Fachhochschule Nordwestschweiz
Hochschule für Angewandte Psychologie

Berufswechsel nach Querschnittlähmungen: Der Einfluss eines Berufswechsels auf die Person-Job-Passung und die wahrgenommene Arbeitsqualität von Personen mit Querschnittlähmung

BACHELOR THESIS

Mai 2024

Autorin
Selina Mika Beck

Betreuungsperson
Dr. Mayra Galvis

Praxispartner*in
Schweizer Paraplegiker-Forschung
Dr. Mayra Galvis

Abstract

Oftmals geht der Eintritt einer Querschnittlähmung mit einer veränderten beruflichen Situation einher. Individualisierte Wiedereingliederungsmassnahmen von ParaWork helfen, die Betroffenen wieder in den Arbeitsprozess zu integrieren, wobei insbesondere die Person-Job-Passung und die wahrgenommene Arbeitsqualität zentral sind, um eine nachhaltige Arbeitsintegration zu ermöglichen. Auf der Grundlage psychologischer Theorien werden Personen, die nach Eintritt der Querschnittlähmung ihren Beruf wechseln mussten, und Personen, die im gleichen Beruf verbleiben konnten, in ihrer Person-Job-Passung und wahrgenommenen Arbeitsqualität verglichen. Dabei wird die Passung von Person und Arbeitsplatz mit den Person-Job-Match-Dimensionen Anforderungs-Fähigkeiten-Passung, Bedürfnis-Angebots-Passung und Interessensübereinstimmung untersucht, während die wahrgenommene Arbeitsqualität anhand der Indikatoren Arbeitszufriedenheit, Arbeitsleistung und Arbeitsstress analysiert wird. Zur Untersuchung des Unterschieds zwischen den beiden Gruppen wurde ein quantitatives Querschnittdesign angewendet, wobei Daten einer mittels Fragebogen durchgeführten Begleitevaluationen der Unterstützungsangebote von ParaWork verwendet wurden. Die Erkenntnisse der durchgeführten Mann-Whitney-U-Tests und Kontingenzanalysen zeigen, dass sich die beiden Gruppen in allen untersuchten Dimensionen nicht unterscheiden. Personen, die mit Hilfe der erhaltenen Wiedereingliederungsmassnahmen von ParaWork trotz Berufswechsel in den Arbeitsmarkt zurückfinden, erreichen eine ebenso gute Person-Job-Passung und wahrgenommene Arbeitsqualität wie Personen, die nach Eintritt der Querschnittlähmung im gleichen Beruf verbleiben können. Die explorative post-hoc Datenanalyse zeigt jedoch, dass nicht alle Personen, die eine Querschnittlähmung erlitten haben und dadurch ihren Beruf wechseln müssen, in die Arbeitswelt zurückfinden.

Schlagwörter: Person-Job-Passung, Arbeitsqualität, nachhaltige Arbeitsintegration, Berufswechsel, Querschnittlähmung

Anzahl Zeichen (mit Leerzeichen, ohne Anhang): 124’439

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung ... 1
1.1 Ausgangslage und Problemstellung ... 1
1.2 Fragestellungen und Zielstellung ... 2
1.3 Aufbau der Arbeit ... 3
2 Theoretische Grundlagen ... 4
2.1 Querschnittlähmungen ... 4
2.2 Person-Job-Passung und ihre Dimensionen ... 5
2.2.1 Anforderungs-Fähigkeiten-Passung und Bedürfnis-Angebots-Passung ... 6
2.2.2 Interessensübereinstimmung ... 8
2.3 Wahrgenommene Arbeitsqualität ... 9
2.4 Konzeptionelles Rahmenmodell für nachhaltige Arbeitsintegration ... 10
2.5 Berufliche Wiedereingliederungsmassnahmen von ParaWork ... 11
2.6 Berufswechsel nach Querschnittlähmungen ... 12
2.7 Hypothesen ... 13
3 Methode ... 14
3.1 Forschungsdesign und Datenerhebung ... 14
3.2 Stichprobe ... 15
3.3 Erhebungsinstrument und Operationalisierungen ... 16
3.3.1 Person-Job-Match-Dimensionen ... 17
3.3.2 Wahrgenommene Arbeitsqualität ... 18
3.3.3 Soziodemografische, verletzungsbezogene und massnahmenspezifische Variablen ... 19
3.4 Datenauswertung ... 19
3.4.1 Gruppenbildung ... 19
3.4.2 Datenaufbereitung ... 20
3.4.3 Datenanalyse ... 21
4 Ergebnisse ... 24
4.1 Merkmale der Untersuchungsstichprobe ... 24
4.2 Deskriptive Ergebnisse ... 29
4.3 Hypothesenprüfung ... 32
4.3.1 Unterschiede in den Person-Job-Match-Dimensionen ... 32
4.3.2 Unterschiede in der wahrgenommenen Arbeitsqualität ... 35
4.4 Explorative Datenanalyse ... 35
5 Diskussion ... 37

5.1 Diskussion und Reflexion der Modelle 37
5.2 Diskussion und Interpretation der Ergebnisse 38
5.3 Limitationen 40
5.4 Implikationen für Forschung und Praxis 42
6 Fazit 44
Literaturverzeichnis 45
Abbildungsverzeichnis 51
Tabellenverzeichnis 52
Anhang 53

Danksagung

Ich bedanke mich herzlich bei allen, die mich bei der Verfassung meiner Bachelorthesis unterstützt haben. Einen besonderen Dank möchte ich der Schweizer Paraplegiker-Forschung für die Ermöglichung des Projekts aussprechen. Insbesondere Dr. Mayra Galvis möchte ich für die wertvolle Zusammenarbeit, Unterstützung und professionelle Begleitung während des gesamten Prozesses danken.

1 Einleitung

Einleitend wird die Ausgangslage und Problemstellung beschrieben. Anschliessend werden daraus Fragestellung und Zielstellung abgeleitet, bevor der Aufbau der Arbeit dargelegt wird.

1.1 Ausgangslage und Problemstellung

Mit rund 61% ist die Berufsrückkehr-Rate der Personen mit Rückenmarksverletzung (RMV) in der Schweiz im Vergleich zur gesamten restlichen Welt am höchsten (Post et al., 2020). Trotzdem liegt die Erwerbsquote der Personen mit RMV auch in der Schweiz unter der Erwerbsquote der Allgemeinbevölkerung (Post et al., 2020). Arbeitstätig zu sein hat viele positive Effekte, neben dem Einkommen wird die soziale Integration, Unterstützung und Anerkennung gefördert. Darüber hinaus kann Arbeit positive Effekte auf die psychische Gesundheit und das Wohlbefinden haben (Meade, Reed, Saunders & Krause, 2015; Trezzini, Schwegler & Reinhardt, 2018). Trotzdem neigen Personen mit RMV nach der initialen Rückkehr in den Arbeitsmarkt dazu, diesen frühzeitig, noch vor dem Erreichen des gesetzlichen Rentenalters, zu verlassen (Reinhardt, Post, Fekete, Trezzini & Brinkhof, 2016). In der Schweiz zeigt sich, dass bis zu einem Fünftel der Personen mit RMV nach initialer Rückkehr zur Arbeit wieder aus dem Arbeitsprozess ausscheiden (Staubli & Schwegler, 2022). Dies deutet darauf hin, dass für Personen mit RMV nach der Rückkehr in den Arbeitsmarkt grosse Herausforderungen bestehen, die Beschäftigung aufrechtzuerhalten (Karcz, Trezzini, Escorpizo & Finger, 2021).

Die Schweizer Paraplegiker-Forschung setzt hier an und verfolgt in Zusammenarbeit mit dem Institut für berufliche Wiedereingliederung (ParaWork) und dem Schweizer Paraplegiker-Zentrum (SPZ) das primäre Ziel, Ansatzpunkte für Interventionen zu ermitteln, die eine nachhaltige Reintegration von Personen mit RMV in den Arbeitsprozess ermöglichen (Schweizer Paraplegiker-Forschung, 2024). Finger und Fekete (2020, S. 6) definieren nachhaltige Arbeit als „eine Übereinstimmung zwischen Person und Arbeitsplatz, die es der Person ermöglicht, über einen längeren Zeitraum gesund und zufrieden am Arbeitsplatz zu bleiben, mit einer Arbeitsleistung die den Erwartungen der Person und des Arbeitgebers entspricht.“ Aus dieser Definition geht hervor, dass nachhaltige Arbeit weit über die initiale Arbeitsmarktbeteiligung nach der RMV hinausgeht (Galvis Aparicio, Mwake, Ronca-Nützi, Staubli & Schwegler, 2023).

Zentral für eine nachhaltige berufliche Reintegration nach einer RMV ist es, eine möglichst optimale Übereinstimmung zwischen Person und Arbeitsplatz zu schaffen, konkret zwischen den beruflichen Fähigkeiten und Interessen der Betroffenen sowie den Anforderungen und Charakteristiken des Arbeitsplatzes (Schweizer Paraplegiker-Forschung, 2024). Durch eine solche Übereinstimmung kann den Betroffenen ermöglicht werden, auf Dauer gesund, zufrieden und

produktiv am Arbeitsplatz zu bleiben und sich weiterzuentwickeln, was die zentrale Aufgabe der beruflichen Integration ist (Finger & Fekete, 2020; Schwegler & Staubli, 2022).

Die Übereinstimmung zwischen Person und Arbeitsplatz wird auch Person-Job-Match, respektive Person-Job-Passung genannt und kann unterschiedliche Dimensionen, darunter die Interessensübereinstimmung, die Anforderungs-Fähigkeiten-Passung und die Bedürfnis-Angebots-Passung, umfassen (Kristof-Brown, Zimmerman & Johnson, 2005). Theorien aus der Berufs- und Organisationspsychologie zur Person-Umwelt-Passung zeigen, dass die Person-Job-Match-Dimensionen Prädiktoren für die wahrgenommene Arbeitsqualität nicht beeinträchtigter Personen darstellen (Kristof-Brown et al., 2005). Auch bei Personen mit RMV konnte festgestellt werden, dass die unterschiedlichen Person-Job-Match-Dimensionen mit Indikatoren der wahrgenommenen Arbeitsqualität, konkret mit der Arbeitszufriedenheit, dem Arbeitsstress und der Arbeitsleistung assoziiert sind (Galvis Aparicio et al., 2023). Die wahrgenommene Arbeitsqualität hat ihrerseits einen Einfluss auf die Nachhaltigkeit der Arbeitsintegration, da sie beeinflussen kann, ob die Person im Arbeitsumfeld verbleibt oder nicht (Galvis Aparicio et al., 2023; Schwegler, manuscript in preparation). Dies unterzeichnet die Relevanz der Person-Job-Passung und der wahrgenommenen Arbeitsqualität bei Personen mit RMV. Berufliche Wiedereingliederungsmassnahmen versuchen deswegen unter anderem, Indikatoren der wahrgenommenen Arbeitsqualität zu beeinflussen, indem die Person-Job-Passung optimiert wird (Schwegler, manuscript in preparation).

1.2 Fragestellungen und Zielstellung

Eine RMV resultiert oftmals in einer veränderten beruflichen Situation, bedingt durch die gesundheitlichen Einschränkungen, welche dazu führen, dass die Betroffenen die Anforderungen ihrer bisherigen Arbeitstätigkeit nicht mehr erfüllen können (Schweizer Paraplegiker-Forschung, 2024). Personen mit Beeinträchtigungen sind oftmals gezwungen, zahlreiche zusätzliche Herausforderungen zu bewältigen, wenn es darum geht, einen Beruf zu finden, welcher zu ihren Interessen, Fähigkeiten und Bedürfnissen passt (Zoer et al., 2012). Beispielsweise können sowohl das Vorhandensein von Schmerzen als auch die Einnahme verschreibungspflichtiger Schmerzmittel negative Auswirkungen auf die Arbeitsmarktbeteiligung und die Beschäftigungsqualität der Betroffenen haben (Krause, Dismuke-Greer, Reed & Li, 2020).

Die wissenschaftliche Forschung setzte sich in den letzten Jahren insbesondere mit der Frage auseinander, welche Faktoren die Dauer zwischen der RMV und der Rückkehr in die Arbeitswelt beeinflussen. Trezzini et al. (2018) konnten feststellen, dass die Wiederaufnahme der Arbeitstätigkeit bei Personen, die zu denselben Arbeitgeber*innen zurückkehrten früher erfolgte, als bei Personen, die den Beruf wechselten. Anderseits zeigte sich, dass Personen, die vor einer RMV in Berufen mit eher körperlichen Anforderungen tätig waren, nach der Verletzung dazu neigen, in

Berufe zu wechseln, die eher kognitive Fähigkeiten erfordern (Schwegler, Nützi, Marti & Trezzini, 2021). Die Auswirkungen eines Berufswechsels auf die Person-Job-Passung und die wahrgenommene Arbeitsqualität von Personen mit RMV wurden in der wissenschaftlichen Literatur aber noch kaum thematisiert.

Vor dem Hintergrund dieser Ausgangslage wurde folgende Hauptfragestellung formuliert, die in der vorliegenden Arbeit evaluiert werden soll: *Inwiefern unterscheiden sich Personen, welche nach einer Rückenmarksverletzung in einem neuen Beruf tätig sind, von Personen, welche im gleichen Beruf verbleiben konnten?* Zur Beantwortung der Hauptfragestellung wurde diese mittels folgenden zwei Unterfragestellungen spezifiziert:

1. Inwiefern unterscheiden sich Personen, die nach einer Rückenmarksverletzung den Beruf wechseln mussten, in den Person-Job-Match-Dimensionen von den Personen, die im gleichen Beruf verbleiben konnten?
2. Inwiefern unterscheiden sich Personen, die nach einer Rückenmarksverletzung den Beruf wechseln mussten, in ihrer wahrgenommenen Arbeitsqualität von Personen, die im gleichen Beruf verbleiben konnten?

Demzufolge besteht das Ziel der vorliegenden Arbeit darin, basierend auf Daten einer quantitativen Begleitevaluation von ParaWork potenzielle Unterschiede zwischen Personen, die nach ihrer RMV einen Berufswechsel vollzogen haben, und jenen, die im gleichen Beruf verblieben sind, zu identifizieren. Die Erkenntnisse dienen dazu, aufzuschlüsseln, ob und bei welchen Personengruppen ein spezifischer Bedarf nach zusätzlichen Unterstützungsmassnahmen besteht, um das Ziel einer nachhaltigen Arbeitsintegration zu erreichen. Die detaillierte Evaluation der erhaltenen Wiedereingliederungsmassnahmen von ParaWork steht dabei jedoch nicht im Zentrum der Studie. Ebenso konzentriert sich die Arbeit auf Personen mit RMV, wobei andere physische oder psychische Beeinträchtigungen nicht einbezogen werden.

1.3 Aufbau der Arbeit

Zunächst werden im Theorieteil der Arbeit zentrale Begriffe und relevante psychologische Konstrukte definiert sowie in bestehende Theorien eingeordnet. Zusätzlich werden die Unterstützungsangebote von ParaWork vorgestellt. Diese theoretischen Grundlagen dienen der thematischen Einordnung der Studie und der Ableitung der Hypothesen. Anschliessend wird das methodische Vorgehen erläutert, gefolgt vom Ergebnisteil, wo die Erkenntnisse in Bezug auf die Fragestellungen präsentiert werden. Die Ergebnisse werden in der Diskussion einander gegenübergestellt, kritisch reflektiert und diskutiert. Zudem werden Implikationen für Forschung und Praxis abgeleitet, bevor die Arbeit mit einem Fazit abgerundet wird.

2 Theoretische Grundlagen

Als Einführung in die theoretischen Grundlagen folgt zunächst eine Definition der relevanten Begriffe in Bezug auf RMV. In vorliegender Studie werden die drei Person-Job-Match-Dimensionen Interessensübereinstimmung, Anforderungs-Fähigkeiten-Passung und Bedürfnis-Angebots-Passung näher analysiert. Diese werden nachfolgend definiert und in psychologische Modelle der Passung von Person und Umwelt eingeordnet, bevor ihre Relevanz aufgezeigt wird. Ebenso ist die Arbeitsqualität in vorliegender Studie zentral, weswegen auch diese näher erläutert wird. Nach der Vorstellung der Wiedereingliederungsmassnahmen von ParaWork und der Thematik eines Berufswechsels nach einer RMV werden zuletzt die theoretisch fundierten Hypothesen dargelegt.

2.1 Querschnittlähmungen

Querschnittlähmungen (QSL) stellen eine komplexe und schwerwiegende medizinische Herausforderung dar (World Health Organization [WHO], 2013). QSL sind „Schädigungen oder Traumata des Rückenmarks, die zu Funktionseinschränkungen oder -verlusten führen“ (WHO, 2013, S. 220). Deswegen werden QSL auch RMV genannt, wobei die beiden Begriffe in vorliegender Arbeit synonym verwendet werden. Die Ursachen einer QSL sind vielfältig, neben traumatischen Ursachen wie Stürzen, Gewalt, Sportverletzungen, Verkehrs- oder Autounfällen, können nicht-traumatische Ursachen unter anderem Tumore, Infektionskrankheiten oder muskuloskelettale Erkrankungen einschliessen (WHO, 2013).

QSL verändern das Leben der Betroffenen in vielerlei Hinsicht (WHO, 2013). Die Einschränkungen von Personen mit QSL in ihren Aktivitäten und ihrer Teilhabe können unterschiedliche Lebensbereiche betreffen, wie die Mobilität, Selbstversorgung, Bildung und Arbeit sowie die Teilhabe an Freizeitaktivitäten (WHO, 2001). Wie stark eine QSL die betroffene Person und die Gesellschaft insgesamt beeinflusst, hängt von einer Vielzahl an Faktoren ab. Dazu gehören beispielsweise das Alter bei Eintritt der QSL, die Verfügbarkeit von Ressourcen und Leistungen oder das Ausmass der Verletzung (WHO, 2013).

Die Höhe der QSL ist entscheidend dafür, welche Körperteile von der Lähmung betroffen sind, wobei die Schädigung generell umfangreicher ist, je höher das Lähmungsniveau ist (WHO, 2013). Eine QSL auf Höhe der Halswirbelsäule verursacht in der Regel einen Verlust der sensorischen und oder motorischen Funktionen der Arme, des Rumpfes und der Beine. Dies wird als Tetraplegie bezeichnet (WHO, 2013). Bei einer Paraplegie ist die untere Körperhälfte betroffen. Das heisst, dass eine Paraplegie gewöhnlich Lähmungen in den Beinen, im Gesäss, im Bauch- und dem unteren Brustbereich zur Folge hat. Die Verletzung liegt bei einer Paraplegie im Brustwirbel-, Lendenwirbel- oder Sakralbereich (WHO, 2013). Die Schwere und das Ausmass des sensorischen, motorischen oder

autonomen Funktionsverlusts hängen zudem davon ab, ob die QSL komplett oder inkomplett ist. Bei einer kompletten QSL ist das Rückenmark komplett durchtrennt, so dass keine motorischen und sensorischen Funktionen unterhalb der Läsionshöhe mehr vorhanden sind (WHO, 2013). Hingegen ist das Rückenmark bei einer inkompletten QSL nur teilweise durchtrennt, wodurch noch gewisse Empfindungen und Bewegungen unterhalb der Läsionshöhe möglich sind (WHO, 2013). Je nach Schweregrad der Verletzung gibt es unterschiedliche Prognosen für funktionale Ergebnisse, zum Beispiel im Bereich der Mobilität oder der Selbstversorgung (WHO, 2013). Trotz dieser Prognosen, welche als funktionale Ziele dienen, variiert die individuelle Funktionsfähigkeit der Betroffenen aufgrund der Komplexität des medizinischen Zustands einer QSL erheblich (WHO, 2013).

