

Schlussbericht zum

# Zürcher Eingliederungs- Pilotprojekt (ZhEPP)

Pilotversuch nach Art. 68<sup>quater</sup> IVG

Autoren/Autorinnen:

Wolfram Kawohl, Bettina Bärtsch, Sandra Viering  
Psychiatrische Universitätsklinik Zürich  
Klinik für Psychiatrie, Psychotherapie und  
Psychosomatik  
Zentrum für Soziale Psychiatrie  
Supported Employment  
Militärstrasse 8  
Postfach 1930  
8021 Zürich

Auskünfte:

Prof. Dr. med. Wolfram Kawohl  
Chefarzt  
Psychiatrische Universitätsklinik Zürich  
Klinik für Psychiatrie, Psychotherapie und  
Psychosomatik  
Zentrum für Soziale Psychiatrie  
Militärstrasse 8  
Postfach 1930  
8021 Zürich  
Email: [Wolfram.Kawohl@puk.zh.ch](mailto:Wolfram.Kawohl@puk.zh.ch)  
Tel.: 044 296 74 00

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung</b> .....	<b>1</b>
1.1	Ausgangslage.....	1
1.2	Innovationscharakter von ZhEPP .....	2
1.3	Theoretische Prämisse des Projektes .....	3
1.4	Struktur des Schlussberichts .....	3
<b>2</b>	<b>Das Job Coaching im ZhEPP</b> .....	<b>4</b>
2.1	Grundsätze des IPS-Ansatzes .....	4
2.2	Definition von beruflicher Eingliederung im ZhEPP .....	5
2.3	Umfang und Aufgaben im Coaching.....	5
2.4	Das Job Coaching-Team.....	7
2.4.1	Profil der Job Coaches .....	7
2.4.2	Aufwand pro Tätigkeitsbereich im Job Coaching .....	8
<b>3</b>	<b>Zielsetzung und Methodik der Evaluation</b> .....	<b>10</b>
3.1	Evaluationsziele .....	10
3.2	Evaluationsdesign .....	12
3.2.1	Randomisierungsverfahren und Kontrolle.....	12
3.2.2	Interventions- und Kontrollgruppe.....	12
3.3	Rekrutierungsablauf und -Ergebnis .....	13
3.3.1	Gesamtstichprobe .....	14
3.3.2	Veränderungen der Stichprobe über die Zeit.....	14
3.3.3	Merkmale der Teilnehmenden.....	14
3.3.4	Merkmale der Projektabbrecher (Drop-Outs).....	16
3.4	Analyse.....	17
3.4.1	Datenerhebung .....	17
3.4.2	Methoden der statistischen Auswertung .....	18
3.4.3	Anmerkung zur statistischen Aussagekraft der Ergebnisse .....	20
<b>4</b>	<b>Wirksamkeit des IPS-Ansatzes für die berufliche Wiedereingliederung von IV-Rentenbeziehenden</b> .....	<b>22</b>
4.1	Primäres Evaluationsziel: Neuanstellungen und Arbeitsplatzergänzung.....	22
4.1.1	Gruppenvergleich nach Chi-Quadrat-Test.....	22
4.1.2	Gruppenvergleich unter Berücksichtigung der einzelnen Messzeitpunkte .....	23
4.1.3	Gruppenvergleiche über die Gesamtdauer (GEE-Modell) .....	26
4.2	Sekundäre Evaluationsziele .....	26

4.2.1	Verdienst, Arbeitsstunden und Anstellungsdauer .....	26
4.2.2	Nachhaltigkeit der Neuanstellungen .....	29
4.2.3	Praktika bzw. „Schnupperwochen“ .....	30
4.2.4	Lebensqualität.....	31
<b>5</b>	<b>Praktische Erfahrungen aus dem Job Coaching .....</b>	<b>32</b>
5.1	Prädiktoren für die erfolgreiche Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt.....	32
5.2	Erfahrungen zur Umsetzung des IPS-Ansatzes .....	33
5.2.1	Faktoren für eine erfolgreiche Umsetzung .....	33
5.2.2	Herausforderungen bei der Umsetzung .....	35
5.3	Erfahrungen bzgl. der Zusammenarbeit der beteiligten Akteure .....	36
5.3.1	IV-Stelle Zürich.....	36
5.3.2	Ärzte und Therapeuten.....	37
5.3.3	Arbeitgeber.....	37
<b>6</b>	<b>Schlussfolgerungen, Empfehlungen und Ausblick.....</b>	<b>39</b>
6.1	Schlussfolgerungen.....	39
6.2	Empfehlungen für die Praxis .....	42
6.3	Ausblick.....	45
<b>7</b>	<b>Anhang.....</b>	<b>51</b>
7.1	Protokolle des Fachaustausches zwischen Job Coaches IV ZH und PUK.....	51
7.2	Fallvignetten.....	55
7.3	Beispiele von Bewerbungsprofilen.....	58

## Vorwort des Bundesamtes für Sozialversicherungen

Mit dem ersten Massnahmenpaket der 6. IVG-Revision wurde der Fokus der Invalidenversicherung (IV) auf die Wiedereingliederung gelenkt: IV-Rentenbeziehende mit Eingliederungspotenzial sollen durch adäquate Förderung darin unterstützt werden, wieder im ersten Arbeitsmarkt Fuss zu fassen. Mit dem von 2011 bis 2014 dauernden Pilotprojekt «Zürcher Eingliederungs-Pilotprojekt» (ZhEPP) wurde die Eignung und Wirksamkeit der individuellen Begleitung für die berufliche Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt (*Supported Employment*) evaluiert. Zielgruppe waren Personen, die aus psychischen Gründen seit maximal einem Jahr eine IV-Rente bezogen. Der Pilotversuch wurde im Rahmen von Artikel 68<sup>quater</sup> IVG von der psychiatrischen Universitätsklinik Zürich in Zusammenarbeit mit der IV-Stelle des Kantons Zürich durchgeführt. Am Projekt nahmen 250 Personen freiwillig teil, welche zufällig in zwei Gruppen eingeteilt worden sind: Die Hälfte davon (Interventionsgruppe) wurde während zweier Jahre durch ein individuelles Job Coaching nach dem Ansatz *Individual Placement and Support* (IPS) begleitet, während die übrige (Kontrollgruppe) keine Unterstützung erhielt.

Die Evaluationsergebnisse zeigen, dass das Job Coaching nach dem IPS-Prinzip bei der Interventionsgruppe im Vergleich zur Kontrollgruppe zu einer fast dreimal höheren Neuanstellungsrate im ersten Arbeitsmarkt führte: so konnten in der gecoachten Gruppe 40 neue reguläre Arbeitsverträge im ersten Arbeitsmarkt abgeschlossen werden, während es in der Kontrollgruppe im gleichen Zeitraum nur 14 Arbeitsverträge waren. Zur Wiedereingliederung beigetragen hat nicht nur die Begleitung durch die Job Coaches, sondern auch die Akzeptanz seitens der Betroffenen selbst, bei denen das Beratungs- und Begleitangebot gut angekommen ist. Zudem haben die Job Coaches die Zusammenarbeit mit Arbeitgebenden, Ärzteschaft und Therapeuten sowie der IV-Stelle als wichtigen Erfolgsfaktor unterstrichen.

Der Pilotversuch zeigt, dass die Wiedereingliederung von IV-Rentenbeziehenden im Rahmen von regulären Arbeitsverhältnissen im ersten Arbeitsmarkt grundsätzlich möglich und der Ansatz «erst platzieren, dann trainieren» realistisch ist. Kritische Erfolgsfaktoren sind vorhandenes Eingliederungspotenzial, eine individuelle und ressourcenorientierte Begleitung umgehend nach einer Rentenzusprache, die Kooperation mit allen Involvierten und die Motivation der IV-Rentenbeziehenden. Die Piloterfahrung liefert wertvolle Hinweise für die individuelle Beratung und Begleitung von versicherten Personen im Eingliederungsprozess, die im Rahmen der Weiterentwicklung der IV geprüft werden.

Stefan Ritler, Vizedirektor

Leiter Geschäftsfeld Invalidenversicherung

## Avant-propos de l'Office fédéral des assurances sociales

Avec le 1<sup>er</sup> volet de la 6<sup>e</sup> révision de l'AI, l'assurance-invalidité (AI) a mis l'accent sur la nouvelle réadaptation des bénéficiaires de rente : un encouragement approprié devrait permettre à ceux qui disposent d'un potentiel de réadaptation de reprendre pied sur le marché primaire du travail.

Mené de 2011 à 2014, le projet pilote « Zürcher Eingliederungs-Pilotprojekt » (ZhEPP) a évalué l'adéquation et l'efficacité d'un soutien individualisé (*Supported Employment*) pour la réadaptation professionnelle dans le marché primaire de l'emploi. Le groupe cible était constitué des personnes percevant depuis une année au plus une rente AI pour des raisons psychiques. Réalisé sur la base de l'art. 68<sup>quater</sup> LAI, ce projet pilote a été mené par la Clinique psychiatrique universitaire de Zurich en partenariat avec l'office AI du canton de Zurich. Y ont pris part à titre volontaire 250 personnes réparties à part égale en deux groupes de façon aléatoire. Le groupe d'intervention a reçu durant deux ans un job coaching individualisé selon la méthode *Individual Placement and Support* (IPS), tandis que le groupe témoin n'obtenait aucun soutien.

Les résultats de l'évaluation montrent que le job coaching suivant la méthode IPS a abouti à un taux de réengagement sur le marché primaire du travail presque trois fois plus élevé dans le groupe d'intervention que dans le groupe témoin : dans ce dernier, seuls 14 contrats de travail ordinaires ont pu être conclus sur le marché primaire, contre 40 dans le premier.

La réadaptation a été favorisée non seulement par le suivi des job coaches, mais aussi par le bon accueil du conseil et suivi de la part des bénéficiaires de rente AI. Les job coaches ont souligné en outre que la collaboration avec les employeurs, les médecins et thérapeutes et l'office AI constituait un facteur de succès important.

Le projet pilote montre que la nouvelle réadaptation des bénéficiaires de rente AI sur le marché primaire du travail est possible et que le principe « placement d'abord, entraînement ensuite » est une approche réaliste pour ce groupe cible. Les facteurs de succès décisifs sont la présence d'un potentiel de réadaptation, un suivi individualisé et orienté sur les ressources juste après l'octroi de la rente, la coopération avec tous les acteurs impliqués et la motivation des bénéficiaires de rente AI. L'expérience pilote fournit des indications précieuses pour le conseil et suivi des assurés au cours du processus de réadaptation, mesure envisagée dans le cadre du développement continu de l'AI.

Stefan Ritler, vice-directeur

Responsable du domaine Assurance-invalidité

## Premessa dell'Ufficio federale delle assicurazioni sociali

Nel quadro del primo pacchetto di misure della 6a revisione della LAI l'accento dell'assicurazione invalidità (AI) è stato posto sulla reintegrazione: l'obiettivo è favorire, attraverso adeguati provvedimenti, il reinserimento nel mercato del lavoro primario dei beneficiari di rendita AI che presentano un potenziale per l'integrazione.

Nel progetto pilota «Zürcher Eingliederungs-Pilotprojekt» (ZhEPP), realizzato tra il 2011 e il 2014, sono state valutate l'idoneità e l'efficacia dell'accompagnamento individualizzato alla ricerca di un impiego (*supported employment*) per la reintegrazione nel mercato primario del lavoro. Il progetto è stato svolto con persone affette da problemi psichici che percepivano una rendita AI al massimo da un anno. Rientrando nell'ambito dell'articolo 68<sup>quater</sup> LAI, il progetto è stato realizzato dalla clinica psichiatrica universitaria di Zurigo in collaborazione con l'ufficio AI del canton Zurigo. Al progetto hanno partecipato 250 volontari che sono stati suddivisi in modo aleatorio in due gruppi: una metà (gruppo d'intervento) ha ricevuto per due anni un job coaching secondo il metodo *individual placement and support* (IPS), mentre l'altra metà (gruppo di controllo) non ha ricevuto nessun tipo d'accompagnamento.

I risultati dello studio mostrano che grazie al job coaching ispirato al principio IPS, il gruppo d'intervento ha segnato un tasso di ricollocamento nel mercato del lavoro primario quasi tre volte superiore a quello del gruppo di controllo: 40 nuovi contratti di lavoro regolari conclusi nel gruppo assistito dai coach a fronte dei 14 totalizzati – nello stesso periodo di tempo – nel gruppo di controllo. Il reinserimento nella vita lavorativa è stato favorito, oltre che dall'affiancamento dei job coach, anche dall'accoglienza positiva della consulenza e sostegno da parte dei beneficiari di rendita AI partecipanti al progetto. I job coach hanno inoltre sottolineato l'importanza della collaborazione con i datori di lavoro, i medici e terapeuti e gli uffici AI.

Il progetto pilota mostra che la reintegrazione di beneficiari di rendita AI attraverso regolari rapporti di lavoro nel mercato primario è di principio possibile e che l'approccio «prima collocare, poi riqualificare» (*first place, then train*) è realista per questo gruppo target. I fattori di successo sono l'idoneità all'integrazione, un accompagnamento personalizzato e improntato alla valorizzazione delle risorse subito dopo la decisione di accordare loro una rendita, la cooperazione con tutti gli operatori coinvolti e la motivazione dei beneficiari di rendita AI. Il progetto pilota fornisce utili indicazioni per una consulenza e un accompagnamento degli assicurati nel processo d'integrazione, attualmente all'esame nel quadro dello sviluppo dell'AI.

Stefan Ritler, vicedirettore

Responsabile dell'Ambito Assicurazione invalidità



## ZUSAMMENFASSUNG

Das Zürcher Eingliederungs-Pilotprojekt (ZhEPP) wurde zwischen Januar 2011 und Oktober 2014 als Pilotversuch nach Art. 68<sup>quater</sup> IVG durchgeführt und vom Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) finanziert. Im Rahmen dieses Projektes wurde erstmals in der Schweiz mit wissenschaftlichen Mitteln die Wirksamkeit einer *Supported Employment*-Methode für die berufliche Wiedereingliederung von Menschen mit einer psychischen Erkrankung, die seit maximal einem Jahr eine IV-Rente erhalten, überprüft. Das Projekt wurde von der Psychiatrischen Universitätsklinik Zürich (PUK) in enger Zusammenarbeit mit der IV-Stelle Zürich durchgeführt. Insgesamt nahmen 250 Personen am Projekt teil, die nach dem Zufallsprinzip einer Interventions- und einer Kontrollgruppe zugeteilt wurden. Die 127 Personen in der Interventionsgruppe erhielten ein Job Coaching nach dem Prinzip *Individual Placement and Support* (IPS). Ziel dieses Coachings war die Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt. Dieser Terminus ist im ZhEPP sehr eng gefasst: Für die statistischen Auswertungen wurden nur Personen berücksichtigt, die einen regulären Arbeitsvertrag im ersten Arbeitsmarkt im Rahmen von ZhEPP abschliessen konnten.

- **Coaching-Methode**

Die verwendete Coaching-Methode IPS wurde sowohl in den USA als auch in Europa in den beiden vergangenen Jahrzehnten intensiv erforscht. Ziel einer IPS-Intervention ist die Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt entsprechend den Präferenzen der gecoachten Person.

Im Gegensatz zum traditionellen Stufenmodell der Arbeitsintegration, das über Trainings und geschützte Werkstätten führt, beginnt eine Begleitung nach dem IPS-Ansatz direkt mit der Stellensuche, es erfolgen keine vorgelagerten trainierenden Massnahmen. Dabei lautet das Motto: «First place, then train» (deutsch: Erst platzieren, dann trainieren).

Bereits in der EQOLISE-Studie hatte auch für die Schweiz nachgewiesen werden können, dass die berufliche Eingliederung von Menschen mit psychischer Erkrankung in den ersten Arbeitsmarkt mittels IPS signifikant wahrscheinlicher ist als mit traditionellen rehabilitativen Methoden (Burns et al., 2007). Sowohl unter Laien als auch unter Fachleuten ist jedoch nach wie vor die Vorstellung weit verbreitet, dass eine Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt, insbesondere für Menschen, die aus psychischen Gründen bereits eine Invalidenrente beziehen, in den meisten Fällen nicht möglich sei.

- **Hintergrund des Pilotversuchs**

Zum Zeitpunkt des Projektbeginns war die fünfte IV-Revision in Kraft. Als das Projekt ZhEPP als Pilotversuch nach Art. 68<sup>quater</sup> IVG 2011 lanciert wurde, lag der Fokus der IV im Bereich der Frühintervention und der Verhinderung von Invalidität. Die Wiedereingliederung von Personen, die bereits eine IV-Rente erhalten, wurde mit dem Inkrafttreten der IV-Revision 6a 2012 verstärkt. Damit wurde es möglich, IV-Rentenbeziehende mit Eingliederungspotenzial und deren Arbeitgeber zwecks beruflicher Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt zu beraten und zu begleiten (Art. 8a Abs. 2 Bst d und Abs. 4 IVG). Mit dem Pilotversuch ZhEPP wurde die Beratung und Begleitung von IV-Rentenbeziehenden und deren (potenziellen) Arbeitgebern vor dem Inkrafttreten des Instrumentes in der Praxis erprobt.

- **Evaluationsziele**

Als **primäres Evaluationsziel** wurde folgende Forschungsfrage definiert: Inwiefern ist die Coaching-Methode IPS wirksam für die berufliche Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt (Abschluss eines Arbeitsvertrags) von Menschen mit psychischen Erkrankungen, die seit maximal einem Jahr eine IV-Rente beziehen?

Die **sekundären Evaluationsziele** beinhalteten die Auswirkung von IPS auf den Verdienst der Teilnehmenden, die Anzahl geleisteter Arbeitsstunden, die Nachhaltigkeit der Anstellungsverhältnisse und die Lebensqualität. Zudem wurde auch analysiert, inwieweit Schnupperwochen bzw. Praktika zum Abschluss eines Arbeitsvertrages genutzt werden konnten.

Die Bemühungen der Job Coaches waren auf das Erreichen des primären Evaluationsziels ausgerichtet. Die sekundären Evaluationsziele lagen hingegen nicht im Fokus des Projekts. Das bedeutet, dass die Verbesserung dieser Parameter nicht als Auftrag an die Job Coaches formuliert worden war. Zudem war die Anzahl der zu rekrutierenden Projektteilnehmenden (n=250) auf die Beantwortung des primären Evaluationsziels ausgelegt bzw. «gepowert». Für das primäre Evaluationsziel ist eine hohe Aussagekraft der Ergebnisse gewährleistet. Hingegen ist die Aussagekraft der sekundären Evaluationsziele als begrenzt einzustufen, da die Anzahl Teilnehmender für deren Beurteilung eher gering ist.

- **Evaluationsdesign**

Um das im Rahmen einer derartigen Untersuchung höchstmögliche wissenschaftliche Evidenzniveau zu erreichen, war ZhEPP von Anfang an als prospektive randomisierte kontrollierte Studie (*randomized controlled trial*, RCT) konzipiert worden. Dies bedeutet, dass die Forschungshypothesen im Vorhinein festgelegt und dann im Vergleich zweier Gruppen

(mit und ohne Job Coaching) kontrolliert getestet wurden. Um sogenannte Selektionsfehler zu verhindern, erfolgte die Zuteilung zu den Gruppen randomisiert, also nach dem Zufallsprinzip. Auf diese Weise konnte beispielsweise ausgeschlossen werden, dass in der Interventionsgruppe, in der das IPS-Coaching stattfand, Teilnehmende mit höherer Motivation oder Eignung vertreten waren als in der Kontrollgruppe. Dieses Vorgehen entspricht dem Goldstandard prospektiver Untersuchungen in der Medizin.

- **Rekrutierung und Stichprobe**

Im Rahmen der Rekrutierung der Projektteilnehmenden wurden in Frage kommende Personen von der IV-Stelle der Sozialversicherungsanstalt (SVA) Zürich zu einer Informationsveranstaltung eingeladen. In den Pilotversuch konnten Personen aufgenommen werden, bei denen eine IV-Rentenzusprache auf Grund einer psychischen Erkrankung nicht länger als ein Jahr zurücklag. Als Ausschlusskriterien galten Intelligenzminderung und organische psychische Störungen.

3037 Personen wurden zu den Informationsveranstaltungen eingeladen; 701 Personen nahmen schliesslich an diesen teil. Während dieser Veranstaltungen stellten Job Coaches und Projektleitung den Pilotversuch vor, zeigten einen Film über erfolgreiche berufliche Eingliederungen und beantworteten Fragen. Danach konnten die eingeladenen Personen entscheiden, ob sie an einer Projektteilnahme interessiert waren. Die weitere Rekrutierung wurde nach dem problemlosen Erreichen der angestrebten Gesamtteilnehmerzahl von 250 Personen eingestellt. Die Teilnahme erfolgte ausschliesslich freiwillig und konnte zu jeder Zeit abgebrochen werden.

Insgesamt nahmen am Projekt 250 Personen teil. Von diesen entschlossen sich 79 (32%) Personen, das Projekt vorzeitig abzubrechen, was als moderat zu werten ist. Die Abbruchquoten in beiden Gruppen waren nahezu identisch: 39 Teilnehmende der IPS-Gruppe (14%) und 40 der Kontrollgruppe (18%) brachen die Teilnahme ab. Der höchste Anteil von Projektabbrüchen war bereits im jeweils ersten halben Jahr der Teilnahme zu verzeichnen (52%).

- **Projektablauf**

Nachdem die genannten 250 Personen die Einverständniserklärung zur Teilnahme unterschrieben hatten, wurden sie für das erste wissenschaftliche Interview eingeladen. Nach diesem ersten Interview erfuhren die Teilnehmenden, welcher Gruppe sie zugeteilt wurden. Waren sie in die Interventionsgruppe, also die IPS-Gruppe, eingeteilt worden, erhielten sie für 24 Monate ein Coaching nach dem IPS-Prinzip. Das Coaching war für die

Teilnehmenden kostenlos. Diejenigen, die der Kontrollgruppe zugeteilt worden waren, nahmen lediglich an den Interviews teil, erhielten aber während der zwei Jahre keine Unterstützung durch die Job Coaches.

Alle Teilnehmenden wurden bei Projektbeginn und dann halbjährlich während zweier Jahre interviewt (insgesamt fünf Interviews). In diesen Interviews wurde eine Fragebogenbatterie in Anlehnung an die internationale multizentrische EQOLISE-Studie verwendet.

- **Wichtigste Ergebnisse**

Während der zwei Jahre des Projektes konnten in der IPS-Gruppe insgesamt 40 Arbeitsverträge im ersten Arbeitsmarkt neu akquiriert werden. Im Vergleich hierzu wurden in der Kontrollgruppe im gleichen Zeitraum insgesamt nur 14 Arbeitsverträge abgeschlossen. Das Instrument IPS war also bei vergleichbarer Gruppengrösse und soziodemographischer Merkmale wirksamer für die berufliche Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt als die Kontrollbedingung.

Bezüglich der Aufrechterhaltung von zu Projektbeginn bereits bestehenden Arbeitsverhältnissen ergab sich hingegen kein signifikanter Unterschied zwischen den Gruppen. Ein marginal signifikanter Unterschied<sup>1</sup> bestand zwischen beiden Gruppen hinsichtlich neuer Arbeitsverträge, die bei demselben Arbeitgeber bis zum Studienende gehalten werden konnten. Dies bezieht sich auf Personen, die zu Beginn des Projektes (Messzeitpunkt t<sub>0</sub>) arbeitslos waren, dann aber im weiteren Verlauf (Messzeitpunkte t<sub>1</sub>-t<sub>4</sub>) einen Arbeitsvertrag im ersten Arbeitsmarkt abschliessen und diesen dann auch ohne weitere Wechsel des Arbeitsverhältnisses halten konnten. Hierbei konnten 18 (20%) der IPS-Gruppenteilnehmenden einen Arbeitsvertrag halten. In der Kontrollgruppe gelang dies 9 Personen (11%).

Die Wirksamkeit von IPS im Vergleich zur Kontrollbedingung zeigte sich bereits sechs Monate nach Projektbeginn: Ab diesem Zeitpunkt waren mehr Teilnehmende in der IPS-Gruppe im ersten Arbeitsmarkt tätig (Neueinstellung und Arbeitsplatzverlust kumuliert) als in der Kontrollgruppe. Diese Tendenz bestand über die gesamten zwei Jahre Beobachtungsdauer fort.

Bezüglich Verdienst, erbrachter Arbeitsstunden, Dauer des Arbeitsverhältnisses und Lebensqualität konnte keine Wirksamkeit von IPS nachgewiesen werden. Dabei ist zu beachten, dass die Intervention nicht primär auf derartige Effekte fokussiert war.

---

<sup>1</sup> *Marginale Signifikanz* bedeutet ein Signifikanzniveau über der üblichen statistischen Konvention entsprechenden 5% und unter 10% (p-Wert zwischen .05 und .1). Ein derartiges Ergebnis geht also mit einer höheren Irrtumswahrscheinlichkeit einher, kann aber dem Weiterverfolgen entsprechender Fragestellungen in zukünftigen Untersuchungen dienen und sollte daher nicht ausser Acht gelassen werden.

- **Erfahrungen der Job Coaches bei der Umsetzung des IPS-Ansatzes**

Als Ergänzung der empirischen Auswertungen wurden auch die Job Coaches der PUK über ihre Erfahrungen in dem Projekt befragt. Diese qualitativen Erkenntnisse waren streng genommen nicht Teil des Evaluationskonzeptes und wurden entsprechend auch nicht strukturiert erhoben. Sie können jedoch Anhaltspunkte zur Umsetzung des IPS-Ansatzes liefern.

Gemäss den Angaben der Job Coaches ist die Begleitung nicht nur für bestimmte Patientengruppen geeignet, sondern grundsätzlich für alle Personen. Eine klar abgrenzbare optimale Zielgruppe, beispielsweise bezogen auf soziodemographische Merkmale oder Diagnosen, konnte nach den Erfahrungen der Job Coaches nicht identifiziert werden<sup>2</sup>.

Aus Sicht der am Pilotversuch beteiligten Job Coaches ist die berufliche Eingliederung vor allem dann erfolgversprechend, wenn die teilnehmenden Personen Angehörige, Bekannte und/oder Ärzte in ihrem Umfeld hatten, die ihnen eine berufliche Integration zutrauten. Hierbei wird die Bedeutung der Zusammenarbeit mit den am Eingliederungsprozess beteiligten Akteuren, darunter insbesondere Ärzten, Therapeuten und Arbeitgebern, durch die Erfahrungen der Job Coaches bestätigt. Ein weiterer Erfolgsfaktor war die Akzeptanz der Begleitung seitens der Teilnehmenden: Diese betonten beispielweise immer wieder, dass die Unterstützung der Coaches sowohl beim Finden einer Stelle als auch für die Aufnahme der neuen Arbeitstätigkeit sehr hilfreich war.

