

Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW

Hochschule für Soziale Arbeit HSA, Olten

Master-Studium in Sozialer Arbeit mit Schwerpunkt Soziale Innovation

Arbeitszufriedenheit an geschützten Arbeitsplätzen

Eine quantitative Untersuchung psychisch beeinträchtigter
Menschen im Kanton Basel-Stadt

Modul MA10 Master Thesis

Eingereicht von:

Mirjam Meissburger

Matr.-Nr.: 11-279-486

Eingereicht bei:

Dr. Sigrid Haunberger

Olten, Januar 2018

Abstract

Die vorliegende Arbeit befasst sich mit der Arbeitszufriedenheit von Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung an geschützten Arbeitsplätzen. Die Arbeitszufriedenheit wird mit einem schriftlichen Fragebogen erfragt und anschliessend quantitativ ausgewertet. Dabei sollen nebst der Messung der Arbeitszufriedenheit von Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung an geschützten Arbeitsplätzen auch verantwortliche Faktoren für die Arbeitszufriedenheit herausgearbeitet werden.

Durch eine Auseinandersetzung mit den Begriffen psychische Beeinträchtigung, soziale Integration, der Bedeutung von Arbeit, die Inhalte von geschützten Arbeitsplätzen, der theoretischen Annäherung an die Arbeitszufriedenheit und die Auswertung der Umfrage, können ausserdem neue Erkenntnisse sowohl für die Praxis als auch für die Wissenschaft generiert werden.

Als Grundlage der vorliegenden Arbeit gilt die Fragestellung: Wie zufrieden sind Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung im Alter zwischen 18-64/65 Jahren an ihren geschützten Arbeitsplätzen und welche Faktoren sind dafür verantwortlich?

Die Relevanzen des Themas und der Fragestellung zeigen sich in den gemeinsamen Zielen von geschützten Arbeitsplätzen und der Sozialen Arbeit sowie der hohen Geltung für befriedigende Arbeitsbedingungen und Arbeitsverhältnisse, welche für die Gesundheit schützend sind. Denn insbesondere für Menschen mit bereits bestehenden psychischen Beeinträchtigungen können schlechte Arbeitsbedingungen auf deren Gesundheitsverlauf Einfluss nehmen.

Die Untersuchung hat gezeigt, dass die Mitarbeitenden, welche an der Umfrage teilgenommen haben, ziemlich bis sehr zufrieden mit ihren Arbeitsplätzen sind. Die Auswertung weist zudem darauf hin, dass insbesondere die Arbeitsinhalte und die ArbeitskollegInnen einen hohen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit von Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung an geschützten Arbeitsplätzen im Kanton Basel-Stadt haben.

Zentrale Erkenntnisse der Untersuchung sind ausserdem, dass die Zufriedenheit des Jobs im Allgemeinen und die Zufriedenheit mit den direkten Vorgesetzten hoch sind.

Die Auswertung der offenen Fragen offenbart, dass die Abwechslung und Vielseitigkeit der Arbeit, sowie die Selbstständigkeit bei der Arbeit besonders gut gefällt.

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung	1
1.1 Ausgangslage	2
1.2 Ziel der Arbeit	3
1.3 Relevanz für die Soziale Arbeit	4
1.4 Aufbau der Arbeit.....	6
2 Arbeit und psychische Beeinträchtigung	7
2.1 Psychische Beeinträchtigung	7
2.2 Bedeutung von Arbeit	14
2.3 Integration und Teilhabe durch geschützte Arbeitsplätze.....	19
3 Arbeitszufriedenheit	25
3.1 Definitionen.....	25
3.2 Formen der Arbeitszufriedenheit	26
4 Methodisches Vorgehen	31
4.1 methodologische Überlegungen.....	31
4.2 Aufbau des Fragebogens	34
4.3 Sampling	36
5 Ergebnisse	38
5.1 Merkmale der Teilnehmenden	38
5.2 Deskriptive Datenanalyse	41
5.3 Reliabilitätsanalysen	45
5.4 Korrelationen	48
5.5 Regressionsanalysen	52
5.6 offene Fragen	55
6 Diskussion der Ergebnisse.....	58
7 Schlussfolgerungen	65
8 Literaturverzeichnis.....	75
9 Anhang	82
Anhang I Fragebogen.....	82
Anhang II Reliabilitätsanalysen	90
Anhang II a) Tätigkeiten	90

Anhang II b) Arbeitsbedingungen (mit 5 Items)	91
Anhang II c) Arbeitsbedingungen mit 2 Items.....	92
Anhang II d) Arbeitskollegen/innen	93
Anhang II e) Begleitung.....	94
Anhang II f) Bezahlung.....	95
Anhang II g) Direkte/r Vorgesetzte/r	96
Anhang II h) Job im Allgemeinen	97
Anhang III Korrelationsanalysen.....	98
Anhang IV Regressionsanalysen mit Job im Allgemeinen	99
Anhang IV a) Tätigkeiten mit Job im Allgemeinen.....	99
Anhang IV b) Arbeitsbedingungen mit Job im Allgemeinen	100
Anhang IV c) ArbeitskollegInnen mit Job im Allgemeinen.....	101
Anhang IV d) Begleitung mit Job im Allgemeinen	102
Anhang IV e) Bezahlung mit Job im Allgemeinen	103
Anhang IV f) direkte/r Vorgesetzte/r mit Job im Allgemeinen.....	104
Anhang V Regressionsanalysen mit Begleitung.....	105
Anhang V a) Begleitung mit den anderen Facetten	105
Anhang V b) Begleitung mit der Facette direkte/r Vorgesetzte/r.....	106
Anhang VI Regressionsanalysen mit Arbeitsbedingungen.....	107
Anhang VI a) Arbeitsbedingungen mit den anderen Facetten	107
Anhang VI b) Arbeitsbedingungen mit der Facette Tätigkeiten	108
Anhang VI c) Arbeitsbedingungen mit der Facette ArbeitskollegInnen	109
Anhang VI d) Arbeitsbedingungen mit der Facette Begleitung	110
Anhang VI e) Arbeitsbedingungen mit der Facette Bezahlung	111
Anhang VI f) Arbeitsbedingungen mit der Facette direkte/r Vorgesetzte/r	112
Anhang VI g) Arbeitsbedingungen mit der Facette Job im Allgemeinen	113
Anhang VII Offene Fragen.....	114
Anhang VII a) Was gefällt besonders gut an der Arbeit?	114
Anhang VII b) Was gefällt gar nicht an der Arbeit?	117
Anhang VII c) Was ich noch sagen möchte.....	119
10 Ehrenwörtliche Erklärung	122

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: ICD-10, Hauptgruppen der F-Diagnosen (vgl. Stieglitz/Freyberger/Schneider 2012: 19).....	12
Abbildung 2: Intrinsische und extrinsische Motive und Anreize (vgl. von Rosenstiel 2010: 54)	17
Abbildung 3: Hygienefaktoren und Motivatoren nach Herzbergs Zwei-Faktoren-Theorie (vgl. Haarhaus o.J.: 2)	27
Abbildung 4: Vier mögliche Motivations-Situationen (vgl. Häfeling 2014: o.S.).....	28
Abbildung 5: Modell nach Porter und Lawler (vgl. Pelz, 2004)	29
Abbildung 6: Möglichkeiten der Prävention nach Frese (1987) (vgl. Frese 1987: 689)	71

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Sampling der Institutionen und Teilnehmenden	37
Tabelle 2: Merkmale der Teilnehmenden	40
Tabelle 3: Masse der zentralen Tendenz, Standardabweichung zu Tätigkeiten	41
Tabelle 4: Masse der zentralen Tendenz, Standardabweichung zu Arbeitsbedingungen	42
Tabelle 5: Masse der zentralen Tendenz, Standardabweichung zu ArbeitskollegInnen	42
Tabelle 6: Masse der zentralen Tendenz, Standardabweichung zu Begleitung.....	43
Tabelle 7: Masse der zentralen Tendenz, Standardabweichung zu Bezahlung.....	43
Tabelle 8: Masse der zentralen Tendenz, Standardabweichung zu direkte/r Vorgesetzte/r ..	44
Tabelle 9: Masse der zentralen Tendenz, Standardabweichung zu Job im Allgemeinen	44
Tabelle 10: Häufigkeitstabelle zu den Facetten.....	45
Tabelle 11: Zusammenfassung der Reliabilitätsanalysen	46
Tabelle 12: Item-Skala-Statistik zur Facette Arbeitsbedingungen mit Ausschluss zweier Items	47
Tabelle 13: Itemstatistik zu Arbeitsbedingungen mit Ausschluss zweier Items.....	47
Tabelle 14: Korrelationen der Facetten	48
Tabelle 15: Korrelation Job im Allgemeinen und Tätigkeiten	49
Tabelle 16: Korrelation Job im Allgemeinen und Arbeitsbedingungen	50
Tabelle 17: Korrelation Job im Allgemeinen und ArbeitskollegInnen.....	50
Tabelle 18: Korrelation Job im Allgemeinen und Begleitung.....	51
Tabelle 19: Korrelation Job im Allgemeinen und Bezahlung.....	51
Tabelle 20: Korrelation Job im Allgemeinen und direkte/r Vorgesetzte/r	51
Tabelle 21: Zusammenfassung der Regressionsanalysen zu den Facetten	53
Tabelle 22: Gliederung der 1. offenen Frage.....	55

Tabelle 23: Gliederung der 2. offenen Frage.....	56
Tabelle 24: Gliederung der 3. offenen Frage.....	57
Tabelle 25: Ergebnisse in Anlehnung an Herzbergs zwei-Faktoren-Modell (eigene Darstellung).....	60
Tabelle 26: Zusammenfassung Korrelationsanalysen einzelner Merkmale und der Facetten	98

Vorwort und Dank

Die vorliegende Arbeit wurde im Rahmen des Masterstudiums in Sozialer Arbeit mit Schwerpunkt Soziale Innovation an der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW erstellt. Die fachliche Auseinandersetzung im Arbeitsalltag, der Systemwechsel in der Behindertenhilfe per 01.01.2017 in den Kantonen Basel-Stadt und Basel-Landschaft und die Tätigkeit in der Arbeitsintegration mit Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung führte zur Themenwahl der Master Thesis. Eine vertiefte Auseinandersetzung mit verschiedenen im Alltag konfrontierten Themen war mir wichtig.

Der Aufbau des Fragebogens, die Akquise der Institutionen, die quantitative Auswertung und die Erstellung der Master Thesis war ein anspruchsvoller und intensiver Prozess. Dabei konnte viel neues Wissen über verschiedene Themen generiert sowie die Erfahrung mit der Durchführung und Auswertung einer quantitativen Umfrage gemacht werden.

Für die Unterstützung während des gesamten Prozesses möchte ich mich bei folgenden Personen aufrichtig bedanken:

Dr. Sigrid Haunberger, für die Begleitung, die fachliche Unterstützung und die anregenden Diskussionen während des gesamten Prozesses.

Den Ansprechpersonen derjenigen Institutionen, die an der Umfrage teilgenommen haben.

Barbara Egli, die in der Abteilung Behindertenhilfe arbeitet, sehr aufgeschlossen und interessiert war und wichtige Unterlagen zur Verfügung gestellt hat.

Urs Hagenbuch, der als CO-Präsident der IG Prikop wichtige Unterlagen zustellen und Kontakte vermitteln konnte.

Mareike Lenzin, die die Arbeit aus sozialarbeiterischer Perspektive redigiert und dabei kritische Fragen gestellt hat, welche wesentlich zu einem reflexiven Prozess angestossen haben.

Beatrice Atwood, die die Arbeit aus nicht sozialarbeiterischer Sicht redigiert hat.

Dominique Schultze, die insbesondere während der Phase der Auswertung durch den fachlichen Diskurs zur Reflexion angeregt hat.

Mirjam Meissburger

1 Einleitung

Im Kanton Basel-Stadt besteht ein breites Angebot an geschützten Arbeitsplätzen¹. Diese werden zum grossen Teil von Institutionen angeboten, welche sich auf den 2. Arbeitsmarkt konzentrieren. Vereinzelt sind auch geschützte Arbeitsplätze im 1. Arbeitsmarkt² vorhanden. Grundlage für die geschützten Arbeitsplätze ist das Bundesgesetz über die Institutionen zur Förderung der Eingliederung von invaliden Personen (IFEG) (vgl. Der Bundesrat 2017b: o.S.). Die Kantone der Schweiz sind für die Umsetzung dieses Gesetzes verantwortlich und haben deshalb ein Interesse an verschiedenen Angeboten im geschützten Arbeitsmarkt. Zuständig für die Überprüfung und Bewilligung der geschützten Arbeitsplätze ist im Kanton Basel-Stadt die Abteilung Behindertenhilfe, welche dem Amt für Sozialbeiträge angegliedert ist und somit eine Aufsichtsverantwortung innehat. An erster Stelle der Aufsichtsaufgabe steht das Wohlbefinden derjenigen Personen, welche in einer Institution der Behindertenhilfe wohnen und/oder arbeiten. Grundlage für die Richtlinien für die Institutionen sind diverse Bundesgesetze, kantonale Verordnungen und Vereinbarungen, kantonale Leitlinien sowie bspw. die UNO-Konvention über die Rechte von Menschen mit einer Behinderung (vgl. Kanton Basel-Stadt/Kanton Basel-Landschaft 2009: 8).

Die geschützten Arbeitsplätze, welche im Kanton Basel-Stadt angeboten werden, richten sich meist nicht allgemein an Menschen mit einer Beeinträchtigung, bzw. an Menschen, die eine IV-Rente beziehen. Es werden Unterschiede gemacht in der Hauptbehinderungsart, weshalb gewisse Institutionen bspw. geschützte Arbeitsplätze für Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen anbieten, andere nur geschützte Arbeitsplätze für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen haben und wiederum andere Institutionen, welche Arbeitsplätze für Menschen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen anbieten. Der Fokus in der vorliegenden Arbeit liegt auf geschützten Arbeitsplätzen für Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung, auf diese später nochmals eingegangen wird.

Gemäss dem OECD-Bericht „Psychische Gesundheit und Beschäftigung: Schweiz“ fällt es Menschen mit einer psychischen Erkrankung besonders schwer, ihre Arbeitsstelle im 1. Arbeitsmarkt zu erhalten (vgl. BSV 2014: 13). Sowohl in vielen OECD-Ländern als auch in der Schweiz ist die Arbeitslosenquote von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen höher als bei Menschen ohne gesundheitlichen Beeinträchtigungen (vgl. BSV 2014: 13-28). In der Schweiz ist die Arbeitslosenquote von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen gar drei Mal so hoch wie diejenige von Menschen ohne arbeitsrelevante Erkrankungen (vgl.

¹ geschützte Arbeitsplätze werden auch begleitete Arbeitsplätze oder Werkstätten genannt. In dieser Arbeit wird der Begriff „geschützter Arbeitsplatz“ synonym für die weiteren Begriffe verwendet.

² Definition 1. Arbeitsmarkt: „Als 1. Arbeitsmarkt wird der reguläre Arbeitsmarkt bezeichnet. Auf diesem Arbeitsmarkt bestehen die Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse der freien Wirtschaft. Im Gegensatz dazu versteht man unter dem 2. Arbeitsmarkt jenen, der geschützte Arbeitsplätze anbietet.“ (BFS o.J.)

ebd.: 28). Wie in Kapitel 2.1 näher erläutert wird, sind psychische Krankheiten in der Schweiz der häufigste Anlass für die Zusprechung einer Invalidenrente (vgl. vgl. BSV 2015a: 1). Nebst der erschwerten Situation für die Betroffenen hat diese Entwicklung auch Folgen für die gesamte Schweiz. Psychische Erkrankungen verursachen einerseits Kosten für die Bevölkerung, andererseits aber auch für die Arbeitgebenden, die Gesundheitsversorgung und die Sozialausgaben der Schweiz (vgl. BSV 2014: 13-15). Deshalb liegen psychische Erkrankungen im Fokus der vom Bundesrat erarbeiteten Gesundheitsstrategie 2020 (vgl. BAG 2013: 7f.). Dabei steht die (Re-) Integration von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen in den 1. Arbeitsmarkt im Zentrum. Für diese (Re-) Integration stehen verschiedene Arbeitsmodelle, Trainings und Ausbildungswege zur Verfügung.

Der Fokus der vorliegenden Arbeit liegt nicht auf der (Re-) Integration, sondern bezieht sich auf die geschützten Arbeitsplätze, die eine (Re-) Integration in den 1. Arbeitsmarkt jedoch nicht ausschliessen, wie sich in Kapitel 2.3 zeigen wird.

1.1 Ausgangslage

Die Erwerbsarbeit hat in unserer Gesellschaft nicht nur die Funktion der Existenzsicherung. Sie trägt gemäss Schneider und Peschke (2012) wesentlich zur psychischen und sozialen Entwicklung bei. Ausserdem gilt die Erwerbsarbeit als identitätsbildend und leistet einen Beitrag an die Integrität (vgl. ebd.: 766). Die Erwerbsarbeit ist zudem sinnstiftend, bietet Orientierung, verleiht den Menschen einen sozialen Status und Anerkennung und fördert allgemein das Selbstwertgefühl sowie das Selbstvertrauen (vgl. von Kardoff/Ohlbrecht 2015: 73). Sie trägt somit wesentlich zur Integration bei und erhöht bestenfalls die Lebenszufriedenheit. Des Weiteren gilt es zu beachten, dass Arbeitslosigkeit zu einer Verschlechterung der allgemeinen Situation von Betroffenen führen kann. Durch das Wegfallen der Erwerbsarbeit fehlen auch gesundheitsfördernde Einflüsse, welche mit einer Erwerbsarbeit verbunden sind (vgl. ebd.: 74).

In der Organisations- und Personalpsychologie ist das Thema Arbeitszufriedenheit seit vielen Jahren zwar ein breit erforschtes Thema. Dies gilt jedoch nicht für geschützte Arbeitsplätze. Da die Anforderungen an geschützten Arbeitsplätzen für die Arbeitnehmenden von den Anforderungen im 1. Arbeitsmarkt abweichen, ist die Arbeitszufriedenheit nicht zwingend vergleichbar. Ausserdem ist der Lohn, wie sich in den Ausführungen in Kapitel 2.2 zeigen wird, sehr gering und es bestehen kaum Aufstiegschancen innerhalb einer Institution. Dabei stellt sich die Frage, weshalb die Arbeitsplätze trotzdem interessant sind, was sie bieten können und wie hoch die Zufriedenheit von Mitarbeitenden an geschützten Arbeitsplätzen ausfällt. Gemäss mündlichem Hinweis von der Fachstelle für Behindertenhilfe wird die Arbeitszufriedenheit z.T. in geschützten Arbeitsplätzen gemessen, wobei es sich dabei um

interne Befragungen handelt. Dies bestätigt sich unter anderem auch durch die Absage an der vorliegenden Umfrage durch einige Institutionen. Die unterschiedlichen Anforderungen an Mitarbeitende im 1. Arbeitsmarkt und an Mitarbeitende an geschützten Arbeitsplätzen müssen in der Befragung der Arbeitszufriedenheit beachtet werden. Dabei geht es unter anderem um die kaum vorhandenen Aufstiegschancen an geschützten Arbeitsplätzen oder auch um die Begleitung, welche in geschützten Arbeitsplätzen vorhanden ist, jedoch im 1. Arbeitsmarkt nicht besteht.

1.2 Ziel der Arbeit

In der vorliegenden Arbeit steht die Arbeitszufriedenheit im Zentrum. Dabei gilt es, die oben erwähnten Unterschiede aber auch Gemeinsamkeiten zwischen dem 1. Arbeitsmarkt und den geschützten Arbeitsplätzen auszumachen. Diese Erkenntnisse fliessen direkt in die Zusammenstellung des Fragebogens ein. In einer schriftlichen Umfrage werden Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen, welche an einem geschützten Arbeitsplatz tätig sind, zu ihrer Arbeitszufriedenheit befragt. Ziel der Arbeit ist, nebst der Erfassung der Arbeitszufriedenheit, verantwortliche Faktoren für die Arbeitszufriedenheit zu erkennen.

Es werde nur Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung befragt. Wie oben erwähnt, gibt es im Kanton Basel-Stadt geschützte Arbeitsplätze für Menschen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen. Der Einbezug weiterer Beeinträchtigungen würde die Zielgruppe erheblich vergrössern und hätte zur Folge, dass der Fragebogen allenfalls unterschiedlich gestaltet und formuliert werden müsste. Bspw. müsste der Fragebogen in leichter Sprache übersetzt und angeboten werden, da Beeinträchtigungen das Verstehen der üblichen Sprache erschweren können. Ausserdem wäre der theoretische Hintergrund sehr viel breiter, würden weitere Behinderungsarten einbezogen. Selbst durch die Eingrenzung auf Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung bleibt die Zielgruppe noch immer sehr heterogen.

Des Weiteren wird die Zielgruppe auf das erwerbsfähige Alter eingegrenzt. Somit werden Personen im Alter zwischen 18 – 64/65 Jahren befragt. Dies hängt auch damit zusammen, da einerseits mit Eintritt ins AHV-Alter die Invalidenversicherung (IV) nicht mehr zuständig ist und andererseits bei Minderjährigen oft andere Formen von Arbeit und Unterstützungen vorliegen (vgl. BSV 2015a; BSV 2015b).

Um den Umfang einer Master Thesis nicht zu sprengen, wird zudem eine räumliche Eingrenzung gemacht, in dem nur Institutionen aus dem Kanton Basel-Stadt angefragt werden. Ausserdem obliegt die Umsetzung des IFEG Bundesgesetzes bei den Kantonen der Schweiz, wodurch Unterschiede in der Implementierung des Gesetzes und den kantonalen Verordnungen möglich sind, welche sich in Aufträgen, Zielen und Rahmenbedingungen von geschützten Arbeitsplätzen äussern könnten.

Durch die in der Ausgangslage dargelegten Grundlagen und Themen und die erwähnten Eingrenzungen der Arbeit und der Zielgruppe steht folgende Fragestellung im Zentrum der vorliegenden Arbeit:

Fragestellung

Wie zufrieden sind Mitarbeitende mit einer psychischen Beeinträchtigung im Alter zwischen 18-64/65 Jahren an ihrem geschützten Arbeitsplatz im Kanton Basel-Stadt und welche Faktoren sind für die Arbeitszufriedenheit verantwortlich?

1.3 Relevanz für die Soziale Arbeit

Die Relevanz für die Soziale Arbeit zum vorliegenden Thema zeigt sich mehrfach im Hinblick auf den Berufskodex der Sozialen Arbeit (vgl. Avenir Social 2010). Kapitel 5 des Berufskodexes hält die Ziele und Verpflichtungen der Sozialen Arbeit fest. Die Soziale Arbeit soll bspw. mit ihrer Arbeit gezielt auf die soziale Integration einwirken, was unter anderem ein Ziel von geschützten Arbeitsplätzen darstellt. Zudem ist die sozialarbeiterische Tätigkeit ein gesellschaftlicher Beitrag und richtet sich an Personen, die in ihrer Teilhabe eingeschränkt sind. Die geschützten Arbeitsplätze sollen die Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigungen ermöglichen, in dem sie einer Arbeitstätigkeit nachgehen können, die Rücksicht auf ihre Beeinträchtigungen nimmt. Ausserdem soll die soziale Arbeit Lösungen für soziale Probleme finden, entwickeln und vermitteln, weshalb eine kritische Durchleuchtung der Praxis relevant ist und darauffolgend mögliche Handlungsalternativen aufgezeigt werden können (vgl. ebd.: 6). Des Weiteren wird im Berufskodex darauf hingewiesen, dass die Soziale Arbeit Menschen begleiten und unterstützen soll und sie in ihrer Entwicklung fördern und zuletzt auch stabilisieren soll. Auch die geschützten Arbeitsplätze haben dies als Ziel, da ein wesentlicher Teil von geschützten Arbeitsplätzen die Begleitung und Förderung der Mitarbeitenden ist. Wie bereits erwähnt und später noch genauer beleuchtet wird, soll durch eine Arbeitstätigkeit die psychische Gesundheit stabilisiert werden. Eine Arbeitslosigkeit würde die psychischen Erkrankungen eher verstärken. Ausserdem haben die Arbeitstätigkeit und die Begleitung der geschützten Arbeitsplätze weitere Auswirkungen wie unter anderem die Stärkung des Selbstvertrauens und des Selbstwertgefühls, was sich ebenfalls auf die psychische Gesundheit fördernd auswirken kann. Ein weiterer Punkt im Berufskodex ist die Unterstützung der Menschen im Hinblick auf eine zukünftige Unabhängigkeit der Sozialen Arbeit (vgl. ebd.: 6). Auch wenn dies für gewisse Personen ein enorm hohes Ziel darstellt, oder auch eine Utopie sein kann, gibt es Menschen mit psychischer Beeinträchtigung, deren Krankheitsverlauf sich ins Positive entwickeln kann und ein Hinarbeiten auf eine mögliche Wiedereingliederung in den

1. Arbeitsmarkt wichtig ist. Durch die Unterstützung und Förderung auf die Wiedereingliederung durch die Soziale Arbeit, können einerseits die Betroffenen ihre Unabhängigkeit wiedererlangen und andererseits ist dies auch für die Gesellschaft und die Wirtschaft der Schweiz interessant, da dadurch längerfristig Kosten gespart werden können. Es hat also nicht nur die Soziale Arbeit ein grosses Interesse an dem Thema, sondern auch die Gesellschaft. Denn wie zu Beginn erwähnt sind psychische Erkrankungen und die damit verbundenen IV-Renten und hohen Staatskosten ein gesellschaftliches Problem, dem sich die Soziale Arbeit annehmen muss, weil es von der Öffentlichkeit als gesellschaftliches Problem erkannt wird (vgl. Sommerfeld/Hollenstein/Calzaferri 2011: 306ff.). Wie bereits beschrieben, ist das Wohlergehen von Menschen mit einer (psychischen) Beeinträchtigung wichtig (vgl. Amt für Sozialbeiträge, Abteilung Behindertenhilfe 2014: 4). Darauf bezieht sich auch die Definition der Sozialen Arbeit, übersetzt ins Deutsche durch den Berufsverband Avenir Social: „Die Profession Soziale Arbeit fördert den Sozialen Wandel, Problemlösungen in zwischenmenschlichen Beziehungen sowie die Ermächtigung und Befreiung von Menschen mit dem Ziel, das Wohlbefinden der einzelnen Menschen anzuheben.“ (Avenir Social 2010: 8)

Wie sich durch diesen kurzen Überblick über die Ziele der Sozialen Arbeit und denjenigen von geschützten Arbeitsplätzen zeigt, sind viele Gemeinsamkeiten erkennbar, was klar für eine hohe Relevanz des Themas für die Soziale Arbeit spricht.

Für die inhaltlichen und strukturellen Bedingungen von geschützten Arbeitsplätzen gilt es die Grundsätze der Sozialen Arbeit zu beachten. Dazu zählen die Gleichbehandlung, die Selbstbestimmung, die Partizipation, die Integration und die Ermächtigung (vgl. Avenir Social 2010: 8f.). Diese Grundsätze zeigen sich im Leitbild „Erwachsene Menschen mit einer Behinderung“ vom Erziehungsdepartement Basel-Stadt wieder. Insbesondere die Gleichstellung und die Selbstbestimmung von Menschen mit Beeinträchtigungen werden hervorgehoben (vgl. Erziehungsdepartement Basel-Stadt 2003: 21f.).

Da die Themen Arbeitsintegration und Behinderung und damit auch die geschützten Arbeitsplätze für die Soziale Arbeit sehr relevant sind und diese Themen mittlerweile auch durch das breite Angebot präsent sind, zeigt sich die Relevanz sowohl für die Praxis als auch für die Forschung. Des Weiteren sollte auch die Arbeitszufriedenheit an geschützten Arbeitsplätzen in der Praxis aber auch in der Forschung Beachtung finden, denn wie später genauer beleuchtet wird, kann diese auch Einfluss auf den Gesundheitszustand von Mitarbeitenden haben, was für Mitarbeitende mit einer psychischen Beeinträchtigung besonders bedeutungsvoll ist. Ausserdem wird in den Handlungsmaximen des Berufskodexes darauf hingewiesen, dass sich die Soziale Arbeit ebenfalls für die „Gesundheit schützende Arbeitsverhältnisse, für befriedigende Arbeitsbedingungen und für die stete Weiterentwicklung und Verbesserung der Qualität ihrer Organisation (einsetzen

soll)“ (Avenir Social 2010: 12). Dazu können Befragungen zur Arbeitszufriedenheit einen Beitrag leisten.

1.4 Aufbau der Arbeit

Im Anschluss an die Ausgangslage, die Ziele der Arbeit und der Relevanz für die Soziale Arbeit, wird in Kapitel 2 auf relevante Themen wie psychische Beeinträchtigung, Bedeutung von Arbeit, soziale Integration und geschützte Arbeitsplätze eingegangen. Darauf folgt ein theoretischer Diskurs zum Thema Arbeitszufriedenheit. In der Darlegung dieser Themen wird immer wieder der Hinweis zu geschützten Arbeitsplätzen gemacht, da sich insbesondere die Theorien der Arbeitszufriedenheit jeweils auf den 1. Arbeitsmarkt beziehen.

In Kapitel 4 wird das methodische Vorgehen erläutert. Anschliessend werden in Kapitel 5 die Ergebnisse der Umfrage dargelegt, welche in Kapitel 6 diskutiert werden.

Die vorliegende Arbeit schliesst mit der Schlussfolgerung in Kapitel 7, in welchem die Erkenntnisse, mögliche Handlungsempfehlungen sowie Hinweise für die Praxis und die Forschung aufgezeigt werden.

2 Arbeit und psychische Beeinträchtigung

Was bedeutet psychische Beeinträchtigung? Wie in Kapitel 2.1 aufgezeigt wird, ist dieser Begriff nicht immer deutlich definierbar und findet in den unterschiedlichen Disziplinen wie bspw. der Psychologie, der Medizin oder der Sozialen Arbeit, unterschiedliche Anwendung. Nebst der Annäherung an den Begriff der psychischen Beeinträchtigung sind auch die Begrifflichkeiten Behinderung und Invalidität relevant für die vorliegende Arbeit.

Weiter steht der Fokus auf die Bedeutung von Arbeit für den Menschen (insbesondere für westeuropäische Länder). Warum arbeitet der Mensch? Warum ist die Arbeit wichtig für den Menschen und welche Motivation bzw. welche Motivatoren stecken dahinter? Dazu werden verschiedene Motivationstheorien hinzugezogen, welche zur Beantwortung der Fragen sinnvoll sind.

Im Kapitel 2.4 wird der Begriff geschützten Arbeitsplätze (sheltered employment) erklärt und in Zusammenhang mit dem vorherigen Kapitel zur Bedeutung der Arbeit gebracht. Dabei steht die Bedeutung von Arbeit für Menschen mit einer Behinderung im Zentrum. Es könnte davon ausgegangen werden, dass die Bedeutung von Arbeit für Menschen mit und ohne Behinderung dieselbe ist. Doch es bestehen auch Unterschiede. Bspw. dient die Arbeit für alle Menschen der sozialen Integration. Wenn jedoch eine Exklusion aufgrund von psychischen Beeinträchtigungen besteht, gilt es die soziale Integration wieder zu ermöglichen und dazu ist eine Arbeitstätigkeit sehr hilfreich. Dies zeigt auf, dass die Bedeutung von Arbeit sehr individuell ist und somit grosse Unterschiede in ihrer Gewichtung bestehen.

2.1 Psychische Beeinträchtigung

Gemäss den Vereinten Nationen sind 10% der Weltbevölkerung von einer Behinderung betroffen (vgl. Procap 2007: 1). Durch diese Angabe könnte angenommen werden, dass eine einheitliche Definition des Begriffs „Behinderung“ besteht. Eine allgemeingültige Definition existiert jedoch nicht, wobei sich einige Organisationen und Staaten in Zusammenhang mit deren Gesetzen jeweils eine Definition formuliert haben und diese oft sehr ähnlich sind.

Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) beschreibt Behinderung in drei Begriffen:

1. Schädigung (Impairment), die Aufgrund einer angeborenen Schädigung oder einer Erkrankung vorliegt und einen dauerhaften gesundheitlichen Schaden mit sich bringt.
2. Beeinträchtigung (disability) gewisser Fähigkeiten, welche durch den Schaden entstehen.
3. Behinderung (handicap), was bedeutet, dass die Beeinträchtigung, welche durch den Schaden entsteht, bei den Betroffenen Nachteile mit sich bringt (vgl. WHO 2000: 15).

Die Definition der United Nations (UNO) in der Behindertenrechtskonvention orientiert sich an derjenigen der WHO. „Zu den Menschen mit Behinderungen zählen Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können.“ (Der Bundesrat 2014: Art. 1 Abs. 2)

Im Behindertengleichstellungsgesetz (BehiG) der Schweiz „bedeutet Mensch mit Behinderungen [...] eine Person, der es eine voraussichtlich dauernde körperliche, geistige oder psychische Beeinträchtigung erschwert oder verunmöglicht, alltägliche Verrichtungen vorzunehmen, soziale Kontakte zu pflegen, sich fortzubewegen, sich aus- und weiterzubilden oder eine Erwerbstätigkeit auszuüben.“ (Der Bundesrat 2017a: Art. 2).

Die drei Definitionen erläutern Behinderung sehr ähnlich. Es besteht eine Schädigung bzw. eine Behinderung, welche langfristig ist, bzw. dauerhaft anhält. Diese Schädigung/ Behinderung beeinträchtigt gewisse Funktionen und verhindert oder erschwert die gesellschaftliche Teilhabe. Gemäss Metzler (2011) wird der Begriff sozial, kulturell und gesellschaftlich unterschiedlich verwendet und verändert sich immer wieder (vgl. ebd.: 101). Diese Unterschiede zeigen sich in den drei Paradigmen zum Behinderungsbegriff von Thimm, auf den Metzler verweist (vgl. ebd.: 101).

Das individualtheoretische Paradigma versteht Behinderung als eine Einschränkung des individuellen Leistungsvermögens. Gewisse Alltagsfunktionen können nicht (mehr) dem Alter entsprechend oder der gesellschaftlich erwünschten Art und Weise ausgeführt werden. Diese individuelle Beeinträchtigung sollte mittels Förderung überwunden werden.

Das interaktionistische Paradigma bezieht sich auf Rollenfunktionen von Individuen, welche von Menschen mit einer Behinderung nicht der kulturellen Erwartung entsprechend ausgeführt werden können. Diese Erwartungen beziehen sich insbesondere auf Alltagsaufgaben im Erwachsenenalter. Die durch die fehlende Ausübung der Rollenfunktion entstehende normativ geprägte „Abweichung“ hat für die soziale Situation der betroffenen Personen weitreichende Folgen, wie beispielsweise die fehlende oder nur teilweise mögliche Partizipation am gesellschaftlichen Leben (vgl. Metzler 2011: 102).

Gemäss dem systemtheoretischen/ gesellschaftstheoretischem Paradigma erscheint Behinderung als eine von der Gesellschaft bestimmte Gegebenheit. Behinderung wird von Jantzen (1976) gar als „Resultat einer kapitalistischen Gesellschaftsordnung“ bezeichnet, welche die Exklusion aus verschiedenen gesellschaftlichen Teilbereichen mitbringt und zur Isolation führt (vgl. Metzler 2011: 102). Gemäss Wansing (2007), die aus systemtheoretischer Perspektive die „Lebenslage Behinderung“ ausgearbeitet hat, „erscheint Behinderung nicht länger als individuelles Merkmal bzw. Status, sondern kann als soziale Konstruktion in gesellschaftlichen Prozessen der Inklusion und Exklusion bestimmt werden.

Dabei reicht es nicht, den analytischen Blick auf Aspekte der Exklusion zu richten, sondern die Art und Weise der Inklusion lohnt ebenfalls einer genauen Betrachtung.“ (Wansing 2007: 291) Sie verweist darauf, dass Menschen mit einer Behinderung zwar in vielen Bereichen inkludiert sind, jedoch trotzdem als ein normabweichendes Verhalten oder Störung aufweisen. Die Chancen der Inklusion von Menschen mit einer Behinderung bergen somit die Gefahr, durch die gesonderten Settings (stationäre Einrichtungen, geschützte Werkstätten etc.) die Inklusion zu reduzieren (vgl. Wansing 2007: 288).

Die Disability Studies als neue Ansätze ab den 1980er Jahren, versuchten durch die Kritik am Begriff des Normalen darauf hinzuweisen, dass als Gegensatz des Normalen das „Unnormale“ steht und damit eine Bewertung des physischen und psychischen Gesundheitszustandes entsteht (vgl. Metzler 2011: 103). Somit sind Behinderungen Gesundheitszustände, die von der Norm abweichen.

Durch die oben erwähnten Paradigmen, dem Ansatz der Disability Studies und den verschiedenen Definitionen wird ersichtlich, dass der Gesundheitszustand von Menschen mit einer Behinderung von der Norm abweicht, wobei die Wertsetzung dieser Norm nicht unumstritten ist und damit eine Stigmatisierung entsteht. Ausserdem weisen Menschen mit einer Behinderung Einschränkungen des individuellen Leistungsvermögens und der Ausführung von Alltagsfunktionen sowie gesellschaftlich erforderte Rollenfunktionen im Alltag auf.

Ein weiterer relevanter Begriff in Zusammenhang mit psychischer Beeinträchtigung und den geschützten Arbeitsplätzen ist die „Invalidität“. Gemäss Walter Ilg wird Behinderung oft mit Invalidität gleichgesetzt. Invalidität gilt heutzutage jedoch eher als Fachbegriff im Sozialversicherungsrecht und ist nicht gleichzusetzen mit Behinderung, denn nicht jede körperliche, geistige oder psychische Behinderung führt dazu, dass Leistungen der Invalidenversicherung übernommen werden (vgl. Ilg o.J.: 2). Im Bundesgesetz über den allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrecht wird in Artikel 8 Invalidität in Zusammenhang mit der Invalidenversicherung beschrieben als „voraussichtlich bleibende oder längere Zeit dauernde ganze oder teilweise Erwerbsunfähigkeit.“ (Der Bundesrat 2012: Art. 8)

Es bestehen verschiedene Versuche, psychische Krankheiten zu definieren. Heinz verweist dabei auf Christopher Boorse, der bspw. versucht psychische Krankheit als „Störung natürlicher Funktion“ zu beschreiben. Eine psychische Krankheit stört also das Ausüben von geistigen Prozessen, wodurch Standardfunktionen nicht (mehr) ungestört ausgeführt werden können. Als Standardfunktion beschreibt er unter anderem Wahrnehmung, Triebe und Angst

(vgl. Heinz 2016: 18). Kritik an dem Versuch einer Definition von Boorse ist das Orientieren an einer Norm, welche kulturabhängig und gesellschaftlich konstruiert ist (vgl. ebd.: 19). Des Weiteren weist Heinz auf Lawrie Reznek, der versucht psychische Krankheiten als biologische Fehlfunktion zu beschreiben, denn „biologische Normen“ beziehen sich weder auf ideologische noch auf kulturelle Normen. Kritik an Rezneks Definition ist seine unklare Verwendung der Begriffe „verursachen“ und „verwirklichen“. Ausserdem besteht keine klare Trennung zwischen normalem und abnormalem Verhalten im verhaltenspsychologischen Paradigma, denn alle Formen sind Resultat eines Lernprozesses und nicht von unterschiedlichen Hirnzuständen, auf die Reznek verweist (vgl. Heinz 2016: 22). Zudem versucht Reznek weiter auf die Hirnzustände bezogen aufzuzeigen, dass veränderte Hirnprozesse dann als Krankheit gelten, wenn sie Leiden verursachen (vgl. ebd.: 26).