2.2 Person-Job-Passung und ihre Dimensionen

Unter der Passung von Person und Umfeld, im Englischen person-environment fit genannt, wird die Kongruenz zwischen einer Person und deren Arbeitsumfeld verstanden. Diese Kongruenz kann sich auf unterschiedliche Ebenen beziehen, beispielsweise die Passung zwischen der Person und ihrem Beruf, ihrer Organisation, oder ihrem Job (Kristof-Brown et al., 2005). Obschon sich die unterschiedlichen Ebenen teilweise überschneiden, unterscheiden sie sich in Hinsicht auf den Bezugspunkt der Passung. Während sich beispielsweise die Person-Beruf-Passung auf die Übereinstimmung der Person mit ihren Interessen und Fähigkeiten für einen bestimmten Beruf bezieht, bezieht sich die Person-Job-Passung auf eine bestimmte Position (Michaelis & Findeisen, 2022). Für die vorliegende Studie ist die Person-Job-Passung, das heisst die Übereinstimmung der Merkmale einer Person und denen ihres Arbeitsplatzes, von Relevanz (Kristof-Brown et al., 2005).

Auch die Passung kann unterschiedlich definiert und konzeptualisiert werden (Su, Murdock & Rounds, 2015). Diese sogenannten Person-Job-Match-Dimensionen beziehen sich auf unterschiedliche Aspekte der Übereinstimmung und können das Spektrum der Person-Job-Passung diversifizieren (Kristof-Brown et al., 2005). In der wissenschaftlichen Literatur kristallisieren sich unterschiedliche Person-Job-Match-Dimensionen heraus, darunter die Interessenübereinstimmung, die Angebots-Fähigkeiten-Passung und die Bedürfnis-Angebots-Passung, welche in vorliegender Studie zentral sind (Kristof-Brown et al., 2005). Entsprechend wird unter Person-Job-Passung in vorliegender Arbeit das Ausmass der Übereinstimmung zwischen den Fähigkeiten, Bedürfnissen und Interessen einer Person und den Anforderungen und Charakteristiken ihres Arbeitsplatzes verstanden (Nützi, Trezzini, Staubli, Ronca & Schwegler, 2020).

Diese Übereinstimmung ist von grosser Relevanz, denn eine gute Person-Job-Passung kann bei Mitarbeitenden einerseits zu positiveren Einstellungen und anderseits zu förderlichen Verhaltensweisen führen, welche wiederum zur Erreichung von Unternehmenszielen beitragen (Langgeng, Widodo, Eliyana, Pratama & Anwar, 2021). Über die gute Arbeitsleistung und

Produktivität hinaus hat eine gute Passung von Person und Arbeitsplatz einen positiven Einfluss auf die Verringerung von Stress und Burnout am Arbeitsplatz (Langgeng et al., 2021). Auch für Personen mit QSL ist die Etablierung einer optimalen Passung von Person und Arbeitsplatz, insbesondere während der initialen Phase der Arbeitsintegration, von grosser Relevanz, da dies gemäss Fachkräften zu einer langfristigen und nachhaltigen Beschäftigung beiträgt (Finger et al., 2023). Nach Eintritt einer QSL müssen Betroffene diverse spezifische berufliche, persönliche und behinderungsspezifische Fähigkeiten erwerben, die durch eine angepasste Arbeitsumgebung unterstützt werden müssen, denn jede spezifische Beeinträchtigung bringt individuelle zusätzliche Herausforderungen für die gleiche Aufgabe mit sich (Karcz, Schiffmann, Schwegler, Staubli & Finger, 2022). Unpassende Jobs sind ein wichtiger Grund, warum viele Betroffene trotz initialer Rückkehr in den Arbeitsmarkt frühzeitig wieder ausscheiden (Schwegler & Staubli, 2022). Eine gute Person-Job-Passung fördert die nachhaltige Arbeitsintegration somit entscheidend (Schwegler & Staubli, 2022).

2.2.1 Anforderungs-Fähigkeiten-Passung und Bedürfnis-Angebots-Passung

Langgeng et al. (2021) identifizierten insbesondere zwei zentrale Dimensionen der Person-Job-Passung, nämlich die Anforderungs-Fähigkeiten-Passung und die Bedürfnis-Angebots-Passung.

Unter der ersten Dimension, der Anforderungs-Fähigkeiten-Passung, wird die Kompatibilität der Fähigkeiten, die eine Person mitbringt, mit den Anforderungen, die ein Arbeitsplatz stellt, verstanden (Nützi, Trezzini, Medici & Schwegler, 2017). Zu den Anforderungen eines Arbeitsplatzes gehören beispielsweise physische oder kognitive Aufgaben oder die Arbeitsbelastung (Galvis Aparicio et al., 2023). Die Fähigkeiten können Wissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten einschliessen (Nützi et al., 2017).

Ist eine Person unterqualifiziert, sind die Anforderungen im Vergleich zu den Fähigkeiten der Person, die Anforderungen zu bewältigen, zu hoch (Zoer et al., 2012). Hingegen kann eine Person auch überqualifiziert sein, wenn die Anforderungen zu tief sind für die Fähigkeiten einer Person, so dass die Person nicht genügend gefordert und gefördert wird (Zoer et al., 2012). Eine Inkongruenz der Fähigkeiten einer Person und den Anforderungen der Arbeit, sei es durch Unterqualifizierung oder Überqualifizierung, kann zu negativen Auswirkungen auf die physische und psychosoziale Gesundheit führen (Zoer et al., 2012). Eine gute Passung von Anforderungen und Fähigkeiten kann hingegen die Arbeitsleistung steigern (Nützi et al., 2017).

Berufe lassen sich in unterschiedliche Typen gruppieren, welche unterschiedliche Fähigkeiten erfordern, beispielsweise eher körperliche Berufe wie Handwerker*innen oder eher kognitive Berufe wie Büroangestellte (Galvis Aparicio et al., 2023). Die Anforderungs-Fähigkeiten-Passung kann deswegen in unterschiedliche Subdimensionen, wie die körperliche, psychische und geistige Anforderungs-Fähigkeiten-Passung, eingeteilt werden (Galvis Aparicio et al., 2023).

Die zweite Dimension, die Bedürfnis-Angebots-Passung, bezieht sich auf die Passung der arbeitsbezogenen Bedürfnisse einer Person und den Angeboten, die der Arbeitsplatz zu deren Befriedigung bietet (Nützi et al., 2017). Ein Beispiel für ein Bedürfnis wäre das Ausmass des Verlangens nach Autonomie, welches durch die durch den Arbeitsplatz gebotene Kontrollmöglichkeit über die Arbeitsaufgaben, respektive die Selbstbestimmung bei der Ausführung von Arbeitsaufgaben befriedigt werden kann (Galvis Aparicio et al., 2023). Studien zeigen, dass die Bedürfnis-Angebots-Passung mit der Arbeitszufriedenheit zusammenhängt (Bretz & Judge, 1994).

Aufgrund von körperlichen Einschränkungen können arbeitsbezogene Bedürfnisse bei Personen mit RMV ändern oder umfangreicher werden. Eine Person mit RMV benötigt beispielsweise durch die Einschränkung in ihrer Mobilität einen rollstuhlgerechten Arbeitsplatz und mehr Zeit, sich in den Räumlichkeiten fortzubewegen, sei es zur Benutzung der Toilette oder zur Teilnahme an Besprechungen (Karcz et al., 2022; Nützi et al., 2017). Weiter sind Personen mit RMV oftmals gezwungen, ihren Arbeitstag später zu beginnen, da sie morgens mehr Zeit benötigen, um sich vorzubereiten (Karcz et al., 2022). Aufgrund der veränderten Bedürfnisse ist auch eine Anpassung des Arbeitsumfeldes erforderlich. Zum Beispiel werden strukturelle Anpassungen der Arbeitsorganisation, wie flexible Arbeitszeiten oder die Möglichkeit für Home-Office als hilfreich wahrgenommen, da es Personen mit RMV ermöglicht, ihren Arbeitstag um ihre gesundheitsbezogenen Bedürfnisse herum zu gestalten (Karcz et al., 2022). Die Auswirkungen einer RMV auf das Leben einer Person können erheblich variieren (WHO 2013). Isernhagen (2006) betont deswegen die Berücksichtigung individueller arbeitsbezogener Bedürfnisse und Einschränkungen, die sich speziell aus dem Gesundheitszustand der betroffenen Person ergeben, bei der Gestaltung von Arbeitsaufgaben. Dies impliziert, dass Anpassungen oder der Verzicht auf bestimmte Arbeitsaufgaben notwendig sein können.

Die Anforderungs-Fähigkeiten-Passung und die Bedürfnis-Angebots-Passung sind beide zentral in der Theorie der Arbeitsanpassung (Dawis & Lofquist, 1984). Mit dem Begriff der Arbeitsanpassung ist in der Theorie der kontinuierliche und dynamische Versuch einer Person, eine Übereinstimmung zwischen sich und der Umwelt herzustellen, gemeint. Es wird in der Theorie postuliert, dass eine hohe Zufriedenheit und ein dauerhafter Verbleib im Arbeitsumfeld resultiert, wenn eine kontinuierliche Korrespondenz zwischen Anforderungen der Tätigkeit und den Fähigkeiten der Person, sowie zwischen den Bedürfnissen der Person mit den Angeboten der Arbeit besteht (Dawis & Lofquist, 1984). Eine Beeinträchtigung wird in der Theorie der Arbeitsanpassung als eine Veränderung in den Fähigkeiten einer Person, mit oder ohne begleitende Veränderungen in den Bedürfnissen, die durch körperliche, mentale oder emotionale Traumata verursacht wird, verstanden (Dawis, England & Lofquist, 1964). Diese Veränderungen haben Konsequenzen für die

Übereinstimmung, die eine Person zwischen ihren Fähigkeiten und den Anforderungen sowie zwischen ihren Bedürfnissen und den Angeboten erreichen kann (Dawis et al., 1964).

Auch unterschiedliche Theorien zum Thema person-environment fit, in welchen die Passung einer Person zu ihrer Umwelt zentral ist, nehmen die Thematik der Übereinstimmung der Fähigkeiten und Bedürfnisse der Person zu den Anforderungen und Angeboten des Arbeitsplatzes auf (Edwards, 2008). McGrath (1970) folgert zum Beispiel, dass eine Imbalance zwischen Fähigkeiten und Anforderungen zu Stress führt. Bei der Imbalance kann es sich sowohl um eine Überforderung wie auch eine Unterforderung handeln. French und Kahn (1962) betonen die Wichtigkeit einer guten Passung der Bedürfnisse einer Person und den vorhandenen Angeboten des Arbeitsumfeldes zur Befriedigung dieser Bedürfnisse. Ist diese Passung nicht gegeben, resultiert gemäss den Autoren Unzufriedenheit und Frustration, und gesetzte Ziele werden nicht mehr erreicht.

2.2.2 Interessensübereinstimmung

Auch die Interessensübereinstimmung wird als relevante Person-Job-Match-Dimension hervorgehoben (Kristof-Brown et al., 2005). Darunter versteht sich das Ausmass der Übereinstimmung zwischen den berufsbezogenen Interessen einer Person und den Charakteristiken ihres Berufs (Holland, 1959). Personen bevorzugen ein Arbeitsumfeld, das zu ihren Interessen passt, was bedeutet, dass Interessen eine motivierende Wirkung haben (Michaelis & Findeisen, 2022). Eine Übereinstimmung der Interessen kann nicht nur das Engagement und die Arbeitszufriedenheit von Mitarbeitenden erhöhen, sondern auch zu einer Beständigkeit im Beruf beitragen und zu einer Verbesserung der Arbeitsleistung führen (Holland, 1997; Lent & Brown, 1996; Nye, Su, Rounds & Drasgow, 2017).

Das Konstrukt der Interessensübereinstimmung wurde bereits von Holland (1959) aufgegriffen. Holland (1959) identifiziert in seiner Theorie der Berufswahl sechs Interessenstypen, auf denen Personen unterschiedliche Ausprägungen einnehmen können. 1997 wurde das Modell von Holland zum RIASEC-Modell weiterentwickelt, wobei RIASEC für die Anfangsbuchstaben der Interessenstypen steht: Es wird differenziert zwischen dem praktisch-technischen Interesse (realistic), dem forschenden Interesse (investigative), dem künstlerisch-sprachlichen Interesse (artistic), dem sozialen Interesse (social), dem unternehmerischen Interesse (enterprising) und dem systematisierend-ordnenden Interesse (conventional). Nicht nur Personen weisen ein Muster auf den verschiedenen Interessenstypen auf, auch die beruflichen Umfelder weisen Anforderungen und Befriedigungspotenziale auf (Holland, 1997). Im Modell kann somit die Interessensübereinstimmung als Kongruenz zwischen den Interessen der Person mit den Merkmalen des Arbeitsplatzes verstanden werden (Holland, 1997). Personen bevorzugen gemäss dem Modell Berufe, die mit ihren Interessen übereinstimmen, da ein hoher Grad der Passung positiv mit Arbeitszufriedenheit, Erfolg

und dem Verbleib im Beruf korreliert (Holland, 1959; Holland, 1997). Die Studie von Jagger, Neukrug und McAuliffe (1992) ist eine der wenigen Studien, welche die Übereinstimmung der Interessen von Personen mit Beeinträchtigungen und deren Beruf im Kontext von Hollands Theorie untersucht hat. Die Autor*innen haben einen positiven Zusammenhang zwischen der Interessensübereinstimmung und der Arbeitszufriedenheit festgestellt.

2.3 Wahrgenommene Arbeitsqualität

Arbeitsqualität kann sowohl im Sinne der Qualität der Arbeitsausführung aus Sicht der Arbeitgeber*innen als auch im Sinne guter Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmende verstanden werden (Sternad & Mödritscher, 2018). In vorliegender Studie wird für die Arbeitsqualität letztere Perspektive, also diejenige der Arbeitnehmenden, eingenommen. Green (2006) definiert einen Arbeitsplatz mit hoher Arbeitsqualität als einen Arbeitsplatz, welcher das Wohlbefinden der Mitarbeitenden fördert. Doch die Arbeitsqualität wurde auf zahlreiche Weise definiert, wobei kein Konsens darüber besteht, welche Elemente sie konkret ausmacht (Green, 2006; Joshanloo, 2023). Sie wird als komplexes und vielschichtiges Konstrukt verstanden, welches sich aus unterschiedlichen Elementen wie der Beschäftigungssicherheit oder Arbeitszeiten zusammensetzt (Joshanloo, 2023). Auch Arbeitsleistung, Arbeitsstress und Arbeitszufriedenheit können als Indikatoren für die wahrgenommene Arbeitsqualität betrachtet werden (Galvis Aparicio et al., 2023). Für vorliegende Studie werden diese drei Konstrukte als wahrgenommene Arbeitsqualität verstanden.

Die Arbeitszufriedenheit wird als Einstellung definiert und umfasst neben der emotionalen Reaktion auf die Arbeit auch die Meinung über die Arbeit und die Bereitschaft, sich in der Arbeit in bestimmter Weise zu verhalten (Six & Felfe, 2004). Die Arbeitszufriedenheit wurde in der Arbeits- und Organisationspsychologie intensiv untersucht, ursprünglich vor allem aufgrund der Hypothese, dass zufriedene Mitarbeitende mehr leisten (Nerdinger, 2014). Die Arbeitsleistung wird dabei von Campbell (1990) als Verhalten von Mitarbeitenden, welches zu den Zielen der Organisation beiträgt, beschrieben. Greif, Bamberg und Semmer (1991) verstehen Stress im Kern als die Empfindung unangenehmer Spannungszustände einer Person, die durch Stressoren ausgelöst werden. Unter Arbeitsstress können demnach mit der Arbeit assoziierte Stressreaktionen verstanden werden (Schaper, 2014). Langanhaltende Stresszustände können dabei ernsthafte gesundheitliche Folgen für den Menschen haben (Schaper, 2014).

Bei Personen ohne Beeinträchtigung gibt es umfangreiche Evidenz für die positiven Auswirkungen von Arbeitszufriedenheit und Arbeitsleistung, sowie für die negativen Auswirkungen von Arbeitsstress auf Fehlzeiten, Kündigungsabsichten und Fluktuation (Xue, Wang, Chen, Ding & Zhu, 2022; Zimmerman & Darnold, 2009). Zudem beeinflussen Arbeitszufriedenheit und Arbeitsleistung die physische und psychische Gesundheit der Arbeitnehmenden positiv, während

Arbeitsstress diese negativ beeinflusst (Faragher, Cass & Cooper, 2005; Yang et al., 2019). Die Relevanz der wahrgenommenen Arbeitsqualität wird dadurch verdeutlicht.

Obschon die wahrgenommene Arbeitsqualität als grundlegend für die Ermöglichung nachhaltiger Arbeit betrachtet wird, wurde sie bei Personen mit RMV noch kaum, respektive unzureichend untersucht (Bloom, Dorsett & McLennan, 2019; Finger & Fekete, 2020). Die Studie von Galvis Aparicio et al. (2023) ist eine der ersten Studien, die vielseitige Zusammenhänge zwischen Person-Job-Match-Dimensionen und der wahrgenommenen Arbeitsqualität von Personen mit RMV feststellen konnte.

2.4 Konzeptionelles Rahmenmodell für nachhaltige Arbeitsintegration

Das konzeptionelle Rahmenmodell für nachhaltige Arbeitsintegration integriert Ansätze aus unterschiedlichen Disziplinen, wie Theorien zur Person-Umwelt-Passung aus der Organisations- und Berufspsychologie (Schwegler, manuscript in preparation). Im Rahmenmodell werden vier Levels an Indikatoren sowie verschiedene Prädiktoren unterschieden. Abbildung 1 zeigt das Modell einschliesslich der angenommenen Beziehungen zwischen Prädiktoren und Indikatoren einer nachhaltigen Arbeitsintegration.

Level eins, die Person-Job-Passung, kann sowohl direkt durch Arbeitsintegrationsmassnahmen als auch indirekt durch Interventionen auf der Prädiktorebene beeinflusst werden. Die Klassifikation der Prädiktoren orientiert sich dabei an der internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF) der WHO. Die Indikatoren auf dem zweiten Level wie Arbeitszufriedenheit, Arbeitsleistung oder Arbeitsstress stellen direkte Ergebnisse der Person-Job-Passung dar und können durch diese optimiert werden (Schwegler, manuscript in preparation). Zu den Indikatoren auf Level drei gehören neben arbeitsbezogenen Faktoren, wie der Arbeitsplatzstabilität und der Absicht in einem Job zu verbleiben, auch Gesundheit und Wohlbefinden, welche nicht direkt arbeitsbezogene Faktoren widerspiegeln. Die Indikatoren auf Level drei können durch die Optimierung der Indikatoren auf den Levels eins und zwei erhöht werden. Das vierte Level, das Verhindern des Ausscheidens aus dem Arbeitsmarkt und die Arbeitsdauer, spiegeln das übergreifende Ziel einer nachhaltigen Arbeitsintegration wider. Die Erreichung dieses Ziels erfordert die Optimierung der Indikatoren vorheriger Levels (Schwegler, manuscript in preparation).

Das heisst zusammengefasst, dass Unterstützungsmassnahmen Indikatoren einer guten wahrgenommenen Arbeitsqualität beeinflussen wollen, indem einerseits die Person-Job-Passung optimiert wird und anderseits indirekt, indem die Person-Job-Passung durch Interventionen auf der Ebene funktionsbezogener, persönlicher oder Umweltfaktoren optimiert wird (Schwegler, manuscript in preparation). Dabei wird stets das übergeordnete Ziel einer nachhaltigen

Arbeitsintegration verfolgt. In vorliegender Arbeit werden Aspekte der Levels 1 und 2 thematisiert, wobei das Modell als Rahmen zur Einordnung der vorliegenden Studie in den Kontext der nachhaltigen Arbeitsintegration dient.