Ein zentraler Punkt in den Gesprächen mit den Job Coaches war ausserdem, dass sie ohne starre Rahmenbedingungen arbeiten konnten. So gelang es den Job Coaches, individuell auf die gecoachten Teilnehmenden und ihre Probleme einzugehen. Zudem war es möglich, bei Bedarf auch zeitintensivere Coachings anzubieten und eine intensive Arbeitgeberakquise durchzuführen. Dies hatte zur Folge, dass sich auch schwerer erkrankte Teilnehmende und solche in Krisensituationen besser auf das Job Coaching einlassen konnten. Insgesamt war die für die Begleitung der Teilnehmer aufgewendete Zeit sehr variabel, so dass keine generalisierenden Aussagen über den idealen Betreuungsaufwand pro Fall gemacht werden können.

Die Job Coaches von ZhEPP standen während des Projektes in engem Kontakt zur IV-Stelle der SVA Zürich. Diese Zusammenarbeit war von grosser Bedeutung, da beispielsweise die Klärung sozialrechtlicher Fragen in diesem Rahmen einfach möglich war. Ebenso wurde auch der Fachaustausch zwischen den Job Coaches von ZhEPP und jenen der IV-Stelle Zürich beiderseits als bereichernd erlebt.

---

<sup>2</sup> In der wissenschaftlichen Literatur wurden Prädiktoren der Wirksamkeit von IPS bereits untersucht (Viering et al. 2015).

- **Schlussfolgerungen**

Durch die Evaluation von ZhEPP konnte gezeigt werden, dass die nach dem IPS-Ansatz begleiteten IV-Rentenbeziehenden im Vergleich mit denen der Kontrollgruppe mehr Arbeitsverträge im ersten Arbeitsmarkt abschliessen konnten und dass die Begleitung gemäss Berichten der Job Coaches von den Teilnehmenden geschätzt wurde.

Angesichts dieser Ergebnisse kann sich die Begleitung von IV-Rentenbeziehenden aus psychischen Gründen in den ersten Arbeitsmarkt grundsätzlich lohnen. Der vorliegende Bericht liefert Anhaltspunkte, die individuelle Beratung und Begleitung von versicherten Personen mit vorhandenem Eingliederungspotenzial zu prüfen. Allerdings wären für eine abschliessende Beurteilung weitergehende Evaluationen über den Einfluss der Begleitung auf die Nachhaltigkeit der Anstellungen sowie auf das Einkommen notwendig.

## RÉSUMÉ

Financé par l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS), le projet pilote de réadaptation zurichois *Zürcher Eingliederungs-Pilotprojekt* (ZhEPP) a été mené de janvier 2011 à octobre 2014 sur la base de l'art. 68<sup>quater</sup> LAI. Dans ce cadre, l'efficacité de la méthode de l'emploi accompagné (*supported employment*) pour la réadaptation professionnelle de personnes atteintes de troubles psychiques et percevant depuis un an au maximum une rente AI a été étudiée pour la première fois en Suisse au moyen d'instruments scientifiques. Le projet a été mené par la Clinique universitaire psychiatrique de Zurich (PUK) en étroite collaboration avec l'office AI zurichois. 250 personnes au total y ont participé ; elles ont été attribuées de façon aléatoire soit à un groupe d'intervention, soit à un groupe témoin. Les 127 personnes dans le groupe d'intervention ont reçu un job coaching suivant la méthode du placement et du soutien individualisés (*Individual Placement and Support*, IPS), le but étant de les réinsérer sur le marché primaire du travail. Dans le projet ZhEPP, le terme de réinsertion est compris dans un sens très strict : n'ont été prises en compte pour les analyses statistiques que les personnes qui ont pu conclure dans le cadre du projet un contrat de travail ordinaire sur le marché primaire du travail.

- **Méthode de coaching**

La méthode de job coaching IPS a fait l'objet de recherches poussées ces vingt dernières années tant aux Etats-Unis qu'en Europe. Le but d'une intervention IPS est une réadaptation sur le marché primaire du travail qui corresponde aux préférences de la personne coachée. Contrairement au modèle traditionnel prévoyant la réadaptation progressive au sein d'ateliers protégés, dans l'approche IPS la recherche d'emploi débute immédiatement, sans phase d'entraînement préalable (« placement d'abord, entraînement ensuite »). L'étude EQOLISE avait déjà pu prouver, pour la Suisse également, que la réadaptation professionnelle de personnes atteintes de troubles psychiques sur le marché primaire du travail était significativement plus probable avec la méthode IPS qu'avec les méthodes de réadaptation traditionnelles (Burns et al., 2007). Cependant, tant parmi les profanes que parmi les professionnels, l'idée est très répandue que, dans la plupart des cas, une réadaptation sur le marché primaire du travail, surtout pour les personnes qui perçoivent déjà une rente d'invalidité pour des raisons psychiques, ne serait pas possible.

- **Cadre général du projet pilote**

Au moment où le projet a démarré, la 5<sup>e</sup> révision de l'AI était en vigueur. En 2011, quand ZhEPP a été lancé en tant que projet pilote au sens de l'art. 68<sup>quater</sup> LAI, l'AI mettait l'accent sur l'intervention précoce et la prévention de l'invalidité. La réinsertion (« nouvelle

réadaptation ») de personnes qui perçoivent déjà une rente AI a été renforcée avec l'entrée en vigueur, en 2012, de la révision 6a LAI. Celle-ci a permis aux rentiers AI présentant un potentiel de réadaptation ainsi qu'à leur employeur de recevoir des conseils et un suivi en vue d'une réadaptation professionnelle sur le marché primaire du travail (art. 8a, al. 2, let. d, et al. 4, LAI). Le projet pilote ZhEPP visait à tester le conseil et suivi dans la pratique, avant son entrée en vigueur effective.

- **Objectifs de l'évaluation**

La question de recherche suivante a été formulée en tant qu'**objectif primaire** : la méthode de coaching IPS est-elle efficace pour la réadaptation professionnelle sur le marché primaire de l'emploi (conclusion d'un contrat de travail ordinaire) de personnes atteintes de troubles psychiques et percevant une rente AI depuis un an au plus ?

Les **objectifs secondaires** de l'évaluation étaient l'impact de la méthode IPS sur le salaire des participants, le nombre d'heures de travail effectuées, la durée des rapports de travail, ainsi que la qualité de vie. L'analyse a également porté sur la mesure dans laquelle des semaines d'initiation ou des stages ont pu contribuer à la conclusion d'un contrat de travail.

Les efforts des job coaches étaient dirigés vers la réalisation de l'objectif primaire. Les objectifs secondaires, par contre, n'étaient pas visés directement. Autrement dit, l'amélioration de ces paramètres ne faisait pas partie du mandat des job coaches. De plus, le nombre de participants au projet (n=250) a été déterminé en vue de répondre à l'objectif primaire. Les résultats obtenus sont très probants pour ce qui est de celui-ci, mais peu en ce qui concerne les objectifs secondaires, pour l'appréciation desquels le nombre de participants était plutôt insuffisant.

- **Conception de l'évaluation**

Afin d'obtenir le niveau de preuve scientifique le plus élevé possible dans le cadre d'une étude de ce type, ZhEPP a été conçu d'emblée comme une étude randomisée prospective contrôlée (*randomized controlled trial*, RCT). Cela signifie que les hypothèses de recherche ont été formulées à l'avance, puis testées de façon contrôlée par comparaison des deux groupes (avec et sans job coaching). Afin d'éviter les erreurs dues à la sélection, l'attribution aux groupes respectifs a été faite de façon aléatoire (randomisée). Cela a permis d'exclure, par exemple, que le groupe qui recevait le coaching IPS soit composé de personnes plus motivées ou plus aptes que le groupe témoin. Cette manière de procéder correspond à la règle d'or des études prospectives en médecine.

- **Recrutement et échantillon**

Pour le recrutement des participants, les personnes entrant en ligne de compte ont été invitées par l'office AI du canton de Zürich à une rencontre d'information. Pouvaient prendre part au projet pilote les personnes pour qui l'octroi d'une rente AI en raison d'une atteinte psychique ne remontait pas à plus d'un an. Les critères d'exclusion étaient le retard mental et les troubles psychiques organiques.

Sur les 3037 personnes conviées, 701 se sont rendues à la rencontre d'information. Durant celle-ci, les job coaches et la direction du projet ont présenté le projet pilote, montré un film sur des réadaptations professionnelles réussies et répondu aux questions. Les personnes invitées pouvaient dire ensuite si elles étaient intéressées à participer au projet. Le processus a été répété jusqu'à atteindre le nombre souhaité de 250 participants. La participation était rigoureusement volontaire et pouvait être stoppée à tout moment.

Sur les 250 personnes qui ont pris part au projet, 79 (32 %) ont décidé d'arrêter l'expérience avant terme, proportion qui peut être considérée comme modérée. Le taux d'interruption a été presque le même dans les deux groupes : 14 % (39 personnes) dans le groupe IPS et 18 % (40 personnes) dans le groupe témoin. La majeure partie des abandons ont eu lieu déjà au cours du premier semestre (52 %).

- **Déroulement du projet**

Les 250 personnes retenues ont signé la déclaration de consentement à la participation au projet, puis elles ont été invitées au premier entretien scientifique, au terme duquel elles ont appris à quel groupe elles étaient attribuées. Si c'était dans le groupe d'intervention, elles recevaient pour 24 mois un coaching selon la méthode IPS, qui leur était fourni gratuitement, alors que le groupe ne recevait aucun soutien des job coaches.

Les participants des deux groupes ont été interviewés au début du projet, puis tous les six mois pendant deux ans (cinq entretiens en tout). Ils ont été menés suivant une grille de questions inspirée de l'étude multicentrique internationale EQOLISE.

- **Principaux résultats**

Sur les deux ans du projet, 40 nouveaux contrats de travail ont été conclus dans le groupe IPS, contre seulement 14 dans le groupe témoin. Sachant que la taille et les caractéristiques socio-démographiques des deux groupes étaient au départ comparable, il est possible d'affirmer que le job coaching selon la méthode IPS s'est révélé un instrument efficace pour la réadaptation sur le marché primaire de l'emploi.

En ce qui concerne le maintien des rapports de travail déjà existant au début du projet, il n'y a par contre pas eu de différence significative entre les deux groupes. Une différence marginalement significative<sup>3</sup> a été constatée pour les nouveaux rapports de travail qui ont pu être maintenus auprès du même employeur jusqu'au terme de l'étude. Cela concerne les personnes qui, au début du projet (première mesure  $t_0$ ) étaient sans emploi et qui, au cours de son déroulement (mesures  $t_1$  à  $t_4$ ), ont pu conclure un contrat de travail sur le marché primaire et garder leur emploi sans autre changement des rapports de travail : 18 participants du groupe IPS (20 %) ont pu conserver leur nouvel emploi, contre 9 (11 %) dans le groupe témoin.

L'efficacité de la méthode IPS par rapport à la condition témoin s'est manifestée déjà six mois après le début du projet : à partir de ce moment-là, davantage de participants du groupe IPS travaillaient sur le marché primaire (cumul des nouveaux emplois et des emplois maintenus) que dans le groupe témoin. Cette tendance s'est maintenue tout au long des deux ans de la période d'observation.

En revanche, aucun effet significatif du job coaching n'a été constaté concernant le salaire obtenu, les heures de travail effectuées, la durée des rapports de travail et la qualité de vie. Relevons toutefois à cet égard que l'intervention n'était pas focalisée au départ sur de tels effets.

- **Expériences faites par les job coaches lors de l'application de la méthode IPS**

Pour compléter les évaluations empiriques, les job coaches de la PUK ont également été interrogés sur leurs expériences dans le cadre du projet. Ces résultats qualitatifs ne faisaient pas partie du projet d'évaluation au sens strict et n'ont donc pas été recueillis de façon structurée, mais ils peuvent tout de même fournir des points de repère pour l'application de la méthode IPS.

Selon les indications des job coaches, le suivi est approprié pour tout le monde, et pas uniquement pour certains groupes de patients. Il ne leur a pas été possible d'identifier un groupe cible optimal clairement délimitable, par ex. en fonction de données socio-démographiques ou du diagnostic<sup>4</sup>. De l'avis des job coaches qui ont participé au projet pilote, la réadaptation professionnelle s'annonce prometteuse surtout lorsque les participants ont dans leur entourage des proches, des connaissances ou des médecins qui croient en leur réinsertion professionnelle. A cet égard, l'expérience des job coaches confirme

---

<sup>3</sup> On parle de *significativité marginale* lorsque le niveau de significativité est compris entre les 5 % de la convention statistique usuelle et 10 % (valeur p comprise entre .05 et .1). Un tel résultat va donc de pair avec une plus grande probabilité d'erreur, mais il ne doit donc pas être négligé, car il peut servir à l'examen des mêmes questions lors d'études futures.

<sup>4</sup> Des prédicteurs d'efficacité de la méthode IPS ont été étudiés dans la littérature spécialisée (Viering et al. 2015).

l'importance de la collaboration avec les acteurs impliqués dans le processus de réadaptation, notamment les médecins, les thérapeutes et les employeurs. La grande acceptation du suivi par les participants est un facteur de succès supplémentaire : à ce propos, les participants au projet ont souligné à maintes reprises que le soutien des coaches a été très utile aussi bien pour trouver un nouvel emploi que dans la période d'introduction.

Un point essentiel dans les entretiens avec les job coaches a été en outre qu'ils ont pu travailler sans la contrainte d'un cadre trop rigide. Ils ont ainsi pu aborder individuellement les participants et leurs problèmes. De plus, il leur a été possible d'offrir au besoin un coaching plus soutenu et d'intensifier la recherche de potentiels employeurs. En conséquence, même des participants relativement gravement atteints ou en situation de crise ont été plus ouverts au job coaching. Dans l'ensemble, le temps consacré à l'accompagnement des participants a été très variable et il n'est donc pas possible d'estimer en général un temps de suivi idéal par cas.

Les job coaches de ZhEPP étaient en contact étroit avec l'office AI du canton de Zürich tout au long du projet. Cette collaboration a été très utile, car elle a par exemple facilité dans ce cadre la clarification de questions relevant du droit social. Deux journées d'échanges entre les job coaches de ZhEPP et de l'office AI zurichois ont également été jugées enrichissantes par les deux parties.

- **Conclusions**

L'évaluation du projet ZhEPP a montré que les bénéficiaires de rente AI suivis selon la méthode IPS ont pu conclure davantage de contrats de travail sur le marché primaire que les membres du groupe témoin et que, selon le témoignage des job coaches, les participants ont apprécié ce suivi.

Au vu de ces résultats, il peut valoir la peine d'accorder un suivi sur le marché primaire du travail aux personnes percevant une rente AI pour des raisons psychiques. Le présent rapport fournit des points de repère en vue de l'octroi de conseils et d'un suivi individualisés aux assurés présentant un potentiel et réadaptation. Il faudrait cependant, pour une appréciation définitive, des évaluations plus poussées concernant l'influence du suivi sur la durabilité des emplois obtenus et sur le revenu réalisé.

## RIASSUNTO

ZhEPP, «Zürcher Eingliederungs-Pilotprojekt», è un progetto pilota ai sensi dell'articolo 68<sup>quater</sup> LAI che è stato realizzato tra gennaio del 2011 e ottobre del 2014 grazie al finanziamento dell'Ufficio federale delle assicurazioni sociali (UFAS). Nell'ambito del progetto è stata valutata, per la prima volta con metodi scientifici in Svizzera, l'efficacia di un metodo di inserimento assistito (*supported employment*) per la reintegrazione professionale di persone affette da malattie psichiche che percepiscono una rendita AI da al massimo un anno. Il progetto è stato condotto dalla clinica universitaria psichiatrica di Zurigo (PUK) in stretta collaborazione con l'ufficio AI di Zurigo. Vi hanno partecipato 250 persone che sono state suddivise in modo aleatorio in due gruppi: un gruppo d'intervento e un gruppo di controllo. Le 127 persone assegnate al gruppo d'intervento hanno ricevuto un job coaching secondo il principio dell'*Individual Placement and Support* (IPS). L'obiettivo del coaching era la reintegrazione nel mercato del lavoro primario. Il termine «reintegrazione» è inteso in senso molto stretto nel ZhEPP: ai fini dell'analisi statistica sono state considerate esclusivamente le persone che nel quadro del progetto hanno sottoscritto un contratto di lavoro regolare nel mercato primario.

- **Metodo di coaching**

Il metodo di job coaching IPS è stato ampiamente studiato negli ultimi due decenni sia negli Stati Uniti sia in Europa. Lo scopo degli interventi di IPS è l'inserimento delle persone assistite nel mercato del lavoro primario, tenendo conto delle loro preferenze. Contrariamente al modello tradizionale della reintegrazione progressiva in seno a strutture protette, nel quadro del metodo IPS la ricerca di un posto di lavoro inizia direttamente, senza misure di preparazione («prima collocare, poi riqualificare»). Lo studio EQOLISE aveva già dimostrato, anche per la Svizzera, che con l'IPS le probabilità di integrazione nel mercato del lavoro primario di persone affette da patologie psichiche aumentano considerevolmente rispetto ad altri metodi riabilitativi tradizionali (Burns et al., 2007). Tuttavia, nell'opinione comune ma anche tra gli specialisti è ancora ampiamente diffusa l'idea che la reintegrazione nel mercato del lavoro primario, in particolare delle persone che percepiscono una rendita AI per problemi legati alla salute psichica, sia nella maggior parte dei casi impossibile.

- **Contestualizzazione**

ZhEPP, progetto pilota ai sensi dell'articolo 68<sup>quater</sup> LAI, fu avviato nel 2011, quando era in vigore la 5a revisione LAI e l'attenzione era focalizzata sull'intervento tempestivo e sulla prevenzione dell'invalidità. Con l'entrata in vigore della 6a revisione LAI nel 2012, l'accento è stato posto maggiormente sulla reintegrazione delle persone che percepiscono una rendita

AI. Si è così delineata la possibilità di fornire consulenza e accompagnamento ai beneficiari di rendite AI idonei all'integrazione e ai relativi datori di lavoro, allo scopo di favorire la reintegrazione professionale nel mercato del lavoro primario (art. 8a cpv. 2 lett. d e cpv. 4 LAI). L'intento del progetto pilota ZhEPP era di testare la consulenza e accompagnamento nella pratica, prima dell'entrata in vigore effettiva dello strumento.

- **Obiettivi dello studio**

L'**obiettivo primario dello studio** era rispondere alla seguente domanda: in che misura il metodo di coaching IPS é efficace per reintegrare nel mercato del lavoro primario (conclusione di un contratto di lavoro) persone affette da disturbi psichici che percepiscono una rendita AI al massimo da un anno?

Tra gli **obiettivi secondari** rientrava la valutazione degli effetti dell'IPS sul guadagno dei partecipanti, sul numero delle ore lavorate, sulla durata del rapporto di lavoro e sulla qualità di vita. Si è voluto inoltre analizzare in che misura le settimane di prova e i tirocini potessero favorire la conclusione di un contratto di lavoro.

Gli interventi dei job coach erano diretti al conseguimento dell'obiettivo primario; gli obiettivi secondari avevano invece un ruolo marginale. Ciò significa che il miglioramento di questi parametri non rientrava nell'incarico assegnato ai job coach. Inoltre, il numero dei partecipanti al progetto (n=250) era concepito e calibrato in funzione dell'obiettivo primario. I risultati riferiti all'obiettivo primario hanno dunque un grado di validità statistica elevato, quelli riferiti agli obiettivi secondari sono invece poco significativi, poiché il numero dei partecipanti su cui valutarli è piuttosto ridotto.

- **Concetto di valutazione**

Per ottenere prove scientifiche il più possibile convincenti per questo genere di analisi, il progetto ZhEPP è stato concepito sin dall'inizio nella forma di uno studio prospettico controllato e randomizzato (RCT, *randomized controlled trial*), vale a dire che le ipotesi di ricerca sono state formulate a priori e successivamente testate in modo controllato mettendo a confronto due gruppi (con e senza coaching). Per evitare errori cosiddetti di selezione, l'assegnazione ai gruppi è avvenuta in maniera randomizzata, ovvero a caso, escludendo in questo modo la possibilità che nel gruppo di intervento cui veniva offerto il coaching IPS vi fossero persone più motivate o più idonee rispetto al gruppo di controllo. Questa procedura corrisponde allo standard di riferimento delle indagini prospettiche svolte in medicina.

- **Reclutamento e campione**

Per selezionare i partecipanti, gli iscritti all'ufficio AI del canton Zurigo che rispecchiavano i criteri fissati sono stati invitati a una sessione informativa. Al progetto pilota potevano partecipare persone che percepivano una rendita AI per infermità psichiche da non oltre un anno. Erano escluse le persone affette da disturbi dell'apprendimento e da disturbi psichici organici.

Su un totale di 3037 persone invitate, 701 hanno per finire partecipato alle sessioni informative. Durante queste manifestazioni, i job coach e la direzione del progetto hanno illustrato lo studio, mostrato un filmato su casi di integrazione professionale efficace e risposto alle domande. Al termine degli incontri le persone invitate hanno potuto decidere se partecipare o meno al progetto. Una volta raggiunto – per altro senza problemi – il numero richiesto di partecipanti (250), il processo di reclutamento è stato interrotto. La partecipazione al progetto era facoltativa e le persone potevano decidere in qualsiasi momento di ritirarsi.

Del numero complessivo di 250 partecipanti, 79 (ovvero il 32%) hanno interrotto il progetto anticipatamente. Questo tasso di abbandono è da considerarsi moderato. Il tasso di abbandono nei due gruppi è stato molto simile: 39 nel gruppo IPS (pari al 14%) e 40 nel gruppo di controllo (pari al 18%). La percentuale più elevata di abbandono (52%) è stata raggiunta già nei primi sei mesi del progetto.

- **Svolgimento**

Dopo aver sottoscritto la dichiarazione di assenso, i 250 partecipanti sono stati convocati per un primo colloquio scientifico, a seguito del quale è stato loro comunicato a quale gruppo erano stati assegnati. Il gruppo d'intervento, designato gruppo IPS, per 24 mesi ha beneficiato – gratuitamente – di accompagnamento e consulenza (job coaching) ispirati al modello IPS, mentre le persone nel gruppo di controllo non hanno beneficiato di alcun accompagnamento.

I partecipanti di entrambi i gruppi sono stati intervistati all'inizio del progetto e dopo ogni sei mesi per un totale di cinque interviste nell'arco di due anni. Le interviste consistevano in una serie di questionari sul modello dello studio multicentrico internazionale EQOLISE.

- **Principali risultati**

Nel gruppo IPS, nell'arco dell'intera durata del progetto sono stati conclusi 40 nuovi contratti di lavoro a fronte – sempre nello stesso periodo – dei soli 14 sottoscritti nel gruppo di

controllo. Nel gruppo IPS le probabilità di collocamento erano dunque nettamente superiori rispetto a quelle del gruppo di controllo. Considerando l'omogeneità dei due gruppi rispetto a grandezza e caratteristiche sociodemografiche dei partecipanti, il job coaching secondo il metodo IPS può essere considerato efficace per la reintegrazione professionale.

Per quanto riguarda invece la tenuta dei rapporti di lavoro già esistenti a inizio progetto, tra i due gruppi non sono emerse differenze significative. Una differenza di marginale significatività<sup>5</sup> è stata osservata nei nuovi contratti di lavoro mantenuti con lo stesso datore di lavoro fino alla conclusione dello studio. Ci si riferisce alle persone che, disoccupate all'inizio del progetto (punto di riferimento t0), in corso di svolgimento (punti di riferimento t1-t4) hanno concluso un contratto di lavoro nel mercato primario mantenendolo poi invariato, vale a dire senza cambiare il rapporto di lavoro. Questo obiettivo è stato raggiunto da 18 partecipanti del gruppo IPS (pari al 20%) e da 9 del gruppo di controllo (pari all'11%).

L'efficacia dell'IPS rispetto alle condizioni del gruppo di controllo è parsa chiara già sei mesi dopo l'inizio del progetto: a partire da questo momento, il numero di partecipanti del gruppo sperimentale inseritisi nel mercato del lavoro primario (nuove assunzioni e posti di lavoro mantenuti) è stato superiore rispetto a quello del gruppo di controllo. Questa tendenza è persistita per l'intera durata di osservazione (due anni).

Dal profilo del guadagno, delle ore lavorate, della durata del rapporto di lavoro e della qualità di vita non sono emerse differenze significative. Va precisato tuttavia che l'intervento non era focalizzato su queste variabili.

- **Esperienze dei job coach nell'applicazione del metodo IPS**

A complemento delle valutazioni empiriche è stato chiesto anche ai job coach della PUK di fornire un resoconto delle esperienze maturate nell'ambito del progetto. Queste osservazioni qualitative, che non rientravano nello scopo dello studio e che pertanto non sono state rilevate in maniera strutturata, possono comunque fornire utili spunti per l'applicazione del modello IPS.

In base ai riscontri forniti dai job coach, l'accompagnamento mirato è efficace non soltanto per determinati gruppi di pazienti, ma fondamentalmente per tutte le persone. Secondo le esperienze dei job coach, non è stato possibile identificare un gruppo target ideale ben definito, per esempio in base a caratteristiche sociodemografiche o alla diagnosi<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> Per *significatività marginale* s'intende un grado di significatività superiore alla normale convenzione statistica equivalente al 5% e inferiore al 10% (valore di P compreso tra .05 e .1). Un simile risultato implica maggiori probabilità di errore, ma può servire a monitorare determinati aspetti nell'ambito di analisi future e non andrebbe dunque trascurato.

<sup>6</sup> Nella letteratura scientifica sono stati studiati i predittori dell'efficacia del metodo IPS (Viering et al. 2015).

Secondo i job coach intervenuti nel progetto pilota, l'integrazione professionale ha buone probabilità di successo soprattutto se familiari, conoscenti e/o medici nell'entourage delle persone che partecipano le reputano effettivamente capaci di inserirsi nella vita professionale. Le esperienze dei job coach avvalorano l'importanza della collaborazione con gli attori coinvolti nel processo di integrazione, tra cui in particolare medici, terapeuti e datori di lavoro. L'accettazione del coaching mostrata dai partecipanti, che a più riprese hanno sottolineato la grande utilità del supporto fornito sia per trovare un posto di lavoro sia per intraprendere la nuova attività lavorativa, è stata elevata.

Nei colloqui con i job coach è emerso un altro aspetto centrale, ovvero la possibilità di lavorare senza schemi fissi, potendo dunque approfondire individualmente la situazione e i problemi delle persone assistite. La possibilità di prolungare in base alle esigenze il coaching e di effettuare un'intensa attività di acquisizione dei datori di lavoro ha consentito anche alle persone affette da malattie più gravi, o in situazioni di crisi, di inserirsi bene nello spirito del job coaching. Il tempo impiegato per il coaching è variato parecchio da persona a persona: non si possono dunque trarre conclusioni generalizzate sulla durata ideale dell'accompagnamento da offrire ai singoli partecipanti.

In corso di svolgimento del progetto ZhEPP, i job coach hanno mantenuto stretti contatti con l'ufficio AI del canton Zurigo. Questa collaborazione è stata molto proficua perché permetteva tra l'altro di chiarire velocemente eventuali questioni di diritto delle assicurazioni sociali. Anche le due giornate di scambio tra i job coach di ZhEPP e dell'ufficio AI di Zurigo sono state giudicate arricchenti da entrambe le parti.

