

## Vergleich der Zielen der ergebnisorientierten Strategie der beruflichen Eingliederung mit den von Baer & al. (2018) identifizierten Erfolgsfaktoren

(\*) **univariate Merkmale**: solche, die für sich alleine signifikant sind und teils deutlich zwischen Eingliederungserfolg und –misserfolg unterscheiden

<b>Strategische Ziele</b> Strategiearbeit Ivanov (2013)	<b>Durch die IV beeinflussbare Erfolgsfaktoren (Merkmale)</b> Forschungsbericht Baer & al. (2018)
<b>sinnvolle</b> berufliche Tätigkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Damit Versicherte ihre Eingliederung aktiv mitgestalten können, <b>statt sich passiv in der Rolle eines fremdbestimmten Objekts von Massnahmen zu erleben</b>, sollten sie möglichst stark an der Eingliederungsplanung <b>partizipieren</b> können.</li> </ul>
<b>zuverlässige</b> Mitarbeitende	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Daten zeigen, dass gewisse IV-Massnahmen oft nicht zu beruflicher Eingliederung und finanzieller Autonomie führen, dass aber die Auswirkungen auf die versicherte Person tiefgreifend positiv und nachhaltig sein können: Verbesserung des Selbstvertrauens, des <b>Arbeitsverhaltens</b> (Disziplin, <b>Zuverlässigkeit</b> etc.) und der Krankheitsbewältigung (gelernt, trotz gesundheitlicher Probleme zu arbeiten).</li> </ul>
<b>psychologisch</b> <b>gesundes</b> Arbeitsklima	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die interviewten Versicherten betonen, wie wichtig ihnen die Unterstützung der Vorgesetzten und auch <b>das Klima</b> sowie die Solidarität <b>des Betriebes</b> ist.</li> </ul>
Die psychisch kranken Menschen haben ein <b>verstärktes Selbstbewusstsein</b> und Selbstvertrauen und können sich <b>realistische und gesundheitlich tragbare berufliche Ziele</b> setzen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zudem wurde häufig ihre [der Versicherten] <b>Selbsteinschätzung realistischer</b> und ihr interaktionelles Verhalten adäquater.</li> </ul>

<b>Strategische Ziele</b> Strategiearbeit Ivanov (2013)	<b>Durch die IV beeinflussbare Erfolgsfaktoren (Merkmale)</b> Forschungsbericht Baer & al. (2018)
<p>Die jungen Erwachsenen haben <b>Selbstvertrauen</b> und können eigene Entwicklungs- und Berufsziele formulieren und verfolgen.</p> <p>Die psychisch kranken Menschen haben ein verstärktes Selbstbewusstsein und <b>Selbstvertrauen</b> und können sich realistische und gesundheitlich tragbare berufliche Ziele setzen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die beruflichen Massnahmen zeigen aber nicht nur eine Wirkung hinsichtlich Erwerbsintegration, sondern darüber hinaus auch auf eine Reihe von Grundarbeitsfähigkeiten und auf das <b>Selbstvertrauen</b>. Besonders häufig werden solche Wirkungen angegeben von Versicherten, die eine erstmalige berufliche Ausbildung gemacht haben (und die aufgrund des <b>jüngeren Alters</b> wohl auch häufiger Unterstützung hinsichtlich Grundarbeitsfähigkeiten benötigten): Hier berichten jeweils drei Viertel, dass sie gelernt haben trotz Problemen zu arbeiten und ihr Arbeitsverhalten sowie ihr <b>Selbstvertrauen</b> verbessern konnten.</li> <li>• Fast zwei Drittel der nicht Erfolgreichen und der Massnahmebeginner haben eine <b>tiefe Kontrollüberzeugung</b> [das Gefühl, das eigene Leben selbst mitgestalten zu können]. Dies ist ein sehr hoher Anteil, der in der Praxis berücksichtigt werden sollte: Die Mehrheit dieser Versicherten fühlt sich äusseren Einflüssen generell – und womöglich auch der IV – ausgeliefert und hat offensichtlich nicht den Eindruck, <b>selbst aktiv Vieles mitbestimmen zu können</b>.</li> <li>• Und schliesslich wurde mehrmals darauf hingewiesen, dass die Zuversicht der IV-Fachpersonen in die Möglichkeiten der Versicherten zentral ist: Wenn die IV-Fachperson „an einen glaubt“, <b>kann das sehr viel Selbstvertrauen geben</b>. Dieser Punkt verdeutlicht, dass die Art der persönlichen Beziehung zur IV-Fachperson ganz konkrete und eingliederungsrelevante Effekte haben kann. Dies vor allem auch, weil die Versicherten gerade zu Beginn des Eingliederungsprozess (und auch in schwierigen Phasen des Prozesses) verunsichert sind und es ihnen oft an <b>Selbstvertrauen</b> fehlt.</li> </ul>

