https://doi.org/10.1007/978-3-658-37836-3_1)
- Alsdorf, N. (2018). *Psychische Erkrankungen in der Arbeitswelt: Analysen und Ansätze Zur Therapeutischen und Betrieblichen Bewältigung (Forschung Aus der Hans-Böckler-Stiftung Ser)*. Bielefeld: Transcript Verlag.
- Althammer, S. E. & Michel, A. (2020). Interventionen zur Förderung von Selbstwirksamkeit, Selbstregulation und Emotionsregulation. In A. Michel & A. Hoppe (Hrsg.), *Handbuch Gesundheitsförderung bei der Arbeit: Interventionen für Individuen, Teams und Organisationen* (S. 1–13). Wiesbaden: Springer Fachmedien.  
[https://doi.org/10.1007/978-3-658-28654-5\\_6-1](https://doi.org/10.1007/978-3-658-28654-5_6-1)
- Ansorge, U. & Leder, H. (2011). Wahrnehmung und Aufmerksamkeit. In U. Ansorge & H. Leder (Hrsg.), *Wahrnehmung und Aufmerksamkeit* (S. 9–25). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. [https://doi.org/10.1007/978-3-531-92094-8\\_1](https://doi.org/10.1007/978-3-531-92094-8_1)
- Baer, N., Frick, U., Besse, C., Cuonz, N. & Matt, M. (2018). *Bericht im Rahmen des dritten mehrjährigen Forschungsprogramms zu Invalidität und Behinderung (FoP3-IV) Beruflich-soziale Eingliederung aus Perspektive von IV-Versicherten Erfolgsfaktoren, Verlauf und Zufriedenheit*. Nr. 08/18. Liestal, Köln, Lausanne, Zürich, Wädenswil: Bundesamt für Sozialversicherungen BSV. Verfügbar unter: <https://shorturl.at/1mYvI>
- Bandura, A. (1977). *Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change*. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. US: American Psychological Association.  
<https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: a social cognitive theory (Prentice-Hall series in social learning theory)*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Baumgartner, E., Greiwe, S. & Schwarb, T. (2004). *Die berufliche Integration von behinderten Personen in der Schweiz - Studie zur Beschäftigungssituation und zu Eingliederungsbemühungen*. Nr. Forschungsbericht Nr. 4/04. Olten.
- Baur, N. & Blasius, J. (Hrsg.). (2014). *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*. Wiesbaden: Springer Fachmedien. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-18939-0>
- Beierlein, C., Kovaleva, A., Kemper, C. J. & Rammstedt, B. (2014). *Allgemeine Selbstwirksamkeit Kurzskala (ASKU)*. Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen (ZIS). ZIS - GESIS Leibniz Institute for the Social Sciences.  
<https://doi.org/10.6102/ZIS35>
- Blatti, E. (2021). *Allgemeine Selbstwirksamkeit und integratives Mindset: Eine Untersuchung im Kontext der Verhandlungstätigkeit*. Master-Arbeit. Olten: Fachhochschule

Nordwestschweiz Hochschule für Angewandte Psychologie. Verfügbar unter:  
<https://irf.fhnw.ch/server/api/core/bitstreams/ce0c3175-2cae-45f8-a1e2-db505136a7f5/content>

