



Schuldenberatung Kanton Zürich  
Schaffhauserstrasse 550  
8052 Zürich

# Evaluationsbericht



## Wirkungsevaluation des Weiterbildungsangebots «C(r)ashkurs – Schuldenprävention im Betrieb»

Projektlaufzeit September 2020 – August 2022

Mit freundlicher Unterstützung von:

Dezember 2022



Kanton Zürich  
Gemeinnütziger Fonds



Zürcher  
Kantonalbank

àPorta  
Stiftung

## Vorwort

Seit über 25 Jahren berät und begleitet die Schuldenberatung des Kantons Zürich Menschen in finanziellen Notlagen. Neben dieser Kernaufgabe engagiert sich die Schuldenberatung mit Öffentlichkeitsarbeit, Schulungen für Sozialtätige und diversen Präventionsangeboten für eine breitere Sensibilisierung zum Thema Geld und Schulden in der Bevölkerung. Im Artikel 2 der Statuten des Vereins Schuldenberatung wird der Zweck der Organisation wie folgt formuliert: «Der Verein informiert die Öffentlichkeit über Schuldenfragen und versucht Einfluss auf die gesetzlichen Rahmenbedingungen zur Verhinderung von Überschuldung, bzw. zum Schutz Verschuldeter zu nehmen.»

Bis ins Jahr 2016 unternahm die Schuldenberatung verschiedene Vorstösse in Richtung Prävention, indem z.B. Unterrichtslektionen für Schülerinnen und Schüler der Oberstufe angeboten wurden. Die Schuldenprävention war bedarfsorientiert gestaltet. Aufgrund der steigenden Nachfrage nach Präventionsangeboten und um die negativen Folgen von Ver- und Überschuldungssituationen zu minimieren oder gar nicht erst entstehen zu lassen, wurde im Jahr 2016 von der Schuldenberatung das Pilotprojekt «Schuldenprävention» angestossen. Nach erfolgreicher Mittelbeschaffung startete drei Jahre später im September 2019 die dreijährige Pilotphase mit zwei neuen Mitarbeitenden.

Das Pilotprojekt war ab September 2019 auf eine Dauer von drei Jahren ausgerichtet. Als Geldgeber förderte der Lotteriefonds des Kantons Zürich, die Zürcher Kantonalbank und die Dr. Stephan à Porta Stiftung die Umsetzung des Pilotprojekts mit einem namhaften finanziellen Beitrag. Das langfristige Ziel der Schuldenberatung Kanton Zürich war es, eine eigene Präventionsstelle für das Kantonsgebiet Zürich aufzubauen.

Projektgruppe / Verfasser	Tatjana Drescher, BSc / Matthias Felix, lic.phil.
Projektsteuerungsgruppe	Katharina Blessing, Max Klemenz, Walter Bestel, Carlo Metz, Peter Schneeberger (alle Schuldenberatung Kanton Zürich), Gregor Mägerle (Schuldenprävention Stadt Zürich)
Wissenschaftliche Begleitung der Evaluation	Prof. Dr. Sigrid Haunberger, ZHAW Soziale Arbeit, Institut für Sozialmanagement, Pfingstweidstrasse 96 8005 Zürich / 058 934 89 59 / sigrid.haunberger@zhaw.ch
Trägerschaft und Kontakt	Schuldenberatung Kanton Zürich (SBZ) 043 333 36 86 / praevention@schulden-zh.ch
Geldgeber	Kanton Zürich, Zürcher Kantonalbank, A-Porta Stiftung

## Inhalt

1.	Einleitung.....	8
1.1	Ausgangslage Pilotprojekt «Schuldenprävention» .....	9
1.2	Zweck der Evaluation.....	10
1.3	Adressaten/Adressatinnen des Evaluationsberichtes .....	11
1.4	Reichweite der Evaluation.....	11
1.5	Kurze Beschreibung der Inhalte und des Aufbaus des Berichts .....	11
2.	Pilotprojekt «C(r)ashkurs».....	13
2.1	Ausgangslage «C(r)ashkurs» .....	13
2.2	Kursziele .....	14
2.3	Zielgruppen .....	15
2.4	Kursinhalt .....	15
2.5	Bewerbung .....	18
2.6	Durchführung .....	19
2.7	Kursqualität.....	19
3.	Wirkungsziele und Evaluationsfragen .....	23
3.1	Wirkungsmodell .....	23
3.2	Fragestellungen, Wirkungsziele und -hypothesen .....	26
4.	Methodik .....	31
4.1	Evaluationsdesign .....	31
4.2	Methoden/Instrumente der Datenerhebung .....	32
4.3	Durchführung der Untersuchung .....	32
4.4	Datenauswertung .....	33
4.5	Testgütekriterien.....	34
4.5.1	Objektivität .....	34
4.5.2	Reliabilität.....	34
5.	Ergebnisse.....	38
5.1	Beschreibung der Stichprobe .....	38
5.2	Wissen.....	44
5.3	Einstellung .....	46

5.4	Verhalten .....	50
5.5	Tests auf Zusammenhänge / Unterschiede .....	61
5.6	Zusammenfassung der Untersuchungsergebnisse .....	70
6.	Diskussion und Empfehlungen.....	73
6.1	Diskussion und Zielüberprüfung .....	73
6.1.1	Kursqualität:.....	73
6.1.2	Wirkungsziele .....	73
6.1.3	Wirkungshypothesen .....	77
6.2	Kritische Methodenreflexion.....	78
6.3	Empfehlungen.....	79
7.	Literatur.....	81
	Anhang .....	83
	Deskriptive Statistiken und Berechnungen (PSPP Outputs).....	84
	Fragebogen 1 .....	95
	Fragebogen 2 .....	101
	Ergänzende Präventionsmassnahmen während Projektlaufzeit.....	103

## Abbildungsverzeichnis

<i>Abbildung 1: Verständlichkeit des Kurses (eigene Darstellung)</i> .....	20
<i>Abbildung 2: Lernerfolg (eigene Darstellung)</i> .....	21
<i>Abbildung 3: Weiterempfehlung des Kurses (eigene Darstellung)</i> .....	21
<i>Abbildung 4: Theory of planned behavior (Wikipedia)</i> .....	23
<i>Abbildung 5: Wirkungsmodell "C(r)ashkurs" (eigene Darstellung)</i> .....	25
<i>Abbildung 6: Geschlechterverteilung der Stichprobe (eigene Darstellung)</i> .....	38
<i>Abbildung 7: Altersstruktur der Stichprobe (eigene Darstellung)</i> .....	39
<i>Abbildung 8: Anzahl Mitarbeitende auf verschiedenen Hierarchiestufen (eigene Darst.)</i> ..	40
<i>Abbildung 9: Verteilung nach Anzahl Jahre auf Hierarchiestufe (eigene Darstellung)</i> .....	40
<i>Abbildung 10: Verteilung nach Branche) (eigene Darstellung)</i> .....	41
<i>Abbildung 11: Verteilung nach Funktion innerhalb des Betriebs (eigene Darstellung)</i> .....	42
<i>Abbildung 12: Anzahl unterstellte Mitarbeitende (eigene Darstellung)</i> .....	42
<i>Abbildung 13: Anzahl Mitarbeitende (eigene Darstellung)</i> .....	44
<i>Abbildung 14: Anzahl genannter Warnsignale (eigene Darstellung)</i> .....	46
<i>Abbildung 15: Unterstützungstätigkeiten (eigene Darstellung)</i> .....	57
<i>Abbildung 16: Multiplikator*innen pro Kursteilnehmende (eigene Darstellung)</i> .....	61

<i>Abbildung 17: Vereinfachtes Wirkungsmodell (eigene Darstellung) .....</i>	62
<i>Abbildung 18: Vereinfachtes Wirkungsmodell mit Korrelationen (eigene Darstellung) .....</i>	72

## Tabellenverzeichnis

<i>Tabelle 1: Verständlichkeit des Kurses .....</i>	20
<i>Tabelle 2: Lernerfolg .....</i>	21
<i>Tabelle 3: Weiterempfehlung .....</i>	22
<i>Tabelle 4: Anzahl unterstellte Personen .....</i>	43
<i>Tabelle 5: Skala 2, «Beratungswissen in Budget- und Schuldenfragen» .....</i>	45
<i>Tabelle 6: Skala 3, «Bereitschaft Mitarbeitende mit Schulden aktiv zu unterstützen» .....</i>	47
<i>Tabelle 7: Skala 4, «Einstellung zu Personen mit Schulden» .....</i>	48
<i>Tabelle 8: Stärkere Sensibilisierung im Betrieb für die finanzielle Situation der Mitarbeitenden .....</i>	49
<i>Tabelle 9: Motivierter, Mitarbeitende mit finanziellen Schwierigkeiten zu unterstützen....</i>	50
<i>Tabelle 10: Mitarbeitende nach kritischen Lebensereignissen auf Budgetanpassungen ansprechen: Zu- und Abnahme .....</i>	51
<i>Tabelle 11: Warnsignale für finanzielle Schwierigkeiten bei Mitarbeitenden wahrnehmen: Zu- und Abnahme.....</i>	52
<i>Tabelle 12: Mitarbeitende bei Wahrnehmung von Warnsignalen auf finanzielle Situation ansprechen: Zu- und Abnahme .....</i>	53
<i>Tabelle 13: Persönliches Budget erstellen .....</i>	53
<i>Tabelle 14: Fachstellen für Informationen kontaktieren .....</i>	54
<i>Tabelle 15: Fachstellen empfehlen .....</i>	55
<i>Tabelle 16: Mitarbeitende in Schuldenfragen beraten .....</i>	55
<i>Tabelle 17: Mitarbeitende in Betreuung mit Informationen unterstützen .....</i>	56
<i>Tabelle 18: Skala 5, «Aktives Unterstützen in Schuldenfragen» .....</i>	57
<i>Tabelle 19: Abgegebene Informationsmaterialien .....</i>	58
<i>Tabelle 20: Stress bei Mitarbeitenden aufgrund finanzieller Probleme zu verringern .....</i>	59
<i>Tabelle 21: In die Situation von Mitarbeitenden mit finanziellen Schwierigkeiten hineinversetzen können.....</i>	60
<i>Tabelle 22: Anzahl Personen über Kurs ausgetauscht .....</i>	61
<i>Tabelle 23: Übersicht über Annahme und Ablehnung der formulierten Hypothesen .....</i>	70

## Das Wichtigste in Kürze / Abstract

**Hintergrund:** Finanzielle Probleme sind mit Stress verbunden, welcher bei vielen Betroffenen zu gesundheitlichen Problemen führt. Vor allem die psychische Gesundheit leidet darunter. Das kann sich auf die Arbeitsleistung von Mitarbeitenden auswirken, da die Konzentrations- und Leistungsfähigkeit beeinträchtigt wird. Durch die gesundheitlichen Probleme steigt die Wahrscheinlichkeit für Absenzen und Arbeitsausfälle. Für Betriebe lohnt es sich daher, schuldenpräventiv aktiv zu werden, um Finanzstress bei Mitarbeitenden frühzeitig zu erkennen und mit passenden Interventionen die negativen Folgen einer Verschuldung zu minimieren.

**C(r)ashkurs:** Mit dem Weiterbildungsangebot «C(r)ashkurs – Schuldenprävention im Betrieb» werden Multiplikator\*innen wie Personalverantwortliche oder Vorgesetzte geschult. Der Kurs fokussiert auf die Sensibilisierung verschiedener Aspekte von Verschuldung, die Früherkennung von finanziellen Problemen und das Vermitteln von passenden Werkzeugen für aktives Unterstützen betroffener Personen.

**Methodik:** Auf Basis der «Theory of Planned Behavior» von Ajzen (1985) wurde ein Wirkungsmodell mit drei verschiedenen Wirkungsebenen (Wissen, Einstellung und Verhalten) erstellt. Aus dem Modell wurden Wirkungsziele und Hypothesen abgeleitet, welche im Rahmen der vorliegenden Evaluation darauf geprüft werden, welche Wirkung der Kurs bei den Teilnehmenden in Bezug auf die drei Ebenen erzielen konnte.

Für die Datenerhebung und -auswertung wurde ein quantitativer Forschungsansatz gewählt. Die Teilnehmenden wurden zu zwei verschiedenen Messzeitpunkten (direkt nach Kurs und sechs Monate nach Kurs) anhand eines schriftlichen Fragebogens befragt. Die Stichprobengröße beträgt für den ersten Fragebogen (n=50) und für den zweiten Fragebogen (n=43). Die Daten wurden deskriptiv ausgewertet, zudem wurden statistische Tests auf Zusammenhänge und Unterschiede durchgeführt.

**Ergebnisse:** In der untersuchten Stichprobe sind 60% Männer und 40% Frauen. Die Mehrheit der Befragten (66%) ist zwischen 45- 64 Jahre alt. Insgesamt 80% der Befragten haben eine Führungsfunktion inne. Bei den Branchen ist das Sozial- und Gesundheitswesen am stärksten vertreten. Danach folgen das Baugewerbe und die öffentliche Verwaltung. 34% der Teilnehmenden geben als Funktion HR an. Ebenfalls vertreten sind Berufsbildung und Case-Management sowie weitere unbekannte Funktionen.