<b>Strategische Ziele</b> Strategiearbeit Ivanov (2013)	<b>Durch die IV beeinflussbare Erfolgsfaktoren (Merkmale)</b> Forschungsbericht Baer & al. (2018)
<b>Individuelle, massgeschneiderte und eingliederungswirksame Lösungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Wirkungen der Massnahmen sind vielfältig, wobei die erfolgreich integrierten Versicherten häufiger berichten, sie seien in der Eingliederungsmassnahme <b>spezifisch</b> gefördert worden und die <b>Massnahme</b> sei <b>spezifisch auf ihr Arbeitsproblem</b> ausgerichtet gewesen</li> <li>• Entscheidend ist für die Versicherten auch der Eindruck, die IV, respektive der Beratungsperson habe eine <b>passende Massnahme</b> gesucht, die <b>spezifisch</b> auf die individuellen Funktionseinschränkungen und Potentiale fokussiert. Dies bestätigt die schriftliche Befragung: Erfolgreich Integrierte hatten mehr als zweimal so häufig als „spezifisch“ wahrgenommene Eingliederungsmassnahmen als nicht Integrierte.</li> <li>• Wesentlich ist auch das Gefühl, die IV habe eine passende Massnahme gesucht, die <b>spezifisch</b> auf die Beeinträchtigung und die Potentiale fokussiert (<b>statt nach Schema vorzugehen</b>). Dieser Punkt zeigt sich auch in den Fragebogendaten deutlich: Erfolgreich Integrierte hatten mehr als zweimal so häufig Eingliederungsmassnahmen, die sie als „spezifisch“ auf ihre Arbeitsproblematik zugeschnitten erlebt haben als nicht Integrierte.</li> <li>• <b>Schematische Massnahmen</b> sind sowohl aufgrund der quantitativen Daten wie auch der Aussagen der Interviewpartner sehr ungünstig.</li> <li>• Einige Unterschiede zeigen sich hingegen nach Massnahmenerfolg, insbesondere berichten erfolgreich eingegliederte Versicherte deutlich häufiger, dass die Eingliederungsmassnahme <b>spezifisch</b> auf ihr Arbeitsproblem ausgerichtet war und dass sie eine <b>spezifische Förderung</b> erfahren haben. Dies ist praktisch relevant, weil es beeinflussbar ist: Erfahrungsgemäss <b>laufen heute noch viele Eingliederungsmassnahmen nach einem fixen Konzept ab und sind zu wenig auf den spezifischen Bedarf der erkrankten Versicherten fokussiert</b>. Diese Problematik wurde hinsichtlich Abklärungspraxis der IV-Stellen auch in einer kürzlichen Untersuchung gefunden (<b>Guggisberg et al., 2015</b>). Die hier vorliegenden Daten weisen aber darauf hin, dass gerade die Erfahrung, „spezifisch“ gefördert zu werden, von grosser Bedeutung ist – wie auch die oben gezeigte Befürchtung, als Individuum mit spezifischen Einschränkungen und Kompetenzen zu wenig wahrgenommen zu werden.</li> <li>• Als wichtig wird beispielsweise erlebt, dass der IV-Berater zuversichtlich ist hinsichtlich Arbeitsfähigkeit – auch wenn die Versicherten dies im Moment anders erleben – dass er versucht, einen <b>beruflichen Weg zu finden</b>, der auf den Versicherten <b>zugeschnitten</b> ist (statt <b>nach Schema</b> vorzugehen), dass er sich für den Versicherten interessiert und offen ist und dass er im Kontakt auch emotional spürbar ist und sich Zeit nimmt.</li> </ul>