- Bogner, K. & Landrock, U. (2014). *Antworttendenzen in standardisierten Umfragen*. SDM Survey Guidelines. SDM-Survey Guidelines (GESIS Leibniz Institute for the Social Sciences).  
[https://doi.org/10.15465/SDM-SG\\_016](https://doi.org/10.15465/SDM-SG_016)
- Böhm, S. A., Baumgärtner, M. K. & Dwertmann, D. J. G. (Hrsg.). (2013). *Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung: Best Practices aus dem ersten Arbeitsmarkt*. Berlin, Heidelberg: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-642-34784-9>
- Bond, G. R. (2004). *Supported Employment: Evidence for an Evidence-Based Practice*. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 27(4), 345–359.  
<https://doi.org/10.2975/27.2004.345.359>
- Bundesamt für Sozialversicherungen, Widmer, F., Eggenberger, C., Flachmeyer, M. & Wicki, M. (2022). *Synthesebericht zum dritten IV-Forschungsprogramm (2016 – 2022)*. Nr. 12/22. Bern: Bundesamt für Sozialversicherungen BSV.
- Bundesamt für Statistik (BFS). (2011). *Schweizerische Sozialhilfeempfängerstatistik - Leitfaden zur Durchführung der Erhebung*. Neuchâtel. Verfügbar unter:  
<https://www.bfs.admin.ch/asset/de/347024>
- Carifio, J. & Perla, R. J. (2007). Ten Common Misunderstandings, Misconceptions, Persistent Myths and Urban Legends about Likert Scales and Likert Response Formats and their Antidotes. *Journal of Social Sciences*, 3(3), 106–116.  
<https://doi.org/10.3844/jssp.2007.106.116>
- Caspar, F. (2021). *Integration im Dorsch Lexikon der Psychologie*.
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112(1), 155–159.  
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.112.1.155>
- Deck, R., Mittag, O., Hüppe, A., Muche-Borowski, C. & Raspe, H. (2011). *IMET - Index zur Messung von Einschränkungen der Teilhabe*. ZPID (Leibniz Institute for Psychology) – Open Test Archive. <https://doi.org/10.23668/PSYCHARCHIVES.6548>
- Denscombe, M. (2010). *The good research guide: for small-scale social research projects (4. ed.)*. Maidenhead: Open Univ. Press.
- Die Geschichte. (n. d.). *iv-pro-medico Informationen für Ärztinnen und Ärzte über die Invalidenversicherung (IV)*. Verfügbar unter: <https://www.iv-pro-medico.ch/die-invalidenversicherung/was-ist-die-iv/die-geschichte>
- Döring, N. & Bortz, J. (2016). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften (Springer-Lehrbuch)*. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg. <https://doi.org/10.1007/978-3-642-41089-5>

- Ehrlich, C. (2008). Fragebogen zur Erfassung Motivationsfördernder Arbeitsbedingungen. *Wirtschaftspsychologie*, 4/2008.
- Endres, S. & Filipović, A. (2018). „Prinzipien für Befragungen zu moralisch polarisierenden Fragestellungen“.
- Esser, H. (2001). *Integration und ethnische Schichtung*.
- Fisseni, H.-J. (2004). *Lehrbuch der psychologischen Diagnostik: mit Hinweisen zur Intervention* (3., überarbeitete und erweiterte Auflage.). Göttingen: Hogrefe.
- FocusWork GmbH. (2024). *Arbeitstraining*. Verfügbar unter: <https://focuswork.ch/arbeitstraining/>
- FocusWork GmbH. (2025). *Konzept FocusWork*. Unveröffentlichtes Konzept.
- Franz, M. (2006). Die Subjektivität der Wahrnehmung - Von der buddhistische Wahrnehmungstheorie bis zur modernen Hirnforschung. *Online-Magazin Psychophysik*, 5.
- Franzen, A. (2014). Antwortskalen in standardisierten Befragungen. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 701–711). Wiesbaden: Springer Fachmedien. [https://doi.org/10.1007/978-3-531-18939-0\\_51](https://doi.org/10.1007/978-3-531-18939-0_51)
- Gillner, P., Triebel, K., Brieger, P. & Weber, A. (2008). *Integration psychisch kranker und behinderter Menschen in den Arbeitsmarkt*.
- Gonon, A. (2023). Betriebliche Arbeitsintegration psychisch Erkrankter. In A. Gonon (Hrsg.), *Eingliederung als Rechtfertigungsarbeit: Konventionen betrieblicher Arbeitsintegration am Beispiel psychisch erkrankter Beschäftigter* (S. 15–47). Wiesbaden: Springer Fachmedien. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-41117-6\\_2](https://doi.org/10.1007/978-3-658-41117-6_2)
- Guggisberg, J. & Kaderli, T. (2023). *Aktualisierung Evaluation der Eingliederung: statistische Analysen IV-Neuanmeldekohorten 2008 bis 2017*. Nr. 05/23. Bern: Bundesamt für Sozialversicherungen BSV. Verfügbar unter: <https://shorturl.at/fjc6v>
- Heckmann, F. (2015). *Integration von Migranten: Einwanderung und neue Nationenbildung*. Wiesbaden: Springer Fachmedien. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-06980-3>
- Heimsch, F. M. & Niederer, R. (2022). *Statistik im Klartext: für Psychologen, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler* (3., aktualisierte und erweiterte Auflage.). München: Pearson.
- Hemmerich, W. A. (2025a). *Cronbachs Alpha: Auswerten und berichten*. StatistikGuru. Verfügbar unter: <https://statistikguru.de/spss/reliabilitaetsanalyse/auswerten-und-berichten-2.html>
- Hemmerich, W. A. (2025b). *ANOVA mit Messwiederholung: Anwendungsbeispiele*. StatistikGuru. Verfügbar unter: <https://statistikguru.de/spss/rm-anova/anwendungsbeispiele-2.html>