Auf der Ebene «Wissen» wurde festgestellt, dass direkt nach dem Kurs ein für den vorhergesehenen Zweck insgesamt ausreichend grosses Beratungswissen in Budget- und Schuldenfragen vorhanden ist. Besonders ausgeprägt ist das Wissen im Bereich «Auswirkungen von Finanzstress auf die Gesundheit». Am wenigsten und knapp nicht genügend ist das Wissen zum Thema «Betreibungsablauf». Auf der Ebene «Einstellung» zeigt sich klar, dass unmittelbar nach dem Kurs die Bereitschaft, Mitarbeitende mit Schulden

aktiv zu unterstützen, deutlich vorhanden ist. Der Aussage, dass Mitarbeitenden mit Schulden geholfen werden muss, wird dabei am stärksten zugestimmt. Sehr ablehnend sind die Teilnehmenden gegenüber der Aussage, dass Mitarbeitende mit Schulden entlassen werden müssen. Alles in Allem haben die Teilnehmenden nach dem Kurs eine klar positive Einstellung gegenüber Mitarbeitenden mit Schulden. Es zeigt sich zudem, dass in den teilnehmenden Betrieben langfristig eine etwas stärkere Sensibilisierung für die Thematik als vor dem Kurs spürbar ist und dass Teilnehmende langfristig deutlich motivierter als vor dem Kurs sind, Mitarbeitende mit finanziellen Problemen zu unterstützen.

Auf der Ebene «Verhalten» zeigt sich, dass Teilnehmende sechs Monate nach Kursteilnahme etwas häufiger Mitarbeitende in Schuldenfragen aktiv unterstützen als vor dem Kurs. Am meisten nahmen das Empfehlen von Fachstellen und das Ansprechen von Mitarbeitende bei der Wahrnehmung von Warnsignalen zu. Seltener als zuvor wurde zusammen mit den Mitarbeitenden ein persönliches Budget erstellt. Sechs Monate nach dem Kurs zeigt sich zudem, dass sich die Teilnehmenden besser in der Lage fühlen als vor dem Kurs, Stress bei Mitarbeitenden mit finanziellen Schwierigkeiten zu verringern und sie sich auch besser in die Situation dieser Mitarbeitenden hineinversetzen können.

Für die Überprüfung von 19 Hypothesen wurden Skalen / Merkmale auf Zusammenhänge bzw. Unterschiede getestet. Folgende signifikante Zusammenhänge bzw. Unterschiede können nachgewiesen werden:

- Das vorhandene Beratungswissen und die Bereitschaft, Mitarbeitende bei Schuldenfragen zu unterstützen, korrelieren signifikant.
- Die Einstellung zu Mitarbeitenden mit Schulden und die Bereitschaft diese zu unterstützen korrelieren signifikant.
- Teilnehmende aus dem Sozial- und Gesundheitswesen haben eine signifikant positivere Einstellung zu Mitarbeitenden als Teilnehmende aus anderen Branchen.
- Das Betriebsklima hängt signifikant mit der Bereitschaft, Mitarbeitende in Schuldenfragen aktiv zu unterstützen, zusammen.
- Die Anzahl unterstellter Personen korreliert signifikant mit dem Multiplikator\*Innen-Effekt<sup>1</sup>.
- Die Einstellung zu Mitarbeitenden mit Schulden korreliert signifikant mit der Fähigkeit, sich in Mitarbeitende mit Schulden hineinversetzen zu können.
- Die Dauer, welche die Person in gleicher Funktion im Betrieb arbeitet, korreliert signifikant negativ mit dem Multiplikator\*innen-Effekt. D.h., je weniger lang eine Person in gleicher Funktion im Betrieb arbeitet, desto mehr Personen berichtet sie über den Kurs.

---

<sup>1</sup> Der Effekt ist umso grösser, je mehr weiteren Personen über die Inhalte des Kurses im Betrieb berichtet wird.

Die weiteren Hypothesen konnten nicht angenommen werden. Beispielsweise zeigt sich kein signifikanter Zusammenhang zwischen der Bereitschaft, Mitarbeitende mit Schulden zu unterstützen (Verhaltensintention) und der Veränderung des tatsächlichen Unterstützungsverhaltens.

### **Schlussfolgerung / Diskussion**

Die Schaffung eines Basiswissens ist die Grundlage für die Förderung der Unterstützungsbereitschaft. Es ist davon auszugehen, dass Wissen Schlüsselpersonen befähigt und ihnen die Motivation und den notwendigen Mut gibt, in diesem sensiblen Thema aktiv zu werden. Weiter ist es für die Unterstützungsbereitschaft zentral, ein positives Menschenbild zu vermitteln und das Verständnis, z.B. für Schuldenursachen oder die Lebenssituation von Verschuldeten zu fördern. Es zeigt sich, dass dieser Punkt umso wichtiger ist, wenn man in Betrieben ausserhalb des Sozial- und Gesundheitsbereichs den Kurs durchführt. Da das Betriebsklima einen Einfluss darauf hat, wie hoch die Unterstützungsbereitschaft bei den Teilnehmenden ist, ist es wichtig, diesen Faktor in eine Veranstaltung einzubeziehen oder zumindest darauf hinzuweisen. Um einen möglichst hohen Multiplikator\*innen-Effekt zu erzielen macht es Sinn, Personen mit grosser Führungsspanne für die Teilnahme an einem Kurs zu gewinnen. Insgesamt ist es von Bedeutung, die Funktion der Teilnehmenden als Multiplikator\*innen sehr klar zu betonen und im besten Fall mit konkreten Handlungsempfehlungen zu untermauern: Weitere betriebsinterne Inputveranstaltungen zu dieser Thematik, Abgabe von spezifischen Flyern und Merkblättern an Mitarbeitende, Erstellen eines Schuldenpräventionskonzepts (darin wird bspw. geregelt, ob und wie der 13. Monatslohn vorgeschossen wird), Bilden einer betriebsinternen Anlaufstelle für Fragen rund ums Budget und Schulden, Erstellen einer Informationsbroschüre für Mitarbeitende in verschiedenen Sprachen, etc. Erst dadurch wird das notwendige Wissen und die Sensibilisierung im Betrieb breit gestärkt und die Schuldenprävention im Betrieb etabliert.

## 1. Einleitung

Fachpersonen aus dem Bereich Schuldenberatung sind sich einig, dass es nebst seriöser und kompetenter Schuldenberatung auch wirksame Präventionsangebote braucht, um die negativen Folgen von privater Verschuldung einzudämmen. Das Fachgebiet der Schuldenberatung hat sich bereits vor einigen Jahrzehnten entwickelt und ist mittlerweile gut etabliert (Gisler et al., 2020). Nach und nach werden auch immer mehr Massnahmen im Bereich Prävention durch Schuldenberatungsstellen und verwandte Organisationen angeboten. Der Bereich ist noch sehr jung und die Datenlage zur Wirksamkeit der Angebote dementsprechend gering. Dies kann dazu führen, dass die Legitimation und die Wirksamkeit von Schuldenprävention in Frage gestellt werden. Umso wichtiger ist darum die Evaluation neuer Angebote nach wissenschaftlichen Standards. Die Schuldenberatung Kanton Zürich freut sich darüber, die Evaluationsergebnisse ihres Angebots «C(r)ashkurs – Schuldenprävention im Betrieb» in diesem Bericht vorzustellen. Die vorliegende Wirkungsevaluation wurde von der Schuldenberatung Kanton Zürich in Zusammenarbeit mit Prof. Sigrid Haunberger und Mitarbeitenden (ZHAW, Institut für Sozialmanagement) erstellt.

Geld ist für viele Personen noch immer ein sehr persönliches Thema worüber häufig nicht offen gesprochen wird. Oft wenden sich Menschen in finanziellen Schwierigkeiten erst an Dritt- oder Fachpersonen, wenn die Problembehebung bereits erschwert oder es für Interventionen gar zu spät ist, da z.B. bereits eine Lohnpfändung eingeleitet wurde. Damit Menschen frühzeitig auf Problemsituationen reagieren und professionelle Hilfe in Anspruch nehmen, ist eine Enttabuisierung des Themas wichtig. Ein offener Diskurs über Themen wie Schulden und Finanzen ist in der ganzen Gesellschaft, aber auch in spezifischen Settings wie z.B. dem Arbeitsplatz oder in der Schule wichtig und soll deshalb gefördert werden.

In der Anfangsphase des Projekts wurden Gespräche mit verschiedenen Fachpersonen aus dem Bereich Schuldenberatung und Schuldenprävention geführt. Dabei wurde von vielen Seiten ein Bedarf an schuldenpräventiven Massnahmen in Organisationen und Betrieben geäussert. Es handelt sich dabei um ein Feld, welches bisher nur sehr punktuell von der Praxis bearbeitet wurde und in den Augen der Fachpersonen grosses Potential aufweist. Viele verschuldete Menschen in der Schweiz sind in einem Arbeitsverhältnis und können dementsprechend in diesem Setting von Präventionsmassnahmen erreicht werden.

Die bisher wichtigste Studie zur Wirksamkeit von Schuldenprävention stammt von Meier Magistretti et al. (2013). In Auftrag gegeben wurde die Studie damals von Organisationen aus dem Bereich Schuldenberatung, um eine Grundlage für den Aufbau von Präventionsprojekten zu schaffen. Für die Schaffung ihrer neuen Angebote hat sich die SBZ auf diese Studie gestützt. Als erste Erkenntnis zeigt die Studie, dass für die Bestimmung der

Ziel- und Risikogruppen **soziodemografische Faktoren** zentral sind. Vor allem junge Erwachsene ab 18 Jahren mit niedriger Schulbildung und / oder fehlendem Berufsabschluss und tiefem Einkommen haben ein höheres Verschuldungsrisiko.

Weiter unterstreicht die Studie die Relevanz der Förderung von **psychologischen Schutzfaktoren** auf Ebene des Individuums, des Elternhauses und des Weiteren sozialen Umfelds. Auf einer individualpsychologischen Ebene sind Selbstvertrauen, die Fähigkeit zu Belohnungsaufschub, Selbstkontrolle und eine starke finanzbezogene Selbstwirksamkeitserwartung wichtige Schutzfaktoren. Daneben erweisen sich Werte und Normen als zentral handlungsleitend. Eine reflektierte und verantwortungsbewusste Einstellung zu Geld und Konsum wirkt dabei protektiv.

Die dritte Erkenntnis bezieht sich auf **kritische Lebensereignisse**, welche die Treiber für Verschuldungsprozesse sein können. Dokumentiert sind Arbeitslosigkeit, Krankheit und frühe Elternschaft. Eine (zu) frühe Ablösung vom Elternhaus kann bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen am Anfang eines Überschuldungsprozesses stehen.

Die letzte Erkenntnis bezieht sich darauf, dass die alleinige Vermittlung von **Finanzwissen** (Financial Literacy) keinen direkten Einfluss auf Ver- oder Überschuldungsrisiken hat. Finanzwissen ist ein notwendiger, aber kein hinreichender Wirkfaktor in der Schuldenprävention. Ein gutes Finanzwissen wirkt erst dann schuldenpräventiv, wenn die Einstellung zu Geld und Konsum positiv beeinflusst werden kann.

## 1.1 Ausgangslage Pilotprojekt «Schuldenprävention»

Das Pilotprojekt "Schuldenprävention" war auf drei Jahre ausgerichtet (Sept 2019 – Sept 2022) und verfolgte folgende Ziele:

- Psychologische Schutzfaktoren stärken (Wichtige Schutzfaktoren gezielt fördern, reflektierter Konsum und Umgang mit Geld fördern)
- Finanzkompetenz in unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen stärken (Finanzwissen durch Multiplikator\*innen verbreiten)
- Frühzeitige Intervention (Bekanntmachung von Unterstützungs- und Beratungsangeboten, rechtzeitige Inanspruchnahme solcher Angebote)
- Enttabuisierung der Themen Schulden und Geld (Offene Gesprächskultur über Geld fördern, Schambehaftung des Themas verringern)
- Fachstelle für Schuldenprävention etablieren (u.a. vom Projekt zum fixen Angebot)

Initial wurden im Projektteam verschiedene, konkrete Präventionsmassnahmen skizziert und nach spezifischen Kriterien bewertet bzw. eingeschätzt. Diese Kriterien umfassten die Erreichbarkeit und die Bereitschaft der Zielgruppe(n), die Wirksamkeit bzw. Nachhaltigkeit und den Bedarf bzw. die Bedürfnisse der Zielgruppe. Ergänzend wurde der Ressourcenaufwand für Vorbereitung und Durchführung des Angebots sowie die Möglichkeit eines

finanziellen Outputs für die Schuldenberatung Kanton Zürich bewertet. Aufgrund ergänzender Gespräche mit Fachpersonen sowie einem ausführlichen Literaturstudium wurde entschieden, den Schuldenpräventions-Kurs in Betrieben, den sogenannten «C(r)ashkurs», umzusetzen. Um eine Verzettelung zu verhindern und eine klare Fokussierung zu fördern, wurde entschieden, dieses Projekt innerhalb der dreijährigen Pilotphase zu priorisieren und als einziges Angebot wissenschaftlich zu evaluieren.