<b>Strategische Ziele</b> Strategiewerk Ivanov (2013)	<b>Durch die IV beeinflussbare Erfolgsfaktoren (Merkmale)</b> Forschungsbericht Baer & al. (2018)
<p>Wir vermitteln ihnen <b>Perspektiven</b> für das erfolgreiche zukünftige Berufsleben</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In den Interviews mit den Versicherten wird schliesslich deutlich, wie wichtig die Erfahrung der Erkrankung und der damit verbundenen Einschränkungen im Alltag für das Erleben ist. Die Betroffenen werden damit konfrontiert, dass ihr Selbstbild und vielleicht auch ihr Lebensentwurf je nachdem nicht mehr umsetzbar sind und sie eine <b>veränderte Perspektive aufbauen müssen</b>.</li> <li>• ... Erwartungen, in welche Richtung sich ihre Situation in Zukunft entwickeln wird („<b>Perspektiven</b>“).</li> <li>• Von Bedeutung sind auch die <b>Erwartungen und Perspektiven</b> der Versicherten. Vor allem zu Beginn des IV-Verfahrens <b>erhoffen</b> sich viele Versicherte eine <b>Verbesserung ihrer Situation</b> – berufliche Massnahmen können grosse Hoffnungen wecken, vor allem in beruflicher und gesundheitlicher Hinsicht, aber auch darüber hinaus. Die Hoffnungen hängen insofern mit der aktuellen Lebenssituation zusammen als Unzufriedene häufiger in Zukunft eine Verbesserung der Situation erwarten, dies gilt vor allem hinsichtlich Beruf, psychischer Gesundheit, Partnerschaft und Finanzen. Unzufriedenheit kann demnach durchaus produktiv respektive aktivierend sein. Allerdings erwartet der grösste Teil der Versicherten nicht, dass sich künftig etwas verbessern werde. Da es sich wie beschrieben bei den Befragten sehr häufig um Personen mit wenig Lebensqualität, hoher gesundheitlicher Belastung, häufiger Exklusion aus dem Erwerbsleben etc. handelt, <b>ist der geringe Anteil von Versicherten mit einer Verbesserungs-Perspektive bedenkenswert</b>. Vor allem die Versicherten mit einer IV-Rente haben <b>sehr selten die Erwartung/Hoffnung, dass sich künftig beruflich oder finanziell etwas verbessern</b> werde. Genau dasselbe Muster zeigt sich auch beim Gesundheitszustand: Je schlechter es den Versicherten geht desto seltener haben sie die Erwartung, dass sich ihr Gesundheitszustand künftig verbessern werde. Das weist darauf hin, dass <b>ein Teil der Versicherten ,aufgegeben‘ hat, ein bekanntes Phänomen</b>, das mit chronifizierten Krankheitsverläufen zu tun hat und <b>einer der wesentlichen Prädiktoren für fehlenden Rehabilitationserfolg</b> darstellt. Dies ist zudem wohl <b>einer der Hauptgründe</b>, warum es nur schwer gelingt, IV-berentete Personen wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren.</li> </ul>