- Hemmerich, W. A. (2025c). *ANOVA mit Messwiederholung: Normalverteilung überprüfen*. StatistikGuru. Verfügbar unter: <https://statistikguru.de/spss/rm-anova/normalverteilung-ueberpruefen-6.html>
- Hemmerich, W. A. (2025d). *Einfaktorielle ANOVA: Eta-Quadrat ( $\eta^2$ ) berechnen*. StatistikGuru. Verfügbar unter: <https://statistikguru.de/spss/einfaktorielle-anova/eta-quadrat-berechnen.html>
- Hillebrecht, S. (2021). Die Mitarbeiterbindung und Motivation. In S. Hillebrecht (Hrsg.), *Perspektivenorientierte Personalwirtschaft: Einführung in das Personalmanagement aus Arbeitnehmer- und Arbeitgebersicht* (S. 139–152). Wiesbaden: Springer Fachmedien. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-32094-2\\_5](https://doi.org/10.1007/978-3-658-32094-2_5)
- Hofmann, M. & Reichel, D. (2012). *Wirkungsanalyse von integrationspolitischen Maßnahmen – Praxis und Bedarf*.
- Informationsstelle AHV/IV. (2024). *Berufliche Eingliederungsmassnahmen der IV*. Verfügbar unter: <https://www.ahv-iv.ch/p/4.09.d>
- Informationsstelle AHV/IV. (2025). *Allgemeines | Invalidenversicherung (IV) | Sozialversicherungen | Informationsstelle AHV/IV*. AHV/IV. Verfügbar unter: <https://www.ahv-iv.ch/de/Sozialversicherungen/Invalidenversicherung-IV/Allgemeines#qa-1205>
- Kauffeld, S. (Hrsg.). (2019). *Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie für Bachelor* (Springer-Lehrbuch). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-56013-6>
- Kleinmann, M. & König, C. (2018). *Selbst- und Zeitmanagement*. Hogrefe. <https://doi.org/10.1026/01494-000>
- Lichter, D., Parisi, D. & Taquino, M. (2012). The Geography of Exclusion: Race, Segregation, and Concentrated Poverty. *Social Problems*, 59(3), 364–388. <https://doi.org/10.1525/sp.2012.59.3.364>
- Lomuscio, S. (2014, August). Getting Started with the Kruskal-Wallis Test. *StatLab Associate*. Verfügbar unter: <https://www.scientific.net/AMM.611.115>
- Michel, D. C., Iseli, D. & Steger, S. (2018). *Die Einflussfaktoren eines Sozialdienstes für nachhaltige Integration*.
- Myers, D. G. (2014). *Psychologie* (Springer-Lehrbuch). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg. <https://doi.org/10.1007/978-3-642-40782-6>
- Navarro, D. J. & Foxcroft, D. R. (2024). *Effektstärke, Stichprobenumfang und Teststärke*. Learning statistics with jamovi. Verfügbar unter: [https://lsj.readthedocs.io/de/latest/Ch09/Ch09\\_HypothesisTesting\\_08.html?utm\\_source=chatgpt.com](https://lsj.readthedocs.io/de/latest/Ch09/Ch09_HypothesisTesting_08.html?utm_source=chatgpt.com)