Parallel zu den Kursen in Betrieben wurden weitere Angebote geschaffen. Dazu zählen u.a. Massnahmen zur Förderung der Bezahlung der Krankenkassenprämien mittels Lastschriftverfahren und Workshops an Schulen. Diese Projekte sind nicht Bestandteil der hier vorliegenden Wirkungsevaluation, sie ergänzen das Angebot «C(r)ashkurs» (für Beschreibung der Angebote siehe Anhang).

Im Pilotprojekt "Schuldenprävention" arbeiteten zwei Fachpersonen mit je einem 40%-Pensum, welches sie neben ihrer Beratungstätigkeit wahrnahmen. Die Aufsicht über das Gesamtprojekt oblag dem Vorstand der SBZ als Auftraggeber. Die Co-Geschäftsleitung stellte die Bereitstellung der notwendigen Ressourcen für den Tagesbetrieb sicher. Als Mitglieder der Projektsteuerungsgruppe (siehe nachfolgender Abschnitt) nahm die Co-Geschäftsleitung auf die Steuerung des Projekts Einfluss. Die Projektsteuerungsgruppe hatte die Funktion der Projektsteuerung. Im achtköpfigen Gremium wurden wegweisende, grundsätzliche Entscheidungen getroffen. Zudem erfolgte die Überwachung der Termine für Zwischenziele und Meilensteine sowie der Kosten und Auslastung der Ressourcen.

## 1.2 Zweck der Evaluation

Der Zweck einer summativen Evaluation ist die Beurteilung der durchgeführten Massnahme auf deren Qualität und/oder Wirksamkeit. Die Überprüfung der Ziele und Hypothesen erfolgt nach Abschluss der Intervention, wodurch zusammenfassende Aussagen über die Wirksamkeit der Intervention ermöglicht werden. Im konkreten Fall der Schuldenberatung soll überprüft werden, ob der «C(r)ashkurs» den beabsichtigten Erfolg (Kapitel 2.2.) bei der Zielgruppe erzielen kann und die Wirkungsannahmen erwartungsgemäss eingetreten sind. Auch wird dadurch ersichtlich, ob auf der Ebene des Konzepts allenfalls Anpassungen nötig sind. In einem grösseren Kontext kann die Evaluation zudem als empirische Grundlage für die Konzeption von weiteren Massnahmen herangezogen werden und die Legitimation von Präventionsmassnahmen stärken.

Mit der Evaluation des «C(r)ashkurs» möchte die Schuldenberatung Kanton Zürich zudem ihren Beitrag für die Schliessung der in Kapitel 1 geschilderten Forschungslücken leisten. Im besten Fall können die Ergebnisse in diesem Bericht auch weiteren Organisationen im Bereich Schuldenprävention als Grundlage für kommende Präventionsbemühungen dienen.

Und nicht zuletzt können sie Anregung sein, wie Wirkungsevaluationen (insbesondere mit Wirkungsmodellen) zu konzipieren sind.

Den Autoren dieses Berichts ist keine weitere Evaluation zu diesem Evaluationsgegenstand bekannt. Die empirische Erforschung von Wirkungszusammenhängen ist ein komplexes Unterfangen. Häufig werden auf inputorientierte bzw. extrinsische Wirksamkeitsmasse ausgewichen. So werden bspw. häufig nur die eingesetzten Mittel, wie Ressourcen oder Methoden, oder die Zufriedenheit der Zielgruppe nachgewiesen, anstatt das effektive Ausmass der Zielerreichung (vgl. Mayrhofer, 2017).

### 1.3 Adressaten/Adressatinnen des Evaluationsberichtes

Dieser Bericht wird zu Händen der Geldgeber, der Geschäftsleitung und des Vorstandes der Schuldenberatung Kanton Zürich erstellt. Weiter können die Ergebnisse hilfreich für Fachpersonen aus dem Bereich Schuldenprävention sein und diese bei der Planung und Konzeption neuer Angebote zu unterstützen. Als weitere Zielgruppe dieses Berichts sind am Kursangebot interessierte Betriebe zu nennen.

### 1.4 Reichweite der Evaluation

Die Evaluation bezieht sich zwar auf die spezifischen Inhalte des «C(r)ashkurses» der Schuldenberatung Kanton Zürich. Ein Kurs für Führungspersonen und Personalverantwortliche mit identischer Zielsetzung (siehe Kapitel 2.2) wird generische Inhalte aufweisen<sup>2</sup>. Das bedeutet, sollten weitere Fachstellen einen Kurs mit dem Ziel, die Schuldenprävention in Betrieben zu stärken, erarbeiten, so könnten viele Erkenntnisse aus dieser Evaluation übertragen werden.

### 1.5 Kurze Beschreibung der Inhalte und des Aufbaus des Berichts

Im Kapitel 2 wird das Angebot «C(r)ashkurs» vorgestellt. Es wird aufgezeigt, wie der Kurs im übergeordneten Pilotprojekt «Schuldenprävention» anzusiedeln ist und welche Ziele dieser Kurs verfolgt. Es werden die wichtigsten Kursinhalte kurz erläutert und die Bewerbungsmassnahmen für die Bekanntmachung des Angebots aufgezeigt. Zudem werden die Rückmeldungen der Teilnehmenden hinsichtlich der Kursqualität vorgestellt. Diese sind nicht Teil der eigentlichen Wirkungsevaluation, aber dennoch eine wesentliche Grundlage für diese. In Kapitel 3 wird das Wirkungsmodell erörtert, welches als Grundlage für die Evaluation dient. Zudem werden die für die Auswertung relevanten Fragestellungen,

---

<sup>2</sup> Online-Austausch mit Schuldenberatung Aargau-Solothurn, welche auch einen Kurs für Betriebe anbieten (31.05.2022)

<sup>2</sup> Jahresbericht SBZ 2020

Wirkungsziele und Wirkungshypothesen erläutert. Das Kapitel 4 beschäftigt sich mit der Methodik der Evaluation. Es werden das Evaluationsdesign sowie die Fragebogen zur Datenerhebung vorgestellt und die Durchführung der Untersuchung erläutert. Anschliessend wird die Datenauswertung dargelegt und die wissenschaftlichen Gütekriterien im Rahmen der vorliegenden Evaluation diskutiert. Die Ergebnisse der Evaluation werden in Kapitel 5 behandelt. Zunächst wird die Stichprobe kurz beschrieben (5.1). Anschliessend wird detailliert auf die deskriptiven Auswertungsergebnisse der Ebenen Wissen, Einstellung und Verhalten eingegangen (5.2 – 5.4). In Kapitel 5.5 werden die Ergebnisse der Wirkungshypothesen vorgestellt. Im Kapitel 6 werden die Ergebnisse kritisch diskutiert. Als erstes erfolgten die Zielüberprüfung und die Beantwortung der Evaluationsfragen. Anschliessend wird eine Gesamtbeurteilung vorgenommen und abschliessend Empfehlungen für die Praxis formuliert.

## 2. Pilotprojekt «C(r)ashkurs»

In diesem Kapitel werden die Ausgangslage, die Legitimation und die konkreten Ziele des Projekts «C(r)ashkurses» aufgezeigt. Zudem werden die Inhalte und die Ausrichtung des Kurses erläutert.

### 2.1 Ausgangslage «C(r)ashkurs»

Nachfolgend werden der Bedarf und die Bedürfnisse nach schuldenpräventiven Massnahmen im Betrieb kurz erläutert. Weiter wird die Wahl des Settings sowie des Multiplikator\*innen-Ansatzes begründet und der Nutzen des «C(r)ashkurses» für die teilnehmenden Betriebe aufgezeigt.

**Bedarf:** Schulden und finanzielle Sorgen können Mitarbeitende krankmachen und zu geringerer Leistungsfähigkeit und Fehlzeiten am Arbeitsplatz führen. Der Artikel "Schulden machen krank - Unternehmen können handeln" von Werren, Meier Magistretti und Fuchs (2017) fasst den Bedarf nach schulden- und budgetspezifischen Interventionen in Betrieben treffend zusammen. Dieser ergibt sich sowohl aus den Folgen für die direkt Betroffenen von finanziellen Problemen als auch aus den Folgen für einen Betrieb (z.B. krankheitsbedingte Abwesenheiten).

**Bedürfnisse:** In der Beratungspraxis der SBZ wird häufig von Klient\*innen berichtet, die Angst vor der Reaktion des Arbeitgebers haben, sollte dieser herausfinden, dass sie verschuldet sind. In einigen Branchen (z.B. Sicherheit, Bankwesen, Versicherungen, etc.) könnte es tatsächlich negative Konsequenzen haben. Es wurde zudem von Klient\*innen berichtet, dass der Support durch den Betrieb von den Mitarbeitenden geschätzt wird und die psychische Belastung verringern kann.

**Setting:** Der grösste Teil der Ratsuchenden der SBZ ist im erwerbsfähigen Alter und im Berufsalltag integriert. Im Jahr 2020 bezog 61% der neuen Klientel der SBZ einen Lohn als Einkommen (SBZ, 2021). In der Schuldenberatung wird immer wieder beobachtet, dass sich Ratsuchende auf Wunsch oder Empfehlung des Arbeitgebers für eine Beratung melden. Immer wieder kommt es auch vor, dass der Arbeitgeber die Betroffenen sogar an die Beratung begleitet. Dies wird in den meisten Fällen als positiv für beide Seiten wahrgenommen. Für schuldenpräventive Massnahmen ermöglicht das Setting «Arbeitswelt» dank den Multiplikator\*innen eine heterogene sekundäre Zielgruppe betreffend Bildungsniveau, Alter, Herkunft, etc. zu erreichen.

**Multiplikator\*innen:** Um einen sinnvollen Umgang mit den knappen finanziellen und personellen Ressourcen der SBZ zu gewährleisten, wird mit dem «C(r)ashkurs» ein Multiplikator\*innen-Ansatz verfolgt. Das Projektteam schult und sensibilisiert nicht alle Mitarbeitenden in einem Unternehmen, sondern nur sogenannte Multiplikator\*innen (Schlüsselpersonen). Diese kommen im besten Fall aus unterschiedlichen Bereichen im Unternehmen wie z.B. HR, Case Management, Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM), Abteilungsleitung, etc. Diesen Personen kommt bei der Schuldenprävention in Betrieben eine wichtige Rolle zu. Neben Fingerspitzengefühl und Mut wird für eine passende Intervention nämlich auch entsprechendes Wissen benötigt, welches unter anderem im Kurs vermittelt wird. Das Wissen aus dem Kurs soll durch die Multiplikator\*innen in der Praxis angewendet werden und über verschiedene Kanäle an weitere Mitarbeitende und natürlich auch an direkt Betroffene gebracht werden.

**Nutzen für teilnehmende Betriebe:** Finanzieller Stress in Folge einer (drohenden) Ver- oder Überschuldung wirkt sich negativ auf die Arbeitsleistung von betroffenen Personen aus. Der dauerhafte Stress, unter welchem Betroffene leiden, führt auf Dauer zu einer verschlechterten Konzentrations- und Leistungsfähigkeit, begünstigt Prä- oder Absentismus und kann dadurch eine höhere Fluktuation innerhalb des Betriebs begünstigen. Daher ist es für Arbeitgebende von Interesse, in Schuldenprävention zu investieren und sich für die finanzielle Stabilität ihrer Mitarbeitenden zu engagieren. Betriebliche Finanzbildungsprogramme weisen laut Garman (2008) einen Return-on-Investment (ROI) von 300% auf und können daher als lohnende Investition in die Gesundheit und das Wohlbefinden von Mitarbeitenden gesehen werden. Durch die Vernetzung mit der SBZ gewinnen teilnehmende Betriebe zudem persönliche und vertrauenswürdige Ansprechpartner\*innen für Fragen rund um Finanzprobleme von Mitarbeitenden.

## 2.2 Kursziele

Der «C(r)ashkurs» soll die Teilnehmenden einerseits auf die Früherkennung von Finanzproblemen im Betrieb sensibilisieren und andererseits auch dazu motivieren, bei erkannten Problemen frühzeitig zu intervenieren. Übergeordnetes Ziel ist dabei stets auch die Enttabuisierung der Schuldenthematik und das Sprechen über Geld. Die einzelnen Ziele wurden auf unterschiedlichen Niveaus formuliert, was u.a. den Ressourcenbedarf seitens Betrieb anbelangt:

Kursteilnehmende...

- erkennen Warnsignale für eine drohende Überschuldung von Mitarbeitenden und intervenieren rechtzeitig und kompetent,
- können mit ihren Mitarbeitenden ein privates Budget erstellen,

- beraten Mitarbeitende bei der finanziellen Bewältigung von kritischen Lebensereignissen (Scheidung, Geburt eines Kindes, etc.) bei einfachen Fragstellungen,
- geben den Mitarbeitenden Informationsmaterialien ab,
- kennen Unterstützungsmöglichkeiten für Mitarbeitende in schwierigen finanziellen Situationen,
- und triagieren betroffene Mitarbeitende bei höherer Komplexität an Fachstellen.