Ausserdem bezieht sich Heinz auf Charles Culver und Bernard Gert, die in ihrem Krankheitskonzept einen Perspektivenwechsel von der beobachtbaren und objektivierbaren Normabweichung hin zu einem vom Patienten wahrgenommenen Übel, welches Leid verursacht und von anderen Menschen vermieden werden kann vollziehen (vgl. Heinz 2016: 28f.). Psychische Krankheiten sind gemäss Culver und Gert Normabweichungen, die bei den Betroffenen Leid verursachen und ausser dem Gehirn keine weiteren Organe betreffen (vgl. ebd.: 30f.). Heinz weist dabei jedoch darauf hin, dass somit ein Hirntumor ebenfalls eine psychische Krankheit sei, da keine weiteren Organe betroffen sind, ein Hirntumor jedoch nicht in der ICD-10³ Klassifikation der Weltgesundheitsorganisation (WHO) als psychische Krankheit gewertet wird.

Heinz (2016) bezieht sich in seiner Diskussion zur Definition von psychischer Krankheit ausserdem noch auf den Begriff der „Beeinträchtigung“ (disability), was er von Unfähigkeit (inability) abgegrenzt. Eine Unfähigkeit meint eine fehlende Ausbildung oder Reife. Beeinträchtigung bezieht sich hingegen auf das Nichtbeherrschen oder Fehlen einer Fähigkeit, die andere Personen im sozialen Umfeld unabhängig vom Alter oder Ausbildung besitzen (vgl. ebd.: 29).

Da die meisten psychischen Krankheiten nicht auf erkennbare, lokalisierbare organische Fehlfunktionen zurückzuführen sind, sind psychopathologische Diagnosen der einzelnen Symptome wichtig. So wird Schizophrenie bspw. durch das Auftreten bestimmter Symptome und deren Verlauf diagnostiziert. Das bedeutet, dass das Symptom selbst und die daraus resultierenden Störungen als psychische Krankheit diagnostiziert werden, was wiederum eine klare Beschreibung von Symptomen und die Bedeutung deren Auftreten erfordert, wie es im ICD-10 Klassifikationssystem bspw. erfasst ist (vgl. Heinz 2016: 47).

³ ICD (International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems)

Allgemein fasst Heinz zusammen, dass psychische Krankheiten das Auftreten von Funktionsstörungen sind, die bei den Betroffenen Leid verursachen und die soziale Teilhabe beeinträchtigen (vgl. ebd.: 60).

Die Weltgesundheitsorganisation (WHO 2001:10) definiert Psychische Störungen folgendermassen:

„Mental disorders comprise a broad range of problems, with different symptoms. They are generally characterized, however, by some combination of disturbed thoughts, emotions, behaviour and relationships with others. Examples are depression, anxiety, conduct disorders in children, bipolar disorders and schizophrenia. Many of these disorders can be successfully treated.“

In dieser Definition wird auf die Mehrzahl und die Kombination verschiedener psychischer Probleme mit den unterschiedlichen Symptomen verwiesen. Es werden einige psychische Störungen wie Schizophrenie, Angststörungen und Bipolare Störungen genannt und darauf hingewiesen, dass viele psychische Störungen erfolgreich behandelt werden können.

Die Stiftung pro Mente Sana, welche sich in der Schweiz für Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung einsetzt, verweist ebenfalls, wie auch die WHO, auf die vielfältigen Symptome und Krankheiten. Ausserdem sind die Krankheiten bei jedem Menschen unterschiedlich charakterisiert (vgl. pro mente sana o.J.: o.S.).

Es gibt viele verschiedene Versuche Klarheit in den Begriff der psychischen Krankheiten zu bringen. Es scheint, dass eine allgemeine Definition von psychischer Krankheit unter anderem auch daran scheitert, weil psychische Krankheiten sehr komplex und vielseitig, unterschiedlich ausgeprägt und zum Teil noch nicht abschliessend erforscht sind. Ein Beinbruch kann eindeutig diagnostiziert und auf eine klare Weise behandelt werden. Psychische Krankheiten sind wesentlich komplexer und weniger fassbar. Es gibt nicht zwingend eine organische Fehlfunktion, die mittels Technologie messbar ist.

Immer wieder kommt bei den Versuchen, psychische Krankheiten zu definieren, die Diskussion einer Wertsetzung von normalem und abnormalem Verhalten oder Zuständen auf, welche gemäss (einiger Meinungen) kulturabhängig und gesellschaftlich konstruiert sind. Dabei gibt es auch immer wieder Verweise auf abnormale Zustände im Gehirn, wobei eine klare Trennung nicht besteht, welche abnormale Zustände nun tatsächlich eine Krankheit sind und welche nicht. So wies bspw. das Gehirn Einsteins eine abnormal hohe Anzahl an Gehirnzellen auf, was aber nicht auf eine psychische Krankheit schliessen lässt.

Etwa 16% der Bevölkerung der westlichen Welt erkranken in ihrem Leben an einer schweren psychischen Erkrankung, dazu zählen gemäss Ihde-Scholl (2013) Schizophrenien, schwere depressive Störungen, Borderline-Persönlichkeitsstörungen, manisch depressive

Erkrankungen und gewisse Persönlichkeitsstörungen. Häufiger sind weniger schwere Formen von psychischen Erkrankungen wie Angststörungen oder leichte bis mittlere depressive Störungen. Ursachen von psychischen Erkrankungen sind nicht einfach zu erklären, denn es sind neben psychologischen und biologischen Faktoren auch soziale und spirituelle Umstände einzubeziehen. Ursachen können genetische Faktoren haben, doch auch dieser Einfluss ist meist eher gering. Wenn bei einem Elternteil Schizophrenie diagnostiziert wurde, ist das Risiko etwas höher, dass ein Nachkomme ebenfalls an Schizophrenie erkranken kann. Es konnten bis anhin jedoch keine einzelne Gene ausgemacht werden, die das Risiko stark erhöhen (vgl. ebd.: 27). Aufgrund der Komplexität, der Vielseitigkeit und der unterschiedlichen Ausprägung werden psychische Krankheiten anhand von psychopathologischen Symptomen diagnostiziert. Besonders bekannt ist das Klassifikationssystem ICD-10 der WHO. Es bestehen also Definitionen einzelner Krankheitsbilder (vgl. Paulitsch 2009: 16). Das ICD-10 Klassifikationssystem ist in 22 Kapitel unterteilt und enthält verschiedenen Krankheiten. Im Kapitel V werden die psychischen Störungen beschrieben und in 10 Unterabschnitte eingeteilt (vgl. Metzler 2011: 104), wie in Abbildung 1 dargestellt.

F00-F99 Psychische und Verhaltensstörungen	
F0	Organische, einschließlich symptomatischer psychischer Störungen
F1	Psychische und Verhaltensstörungen durch psychotrope Substanzen
F2	Schizophrenie, schizotype und wahnhafte Störungen
F3	Affektive Störungen
F4	Neurotische, Belastungs- und somatoforme Störungen
F5	Verhaltensauffälligkeiten mit körperlichen Störungen und Faktoren
F6	Persönlichkeits- und Verhaltensstörungen
F7	Intelligenzstörung
F8	Entwicklungsstörungen
F9	Verhaltens- und emotionale Störungen mit Beginn in der Kindheit und Jugend
F99	Nicht näher bezeichnete psychische Störungen

Abbildung 1: ICD-10, Hauptgruppen der F-Diagnosen (vgl. Stieglitz/Freyberger/Schneider 2012: 19)

Das Klassifikationssystem ICD-10 ist durch eine der grössten Studien, die zur Weiterentwicklung der Diagnostik gemacht wurde entstanden. Vorbild war das US-amerikanische Klassifikationssystem DSM III. Beteiligt an der Studie waren hunderte Kliniken, Forschende und Einrichtungen aus 40 Ländern (vgl. Paulitsch 2009: 67). In Europa wird vor allem das ICD-10 Klassifikationssystem angewendet, in den USA insbesondere das Klassifikationssystem DSM. Die aktuelle Version ist das DSM-V (vgl. American Psychiatric Association 2017: o.S.).

Aus Sicht der Psychiatrie ist eine Diagnose notwendig, damit einerseits die Behandlungsbedürftigkeit und andererseits auch die entsprechende psychotherapeutische und/oder medikamentöse Therapie erteilt werden kann, im Wissen dass die Einteilung in Krankheit und Gesundheit auch problematisch mit möglicherweise stigmatisierenden Auswirkungen sein kann.

Die Klassifikation ist deshalb wichtig und unverzichtbar, damit psychische Störungen erfasst, erforscht und wirksame Behandlungen eingesetzt werden können. Ausserdem stellt sich die Frage, ob es für die Betroffenen selbst nicht auch bedeutend zu wissen ist, welche Krankheit sie haben. Denn das Wissen über eine Krankheit könnte deren Einsicht und Akzeptanz erleichtern und die Selbstreflexion fördern. Zudem ist die Diagnose für eine entsprechende Hilfe immanent. Weiter hat die Diagnostik eine prognostische Funktion für die Therapierbarkeit und dient der Qualitätssicherung während der Therapie (vgl. Paulitsch 2009: 18).

Wichtig zu erwähnen ist, dass einzelne Symptome an sich nicht krankhaft sind. Dies werden sie erst, wenn die Häufigkeit, der Schweregrad und die Dauer der Symptome die Betroffenen in ihrer Lebensweise einschränkt (vgl. ebd.: 32). Das heisst, es bedarf nicht nur einer nosologischen Diagnostik, sondern auch des Einbezug des Verhaltens und des Behauptens im sozialen Raum.

Es wird zum Teil von psychischer Krankheit und manchmal von psychischen Störungen geschrieben. In den Klassifikationssystemen ICD-10 und DSM-V wird der Begriff „psychische Störung“ verwendet. Der Begriff Störung wird aus dem englischen „disorder“ übernommen und soll die Komplexität der Symptome und die Beeinträchtigung von Funktionen auf individueller und sozialer Ebene aufzeigen. Es wird bewusst auf Begriffe wie „Krankheit“ verzichtet (vgl. ebd.: 32). In anderer Literatur wird jedoch von psychischer Krankheit gesprochen, insbesondere wenn es um die Einteilung von psychischer Krankheit und psychischer Gesundheit geht (vgl. Heinz 2016: 17). Es scheint auch, dass in den verschiedenen Disziplinen unterschiedliche Begriffe verwendet werden. In Fachliteratur zur Psychologie und Psychiatrie wird eher von psychischen Störungen und psychischen Krankheiten geschrieben, in der Literatur zur Sozialen Arbeit wird eher psychische Beeinträchtigung verwendet, da meist auch eher auf die Folgen von psychischen Krankheiten/ Störungen und deren Auswirkungen im Alltag eingegangen wird.

In der Schweiz sind 46% aller IV-Renten, die im Jahr 2016 ausgesprochen wurden, psychisch bedingt (vgl. BSV 2017a: 5). Auch bei den Neuberentungen dominieren die psychischen Erkrankungen. Gemäss Hoffmann (2005) ist die Anzahl der Berentungen aufgrund psychischer Erkrankungen zwischen 1997 und 2006 von 28% auf 38% gestiegen (vgl. ebd.: 37). Wie den Statistiken des Bundesamts für Sozialversicherungen (BSV) zu

entnehmen ist, sind die Berentungen aufgrund psychischer Erkrankungen zwischen 2007 und 2016 weiter von 39% auf 46% gestiegen (vgl. BSV 2017b: o.S.). Da jedoch, wie im Zusammenhang mit dem Begriff „Invalidität“ aufgezeigt wurde, nicht zwangsläufig jede Behinderung zu einer Berentung führt, kann davon ausgegangen werden, dass weitere Personen von psychischen Beeinträchtigungen betroffen sind. Ausserdem gibt es laut dem Strategiepapier der INSOS Schätzungen, dass jährlich 20-25% der Bevölkerung in der Schweiz von psychischen Störungen betroffen sind (vgl. INSOS 2011: 1).

Es ist schwierig zu beurteilen, ob es heutzutage mehr psychische Erkrankungen gibt als früher. Bereits in 2000 Jahre alten Texten werden psychische Erkrankungen erwähnt. Insbesondere die etwas häufigeren schweren psychischen Erkrankungen könnten auch auf die gestiegene Lebenserwartung zurückzuführen sein. Was jedoch zugenommen hat, sind Stresserkrankungen, Angststörungen und leichte bis mittlere depressive Erkrankungen. Doch auch diesbezüglich ist Vorsicht geboten, da es auch sein kann, dass mehr Erkrankungen diagnostiziert werden und gewisse Definitionen erweitert wurden (vgl. Ihde-Scholl 2013:18f.).

2.2 Bedeutung von Arbeit

Im folgenden Kapitel wird auf die Bedeutung von Arbeit eingegangen. Dieses Thema ist wichtig, um anschliessend die Bedeutung von Arbeit für Menschen mit einer Behinderung aufzuzeigen und den Begriff und die Aufträge von geschützten Arbeitsplätzen zu erläutern. Die Bedeutung von Arbeit und die damit zusammenhängenden verschiedenen Motivationen sind zudem relevant für die Arbeitszufriedenheit, auf die in Kapitel 3 eingegangen wird.

Heutzutage beinhaltet Arbeit alltagssprachlich nicht nur die Erwerbsarbeit, sondern auch Hausarbeit, Eigenarbeit oder freiwillige Tätigkeiten. Im Leitbild für Erwachsene Menschen mit einer Behinderung vom Erziehungsdepartement Basel-Stadt (2003) wird Arbeit als „sinnstiftender und integrativer Faktor des menschlichen Lebens“ beschrieben (vgl. ebd.: 35). Das Leitbild weist auf soziale Austauschbeziehungen unter Menschen hin und beschreibt, dass Arbeit nicht nur die klassische Erwerbsarbeit meint, sondern eben auch freiwillige Arbeit oder die Arbeit in der Familie und im Haushalt.

In der vorliegenden Arbeit wird insbesondere auf die Arbeit mit verpflichtendem Charakter eingegangen. Dies bedeutet, dass zwischen einem Arbeitgeber und einem Arbeitnehmer ein Vertrag mit geregelten Rechten und Pflichten besteht. Denn die Personen mit Beeinträchtigungen, die an einem geschützten Arbeitsplatz arbeiten, erhalten ebenfalls einen Arbeitsvertrag. Dies ist wichtig für die Abgrenzung zu unbezahlter Arbeit wie bspw. die Arbeit in der Familie, im Haushalt oder freiwillige Arbeit.

Eine allgemeingültige Bedeutung von Arbeit gibt es nicht, da verschiedene Motivationen hinter der Ausführung stecken können. Ausserdem bestehen verschiedene Perspektiven für die Bedeutsamkeit der Arbeit. Um sich dem Arbeitsbegriff zu nähern, werden verschiedene Definitionen, ein historischer Abriss sowie unterschiedliche Aspekte aufgezeigt.

Im Lexikon zur Soziologie beschreibt Wienold (2011) Arbeit als „allgemeine Bezeichnung für eine bewusste, zweckmässige Tätigkeit, mit der etwas erstellt wird“. (ebd.: 46)

Rippmann (2015) beschreibt Arbeit im historischen Lexikon der Schweiz „als bewusster und zweckgerichteter Einsatz der körperlichen, geistigen und seelischen Kräfte des Menschen zur Befriedigung seiner materiellen und ideellen Bedürfnisse.“ (ebd.: 1)

Gemäss der Definition von Voigt und Wohltmann (Gabler Wirtschaftslexikon o.J.) ist Arbeit eine „zielgerichtete, soziale, planmässige und bewusste, körperliche und geistige Tätigkeit.“

In diesen drei Definitionen sind einige Gemeinsamkeiten erkennbar. So beschreiben alle eine bewusste und zweckmässige bzw. zielgerichtete Tätigkeit. Es fällt jedoch auch ein wesentlicher Unterschied auf. Gemäss Wienold wird durch die Arbeit etwas erstellt. Rippman hingegen verweist auf die Befriedigung verschiedener Bedürfnisse. Diese Unterschiede deuten bereits auf verschiedene Perspektiven von Arbeit hin, die weiter unten nochmals aufgegriffen werden. Auffallend in den Definitionen ist auch, dass der finanzielle Aspekt nicht aufgegriffen wird.

In der Antike galt Arbeit als Mühsal und Last, die vor allem von Sklaven ausgeführt wurde. Arbeit war negativ gewertet und galt als unwürdige Tätigkeit (vgl. Voigt/Wohltmann o.J.). Es bestand noch kein Zusammenhang zwischen Arbeit und Wohlstand, denn Wohlstand hing mit der sozialen Herkunft zusammen, welche sich durch die Geburt ergab (vgl. Studer 2013: 10). Im Christentum erhielt Arbeit eine positive Wertung und war insbesondere im Protestantismus eine gottgewollte Pflicht, wobei die Hingabe zur Arbeit sehr hoch bewertet wurde (vgl. ebd.: 10). Mit der Zeit erhielt Arbeit mehr und mehr auch den Zweck, den eigenen Lebensunterhalt zu verdienen. Ab dem 17. Jahrhundert wurde gar Müssiggang mit Faulheit gleichgesetzt und wer aufgrund von Arbeitslosigkeit arm war, war selber schuld. Ausserdem wurde die geistige Arbeit höher bewertet als die körperliche Arbeit. Erst seit den 1960er Jahren – zur Zeit der Hochkonjunktur, zunehmendem Wohlstand und verbesserter Bildung – erhielt die Arbeit immer mehr auch die Absicht der „Selbstverwirklichung“ (vgl. Voigt/Wohltmann o.J.). Gemäss Voigt und Wohltmann hängen sozialer Wandel und die Veränderung von Arbeitsformen und Arbeitsinhalten eng zusammen. Arbeit war somit, wie der kurze historische Abriss zeigt, immer wieder positiv oder negativ geprägt.

Etymologisch gesehen hat Arbeit auch unter Einbezug verschiedener Sprachen eher eine negative Konnotation. Das deutsche Wort „arbeiten“ kommt von „sich plagen, quälen“. Der

englische Begriff „labour“ bedeutet „sich abmühen“ und der französische Begriff „travail“ bedeutet ebenfalls „quälen“. Auch der Begriff „Arbeit“, der aus dem griechischen (ponos) kommt, bedeutet „Mühe, Qual oder Leid“. Lediglich der englische Begriff „work“ und das deutsche Wort „werken“ haben eine positive Konnotation zu „kreatives schaffen“ (vgl. Oschmiansky für bpb.de 2010: 1). Dies zeigt auf, dass die verschiedenen Arbeitsbegriffe in den verschiedenen Sprachen haben unterschiedliche Bedeutungen und diverse Wertungen.

Der Arbeitsbegriff hat nicht nur historisch gesehen unterschiedliche Bedeutungen, sondern auch je nach Perspektive. In der Betriebswirtschaftslehre bedeutet Arbeit, dass ein Produkt erzeugt wird. Die Philosophische Bedeutung bezieht sich eher auf die schöpferische Tat und in den Sozialwissenschaften wird insbesondere auch auf die Trennung von bezahlter und unbezahlter Arbeit hingewiesen (vgl. Studer 2013: 2).

In der Soziologie gilt Arbeit als „ein Prozess, in dem Menschen soziale Beziehungen eingehen, die im gesamten Lebenszusammenhang von zentraler Bedeutung sind; hierzu gehören die Strukturierung der Zeit, die soziale Anerkennung und das Selbstwertgefühl“ (Voigt, Wohltmann o.J.).

Wie sich durch die Definitionen, die historische Übersicht und die verschiedenen Perspektiven zeigt, ist die Bedeutung von Arbeit sehr weitläufig, wobei Gemeinsamkeiten und Unterschiede ausgemacht werden können. Der Politikwissenschaftler und Soziologe Studer nimmt Bezug auf Franz Neumann, der diese Unterschiede zur Bedeutung von Arbeit aufnimmt und diese drei verschiedenen Funktionen zuteilt (vgl. Studer 2013: 2).

1. Funktion: Die soziale Funktion bezieht sich auf die soziale Stellung, die eine Arbeit erzeugt.
2. Funktion: Die ökonomische Funktion bezieht sich darauf, dass die Arbeit zur Existenzsicherung führt und die Quelle für den gesellschaftlichen Wohlstand ist.
3. Funktion: Die psychologische Funktion, bezieht sich darauf, dass die Arbeit das Selbstwertgefühl und die Identitätsbildung steigert.

Gemäss dem Organisations- und Wirtschaftspsychologen Lutz von Rosenstiel hat die Bedeutung der Arbeit auch mit der Arbeitsmotivation zu tun, denn berufliche Arbeit ist ein motiviertes Verhalten (vgl. von Rosenstiel 2010: 51). In modern entwickelten Staaten arbeiten 80 – 100% der Männer und Frauen. Berufliche Arbeit gilt in diesen Staaten als soziale Norm und wer nicht arbeitet dem wird misstraut oder er wird abgelehnt.

Es gibt verschiedene Zwecke der beruflichen Arbeit. Als erstes wird oftmals an Geld gedacht, was oft auch ein wichtiger Faktor ist. Doch Geld ist nicht zwingend der Hauptzweck von Arbeit. Es bestehen verschiedene Beweggründe für die berufliche Arbeit, welche von

Rosenstiel in zwei Gruppen zuordnet und in Abbildung 2 dargestellt sind. Zum einen sind das extrinsische Arbeitsmotive wie Geld, Sicherheit oder Geltung. Extrinsische Arbeitsmotive sind Motive, die aus den Folgen einer Tätigkeit erfüllt werden und nicht durch die Arbeit selbst. Zum anderen gibt es intrinsische Motive, die durch die Tätigkeit selbst befriedigt werden, wie bspw. soziale Kontakte, Leistung, körperliche Betätigung oder auch Sinngebung und Selbstverwirklichung (vgl. ebd.: 54).

Arbeitsmotive	Anreize
Extrinsische Arbeitsmotive , wie z. B. der Wunsch nach – Geld – Sicherheit – Geltung	Materielle Anreize , z. B. – Lohn, Prämien – Renten, Kredite – Statussymbole u. ä. Soziale Anreize – Interaktionsmögl. außerhalb der Arbeit (z. B. bei Ausflügen, Vereinstätigkeiten) – Interaktionsmöglichkeiten innerhalb der Arbeit
Intrinsische Arbeitsmotive (die durch die Arbeit selbst befriedigt werden können), wie z. B. der Wunsch nach – körperlicher Betätigung – Kontakt – Leistung – Macht und Einfluss (in der Firma) – Sinngebung und Selbstverwirklichung	Arbeitsinhalt: – Aufhebung extremer Spezialisierung (z. B. durch Job-rotation, Job-enlargement, Job-enrichment) – Feedback über eigene Leistung (z. B. durch Anerkennung und Kritik) – Selbstständigkeit (z. B. durch flexible Arbeitszeit, Mitsprachemöglichkeiten) – Lernmöglichkeiten (durch anspruchsvolle Tätigkeiten) – Aufstieg

Abbildung 2: Intrinsische und extrinsische Motive und Anreize (vgl. von Rosenstiel 2010: 54)

Gemäss Weinert (2004) gibt es, wie bereits erwähnt, verschiedene Bedürfnisse, welche durch die Arbeit befriedigt werden können und diese können unterschiedlich kategorisiert werden. Einerseits sind das Bedürfnisse wie bspw. gutes Arbeitsklima, gute Zusammenarbeit oder gutes Mitarbeiter-Vorgesetzten-Verhältnis. Andererseits gibt es auch Bedürfnisse, die durch die Arbeit selbst befriedigt werden wie das erfolgreiche Problemlösen, das Gefühl von guter Leistung und viele weitere (vgl. ebd.: 46).

In Anlehnung an Maslow wurden drei Bedürfnisklassen unterteilt. Als erstes werden die physiologischen Bedürfnisse und die Sicherheitsbedürfnisse (Einkommen, Sicherheit des Arbeitsplatzes, Erwartung der Steigerung des Einkommens) erwähnt; Geld selbst kann verschiedene Motivatoren haben, wie bspw. das Mass für eine Leistung, aber auch schlichtweg das Mittel um den Lebensunterhalt zu ermöglichen. Auch Aufstieg kann ein Bedürfnis sein, das jedoch sehr unterschiedlich ausgeprägt ist. Denn obwohl Aufstieg einen höheren Status erteilt und mehr Anerkennung gibt, ist er nicht für alle Menschen erstrebenswert, da auch mehr Verantwortung damit erfolgen kann, was nicht zwingend erstrebenswert ist. Als zweites werden die sozialen Bedürfnisse wie Zugehörigkeit aufgeführt. Kontakt mit anderen Menschen haben zu können, mit anderen etwas zu erarbeiten können, Freundschaften zu schliessen und ein Zugehörigkeitsgefühl zu einer Gruppe, zählen zu den sozialen Bedürfnissen. Zur dritten Bedürfnisklasse zählen die

egoistischen bzw. eigennützigen Bedürfnisse, die das Gefühl hervorrufen, geachtet zu werden. Dazu gehören bspw. die Bedürfnisse nach Leistung, nach Erfolg oder auch einen Beitrag an das Betriebsergebnis der Organisation leisten zu können. Die Wichtigkeit der Arbeit hängt eng mit dem Selbstwert des Menschen und seinem Prestige zusammen. Wichtig ist, dass die Arbeit konstruktiv und sinnvoll ist. Sinnlose Arbeit frustriert. Egal welche Stellung jemand in einer Organisation hat, ist es für alle bedeutend, dass ihre Arbeit wichtig für die gesamte Organisation ist. Trotzdem gibt es einen Zusammenhang zwischen dem Prestige der Arbeit und der Arbeitszufriedenheit. Wichtig für den Menschen ist auch, dass er Fortschritte machen kann und Feedback zu seiner Tätigkeit erhält. Ein weiteres Motiv für „Egoistische Bedürfnisse“ ist die Autonomie, das Streben nach Selbstständigkeit und Unabhängigkeit. Ein weiteres Motiv ist auch das Interesse an Informationen über die Organisation, über bevorstehende Veränderungen und strategischen Überlegungen (vgl. Weinert 2004: 48).

Weinert weist darauf hin, dass sich die Arbeitsplätze zurzeit stark verändern. Bestand früher in Organisationen noch ein starkes „Wir-Gefühl“, verschwindet dieses immer mehr und langjährige Arbeitsstellen werden seltener. Die Organisationen müssen konkurrenzfähig bleiben, wodurch immer wieder viele Mitarbeitende entlassen werden. Selbstverantwortung und die stete Weiterbildung werden immer wichtiger und die Sicherheit eines Arbeitsplatzes kleiner (vgl. ebd.: 49). Dies hat Folgen für die Arbeitsbeziehungen und das Arbeitsklima. Das Arbeitsklima wird durch die verminderte Sicherheit eines Arbeitsplatzes als besorgniserregend wahrgenommen. Die zunehmende Selbstverantwortung des Arbeitnehmers führt ausserdem dazu, dass sich die Loyalität zu Organisationen vermindert (vgl. ebd.: 50).

Zur Frage warum der Mensch arbeitet, gibt es viele verschiedene Motivationstheorien, die das Arbeitsverhalten erläutern. Das Thema der Arbeitsmotivation zählt zu den häufigsten Forschungsthemen der Organisations- und Personalpsychologie. Unter Bezugnahme auf Hogan et al. (1998), Kuhl (2001) und Scheffer (2004) stellt Weinert fest, dass nebst den physiologischen Bedürfnissen Anerkennung, Leistung, Macht, Anschluss, Kontrolle und Ordnung zu weiteren Arbeitsmotiven zählen (vgl. Weinert 2004: 187).

Die Organisations- und Personalpsychologie unterscheidet Motivationstheorien in „Inhalte-Ursache-Theorien“, zu denen Maslows Bedürfnistheorie oder Herzbergs Zwei-Faktoren-Theorie zählen und den „Prozesstheorien“ zu denen die Expectancy Theories oder die Balance-Theorien zählen. Die „Inhalt-Ursache-Theorien“ beschreiben die unsichtbaren Faktoren für die Motivation der Arbeit. Die Prozesstheorien beschreiben, wie das

Arbeitsverhalten gesteuert wird. Auf einige Motivationstheorien wird in Kapitel 3 zum Thema Arbeitszufriedenheit näher eingegangen.

Gemäss dem zum Anfang des Kapitels erwähnten Leitbild vom Erziehungsdepartement Basel-Stadt (2003) und den aufgezeigten Perspektiven, Bedürfnissen und Motivationen hat Arbeit auf persönlicher und auf gesellschaftlicher Ebene unterschiedliche Auswirkungen. Auf persönlicher Ebene geht es vor allem darum, die Möglichkeit zu bieten, soziale Kontakte zu knüpfen, das Leben aktiv mitzugestalten, Wertschätzung zu erfahren und die eigenen Fähigkeiten zu erweitern. Auf gesellschaftlicher Ebene hat Arbeit insbesondere Einfluss auf den Status und den Handlungsspielraum. Im Leitbild wird darauf hingewiesen, dass Menschen mit Behinderungen ebenfalls wichtige Ressourcen zur Verfügung haben, deren Nutzung gefördert werden soll (vgl. Erziehungsdepartement Basel-Stadt 2003: 35).

Für Menschen mit Behinderungen hat Arbeit eine ähnliche Bedeutung wie für Mitarbeitende im 1. Arbeitsmarkt. So dient es der Integration und der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben, es soll Wertschätzung bieten und den eigenen Status erhalten. Es unterscheidet sich jedoch in der finanziellen Unabhängigkeit, da die Entlohnung im geschützten Arbeitsbereich nicht dazu dient, den Lebensunterhalt zu sichern, denn die Mitarbeitenden erhalten eine IV-Rente und meist auch Ergänzungsleistungen, wodurch der Lebensunterhalt im Minimum gedeckt ist. Der Lohn, den sie vom Arbeitgeber erhalten, entspricht eher einem kleinen Zustupf, welcher aber möglicherweise einen wichtigen Wert in Bezug auf die Wertschätzung haben kann, worauf bei den Ergebnissen der Umfrage in Kapitel 6 näher eingegangen wird.

2.3 Integration und Teilhabe durch geschützte Arbeitsplätze

Gemäss Kurmann (2007) steigen die Anforderungen an einem Arbeitsplatz zunehmend. Es wird eine höhere Konzentrationsfähigkeit erwartet sowie eine konstante Arbeitsleistung und hohe Zuverlässigkeit. Diese Anforderungen sind insbesondere für Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung längerfristig schwer zu erfüllen. Obwohl weit bekannt ist, dass die Arbeit wichtig für die soziale Integration und die Teilhabe ist, scheint die heutige Lage auf dem Arbeitsmarkt mit ein Grund für die Zunahme von psychischen Problemen zu sein. Des Weiteren ist ein Zusammenhang zwischen den Veränderungen der Arbeitsbedingungen und der bereits erwähnten Zunahme von psychischen Beeinträchtigungen denkbar, wobei aber auch erwähnt werden muss, dass die Ursachen für die Zunahme noch wenig erforscht sind (vgl. ebd.: 3-10). Wie bereits in Kapitel 2.1 aufgezeigt, sind die IV-Renten aufgrund einer psychischen Beeinträchtigung innerhalb der letzten 20 Jahre um 18% gestiegen. Gemäss Kurmann sind insbesondere die dauernde Leistungsbereitschaft, die Flexibilität und die Selbstständigkeit für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen Problembereiche (vgl.

ebd.: 3). Auch Niklas Baer, ein Schweizer Experte auf diesem Gebiet, vermutet Veränderungen im Arbeitsmarkt, welche Menschen mit psychischen Beeinträchtigung betreffen. Er weist darauf hin, dass die Arbeitsfähigkeit heute strenger beurteilt wird bzw. die Rücksicht und Verständnis gegenüber nicht immer 100% leistungsfähigen Arbeitnehmenden vermindert wurde (vgl. Baer 2013: 123). Die Beteiligung an der Arbeitswelt hingegen ist wichtig, da sie das Gefühl von Sicherheit und Selbstvertrauen vermittelt, die Teilhabe an der Gesellschaft ermöglicht und einen strukturierten Tagesablauf bewirkt. Auf diesen förderlichen Einfluss von Arbeit auf den Heilungsprozess haben bereits Begründer der Psychiatrie am Anfang des 19. Jahrhunderts verwiesen (vgl. Kurmann 2007: 3). Da es jedoch nur wenige betreute Arbeitsplätze im 1. Arbeitsmarkt gibt, bestehen kaum Alternativen zu geschützten Arbeitsplätzen (vgl. Kurmann 2007: 4). Kurmann verweist dabei auf Baer (2007), der erklärt, dass nicht nur die Unternehmen in die Pflicht genommen werden können, vermehrt solche Arbeitsplätze anzubieten, sondern auch die Betroffenen selbst stehen sich oft aufgrund von Versagensängsten und einer Selbststigmatisierung im Weg (vgl. Kurmann 2007: 4).

Im Zusammenhang mit der (Re-)Integration von Menschen mit einer Behinderung in den Arbeitsmarkt wird oft von sozialer Integration gesprochen, jedoch selten wird dies genauer erklärt. Strohmeier und Knöpfel (2005) unterscheiden drei Ansätze der Integration. Während der soziologische Ansatz sich auf die Vergesellschaftung bezieht, beschreibt der politische Ansatz eine Form des Zusammenlebens in der Gesellschaft. Der Ansatz der Sozialhilfe versteht unter sozialer Integration eine Massnahme, die den Betroffenen mehr Selbstständigkeit verleihen soll und bezieht sich insbesondere auf die sozialen Beziehungen und die Arbeitstätigkeit (vgl. ebd.: 89). Der Ansatz der Sozialhilfe ist vom Modell von Robert Castel abgeleitet. Dieses besagt, dass die Integration auf zwei Achsen erfolgt. Die eine Achse ist die soziale Integration, die sich durch die Stabilität von sozialen Beziehungen verdeutlicht. Die andere Achse ist die berufliche Integration, welche die Stabilität der Beschäftigung aufzeigt (vgl. ebd.: 15). Das durch die Achsen entstehende Koordinatensystem kann unterteilt werden in drei Zonen: die Zone der Integration, die Zone der Verwundbarkeit und die Zone der Exklusion (vgl. Castel 2000: 360f.). Diese Zonen sind nicht statisch zu verstehen, sondern gelten als fließende Übergänge (vgl. ebd.: 14).

Wie Strohmeier und Knöpfel aufzeigen, ist die Integration in den Arbeitsmarkt für Menschen sehr wichtig. Denn wie auch verschiedene Studien zeigen, kann die fehlende Erwerbsarbeit negative Auswirkungen auf das Leben und die Gesundheit der Betroffenen haben. Koch (2016) weist darauf hin, dass klar erwiesen ist, dass einerseits Armut und Erwerbslosigkeit die Gesundheit belasten können und damit Krankheiten begünstigt und andererseits Krankheit und Invalidität zu Armut führen kann. Weiter weisen einige Studien daraufhin, dass

je niedriger der soziale Status ist, desto höher das Risiko von Krankheiten und vorzeitiger Sterblichkeit ausfällt (vgl. ebd.: 50). Insbesondere der psychische Gesundheitszustand kann sich durch Erwerbslosigkeit stark verschlechtern. Die Chancen auf eine (Wieder-) Eingliederung in den Arbeitsmarkt sind für Menschen mit Behinderung geringer als bei Erwerbslosen ohne gesundheitliche Probleme, wodurch eine Langzeitarbeitslosigkeit droht. Diese wiederum die Krankheitszustände verschlechtern und die Chancen auf dem Arbeitsmarkt erst recht reduzieren können (vgl. ebd.: 51f.).

Auf die Situation der fehlenden betreuten Arbeitsplätze für Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung im 1. Arbeitsmarkt in der Schweiz verweisen diverse Behindertenorganisationen in ihren Stellungnahmen zum Schattenbericht zur UNO-Behindertenrechtskonvention (UNO-BRK) (vgl. pro mente sana 2017: o.S.). Art. 27 der UNO-BRK hält fest, dass Menschen mit einer Behinderung ebenfalls ein Recht auf Arbeit haben und durch Arbeit ihren Lebensunterhalt verdienen können. Die Arbeit muss in einem offenen zugänglichen Arbeitsmarkt frei gewählt werden können (vgl. Der Bundesrat 2014, Art. 27). Im Schattenbericht betonen die Behindertenorganisationen, dass die Schweiz, obwohl sie die UNO-BRK im Jahre 2014 unterzeichnet hat, weit davon entfernt ist, dies zu erfüllen. So haben es Menschen mit einer Behinderung, und besonders Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung, doppelt so schwer eine Arbeit zu finden, als Menschen ohne Behinderung (vgl. pro mente sana 2017: o.S.). Interessant ist ausserdem, dass in Art. 27 darauf hingewiesen wird, dass Menschen mit einer Behinderung durch Arbeit ihren Lebensunterhalt selbst verdienen können sollten. Dies wird durch einen geschützten Arbeitsplatz jedoch nicht möglich, da der Lohn an diesen Arbeitsplätzen sehr gering, ähnlich einem Taschengeld, ausfällt.