- **Conclusioni**

I risultati del progetto ZhEPP mostrano che i beneficiari di rendite AI cui è stato offerto un accompagnamento secondo il modello IPS hanno concluso più contratti di lavoro nel mercato primario rispetto al gruppo di controllo e che, secondo quanto riferito dai job coach, i partecipanti hanno apprezzato il sostegno ricevuto.

Sulla base di questi risultati, un accompagnamento mirato dei beneficiari di rendite AI che soffrono di disturbi psichici per l'inserimento nel mercato del lavoro primario può essere in linea di massima una soluzione valida. Il presente rapporto fornisce elementi a sostegno di una consulenza e un accompagnamento individualizzati agli assicurati idonei all'integrazione. Per un giudizio definitivo si dovrebbero tuttavia valutare più a fondo gli effetti di questa forma di assistenza sulla durata dei rapporti lavorativi e sul reddito conseguito.



# 1 Einleitung

Das Zürcher Eingliederungs-Pilot-Projekt (im Folgenden ZhEPP genannt) wurde als vom Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) finanzierter Pilotversuch nach Art. 68<sup>quater</sup> IVG lanciert. Dieser Schlussbericht legt die im Rahmen von ZhEPP durchgeführte Evaluation dar.

Im Rahmen der wissenschaftlichen Evaluation des Pilotversuchs ZhEPP wurde die Wirksamkeit der Methode *Supported Employment-Methode Individual Placement and Support* (IPS) für die berufliche Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt von Personen, die seit maximal einem Jahr eine IV-Rente aufgrund einer psychischen Erkrankung beziehen, untersucht (s. Beschreibung der Evaluationsziele unter Punkt 3.1). Als beruflich eingegliedert werden im Bericht Personen definiert, die einen Arbeitsvertrag im ersten Arbeitsmarkt vorweisen können. Am Projekt haben sowohl IV-Rentenbeziehende teilgenommen, die bereits zu Projektbeginn einen Arbeitsvertrag im ersten Arbeitsmarkt innehatten, als auch IV-Rentenbeziehende, die keine Anstellung im ersten Arbeitsmarkt hatten. Deren Anzahl in der Interventions- und Kontrollgruppe war gleich verteilt. Neueinstellungen und Aufrechterhaltungen von Arbeitsplätzen werden teilweise getrennt und teilweise kumuliert ausgewertet. Dies ist jeweils an den entsprechenden Stellen vermerkt.

## 1.1 Ausgangslage

Zum Zeitpunkt des Projektbeginns war die 5. IVG-Revision im dritten Jahr in Kraft. Mit dieser Revision waren nach dem Grundsatz „Eingliederung vor Rente“ neue Eingliederungsmassnahmen für die berufliche Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt eingeführt worden. Der Fokus lag dabei auf der Früherfassung und Frühintervention bei gesundheitlichen Problemen. Auch werden seither Integrationsmassnahmen, insbesondere auch im Hinblick **auf die besonderen Bedürfnisse psychisch erkrankter Personen** angeboten. Für versicherte Personen, denen trotz Eingliederungsmassnahmen später eine IV-Rente zugesprochen wurde, waren jedoch keine spezifischen Eingliederungsangebote aus der Rente hin in den ersten Arbeitsmarkt vorgesehen. Ein allfälliges Eingliederungspotenzial von IV-Rentenbeziehenden wurde damals weder systematisch überprüft noch gefördert.

Mit der IVG-Revision 6a, die 2012 in Kraft getreten ist und sich beim Projektstart in der Vorbereitung befand, wurde entsprechend dem Grundsatz „Eingliederung statt Rente“ der Eingliederungsfokus der Versicherung weiter verstärkt und **auf IV-Rentenbeziehende mit Eingliederungspotential** ausgeweitet. Unter anderem wurde dazu die **Leistung der Beratung und Begleitung** von IV-Rentenbeziehenden mit Eingliederungspotential und deren Arbeitgebern gesetzlich verankert (Art. 8a Abs. 2 Bst. d und Abs. 4 IVG). Vor dem

Hintergrund der bis 2005 stetig ansteigenden Zahl zugesprochener IV-Renten, sowie des Anstiegs der Berentungen aufgrund psychischer Erkrankung (BSV, 2014), wurde mit der IVG-Revision 6a die Erkennung und Förderung des Eingliederungspotentials von IV-Rentenbeziehenden in den Vordergrund gerückt. Damit wurde sowohl dem Zweck der IV (Art. 1a IVG) als auch der finanziellen Konsolidierung der IV Rechnung getragen.

## **1.2 Innovationscharakter von ZhEPP**

Der Pilotversuch ZhEPP hat Innovationscharakter hinsichtlich zweier Aspekte. Zum einen wurde mit ZhEPP eine Wiedereingliederungsmassnahme erprobt und evaluiert, die damals im IV-Gesetz nicht verankert war. Als das Projekt ZhEPP als Pilotversuch nach Art. 68<sup>quater</sup> IVG 2011 lanciert wurde, waren entsprechend die Erfahrungen im Bereich der Wiedereingliederung von Personen, die aufgrund einer psychischen Krankheit eine IV-Rente erhalten hatten, im BSV sowie bei den IV-Stellen begrenzt. Auch über die Auswirkung der Beratung und Begleitung von Rentenbeziehenden waren keine weitergehenden Erkenntnisse vorhanden. Das Pilotprojekt ist bezüglich Ausrichtung, Zielen und Zielgruppen auch drei Jahre nach der Einführung der IV-Revision 6a nach wie vor aktuell.

Zum anderen wies der Pilotversuch u.a. dahingehend Innovationscharakter auf, dass sich die Interventionsmethode von den weitgehend etablierten traditionellen Modellen der beruflichen Eingliederung (*traditional vocational rehabilitation*, TVR) (Hoffmann, 2013) deutlich unterscheidet. Diese Modelle sehen eine stufenartige Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt nach dem Prinzip „erst trainieren, dann platzieren“ vor. Die Klienten werden dabei zuerst in einem klinischen und/oder geschützten Rahmen rehabilitativen Massnahmen unterzogen, der Schritt in den ersten Arbeitsmarkt soll dann anschliessend erfolgen. Diese Modelle sind zumeist geeignet eine Tagesstruktur zu etablieren und sozialer Isolation entgegenzuwirken. Häufig gelingt aber der letzte Schritt in den ersten Arbeitsmarkt de facto nicht (Lauber und Kawohl, 2013). Die finanzielle Unabhängigkeit, die auch für Menschen mit psychischer Erkrankung wichtig ist (Kawohl und Lauber, 2013), wird umso schwerer realisierbar. Erfahrungsgemäss ist zudem sowohl bei Laien als auch Fachleuten die Vorstellung weit verbreitet, dass eine Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt für diese Zielgruppe in den meisten Fällen nicht möglich sei.

Im Gegensatz zum traditionellen Stufenmodell beginnt bei ZhEPP die Stellensuche direkt, es erfolgen keine vorgelagerten trainierenden Massnahmen. Die direkte Platzierung in den ersten Arbeitsmarkt wird als individueller und realitätsnaher Rehabilitationsschritt angestrebt. Dabei lautet das Motto: Erst platzieren, dann trainieren. Nach diesem Ansatz gilt die Arbeit selbst als Rehabilitation und nicht nur Ziel der Rehabilitation.

### **1.3 Theoretische Prämisse des Projektes**

IPS ist als Methode der Eingliederung erwiesenermassen traditionellen Methoden der Eingliederung bzgl. der erfolgreichen Platzierung in den ersten Arbeitsmarkt überlegen (Übersicht: Kinoshita et al. 2013). Die EQOLISE-Studie (Burns et al. 2007) hatte auch für die Schweiz gezeigt, dass die berufliche Eingliederung von psychisch Kranken in den ersten Arbeitsmarkt gelingen kann.

Weitere Ergebnisse verdeutlichen, dass sich dies nicht nur positiv für die Volkswirtschaft als Ganzes auswirken kann, sondern in erster Linie die soziale und persönliche Situation der Betroffenen verbessert. In den Studien von Dunn, Wewiorski and Rogers (2004) konnte aufgezeigt werden, dass es vielen Menschen mit psychischer Erkrankung wichtig ist, durch eine Arbeit im ersten Arbeitsmarkt wieder eine soziale Identität aufbauen zu können. Durch das Arbeiten im ersten Arbeitsmarkt fühlen sich Menschen nützlich, können ihren Selbstwert stärken und eine erhöhte Lebensqualität erreichen (Burns et al. 2009). Darüber hinaus wird der Sozialstatus ebenfalls stark durch die Erwerbsarbeit beeinflusst (Kawohl und Lauber, 2013). Die berufliche Eingliederung ist daher nicht nur aus volkswirtschaftlichen Gründen wichtig, sondern auch bezüglich individueller Aspekte wie der Vorbeugung sozialer Isolation, der Sinnstiftung und dem Zurückerlangen einer Tagesstruktur (Boardman, 2003). Zudem gilt das Arbeiten im ersten Arbeitsmarkt auch als gesundheitsfördernd (Burns et al., 2007).

### **1.4 Struktur des Schlussberichts**

In Kapitel 2 wird zunächst die Supported Employment-Methode IPS genauer dargestellt. Neben allgemeinen Informationen zum Job Coaching werden auf die Coachingpraxis bezogene Daten aus dem ZhEPP deskriptiv aufgeführt. Im Kapitel 3 wird auf Zielsetzung und Methodik der Evaluation eingegangen. Kapitel 4 stellt die zentralen Ergebnisse zur Wirksamkeit des IPS-Ansatzes für die Wiedereingliederung von IV-Rentenbeziehenden aus psychischen Gründen in den ersten Arbeitsmarkt dar. Die Erfahrungen der Job Coaches, die für dieses Projekt angestellt waren, werden in Kapitel 5 beschrieben. Kapitel 6 beinhaltet Schlussfolgerungen und Empfehlungen. Im Anhang befinden sich zur Veranschaulichung zwei Fallvignetten, die Liste der verwendeten Literatur sowie Auszüge aus der projektbezogenen Dokumentation.

## 2 Das Job Coaching im ZhEPP

### 2.1 Grundsätze des IPS-Ansatzes

Aufgrund des Wunsches vieler Menschen, nach einem krankheits- oder behinderungsbedingtem Ausschluss vom ersten Arbeitsmarkt dennoch wieder in diesem arbeiten zu können, wurde in den 80er Jahren ein alternatives Modell zum traditionellen Ansatz psychiatrischer Arbeitsrehabilitation entwickelt. Dieser neue Ansatz bzw. die Gruppe derartiger Modelle trägt den Namen *Supported Employment* (SE). Eine international anerkannte Definition von SE gibt es nicht (Lauber und Kawohl, 2013). Es gilt aber der Grundsatz, Menschen mit einer (psychischen) Erkrankung direkt in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren bzw. die Arbeitsstelle im ersten Arbeitsmarkt aufrecht zu erhalten. Dieses Modell sieht keine vorläufigen Trainings vor; im Allgemeinen gilt im SE der Grundsatz „erst platzieren, dann trainieren“ (*first place, then train* im Englischen). Im Jahre 1993 wurde unter dem Namen Individual Placement and Support (IPS) ein strukturiertes SE-Modell lanciert (Becker & Drake, 1993), welches mittlerweile umfassend untersucht ist und eine relativ weite Verbreitung gefunden hat. IPS beruht auf nach einer weiteren Ergänzung durch Drake, Bond und Becker (2012) auf nunmehr acht Grundsätzen:

1. Die Supported Employment-Einrichtung ist Bestandteil eines Angebots zur Behandlung psychischer Störungen.
2. Der Klient entscheidet selbst, ob er für das Coaching geeignet ist.
3. Die Wünsche der Klienten bzgl. der angestrebten Arbeit werden berücksichtigt.
4. Die Suche eines Arbeitsplatzes beginnt sofort nachdem die betroffene Person den Wunsch zu Arbeiten geäußert hat.
5. Die Job Coaches nehmen Kontakt zu Arbeitgebern auf und entwickeln Beziehungen zu diesen vor dem Hintergrund der Präferenzen ihrer Klienten.
6. Das Ziel ist die Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt.
7. Der Job Coach bietet Unterstützung bei allfälligen sozialversicherungsrechtlichen Fragen.
8. Die Unterstützung wird ohne zeitliche Begrenzung fortgesetzt.

Diese acht Grundsätze verdeutlichen die Unterschiede zu den herkömmlichen Modellen der beruflichen Wiedereingliederung. Mit seinem hochindividualisierten Vorgehen reagiert IPS

auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der ge-coachten Personen. Dies ist u.a. deshalb möglich, weil Arbeit im ersten Arbeitsmarkt nicht mehr als blosses Ziel der Rehabilitation gesehen wird, sondern als rehabilitative Massnahme selbst.

## **2.2 Definition von beruflicher Eingliederung im ZhEPP**

Bei der beruflichen Eingliederung von versicherten Personen zielt die IV seit ihrer Schaffung, aber noch verstärkter seit der Einführung der 5. IV-Revision, primär auf den ersten Arbeitsmarkt. „Arbeitsmarkt“ wird generell als der Ort bezeichnet, an dem die Nachfrage nach Arbeit und das Selbstangebot von Arbeitskräften zusammentreffen (Brinkmann 1981). Gemeinhin wird als erster Arbeitsmarkt oder auch „freier Arbeitsmarkt“ derjenige Bereich bezeichnet, in dem eine kompetitive Vergabe von Arbeitsplätzen gemäss einem vorwiegend wirtschaftlich begründeten Bedarf stattfindet. Der zweite Arbeitsmarkt ist der Bereich geschützter, zumeist staatlich oder aus der Sozialgemeinschaft heraus geförderter Arbeit. Hier sind beispielsweise Werkstätten für Menschen mit Beeinträchtigungen sowie geförderte Sozialarbeitsplätze und Sozialfirmen zu nennen. Manchmal wird hiervon auch noch ein „dritter Arbeitsmarkt“ abgegrenzt. Damit ist der Bereich der nicht bezahlten Freiwilligenarbeit bezeichnet oder, dies sei der Vollständigkeit halber erwähnt, beispielsweise in Deutschland der Bereich der gemeinnützigen Arbeit Langzeitarbeitsloser (siehe auch: Kawohl und Lauber, 2013).

Im Rahmen des Pilotversuchs ZhEPP wurde die Definition von beruflichen Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt eng gefasst, wobei in der statistischen Auswertungen zur beruflichen Eingliederung nur Personen berücksichtigt wurden, die im Rahmen von ZhEPP einen Arbeitsvertrag im ersten Arbeitsmarkt neu abgeschlossen hatten. Personen, die eine Eingliederung in Form von Schnupperwochen oder Praktika gefunden hatten, wurden separat gezählt.

Am Projekt haben sowohl IV-Rentenbeziehende teilgenommen, die bereits zu Projektbeginn einen Arbeitsvertrag im ersten Arbeitsmarkt innehatten, als auch IV-Rentenbeziehende, die keine Anstellung im ersten Arbeitsmarkt hatten. Die Anzahl bereits zu Projektbeginn bestehenden Arbeitsverträge im ersten Arbeitsmarkt in der Interventions- und der Kontrollgruppe waren zu Projektbeginn gleich verteilt (s. 3.4.2), so dass es keine Verzerrung der Stichprobe gibt.

## **2.3 Umfang und Aufgaben im Coaching**

Um einen höheren Praxisbezug in der Durchführung von IPS zu erlangen, definierten Kawohl, Bärtsch und Huber (2014) den Prozess des Coachings an der Psychiatrischen

Universitätsklinik Zürich (PUK) durch vier Bausteine (Abb. 1), die je nach Bedarf wiederholt, beziehungsweise individuell unterschiedlich schwer gewichtet werden können.

Abbildung 1: Elemente des Job Coaching-Prozesses im IPS (aus Kawohl et al. 2014).



Der erste Baustein, das **Erfassen von Wünschen und Möglichkeiten**, untersteht dem Grundsatz der Berücksichtigung der Präferenzen der gecoachten Person. Diese Wünsche werden in der Anfangsphase eines jeden Coachings erhoben. Auf einer Seite werden die Branchen, Firmen und Funktionen, auf welche die berufliche Eingliederung gerichtet werden soll, festgelegt. Auf der anderen Seite werden Ressourcen und auch Schwächen der gecoachten Person herausgearbeitet, um hierdurch das ungefähre Leistungsniveau einschätzen zu können. Um zu klären, welche Kriterien ein erkrankungsangepasster Arbeitsplatz erfüllen muss, ist bereits hier die Kontaktaufnahme der Coaches mit weiteren am Eingliederungsprozess beteiligten Akteuren sehr wichtig. Auch sozialrechtliche Fragen werden im Rahmen des Coachings besprochen, exemplarisch genannt seien hier Fragen zur Auswirkung der Erwerbstätigkeit auf den Rentenstatus oder mögliche Ansprüche auf Leistungen von Pensionskassen oder Ergänzungsleistungen.

Der zweite Baustein, die **Stellensuche**, beinhaltet die in 2.1 benannten IPS-Prinzipien zwei bis sechs und nimmt somit eine zentrale Rolle ein. Bei der Stellensuche ist es zudem wichtig, dass die gecoachte Person selber so viel wie erkrankungsbedingt möglich und sinnvoll selber macht. Die Verantwortlichkeiten für die Stellensuche werden zwischen Job Coach und gecoachter Person besprochen und bei Bedarf angepasst. Die Arbeitgeber, bei denen sich die gecoachte Person bewerben wird, werden anhand der zusammen erarbeiteten Präferenzen und Wünsche ausgewählt. Bei Bedarf wird mit der Unterstützung des Job Coaches der Lebenslauf überarbeitet. Zudem werden Motivationsschreiben verfasst. Die Bewerbungsstrategie wird immer wieder evaluiert und bei Bedarf angepasst. Im Falle einer Einladung zu einem Vorstellungsgespräch wird mit dem Job Coach das Vorgehen besprochen. Fragen zum Auftreten im Bewerbungsgespräch, der Umgang mit Themen wie

der Erkrankung an sich, dem Bezug einer IV-Rente und möglichen Lücken im Lebenslauf werden vorgängig diskutiert. Falls der Job Coach den Klienten zu einem Vorstellungsgespräch begleiten darf, überlässt er die Gesprächsführung primär dem Klienten und interveniert nur bei Bedarf oder um seine Dienstleistung zu kommunizieren. Vorstellungsgespräche werden gemeinsam nachbesprochen.

Der dritte und vierte Baustein **Begleitung während des Stellenantritts** und **Nachbegleitung** sind eng miteinander verbunden. Der Stellenantritt wird häufig durch Ängste bezüglich der Leistungsanforderungen geprägt. Dies kann zu einer anfänglichen Verschlechterung der Symptome führen. Auch hier ist die Zusammenarbeit mit den Ärzten und Therapeuten und wenn möglich auch mit dem Arbeitgeber wichtig. Der Job Coach bespricht Probleme im Arbeitsalltag mit der gecoachten Person. Bei Bedarf involviert er den Arbeitgeber, was häufig dazu beiträgt, Unsicherheiten zu klären. Das Einverständnis der gecoachten Person, den Arbeitgeber konsultieren zu dürfen, ist dafür nötig. Allgemein ist es sinnvoll und nützlich für ein erfolgreiches Coaching, dass der Arbeitgeber einbezogen werden kann. Gleichzeitig muss es der Job Coach respektieren, wenn eine gecoachte Person dies nicht möchte. Während der Nachbegleitung ist es wichtig, ein regelmässiges Feedback sowohl von der gecoachten Person als auch von einem involvierten Vertreter der Arbeitgeberseite einzuholen. Hierdurch soll zum einen für die gecoachte Person Sicherheit im Arbeitsalltag geschaffen werden, zum andern aber auch der Arbeitgeber eine Ansprechperson für allfällige Fragen erhalten. Klienten, die eine Anstellung finden konnten, werden während des Arbeitsprozesses weiterhin gecoacht. Im Rahmen dieser konzeptgemässen weiteren Unterstützung werden beispielsweise mögliche Stressfaktoren und deren Bewältigung im Arbeitskontext sowie der Umgang mit Kollegen und Vorgesetzten thematisiert.

Neben der direkten beruflichen Beratung gehörte es auch zu den Aufgaben eines Job Coaches, Stellen bei potentiellen Arbeitgebern zu akquirieren. Der Job Coach kontaktiert Firmen, die als mögliche Arbeitgeber in Frage kommen, und fragt an, ob diese daran interessiert seien, eine gecoachte Person einzustellen. Diese Anfragen können sowohl eher generellen Charakter aufweisen als auch auf einzelne konkrete Personen bezogen sein.

## **2.4 Das Job Coaching-Team**

### **2.4.1 Profil der Job Coaches**

Vor dem Beginn des Projektes verfügte die PUK Zürich bereits über eine langjährig bestehende Supported Employment-Abteilung. ZhEPP wurde in die Infrastruktur dieser Abteilung integriert. Die Leiterin der am Zentrum für Soziale Psychiatrie der Klinik für

Psychiatrie, Psychotherapie und Psychosomatik der PUK angesiedelten Abteilung Supported Employment übernahm gleichzeitig die operative Leitung der im ZhEPP eingesetzten Job Coaches. Als Job Coaches wurden insgesamt vier Psychologinnen akquiriert. Grundsätzlich sind jedoch auch Angehörige anderer Berufsgruppen als Job Coaches geeignet. Da es sich um ein noch nicht genauer definiertes Berufsbild handelt, gibt es keine festgelegte Eingangsqualifikation. In der Praxis bewährt hat sich die Rekrutierung von Interessenten, die bereits Fachwissen und Erfahrung in der Arbeit mit psychisch erkrankten Menschen haben und über hohe beraterische Kompetenzen verfügen.

Was die Organisation des Job Coaching-Teams betrifft, wurden die Job Coaches von der Leiterin der Abteilung Supported Employment der PUK geführt. Diese hatte dazu eine 10%-Anstellung im Projekt erhalten und war bereits in der Planung und Antragsphase des Projektes umfassend involviert gewesen. Die Job Coaches nahmen einmal pro Woche an einer geleiteten Fallbesprechung mit den anderen nicht am ZhEPP beteiligten Job Coaches der Abteilung teil. Eine weitere wöchentliche Sitzung diente dem Austausch und der Koordination innerhalb des ZhEPP-Teams. Hier waren neben den Job Coaches und der Leitung auch die wissenschaftlichen Mitarbeitenden anwesend.

#### **2.4.2 Aufwand pro Tätigkeitsbereich im Job Coaching**

Bei einer 100% Anstellung wurden im Projekt bis zu zwischen 30 und 35 Teilnehmende (durchschnittliche Spitzenbelastung) betreut. Dies liegt über dem im IPS-Modell als ideal angesehenen Verhältnis von 25 gecoachten Personen pro Job Coach. Der Gesamtaufwand betrug (direkte Beratung, Telefonkontakte, Leistungen in Abwesenheit) durchschnittlich 41 Stunden pro Teilnehmer innerhalb der zwei Jahre Coaching, wobei die Variabilität durch die unterschiedlichen Bedürfnisse gross war. Der Aufwand für die verschiedenen Aufgabenbereiche des Job Coachings ist im Folgenden dargelegt.

##### **2.4.2.1 Beratung und Betreuung der Teilnehmenden**

Die direkte Beratung und Betreuung der Teilnehmenden nimmt bei einer 100% Anstellung zwischen 50-70% in Anspruch. Dies beinhaltet vor allem die Coaching-Stunden, aber auch das Begleiten der Teilnehmenden zu einem Bewerbungs- oder Mitarbeitergespräch. Der durchschnittliche Beratungs- und Betreuungswand, der von den Job Coaches geleistet wurde, liegt bei etwa 25 Stunden pro gecoachtem Teilnehmenden innerhalb der zwei Jahre Coaching. Gleichzeitig ist eine sehr grosse Variabilität des Betreuungsaufwands zwischen 2 und 74 Stunden zu verzeichnen. Selbst bei Studienabbrechern wurden bis zu 70 Stunden Betreuung geleistet.

#### 2.4.2.2 Telefonkontakte

Die Telefonkontakte der Job Coaches beinhalteten, neben dem Kontakt mit den Teilnehmenden, auch Telefonate mit der IV, dem Arbeitgeber, Ärzten sowie ggf. anderen Therapeuten. Diese Telefonkontakte nahmen im Mittel etwa 3 Stunden pro Teilnehmer in Anspruch. Auch hier deutet eine grosse Variabilität mit Gesamtdauern der Telefonate zwischen 0 Minuten und 15 Stunden auf einen sehr unterschiedlichen Bedarf an telefonischer Intervention hin.

#### 2.4.2.3 Leistung in Abwesenheit

Die mittlere Dauer der Leistungen, die in Abwesenheit der gecoachten Personen erbracht wurde liegt bei etwa 13 Stunden. Die Variabilität war auch hier gross (40 Minuten bis 60 Stunden), was sich ebenfalls durch die individuell unterschiedlichen Bedürfnisse der gecoachten Personen erklären lässt.

In Abwesenheit der gecoachten Personen hatten die Job Coaches administrative Aufgaben in Zusammenhang mit der Stellensuche (z.B. Überarbeitung des Lebenslaufs), der Berichterstattung und der Dossierführung auszuführen. Zudem erwiesen sich die Wegzeiten zu den auswärtigen Terminen und die Stellenakquise als zeitintensiv. Die Akquise beinhaltete das proaktive Anrufen bei Firmen, die als Arbeitgeber für die Teilnehmenden in Frage kamen. Die Akquisearbeit wurde fest in den Wochenablauf der Job Coaches integriert. Hierdurch entstand mit der Zeit ein Netzwerk an Arbeitgebern, die an einer Eingliederung interessiert waren.

### 3 Zielsetzung und Methodik der Evaluation

Im Folgenden soll auf die Evaluationsziele sowie die Methodik eingegangen werden. Für diesen Schlussbericht wurde aus den Zielen bzw. der vorhandenen Datenmenge zum Projekt eine Priorisierung auf die im Bereich Eingliederungserfolg relevanten Aspekte festgelegt<sup>7</sup>.

Das Projekt wurde von der Kantonalen Ethikkommission Zürich im Oktober 2010 genehmigt (KEK-ZH-NR: 2010-0311/0) und die Evaluation wurde im Einklang mit der Deklaration von Helsinki durchgeführt<sup>8</sup>. ZhEPP wurde unter der Nummer ISRCTN54951166 im von der Weltgesundheitsorganisation (World Health Organization, WHO) anerkannten ISRCTN-Register randomisierter kontrollierter Studien registriert. Ebenso wurde das Studienprotokoll publiziert (Viering et al. 2013).