- Neuenschwander, P., Fritschi, T., Oesch, T. & Jörg, R. (2018). *Wirksamkeit von Integrationsprogrammen in der Sozialhilfe*.
- Prüfer, P. & Rexroth, M. (2005). *Kognitive Interviews* (GESIS-How-to) (Band 15). Mannheim: Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen -ZUMA-.
- Schmidlin, S., Bühlmann, E., Muharremi, F., Kobelt, E. & Champion, C. (2020). *Evaluation der Integrationsmassnahmen zur Vorbereitung auf die berufliche Eingliederung*. Nr. 17/20. Bern, Naters: Bundesamt für Sozialversicherungen BSV. Verfügbar unter: <https://shorturl.at/2ZZbt>
- Schubert, F.-C. (2016). *Moderne Arbeitswelt und psychische Gesundheit: Ein Überblick aus beratungswissenschaftlicher Perspektive*. *Kontext*, 47, 240–256. <https://doi.org/10.13109/kont.2016.47.3.240>
- Schumacher, J., Leppert, K., Gunzelmann, T., Strauß, B. & Brähler, E. (2004). *Die Resilienzskala – Ein Fragebogen zur Erfassung der psychischen Widerstandsfähigkeit als Personmerkmal*. *Klinische Psychologie, Psychiatrie und Psychotherapie*.
- Schwarz, J. (Hrsg.). (2023a). *Einfaktorielle Varianzanalyse (mit Messwiederholung)*. Methodenberatung Universität Zürich. Verfügbar unter: <https://shorturl.at/m59XE>
- Schwarz, J. (Hrsg.). (2023b). *Mann-Whitney-U-Test*. Methodenberatung Universität Zürich. Verfügbar unter: <https://shorturl.at/YveJG>
- Schwarz, J. (Hrsg.). (2023c). *t-Test für unabhängige Stichproben*. Methodenberatung Universität Zürich. Verfügbar unter: <https://shorturl.at/Qe4By>
- Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe (SKOS). (2021). *Aktuelle Lage und zukünftige Herausforderungen für die Sozialhilfe*. Bern. Verfügbar unter: [https://arbeitsintegrationschweiz.ch/modules/documentation/files/analysepapier\\_herausforderungen.pdf](https://arbeitsintegrationschweiz.ch/modules/documentation/files/analysepapier_herausforderungen.pdf)
- Simamora, B. (2022). *Skala Likert, Bias Penggunaan dan Jalan Keluarnya*. *Jurnal Manajemen*, 12, 84–93. <https://doi.org/10.46806/jman.v12i1.978>
- Suchanek, A., Lin-Hi, N., Dautzenberg, N., Möhrle, M. G., Specht, D., Dennerlein, B. et al. (2024). *Nachhaltigkeit*. *Gabler Wirtschaftslexikon\_ Das Wissen der Experten*. Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH. Verfügbar unter: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/nachhaltigkeit-41203>
- Warner, L. M. (2022). *Selbstwirksamkeitserwartung im Dorsch Lexikon der Psychologie*.
- Watzka, K. (1992). Betriebliche Reintegration von Arbeitslosen: Probleme und Maßnahmen zur Problemreduzierung. *Management Revue*, 3(3), 239–241. Rainer Hampp Verlag.
- Schmidt, K.-H. (2000). *Selbstwirksamkeit*. *Spektrum.de*. Verfügbar unter: <https://www.spektrum.de/lexikon/psychologie/selbstwirksamkeit/14009>