## 2.3 Zielgruppen

Für den «C(r)ashkurs» kann zwischen einer primären Zielgruppe und einer sekundären Zielgruppe unterschieden werden. Erstere wird im Kurs direkt angesprochen, zweitere wird durch die Weiterverbreitung der Kursinhalte durch die Kursteilnehmenden angesprochen:

- Primäre Zielgruppe = Multiplikator\*innen (Arbeitgebende, Personalverantwortliche, Lehrlingsbetreuende, Abteilungsleitende, Verantwortliche für betriebliches Gesundheits- oder Case Management, etc.)
- Sekundäre Zielgruppe: Mitarbeitende des geschulten Betriebs (vor allem Tieflohnbeziehende)

Die Multiplikator\*innen sind die direkten Empfangenden der Inhalte und bilden somit die primäre Zielgruppe. Diese werden durch den Kurs befähigt, Mitarbeitende mit Finanzstress zu unterstützen und erlerntes Wissen an Kolleg\*innen weiterzugeben, damit auch diese für die Schuldenprävention sensibilisiert und aktiviert werden. Die Kursinhalte können so "multipliziert" werden.

Die sekundäre Zielgruppe sind alle (betroffenen) Mitarbeitende des geschulten Betriebs. Sie können vom neuen Knowhow und dem Engagement der Multiplikator\*innen profitieren. Einerseits sollen sie ebenfalls für die im «C(r)ashkurs» vermittelten Inhalte sensibilisiert werden, andererseits sollen sie wissen, wohin sie sich bei finanziellen Problemen wenden können.

Es werden im Rahmen der Evaluation nur die Erfahrungen der Kursteilnehmenden (primäre Zielgruppe) erfragt und ausgewertet.

## 2.4 Kursinhalt

Im dreieinhalbstündigen Kurs werden folgende Schwerpunkte abgedeckt:

- Schulden, Gesundheit und Arbeit
- Statistiken
- Typische Schuldenursachen (kritische Lebensereignisse)
- Typische Schuldenfallen
- Warnsignale einer drohenden Überschuldung

- Unterstützungsmöglichkeiten für Mitarbeitende in finanziellen Problemsituationen
- Budget
- Betreibungsablauf
- (externe) Unterstützungsmöglichkeiten und Informationsmaterialien

Diese Schwerpunkte werden folgend näher erläutert:

**Schulden, Gesundheit und Arbeit:** Finanzielle Probleme führen zu Stress für die Betroffenen. Dieser kann wiederum diverse gesundheitliche Probleme wie Schlafstörungen, Migräne, erhöhter Blutdruck, Magengeschwüre, Angstzustände oder Depressionen auslösen. Weiter begünstigt dauerhafter Stress die Wahrscheinlichkeit, einen Herzinfarkt zu erleiden. Sie ist fast doppelt so hoch als bei Personen, die sich keine Sorgen um ihre Finanzen machen müssen (Drentea & Lavrakas, 2000). All diese Faktoren können sich über kurz oder lang auf die Leistungs-, und Konzentrationsfähigkeit auswirken und zu vermehrter Abwesenheit oder längeren krankheitsbedingten Ausfällen führen. Im Extremfall verliert die betroffene Person aufgrund nachlassender Leistungsfähigkeit ihre Arbeitsstelle und rutscht so noch tiefer in die Verschuldungsspirale.

Den Teilnehmenden des Kurses soll bewusstwerden, welche Auswirkungen finanzieller Stress auf ihre Mitarbeitenden hat. Somit wird klar, wie wichtig ihre Multiplikator\*innen-Funktion sowohl für die betroffenen Personen als auch für das Unternehmen ist.

**Schuldenursachen:** Neben einem problematischen Konsumkonzept (bspw. nicht sinnvolle Prioritätensetzung, Aufnahme von Konsumkrediten, ...) können kritische Lebensereignisse wie z.B. eine Scheidung oder eine länger andauernde Krankheit, zu einer drastischen Veränderung der finanziellen Situation führen. Im Kurs wird aufgezeigt, wie sich solche Ereignisse auf das private Budget auswirken können.

**Schuldenfallen:** Es werden Schuldenfallen für Personen im erwerbsfähigen Alter erläutert (z.B. Aufnahme Konsumkredit, Inkassobüros, Leasingauto, etc.) und Tipps für die Beratung von betroffenen Mitarbeitenden gegeben.

**Warnsignale für Finanzstress bei Mitarbeitenden:** Die Kursteilnehmenden werden darauf sensibilisiert, mögliche Anzeichen für finanziellen Stress bei Mitarbeitenden zu erkennen. Zu den thematisierten Warnsignalen gehören unter anderem:

- Nachlassende Konzentrations- und Leistungsfähigkeit,
- Anfragen für Lohnvorschüsse, Darlehen und vorzeitige Auszahlung des 13. Monatslohns,
- «Anpumpen» von Arbeitskolleg\*innen,
- Antrag zur Erhöhung des Pensums,

- Mitteilung über die Annahme eines Nebenjobs,
- Fernbleiben von ausserbetrieblichen Anlässen (auch Mittagessen),
- Hinauszögern oder vergessen von Einzahlungen in Kaffeekassen/Sammelkassen,
- etc..

Die Zeit nach kritischen Lebensereignissen ist besonders anfällig für die Entstehung von finanziellen Problemen, da sie häufig mit finanziellen Veränderungen einhergeht. Daher kann ein solches Ereignis (vor allem in Verbindung mit einem Warnsignal) auch als Anlass genommen werden, Mitarbeitende auf ihre finanzielle Situation anzusprechen.

**Unterstützungsmöglichkeiten:** Oft verstecken verschuldete Menschen ihre Probleme aus Scham oder Angst vor einem Jobverlust. Diese Angst sollte Betroffenen genommen werden. Die Kursteilnehmenden werden ermutigt, bei wahrgenommenen Finanzstress auf die betroffenen Mitarbeitenden zuzugehen. Das ist eine anspruchsvolle Aufgabe, welche Fingerspitzengefühl und auch etwas Mut benötigt. Zu wissen, dass frühzeitiges Angehen von Finanzproblemen die schwerwiegenden Folgen einer Schuldenspirale mildert, kann motivierend wirken.

Im Gespräch ist es für beide Parteien hilfreich, die finanzielle Situation zu erfassen:

- Wie lange bestehen die Probleme schon?
- Sind sie über die Zeit eher kleiner oder grösser geworden?
- Was wurde bereits von der betroffenen Person unternommen?
- Welches Ausmass hat das Problem schon angenommen?

Nach der Situationserfassung muss beurteilt werden, inwieweit der Betrieb (beratend) unterstützen kann und ab welchem Zeitpunkt professionelle Hilfe hinzugezogen werden soll. Die Multiplikator\*innen erhalten eine Kursbroschüre und Merkblätter, die sie im Beratungsprozess unterstützen.

**Budget:** Es wird den Kursteilnehmenden aufgezeigt, wie einfach und rasch ein privates Budget für Mitarbeitende erstellt werden kann. Dieses hilft, die Situation der betroffenen Person einzuordnen und gibt Anhaltspunkte für das weitere Vorgehen. Ein aussagekräftiges Budget ist die Grundlage für alle weiteren Schritte und muss daher unbedingt im Betrieb oder nach erfolgter Triage mit einer Fachperson erstellt werden.

**Weitere Fachstellen:** Teilnehmende wissen nach dem Kursbesuch, an welche Fachstellen sie Mitarbeitende bei welchen Problemstellungen triagieren können. Dafür erhalten die Teilnehmenden zusätzlich eine Übersichtstabelle über die Fachstellen in den Bereichen Schulden-, Budget- und Rechtsberatung im Kanton Zürich.

## 2.5 Bewerbung

Das Projektteam fokussierte sich zu Beginn der Bewerbungsphase vor allem auf Betriebe, welche Mitarbeitende im Tieflohnsegment beschäftigen. Dies waren z.B. Betriebe aus den Bereichen Industrie, Detailhandel, Reinigung, Pflege, etc. Das Ziel davon war, vor allem vulnerable Gruppen<sup>3</sup> zu erreichen. Nebst dem Tieflohn zählen auch Personen mit Migrationshintergrund und Menschen mit einem tiefen Bildungsniveau zur Risikogruppe für finanzielle Probleme (Meier-Magistretti et al., 2013).

Für die Bewerbung des Angebots wurden verschiedene Kanäle genutzt, die nachfolgend kurz erläutert werden.

**Mailings:** Über die gesamte Projektlaufzeit wurden insgesamt rund 650 Betriebe mit Sitz im Kanton Zürich via Mailversand angeschrieben. Dabei wurden jeweils Personen aus der Zielgruppe (z.B. HR-Bereichsleitende oder Bildungsverantwortliche) recherchiert und persönlich angeschrieben. Wenn keine entsprechende Person ermittelt werden konnte, wurde die allgemeine E-Mail-Adresse des Betriebs verwendet.

**Telefonisches Nachhaken:** Nach erfolgtem Mailversand wurde bei 34 Betrieben nach einigen Monaten telefonisch nachgehakt und Sinn und Zweck des Kurses nochmals erläutert. Ein Betrieb hat sich danach für einen Kurs angemeldet.

**Briefversand:** An weitere 60 Betriebe im Kanton Zürich wurde ein Informationsschreiben zum «C(r)ashkurs» zusammen mit Flyern per Post zugestellt. Auch hier wurden vorgängig Personen aus der Zielgruppe im angeschriebenen Betrieb recherchiert, um sicherzustellen, dass die Informationen an die richtigen Stellen gelangen.

**LinkedIn:** Mit dem zu diesem Zweck erstellten LinkedIn Profil der Schuldenberatung Kanton Zürich wurden über 600 HR-Verantwortliche und weitere mögliche Multiplikator\*innen aus dem Kanton Zürich direkt angeschrieben und auf das Kursangebot aufmerksam gemacht. Zudem fand gleichzeitig eine Vernetzung mit diesen Personen statt. Zeitweise wurden wöchentlich Posts rund um den «C(r)ashkurs» abgesetzt, in welchen einzelne Kursinhalte ansprechend aufbereitet wurden und auf die anstehenden Termine aufmerksam gemacht wurde. Einige Einzelpersonen vor allem aus dem Bereich HR haben sich für den Kurs angemeldet.

---

<sup>3</sup> Vor allem junge Erwachsene ab 18 Jahren mit niedriger Schulbildung und / oder fehlendem Berufsabschluss und tiefem Einkommen haben ein höheres Verschuldungsrisiko (Meier Magistretti et al., 2013)

**Artikel in der Zürcher Wirtschaft:** Im August 2021 konnte die SBZ einen ganzseitigen Fachartikel zum «C(r)ashkurs» in der Zeitung «Zürcher Wirtschaft» veröffentlichen. Darin wurde der Nutzen von Schuldenprävention für Betriebe geschildert und auf das Präventionsangebot der SBZ hingewiesen. Die Resonanz auf den Artikel war tief. Es konnten keine zusätzlichen Anmeldungen vermerkt werden.

## 2.6 Durchführung

Von Juni 2020 bis August 2020 wurde das konzipierte Angebot in einem Betrieb getestet und anhand der Rückmeldungen der Teilnehmenden nochmals angepasst. Ab September 2020 wurde der Kurs fix ins Angebot der SBZ aufgenommen und beworben.

Die Kurse für Multiplikator\*innen fanden anfänglich direkt in den Betrieben und Organisationen im Kanton Zürich statt. Die Corona-Restriktionen führten dazu, dass der Kurs mit gleichem Inhalt als Webinar angeboten wurde.

Der «C(r)ashkurs» dauerte jeweils rund 3.5 Stunden (inkl. Pausen) und wurde von zwei Fachpersonen durchgeführt.

Anzahl Durchführungen in einem Betrieb:	4
Anzahl Teilnehmende in Betrieben:	31
Anzahl Durchführungen als Webinar:	8
Anzahl Teilnehmende an Webinaren:	33
<b>Total Anzahl Kurse:</b>	<b>12</b>
<b>Total Anzahl Teilnehmende:</b>	<b>64</b>

Im Vorfeld wurde die Budgetvorlagen, das Merkblatt «Budgettipps» und die Zusammenstellung von «Fachstellen in den Bereichen Schulden-, Budget- und Rechtsberatung im Kanton Zürich» per Mail an die Teilnehmenden versendet. Im Anschluss erhielten alle Kursteilnehmenden Flyer des Beratungsangebots der Schuldenberatung Kanton Zürich sowie die Kursbroschüre und Unterlagen zur Abgabe an betroffene Mitarbeitende.

## 2.7 Kursqualität

Die Teilnehmenden wurden gleich nach Kursbesuch zur Zufriedenheit mit der Kursdurchführung befragt. Die Erhebung zur Kursqualität gliedert sich in die Bereiche Verständlichkeit, Lernerfolg und Weiterempfehlung. Die Antwortskala ist jeweils fünfstufig.

## Verständlichkeit

Zunächst wurde die Verständlichkeit des Kurses erhoben. Die Antwortmöglichkeiten reichen von «Sehr unverständlich» (1), «Eher unverständlich» (2), «Teils, teils» (3), «Eher verständlich» (4) bis «Sehr verständlich» (5). Die Verständlichkeit des Kurses wird von der grossen Mehrheit der Befragten (88%) als «sehr gut» bewertet. 12% finden den Kurs «eher verständlich». Keine Person gab als Antwort «teils, teils» an und niemand gibt an, den Kurs «eher unverständlich» oder «sehr unverständlich» zu finden.