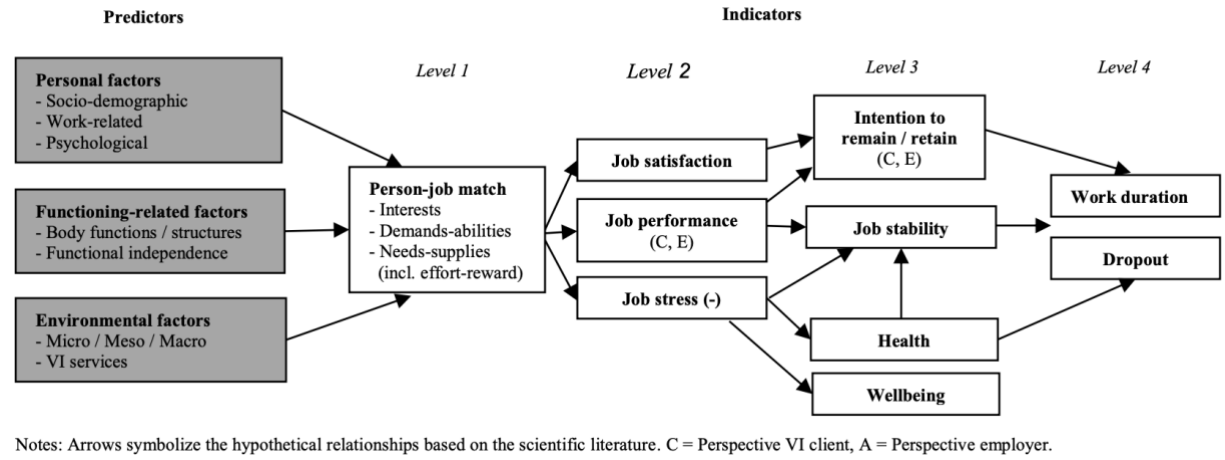


Abbildung 1. Konzeptionelles Rahmenmodell für nachhaltige Arbeitsintegration. Aus Indicators and predictors for sustainable integration: Developing an evidence-based tool for vocational integration of persons with neurological conditions using an integrated knowledge translation approach von U. Schwegler (manuscript in preparation).

2.5 Berufliche Wiedereingliederungsmassnahmen von ParaWork

ParaWork bietet zur Erreichung des Ziels einer nachhaltigen Arbeitsintegration von Menschen mit QSL ein umfassendes Angebot an stationären sowie ambulanten Unterstützungsmassnahmen an, die die Betroffenen während und nach ihrer medizinisch-therapeutischen Erstrehabilitation unterstützen (Staubli & Schwegler, 2022). Die Eingliederungsberatung während der stationären Erstrehabilitation umfasst eine Basisabklärung und verfolgt das Ziel, die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt aufzugleisen (Schweizer Paraplegiker-Zentrum, 2024). Jedoch ist in der stationären Erstrehabilitation oft nicht genug Raum für berufliche Themen (Staubli & Schwegler, 2022).

Deswegen wurde von ParaWork das Angebot der Berufsorientierten Integration (BOI) entwickelt (Staubli & Schwegler, 2022). Das BOI Angebot besteht aus individualisierten Förderprogrammen in Einzel- und Gruppensettings. An etwa 50 Trainingsarbeitsplätzen können beispielsweise verschiedene Tätigkeiten erprobt werden und es besteht die Möglichkeit, an Simulatoren Arbeitstrainings zu absolvieren (Staubli & Schwegler, 2022). Diese Integrationsmassnahmen bilden oftmals den Start der ambulanten Unterstützungsmassnahmen und bieten eine niederschwellige Eingewöhnung in den Arbeitsprozess (Staubli & Schwegler, 2022).

Im beruflichen Unterstützungsangebot am SPZ ist auch das Job Coaching integriert (Staubli & Schwegler, 2022). Nach einer initialen Auftragsabklärung wird ein Fähigkeitsprofil erstellt und die Jobakquise begonnen. Wichtige Aspekte sind dabei die anfängliche Kontaktaufnahme mit

potenziellen Arbeitgebenden und die Sicherstellung der notwendigen Unterstützung zur Förderung der nachhaltigen Arbeitsintegration (Staubli & Schwegler, 2022). Die fallverantwortliche Person, auch Coach genannt, spielt eine zentrale Rolle in der Koordination zwischen den beteiligten Parteien, dem Identifizieren der nötigen Interventionen und der Überwindung beruflicher Herausforderungen (Staubli & Schwegler, 2022).

Zwischen 2013 und 2021 wurde zudem das Job Matching Tool entwickelt und bei ParaWork implementiert. Es handelt sich um einen individualisierten Prozess, der die Fähigkeiten, Interessen und Bedürfnisse einer Person mit den Anforderungen ihres Jobs in Einklang bringt (Schwegler & Staubli, 2022). Mit dem webbasierten Tool werden mit den Betroffenen berufliche Perspektiven eruiert, die sowohl ihren gesundheitlichen Bedürfnissen als auch ihren Interessen und persönlichen Neigungen gerecht werden (Schwegler & Staubli, 2022). Das Tool umfasst standardisierte Profile der Anforderungen von rund 2000 Berufen. Neben stabilen Dimensionen wie Grundfähigkeiten und Berufsinteressen sind auch trainierbare Dimensionen wie Fertigkeiten und Wissen sowie Faktoren des Arbeitskontexts enthalten. Zusätzlich werden spezifische Faktoren der QSL, wie die Zugänglichkeit des Arbeitsplatzes erfasst (Schwegler & Staubli, 2022).

Das Instrument kann sowohl für die Eingliederung in eine bekannte Tätigkeit als auch für die Berufswahl verwendet werden (Schwegler & Staubli, 2022). Je nachdem ob ein Berufswechsel erforderlich scheint oder nicht, werden andere Unterstützungsmassnahmen umgesetzt. Bei der Wiedereingliederung in eine bekannte Tätigkeit wird ein jobspezifisches Matching-Profil erstellt, wobei Mismatches zwischen Person und Job die Planung von Interventionen bestimmen, um die Passung zu optimieren (Schwegler & Staubli, 2022). Ist hingegen eine Umschulung oder Erstausbildung notwendig, steht die Wahl eines passenden Zielberufs im Vordergrund. Dabei werden die Fähigkeiten und Merkmale einer Person umfassend analysiert und mit standardisierten Berufswerten verglichen. Passungswerte werden anschliessend ermittelt, um die optimalen Berufsoptionen zu identifizieren (Schwegler & Staubli, 2022). Ziel ist es, mittels passenden Unterstützungsmassnahmen zentrale Mismatches zu minimieren und die Person optimal auf den Beruf oder die für den Zielberuf notwendige Ausbildung vorzubereiten (Schwegler & Staubli, 2022).

2.6 Berufswechsel nach Querschnittlähmungen

Nach einer RMV gibt es für Betroffene im Allgemeinen zwei Möglichkeiten, in die Arbeitswelt zurückzukehren. Beim schnelleren Weg kehren Personen in ihre berufliche Tätigkeit vor der Verletzung zurück. Der lange Weg, wenn Personen nicht in ihren Beruf zurückkehren können, ist hingegen oft mit einem Bedarf an Umschulung und Weiterbildung verbunden (Krause, 2003). Ob Betroffene nach einer RMV ihren Beruf wechseln, hängt unter anderem mit den verletzungsbedingten Veränderungen der Berufsmöglichkeiten für Personen mit RMV zusammen

(Schwegler et al., 2021). Aufgrund der verletzungsbedingten Gesundheitsproblematik ist das Spektrum der geeigneten Berufe oftmals eingeschränkt (Schwegler & Staubli, 2022).

Personen mit und ohne Berufswechsel haben bei der Rückkehr in den Arbeitsmarkt unterschiedliche Herausforderungen zu überwinden. Auch wenn Personen in ihre ursprüngliche Tätigkeit zurückkehren können, ist beispielsweise der Wiedereinstieg in das gewohnte Arbeitsumfeld mit der veränderten Situation durch die QSL eine grosse Herausforderung (Staubli & Schwegler, 2022). Anderseits ist es für Betroffene, die ihren Beruf wechseln müssen, oft schwierig, die Zeit und Energie aufzubringen, sich für einen neuen beruflichen Weg zu entscheiden (Staubli & Schwegler, 2022). Zudem verlängert sich bei einem Berufswechsel der Eingliederungsprozess aufgrund einer notwendigen Ausbildung oder Umschulung oftmals, wodurch sich auch die Dauer der Unterstützungsmassnahmen verlängern kann (Krause, 2003). ParaWork kommt diesen unterschiedlichen Herausforderungen durch die individualisierten Wiedereingliederungsmassnahmen nach, wobei die Person-Job-Passung zur Ermöglichung einer nachhaltigen Arbeitsintegration stets im Zentrum steht (Schwegler & Staubli, 2022).

2.7 Hypothesen

Betroffene Personen mit RMV können in ihrer Rehabilitation individuell auf ihre Bedürfnisse zugeschnittene Massnahmen von ParaWork in Anspruch nehmen, in denen die Optimierung der Person-Job-Passung ins Zentrum gestellt wird (Schwegler & Staubli, 2022). Basierend auf der Annahme, dass die Personen individuell abgestimmte Massnahmen erhalten, welche zu einem positiven Person-Job-Match führen, unabhängig davon, ob ein Berufswechsel stattfindet oder nicht, wird erwartet, dass keine signifikanten Unterschiede zwischen den Gruppen in den Person-Job-Match-Dimensionen gefunden werden.

Galvis Aparicio et al. (2023) stellten fest, dass die Ausprägungen der Person-Job-Match-Dimensionen mit den Aspekten der wahrgenommenen Arbeitsqualität assoziiert sind. Wenn sich Personen, die nach ihrer RMV einen Berufswechsel vollzogen, in ihrer Person-Job-Passung nicht von Personen, die im gleichen Beruf verbleiben konnten unterscheiden, kann davon ausgegangen werden, dass sie sich auch in ihrer wahrgenommenen Arbeitsqualität nicht unterscheiden. Anhand dieser Erkenntnisse lauten die zu überprüfenden Hypothesen für die vorliegende Studie wie folgt:

1. Personen, die den Beruf nach einer RMV wechseln mussten, unterscheiden sich in den Person-Job-Match-Dimensionen nicht von Personen, die im gleichen Beruf verbleiben konnten.
2. Personen, die den Beruf nach einer RMV wechseln mussten, unterscheiden sich in ihrer wahrgenommenen Arbeitsqualität nicht von Personen, die im gleichen Beruf verbleiben konnten.

3 Methode

Nachfolgend wird die methodische Herangehensweise der vorliegenden Studie erläutert und begründet.

3.1 Forschungsdesign und Datenerhebung

Die vorliegende Studie zielt auf die statistische Überprüfung theoretisch abgeleiteter Hypothesen ab, weswegen ein quantitatives Querschnittsdesign zur Anwendung kam. Zunächst wurde eine umfangreiche Literaturrecherche auf unterschiedlichen wissenschaftlichen Datenbanken durchgeführt. Im Anschluss wurden die Fragestellungen und Hypothesen basierend auf dieser Literaturrecherche sowie den Besprechungen mit der Praxispartnerin formuliert.

Die Daten, die in der vorliegenden Arbeit verwendet wurden, wurden im Rahmen einer kontinuierlichen, noch laufenden Begleitevaluation von ParaWork erhoben, wobei Selbstberichtsdaten von Klient*innen, die die individuell auf sie zugeschnittenen ParaWork Massnahmen abgeschlossen haben, erhoben werden. Im Rahmen dieser Begleitevaluation werden die Klient*innen zu drei Zeitpunkten befragt, nämlich 6 Monate (T1), 18 Monate (T2) und 36 Monate (T3) nach Abschluss ihrer letzten ParaWork Massnahme. Ziel dieser Begleitevaluation ist die Erfassung der beruflichen und gesundheitlichen Situation sowie der Person-Job-Passung und der wahrgenommenen Arbeitsqualität zu drei Zeitpunkten nach Abschluss der Unterstützungsmassnahmen. Die evaluierten Aspekte stützen sich auf die Komponenten des Rahmenmodells für nachhaltige Arbeitsintegration. Dies ermöglicht es, die Unterstützungsangebote evidenzbasiert zu optimieren.

Die Datenerhebung mittels Fragebogen erfolgt entweder auf Papier oder online via findmind.ch, wobei die Teilnahme in den drei Landessprachen Deutsch, Französisch und Italienisch möglich ist. Die Teilnahme an der Begleitevaluation ist freiwillig und die Daten der Teilnehmenden werden anonymisiert. Zwei Arten der Datenerhebung werden für die Begleitevaluation parallel durchgeführt.

Einerseits wurden Daten retrospektiv erhoben, wobei Klient*innen, welche ihr Massnahmenpaket zwischen 2018 und Januar 2022 abgeschlossen haben, telefonisch dazu eingeladen wurden, an der Begleitevaluation teilzunehmen. Diese Personen erhielten je nachdem, wie lange ihre letzte Massnahme zurücklag, den Fragebogen zu einem bis drei Zeitpunkten. Falls die letzte ParaWork Massnahme einer Person beispielsweise bereits drei Jahre zurücklag, erhielt sie lediglich einen Fragebogen, spezifisch denjenigen zu T3. Hat eine Person die ParaWork Massnahmen hingegen erst vor 18 Monaten abgeschlossen, bekam diese zwei Fragebögen: Zunächst den Fragebogen zu T2 und anschliessend denjenigen zu T3.

Anderseits werden Klient*innen, bei welchen der Abschluss der letzten ParaWork Massnahme ab Februar 2022 erfolgt, durch ihren Coach beim Fallabschluss persönlich eingeladen, prospektiv an der Begleitevaluation teilzunehmen. Alle prospektiv befragten Klient*innen erhalten den Fragebogen an drei Zeitpunkten, das heisst 6 Monate, 18 Monate und 36 Monate nach Abschluss ihrer letzten ParaWork Massnahme.

Das gesamte Studiendesign ist in Abbildung 2 visualisiert, wobei die Bachelorthesis in blauer Farbe dargestellt ist.

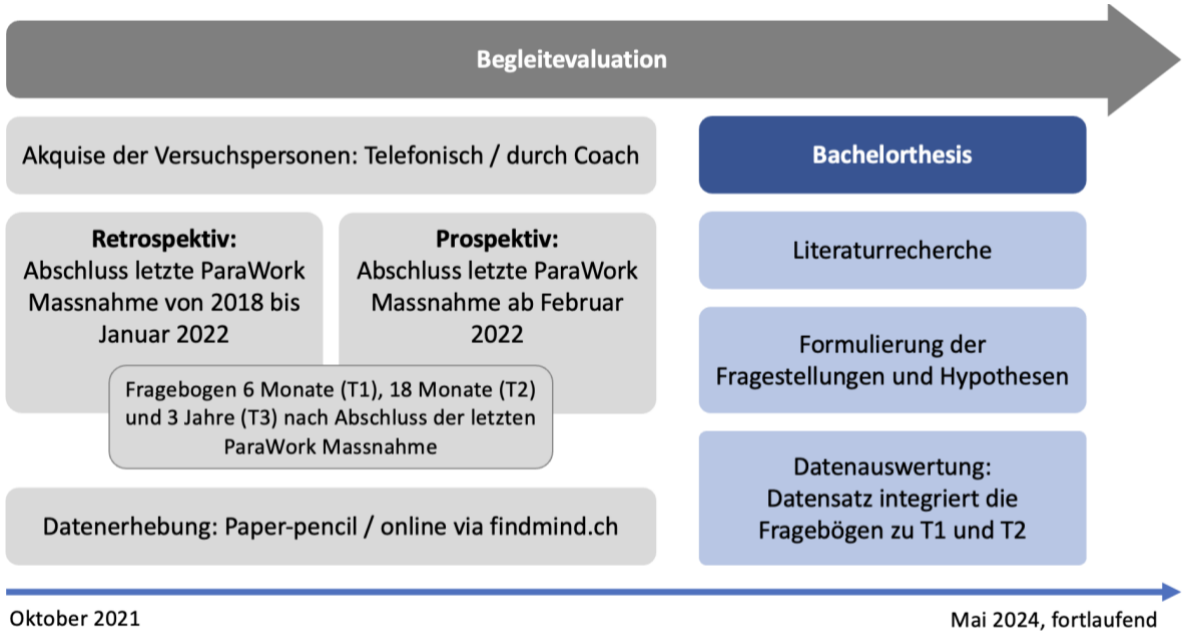


Abbildung 2. Studiendesign.

3.2 Stichprobe

Für die vorliegende Studie wurden Personen integriert, die ihre letzte ParaWork Massnahme zwischen Oktober 2021 und Februar 2024 vor 6 oder 18 Monaten abgeschlossen hatten. Das heisst, dass lediglich zwei Zeitpunkte für die Studie berücksichtigt wurden, nämlich die Fragebögen der Zeitpunkte T1 und T2. Haben die Personen beide Fragebögen ausgefüllt, wurden die Daten von T1 behalten. Dies hat zum Vorteil, dass so für alle Befragten die erste verfügbare Information nach Abschluss der ParaWork Massnahmen in die Studie einfliesst. Dadurch ist die Arbeitssituation besser auf die Massnahmen von ParaWork rückführbar, wodurch die Ergebnisse der Studie für die Praxis an Relevanz gewinnen.

Weitere Einschlusskriterien für die vorliegende Studie war eine RMV als Hauptdiagnose und die Tatsache, dass die Personen zum Zeitpunkt der Befragung berufstätig waren sowie Angaben zu ihrer aktuellen Arbeitssituation machten. Das Flussdiagramm in Abbildung 3 visualisiert systematisch das Verfahren zur Auswahl der Teilnehmenden für die vorliegende Studie.

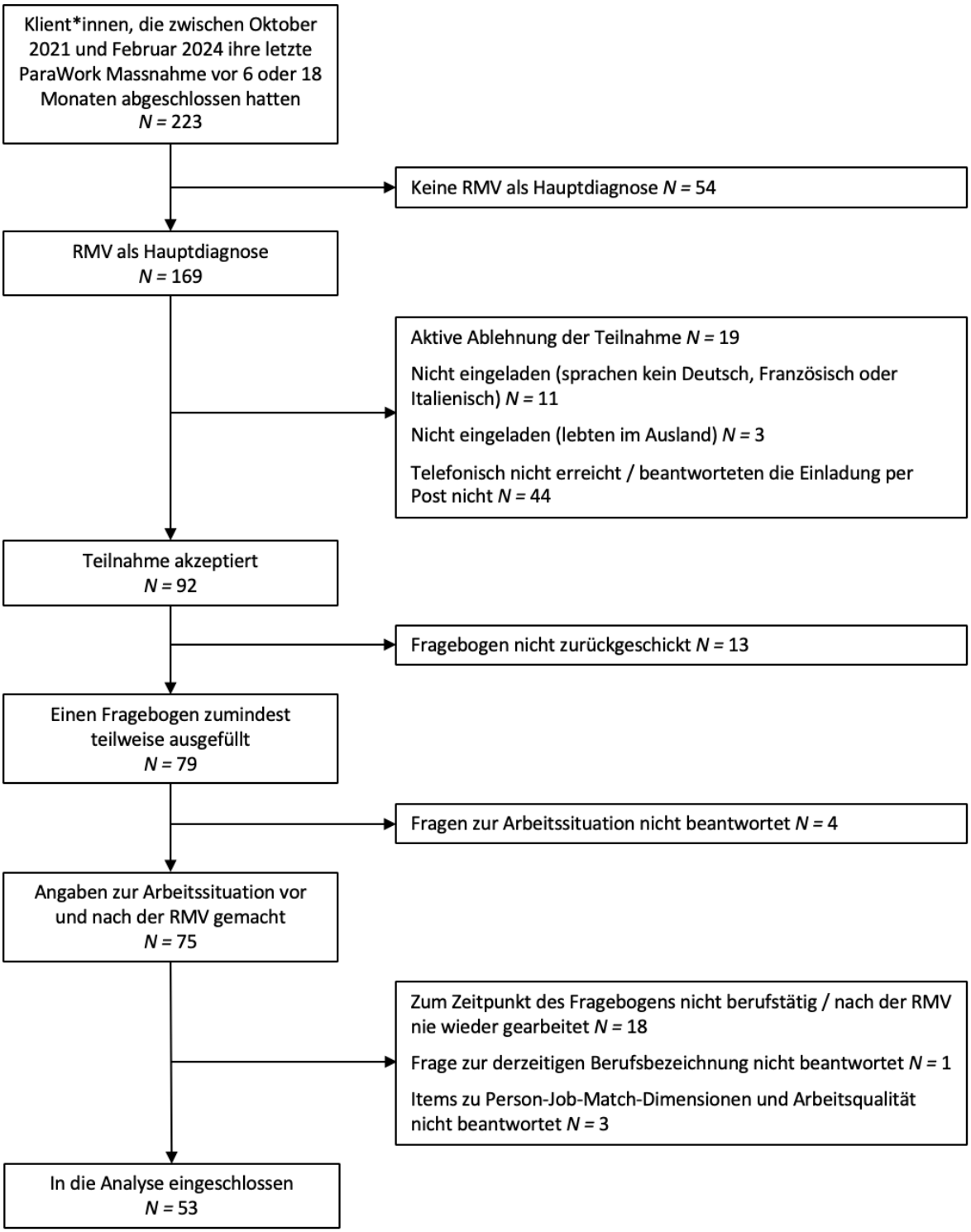


Abbildung 3. Flussdiagramm der Studienbeteiligung.