Nebst den geschützten Arbeitsplätzen für Menschen mit einer Behinderung weist Kurmann (2007) auch auf das amerikanische Modell Supported Employment hin, das sich an Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung richtet. Supported Employment verfolgt den Ansatz „first place, then train“. Geschützte Arbeitsplätze haben den gegenteiligen Ansatz „first train then place“. Geschützte Arbeitsplätze entsprechen also eher einer Arbeitstherapie und -rehabilitation, wodurch Erkrankungsrückfälle reduziert, die psychischen Symptomatiken verringert und die Leistungsfähigkeit erhöht werden können. Supported Employment hingegen verfolgt die Idee, Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung direkt eine Arbeitsstelle im 1. Arbeitsmarkt zu ermöglichen, innerhalb dieser sie durch einen Job-Coach begleitet werden. Kurmann betont jedoch, dass nicht nur die Betroffenen Unterstützung durch den Job-Coach benötigen, sondern auch der Arbeitgeber unterstützt werden sollte (vgl. ebd.: 5). Die Wirkung des in der Schweiz noch neueren Ansatzes von Supported Employment (SE-Modell) ist noch nicht eindeutig, da bisherige Studien meist mit wenigen

Teilnehmenden durchgeführt wurden und dies in Anbetracht der breiten Palette an psychischen Beeinträchtigungen problematisch ist. Hingegen zeigt sich, dass das SE-Modell deutlich geringere Kosten verursacht, da lediglich ein Job-Coach und nicht ein gesamter Arbeitsplatz finanziert werden muss. Einige Autoren weisen aber auch darauf hin, dass das neuere SE-Modell nicht als Ersatz für geschützte Arbeitsplätze eingeführt werden darf, sondern als weiteres Angebot zu sehen sei. Wie bereits erwähnt sind psychische Beeinträchtigungen sehr vielfältig und unterschiedlich. Dies bedeutet, dass für gewisse Personen das SE-Modell sinnvoller wäre und für andere ein geschützter Arbeitsplatz wichtig ist, da eine Rückkehr in den 1. Arbeitsmarkt zum Teil unmöglich sein wird (vgl. Kurmann 2007: 6).

Grundlage für die geschützten Arbeitsplätze ist das Bundesgesetz über die Institutionen zur Förderung der Eingliederung von invaliden Personen (IFEG) (vgl. Der Bundesrat 2017b: o.S.). Zweck des IFEG ist, den invaliden Personen die Möglichkeit für einen geschützten Arbeitsplatz zu bieten (vgl. ebd.: Art.1). Für die Angebote sind die Kantone zuständig. Diese müssen dafür sorgen, dass für invalide Personen verschiedene Angebote zur Verfügung stehen (vgl. ebd.: Art.2). Die Kantone sind somit zuständig, das IFEG umzusetzen und regeln die Genehmigung sowie die Kontrolle der Anbietenden. Geschützte Arbeitsplätze werden oft als Werkstätten bezeichnet. So auch in Art. 3, Abs. 1: „Als Institutionen gelten: a. Werkstätten, die dauernd intern oder an dezentral ausgelagerten Arbeitsplätzen invalide Personen beschäftigen, die unter üblichen Bedingungen keine Erwerbstätigkeit ausüben können.“ (Der Bundesrat 2017b: Art.3 Abs.1). Im Kanton Basel-Stadt ist für die Umsetzung des IFEG die Abteilung Behindertenhilfe zuständig. Grundlage für deren Arbeit ist das kantonale Gesetz über die Behindertenhilfe (BHG) (vgl. Basel-Stadt 2017).

In der Literatur, in den gesetzlichen Grundlagen und in diversen Berichten zu geschützten Arbeitsplätzen werden verschiedene Begriffe verwendet. Oft wird von begleiteten Arbeitsplätzen gesprochen und in Gesetzen und Verordnungen wird oftmals der Begriff Werkstätten verwendet. Wie dem INSOS Werkstättenbericht zu entnehmen ist, bedeutet Werkstätte nicht zwingend, dass ein Arbeitsplatz in einer Werkstatt gemeint ist, sondern dieser Begriff bezieht sich auf alle Bereiche – also auch auf Tätigkeiten wie unter anderem im Büro, im Verkauf, in der Gärtnerei oder in der Gastronomie (vgl. INSOS 2008: 11). Das Bundesamt für Sozialversicherungen definiert in ihrem Kreisschreiben vom 01.01.2007 Werkstätten wie folgt: „Werkstätten sind Produktionsbetriebe gewerblicher und industrieller Art sowie Dienstleistungsbetriebe, die analog betriebswirtschaftlich geführter Betriebe in der Privatwirtschaft ertragsorientiert sind, wenn auch teilweise in sehr bescheidenem Umfang. Die Behinderten sollen unter Berücksichtigung ihrer Leistungsverminderung entlohnt werden,

geregelte Arbeitszeiten haben sowie Anstellungsverträge erhalten, die den Bestimmungen des Obligationenrechts (OR) genügen.“ (BSV 2007: 8)

Gemäss INSOS finden insbesondere Menschen mit einer IV-Rente in Werkstätten einen Arbeitsplatz, der ihren Fähigkeiten und ihren Leistungsbeeinträchtigungen angepasst ist. Obwohl die Produktivität aufgrund der geringeren Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden tiefer liegt als im 1. Arbeitsmarkt, müssen die Produkte und Dienstleistungen hohe Qualitätsstandards erreichen, damit die Institution mit ihren Angeboten auf dem Markt bestehen kann. Für den „behinderungsbedingten Mehraufwand“, der durch die Betreuung der Arbeitsplätze und die Arbeitnehmenden entsteht, kommt der Staat bzw. der Kanton zumindest teilweise auf (vgl. INSOS o.J.: o.S.). Die Mitarbeitenden der geschützten Arbeitsplätze erhalten vom Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag, wie im Kreisschreiben vom BSV beschrieben wird. Die Entlohnung der Mitarbeitenden fällt wie bereits beschrieben eher gering aus. Das Kreisschreiben des BSV besagt, dass die Mitarbeitenden „unter Berücksichtigung ihrer Leistungsverminderung entlohnt werden“ (vgl. BSV 2007: 8). Diese „angepasste Entlohnung“ verunmöglicht meist die in der UNO-BRK in Art. 27 festgehaltene Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch die Arbeit zu verdienen, worauf im oben erwähnten Schattenbericht hingewiesen wird.

Das Angebot an geschützten Arbeitsplätzen ist gross. Ausserdem sind die Angebote unterschiedlich ausgerichtet. Es gibt Betriebe, die sich eher für schwächere oder eher für stärkere Mitarbeitende ausrichten, aber auch solche, die für alle Leistungsstufen einen Arbeitsplatz anbieten können (vgl. INSOS 2008: 11).

Gemäss INSOS bieten die geschützten Arbeitsplätze den Betroffenen Teilhabe an der Arbeitswelt und damit an der Gesellschaft und leisten dadurch einen Beitrag an die Lebensqualität der Betroffenen (vgl. ebd.: 6). Die Menschen mit einer Behinderung können durch die Tätigkeit an einem geschützten Arbeitsplatz Anerkennung erfahren und sind stolz durch ihre Arbeit einen Beitrag an die Gesellschaft leisten zu können. Auch Menschen mit einer Behinderung wollen gefordert werden, jedoch ohne überfordert zu werden. Das Selbstwertgefühl und das Selbstbewusstsein kann durch die therapeutische Wirkung der Arbeit gestärkt werden, was für den gesundheitlichen Verlauf, insbesondere von Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung, wichtig ist (vgl. ebd.: 19). Zudem können durch die Stärkung des Selbstvertrauens die von Baer erwähnten Versagensängste und Selbststigmatisierung vermindert werden.

Gemäss dem OECD Bericht, übersetzt vom BSV (2006) lag die ursprüngliche Idee von geschützten Arbeitsplätzen darin, invalide Personen mittels Arbeitstraining zurück in den 1. Arbeitsmarkt einzugliedern. Ob dies tatsächlich geschieht, welche Wirkung ein geschützter Arbeitsplatz hat und wie hoch die Erfolgsquote zur Wiedereingliederung ist, ist meist wenig bekannt (vgl. BSV 2006: 73). Damit eine Wiedereingliederung gelingen kann, sollten die

Arbeitsplätze möglichst praxisnah am 1. Arbeitsmarkt gestaltet sein. Meist haben geschützte Arbeitsplätze jedoch, wie bereits auch INSOS hinweist, eher eine therapeutische Funktion (vgl. ebd.: 71). Auf diese doppelte Funktion geht auch die IVB (Invalidenvereinigung Basel) in ihrem Handbuch ein. Einerseits sollen Menschen mit einer IV-Rente an geschützten Arbeitsplätzen für den 1. Arbeitsmarkt trainiert werden und andererseits sollen auch Dauerarbeitsplätze angeboten werden, die sich an diejenigen Personen richten, für die eine Wiedereingliederung in den 1. Arbeitsmarkt voraussichtlich kaum möglich ist (vgl. IVB 2008: 217).

3 Arbeitszufriedenheit

Arbeitszufriedenheit gehört zu den populärsten Themen der Arbeits- und Organisationspsychologie. Trotz des grossen Forschungsinteresses an diesem Thema besteht keine allgemeine Definition von Arbeitszufriedenheit (vgl. Wirth 2008: 8). Auf die verschiedenen Definitionen, die unterschiedlichen Formen von Arbeitszufriedenheit und einigen Theorien wird in den folgenden Kapiteln näher eingegangen.

3.1 Definitionen

Eine der am häufigsten zitierten Definitionen ist diejenige von Locke (1976: 1300) "job satisfaction is a pleasurable or positive emotional state resulting from an appraisal of one's job or job experiences." Locke spricht dabei den angenehmen oder positiven Zustand der Bewertung der eigenen Arbeitsstelle an. Andere Autoren nennen nebst den positiv konnotierten Gefühlen zusätzlich die Einstellung zur Arbeitsstelle, womit eine Trennung zwischen kognitiven und affektiven Komponenten gemacht wird, wie bspw. die Definition von Weinert zeigt. Arbeitszufriedenheit bedeutet „positive Gefühle und Einstellungen eines Beschäftigten gegenüber seiner Arbeit“ zu haben (Weinert 2004: 245). Peter Jost, der in seinen Forschungsarbeiten darauf hinweist, dass der Einbezug humaner Ressourcen ein relevanter Faktor für ein erfolgreiches Unternehmen ist, beschreibt Arbeitszufriedenheit noch etwas spezifischer: „Arbeitszufriedenheit ist die Einstellung eines Mitarbeiters gegenüber seiner derzeitigen Arbeit, welche aus der Bewertung des Verhältnisses der durch die Arbeit erzielten Bedürfnisbefriedigung zu den ihr gegenüber gebildeten Erwartungen entsteht.“ (Jost 2000: 56) Jost verweist in seiner Definition auf die Bedürfnisbefriedigung und die Erwartungen, was zwei relevante Faktoren sind, die weiter unten in den Inhalt-Ursache-Theorien und den Prozesstheorien wieder aufgenommen werden.

Gemäss Daswirtschaftslexikon.com gilt Arbeitszufriedenheit als Inbegriff für humane Arbeit und ist Ausdruck zufriedener und damit auch ausgeglichener Mitarbeitenden und produktiven, effizienten Organisationen. Denn allein technische und innovative Weiterentwicklungen reichen für eine Organisation nicht aus (vgl. Daswirtschaftslexikon.com 2016: 3). Die Gründe für die Erforschung des Themas Arbeitszufriedenheit haben sich im Laufe der Zeit immer wieder verändert (vgl. Weinert 2004: 246). Einst wurde davon ausgegangen, dass insbesondere gute finanzielle Entlohnung zu motivierten Mitarbeitenden führt, wobei heute klar ist, dass für motivierte und zufriedene Mitarbeitende verschiedene Determinanten wie bspw. die Arbeit selbst, die Mitarbeitenden und Vorgesetzten, die allgemeinen Arbeitsbedingungen, Beförderungsmöglichkeiten, Anerkennung und weitere Kriterien ausschlaggebend sind (vgl. ebd.: 247).

Im Wirtschaftslexikon wird darauf hingewiesen, dass, obwohl Arbeitszufriedenheit ein sehr breit erforschtes Thema ist, es als sehr theoriearm gilt. Deshalb wird meist auf Motivationstheorien zurückgegriffen wird (vgl. Daswirtschaftslexikon.com 2016: 1), wobei sich nicht viele Motivationstheorien speziell auf den Arbeitsbereich beziehen (vgl. Weinert 2004: 190). Wirth weist darauf hin, dass obwohl dieser enge Zusammenhang zwischen Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit besteht, die Begriffe nicht synonym zu verstehen sind (vgl. Wirth 2008: 11). Wie die Definitionen oben zeigen, beschreibt Arbeitszufriedenheit eher die Gefühle und Einstellungen der eigenen Arbeitsstelle. Die Arbeitsmotivation hingegen bezieht sich auf das Verhalten (vgl. Weinert 2004: 246).

3.2 Formen der Arbeitszufriedenheit

Innerhalb der Motivationstheorien wird zwischen Inhalt-Ursache-Theorien, Prozesstheorien und Zielsetzungstheorien unterschieden. Die Inhalt-Ursache-Theorien werden weiter unterteilt in bedürfniszentrierte Theorien, wie bspw. Maslows Modell, und arbeitszentrierte Theorien, wie die Zwei-Faktoren-Theorie von Herzberg. Die Inhalt-Ursache-Theorien beziehen sich auf die Analyse, welche Bedürfnisse ein bestimmtes Verhalten verursachen bzw. welche Faktoren dazu beitragen, dass der Mensch motiviert ist an der Arbeit. Es wird davon ausgegangen, dass Bedürfnisse Energie für ein bestimmtes Handeln freisetzen, welche das Handeln leiten (vgl. Weinert 2004: 190).

Die Zwei-Faktoren-Theorie gilt als die bedeutendste Theorie zur Arbeitsmotivation. Sie besagt, dass die Arbeitsmotivation durch den Inhalt der Arbeit entsteht. Herzberg versteht Zufriedenheit und Unzufriedenheit nicht als bipolare Konzeption, sondern geht davon aus, dass dies zwei verschiedene Dimensionen sind, die er in zwei Kategorien unterteilt. Die eine Dimension nennt er Motivatoren und die anderen Hygienefaktoren. Die Hygienefaktoren entsprechen extrinsischen Arbeitsbedingungen und die Motivatoren den intrinsischen Arbeitsbedingungen. Als extrinsische Faktoren gelten die Folgen einer Handlung wie bspw. materielle Be2ungen, diese Faktoren kommen also „von aussen“. Intrinsische Faktoren beziehen sich auf die Tätigkeit bzw. das Ergebnis selbst und kommen somit „von innen“ (vgl. Heckhausen & Heckhausen 2010: 6). Die von Herzberg aufgestellte Unterteilung der Motivatoren und der Hygienefaktoren werden in Abbildung 3 veranschaulicht.

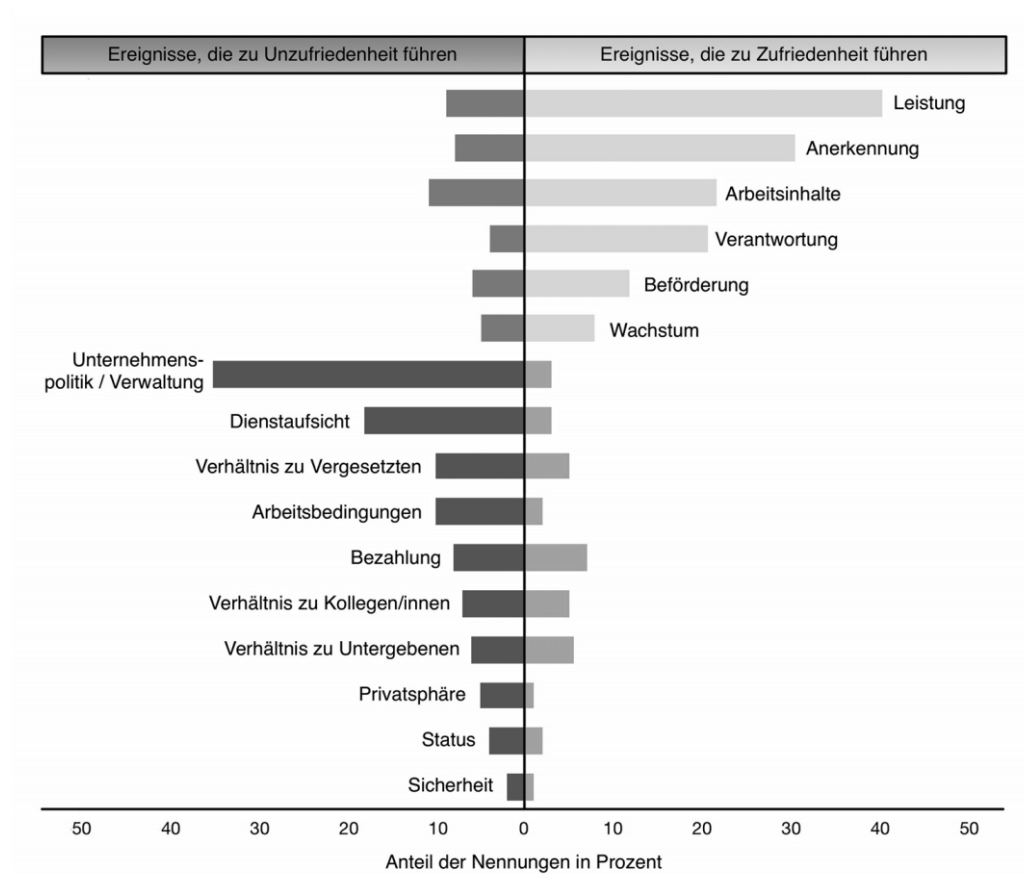


Abbildung 3: Hygienefaktoren und Motivatoren nach Herzbergs Zwei-Faktoren-Theorie (vgl. Haarhaus o.J.: 2)

Wenn die Hygienefaktoren nicht, bzw. unzureichend vorhanden sind, kann Unzufriedenheit entstehen. Sind diese ausgeprägt, entsteht jedoch nicht automatisch Zufriedenheit, sondern ein neutraler Zustand des „nicht unzufrieden seins“. Dasselbe gilt bei den Motivatoren. Sind diese genügend gestärkt, kann dies zu motivierten und zufriedenen Gefühlen und Einstellungen führen. Wenn diese wenig bis kaum ausgeprägt sind, entsteht nicht zwingend eine Unzufriedenheit, sondern ebenso ein neutraler Zustand des „nicht zufrieden seins“. Das bedeutet, dass es für eine hohe Zufriedenheit sowohl ausgeprägte Hygienefaktoren als auch starke Motivatoren bedarf (vgl. Weinert 2004: 197f.). Diese vier Zustände werden in Abbildung 4 dargestellt.

	Hygienefaktor	Motivator
erfüllt	keine Unzufriedenheit	Zufriedenheit
nicht erfüllt	Unzufriedenheit	keine Zufriedenheit

Abbildung 4: Vier mögliche Motivations-Situationen (vgl. Häfeling 2014: o.S.)

Die Kritik an der Theorie von Herzberg richtet sich insbesondere auf die fehlende Generalisierbarkeit, da sie nur in wenigen Branchen untersucht wurde. Ausserdem gilt das Konstrukt als zu einfach. Weiter wird die Unterteilung in zwei Dimensionen bemängelt, da gewisse Faktoren durch beide Dimensionen beeinflusst werden können (vgl. Weinert 2004: 198). Trotz der breiten Kritik an der Theorie hat diese weiterhin viel Berühmtheit, was unter anderem mit der Verständlichkeit und Anwendbarkeit zusammenhängt (vgl. ebd.: 199). Worauf die Inhalt-Ursache-Theorien nicht eingehen ist die Frage, wie das Verhalten aus den Bedürfnissen entsteht (vgl. ebd.: 203).

Auf diese Frage und warum ein bestimmtes Verhalten getätigt wird, gehen die Prozesstheorien näher ein. Ein grosser Unterschied zu den Inhalt-Ursache-Theorien ist das Hervorheben der kognitiven Aspekte. Die Prozesstheorien betonen, dass sich Menschen überlegen, ob sie für eine Arbeit Energie aufwenden sollen oder nicht. Diese Frage entscheiden sie, indem sie analysieren, ob mit der Arbeit etwas erreicht werden kann, das für sie wertvoll ist bzw. das sich lohnt. Zu den Prozesstheorien zählen bspw. die VIE-Theorie von Vroom oder auch das Modell von Porter und Lawler (vgl. Weinert 2004: 205). Im Folgenden wird als Beispiel einer Prozesstheorie das Modell von Porter und Lawler genauer erläutert.

Das Modell von Porter und Lawler gilt als „Zirkulationsmodell“ zwischen Arbeitsleistung und Arbeitszufriedenheit. Es werden vor allem auch die kognitiven „Elemente des Verhaltens“ miteinbezogen.

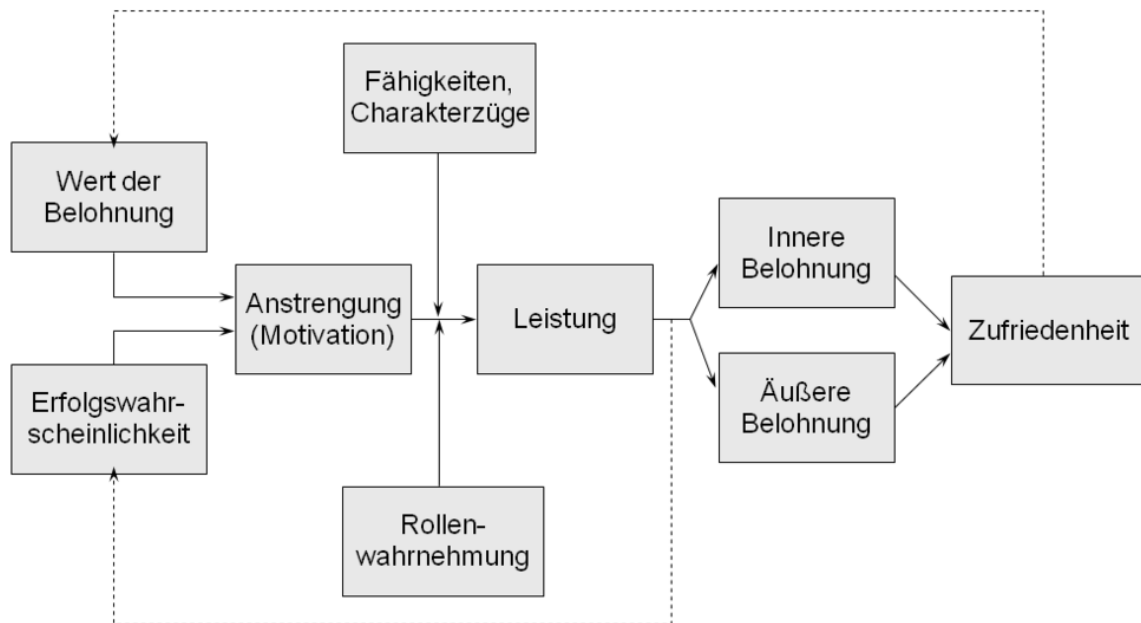


Abbildung 5: Modell nach Porter und Lawler (vgl. Pelz, 2004)

Das Modell hat zwei Kernaussagen, die sich auf die Zielerreichung beziehen. Ein Ziel kann einerseits durch gesteigerte Bemühungen und andererseits durch gute Arbeitsleistung erreicht werden. Diese beiden Wahrscheinlichkeiten, wie sie Porter und Lawler nennen, haben eine multiplikative Beziehung. Das bedeutet, dass, wenn eine davon gleich Null ist, das Gesamtergebnis gleich Null sein wird. Zudem heisst das bspw., dass wenn jemand davon ausgeht, dass trotz mehr Bemühungen die bessere Leistung nicht belohnt wird, sich die Bemühungen nicht rentieren (vgl. Weinert 2004: 208). Porter und Lawler gehen davon aus, dass Belohnung mit Zufriedenheit zusammenhängt, was bedeutet, dass je höher die Differenz zwischen der erhaltenen und der erwarteten Belohnung ist, desto höher ist die Zufriedenheit bzw. die Unzufriedenheit (vgl. ebd.: 209f.). Anders gesagt: „Eine Person ist umso zufriedener, je mehr die erwartete Belohnung mit der tatsächlichen Belohnung übereinstimmt.“ (Weinert 2004: 247) Gemäss Porter und Lawler kann somit nicht davon ausgegangen werden, dass zufriedene Mitarbeitende auch produktive Mitarbeitende sind (vgl. ebd.: 210).

Die Kritik an diesem Modell bezieht sich insbesondere auf den fehlenden Faktor der Gelegenheit. Damit ist gemeint, dass Hindernisse wie bspw. fehlende Materialien, fehlende Unterstützung, fehlende Informationen oder einschränkende Regeln negative Auswirkungen auf die Leistung haben können (vgl. Weinert 2004: 210).

Die Zielsetzungstheorien, zu denen bspw. diejenige von Locke zählt, gehen davon aus, dass Ziele gesetzt werden, um Wünsche befriedigen zu können und das Verhalten zu leiten (vgl. ebd.: 215). Ziele geben einerseits Orientierung und andererseits dienen sie der Kontrolle.

Bspw. arbeitet ein Student daraufhin, eine gute Note zu erhalten. Die gute Note kann ein erwünschtes Ziel sein, die ihn antreibt und motiviert (vgl. ebd.: 215).

Gemäss Weinert reichen die Inhalt-Ursache-Theorien, die Prozesstheorien oder die Zielsetzungstheorien alleine nicht aus, um die Arbeitszufriedenheit umfangreich zu erklären, da alle fehlende Komponenten haben. Doch auch das Modell von Porter und Lawler gilt als gut anwendbar in der Praxis, wobei die Belohnung jedoch an die Arbeitsleistung gekoppelt sein sollte (vgl. ebd.: 210f.).

Für eine hohe Arbeitszufriedenheit zählt Weinert folgende acht relevante Bedingungen auf (vgl. ebd.: 271):

1. Die Arbeit soll geistig fördernd sein
2. Die Arbeit entspricht den physischen und geistigen Bedürfnissen der Mitarbeitenden
3. Die Arbeit vermittelt ein Gefühl des Erfolgs
4. Die Arbeit ermöglicht das Anwenden und Erweitern von Interessen und Fähigkeiten
5. Durch die Leistung der Arbeit kann Achtung und Selbstwertschätzung erfahren werden
6. Die Entlohnung wird als angemessen empfunden
7. Die Selbstverantwortung und die Eigeninitiative werden gefördert
8. Die Arbeit ist für die Eigenentwicklung der Mitarbeitenden dienlich

Ausserdem haben diverse Studien gezeigt, dass Verantwortung und Autonomie zwei wichtige Bedingungen sind. Die Mitarbeitenden müssen das Gefühl haben, dass ihre Arbeit sinnvoll ist und ihre Fähigkeiten durch die Arbeit angewendet und erweitert werden können. Arbeitszufriedenheit ist jedoch sehr individuell und Arbeit hat nicht bei allen Mitarbeitenden denselben Stellenwert und die Mitarbeitenden haben nicht dieselben Bedürfnisse. So kann bspw. Verantwortung oder auch Beförderung für die einen wichtig für eine hohe Arbeitszufriedenheit sein, für andere kann es aber überfordernd sein und damit die Arbeitszufriedenheit verringern (vgl. Weinert 2004: 271f.).

Oft wird ein guter Lohn als wichtig für eine hohe Zufriedenheit gesehen. Doch diverse Studien haben aufgezeigt, dass eine Gehaltserhöhung nur gering motivierend ist (vgl. Haarhaus 2012: 40) und soziale Beziehungen meist höher gewichtet werden (vgl. Weinert 2004: 272). Darauf weist auch Herzberg in der Zwei-Faktoren-Theorie hin.

Wie die verschiedenen Definitionen und Theorien verdeutlichen, ist Arbeitszufriedenheit ein sehr komplexes Thema, das individuell unterschiedlich bewertet wird, da die Bedürfnisse der Menschen und der Stellenwert bestimmter Faktoren unterschiedlich gewichtet werden.

4 Methodisches Vorgehen

Im folgenden Kapitel wird auf das methodische Vorgehen, den gewählten Fragebogen und das Sampling der Umfrage eingegangen. In der empirischen Sozialforschung wird zwischen qualitativer und quantitativer Forschung unterschieden. Für die Auswertung des Fragebogens wurde ein quantitatives Vorgehen gewählt, mit Ausnahme der drei offenen Fragen am Ende des Fragebogens.

Die vorliegende Arbeit orientiert sich an der deskriptiven Forschung, wobei es darum geht Daten zu erheben, um einen Ist-Zustand aufzuzeigen (vgl. Blanz 2005: 13). Typisch für die quantitativen Methoden ist, dass bereits vor der Untersuchung und Auswertung Vorannahmen zu den Ergebnissen gemacht werden. Diese Hypothesen werden in der Auswertung getestet. Dies ist ein grosser Unterschied zu den qualitativen Methoden, die eher explorativ gestaltet sind und Hypothesen vorwiegend erst während oder nach der Analyse generiert werden. Oftmals werden jedoch auch während den deskriptiven Auswertungen weitere Hypothesen gebildet und in darauffolgenden Auswertungen getestet (vgl. Blanz 2005: 14). Es handelt sich hier um eine Querschnittstudie, da nur ein Messzeitpunkt erfolgt (vgl. Blanz 2005: 17). Die vorliegende Arbeit entspricht einer Feldstudie, da sie nicht in einem künstlichen Umfeld durchgeführt wurde. Des Weiteren wird von einer univariaten Studie, da eine abhängige Variable (die Zufriedenheit im Allgemeinen) erfasst wird (Blanz 2005: 41f.).

4.1 methodologische Überlegungen

Für die Messung der Arbeitszufriedenheit bestehen gemäss Weinert (2004) verschiedene Methoden wie bspw. die Selbstbeschreibung, die Fremdbeurteilung oder auch die Mitarbeitergespräche (vgl. ebd.: 256). Weinert weist darauf hin, dass folgende Fragebögen im deutschsprachigen Raum am häufigsten Fragebogen verwendet werden (vgl. ebd.: 256):

- Skala zur Messung der Arbeitszufriedenheit (SAZ) von Fischer und Lück (1972)
- Arbeitsbeschreibungsbogen (ABB) von Neuberger und Allerbeck (1976)
- Aspekte der Arbeitszufriedenheit von Büssing et al. (1991)

Zu den englischsprachigen Instrumenten zählt Weinert folgende (vgl. ebd.: 256):

- Minnesota Satisfaction Questionnaire von Weiss, Dawis, England et al. (1967)
- Job Descriptive Index von Smith, Kendall und Hulin (1969)

Der Job Descriptive Index diente als Vorlage für die Entwicklung des Arbeitsbeschreibungsbogens, so Weinert (vgl. ebd.: 256). Die erwähnten Instrumente sind zwar bereits etwas älter, doch einerseits wurden in den letzten Jahren kaum mehr neue

Verfahren entwickelt und andererseits konnten die Bestehenden in verschiedenen Bereichen erprobt werden.

Obwohl viele verschiedene Instrumente zur Messung der Arbeitszufriedenheit bestehen, verfolgen nicht alle dasselbe Ziel. Zum einen messen gewisse Fragebögen die allgemeine Arbeitszufriedenheit, wohingegen sich andere eher auf einzelne Facetten fokussieren und zum anderen wird Arbeitszufriedenheit unterschiedlich definiert (vgl. ebd.: 256).

Es bestehen einige Facetten, die relativ konstant in den Verfahren enthalten sind. Unter anderem sind dies Arbeitsbedingungen, Führungsstil, Mitarbeiter, die Arbeit an sich, finanzielle Be- bzw. Entlohnung, Anerkennung, Beförderungsmöglichkeiten und Organisation.

Welche dieser Facetten im Fragebogen der vorliegenden Arbeit abgefragt wurden und welcher Fragebogen verwendet wurde, wird im Kapitel 4.2 genauer erläutert.

Nebst den Überlegungen zu den verschiedenen bestehenden Instrumenten zur Messung der Arbeitszufriedenheit wurde auch das Thema der Klientelzufriedenheit einbezogen. Denn wie bereits in Kapitel 2.3 aufgezeigt, weichen die Anforderungen an geschützten Arbeitsplätzen von den Anforderungen im 1. Arbeitsmarkt ab und an geschützten Arbeitsplätzen gibt es weitere wichtige Faktoren, wie bspw. die Begleitung der Mitarbeitenden. Aufgrund dieser Überlegungen wurden die verwendeten Fragebogen z.T. durch weniger relevante Facetten reduziert und durch wichtigere ergänzt. Dies wird in Kapitel 4.2 genauer aufgezeigt.

Die Befragung der Klientelzufriedenheit hat unter anderem aufgrund der immer häufiger bestehenden Qualitätsmanagements mehr an Bedeutung gewonnen. Dies hängt auch damit zusammen, dass soziale Institutionen ihre Dienstleistungen auf das Wohl der Klientel ausrichten und die Institutionen ein Interesse daran haben, dass ihre Dienstleistungen wirkungsvoll sind (vgl. Caritasverband 2001: 2). Das Messen der Klientelzufriedenheit gestaltet sich oft etwas schwieriger als gewöhnliche Umfragen zur Arbeitszufriedenheit. Gründe dafür sind die vielfältigen Beeinträchtigungen der Klientel. Oft werden Befragungen schriftlich durchgeführt, doch das selbstständige Ausfüllen dieser kann die Fähigkeiten der Zielgruppe übersteigen, was zu ungenauen Resultaten führen kann. Erhältet die Klientel Unterstützung beim Ausfüllen durch Angehörige oder Betreuungspersonen, kann dies zu Verzerrungen führen und entspricht auch nicht dem Grundsatz der Förderung der Autonomie der Klientel. Deshalb werden Klientelbefragungen oft mittels Interviews gemacht, wobei auch diese Methode auf die Fähigkeiten angepasst werden sollte. Es hat sich jedoch gezeigt, dass im sozialpsychischen Kontext eine schriftliche Befragung von Mitarbeitenden in Werkstätten durchaus umsetzbar ist. Wichtig ist jedoch, dass die Teilnehmenden wissen, dass die Mitwirkung freiwillig und die Anonymität gewährleistet ist, sowie die Daten vertraulich behandelt werden (vgl. Caritasverband 2001: 3).

Nebst der Freiwilligkeit und Gewährleistung der Anonymität erschienen auch die Verständlichkeit, die Länge und eine klare Struktur, wie auch der übersichtliche Aufbau des Fragebogens relevant für die Zielgruppe. Obwohl heutzutage viele schriftliche Fragebogen online durchgeführt werden und es dazu auch viele verschiedene Möglichkeiten gibt, erschien dies für diese Zielgruppe nicht zielführend. Denn es kann nicht davon ausgegangen werden, dass alle über einen Zugang zu Internet verfügen oder den Umgang damit beherrschen. Damit möglichst viele Personen erreicht und angesprochen werden konnten, wurde für diese Umfrage die Papierversion bevorzugt. Damit die Anonymität gewährleistet war, wurden sämtliche Umfragen mit einem beigelegten Begleitschreiben und einem Antwortcouvert an die Institutionen verteilt. Im Begleitschreiben wurde unter anderem darauf hingewiesen, dass der Fragebogen in das Antwortcouvert gelegt werden kann und dieses geschlossen abgegeben werden soll, mit dem Hinweis, dass dies der Anonymität diene. Die Verteilung innerhalb der Institutionen und die Sammlung der Fragebögen innerhalb der Institutionen übernahmen die Institutionsleiter bzw. die Ansprechpersonen, der befragten Personen.

Für die Auswertung der erhobenen Daten wird die Statistiksoftware SPSS angewendet. Die Datenmaske wird manuell erstellt und alle Fragebögen, die zurückgesendet wurden, werden eingegeben. Bevor mit den verschiedenen Auswertungen angefangen werden kann, müssen einige Variablen umcodiert werden.⁴ Anschliessend werden die Merkmale der Teilnehmenden mit deskriptiven Auswertungen ermittelt. Die einzelnen Items aller Facetten werden ebenfalls durch Häufigkeitstabellen ausgewertet, wodurch eine erste Übersicht über das Datenmaterial erreicht werden kann. Des Weiteren wurden Gruppenvariablen der Facetten erstellt. Zu den Items der Facetten und den Facetten als Gruppenvariablen werden das arithmetische Mittel, der Median, der Modalwert und die Standardabweichung der einzelnen Variablen analysiert, welche in Kapitel 5.2 aufgezeigt werden. Deskriptive Auswertungen verfolgen das Ziel, bestimmte Zielgruppen bezüglich ausgesuchter Merkmale zu beschreiben (vgl. Blanz 2005: 37). Diese Merkmale werden bereits vor der Datenerhebung determiniert (vgl. Blanz 2005: 38). Da in der vorliegenden Arbeit nicht nur deskriptive Auswertungen erfolgen, besteht auch ein hypothesengenerierender Charakter, da aus den Ergebnissen der deskriptiven Auswertung Hypothesen zu möglichen Zusammenhängen oder Einflüssen erfolgen (vgl. Blanz 2005: 38).

Ein weiterer wichtiger Schritt ist das Erstellen von Gruppenvariablen der einzelnen Facetten, welche in Kapitel 5.2 abgebildet sind. Durch die Auswertung der zentralen Tendenzen der Gruppenvariablen werden bereits erste Erkenntnisse für die Arbeitszufriedenheit bezüglich der einzelnen Facetten und der Bewertung des Jobs im Allgemeinen ersichtlich.

⁴ Die umcodierten Variablen sind im Fragebogen im Anhang I gekennzeichnet.

Daraufhin werden Reliabilitätsanalysen zu den einzelnen Facetten geprüft, die in Kapitel 5.3 aufgezeigt werden. Mittels Korrelations- und Regressionsanalysen werden die Zusammenhänge einzelner Variablen und der Gruppenvariablen, aller Gruppenvariablen sowie mögliche Einflussfaktoren insbesondere auf die Bewertung der Gruppenvariable, welche die Einschätzung des Jobs im Allgemeinen abfragt, ausgewertet. Diese Auswertungen sind relevant für den zweiten Teil der Fragestellung, welche Faktoren für die Arbeitszufriedenheit verantwortlich sind. Die Auswertungen der Korrelationen werden in Kapitel 5.4 und die Regressionsanalysen im Kapitel 5.5 verdeutlicht.

Für die Auswertung der offenen Fragen, welche am Schluss des Fragebogens noch gestellt wurden (mehr dazu im Kapitel 4.2), galt es eine passende qualitative Auswertungsmethode zu finden. Dabei stand jedoch nicht eine exakte und vertiefte Untersuchung im Fokus, sondern das Ziel der Analyse der offenen Fragen war, was geschrieben wurde und ob es Aspekte gibt, welche besonders häufig notiert wurden? Da in den meisten qualitativen Methoden eine vertiefte Untersuchung des Materials erfolgt, war bald klar, dass lediglich eine Annäherung an eine Auswertungsmethode erfolgen wird. Dazu erschien die typologische Analyse, auf die Mayring (2016) verweist, passend (vgl. ebd.: 130). Sie dient dazu, das Material übersichtlich zu machen. Für die Auswertung gilt es, die Typisierungsdimension und das Typisierungskriterium festzuhalten. Als Typisierungsdimension gilt die inhaltliche Festlegung, was hier dem Inhalt der Fragen entspricht (bspw. was gefällt besonders gut). Das Typisierungskriterium beschreibt, wie die Typisierungsdimension erfasst wird. Dabei bestehen verschiedene Möglichkeiten. Es können bspw. Idealtypen erfasst werden oder der Fokus auf Extremtypen gelegt werden (vgl. ebd.: 130f.). Für die vorliegende Auswertung wurde als Typisierungskriterium die Häufigkeit festgelegt. In einem ersten Durchgang wurden alle Antworten gesichtet und erste Auffälligkeiten notiert. In einem zweiten Durchgang konnten die besonders häufigen sich wiederholenden Aspekte herausgearbeitet werden. Anschliessend wurden die Häufigkeiten gezählt und hierarchisch gegliedert. Eine Übersicht der offenen Fragen erfolgt in Kapitel 5.6.