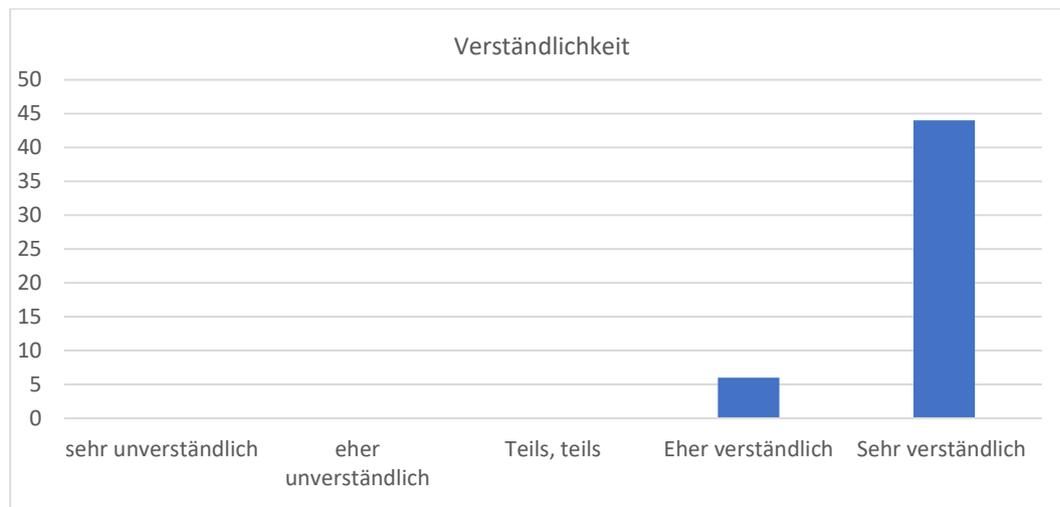


Abbildung 1: Verständlichkeit des Kurses (n = 50) (eigene Darstellung)

Der Mittelwert<sup>4</sup> betreffend Kursverständlichkeit ist mit 4.88 sehr gut.

Tabelle 1: Verständlichkeit des Kurses (n = 50)

<b>Mittelwert</b>	4.88
Standardabweichung	.33

## Lernerfolg

Als zweites Element der Kursqualität wurden die Teilnehmenden nach ihrem persönlichen Lernerfolg befragt. Die Antwortmöglichkeiten reichen von «Sehr tief» (1), «Eher tief» (2), «Teils, teils» (3), «Eher hoch» (4) bis «Sehr hoch» (5). Sechs Personen (12%) schätzen ihren Lernerfolg als «sehr hoch» ein. Die grosse Mehrheit der Befragten (78%) gibt an, den Lernerfolg als «eher hoch» einzuschätzen. Vier Personen geben als Antwort «teils, teils» an. Eine Person (2%) gibt an, einen eher tiefen Lernerfolg erzielt zu haben. Niemand antwortet mit «sehr tief».

<sup>4</sup> = Durchschnitt

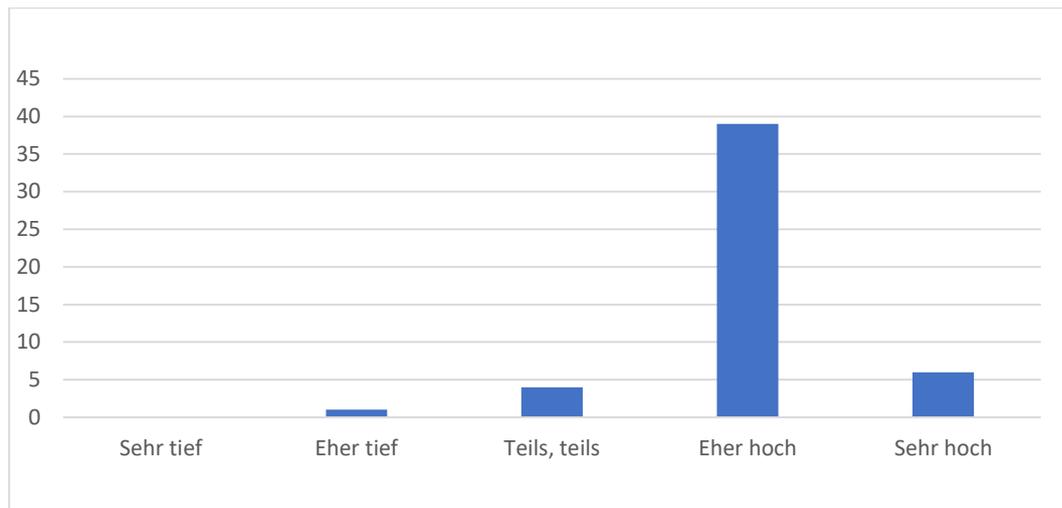


Abbildung 2: Lernerfolg (n = 50) (eigene Darstellung)

Der Mittelwert des Lernerfolgs ist mit 4.00 (= «eher hoch») gut einzuschätzen.

Tabelle 2: Lernerfolg (n = 50)

<b>Mittelwert</b>	4.00
Standardabweichung	.53

### Weiterempfehlung

Die letzte Frage zur Klärung der Kursqualität erfragt, wie sehr die Kursteilnehmenden den «C(r)ashkurs» weiterempfehlen werden. Die Antwortmöglichkeiten reichen von «Klar nein» (1), «Eher nein» (2), «Teils, teils» (3), «Eher ja» (4) bis «Klar ja» (5). Die Mehrheit der Befragten (74%) antwortet mit «klar ja». 12 Personen sagen «eher ja» und eine Person gibt als Antwort «teils, teils» an. Niemand würde den Kurs eher oder klar nicht weiterempfehlen.

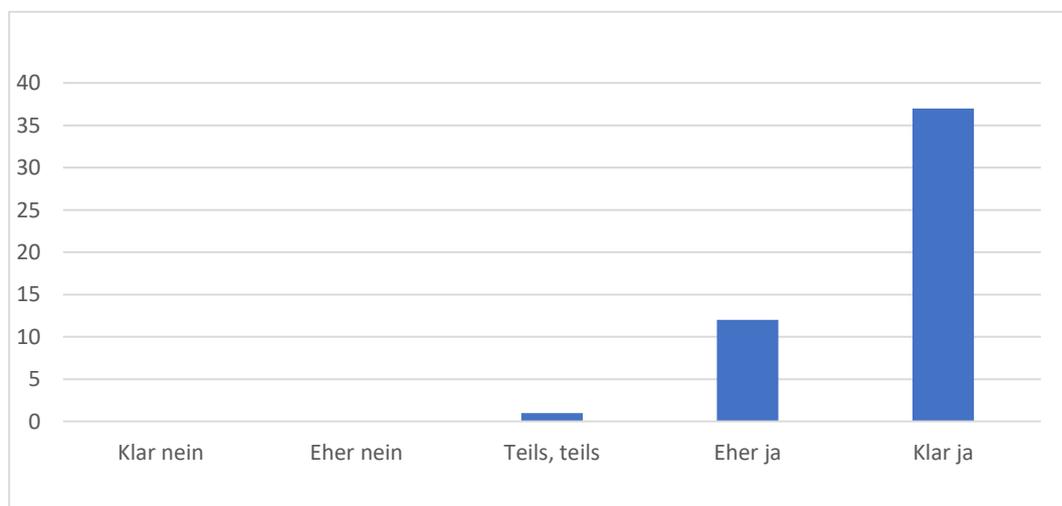


Abbildung 3: Weiterempfehlung des Kurses (n = 50) (eigene Darstellung)

Der Mittelwert bezgl. Weiterempfehlung des Kurses ist mit 4.72 erneut sehr hoch.

*Tabelle 3: Weiterempfehlung (n = 50)*

<b>Mittelwert</b>	4.72
Standardabweichung	.50

Die Teilnehmenden hatten zudem die Möglichkeit, in einer offenen Frage zu notieren, was ihnen besonders gut gefallen hat und was sie verbessern würden. Positiv hervorgehoben wurde von den Teilnehmenden folgende Aspekte:

- Einfachheit und Verständlichkeit des Kurses
- Abwechslungsreiche Inhalte
- Praxisnähe der Inhalte
- Einbezug der Teilnehmenden / Interaktionen mit den Teilnehmenden
- Das Thema Budget
- Die Struktur des Kurses
- Die Referent\*innen
- Die gezeigten Statistiken

Verbesserungswünsche wurden vergleichsweise wenig geäußert, die Antworten sind jedoch diverser:

- Den Kurs zeitlich straffen
- Fallbeispiele aus der Praxis bringen
- Kursbestätigung abgeben
- Mehr auf Sprachprobleme und kulturelle Unterschiede der Mitarbeitenden eingehen
- Mehr Informationen zum Betreibungsablauf geben
- Angebote für Menschen mit wenig Geld nennen
- Psychologische Aspekte des Schuldners mehr betonen

### 3. Wirkungsziele und Evaluationsfragen

In diesem Kapitel werden das der Evaluations zugrundeliegende Wirkungsmodell, die Evaluationsfragen und die Wirkungsziele erläutert.

#### 3.1 Wirkungsmodell

Die vorliegende Evaluation hat zum Ziel, die definierten Wirkungsziele zu überprüfen und zu verstehen, welche Wirkung der Kurs bei den Teilnehmenden in Bezug auf Wissen, Einstellung und Verhalten erzielen konnte. Um die Wirkungsevaluation durchzuführen, benötigt man ein Bündel an beobachtbaren Indikatoren, auf deren Beeinflussung die Intervention «C(r)ashkurs» abzielt. Diese Indikatoren lassen sich in einem Wirkungsmodell abbilden. Ein Wirkungsmodell veranschaulicht die Wirkungsweise eines Programms oder Projekts als linearen Zusammenhang von Input, Aktivitäten und Wirkung. Externe Faktoren werden meist nicht in die Darstellung einbezogen (Zewo, o.J.). Bei der Erstellung eines Wirkungsmodells werden implizit vorhandene Annahmen über die erwarteten Zusammenhänge explizit dargestellt (Rieder, 2003). Das heisst, das Wirkungsmodell ist die vereinfachte Vorstellung darüber, wie und mit welchen Mitteln der «C(r)ashkurs» die Zielgruppe beeinflussen kann.

Das Wirkungsmodell zum «C(r)ashkurs» stützt sich auf die Theory of Planned Behavior (TPB) nach Ajzen, dargestellt in Abbildung 4. Bei dieser wird davon ausgegangen, dass es drei Kernkomponenten gibt, die die Verhaltensabsicht und schlussendlich die Ausführung eines Verhaltens formen. Diese Komponenten sind Einstellung (Attitude), subjektive Normen (Subjective Norm) und wahrgenommene Verhaltenskontrolle (Perceived Behavioral Control). Je mehr Fertigkeiten, Fähigkeiten oder auch Ressourcen der Zielperson zur Verfügung stehen, desto grösser ist die Wahrscheinlichkeit, dass eine Verhaltensabsicht (Intention) entsteht und das gewünschte Verhalten realisiert wird (Ajzen, 1985).

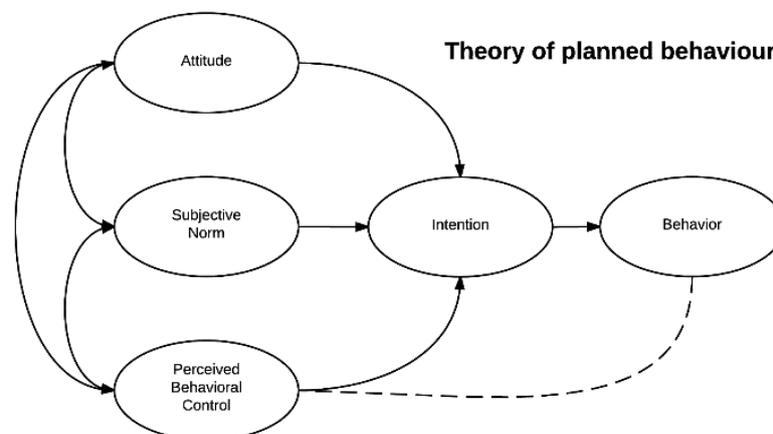


Abbildung 4: Theory of planned behavior (Wikipedia)

Das Wirkungsmodell für die Evaluation des «C(r)ashkurses» (siehe Abbildung 5), orientiert sich an einem klassischen «Logic Modell». Speziell ist, dass auf der Outcome Ebene mehrere Zeitpunkte abgebildet werden. Zudem wurden mögliche externe Faktoren ins Modell eingebunden.

Auf der ersten Ebene im Wirkungsmodell befinden sich «Aktivitäten», damit gemeint sind geplante Strukturen und Prozesse, bspw. Das Gewinnen von Multiplikator\*innen in den Betrieben. Die Ebene «Output» bezeichnet die eigentliche Kursdurchführung. Im Weiteren umfasst das Modell die Ebenen «Outcome: Wissen», «Outcome: Einstellung», «Outcome: Verhalten», «Outcome: Mitarbeitende». Diese Ebenen umfassen die beabsichtigte Wirkung bei der primären Zielgruppe (= Kursteilnehmende) und der sekundären Zielgruppe (= Mitarbeitende). Es handelt sich um direkte kurz- bis mittelfristigen Veränderungen. Die letzte Ebene «Impact» beschreibt schliesslich im Sinne einer Vision die längerfristigen gewünschten Veränderungen im teilnehmenden Betrieb.