#### 3.1 Evaluationsziele

Die Evaluationsziele wurden in primäre und sekundäre Evaluationsziele unterteilt. Die Bemühungen der Job Coaches waren auf die Erreichung des primären Evaluationsziels ausgerichtet. Die sekundären Evaluationsziele lagen hingegen nicht im Fokus des Projekts. Das bedeutet, dass die Verbesserung dieser Parameter nicht als Auftrag an die Job Coaches formuliert worden war. Zudem war die Anzahl der zu rekrutierenden Teilnehmenden (n=250) auf die Beantwortung des primären Evaluationsziels ausgelegt bzw. „gepowert“. Für das primäre Evaluationsziel ist eine hohe Aussagekraft der Ergebnisse gewährleistet. Hingegen ist die Aussagekraft der sekundären Evaluationsziele als begrenzt einzustufen, da die Anzahl Teilnehmender für deren Beurteilung eher gering ist.

Das primäre Evaluationsziel basiert auf den Erkenntnissen der EQOLISE-Studie (Burns et al., 2007). Diese von der Europäischen Union finanzierte multizentrische Studie war zu Beginn der 2000er Jahre initiiert worden, um die Wirksamkeit von Supported Employment in europäischen Gesundheitssystemen zu erforschen. Die PUK Zürich war als eines der sechs internationalen Studienzentren an EQOLISE beteiligt gewesen. Die Studie erbrachte den Nachweis, dass, nicht nur wie in früheren Studien gezeigt in den USA, sondern auch in Europa mit Hilfe von IPS signifikant mehr Menschen mit psychischer Erkrankung wieder in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden können als mit herkömmlichen Methoden beruflicher Rehabilitation. Nach Abschluss von EQOLISE war an der PUK durch die Gründung der klinischen Abteilung Supported Employment die Anwendung von IPS

---

<sup>7</sup> Für die weiteren im Rahmen des Projektes getesteten Variablen und eingesetzten Fragebögen, die in diesem Schlussbericht nicht ausgewertet werden, vgl. Viering et al. 2013.

<sup>8</sup> Die Deklaration von Helsinki ist eine in ihrer ursprünglichen Form 1964 verabschiedete Erklärung des Weltärztebundes zu Ethischen Grundsätzen für die medizinische Forschung am Menschen. Sie beinhaltet beispielsweise das Gebot der Freiwilligkeit bzgl. der Studienteilnahme und seit 2008 auch die Registrierung von Studien in Studienregistern.

verstetigt worden. Durch die erfolgreiche Arbeit, u.a. auch mit Personen mit einer IV-Rente, entstand die Idee, die Eignung von IPS für die berufliche Wiedereingliederung von IV-Rentenbeziehenden aufgrund einer psychischen Erkrankung in den ersten Arbeitsmarkt strukturiert im Rahmen eines Pilotversuchs nach Art. 68<sup>quater</sup> IVG zu prüfen.

**Das primäre Evaluationsziel** dieses Pilotversuchs war die Prüfung der Wirksamkeit von IPS auf die berufliche Wiedereingliederung von Personen, die seit maximal einem Jahr eine IV-Rente aufgrund einer psychischen Krankheit erhielten. Konkret wurde analysiert, ob die Begleitung nach dem IPS-Ansatz zu signifikant mehr im Rahmen von ZhEPP neu **abgeschlossenen oder erhaltenen Arbeitsverträgen** im ersten Arbeitsmarkt im Vergleich zur Kontrollgruppe führt. Am Projekt haben sowohl IV-Rentenbeziehende teilgenommen, die bereits zu Projektbeginn einen Arbeitsvertrag im ersten Arbeitsmarkt innehatten, als auch IV-Rentenbeziehende, die keine Anstellung im ersten Arbeitsmarkt hatten. Die Anzahl der bereits zu Projektbeginn bestehenden Arbeitsverträge im ersten Arbeitsmarkt in der Interventions- und der Kontrollgruppe waren zu Projektbeginn gleich verteilt (s. 3.4.2), so dass es keine Verzerrung der Stichprobe gibt (s. 3.2).

**Die sekundären Evaluationsziele** orientierten sich am Stand der Forschung früherer Studien aus Europa und den USA. Dementsprechend erschien es beispielsweise sinnvoll zu überprüfen, ob sich wie in anderen Studien Einkommen (Bond et al. 2001) und geleistete Arbeitsstunden (Campbell, Bond & Drake 2011) bei den Teilnehmenden der IPS-Gruppe am Ende der Studie signifikant von den Werten der Kontrollgruppe unterschieden.

Die sekundären Evaluationsziele bezogen sich auf folgende Parameter:

- (1) Median des Verdienstes pro Woche
- (2) Durchschnittliche geleistete Arbeitsstunden pro Woche
- (3) Dauer der Anstellungen in Monaten und Häufigkeit der Arbeitsplatzwechsel
- (4) Lebensqualität

Zusätzlich wurde evaluiert, wie viele Anstellungen im ersten Arbeitsmarkt gefunden wurden, ohne dass es letzten Endes zu einem Vertragsabschluss kam. Beispiele hierfür sind Praktika bzw. Schnupperwochen.

Bei ZhEPP stand die berufliche Eingliederung im ersten Arbeitsmarkt im Fokus und wirtschaftliche Aspekte waren nicht Gegenstand der Untersuchung. Das heisst, dass es weder Ziel dieses Projektes war, zu prüfen, in wieweit Rentenrevisionen durch den IPS-

Ansatz gefördert werden können, noch eine detaillierte Kosten-Nutzen Analyse der Anwendung von IPS durchzuführen.

## **3.2 Evaluationsdesign**

### **3.2.1 Randomisierungsverfahren und Kontrolle**

Um das im Rahmen einer derartigen Untersuchung höchstmögliche wissenschaftliche Evidenzniveau zu erreichen, war ZhEPP von Anfang an als prospektive randomisierte kontrollierte Studie (*randomized controlled trial*, RCT) konzipiert worden. Dies bedeutet, dass die Fragestellung und die damit verbundenen Hypothesen (d.h., was die oben erwähnten Evaluationsziele betrifft, die besseren Resultaten bezüglich der Parametern in der IPS-Gruppe) im Vorhinein festgelegt und dann im Vergleich zweier Gruppen kontrolliert getestet wurden.

Um sogenannte Selektionsfehler zu verhindern, erfolgte die Zuteilung zu den Gruppen randomisiert, also nach dem Zufallsprinzip. Auf diese Weise konnte beispielsweise ausgeschlossen werden, dass in der Interventionsgruppe, in der das IPS-Coaching stattfand, Teilnehmende mit höherer Motivation oder Eignung versammelt waren als in der Kontrollgruppe. Dieses Vorgehen entspricht dem Goldstandard prospektiver Untersuchungen in der Medizin und in anderen therapeutischen Wissenschaften. Bei vergleichbaren Ausgangsbedingungen der durch randomisierte Zuteilung gebildeten Gruppen ist bei einem signifikant nachweisbaren Effekt davon auszugehen, dass dieser in einem kausalen Zusammenhang mit der Gruppenzugehörigkeit bzw. der Intervention steht.

### **3.2.2 Interventions- und Kontrollgruppe**

Die insgesamt 127 Teilnehmenden der Interventionsgruppe erhielten während maximal 24 Monaten ein für sie kostenloses Coaching nach dem IPS-Ansatz (s. 2.1).

Im Gegensatz zur Interventionsgruppe erhielten die 123 Teilnehmenden der Kontrollgruppe keine Unterstützung durch die Job Coaches der PUK. Teilnehmende, welche in die Kontrollgruppe randomisiert worden waren, konnten sich allenfalls an die IV-Stelle des Sozialversicherungsanstalt des Kantons Zürich (SVA Zürich) wenden, wenn Interesse an einer beruflichen Eingliederung bestand. Ihnen stand es ausdrücklich frei, andere verfügbare Unterstützungsangebote zu nutzen. Eine allfällige Teilnahme an solchen Massnahmen wurde nicht erfasst, wobei zwei Teilnehmende aus der Kontrollgruppe spontan darüber berichteten.

### 3.3 Rekrutierungsablauf und -Ergebnis

Die Teilnahme am Projekt stand IV-Rentenbeziehende der IV-Stelle Zürich offen, die seit maximal einem Jahre eine aus psychischen Gründen zugesprochene IV-Rente erhielten. Die Teilnahme erfolgte ausschliesslich auf freiwilliger Basis und konnte durch die Teilnehmenden ohne Angabe von Gründen zu jedem Zeitpunkt beendet werden. Organische psychische Störungen und Intelligenzminderungen wurden als Ausschlusskriterien festgelegt. Potentielle Projektteilnehmende wurden von der IV-Stelle Zürich zu Informationsveranstaltungen über ZhEPP eingeladen (s. Anhang 7.2). In diesen Veranstaltungen, die am Sitz der SVA Zürich stattfanden, wurde das IPS-Konzept durch die Projektmitarbeitenden vorgestellt und ein Film<sup>9</sup> über SE an der PUK gezeigt. Des Weiteren wurde über Ziel und Ablauf des Pilotversuchs informiert. Die Pflicht, ein (potentieller) Verdienst der IV zu melden und die mögliche Auswirkungen auf den Rentenstatus wurden thematisiert.

Im Anschluss an die Informationsveranstaltungen konnten Interessenten ihre Kontaktdaten hinterlassen. Die Interessenten wurden dann anschliessend durch das Projektteam kontaktiert und zu einem erneuten Termin eingeladen. Dieser Termin beinhaltete ein Einzelgespräch mit einem Job Coach und diente der intensiven Aufklärung über die Studie sowie der Klärung allfälliger weiterer Fragen. Entschloss sich die eingeladene Person zu einer Teilnahme am ZhEPP, unterzeichnete sie eine schriftliche Einverständniserklärung. Im Anschluss daran erfolgte eine Einladung zum ersten wissenschaftlichen Interview. Nach diesem Interview wurden die Teilnehmenden informiert, ob sie in die Interventions- oder Kontrollgruppe randomisiert worden waren. Für die Randomisierung war basierend auf einer Bernoulli-Verteilung eine Liste erstellt worden, anhand derer die Teilnehmenden dann zugeteilt wurden.

Insgesamt wurden 3037 Menschen mit einer psychischen Erkrankung, die ihre IV-Rente maximal ein Jahr zuvor erhalten hatten, zu einer Informationsveranstaltung eingeladen. Hiervon erschienen 701 zu den Informationsveranstaltungen. Dies macht einen Prozentsatz von 23% der eingeladenen Personen aus. Nach diesen Veranstaltungen waren 331 Personen (11% auf die Anzahl eingeladener Personen bezogen) daran interessiert, weitere Informationen zu erhalten, hingegen lehnten es 370 Personen (12%) ab, ihre Kontaktdaten zu hinterlassen. Nachdem diese 331 Personen zu einem weiteren Termin eingeladen worden waren, unterschrieben 250 Personen (8% der eingeladenen Personen) die Einverständniserklärung zur Teilnahme am Projekt. Dies entsprach der angestrebten Anzahl Teilnehmender, so dass die Rekrutierung mit Erreichung des gesteckten Rekrutierungsziels im September 2012 beendet werden konnte.

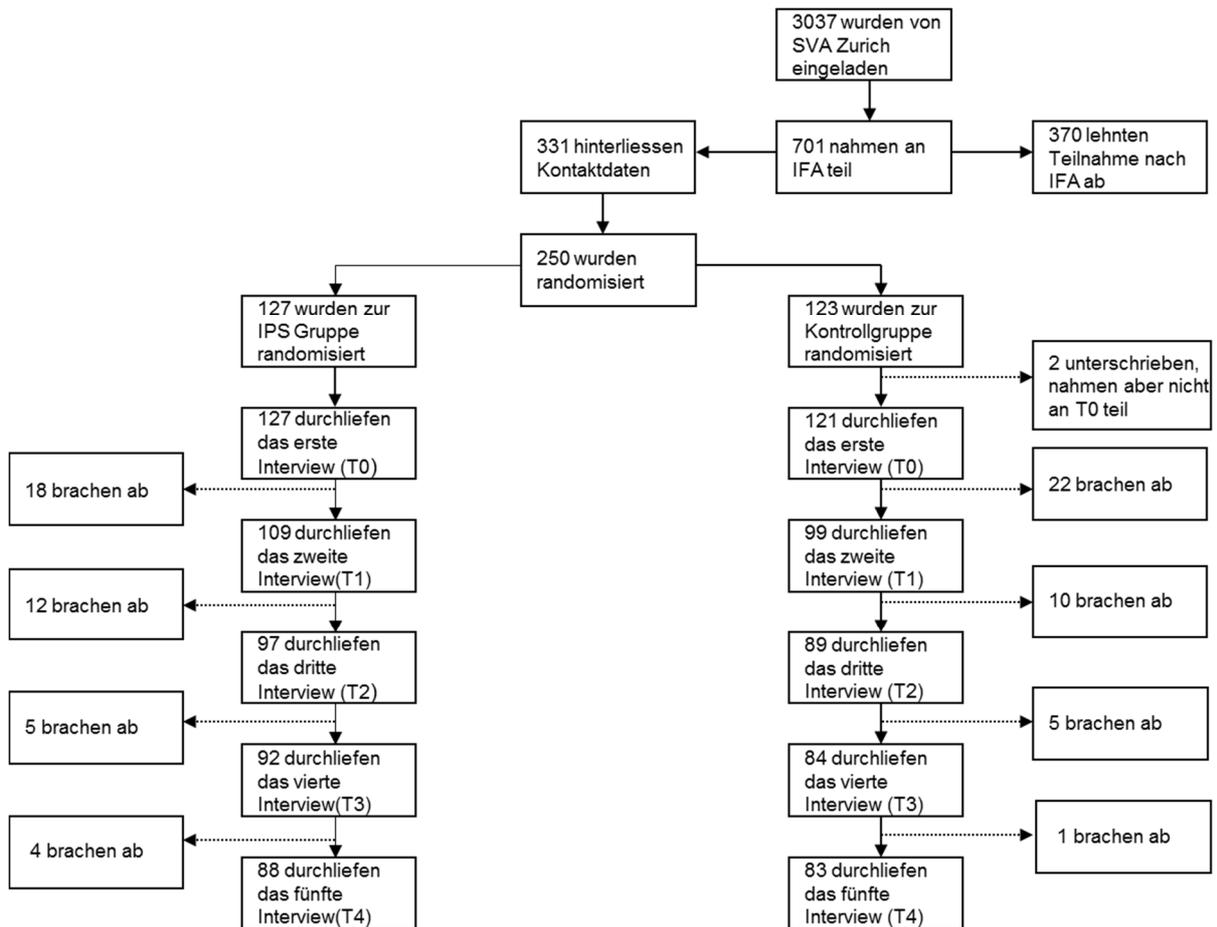
---

<sup>9</sup> [www.zhepp.ch/ift/faqs](http://www.zhepp.ch/ift/faqs)

### 3.3.1 Gesamtstichprobe

Insgesamt nahmen 250 freiwillige Personen am ZhEPP teil. In Abbildung 2 ist der Verlauf der Teilnahme grafisch dargestellt.

Abbildung 2: Veränderungen der Stichprobe über die Zeit



Anmerkung: IFA= Informationsveranstaltung

### 3.3.2 Veränderungen der Stichprobe über die Zeit

Abbildung 2 verdeutlicht, dass die Abbruchquoten in beiden Gruppen nahezu identisch waren. 39 Teilnehmende der IPS-Gruppe (14%) und 40 der Kontrollgruppe (18%) brachen die Teilnahme ab. Dies ist als moderat zu werten. Wenn es zu Abbrüchen kam, erfolgten diese meist sechs Monate nach Beginn. Gründe für Studienabbrüche wurden nicht erfasst. Die Anzahl der Abbrecher nahm in beiden Gruppen von Messzeitpunkt zu Messzeitpunkt immer weiter ab.

### 3.3.3 Merkmale der Teilnehmenden

Tabelle 2 listet die soziodemographische und gesundheitsbezogene Merkmale der Gruppen, die zu Projektbeginn (t0) erhoben wurden, detailliert auf.

IPS-Gruppe und Kontrollgruppe unterscheiden sich in keinem der Merkmale signifikant voneinander. Bei unseren Evaluationszielen ist insbesondere die Variable „Arbeitsvertrag im ersten Arbeitsmarkt zu Projektbeginn“ von Interesse. Am Projekt haben sowohl IV-Rentenbeziehende teilgenommen, die bereits zu Projektbeginn einen Arbeitsvertrag im ersten Arbeitsmarkt innehatten, als auch solche, die keine Anstellung im ersten Arbeitsmarkt hatten. Bzgl. deren Anteil (27% in der IPS- und 25% in der Kontrollgruppe) bestand ebenfalls kein signifikanter Unterschied zwischen den Gruppen, so dass es keine Verzerrung der Stichprobe gibt.

Tabelle 2. Merkmale der Teilnehmenden zu Beginn des Pilotversuchs. Die unterschiedlichen Gesamtzahlen resultieren aus teilweise nicht gemachten Angaben.

	IPS (n=127)	Kontrollgruppe (n=123)	Total (n=250)
<i>Alter</i>	41.7 (10.3)*	43.7 (10.8)*	42.6 (10.6)*
<i>Frauen</i>	69 (54%)	63 (51%)	132 (53%)
Alter beim ersten Kontakt mit psychiatrischer Versorgungsleistung	31.07 (12.2)*	33.56 (11.8)*	32.26 (12.1)*
<b>Anzahl stationärer Aufenthalte</b>			
0	42 (33%)	33 (27%)	75 (30%)
1-5	74 (58%)	71 (58%)	145 (58%)
6-10	7 (6%)	12 (10%)	19 (8%)
11+	3 (2%)	3 (2%)	6 (2%)
<b>Diagnosen</b>			
Affektive Störung	60 (47%)	58 (47%)	118 (47%)
Schizophrenie/ Schizoaffective Störung	21 (17%)	18 (15%)	39 (16%)
Persönlichkeitsstörung	22 (17%)	21 (17%)	43 (17%)
andere	23 (18 %)	22 (18%)	45 (18%)
<b>Arbeitserfahrung</b>			
>1 Monat im letzten Jahr	69 (54%)	57 (47%)	126 (50%)
<1 Monat im letzten Jahr	54 (43%)	64 (52%)	118 (47%)
<b>Arbeit im ersten Arbeitsmarkt zu Projektbeginn</b>	<b>35 (27%)</b>	<b>30 (25%)</b>	<b>65 (26%)</b>
<i>Schuljahre</i>	10.2 (1.6)*	10.1 (1.8)*	10.2 (1.7)*
<b>Schulabschluss</b>			
Grundschule	3 (2%)	3 (2%)	6 (2%)
Sekundarschule	88 (70%)	80 (65%)	168 (67%)
Matura	17 (13%)	20 (16%)	37 (15%)
andere	17 (13%)	16 (13%)	33 (13%)
<b>Wohnsituation</b>			
Allein lebend	68 (54%)	64 (52%)	132 (53%)
Mit Freunden/Verwandten	46 (36%)	45 (37%)	91 (36%)
Andere	13 (10%)	10 (8%)	23 (9%)
<b>Zivilstand</b>			
Ledig	74 (58%)	58 (47%)	132 (53%)
Verheiratet	18 (14%)	27 (22%)	45 (18%)
Getrennt/Geschieden	34 (27%)	36 (29%)	70 (28%)
Verwitwet	1 (1%)	1 (1%)	2 (1%)

<i>Nationalität</i>			
Schweiz	104 (82%)	86 (70%)	190 (76%)
EU und EFTA Staaten	12 (9%)	20 (16%)	32 (13%)
Restliche Welt	10 (8%)	16 (13%)	26 (10%)

\*Bei den angegebenen Zahlen handelt es sich um Mittelwerte und Standardabweichungen

### **3.3.4 Merkmale der Projektabbrecher (Drop-Outs)**

Insgesamt brachen 79 Personen ihre Teilnahme frühzeitig ab. Diese Abbrecher (Drop-Outs; Tabelle 3) entsprechen bzgl. ihrer soziodemografischen Merkmale der Gesamtgruppe (Tabelle 2).

Bezüglich der Arbeitserfahrung der Abbrecher zeigte sich, dass in beiden Gruppen ungefähr die Hälfte der Abbrecher über Arbeitserfahrung im vergangenen Jahr verfügen. Von diesen hatten aber nur 8 Personen der IPS-Gruppe und 9 in der Kontrollgruppe zu Projektbeginn auch tatsächlich im ersten Arbeitsmarkt gearbeitet.

Frühere Untersuchungen hatten erbracht, dass der Faktor „frühere Arbeitserfahrung“ ein wichtiger Prädiktor für den Erfolg von IPS ist (Catty et al. 2008). Durch gemachte Arbeitserfahrungen werden vor allem die Selbstwahrnehmung bzw. das Selbstvertrauen, wieder arbeiten zu können, beeinflusst (Biegel et al. 2009). Aufgrund dieser Erkenntnisse konnte angenommen werden, dass vor allem Menschen, die keine Arbeitserfahrung im letzten Jahr gemacht hatten, die Teilnahme abbrechen würden. Dies zeigt sich im Pilotprojekt jedoch nicht. Hier brachen im Schnitt genauso viele Teilnehmende mit Arbeitserfahrung wie Teilnehmende ohne Arbeitserfahrung die Studie ab. Dies deutet darauf hin, dass bzgl. eines Studienabbruchs auch andere, nicht arbeitsbezogene Faktoren eine Rolle spielen. Es ist dabei zu berücksichtigen, dass die zitierten Studien an einer anderen Klientel als den hier teilnehmenden IV-Rentenbeziehenden durchgeführt wurden und Quervergleiche daher nur eingeschränkt möglich sind.

Tabelle 3. Merkmale der Drop Outs.

	IPS (n=39)	Kontrollgruppe (n=38)	Total (n= 77)
Alter	42.86 (11.25)	41.86 (12.06)	41.86 (11.25)
Geschlecht weiblich	24 (61%)	16 (42%)	40 (52%)
<i>Zivilstand</i>			
ledig	22 (56%)	21 (55%)	43 (55%)
verheiratet	5 (13%)	7 (18%)	12 (15%)
geschieden	12 (31%)	9 (24%)	21 (27%)
<i>Schuljahre</i>	9.98 (1.49)	10.09 (1.70)	10.03 (1.58)
<i>Schulabschluss</i>			
Sekundarschule	31 (79%)	26 (68%)	57 (74%)
Matura	5 (13%)	6 (16%)	11 (14%)
andere	4 (10%)	3 (8%)	7 (9%)
<i>Arbeitserfahrung</i>			
> als 1 Monat	19 (49%)	19 (50%)	39 (51%)
< als 1 Monat	20 (51%)	17 (45%)	37 (48%)
<i>Arbeit im ersten Arbeitsmarkt zu Projektbeginn</i>	8 (21%)	9 (24%)	17 (22%)

Anmerkungen: Bei den angegebenen Zahlen handelt es sich um Mittelwerte und Standardabweichungen, oder um absolute Zahlen und Prozent

### 3.4 Analyse

#### 3.4.1 Datenerhebung

Die Datenerhebung wurde mittels einer standardisierten Fragebogenbatterie durchgeführt. Diese Fragebogenbatterie wurde bei jedem Teilnehmenden in Abständen von sechs Monaten insgesamt fünf Mal erhoben ( $t_0$  bis  $t_4$ ). Die Befragungen wurden durch wissenschaftliche Mitarbeitende durchgeführt. Das erste Interview erfolgte zu Beginn des Pilotversuchs, das fünfte nach 24 Monaten. Die Auswahl der Fragebögen orientierte sich an der EQOLISE-Studie (Burns et al., 2007).

In den Interviews wurden folgende arbeitsbezogene Fragebögen erhoben:

(1) Job Status: Der Fragebogen hält den aktuellen Arbeitsstatus der Teilnehmenden fest. Im Job Coaching wird dieser Fragebogen jeweils bei Antritt einer neuen Anstellung ausgefüllt. In der Kontrollgruppe wurde der Fragebogen jeweils in den halbjährig stattfindenden Interviews ausgefüllt.

(2) Job Preferences: Dieser Fragebogen dient zur Erhebung der Präferenzen der gecoachten Teilnehmenden bezüglich ihrer beruflichen Zukunft. Zusätzlich wird in diesem Fragebogen erhoben, ob die gecoachten Personen bereits in den vergangenen fünf Jahren resp. im vergangenen Jahr Arbeitserfahrungen sammeln konnten. Dieser Fragebogen wurde nur einmal zu Beginn des ersten Interviews erhoben.

(3) Client Sociodemographic and Service Receipt Inventory (CSSRI-EU): Dieser Fragebogen beinhaltet die Items Geschlecht, Alter, Ausbildung, Wohn- und finanzielle Situation sowie Inanspruchnahme von Versorgungsleistungen (Chisholm, 2000).

(4) Berliner Lebensqualitäts-Profil (BELP): Mit diesem Fragebogen, einer deutschsprachigen Version des Lancashire Quality of Life Profile (Oliver, 1997), wird ein Wert zur Lebensqualität mittels Fragen zu verschiedenen Lebensbereichen wie Wohnsituation, Arbeit, Familie, Freizeit, Sicherheit und der sozialen Beziehungen ermittelt.

### 3.4.2 Methoden der statistischen Auswertung

Für die statistische Analyse zum primären und zu den sekundären Evaluationszielen wurden sowohl deskriptive Analysen sowie Vergleiche zwischen Interventions- und Kontrollgruppe durchgeführt.

#### 3.4.2.1 Primäres Evaluationsziel: Wirksamkeit von IPS hinsichtlich der Anzahl im Rahmen von ZhEPP abgeschlossener oder erhaltener Arbeitsverträge im 1. Arbeitsmarkt

Zur Beurteilung des primären Evaluationsziels wurde zunächst die Anzahl der im Rahmen von ZhEPP erworbenen und aufrecht erhaltenen Arbeitsverträge im ersten Arbeitsmarkt zwischen den beiden Gruppen verglichen. Die **Gruppenvergleiche** wurden mit unterschiedlichen Methoden durchgeführt. Das Nebeneinanderstellen verschiedener Auswertungsmethoden verdeutlicht die Tragfähigkeit der Ergebnisse und erlaubt einen einfacheren Vergleich mit anderen Studien.

- **Gruppenvergleich (Chi-Quadrat-Test)**

In einem ersten Schritt wurden für einen statistischen Gruppenvergleich zwischen den beiden Gruppen bezüglich der Anzahl der im Rahmen von ZhEPP insgesamt akquirierten oder aufrechterhaltenen Arbeitsverträge **getrennt voneinander** zwei Chi-Quadrat-Tests durchgeführt. Hier wurden alle Arbeitsverträge berücksichtigt, die **mindestens zu einem Messzeitpunkt** vorhanden waren.

In einem zweiten Schritt wurden zwei weitere Chi-Quadrat-Tests **unter Berücksichtigung der einzelnen Messzeitpunkte** durchgeführt: erstens nach der *Intention-to-treat*-Methode, zweitens als *Per-Protocol*-Analyse. In diese Analyse gingen die zu jedem Messzeitpunkt **vorhandenen Arbeitsverträge kumulativ** ein, also unabhängig, ob sie im Projekt akquiriert worden waren oder zu Beginn bestanden hatten.