3.3 Erhebungsinstrument und Operationalisierungen

Als Erhebungsinstrument wurde der „Fragebogen zur beruflichen Situation ehemaliger Klienten/Klientinnen von ParaWork“ eingesetzt. Im Fragebogen wurden Informationen zur beruflichen Situation nach Erhalt der beruflichen Unterstützung durch ParaWork erfragt. Dabei bezogen sich die Fragen insbesondere auf die aktuelle Arbeits- oder Ausbildungssituation der

Personen. Zusätzlich wurden einige soziodemografische Angaben, Fragen zum Gesundheitszustand und zur Zufriedenheit mit dem Unterstützungsangebot erhoben. Die Items zur Person-Job-Passung wurden für die Swiss Spinal Cord Injury Cohort Study (SwiSCI), der Schweizer Kohortenstudie für Menschen mit RMV entwickelt, und wurden für die Begleitevaluation übernommen (SwiSCI-Community Survey, 2017). Somit stammen diese Items nicht aus psychometrisch validierten Fragebögen, sondern wurden spezifisch auf die Situation von Personen mit RMV abgestimmt (Galvis Aparicio et al., 2023). Die Fragen zur wahrgenommenen Arbeitsqualität wurden teilweise aus der schweizerischen Gesundheitsbefragung 2012 (Swiss Health Survey 2012) und teilweise aus dem Fragebogen zur Gesundheit und Arbeitsleistung der WHO (WHO Health and Work Performance Questionnaire) übernommen (Kessler et al., 2003; Krieger, Graf & Vanis, 2015). Diese Items wurden sowohl in der Begleitevaluation als auch in der SwiSCI Studie verwendet.

Aufgrund des grossen Umfangs des Fragebogens im Rahmen der Begleitevaluation kamen in der vorliegenden Studie nicht alle Items zur Anwendung. Im Anhang sind die Items, die in vorliegender Studie verwendet wurden, ersichtlich. Im Folgenden werden die Operationalisierungen der Person-Job-Match-Dimensionen und der wahrgenommenen Arbeitsqualität dargelegt, wobei die für diese Untersuchung relevanten Items detaillierter beschrieben werden.

3.3.1 Person-Job-Match-Dimensionen

Die Interessenübereinstimmung wurde mit einem spezifisch für SwiSCI entwickelten einzelnen Item erfasst. Dabei wurden die Teilnehmenden danach gefragt, anhand einer fünfstufigen Antwortskala einzuschätzen, wie gut ihre Arbeit ihren Interessen entspricht. Die Antwortskala reichte von *überhaupt nicht* (1) bis *vollständig* (5).

Zur Erfassung der Anforderungs-Fähigkeiten-Passung beantworteten die Teilnehmenden drei Items, in denen sie angaben, wie gut sie ihre körperlichen, geistigen (zum Beispiel Ausführung intellektueller Arbeiten) und psychischen Fähigkeiten (zum Beispiel Umgang mit Druck oder Verantwortung) im Vergleich zu den Anforderungen ihrer Arbeit einschätzen. Die Bewertung der drei Subdimensionen der Anforderungs-Fähigkeiten-Passung erfolgte anhand einer fünfstufigen Antwortskala mit den Ausprägungen *viel besser als erforderlich* (5), *besser als erforderlich* (4), *genau richtig* (3), *schlechter als erforderlich* (2) und *viel schlechter als erforderlich* (1). Um zu beurteilen, ob die Teilnehmenden in Bezug auf die jeweilige Anforderung unter- oder überqualifiziert sind oder ob ihre Fähigkeiten gut zu den Anforderungen passen, wurden aus der ursprünglich fünfstufigen Antwortskala zur Anforderungs-Fähigkeiten-Passung die drei Kategorien unterqualifiziert (1), gute Passung (2) und überqualifiziert (3) gebildet. Die Kategorisierung der Antwortoptionen erfolgte nach folgendem Schema: *Viel besser als erforderlich* = 3, *besser als erforderlich* = 3, *genau richtig* = 2, *schlechter als erforderlich* = 1 und *viel schlechter als erforderlich* = 1. Daraus geht hervor, dass

sowohl eine Überqualifizierung als auch eine Unterqualifizierung einer negativen Anforderungs-Fähigkeiten-Passung entspricht, was eine Diskrepanz zwischen Anforderungen und Fähigkeiten bedeutet. Deswegen wurden für alle drei Subdimensionen zusätzliche Variablen mit zwei Ausprägungen gebildet, wobei die Kategorien unter- und überqualifiziert zu einer Kategorie namens Mismatch zusammengeschlossen wurden, während die Kategorie gute Passung unverändert blieb und weiterhin der Antwortoption *genau richtig* entsprach.

Die Bedürfnis-Angebots-Passung wurde anhand von sechs Items erhoben, indem die Teilnehmenden auf einer fünfstufigen Antwortskala von *überhaupt nicht abgedeckt* (1) bis *vollständig abgedeckt* (5) angaben, wie gut folgende RMV-bezogenen Bedürfnisse durch die Angebote ihres Arbeitsplatzes erfüllt werden: (a) Verfügbarkeit von Hilfsmitteln, (b) Zugänglichkeit des Arbeitsplatzes, (c) Unterstützung durch Arbeitskollegen / Arbeitskolleginnen, (d) Unterstützung durch den Vorgesetzten / die Vorgesetzte, (e) Selbstständigkeit bei der Einteilung ihrer Arbeitsaufgaben und (f) Möglichkeit für Home-Office. Die Teilnehmenden hatten zudem die Möglichkeit anzugeben, dass kein Bedarf hinsichtlich des jeweiligen Bedürfnisses besteht. Die Antwortoption *kein Bedarf* (0) wurde dabei in den Wert 5 umcodiert. Dies entspricht somit dem gleichen Wert, der eine vollständige Deckung des jeweiligen Bedürfnisses indiziert. Zur Ermittlung der Bedürfnis-Angebots-Passung wurden anschliessend aus den sechs Items drei Subdimensionen gebildet, nämlich die strukturelle sowie die soziale Bedürfnis-Angebots-Passung und die Bedürfnis-Angebots-Passung der physischen Umgebung. Die Bedürfnis-Angebots-Passung der physischen Umgebung setzt sich aus dem Mittelwert der Aspekte Verfügbarkeit von Hilfsmitteln und Zugänglichkeit des Arbeitsplatzes zusammen. Für die soziale Bedürfnis-Angebots-Passung wurde der Mittelwert der Unterstützung durch Arbeitskolleg*innen und durch die vorgesetzte Person berechnet. Die Erfassung der strukturellen Aspekte der Bedürfnis-Angebots-Passung wurde durch die Berechnung des Mittelwerts der Selbstständigkeit bei der Einteilung von Arbeitsaufgaben und der Möglichkeit für Home-Office umgesetzt.

3.3.2 Wahrgenommene Arbeitsqualität

Zur Ermittlung der wahrgenommenen Arbeitsqualität der Teilnehmenden wurden die Arbeitszufriedenheit, der Arbeitsstress und die Arbeitsleistung jeweils mit einem Single-Item erfasst.

Die beiden Items zur Arbeitszufriedenheit und zum Arbeitsstress stammen aus der schweizerischen Gesundheitsbefragung 2012 (Krieger et al., 2015). Für die Arbeitszufriedenheit wurden die Teilnehmenden gebeten einzuschätzen, wie zufrieden sie insgesamt bei ihrer Arbeit sind. Die Antwortskala umfasste fünf Stufen von *überhaupt nicht zufrieden* (1) bis *sehr zufrieden* (5).

Der Arbeitsstress wurde erfasst, indem die Teilnehmenden danach gefragt wurden, wie häufig sie bei der Arbeit Stress erleben. Die Häufigkeit des Stresserlebens bei der Arbeit wurde wiederum anhand einer fünfstufigen Antwortskala von *nie* (1) bis *immer* (5) eingeschätzt.

Letztlich wurden die Teilnehmenden zur Erfassung der Arbeitsleistung gebeten, ihre Leistung in ihrer aktuellen Tätigkeit einzuschätzen. Die Teilnehmenden bewerteten ihre Leistung an ihrem derzeitigen Arbeitsplatz auf einer 11-stufigen Skala von *sehr schlecht* (0) bis *sehr gut* (10). Dieses Item zur Arbeitsleistung wurde aus dem Fragebogen zur Gesundheit und Arbeitsleistung der WHO übernommen (Kessler et al., 2003).

3.3.3 Soziodemografische, verletzungsbezogene und massnahmenspezifische Variablen

Zusätzliche Merkmale, die der Beschreibung der Stichprobe der vorliegenden Studie dienten, wurden nicht im Rahmen der Begleitevaluation erfasst, sondern stammen aus den medizinischen Unterlagen der Teilnehmenden. Dazu gehören einerseits die verletzungsbedingten Merkmale wie beispielsweise die Ursache, Höhe oder der Schweregrad der Verletzung oder der Zeitpunkt der Verletzung. Neben Informationen zu den erhaltenen Unterstützungsmassnahmen von ParaWork und deren Dauer wurden zudem Informationen zur beruflichen Situation vor der Verletzung, wie der genauen Berufsbezeichnung, der medizinischen Dokumentation entnommen.

3.4 Datenauswertung

Nachfolgend wird die Datenauswertung beschrieben. Dabei wird der Fokus zunächst auf die Bildung der Gruppen Berufswechsel und kein Berufswechsel gelegt, bevor die Datenaufbereitung dargelegt wird. Anschliessend wird das Vorgehen bei der statistischen Analyse der Daten dargestellt.

3.4.1 Gruppenbildung

Ein zentraler Bestandteil der Datenauswertung zur Beantwortung der Fragestellung war die Bildung der Gruppen Berufswechsel und kein Berufswechsel. Die Gruppierung der Fälle erfolgte in einem ersten Schritt anhand der Berufsbezeichnungen. Der Beruf vor dem Eintritt der RMV beziehungsweise vor dem Erhalt der Massnahmen von ParaWork wurde den medizinischen Unterlagen der Teilnehmenden entnommen. Die aktuelle Berufsbezeichnung zum Zeitpunkt der Befragung wurde hingegen von den Teilnehmenden im Fragebogen angegeben. Diese erste Gruppierung wurde von zwei unabhängigen Prüferinnen vorgenommen. Bei Diskrepanzen zwischen den Prüferinnen, welche es bei 14 Fällen gab, wurde eine detaillierte Prüfung der Abschlussberichte der ParaWork Massnahmen vorgenommen. In diesen Berichten sind detailliertere Angaben zur beruflichen Situation der Teilnehmenden enthalten. Zudem wurde für die acht Fälle, welche trotz Konsultierung der Abschlussberichte nicht eindeutig waren, die Meinung eines dritten unabhängigen Prüfers eingeholt, um die Gruppierung definitiv festzulegen.

Der Berufswechsel bezieht sich generell auf den Hauptinhalt der Tätigkeit vor und nach Eintritt der RMV. Eine Tätigkeit als Metallbauer vor dem Eintritt der RMV, die sich in die Tätigkeit als technischer Kaufmann nach der RMV verändert hat, oder die Berufsbezeichnung Forstwart vor dem Eintritt der RMV, die sich in die Position eines kaufmännischen Angestellten nach der RMV gewandelt hat, sind Beispiele für einen Berufswechsel aus dem Datensatz. Dass sich der Berufswechsel auf den Hauptinhalt der Tätigkeit bezieht, bedeutet konkret, dass folgende Szenarien als kein Berufswechsel codiert wurden:

- Teilnehmende, die den gleichen Beruf oder die gleiche Stelle behalten haben, auch wenn es Anpassungen gab, beispielsweise, wenn eine Person nur noch einen Teil der Aufgaben ausführt, die sie vor der RMV zu erfüllen hatte. Ein weiteres Beispiel ist, wenn eine Person gleiche oder ähnliche Aufgaben bei einer neuen Arbeitgeberin oder einem neuen Arbeitgeber ausführt.
- Teilnehmende, die eine neue Arbeitsstelle haben, die sehr ähnlich ist oder ähnliche Qualifikationen erfordert wie die Stelle vor der RMV. Ein Beispiel dafür ist, wenn eine Person den Beruf zwar wechselt, das Aufgabengebiet jedoch den bisherigen Berufserfahrungen und Berufsqualifikationen entspricht.

Bei Teilnehmenden, welche vor Eintritt der RMV arbeitslos waren, wurde die zuletzt ausgeübte Tätigkeit berücksichtigt, um zu bestimmen, ob ein Berufswechsel stattgefunden hat oder nicht. Auch wurden Personen, die vor der Inanspruchnahme der Wiedereingliederungsmassnahmen noch Schüler*innen waren, als Berufswechsel klassifiziert. Dies beruht auf der Überlegung, dass sich der Hauptinhalt der Tätigkeit als Schüler*in von den Anforderungen und Inhalten einer beruflichen Tätigkeit im Arbeitskontext unterscheidet.

3.4.2 Datenaufbereitung

Vor der Datenauswertung wurden die Daten in einem ersten Schritt in Excel aufbereitet und bereinigt. Zunächst erfolgte die Codierung fehlender Werte, um diese für deren spätere Bearbeitung kenntlich zu machen. Die Freitext-Antworten, beispielsweise beim Arbeitspensum vor und nach der RMV, wurden nach fehlenden oder unklaren Werten durchsucht. Konkret waren Werte betroffen, wo anstatt eines konkreten Arbeitspensums ein Bereich angegeben wurde. Diese unklaren Werte wurden als fehlende Werte codiert, um sie aus der Auswertung der Merkmale der Stichprobe auszuschliessen und somit zu vermeiden, dass die Daten verzerrt werden. Danach erfolgte die Zusammenführung der Daten der Zeitpunkte T1 und T2. Hatten die Teilnehmenden an beiden Zeitpunkten an der Befragung teilgenommen, wurden die Daten zum ersten Zeitpunkt (T1), 6 Monate nach Abschluss der Massnahmen von ParaWork, integriert. Anschliessend wurden die Daten in die Software SPSS importiert, um die weiterführende Datenauswertung durchzuführen.

Daraufhin erfolgte die Behandlung der fehlenden Werte bei der Bedürfnis-Angebots-Passung und der Arbeitsleistung. Um die Stichprobengrösse zu maximieren, wurde eine sogenannte Single Imputation Methode angewendet. Single Imputation Methoden weisen jedem fehlenden Wert nur eine Schätzung zu (Fox-Wasylyshyn & El-Masri, 2005). Konkret kam die Item Mean Imputation Methode zur Anwendung, bei welcher fehlende Werte eines spezifischen Items, durch den Mittelwert aller verfügbaren Werte auf dem jeweiligen Item ersetzt werden (Downey & King, 1998). Um eine Verzerrung der Gruppenmittelwerte und Beeinflussung der anschliessenden Unterschiedstests zu vermeiden, wurde die Imputation der fehlenden Werte in der vorliegenden Studie mit dem Mittelwert der jeweiligen Untergruppe (Berufswechsel und kein Berufswechsel) durchgeführt. Dazu wurden zunächst die Mittelwerte der Items mit fehlenden Werten pro Gruppe berechnet, bevor die fehlenden Werte entsprechend ihrer Gruppenzugehörigkeit mit dem jeweiligen Gruppenmittelwert ersetzt wurden.

Im letzten Schritt der Datenaufbereitung erfolgte die Bildung neuer Variablen für die Anforderungs-Fähigkeiten-Passung und die Bedürfnis-Angebots-Passung zur Durchführung der Testverfahren. Die Bildung der Variablen erfolgte gemäss den beschriebenen Operationalisierungen in Kapitel 3.3.1.

3.4.3 Datenanalyse

Die statistische Datenanalyse wurde vollumfänglich mit der Software SPSS durchgeführt. Es ist anzunehmen, dass sich die Ausgangslage von Personen, die erstmalig mit einem Beruf konfrontiert sind, von der Ausgangslage von Personen, die aufgrund ihrer RMV ihren bisherigen Beruf plötzlich nicht mehr ausüben können, unterscheidet. Deswegen wurden alle Analysen zunächst sowohl mit als auch ohne die Berücksichtigung der drei Fälle, die vor der RMV Schüler*innen waren, durchgeführt. Da die Ergebnisse kaum Unterschiede aufwiesen, wurden die drei Fälle in die endgültige Analyse eingeschlossen, um die Stichprobengrösse zu maximieren und somit die statistische Aussagekraft der Studie zu erhöhen.

Zunächst wurden die Merkmale der Stichprobe analysiert, wobei die Analyse einerseits auf der Ebene der Gesamtstichprobe und anderseits aufgeteilt nach den beiden Gruppen Berufswechsel und kein Berufswechsel durchgeführt wurde. Dabei wurden für kategorische Variablen die absoluten und relativen Häufigkeiten gebildet. Für metrische Daten wurden das arithmetische Mittel, die Standardabweichung, der Median und der Antwortbereich mit der tiefsten (Minimumwert) sowie höchsten Antwort (Maximumwert) berechnet.

Anschliessend folgte die deskriptive Datenauswertung der Person-Job-Match-Dimensionen und der wahrgenommenen Arbeitsqualität. Auch diese Analyse erfolgte sowohl für die Gesamtstichprobe als auch getrennt nach den beiden Gruppen. Ebenso wurden auch für die

deskriptiven Ergebnisse absolute und relative Häufigkeiten für die kategorischen Variablen berechnet, während Mittelwert, Standardabweichung, Median, Maximum- und Minimumwert für metrische Daten kalkuliert wurden. Die deskriptive Datenauswertung erfolgte vor der Imputation der fehlenden Werte mittels Item Mean Imputation. Diese Entscheidung beruhte auf der Überlegung, die deskriptiven Ergebnisse nicht durch Schätzungen zu verzerren, während gleichzeitig die Stichprobengrösse für die statistischen Tests maximiert werden sollte.

Zur Beantwortung der Fragestellungen wurden anschliessend Unterschiedstests mit den beiden Gruppen Berufswechsel und kein Berufswechsel durchgeführt. Dazu wurden bei den intervallskalierten Daten, also bei der Interessensübereinstimmung, der Bedürfnis-Angebots-Passung und den Aspekten der wahrgenommenen Arbeitsqualität, t-Tests für unabhängige Stichproben angestrebt. Um t-Tests durchführen zu können, werden normalverteilte Daten in beiden Gruppen vorausgesetzt (Methodenberatung Universität Zürich [Methodenberatung UZH], 2024). Zur Überprüfung dieser Voraussetzung wurden für jede dieser Variablen Kolmogorov-Smirnov-Tests auf Normalverteilung durchgeführt, wobei die Daten nach den beiden Gruppen Berufswechsel und kein Berufswechsel aufgeteilt wurden. Bei allen getesteten Variablen zeigte sich eine signifikante Abweichung von einer Normalverteilung, was bedeutet, dass nicht von einer Normalverteilung der Daten ausgegangen werden kann (Methodenberatung UZH, 2024). Da die Normalverteilungsvoraussetzung nicht erfüllt wird, wurden für den Gruppenvergleich in der Interessensübereinstimmung, der Bedürfnis-Angebots-Passung und der wahrgenommenen Arbeitsqualität Mann-Whitney-U-Tests durchgeführt. Dieses nicht-parametrische Verfahren zur Ermittlung von Gruppenunterschieden setzt einzig ordinalskalierte Daten voraus (Methodenberatung UZH, 2024). Diese Voraussetzung wird erfüllt, da die relevanten Variablen Intervallskalenniveau aufweisen.