4.2 Aufbau des Fragebogens

Nach Sichtung der bestehenden Fragebögen in englischer und deutscher Sprache wurde rasch auf diejenigen in deutscher Sprache reduziert, da eine Übersetzung eines Fragebogens einerseits zeitintensiv und andererseits verzerrend sein kann. Neben der Skala zur Messung der Arbeitszufriedenheit (vgl. Fischer/Lück 2014) und dem Arbeitsbeschreibungsbogen (vgl. Neuburger/Allerbeck 2014), stand zusätzlich der Kurzfragebogen zur Erfassung von Allgemeiner und Facettenspezifischer Arbeitszufriedenheit (KAFA) (vgl. Haarhaus 2015) zur Diskussion. Dieser orientiert sich am

Job Descriptiv Index und dem Arbeitsbeschreibungsbogen, wobei die Arbeitszufriedenheit aus den wertenden Beschreibungen abgeleitet wird (vgl. Arbeitszufriedenheit.net o.J.: o.S). Da sich die Skala zur Messung der Arbeitszufriedenheit auf die allgemeine Zufriedenheit bezieht und keine einzelnen Facetten abfragt, wurde dieser Fragebogen ausgeschlossen. Die Länge des Fragebogens war, hinsichtlich einer hohen erwünschten Rücklaufquote, ein wesentliches Kriterium. Deshalb erschien der Arbeitsbelastungsbogen zu ausführlich.

Als Grundlage für den in dieser Arbeit verwendeten Fragebogen diente insbesondere der KAFA, da er sowohl die allgemeine Arbeitszufriedenheit als auch facetten spezifische Arbeitszufriedenheit abfragt und von der Länge her passend ist. Der KAFA fragt unter anderem nach der Facette der Entwicklungsmöglichkeiten, welche an geschützten Arbeitsplätzen kaum vorhanden sind und deshalb weniger relevant schien. Deshalb wurde diese Facette ausgeschlossen. Hingegen wird im KAFA nicht nach den Arbeitsbedingungen gefragt, obwohl diese wichtig erschienen, weshalb diese Facette aus dem Fragebogen Arbeitsbeschreibungsbogen hinzugezogen wurde.

Da es sich bei den Mitarbeitenden an geschützten Arbeitsplätzen um Klientinnen und Klienten in einem Arbeitsverhältnis handelt, wurde zusätzlich der Fragebogen zur Zufriedenheit von Klientinnen und Klienten im Bereich ‚Arbeit‘ von QuaTheDA (Qualitätsnorm des Bundesamt für Gesundheit) hinzugezogen (vgl. BAG 2016). Daraus wurden einzelne Variablen herausgezogen, die zu den Facetten Tätigkeiten, ArbeitskollegInnen und direkte/r Vorgesetzte/r passen. Ausserdem wurde der Fragebogen um die Facette Begleitung erweitert. Dies erschien eine für den geschützten Arbeitsbereich relevante Dimension, da die Begleitung im Alltag ein wesentliches Kriterium für die geschützten Arbeitsplätze ist. Mit diesen Ausschlüssen und Erweiterungen stand der Hauptteil des Fragebogens (Teil a). Welche Facetten und Variablen von welchen Fragebogen entnommen wurden, ist im Fragebogen im Anhang I kenntlich gemacht.

Für die Beantwortung der Fragen wurde eine Likertskala verwendet. Ursprünglich wurde für den KAFA eine 11-stufige Skala von „(0) trifft überhaupt nicht zu“ bis „(10) trifft vollkommen zu“. In weiteren Untersuchungen wurde eine fünfstufige Skala getestet und dabei konnten vergleichbare Gütekriterien erreicht werden. Da der Fragebogen möglichst verständlich und mit einer klaren und übersichtlichen Struktur aufgebaut werden sollte, wurde die fünfstufige Likertskala mit folgenden Ankern verwendet (vgl. Arbeitszufriedenheit.net Jahr: 1):

- (1) stimmt gar nicht
- (2) stimmt wenig
- (3) stimmt teilweise
- (4) stimmt ziemlich
- (5) stimmt völlig

Als zweiter Teil des Fragebogens (Teil b) wurden einige wichtige soziodemografische und arbeitsbezogene Merkmale abgefragt wie Geschlecht, Branche, Anstellungsprozente, Alter, Nationalität, Wohnform, Dienstalter und Teamgrösse.

Zum Schluss (Teil c) wurden drei offene Fragen gestellt. Diese sollten den Teilnehmenden die Möglichkeit bieten, weitere Aspekte, welche für sie wichtig sind im Fragebogen jedoch zu wenig zum Ausdruck kamen, mitzuteilen. Es wurde gefragt, was den Teilnehmenden besonders gut an ihrer Arbeit gefällt, was ihnen an der Arbeit gar nicht gefällt und was sie sonst noch sagen möchten.

4.3 Sampling

Bei der Wahl der Stichprobe gilt es den Umfang und die Repräsentativität zu beachten (vgl. Blanz 2005: 17). Die Grundgesamtheit entspricht denjenigen Personen, die den determinierten Merkmalen entsprechen, welche in der Fragestellung erfasst sind (vgl. Blanz 2005: 50). Gemäss Blanz ist für sozialwissenschaftliche Untersuchungen sinnvoll, wenn die gesamte Population erfasst werden kann, was einer Totalerhebung entspricht, wobei jedoch häufiger Teilerhebungen gemacht werden. Eine Totalerhebung bedingt, dass die Population eher klein ist oder eine Teilnahmepflicht besteht (vgl. Blanz 2005: 50). In der vorliegenden Untersuchung fällt die Population eher gering aus, es besteht jedoch keine Teilnahmepflicht und somit können Einschränkungen vorkommen. Da die Grundgesamtheit nicht ausnahmslos erreichbar ist – die Entscheidung der Teilnahme der Institutionen obliegt der Institutionsleitung und nicht der Klientel – entspricht die vorliegende Untersuchung einer Teilerhebung.

Von den bestehenden Institutionen, welche die Zielgruppe beschäftigt, entschieden sich die Institutionsleiter für oder gegen eine Teilnahme. Innerhalb derjenigen Institutionen, die sich für eine Teilnahme entschieden haben, wurden sämtliche Personen, die auf die Zielgruppe zutreffen, für das Ausfüllen des Fragebogens angefragt. Die Teilnahme war freiwillig. Es handelt sich hierbei um eine nichtzufallsbasierte, ungeschichtete Stichprobe, da bei der Auswahl lediglich Merkmale, welche die Population definieren, ausschlaggebend waren (vgl. Blanz 2005: 52). Da eine nichtzufallsbasierte und ungeschichtete Stichprobe vorliegt, wird von einer Gelegenheitsstichprobe gesprochen. Dies kann für die Generalisierbarkeit der Ergebnisse jedoch problematisch sein. Es war zwar wichtig, dass die Teilnahme freiwillig war, wie in Kapitel 4.1 beschrieben wurde. Dabei gilt es jedoch zu beachten, dass sich diejenigen, die sich für eine Teilnahme entschieden haben möglicherweise von denen, die nicht teilgenommen haben, unterscheiden können. Die Qualität könnte dadurch verbessert werden, wenn Quoten (bspw. Alter, Geschlecht, Dienstalter etc.) festgelegt würden. Dies bedingt jedoch, dass Kenntnisse der Quoten vorhanden sind. Ausserdem könnte dadurch

der Stichprobenumfang reduziert werden, was für die vorliegende Arbeit nicht sinnvoll wäre, da die Stichprobe bereits eher gering ausfällt (vgl. Blanz 2005: 53).

Wichtig für die Auswahl der Stichprobe sind nicht nur die Anzahl Personen, sondern auch die unabhängigen Variablen. Je mehr unabhängige Variablen vorhanden sind, desto grösser sollte die Stichprobe ausfallen (vgl. Blanz 2005: 56).

In der vorliegenden Arbeit entspricht die Grundgesamtheit allen Personen im Alter zwischen 18 und 64/65 Jahren, welche im Kanton Basel-Stadt an einem geschützten Arbeitsplatz beschäftigt sind. Gemäss der Übersicht Arbeitsplatzanbieter der IG Prikop (Interessensgemeinschaft private Koordination Psychiatrie)⁵ (vgl. IG Prikop) und der Liste Institutionen der Behindertenhilfe Kanton Basel-Stadt⁶ bieten zwölf Institutionen im Kanton Basel-Stadt geschützte Arbeitsplätze für diese Zielgruppe an und alle diese Institutionen wurden für eine Teilnahme angefragt. Beteiligt an der Umfrage haben sich fünf Institutionen. Von den anderen Institutionen gab es Absagen bspw. aufgrund erst kürzlich erfolgter interner Untersuchung der Arbeitszufriedenheit oder fehlender zeitlicher Ressourcen. Es gab jedoch auch Institutionen, die sich nach mehrfacher Nachfrage nicht gemeldet oder nicht endgültig entschieden haben.

Die fünf Institutionen, die an der Umfrage teilgenommen haben, verfügen zwischen fünf bis etwa 170 geschützten Arbeitsplätzen für diese Zielgruppe. Die folgende Tabelle zeigt die Anzahl angefragter Personen innerhalb der Institutionen, die Rückläufe innerhalb der Institutionen sowie das Gesamttotal an angefragten Personen und dessen Rücklauf.

Tabelle 1: Sampling der Institutionen und Teilnehmenden

Institution	Anzahl angefragte Personen	Rückläufe
A	169	36.0%
B	85	34.1%
C	5	20.0%
D	27	48.1%
E	6	33.3%
Total	292	36.3%

⁵ IG Prikop ist Ansprechpartner für private psychosoziale Institutionen der Nordwestschweiz. Sie koordiniert Angelegenheiten und Aufgaben der Mitglieder, damit die vorhandenen Ressourcen von allen genutzt werden können und vertritt die Mitglieder gegenüber dem Kanton. Ausserdem bietet die IG Prikop Beratung für Betroffene und Angehörige zu den Themen Arbeit, Wohnen, Tagesstätte etc.

⁶ Die Liste der Institutionen wurde von der Abteilung Behindertenhilfe für die vorliegende Arbeit ausgehändigt, ist jedoch nicht öffentlich zugänglich.

5 Ergebnisse

Die Ergebnisse sind in sechs Unterkapitel aufgeteilt. Als erstes werden die Merkmale der Teilnehmenden aufgezeigt. Darauf folgt die deskriptive Datenanalyse, durch die erste Erkenntnisse zur Zufriedenheit der Teilnehmenden erkennbar werden. Dabei werden die zentralen Tendenzen und die Standardabweichung der einzelnen Items der Facetten angegeben. Anschliessend werden noch die Facetten im Allgemeinen beleuchtet (als Gruppenvariable). Im Anschluss werden Reliabilitätsanalysen dargestellt, welche die Zuverlässigkeit bzw. die interne Konsistenz der Skala erläutern. Anschliessend folgt die Darstellung der Korrelationen in Kapitel 5.4 und den Regressionsanalysen in Kapitel 5.5. Im letzten Unterkapitel werden die Ergebnisse aus den offenen Fragen dargelegt.

5.1 Merkmale der Teilnehmenden

Der Datensatz umfasst eine Stichprobe von $N = 106$, wobei dies je Variable im Teil b des Fragebogens zwischen 93 bis 102 variiert. Zur Frage der Teamgrösse haben lediglich 79 Personen eine Angabe gemacht. Dies könnte damit zusammenhängen, dass einige alleine und nicht in einem Team arbeiten. Viele davon haben dazu einen Vermerk direkt bei der Variable oder im Teil c bei den offenen Fragen gemacht. Das $N = 93$ bei der Frage der Nationalität ist auch etwas tiefer. Einige haben dazu notiert, dass sie dies nicht beantworten möchten, weil damit die Anonymität nicht mehr gewährleistet sei.

55.4% der Teilnehmenden sind männlich und 44.6% sind weiblich, womit die Geschlechterverteilung sehr ausgeglichen ist.

32% der Teilnehmenden sind zwischen 55-65 Jahren alt und nur 15% sind zwischen 18-34 Jahren alt. Die Teilnehmenden sind somit im Schnitt eher älter und in der zweiten Hälfte des erwerbstätigen Altersabschnitts. Die deutlich tiefere Anzahl jüngerer Mitarbeitenden könnte auch damit zusammenhängen, dass die IV (Invalidenversicherung) bei jüngeren Rentenbeziehenden eher noch darauf achtet, dass sie eine Ausbildung absolvieren können, um damit die Chancen für eine Eingliederung in den 1. Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

88.2% der Teilnehmenden geben die Schweiz als ihre Nationalität an, wobei weitere 3.3% Doppelbürger (Schweiz und eine zusätzliche Nationalität) sind.

47% haben eine Anstellung von 26-50 Stellenprozent. Weitere 20.6% der Teilnehmenden arbeiten zwischen 51-75 Stellenprozent.

Die angegebenen Branchen sind aus der Auflistung von der IG Prikop entnommen. Je 17.6% der Teilnehmenden geben an im kaufmännischen Bereich und im Bereiche Pflege/Soziales tätig zu sein. Auffallend ist, dass weitere 17.6% angeben in einem anderen Bereich als den vorgegebenen Branchen tätig zu sein. Möglicherweise sind diese Brancheneinteilungen nur

für die Institutionsleitungen verständlich und eine Einteilung für die Klientel nicht immer einleuchtend, da die einzelnen Angebote und Abteilungen andere Namen haben.

Mit 90.8% wohnen auffallend viele Teilnehmenden selbstständig. Wie die Wohnsituation im Allgemeinen bei Mitarbeitenden an einem geschützten Rahmen aussieht ist nicht klar. Es stellt sich jedoch die Frage, ob vermehrt eher selbstständige Personen den Fragebogen ausgefüllt haben.

51% arbeiten seit mehr als fünf Jahren in der Institution und weitere 26% arbeiten seit 2-5 Jahren dort. Die Teamgrößen der Teilnehmenden sind sehr unterschiedlich und haben eine Range zwischen ein (alleine) und 92 Teammitgliedern. Aufgrund der breiten Spanne wurde diese Variable in drei Hauptgruppen unterteilt. Eine Übersicht dieser Merkmale ist auf der folgenden Seite in Tabelle 2 ersichtlich.

Tabelle 2: Merkmale der Teilnehmenden

Merkmal	N	Kategorie	%	
Geschlecht	101	Mann	44.6	
		Frau	55.4	
Alter	100	18-25 Jahre	6	
		26-34 Jahre	9	
		35-44 Jahre	24	
		45-54 Jahre	29	
		55-65 Jahre	32	
Nationalität	93	Schweiz	88.2	
		Schweiz & weitere	3.3	
		restlichen	8.5	
Stellenprozente	102	Bis 25%	18.6	
		26%-50%	47.1	
		51-75%	20.6	
		76-100%	13.7	
Branche	102	Kaufmännisch	17.6	
		Detailhandel	1	
		Garten/ Landwirtschaft	2.9	
		Gastronomie/ Lebensmittel	5.9	
		Grafik/ Drucktechnik	9.8	
		Hauswirtschaft/ Hauswartung	4.9	
		Holz	2	
		Kunsthandwerk	10.8	
		Logistik	2	
		Metall/ Mechanik	1	
		Montage	1	
		Pflege/ Soziales	17.6	
		Textil	4.9	
		Verpackung/ Versand	1	
		Anderes	17.6	
Wohnform	98	Selbstständig	90.8	
		Ambulant	3.1	
		Stationär	6.1	
Tätigkeit (Jahren)	100	weniger als 3 Monate	2	
		3-6 Monate	5	
		weniger als 1 Jahr	4	
		seit 1-2 Jahren	12	
		2-5 Jahre	26	
		länger als 5 Jahre	51	
Teamgrössen	79	1-9 Personen	38	Mean (17.35)
		10-19 Personen	35.4	Range (1-92)
		>20 Personen	26.6	

5.2 Deskriptive Datenanalyse

Im folgenden Kapitel werden die zentralen Tendenzen der einzelnen Variablen aller Facetten aufgezeigt. Wichtige Masse sind der Mittelwert, der Median und der Modalwert. Das arithmetische Mittel, das dem mathematischen Durchschnitt entspricht wird hier als Mittelwert angegeben. Der Median wird auch Zentralwert genannt und gibt das 50%-Quantil der Verteilung an. Der Modalwert bzw. Modus entspricht dem häufigsten Wert. Diese Masse der zentralen Tendenz geben einen ersten Überblick zu den einzelnen Facetten (vgl. Wenninger 2000: o.S.; Blanz 2005: 122-125).

Die drei Werte der zentralen Tendenz können unterschiedlich ausfallen, was auf die Streubreite der Werte zurückzuführen sein kann. Deshalb wird zusätzlich die Standardabweichung aufgezeigt. Die Standardabweichung gibt darüber Auskunft, wie stark die Streuung um den Mittelwert ist. Da die Standardabweichung, was der Quadratwurzel der Varianz entspricht, die gleichen Masseinheiten wie die ursprünglichen Variablen angibt, wird nur diese und nicht zusätzlich die Varianz angegeben (vgl. Blanz 2005: 132).

Tätigkeiten

Tabelle 3: Masse der zentralen Tendenz, Standardabweichung zu Tätigkeiten

Variable	Mittelwert	Median	Modalwert	Standard- abweichung
Tätigkeiten sind interessant	4.2	5	5	1.17
Tätigkeiten sind spannend	3.8	4	4	1.00
Tätigkeiten fordern mich	3.7	4	4	1.05
Tätigkeiten langweilen mich nicht	4.2	4	5	0.96
Tätigkeiten gefallen mir	4.1	4	5	0.90
Tätigkeiten geben mir Selbstvertrauen	3.8	4	5	1.08

Der Mittelwert liegt bei allen Variablen zur Facette Tätigkeiten rund um 4. Die Teilnehmenden sind also im Schnitt der Meinung, dass die einzelnen Variablen der Facette Tätigkeiten „ziemlich stimmen“. Bemerkenswert ist jedoch, dass der Modalwert bei vier von sechs Variablen bei 5 liegt und somit bei diesen Variablen die meisten Teilnehmenden „stimmt völlig“ angegeben haben. Die Variablen der Facette Tätigkeiten streuen alle rund um 1 um den Mittelwert.

Arbeitsbedingungen

Tabelle 4: Masse der zentralen Tendenz, Standardabweichung zu Arbeitsbedingungen

Variable	Mittelwert	Median	Modalwert	Standard- abweichung
Arbeitsbedingungen sind angenehm	4.1	4	4	0.77
Arbeitsbedingungen sind nicht anstrengend	3.4	3	3	1.04
Es hat nicht viel Lärm	3.8	4	5	1.09
Es hat viel Platz	3.3	3	4	1.26
Arbeitsbedingungen sind nicht ermüdend	3.3	3	3	1.13

Die Mittelwerte zu den fünf Variablen der Facette Arbeitsbedingungen liegen zwischen 3.3 und 4.1 und damit eher bei „stimmt teilweise“ bis „stimmt ziemlich“. Bis auf den Modalwert 5 von „Es hat nicht viel Lärm“, sind die restlichen Mediane und Modalwerte ebenfalls zwischen 3 und 4. Die Streuungen um den Mittelwert befinden sich alle rund um 1. Die Variable „Es hat viel Platz“ streut am meisten und die Variablen „Arbeitsbedingungen sind angenehm“ am wenigsten.

ArbeitskollegInnen sind...

Tabelle 5: Masse der zentralen Tendenz, Standardabweichung zu ArbeitskollegInnen

Variable	Mittelwert	Median	Modalwert	Standard- abweichung
Nicht zerstritten	4.6	5	5	0.7
Sympathisch	4	4	4	0.91
Kollegial	4	4	4	0.85
Angenehm	4	4	4	0.82
Nicht frustrierend	4.3	4.5	5	0.88
Freunde geworden	3	3	3	1.28

Die Mittelwerte aber auch die Mediane und Modalwerte der ersten fünf Variablen liegen alle zwischen 4 und 5, was bedeutet, dass die Befragten mit den ArbeitskollegInnen, bezogen auf diese Variablen ziemlich bis völlig zufrieden sind. Hingegen sind sie nur teilweise Freunde geworden, wobei beachtet werden muss, dass die Streuung der Variable „Freunde geworden“ höher ausfällt und somit möglicherweise einige weniger oder mehr Freunde finden konnten. Die anderen Standardabweichungen liegen alle unter dem Wert 1.

Begleitung

Tabelle 6: Masse der zentralen Tendenz, Standardabweichung zu Begleitung

Variable	Mittelwert	Median	Modalwert	Standard- abweichung
Fähigkeiten werden erkannt & gefördert	3.8	4	4	1.08
Ich werde gut in die Arbeit eingeführt	4.2	4	5	0.87
Meine Arbeit wird anerkannt & geschätzt	4.4	5	5	0.75
Meine Arbeitsfähigkeit hat sich seit Beginn insgesamt verbessert	4	4	5	0.96
Seit Arbeitsbeginn hat sich meine Gesundheit verbessert	3.4	3	3	1.16

Die Mittelwerte liegen mit einer Ausnahme rund um 4 „stimmt ziemlich“. Auffallend ist, dass einige Modalwerte mit 5 „stimmt völlig“ ausgewiesen werden.

Überraschend ist die Bewertung der letzten Variable. Die Teilnehmenden geben an, dass sich ihre Gesundheit nur teilweise verbessert habe, wobei hier die Streuung um den Mittelwert mit 1.16 am höchsten liegt.

Bezahlung

Tabelle 7: Masse der zentralen Tendenz, Standardabweichung zu Bezahlung

Variable	Mittelwert	Median	Modalwert	Standard- abweichung
Ist fair	3.1	3	3	1.36
Ist nicht ungerecht	3.5	4	5	1.27
Ist zufriedenstellend	3	3	3	1.28
Ist nicht unangemessen	3.5	4	4	1.4
Ist nicht schlecht	3.2	3	5	1.57

Die Mittelwerte liegen bei dieser Facette eher bei 3 „stimmt teilweise“. Auffallend ist aber, dass die zwei Modalwerte von „Ist nicht ungerecht“ und „Ist nicht schlecht“ trotzdem bei 5 „stimmt völlig“ liegen. Die Befragten scheinen mit der Bezahlung nur teilweise zufrieden zu sein, aber einige gaben doch an, dass die Bezahlung deshalb nicht ungerecht bzw. nicht schlecht ist. Auffallend sind auch die deutlich höheren Standardabweichungen im Gegensatz

zu denjenigen der anderen Facetten. Die Meinungen zu dieser Facette scheinen sehr kontrovers zu sein.

Direkte/r Vorgesetzte/r

Tabelle 8: Masse der zentralen Tendenz, Standardabweichung zu direkte/r Vorgesetzte/r

Variable	Mittelwert	Median	Modalwert	Standard- abweichung
Ist rücksichtsvoll	4.4	5	5	0.8
Ist fair	4.4	5	5	0.78
Ist nicht unbeliebt	4.5	5	5	0.9
Ist vertrauenswürdig	4.3	4	5	0.88
Ist nicht ungerecht	4.7	5	5	0.68
Hat genügend Zeit für mich	4.1	4	5	0.9

Die Teilnehmenden scheinen mit dem/der direkten Vorgesetzten ziemlich bis völlig zufrieden zu sein. Die Mittelwerte liegen alle über 4. Auch die Mediane und Modalwerte werden teilweise mit 4 und die meisten mit 5 ausgewiesen. Die Standardabweichungen liegen auch alle unter 1, womit die Streuung um den Mittelwert eher gering ist.

Alles im allem ist mein Job...

Tabelle 9: Masse der zentralen Tendenz, Standardabweichung zu Job im Allgemeinen

Variable	Mittelwert	Median	Modalwert	Standard- abweichung
Gut	4.4	5	5	0.81
Zufriedenstellend	4	4	4 / 5	0.99
Nicht wertlos	4.7	5	5	0.79
Angenehm	4	4	4	0.99
Nicht niemandem zu wünschen	4.7	5	5	0.83

Die Teilnehmenden bewerten ihren Job im Allgemeinen mit Mittelwerten zwischen 4 bis 4.7 eher hoch und auch die Mediane und Modalwerte liegen alle zwischen 4 „stimmt ziemlich“ und 5 „stimmt völlig“. Die Standardabweichungen liegen auch alle unter 1, womit die Streuung um den Mittelwert eher gering ist. Die Teilnehmenden sind somit ziemlich bis völlig zufrieden mit ihrem Job im Allgemeinen.

Häufigkeitstabelle zu den Facetten (Gruppenvariablen)

Tabelle 10: Häufigkeitstabelle zu den Facetten

		TK	AB	AK	BG	BZ	DV	AG
N	Gültig	97	97	95	96	103	105	105
	Fehlend	9	9	11	10	3	1	1
	Mittelwert	4	3.6	4	4	3.4	4.4	4.4
	Median	4	3.6	4	4	3.4	4.5	4.6
	Modalwert	5	4	4	4	5	5	5
	Standardabweichung	0.72	0.65	0.69	0.68	1.26	0.68	0.69

Die Mittelwerte der Gruppenvariablen DV (direkte/r Vorgesetzte/r) und AG (Job im Allgemeinen) sind beide bei 4.4 und die Modalwerte liegen bei beiden Gruppenvariablen bei 5. Diese beiden Facetten erreichen die höchsten Werte.

Die Mittelwerte der Gruppenvariablen TK (Tätigkeiten), AK (ArbeitskollegInnen) und BG (Begleitung) liegen alle bei 4 „stimmt ziemlich“. Für die Gruppenvariable TK wird der Modalwert 5 „stimmt völlig“ ausgewiesen, bei den anderen beiden liegt er wie der Mittelwert und der Median bei 4 „stimmt ziemlich“. Die Teilnehmenden sind mit diesen drei Facetten ziemlich bis völlig zufrieden.

Die beiden Gruppenvariablen AB (Arbeitsbedingungen) und BZ (Bezahlung) schneiden am schlechtesten ab mit Mittelwerten und Median von 3.6 bzw. 3.4, also zwischen „stimmt teilweise“ und „stimmt ziemlich“, wobei der Modalwert von BZ überraschend bei 5 „stimmt völlig“ ausgewiesen wird. Wie auch bereits bei den Tabellen 3-9 ersichtlich wurde, fällt die Standardabweichung bei der Gruppenvariable BZ am höchsten aus.

Aus der Tabelle 10 kann abgeleitet werden, dass die Teilnehmenden mit ihren direkten Vorgesetzten und dem Job im Allgemeinen „völlig“ zufrieden sind. Mit ihren Tätigkeiten, ihren Arbeitskollegen und ihrer Begleitung sind die Teilnehmenden „ziemlich“ zufrieden. Mit den Arbeitsbedingungen und der Bezahlung sind sie „teilweise“ bis „ziemlich“ zufrieden.

5.3 Reliabilitätsanalysen

Die Reliabilitätsanalysen wurden auf Ebene der Gruppenvariablen bzw. den Facetten durchgeführt. Die Itemzahl variiert dabei zwischen fünf bis sechs Items, wobei bei der Facette Arbeitsbedingungen zwei Items ausgeschlossen wurden, wodurch sich der Cronbach- α -Koeffizient erhöht hat (vgl. Tabelle 11).

Die Reliabilitätsanalyse testet die Zuverlässigkeit, ob bei einer Testwiederholung der gleichen Zielgruppe die Ergebnisse kongruieren (vgl. Blanz 2015: 255). Es bestehen verschiedene Varianten der Reliabilitätsanalyse, wobei in der vorliegenden Arbeit die interne

Konsistenz mittels Cronbachs Alpha getestet wurde (vgl. ebd.: 256). Cronbachs Alpha zeigt auf, wie stark die Items der Facetten in Beziehung stehen (vgl. ebd.: 256). Ist das Cronbach Alpha höher als .8 gilt dies als gut bis exzellent, >.7 ist akzeptabel, >.6 ist fragwürdig und <.6 ist schlecht bis inakzeptabel (vgl. Blanz 2015: 256).

Für die Facetten konnten folgende Cronbach Alpha Werte ermittelt werden:

Tabelle 11: Zusammenfassung der Reliabilitätsanalysen

Skala	Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
Tätigkeiten	.780	6
Arbeitsbedingungen ⁷	.384	5
ArbeitskollegInnen	.806	6
Begleitung	.700	5
Bezahlung	.935	5
Direkter Vorgesetzter	.802	6
Job im Allgemeinen	.789	5
Arbeitsbedingungen wenn zwei Items ⁸ ausgeschlossen werden	.610	3

Gemäss den oben erläuterten Angaben ist die interne Konsistenz der Facette Bezahlung exzellent. Die Facetten ArbeitskollegInnen und direkte/r Vorgesetzte/r sind gut und die Facetten Tätigkeiten, Begleitung und Job im Allgemeinen sind akzeptabel. In den Facetten Tätigkeiten und direkte/r Vorgesetzte/r könnten noch einzelne Items ausgeschlossen werden, wodurch sich Cronbachs Alpha ein wenig erhöhen würde. Da dies jedoch nur minim wäre, wird dies nicht weiter beachtet⁹.

Die Facette Arbeitsbedingungen fällt mit fünf Items inakzeptabel aus, deshalb wurde zuerst das Item „Es hat viel Platz“ gelöscht, wodurch bereits eine Erhöhung erreicht werden konnte. Doch auch dieser Wert war mit .524 noch nicht zufriedenstellend, weshalb das Item „Es hat nicht viel Lärm“ zusätzlich ausgeschlossen wurde. Dadurch konnte ein Cronbachs Alpha von .610 erzielt werden, was jedoch noch immer als fragwürdig gilt. Weitere Ausschlüsse wären nicht sinnvoll, da die Itemzahl mit drei bereits knapp ist. Da die Facette Arbeitsbedingungen in der Literatur zum Arbeitsbeschreibungsbogen eine gute Reliabilität ausweist und keine Auffälligkeiten beschrieben werden, wird diese Facette in den folgenden Tabellen genauer analysiert.

⁷ Arbeitsbedingungen mit 5 Items

⁸ Ausgeschlossen wurden „Es hat nicht viel Lärm“ und „Es hat viel Platz“.

⁹ Die gesamten Tabellen der Reliabilitätsanalysen der einzelnen Facetten sind im Anhang II dargestellt.

Tabelle 12: Item-Skala-Statistik zur Facette Arbeitsbedingungen mit Ausschluss zweier Items

	Mittelwert skalieren, wenn Item gelöscht	Varianz skalieren, wenn Item gelöscht	Korrigierte Item-Skala- Korrelation	Cronbach- Alpha, wenn Item gelöscht
Arbeitsbedingungen sind angenehm	6.63	3.554	.301	.658
Arbeitsbedingungen sind nicht anstrengend	7.35	2.303	.520	.351
Arbeitsbedingungen sind nicht ermüdend	7.40	2.145	.470	.439

Tabelle 12 zeigt die Item-Skala-Statistik zur Facette Arbeitsbedingungen, mit dem Ausschluss der zwei oben bereits erwähnten Items. Dabei zeigt sich, dass der Cronbach Alpha Wert kaum erhöht werden könnte. Eine mögliche Erklärung des eher tiefen Cronbachs Alpha könnte die Itemstatistik (Tabelle 13) liefern.

Tabelle 13: Itemstatistik zu Arbeitsbedingungen mit Ausschluss zweier Items

	Mittelwert	Standardabweichung	N
Arbeitsbedingungen sind angenehm	4.06	.771	83
Arbeitsbedingungen sind nicht anstrengend	3.34	1.039	83
Arbeitsbedingungen sind nicht ermüdend	3.29	1.143	83

Es fällt auf, dass die Arbeitsbedingungen, bezogen auf den Mittelwert als „ziemlich“ angenehm empfunden werden, sie jedoch im Schnitt „teilweise“ anstrengend und „teilweise“ ermüdend sind. Dies scheint etwas widersprüchlich. Dabei stellt sich die Frage, ob für die Zielgruppe aufgrund ihrer psychischen Beeinträchtigungen weitere Einflüsse auf die Arbeitsbedingungen bestehen, die in der Umfrage nicht erfasst wurden. Das könnte bedeuten, dass die Arbeitsbedingungen zwar angenehm sind, aber aufgrund der Leistungsbeeinträchtigung anstrengend und ermüdend empfunden werden und nicht die Arbeitsbedingungen an sich Gründe für dieses Empfinden sind. Ein weiterer Einflussfaktor, der hier nicht gemessen werden kann, sind Einflüsse aufgrund von Nebenwirkungen von Medikamenten oder sonstige Belastungen im Alltag oder im sozialen Umfeld. Auf die Einflussfaktoren wird in Kapitel 5.6 näher eingegangen.

5.4 Korrelationen

Um die Zusammenhänge zwischen Variablen herauszufinden, wurden Korrelationsanalysen erstellt. Korrelationsanalysen zeigen die Relation zweier Variablen auf und gelten als bivariate Zusammenhänge (vgl. Blanz 2015: 169f.). Je nach Skalenniveau werden unterschiedliche Korrelationskoeffizienten (meist nur Korrelation genannt) berechnet. Da die Variablen ordinal skaliert sind, wurde Spearmans Rho berechnet (vgl. ebd.: 169). Der Korrelationskoeffizient wird als ‚r‘ angegeben und schwankt zwischen -1.0 bis +1.0. Da die zu untersuchenden zwei Variablen meist durch weitere Einflüsse bestimmt werden, wird kaum +1.0 oder -1.0 erreicht. Es gilt jedoch, je näher der Wert bei +/- 1.0 liegt, desto stärker ist der Zusammenhang (vgl. ebd.: 170f.). Für die Interpretation der Korrelationswerte verweist Blanz auf Cohen (1988) (vgl. Blanz 2015: 173):

$r = .1 \rightarrow$ schwacher Zusammenhang

$r = .3 \rightarrow$ mittlerer Zusammenhang

$r = .5 \rightarrow$ starker Zusammenhang

Zum einen wurden Korrelationsanalysen zu den Facetten geprüft. Zum anderen wurden zwischen sämtlichen Items der einzelnen Facetten und der Facette „Job im Allgemeinen“ Korrelationen getestet.

Des Weiteren wurde untersucht, ob zwischen einzelnen Merkmalen der Teilnehmenden und den Facetten ein Zusammenhang besteht. Dabei kam heraus, dass bei sehr wenigen eine Signifikanz besteht und bei diesen jeweils nur eine schwache Korrelation ausgewiesen wird¹⁰.

Korrelationsanalysen der Facetten

Tabelle 14: Korrelationen der Facetten

	TK	AB	AK	BG	BZ	DV	AG
Tätigkeiten (TK)	1						
Arbeitsbedingungen (AB)	.371**	1					
Arbeitskollegen (AK)	.488**	.463**	1				
Begleitung (BG)	.567**	.403**	.503**	1			
Bezahlung (BZ)	.209*	.332**	.244*	.236**	1		
Direkter Vorgesetzter (DV)	.363**	.457**	.446**	.544**	.384**	1	
Allgemein (AG)	.656**	.482**	.617**	.497**	.445**	.536**	1

** . Korrelation ist bei Niveau 0.01 signifikant (zweiseitig).

* . Korrelation ist bei Niveau 0.05 signifikant (zweiseitig).

¹⁰ Die Zusammenfassung der Korrelationsanalysen einzelner Merkmale und der Facetten sind im Anhang III abgelegt.

Die Korrelationsanalyse der Facetten zeigt, dass bis auf zwei Korrelationen ein Signifikanzniveau von 0.01 erreicht wird. Die Korrelation der Bezahlung (BZ) mit den Tätigkeiten (TK) sowie der Zusammenhang zwischen Bezahlung und ArbeitskollegInnen (AK) sind bei einem Niveau von 0.05 signifikant.

Bei der Interpretation von Signifikanzwerten gilt gemäss Blanz (2015) folgendes:

< .05 bedeutet signifikant

< .01 gilt als hoch signifikant

< .001 wird als sehr hoch signifikant bezeichnet (vgl. ebd.: 156).

Es gibt eine starke Korrelation zwischen der Begleitung und den Tätigkeiten sowie zwischen der Begleitung und den ArbeitskollegInnen. Das bedeutet, dass je zufriedener die Teilnehmenden mit der Begleitung sind, desto zufriedener sind sie mit ihren Tätigkeiten bzw. mit ihren ArbeitskollegInnen. Und je zufriedener sie mit ihren Tätigkeiten bzw. mit ihren ArbeitskollegInnen sind, desto zufriedener sind sie mit ihrer Begleitung.

Zudem besteht ein starker Zusammenhang zwischen dem/der direkten Vorgesetzten und der Begleitung. Somit gilt je zufriedener die Teilnehmenden mit ihrer/m direkten/m Vorgesetzten sind, desto zufriedener sind sie mit der Begleitung und umgekehrt.

Zwischen der Bewertung des Jobs im Allgemeinen und den Tätigkeiten, den ArbeitskollegInnen und dem/der direkten Vorgesetzten werden ebenfalls starke Korrelationen ausgewiesen. Dies besagt, dass je zufriedener die Teilnehmenden mit ihrem Job im Allgemeinen sind, desto zufriedener sind sie mit ihren Tätigkeiten, mit ihren ArbeitskollegInnen und mit ihren direkten Vorgesetzten, was im Umkehrsinn ebenfalls gilt.

Die Korrelationen zwischen den Arbeitsbedingungen bzw. der Bezahlung und den weiteren Facetten sind nur mittel bis schwach.

Die Untersuchung der Facette Job im Allgemeinen und den einzelnen Items aller anderen Facetten wird in den folgenden Tabellen aufgezeigt.

Tabelle 15: Korrelation Job im Allgemeinen und Tätigkeiten

Job im Allgemeinen	Tätigkeiten					
	interessant	spannend	fordern mich	langweilen mich nicht	gefallen mir	geben Selbstvertrauen
	.408**	.572**	.358**	.512**	.705**	.496**

** . Korrelation ist bei Niveau 0.01 signifikant (zweiseitig).

* . Korrelation ist bei Niveau 0.05 signifikant (zweiseitig).