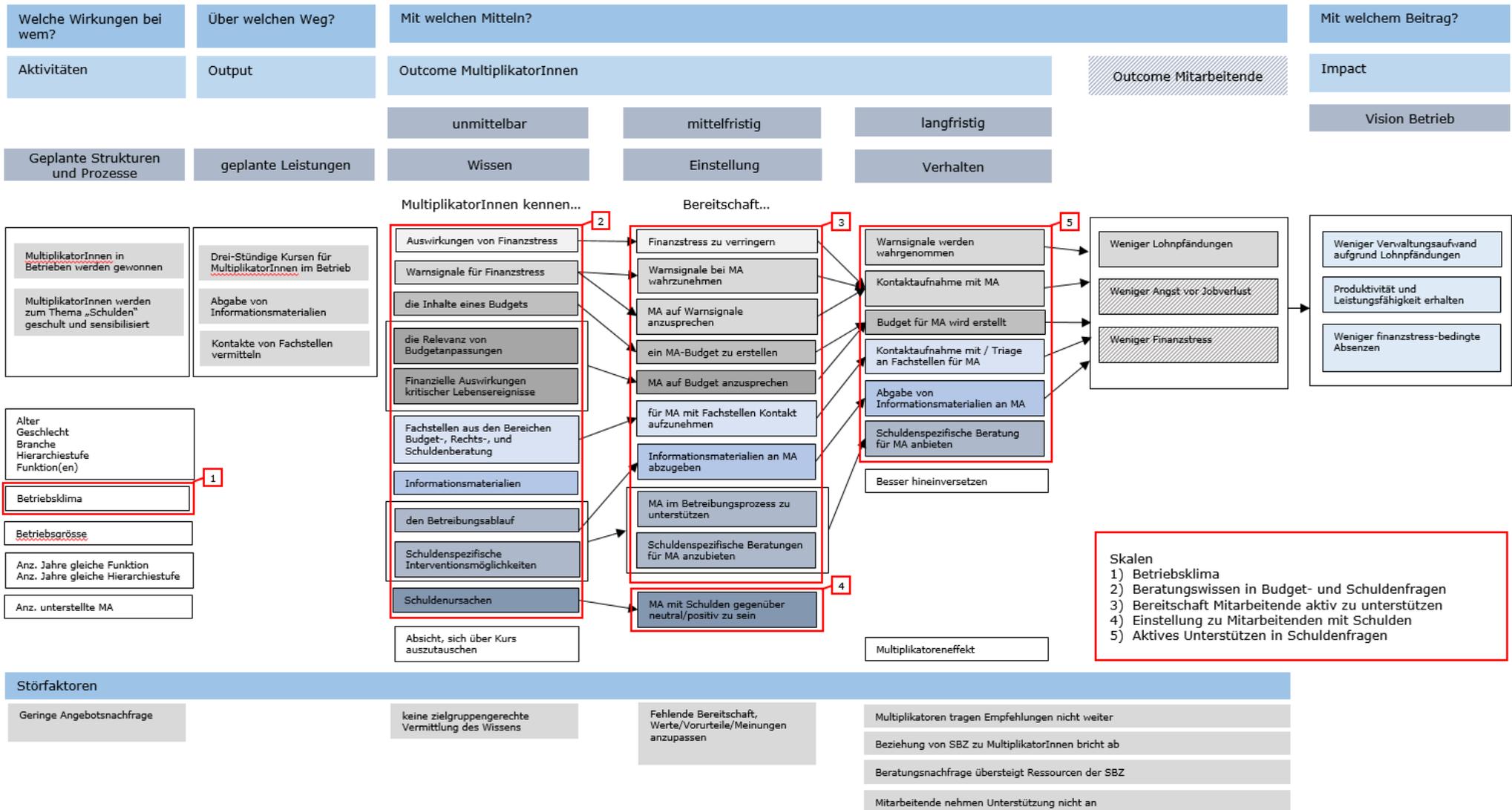


Abbildung 5: Wirkungsmodell «C(r)ashkurs» (eigene Darstellung)

## 3.2 Fragestellungen, Wirkungsziele und -hypothesen

Aus den übergeordneten Zielen des Kurses (Kapitel 2.2) und dem Wirkungsmodell wurden Fragestellungen formuliert und entsprechende Wirkungsziele bzw. Wirkungshypothesen abgeleitet. Erstere sind SMART<sup>5</sup>-formuliert und lassen sich deskriptiv auswerten und darstellen. Der im Voraus festgelegte Schwellenwert (Mittelwert = M) ermöglicht, wo nötig, die Zielbewertung. Die Wirkungshypothesen hingegen dienen der empirischen Überprüfung mittels Tests. Dazu werden zunächst die Fragestellungen festgehalten und daraus die Wirkungshypothesen abgeleitet.

Zunächst werden die Wirkungsziele aufgeführt. Sie befinden sich auf der Ebene der primären Zielgruppe und sind nach den Ebenen «Outcome: Wissen», «Outcome: Einstellung» und «Outcome: Verhalten» und dem Wirkungszeitpunkt geordnet.

### Outcome: Wissen (unmittelbar)

- a. Wie gross ist das Beratungswissen bei Budget- und Schuldenfragen der Teilnehmenden?

*Wirkungsziel a: Teilnehmende haben unmittelbar nach dem Kurs das nötige Wissen, um Mitarbeitende bei Budget- und Schuldenfragen beraten zu können (entspricht der Skala 2 «Beratungswissen»<sup>6</sup>),  $M \geq 4.0$ <sup>7</sup>*

### Outcome: Einstellung (mittelfristig)

- b. Wie gross ist die Bereitschaft von Teilnehmenden Mitarbeitende (pro-)aktiv bei Budget- und Schuldenfragen zu unterstützen?

*Wirkungsziel b: Teilnehmende werden Mitarbeitende nach dem Kurs bei Budget- und Schuldenfragen (pro-) aktiv unterstützen wollen (entspricht der Skala 3 «Bereitschaft Mitarbeitende aktiv zu unterstützen»),  $M \geq 4.0$*

- c. Wie ist die Einstellung der Teilnehmenden zu Mitarbeitenden mit Schulden nach dem Kurs?

*Wirkungsziel c: Teilnehmende haben nach dem Kurs eine positive Einstellung zu Mitarbeitenden mit Schulden (entspricht der Skala 4 «Einstellung zu MA mit Schulden»),  $M \geq 4.0$*

### Outcome: Einstellung (langfristig)

- d. Wie viel ausgeprägter ist die Sensibilisierung im Betrieb für die finanzielle Situation der Mitarbeitenden als 6 Monate vor Kursteilnahme?

---

<sup>5</sup> Spezifisch, messbar, akzeptiert, realistisch und terminiert

<sup>6</sup> Antwortskala: 1 = Stimme gar nicht zu, 2 = Stimme eher nicht zu, 3 = Teils, teils, 4 = Stimme eher zu, 5 = Stimme voll zu

<sup>7</sup> M = Mittelwert der Skala

*Wirkungsziel d: Der Betrieb und die Belegschaft ist 6 Monate nach Kursteilnahme sensibilisierter für die finanzielle Situation von Mitarbeitenden als vor der Kursteilnahme.*

- e. Wie viel motivierter sind Teilnehmenden Mitarbeitende mit finanziellen Schwierigkeiten zu unterstützen als 6 Monate vor Kursteilnahme?

*Wirkungsziel e: Teilnehmende sind 6 Monate nach Kursteilnahme motivierter, Mitarbeitende mit finanziellen Schwierigkeiten zu unterstützen als vor der Kursteilnahme.*

#### Verhalten (langfristig)

- f. Wie gross ist die längerfristige effektive aktive Unterstützung der Mitarbeitenden bei Budget- und Schuldenfragen?

*Wirkungsziel f: Teilnehmende unterstützen die Mitarbeitenden 6 Monate nach Kursteilnahme häufiger aktiv bei Schulden- und Budgetfragen als vor Kursteilnahme (entspricht der Skala 5 «aktive Unterstützung in Schuldenfragen»).*

- g. Wie viel besser fühlen sich Teilnehmenden in der Lage, Stress aufgrund finanzieller Probleme bei Mitarbeitenden zu verringern als 6 Monate vor Kursteilnahme?

*Wirkungsziel g: Teilnehmende können 6 Monate nach Kursteilnahme besser Stress bei Mitarbeitenden aufgrund finanzieller Probleme verringern als vor Kursteilnahme.*

- h. Wie viel besser können sich Teilnehmende in die Situation von Mitarbeitenden mit finanziellen Schwierigkeiten hineinversetzen als 6 Monate vor Kursteilnahme?

*Wirkungsziel h: Teilnehmende können sich 6 Monate nach Kursteilnahme besser in die Situation von Mitarbeitenden mit finanziellen Schwierigkeiten hineinversetzen als vor der Kursteilnahme.*

- i. Multiplikator\*innen-Effekt: Mit wie vielen Personen im Betrieb haben sich Teilnehmende innerhalb von 6 Monaten seit Kursbesuch über die Inhalte des Kurses ausgetauscht?

*Wirkungsziel i: Teilnehmende haben sich in den 6 Monaten nach Kursteilnahme mit mindestens 5 Personen über die Inhalte des Kurses ausgetauscht.*

Folgend werden Wirkungshypothesen formuliert. Übergeordnet steht jeweils die entsprechende Fragestellung. Die Hypothesen gründen auf eigenen Überlegungen, Praxiserfahrungen und Experteninterviews. Zugunsten einer besseren Lesbarkeit und einer erhöhten Aussagekraft werden nicht alle im Wirkungsmodell abgebildeten Variablen und Wirkungszusammenhänge einzeln untersucht. Vielmehr wurden Skalen gebildet, welche auf Zusammenhänge und Unterschiede getestet werden. Nur ausgewählte Variablen von besonderem Interesse werden einzeln getestet.

1. Gibt es einen Zusammenhang zwischen dem erworbenen Beratungswissen in Budget- und Schuldenfragen (Skala 2) und der Bereitschaft, Mitarbeitende aktiv zu unterstützen?

*Hypothese 1: Je grösser das erworbene Beratungswissen in Budget- und Schuldenfragen ist (Skala 2), desto höher ist die Bereitschaft, Mitarbeitende aktiv zu unterstützen (Skala 3).*

2. Gibt es einen Zusammenhang zwischen der Bereitschaft Mitarbeitende in Schuldenfragen aktiv zu unterstützen (Skala 3) und der effektiven aktiven Unterstützung von Mitarbeitenden in Schuldenfragen (Skala 5)?

*Hypothese 2: Je höher die Bereitschaft Mitarbeitende in Schuldenfragen aktiv zu unterstützen (Skala 3), desto grösser ist die effektive aktive Unterstützung von Mitarbeitenden in Schuldenfragen (Skala 5).*

3. Gibt es einen Zusammenhang zwischen dem erworbenen Beratungswissen in Budget- und Schuldenfragen (Skala 2) und der effektiven, aktiven Unterstützung in Schuldenfragen (Skala 5)?

*Hypothese 3: Je grösser das erworbene Beratungswissen in Budget- und Schuldenfragen (Skala 2), desto grösser ist die effektive aktive Unterstützung in Schuldenfragen (Skala 5).*

4. Gibt es einen Zusammenhang zwischen der Einstellung zu Mitarbeitenden mit Schulden (Skala 4) und der Bereitschaft, Mitarbeitende in Schuldenfragen aktiv zu unterstützen (Skala 3)?

*Hypothese 4: Je positiver die Einstellung zu Mitarbeitenden mit Schulden ist (Skala 4), desto grösser ist die Bereitschaft, Mitarbeitende in Schuldenfragen aktiv zu unterstützen (Skala 3).*

5. Gibt es einen Zusammenhang zwischen dem Wissen über Schuldenursachen und der Einstellung zu Mitarbeitenden mit Schulden (Skala 4)?

*Hypothese 5: Je grösser das Wissen über Schuldenursachen ist, desto positiver ist die Einstellung zu Mitarbeitenden mit Schulden (Skala 4).*

6. Gibt es einen Zusammenhang zwischen dem Betriebsklima (Skala 1) und der effektiven, aktiven Unterstützung von Mitarbeitenden in Schuldenfragen (Skala 5)?

*Hypothese 6: Je besser das Betriebsklima (Skala 1), desto grösser ist die effektive aktive Unterstützung von Mitarbeitenden in Schuldenfragen (Skala 5).*

7. Gibt es einen Unterschied zwischen dem Geschlecht der effektiven aktiven Unterstützung von Mitarbeitenden in Schuldenfragen (Skala 5)?

*Hypothese 7: Es gibt keinen Unterschied zwischen dem Geschlecht und der effektiven aktiven Unterstützung von Mitarbeitenden in Schuldenfragen (Skala 5).*

8. Gibt es einen Zusammenhang zwischen der Betriebsgrösse und dem Multiplikator\*innen-Effekt?

*Hypothese 8: Je grösser der Betrieb ist, desto grösser ist der Multiplikator\*innen-Effekt.*

9. Gibt es einen Zusammenhang zwischen der Anzahl Jahre in gleicher Funktion und dem Multiplikator\*innen-Effekt?

*Hypothese 9: Je länger eine Person in gleicher Funktion im Betrieb arbeitet, desto grösser ist der Multiplikator\*innen-Effekt.*

10. Gibt es einen Zusammenhang zwischen der Anzahl gelernter Warnsignale und der Bereitschaft Warnsignale wahrzunehmen?

*Hypothese 10: Je grösser die Anzahl gelernter Warnsignale ist, desto höher ist die Bereitschaft, Warnsignale für Finanzstress bei Mitarbeitenden wahrzunehmen.*

11. Gibt es einen Zusammenhang zwischen der Branche der befragten Person und der Einstellung zu Mitarbeitenden mit Schulden (Skala 4)?