Zur Feststellung der Unterschiede zwischen den Gruppen Berufswechsel und kein Berufswechsel in der Anforderungs-Fähigkeiten-Passung wurde aufgrund des Skalenniveaus eine Kontingenzanalyse durchgeführt. So weisen die drei Kategorien unterqualifiziert, gute Passung und überqualifiziert in den drei Subdimensionen der Anforderungs-Fähigkeiten-Passung Nominalskalenniveau auf. Da die Stichprobe der vorliegenden Studie $N > 50$ zählte, wurde angestrebt, Pearson Chi-Quadrat-Tests durchzuführen (Methodenberatung UZH, 2024). Jedoch wurde bei der Durchführung festgestellt, dass bei allen drei Subdimensionen mindestens eine Zelle eine erwartete Häufigkeit von ≤ 5 aufweist. Liegen erwartete Zellhäufigkeiten ≤ 5 vor, wird empfohlen, den exakten Test nach Fisher anzuwenden (Methodenberatung UZH, 2024). In dieser Kontingenzanalyse wurde der Zusammenhang der beiden Kategorien Berufswechsel und kein

Berufswechsel mit den drei Kategorien unterqualifiziert, gute Passung und überqualifiziert untersucht, was zu einer 2x3 Kontingenztafel führte.

Die Angebots-Fähigkeiten-Passung wurde anschliessend weiter analysiert, indem die Kontingenzanalyse durch den Vergleich der zwei nominal skalierten Kategorien Mismatch und gute Passung erweitert wurde. Bei dieser 2x2 Kontingenztafel lagen bei keiner der drei Subdimensionen erwartete Häufigkeiten ≤ 5 vor, so dass die Voraussetzungen für Pearson-Chi-Quadrat-Tests erfüllt wurden (Methodenberatung UZH, 2024). Da die Freiheitsgrade der Pearson Chi-Quadrat-Tests $df = 1$ betrugen, wurde die Korrektur nach Yates angewendet (Methodenberatung UZH, 2024).

4 Ergebnisse

Im folgenden Kapitel werden zunächst die Merkmale der Stichprobe dargelegt. Anschliessend werden die deskriptiven Ergebnisse präsentiert, bevor die Ergebnisse der statistischen Auswertung gegliedert nach den einzelnen Unterfragestellungen dargestellt werden.

4.1 Merkmale der Untersuchungsstichprobe

In Tabelle 1 werden die Merkmale der Untersuchungsstichprobe einerseits für die Gesamtstichprobe und anderseits differenziert nach den Gruppen Berufswechsel beziehungsweise kein Berufswechsel zusammengefasst. Von der Gesamtstichprobe von *N* = 53 vollzogen 32.1% der Teilnehmenden einen Berufswechsel. Dies entspricht einer Anzahl von 17 Personen. Hingegen verblieben 67.9% der Stichprobe, das heisst 36 Teilnehmende, nach Eintritt der RMV in ihrem ursprünglichen Beruf.

Der Anteil männlicher Personen fällt in der Stichprobe insgesamt leicht höher aus als der Anteil weiblicher Personen. Das Durchschnittsalter der Teilnehmenden zum Zeitpunkt der Befragung liegt bei 44.91 Jahren, wobei die jüngste Person 20 und die älteste Person 63 Jahre alt ist. Teilnehmende, die ihren Beruf gewechselt haben, weisen mit einem Durchschnittsalter von 40.41 Jahren ein leicht niedrigeres Alter auf als Personen, welche im gleichen Beruf verbleiben konnten. Bei Letzteren beträgt der Altersdurchschnitt zum Zeitpunkt der Befragung 47.03.

Das Alter bei Eintritt der RMV variiert bei den Teilnehmenden zwischen 0 und 61 Jahren, wobei der Mittelwert bei 38.21 Jahren liegt. Es zeigt sich, dass Personen, die ihren Beruf gewechselt haben, bei Eintritt der RMV durchschnittlich jünger waren. Diese Gruppe war zum Zeitpunkt der Verletzung im Durchschnitt 34.41 Jahre alt, während Personen, die ihren Beruf nicht wechselten, durchschnittlich 40.00 Jahre alt waren.

Die meisten Teilnehmenden weisen entweder eine Berufslehre oder einen universitären Abschluss als ihren höchsten Bildungsabschluss aus. Die Mehrheit dieser Personen hatte den entsprechenden Abschluss bereits vor der RMV erlangt. Auffallend ist, dass 17 von 20 Personen mit einem Universitätsabschluss keinen Berufswechsel vornehmen mussten. Fast die Hälfte aller Personen in der Gruppe ohne Berufswechsel verfügt somit über einen universitären Abschluss.

Hinsichtlich der beruflichen Situation befindet sich ein Grossteil der Personen in einem Anstellungsverhältnis, und zwar unabhängig davon, ob die Personen ihren Beruf wechseln mussten oder nicht. Ebenso sind die meisten Teilnehmenden in einem reduzierten Arbeitspensum tätig, etwa die Hälfte aller Teilnehmenden arbeiten zwischen 31% und 60%. Sowohl aus den Mittelwerten als auch den Medianen lässt sich ablesen, dass das aktuelle Arbeitspensum der Teilnehmenden unter

dem Arbeitspensum vor der RMV liegt. So war ein Grossteil der Teilnehmenden vor Eintritt ihrer RMV in einem Vollzeit-Arbeitspensum beschäftigt. Dies trifft ebenfalls auf beide Gruppen zu.

Bei rund drei Vierteln der Teilnehmenden ist die RMV auf eine traumatische Ursache zurückzuführen. Dieses Verhältnis zeigt sich in beiden Gruppen. Ungefähr zwei Drittel aller Teilnehmenden sind von einer Paraplegie betroffen, während rund ein Drittel eine Tetraplegie erlitten hat. Insgesamt sind 17 Teilnehmende von einer Tetraplegie betroffen. Von diesen musste nur eine Minderheit, nämlich 4 Personen, den Beruf wechseln.

Rund zwei Drittel der Teilnehmenden weisen eine inkomplette RMV auf, etwa ein Drittel hat eine komplette RMV erlebt. Das Verhältnis zwischen kompletter und inkompletter RMV ist in den beiden Gruppen unterschiedlich. Bei Personen, die nach Eintritt der RMV den Beruf wechselten, ist das Verhältnis ungefähr ausgeglichen, 47.1% erlitten eine komplette RMV, während 52.9% eine inkomplette RMV erlebten. Hingegen erlitten nur 27.8% der Personen, welche den Beruf nicht wechseln mussten, eine komplette RMV, die restlichen 72.2% erlitten eine inkomplette RMV.

In Bezug auf die erhaltenen Massnahmen von ParaWork unterscheiden sich die Gruppen ebenfalls. Ein Grossteil der Teilnehmenden nahm eine Kombination von mehreren Massnahmen in Anspruch. Der grösste Anteil der Teilnehmenden erhielt ein Massnahmenpaket, das sich aus stationären Massnahmen und Coachings zusammensetzt. Mit rund 50% war diese Kombination insgesamt das am häufigsten gewählte Massnahmenpaket. In Tabelle 1 wird jedoch ersichtlich, dass die Verteilung der Personen in der Gruppe Berufswechsel über die verschiedenen Massnahmenpakete hinweg ausgeglichener ist. So repräsentieren in der Gruppe ohne Berufswechsel die beiden häufigsten Massnahmenpakete, stationäre Massnahmen kombiniert mit Coaching und Coaching allein, zusammen bereits über 80% der Massnahmenpakete. Ambulante Unterstützungsmassnahmen, sowohl in Kombination als auch isoliert, sind bei Personen, die im gleichen Beruf verbleiben können, selten. Im Gegensatz dazu werden ambulante Massnahmen häufiger bei Personen eingesetzt, die einen Berufswechsel vornehmen.

Die Dauer der Massnahmen variiert zwischen den Teilnehmenden ebenfalls stark. Der Mittelwert beträgt 19.55 Monate, was etwas mehr als einem Jahr und sieben Monaten entspricht. Die Standardabweichung liegt bei 15.54 und ist damit hoch, was auf eine grosse Varianz in der Dauer der Massnahmen hindeutet. Diese breite Streuung spiegelt sich auch in der Bandbreite der Massnahmendauer wider. Während die kürzeste Dauer lediglich einen Monat betrug, erstreckte sich das längste Massnahmenpaket über sieben Jahre und sechs Monate. Es wird zudem deutlich, dass die Dauer der Massnahmen bei der Gruppe, die den Beruf wechselte, durchschnittlich rund 10 Monate länger war als bei den Teilnehmenden ohne Berufswechsel.

Tabelle 1
Merkmale der Untersuchungsstichprobe

	Gesamtstichprobe (*N* = 53)			**Berufswechsel (*n* = 17)**			**Kein Berufswechsel (*n* = 36)**		
Variable [*n* fehlende Werte]	***n* (%)**	***M* (*SD*)**	**Mdn (Min-Max)**	***n* (%)**	***M* (*SD*)**	**Mdn (Min-Max)**	***n* (%)**	***M* (*SD*)**	**Mdn (Min-Max)**
Fragebogen									
T1 (6 Monate)	20 (37.7)			6 (35.3)			14 (38.9)		
T2 (18 Monate)	19 (35.8)			7 (41.2)			12 (33.3)		
T1 und T2 (6 und 18 Monate)	14 (26.4)			4 (23.5)			10 (27.8)		
Soziodemografische Merkmale und arbeitsbezogene Faktoren									
Alter zum Zeitpunkt der Befragung in Jahren [0]		44.91 (11.29)	47 (20-63)		40.41 (13.42)	43 (20-60)		47.03 (9.62)	49 (28-63)
Geschlecht [0]									
Weiblich	25 (47.2)			9 (52.9)			16 (44.4)		
Männlich	28 (52.8)			8 (47.1)			20 (55.6)		
Höchster Bildungsabschluss [0]									
Obligatorische Schulzeit	1 (1.9)			0 (0.0)			1 (2.8)		
Anlehre	1 (1.9)			1 (5.9)			0 (0.0)		
Berufslehre	16 (30.2)			5 (29.4)			11 (30.6)		
Berufsmaturität	2 (3.8)			1 (5.9)			1 (2.8)		
Fachmaturität oder Fachmittelschulausweis	3 (5.7)			1 (5.9)			2 (5.6)		
Gymnasiale Maturität	0 (0.0)			0 (0.0)			0 (0.0)		
Höhere Berufsbildung	9 (17.0)			5 (29.4)			4 (11.1)		
Universität	20 (37.7)			3 (17.6)			17 (47.2)		
Andere	1 (1.9)			1 (5.9)			0 (0.0)		
Erlangen des höchsten Bildungsabschlusses [19, nur Daten vom Fragebogen zu T1 vorhanden]									
Vor Eintritt der RMV	29 (54.7)			7 (41.2)			22 (61.1)		
Nach Eintritt der RMV	5 (9.4)			3 (17.6)			2 (5.6)		

Tabelle 1 (Fortsetzung)

Variable [*n* fehlende Werte]	Gesamtstichprobe (*N* = 53)			Berufswechsel (*n* = 17)			Kein Berufswechsel (*n* = 36)		
	***n* (%)**	***M* (*SD*)**	**Mdn (Min-Max)**	***n* (%)**	***M* (*SD*)**	**Mdn (Min-Max)**	***n* (%)**	***M* (*SD*)**	**Mdn (Min-Max)**
Berufliche Situation [0]									
Angestellt	48 (90.6)			15 (88.2)			33 (91.7)		
Selbstständig	4 (7.5)			2 (11.8)			2 (5.6)		
Angestellt und Selbstständig	1 (1.9)			0 (0.0)			1 (2.8)		
Aktuelles Arbeitspensum (nach Eintritt RMV) [3]		54.08 (24.09)	50 (10-100)		52.81 (20.33)	50 (20-100)		54.68 (25.94)	50 (10-100)
Bis 30%	9 (17.0)			2 (11.8)			7 (19.4)		
31–60%	27 (50.9)			10 (58.8)			17 (47.2)		
61–90%	8 (15.1)			3 (17.6)			5 (13.9)		
91–100%	6 (11.3)			1 (5.9)			5 (13.9)		
Arbeitspensum vor Eintritt der RMV [9]		91.82 (17.66)	100 (20-100)		100 (0.00)	100 (100-100)		88.00 (20.37)	100 (20-100)
Bis 30%	1 (1.9)			0 (0.0)			1 (2.8)		
31–60%	2 (3.8)			0 (0.0)			2 (5.6)		
61–90%	9 (17.0)			0 (0.0)			9 (25.0)		
91–100%	32 (60.4)			14 (82.4)			18 (50.0)		
Verletzungsbezogene Faktoren									
Alter bei Eintritt der RMV [0]		38.21 (15.88)	41 (0-61)		34.41 (17.88)	39 (0-56)		40.00 (14.77)	42 (2-61)
Zeit seit Eintritt der RMV bis zum Ausfüllen des Fragebogens in Monaten [0]		79.21 (124.83)	38 (8-557)		70.06 (74.78)	43 (14-261)		83.53 (143.30)	33 (8-557)
Ursache der RMV [0]									
Traumatisch	40 (75.5)			13 (76.5)			27 (75.0)		
Nicht-traumatisch	13 (24.5)			4 (23.5)			9 (25.0)		
Höhe der RMV [0]									
Paraplegie	36 (67.9)			13 (76.5)			23 (63.9)		
Tetraplegie	17 (32.1)			4 (23.5)			13 (36.1)		

Tabelle 1 (Fortsetzung)

	Gesamtstichprobe (*N* = 53)			Berufswechsel (*n* = 17)			Kein Berufswechsel (*n* = 36)		
Variable [*n* fehlende Werte]	***n* (%)**	***M* (*SD*)**	**Mdn (Min-Max)**	***n* (%)**	***M* (*SD*)**	**Mdn (Min-Max)**	***n* (%)**	***M* (*SD*)**	**Mdn (Min-Max)**
Komplettheit der RMV [0]									
Komplett	18 (34.0)			8 (47.1)			10 (27.8)		
Inkomplett	35 (66.0)			9 (52.9)			26 (72.2)		
Schweregrad der RMV [0]									
Inkomplette Paraplegie	21 (39.6)			6 (35.3)			15 (41.7)		
Inkomplette Tetraplegie	14 (26.4)			3 (17.6)			11 (30.6)		
Komplette Paraplegie	15 (28.3)			7 (41.2)			8 (22.2)		
Komplette Tetraplegie	3 (5.7)			1 (5.9)			2 (5.6)		
Massnahmenspezifische Merkmale									
Massnahmen von ParaWork [0]									
Stationär	6 (11.3)			2 (11.8)			4 (11.1)		
Ambulant	1 (1.9)			1 (5.9)			0 (0.0)		
Coaching	10 (18.9)			1 (5.9)			9 (25.0)		
Stationär und ambulant	2 (3.8)			2 (11.8)			0 (0.0)		
Stationär und coaching	27 (50.9)			6 (35.3)			21 (58.3)		
Ambulant und coaching	3 (5.7)			2 (11.8)			1 (2.8)		
Stationär, ambulant und coaching	4 (7.5)			3 (17.6)			1 (2.8)		
Dauer der Massnahmen in Monaten [0]		19.55 (15.54)	16 (1-90)		26.12 (22.61)	22 (2-90)		16.44 (9.71)	14.5 (1-35)

Anmerkungen. Die Merkmale der Stichprobe wurden vor der Imputation der fehlenden Werte berechnet; *N* = 53.

4.2 Deskriptive Ergebnisse

Tabelle 2 fasst die deskriptiven Ergebnisse der Person-Job-Match-Dimensionen sowie der wahrgenommenen Arbeitsqualität sowohl für die Gesamtstichprobe als auch aufgeteilt nach den beiden Gruppen zusammen.

Der Mittelwert der Interessensübereinstimmung ist mit einem Wert von 4.13 auf einer fünfstufigen Skala mit einem Wertebereich von eins bis fünf hoch ausgeprägt. Der Median liegt mit einem Wert von 4 nahe am Mittelwert. Ein Wert von 4 repräsentiert eine überwiegende Passung der Arbeit zu den eigenen Interessen, wobei die Standardabweichung mit 0.65 klein bis mittel ist. Die Mittelwerte der beiden Gruppen sind nahezu identisch.

Bei allen drei Subdimensionen der Anforderungs-Fähigkeiten-Passung wurde die Kategorie gute Passung am häufigsten, jeweils von rund der Hälfte der Teilnehmenden, gewählt. In Bezug auf die geistigen und die psychischen Fähigkeiten fühlt sich nur eine Minderheit der Teilnehmenden unterqualifiziert. Der Anteil der Personen, welche ihre geistigen und psychischen Fähigkeiten als besser oder viel besser als erforderlich einstufen und folglich als überqualifiziert betrachtet werden können, ist grösser als der Anteil derjenigen Personen, welche sich als unterqualifiziert einschätzen. Bei der körperlichen Anforderungs-Fähigkeiten-Passung verhält sich dies umgekehrt. Während sich 34.0% der Personen hinsichtlich ihrer körperlichen Fähigkeiten als unterqualifiziert einschätzen, geben lediglich 18.9% an, überqualifiziert zu sein. Der Anteil Personen, die eine gute Passung angeben, fällt in allen drei Subdimensionen der Anforderungs-Fähigkeiten-Passung in der Gruppe Berufswechsel höher aus. Insbesondere bei den körperlichen Fähigkeiten schneidet die Gruppe Berufswechsel positiver ab, 58.8% dieser Gruppe geben eine gute Passung an und lediglich 23.5% empfinden eine Unterqualifizierung. Im Vergleich dazu sind es bei den Personen, die den Beruf nicht wechselten, 41.7%, welche eine gute Passung berichten und 38.9%, die angeben, sich unterqualifiziert zu fühlen.

Auch bei der Bedürfnis-Angebots-Passung kann in allen drei Subdimensionen eine hohe durchschnittliche Passung festgestellt werden. Die Mittelwerte von rund 4.50 auf einer fünfstufigen Skala bedeuten, dass die Bedürfnisse der Teilnehmenden durch die Arbeit zu einem hohen Mass bis vollständig abgedeckt sind. Die Standardabweichungen sind wiederum gering bis mittel. Der Median der Daten liegt in allen drei Subdimensionen bei 5, was dem maximalen Wert auf der fünfstufigen Antwortskala entspricht. Die Mittelwerte aller drei Subdimensionen zeigen lediglich geringfügige Unterschiede zwischen den beiden Gruppen auf und auch die Mediane sind identisch oder zeigen nur eine minimale Diskrepanz. Bei der strukturellen Bedürfnis-Angebots-Passung gab es sechs fehlende Werte, was 11.3% der Gesamtstichprobe von $N = 53$ repräsentiert. Ebenso gab es einen

fehlenden Wert bei der sozialen Bedürfnis-Angebots-Passung und der Arbeitsleistung. Dies entspricht jeweils 1.9% der Gesamtstichprobe.

Bei der wahrgenommenen Arbeitsqualität zeigt sich, dass die durchschnittliche Arbeitszufriedenheit mit 4.21 ebenfalls eher hoch ausgeprägt ist mit einer geringen bis mittleren Standardabweichung von 0.74. Auch die Arbeitsleistung entspricht mit einem Mittelwert von 7.90 auf einer Skala von 0 bis 10 einem eher hohen Wert. Im Hinblick auf den elfstufigen Wertebereich fällt die Standardabweichung mit 1.54 auch in dieser Dimension eher gering aus. Die Ergebnisse zeigen, dass die Mittelwerte der beiden Gruppen sowohl in der Arbeitszufriedenheit als auch in der Arbeitsleistung nahezu identisch sind.