Die Untersuchung zeigt, dass je spannender die Tätigkeiten sind, je weniger sie sich langweilen und je mehr die Tätigkeiten den Teilnehmenden gefallen, desto zufriedener sind sie mit dem Job im Allgemeinen. Die anderen Items weisen einen mittleren Zusammenhang auf. Es sind aber alle Korrelationen höchst signifikant.

Tabelle 16: Korrelation Job im Allgemeinen und Arbeitsbedingungen

Job im Allgemeinen	Arbeitsbedingungen				
	angenehm	nicht anstrengend	Hat nicht viel Lärm	Hat viel Platz	nicht ermüdend
	.493**	.168	.235*	.238*	.248*

** . Korrelation ist bei Niveau 0.01 signifikant (zweiseitig).

* . Korrelation ist bei Niveau 0.05 signifikant (zweiseitig).

Die Korrelationen zwischen den Facetten der Arbeitsbedingungen und dem Job im Allgemeinen haben bereits lediglich mittlere Zusammenhänge ergeben (Tabelle 14). Mit Blick auf die einzelnen Items, die hier in Tabelle 16 dargestellt sind, zeigt sich, dass nur zwischen dem Item „Arbeitsbedingungen sind angenehm“ und dem Job im Allgemeinen eine mittlere Korrelation ausgewiesen wird. Alle weiteren Korrelationen sind schwach und nur teilweise signifikant. Das bedeutet, dass auch diese Korrelationsanalysen darauf hinweisen, dass weitere Einflussfaktoren vorhanden sein könnten, die in der Umfrage nicht erfasst wurden.

Tabelle 17: Korrelation Job im Allgemeinen und ArbeitskollegInnen

Job im Allgemeinen	ArbeitskollegInnen					
	nicht zerstritten	sympathisch	kollegial	angenehm	nicht frustrierend	Freunde geworden
	.400**	.540**	.507**	.548**	.411**	.327**

** . Korrelation ist bei Niveau 0.01 signifikant (zweiseitig).

* . Korrelation ist bei Niveau 0.05 signifikant (zweiseitig).

Zwischen den Items „ArbeitskollegInnen sind sympathisch“, „sind kollegial“ bzw. „sind angenehm“ und dem Job im Allgemeinen besteht eine starke Korrelation. Das heisst, je höher die ArbeitskollegInnen als sympathisch, kollegial bzw. angenehm bewertet werden, desto zufriedener sind die Teilnehmenden mit ihrem Job im Allgemeinen. Die anderen drei Korrelationen weisen einen mittleren Zusammenhang auf. Alle Korrelationen sind höchst signifikant.

Tabelle 18: Korrelation Job im Allgemeinen und Begleitung

Job im Allgemeinen	Begleitung				
	Fähigkeiten werden anerkannt & gefördert	gut eingeführt	Arbeit anerkannt & geschätzt	Arbeitsfähigkeit verbessert	Gesundheit verbessert
	.581**	.493**	.369**	.244*	.165

** . Korrelation ist bei Niveau 0.01 signifikant (zweiseitig).

* . Korrelation ist bei Niveau 0.05 signifikant (zweiseitig).

Es besteht ein starker Zusammenhang zwischen dem Job im Allgemeinen und wenn die Fähigkeiten anerkannt und gefördert werden. Weiter werden mittlere Zusammenhänge zwischen dem Job im Allgemeinen und der guten Einführung in die Arbeit sowie wenn die Arbeit anerkannt und geschätzt wird ausgewiesen. Diese drei Korrelationen weisen eine hohe Signifikanz aus. Die anderen beiden Korrelationen sind nur schwach und nur eine davon ist signifikant.

Tabelle 19: Korrelation Job im Allgemeinen und Bezahlung

Job im Allgemeinen	Bezahlung				
	fair	gerecht	zufriedenstellend	nicht unangemessen	nicht schlecht
	.411**	.283**	.360**	.254*	.297**

** . Korrelation ist bei Niveau 0.01 signifikant (zweiseitig).

* . Korrelation ist bei Niveau 0.05 signifikant (zweiseitig).

Es besteht ein mittlerer Zusammenhang zwischen der Facette Bezahlung und den Items „ist fair“ und „ist zufriedenstellend“. Die anderen drei Korrelationen weisen einen schwachen Zusammenhang auf. Auf diese Ergebnisse und zur Facette Bezahlung im Allgemeinen wird später im Kapitel 6 näher eingegangen.

Tabelle 20: Korrelation Job im Allgemeinen und direkte/r Vorgesetzte/r

Job im Allgemeinen	Direkte/r Vorgesetzte/r					
	rücksichts- voll	fair	nicht unbeliebt	vertrauens- würdig	nicht ungerecht	Hat genügend Zeit
	.429**	.489**	.186	.532**	.286**	.361**

** . Korrelation ist bei Niveau 0.01 signifikant (zweiseitig).

* . Korrelation ist bei Niveau 0.05 signifikant (zweiseitig).

Zwischen der Facette direkte/r Vorgesetzte/r und dem Item „vertrauenswürdig“ besteht eine starke Korrelation, die höchst signifikant ist. Die Items „rücksichtsvoll“, „fair“ und „hat genügend Zeit“ weisen eine mittlere Korrelation mit der Facette direkte/r Vorgesetzte/r auf, die ebenfalls höchst signifikant sind. Zwischen den Items „nicht ungerecht“ und „nicht unbeliebt“ und den direkten Vorgesetzten besteht eine schwache Korrelation, wobei nur erstere signifikant ist.

5.5 Regressionsanalysen

Die multiplen Regressionsanalysen wurden durchgeführt, um mögliche Einflüsse mehrerer unabhängiger (erklärender) Variablen auf eine abhängige (erklärte) Variable zu untersuchen (vgl. Micheel 2010: 159). Es wird also untersucht inwiefern die unabhängigen Variablen die abhängige Variable erklären können (vgl. Brosius 2014: 277). Die Regressionsanalyse lässt jeweils drei Tabellen ausgeben. In der Modellübersicht wird das Bestimmtheitsmass, das als R^2 angegeben wird, ausgegeben. Das R^2 kann zwischen 0 und 1 liegen und zeigt auf, wie gut die unabhängigen Variablen die abhängige Variable erklären können. Je näher dieser Wert bei 1 ist, desto höher ist der Erklärungsgehalt (vgl. Brosius 2014: 282). Ab wann das R^2 als gut bewertet wird ist unterschiedlich. Gemäss Brosius gilt für Gebiete in denen naturgemäss bereits hohe Korrelationen bestehen ein Wert von 0.6 noch nicht als zufriedenstellend. Für andere Gebiete, zu denen auch die Soziale Arbeit gehört, kann 0.4 bereits als erfolgreich bewertet werden (vgl. ebd.: 283).

Die zweite Tabelle ‚ANOVA‘ gibt in der letzten Spalte darüber Auskunft, ob das gesamte Modell signifikant ist, wobei dieselben Signifikanzwerte gelten, welche in Kapitel 5.4 zu den Korrelationen aufgezeigt wurden. Die dritte Tabelle (Koeffizienten) gibt zum einen in der letzten Spalte Auskunft darüber, ob die einzelnen erklärenden Variablen einen signifikanten Einfluss auf die abhängige Variable haben. Zum anderen gibt der Beta-Wert Auskunft darüber, wie stark die Korrelation der einzelnen erklärenden Variablen mit der abhängigen Variable ist.

Die Regressionsanalysen wurden zuerst mit allen Items der Facetten als erklärende Variablen und der Zufriedenheit des Jobs im Allgemeinen als abhängige Variable untersucht. In der folgenden Tabelle werden jeweils nur drei unabhängige Variablen ausgewiesen. Da sechs Items für die vorliegende Anzahl Teilnehmenden eher viel sind, wurden diejenigen unabhängigen Variablen, die am wenigsten signifikant sind ausgeschlossen und pro Facette jeweils auf drei Variablen reduziert. Damit nicht jeweils alle drei Tabellen abgebildet werden müssen, wurden die wichtigsten Werte in der folgenden Tabelle zusammengefasst¹¹.

¹¹ Die anderen Tabellen sind im Anhang IV hinzugefügt.

Tabelle 21: Zusammenfassung der Regressionsanalysen zu den Facetten

Facetten	Unabhängige Variable	Abhängige Variable Job im Allgemeinen		
		B	Sig.	R ²
Tätigkeiten	Sind spannend	.184	.049	.616
	Gefallen mir	.522	.000	
	Geben Selbstvertrauen	.228	.006	
Arbeitsbedingungen	Sind angenehm	.372	.001	.236
	Hat viel Platz	.133	.196	
	Sind nicht ermüdend	.212	.047	
ArbeitskollegInnen	Sind nicht zerstritten	.158	.086	.508
	Sind sympathisch	.426	.000	
	Sind nicht frustrierend	.326	.001	
Begleitung	Fähigkeiten werden erkannt & gefördert	.337	.003	.362
	Gut in die Arbeit eingeführt	.231	.037	
	Arbeit wird anerkannt & geschätzt	.176	.075	
Bezahlung	Ist fair	.140	.454	.103
	Ist nicht ungerecht	.138	.457	
	Ist nicht unangemessen	.071	.670	
Direkte/r Vorgesetzte/r	Ist fair	.321	.026	.282
	Ist vertrauenswürdig	.178	.206	
	Hat genügend Zeit	.115	.244	

Die Regressionsanalyse mit den drei in der Tabelle 21 ersichtlichen unabhängigen Variablen zur Facette Tätigkeiten hat mit 61.6% einen hohen Erklärungsgehalt. Die wichtigsten Einflussfaktoren können wie folgt beschrieben werden:

Die Zufriedenheit mit dem Job im Allgemeinen nimmt zu,

- je mehr die Tätigkeiten den Teilnehmenden gefallen
- je mehr die Tätigkeiten ihnen Selbstvertrauen geben
- je mehr die Tätigkeiten als spannend bewertet werden

Hervorzuheben ist, dass der Einfluss der unabhängigen Variable „die Tätigkeiten gefallen mir“, deutlich grösser ist als jener der beiden anderen Variablen.

Die Regressionsanalyse mit den drei in der Tabelle 21 ersichtlichen unabhängigen Variablen zur Facette Arbeitsbedingungen hat einen Erklärungsgehalt von 23.6%, was eher einem niedrigen Einflussfaktor entspricht. Die wichtigsten Einflussfaktoren lassen sich wie folgt beschreiben:

Die Zufriedenheit mit dem Job im Allgemeinen nimmt zu,

- je mehr die Arbeitsbedingungen angenehm sind
- je mehr die Arbeitsbedingungen nicht ermüdend sind

Der dritte Einflussfaktor ist nicht signifikant. Die beiden signifikanten Werte sind jedoch schwach bis mittel korrelierend. Da die Beta-Werte und der Erklärungsgehalt sehr tief sind, gelten die Arbeitsbedingung als nicht relevante erklärende Facette für den Job im Allgemeinen.

Die Regressionsanalyse mit den drei in der Tabelle 21 ersichtlichen unabhängigen Variablen zur Facette ArbeitskollegInnen hat einen Erklärungsgehalt von 50.8%, was dem zweithöchsten Wert aller Facetten entspricht. Die wichtigsten Einflussfaktoren sind folgende:

Die Zufriedenheit mit dem Job im Allgemeinen nimmt zu,

- je mehr die ArbeitskollegInnen sympathisch sind
- je mehr die ArbeitskollegInnen nicht frustrierend sind

Zu betonen ist, dass der Einflussfaktor „sind nicht zerstritten“ nicht signifikant ist. Die beiden aufgeführten Einflussfaktoren weisen eine mittlere Korrelation, bei hoher Signifikanz auf.

Die Regressionsanalyse mit den drei in der Tabelle 21 ersichtlichen unabhängigen Variablen zur Facette Begleitung hat einen Erklärungsgehalt von 36.2%, was noch akzeptabel ist. Als wichtigste Einflussfaktoren gelten:

Die Zufriedenheit mit dem Job im Allgemeinen nimmt zu,

- je mehr die Fähigkeiten erkannt und gefördert werden
- je besser in die Arbeit eingeführt wird

Der letzte Einflussfaktor ist nicht signifikant. Die beiden erwähnten erklärenden Variablen haben einen schwachen bis mittleren Beta-Wert.

Die Regressionsanalyse mit den drei in der Tabelle 21 ersichtlichen unabhängigen Variablen zur Facette Bezahlung hat einen Erklärungsgehalt von 10.3%, was bedeutet, dass kein Zusammenhang zwischen den unabhängigen Variablen und der abhängigen Variable besteht. Alle drei in der Tabelle aufgeführten erklärenden Variablen sind nicht signifikant. Die Bezahlung hat somit keinen Einfluss auf die Zufriedenheit des Jobs im Allgemeinen.

Die Regressionsanalyse mit den drei in der Tabelle 21 ersichtlichen unabhängigen Variablen zur Facette direkte/r Vorgesetzte/r hat einen Erklärungsgehalt von 28.2%, weshalb hier höchstens von einem eher niedrigen Erklärungsgehalt gesprochen werden kann. Als wichtigster Einflussfaktor kann nur eine relevante unabhängige Variable beschrieben werden, da die anderen beiden Einflussfaktoren nicht signifikant sind.

Die Zufriedenheit mit dem Job im Allgemeinen nimmt zu,

- je mehr der/die direkte Vorgesetzte als fair bewertet wird

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass insbesondere die unabhängigen Variablen der beiden Facetten Tätigkeiten und ArbeitskollegInnen einen hohen Erklärungsgehalt haben. Genauer wird darauf in den Ergebnissen in Kapitel 6 eingegangen.

5.6 offene Fragen

Wie in Kapitel 4.1 beschrieben, wurden die offenen Fragen nach dem typologischen Ansatz nach Häufigkeiten hierarchisch gegliedert. Die gesammelten Antworten sind im Anhang VII abgelegt.

Zur Frage „Was gefällt Ihnen besonders gut an der Arbeit?“ gab es folgende häufige Antworten (N=83):

Tabelle 22: Gliederung der 1. offenen Frage

Thema	Häufigkeit
Abwechslung/ Vielseitigkeit	18
Selbstständigkeit	17
Kontakt mit Kunden/ Menschen	10
Leistung angepasst	9
Team/ Zusammenarbeit	6
Sinnvolle Tätigkeit	5
Wertschätzung	4

Die Abwechslung und Vielseitigkeit der Arbeit scheint den Teilnehmenden besonders wichtig und gefällt ihnen besonders gut. Am zweithäufigsten wurde die Selbstständigkeit genannt. Mit zehn und neun Nennungen scheinen auch der Kontakt mit Kunden bzw. mit Menschen und die angepasste Leistung Kriterien dafür, dass die Arbeit besonders gut gefällt. So wird bspw. von jemandem gesagt, dass man „mal langsam [...] (arbeiten darf) oder einen Moment aussetzen darf, wenn es einem schlecht geht“. (Anhang VII a)

Zur Frage „Was gefällt Ihnen gar nicht an der Arbeit?“ gab es folgende häufige Antworten (N=59):

Tabelle 23: Gliederung der 2. offenen Frage

Thema	Häufigkeit
Lohn	7
Monotonie	6
Vorgesetzter/ Gruppenleiter/ Chef	5
Arbeitsplatz (Laut, Eng, fehlendes Tageslicht)	4
Manchmal nichts zu tun	4

Hier sind die Häufigkeiten deutlich geringer als bei der ersten Frage. Dies hängt damit zusammen, dass es sehr viele verschiedene Gründe gab, die genannt wurden. Zudem hat nur etwa die Hälfte der Teilnehmenden etwas zu dieser Frage geschrieben. Des Weiteren wurden viele Aussagen zu bestimmten Tätigkeiten wie bspw. „Garderobe reinigen“, „Möbel auffrischen, feine Arbeiten“ oder „unangenehme Ämtli wie WC-Putzen“ gemacht, die hier nicht näher aufgeführt werden. Einige weitere Teilnehmende haben bei dieser Frage auch Bemerkungen wie „Ich bin zufrieden“, „keine Kritik“ oder „Nichts“ notiert (Anhang VII b). Da diverse Aussagen sehr spezifisch waren, gab es kaum Wiederholungen.

Sieben Personen geben an, mit dem Lohn nicht zufrieden zu sein. Sechs Teilnehmende sagen, dass sie die Monotonie nicht mögen. Spannend ist, dass zu dieser Frage einige Notizen zum Lohn, zu den direkten Vorgesetzten und zum Arbeitsplatz mitgeteilt wurden, welche drei bestehenden Facetten entsprechen.

Zur Frage „Was ich noch sagen möchte“ gab es folgende häufige Antworten (N=48):

Tabelle 24: Gliederung der 3. offenen Frage

Thema	Häufigkeit
Zufrieden & froh um Arbeitsplatz	16
Rückmeldungen zum Fragebogen	6
Dankbar um Unterstützung	4
Bemerkung zum Lohn	3

Zu der dritten Frage hat weniger als die Hälfte der Teilnehmenden etwas geschrieben. Es wurden nochmal einige Stichworte genannt, die den ersten beiden Fragen zugeordnet werden könnten wie bspw. was ihnen gefällt oder was ihnen nicht so gut gefällt. Es wurden auch einzelne Bemerkungen zu den geschützten Arbeitsplätzen oder zur Gesellschaft gemacht. Auffallend ist jedoch, dass mit 16 Nennungen die Zufriedenheit am Arbeitsplatz und die Erleichterung, dass es diesen Arbeitsplatz gibt, nochmal in der dritten Frage vorkommen.

6 Diskussion der Ergebnisse

Die in Kapitel 5 aufgezeigten Ergebnisse werden im folgenden Kapitel genauer erläutert und mit theoretischen Überlegungen und Modellen in Verbindung gebracht. Dabei liegt der Fokus einerseits auf besonders auffallenden Ergebnissen und andererseits auf den für die Fragestellung relevanten Auswertungen.

Mit Blick auf die Merkmale der Teilnehmenden fällt insbesondere das Dienstalder (Tätigkeit seit Jahren) auf. 51% der Teilnehmenden arbeiten seit mehr als fünf Jahren an ihrem Arbeitsplatz und weitere 26% seit zwei bis fünf Jahren. Dies deutet darauf hin, dass die Mitarbeitenden mit psychischen Beeinträchtigungen lange an ihrem Arbeitsplatz tätig sind und dies allenfalls mit einer hohen Zufriedenheit zusammenhängt. Es ergeben sich jedoch einige weitere Fragen. Es ist davon auszugehen, dass sich auch Personen an geschützten Arbeitsplätzen weiterentwickeln. Wie lange ist eine Entwicklung an einem geschützten Arbeitsplatz möglich? Welche Möglichkeiten der Entwicklung bestehen? Sollte die Entwicklung möglicherweise regelmässig überprüft werden, sodass auch eine (Wieder-) Eingliederung in Frage kommen könnte? Wird das gemacht? Wenn ja, von wem? Besteht in diesem Zusammenhang eine Zusammenarbeit mit der IV bzw. ergibt dies überhaupt Sinn?

Da die geschützten Arbeitsplätze vom Kanton finanziell unterstützt werden, stellt sich die Frage, wo und ob ein Anreiz für die Institutionen besteht, die Mitarbeitenden in ihrer Entwicklung so zu stärken, dass eine (Wieder-) Eingliederung in den 1. Arbeitsmarkt angestrebt wird. Die Frage, ob ein Anreiz besteht hängt auch mit der Überlegung zusammen, dass jene Mitarbeitende, die bereits seit langer Zeit an dem geschützten Arbeitsplatz tätig sind, sich viel Wissen und Können angeeignet haben. Dieses Wissen und Können würde für den Arbeitgeber durch eine (Wieder-) Eingliederung verloren gehen. Diese Mitarbeitenden sind jedoch für die Anbieter von geschützten Arbeitsplätzen interessant, da sie dem Betrieb hohen Nutzen bringen, aber wenig Kosten verursachen. Des Weiteren gilt es in diesem Zusammenhang die Überlegung von Wansing (2007), die in Kapitel 2.1 aufgezeigt wurde, nochmals zu erwähnen. Wie Wansing beschreibt, besteht die Gefahr, dass die erwünschte Inklusion von Menschen mit Behinderung, welche durch eine Arbeitstätigkeit angestrebt wird, aufgrund der gesonderten Setting reduziert werden könnte. Dies sind sehr kritische Überlegungen und zeigen ein typisches Beispiel für die verschiedenen Mandate der Sozialen Arbeit auf. Gemäss dem Berufskodex der Sozialen Arbeit besteht z. Bsp. das Ziel, Menschen in ihrer Entwicklung zu fördern, zu sichern und zu stabilisieren oder auch Menschen so zu fördern, dass sie selbstständig(er) und unabhängig(er) werden (vgl. Avenir Social 2010: 6). Die sozialpädagogische Begleitung der geschützten Arbeitsplätze hat einerseits betriebliche Interessen, die sie als angestellte Person verfolgt, andererseits aber auch ein Interesse, die

Mitarbeitenden in ihrer Selbstständigkeit zu fördern. Das könnte im besten Fall dazu führen, dass Mitarbeitende an geschützten Arbeitsplätzen ihre Erwerbsfähigkeit für den 1. Arbeitsmarkt wiedererlangen (Re-) Integriert werden könnten. Wie bereits oben in den diversen Fragen aufgezeigt, scheint es überlegenswert, inwiefern die IV-Stellen oder der Kanton mit den Anbietern von geschützten Arbeitsplätzen zusammenarbeitet. Es stellt sich die Frage, ob nach einer bestimmten Anzahl von Dienstjahren eine Überprüfung gemacht werden sollte. Dazu muss jedoch auch das Alter in die Überlegungen einbezogen werden. Denn das Alter der Teilnehmenden ist eher hoch, was für eine (Wieder-) Eingliederung erschwerend sein könnte. Eine Wiedereingliederung aufgrund von Arbeitslosigkeit für Personen im Alter ab 50/55 ist in der heutigen Zeit sowieso schon erschwert, wie diverse Medienberichte oder auch das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO in ihrem Bericht „Langzeitarbeitslosigkeit“ verweisen (vgl. Staatssekretariat für Wirtschaft SECO 2017: 3). Das Thema der doppelten Funktion von geschützten Arbeitsplätzen, das in diesen Gedanken ersichtlich wird, wurde bereits in Zusammenhang mit dem OECD-Bericht, dem Hinweis von INSOS und der IVB in ihrem Handbuch im Kapitel 2.3 beleuchtet und wird in Kapitel 7 nochmals kurz aufgenommen.

Die Zufriedenheit mit den Tätigkeiten, den direkten Vorgesetzten und dem Job im Allgemeinen sind am höchsten. Die Zufriedenheit mit den ArbeitskollegInnen und der Begleitung fällt am zweithöchsten aus und die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen und der Bezahlung schneiden am schlechtesten ab (vgl. Tabelle 10). Die Tätigkeiten entsprechen den Arbeitsinhalten in Herzbergs Modell und zählen somit zu den Motivatoren. Die Facetten direkte/r Vorgesetzte/r, die ArbeitskollegInnen, die Arbeitsbedingungen und die Bezahlung werden zu den Hygienefaktoren gezählt. Die Facetten Job im Allgemeinen und Begleitung tauchen bei Herzbergs Modell nicht auf. Die Begleitung ist für den 1. Arbeitsmarkt nicht relevant. Diese Facette wurde aus dem Klientenfragebogen herausgenommen. Die Begleitung könnte zu den Motivatoren gezählt werden, da sie zu den Motivatoren Beförderung oder auch Anerkennung passt. Deshalb wird sie in der vorliegenden Arbeit zu den Motivatoren gezählt. Sie könnte aber auch zu den Hygienefaktoren gezählt werden, da die Begleitung „von aussen“ kommt. Dass gewisse Facetten nicht einfach einteilbar sind, entspricht auch der Kritik an Herzbergs Modell.

Aus den obigen Überlegungen ergibt sich für die vorliegende Untersuchung, in Anlehnung an Herzbergs Modell, das in Kapitel 3 erklärt wurde, folgende Darstellung:

Tabelle 25: Ergebnisse in Anlehnung an Herzbergs zwei-Faktoren-Modell (eigene Darstellung)

Wenig Unzufriedenheit					Hohe Unzufriedenheit					Wenig Zufriedenheit					Hohe Zufriedenheit				
5 4 3 2 1										1 2 3 4 5									
										Tätigkeiten $\bar{x}$: 4									
					Direkte/r Vorgesetzte/r $\bar{x}$: 4.4														
										Job im Allgemeinen $\bar{x}$: 4.4									
					ArbeitskollegInnen $\bar{x}$: 4					ArbeitskollegInnen $\bar{x}$: 4									
										Begleitung $\bar{x}$: 4									
					Arbeitsbedingungen $\bar{x}$: 3.6														
					Bezahlung $\bar{x}$: 3.4														

Erfreulich ist, dass die Mittelwerte der drei Facetten, die zu den Motivatoren gezählt werden, relativ hoch sind. Bei den Facetten, welche zu den Hygienefaktoren gezählt werden, schneidet die Facette direkte/r Vorgesetzte/r am besten ab und führt nur zu wenig Unzufriedenheit, wie auch die Facette ArbeitskollegInnen. Die Arbeitsbedingungen und die Bezahlung schneiden schlecht ab und könnten zwei Punkte sein, welche die Zufriedenheit mit dem Job im Allgemeinen beeinflussen bzw. vermindern, da sie gegensätzlich ausfallen.

Das Modell von Porter und Lawler scheint hier etwas schwieriger anwendbar zu sein, da die Arbeitsleistung und die in deren Zusammenhang liegende Belohnung nicht deutlich abgefragt wurde. Nichtsdestotrotz stehen bestimmte Aspekte in Zusammenhang mit diesem Modell. In der Arbeitswelt entspricht oft die Bezahlung der Belohnung. Zu beachten sind aber auch weitere Belohnungsformen wie Feedback, Förderung, Aufstieg etc. Die Zufriedenheit mit der Bezahlung schneidet in dieser Umfrage am schlechtesten ab, was auch in der zweiten offenen Frage am häufigsten zurückgemeldet wurde. Dazu gibt es Kommentare wie „schlechte finanzielle Wertschätzung“ (Anhang IV b) oder in der dritten offenen Frage „leider ist die Bezahlung nicht den Fähigkeiten der einzelnen Personen angemessen“ (Anhang IV c). Diese Aussagen deuten darauf hin, dass die Bezahlung eben nicht mit der erbrachten Leistung zusammenpasst und dies möglicherweise mit ein Grund für die eher tiefe Bewertung der Bezahlung ist. Dies müsste aber für eine aussagekräftige Angabe genauer untersucht werden. Die Korrelation mit den einzelnen Items der Bezahlung mit der Facette des Jobs im Allgemeinen hat ergeben, dass nur schwache bis mittlere Zusammenhänge bestehen (Tabelle 19). Durch die Regressionsanalysen konnte ausserdem ermittelt werden, dass mit 10.3% kein Erklärungsgehalt vorliegt und die Items der Bezahlung keinen Einfluss auf die Bewertung des Jobs im Allgemeinen haben (Tabelle 21).

Werden die offenen Fragen zu den Überlegungen von Herzberg hinzugezogen, zeigt sich, dass bei der ersten und der dritten offenen Frage vor allem Aussagen gemacht wurden, die eher zu den Motivatoren gezählt werden können wie bspw. Abwechslung/Vielseitigkeit, Selbstständigkeit oder auch Leistung. In der zweiten offenen Frage, die danach fragt, was nicht gefällt, werden eher Aussagen gemacht, die zu den Hygienefaktoren gezählt werden könnten wie bspw. der Lohn oder der/die direkte Vorgesetzte. Diese Erkenntnis entspricht auch den Feststellungen aus der Pittsburghstudie, auf die Deede und Mühlhan verweisen. Motivatoren werden häufig mit positiven Ereignissen assoziiert und Hygienefaktoren werden häufiger mit negativen Situationen in Verbindung gebracht (vgl. Deede/Mühlhan 2003: 8).

Anhand der Ergebnisse der deskriptiven Datenanalyse kann gesagt werden, dass unter den Teilnehmenden an ihren geschützten Arbeitsplatz eine ziemlich hohe Zufriedenheit besteht und die Unzufriedenheit eher gering ist, wodurch der erste Teil der Fragestellung beantwortet werden kann. Für die Beantwortung des zweiten Teils der Fragestellung – welche Faktoren für die Arbeitszufriedenheit verantwortlich sind – werden die Ergebnisse der Korrelationen und der Regressionsanalysen genauer beleuchtet.

Interessant ist, dass ein Zusammenhang zwischen der Begleitung und den direkten Vorgesetzten besteht. Es kann davon ausgegangen werden, dass die Begleitung oft durch den/die direkte/n Vorgesetzte/n erfolgt und dieser somit Einfluss auf die Begleitung hat. Deshalb wurde die Begleitung als abhängige Variable noch genauer untersucht. In der Regressionsanalyse mit der Begleitung als abhängige Variable und den anderen Facetten konnte ein Erklärungsgehalt von 43.8% erreicht werden, was als zufriedenstellend gilt (vgl. Anhang V a). Dabei fällt auf, dass der standardisierte Koeffizient mit den direkten Vorgesetzten eher schwach, aber signifikant ist. In der weiteren Regressionsanalyse mit der Begleitung als abhängige Variable und den einzelnen Items der Facette direkte/r Vorgesetzte/r als unabhängige Variablen zeigt sich ein Erklärungsgehalt von 32.8%, was noch in Ordnung ist (vgl. Anhang V b). Die einzelnen Items weisen jedoch keine Signifikanz mit der Begleitung auf. Der Zusammenhang zwischen der Begleitung und den direkten Vorgesetzten besteht also, der Einfluss von den Items der Facette direkte/r Vorgesetzte/r auf die Begleitung ist jedoch nicht restlos überzeugend.

Überraschend scheint der Zusammenhang zwischen den ArbeitskollegInnen und dem Job im Allgemeinen (Tabelle 14), der durch die Regressionsanalyse (Tabelle 21) mit einem Erklärungsgehalt von 50.8% bestätigt werden konnte. Dies bedeutet, dass je zufriedener das Verhältnis unter den Mitarbeitenden ist, desto zufriedener sind sie auch mit dem Job im Allgemeinen. Diese Erkenntnis ist für die Teamgestaltung und die

Teamarbeit wichtig. Die Auswertung der offenen Fragen weist ebenfalls darauf hin, dass der Kontakt mit Menschen von Bedeutung ist (vgl. Kapitel 5.6). Dies bestätigen auch einige theoretische Bezüge wie bspw. die Erläuterungen von Rosenstiel (vgl. Rosenstiel 2010: 77), Weinert (vgl. Weinert 2004: 248) aber auch weitere Untersuchungen (vgl. Wirth 2008: 13; Eller 2014: 40). In der Umfrage von Gerth kam heraus, dass die Facette ArbeitskollegInnen eher zu den Motivatoren zu zählen sei (vgl. Gerth 2001: 91). Deshalb und aufgrund der oben aufgeführten Überlegungen ist diese Facette in Tabelle 25 auf beiden Seiten angegeben. Im eindimensionalen Modell der Zufriedenheit, auf das Lutz von Rosenstiel Bezug nimmt, werden „Kontaktmöglichkeiten mit Kollegen“ zu jener Seite gezählt, die zur Zufriedenheit führt. Fehlen diese „Kontaktmöglichkeiten zu Kollegen“ werden sie zu der Seite gezählt, die zur Unzufriedenheit führt (vgl. Rosenstiel 2010: 77). Die Facette der ArbeitskollegInnen scheint ein Beispiel für die Kritik an Herzbergs Modell, welche besagt, dass die Facetten nicht immer eindeutig zu den Hygienefaktoren oder zu den Motivatoren einteilbar sind. Dieses Erkenntnis ist für die Bewertung der Zufriedenheit wichtig. Denn obwohl ArbeitskollegInnen und Bezahlung beides in Herzbergs Modell als Hygienefaktoren gelten und somit eher die Unzufriedenheit beeinflussen können, zeigt sich hier, dass der Einfluss von den ArbeitskollegInnen deutlich höher ist als derjenige der Bezahlung und somit die Zufriedenheit mit dem Job im Allgemeinen stärker beeinflusst.

Dass die Tätigkeiten, welche auf die Arbeitsinhalte bezogen sind, einen hohen Zusammenhang mit dem Job im Allgemeinen haben (Tabelle 14) und mit 61.6% einen sehr hohen Erklärungsgehalt aufweisen (Tabelle 21), entspricht den Erkenntnissen der Organisations- und Personalpsychologie (z.B. Weinert 2004; Rosenstiel 2010). Da in der vorliegenden Untersuchung nicht die Arbeitsinhalte genannt wurden, sondern das Wort „Tätigkeiten“ genutzt wurde, darf nicht zu stark auf den Inhalt der Arbeit verwiesen werden. Gefallen die Tätigkeiten den Mitarbeitenden, könnte dahinter als Ursache nicht nur der Arbeitsinhalt liegen, sondern auch die Tatsache, dass die Mitarbeitenden froh darüber sind, dass sie diesen Arbeitsplatz haben und sie dankbar darüber sind, einer Tätigkeiten nachgehen zu können und diese Tatsache ihnen gefällt. Dazu gab es auch einige Meldungen in den offenen Fragen, wie die Auswertung der dritten offenen Frage zeigt. So geben 17 Personen (N=48) an, dass sie zufrieden mit dem Arbeitsplatz sind und froh um den Arbeitsplatz sind. Dies zeigt sich bspw. in folgenden Aussagen: „ich bin froh dass ich Arbeiten (sic!) kann und habe auch Freude daran [...]“ oder „ich bin dankbar, dass es diesen Arbeitsplatz für mich gibt“ (Anhang VII c).

Auffallend in der vorliegenden Untersuchung ist die Facette der Arbeitsbedingungen. In der Tabelle 4 mit den zentralen Tendenzen fällt auf, dass die Mittelwerte eher tief sind bzw. in der Mitte liegen und die Standardabweichungen fast alle über dem Wert 1 liegen. Die Facette schneidet auch bei der Tabelle 10 mit der Häufigkeitstabelle zu den Facetten am 2. schlechtesten ab. Die interne Konsistenz, welche in Tabelle 11 abgebildet ist kommt mit Ausschluss zweier Items noch immer auf einen eher fragwürdigen α -Wert. Wie zu den Tabellen 12 und 13 erwähnt wurde, stellt sich die Frage, weshalb diese Facette so schlecht abschneidet. Hierzu ist jedoch auch zu erwähnen, dass widersprüchliche Mittelwerte ersichtlich werden, worauf bereits eingegangen wurde.

Des Weiteren können nur mittlere Zusammenhänge mit anderen Facetten ausgemacht werden (Tabelle 14) und auch in der Auswertung der Korrelationen der einzelnen Items mit dem Job im Allgemeinen ergibt sich nur eine mittlere Korrelation. Alle anderen Items weisen eine schwache Korrelation auf. Zu guter Letzt ist auch der Erklärungsgehalt für die Facette Job im Allgemeinen mit 23.6% sehr tief (Tabelle 21).

Da die Facette der Arbeitsbedingungen immer wieder in den Auswertungen aufgefallen ist, wurden weitere Regressionsanalysen mit der Facette Arbeitsbedingungen als abhängige Variable gemacht. Es wurde eine Regressionsanalyse mit den anderen Facetten als unabhängige Variablen durchgeführt. Diese ergab einen Erklärungsgehalt von 36%, was noch akzeptabel ist. Zudem gilt das Modell als signifikant. Hingegen können keine signifikanten Einflussfaktoren ausgemacht werden (vgl. Anhang VI a).

Des Weiteren wurden Regressionsanalysen mit allen einzelnen Items aller Facetten als unabhängige Variablen mit der Facette Arbeitsbedingungen als abhängige Variable ausgeführt (vgl. Anhang VI b-g). Der Erklärungsgehalt mit den Items der Facette ArbeitskollegInnen als unabhängige Variablen ist mit 36.1% noch vertretbar. Als signifikante Einflussfaktoren gelten, wenn die Kollegen nicht zerstritten sind und wenn die Kollegen nicht frustrierend sind (vgl. Anhang VI c).

In den weiteren Regressionsanalysen mit den einzelnen Items der restlichen Facetten als unabhängige Variablen sind alle Erklärungsgehalte unter 30%, wobei jeweils nur einzelne Einflussfaktoren ausgemacht werden können (vgl. Anhang VI b-g).

Diese erweiterten Auswertungen zeigen, dass lediglich die Facette ArbeitskollegInnen als weiteren Einfluss auf die Arbeitsbedingungen ausgemacht werden können.

Wie bereits in Kapitel 5.3 hingewiesen wurde, scheint es einige weitere Einflüsse auf diese Facette zu geben, die in dieser Umfrage nicht erfasst wurden. Dabei könnte bspw. die psychische Beeinträchtigung und die damit einhergehende Leistungsbeeinträchtigung oder auch Nebenwirkungen von Medikamenten die Arbeitsbedingungen beeinflussen. Dies bedeutet, dass nicht die Arbeitsbedingungen an sich Ursache für die eher geringe Zufriedenheit sind, sondern andere Ursachen Gründe dafür sind. So ist es gemäss Kurmann

für Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung schwierig, ihre Konzentration oder eine konstante Arbeitsleistung über längere Zeit aufrecht zu erhalten (vgl. Kapitel 2.3). Frese (1987) weist in seinem Bericht zu „Arbeit und psychische Störungen“ ebenfalls auf die Arbeitsbedingungen in Zusammenhang mit psychischen Störungen. So sind Stressfaktoren wie unter anderem Monotonie, zu hohe Konzentrationsanforderungen, schwierige Aufgaben oder auch Faktoren wie Lärm, Licht, Konflikte mit Kollegen oder Vorgesetzten förderlich für psychosomatische Beschwerden am Arbeitsplatz (vgl. ebd.: 684). Eine genauere Untersuchung der Arbeitsbedingungen und welche Faktoren sich auf diese auswirken, wäre für eine weitere Untersuchung interessant und könnte wichtige Erkenntnisse für die Institutionen und die Gestaltung ihrer Angebote liefern.

Wie in Tabelle 14 ersichtlich wird, besteht zwischen der Begleitung und dem Job im Allgemeinen eine mittlere Korrelation, die signifikant ist. Der Erklärungsgehalt ist mit 36.2% akzeptabel. Das bedeutet, dass zwischen der Begleitung und dem Job im Allgemeinen ein Zusammenhang besteht und Einflussfaktoren vorhanden sind. Dies ist für Umfragen im 1. Arbeitsmarkt keine relevante Facette, für die Auswertung der Zufriedenheit an geschützten Arbeitsplätzen jedoch wichtig. Zum einen, weil die Begleitung des Arbeitsplatzes die Besonderheit von geschützten Arbeitsplätzen darstellt und zum anderen, weil in dieser Untersuchung ein Zusammenhang mit der Bewertung des Jobs im Allgemeinen ersichtlich wird und dies für die Begleitpersonen von Bedeutung ist.