*Hypothese 11: Die Branche, in welcher die befragte Person arbeitet, hat einen Einfluss auf ihre Einstellung zu Mitarbeitenden mit Schulden (Skala 4).*

12. Gibt es einen Zusammenhang zwischen dem Betriebsklima (Skala 1) und der Bereitschaft, Mitarbeitende in Schuldenfragen aktiv zu unterstützen (Skala 3)?

*Hypothese 12: Je positiver das Betriebsklima ist (Skala 1), desto höher ist die Bereitschaft, Mitarbeitende in Schuldenfragen aktiv zu unterstützen (Skala 3).*

13. Gibt es einen Zusammenhang zwischen der Einstellung gegenüber Mitarbeitenden mit Schulden (Skala 4) und der aktiven effektiven Unterstützung von Mitarbeitenden in Schuldenfragen (Skala 5)?

*Hypothese 13: Je positiver die Einstellung gegenüber Mitarbeitenden mit Schulden ist (Skala 4), desto grösser ist die längerfristige effektive aktive Unterstützung von Mitarbeitenden in Schuldenfragen (Skala 5).*

14. Gibt es einen Zusammenhang zwischen der Anzahl unterstellten Personen und dem Multiplikator\*innen-Effekt?

*Hypothese 14: Je mehr Leute der Person unterstellt sind, desto grösser ist der Multiplikator\*innen-Effekt.*

15. Gibt es einen Zusammenhang zwischen der Anzahl Jahre, die eine Person ihre Funktion im Betrieb innehat und der der Bereitschaft, Mitarbeitende in Schuldenfragen aktiv zu unterstützen?

*Hypothese 15: Je länger eine Person ihre Funktion im Betrieb innehat, desto höher ist die Bereitschaft, Mitarbeitende in Schuldenfragen aktiv zu unterstützen (Skala 3).*

16. Gibt es einen Zusammenhang zwischen der Einstellung zu Mitarbeitenden mit Schulden (Skala 4) und der Fähigkeit sich in Mitarbeitende mit Schulden hineinversetzen zu können?

*Hypothese 16: Je positiver die Einstellung zu Mitarbeitenden mit Schulden ist (Skala 4), desto besser ist die Fähigkeit, sich in Mitarbeitende mit Schulden hineinversetzen zu können.*

17. Gibt es einen Zusammenhang zwischen der angestrebten Anzahl Multiplikator\*innen mit der effektiven Anzahl Multiplikator\*innen?

*Hypothese 17: Je höher die angestrebte Anzahl Multiplikator\*innen ist desto höher ist die Anzahl effektive Multiplikator\*innen.*

18. Gibt es einen Zusammenhang zwischen der Anzahl Jahre auf gleicher Hierarchiestufe und dem Multiplikator\*innen-Effekt?

*Hypothese 18: Je länger auf gleicher Hierarchiestufe gearbeitet wird und desto grösser ist der Multiplikator\*innen-Effekt.*

19. Gibt es einen Zusammenhang zwischen der Hierarchiestufe und dem Multiplikator\*innen-Effekt?

*Hypothese 19: Je höher die Hierarchiestufe ist, desto höher der die Anzahl effektive Multiplikator\*innen.*

## 4. Methodik

In diesem Kapitel werden das Evaluationsdesign sowie die Erhebungs-, Auswertungs-, und Bewertungsverfahren vorgestellt und geschildert.

### 4.1 Evaluationsdesign

Grundlage für die Evaluation bildet das Wirkungsmodell, welches eine Strukturierungshilfe für Evaluationsfragen und -methoden bildet (entspricht einer hypothesengeleiteten Ursache-Wirkungsuntersuchung). Im Zentrum des Forschungsinteresses steht die Überprüfung von vorab formulierten Wirkungszielen und Wirkungshypothesen und nicht das Untersuchen von subjektiven Theorien. Dafür eignet sich eine quantitative Herangehensweise (vgl. Flick, 2002). Dabei ist es wichtig, eine angemessene Balance zwischen wissenschaftlichem Anspruch auf der einen und Praktikabilität auf der anderen Seite zu finden. Um bei den Kursteilnehmenden mit den zur Verfügung stehenden begrenzten Ressourcen möglichst viele Daten erheben zu können, entschied sich das Projektteam für die Methode des standardisierten Fragebogens. Auf eine Befragung der sekundären Zielgruppe wurde verzichtet.

Die Datenerhebung fokussierte sich auf die drei Wirkungsebenen «unmittelbares Wissen», «mittelfristige Einstellung», und «langfristiges Verhalten», wobei der Verhaltensebene das grösste Erkenntnisinteresse beigemessen wird. Für die Beantwortung der Evaluationsfragen bot sich daher ein Längsschnittdesign mit drei Erhebungszeitpunkten an. Zeitpunkt t0 bezieht sich auf die Situation vor Kursteilnahme, Zeitpunkt t1 auf die Situation unmittelbar nach dem Kurs und Zeitpunkt t2 auf die Situation sechs Monate nach dem Kurs. In vorliegender Evaluation wurde auf den Erhebungszeitpunkt t0 verzichtet, um die Bereitschaft der Probanden nicht zu überstrapazieren. Der Zeitpunkt t0 wird retrospektiv zum Zeitpunkt t2 berücksichtigt.

In der Test-Phase von Juli 2020 bis August 2020 wurde eine formative Evaluation durchgeführt. Diese hatte den Zweck, den Kurs noch vor dem Start in die Hauptphase des Projekts (ab September 2020) optimieren zu können. Die Datenerhebung dauerte von September 2020 bis Ende September 2022. Die Daten wurden mit quantitativen Methoden ausgewertet (siehe Kapitel 4.4).

Nebst der wissenschaftlichen Evaluation wurde auch ein konstantes Monitoring der bestehenden Abläufe (z.B. im Hinblick auf den Feldzugang oder das Anmeldeverfahren) sowie ein Monitoring bezüglich Wirtschaftlichkeit des Angebots (Aufwand-Ertrag, Nachfrage, etc.) angestrebt. So konnten fehlerhafte Abläufe rasch identifiziert und ein störungsfreier Ablauf des Projekts gewährleistet werden.

## 4.2 Methoden/Instrumente der Datenerhebung

Beide Fragebogen wurden von den Autoren dieses Berichts in Zusammenarbeit mit Prof. Sigrid Haunberger und Mitarbeitenden (ZHAW, Institut für Sozialmanagement) neu entwickelt, da auf keine geeigneten bestehenden Fragebogen zurückgegriffen werden konnte. Fragebogen t1 umfasst 48 Variablen und gliedert sich in sechs Abschnitte. Der erste Abschnitt ist nicht Teil der eigentlichen Wirkungsevaluation, da es sich dabei um eine Rückmeldung zur Kursqualität handelt. Der zweite Abschnitt befasst sich damit, wie gut die Teilnehmenden ihr neu erworbenes Beratungswissen einschätzen und in Abschnitt drei wird nach der Verhaltensabsicht gefragt, dieses Wissen im Betrieb aktiv einzusetzen. Der vierte Abschnitt erfragt die Einstellung gegenüber Mitarbeitenden mit Schulden, in Abschnitt fünf werden Stichprobenmerkmale abgefragt und im letzten Abschnitt wird erhoben, wie die Teilnehmenden das Arbeitsklima in ihrem Betrieb einschätzen.

Der Fragebogen t2 ist wesentlich kürzer als der Fragebogen t1. Er umfasst nur zwei Abschnitte und 15 Variablen. Im ersten Teil wird retrospektiv erfragt, wie sich das Verhalten der Teilnehmenden im Vergleich zur Zeit vor dem Kurs (t0) verändert hat. Im zweiten Teil wird das effektive aktive Verhalten der Teilnehmenden seit der Teilnahme am Kurs abgefragt. Die absoluten Zahlen (Anzahl Unterstützungstätigkeiten) werden nicht erhoben, da die entsprechenden Daten zum Zeitpunkt t0 für einen Vergleich fehlen.

Mehrheitlich sind die Fragen ordinalskaliert. Zugleich wurden offene Antwortformate integriert, um den Befragten die Möglichkeit für individuelle Antworten zu bieten.

Der zeitliche Aufwand für das Ausfüllen des ersten Fragebogens betrug etwa 15 Minuten, derjenige des zweiten ca. 5 Minuten. Diese Dauer wurde von den Autoren als zumutbar eingestuft. Auf Prä-Messungen von einzelnen Kontextvariablen wurde verzichtet.

## 4.3 Durchführung der Untersuchung

Vor der Haupterhebung wurde ein Pre-Test mit 12 Personen durchgeführt. Dieser Test wurde insbesondere dazu genutzt, um den Fragebogen auf Verständlichkeit zu prüfen und im Anschluss leichte Anpassungen vornehmen zu können.

Allen Kursteilnehmenden wurde unmittelbar nach dem Kurs ein 6-seitiger Fragebogen abgegeben. Es wurde jeweils auf die Freiwilligkeit und Anonymität hingewiesen. Fand der Kurs vor Ort statt, füllten die Probanden den Fragebogen noch im Kursraum aus. Bei einer Online-Durchführung wurde der Fragebogen einen Tag nach dem Kurs per Post geschickt, zusammen mit einem frankierten Antwort-Couvert. Der zweite Fragebogen wurde in allen Fällen per Post gesendet. Es kann davon ausgegangen werden, dass die Kursteilnehmenden den Fragebogen während ihrer Arbeitszeit ausfüllten. Vereinzelt gab es zusätzlich mündliche Rückmeldungen zum Kurs. Diese wurden nicht systematisch erhoben und fließen deshalb nicht in die Auswertung hinein.

Die Fragebogen wurden mit einem personalisierten Code versehen, damit die zum Zeitpunkt t2 verschickten Fragebogen der entsprechenden Person bzw. Datensatz von Zeitpunkt t1 zugeordnet werden konnte. Die zugrundeliegenden Personendaten wurden nach dem Verschicken des Fragebogens t2 vernichtet.

## 4.4 Datenauswertung

**Datensatz:** Für die Datenauswertung wurde das Statistikprogramm PSPP (Version 1.4.1) verwendet. Zunächst wurden die Daten mit Hilfe von graphischen Darstellungen auf Ausreisser (unplausible Werte) und fehlende Werte überprüft, da sie die Ergebnisse verzerren könnten. Es musste kein Fragebogen gänzlich ausgeschlossen werden. Danach wurden die negativ formulierten Items für die Auswertung umcodiert und einzelne Items zu Skalenwerten umgerechnet. Schliesslich wurden die Daten einerseits auf Häufigkeiten untersucht, andererseits auf Zusammenhänge bzw. Unterschiede geprüft. Die Beschreibung der Stichprobe sowie der einzelnen Variablen erfolgt mittels deskriptiver Statistik (Mittelwert, Standardabweichung und relative Häufigkeit).

**Signifikanzniveau:** Mit zunehmender Stichprobengrösse steigt die Wahrscheinlichkeit, signifikante Ergebnisse zu erhalten. Die hier vorhandene Stichprobe ist als eher klein einzustufen. Darum wurde die Irrtumswahrscheinlichkeit (Signifikanzniveau) jeweils auf dem konventionellen 5% Niveau festgelegt. Die Irrtumswahrscheinlichkeit besagt, „mit welcher Wahrscheinlichkeit [...] mit dem gefundenen oder einem extremeren Ergebnis zu rechnen [ist], wenn wir davon ausgehen, dass die Nullhypothese<sup>8</sup> richtig ist“ (Bortz, 1989, S. 147). Anders gesagt wird damit die prozentuale Irrtumswahrscheinlichkeit angegeben, dass bei der Annahme der Alternativhypothese eigentlich die Nullhypothese stimmt (Bortz, 1989).

**Bivariate Tests:** Da die Voraussetzungen für parametrische statistische Tests in den untersuchten Daten nicht erfüllt sind, wurden zur Überprüfung der Signifikanz der Übereinstimmung zweier oder mehrerer Verteilungen parameterfreie statistische Tests eingesetzt. Da es sich um ordinalskalierte Variablen handelt, wird die Korrelation nach Spearman berechnet.

Um die Bedeutsamkeit eines Ergebnisses zu beurteilen, werden Effektstärken berechnet. Es stellt sich die Frage, ob der Zusammenhang gross genug ist, um ihn als bedeutend einzustufen. Der Korrelationskoeffizient  $r$  von Spearman ist ein Mass für die Effektstärke. Der Korrelationskoeffizient lässt keine Aussagen über die Kausalität einer Ursache-Wirkungs-Beziehung zwischen den untersuchten Merkmalen zu, sondern zeigt lediglich einen

---

<sup>8</sup> Die Nullhypothese wird in Abhängigkeit von der Alternativhypothese formuliert. Sie beinhaltet das Gegenteil des Sachverhalts der Alternativhypothese und ist in der Prüfstatistik die Basis, „von der aus entschieden wird, ob die Alternativhypothese akzeptiert werden kann oder nicht (Bortz, 1989, S. 144).