<b>Strategische Ziele</b> Strategiearbeit Ivanov (2013)	<b>Durch die IV beeinflussbare Erfolgsfaktoren (Merkmale)</b> Forschungsbericht Baer & al. (2018)
<b>Verständnis- und vertrauensvollen Beziehungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• IV-Berater/in <b>verstand Problem</b></li> <li>• IV <b>unterstützt bei Problemen</b></li> <li>• Und schliesslich wurde mehrmals darauf hingewiesen, dass die <b>Zuversicht der IV-Fachpersonen in die Möglichkeiten der Versicherten</b> zentral ist: Wenn die IV-Fachperson „an einen glaubt“, kann das sehr viel Selbstvertrauen geben. Dieser Punkt verdeutlicht, dass die <b>Art der persönlichen Beziehung</b> zur IV-Fachperson ganz konkrete und eingliederungsrelevante Effekte haben kann. Dies vor allem auch, weil die Versicherten gerade zu Beginn des Eingliederungsprozess (und auch in schwierigen Phasen des Prozesses) verunsichert sind und es ihnen oft an Selbstvertrauen fehlt.</li> <li>• Die folgenden Aussagen verdeutlichen eindrücklich, dass damit nicht lediglich „nett sein“ gemeint ist, sondern dass zunächst eine <b>vertrauensvolle und respektvolle Beziehungsgrundlage</b> geschaffen wird, wo <b>die Versicherten gehört werden</b> – dass es dann aber durchaus sein darf oder gar nötig sein kann aus Sicht der Versicherten, dass die IV-Berater auch mit einer gewissen Stringenz und Bestimmtheit darauf schauen, dass Besprochenes im Alltag umgesetzt wird.</li> <li>• Als wichtig wird beispielsweise erlebt, dass der IV-Berater zuversichtlich ist hinsichtlich Arbeitsfähigkeit – auch wenn die Versicherten dies im Moment anders erleben – dass er versucht, einen beruflichen Weg zu finden, der auf den Versicherten zugeschnitten ist (statt nach Schema vorzugehen), dass <b>er sich für den Versicherten interessiert</b> und <b>offen ist</b> und dass er im Kontakt auch <b>emotional spürbar ist</b> und <b>sich Zeit nimmt</b></li> </ul>

<b>Strategische Ziele</b> <u>Strategiearbeit Ivanov (2013)</u>	<b>Durch die IV beeinflussbare Erfolgsfaktoren (Merkmale)</b> <u>Forschungsbericht Baer &amp; al. (2018)</u>
Visionsvermittlung: Wir können Vorstellungen bei unseren Kunden wecken, wie sie ihre <b>gesundheitliche Einschränkungen aus der Vergangenheit in ihre Zukunft integrieren können.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Fähigkeit</b> der Versicherten, <b>trotz ihrer Probleme zu arbeiten</b> (Anpassungs- und Bewältigungsfähigkeit)</li> <li>• Krankheitsbewältigung (gelernt, trotz gesundheitlicher Probleme zu arbeiten).</li> </ul>
Vermittlung von <b>Problembewältigungsstrategien</b> (Psychoedukation)	
wie sie die <b>Krankheit und den Schmerz ins Berufsleben integrieren</b> können <sup>1</sup>	
Die <b>relevanten Familienmitglieder</b> sind bei der Lösungssuche und -umsetzung mitverantwortlich	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Vertrauenspersonen</b> vorhanden</li> </ul>

<sup>1</sup> Die «Krankheitsbewältigungsfähigkeit» kann auch als Soft Outcome betrachtet werden.

<b>Strategische Ziele</b> <u>Strategiearbeit Ivanov (2013)</u>	<b>Durch die IV beeinflussbare Erfolgsfaktoren (Merkmale)</b> <u>Forschungsbericht Baer &amp; al. (2018)</u>
Wir kennen und verstehen die <b>Geschichte unseres Kunden</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die <b>Arbeitsbiografie</b> ist oft eine der wichtigsten Informationsquellen für die Eingliederungsplanung, wird bisher aber noch zu selten genau abgeklärt.</li> </ul>