Zu den ausschlaggebenden Facetten, welche die Arbeitszufriedenheit im Allgemeinen beeinflussen, können somit die Facetten Tätigkeiten, ArbeitskollegInnen, direkte/r Vorgesetzte/r und Begleitung gezählt werden. Hingegen haben die Facetten Tätigkeiten und ArbeitskollegInnen einen deutlich stärkeren Zusammenhang und Einfluss auf die Zufriedenheit im Allgemeinen. Die beiden Facetten Begleitung und direkte/r Vorgesetzte/r weisen zwar einen relevanten Zusammenhang und Einfluss auf, sie sind jedoch geringer und deshalb nicht ganz so bedeutsam wie die Tätigkeiten und die ArbeitskollegInnen.

7 Schlussfolgerungen

In der vorliegenden Master Thesis wurde die Zufriedenheit von Mitarbeitenden mit einer psychischen Beeinträchtigung im Alter von 18-64/65 Jahren, die an einem geschützten Arbeitsplatz tätig sind, untersucht und herausgearbeitet welche Faktoren für die Zufriedenheit der Mitarbeitenden verantwortlich sind. Dabei wurde ersichtlich, dass die Mitarbeitenden, die an der Umfrage teilgenommen haben, im Allgemeinen ziemlich bis sehr zufrieden mit ihrer Arbeit sind, was ein sehr erfreuliches Ergebnis ist. Dabei konnte analysiert werden, mit welchen Facetten die Mitarbeitenden zufriedener und mit welchen sie weniger zufrieden sind. Die Auswertung hat gezeigt, dass die Mitarbeitenden mit den Facetten direkte/r Vorgesetzte/r, ArbeitskollegInnen, Begleitung und den Tätigkeiten ziemlich bis sehr zufrieden sind. Mit den Arbeitsbedingungen und der Bezahlung sind sie nur teilweise zufrieden.

Ausserdem zeigt die Auswertung, dass die beiden Facetten Tätigkeiten und ArbeitskollegInnen einen starken Einfluss auf die allgemeine Zufriedenheit haben. Die Facetten Begleitung und direkte/r Vorgesetzte/r haben einen weniger starken Einfluss, der aber noch immer akzeptabel ist. Und die beiden Facetten Arbeitsbedingungen und Bezahlung haben keinen relevanten Einfluss auf die allgemeine Arbeitszufriedenheit, wobei die Facette Arbeitsbedingungen diffus und paradox erscheint.

Diese Erkenntnisse aus der Umfrage können für die Institutionen und die Strukturierung der Arbeitsplätze sehr wertvoll sein.

Für das Verständnis von geschützten Arbeitsplätzen wurden bestehende Unterlagen, die beim Kanton Basel-Stadt erhältlich sind, analysiert und weitere Literatur, insbesondere aus der Schweiz hinzugezogen. Dadurch wurde die aktuelle Situation von geschützten Arbeitsplätzen und deren Aufgaben und Ziele erläutert. Bei diesem Vorhaben zeigten sich einige Schwierigkeiten, da die Aufträge und Ziele z.T. nicht eindeutig und verallgemeinerbar sind. Bspw. konnte eine doppelte Funktion der geschützten Arbeitsplätze ausgemacht werden, auf die in Kapitel 2.3 hingewiesen wurde. Zum einen gibt es Literatur und Angaben dazu, dass geschützte Arbeitsplätze (ursprünglich) das Ziel der Wiedereingliederung verfolgt haben bzw. verfolgen sollten. Deutlich wurde aber auch, dass die geschützten Arbeitsplätze oft eher einen therapeutischen Charakter aufweisen und das Ziel der Wiedereingliederung weniger hervorsticht. Dabei stellt sich die Frage, ob die Ziele von geschützten Arbeitsplätzen konkretisiert werden sollten, sodass der Auftrag für alle Beteiligten wie bspw. für die Institutionen, die Kantone, die Invalidenversicherung und zuletzt auch für die Klientel klarer gefasst werden kann. Denn durch den Auftrag an die Institutionen können die Ziele für die Mitarbeitenden ebenfalls einleuchtender werden. Dies bedeutet nicht, dass die geschützten Arbeitsplätze keine doppelte Funktion haben sollen, denn dies könnte durchaus sinnvoll sein.

Die Zielgruppe ist sehr heterogen und es könnte durchaus sein, dass für gewisse Mitarbeitende mit einer IV-Rente eine Wiedereingliederung nach einigen Jahren angestrebt werden könnte, für andere dieses Ziel jedoch kaum Sinn machen würde. In diesem Zusammenhang wurde in Kapitel 2.3 kurz auf das Thema Supported Employment eingegangen. Da eine genauere Analyse dieses Ansatzes den Rahmen jedoch gesprengt hätte und dieser auch nicht im Fokus der Fragestellung stand, wurde darauf verzichtet. Im Hinblick auf den aktuellen Forschungsstand zu den beiden Ansätzen geschützte Arbeitsplätze und Supported Employment könnten weitergehende Untersuchungen, bezogen auf die Angebote in der Schweiz, durchaus interessant und wichtig für die zukünftigen Entwicklungen sein. Dabei könnte der Fokus einerseits auf die doppelte Funktion, die Aufträge und Ziele gelegt werden, andererseits wäre auch der Fokus auf die Wirkung und Evaluation von Angeboten äusserst spannend sowohl für wissenschaftliche Erkenntnisse als auch für die Praxis. Denn dies könnte interessante finanzielle Befunde für den Staat, die Kantone und insbesondere für die Soziale Arbeit liefern. Zum anderen könnte die Untersuchung wichtige Ergebnisse erzielen, die eine individuellere, zielgerichtetere und nachhaltigere Begleitung und Unterstützung für Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung ermöglicht, wobei verstärkt darauf eingegangen werden kann, ob eine therapeutische Tätigkeit sinnvoll ist oder ob eine Wiedereingliederung in den 1. Arbeitsmarkt allenfalls angestrebt werden könnte. Wichtig wäre dabei aber auch zu beachten, was es für eine Wiedereingliederung braucht. Bspw. wird von Kurmann (2007) darauf hingewiesen, dass der Job Coach sowohl für den Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber Hilfe bieten müsste, denn es braucht für beide Seiten Unterstützung im Supported Employment (vgl. ebd.: 6).

Des Weiteren wurden die Themen psychische Beeinträchtigung, Soziale Integration und die Bedeutung von Arbeit fokussiert und genauer beleuchtet. Alle Inhalte sind sehr breit gefächert und insbesondere über die Bedeutung von Arbeit könnte allein eine Thesis geschrieben werden. Es wurde versucht, innerhalb der Themen den Fokus auf die Fragestellung zu richten, weshalb eine Begrenzung notwendig war. Es zeigte sich, dass gewisse Ausdrücke, welche in der Praxis oder im Alltag oft verwendet werden, bei genauer Betrachtung jedoch unklar sind und zwischen den verschiedenen Disziplinen, wie bspw. der Psychologie, der Wirtschaft oder auch der Soziologie, Unterschiede in der Bedeutung und den verschiedenen Begriffen bestehen. Diese Erkenntnisse erforderten einen hohen Aufwand an Recherche und Vergleichsarbeit, was für die vorliegende Arbeit wichtig war, damit nachvollziehbar ist, worauf sich die Arbeit bezieht. Auch der sozialen Integration wird heute in vielen Bereichen der Sozialen Arbeit viel Bedeutung geschenkt. Bei genauer Betrachtung fällt aber auf, dass auch zu diesem Thema oft keine klaren Bedeutungen und

keine allgemeine Definition vorliegt. Im Gegenteil wird, wie Strohmeier und Knöpfel (2005) hinweisen, die soziale Integration je nach Kontext unterschiedlich gefasst, wodurch verschiedene Verständnisse und Zielsetzungen vorhanden sind (vgl. ebd.: 89).

Wie in Kapitel 3 aufgezeigt wurde, ist auch das Thema Arbeitszufriedenheit sehr breit und zählt zu den meist untersuchten Themen in der Organisations- und Personalpsychologie. Trotz dessen besteht keine allgemeine Definition, jedoch liegen sehr viele Theorien dazu vor. Für die vorliegende Arbeit wurde auf zwei verschiedene Theorien näher eingegangen. Die eine Theorie von Herzberg zählt zu den Inhalt-Ursache-Theorien und die andere Theorie von Porter und Lawler zählt zu den Prozesstheorien. Wie sich durch die Diskussion der Ergebnisse in Kapitel 6 gezeigt hat, scheint die Theorie von Herzberg für die vorliegende Untersuchung passender als diejenige von Porter und Lawler. Dies hängt unter anderem damit zusammen, dass innerhalb des Fragebogens nicht nach der Arbeitsleistung gefragt wurde und es somit möglicherweise andere passendere Theorien gegeben hätte.

Das Modell von Herzberg hingegen konnte gut mit den Ergebnissen verbunden werden. Dabei zeigten sich in der vorliegenden Arbeit die Schwierigkeiten mit der Einteilung der Facetten in die beiden Dimensionen Hygienefaktoren und Motivatoren, was an Herzbergs Modell oft kritisiert wurde, was aber auch eine spannende Diskussion darstellt. Dass die Verbindung der Ergebnisse und der Theorien sich z.T. als Herausforderung darstellte, könnte auch damit zusammenhängen, dass der Fragebogen aus drei bestehenden Instrumenten zusammengestellt wurde und deren theoretischer Hintergrund nur teilweise vorhanden war. Es gibt zu den Themen Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmotivation z.T. Fragebögen, die sich auf eine Theorie beziehen und eine Wegleitung für die Auswertung besteht. Dies trifft jedoch nicht auf alle Instrumente zu. Gewisse Fragebögen sind nicht theoriebezogen. Diesem Aspekt hätte zu Beginn der Arbeit mehr Aufmerksamkeit gewidmet werden sollen. Durch eine genauere und umfassendere Recherche hätte das Zusammenfügen der empirischen Auswertungen mit den Theorien vereinfacht werden können.

Eine Schwierigkeit zeigte sich bei der Auswahl und der anschliessenden Zusammenstellung des Fragebogens darin, dass kaum Fragebögen für den geschützten Arbeitsmarkt vorliegen. Und wie in Kapitel 4.1 aufgezeigt, macht es wenig Sinn einen Fragebogen, der für den 1. Arbeitsmarkt erstellt wurde, direkt bei Personen anzuwenden, die an einem geschützten Arbeitsplatz tätig sind, da es gewisse Facetten gibt, die für den 1. Arbeitsmarkt relevant sind, jedoch nicht für die geschützten Arbeitsplätze und umgekehrt. Darauf galt es in der vorliegenden Arbeit einzugehen, weshalb der verwendete Fragebogen aus verschiedenen bestehenden Modellen zusammengestellt wurde. Es stellt sich dabei die Frage, ob diese Anpassung pro Umfrage in Zukunft Sinn macht oder ob die Entwicklung eines Fragebogens

für die Erfassung der Arbeitszufriedenheit an geschützten Arbeitsplätzen anzustreben ist. Der geschützte Arbeitsmarkt ist ein wachsender Bereich in der Wirtschaft und Tätigkeitsbereich für die Soziale Arbeit, weshalb sie ein Interesse daran haben sollte, die Forschung für diesen Bereich voranzutreiben. Dass die Forschung von der Sozialen Arbeit im Bereich der geschützten Arbeitsplätze noch eher gering ist, hat sich bei der Erarbeitung der Thesis immer wieder gezeigt. Dies gilt für einige Themen zu geschützten Arbeitsplätzen aber, wie bereits hingewiesen wurde, auch bei deren Zielsetzung und Aufträgen.

In der Auswertung der Merkmale der Teilnehmenden zeigte sich eine Besonderheit bei den Anstellungsjahren, auf die bereits in Kapitel 6 ausführlich eingegangen wurde. Durch die Auswertung der Anstellungsjahre entsteht der Eindruck, dass Mitarbeitende mit psychischen Beeinträchtigungen sehr lange an den geschützten Arbeitsplätzen tätig sind. In Zusammenhang mit den oben erwähnten z.T. unklaren Zielen stellt sich weiter die Frage, ob die geschützten Arbeitsplätze die gewünschte Wirkung haben, bzw. welche Wirkung sie auf den Gesundheitszustand und die Entwicklung der Mitarbeitenden haben können. Durch die Rückmeldungen in der dritten offenen Frage des Fragebogens zeigt sich, dass viele Personen sehr froh darum sind, dass es diesen Arbeitsplatz ohne zu starken Stress und Leistungsdruck gibt. Dies könnte heissen, dass sie trotz langer Tätigkeit im geschützten Arbeitsmarkt weiterhin nicht im regulären Arbeitsmarkt arbeiten könnten, bzw. sich dies nicht zutrauen. Psychische Erkrankungen sind eine langwierige Geschichte. Es gibt Personen, die sich wieder erholen können, andere leiden ihr Leben lang an den Erkrankungen und können lediglich eine gewisse Stabilität erreichen. Für letztere scheint ein geschützter Arbeitsplatz durchaus sinnvoll, wenn nicht sogar notwendig. Wobei mit Blick auf die Ergebnisse der deskriptiven Auswertung etwas auffällt. Zur Frage, ob sich ihr Gesundheitszustand seit Arbeitsbeginn verbessert habe, geben die Teilnehmenden an, dass dies nur teilweise zutreffe. Dabei stellt sich die Frage, weshalb dies so ist. Denn wie in Kapitel 1 und 2 mehrfach hingewiesen wurde, kann durch eine Arbeitstätigkeit die psychische Gesundheit verbessert werden. Deshalb wäre es interessant, in einer weiteren Untersuchung darauf genauer einzugehen. Trotz alledem sollte die Diskussion geführt werden, ob eine regelmässige Überprüfung der Situation sinnvoll wäre bzw. ein regelmässig stattfindendes Probetraining im 1. Arbeitsmarkt für gewisse Personen nachhaltiger sein könnte. Dabei sollte jedoch auch beachtet werden, dass Probetrainings je nach Person, eventuell auch Rückschritte in Hinsicht auf das persönliche Selbstvertrauen und Können mit sich ziehen.

Ansonsten geben die Merkmale einen groben Überblick über den Teil B der Befragung. Nebst den Anstellungsjahren ist die Verteilung der Stellenprozente, der hohe Anteil an Schweizern bei der Befragung, das eher höhere Alter der Teilnehmenden und die sehr hohe

selbstständige Wohnform auffallend. In Anbetracht des hohen Anteils an Schweizern inkl. Schweizer Doppelbürger stellt sich die Frage, ob die Sprache eine Limitation der Umfrage mit sich brachte. Möglicherweise war das Lesen und Verstehen der deutschen Sprache ein Hindernis dafür, mehr Personen anderer Nationen für die Teilnahme gewinnen zu können. Dies können die Institutionen jeweils für sich selbst beurteilen, da sie möglicherweise den Anteil derjenigen Personen, die der deutschen Sprache nicht mächtig sind, kennen.

Durch die deskriptiven Auswertungen konnte ein Überblick über die Zufriedenheit der Teilnehmenden erfasst werden und dabei wurden erste Tendenzen sichtbar, die in Kapitel 5.2 aufgezeigt wurden.

Die Reliabilitätsanalysen fallen im Schnitt sehr gut aus. Auffallend ist in diesem Kapitel zum ersten Mal die Facette Arbeitsbedingungen, die in den darauffolgenden Auswertungsverfahren immer wieder hervorsticht und auf die bereits in den vorigen Kapiteln genauer eingegangen wurde. In den Korrelationsanalysen wurden erste Zusammenhänge erkennbar, die in den darauffolgenden Regressionsanalysen z.T. bekräftigt werden konnten. Dabei sind insbesondere die sehr starken Zusammenhänge und der Erklärungsgehalt der Regressionsanalysen zwischen den Facetten Tätigkeiten und dem Job im Allgemeinen sowie den ArbeitskollegInnen und dem Job im Allgemeinen zu betonen.

Interessant ist auch, die Auflistung der offenen Fragen nach deren Häufigkeiten. Auffallend ist, dass bei der ersten offenen Frage, in der danach gefragt wurde, was besonders gefällt, vor allem Stichworte gefallen sind, die nach Herzbergs Modell zu den Motivatoren gezählt werden können. In der zweiten Frage, in der danach gefragt wurde, was gar nicht gefällt, können eher Hygienefaktoren aufgelistet werden. Dies ist deshalb spannend, weil die Motivatoren intrinsischen Motiven entsprechen und diese in der positiv formulierten Frage aufgetaucht sind und die Hygienefaktoren, welche zu den extrinsischen Motiven gehören, in der negativ formulierten Frage genannt wurden. Die Antworten in der dritten offenen Frage sind eher durchmischt. Wobei auffällt, dass obwohl die Antworten sehr unterschiedlich waren, mit 16 Nennungen eine hohe Häufigkeit zu den Themen „Ich bin zufrieden und froh um diesen Arbeitsplatz“ erwähnt werden kann.

Die in Kapitel 6 dargelegten Ergebnisse zur Facette Bezahlung könnten für die Institutionen interessant sein, obwohl kein Zusammenhang und kein Einfluss auf die allgemeine Zufriedenheit ausgewiesen werden konnte. Denn für die Institutionen bedeuten die Ergebnisse, dass falls die Bezahlung nicht zufriedenstellend ist, dies keinen Einfluss auf ihre allgemeine Zufriedenheit mit dem Job hat. Es gibt jedoch durchaus Stimmen, welche sagen, dass die Bezahlung nicht mit der erbrachten Leistung übereinstimmt und damit eine geringe finanzielle Wertschätzung vorhanden ist. Ob dies strukturell geändert werden könnte (bspw.

mit einem höheren Lohn) ist unklar. Wichtig könnte hier jedoch sein, dass die Bezahlung vor einer Anstellung besprochen und vor allem erklärt wird. Insbesondere, dass die Bezahlung von geschützten Arbeitsplätzen nicht existenzsichernd ist, sondern dafür die Invalidenrente und möglicherweise Ergänzungsleistungen vorhanden sind. Die Bezahlung entspricht eher einem Zustupf und das Augenmerk der geschützten Arbeitsplätze liegt nicht wie im 1. Arbeitsmarkt unter anderem auf einer finanziellen Sicherheit, sondern hat den Schwerpunkt auf der Tagesstruktur, der Förderung des Selbstvertrauens und den sozialen Kontakten. Sprich der Fokus liegt auf der sozialen Integration und der gesundheitlichen Stabilisierung. Würde dies klarer betont, würde die Zufriedenheit mit der Bezahlung allenfalls höher ausfallen, da die Funktion des Lohns verständlicher würde.

Des Weiteren könnte für die Praxis der Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit mit der Begleitung und der Zufriedenheit mit dem/der direkten Vorgesetzten interessant sein, da davon auszugehen ist, dass der/die direkte/r Vorgesetzte/r oft für die Begleitung im Alltag zuständig ist. Falls dies in den Praxisinstitutionen zutrifft, könnte diese Erkenntnis für die Institutionen sehr wichtig sein und könnte in zukünftigen Befragungen genauer untersucht werden.

Wie bereits mehrfach erwähnt, sticht die Facette Arbeitsbedingungen während der gesamten Auswertung immer wieder heraus. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Einstellung zu den Arbeitsbedingungen und den auf dieser Facette bestehenden Einflüssen im geschützten Arbeitsbereich von denjenigen im 1. Arbeitsmarkt abweichen. Diese Facette müsste genauer untersucht werden, denn die eher mittelmässige Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen stehen nicht nur im Kontext mit der Arbeitszufriedenheit, sondern können weitere psychosomatische Beschwerden fördern, was an geschützten Arbeitsplätzen für Menschen mit bereits bestehenden psychischen Beeinträchtigungen vermieden werden sollte. Oder die Mitarbeitenden werden in ihren Ressourcen so gestärkt, dass sie mit den Stressfaktoren besser umgehen lernen. Gemäss Frese (1987) können die Selbstkontrolle bei der Arbeit, das Verstehen des Sinns der Arbeit und die soziale Unterstützung die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen erhöhen (vgl. ebd.: 685).

Wie Frese weiter hinweist, sind für psychische Beeinträchtigungen meist verschiedene Faktoren zuständig und die genaue Ursache meist schwer zu fassen. Hingegen zeigt sich, dass Mitarbeitende unterer Arbeitsschichten oft wenig Einfluss auf ihre Arbeitsbedingungen haben und somit die Arbeitsbedingungen einen hohen Einfluss auf den psychischen Gesundheitszustand haben können. Können die Arbeitsbedingungen selbst beeinflusst werden, haben eher Persönlichkeitsfaktoren Einfluss auf die psychische Gesundheit. Das bedeutet für die vorliegenden Ergebnisse, dass, wenn die Mitarbeitenden ihre

Arbeitsbedingungen mitgestalten könnten, sich dies positiv auf ihren Gesundheitszustand auswirken kann (vgl. ebd.: 687).

Frese zeigt Möglichkeiten für die Prävention auf, die für geschützte Arbeitsplätze ebenfalls bedeutsam sein sollten, da sie so auch zu einer Stabilisierung führen können. Er unterscheidet dabei zwischen den institutionellen und den individuellen Möglichkeiten und teilt diese in stressorientierte und ressourcenorientierte Präventionen auf, wie in Abbildung 6 dargestellt. Bspw. könnten sich die Institutionen überlegen, was getan werden könnte, um Lärm zu vermindern als Verringerung einer Umweltbelastung und die Selbstkontrolle zu stärken als Erhöhung des Handlungsspielraums. Auf der Ebene der Individuen könnten spezielle Weiterbildungen angeboten werden, in denen die Mitarbeitenden bspw. mit Lärm umgehen lernen und ihre Kompetenzen gefördert werden, wie bspw. bei der Produktion darauf geachtet werden kann, dass mit einer anderen Technik weniger Lärm produziert würde.

Möglichkeiten der Prävention

	Institutionell	Individuell
Stressorientiert	z.B. Verringerung der Umweltbelastungen	z.B. Entspannungstraining
Ressourcenorientiert	z.B. Erhöhung des Handlungsspielraums	z. B. Erhöhung der Kompetenz

Abbildung 6: Möglichkeiten der Prävention nach Frese (1987) (vgl. Frese 1987: 689)

Gemäss den Auswertungen haben die Arbeitsbedingungen zwar keinen Einfluss auf die Zufriedenheit des Jobs im Allgemeinen, jedoch wird in der Literatur mehrfach darauf hingewiesen, dass sie Einfluss auf den psychischen Gesundheitszustand haben und deshalb an geschützten Arbeitsplätzen für Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung erst recht starke Beachtung finden sollten. Da der psychische Gesundheitszustand in der vorliegenden Arbeit nicht genauer befragt wurde, können hierzu keine präziseren Angaben gemacht werden.

Für die Messung der Arbeitszufriedenheit wurde ein quantitatives Verfahren als sinnvoll erachtet, da damit mehr Personen erreicht werden konnten, als wenn Interviews mit der Zielgruppe durchgeführt wurden. Da die Zielgruppe zwar sehr eingeschränkt wurde, diese jedoch trotzdem sehr heterogen ist, scheint eine möglichst grosse Stichprobe sinnvoller um ein breiteres Bild abdecken zu können. Hierbei handelt es sich um eine Querschnittstudie mit einem Messzeitpunkt. Weitere Messzeitpunkte wären, aufgrund der Zeitressourcen, nicht

möglich gewesen und hätten den Umfang einer Master Thesis gesprengt. Für die Institutionen könnte jedoch sehr interessant sein, die Arbeitszufriedenheit ihrer Mitarbeitenden in regelmässigen Abständen immer wieder zu messen, um daraus Erkenntnisse für die strukturellen Bedingungen zu erhalten. Ausserdem könnten ihre Angebote darauf aufbauend verändert und angepasst werden. Dabei könnten die Umfragen zudem genauer auf die einzelnen Institutionen zugeschnitten werden, was sich in der Reliabilität der Umfrage möglicherweise zeigen würde.

In der Bewertung der Ergebnisse hat sich zudem gezeigt, dass bei einer Umfrage zur Arbeitszufriedenheit an geschützten Arbeitsplätzen für Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung zusätzlich auf deren psychischen Gesundheitszustand eingegangen werden sollte, wodurch weitere Einflussfaktoren hervorgerufen werden könnten.

Es stellte sich auch die Frage, inwiefern der psychische Gesundheitszustand Auswirkungen auf die Umfrage haben könnte, da die Selbst- und Fremdwahrnehmung von der Zielgruppe verzerrt sein könnte. Es wurde jedoch nach ihrer individuellen Wahrnehmung gefragt, weshalb dies weniger eine Rolle spielt. Zudem wurde für die Teilnahme an der Umfrage eine Frist von drei Wochen gesetzt, wodurch die Teilnehmenden selber entscheiden konnten, an welchem Tag sie diese beantworten möchten. Ausserdem wird in Umfragen, die an eine breite Bevölkerung versendet wird (bspw. alle 15 bis 25 Jährigen zu ihrem Ausbildungsgang), kaum nach dem psychischen Gesundheitszustand gefragt, wo auch nicht klar ist, in welcher Verfassung sich die Teilnehmenden befinden.

Für eine umfassendere Untersuchung zu geschützten Arbeitsplätzen für Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung oder auch der erwähnten Untersuchung zu den geschützten Arbeitsplätzen und dem Supported Employment, sollte der Aspekt der psychischen Verfassung mehr Beachtung finden, da dieser ausschlaggebend dafür sein könnte, welche Form für die einzelnen Personen sinnvoller ist.

Des Weiteren wurde zu Beginn überlegt, ob bspw. Institutionsleiter oder Begleitpersonen im Alltag zusätzlich befragt werden sollten. Diese Befragung hätte bspw. mittels Experteninterviews stattfinden können. Dabei stellt sich jedoch die Frage, was diese zusätzlichen Interviews zur Beantwortung der hier vorliegenden Fragestellung hätten beitragen können und ausserdem hätte diese Form der mixed method den Rahmen einer Master Thesis gesprengt.

In sozialwissenschaftlichen Umfragen sind die soziale Erwünschtheit, die Akquieszenz und die Tendenz zur Mitte bekannte Antworttendenzen. Die soziale Erwünschtheit bezieht sich darauf, dass Teilnehmende einer Umfrage überwiegend positive Angaben machen um

vermeintlich dem zu entsprechen, was von den Forschenden erwartet wird. Insbesondere Befragungen zu sensiblen Themen, wie bspw. Sexualverhalten oder Drogenkonsum erhöhen die soziale Erwünschtheit. Ob die Arbeitszufriedenheit zu sensiblen Themen gezählt werden kann, ist umstritten. Je höher die soziale Distanz zu den Forschenden ist, desto weniger führt dies zu sozial erwünschtem Antwortverhalten. In der vorliegenden Umfrage könnte davon ausgegangen werden, dass die soziale Distanz sehr hochgehalten werden konnte, da die Teilnehmenden lediglich den Namen der Forschenden kannten. Da jedoch die Verteilung und Sammlung innerhalb der Institutionen stattgefunden hat, könnte dadurch die soziale Distanz verringert worden sein (vgl. Bogner/ Landrock 2015: 2).

Akquieszenz bedeutet die Zustimmungstendenz der Teilnehmenden. Dies zeigt auf, dass die Teilnehmenden unabhängig vom Inhalt der Frage dieser zustimmen. Um die Akquieszenz zu vermindern können die Items sowohl in positiver Richtung wie auch in negativer Richtung formuliert und konstruiert werden (vgl. ebd.: 3). Dies wurde im verwendeten Fragebogen umgesetzt und erforderte die Umcodierung derjenigen Items, die in negativer Richtung formuliert worden sind.

Eine weitere Antworttendenz ist die Tendenz zur Mitte. Damit ist gemeint, dass Teilnehmende häufig Antworten in der Mitte der Skala angeben und diese nicht abhängig vom Inhalt der Fragen und ihrer Einstellungen sind. Entgegengehalten könnte damit, dass Antwortskalen angeboten werden mit geraden Zahlen (vgl. ebd.: 4). Es stellt sich somit die Frage, ob im verwendeten Fragebogen eine Antwortskala mit vier Antwortmöglichkeiten sinnvoller gewesen wäre. Dadurch wären die Teilnehmenden dazu gezwungen worden sich für eine eher positive oder eher negative Antwort zu entscheiden. Insbesondere bei der Facette Bezahlung gab es viele Antworten bei der Möglichkeit „stimmt teilweise“, was der Mitte entspricht. Da die Antwortskala von dem KAFA Fragebogen übernommen wurde, der als Grundlage für die Darstellung und das Erarbeiten des Fragebogens diente, wurde die Antwortskala nicht angepasst.

Weitere Limitationen in der vorliegenden Arbeit beziehen sich auf das Sample. Obwohl etwa die Hälfte derjenigen Institutionen, die geschützte Arbeitsplätze für die Zielgruppe anbieten, an der Umfrage teilgenommen hat, wäre eine höhere Teilnahme wünschenswert gewesen. Möglicherweise war der Zeitpunkt der Anfrage nicht optimal gewesen. Einerseits standen die Sommermonate an, in denen viele Personen ferienhalber abwesend sind und sich deshalb weniger Zeit für die Anfrage nehmen konnten. Andererseits müssen zur selben Zeit im Kanton Basel-Stadt für alle Mitarbeitenden in geschützten Arbeitsplätzen Ratings durchgeführt werden. Da diese Ratings aufgrund einer Umstellung im Kanton auf das Jahr 2017 für alle Beteiligten neu und deshalb mit einem hohen Aufwand verbunden sind, könnte eine zusätzliche Umfrage zur ähnlichen Zeit abschreckend gewirkt haben. Erfreulich ist aber,

dass der Rücklauf der Umfrage mit 36.3% sehr hoch ist. Mit einem tieferen Rücklauf wären gewisse Auswertungen wie bspw. die Regressionsanalyse schwierig geworden. Hilfreich für die gute Rücklaufquote könnte der Begleitbrief gewesen sein, die zusätzlichen Informationen in den Institutionen, drei Wochen Zeit für die Beantwortung und die Zusicherung der Anonymität.

Da nicht alle angefragten Institutionen an der Umfrage teilgenommen haben, wird in der Arbeit meist von den teilnehmenden Institutionen gesprochen.

Wichtig zu erwähnen ist, dass die Ergebnisse nicht allgemein auf geschützte Arbeitsplätze heruntergebrochen werden dürfen, sondern nur für die angesprochene Zielgruppe gelten. Es gibt neben den geschützten Arbeitsplätzen für Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung eine nicht unerhebliche Anzahl an geschützten Arbeitsplätzen für Menschen mit diversen anderen Beeinträchtigungen.

8 Literaturverzeichnis

- American Psychiatric Association (2017).** Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM-5). URL: <https://www.psychiatry.org/psychiatrists/practice/dsm> [Zugriff: 18.12.2017]
- Arbeitszufriedenheit.net (o.J.).** Kurzfragebogen zur Erfassung von Allgemeiner und Facettenspezifischer Arbeitszufriedenheit (KAFA). URL: <http://arbeitszufriedenheit.net/kurzfragebogen-zur-erfassung-von-allgemeiner-und-facettenspezifischer-arbeitszufriedenheit-kafa/> [Zugriff: 20.05.2017]
- Avenir Social (2010).** Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz. Ein Argumentarium für die Praxis der Professionellen. URL: http://www.avenirsocial.ch/cm_data/Do_Berufskodex_Web_D_gesch.pdf [Zugriff: 21.12.2017]
- Baer, Niklaus (2013).** Was ist schwierig an „schwierigen“ Mitarbeitern? Arbeitsprobleme und Potentiale bei Menschen mit psychischen Störungen. In: Swiss Archives of Neurology and Psychiatry. 164 Jg. (4). S. 123- 131.
- BAG (Bundesamt für Gesundheit) (2013).** Die gesundheitspolitischen Prioritäten des Bundesrates. Gesundheit 2020. Bern.
- BAG (Bundesamt für Gesundheit) (2016).** Fragebogen zur Zufriedenheit von Klientinnen und Klienten im Bereich ‚Arbeit‘. QuaTheDa. URL: www.infodrog.ch/quatheda-quathesi-fragebogen.html [Zugriff: 20.05.2017]
- Basel-Stadt (2017).** Gesetz über die Behindertenhilfe (BHG) 869.700 URL: <http://www.gesetzessammlung.bs.ch/frontend/versions/4016> [Zugriff: 26.09.2017]
- BFS (Bundesamt für Statistik) (o.J.).** Geschützte Arbeit. URL: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-menschen-behinderungen/erwerbstaetigkeit/geschuetzte-arbeit.html> [Zugriff: 21.12.2017]
- Blanz, Mathias (2005).** Forschungsmethoden und Statistik für die Soziale Arbeit. Grundlagen und Anwendungen. Kohlhammer: Stuttgart.
- Bogner/ Landrock (2015).** Antworttendenzen in standardisierten Umfragen. URL: https://www.gesis.org/fileadmin/upload/SDMwiki/Antworttendenzen_Bogner_Landrock_08102015_1.1.pdf [Zugriff: 5.12.17]
- Brosius, Felix (2014).** SPSS 22 für Dummies. 1. Aufl. WILEY-VCH: Weinheim.
- BSV (Bundesamt für Sozialversicherungen) (2006).** Krankheit, Invalidität und Arbeit: Hemmnisse abbauen. Serie 1: Norwegen, Polen und Schweiz. BSV-Forschungsbericht Nr. 1/2006
- BSV (Bundesamt für Sozialversicherungen) (2007).** Kreisschreiben über die Gewährung von Betriebsbeiträgen an Werkstätten für die Dauerbeschäftigung Behinderter.