- **Gruppenvergleich nach Intention-to-treat (ITT)**

Um den unterschiedlichen Verlauf der kumulierten Eingliederungszahlen zu Neuanstellungen (im Rahmen von ZhEPP neu abgeschlossene Arbeitsverträge im ersten Arbeitsmarkt) und Arbeitsplatzersatz (aufrecht erhaltene Arbeitsverträge, die zu Projektbeginn schon vorhanden waren) zwischen den Gruppen zu prüfen, wurde ein weiterer Chi-Quadrat-Test unter Berücksichtigung der einzelnen Messzeitpunkte und mit der *Intention-to-treat*-Methode (ITT) durchgeführt. Nach dieser Methode werden die Ergebnisse aller Teilnehmenden bei der Auswertung berücksichtigt, also auch die der Abbrecher. **Die analysierte Gruppengröße bleibt dabei über die Zeit konstant.** Diese Methode wird idealerweise bei randomisierten kontrollierten Studien eingesetzt und erlaubt ausgewogene Vergleiche zwischen den untersuchten Gruppen, da durch sie eine Verzerrung durch nicht-zufällige Abbrüche oder Nicht-Wahrnehmen der Intervention in der Interventionsgruppe bzw. Wahrnehmen einer vergleichbaren Intervention in der Kontrollgruppe vermieden wird. Wenn also in einer der untersuchten Gruppen aus einem bestimmten Grund, zum Beispiel Belastung durch die Intervention, mehr Abbrüche vorkommen, würde dies ohne Anwendung der ITT-Methodik das Ergebnis unzulässig verschieben. In Folge dessen sind die prozentualen Eingliederungsraten bei Anwendung von ITT kleiner als ohne ITT. Der statistische Umgang mit Studienabbrüchen in Längsschnittuntersuchungen stellt jedoch auch hier eine grosse Herausforderung dar, da letzten Endes unklar ist, ob bei den Abbrechern im weiteren Verlauf noch eine Veränderung im Sinne der primären Forschungsfrage eingetreten ist oder nicht. Eine bewährte Methode, im Rahmen einer ITT-Analyse dieser Verzerrung zu begegnen, ist die sog. **Last-observation-carried-forward-Methode (LOCF)**. Nach Empfehlung der US-Amerikanischen *National Academy of Sciences* sollte die LOCF-Methode dann angewendet werden, wenn man davon ausgeht, dass die Anwendung der Intervention auch zu einem Erreichen des Ziels, in diesem Fall also der Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt mit Abschluss eines Arbeitsvertrages, führt. Die letzte Beobachtung (*last observation*) wird also auch im Falle eines Abbruchs als weiterhin existent angenommen bzw. „weitergezogen“ (*carried forward*). Insgesamt kann bei den hier gegebenen Voraussetzungen die Anwendung dieser Methodenkombination als konservativ gewertet werden.

- **Gruppenvergleich nach Per-Protocol-Analyse (PPA)**

Ein anderes und häufig verwendetes Verfahren zum Vergleich der Interventions- und Kontrollgruppe in RCTs unter Berücksichtigung der einzelnen Messzeitpunkte ist die sog. *Per-Protocol-Analyse* (PPA). Die Deutschen Übersetzungen „Analyse gemäß Protokoll“ oder „Auswertung gemäß Prüfplan“ werden eher selten verwendet. Bei der PPA werden nur die Daten derjenigen Personen berücksichtigt, die sich prüfplankonform verhalten haben und die Studie nicht abgebrochen haben. **Die Werte von Abbrechern werden als fehlende Werte**

**(missing values) behandelt. Die führt zu einer Reduktion der berücksichtigten Teilnehmerzahl.** Ein Nachteil dieser Methode ist, dass hierbei das Zufallsprinzip durchbrochen wird, so dass es zu einer statistischen Verzerrung der Ergebnisse durch nicht-zufällige Abbrüche kommen kann. **Dies kann nicht selten zu einer Überschätzung der Intervention bzgl. des Outcome führen** und ist somit ein weniger konservatives Vorgehen als die ITT-Methode. Wir verwenden hier zusätzlich zur ITT/ LOCF eine PPA zu jedem einzelnen Messzeitpunkt, um die Vergleichbarkeit mit anderen Studien, die sich dieser Methode bedienen, zu gewährleisten.

- **Gruppenvergleich Längsschnitt (Generalized Estimating Equation)**

Um Gruppenunterschiede über die gesamte Projektdauer im Zeitverlauf zu überprüfen, wurde zusätzlich ein GEE-Modell errechnet. Die GEE ist eine Analyse, die für kategoriale Variablen mit Messzeitwiederholung als vorteilhaft gilt, da anhand dieser Methode Effekte hinsichtlich der gesamten Projektdauer im Zeitverlauf und nicht nur zu einem Zeitpunkt bewertet werden können. Diese Methode erlaubt somit keine Aussagen zu den einzelnen Messzeitpunkten, lässt aber mit grosser Zuverlässigkeit eine Interpretation des Gesamteffekts zu. Es handelt sich dabei um ein für Längsschnittuntersuchungen entwickeltes relativ neues Regressionsverfahren. Die GEE stellt somit keine Alternative zu den anderen verwendeten Methoden dar, sondern eine Ergänzung.

#### 3.4.2.2 Sekundäre Evaluationsziele

- Da es sich bei dem sekundären Evaluationsziel „Arbeitsstunden über die unterschiedlichen Messzeitpunkte“ um eine kontinuierliche Variable handelt, wurden die Mittelwerte der einzelnen Messzeitpunkte anhand eines Mann-Whitney-U-Test mit unabhängigen Gruppen analysiert.
- Für die Analyse des sekundären Evaluationsziels „Verdienst über die unterschiedlichen Messzeitpunkte“ wurde, wie bei Einkommensdaten angesichts deren Varianz sinnvoll, der Median gewählt.
- Deskriptive Analysen wurden bezüglich der sekundären Evaluationsziele „Anzahl konstant angestellter Teilnehmer“ und „Anzahl Arbeitsplatzwechsel“ durchgeführt.
- Zudem wurde die Variable „empfundene Lebensqualität“ auf einer Skala analysiert.

#### 3.4.3 Anmerkung zur statistischen Aussagekraft der Ergebnisse

**Für das primäre Evaluationsziel ist eine hohe Aussagekraft der Ergebnisse gewährleistet.** Die angestrebte Anzahl von 250 Teilnehmenden wurde erreicht. Diese Fallzahl war durch eine Power-Analyse ermittelt worden. Eine mittlere Effektstärke (0.42 SD) sollte so mit einer Teststärke von 95% bei einer zweiseitigen Signifikanz auf einem

Signifikanzniveau von 0.05 erreicht werden und zu einer realistischen Bewertung des primären Evaluationsziels ausreichen.

Die im Gruppenvergleich homogene Anzahl an Abbrechern (39 in der IPS-Gruppe, 40 in der Kontrollgruppe) sowie die Homogenität bzgl. krankheitsbezogener und soziodemographischer Parameter in beiden Gruppen bietet die Grundlage für eine gute Vergleichbarkeit von Interventions- und Kontrollgruppe.

Einer sogenannten Stichprobenverzerrung bzgl. anderer Parameter, in der Englischsprachigen Literatur als *selection bias* bezeichnet, wurde durch die Randomisierung begegnet. Ein Parameter, der ohne Randomisierung zu einer solchen Stichprobenverzerrung führen könnte, ist beispielsweise die **Motivation** der Teilnehmenden<sup>10</sup>. Durch die Randomisierung werden also die Teilnehmenden unabhängig vom Motivationsgrad oder anderer Faktoren zufällig auf beide Gruppen verteilt. Dieses Vorgehen entspricht dem Goldstandard prospektiver Untersuchungen in der Medizin und in anderen therapeutischen Wissenschaften. Die Teilnehmenden der zwei Gruppen unterschieden sich in keinem der Merkmale und auch die IV-Rentenbeziehenden, die zum Projektbeginn bereits einen Arbeitsvertrag im ersten Arbeitsmarkt hatten, waren zwischen den Gruppen gleich verteilt.

**Hingegen ist die Aussagekraft bzgl. der sekundären Evaluationsziele als begrenzt einzustufen.** Die Anzahl Teilnehmender wurde nicht diesbezüglich, sondern für das primäre Evaluationsziel errechnet. Zudem lagen die sekundären Evaluationsziele nicht im Fokus des Projekts. Das bedeutet, dass die Verbesserung dieser Parameter nicht als Auftrag der Job Coaches vorgesehen war.

---

<sup>10</sup> Wenn die Teilnehmenden frei wählen können, ob sie die Intervention erhalten wollen oder nicht, werden sich mit grosser Wahrscheinlichkeit mehr Personen mit hoher Motivation in der Interventionsgruppe finden als in der Kontrollgruppe. Diese besonders motivierten Personen fänden dann wiederum mit grösserer Wahrscheinlichkeit einen Arbeitsplatz.

## **4 Wirksamkeit des IPS-Ansatzes für die berufliche Wiedereingliederung von IV-Rentenbeziehenden aus psychischen Gründen in den ersten Arbeitsmarkt**

### **4.1 Primäres Evaluationsziel: Neuanstellungen und Arbeitsplatzerhalt**

Das primäre Evaluationsziel beinhaltet die Untersuchung der Wirksamkeit des IPS-Ansatzes für die Wiedereingliederung von IV-Rentenbeziehenden in den ersten Arbeitsmarkt. **Im Rahmen von ZhEPP wird der Begriff berufliche Wiedereingliederung bewusst sehr eng gefasst:** Ein ZhEPP-Teilnehmender gilt nur dann als in den ersten Arbeitsmarkt eingegliedert, wenn es zu einem regulären Arbeitsvertrages gekommen ist, also nicht um einen Praktikums- oder Schnuppervertrag oder einen Vertrag i.R. einer von Sozialversicherungsträgern finanzierten Anstellung.

Das Projekt wurde auch mit Personen durchgeführt, die bereits über einen Arbeitsvertrag im ersten Arbeitsmarkt verfügten: Zu Projektbeginn ( $t_0$ ) hatten bereits 35 (27%) Teilnehmende der IPS-Gruppe und 30 (25%) Teilnehmende der Kontrollgruppe einen Arbeitsplatz im ersten Arbeitsmarkt inne. Die Anzahl der bestehenden Arbeitsverträge war in der Interventions- und Kontrollgruppe gleich verteilt. Für die statistischen Auswertungen wurden die Parameter Neuanstellung und Arbeitsplatzerhalt zunächst einzeln und dann kumulativ betrachtet. Das zentrale Ergebnis ist also die Gesamtzahl der Arbeitsverträge im ersten Arbeitsmarkt, die in der jeweiligen Gruppe im Rahmen von ZhEPP neu akquiriert oder erhalten werden konnten. Die Anzahl neuer Arbeitsverträge spiegelt die Anwendbarkeit der IPS-Methode für die Eingliederung wider. Angesichts der vergleichbaren Gruppengrößen wird so ein direkter Vergleich der Wirksamkeit möglich. In der Folge werden die Ergebnisse mit den 3.4.2 beschriebenen vier verschiedenen Methoden gemessen:

#### **4.1.1 Gruppenvergleich nach Chi-Quadrat-Test**

- **Neue Arbeitsverträge**

Während der zwei Jahre des Projektes konnten in der IPS-Gruppe insgesamt 40 Arbeitsverträge im ersten Arbeitsmarkt neu akquiriert werden. Dies entspricht 32% der Teilnehmenden dieser Gruppe. Im Gegensatz dazu konnten in der Kontrollgruppe 14 neue Arbeitsverträge auf dem ersten Arbeitsmarkt abgeschlossen werden. Dies entspricht einem Prozentsatz von 12%. In der IPS-Gruppe ist die Rate der beruflichen Eingliederung also fast dreimal so hoch wie in der Kontrollgruppe.

Der durchgeführte Chi-Quadrat-Test zeigt, dass sich die Gruppen statistisch hochsignifikant unterscheiden ( $p < 0.001$ ).

- **Bestehende Arbeitsverträge**

Von den 35 (27%) Teilnehmenden der IPS-Gruppe, die zu Beginn ( $t_0$ ) einen Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt innehatten, konnten 19 (15%) denselben Arbeitsplatz aufrechterhalten. Von den 30 (25%) Teilnehmenden der Kontrollgruppe mit Arbeitsplatz zu Beginn gelang dies 15 (12%). Diese Raten unterscheiden sich nicht signifikant.

#### 4.1.2 Gruppenvergleich unter Berücksichtigung der einzelnen Messzeitpunkte

In den folgenden Abschnitten wurden zwei weitere Chi-Quadrat-Tests unter Berücksichtigung der einzelnen Messzeitpunkte durchgeführt: erstens nach der Intention-to-treat-Methode und zweitens als Per-Protocol-Analyse. In diese Analyse gingen die zu jedem Messzeitpunkt **vorhandenen Arbeitsverträge kumulativ ein**, also unabhängig, ob sie im Projekt akquiriert worden waren oder zu Beginn bestanden hatten.

- **Gruppenvergleich nach Intention-to-treat (ITT)**

Hier werden die Ergebnisse genannt, die gemäss dem Prinzip *Intention-to-treat, last observation carried forward (LOCF)* (s. 3.4.2.1) analysiert wurden. Das bedeutet, dass im Falle vorzeitiger Beendigungen der Teilnahme das jeweils letzte zur Verfügung stehende Ergebnis als gegeben verwendet wurde und dass die Eingliederungsraten auf die Gesamtzahl der Teilnehmenden in der jeweiligen Gruppe bezogen wurden. Die ITT-Methode, hier unter Einbezug der jeweils letzten Beobachtung im Falle eines Studienabbruchs (LOCF), kann als methodisch konservativ bzw. sorgfältig gewertet werden. Im Falle einer Studie wie ZhEPP führt dieses Vorgehen i.d.R. zu etwas niedrigeren Erfolgsraten als die Per-Protocol-Analyse (s. unten).

Tabelle 4 stellt die Anzahl der Teilnehmenden, die zu dem jeweiligen Messzeitpunkt im ersten Arbeitsmarkt tätig waren, dar. Die Gesamtzahl der Teilnehmenden beträgt hier 248 und nicht 250, da 2 Teilnehmende die Teilnahme noch vor Abschluss der  $t_0$ -Untersuchung beendet hatten.

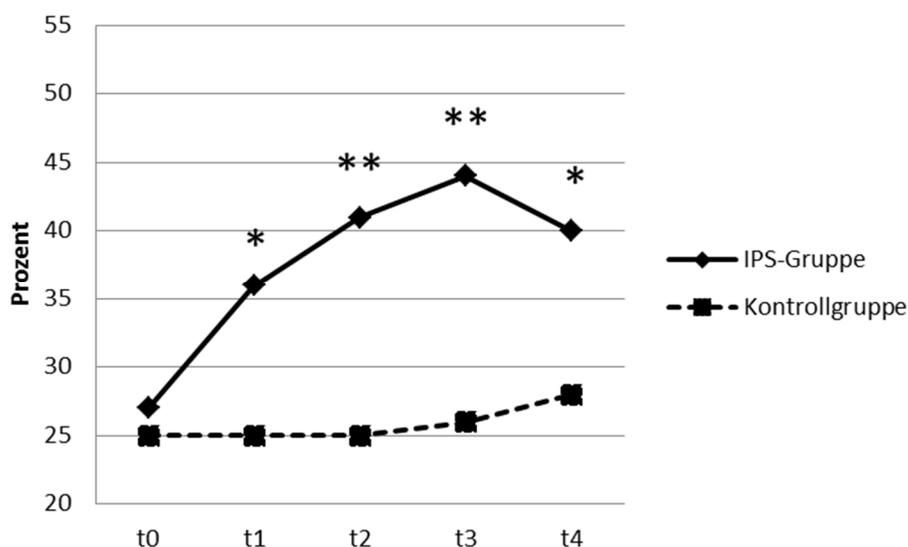
Tabelle 4: Arbeitende Teilnehmende pro Messzeitpunkt (Abbrecherwerte weiterhin berücksichtigt)

	Anzahl Teilnehmende gesamt	IPS-Gruppe	Kontrollgruppe	p
$t_0$	248	35 (27%)	30 (25%)	.722
$t_1$	248	46 (36%)	30 (25%)	.036*
$t_2$	248	52 (41%)	30 (25%)	.004**
$t_3$	248	56 (44%)	31 (26%)	.002**
$t_4$	248	51 (40%)	34 (28%)	.046*

Anmerkung:  $t_0$ - $t_4$  = Bezeichnung der Messzeitpunkte (Projekteintritt, 6 Mte, 12 Mte, 18 Mte, 24 Mte); \* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$

Die Anzahl der Teilnehmenden aus der IPS-Gruppe, die im ersten Arbeitsmarkt tätig waren, stieg bis zum vierten Messzeitpunkt ( $t_3$ ) stetig an (Abbildung 3). In der Kontrollgruppe blieb die Anzahl der Teilnehmenden, die im ersten Arbeitsmarkt arbeiten, bis zum dritten Messzeitpunkt konstant ( $t_2$ ). Nach 18 Monaten verzeichnet die IPS-Gruppe, im Gegensatz zu den vorherigen Messzeitpunkten, eine leicht reduzierte Anzahl von Teilnehmenden, die im ersten Arbeitsmarkt tätig waren. Die Gruppen unterscheiden sich bezüglich der Eingliederungszahlen bereits nach den ersten 6 Monaten ( $t_1$ ) statistisch signifikant voneinander. Dieser Effekt konnte bis zum fünften Messzeitpunkt ( $t_4$ ) gehalten werden.

Abbildung 3: Verlauf der Anstellungen mit regulären Arbeitsverträgen im ersten Arbeitsmarkt in Prozent (Abbrecherwerte weiterhin berücksichtigt), \* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$ . Die Darstellung umfasst sowohl Anstellungen aufgrund neu abgeschlossener Arbeitsverträge als auch aufgrund bereits bestehender. Die jeweils letzten erhobenen Werte bei Studienabbruch wurden als fortgesetzt geltend gewertet.



- **Gruppenvergleich nach Per-Protocol-Analyse**

Tabelle 5 zeigt die Ergebnisse gemäss der Per-Protocol-Analyse. Dies bedeutet, dass bei einem vorzeitigen Abbruch der Studie nur die tatsächlich gemessenen Werte berücksichtigt wurden und die daraus resultierend fehlenden Werte in den nachfolgenden Messungen auch als tatsächlich fehlend bewertet wurden. Im Gegensatz zur Weiterführung des jeweils letzten Ergebnisses bei der ersten Auswertung (ITT) wird also die jeweils letzte Beobachtung nicht weiter berücksichtigt. Die Anzahl der Teilnehmenden verringert sich daher bei gleichzeitig höheren Prozentsätzen der Eingliederung.

Tabelle 5. Arbeitende Teilnehmende pro Messzeitpunkt (Abbrecher als fehlende Werte)

	Anzahl Teilnehmende gesamt	IPS-Gruppe	Kontrollgruppe	p
t <sub>0</sub>	248	35 (27%)	30 (25%)	.722
t <sub>1</sub>	208	41 (38%)	25 (25%)	.050
t <sub>2</sub>	188	42 (43%)	23 (25%)	.009**
t <sub>3</sub>	175	46 (50%)	26 (30%)	.007**
t <sub>4</sub>	173	40 (46%)	27 (32%)	.056

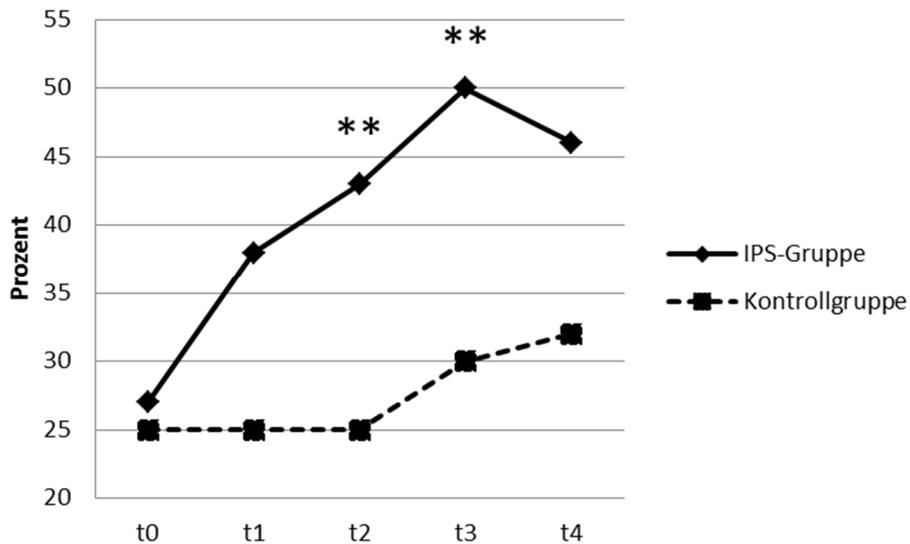
Anmerkung: t<sub>0</sub>-t<sub>4</sub> = Bezeichnung der Messzeitpunkte (Projektbeginn, 6 Mte, 12 Mte, 18 Mte, 24 Mte); \*p<0.05, \*\*p<0.01

**Die Effekte sind mit denen der ITT/ LOCF-Auswertung vergleichbar**, wenn auch, wie zu erwarten, insgesamt höhere prozentuale Eingliederungsraten resultieren. Auch hier stieg die Anzahl der Teilnehmenden der IPS-Gruppe, die im ersten Arbeitsmarkt tätig waren, bis zum vierten Messzeitpunkt (t<sub>3</sub>) stetig an. In der Kontrollgruppe blieb die Anzahl der Teilnehmenden, die im ersten Arbeitsmarkt arbeiteten, bis zum dritten Messzeitpunkt konstant (t<sub>2</sub>). Nach 24 Monaten verzeichnete die IPS-Gruppe, im Gegensatz zu den vorherigen Messzeitpunkten, eine reduzierte Anzahl von Teilnehmenden, die im ersten Arbeitsmarkt arbeiteten. In der Kontrollgruppe war zu diesem letzten Messzeitpunkt (t<sub>4</sub>) eine höhere Rate Teilnehmender, die im ersten Arbeitsmarkt arbeiten, zu beobachten.

Der Chi-Quadrat-Test, der hinsichtlich der Gruppenunterschiede für jeden Messzeitpunkt errechnet wurde, ergab, dass nach einem halben Jahr bereits ein mit p=0.05 marginal<sup>11</sup> signifikanter Unterschied zwischen den Gruppen bestand. Zu den Messzeitpunkten t<sub>2</sub> und t<sub>3</sub> unterscheiden sich die Gruppen hoch signifikant in Bezug auf die Anzahl Teilnehmender, die im ersten Arbeitsmarkt arbeiteten. Beim letzten Messzeitpunkt bestand dann wieder ein marginal signifikanter Unterschied.

Abbildung 4: Verlauf der Anstellungen im ersten Arbeitsmarkt (PAA), \*\*p<0.01. Die Darstellung umfasst sowohl Anstellungen aufgrund neu abgeschlossener Arbeitsverträge als auch aufgrund bereits bestehender. Bei Studienabbruch wurden die bis dahin erhobenen Werte der Abbrecher nicht auf die nächsten Messzeitpunkte übertragen.

<sup>11</sup> *Marginale Signifikanz* bedeutet ein Signifikanzniveau über der üblichen statistischen Konvention entsprechenden 5% und unter 10% (p-Wert zwischen .05 und .1). Ein derartiges Ergebnis geht also mit einer höheren Irrtumswahrscheinlichkeit einher, kann aber dem Weiterverfolgen entsprechender Fragestellungen in zukünftigen Untersuchungen dienen und sollte daher nicht ausser Acht gelassen werden.



#### 4.1.3 Gruppenvergleiche über die Gesamtdauer (GEE-Modell)

Die Berechnung eines GEE-Modells erbrachte den Nachweis, dass die Gruppenunterschiede bezüglich Anzahl im Rahmen von ZhEPP neu abgeschlossener und erhaltenen Arbeitsverträge im ersten Arbeitsmarkt zwischen IPS- und Kontrollgruppe über die gesamte Projektdauer hinweg signifikant waren (OR= 0,885;  $p = 0,001$ , 95% CI [0,825, 0,950]).

## 4.2 Sekundäre Evaluationsziele

Bei der Bewertung der sekundären Evaluationsziele ist zu berücksichtigen, dass diese nicht im Fokus des Projekts standen. Das bedeutet, dass die Verbesserung dieser Parameter nicht als Auftrag an die Job Coaches formuliert worden war und dass die Anzahl Teilnehmender auf das primäre Evaluationsziel ausgerichtet war. Die Aussagekraft der diesbezüglichen Ergebnisse ist also als begrenzt einzustufen.

### 4.2.1 Verdienst, Arbeitsstunden und Anstellungsdauer

Die im Folgenden beschriebene **Sub-Stichprobe** beschränkt sich auf diejenigen Personen, welche während der bis zu zwei Jahre des Coachings mindestens zu einem Messzeitpunkt im ersten Arbeitsmarkt angestellt waren, sei es durch einen im Rahmen von ZhEPP erworbenen Vertrag oder durch den Erhalt eines zu Projektbeginn bereits bestehenden Vertrags. Hierdurch wird die Stichprobe insgesamt auf 104 Teilnehmende reduziert (IPS-Gruppe= 63, Kontrollgruppe= 41).

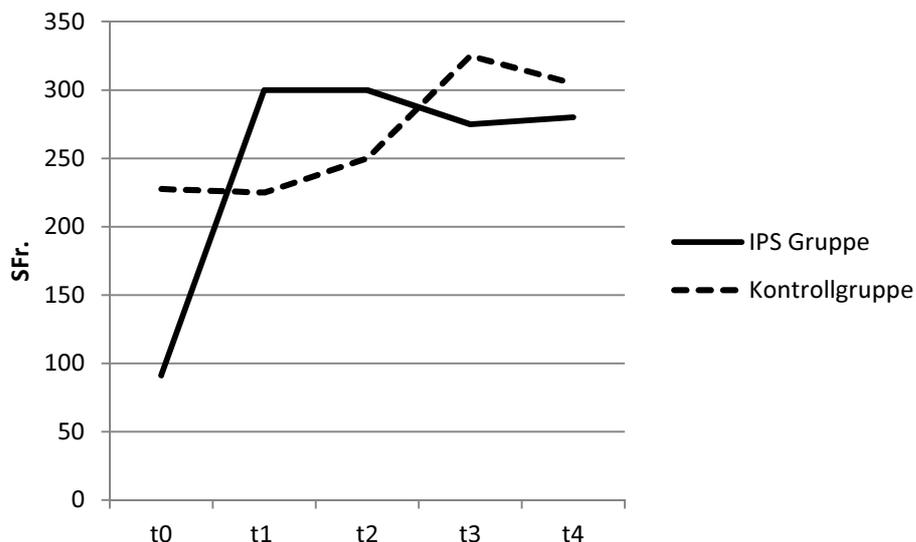
- **Verdienst**

Für die Analyse des Verdiensts wurde, wie bei Einkommensdaten angesichts deren Varianz sinnvoll, der Median gewählt. Die Gruppen unterschieden sich während des gesamten Untersuchungszeitraums im Median nicht signifikant in Bezug auf den Verdienst pro Woche (Tabelle 6). Es ist jedoch anzumerken, dass zum ersten Messzeitpunkt ein sog. marginal signifikanter Effekt zu Gunsten der Kontrollgruppe vorlag, der dann im weiteren Verlauf verschwand. Abb. 5 verdeutlicht diesen Anstieg mit Beginn des Coachings in der IPS-Gruppe.