Der Arbeitsstress ist hingegen mit einem Mittelwert von 2.79 mittel ausgeprägt. Ein Wert von 3 auf der fünfstufigen Skala bedeutet, dass die Teilnehmenden manchmal Stress bei der Arbeit erleben, während ein Wert von 2 bedeutet, dass selten Stress bei der Arbeit empfunden wird. Die Standardabweichung ist dabei mit 0.84 gering bis mittel. Auch im Hinblick auf den Arbeitsstress kann festgestellt werden, dass die Mittelwerte der beiden Gruppe annähernd gleich sind.

Bei allen drei Indikatoren der wahrgenommenen Arbeitsqualität sind die Mediane in beiden Gruppen identisch und liegen nahe an den jeweiligen arithmetischen Mittelwerten. Darüber hinaus wird die gesamte Bandbreite der Antwortskala ausschliesslich beim Merkmal Arbeitsstress ausgenutzt. Bei den anderen Indikatoren der wahrgenommenen Arbeitsqualität und allen Person-Job-Match-Dimensionen liegen die Minimumwerte der Antworten zwischen zwei und drei. Die niedrigste gemessene Arbeitsleistung auf der elfstufigen Antwortskala weist einen Wert von vier auf.

Tabelle 2
Deskriptive Ergebnisse

Variable [*n* fehlende Werte]	Gesamtstichprobe (*N* = 53)				Berufswechsel (*n* = 17)				Kein Berufswechsel (*n* = 36)			
	n (%)	*M* (*SD*)	Mdn (Min-Max)	*n* fehlend (%)	*n* (%)	*M* (*SD*)	Mdn (Min-Max)	*n* fehlend (%)	*n* (%)	*M* (*SD*)	Mdn (Min-Max)	*n* fehlend (%)
Person-Job-Match-Dimensionen												
Interessenübereinstimmung [0]		4.13 (0.65)	4 (2-5)	0 (0.0)		4.12 (0.78)	4 (2-5)	0 (0.0)		4.14 (0.59)	4 (3-5)	0 (0.0)
Anforderungs-Fähigkeiten-Passung												
Körperliche Fähigkeiten [0]				0 (0.0)				0 (0.0)				0 (0.0)
Unterqualifiziert	18 (34.0)				4 (23.5)				14 (38.9)			
Gute Passung	25 (47.2)				10 (58.8)				15 (41.7)			
Überqualifiziert	10 (18.9)				3 (17.6)				7 (19.4)			
Geistige Fähigkeiten [0]				0 (0.0)				0 (0.0)				0 (0.0)
Unterqualifiziert	4 (7.5)				1 (5.9)				3 (8.3)			
Gute Passung	30 (56.6)				11 (64.7)				19 (52.8)			
Überqualifiziert	19 (35.8)				5 (29.4)				14 (38.9)			
Psychische Fähigkeiten [0]				0 (0.0)				0 (0.0)				0 (0.0)
Unterqualifiziert	5 (9.4)				1 (5.9)				4 (11.1)			
Gute Passung	34 (54.2)				13 (76.5)				21 (58.3)			
Überqualifiziert	14 (26.4)				3 (17.6)				11 (30.6)			
Bedürfnis-Angebots-Passung												
Bedürfnis-Angebots-Passung (physische Umgebung) [0]		4.61 (0.62)	5 (2.5-5)	0 (0.0)		4.71 (0.71)	5 (2.5-5)	0 (0.0)		4.57 (0.58)	5 (3-5)	0 (0.0)
Bedürfnis-Angebots-Passung (strukturell) [6]		4.43 (0.77)	5 (2-5)	6 (11.3)		4.57 (0.68)	5 (3-5)	2 (11.8)		4.36 (0.82)	4.75 (2-5)	4 (11.1)
Bedürfnis-Angebots-Passung (sozial) [1]		4.65 (0.54)	5 (3-5)	1 (1.9)		4.62 (0.57)	5 (3-4)	0 (0.0)		4.67 (0.53)	5 (3-5)	1 (2.8)
Wahrgenommene Arbeitsqualität												
Arbeitszufriedenheit [0]		4.21 (0.74)	4 (2-5)	0 (0.0)		4.29 (0.69)	4 (3-5)	0 (0.0)		4.17 (0.78)	4 (2-5)	0 (0.0)
Arbeitsstress [0]		2.79 (0.84)	3 (1-5)	0 (0.0)		2.53 (1.01)	3 (1-4)	0 (0.0)		2.92 (0.73)	3 (2-5)	0 (0.0)
Arbeitsleistung [1]		7.90 (1.54)	8 (4-10)	1 (1.9)		7.94 (1.24)	8 (4-9)	1 (5.9)		7.89 (1.67)	8 (4-10)	0 (0.0)

Anmerkungen. Die deskriptiven Ergebnisse wurden vor der Imputation der fehlenden Werte berechnet; *N* = 53.

4.3 Hypothesenprüfung

In Kapitel 4.3.1 liegt der Fokus auf der Unterfragestellung 1, welche sich mit den Person-Job-Match-Dimensionen befasst. Im Anschluss wird im Kapitel 4.3.2 die Unterfragestellung 2 aufgegriffen, welche die wahrgenommene Arbeitsqualität thematisiert.

4.3.1 Unterschiede in den Person-Job-Match-Dimensionen

Um die Unterfragestellung 1 zu adressieren, wurden Unterschiede in den Person-Job-Match-Dimensionen zwischen Personen, die nach Eintritt der RMV den Beruf wechselten und Personen, die im gleichen Beruf verblieben, untersucht.

In Tabelle 3 werden die Ergebnisse der durchgeführten asymptotischen Mann-Whitney-U-Tests zur Ermittlung von Unterschieden in der Interessensübereinstimmung und der Bedürfnis-Angebots-Passung zusammengefasst. Da die Stichprobengrösse hinreichend gross ist ($n_1 + n_2 > 30$), wird die asymptotische Signifikanz berichtet (Methodenberatung UZH, 2024).

Tabelle 3
Resultate der asymptotischen Mann-Whitney-U-Tests der Person-Job-Match-Dimensionen

Variable	**Median (Mittlerer Rang) Berufswechsel** ***n* = 17**	**Median (Mittlerer Rang) kein Berufswechsel** ***n* = 36**	***z***	***p* (asymp. Signifikanz zweiseitig)**	**Cohens *d***
Interessensübereinstimmung	4.00 (27.50)	4.00 (26.76)	-.188	.851	-.03
Bedürfnis-Angebots-Passung (physische Umgebung)	5.00 (30.97)	5.00 (25.13)	-1.503	.133	.22
Bedürfnis-Angebots-Passung (strukturell)	5.00 (29.85)	4.50 (25.65)	-.981	.327	.31
Bedürfnis-Angebots-Passung (sozial)	5.00 (26.09)	5.00 (27.43)	-.341	.733	-.11

Anmerkungen. Die Analysen stützen sich auf imputierte Daten; *N* = 53.

In Tabelle 3 wird ersichtlich, dass die Mediane der beiden Gruppen auch nach der Imputation der fehlenden Werte entweder identisch sind oder nur minimale Abweichungen zeigen. Auch die mittleren Ränge unterscheiden sich in beiden untersuchten Person-Job-Match-Dimensionen kaum. Das Ergebnis des asymptotischen Mann-Whitney-U-Tests zeigt, dass sich die beiden Gruppen Berufswechsel und kein Berufswechsel hinsichtlich ihrer Interessensübereinstimmung nicht signifikant unterscheiden (z = -.188, p = .851, d = -.03). Auch in den Subdimensionen der Bedürfnis-Angebots-Passung konnten keine signifikanten Effekte zwischen den beiden Gruppen festgestellt werden. Personen, die ihren Beruf nach Eintritt der RMV wechselten, unterscheiden sich somit weder in der strukturellen Bedürfnis-Angebots-Passung (z = -.981, p = .327, d = .31), noch in der sozialen Bedürfnis-Angebots-Passung (z = -.341, p = .733, d = -.11) oder der Bedürfnis-Angebots-

Passung der physischen Umgebung (z = -1.503, p = .133, d = .22) von Personen, die ihren Beruf nach der RMV behielten.

Tabelle 4 zeigt die Kontingenztafel der Anforderungs-Fähigkeiten-Passung, aufgeteilt nach den drei Subdimensionen körperliche, geistige und psychische Anforderungs-Fähigkeiten-Passung. Dabei werden die drei Kategorien unterqualifiziert, gute Passung und überqualifiziert verglichen. Die exakten Tests nach Fisher, welche angewendet wurden, um Unterschiede in den drei Subdimensionen der Anforderungs-Fähigkeiten-Passung festzustellen, fielen ebenfalls nicht signifikant aus: Körperliche Anforderungs-Fähigkeiten-Passung (p = .505, Cramers V = .171), geistige Anforderungs-Fähigkeiten-Passung (p = .810, Cramers V = .113), psychische Anforderungs-Fähigkeiten-Passung (p = .534, Cramers V = .177). Somit unterscheiden sich Personen, bei denen nach der RMV ein Berufswechsel stattgefunden hat nicht von Personen, die keinen Berufswechsel vorgenommen haben.

Tabelle 4
2x3 Kontingenztafel der Anforderungs-Fähigkeiten-Passung, aufgeteilt nach Subdimension

Anforderungs-Fähigkeiten-Passung			**Unterqualifiziert**	**Gute Passung**	**Überqualifiziert**	Gesamt
Körperlich	Berufswechsel	Beobachtete Anzahl	4	10	3	17
		Erwartete Anzahl	5.8	8.0	3.2	
	Kein Berufswechsel	Beobachtete Anzahl	14	15	7	36
		Erwartete Anzahl	12.2	17.0	6.8	
	Gesamt		18	25	10	53
Geistig	Berufswechsel	Beobachtete Anzahl	1	11	5	17
		Erwartete Anzahl	1.3	9.6	6.1	
	Kein Berufswechsel	Beobachtete Anzahl	3	19	14	36
		Erwartete Anzahl	2.7	20.4	12.9	
	Gesamt		4	30	19	53
Psychisch	Berufswechsel	Beobachtete Anzahl	1	13	3	17
		Erwartete Anzahl	1.6	10.9	4.5	
	Kein Berufswechsel	Beobachtete Anzahl	4	21	11	36
		Erwartete Anzahl	3.4	23.1	9.5	
	Gesamt		5	34	14	53

Anmerkung. N = 53.

Die Kontingenzanalyse wurde erweitert, indem die Kategorien, welche eine Diskrepanz zwischen Anforderungen und Fähigkeiten ausdrücken, also die Kategorien überqualifiziert und unterqualifiziert, zu einer einzigen Kategorie Mismatch integriert wurden. Tabelle 5 zeigt diese Kontingenztafel, welche nach den drei Subdimensionen körperliche, geistige und psychische Anforderungs-Fähigkeiten-Passung unterteilt ist, wobei die Kategorien gute Passung und Mismatch zwischen Anforderungen und Fähigkeiten verglichen werden. Die durchgeführten Pearson Chi-Quadrat-Tests mit Korrektur nach Yates fielen ebenfalls nicht signifikant aus: Körperliche Anforderungs-Fähigkeiten-Passung ($\chi^2(1) = .762$, $p = .383$, Phi = -.160), geistige Anforderungs-Fähigkeiten-Passung ($\chi^2(1) = .271$, $p = .602$, Phi = -.112) und psychische Anforderungs-Fähigkeiten-Passung ($\chi^2(1) = .957$, $p = .328$, Phi = -.177).

Tabelle 5
2x2 Kontingenztafel der Anforderungs-Fähigkeiten-Passung, aufgeteilt nach Subdimension

Anforderungs-Fähigkeiten-Passung			**Gute Passung**	**Mismatch**	Gesamt
Körperlich	Berufswechsel	Beobachtete Anzahl	10	7	17
		Erwartete Anzahl	8.0	9.0	
	Kein Berufswechsel	Beobachtete Anzahl	15	21	36
		Erwartete Anzahl	17.0	19.0	
	Gesamt		25	28	53
Geistig	Berufswechsel	Beobachtete Anzahl	11	6	17
		Erwartete Anzahl	9.6	7.4	
	Kein Berufswechsel	Beobachtete Anzahl	19	17	36
		Erwartete Anzahl	20.4	15.6	
	Gesamt		30	23	53
Psychisch	Berufswechsel	Beobachtete Anzahl	13	4	17
		Erwartete Anzahl	10.9	6.1	
	Kein Berufswechsel	Beobachtete Anzahl	21	15	36
		Erwartete Anzahl	23.1	12.9	
	Gesamt		34	19	53

Anmerkung. N = 53.

4.3.2 Unterschiede in der wahrgenommenen Arbeitsqualität

Nachfolgend werden die Differenzen in der wahrgenommenen Arbeitsqualität zwischen Personen, die nach einer RMV einen Berufswechsel vornahmen und Personen, die keinen Berufswechsel erlebten, dargestellt. Damit wird die Unterfragestellung 2 aufgegriffen. Tabelle 6 bietet einen Überblick über diese Ergebnisse.

Tabelle 6
Resultate der asymptotischen Mann-Whitney-U-Tests der wahrgenommenen Arbeitsqualität

Variable	**Median (Mittlerer Rang) Berufswechsel** ***n* = 17**	**Median (Mittlerer Rang) kein Berufswechsel** ***n* = 36**	***z***	***p* (asymp. Signifikanz zweiseitig)**	**Cohens *d***
Arbeitszufriedenheit	4.00 (28.38)	4.00 (26.35)	-.489	.625	.16
Arbeitsstress	3.00 (23.26)	3.00 (28.76)	-1.308	.191	-.47
Arbeitsleistung	8.00 (26.18)	8.00 (27.39)	-.276	.783	.03

Anmerkungen. Die Analysen stützen sich auf imputierte Daten; *N* = 53.

Bei allen drei Subdimensionen der wahrgenommenen Arbeitsqualität sind die Mediane der Gruppen nach der Imputation der fehlenden Werte identisch. In Tabelle 6 sind zudem die mittleren Ränge der beiden Gruppen aufgeführt, welche ebenfalls nur kleine Abweichungen zeigen. In keiner der drei Dimensionen der wahrgenommenen Arbeitsqualität konnten signifikante Effekte nachgewiesen werden. Personen, welche aufgrund ihrer RMV einen Berufswechsel vornahmen, unterscheiden sich somit in ihrer Arbeitszufriedenheit (z = -.489, p = .625, d = .16), in ihrem Arbeitsstress (z = -1.308, p = .191, d = -.47) und ihrer Arbeitsleistung (z = -.276, p = .783, d = .03) nicht von Personen, die keinen Berufswechsel vollzogen.

4.4 Explorative Datenanalyse

Die Erkenntnisse der statistischen Verfahren beziehen sich auf Personen, welche bereits wieder in den Arbeitsmarkt integriert wurden und aktuell berufstätig sind. Wie im Flussdiagramm in Abbildung 3 dargestellt, wurden Personen, die derzeit nicht berufstätig sind oder nach ihrer RMV nie wieder berufstätig waren, ausgeschlossen. Die anschliessende explorative post-hoc Datenanalyse fokussiert sich deswegen auf diese Personen und dient dazu, die Erkenntnisse in einen breiteren Kontext einordnen zu können. Hierbei wurde die Analyse darauf fokussiert, ob für diese Personen ein Berufswechsel nötig gewesen wäre, um eine Wiedereingliederung in die Arbeitswelt zu ermöglichen. Damit wird die Frage, ob ein erzwungener Berufswechsel die Rückkehr in den Arbeitsmarkt erschwert, aufgegriffen.

Am Ende der Erstrehabilitation der Patient*innen erfolgt eine sogenannte Basisabklärung, welche eine erste Evaluation der beruflichen Situation der Betroffenen beinhaltet. Dabei wird von

der Eingliederungsberatung dokumentiert, ob die betroffenen Personen nach der Rehabilitation denselben Beruf ausüben können, obschon Anpassungen nötig sind, ob trotz Anpassungen nur ein Teil des Berufs weiterhin ausgeübt werden kann oder ob eine Rückkehr in den gleichen Beruf definitiv nicht möglich ist, beispielsweise weil der Beruf nicht ausreichend angepasst werden kann. In einigen Fällen bleibt die Situation während der Basisabklärung ungewiss, beispielsweise weil die Einschätzung aufgrund der schwerwiegenden gesundheitlichen Situation noch nicht möglich ist.

Diese Erstberichte der Eingliederungsberatung wurden für Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht in den Arbeitsprozess reintegriert waren, deskriptiv analysiert. Entsprechend wurden *n* = 18 Teilnehmende in die Analyse einbezogen, welche entweder aktuell keiner Arbeit oder Ausbildung nachkamen oder seit der RMV respektive den Wiedereingliederungsmassnahmen nie wieder berufstätig waren. Tabelle 7 stellt die Häufigkeitstabelle dieser Ergebnisse dar. Es wird ersichtlich, dass die meisten, konkret die Hälfte der nicht in den Arbeitsmarkt integrierten Personen laut Einschätzung der Eingliederungsberatung einen Berufswechsel benötigt hätte. Drei Personen, entsprechend 16.7%, könnten ihren Beruf trotz Anpassungen nur teilweise ausführen. Drei der nicht in den Arbeitsmarkt integrierten Personen hätten zwar in den gleichen Beruf zurückkehren können, doch es wären Anpassungen notwendig gewesen. Bei drei Personen blieb die Situation unklar.

Tabelle 7
Notwendigkeit eines Berufswechsels bei Personen, welche nach Abschluss der ParaWork Massnahmen nicht berufstätig sind

Variable	***n* (%)**
Berufliche Situation	
Aktuell keine Arbeit oder Ausbildung	9 (50.0)
Keine Arbeit oder Ausbildung seit der RMV	9 (50.0)
Kann der gleiche Beruf ausgeübt werden?	
Nein	9 (50.0)
Teilweise	3 (16.7)
Ja / Ja (mit Anpassungen)	3 (16.7)
Unklar	3 (16.7)

Anmerkung. n = 18.

5 Diskussion

In nachfolgender Diskussion werden zunächst die theoretischen Annahmen reflektiert. Anschliessend werden die Ergebnisse interpretiert und diskutiert, bevor die Limitationen der Studie aufgezeigt werden. Zudem werden Implikationen für Forschung und Praxis abgeleitet.

5.1 Diskussion und Reflexion der Modelle

Aus den Modellen und der empirischen Forschung geht hervor, dass eine gute Person-Job-Passung zu einer hohen wahrgenommenen Arbeitsqualität führt, welche wiederum eine nachhaltige Arbeitsintegration begünstigt (Galvis Aparicio et al., 2023; Schwegler, manuscript in preparation). Sowohl die verwendeten Konstrukte als auch die drei Theorien korrespondieren gut mit der nachhaltigen Arbeitsintegration und lassen sich in das konzeptionelle Rahmenmodell für nachhaltige Arbeitsintegration einfügen. Dies unterstreicht die Anwendbarkeit der Theorien auch für Personen mit RMV. Es existieren kaum psychologische Modelle, die speziell auf RMV ausgerichtet sind. Das konzeptionelle Rahmenmodell für nachhaltige Arbeitsintegration stellt eines der ersten Modelle dieser Art dar, jedoch ist es noch nicht validiert und veröffentlicht worden. In der vorliegenden Studie diente dieses Modell primär der Einordnung und Strukturierung der Untersuchungsgegenstände.

Nach aktueller Recherche existieren derzeit auch keine validierten Modelle, die Veränderungen in der Passung bei einem erzwungenen Berufswechsel thematisieren. Daher sind die in der vorliegenden Studie verwendeten Modelle nicht perfekt auf die Fragestellung abgestimmt. Trotzdem bieten sie einen theoretischen Rahmen, der es ermöglicht, die zu untersuchenden Konstrukte zu konzeptualisieren und Hypothesen zu formulieren, obwohl sie nicht speziell für die Bedingungen eines erzwungenen Berufswechsels entwickelt wurden.