- (Werkstatt-Kreisschreiben, KSWs). URL: <https://www.bsvlive.admin.ch/vollzug/documents/index/category:37/lang:deu> [Zugriff: 17.10.2017]
- BSV (Bundesamt für Sozialversicherungen) (2014).** Psychische Gesundheit und Beschäftigung: Schweiz. Beiträge zur Sozialen Sicherheit. OECD Forschungsbericht Nr. 12/13. URL: https://www.bsvlive.admin.ch/praxis/forschung/publikationen/index.html?lang=de&lnr=12/13&iframe_style=yes [Zugriffsdatum: 20.11.2016].
- BSV (Bundesamt für Sozialversicherungen) (2015a).** Faktenblatt. Weiterentwicklung der IV: Ausbau der Unterstützung für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen. URL: <https://www.news.admin.ch/news/message/attachments/42086.pdf> [Zugriffsdatum: 09.12.2016].
- BSV (Bundesamt für Sozialversicherungen) (2015b).** Leistungen der Invalidenversicherung (IV). URL: <https://www.ahv-iv.ch/p/4.01.d> [Zugriff: 21.12.2017]
- BSV (Bundesamt für Sozialversicherungen) (2017a).** Jahresbericht. IV-Statistik 2016.
- BSV (Bundesamt für Sozialversicherungen) (2017b).** Invalide RentnerInnen in der Schweiz nach Geschlecht und Gebrechensart, Anzahl BezügerInnen. URL: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/soziale-sicherheit/sozialversicherungen/iv.assetdetail.2702832.html> [Zugriff: 26.09.2017]
- Caritasverband (2001).** Fragebogen zur Klientenbefragung in sozialpsychiatrischen Diensten und Einrichtungen. Diözesenarbeitsgemeinschaft kath. Einrichtungen der Hilfen für psychisch erkrankte und psychisch behinderte Menschen (Hrsg.) URL: <http://www.ppg.info/files/pdf/2004-10-02fb-klientenbefragung.pdf> [Zugriffsdatum: 20.05.2017].
- Castel, Robert (2000).** Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit. UVK: Konstanz.
- Daswirtschaftslexikon.com (2016).** Arbeitszufriedenheit. URL: <http://www.daswirtschaftslexikon.com/d/arbeitszufriedenheit/arbeitszufriedenheit.htm> [Zugriff: 30.10.17]
- Deede, Marko/Mühlhan, Markus (2003).** Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit. URL: <http://www.psychologie.uni-oldenburg.de/fachschafft/scripte/allgemeine1/Arbeitsmotivation.pdf> [Zugriff: 22.12.2017]
- Der Bundesrat (2012).** Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts 830.1 (ATSG). URL: <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20002163/index.html> [Zugriff: 03.10.17]

- Der Bundesrat (2014).** Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen 0.109. URL: <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20122488/index.html> [Zugriff: 30.10.2017]
- Der Bundesrat (2017a).** Bundesgesetz über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen 151.3 (Behindertengleichstellungsgesetz, BehiG). URL: <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20002658/index.html> [25.09.2017]
- Der Bundesrat (2017b).** Bundesgesetz über die Institutionen zur Förderung der Eingliederung von invaliden Personen (IFEG) 831.26. URL: <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20051694/index.html> [Zugriff: 26.09.2017]
- Eller, Elke (2014).** Arbeitszufriedenheit, Motivation und Leistung. URL: <https://d-nb.info/106260119X/34> [Zugriff: 22.12.2017]
- Erziehungsdepartement Basel-Stadt (2003).** Leitbild. Erwachsene Menschen mit einer Behinderung. URL: http://www.asb.bs.ch/alter-behinderung/behindertenhilfe/grundlagen.html#page_section3_section1 [Zugriff: 03.10.2017]
- Fischer, Lorenz/Lück, Helmut E. (2014).** Allgemeine Arbeitszufriedenheit. URL: <http://zis.gesis.org/pdfFiles/Dokumentation/Fischer+%20Allgemeine%20Arbeitszufriedenheit.pdfm> [Zugriff: 20.05.2017]
- Frese, Michael (1987).** Arbeit und psychische Störungen. URL: <http://library.fes.de/gmh/main/pdf-files/gmh/1987/1987-11-a-679.pdf> [Zugriff: 28.11.2017]
S. 679-691 (Gewerkschaftliche Monatshefte, Bereich Krankheit/ Gesundheit - GMH 11/87)
- Gerth, Dana (2001).** „Was motiviert uns zu arbeiten“: Eine Replikation der Herzberg-Studie von 1959 unter Berücksichtigung der Zwei-Faktoren-Theorie der Motivation. URL: <http://www.diplom.de/e-book/219935/was-motiviert-uns-zu-arbeiten> [Zugriff: 22.12.2017]
- Haarhaus, Benjamin (2012).** Mythen der Arbeitszufriedenheit. DGP-Informationen, Jahrgang 53, Nr. 63, (S. 39-43) URL: [https://www.dgp.de/files/dgp/downloads/dgp%20Informationen/DGP Informationen 2012.pdf](https://www.dgp.de/files/dgp/downloads/dgp%20Informationen/DGP%20Informationen%202012.pdf) [30.10.17]
- Haarhaus, Benjamin (2015).** Entwicklung und Validierung eines Kurzfragebogens zur Erfassung von allgemeiner und facettenpezifischer Arbeitszufriedenheit. Diagnostica, Nr.62. (S.61-73).
- Haarhaus, Benjamin (o.J.).** Herzbergs Zwei-Faktoren-Theorie. URL: <http://arbeitszufriedenheit.net/herzbergs-zwei-faktoren-theorie/> [Zugriff: 18.05.2017]

- Häfelinger, Michael (2014).** Die Zwei-Faktoren-Theorie zur Motivation. URL: <http://haefelinger.de/2014/10/20/die-zwei-faktoren-theorie-zur-motivation/> [Zugriff: 18.05.2017]
- Heckhausen, Jutta/Heckhausen, Heinz (2010).** Motivation und Handeln: Einführung und Überblick. In: Heckhausen, Jutta/Heckhausen, Heinz (Hrsg.). Motivation und Handeln. 4. Aufl. Springer Verlag: Berlin, Heidelberg (S. 1-9).
- Heinz, Andreas (2016).** Psychische Gesundheit. Begriff und Konzepte. Kohlhammer: Stuttgart.
- Hoffmann, Holger (2005).** Eingliederung statt Ausgrenzung – Supported Employment und die 5. IV-Revision. CHSS 1/2005.
- Kanton Basel-Stadt/Kanton Basel-Landschaft (2009).** Konzept Behindertenhilfe. URL: http://www.asb.bs.ch/alter-behinderung/behindertenhilfe/grundlagen.html#page_section3_section4 [Zugriff: 12.04.2017]
- Kardoff, Ernst von/Ohlbrecht, Heike (2015).** Erwerbsarbeit für psychisch kranke Menschen im gesellschaftlichen Wandel. In: Storck, Joachim/Plössl, Irmgard (Hrsg.). Handbuch Arbeit. Wie psychisch erkrankte Menschen in Arbeit kommen und bleiben. 3. vollständig überarbeitete Auflage. Psychiatrieverlag: Köln. (S. 73-86).
- Koch, Martina (2016).** Arbeits(un)fähigkeit herstellen. Arbeitsintegration von gesundheitlich eingeschränkten Erwerbslosen aus ethnografischer Perspektive. Seismo Verlag: Zürich.
- Kurmann, Sara (2007).** Arbeitsplätze für Menschen mit psychischer Leistungseinschränkung. Vorsondierung im Rahmen des RoP-IV. Bundesamt für Sozialversicherungen: Forschung & Evaluation.
- IG Prikop (Interessensgemeinschaft private Koordination Psychiatrie) (o.J.).** Übersicht Arbeitsplatzanbieter. URL: http://www.prikop.ch/fileadmin/PDF_Inhalte/PDFs_Angebote/uebersicht_anbieter_arbeit_17.pdf [Zugriff: 25.05.2017]
- Ihde-Scholl, Thomas (2013).** Ganz normal anders. Alles über psychische Krankheiten, Behandlungsmöglichkeiten und Hilfsangebote. Beobachter Edition: Axel Springer Schweiz AG.
- Ilg, Walter (o.J.).** Behinderung. Wörterbuch der Sozialpolitik. URL: <http://www.socialinfo.ch/cgi-bin/dicopossode/show.cfm?id=80> [26.09.2017]
- INSOS (2008).** INSOS Werkstättenbericht. Rolle und Stellenwert der Werkstätten zur Förderung der Integration von Menschen mit Behinderung. URL: <https://www.insos.ch/assets/Downloads/broschuere-werkstaetten-insos-d.pdf> [Zugriff: 03.10.17]

- INSOS (2011).** Strategiepapier Entwicklungen im Bereich der Psychiatrie und der IV und ihre Auswirkungen auf die Institutionen für Menschen mit psychischer Beeinträchtigung. Fachkommission Psychische Beeinträchtigung, INSOS Schweiz. URL: <https://insos.ch/assets/alleDownloads/Positionspapiere/Strategiepapier-Entwicklungen-im-Bereich-der-Psychiatrie-und-IV.pdf> [Zugriff: 03.10.2017]
- INSOS (o.J.).** Werkstätten. URL: <https://www.insos.ch/themen/bereichsthemen/werkstaetten/> [Zugriff: 03.10.2017]
- IVB Behindertenselbsthilfe beider Basel (Invalidenvereinigung Basel) (2008).** ABC Arbeit und Behinderung. Das Handbuch für Arbeitgeber und Beratende. Binningen.
- Jost, Peter-Jürgen (2000).** Organisation und Motivation: Eine ökonomisch-psychologische Einführung. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Locke, E. A. (1976).** The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Hrsg.), Handbook of Industrial and Organizational Psychology (S. 1297-1349). Chicago, IL: Rand McNally.
- Mayring, Philipp (2016).** Einführung in die qualitative Sozialforschung. 6. Aufl. Beltz: Weinheim und Basel.
- Metzler, Heidrun (2011).** Behinderung. In: Otto, Hans-Uwe/Thiersch, Hans (Hrsg.). Handbuch Soziale Arbeit. 4. völlig neu bearb. Aufl. Ernst Reinhardt: München. S. 101-108.
- Micheel Heinz-Günter (2010).** Quantitative empirische Sozialforschung. Uth GmbH: Stuttgart.
- Neuberger, Oswald/Allerbeck, Mechthild (2014).** Arbeitszufriedenheit. URL: <http://zis.gesis.org/pdfFiles/Dokumentation/Neuberger+%20Arbeitszufriedenheit.pdf> [Zugriff: 20.05.2017]
- Oschmiansky, Frank für bpb.de (2010).** Der Arbeitsbegriff im Wandel der Zeiten. 1.6.2010. URL: <http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/55031/arbeitsbegriff?p=all> [Zugriff: 02.10.2017]
- Paulitsch, Klaus (2009).** Grundlagen der ICD-10 Diagnostik. Facultas Verlag: Wien.
- Pelz, Waldemar (2004).** Kompetent führen. Wirksam kommunizieren, Mitarbeiter motivieren. Wiesbaden: Gabler.
- Procap (2007).** International: die Unsichtbaren. Nr.4 Procap, Schweizerischer Invaliden Verband: Olten. URL: https://www.procap.ch/.../20074_D_International_die_Unsichtbaren.doc.doc [Zugriff: 18.12.2017]

- pro mente sana (o.J.):** Allg. Informationen über psychische Erkrankungen. URL: <https://www.promentesana.ch/de/wissen/psychische-krankheiten.html> [Zugriff: 26.09.2017]
- pro mente sana (2017).** Stellungnahmen. Schattenbericht zur UNO-Behindertenrechtskonvention (UNO-BRK). URL: <https://www.promentesana.ch/de/politisches-medien/stellungnahmen/detail-stellungnahmen/news/schattenbericht-zur-uno-behindertenrechtskonvention-uno-brk.html> [Zugriff: 30.10.2017]
- Rippmann, Dorothee (2015).** Arbeit. 1 – Mittelalter. URL: <http://www.hls-dhs-dss.ch/textes/d/D17470.php> [Zugriff: 02.10.2017]
- Schneider, Wolfgang/Peschke, Michael (2012).** Psychische und psychosomatische Erkrankungen in der Arbeitswelt. In: Freyberger, Harald J./Schneider, Wolfgang/Stieglitz, Rolf-Dieter (Hg.) Kompendium. Psychiatrie – Psychotherapie - Psychosomatische Medizin. 12. Vollständig überarbeitete und erweiterte Aufl. Bern: Verlag Hans Huber. S. 765-779.
- Sommerfeld, Peter/Hollenstein, Lea/Calzaferri, Raphael (2011).** Integration und Lebensführung. Ein forschungsgestützter Beitrag zur Theoriebildung der Sozialen Arbeit. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (2017).** Bericht. Langzeitarbeitslosigkeit. URL: [https://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Arbeit/ALV/Arbeitslosigkeit/Langzeitarbeitslosigkeit/Bericht_Langzeitarbeitslosigkeit.pdf.download.pdf/DE_Bericht_Langzeitarbeitslosigkeit_\(2017\).pdf](https://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Arbeit/ALV/Arbeitslosigkeit/Langzeitarbeitslosigkeit/Bericht_Langzeitarbeitslosigkeit.pdf.download.pdf/DE_Bericht_Langzeitarbeitslosigkeit_(2017).pdf) [Zugriff: 21.12.2017]
- Stieglitz, Rolf-Dieter/Freyberger, Harald J./Schneider, Wolfgang (2012).** Klassifikation und diagnostischer Prozess. In: Freyberger, Harald J./Schneider, Wolfgang/Stieglitz, Rolf-Dieter (Hg.) Kompendium. Psychiatrie – Psychotherapie - Psychosomatische Medizin. 12. Vollständig überarbeitete und erweiterte Aufl. Bern: Verlag Hans Huber. S. 17-38.
- Strohmeier, Rahel/Knöpfel, Carlo (2005).** Was heisst soziale Integration? Öffentliche Sozialhilfe zwischen Anspruch und Realität. Caritas-Verlag: Luzern.
- Studer, Tobias (2013).** BA18. Überlegungen zu Arbeit und Arbeitsintegration. Ein Arbeitsdokument – Ein Dokument in Arbeit. Modul BA18, Fachhochschule Nordwestschweiz, Hochschule für Soziale Arbeit (17. April 2013).
- Voigt, Kai-Ingo/Wohltmann, Hans-Werner (o.J.).** Arbeit. In: Springer Gabler Verlag (Hrsg.). Gabler Wirtschaftslexikon. URL: <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/54787/arbeitsv7.html> [Zugriff: 03.10.2017]
- von Rosenstiel, Lutz (2010).** Motivation im Betrieb. Mit Fallstudien aus der Praxis. 11. Aufl. Rosenberger Fachverlag: Leonberg.

- Wansing, Gudrun (2007).** Behinderung: Inklusions- oder Exklusionsfolge? Zur Konstruktion paradoxer Lebensläufe in der modernen Gesellschaft. In: Waldschmidt, Anne/Schneider, Werner (Hrsg.). Disability Studies. Kulturosoziologie und Soziologie der Behinderung: Erkundungen in einem neuen Forschungsfeld. Transcript Verlag: Bielefeld (S. 275-297).
- Weinert, Ansfried B. (2004).** Organisations- und Personalpsychologie. 5. vollständig überarb. Aufl. Beltz Verlag: Weinheim, Basel.
- Wenninger, Gerd (2000).** Lexikon der Psychologie. Zentrale Tendenz. Spektrum Akademischer Verlag: Heidelberg. URL: <http://www.spektrum.de/lexikon/psychologie/zentrale-tendenz/17170> [Zugriff: 30.10.2017]
- Wirth, Miriam (2008).** Zum Einfluss von Persönlichkeit und Intelligenz auf die Ausbildungszufriedenheit. URL: http://www.diss.fu-berlin.de/diss/servlets/MCRFileNodeServlet/FUDISS_derivate_000000003897/02_Wirth_Kap2.pdf?hosts [Zugriff: 22.12.2017]
- WHO (Weltgesundheitsorganisation) (2000).** Measuring Health. A step in the development of city health profiles. By: Dr. Pilar Garcia/ Dr. Mark McCarthy. URL: http://www.euro.who.int/_data/assets/pdf_file/0017/101645/WA95096GA.pdf [Zugriff: 26.09.2017]
- WHO (Weltgesundheitsorganisation) (2001).** The world health report 2001 – Mental Health: New Understandig, New Hope. URL: http://www.who.int/whr/2001/en/whr01_en.pdf?ua=1 [Zugriff: 26.09.2017]
- Wienold, Hanns (2011).** Arbeit. In: Fuchs-Heinritz, Werner/Klimke, Daniela/Lautmann, Rüdiger/Rammstedt, Otthein/Stäheli, Urs/Weischer, Christoph/Wienold, Hanns (Hrsg.). Lexikon zur Soziologie. 5. überb. Aufl. VS Verlag für Sozialwissenschaften: Wiesbaden.
- Wirth, Miriam (2008).** Zum Einfluss von Persönlichkeit und Intelligenz auf die Ausbildungszufriedenheit. eine quer- und längsschnittliche Untersuchung. URL: http://www.diss.fu-berlin.de/diss/receive/FUDISS_thesis_000000004083 [Zugriff: 30.10.17]

9 Anhang

Anhang I Fragebogen

Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW

Hochschule für Soziale Arbeit HSA

Master-Studium in Sozialer Arbeit

Olten

Fragebogen zur Arbeitszufriedenheit

Mit ihrer Teilnahme unterstützen Sie mich bei meiner Masterarbeit im Studium für Soziale Arbeit zum Thema Arbeitszufriedenheit in begleiteten Arbeitsplätzen im Kanton Basel-Stadt. Die Auswertung erfolgt anonym und lässt keine Rückschlüsse auf Personen zu.

Für eine aussagekräftige Auswertung bitte ich Sie, alle Fragen auszufüllen. Es gibt kein Richtig oder Falsch.

Das Ausfüllen dauert max. 5 Minuten.

Den ausgefüllten Fragebogen dürfen Sie im Couvert Ihrer Abteilungsleitung abgeben. Das Couvert bitte schliessen.

Bei den folgenden Fragen bitte zutreffendes ankreuzen

(Teil a)

Meine Tätigkeiten (KAFA) (a_a1 – a_a6)

	Stimmt gar nicht (1)	Stimmt wenig (2)	Stimmt teilweise (3)	Stimmt ziemlich (4)	Stimmt völlig (5)
Sind ziemlich uninteressant*					
Sind spannend					
Fordern mich					
Langweilen mich*					
Gefallen mir					
Geben mir Selbstvertrauen ⁺					

Meine Arbeitsbedingungen (ABB) (a_b1 – a_b5)

	Stimmt gar nicht	Stimmt wenig	Stimmt teilweise	Stimmt ziemlich	Stimmt völlig
Sind angenehm					
Sind anstrengend*					
Es hat viel Lärm*					
Es hat viel Platz					
Sind ermüdend*					

* umcodierte Variablen

⁺ QuaTheDa

Meine Arbeitskollegen/innen sind.... (KAFA) (a_c1 – a_c6)

	Stimmt gar nicht	Stimmt wenig	Stimmt teilweise	Stimmt ziemlich	Stimmt völlig
Zerstritten*					
Sympathisch					
Kollegial					
Angenehm					
Frustrierend*					
Freunde geworden⁺					

Fragen zur Begleitung (QuaTheDa) (a_d1 – a_d5)

	Stimmt gar nicht	Stimmt wenig	Stimmt teilweise	Stimmt ziemlich	Stimmt völlig
Meine Fähigkeiten werden erkannt und gefördert					
Ich werde gut in die Arbeit eingeführt					
Meine Arbeit wird anerkannt & geschätzt					
Meine Arbeitsfähigkeit hat sich seit Beginn insgesamt verbessert					
Seit Arbeitsbeginn hat sich meine Gesundheit verbessert					

* umcodierte Variablen

⁺ QuaTheDa

Meine Bezahlung (KAFA) (a_e1 – a_e5)

	Stimmt gar nicht	Stimmt wenig	Stimmt teilweise	Stimmt ziemlich	Stimmt völlig
Ist fair					
Ist ungerecht*					
Ist zufriedenstellend					
Ist unangemessen*					
Ist schlecht*					

Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r (KAFA) (a_f1 – a_f6)

	Stimmt gar nicht	Stimmt wenig	Stimmt teilweise	Stimmt ziemlich	Stimmt völlig
Ist rücksichtsvoll					
Ist fair					
Ist unbeliebt*					
Ist vertrauenswürdig					
Ist ungerecht*					
Hat genügend Zeit für mich ⁺					

* umcodierte Variablen

⁺ QuaTheDa

Alles in allem ist mein Job (KAFA) (a_g1 – a_g5)

	Stimmt gar nicht	Stimmt wenig	Stimmt teilweise	Stimmt ziemlich	Stimmt völlig
Gut					
Zufriedenstellend					
Wertlos*					
Angenehm					
Niemandem zu wünschen*					

(Teil b)

Angaben zur Person:

Wie viel Prozent arbeiten Sie? (b_a1)

- ☐ bis 25%
- ☐ 26 – 50%
- ☐ 51 – 75%
- ☐ 76 – 100%

In welcher Branche sind Sie tätig? (b_a2)

Bitte zutreffendes ankreuzen

Kaufmännisch		Logistik	
Detailhandel		Metall / Mechanik	
Garten/ Landwirtschaft		Montage	
Gastronomie/ Lebensmittel		Pflege/ Soziales	
Grafik/ Drucktechnik		Textil	
Hauswirtschaft/ Hauswartung		Verpackung / Versand	
Holz		Velo	
Kunsthandwerk		Anderes	

* umcodierte Variablen

Geschlecht (b_a3)

☐ weiblich

☐ männlich

Alter (b_a4)

☐ 18 – 25 Jahre

☐ 26 – 34 Jahre

☐ 35 – 44 Jahre

☐ 45 – 54 Jahre

☐ 55 – 65 Jahre

Nationalität: _____ (b_a5)

Ich wohne: (b_a6)

☐ Selbstständig

☐ In einem ambulanten Wohnangebot

☐ In einem stationärem Wohnangebot

Ich arbeite an diesem Arbeitsplatz seit: (b_a7)

☐ weniger als 3 Monate

☐ seit 3 – 6 Monate

☐ weniger als 1 Jahr

☐ seit 1 – 2 Jahren

☐ seit 2 – 5 Jahren

☐ länger als 5 Jahre

Ich arbeite in einem Team von _____ Personen. (Bitte die Anzahl angeben) (b_a8)

Was gefällt Ihnen besonders gut an Ihrer Arbeit? (c_a1)

Was gefällt Ihnen gar nicht an Ihrer Arbeit? (c_a2)

Was ich noch sagen möchte: (c_a3)

**Vielen Dank, dass Sie sich Zeit genommen haben,
um den Fragebogen auszufüllen!***

* Der hier abgebildete Fragebogen entspricht vom Format demjenigen Fragebogen, der an die Institutionen weitergeleitet wurde. Es wurden jedoch wichtige Hinweise für die vorliegende Arbeit vollständigshalber notiert, die im Original nicht enthalten sind.

Anhang II Reliabilitätsanalysen

Anhang II a) Tätigkeiten

Zusammenfassung der Fallverarbeitung

	N	%
Fälle Gültig	80	75.5
Ausgeschlossen ^a	26	24.5
Gesamtsumme	106	100.0

a. Listenweiser Ausschluss basierend auf allen Variablen in der Prozedur.

Reliabilitätsstatistik

Cronbach-Alpha	Anzahl der Items
.780	6

Itemstatistik

	Mittelwert	Standardabweichung	N
a_a1rec Tät Interessant rec	4.21	1.198	80
a_a2 Tätigkeiten spannend	3.76	.997	80
a_a3 Tätigkeiten fordern	3.68	1.053	80
a_a4rec Tät langweilen rec	4.25	.864	80
a_a5 Tätigkeiten gefallen	4.14	.853	80
a_a6 Tätigkeiten Selbstvertrauen	3.78	1.102	80

Item-Skala-Statistik

	Mittelwert skalieren, wenn Item gelöscht	Varianz skalieren, wenn Item gelöscht	Korrigierte Item-Skala- Korrelation	Cronbach- Alpha, wenn Item gelöscht
a_a1rec Tät Interessant rec	19.60	13.104	.373	.793
a_a2 Tätigkeiten spannend	20.05	12.124	.671	.711
a_a3 Tätigkeiten fordern	20.14	12.880	.501	.753
a_a4rec Tät langweilen rec	19.56	13.490	.557	.742
a_a5 Tätigkeiten gefallen	19.68	13.539	.559	.742
a_a6 Tätigkeiten Selbstvertrauen	20.04	12.188	.568	.736

Anhang II b) Arbeitsbedingungen (mit 5 Items)

Zusammenfassung der Fallverarbeitung

	N	%
Fälle Gültig	80	75.5
Ausgeschlossen ^a	26	24.5
Gesamtsumme	106	100.0

a. Listenweiser Ausschluss basierend auf allen Variablen in der Prozedur.

Reliabilitätsstatistik

Cronbach-Alpha	Anzahl der Items
.384	5

Itemstatistik

	Mittelwert	Standardabweichung	N
a_b1 Arbeitsbedingungen angenehm	4.05	.778	80
a_b2rec Arbeitsbedingungen anstrengend rec	3.34	1.055	80
a_b3rec Arbeitsbedingungen Lärm rec	3.80	1.107	80
a_b4 Arbeitsbedingungen Platz	3.24	1.245	80
a_b5rec Arbeitsbedingungen ermüdend rec	3.30	1.152	80

Item-Skala-Statistik

	Mittelwert skalieren, wenn Item gelöscht	Varianz skalieren, wenn Item gelöscht	Korrigierte Item-Skala-Korrelation	Cronbach-Alpha, wenn Item gelöscht
a_b1 Arbeitsbedingungen angenehm	13.68	6.526	.320	.268
a_b2rec Arbeitsbedingungen anstrengend rec	14.39	5.886	.275	.267
a_b3rec Arbeitsbedingungen Lärm rec	13.93	5.817	.255	.280
a_b4 Arbeitsbedingungen Platz	14.49	7.038	-.028	.524
a_b5rec Arbeitsbedingungen ermüdend rec	14.43	5.766	.237	.294

Anhang II c) Arbeitsbedingungen mit 2 Items

Zusammenfassung der Fallverarbeitung

	N	%
Fälle Gültig	83	78.3
Ausgeschlossen ^a	23	21.7
Gesamtsumme	106	100.0

a. Listenweiser Ausschluss basierend auf allen Variablen in der Prozedur.

Reliabilitätsstatistik

Cronbach-Alpha	Anzahl der Items
.610	3

Itemstatistik

	Mittelwert	Standardabweichung	N
a_b1 Arbeitsbedingungen angenehm	4.06	.771	83
a_b2rec Arbeitsbedingungen anstrengend rec	3.34	1.039	83
a_b5rec Arbeitsbedingungen ermüdend rec	3.29	1.143	83

Item-Skala-Statistik

	Mittelwert skalieren, wenn Item gelöscht	Varianz skalieren, wenn Item gelöscht	Korrigierte Item-Skala-Korrelation	Cronbach-Alpha, wenn Item gelöscht
a_b1 Arbeitsbedingungen angenehm	6.63	3.554	.301	.658
a_b2rec Arbeitsbedingungen anstrengend rec	7.35	2.303	.520	.351
a_b5rec Arbeitsbedingungen ermüdend rec	7.40	2.145	.470	.439

Anhang II d) Arbeitskollegen/innen

Zusammenfassung der Fallverarbeitung

		N	%
Fälle	Gültig	81	76.4
	Ausgeschlossen ^a	25	23.6
	Gesamtsumme	106	100.0

a. Listenweiser Ausschluss basierend auf allen Variablen in der Prozedur.

Reliabilitätsstatistik

Cronbach-Alpha	Anzahl der Items
.806	6

Itemstatistik

	Mittelwert	Standardabweichung	N
a_c1rec Kollegen zerstritten rec	4.60	.683	81
a_c2 Kollegen sympathisch	3.93	.919	81
a_c3 Kollegen kollegial	4.00	.822	81
a_c4 Kollegen angenehm	3.99	.814	81
a_c5rec Kollegen frustrierend rec	4.26	.877	81
a_c6 Kollegen Freunde	2.91	1.237	81

Item-Skala-Statistik

	Mittelwert skalieren, wenn Item gelöscht	Varianz skalieren, wenn Item gelöscht	Korrigierte Item-Skala-Korrelation	Cronbach-Alpha, wenn Item gelöscht
a_c1rec Kollegen zerstritten rec	19.09	12.480	.439	.801
a_c2 Kollegen sympathisch	19.77	9.657	.799	.719
a_c3 Kollegen kollegial	19.69	10.716	.683	.752
a_c4 Kollegen angenehm	19.70	10.361	.772	.733
a_c5rec Kollegen frustrierend rec	19.43	11.973	.383	.814
a_c6 Kollegen Freunde	20.78	10.025	.448	.824

Anhang II e) Begleitung

Zusammenfassung der Fallverarbeitung

	N	%
Fälle Gültig	84	79.2
Ausgeschlossen ^a	22	20.8
Gesamtsumme	106	100.0

a. Listenweiser Ausschluss basierend auf allen Variablen in der Prozedur.

Reliabilitätsstatistik

Cronbach-Alpha	Anzahl der Items
.700	5

Itemstatistik

	Mittelwert	Standardabweichung	N
a_d1 Fähigkeiten erkannt und gefördert	3.74	1.088	84
a_d2 gut in Arbeit eingeführt	4.12	.870	84
a_d3 Arbeit wird anerkannt und geschätzt	4.32	.763	84
a_d4 Arbeitsfähigkeit verbessert	3.94	.961	84
a_d5 Gesundheit verbessert	3.36	1.158	84

Item-Skala-Statistik

	Mittelwert skalieren, wenn Item gelöscht	Varianz skalieren, wenn Item gelöscht	Korrigierte Item-Skala-Korrelation	Cronbach-Alpha, wenn Item gelöscht
a_d1 Fähigkeiten erkannt und gefördert	15.74	7.063	.455	.653
a_d2 gut in Arbeit eingeführt	15.36	7.847	.467	.648
a_d3 Arbeit wird anerkannt und geschätzt	15.15	8.325	.448	.660
a_d4 Arbeitsfähigkeit verbessert	15.54	7.143	.547	.612
a_d5 Gesundheit verbessert	16.12	7.046	.405	.681

Anhang II f) Bezahlung

Zusammenfassung der Fallverarbeitung

	N	%
Fälle Gültig	79	74.5
Ausgeschlossen ^a	27	25.5
Gesamtsumme	106	100.0

a. Listenweiser Ausschluss basierend auf allen Variablen in der Prozedur.

Reliabilitätsstatistik

Cronbach-Alpha	Anzahl der Items
.935	5

Itemstatistik

	Mittelwert	Standardabweichung	N
a_e1 Bezahlung ist fair	2.9241	1.29864	79
a_e2rec Bezahlung ungerecht rec	3.5570	1.29839	79
a_e3 Bezahlung ist zufriedenstellend	2.9367	1.27442	79
a_e4rec Bezahlung unangemessen rec	3.5190	1.42200	79
a_e5rec Bezahlung schlecht rec	3.2911	1.55375	79

Item-Skala-Statistik

	Mittelwert skalieren, wenn Item gelöscht	Varianz skalieren, wenn Item gelöscht	Korrigierte Item-Skala-Korrelation	Cronbach-Alpha, wenn Item gelöscht
a_e1 Bezahlung ist fair	13.3038	24.727	.855	.916
a_e2rec Bezahlung ungerecht rec	12.6709	25.249	.807	.924
a_e3 Bezahlung ist zufriedenstellend	13.2911	25.517	.801	.925
a_e4rec Bezahlung unangemessen rec	12.7089	24.030	.818	.922
a_e5rec Bezahlung schlecht rec	12.9367	22.291	.869	.914

Anhang II g) Direkte/r Vorgesetzte/r

Zusammenfassung der Fallverarbeitung

	N	%
Fälle Gültig	85	80.2
Ausgeschlossen ^a	21	19.8
Gesamtsumme	106	100.0

a. Listenweiser Ausschluss basierend auf allen Variablen in der Prozedur.

Reliabilitätsstatistik

Cronbach-Alpha	Anzahl der Items
.802	6

Itemstatistik

	Mittelwert	Standardabweichung	N
a_f1 Vorgesetzter ist rücksichtsvoll	4.31	.831	85
a_f2 Vorgesetzter ist fair	4.39	.788	85
a_f3rec Vorgesetzter unbeliebt rec	4.55	.866	85
a_f4 Vorgesetzter ist vertrauenswürdig	4.24	.895	85
a_f5rec Vorgesetzter ungerecht rec	4.67	.679	85
a_f6 Vorgesetzter hat genügend Zeit	4.11	.900	85

Item-Skala-Statistik

	Mittelwert skalieren, wenn Item gelöscht	Varianz skalieren, wenn Item gelöscht	Korrigierte Item-Skala-Korrelation	Cronbach-Alpha, wenn Item gelöscht
a_f1 Vorgesetzter ist rücksichtsvoll	21.95	8.260	.734	.729
a_f2 Vorgesetzter ist fair	21.87	8.233	.796	.716
a_f3rec Vorgesetzter unbeliebt rec	21.71	9.829	.346	.819
a_f4 Vorgesetzter ist vertrauenswürdig	22.02	7.904	.745	.723
a_f5rec Vorgesetzter ungerecht rec	21.59	9.674	.549	.775
a_f6 Vorgesetzter hat genügend Zeit	22.15	10.060	.278	.837

Anhang II h) Job im Allgemeinen

Zusammenfassung der Fallverarbeitung

	N	%
Fälle Gültig	81	76.4
Ausgeschlossen ^a	25	23.6
Gesamtsumme	106	100.0

a. Listenweiser Ausschluss basierend auf allen Variablen in der Prozedur.

Reliabilitätsstatistik

Cronbach-Alpha	Anzahl der Items
.789	5

Itemstatistik

	Mittelwert	Standardabweichung	N
a_g1 Alles in allem ist mein Job gut	4.31	.846	81
a_g2 Alles in allem ist mein Job zufriedenstellend	4.06	1.004	81
a_g3rec Job wertlos rec	4.68	.804	81
a_g4 Alles in allem ist mein Job angenehm	3.91	1.002	81
a_g5rec Job niemand zu wünschen rec	4.72	.840	81

Item-Skala-Statistik

	Mittelwert skalieren, wenn Item gelöscht	Varianz skalieren, wenn Item gelöscht	Korrigierte Item-Skala-Korrelation	Cronbach-Alpha, wenn Item gelöscht
a_g1 Alles in allem ist mein Job gut	17.37	6.936	.767	.686
a_g2 Alles in allem ist mein Job zufriedenstellend	17.62	7.439	.479	.783
a_g3rec Job wertlos rec	17.00	8.125	.502	.770
a_g4 Alles in allem ist mein Job angenehm	17.77	6.832	.617	.733
a_g5rec Job niemand zu wünschen rec	16.96	7.961	.507	.768

Anhang III Korrelationsanalysen

Einige Merkmale und Facetten

Tabelle 26: Zusammenfassung Korrelationsanalysen einzelner Merkmale und der Facetten

Gruppenvariable	Stellenprozent	Alter	Dienstalter	Geschlecht
Tätigkeiten	.001	.156	.046	-.185
Arbeitsbedingungen	-.183	.243*	.159	-.109
ArbeitskollegInnen	-.126	.111	.207*	-.264*
Begleitung	-.116	-.014	.132	-.283**
Bezahlung	-.061	-.050	.065	-.205*
Direkte/r Vorgesetzte/r	-.076	.151	-.046	-.156
Allgemein	-.099	.100	.089	-.231*

Angegeben wir der Korrelationskoeffizient.

* Korrelation ist bei Niveau 0.05 signifikant (zweiseitig).

** Korrelation ist bei Niveau 0.01 signifikant (zweiseitig)

Anhang IV Regressionsanalysen mit Job im Allgemeinen

Job im Allgemeinen als abhängige Variable

Anhang IV a) Tätigkeiten mit Job im Allgemeinen

Modellübersicht

Modell	R	R-Quadrat	Angepasstes R-Quadrat	Standardfehler der Schätzung
1	.785 ^a	.616	.602	.422

a. Prädiktoren: (Konstante), a_a6 Tätigkeiten selbstvertrauen, a_a5 Tätigkeiten gefallen, a_a2 Tätigkeiten spannend

ANOVA^a

Modell	Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
1 Regression	23.147	3	7.716	43.369	.000 ^b
Residuum	14.410	81	.178		
Gesamtsumme	37.557	84			

a. Abhängige Variable: AG Allgemein

b. Prädiktoren: (Konstante), a_a6 Tätigkeiten selbstvertrauen, a_a5 Tätigkeiten gefallen, a_a2 Tätigkeiten spannend

Koeffizienten^a

Modell		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	t	Sig.
		B	Standardfehler	Beta		
1	(Konstante)	1.668	.241		6.920	.000
	a_a2 Tätigkeiten spannend	.123	.062	.184	1.997	.049
	a_a5 Tätigkeiten gefallen	.407	.069	.522	5.932	.000
	a_a6 Tätigkeiten Selbstvertrauen	.139	.049	.228	2.843	.006

a. Abhängige Variable: AG Allgemein

Anhang IV b) Arbeitsbedingungen mit Job im Allgemeinen

Modellübersicht

Modell	R	R-Quadrat	Angepasstes R-Quadrat	Standardfehler der Schätzung
1	.486 ^a	.236	.206	.584

a. Prädiktoren: (Konstante), a_b5rec Arbeitsbed ermüdend rec, a_b4 Arbeitsbedingungen Platz, a_b1 Arbeitsbedingungen angenehm

ANOVA^a

Modell	Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
1 Regression	7.991	3	2.664	7.822	.000 ^b
Residuum	25.883	76	.341		
Gesamtsumme	33.875	79			

a. Abhängige Variable: AG Allgemein

b. Prädiktoren: (Konstante), a_b5rec Arbeitsbed ermüdend rec, a_b4 Arbeitsbedingungen Platz, a_b1 Arbeitsbedingungen angenehm

Koeffizienten^a

Modell	Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	t	Sig.
	B	Standardfehler	Beta		
1 (Konstante)	2.455	.404		6.084	.000
a_b1 Arbeitsbedingungen angenehm	.313	.087	.372	3.584	.001
a_b4 Arbeitsbedingungen Platz	.070	.054	.133	1.305	.196
a_b5rec Arbeitsbedingungen ermüdend rec	.121	.060	.212	2.017	.047

a. Abhängige Variable: AG Allgemein

Anhang IV c) ArbeitskollegInnen mit Job im Allgemeinen

Modellübersicht

Modell	R	R-Quadrat	Angepasstes R-Quadrat	Standardfehler der Schätzung
1	.713 ^a	.508	.489	.467

a. Prädiktoren: (Konstante), a_c5rec Kollegen frustrierend rec, a_c2 Kollegen sympathisch, a_c1rec Kollegen zerstritten rec

ANOVA^a

Modell	Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
1 Regression	17.341	3	5.780	26.531	.000 ^b
Residuum	16.776	77	.218		
Gesamtsumme	34.117	80			

a. Abhängige Variable: AG Allgemein

b. Prädiktoren: (Konstante), a_c5rec Kollegen frustrierend rec, a_c2 Kollegen sympathisch, a_c1rec Kollegen zerstritten rec

Koeffizienten^a

Modell	Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	t	Sig.
	B	Standardfehler	Beta		
1 (Konstante)	1.435	.382		3.760	.000
a_c1rec Kollegen zerstritten rec	.151	.087	.158	1.740	.086
a_c2 Kollegen sympathisch	.303	.063	.426	4.798	.000
a_c5rec Kollegen frustrierend rec	.243	.068	.326	3.552	.001

a. Abhängige Variable: AG Allgemein

Anhang IV d) Begleitung mit Job im Allgemeinen

Modellübersicht

Modell	R	R-Quadrat	Angepasstes R-Quadrat	Standardfehler der Schätzung
1	.602 ^a	.362	.339	.539

a. Prädiktoren: (Konstante), a_d3 Arbeit wird anerkannt und geschätzt, a_d2 gut in Arbeit eingeführt, a_d1 Fähigkeiten erkannt und gefördert

ANOVA^a

Modell	Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
1 Regression	13.529	3	4.510	15.537	.000 ^b
Residuum	23.801	82	.290		
Gesamtsumme	37.330	85			

a. Abhängige Variable: AG Allgemein

b. Prädiktoren: (Konstante), a_d3 Arbeit wird anerkannt und geschätzt, a_d2 gut in Arbeit eingeführt, a_d1 Fähigkeiten erkannt und gefördert

Koeffizienten^a

Modell	Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	t	Sig.
	B	Standardfehler	Beta		
1 (Konstante)	2.184	.381		5.734	.000
a_d1 Fähigkeiten erkannt und gefördert	.206	.068	.337	3.017	.003
a_d2 gut in Arbeit eingeführt	.177	.083	.231	2.124	.037
a_d3 Arbeit wird anerkannt und geschätzt	.153	.085	.176	1.805	.075

a. Abhängige Variable: AG Allgemein

Anhang IV e) Bezahlung mit Job im Allgemeinen

Modellübersicht

Modell	R	R-Quadrat	Angepasstes R-Quadrat	Standardfehler der Schätzung
1	.320 ^a	.103	.068	.652

a. Prädiktoren: (Konstante), a_e4rec Bezahlung unangemessen rec, a_e2rec Bezahlung ungerecht rec, a_e1 Bezahlung ist fair

ANOVA^a

Modell	Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
1 Regression	3.800	3	1.267	2.975	.037 ^b
Residuum	33.208	78	.426		
Gesamtsumme	37.008	81			

a. Abhängige Variable: AG Allgemein

b. Prädiktoren: (Konstante), a_e4rec Bezahlung unangemessen rec, a_e2rec Bezahlung ungerecht rec, a_e1 Bezahlung ist fair

Koeffizienten^a

Modell	Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	t	Sig.
	B	Standardfehler	Beta		
1 (Konstante)	3.742	.221		16.950	.000
a_e1 Bezahlung ist fair	.074	.098	.140	.752	.454
a_e2rec Bezahlung ungerecht rec	.073	.098	.138	.747	.457
a_e4rec Bezahlung unangemessen rec	.034	.080	.071	.427	.670

a. Abhängige Variable: AG Allgemein

Anhang IV f) direkte/r Vorgesetzte/r mit Job im Allgemeinen

Modellübersicht

Modell	R	R-Quadrat	Angepasstes R-Quadrat	Standardfehler der Schätzung
1	.531 ^a	.282	.258	.569

a. Prädiktoren: (Konstante), a_f6 Vorgesetzter hat genügend Zeit, a_f4 Vorgesetzter ist vertrauenswürdig, a_f2 Vorgesetzter ist fair

ANOVA^a

Modell	Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
1 Regression	11.560	3	3.853	11.907	.000 ^b
Residuum	29.450	91	.324		
Gesamtsumme	41.010	94			

a. Abhängige Variable: AG Allgemein

b. Prädiktoren: (Konstante), a_f6 Vorgesetzter hat genügend Zeit, a_f4 Vorgesetzter ist vertrauenswürdig, a_f2 Vorgesetzter ist fair

Koeffizienten^a

Modell	Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	t	Sig.
	B	Standardfehler	Beta		
1 (Konstante)	2.277	.363		6.273	.000
a_f2 Vorgesetzter ist fair	.269	.119	.321	2.258	.026
a_f4 Vorgesetzter ist vertrauenswürdig	.133	.104	.178	1.275	.206
a_f6 Vorgesetzter hat genügend Zeit	.083	.071	.115	1.174	.244

a. Abhängige Variable: AG Allgemein

Anhang V Regressionsanalysen mit Begleitung

Begleitung als abhängige Variable

Anhang V a) Begleitung mit den anderen Facetten

Modellübersicht

Modell	R	R-Quadrat	Angepasstes R-Quadrat	Standardfehler der Schätzung
1	.661 ^a	.438	.405	.521

a. Prädiktoren: (Konstante), BZ Bezahlung, TK Tätigkeiten, DV Direkter Vorgesetzter, AB Arbeitsbedingungen, AK Arbeitskollegen