Tabelle 6. Verdienst pro Woche

Messzeitpunkt	Gruppe	Verdienst (Median) pro Woche in CHF	Min - Max	p
t <sub>0</sub>	IPS-Gruppe	97.00	44-1250	0.080
	Kontrollgruppe	227.50	100-1250	
t <sub>1</sub>	IPS-Gruppe	300.00	50-1250	0.949
	Kontrollgruppe	225.00	100- 1225	
t <sub>2</sub>	IPS-Gruppe	300.00	50-1250	0.456
	Kontrollgruppe	250.00	75- 1000	
t <sub>3</sub>	IPS-Gruppe	275.00	50-1250	0.787
	Kontrollgruppe	325.00	50- 1000	
t <sub>4</sub>	IPS-Gruppe	280.00	50- 2500	0.697
	Kontrollgruppe	305.00	40- 780	

Abbildung 5: Verdienst pro Woche in Schweizerfranken (Median)



- **Geleistete Arbeitsstunden**

Die Teilnehmenden beider Gruppen wurden hinsichtlich ihrer geleisteten Arbeitsstunden während einer Woche befragt. Hierbei zeigte sich, dass die geleisteten Arbeitsstunden der

Kontrollgruppe zum ersten Messzeitpunkt ( $t_0$ ) etwa zwei Stunden über den geleisteten Arbeitsstunden der IPS-Gruppe lagen (Tabelle 7). Dies ändert sich bereits nach einem halben Jahr. Die Teilnehmenden der IPS-Gruppe konnte ihr Arbeitspensum im Mittel um vier Stunden erhöhen ( $t_1$ ). Nach einem Jahr ( $t_2$ ) zeigt sich bei den beiden Gruppen ein signifikanter Unterschied hinsichtlich der geleisteten Arbeitsstunden pro Woche. Dieser signifikante Unterschied zwischen den beiden Gruppen konnte jedoch nur bei  $t_2$  verzeichnet werden.

Tabelle 7. Durchschnittliche geleistete Arbeitsstunden pro Woche

Messzeitpunkt	Gruppe	Anzahl Teilnehmende je Messzeitpunkt	Durchschnittlich geleistete Arbeitsstunden	p
$t_0$	IPS-Gruppe	63	11.22	0.378
	Kontrollgruppe	41	13.06	
$t_1$	IPS-Gruppe	57	16.95	0.162
	Kontrollgruppe	36	13.79	
$t_2$	IPS-Gruppe	54	13.89	0.021*
	Kontrollgruppe	35	9.91	
$t_3$	IPS-Gruppe	54	13.89	0.191
	Kontrollgruppe	32	11.61	
$t_4$	IPS-Gruppe	52	13.70	0.277
	Kontrollgruppe	31	11.03	

Anmerkung: Signifikanztest basiert auf Mann-Whitney-U-Test, da Gruppen nicht normalverteilt (\* $p < 0.05$ )

Über die fünf Messzeitpunkte hinweg konnte die IPS-Gruppe mit einem Arbeitspensum von knapp 14 Stunden pro Woche einen durchschnittlichen Beschäftigungsgrad ausweisen, der 33% einer 42 Stunden-Woche entspricht. Die Kontrollgruppe leistete im Durchschnitt 11.88 Stunden pro Woche (28% einer 42 Stunden-Woche).

- **Anstellungsdauer**

Die Gruppen wiesen keinen signifikanten Unterschied bezüglich der Dauer der gehaltenen Anstellungen während der zwei Jahre auf (Tabelle 8). Die hohen Durchschnittswerte kommen durch einzelne langjährige und bereits zu Beginn der Studie seit Jahren bestehende Anstellungen zu Stande.

Tabelle 8: Durchschnittliche Gesamtdauer der Arbeitsverhältnisse im ersten Arbeitsmarkt (n=104)

Gruppe	Anzahl Teilnehmende	Durchschnittliche Dauer des Arbeitsverhältnisses (Monate)	p
Kontrollgruppe	41	189.73	0.404
IPS-Gruppe	63	163.49	

Ohne Berücksichtigung der Teilnehmenden, die bereits zu Projektbeginn in einem Arbeitsverhältnis standen, ergeben sich ebenfalls vergleichbare Werte der durchschnittlichen Dauer der Arbeitsverhältnisse (Tabelle 9).

Tabelle 9. Durchschnittliche Dauer der Arbeitsverhältnisse bei neuer Anstellung durch das Projekt (n= 45)

Gruppe	Anzahl Verträge	Durchschnittliche Dauer des Arbeitsverhältnisses (Monate)	p
Kontrollgruppe	14	4.25	0.873
IPS-Gruppe	40	4.95	

Das Ergebnis ist vergleichbar mit dem der IPS-Gruppen einer älteren Studie, in der eine durchschnittliche Anstellungsdauer von 4.35 Monaten beschrieben wurde (Campbell et al., 2011). Bei der Interpretation dieser Werte muss jedoch berücksichtigt werden, dass manche Teilnehmende erst gegen Ende der Studie eine Anstellung fanden. Da keine weitere Untersuchung des Studienkollektivs über das Projektende hinaus möglich war, können über Anstellungsdauer ausserhalb des Studienzeitraums keine Angaben gemacht werden.

#### 4.2.2 Nachhaltigkeit der Neuanstellungen

Zur Beurteilung der Nachhaltigkeit i.S. einer Aufrechterhaltung der im Rahmen von ZhEPP abgeschlossenen Arbeitsverträge (Tabelle 10) wurden ausschliesslich Teilnehmende berücksichtigt, die alle Messzeitpunkte durchlaufen haben.

Beim ersten Aspekt der Nachhaltigkeit geht es um die Frage, wie viele Teilnehmende **zu Beginn des Projektes arbeitslos waren, dann aber mit einem Arbeitsvertrag im ersten Arbeitsmarkt das Projekt beendeten**. Zur Beantwortung dieser Fragen wurde ein Vergleich zwischen Projektbeginn ( $t_0$ ) und Projektende ( $t_4$ ) gemacht. Die Gruppen unterscheiden sich dahingehend signifikant, in der IPS-Gruppe konnten 19 Personen (22%), die zu Beginn arbeitslos gewesen waren, das Projekt mit einem Arbeitsvertrag im ersten Arbeitsmarkt beenden. Dies gelang nur 9 (11%) der Personen aus der Kontrollgruppe.

Die beiden Gruppen unterschieden sich auch signifikant bezüglich **der Anzahl der vollzogenen Stellenwechsel innerhalb des ersten Arbeitsmarktes**. In der IPS-Gruppe konnten 5 (6%) der Teilnehmenden innerhalb des ersten Arbeitsmarktes die Stelle wechseln, in der Kontrollgruppe war dies niemandem möglich. Einschränkend zu berücksichtigen ist hier allerdings auch die in der Interventionsgruppe niedrige Anzahl Teilnehmender, denen dies gelang. Als Gründe für Wechsel wurden bessere Entsprechung der persönlichen Präferenzen beim zweiten Anstellungsverhältnis und schlechte Arbeitsatmosphäre bei der ursprünglichen Stelle angegeben.

Marginal signifikant unterschieden sich die Gruppen bezüglich der Frage, **wie viele Teilnehmende, die zu Projektbeginn keinen Arbeitsvertrag im ersten Arbeitsmarkt hatten, einen solchen abschliessen konnten und dann bei demselben Arbeitgeber bis zum Projektende angestellt blieben**. Alle Messzeitpunkte wurden in die Analyse

einbezogen ( $t_1$ - $t_4$ ). Hierbei zeigte sich, dass 18 (20%) Personen aus der IPS-Gruppe innerhalb der Projektdauer eine Anstellung im ersten Arbeitsmarkt fanden und dort bis Projektende angestellt blieben. Dies traf nur auf 9 (11%) Teilnehmende der Kontrollgruppe zu.

Kein signifikanter Unterschied zwischen den Gruppen bestand bezüglich der Teilnehmenden, die einen Arbeitsvertrag im ersten Arbeitsmarkt fanden, diesen dann aber wieder verloren, nachweisbar. Insgesamt ist der Anteil betroffener Personen mit 4 Personen (5%) in der IPS-Gruppe und mit 3 Personen (4%) in der Kontrollgruppe jedoch auch sehr gering.

Bezüglich der Frage, wie viele Probanden eine Anstellung im ersten Arbeitsmarkt fanden, die Studie aber danach abbrachen, bestehen keine signifikanten Gruppenunterschiede. In der IPS-Gruppe handelte es sich hierbei um 2 (2%) Personen, in der Kontrollgruppe um 4 (5%).

Tabelle 10: Übersicht über die Nachhaltigkeit der Arbeitsstellen

	IPS (n= 88)	Kontrollgruppe (n=83)	p
Personen ohne Stelle bei Projektbeginn und mit Stelle am Projektende	19 (22%)	9 (11%)	.046*
Personen, die ihre Anstellung innerhalb des ersten Arbeitsmarktes wechseln konnten	5 (6%)	0 (0%)	0.047*
Personen, die eine Stelle finden und diese bis Projektende halten konnten	18 (20%)	9 (11%)	0.055
Personen, die eine Stelle im ersten Arbeitsmarkt bekamen, diese aber nicht halten konnten	4 (5%)	3 (4%)	0.733
Personen, die eine Stelle fanden, brachen dann aber die Studie ab	2 (2%)	4 (5%)	0.431

(\*p <0.05, \*\*p<0.01)

#### 4.2.3 Praktika bzw. „Schnupperwochen“

Bei dieser Auswertung wurden allen Teilnehmenden von Projektbeginn weg berücksichtigt. Im Vergleich zu mit regulärem Arbeitsvertrag eingegangenen Neuanstellungen im ersten Arbeitsmarkt (s. 4.1.1) ist die Anzahl von Praktika und Schnuppereinsätzen gering (Tabelle 11). Praktika wiesen eine hohe Variabilität bezüglich ihrer Länge auf, eines der Praktika dauerte lediglich zwei Wochen, ein anderes hingegen über sechs Monate. Das einzige Praktikum in der Kontrollgruppe wurde nach sechs Monaten von der Teilnehmerin

abgebrochen, nachdem ihr mitgeteilt worden war, dass es nicht zu einer Festanstellung kommen werde. Sieben der insgesamt zehn Teilnehmenden aus der IPS-Gruppe, die eine Schnupperwoche durchführten, konnten diese Nutzen, um einen Arbeitsvertrag abzuschliessen, wobei der Vertrag in zwei Fällen befristet war. Keines der Praktika führte hingegen zu einem Vertragsabschluss.

Tabelle 11: Praktika und Schnupperwochen

	IPS (n= 127)	Kontrollgruppe (n=123)	p
Anzahl Praktika	3 (2%)	1 (1%)	.3.29
Anzahl Schnupperwoche	3 (2%)	0 (0%)	.086
Anzahl Schnupperwoche mit anschliessendem Festvertrag	7 (5.5%)	0 (0%)	0.008**
Ausbildung	2 (2%)	2 (2%)	.974

Anmerkung: \*p<0.05, \*\*p<0.01

#### 4.2.4 Lebensqualität

Eine Befragung zur Lebensqualität wurde bei allen Teilnehmenden von Projektbeginn an durchgeführt. Tabelle 12 zeigt die durchschnittliche empfundene Lebensqualität der beiden Gruppen an. Diese Variable wurde mit dem Berliner Lebensqualitätsprofil (BELP) erhoben. Höhere Werte entsprechen einer höheren Lebensqualität. Die Lebensqualität unterschied sich zu keinem der Messzeitpunkt zwischen den Gruppen. Dies kann, wie bereits in der EQOLISE-Studie, wahrscheinlich darauf zurückgeführt werden, dass die Lebensqualität in der Schweiz grundsätzlich als sehr hoch erachtet werden kann. Daher haben die Teilnehmenden beider Gruppen schon zu Beginn (t<sub>0</sub>) einen recht hohen durchschnittlichen Wert (5/7), der sich im Verlauf kaum ändert (Tab. 12). Auffällig ist jedoch, dass bei beiden Gruppen die gemessene Lebensqualität zwischen 18 und 24 Monaten abfällt.

Tabelle 12. Lebensqualität der Gesamtstichprobe

Messzeitpunkt	Gruppe	Anzahl Teilnehmende je Messzeitpunkt	Durchschnittliche Lebensqualität	p
t <sub>0</sub>	IPS-Gruppe	127	4.98	0.061
	Kontrollgruppe	121	5.14	
t <sub>1</sub>	IPS-Gruppe	109	5.03	0.112
	Kontrollgruppe	99	5.23	
t <sub>2</sub>	IPS-Gruppe	97	5.05	0.054
	Kontrollgruppe	89	5.27	
t <sub>3</sub>	IPS-Gruppe	92	5.12	0.128
	Kontrollgruppe	84	5.24	
t <sub>4</sub>	IPS-Gruppe	88	4.19	0.124
	Kontrollgruppe	83	4.3	

## **5 Praktische Erfahrungen aus dem Job Coaching**

Die folgende Darstellung praktischer Erfahrungen aus dem Job Coaching der PUK dient der Vervollständigung des anhand der quantitativen Ergebnisse gezeichneten Bildes mit qualitativen Mitteln und soll Anhaltspunkte für eine allfällige Umsetzung des IPS-Ansatzes bieten. Diese Darstellung basiert auf Berichten der an ZhEPP beteiligten Job-Coaches und entspricht dem Wunsch der Projektsteuergruppe. Angesichts des auf eine quantitative Analyse ausgerichteten Projektes kam für diesen Teil des Abschlussberichtes keine strukturierte qualitative Methodik wie z.B. Text- oder Narrationsanalyse zum Einsatz. Semi-Quantitative Angaben, z.B. wie häufig bestimmte Beobachtungen gemacht wurden, sind ebenfalls nicht möglich. Die zum Ausdruck kommende Subjektivität ist gleichzeitig erwünscht.

### **5.1 Prädiktoren für die erfolgreiche Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt**

Den Angaben der Job Coaches zufolge ist die Begleitung nicht nur für bestimmte Patientengruppen mit spezifischen Störungsbildern geeignet, sondern grundsätzlich für alle. Eine klar abgrenzbare optimale Zielgruppe, beispielsweise bezogen auf Alter oder Diagnose, konnte gemäss den Erfahrungen der Job Coaches nicht identifiziert werden, auch wenn in der wissenschaftlichen Literatur Prädiktoren der Wirksamkeit von IPS bereits untersucht wurden (Viering et al. 2015).

Das Interesse an einer Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt wurde bezogen auf die gesamte Stichprobe als gegeben wahrgenommen. Dies zum einen aufgrund der gut besuchten Informationsveranstaltungen, zum anderen aber auch anhand der Kommentare der Teilnehmenden. So wurde von einigen Personen geäußert, dass sie froh seien, an einem Projekt teilnehmen zu können, welches das Ziel der Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt verfolge.

In den zwei Jahren des Projektes zeigte es sich, dass es im Vorhinein keine Anhaltspunkte gab, wie sich der Arbeits- bzw. Coachingverlauf im jeweiligen Einzelfall entwickeln würde. So kam es vor, dass sich die Zusammenarbeit mit Teilnehmenden, die sich im Erstgespräch zunächst als herausfordernd präsentierten (z.B. bzgl. der Kommunikation oder grosser sog. Lücken in der Arbeitsbiographie), sich dann im Coaching durchaus positiv entwickelte und erfolgreiche Eingliederungen in den ersten Arbeitsmarkt möglich wurden. Umgekehrt war zu beobachten, dass initial als einfach umsetzbar wahrgenommene Coaching-Aufträge sich im weiteren Verlauf als besonders problematisch erwiesen. Dies entspricht der aus dem zweiten

Grundprinzip des IPS abzuleitenden Annahme, dass IPS grundsätzlich für jede Personengruppe geeignet ist und unterstreicht, dass keine Restriktionen oder Bevorzugungen bezüglich einzelner Personengruppen gemacht werden sollten.

In der Studie von Burke-Miller, Razzano und Grey (2012) wurde nachgewiesen, dass der Faktor Alter eine entscheidende Rolle in der Vermittlung spielt. So konnte für die unter 30jährigen ein signifikant höherer Vermittlungserfolg im Gegensatz zu den über 30jährigen nachgewiesen werden. Diese Feststellung entspricht nicht den Erfahrungen der Job Coaches im ZhEPP. Hier zeigte sich hingegen, dass junge Menschen, die keine Arbeitserfahrung mitbrachten, im Vergleich zu Älteren häufig vielmehr verunsichert und ängstlich gegenüber einer Arbeit im ersten Arbeitsmarkt waren. Jedoch gelang es ebenso, auch jungen Menschen ohne Arbeitserfahrung einen Weg aufzuzeigen. Dabei stellten die Job Coaches fest, dass die Bedürfnisse junger Menschen, die bislang keine Arbeitserfahrungen erworben hatten, andere sind, als die der gecoachten Teilnehmenden, die schon älter waren und bereits Ausbildungen und Erfahrungen im ersten Arbeitsmarkt erworben hatten. Hierbei wurde noch einmal deutlich, dass das individualisierte Vorgehen im IPS-Ansatz zentral ist.

## **5.2 Erfahrungen zur Umsetzung des IPS-Ansatzes**

Grundsätzlich lässt sich sagen, dass es aus der Sicht der Job Coaches gelungen ist, IPS erfolgreich zu etablieren und umzusetzen. Die Teilnehmenden des Projektes reagierten mit anhaltendem grossem Interesse auf das Angebot.

### **5.2.1 Faktoren für eine erfolgreiche Umsetzung**

- Zeitliche Ressourcen

Um den IPS Ansatz gut umsetzen zu können, bedarf es nach Ansicht der Job Coaches ausreichend Zeit. Die Auswirkungen der gesundheitlichen Beeinträchtigung auf die Leistungsfähigkeit der Teilnehmenden müssen nach Angabe der Job Coaches in Ruhe und mit ausreichend Zeit geklärt werden. Dies bedeutet unter anderem, dass zu Beginn des Coachings eventuell vorhandene wenig realistische Vorstellungen hinsichtlich der beruflichen Möglichkeiten der Teilnehmenden entsprechend behutsam angegangen werden sollten. Gleichzeitig entspricht es dem IPS-Konzept, dass die Arbeitsstellensuche basierend auf den Präferenzen der gecoachten Teilnehmenden stattfinden soll. Dieses Spannungsfeld zwischen Präferenzorientierung und gleichzeitiger Realitätsprüfung verbunden mit allfälligen Notwendigkeiten einer Modifikation der persönlichen Ziele stellt eine Herausforderung im Coaching-Prozess dar. Die Job Coaches bewerteten den Eingliederungsprozess generell tatsächlich als positiver, wenn den Präferenzen der gecoachten Teilnehmenden eine

entsprechend grosse Bedeutung zukam. Dies dürfte an der naturgemäss höheren Bereitschaft der Teilnehmenden liegen, sich auf Arbeitsstellen zu bewerben, die auch subjektiv attraktiv sind. Gleichzeitig wurde von den Job Coaches betont, dass der Prozess, die Präferenzen zu definieren, sehr dynamisch war. Häufig einigten sich Job Coach und gecoachte Teilnehmende zu Beginn des Coachings auf eine bestimmte Branche oder eine bevorzugte Arbeit und begannen die Bewerbungsphase. Wenn sie dann merkten, dass Hindernisse bei der Umsetzung der Zielvorgabe entstanden, wurde das Ziel der Eingliederung idealerweise angepasst resp. es wurden Zwischenziele erarbeitet.

- Individueller Coachingprozess

Als weiterer zentraler Punkt wurde von den Job Coaches eine hohe Flexibilität im Coachingprozess und bei ihrer Selbstorganisation benannt. Demnach gelang es den Job Coaches dadurch, individuell und kreativ auf die gecoachten Teilnehmenden und deren Bedürfnisse einzugehen. Zudem war es möglich, bei Bedarf auch zeitintensivere Coachings anzubieten und eine intensive Arbeitgeberakquise durchzuführen. Dies hatte zur Folge, dass sich auch schwerer erkrankte und in Krisensituationen befindliche Teilnehmende besser auf das Job Coaching einlassen konnten.

Unabhängig von der seit der Rentenzusprache vergangenen Zeit hatten sich die gecoachten Personen bis zum Beginn des Coachings unterschiedlich stark mit ihrer beruflichen Situation auseinandergesetzt. Dementsprechend dauerte es individuell unterschiedlich lang, Stärken, Schwächen und situationsbezogene Aspekte wie z.B. die Akzeptanz krankheitsbedingter Einschränkungen zu erfassen. Mit Hilfe der Job Coaches konnte erarbeitet werden, welche beruflichen Schritte als nächstes umgesetzt werden sollten, welche allfälligen Ängste und Befürchtungen bzgl. einer Anstellung bestanden und welche Ressourcen vorhanden waren.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass bezüglich aller genannten Punkte durch die flexible, individualisierte und zielorientierte Herangehensweise der Job Coaches ein erfolgreiches Coaching sichergestellt werden konnte. Dies konnte im Einzelfall auch bedeuten, dass Teilnehmender und Job Coach gemeinsam zu der Erkenntnis kamen, dass gewohnte Positionen im Arbeitsleben (z.B. Kaderposition) zum aktuellen Zeitpunkt nicht realisierbar waren.

- Vertrauen des Umfeldes

Es wurde als positiver Verstärker im Coaching empfunden, wenn gecoachte Teilnehmende eine vertraute Person in ihrem Umfeld hatten, die ihnen zutraute, im ersten Arbeitsmarkt zu arbeiten. Auch wenn es sich bei dieser Person nicht um einen Angehörigen, sondern z.B. um den Hausarzt oder Psychiater handelte, führte dies nach Ansicht der Job Coaches zu einem

besseren Coaching-Erfolg. Dieser Effekt ist bereits in der Literatur beschrieben (Catty et al. 2011).

### 5.2.2 Herausforderungen bei der Umsetzung

- Sprachbarriere

Zusätzlich wurde es als problematisch erlebt, wenn zwischen Job Coach und gecoachtem Teilnehmenden ausgeprägte sprachliche Schwierigkeiten herrschten. Dies erschwerte sowohl die Kommunikation zwischen Job Coach und gecoachter Person als auch die Überarbeitung der Bewerbungsunterlagen sowie die Kommunikation in Vorstellungsgesprächen.

- Übernahme von Verantwortung

Zum Teil erwarteten die Teilnehmenden, dass ihnen durch das Coaching sowohl die Stellensuche als auch das Schreiben von Bewerbungen abgenommen werden würde. Dies musste im Coaching im Sinne einer Förderung der Eigenständigkeit thematisiert und entsprechend korrigiert werden.

- Gründe für die vorzeitige Beendigung der Teilnahme am ZhEPP.

Die Projektmitarbeitenden bemühten sich in der Rekrutierungsphase aktiv darum, Interessenten zur Teilnahme zu ermuntern. Im weiteren Verlauf strebten die Job Coaches aktiv an, die Teilnehmenden der IPS-Gruppe im Projekt zu halten. Besonders angesichts der intensiven Kontakte bereits im Rahmen der Rekrutierung ist es denkbar, dass einige Teilnehmende insbesondere für den Moment des Projektstarts stark motiviert bzgl. der Projektteilnahme waren. Von den 250 teilnehmenden Personen brachen insgesamt 79 die Teilnahme am Projekt ab, 39 davon aus der IPS- und 40 aus der Kontrollgruppe.

Betreffend der IPS-Gruppe waren die berichteten Abbruchgründe vielfältig. Genannt wurden beispielsweise empfundene Überforderung, Ängste und nicht erfüllte Erwartungen. Es kam auch vor, dass Teilnehmende ihre Prioritäten bzgl. der angestrebten Arbeitstätigkeit änderten und dann das Coaching und somit die Teilnahme abbrachen, da sie keine Anstellung im ersten Arbeitsmarkt mehr anstrebten.

In der Kontrollgruppe war die randomisierte Zuteilung in diese statt in die Interventionsgruppe ein wesentlicher Grund für einen vorzeitigen Abbruch. So gaben die meisten Teilnehmenden an, sich nur am Pilotversuch beteiligt zu haben, da sie gehofft hätten, in die IPS-Gruppe eingeteilt zu werden und Unterstützung durch einen Job Coach zu

erhalten. Auch kam es in einigen Fällen vor, dass Personen die Teilnahme abbrachen, da die in den Interviews erhobenen Fragen von ihnen als zu belastend empfunden wurden.

Im Projekt gab es eine Job Coaching-Mitarbeiterin, die nur für ein Jahr angestellt wurde. Dies bedeutete für einige der gecoachten Teilnehmenden, zumindest einmal einen Wechsel des Job Coachs zu erleben. Dieser Wechsel führte in einem Fall ebenfalls zu einer Beendigung der Teilnahme. Dies unterstreicht die Bedeutung der Beziehung zwischen Job Coach und Teilnehmendem.

Weitere Gründe für einen frühzeitigen Abbruch des Pilotversuchs, die beide Gruppen betrafen, waren erneute akute Erkrankungsepisoden. Diese Episoden führten vor allem in der Kontrollgruppe zu Ausfällen, vermutlich insbesondere dadurch, dass die für die regelmässigen Interviews zuständigen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen den Kontakt zu den Teilnehmenden über die jeweils sechs Monate hinweg dann nicht optimal halten konnten. In der IPS-Gruppe konnte solchen Kontaktabbrüchen durch die Vernetzung mit den Job Coaches und über diese wiederum mit anderen Mitgliedern des Gesundheitssystems besser begegnet werden.

### **5.3 Erfahrungen bzgl. der Zusammenarbeit der beteiligten Akteure**

Die Zusammenarbeit der unterschiedlichen am Eingliederungsprozess Beteiligten wird im IPS als Grundprinzip vorausgesetzt. Die Bedeutung dieses Prinzips konnte durch die im ZhEPP gemachten Erfahrungen bestätigt werden. Eine enge und auf dieselben Ziele gerichtete Zusammenarbeit der verschiedenen Akteure erhöht nach Einschätzung der Job Coaches die Eingliederungschance deutlich. Auch in Bezug auf Krankheitsrückfälle konnte dementsprechend früher interveniert werden.

Im Folgenden soll noch einmal kurz zusammengefasst werden, welche Herausforderungen in der Zusammenarbeit mit anderen Akteuren aus der Sicht der Job Coaches während des Pilotversuchs vorhanden waren und welche Lösungen es hierfür geben könnte.

#### **5.3.1 IV-Stelle Zürich**

Der grösste Teil der Teilnehmenden war mit Unterstützung und auf Einladung durch die IV-Stelle Zürich auf den Pilotversuch aufmerksam gemacht worden. Im Verlauf war die enge Zusammenarbeit mit der IV-Stelle Zürich ebenfalls sehr hilfreich, insbesondere beim Auftreten von Fragen zu Leistungen der IV. Als weiterer positiver Aspekt der Zusammenarbeit ist der Fachaustausch zwischen den Job Coaches der IV-Stelle Zürich und denen der PUK zu erwähnen (Protokoll s. Anhang 7.1). Durch diesen Fachaustausch wurde

u.a. deutlich, dass Coachings im IPS-Ansatz im Einzelfall gut in die Wiedereingliederungsplanung der IV-Stelle eingebettet werden können.