Obwohl die Theorie der Arbeitsanpassung grundsätzlich von der Stabilität der Fähigkeiten und Bedürfnisse einer Person und den Anforderungen und Angeboten eines Arbeitsplatzes ausgeht, erkennt sie dennoch die Auswirkungen von Beeinträchtigungen an (Dawis et al., 1964). Jedoch können bei Personen mit RMV auch nach der Rehabilitation gesundheitliche Komplikationen auftreten (WHO, 2013). Diese Komplikationen können zu einer Verringerung der Arbeitskapazität führen und verringern die Chancen, einen Arbeitsplatz zu bekommen und zu behalten (Meade, Forchheimer, Krause & Charlifue, 2011). Diese potenziell kontinuierlichen gesundheitlichen Probleme werden in der Theorie der Arbeitsanpassung vernachlässigt. Die Theorie setzt eine maximale körperliche Wiederherstellung nach der medizinischen Behandlung voraus, ohne die langfristigen Schwankungen im Gesundheitszustand zu berücksichtigen (Dawis et al., 1964). Dadurch

werden die Herausforderungen, denen sich Personen mit RMV im Arbeitsleben stellen müssen, unterschätzt.

Viele der Modelle zur Person-Umwelt-Passung reduzieren die Konzeptualisierung der Passung auf die Verwendung von einzelnen individuellen und umweltbezogenen Variablen (Su et al., 2015). Für Holland (1997) sind es beispielsweise die beruflichen Interessen (Su et al., 2015). Individuelle Unterschiede sind jedoch mehrdimensional, so dass eine umfassende Betrachtung der Person-Umwelt-Passung die Berücksichtigung einer Vielzahl von Interessen, Fähigkeiten oder Persönlichkeitsmerkmalen erfordert (Su et al., 2015). Dieser Komplexität werden die Theorien zur Person-Umwelt-Passung nicht gerecht. Da in vielen Studien lediglich eine sehr begrenzte Anzahl Aspekte bewertet werden, kann nicht ausreichend verstanden werden, wie Individuen mit ihrer Umwelt interagieren und welche Aspekte der Person und Umgebung am wichtigsten sind (Andela & van der Doef, 2018; Edwards & Cooper, 1990). In der vorliegenden Studie wurden sowohl die Person-Job-Passung als auch die wahrgenommene Arbeitsqualität aus einer umfassenderen Perspektive der betroffenen Personen analysiert, was die zuvor geäusserte Kritik relativiert.

5.2 Diskussion und Interpretation der Ergebnisse

Die Fragestellung der vorliegenden Studie zielte darauf ab, Unterschiede in der Person-Job-Passung und der wahrgenommenen Arbeitsqualität zwischen Personen, die nach Eintritt einer RMV ihren Beruf wechselten und Personen die im selben Beruf bleiben konnten, festzustellen. Die Hypothese 1 lautete, dass sich Personen, die den Beruf nach einer RMV wechseln mussten, in den Person-Job-Match-Dimensionen nicht von Personen, die im gleichen Beruf verbleiben konnten, unterscheiden. Auch wenn in den deskriptiven Ergebnissen einige Unterschiede auffielen, konnten keine signifikanten Unterschiede in den Person-Job-Match-Dimensionen zwischen den beiden Gruppen festgestellt werden, so dass die Ergebnisse in Übereinstimmung mit der ersten Hypothese stehen. Auch die Ergebnisse zur wahrgenommenen Arbeitsqualität stehen in Einklang mit der Hypothese 2 der Studie. Diese lautete, dass sich Personen, die den Beruf nach einer RMV wechseln mussten, in ihrer wahrgenommenen Arbeitsqualität nicht von Personen, die im gleichen Beruf verbleiben konnten, unterscheiden. Beide Hypothesen konnten somit mit den Daten der vorliegenden Studie nicht abgelehnt werden. Damit stützen die Ergebnisse die theoretisch fundierten Annahmen dieser Untersuchung.

Die deskriptiven Ergebnisse der erhaltenen Unterstützungsmassnahmen zeigen, dass diese bedürfnisorientiert genutzt werden, unter anderem abhängig davon, ob ein Berufswechsel vorgenommen wird oder nicht. Insbesondere ambulante Massnahmen kommen vermehrt bei Personen zum Einsatz, die einen Berufswechsel durchführen müssen. Auch dauern die Unterstützungsmassnahmen in der Gruppe Berufswechsel durchschnittlich länger an. Obschon eine

detaillierte Evaluation der Wiedereingliederungsmassnahmen von ParaWork erforderlich ist, um definitive Schlussfolgerungen zu ziehen, scheinen diese individuellen Massnahmen effektiv zu sein und bieten eine plausible Erklärung für das Fehlen signifikanter Unterschiede zwischen den beiden Gruppen. Die eher hohen zentralen Tendenzen mit vergleichsweise geringer Standardabweichung in der Person-Job-Passung, der Arbeitszufriedenheit und Arbeitsleistung können als positiv interpretiert werden. Auch dies könnte ein Indiz dafür sein, dass die erhaltenen Massnahmen von ParaWork eine Wirkung zeigen. Gleichzeitig könnte jedoch die dadurch eingeschränkte Varianz in den Daten dazu beitragen, dass keine signifikanten Unterschiede festgestellt wurden. Die geringe Varianz in den Werten beider Gruppen spiegelt sich in den nahezu identischen und vergleichsweise hohen Medianen wider. Dass die deskriptiven Ergebnisse der Person-Job-Passung und der wahrgenommenen Arbeitsqualität so positiv ausfallen, könnte zum Teil auf die soziale Erwünschtheit zurückzuführen sein. Zudem könnte die geringe Gruppengrösse der Personen, die den Beruf wechselten, zu einer reduzierten Teststärke geführt haben. Folglich könnte dies die Fähigkeit der Studie, potenziell vorhandene Unterschiede zu identifizieren, einschränken. So zeigen sich teilweise bis zu mittlere Effektstärken zwischen den Gruppen, die jedoch aufgrund fehlender statistischer Signifikanz nicht interpretiert werden dürfen. In zukünftigen Studien wären grössere Stichproben notwendig, um die Relevanz dieser Effekte zu überprüfen.

Die fehlenden Unterschiede könnten auch darauf zurückzuführen sein, dass Personen, die vor der RMV in Handwerksberufen tätig waren, nach der RMV dazu tendieren, innerhalb derselben Institution in leitende oder administrative Positionen zu wechseln (Schwegler et al., 2021). Eine alternative Erklärung könnte zudem sein, dass die Personen durch Umschulungsmassnahmen nach der RMV in technische Berufe wechseln, die eng mit Handwerksberufen verwandt sind (Schwegler et al., 2021). Aus beiden Szenarien kann abgeleitet werden, dass die Interessen und Bedürfnisse der Betroffenen trotz eines Berufswechsels weiterhin erfüllt werden, was zur Erhaltung der grundlegenden Aspekte der beruflichen Identität und Zufriedenheit beiträgt. Personen können anderseits versuchen, die Kongruenz zwischen sich und dem Arbeitsumfeld zu erhöhen, indem sie sich selbst anpassen (Wille, Tracey, Feys & De Fruyt, 2014). Solche Anpassungsprozesse können dazu führen, dass die Effekte eines Berufswechsels weniger deutlich hervortreten, da die Personen ihre Fähigkeiten und Einstellung entsprechend des neuen beruflichen Umfeldes modifizieren. Diese Herstellung der Übereinstimmung einer Person mit ihrem Arbeitsumfeld stimmt auch mit den Grundannahmen der Theorie der Arbeitsanpassung überein (Dawis & Lofquist, 1984).

Personen, die vor ihrer RMV in einem körperlich orientierten Beruf tätig waren, neigen dazu, nach der Verletzung in eher kognitiv orientierte Berufe zu wechseln (Schwegler et al., 2021). Es ist jedoch zu beachten, dass eine Beschränkung auf Bürojobs nicht zwingend vorteilhaft ist, da in

diesem Sektor die Anzahl Arbeitsplätze tendenziell abnehmend ist (Schwegler et al., 2021). Anpassungen der Arbeitsaufgaben und der Einsatz verbesserter unterstützender Technologien könnten es ermöglichen, Personen trotz körperlicher Beeinträchtigung weiterhin in physisch orientierte Berufe zu integrieren (Schwegler et al., 2021). In vorliegender Studie ist positiv zu vermerken, dass viele Betroffene, die den Beruf gewechselt haben, angeben, dass ihre körperlichen Fähigkeiten gut zu den Anforderungen ihrer neuen Tätigkeiten passen.

Die ähnlichen Mediane und das Fehlen signifikanter Unterschiede deuten darauf hin, dass ein Berufswechsel die Person-Job-Passung und die wahrgenommene Arbeitsqualität nicht beeinträchtigt, sofern die Personen nach ihrer RMV erfolgreich in den Arbeitsmarkt reintegriert werden. Diese Beobachtung ist jedoch limitiert, da in vorliegender Studie ausschliesslich Personen einbezogen wurden, die derzeit berufstätig sind und somit bereits erfolgreich reintegriert werden konnten. In der explorativen post-hoc Datenanalyse wurde die Notwendigkeit eines Berufswechsels von Personen, welche zurzeit nicht berufstätig sind oder nach der RMV nie wieder gearbeitet haben, deskriptiv analysiert. Hierbei wurde festgestellt, dass ein Grossteil dieser Personen laut Einschätzung der Eingliederungsberatung einen Berufswechsel benötigt hätte.

Innerhalb der Personengruppe, die den Beruf nach der RMV wechseln muss, scheint es somit Personen zu geben, die aus dem Arbeitsmarkt ausgeschieden sind und nicht oder noch nicht reintegriert werden konnten. Daraus kann interpretiert werden, dass ein Berufswechsel nach Eintritt einer RMV die Rückkehr in den Arbeitsmarkt erschweren könnte, beispielsweise weil die fundierte Auseinandersetzung mit der Berufswahl und der damit verbundene Umschulungsprozess Zeit und Energie benötigen (Krause, 2003; Staubli & Schwegler, 2022). Zudem zeigen sich selbst bei Personen mit derselben Lähmungshöhe individuelle Abweichungen in der Funktionsfähigkeit (WHO, 2013). Dies könnte dazu führen, dass die Betroffenen ihre geplanten ausbildungsbezogenen oder beruflichen Massnahmen beispielsweise aufgrund der mangelnden Belastbarkeit nicht fortsetzen können.

5.3 Limitationen

Das in der Studie verwendete quantitative Forschungsdesign hat sich generell als effektiv erwiesen. Eine der zentralen Limitationen war die geringe Stichprobengrösse, insbesondere in der Gruppe der Personen, welche ihren Beruf nach der RMV wechselten. Eine grössere Stichprobe in künftigen Studien könnte dazu beitragen, die Teststärke der Analysen zu erhöhen.

Bei der Begleitevaluation handelt es sich um eine von ParaWork selbst durchgeführte Studie. Somit könnte es sein, dass Personen, die die erhaltenen Wiedereingliederungsmassnahmen von ParaWork als besonders zufriedenstellend wahrgenommen haben, eher dazu neigen, den Fragebogen zu beantworten, wodurch es zu einem Selektionsbias kommen kann. Auch dies kann

eine Einschränkung der Varianz in den Daten mitbewirken. Eine Möglichkeit zur Minderung dieses Problems besteht in der Verwendung einer unabhängigen Datenquelle, beispielsweise Daten der SwiSCI. Diese Daten sind nicht an spezifische Anbieter*innen beruflicher Integrationsmassnahmen gebunden, was dazu beiträgt, Selektionsverzerrungen zu reduzieren und die Generalisierbarkeit der Studienergebnisse zu erhöhen.

Eine weitere Limitation besteht darin, dass vorliegende Studie auf Selbstberichtdaten basierte, welche anfällig sind für sozial erwünschte Antworten (Galvis Aparicio et al., 2023). Zudem wurden die Konstrukte mit einzelnen Items, einige mit zwei Items erfasst. Durch die Verwendung von Skalen mit mehreren Items pro Konstrukt hätte möglicherweise eine präzisere Differenzierung erzielt werden können. Validierte Erhebungsinstrumente sind umfangreich und berücksichtigen die spezifische Situation von Personen mit QSL nicht angemessen. Eine gezielte Auswahl von Items ermöglichte eine strategische Erfassung der relevanten Dimensionen. Doch aufgrund der fehlenden Etablierung psychometrischer Eigenschaften der Items müssen die Ergebnisse der vorliegenden Studie mit Vorsicht betrachtet werden.

Zur Bearbeitung der fehlenden Werte wurde ein Item Mean Substitution Ansatz verfolgt, um die Stichprobengrösse zu maximieren. Diese Methode ist zwar konservativ, da der Durchschnitt der Stichprobe dadurch nicht verändert wird, jedoch wird dadurch die Varianz unterschätzt (Hawthorne & Elliott, 2005). Diese Einschränkungen können in vorliegender Studie als nachrangig betrachtet werden, da die meisten Variablen keine fehlenden Werte aufwiesen. Darüber hinaus zeigten die Mediane vor und nach der Imputation der fehlenden Werte nur geringfügige Unterschiede, was bedeutet, dass die Imputation keinen wesentlichen Einfluss auf die Ergebnisse hatte. In der Analyse der Bedürfnis-Angebots-Passung besteht hingegen eine methodische Limitation. Wurde bei einem Item die Antwortoption kein Bedarf gewählt, erfolgte die Codierung so, als wäre das Bedürfnis vollständig abgedeckt. Dieses Vorgehen kann dazu führen, dass der Grad der Übereinstimmung zwischen Bedürfnis und Angebot künstlich erhöht wird, wodurch die tatsächliche Bedürfnis-Angebots-Passung überbewertet wird.

Die Zuordnung der Teilnehmenden zu den Gruppen Berufswechsel und kein Berufswechsel war nicht immer eindeutig. Personen mit RMV benötigen aufgrund der körperlichen Einschränkungen Anpassungen des Arbeitsumfeldes (WHO, 2013). Die Abgrenzung zwischen einem vollständigen Berufswechsel und lediglich einer Anpassung der Aufgaben innerhalb desselben Berufs kann aber verschwimmen. Die resultierende reduzierte Differenzierung bei der Gruppenbildung könnte ebenfalls dazu beigetragen haben, dass sich keine signifikanten Unterschiede feststellen liessen. Wille et al. (2014) konnten zum Beispiel feststellen, dass ein Berufswechsel die Beziehung zwischen der Person-Job-Passung und der Zufriedenheit moderierte,

so dass eine höhere Kongruenz nur bei einem minimalen Berufswechsel zu mehr Zufriedenheit führte. Bei einem umfangreichen Berufswechsel verschwand der positive Effekt einer guten Passung hingegen.

Im Rahmenmodell für nachhaltige Arbeitsintegration werden Beziehungen zwischen Indikatoren unterschiedlicher Levels angenommen. In vorliegender Studie wurden diese Beziehungen, wie der Zusammenhang zwischen der Person-Job-Passung und der wahrgenommenen Arbeitsqualität, nicht zwischen den beiden Gruppen verglichen.

Eine weitere Limitation liegt darin, dass in dieser Studie keine Mediator-Variablen, wie der Schweregrad der RMV oder die Zeit seit Eintritt der RMV, berücksichtigt wurden. Beispielsweise hat sich gezeigt, dass der Schweregrad einer Beeinträchtigung trotz der Berücksichtigung der Interessensübereinstimmung signifikante Auswirkungen auf die Beschäftigungsergebnisse haben kann (Estrada-Hernández, Wadsworth, Nietupski, Warth, & Winslow, 2008). Der Schweregrad der QSL und die damit verbundenen grösseren Schwierigkeiten in Bezug auf die Funktionsfähigkeit können die Chancen auf einen Arbeitsplatz mindern (Hess, Ripley, McKinley & Tewksbury, 2000).

5.4 Implikationen für Forschung und Praxis

Die vorliegende Studie gehört nach aktuellen Recherchen zu den ersten Untersuchungen, die sich mit den Auswirkungen eines erzwungenen Berufswechsels aufgrund einer RMV beschäftigt, und konnte erste Erkenntnisse zu Personen liefern, welche bereits wieder berufstätig sind. Jedoch bleiben basierend auf den Daten der vorliegenden Studie die Gründe, warum einige Personen trotz Berufswechsel berufstätig sind und andere nicht, unklar. Zukünftig sollten Personen, die zum Zeitpunkt der Umfrage nicht arbeiteten, näher betrachtet werden. Insbesondere sollte untersucht werden, welche Faktoren eine Reintegration in den Arbeitsmarkt nach einem Berufswechsel aufgrund einer RMV erschweren. Dabei könnte auch untersucht werden, welche Faktoren Personen, die ihren Beruf wechseln müssen, aber noch nicht zurück in den Arbeitsmarkt fanden, von Personen, die trotz Berufswechsel erwerbstätig sind, unterscheiden. Solche Erkenntnisse haben relevante Implikationen für die Praxis, da deren Kenntnis es ermöglicht, Arbeitsintegrationsmassnahmen für Personen, die einen Berufswechsel benötigen, gezielt anzupassen oder zu erweitern, um ihnen eine verbesserte Unterstützung zu bieten.

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie weisen darauf hin, dass sich der individuumszentrierte Ansatz der Wiedereingliederungsmassnahmen von ParaWork als wesentlich erwiesen hat und daher beibehalten werden sollte. Doch der Schwerpunkt lag nicht auf der detaillierten Evaluation der Wirksamkeit der Massnahmen, daher braucht es zukünftige Studien, welche die Wirksamkeit der Massnahmen in den Mittelpunkt stellen. Dies könnte wertvolle Erkenntnisse liefern, die das Ableiten

von konkreten Handlungsempfehlungen, die zur Optimierung der Unterstützungsangebot von ParaWork beitragen, ermöglichen.

Viele Studien, einschliesslich der vorliegenden, beschränken sich auf die querschnittliche Evaluation der Passung zu einem bestimmten Zeitpunkt (Kim, Schuh & Cai, 2020). So repräsentieren diese Ergebnisse lediglich eine Momentaufnahme unmittelbar nach Abschluss der Massnahmen von ParaWork. Die Passung wird grundsätzlich jedoch als dynamisches Konstrukt konzeptualisiert (Kim et al., 2020). Längsschnittliche Studien sind erforderlich, um diese Dynamik im Kontext von Berufswechseln nach Eintritt einer RMV zu erfassen, so dass schliesslich Unterschiede in der Nachhaltigkeit der Arbeitsintegration zwischen Personen, die den Beruf gewechselt haben, und jenen, die im gleichen Beruf verblieben, festgestellt werden können.

In zukünftigen Untersuchungen ist eine differenziertere Erfassung des Berufswechsels von Bedeutung, um eine präzisere Analyse der beruflichen Veränderungen nach einer RMV und deren Auswirkungen zu ermöglichen. Dabei wäre zudem von Interesse, zu analysieren, in welchen Berufen nach einer RMV eine gute Passung und Arbeitsqualität erreicht werden kann. Dies würde zum Verständnis beitragen, ob die positiven Ergebnisse der vorliegenden Studie bezüglich der körperlichen Anforderungs-Fähigkeiten-Passung nach einem Berufswechsel ausschliesslich für Berufe mit hohem kognitivem Anteil gelten. Alternativ könnte die gute Passung der körperlichen Fähigkeiten auf die Integration von Personen mit RMV in angepasste physische Berufe durch den Einsatz von Assistenztechnologien zurückzuführen sein (Schwegler et al., 2021).

6 Fazit

Das Ziel der vorliegenden Studie war es, die Unterschiede in der Person-Job-Passung sowie der wahrgenommenen Arbeitsqualität zwischen Personen, die nach Eintritt einer RMV den Beruf gewechselt haben, und denen, die im gleichen Beruf verblieben sind, zu untersuchen. Die Ergebnisse legen nahe, dass zwischen den Gruppen keine Unterschiede bestehen.

Doch nicht alle Personen, die eine RMV erlitten haben und dadurch ihren Beruf wechseln müssen, kehren in die Arbeitswelt zurück. Diejenigen, die mit Hilfe der erhaltenen Wiedereingliederungsmassnahmen von ParaWork trotz Berufswechsel in den Arbeitsmarkt zurückfinden, erreichen eine ebenso gute Person-Job-Passung und wahrgenommene Arbeitsqualität wie Personen, die nach Eintritt der RMV im gleichen Beruf verbleiben können. Eine vertiefte Analyse der Personen, die derzeit nicht berufstätig sind und potenziell einen Berufswechsel benötigen würden, wäre zukünftig von Relevanz, um die Unterstützungsangebote bedürfnisorientiert zu optimieren und diesen Personen die Rückkehr in den Arbeitsmarkt zu erleichtern.