ANOVA^a

Modell	Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
1 Regression	18.195	5	3.639	13.381	.000 ^b
Residuum	23.388	86	.272		
Gesamtsumme	41.583	91			

a. Abhängige Variable: BG Begleitung

b. Prädiktoren: (Konstante), BZ Bezahlung, TK Tätigkeiten, DV Direkter Vorgesetzter, AB Arbeitsbedingungen, AK Arbeitskollegen

Koeffizienten^a

Modell	Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	t	Sig.
	B	Standardfehler	Beta		
1 (Konstante)	.439	.446		.983	.328
TK Tätigkeiten	.299	.094	.313	3.188	.002
DV Direkter Vorgesetzter	.259	.101	.245	2.577	.012
AK Arbeitskollegen	.177	.105	.181	1.678	.097
AB Arbeitsbedingungen	.147	.104	.140	1.412	.162
BZ Bezahlung	-.013	.047	-.024	-.271	.787

a. Abhängige Variable: BG Begleitung

Anhang V b) Begleitung mit der Facette direkte/r Vorgesetzte/r

Modellübersicht

Modell	R	R-Quadrat	Angepasstes R-Quadrat	Standardfehler der Schätzung
1	.573 ^a	.328	.274	.568

a. Prädiktoren: (Konstante), a_f6 Vorgesetzter hat genügend Zeit, a_f5rec Vorgesetzter ungerecht rec, a_f3rec Vorgesetzter unbeliebt rec, a_f1 Vorgesetzter ist rücksichtsvoll, a_f4 Vorgesetzter ist vertrauenswürdig, a_f2 Vorgesetzter ist fair

ANOVA^a

Modell	Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
1 Regression	11.663	6	1.944	6.029	.000 ^b
Residuum	23.857	74	.322		
Gesamtsumme	35.520	80			

a. Abhängige Variable: BG Begleitung

b. Prädiktoren: (Konstante), a_f6 Vorgesetzter hat genügend Zeit, a_f5rec Vorgesetzter ungerecht rec, a_f3rec Vorgesetzter unbeliebt rec, a_f1 Vorgesetzter ist rücksichtsvoll, a_f4 Vorgesetzter ist vertrauenswürdig, a_f2 Vorgesetzter ist fair

Koeffizienten^a

Modell		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	t	Sig.
		B	Standardfehler	Beta		
1	(Konstante)	1.946	.609		3.198	.002
	a_f1 Vorgesetzter ist rücksichtsvoll	.181	.124	.229	1.460	.149
	a_f2 Vorgesetzter ist fair	.178	.154	.210	1.156	.251
	a_f3rec Vorgesetzter unbeliebt rec	-.071	.082	-.089	-.863	.391
	a_f4 Vorgesetzter ist vertrauenswürdig	.098	.113	.131	.867	.389
	a_f5rec Vorgesetzter ungerecht rec	-.047	.139	-.044	-.339	.735
	a_f6 Vorgesetzter hat genügend Zeit	.130	.081	.178	1.616	.110

a. Abhängige Variable: BG Begleitung

Anhang VI Regressionsanalysen mit Arbeitsbedingungen

Arbeitsbedingungen als abhängige Variable

Anhang VI a) Arbeitsbedingungen mit den anderen Facetten

Modellübersicht

Modell	R	R-Quadrat	Angepasstes R-Quadrat	Standardfehler der Schätzung
1	.600 ^a	.360	.314	.533

a. Prädiktoren: (Konstante), AG Allgemein, BZ Bezahlung, BG Begleitung, DV Direkter Vorgesetzter, AK Arbeitskollegen, TK Tätigkeiten

ANOVA^a

Modell	Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
1 Regression	13.546	6	2.258	7.958	.000 ^b
Residuum	24.114	85	.284		
Gesamtsumme	37.660	91			

a. Abhängige Variable: AB Arbeitsbedingungen

b. Prädiktoren: (Konstante), AG Allgemein, BZ Bezahlung, BG Begleitung, DV Direkter Vorgesetzter, AK Arbeitskollegen, TK Tätigkeiten

Koeffizienten^a

Modell		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	t	Sig.
		B	Standardfehler	Beta		
1	(Konstante)	.808	.451		1.790	.077
	TK Tätigkeiten	.002	.120	.002	.017	.987
	AK Arbeitskollegen	.181	.113	.195	1.602	.113
	DV Direkter Vorgesetzter	.085	.110	.084	.767	.445
	BG Begleitung	.173	.110	.182	1.576	.119
	BZ Bezahlung	.084	.048	.165	1.756	.083
	AG Allgemein	.174	.131	.189	1.323	.189

a. Abhängige Variable: AB Arbeitsbedingungen

Anhang VI b) Arbeitsbedingungen mit der Facette Tätigkeiten

Modellübersicht

Modell	R	R-Quadrat	Angepasstes R-Quadrat	Standardfehler der Schätzung
1	.507 ^a	.257	.196	.533

a. Prädiktoren: (Konstante), a_a6 Tätigkeiten selbstvertrauen, a_a4rec Tät langweilen rec, a_a1rec Tät Interessant rec, a_a3 Tätigkeiten fordern, a_a2 Tätigkeiten spannend, a_a5 Tätigkeiten gefallen

ANOVA^a

Modell	Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
1 Regression	7.176	6	1.196	4.217	.001 ^b
Residuum	20.703	73	.284		
Gesamtsumme	27.879	79			

a. Abhängige Variable: AB Arbeitsbedingungen

b. Prädiktoren: (Konstante), a_a6 Tätigkeiten selbstvertrauen, a_a4rec Tät langweilen rec, a_a1rec Tät Interessant rec, a_a3 Tätigkeiten fordern, a_a2 Tätigkeiten spannend, a_a5 Tätigkeiten gefallen

Koeffizienten^a

Modell		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	t	Sig.
		B	Standardfehler	Beta		
1	(Konstante)	2.059	.367		5.612	.000
	a_a1rec Tät Interessant rec	.035	.057	.071	.619	.538
	a_a2 Tätigkeiten spannend	-.018	.084	-.031	-.217	.829
	a_a3 Tätigkeiten fordern	-.117	.071	-.208	-1.652	.103
	a_a4rec Tät langweilen rec	.180	.094	.262	1.911	.060
	a_a5 Tätigkeiten gefallen	.109	.100	.156	1.084	.282
	a_a6 Tätigkeiten selbstvertrauen	.172	.071	.319	2.416	.018

a. Abhängige Variable: AB Arbeitsbedingungen

Anhang VI c) Arbeitsbedingungen mit der Facette ArbeitskollegInnen

Modellübersicht

Modell	R	R-Quadrat	Angepasstes R-Quadrat	Standardfehler der Schätzung
1	.601 ^a	.361	.310	.500

a. Prädiktoren: (Konstante), a_c6 Kollegend Freunde, a_c5rec Kollegen frustrierend rec, a_c1rec Kollegen zerstritten rec, a_c3 Kollegen kollegial, a_c4 Kollegen angenehm, a_c2 Kollegen sympathisch

ANOVA^a

Modell	Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
1 Regression	10.483	6	1.747	6.980	.000 ^b
Residuum	18.523	74	.250		
Gesamtsumme	29.006	80			

a. Abhängige Variable: AB Arbeitsbedingungen

b. Prädiktoren: (Konstante), a_c6 Kollegend Freunde, a_c5rec Kollegen frustrierend rec, a_c1rec Kollegen zerstritten rec, a_c3 Kollegen kollegial, a_c4 Kollegen angenehm, a_c2 Kollegen sympathisch

Koeffizienten^a

Modell	Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	t	Sig.
	B	Standardfehler	Beta		
1 (Konstante)	1.136	.423		2.688	.009
a_c1rec Kollegen zerstritten rec	.207	.095	.235	2.174	.033
a_c2 Kollegen sympathisch	-.009	.115	-.014	-.083	.934
a_c3 Kollegen kollegial	-.075	.104	-.102	-.720	.474
a_c4 Kollegen angenehm	.301	.127	.407	2.366	.021
a_c5rec Kollegen frustrierend rec	.158	.077	.230	2.051	.044
a_c6 Kollegend Freunde	-.023	.055	-.047	-.413	.681

a. Abhängige Variable: AB Arbeitsbedingungen

Anhang VI d) Arbeitsbedingungen mit der Facette Begleitung

Modellübersicht

Modell	R	R-Quadrat	Angepasstes R-Quadrat	Standardfehler der Schätzung
1	.459 ^a	.210	.160	.563

a. Prädiktoren: (Konstante), a_d5 Gesundheit verbessert, a_d2 gut in Arbeit eingeführt, a_d3 Arbeit wird anerkannt und geschätzt, a_d1 Fähigkeiten erkannt und gefördert, a_d4 Arbeitsfähigkeit verbessert

ANOVA^a

Modell	Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
1 Regression	6.591	5	1.318	4.155	.002 ^b
Residuum	24.744	78	.317		
Gesamtsumme	31.335	83			

a. Abhängige Variable: AB Arbeitsbedingungen

b. Prädiktoren: (Konstante), a_d5 Gesundheit verbessert, a_d2 gut in Arbeit eingeführt, a_d3 Arbeit wird anerkannt und geschätzt, a_d1 Fähigkeiten erkannt und gefördert, a_d4 Arbeitsfähigkeit verbessert

Koeffizienten^a

Modell		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	t	Sig.
		B	Standardfehler	Beta		
1	(Konstante)	1.773	.421		4.209	.000
	a_d1 Fähigkeiten erkannt und gefördert	.050	.072	.089	.701	.485
	a_d2 gut in Arbeit eingeführt	.048	.089	.068	.546	.586
	a_d3 Arbeit wird anerkannt und geschätzt	.284	.092	.353	3.102	.003
	a_d4 Arbeitsfähigkeit verbessert	.068	.086	.106	.794	.430
	a_d5 Gesundheit verbessert	-.026	.069	-.050	-.381	.705

a. Abhängige Variable: AB Arbeitsbedingungen

Anhang VI e) Arbeitsbedingungen mit der Facette Bezahlung

Modellübersicht

Modell	R	R-Quadrat	Angepasstes R-Quadrat	Standardfehler der Schätzung
1	.262 ^a	.069	.002	.582

a. Prädiktoren: (Konstante), a_e5rec Bezahlung schlecht rec, a_e2rec Bezahlung ungerecht rec, a_e3 Bezahlung ist zufriedenstellend, a_e4rec Bezahlung unangemessen rec, a_e1 Bezahlung ist fair

ANOVA^a

Modell	Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
1 Regression	1.755	5	.351	1.035	.404 ^b
Residuum	23.739	70	.339		
Gesamtsumme	25.494	75			

a. Abhängige Variable: AB Arbeitsbedingungen

b. Prädiktoren: (Konstante), a_e5rec Bezahlung schlecht rec, a_e2rec Bezahlung ungerecht rec, a_e3 Bezahlung ist zufriedenstellend, a_e4rec Bezahlung unangemessen rec, a_e1 Bezahlung ist fair

Koeffizienten^a

Modell		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	t	Sig.
		B	Standardfehler	Beta		
1	(Konstante)	3.224	.207		15.545	.000
	a_e1 Bezahlung ist fair	.074	.115	.166	.641	.524
	a_e2rec Bezahlung ungerecht rec	.034	.092	.077	.369	.713
	a_e3 Bezahlung ist zufriedenstellend	-.030	.106	-.065	-.282	.779
	a_e4rec Bezahlung unangemessen rec	-.051	.094	-.125	-.539	.592
	a_e5rec Bezahlung schlecht rec	.076	.095	.203	.794	.430

a. Abhängige Variable: AB Arbeitsbedingungen

Anhang VI f) Arbeitsbedingungen mit der Facette direkte/r Vorgesetzte/r

Modellübersicht

Modell	R	R-Quadrat	Angepasstes R-Quadrat	Standardfehler der Schätzung
1	.519 ^a	.270	.211	.532

a. Prädiktoren: (Konstante), a_f6 Vorgesetzter hat genügend Zeit, a_f5rec Vorgesetzter ungerecht rec, a_f3rec Vorgesetzter unbeliebt rec, a_f1 Vorgesetzter ist rücksichtsvoll, a_f4 Vorgesetzter ist vertrauenswürdig, a_f2 Vorgesetzter ist fair

ANOVA^a

Modell	Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
1 Regression	7.725	6	1.288	4.556	.001 ^b
Residuum	20.912	74	.283		
Gesamtsumme	28.637	80			

a. Abhängige Variable: AB Arbeitsbedingungen

b. Prädiktoren: (Konstante), a_f6 Vorgesetzter hat genügend Zeit, a_f5rec Vorgesetzter ungerecht rec, a_f3rec Vorgesetzter unbeliebt rec, a_f1 Vorgesetzter ist rücksichtsvoll, a_f4 Vorgesetzter ist vertrauenswürdig, a_f2 Vorgesetzter ist fair

Koeffizienten^a

Modell		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	t	Sig.
		B	Standardfehler	Beta		
1	(Konstante)	1.311	.570		2.300	.024
	a_f1 Vorgesetzter ist rücksichtsvoll	.086	.116	.121	.737	.463
	a_f2 Vorgesetzter ist fair	-.187	.144	-.245	-1.298	.198
	a_f3rec Vorgesetzter unbeliebt rec	.037	.077	.052	.483	.631
	a_f4 Vorgesetzter ist vertrauenswürdig	.248	.106	.370	2.344	.022
	a_f5rec Vorgesetzter ungerecht rec	.245	.130	.257	1.889	.063
	a_f6 Vorgesetzter hat genügend Zeit	.083	.076	.125	1.094	.278

a. Abhängige Variable: AB Arbeitsbedingungen

Anhang VI g) Arbeitsbedingungen mit der Facette Job im Allgemeinen

Modellübersicht

Modell	R	R-Quadrat	Angepasstes R-Quadrat	Standardfehler der Schätzung
1	.539 ^a	.291	.241	.530

a. Prädiktoren: (Konstante), a_g5rec Job niemand zu wünschen rec, a_g2 Alles in allem ist mein Job zufriedenstellend, a_g3rec Job wertlos rec, a_g4 Alles in allem ist mein Job angenehm, a_g1 Alles in allem ist mein Job gut

ANOVA^a

Modell	Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
1 Regression	8.172	5	1.634	5.815	.000 ^b
Residuum	19.955	71	.281		
Gesamtsumme	28.126	76			

a. Abhängige Variable: AB Arbeitsbedingungen

b. Prädiktoren: (Konstante), a_g5rec Job niemand zu wünschen rec, a_g2 Alles in allem ist mein Job zufriedenstellend, a_g3rec Job wertlos rec, a_g4 Alles in allem ist mein Job angenehm, a_g1 Alles in allem ist mein Job gut

Koeffizienten^a

Modell		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	t	Sig.
		B	Standardfehler	Beta		
1	(Konstante)	2.037	.467		4.362	.000
	a_g1 Alles in allem ist mein Job gut	.143	.126	.199	1.135	.260
	a_g2 Alles in allem ist mein Job zufriedenstellend	-.066	.086	-.105	-.771	.443
	a_g3rec Job wertlos rec	-.038	.114	-.043	-.337	.737
	a_g4 Alles in allem ist mein Job angenehm	.190	.087	.316	2.179	.033
	a_g5rec Job niemand zu wünschen rec	.133	.099	.188	1.345	.183

a. Abhängige Variable: AB Arbeitsbedingungen

Anhang VII Offene Fragen

Anhang VII a) Was gefällt besonders gut an der Arbeit?

N = 83 (23 fehlend)

Sie ist abwechslungsreich , sinnvoll . Wenn ich mich verabschiede und ein Lächeln bekomme.	Abwechslung/ Vielseitigkeit sinnvolle Tätigkeit
Ablenkung von Problemen. Bin am Abend müde. Habe etwas geleistet. Arbeitsart macht sinn .	sinnvolle Tätigkeit
Abwechslung , Kundenkontakt	Abwechslung/ Vielseitigkeit Kontakt mit Kunden/ Menschen
Abwechslungsreich , Kontakt zu Menschen , die Möglichkeit auf draussen zu arbeiten	Abwechslung/ Vielseitigkeit Kontakt mit Kunden/ Menschen
Abwechslungsreiche Tätigkeit. Gute Stimmung	Abwechslung/ Vielseitigkeit Team/ Zusammenarbeit
Alte Leute Lachen bei Besuch. Für Menschen etwas gutes tun.	
Arbeit mit Menschen . Selbständiges Gestalten	Selbstständigkeit Kontakt mit Kunden/ Menschen
Arbeitsplatz mit gesunder Spannung . Nicht überfordert und nicht unterfordert	Leistung angepasst
Aufgrund meiner Weiterbildung zur Buchhalterin erhalte ich Spezialaufträge. Aufgrund meiner Treuhanderfahrung kann ich ohne grosse Probleme in den diversen Mandaten arbeiten und das wird von den Vorgesetzten geschätzt.	
Befristetes Angebot. Gute Organisation. Wählen der Prozente	Leistung angepasst
Beim Arbeitstätigkeit arbeitet man selbständig , ist nicht in einer Werkstätte	Selbstständigkeit
Das Chefinen auch mithelfen	
Das es richtige Arbeit ist so wie im 1. Arbeitsmarkt. Das ich mich gebraucht fühle . Dabei sein im Leben.	Wertschätzung
Das ich 50% Arbeit , mehr liegt zur Zeit nicht drinn .	Leistung angepasst
Das ich selbstständig meine Arbeiten auswählen, ausarbeiten und drucken kann.	Selbstständigkeit
Das ich wieder in mein Beruf einsteigen konnte einfach eine andere Position. Das man Zeit hat für die Person .	Leistung angepasst
Das man öfter von den Alten Leuten als ein Lächeln bekommt.	
Das man sieht was man gemacht hat	
Das selbstständige Arbeiten	Selbstständigkeit
Das wir ein gutes Team sint	Team/ Zusammenarbeit
Dass ich verschiedenartige Arbeiten ausführen kann . Dass man auch mal langsam und nicht produktiv sein darf oder einen Moment aussetzen darf, wenn es einem schlecht geht .	Abwechslung/ Vielseitigkeit Leistung angepasst
Dass sie so vielfältig und abwechslungsreich ist. Das Team ist gut und beständig und konstant.	Abwechslung/ Vielseitigkeit
Den Kontakt mit den Besuchern . Vorführungen vor Schulklassen und Erwachsenengruppen. Gutes Arbeitsklima .	Kontakt mit Kunden/ Menschen Team/ Zusammenarbeit
Den Kunden Freude zu bereiten und von ihnen	Selbstständigkeit

positive Rückmeldungen zu erhalten. Selbstständigkeit. Gestaltung interessanter Besuchsprogramme teilweise kennenlernen von interessanten Leuten.	
Der <i>Arbeitstätigkeit</i> ist toll weil man für ältere Menschen da ist und anderen helfen, zuhören, etwas unternehmen kann. Eine sehr gute, aber auch schwierige Arbeit.	Kontakt mit Kunden/ Menschen
Der Kontakt mit anderen Menschen	Kontakt mit Kunden/ Menschen
Der mitmenschliche Kontakt. Vielseitigkeit.	Abwechslung/ Vielseitigkeit Kontakt mit Kunden/ Menschen
Der soziale Kontakt zu Menschen, das ich helfen kann und die Abwechslung von den Altersheimen so wie Menschen. Rausgehen mit den Menschen.	Abwechslung/ Vielseitigkeit
Der Verkauf, das Niveau im Laden halten, die Zusammenarbeit und der Kundenkontakt. Die Möglichkeit die Arbeitsbedingungen mitzugestalten.	Kontakt mit Kunden/ Menschen
Die Abwägung , liebe Menschen, Die Arbeitszeit.	Abwechslung/ Vielseitigkeit
Die Abwechslung der Tätigkeiten in der <i>Arbeitstätigkeit</i>	Abwechslung/ Vielseitigkeit
Die Abwechslung zum privaten tun	Abwechslung/ Vielseitigkeit
Die Abwechslung zwischen malen und weben	Abwechslung/ Vielseitigkeit
Die Arbeit mit den Dokumenten und auch die tollen Scanner	
Die Freiheit kreativ zu sein. Selbstständig und mit Begleitung zu arbeiten.	Selbstständigkeit Leistung angepasst
Die gleiche Arbeit und doch immer wieder etwas neues. Es besteht keine Monotonie. Das Hand in Hand arbeiten. Aufeinander eingehen, wenn Probleme entstehen. Das gute Klima.	Abwechslung/ Vielseitigkeit Team/ Zusammenarbeit
Die Pausen. Die Ruhe. Das Verhältnis von Vorgesetzter zum Mitarbeiter	
Die Selbstständigkeit. Der Umfang mit den Betagten.	Selbstständigkeit
Die Vielfältigkeit	Abwechslung/ Vielseitigkeit
Die Vielfältigkeit. Die verschiedenen Arbeitsausführungen	Abwechslung/ Vielseitigkeit
Die Zusammenarbeit in einem netten Team und das interessante Angebot im Laden	Team/ Zusammenarbeit
Eigenverantwortung	
Ein Lächeln auf dem Gesicht einer netten Person ... schön, mein Erfolg	
Es gefällt mir gut	
Es ist ähnlich wie mein erlernter Beruf. Es ist eine Arbeitstätigkeit, welche sinnvoll weiterverwendet wird.	sinnvolle Tätigkeit
Etwas sinnvolles zu leisten. Das Gefühl gebraucht zu werden. Die Wertschätzung meiner Vorgesetzten. Die Tagesstruktur	sinnvolle Tätigkeit Wertschätzung
Habe viel Abwechslung	Abwechslung/ Vielseitigkeit
Handwerkliche/ Metallarbeiten	
Hohe Selbstständigkeit. Gute Durchmischung quer durch die Gesellschaft innerhalb der Belegschaft	Selbstständigkeit
Ich arbeite gern mit Computern	
Ich bin selbstständig bei meiner Arbeit. Ich bin also	Selbstständigkeit

selbständig auf der Piste. Es ist gut so.	
Ich bügele gerne	
Ich gefällt mir besonders das ich 50% arbeiten darf wegen für meine Gesundheitszustand im momentan	Leistung angepasst
Ich kann mir meine Arbeit selbständig einteilen	Selbstständigkeit
Ich kann selbständig arbeiten und habe einen anspruchsvolle Tätigkeit die sich mit meiner Ausbildung vereinbart (Polymechanikerin)	Selbstständigkeit
Immer wieder neue Herausforderungen. Abwechslungsreiche Arbeiten. Neue Verarbeitungstechniken. ein gewisses Mitspracherecht. Gutes Arbeitsklima/ tolle Gruppe. Verständnissvolle und einfühlsame Vorgesetzte.	Abwechslung/ Vielseitigkeit
Kein Leistungsdruck (oder nur wenig).	Leistung angepasst
Kontakt mit Leuten	Kontakt mit Kunden/ Menschen
Kreative Arbeit. Abwechslungsreiche Arbeit. Immer wieder mal neues dazulernen...	Abwechslung/ Vielseitigkeit
Kreativität	
Küchenbau, Tische machen, Stühle	
Künstlerische Tätigkeiten	
Man sagt „Du machst was du kannst“. Arbeitsprogramm im Kreativität selbständig zusammenstellen. Humorvolles kollegiales Team. Kein Leistungsdruck. Wertschätzender Umgang.	Selbstständigkeit Leistung angepasst
Meine Arbeit ist mein Traumjob. Ich arbeite mit Menschen. Wir haben ein Mal im Monat Supervision. Ich komme bei dieser Arbeit oft an die frische Luft. Ich kann lernen, mich abzugrenzen und in Geduld üben.	Kontakt mit Kunden/ Menschen
Meine Arbeit wird wertgeschätzt und ich darf meine Fähigkeiten entsprechend miteinbringen und werde gefördert	Wertschätzung
Mir gefällt an meiner Arbeit, dass wir ein sehr gutes Team sind, dass die Betagten auf der Demenz-Station mir Vertrauen entgegenbringen und der gesunde Humor untereinander nicht zu kurz kommt	Team/ Zusammenarbeit
Mir gefällt es am besten in der Abteilung	
Mir gefällt, dass ich selbstständig arbeiten kann und auch Verantwortung übernehmen kann. Mein Vorgesetzter behandelt weder mich noch meine Arbeitskollegen von oben herab, wie ich es schon in anderen Abteilungen gesehen habe	Selbstständigkeit
No Kommentar	
Routine, geregelte Arbeitszeiten. Kreativ zu sein. Man weiss welche zufriedene Arbeit geleistet wurde. Frühstück zubereiten, Sandwich machen, Salate produzieren, Mis en place.	
Selbstständigkeit (3x)	Selbstständigkeit
Selbstständiges Arbeiten	Selbstständigkeit
Sie ist spannend und lerne immer wieder was neues dazu	
Sie macht Sinn	sinnvolle Tätigkeit
Sitzen, aktive Pausen (Ämtli), Routine	
Umfeld, Vertrauensbasis, Verantwortung	

Umfang mit Betagten. Die Zeit die ich habe	
Wertschätzung bekommen und geben	Wertschätzung
Zeichnen, malen, schnitzen, weben	

Anhang VII b) Was gefällt gar nicht an der Arbeit?

N = 59 (47 fehlend)

(Arbeitsplatz) Wenn das Personal am Arbeitsort schnippisch zu mir ist (oft)	
a b4 70 Jahre alt AHV	
a c ich arbeite alleine. d 4&5 gleichbleibend	
Angst vor dem neue Projekt Praktikum (ABACUS-Axept)	
b a6 wohne bei den Eltern	
Das dem Pflegepersonal oft die Zeit fehlt, um den kontakt zu den Bewohnern zu pflegen. Die Zeit die ich mir nehmen kann als Arbeitstätigkeit, sollte auch den Fachleuten zu stehen.	
Das Hindendurch reden wenn jemand fehlt. Die Auseinandersetzungen mit dem Chef und sein Unverständnis mir gegenüber!	Vorgesetzter/GL, Chef
Das Verpacken und Bandieren der Arbeitsartikeln	
Dass ich nun schon viele Monate auf 2 neue Klienten warten muss	manchmal nichts zu tun
Der Arbeitsplatz ist knapp bemessen. Viele Mitarbeiter auf engem Raum.	Arbeitsplatz (Laut, Eng, Licht)
Der Lohn stimmt nicht ein Mittagessen kostet 10.- ich habe einen Stundenlohn von 2.- ich arbeite 6 Stunden das essen wird mir vom Lohn abgezogen. Ich bin bestimmt kein Geltgiriger Mensch aber alles was Recht ist!	Lohn
Der Salär	Lohn
Die Abmeldung beim Krankheitsfall in der Arbeitsort	
Die Hitze im Sommer. Beschäftigungsarbeit	manchmal nichts zu tun
Die Monotonie	Monotonie
Die schlechte Entlöhnung ist eigentlich das einzige wirkliche Problem, da sie kein existenzsicherndes Einkommen ermöglicht und sie auch nicht der Leistung entspricht, die zwar schlechter ist aber nicht so schlecht. Unflexible Arbeitszeiten	Lohn
Einfach Routinen werden nicht von ALLE_N Mitarbeitern eingehalten. Das kann frustrierend sein.	
Entlöhnung	Lohn
Es gefällt mir fast alles	
Es ist manchmal ein wenig monoton. Ausserdem können einige meiner Arbeitskollegen ziemlich anstrengend sein. Mit Menschen zusammenarbeiten, die ein wenig länger brauchen um Dinge zu verstehen, kann manchmal ziemlich nervenaufreibend sein.	Monotonie
Es kann manchmal monoton sein	Monotonie
Es kann sein, dass sich die Arbeit als immer wieder sich wiederholende Szenerien oder Gespräche ergibt und raubt manchmal Kräfte.	Monotonie

Garderobe reinigen	
Ich bin zufrieden!	
Ich kann nichts sagen.	
Im <i>Arbeitsstätigkeit</i> ist man viel alleine und auf sich selbst gestellt. Wünsche mir mehr Mitarbeit oder Rat der Krankenpflege Team. Oder ein Feedback. Neue Ideen wie man mit schwierigen Situationen besser umgehen kann.	
Keine Kritik	
Keine Möglichkeiten von Aufstieg. Alle Mitarbeiter mit Renten bleiben auf der Position in denen sie angestellt worden sind.	
Manchmal gibt es nichts zu tun, z.T. auch mehrere Tage, dann fragt man sich, wieso man am Morgen aufstehen soll.	manchmal nichts zu tun
Manchmal Pflegepersonal denkt dass leute von <i>Arbeitsort</i> nicht 100% sind. Wir sollten Geduld haben und zeigen wer wir sind	
Mein eigenes Zeitmanagement. einige Vorgesetzt und die Ansprüche. schnelle Änderungen die meine Routine durcheinander bringt. Dessert machen. und plötzlich ohne Voranmeldung neue Arbeit zu meistern.	Vorgesetzter/GL, Chef
Möbel auffrischen, Feine Arbeiten	
Monotonie	Monotonie
Neue Prozesse besprechen, Fehler im Ablauf suchen (Interne Praxisfirma)	
Nicht so gut finde ich, dass manchmal Arbeiten zu wenig gut oder eindeutig erklärt werden	
Nichts	
Obwohl es ein geschützter Arbeitsplatz ist, ... Stress an der Tagesordnung	
Politischer und dadurch im Geschäft kommerzialisierter Druck. Reintegration ist trotz grösster Bemühungen unwahrscheinlich/ wird vom Geschäft nicht konkret unterstützt: ist nicht erwünscht (Grund: zunehmende „Professionalisierung“ = Kommerzialis	Vorgesetzter/GL, Chef
Schlechte finanzielle Wertschätzung	Lohn
Schmerzen bei der Arbeit, abstauben, staubsaugen	
Teilweise Ihr Verhalten mir gegenüber. Kämpfen für eine angemessene Kleidung des Betagten so wie manchmal Intackte, ganze Rohlsühle! Das kostet kraft. Verbale Verletzungen mir gegenüber	
Unangenehme Ämtli wie WC-putzen	
Unfreundliche Kunden	
Vor allem die finanziellen Aspekte mit den damit verbundenen Abhängigkeiten durch die EL!	Lohn
Was ich nicht gefällt in mein arbeiten ist das wenn mein grupenleiter für mich sagt, die arbeit beginnt um 08.00 Uhr wenn ich 2 bis 4 minuten zu spät komme	Vorgesetzter/GL, Chef
WC Reinigung	
Wenig Licht (Tageslicht)	Arbeitsplatz (Laut, Eng, Licht)
Wenn es mir schlecht geht macht es mir Mühe zu	

arbeiten	
Wenn es wenig zu tun gibt	manchmal nichts zu tun
Wenn es zu laut vor sich geht.	Arbeitsplatz (Laut, Eng, Licht)
Wenn ich nicht fertig werde...	
Wenn ich z.B. im Werken Fenster mache	
z.T. fragwürdige Rekrutierung bzw. Selektion v. Personen!	
Zu häufiger Wochenenddienst (jedes 2. Wochenende)	
Zu wenig Lohn	Lohn
Zu wenig Platz, sehr eng zum Teil. Wenig Tageslicht. Das Kommisionieren.	Arbeitsplatz (Laut, Eng, Licht)
Zum Teil schlechte Erreichbarkeit der Kontaktperson	Vorgesetzter/GL, Chef
Zum Teil: Falzarbeiten. Manchmal geht die zeit langsam vorbei	Monotonie

Anhang VII c) Was ich noch sagen möchte

N = 48 (58 fehlend)

Ausnutzung pur	
Bin rundum zufrieden	zufrieden & froh um Arbeitsplatz
Arbeitsort kann Grenzen abbauen dadurch dass zwischen Vorgesetzte und Mitarbeiter alle per du sind statt per sie. Mitarbeiter mit IV Rente (oder alle Mitarbeiter) vom Arbeitsort das Jobticket lösen dürfen können bei ÖV TNW-Verbund.	
Die Fragen waren sehr einfach und sehr verständlich	Rückmeldungen zum Fragebogen
Es ist Schade, dass es keine Nischenarbeitsplätze mehr gibt – doch im Arbeitstätigkeit habe ich die annäherndsten Bedingungen – finde ich.	
Es ist zu meist gut und ich bin meist zu frieden damit in dem Rahmen gefordert zu sein, in dem ich mich wohl oder sicher fühle. Ich bin auch froh, dass es Menschen gibt, die sich psych. Eingeschränkte wie mir annehmen.	zufrieden & froh um Arbeitsplatz Dankbar um Unterstützung
Es sind alle sehr rücksichtsvoll und aufgeschlossen	Dankbar um Unterstützung
Gutes Arbeitsklima	
Habe auch einen künstlerischen Beruf erlernt	
Hier im Arbeitstätigkeit auch im Gruppenraport ist es schön, so sind wir auch einen Moment in der gruppe und können auch von den anderen vil lernen	
Hoffe auf eine gute Zusammenarbeit. Kooperativ.	
Ich arbeite sehr gern für das Arbeitsort	zufrieden & froh um Arbeitsplatz
Ich bin „Stolz uf Holz“	
Ich bin dankbar, dass es diesen Arbeitsplatz für mich gibt.	zufrieden & froh um Arbeitsplatz
Ich bin froh dass ich Arbeiten kann und habe auch Freude daran, besonders dass ich meine Arbeiten selbständig ausführen kann und es auch anerkannt wird	zufrieden & froh um Arbeitsplatz
Ich bin froh über diesen Arbeitsplatz	zufrieden & froh um Arbeitsplatz
Ich bin froh, dass es so ein Ort wie das Arbeitsort gibt. Hätte nie gedacht noch so lange an einem Ort zu arbeiten. Die ganze Sache ist ok für mich.	zufrieden & froh um Arbeitsplatz

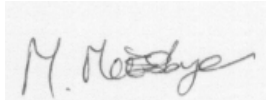
Ich bin froh, dass ich den Betagten Menschen mit Respekt und Würde begegnen kann, im Hinblick, dass wir alle mal alt werden	
Ich bin meiner Ärztin dankbar. Sie hat mir das empfohlen. Wir sind durch einen 3-monatigen Kurs auf diese Aufgabe vorbereiten worden!!!	Dankbar um Unterstützung
Ich bin recht gerne in der Abteilung.	zufrieden & froh um Arbeitsplatz
Ich bin sehr froh, dass es so eine Arbeitsstelle gibt	zufrieden & froh um Arbeitsplatz
Ich bin später einmal auf eine gute Referenz angewiesen, auf 1. Arbeitsmarkt. Der angepasste Arbeitsplatz dient zur Überbrückung.	
Ich danke Gott für alles	
Ich fand es ein wenig gewöhnungsbedürftig, dass bei vielen Fragen negativ gefragt wurde. Viel Glück bei deiner Masterarbeit.	Rückmeldungen zum Fragebogen
Ich finde die Arbeitszeiten am Arbeitsort nicht gut. Zu später Beginn und zu lange Mittagspause und der ÖV ist in den Stosszeiten dann überlastet. Flexiblere Arbeitszeiten wären schöner vielleicht ginge das auch mit Betreuung	
Ich habe 2 Arbeiten, beide sind geschützt	
Ich kann mir für mich keinen besseren Arbeitsplatz vorstellen, als hier in der Arbeitsort! Hier kann ich so sein wie ich bin!	zufrieden & froh um Arbeitsplatz
Ich könnte mir keinen schöneren Arbeitsplatz vorstellen!	zufrieden & froh um Arbeitsplatz
Ich möchte bleiben bis zu meiner Pensionierung	zufrieden & froh um Arbeitsplatz
Ich möchte weiterhin ..., Flexibilität, ...	
Ich wünsche ihnen viel Erfolg auf ihrem zukünftigen Weg und mit der Abschlussarbeit. Herzlichen gruss	Rückmeldungen zum Fragebogen
Ich wünsche ihnen von Herzen alles gute für ihre Arbeit	Rückmeldungen zum Fragebogen
Ich wünsche mir eine Verbesserung in den Pflegeberufen. Mehr Personal, mehr Zeit, mehr Lohn. Es ist ein ehrenwerter Beruf	
Ich würde mir wünschen, wenn die Leute freundlicher und ehrlicher wären	
Im Grossen und ganzen bin ich zufrieden.	zufrieden & froh um Arbeitsplatz
Insgesamt ist es ein gutes Angebot für Personen mit IV, leider ist die Bezahlung nicht den Fähigkeiten der einzelnen Personen angemessen oder berücksichtigt.	Lohn
Mein begleiteter Arbeitsplatz ist sehr wertvoll für mich. Integration, Aufgabe, Raum für Entwicklung und Stabilisierend.	zufrieden & froh um Arbeitsplatz
A_a4 Massenversände langweilen mich. Ist aber nicht der hauptteil meiner Arbeit – so geht es ok. a_e Schwierige Frage → mein Lohn ist symbolisch. und nicht existenzsichernd. Dafür ist die Rente da. Man muss es im ganzen sehen – so ist es ok	Lohn
Mit geistig behinderten zusammenzuarbeiten, ist bereichernd, es kann aber ab und zu belastend sein	
Nichts	
Praxisfirma Büro und Lager: neu gegründet: feste Mitarbeiter wie ich helfen aktiv beim vorbereiten / sumolieren des Tagesgeschäft mit. Spezielle Umfeld	
Solche Angebote sind nötig in der Gesellschaft. Aber:	zufrieden & froh um Arbeitsplatz

Was ist mit all den Leute, welche keine Rente mehr erhalten= Zunehmend gesellschaftliches Problem	
Sollten intern besser gefördert werden durch Leiter die sie kennen	
Toll Job. nicht eine Job nur wichtige Hobby. so bald ich denke ich muss an Arbeit gehen, würde ich strenger. Es ist richtige Zugehörigkeit und zeigt viel Positives.	zufrieden & froh um Arbeitsplatz Dankbar um Unterstützung
Viel Glück bei der Abschlussarbeit.	Rückmeldungen zum Fragebogen
Vielen Dank für das Interesse! Der Fragebogen ist übersichtlich. Die Auswahl der Fragen ist sehr gelungen. Dieser Zeilenabstand ist zu klein!	Rückmeldungen zum Fragebogen
Wäre schön mehr Lohn	Lohn

10 Ehrenwörtliche Erklärung

Hiermit erklärt die Autorin ehrenwörtlich, dass sie die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne unerlaubte Hilfe verfasst hat.

Basel, 08.01.2018

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'M. Meissburger', written on a light-colored rectangular background.

Mirjam Meissburger