### **5.3.2 Ärzte und Therapeuten**

In der Mehrzahl der Fälle wurde die Zusammenarbeit mit den Ärzten und Therapeuten von den Job Coaches als sehr fruchtbar erlebt. Gleichzeitig zeigte sich, dass die Eingliederung durch ausgeprägte Zweifel und Befürchtungen am Sinn des Coachings seitens der Therapeuten oder Ärzte erschwert wurde. Die am häufigsten genannte Sorge war hier, dass der Arbeitsstress zu einer Verschlechterung des Gesundheitszustandes führen könne. Diese Zweifel verunsicherten dann in der Regel auch die gecoachten Teilnehmenden.

Für die Zusammenarbeit war es gleichzeitig nötig, dass die Job Coaches eine gewisse Beharrlichkeit an den Tag legten. Diese beinhaltete beispielsweise, immer wieder zu versuchen, mit den Ärzten und Therapeuten in Kontakt zu treten, ihren Zweifel Gehör zu schenken und diese Bedenken gegebenenfalls auszuräumen. Idealerweise liessen sich entsprechende Befürchtungen aber im direkten Kontakt der Job Coaches mit den anderen Beteiligten formulieren und ausräumen.

### **5.3.3 Arbeitgeber**

Die Job Coaches riefen Firmen, die sie kannten oder die ihnen geeignet vorkamen an und stellten das Projekt oder direkt eine ihrer Meinung nach für eine Anstellung geeignete Person vor. Sie vermerkten ihre Akquisebemühungen in einer zentralen Datenbank. Dadurch konnte eine gute Basis von Ansprechpartnern für weitere mögliche Eingliederungen geschaffen werden.

Durch die direkte Kontaktaufnahme der Job Coaches mit Firmen, die sie als potentiell interessante Arbeitgeber für die gecoachten Teilnehmenden einschätzten, wurde deutlich, dass viele Firmen positiv auf die Job Coaches und das IPS-Angebot reagierten. Die Arbeitgeber hatten unterschiedliche Anliegen an die Job Coaches. Die gewünschte Dienstleistung umfasste die Vermittlung von Mitarbeitenden, die Beratung im Umgang mit den gecoachten Mitarbeitenden, die konkrete Unterstützung in Gesprächen am Arbeitsplatz (z.B. Qualifikationsgesprächen) und die Unterstützung bei Fragestellungen, die ihre Verantwortung überstiegen (z.B. Schuldensanierung, gesundheitliche Verschlechterung).

Auch Initiativbewerbungen waren zum Teil erfolgreich. Hierbei war es wichtig, dass die Job Coaches offen über die Stärken und die Schwierigkeiten der Leistungsfähigkeit der gecoachten Teilnehmenden reden durften, welche sie vorgängig im Coaching erarbeitet hatten. Selbstredend war dies nur möglich, wenn die Teilnehmenden hierfür zuerst ihr Einverständnis gegeben hatten. Diese Offenheit trug auch in den Vorstellungsgesprächen

stets zu einer produktiven Stimmung bei. Ein weiterer Zugang zu Arbeitgebern wurde möglich, durch die Platzierung von Bewerbungsprofilen mit Arbeitsplatzwünschen, Erfahrungen und Qualifikationen sowie weiterer Informationen zu arbeitssuchenden Teilnehmenden auf der Projektwebsite ([www.zhepp.ch/ifa/bewerbungsprofile](http://www.zhepp.ch/ifa/bewerbungsprofile)). Beispiele hierzu finden sich im Anhang 7.3.

## 6 Schlussfolgerungen, Empfehlungen und Ausblick

### 6.1 Schlussfolgerungen

Hauptziel des Pilotversuchs war es, die Wirksamkeit von IPS für die Wiedereingliederung von IV-Rentenbeziehenden, die aufgrund einer psychischen Krankheit eine IV-Rente seit maximal einem Jahr erhalten hatten, zu prüfen. Die im ZhEPP angewandte Definition des Begriffs Wiedereingliederung war äusserst eng gefasst: Für die statischen Auswertungen wurden ausschliesslich Personen berücksichtigt, die im Rahmen von ZhEPP einen Arbeitsvertrag im ersten Arbeitsmarkt abschliessen konnten. Zusätzlich zum primären Evaluationsziel wurden auch sekundäre Parameter wie Verdienst, geleistete Arbeitsstunden, Nachhaltigkeit der Anstellungen sowie empfundene Lebensqualität beurteilt.

Der IPS-Ansatz führte bei vergleichbaren Ausgangsbedingungen zu einem signifikant höheren Eingliederungserfolg als die Kontrollbedingung, wobei die Wirksamkeit von IPS insbesondere im Bereich der Arbeitsvermittlung in den ersten Arbeitsmarkt nachgewiesen werden konnte. Die nach dem IPS-Ansatz begleiteten IV-Rentenbeziehende konnten im Vergleich mit denen der Kontrollgruppe mehr Arbeitsverträge im ersten Arbeitsmarkt abschliessen. Hingegen konnte für die sekundären Parameter keinen signifikanten Effekt von IPS gefunden werden.

- **Primäres Evaluationsziel**

Bei der Gesamtbetrachtung der im ersten Arbeitsmarkt arbeitenden Personen (kumulative Auswertung der im Rahmen von ZhEPP gelungenen Neuanstellungen und der Erhalt zu Projektbeginn bestehender Arbeitsverhältnisse, s. 4.1.2 - 4.1.3), ergab sich abgestützt auf drei verschiedene statistische Methoden, dass die Teilnehmenden in der IPS-Gruppe signifikant häufiger im ersten Arbeitsmarkt arbeiteten als Personen, die keine Begleitung erhalten hatten. Bereits ab dem zweiten Messzeitpunkt nach sechs Monaten waren in der IPS-Gruppe zu jedem Messzeitpunkt mehr Teilnehmende im ersten Arbeitsmarkt tätig als in der Kontrollgruppe, wobei die Anzahl von Eingliederungen im weiteren Verlauf bis zum Zeitpunkt von 18 Monaten zunächst noch zunahm. Daraus lässt sich ableiten, dass sich der Coaching-Erfolg zeitnah nach Beginn des Coachings einstellt. Gleichzeitig sollte nach den IPS-Prinzipien auch über die erfolgreiche Vermittlung hinaus eine Begleitung angeboten werden. Allerdings verringerte sich zum letzten Messzeitpunkt der Unterschied zwischen den Gruppen bezüglich der Eingliederungszahlen. Dies bedeutet nicht zwangsläufig, dass zu – hier nicht untersuchten – späteren Zeitpunkten ein Verschwinden des Coachingeffekts

erwartet werden muss. Die sinkende Tendenz der Eingliederungszahlen nach zwei Jahren<sup>12</sup> in der IPS-Gruppe sollte näher untersucht werden, wobei hier zu beachten ist, dass es sich um einen einzelnen Messzeitpunkt handelt und dass auch bei diesem ein Unterschied zu Gunsten der Teilnehmenden der IPS-Gruppe bestand. Festzuhalten bleibt, dass die GEE-Analyse signifikante Unterschiede über den gesamten Zeitraum ergab und dass aus den erhobenen Daten über den weiteren Verlauf der Eingliederungsraten keine Erwartung formuliert werden kann.

Bei getrennter Betrachtung der im Rahmen von ZhEPP neu abgeschlossenen und der bereits vor Projektbeginn bestehenden Arbeitsverträge im ersten Arbeitsmarkt (s. 4.1.1) zeigte sich, dass der höhere Eingliederungserfolg in der IPS-Gruppe auf den Erfolg der Arbeitsvermittlung, bzw. auf die höhere Anzahl der Neuanstellungen zurückzuführen ist. In der IPS-Gruppe konnten während der Gesamtdauer des Projektes 40 neue Arbeitsverträge abgeschlossen werden. Im Vergleich hierzu wurden in der Kontrollgruppe im gleichen Zeitraum insgesamt nur 14 Arbeitsverträge abgeschlossen. Bezüglich der Aufrechterhaltung von zu Projektbeginn bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse ergab sich hingegen kein signifikanter Unterschied zwischen den Gruppen. Ein möglicher Grund hierfür kann die Konzeptualisierung von IPS für die Arbeitsvermittlung sein, wobei in der klinischen Praxis durchaus erfolgreiche Aufrechterhaltungen von Arbeitsplätzen zu beobachten sind. IPS ist bzgl. der Wirksamkeit für die Wiedereingliederung von aus dem Arbeitsmarkt ausgegliederten Personen gut beforscht, ZhEPP dehnt diese Erkenntnislage auf IV-Rentenbeziehende aus. Die Wirksamkeit von IPS für die Aufrechterhaltung von Arbeitsverhältnissen im ersten Arbeitsmarkt ist derzeit Gegenstand einer anderen, nicht auf IV-Rentenbeziehende ausgerichteten, randomisierten kontrollierten Studie (Kawohl et al. 2015). Der Wirksamkeitsnachweis von IPS für die berufliche Wiedereingliederung von IV-Rentenbeziehende aus psychischen Gründen gelang mit der Anwendung verschiedener statistischer Methoden, was dessen Belastbarkeit unterstreicht. Das zentrale Qualitätsmerkmal von ZhEPP ist, dass dieser Pilotversuch als randomisierte kontrollierte Studie durchgeführt wurde, um den im Rahmen einer einzelnen Untersuchung höchsten möglichen Evidenzgrad zu erreichen und um zu verhindern, dass eine sog. Selektionsverzerrung stattfindet. Ein kausaler Zusammenhang zwischen Gruppenzugehörigkeit und Effekt kann mit einer ausreichenden Sicherheit nur mit einem solchen Vorgehen angenommen werden. Die Voraussetzung des Gruppenvergleichs war angesichts vergleichbarer soziodemographischer Parameter und der vergleichbaren Anteile

---

<sup>12</sup> Dabei sollte berücksichtigt werden, dass andere Studien i.d.R. kürzere Beobachtungszeiträume gewählt haben, EQOLISE beispielsweise 18 Monate statt 24 Monate bei ZhEPP. Beschränkte man die Betrachtung der ZhEPP-Daten auf diesen Zeitraum von 18 Monaten, entstünde der Eindruck, dass ein weiterer deutlicher Anstieg der Eingliederungsraten zu erwarten wäre. Dies wäre ebenso wenig begründbar wie die Erwartung eines vollständigen Rückgangs.

der Personen, die bereits zu Projektbeginn eine Anstellung im ersten Arbeitsmarkt hatten (IPS-Gruppe: 27%; Kontrollgruppe: 25%), gegeben.

- **Sekundäre Evaluationsziele**

Die Evaluation der sekundären Parameter weist im Gegenteil zum primären Evaluationsziel wenige statistisch signifikante Ergebnisse vor. Angesichts der nicht-signifikanten Effekte bei den sekundären Outcome-Parametern sei erwähnt, dass die Anzahl der zu rekrutierenden Teilnehmenden (n=250) zur Beantwortung der primären und nicht der sekundären Forschungsfragen angelegt war. Bei einer grösseren Teilnehmerzahl, die den Pilotversuch deutlich verteuert hätte, wären dann auch signifikante Unterschiede bei einzelnen sekundären Parametern zu erwarten gewesen. Eine weitere mögliche Erklärung für die nicht-Signifikanz der oben erwähnten Parameter bei der zur Verfügung stehenden Teilnehmerzahl ist, dass sie als sekundäre Evaluationsziele nicht im Fokus des Projektes lagen, so dass diese nicht ausdrücklich im Auftrag der Job Coaches enthalten waren. Angesichts der methodischen Einschränkungen ist daher diesen Ergebnissen nicht das gleiche Gewicht beizumessen wie denen des primären Evaluationsziels.

In der IPS-Gruppe konnten, nachgewiesen auf dem Niveau eines marginal signifikanten Testergebnisses, neue Arbeitsverhältnisse häufiger aufrechterhalten werden. Darüber hinaus konnten signifikant mehr Personen aus der IPS-Gruppe einen erfolgreichen Stellenwechsel innerhalb des ersten Arbeitsmarktes vollziehen. Keine signifikanten Unterschiede konnten bezüglich der Parameter Verdienst, erbrachte Arbeitsstunden, Dauer des Arbeitsverhältnisses, sowie Lebensqualität gefunden werden. Dies mag auf den ersten Blick zu der Einschätzung führen, dass der IPS-Ansatz z.B. keine Auswirkungen auf das Einkommen der IV-Rentenbeziehende hat. Durch eine detaillierte Betrachtung zeigt sich jedoch, dass der Verdienst beider Gruppen zwar im Durchschnitt keinen Unterschied aufwies, der Verdienst der IPS-Gruppe im Laufe der Zeit aber eine deutliche Dynamik im Sinne eines Anstiegs zeigte. Bezüglich der Arbeitsstunden war ebenfalls kein statistisch signifikanter Unterschied nachweisbar, jedoch arbeiteten die Teilnehmenden der IPS-Gruppe über die Zeit hinweg numerisch zunehmend mehr als diejenigen der Kontrollgruppe, in der die geleisteten Arbeitszeiten im Verlauf abnahmen.

Eine weitere interessante Erkenntnis ist, dass auch Arbeitseinsätze, die nicht von Beginn an fest vertraglich bestätigt waren wie Schnupperwochen und Praktika, letztendlich zu einer Anstellung führen können. In der IPS-Gruppe gelang dies sieben von 13 Personen, in der Kontrollgruppe konnte lediglich eine Person einen unverbindlichen Arbeitseinsatz durchführen, und dies jedoch ohne Auswirkung auf eine Anstellung. Eine naheliegende Erklärung für einen Erfolg von Schnupperwochen ist der Abbau von Befürchtungen und

Ängsten von Seiten der möglichen Arbeitsgeber, letzten Endes aber auch von Seiten der Arbeitssuchenden. Darüber hinaus fällt die grosse und kontraintuitive Diskrepanz zwischen Schnuppereinsätzen bzw. Praktika und Vertragsabschlüssen auf. Zunächst könnte man ja davon ausgehen, dass es wesentlich einfacher sein dürfte, unverbindliche Arbeitseinsätze zu vereinbaren als vollwertige Vertragsabschlüsse auf dem ersten Arbeitsmarkt zu erzielen. Das Überwiegen von regulären Arbeitsverträgen<sup>13</sup> ist jedoch darauf zurückzuführen, dass die Vereinbarung von Praktika und Schnuppereinsätzen nicht im Fokus des Projektes lag.

Bzgl. der von den Teilnehmenden empfundenen Lebensqualität sollte berücksichtigt werden, dass diese auch in der Europäischen *proof-of-principle*-Studie EQOLISE am Standort Zürich zwischen den dort verglichenen Gruppen keine Unterschiede aufwies. Dies könnte auf die per se hohe Lebensqualität in der Schweiz zurückgeführt werden, so wie bereits im Rahmen der EQOLISE-Studie (Burns et al. 2007) vermutet wurde. Gleichzeitig ist auch zu betonen, dass das intensive Coaching die Lebensqualität demnach auch nicht beeinträchtigt, was ja angesichts möglicher Belastungen durch den Coachingprozess grundsätzlich auch hätte befürchtet werden können. Am letzten Messzeitpunkt fällt ein gleichsinniger Rückgang der Lebensqualität in beiden Gruppen auf. Über die Gründe dafür kann nur spekuliert werden, eine plausible Erklärung wäre aber eine abnehmende Zufriedenheit oder Verunsicherung angesichts des Auslaufens der Begleitung, ob durch IPS-Coaching oder zumindest durch die regelmässigen Interviews.

## 6.2 Empfehlungen für die Praxis

**IPS als Option für die Gestaltung von Eingliederungsleistungen:** Durch die Evaluation von ZhEPP konnte gezeigt werden, dass die Chance, durch IPS ein Arbeitsverhältnis im ersten Arbeitsmarkt zu erreichen, signifikant grösser ist als beim Unterlassen von IPS. Unabhängig von allfälligen finanziellen Auswirkungen wird so in vielen Fällen der Kontakt zum ersten Arbeitsmarkt wieder hergestellt. Dies wirkt einer weiteren Chronifizierung entgegen. Bleibt ein derartiger Kontakt zum Arbeitsmarkt aus, erschwert dies eine Rückkehr aus der Rente mit grosser Wahrscheinlichkeit. Grundsätzlich kann sich angesichts der oben erwähnten Ergebnisse die Begleitung in den ersten Arbeitsmarkt von IV-Rentenbeziehenden aus psychischen Gründen in den ersten Arbeitsmarkt lohnen. Der vorliegende Bericht liefert Anhaltspunkte, die individuelle Beratung und Begleitung von versicherten Personen mit vorhandenem Eingliederungspotenzial, zu prüfen. Allerdings wären für eine abschliessende Beurteilung weitergehende Evaluationen über den Einfluss der Begleitung auf die Nachhaltigkeit der Anstellungen sowie auf das Einkommen notwendig.

---

<sup>13</sup> In der IPS- und Kontrollgruppe konnten insgesamt 54 Teilnehmer einen Arbeitsvertrag akquirieren. Im Gegenzug haben nur 14 Teilnehmer unverbindliche Arbeitseinsätze (Schnupperwochen und Praktika) durchgeführt.

Ob auch Angebote, die anders als das hier evaluierte strukturiert sind, ebenso erfolgreich oder auch erfolgreicher die angestrebte Zielgruppe einzugliedern vermögen, kann aus dem durchgeführten Pilotversuch nicht abgeleitet werden. Die Mehrzahl anderer Angebote ist allerdings nicht oder nicht mit einer vergleichbar belastbaren wissenschaftlichen Methodik evaluiert.

Ein bezüglich der Umsetzung von IPS 2015 durchgeführter Fachaustausch zwischen Job Coaches der IV-Stelle Zürich (s. Anhang) und der PUK ergab, dass der IPS-Ansatz für IV-Rentenbeziehende auch kompatibel zu den Wiedereingliederungsmassnahmen der IV-Stelle ist und in diesem Rahmen im Einzelfall angewendet werden könnte.

**Coaching-Aufwand und Dauer der Intervention:** Bzgl. des Betreuungsaufwandes in einem IPS-Standardangebot sollte von einem *caseload* von 25 Klientinnen oder Klienten pro Job Coach ausgegangen werden, auch wenn in einzelnen Fällen, wie auch im ZhEPP, vorübergehend höhere Klientenzahlen handhabbar sind. Im ZhEPP betrug der Gesamtaufwand (direkte Beratung, Telefonkontakte, Leistungen in Abwesenheit) durchschnittlich 41 Stunden pro Teilnehmer innerhalb der zwei Jahre Coaching, wobei die Variabilität durch die unterschiedlichen Bedürfnisse gross war.

Die Frage, ob, angesichts des bereits nach sechs Monaten nachweisbaren signifikanten Effekts des Coachings auf die Eingliederungszahlen, eine zeitliche Limitierung des Vermittlungsaufwandes sinnvoll wäre, ist zum jetzigen Zeitpunkt nicht zu beantworten und derzeit noch Gegenstand einer weiteren Studie unserer Arbeitsgruppe.

Das IPS-Konzept sieht das Job Coaching als zeitlich unlimitiert an und ein IPS-Coaching ist auch nach Abschluss eines Arbeitsvertrages nicht beendet. Die bestehende Evidenz zur Wirkung von Abbruch oder Fortsetzung eines Coachings ist jedoch äusserst begrenzt, es existieren kaum Langzeitergebnisse. Zur Aufklärung der Nachhaltigkeit bzgl. Aufrechterhaltung der erlangten Arbeitsverhältnisse sowie finanzieller Aspekte hatte die Arbeitsgruppe der PUK vor einigen Jahren eine retrospektive Untersuchung an den Personen, die am Standort Zürich an der EQOLISE-Studie teilgenommen hatten, durchgeführt. Dabei ergab sich für den Zeitraum nach Ende des Coachings ein Rückgang der Beschäftigungsverhältnisse sowie eine Abnahme der Einkommen in der Interventionsgruppe (Jäger et al. 2013). Dieses Ergebnis unterstützt den im IPS-Konzept formulierten Anspruch einer unbegrenzten Fortsetzung des Coachings, wobei die optimale Häufigkeit der entsprechenden Coaching-Termine nicht klar ist. In jedem Fall erscheint es aber wichtig, dass Job Coaches den gecoachten Personen und den beteiligten Akteuren (insbesondere Arbeitgebern, Ärzten und Therapeuten) auch fortgesetzt als Ansprechpartner

zur Verfügung stehen. Dieser Aspekt sollte bei der Berechnung von Klientenzahlen pro Job Coach ebenfalls berücksichtigt werden

**Mögliche Erfolgsfaktoren eines IPS-Angebotes:** Bzgl. der Gestaltung eines IPS-Angebots für IV-Rentenbeziehende besteht der nachvollziehbare Wunsch nach der Identifizierung derjenigen Personen, bei denen eine Wiedereingliederung besonders vielversprechend erscheint. Die grundsätzliche Bereitschaft, sich an einer derartigen Massnahme zu beteiligen, dürfte, in Analogie zur Freiwilligkeit der Teilnahme am ZhEPP und im Einklang mit den Grundsätzen von IPS<sup>14</sup>, in jedem Fall eine Grundvoraussetzung sein. Bzgl. der Breite eines möglichen IPS-Einsatzes in der Praxis muss berücksichtigt werden, dass die einschlägigen randomisierten kontrollierten Studien, darunter ZhEPP, aus ethischen Gründen ausschliesslich mit freiwilligen Teilnehmenden durchgeführt wurden. Aus diesem Grund lassen die Ergebnisse auch keine Rückschlüsse auf den allfälligen Einsatz von IPS in einem nicht-freiwilligen Kontext, beispielsweise im Rahmen der Schadensminderungspflicht, zu. Ein Erfolg einer derartig modifizierten IPS-Massnahme wäre auch äusserst fragwürdig; ein u.U. gegen den Willen der zu coachenden Person gerichtetes Coaching stellt im Grunde einen Widerspruch in sich dar. Zudem war in Anbetracht der Erfahrungen der Job Coaches das Interesse für und die Akzeptanz des Coachings von Seiten der Projektteilnehmenden hoch.

Bzgl. anderer Parameter kann auf die in der Literatur dokumentierte Erkenntnislage zu Prädiktoren der Wirksamkeit von IPS zurückgegriffen werden, als beispielhaft seien hier Arbeitserfahrung, soziale Vernetzung und Selbstwirksamkeitserwartung genannt (Viering et al. 2015). Bzgl. der Vernetzung ist die Bedeutung der Zusammenarbeit mit den Ärzten und Therapeuten hervorzuheben.

**Profil der Job Coaches:** Im ZhEPP waren Personen mit abgeschlossenem Psychologiestudium als Job Coaches tätig. Grundsätzlich sind jedoch auch Angehörige anderer Berufsgruppen als Job Coaches geeignet. Da es sich um ein noch nicht genauer definiertes Berufsbild handelt, gibt es keine festgelegte Eingangsqualifikation. In der klinischen Praxis an der PUK Zürich hat es sich bewährt, Personen als Job Coaches zu rekrutieren, die bereits Erfahrung in der Arbeit mit psychisch erkrankten Menschen haben. In jedem Fall sollte aber eine sorgfältige Einarbeitung durch erfahrene IPS-Job Coaches erfolgen.

---

<sup>14</sup> Zwei der Grundsätze von IPS lauten „der Klient entscheidet selbst, ob er für das Coaching geeignet ist“ und „die Suche eines Arbeitsplatzes beginnt sofort nachdem die betroffene Person den Wunsch zu Arbeiten geäussert hat“.

**Organisatorische Einbettung der Job Coaches:** Der erste IPS-Grundsatz beinhaltet, dass die Supported Employment-Einrichtung Bestandteil eines Angebots zur Behandlung psychischer Störungen zu sein hat. Bei strikter Befolgung dieses Prinzips wäre es also nicht möglich, IPS-Coachings auch ausserhalb psychiatrischer Einrichtungen durchzuführen. Die Übertragung auf Europäische und Schweizerische Verhältnisse sollte aber nicht unkritisch erfolgen. In den USA, wo IPS seinen Ursprung hat, ist für viele Nutzer von IPS keine ambulante Behandlung bei niedergelassenen Psychiatern und Psychotherapeuten verfügbar. Vielmehr werden Personen, abhängig von ihrem Versicherungsstatus, durch psychiatrische Einrichtungen versorgt. Das Prinzip stellt also sicher, dass kein Coaching ohne Einbindung therapeutischer Strukturen erfolgt. Im Schweizerischen Gesundheitssystem ist diese Einbindung aber auch möglich, ohne dass Coach und Behandler in derselben Einrichtung tätig sind. Bei Überlegungen zur Schaffung von IPS-Angeboten ausserhalb psychiatrischer Versorgungsstrukturen sollte aber dennoch bedacht werden, dass ein Facharzt für Psychiatrie und Psychotherapie für Rückfragen und allfällige Krisen niederschwellig zur Verfügung stehen sollte.

### **6.3 Ausblick**

Einige Ergebnisse von ZhEPP würden weitergehender Evaluationen bedürfen. Die Tendenz der Eingliederungszahlen nach zwei Jahren (sinkend in der IPS-, steigend in der Kontrollgruppe, s. 4.1.2-4.1.3) sollte zum Beispiel näher untersucht werden. Zudem war IPS erfolgreich im Bereich Arbeitsvermittlung, nicht aber im Bereich Arbeitsplatzersatz: Welche Anpassungen am für die Vermittlung in eine neue Stelle konzipierten IPS-Ansatz vorgenommen werden müssten, um IV-Rentenbeziehende ebenso erfolgreich in Arbeit zu halten wie neu zu vermitteln, könnte Gegenstand weiterer Studien sein. Weitergehende Untersuchungen bedürfen auch die im ZhEPP als sekundäre Parameter evaluierten Fragestellungen wie der Einfluss von IPS auf die Nachhaltigkeit der Anstellungen und aufs Einkommen.

Für die IV dürfte sich die Frage stellen, ob es ein *return of investment* durch ein IV-finanziertes IPS-Angebot nach Rentenzusprache gibt. Im engeren finanziellen Sinne kann diese Frage nicht beantwortet werden. Es ist aber festzuhalten, dass ein IPS-Coaching Menschen, die aufgrund einer psychischen Erkrankung berentet sind, wieder in Kontakt mit dem ersten Arbeitsmarkt zu bringen vermag. Inwiefern die berufliche Eingliederung mittel- bis langfristig zu allfälligen Rentenrevisionen führen könnte oder ob IPS auch bei IV-Rentenbeziehenden, die länger als einen Jahr eine IV-Rente bezogen haben, wirksam ist, konnte im Rahmen dieses Projektes nicht evaluiert werden.