Literaturverzeichnis

Andela, M. & van der Doef, M. (2018). A Comprehensive assessment of the person-environment fit dimensions and their relationships with work-related outcomes. *Journal of Career Development, 46*(5), 1-16. doi:10.1177/0894845318789512.

Bloom, J., Dorsett, P. & McLennan, V. (2019). Investigating employment following spinal cord injury: Outcomes, methods, and population demographics. *Disability and Rehabilitation, 41*(20), 2359-2368. doi:10.1080/09638288.2018.1467968.

Bretz, R. D. & Judge, T. A. (1994). Person-organization fit and the theory of work adjustment: Implications for satisfaction, tenure, and career success. *Journal of Vocational Behavior, 44*(1), 32-54. doi:10.1006/ jvbe.1994.1003.

Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (2nd ed., pp. 687-732). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Dawis, R. V., England, G. W. & Lofquist, L. H. (1964). *A theory of work adjustment. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation* (Vol. 15). Minneapolis, MN: University of Minnesota.

Dawis, R. V. & Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment.* Minneapolis, MN: University of Minessota Press.

Downey, R. G. & King C. (1998). Missing data in likert ratings: A comparison of replacement methods. *Journal of General Psychology, 125*(2) 175-191. doi:10.1080/00221309809595542.

Edwards, J. R. (2008). Person-environment fit in organizations: An assessment theoretical progress. *The Academy of Management Annals, 2*(1), 167-230.

Edwards, J. R., & Cooper, C. L. (1990). The person-environment fit approach to stress: Recurring problems and some suggested solutions. *Journal of Organizational Behavior, 11*(4), 293-307.

Estrada-Hernández, N., Wadsworth, J., Nietupski, J., Warth, J. & Winslow, A. (2008). Employment or economic success: The experience of individuals with disabilities in transition from school to work. *Journal of Employment Counseling, 45*(1), 14-24.

Faragher, E. B., Cass, M. & Cooper, C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: A meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine, 62*(2), 105-112. doi:10.1136/oem.2002.006734.

Finger, M. E. & Fekete, C. (2020). Shifting the focus from work reintegration to sustainability of employment. In U. Bültmann & J. Siegrist (Hrsg.), *Handbook of Disability, Work and Health* (S. 633-659). Cham: Springer.

Finger, M. E., Karcz, K., Schiffmann, B., Staubli, S., Hund-Georgiadis, M. & Escorpizo, R. (2023). Factors influencing sustainable employment of persons with acquired brain injury (ABI) or spinal cord injury (SCI): A qualitative study evaluating the perspective of health and work professionals. *Frontiers in Rehabilitation Sciences. 3*(906567), 1-17. doi:10.3389/fresc.2022.906567

Fox-Wasylyshyn, S. M. & El-Masri, M. M. (2005). Focus on research Methods. Handling missing data in self-report measures. *Research in Nursing & Health, 28*(6), 488-495. https://doi.org/10.1002/nur.20100

French, J. R. & Kahn, R. L. (1962). A programmatic approach to studying the industrial environment and mental health. *Journal of Social Issues, 18*, 1-48.

Galvis Aparicio, M., Mwake, I., Ronca-Nützi, M., Staubli, S. & Schwegler, U. (2023). Perceived Job quality among persons with spinal cord injury: The contribution of sociodemographic characteristics, health-related factors, and Person-Job-Match. *The Journal of Spinal Cord Medicine,* 1-11.

Green, F. (2006). *Demanding Work: The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy.* Princeton: Princeton University Press.

Greif, S., Bamberg, E., & Semmer, N. (1991). *Psychischer Stress am Arbeitsplatz.* Göttingen: Hogrefe.

Hawthorne, G. & Elliott, P. (2005). Imputing cross-sectional missing data: Comparison of common techniques. *Aust N Z J Psychiatry, 39*(7), 583-590.

Hess, D. W., Ripley, D. L., McKinley, W. O. & Tewksbury, M. (2000). Predictors for return to work after spinal cord injury: A 3-year multicenter analysis. *Arch Phys Med Rehabil, 81*(3), 359-363. doi:10.1016/S0003-9993(00)90084-4

Holland, J. L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology, 6*(1), 35-45.

Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

Isernhagen, S. J. (2006). Job matching and return to work: Occupational rehabilitation as the link. *Work, 26*(3), 237-242.

Jagger, L., Neukrug, E. & McAuliffe, G. (1992). Congruence between personality traits and chosen occupation as a predictor of job satisfaction of people with disabilities. *Rehabilitation Counseling Bulletin, 36*(1), 53-60.

Joshanloo, M. (2023). A new index of perceived job quality in 116 countries: Associations with working hours and other national characteristics. *Social Sciences, 12*(9), 492-504. https://doi.org/10.3390/socsci12090492

Karcz, K., Schiffmann, B., Schwegler, U., Staubli, S. & Finger, M. E. (2022). Facilitators and barriers to sustainable employment after spinal cord injury or acquired brain injury: The person's perspective. *Frontiers in Rehabilitation Sciences, 3*(872782), 1-20. doi:10.3389/fresc.2022.872782

Karcz, K., Trezzini, B., Escorpizo R. & Finger, M. E. (2021). Factors associated with sustaining work with chronic spinal cord injury: A scoping review. *Disability and Rehabilitation, 44*(8), 1-16. doi:10.1080/09638288.2021.1988736.

Kessler, R. C., Barber, C., Beck, A., Berglund, P., Cleary, P. D., McKenas, D. et al. (2003). The world health organization health and work performance questionnaire (HPQ). *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 45*(2), 156-174. doi:10.1097/01.jom.0000052967.43131.51.

Kim, T., Schuh, S. C. & Cai, Y. (2020). Person or Job? Change in person-job fit and its impact on employee work attitudes over time. *Journal of Management Studies*, *57*(2), 287-313. https://doi.org/10.1111/joms.12433

Krause, J. S. (2003). Years to employment after spinal cord injury. *Arch Phys Med Rehabil, 84*(9), 1282-1289. doi:10.1016/s0003-9993(03)00265-x

Krause, J. S., Dismuke-Greer, C. E., Reed, K. S. & Li, C. (2020). Employment status, hours working, and gainful earnings after spinal cord injury: Relationship with pain, prescription medications for pain, and nonprescription opioid use. *Spinal Cord, 58*(3), 275-283. doi:10.1038/s41393-019-0374-1.

Krieger, R., Graf, M. & Vanis, M. (2015). Ausgewählte Ergebnisse der Schweizerischen Gesundheitsbefragung 2012. In Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Direktion für Arbeit / Arbeitsbedingungen (Hrsg.), *Arbeit und Gesundheit 2012* (S. 1-211). Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft SECO DfAA.

Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D. & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individual's fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology, 58*(2), 281-342. http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x

Langgeng, S., Widodo, E. W., Eliyana, A., Pratama, A. S. & Anwar, A. (2021). Antecedents and consequences of person-job fit: A literature review. *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues, 24*(S5), 1-11.

Lent, R. W. & Brown, S. D. (1996). Social cognitive approach to career development: An overview. *The Career Development Quarterly, 44*(4), 310-321. doi:10.1002/j.2161-0045.1996.tb00448.x

McGrath, J. E. (1970). Major substantive issues: Time, setting, and the coping process. In J. E. McGrath (Ed.), *Social and psychological factors in stress* (pp. 22-40). New York, NY: Holt, Rinehart and Wilson.

Meade, M. A., Forchheimer M. B., Krause, J. S. & Charlifue, S. (2011). The influence of secondary conditions on job acquisition and retention in adults with spinal cord injury. *Arch Phys Med Rehabil, 92*(3), 425-32. doi:10.1016/j.apmr.2010.10.041.

Meade, M. A., Reed, K. S., Saunders, L. L. & Krause, J. S. (2015). It's all of the above. Beneits of working for individuals with spinal cord injury. *Topics in Spinal Cord Injury Rehabilitation, 21*(1), 1-9.

Methodenberatung Universität Zürich. (2024). *Datenanalyse mit SPSS.* Verfügbar unter: https://www.methodenberatung.uzh.ch/de/datenanalyse_spss.html

Michaelis, C. & Findeisen, S. (2022). Influence of person-vocation fit on satisfaction and persistence in vocational training programs. *Frontiers in Psychology, 13*(834543), 1-16. doi:10.3389/fpsyg.2022.834543.

Nerdinger, F. W. (2014). Arbeitsmotivation und Arbeitsgesundheit. In F. W. Nerdinger, G. Blickle & N. Schaper (Hrsg.), *Arbeits- und Organisationspsychologie* (S. 419-440). Berlin Heidelberg: Springer.

Nützi, M., Trezzini, B., Medici, L. & Schwegler, U. (2017). Job matching: An interdisciplinary scoping study with implications for vocational rehabilitation counseling. *Rehabilitation Psychology, 62*(1), 45-68. doi:10.1037/rep0000119

Nützi, M., Trezzini, B., Staubli, S., Ronca, E. & Schwegler, U. (2020). An interdisciplinary approach to job matching: Developing an occupation-specific job matching tool for reintegrating persons with spinal cord injury into the labor market. *Disability and Rehabilitation, 42*(16), 2359-2373. https://doi.org/10.1080/09638288.2018.1561958

Nye, C. D., Su, R., Rounds, J., & Drasgow, F. (2017). Interest congruence and performance: Revisiting recent meta-analytic findings. *Journal of Vocational Behavior, 98*, 138-151. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.11.002

Post, M. W., Reinhardt, J. D., Avellanet, M. Escorpizo, R., Engkasan, J. P., Schwegler, U. et al. (2020). Employment among people with spinal cord injury in 22 countries across the world: Results from the international spinal cord injury community survey. *Arch Phys Med Rehabil, 101*(12), 2157-2166.

Reinhardt, J. D., Post, M. W., Fekete C., Trezzini B. & Brinkhof, M. W. (2016). Labor market integration of people with disabilities: Results from the Swiss Spinal Cord Injury Cohort Study. *PLOS One, 11*(11), 1-18.

Schaper, N. (2014). Wirkungen der Arbeit. In F. W. Nerdinger, G. Blickle & N. Schaper (Hrsg.), *Arbeits- und Organisationspsychologie* (S. 517-539). Berlin Heidelberg: Springer.

Schwegler, U. (manuscript in preparation). Indicators and predictors for sustainable integration: Developing an evidence-based tool for vocational integration of persons with neurological conditions using an integrated knowledge translation approach.

Schwegler, U., Nützi, M., Marti, A. & Trezzini, B. (2021). Pre- and post-injury job type distributions of individuals with SCI in relation to structural changes in the labor market: A comparative analysis based on findings from the Swiss Spinal Cord Injury Cohort Study. *The Journal of Spinal Cord Medicine, 44*(1), 77-88. doi:10.1080/10790268.2019.1573346.

Schwegler, U. & Staubli, S. (2022). Das Job Matching-Tool: Damit der Mensch und sein Job zusammenpassen. *PARAplegiker, 2*, 46-48.

Schweizer Paraplegiker-Forschung. (2024). *Funktionsbasiertes Job Matching für Personen mit einer Querschnittlähmung.* Verfügbar unter: https://www.paraplegie.ch/spf/de/forschungsschwerpunkte/schwerpunkte/arbeit-und-soziale-integration/funktionsbasiertes-job-matching/

Schweizer Paraplegiker-Zentrum. (2024). *Eingliederungsberatung*. Verfügbar unter: https://www.paraplegie.ch/spz/de/eingliederungsberatung/

Six, B., & Felfe, J. (2004). Einstellungen und Werthaltungen im organisationalen Kontext. In H. Schuler (Hrsg.), *Organisationspsychologie 1 – Grundlagen und Personalpsychologie. Enzyklopädie der Psychologie* (Band 3, S. 597-672). Göttingen: Hogrefe.

Staubli, S. & Schwegler, U. (2022). Die Dropout Rate senken. *PARAplegiker, 1*, 37-39.

Sternad, D. & Mödritscher, G. (2018). *Qualitatives Wachstum. Der Weg zu nachhaltigem Unternehmenserfolg.* Wiesbaden: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-658-18880-1

Su, R., Murdock, C., & Rounds, J. (2015). Person-environment fit. In P. J. Hartung, M. L. Savickas, & W. B. Walsh (Eds.), *APA handbook of Career Interventions* (pp. 81-98). Washington, DC: American Psychological Association. https://doi.org/10.1037/14438-005

SwiSCI-Community Survey. (2017). *Swiss Spinal Cord Injury Study (SwiSCI) Questionnaire 2 2017.* Verfügbar unter: https://swisci.ch/en/research/study-design/community-survey/survey-2017

Trezzini, B., Schwegler, U. & Reinhardt, J. D. (2018). Work and wellbeing-related consequences of different return-to-work pathways of persons with spinal cord injury living in Switzerland. *Spinal Cord, 56*(12), 1166-1175.

Wille, B., Tracey, T. J. G., Feys, M. & De Fruyt, F. (2014). A longitudinal and multi-method examination of interest-occupation congruence within and across time. *Journal of Vocational Behavior, 84*(1), 59-73.

World Health Organization. (2001). *International classification of functioning, disability and health.* Geneva: WHO.

World Health Organization. (2013). *International perspectives on spinal cord injury.* Geneva: WHO Press.

Xue, J., Wang, H., Chen, M., Ding, X. & Zhu, M. (2022). Signifying the relationship between psychological factors and turnover intension: The mediating role of work-related stress and moderating role of job satisfaction. *Frontiers in Psychology, 13*(847948), 1-11. doi:10.3389/fpsyg.2022.847948.

Yang, T., Qiao, Y., Xiang, S., Li, W., Gan, Y. & Chen Y. (2019). Work stress and the risk of cancer: A meta-analysis of observational studies. *International Journal of Cancer, 144*(10), 2390-2400. doi:10.1002/ijc.31955.

Zimmerman, R. D. & Darnold, T. C. (2009). The impact of job performance on employee turnover intentions and the voluntary turnover process. *Personnel Review, 38*(2), 142-158. doi:10.1108/00483480910931316.

Zoer, I., de Graaf, L., Kuijer, P. P. F. M., Prinzie, P., Hoozemans, M. J. M. & Frings-Dresen, M. H. W. (2012). Matching work capacities and demands at job placement in employees with disabilities. *Work, 42*(2), 205-214. doi:10.3233/WOR-2012-1343.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1. Konzeptionelles Rahmenmodell für nachhaltige Arbeitsintegration. Aus Indicators and predictors for sustainable integration: Developing an evidence-based tool for vocational integration of persons with neurological conditions using an integrated knowledge translation approach von U. Schwegler (manuscript in preparation). 11
Abbildung 2. Studiendesign. 15
Abbildung 3. Flussdiagramm der Studienbeteiligung. 16

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1. Merkmale der Untersuchungsstichprobe 26
Tabelle 2. Deskriptive Ergebnisse 31
Tabelle 3. Resultate der asymptotischen Mann-Whitney-U-Tests der Person-Job-Match-Dimensionen 32
Tabelle 4. 2x3 Kontingenztafel der Anforderungs-Fähigkeiten-Passung, aufgeteilt nach Subdimension 33
Tabelle 5. 2x2 Kontingenztafel der Anforderungs-Fähigkeiten-Passung, aufgeteilt nach Subdimension 34
Tabelle 6. Resultate der asymptotischen Mann-Whitney-U-Tests der wahrgenommenen Arbeitsqualität 35
Tabelle 7. Notwendigkeit eines Berufswechsels bei Personen, welche nach Abschluss der ParaWork Massnahmen nicht berufstätig sind 36

Anhang

Anhang

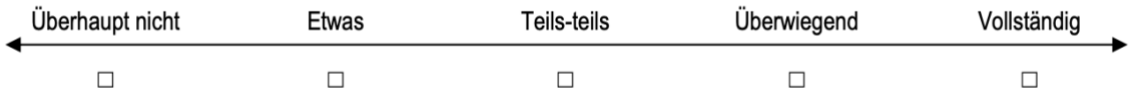
Für die vorliegende Studie verwendete Items zur Person-Job-Passung und wahrgenommenen Arbeitsqualität aus der Begleitevaluation von ParaWork

22. Als wie gut schätzen Sie Ihre Fähigkeiten im Vergleich zu den Anforderungen Ihrer Arbeit ein?

	Viel schlechter als erforderlich	Schlechter als erforderlich	Genau richtig	Besser als erforderlich	Viel besser als erforderlich
a. Körperliche Fähigkeiten	☐	☐	☐	☐	☐
b. Geistige Fähigkeiten *z.B. Ausführung intellektueller Arbeiten*	☐	☐	☐	☐	☐
c. Psychische Fähigkeiten *z.B. Umgang mit Druck oder Verantwortung*	☐	☐	☐	☐	☐

Anhang Abbildung 1. Items Anforderungs-Fähigkeiten-Passung.

23. Wie gut entspricht Ihre Arbeit Ihren Interessen?

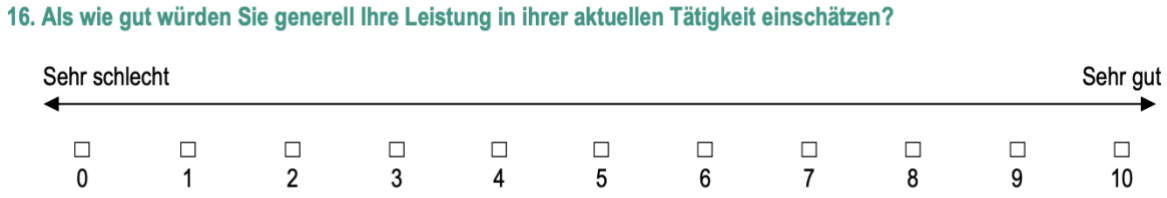


Anhang Abbildung 2. Item Interessensübereinstimmung.

24. Wie gut sind Ihre Bedürfnisse hinsichtlich folgender Aspekte bei Ihrer Arbeit abgedeckt?

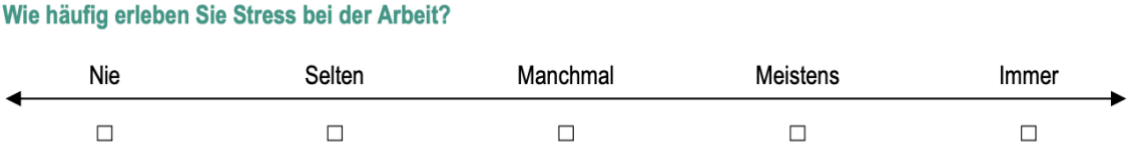
	Überhaupt nicht abgedeckt	Zu einem geringen Ausmass abgedeckt	Zu einem mittleren Ausmass abgedeckt	Zu einem hohen Ausmass abgedeckt	Vollständig abgedeckt	Kein Bedarf
a. Verfügbarkeit von Hilfsmitteln *z.B. Hilfsmittel für Computerarbeit*	☐	☐	☐	☐	☐	☐
b. Zugänglichkeit des Arbeitsplatzes *z.B. Zugang zu Gebäude, Büro, Toiletten*	☐	☐	☐	☐	☐	☐
c. Unterstützung durch Arbeitskollegen / Arbeitskolleginnen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
d. Unterstützung durch den Vorgesetzten / die Vorgesetzte	☐	☐	☐	☐	☐	☐
e. Selbständigkeit bei der Einteilung Ihrer Arbeitsaufgaben *z.B. selbständiges Entscheiden, wann was erledigt wird*	☐	☐	☐	☐	☐	☐
f. Möglichkeit für Home-Office	☐	☐	☐	☐	☐	☐
g. Weiterbildungsmöglichkeiten	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Anhang Abbildung 3. Items Bedürfnis-Angebots-Passung.



Anhang Abbildung 4. Item Arbeitsleistung.

Anhang Abbildung 5. Item Arbeitszufriedenheit.



Anhang Abbildung 6. Item Arbeitsstress.