Wiese, B. S. (2008). Selbstmanagement im Arbeits- und Berufsleben. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 7(4), 153–169. <https://doi.org/10.1026/1617-6391.7.4.153>

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1. Beispiel-Itemblock "berufliche Situation" des erstellten Fragebogens wie er beim Pretest verwendet wurde. ....	20
Abbildung 2. Ergebnisse der ANOVA mit Messwiederholung dargestellt als Balkendiagramm für alle Scores.....	37
Abbildung 3. Ergebnisse des Kruskal-Wallis-Tests für die Altersgruppen, dargestellt als Boxplot für alle Scores .....	38
Abbildung 4. Ergebnisse des asymptotischer U-Tests für das Geschlecht, dargestellt als Boxplot für alle Scores .....	39
Abbildung 5. Ergebnisse des Kruskal-Wallis-Tests für den Grund der Massnahme, dargestellt als Boxplot für alle Scores.....	40
Abbildung 6. Ergebnisse des asymptotischer U-Tests für das Arbeits- und das Aufbautraining, dargestellt als Boxplot für alle Scores .....	41
Abbildung 7. Ergebnisse des Kruskal-Wallis-Tests für den Austrittsgrund, dargestellt als Boxplot für alle Scores .....	43

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Übersicht aller entwickelten Items vor den Kognitiven Interviews .....	20
Tabelle 2 Antworten auf die Frage nach der Länge des Fragebogens.....	24
Tabelle 3 Antworten auf die Frage nach der Verständlichkeit des Fragebogens .....	25
Tabelle 4 Reliabilitätsanalyse der Items des Bereiches Berufliche Situation .....	27
Tabelle 5 Reliabilitätsanalyse der Items des Bereiches Persönlichen Faktoren .....	28
Tabelle 6 Reliabilitätsanalyse der Items des Bereiches Selbstwirksamkeit.....	29
Tabelle 7 Reliabilitätsanalyse der Items des Bereiches Selbstmanagement .....	29
Tabelle 8 Reliabilitätsanalyse der Items des Bereiches Soziale Integration.....	30
Tabelle 9 Reliabilitätsanalyse der Items des Bereiches psychische und physische Gesundheit .....	31
Tabelle 10 Übersicht aller Items wie sie für die Erhebung verwendet wurden .....	32
Tabelle 11 Reliabilitätsanalyse des Bereiches Selbstwirksamkeit nach der Erhebung.....	34
Tabelle 12 Grund für die Beendigung der Massnahme.....	34
Tabelle 13 Interpretation der Scores .....	36
Tabelle 14 Paarweiser Vergleich des Austrittsgrundes für den Score BS .....	42

## Hilfsmittelverzeichnis mit Verwendungszweck

<b>KI-Assistenzsystem</b>	<b>Teile/ Stelle (n) in der Arbeit</b>	<b>Einsatz</b>
Chat GPT	Alle Texte in dieser Arbeit	Überprüfung auf Rechtschreibfehler
Microsoft Copilot	Kapitel 2 und 3	Suche nach passender Literatur.
Chat GPT	Kapitel 6.1 ANOVA mit Messwiederholung	Diskussion über richtige Analyse für vorliegende Daten und deren korrekte Ausführung
DeepL	Methodenteil Kapitel 5.2	Übersetzung des Artikels "Simamora, B. (2022). <i>Skala Likert, Bias Penggunaan dan Jalan Keluarnya</i> . <i>Jurnal Manajemen</i> , 12, 84–93. <a href="https://doi.org/10.46806/jman.v12i1.978">https://doi.org/10.46806/jman.v12i1.978</a> "