ZhEPP war insbesondere für den Wirksamkeitsnachweis der IPS-Methode für die Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt von Personen, die nicht länger als ein Jahr eine IV-Rente aus psychischen Gründen beziehen, konzipiert worden. Nachdem gezeigt werden konnte, dass eine Eingliederung auch für dieses Klientel möglich ist, sind weitere konkretisierende Untersuchungen denkbar. Diese könnten sich auf die Eignung von IPS-Coachings zur Verhinderung von Berentungen und auch auf die Eignung für IV-Rentenempfänger, die bereits länger als ein Jahr berentet sind, beziehen.

## LITERATURVERZEICHNIS

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

Biegel, D. E., Stevenson, L. D., Beimers, D., Ronis, R. J., & Boyle, P. (2009). Predictors of Competitive Employment Among Consumers With Co-Occurring Mental and Substance Use Disorders. *Research on Social Work Practice, 20*(2), 191–201.

Boardman, J., Grove, B., Perkins, R., & Shepherd, G. (2003). Work and employment for people with psychiatric disabilities. *The British Journal of Psychiatry, 182*(6), 467–468.

Bond, G. R., Resnick, S. G., Drake, R. E., Xie, H., McHugo, G. J., & Bebout, R. R. (2001). Does competitive employment improve nonvocational outcomes for people with severe mental illness? *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 69*(3), 489–501.

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

Brinkmann G (1981) Ökonomik der Arbeit. Band 1: Grundlagen. Stuttgart: Klett-Cotta.

BSV, Schweizerische Sozialversicherungsstatistik.2014. Gesamtrechnung, Hauptergebnisse und Zeitreihen der AHV, IV, EL, BV, KV, UV, EO, ALV, FZ. Bern: BSV. <http://www.bsv.admin.ch/dokumentation/zahlen/00095/00420/index.html?lang=de>

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

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

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

Campbell, K., Bond, G. R., & Drake, R. E. (2011). Who benefits from supported employment: a meta-analytic study. *Schizophrenia Bulletin, 37*(2), 370–80.

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

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

Catty, J., White, S., Koletsi, M., Becker, T., Fioritti, A., Kalkan, R., et al. (2011). Therapeutic relationships in vocational rehabilitation: predicting good relationships for people with psychosis. *Psychiatry Research*, 187(1-2), 68–73.

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

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

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

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

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

Gold, P. B., Meisler, N., Santos, A. B., Carnemolla, M. a, Williams, O. H., & Keleher, J. (2006). Randomized trial of supported employment integrated with assertive community treatment for rural adults with severe mental illness. *Schizophrenia Bulletin*, 32(2), 378–95.

Hall R.C (1995). Global assessment of functioning. A modified scale. *Psychosomatics*, 36, 267–275.

Hoffmann, H. (2013). Was macht Supported Employment so überlegen? *Die Psychiatrie*, 10, 95–101.

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

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

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

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

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

Link, B.G. (1987) Understanding labeling effects in the area of mental disorders: an assessment of the effect of expectations of rejection. *American Journal of Community Psychology*, 11, 261-273.

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

Rheinberg F. *Zweck und Tätigkeit*. Göttingen: Hogrefe; 1989.

Ritsher J.B., Otilingam P.G., Grajales M. (2003). Internalized stigma of mental illness: psychometric properties of a new measure. *Psychiatry Research*, 121, 31–49.

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

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

Schweizerische Sozialversicherungsstatistik. (2014). Gesamtrechnung, Hauptergebnisse und Zeitreihen der AHV, IV, EL, BV, KV, UV, EO, ALV, FZ. Bern: BSV. Erhalten durch: <http://www.bsv.admin.ch/dokumentation/zahlen/00095/00420/index.html?lang=de>

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

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

## 7 Anhang

### 7.1 Protokolle des Fachaustausches zwischen Job Coaches IV ZH und PUK

<b>Zusammenfassung 1. Austausch vom 28.8.2012</b>
---

Thema des Austauschs:

Erste Erfahrungen aus der Studie „Beratungsangebot für Menschen mit einer IV-Rente“ / können wir diese nutzen für das Job Coaching bei Beratung und Begleitung

An das PUK-Team wurden vorgängig die folgenden Fragen als Diskussionsgrundlage gestellt:

- Was waren aus eurer Sicht die **Erfolgskriterien** in den Fällen, welche vermittelt wurden? - und welches sind die **Zwischenerfolge** für die Vermittlung ?
- D.h. **woran lag es?** An bestimmten Interventionen, Rahmenbedingungen, Diagnosen? Welchen?
- **Bei welchen Fällen "lohnt" sich eine Begleitung**, welche würdet ihr nicht aufnehmen für Beratung und Begleitung (Eingliederung aus Rente)? Gibt es bestimmte Ausschlusskriterien?
- Was wurde hauptsächlich gemacht im Coaching? (z.B. Aufbau einer Tagesstruktur, Aktivierung, Koordination/Zusammenarbeit mit Therapeuten, Familienmitgliedern etc.)
- Was waren **Themen im Coaching** (z.B. soziale Problemstellungen, Wohnen etc.). Worum ging es? Was für Fragen sind wiederholt aufgetaucht?
- Wäre ein **Gruppenangebot** sinnvoll? Falls ja mit welchem Inhalt? Macht ihr etwas bzw. habt ihr etwas vor?

**Die Studie ist weder abgeschlossen noch ausgewertet. Die folgenden Fragen sind daher nach dem Erleben in der Praxis beantwortet und entsprechen nicht Studienresultaten.**

**Faktoren die den Erfolg erhöhen:**

- (zeitliche) Flexibilität/Handlungsspielraum der JC (z.B. mit vP zusammen in ein Museum gehen, um zu schauen, ob da ein Praktikum vorstellbar wäre)
- Verbindlichkeit (vP ist in der Lage, Termine einzuhalten)
- vP hat eigene Ideen (betr. Stellensuche)
- „kleinere Brötchen backen“ (z.B. keine Führungsposition mehr, sondern Homepage für eine Firma gestalten)
- realistische Selbsteinschätzung
- die Einschränkung direkt und offen im Bewerbungsgespräch ansprechen /kommunizieren können (wie ist es dazu gekommen, wo steht vP jetzt, wie geht sie das an)
- Bewerbungsgespräche üben mit externen HR-Spezialisten (Innovage)
- Behandelnder Arzt/Therapeut ist gut in den Prozess eingebunden, JC hat guten Kontakt mit Therapeut, es kann ein gemeinsamer Nenner gefunden werden (vs. Behandler ist der Meinung, Arbeiten geht nicht)
- JC sind sehr aktiv, versuchen den behandelnden Arzt/Therapeuten ins Boot zu holen (Aufklärung über JC-ing, Gespräche zu dritt ergeben wichtige Erkenntnisse)
- Jemandem zutrauen, dass er/sie arbeiten kann

- Kontakt mit Arbeitgebern, Akquise (Arbeitgeber müssen auch einen Prozess machen)

### **Zwischenerfolge:**

Es ist mehr Verbindlichkeit möglich, vP duscht, Schnuppereinsatz, Praktikum, Vorstellungstermine

### **Woran lag es, wo „lohnt“ sich eine Begleitung, wo nicht:**

- Generell braucht es Geduld und Zeit. Es sind vP, die sehr krank sind und die Rente nicht umsonst erhalten.
- Dranbleiben, wenn vP sich nicht mehr melden. D.h. der JC ruft die vP an, nicht nur 2x, schreibt Brief etc. Die vP darf wieder kommen, JC reagiert nicht verärgert, es hat keine Konsequenzen.
- g bestehen keine Zusammenhänge zwischen Erfolgen/Abbrüchen und Diagnosen. Die Diagnose ist nicht relevant (dazu gibt es auch eine Studie der PUK).
- Genausowenig können Aussagen gemacht werden, wo sich eine Begleitung „lohnt“ und wo nicht. Oft sei der erste Eindruck im Erstgespräch total entgegen dem weiteren Verlauf. D.h. müsste im EG eine Prognose abgegeben werden, würde diese häufig völlig falsch ausfallen (z.B. wirkt vP sehr krank, entwickelt sich dann aber gut). Es gibt viele Überraschungen, manchmal lösen sich plötzlich „Knöpfe“ und man weiss nicht warum. Es sei deshalb ein grosser Vorteil der Studie, dass praktisch keine Ausschlusskriterien festgelegt wurden (nur Minderintelligenz).
- Hilfreiche Haltung: man macht mal, definiert die nächsten Schritte, wenn es nicht geht, wieder neu überlegen.

### **Themen im Job Coaching:**

- Ziel und Hauptthema im Job Coaching sei immer, eine Arbeit zu finden (falls nicht bereits vorhanden) und diese zu halten, die Stellensuche stehe im Vordergrund (vs. Vorbereitung auf die Stellensuche, „fit machen“ für die Stellensuche)
- Für die Erreichung dieses Ziels gehe es zum Teil auch um ganz kleine Dinge wie:
  - Vernetzung, Aktivierung, Tagesstruktur
- Weitere Themen:
  - Belastbarkeit
  - Zuverlässigkeit
  - Soziale Kompetenzen, Umgang mit Konflikten, Kommunikation, eigene Bedürfnisse anbringen
  - Selbstsicherheit, Selbstwirksamkeit
  - Realistische Selbsteinschätzung (Selbst-Fremdbild)
  - Berufliche Perspektiven/Strategien entwickeln
  - Stärkenprofil /CV
  - Ressourcenförderung
  - Freizeitgestaltung
  - Bereitschaft/Motivation für die Stellensuche

### **Gruppenangebote:**

- Es sei eine Gruppe (für Patienten, die arbeiten möchten) angeboten worden, diese habe man jedoch wieder aufgegeben aus folgendem Grund: Die Erfahrung zeige, dass die Stellensuche schnell und individuell angegangen werden müsse. In der Gruppe seien andere Themen aufgekommen, dadurch sei diese weniger zielgerichtet gewesen (z.B. sei das Thema geschützte Arbeitsplätze aufgekommen und „ansteckend“ gewesen).

- Neu gibt es eine **Gruppe für vP mit Arbeitsplatz**, welche sich mit anderen vP mit einer psychischen Erkrankung austauschen möchten. Diese Gruppe sei sofort voll gewesen und laufe sehr gut. Das Programm ist flexibel, es werden Themen der TeilnehmerInnen aufgenommen. Themenbeispiele: Übungen (Rollenspiele), wie komme ich aus der Opferrolle heraus, Konflikte am AP etc.
- Weiter gibt es eine **Gruppe „Arbeitsbiographie“** am ZPR, durchgeführt von einer Psychotherapeutin. Da gehe es darum, sich mit der eigenen Arbeitsbiographie auseinanderzusetzen, diese laufe auch gut.

## Zusammenfassung 2. Austausch vom 17.2.2015

### Sonstige Rahmenbedingungen zum Studienablauf:

- Es herrschte am Anfang grosse Unsicherheit wegen möglichem Rentenverlust bei den Probanden →wichtig: Aufklärung über Schutzfrist. Wichtig dazu →Veranstaltungen der SVA. Gaben den Probanden Sicherheit, etwas Neues auszuprobieren.
- Grad der Arbeitsunfähigkeit und Diagnose spielten keine Rolle.
- Der Grad der IV Berentung war sehr unterschiedlich (100% bis Teilrente)

### Was muss aus Sicht PUK Team beachtet werden bei der Begleitung von Menschen mit IV Berentung aufgrund psychischer Erkrankung? Welche abschliessenden Erfahrungen haben sie diesbezüglich gemacht? :

- Es braucht viel **Motivationsleistung** von aussen, um Angst abbauen und Vertrauen aufbauen zu können.
- **Hoher Zeitaufwand**: An Bewerbungsgespräche mitgehen, Vorstellungsgespräche vorbereiten, mit Familie Kontakt aufnehmen, Beziehungsarbeit mit dem Arbeitgeber leisten etc.
- Teilweise „tauchen“ die Leute ab und es muss wieder **proaktiv** auf sie zugegangen werden (Karte schreiben etc.). **Beratungsprozess** wird aufgrund von Nichterscheinen **nicht abgebrochen**.
- Wichtig: **Aufbau von Sicherheit** in Beziehung aber auch in Bezug auf berufliche Aussicht (erfolgreiche Beispiele aufzeigen, Mut und Zuversicht zusprechen).
- **Zusammenarbeit mit Behandler und Arbeitgeber bündeln** → alle sind im gleichen Boot und arbeiten in die gleiche Richtung.
- Schwierig, wenn Klient selbst Arbeitgeber akquirieren muss. Geht fast nicht und ist eine grosse Überforderung. JC muss das übernehmen und **Vertrauen zum Arbeitgeber** schaffen.
- Bei Abbruch des Arbeitsverhältnisses: **Abschluss gut gestalten** für Arbeitgeber und Klient (zum Beispiel, sich nicht einfach krankschreiben lassen) und **offen darüber reden**. Situation nutzen für nächsten Schritt. Wichtig bei Misserfolg: **Schuld- und Wertthematik ausgrenzen. Auf Einzelfall runterbrechen**. Eventuell bleibt Arbeitgeber dann noch offen für einen anderen Klienten.
- **Beratungsinhalte und –frequenz** sind auf das **Bedürfnis des Probanden** und Arbeitgebers angepasst. **Kein fixer Ablauf** der Art und Weise der Begleitung.
- Es braucht ein hohes Mass an **Kreativität** in der Begleitung (in Bezug auf Beziehungsaufbau und –erhalt; aber auch in Bezug auf berufliche Integration. Welche alternativen Wege gibt es?)
- Es braucht ein hohes Mass an **Konstanz** von Job Coach.
- **Netzwerken** hat eine hohe Bedeutung: Welche Netzwerke haben die Probanden selbst? →dies bewusst machen. Welche Netzwerke hat man als Job Coach in den 1. Arbeitsmarkt?

- **Eigene Erfolgserwartungen** als Begleitperson müssen **runtergeschraubt** werden. Bei diesem Klientel geht es deutlich **langsamer** vorwärts als beim sonstigen Klientel und in **kleinen Schritten**. Empfehlung: Kein Enddatum (Terminierung) in der Begleitung. Gefährdet Nachhaltigkeit.
- **Niederschwelliges Angebot** ermöglichen können.
- **Offen** bleiben für Neues und Unerwartetes. Dinge **ausprobieren**. Nicht gelähmt sein durch eigene Wahrnehmungseinengung (was alles nicht geht).
- Mit **Prognose vorsichtig** sein: War häufig irreführend und hat eingeengt in der Lösungsfindung.
- **Wiederkehrende Themen** im Beratungsprozess sind: Aufbau soziales Netz, Tagesstruktur, Umgang mit Symptomen, Ängste (auch in Bezug auf Arbeitsplatzverlust).
- Wichtig: **Entstigmatisierung und Relativierung von Arbeitsmarktsituation**: Klienten sind häufig der Überzeugung, dass der Arbeitsmarkt nur 100% funktionstüchtige Mitarbeiter anstellt. Dies mit positiven alternativen Beispielen relativieren.
- Kommunikation: keine fixen Vorgaben bezüglich Art und Weise und wieviel. Muss dem Einzelfall angepasst werden.

#### **Auf Seiten Arbeitgeber:**

- Häufig vorkommende Frage auf Seiten Arbeitgeber: Was und wieviel kann man einem Menschen mit einer IV Berentung zutrauen? Ursprüngliche Überzeugung: Menschen mit Berentung kann nichts zugetraut werden → diese Überzeugung muss im Beratungsprozess relativiert und Vertrauen zum Arbeitgeber aufgebaut werden. Arbeitgeber braucht **Sicherheit**, dass Mitarbeiter, trotz Rente, arbeiten kann.
- Event für Arbeitgeber in der PUK hat sich ebenfalls sehr gelohnt.

#### **Spezifisches Gruppenangebot:**

- Sinnvoll → offene Gruppe „**Bewerbungstreffpunkt**“: Klienten treffen sich und netzwerken untereinander. Wird sehr geschätzt.

#### **Aussage zu Ergebnissen der Studie:**

- Der erhöhte Aufwand bei der Begleitung wirkt sich eindeutig positiv aus auf die Wahrscheinlichkeit, eine Stelle zu finden und diese langfristig behalten zu können. Die erzielten Stellen bewegen sich bei  $\leq 50\%$ .

## 7.2 Fallvignetten

Exemplarisch werden hier mit Zustimmung der beschriebenen Personen zwei Coaching Verläufe aus der IPS-Gruppe dargestellt.

### Fallvignette 1: Herr M., 49 Jahre

*Diagnosen*            Bipolar affektive Störung

*Rente*                Ganze IV-Rente

*Ausgangslage:*    Studium der Betriebsökonomie abgebrochen, danach verschiedene langjährige Stellen im Detailhandel (Schuhe, Schmuck). Kündigung aufgrund mehrmonatiger krankheitsbedingter Abwesenheit. Bei Beginn von Job Coaching seit 18 Monaten stellensuchend.

*Ziel:*                Suche einer Teilzeitstelle auf dem ersten Arbeitsmarkt

#### *Verlauf Job Coaching:*

Herr M. arbeitete zum Startzeitpunkt des Job Coachings auf freiwilliger Basis in einem Museum. Bezüglich der Stellensuche hatte Herr M. anfänglich eine ambivalente Haltung: Einerseits wollte er so rasch wie möglich wieder eine Beschäftigung haben, andererseits zeigten sich starke Ängste und Antriebsschwierigkeiten, wenn es um die konkrete Stellensuche ging. Der Job Coach schlug vor, die berufliche Wiedereingliederung etappenweise anzugehen. Dabei arbeitete der Job Coach eng mit dem behandelnden Arzt zusammen. Auch er unterstützte den Wunsch von Herrn M., wieder Fuss im ersten Arbeitsmarkt zu fassen.

Im Coaching optimierte Herr M. mit dem Job Coach zusammen zuerst das Bewerbungsdossier und widmete sich anschliessend der Aufarbeitung der Arbeitsbiographie und damit verbundenen Verunsicherungen. Dabei war es dem Job Coach wichtig, den Fokus immer wieder auf die Ressourcen von Herrn M. zu legen. Herrn M. gelang es schrittweise, wieder Zugang zu seinen Stärken zu finden. Auf die ersten Bewerbungen folgten Absagen, die bei Herrn M. Entmutigung und das Gefühl, nicht zu genügen, auslösten.

Nach sechs Monaten ergab sich für Herrn M. die Möglichkeit, temporär für 10% eine bezahlte Stelle im Museumsshop anzunehmen. Der Job Coach unterstützte Herrn M.

bei diesem Schritt. Nach Antritt der Stelle wurde ihm bewusst, dass er durchaus wieder in der Lage war, sich in neue Themengebiete einzuarbeiten. Unsicherheiten am Arbeitsplatz besprach Herr M. jeweils mit dem Job Coach.

Nach elf Monaten konnte Herr M. in einem Uhren- und Schmuckgeschäft vorstellig werden. Dies war durch einen Kontakt des Job Coachs möglich. Herr M. erhielt eine 20%-Stelle im Verkauf. Während der Anfangsphase stand der Job Coach in regelmässigem Kontakt mit dem Inhaber des Auktionshauses, um den Arbeitseinstieg von Herrn M. bestmöglich zu begleiten. Nach weiteren zwölf Monaten konnte Herr M. aufgrund seiner guten Leistungen und seiner zuverlässigen Arbeitsweise das Pensum auf 40% erhöhen.

Herr M. konnte dieses Pensum seither (auch während privat schwieriger Situationen) stetig aufrechterhalten und ist bis heute fest angestellt.

### **Fallvignette 2: Fr Z., 38 Jahre**

*Diagnosen*            Aktivitäts- und Aufmerksamkeitsstörung (ADHS) im Erwachsenenalter, Bulimia nervosa

*Rente*                    Halbe IV-Rente

*Ausgangslage:*        Handelsdiplom, verschiedene Stellen im kaufmännischen Bereich. Kündigung aufgrund Überlastungssituation an Arbeitsplatz. Bei Beginn des Job Coachings seit drei Jahren stellensuchend.

*Ziel:*                     Suche einer Teilzeitstelle im kaufmännischen Bereich

*Verlauf Job Coaching:*

Der Job Coach unterstützte Frau Z. bei der Aktualisierung der Bewerbungsunterlagen und bei der Suche nach passenden Stellen. Die regelmässigen Coaching-Termine verhalfen Frau Z. zur Strukturierung des Bewerbungsprozesses, zudem nahm sie es als unterstützend wahr, dass der Job Coach „an sie glaubte“.

Frau Z. wurde zu verschiedenen Vorstellungsterminen eingeladen, erhielt aber über längere Zeit keine geeignete Stellenzusage. Es folgten gesundheitliche Einbrüche, worauf Frau Z. Zweifel daran äusserte, den Belastungen im ersten Arbeitsmarkt gewachsen zu sein. Zudem litt ihr ohnehin schon labiles Selbstwertgefühl unter den zahlreichen Absagen. Dies wurde im Job Coaching thematisiert, worauf sich Frau Z.

zusätzlich zu den kaufmännischen Tätigkeiten auch für einfachere Tätigkeiten im Gesundheitsbereich bewarb.

Nach Ablauf eines Jahres fand sie durch private Beziehungen eine Teilzeit-Stelle bei einer Grossbank. Diese war auf ein halbes Jahr befristet und entsprach inhaltlich nicht den Wünschen von Frau Z.. Trotzdem entschied sie nach sorgfältigem Abwägen und intensiven Coaching-Gesprächen, die Stelle anzutreten. Frau Z. beschloss, dem Arbeitgeber nicht mitzuteilen, dass sie durch ein Coaching unterstützt wurde und eine IV-Rente erhielt. In Zusammenarbeit mit dem Job Coach setzte sich Frau Z. Ziele für den Einstieg, wie beispielsweise die schrittweise Erhöhung des Arbeitspensums und eine langsame Erhöhung der Arbeitszeiten mit der Absicht, den veränderten Tagesrhythmus anzupassen. Frau Z. fügte sich schnell ins Team ein und wurde für ihre grosse Einsatzbereitschaft sehr geschätzt. Im Coaching erarbeitete Frau Z. Strategien, sich gegen zu grossen Arbeitsaufwand abzugrenzen und sich in der Freizeit besser erholen zu können. Die Arbeit in einem Grossraumbüro stellte für Frau Z. eine Herausforderung dar, da es ihr schwer fiel, sich zu konzentrieren. Gemeinsam mit ihrem Job Coach entwickelte sie konkrete Pläne zur Anpassung ihres Arbeitsplatzes.

Frau Z. arbeitet nach wie vor in der gleichen Abteilung. Das Arbeitsverhältnis wurde nach einer Verlängerung der Frist schliesslich in einer Festanstellung umgewandelt. Frau Z. ist froh, eine geeignete Stelle gefunden zu haben, was sich positiv auf ihren Selbstwert, den Tagesablauf und nicht zuletzt auch auf ihre Gesundheit auswirken dürfte.

## 7.3 Beispiele von Bewerbungsprofilen

### Auftritt Bewerbungsprofile auf [www.zhepp.ch](http://www.zhepp.ch)

ZHEPP	Haben Sie einen Arbeitsplatz zu vergeben? Interessiert Sie ein Profil unserer Stellensuchenden?
Infos über Supported Employment	
Infos für Arbeitgebende Profile Stellensuchende	Untenstehend finden Sie Profile von Klient/-innen, die aktuell eine Stelle suchen. Bei Interesse können Sie den/die im Kontaktfeld angegebene/n Job Coach kontaktieren. Wir stellen Ihnen nach Absprache mit den Klient/-innen gerne das komplette Bewerbungsdossier zu oder arrangieren ein unverbindliches Kontaktgespräch.
FAQs	
Infos für Interessenten	<u>Betreuung (1)</u>
	<u>Betriebsunterhalt (2)</u>
Team	<u>Bibliothek (1)</u>
Kontakt	<u>Empfang (1)</u>
	<u>Floristik (1)</u>
	<u>Gastronomie (1)</u>
	<u>Informatik (2)</u>
	<u>KV (3)</u>
	<u>Logistik (1)</u>
	<u>Post (1)</u>
	<u>Verkauf (1)</u>
Impressum	

### Beispiel 1: Betreuung

ZHEPP	<a href="#">zurück</a>
Infos über Supported Employment	<b>Gewünschte Tätigkeit:</b> Betreuung, interne Post, Hausdienst
Infos für Arbeitgebende Profile Stellensuchende Betreuung 20-50%	<b>Pensum:</b> 20-50%
FAQs	<b>Berufserfahrung:</b> Briefträger, Interne Post, Kinderbetreuung im privaten Bereich
Infos für Interessenten	<b>Qualifikationen:</b> Lehre als Postzusteller
	<b>Unterstützungsbedarf:</b> Klare Ansprechperson, regelmässiges Feedback, Arbeitsplatz: Möglichkeit für körperlich wechselbelastende Tätigkeiten
Team	<b>Sonstige Kenntnisse:</b> Transporte
Kontakt	<b>Region:</b> Zürich Stadt und Zürich Oberland
Impressum	<b>Eintrittsdatum:</b> per sofort oder nach Vereinbarung
	<b>Referenznummer:</b> 180

## Beispiel 2: Betriebsunterhalt

### ZHEPP

Infos über Supported  
Employment

Infos für Arbeitgebende

Profile Stellensuchende

KV 20% mit  
Aussicht auf  
höheres Pensum

FAQs

Infos für Interessenten

Team  
Impressum  
Kontakt

[zurück](#)

#### Gewünschte Tätigkeit:

KV, einfache Administration, Backoffice, Buchhaltung,  
Software-Testen

#### Pensum:

20% mit Aussicht auf höheres Pensum

#### Berufserfahrung:

Softwareentwickler

#### Qualifikationen:

dipl. Physiker ETH

#### Unterstützungsbedarf:

klar umrissenes Arbeitsfeld, direktes Feedback, solide  
Einarbeitung

#### Sonstige Kenntnisse:

Office, Programmiersprachen C, Delphi, Java

#### Region:

Zürich

#### Eintrittsdatum:

nach Vereinbarung

#### Bemerkungen:

analytisches Denkvermögen, gute Allgemeinbildung

#### Referenznummer:

195

## Beispiel 3: Bibliothek

### ZHEPP

Infos über Supported  
Employment

Infos für Arbeitgebende

Profile Stellensuchende

Bibliothek 20-50%

FAQs

Infos für Interessenten

Team  
Kontakt  
Impressum

[zurück](#)

#### Gewünschte Tätigkeit:

Bibliothek, Archivmitarbeiter, Backoffice, interne Post

#### Pensum:

20-50%

#### Berufserfahrung:

Office, Empfang, Praktika in Archiven und Bibliotheken

#### Qualifikationen:

Lehre als Retuscheur, Studium der Philosophie und  
Linguistik

#### Unterstützungsbedarf:

klare Aufgabenstellung, sorgfältige Einarbeitung, Raum  
Rückfragen zu stellen, ehrliche Rückmeldungen

#### Sonstige Kenntnisse:

Sprachen (Französisch, Englisch, Italienisch, Spanisch),  
breites Allgemeinwissen

#### Region:

Zürich Stadt, Zürich Unterland

#### Eintrittsdatum:

nach Vereinbarung

#### Referenznummer:

189