Zusammenhang auf. Da bereits eine Wirkungsvermutung vor dem Test existiert, kann 1-seitig getestet werden.

## 4.5 Testgütekriterien

Bevor die Daten ausgewertet werden, muss man sich einen Eindruck von der testtheoretischen Brauchbarkeit der Daten machen (Bortz, 1989). Die Hauptgütekriterien werden folgend diskutiert.

### 4.5.1 Objektivität

Eine zufriedenstellende Objektivität bedeutet, „dass das Untersuchungsmaterial eindeutig quantifizierbar ist, d.h. dass verschiedene Forschende den Versuchspersonen auf Grund der Untersuchungsergebnisse die gleichen Zahlenwerte zuordnen“ (Bortz, 1989, S. 17). Die Objektivität kann in die die Unterformen 'Durchführungsobjektivität' und 'Auswertungsobjektivität' aufgeteilt werden (Bortz & Döring, 2002). Folgend werden diese drei Unterformen der Objektivität erläutert und jeweils Bezug auf den empirischen Teil dieser Evaluation genommen.

**Durchführungsobjektivität:** Die Durchführungsobjektivität besagt, dass die Testanwender den Test bei unterschiedlichen Testleiter\*innen immer gleich ausführen. Das bedeutet, dass die Instruktionen auf den Tests derart klar sein müssen, dass kein Spielraum für die Anwendenden besteht (ebd.).

Diesem Anspruch wurde Rechnung getragen, indem der Fragebogen selbsterklärend verfasst war. Die einleitenden Erklärungen wiesen einen standardisierten Charakter auf. Es mussten keine weiteren mündlichen Auskünfte erteilt werden.

**Auswertungsobjektivität:** Die Auswertungsobjektivität ist gewährleistet, wenn die Vergabe der Testpunkte von der auswertenden Person unabhängig ist. D.h. wenn die Testperson von unterschiedlichen Auswertenden die gleiche Punktzahl erhält (ebd.). Diese Art der Objektivität kann als erfüllt betrachtet werden, da bei der Datenanalyse nach einem klaren Schema vorgegangen wurde.

### 4.5.2 Reliabilität

Die Reliabilität bezeichnet das Ausmass, wie wenig die erhobenen Werte durch eine mögliche Störbedingung während der Erhebung beeinflusst wurde. D.h. es wird damit angegeben, wie genau der Test ein bestimmtes Persönlichkeits- oder Verhaltensmerkmal misst (Lienert, 1969, zit. in Zöfel, 2003). In der Realität lassen sich jedoch Messfehler nie ganz ausschliessen. Mögliche Fehlerquellen sind Müdigkeit der Probanden, situative Störungen,

Missverständnisse u.a. (Bortz & Döring, 2002). Die Reliabilität kann durch die innere Konsistenz der verwendeten Skalen berechnet werden. Ein in der Praxis oft verwendetes Mass, um die innere Konsistenz anzugeben, ist Cronbach's Alpha. Es sollte mindestens .6 und wünschenswert gegen .9 sein (Aron & Aron, 2002).

Folgend werden die konstruierten Skalen auf ihre Reliabilität geprüft. Auf eine Faktorenanalyse wird aufgrund der tiefen Fallzahl verzichtet.

**Skala 1 «Betriebsklima»:** Die Skala 1 «Betriebsklima» umfasst folgende sechs Items. Antworten konnten auf einer 5-stufigen Likert-Skala gegeben werden. Item 5 muss rekodiert werden, da invers.

- Item 1: Unser Betrieb legt Wert darauf, dass Mitarbeitende gerne hier arbeiten.
- Item 2: In unserem Betrieb ist das Wohlergehen der Mitarbeitenden das Wichtigste.
- Item 3: Wenn bei uns jemand persönliche Schwierigkeiten hat, kann er/sie mit Verständnis und Hilfe des Betriebs rechnen.
- Item 4: Das gegenseitige Vertrauen ist bei uns so gross, dass wir offen über alles, auch ganz persönliche Sachen, reden können.
- Item 5: Es gibt in unserem Betrieb Ungerechtigkeiten im Lohnsystem (→ invers)
- Item 6: In unserem Betrieb geht man immer auf unsere Sorgen und Beschwerden ein.

Antwortskala: 1 = «Stimme gar nicht zu», 2 = «Stimme eher nicht zu», 3 = «Teils, teils», 4 = «Stimme eher zu», 5 = «Stimme voll zu»

Die interne Konsistenz ist ausreichend (Cronbach's Alpha = .73). Somit ist die Skala 1 befriedigend homogen. Es muss kein Item ausgeschlossen werden.

**Skala 2 «Beratungswissen in Budget- und Schuldenfragen»:** Die Skala 2 «Beratungswissen in Budget- und Schuldenfragen» umfasst 10 Items. Das Item «Anzahl Warnsignale»<sup>9</sup> wurde vorgängig ebenfalls in ein ordinales Skalenniveau umkodiert. Die Skala 2 mit allen 10 Items weist einen Cronbach's Alpha von .72 auf.

Sie besteht aus folgenden Items:

- Item 1: Ich fühle mich in der Lage, zusammen mit Mitarbeitenden ein persönliches Budget zu erstellen.
- Item 2: Ich kenne die Auswirkungen von kritischen Lebensereignissen auf das persönliche Budget der Mitarbeitenden.
- Item 3: Ich kenne die Notwendigkeit, dass Mitarbeitende vor oder nach einem kritischen Lebensereignis ihr persönliches Budget anpassen.
- Item 4: Ich weiss, welche Informationsmaterialien ich den Mitarbeitenden bei Fragen zu Budget und Schulden abgeben kann.
- Item 5: Ich weiss, wie ich Mitarbeitende in Budget- und Schuldenfragen unterstützen kann.
- Item 6: Ich weiss, wie sich finanzielle Schwierigkeiten auf die Gesundheit der Mitarbeitenden auswirken können.
- Item 7: Ich fühle mich in der Lage, Mitarbeitende, die sich in einer Betreuung befinden, mit Informationen dazu zu unterstützen.
- Item 8: Ich kenne mögliche Ursachen einer Überschuldung der Mitarbeitenden.

---

<sup>9</sup> Die Teilnehmenden wurden gefragt, welche Warnsignale sie nach Kursbesuch kennen. Die Nennungen wurden auf Plausibilität geprüft und gezählt. Anschliessend wurde daraus eine Ordinalskala gebildet.

- Item 9: Ich kann anhand des Budgets eines/einer Mitarbeitenden ein mögliches Verschuldungsrisiko erkennen.
- Item 10: Anzahl Warnsignale (ordinalskaliert)

Antwortskala: 1 = «Stimme gar nicht zu», 2 = «Stimme eher nicht zu», 3 = «Teils, teils», 4 = «Stimme eher zu», 5 = «Stimme voll zu»

Wird das Item 10 ausgeschlossen, erhöht sich Cronbach's Alpha auf .74. Somit wird die Skala 2 fortan aus 9 Items gebildet.

### **Skala 3 «Bereitschaft Mitarbeitende bei Schuldenfragen aktiv zu unterstützen»:**

Diese Skala wird aus folgenden sechs Items gebildet:

- Item 1: Ich werde Mitarbeitende vor oder nach einem kritischen Lebensereignis bestimmt auf Budgetanpassungen ansprechen.
- Item 2: Ich werde bei Mitarbeitenden bestimmt auf Warnsignale für finanziellen Stress achten.
- Item 3: Ich werde Mitarbeitende bei Budget- und Schuldenfragen immer mit Informationen unterstützen.
- Item 4: Ich werde bei anspruchsvollen Fragestellungen immer Kontakt mit Fachstellen aufnehmen.
- Item 5: Ich werde Mitarbeitende, bei denen ich Warnsignale für finanziellen Stress wahrnehme, bestimmt darauf ansprechen.
- Item 6: Ich werde bei Bedarf bestimmt ein persönliches Budget zusammen mit einem/einer Mitarbeitenden erstellen.

Antwortskala: 1 = «Stimme gar nicht zu», 2 = «Stimme eher nicht zu», 3 = «Teils, teils», 4 = «Stimme eher zu», 5 = «Stimme voll zu»

Mit einem Cronbach's Alpha von .58 ist die interne Konsistenz nur mässig. Wird das Item 6 weggelassen, kann die Skala 3 mit einem Cronbach's Alpha von .68 als knapp befriedigend homogen betrachtet werden.

**Skala 4 «Einstellung zu Mitarbeitenden mit Schulden»:** Die Skala 4 «Einstellung zu Mitarbeitenden mit Schulden» umfasst acht Items. Items Nr. 1, 2, 4 und 5 musste umcodiert werden, da sie invers formuliert sind. Cronbach's Alpha beträgt befriedigende .73. Es muss kein Item ausgeschlossen werden.

- Item 1: Ich finde, Personen mit Schulden sind an ihrer Situation selbst schuld. (→ invers)
- Item 2: Ich finde, Personen mit Schulden müssen die daraus resultierenden Konsequenzen selbst tragen. (→ invers)
- Item 3: Ich finde, Personen mit Schulden muss geholfen werden.
- Item 4: Ich finde, Personen mit Schulden können einfach nicht mit Geld umgehen. (→ invers)
- Item 5: Ich finde, Personen mit Schulden müssen entlassen werden. (→ invers)
- Item 6: Ich finde es wichtig, sich für Mitarbeitende mit Schulden einzusetzen.
- Item 7: Ich finde es wichtig, bei Anzeichen von Schulden auf die betroffenen Mitarbeitenden zuzugehen.
- Item 8: Ich bin stets bereit, Mitarbeitende mit Schulden zu unterstützen.

Antwortskala: 1 = «Stimme gar nicht zu», 2 = «Stimme eher nicht zu», 3 = «Teils, teils», 4 = «Stimme eher zu», 5 = «Stimme voll zu»

**Skala 5 «Aktives Unterstützen in Schuldenfragen»:** Diese Skala 5 beschreibt die längerfristige und effektive Unterstützung von Mitarbeitenden bei Schuldenfragen). Sie

besteht aus acht Items. Die Teilnehmenden gaben an, wie häufig sie folgende Tätigkeiten im Vergleich zur Zeit vor dem Kurs ausgeübt haben:

- Item 1: ...zusammen mit Mitarbeitenden ein persönliches Budget erstellt?
- Item 2: ...Mitarbeitende vor oder nach kritischen Lebensereignissen auf Budgetanpassungen angesprochen?
- Item 3: ...Warnsignale für finanzielle Schwierigkeiten bei Mitarbeitenden wahrgenommen?
- Item 4: ...Mitarbeitende bei der Wahrnehmung von Warnsignalen auf ihre finanzielle Situation angesprochen?
- Item 5: ...Fachstellen (wie z.B. Schuldenberatung Kanton Zürich, Suchtberatungsstellen) für Informationen kontaktiert?
- Item 6: ... Mitarbeitenden das Aufsuchen einer Fachstelle (wie z.B. Schuldenberatung Kanton Zürich, Suchtberatungsstellen) empfohlen?
- Item 7: ...Mitarbeitende in Schuldenfragen (mit Empfehlungen und Informationen) beraten?
- Item 8: ...Mitarbeitende, welche sich in einer Betreuung befinden, mit Informationen dazu unterstützt?

Antwortskala: 1 = «Viel seltener», 2 = «Etwas seltener», 3 = «Gleich häufig», 4 = «Etwas häufiger», 5 = «Viel häufiger», 6 = «Es wurde kein Bedarf festgestellt», 7 = «Kann ich nicht beantworten», 8 = «Eine andere Person im Betrieb hat diese Aufgabe übernommen»

Die Antworten 6 (= «Es wurde kein Bedarf festgestellt») und 7 (= «Kann ich nicht beantworten») wurden als Missings eingetragen. Antwort 8 (= «Eine andere Person im Betrieb hat diese Aufgabe übernommen») wurde umcodiert zu «Etwas häufiger» (= Antwort 4). Mit einem Cronbach's Alpha von .83<sup>10</sup> ist die interne Konsistenz gut.

---

<sup>10</sup> n = 8

## 5. Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die Evaluationsfragestellungen beantwortet. Dazu wird jedes Wirkungsziel auf den zu erreichenden Schwellenwert überprüft (Mittelwert soll mindestens den Wert 4 «vier» erreichen) und die Wirkungshypothesen getestet. Die Grundlage für die folgenden Berechnungen bilden die durch die zwei Fragebogen gewonnenen Daten. Im Kapitel 5.1 wird die Stichprobe erläutert. Die weitere Gliederung der Ergebnisse entspricht den Ebenen «Output» und «Outcome» Zunächst werden relevante Ergebnisse deskriptiv dargestellt (Kapitel 5.2 – 5.4). Abschliessend werden sogenannte Alternativhypothesen auf Zusammenhänge und Unterschiede getestet (Kapitel 5.5).

### 5.1 Beschreibung der Stichprobe

64 Fragebogen wurden zum Zeitpunkt t1 verschickt, 50 wurden ausgefüllt retourniert. Alle davon konnten verwendet werden. Der Datensatz t1 umfasst schlussendlich eine Stichprobe von  $n = 50$ . Zum Zeitpunkt t2 wurden entsprechend 50 Fragebogen 2 versendet, wovon 43 ausgefüllt zurückkamen. Somit ergibt sich für den Datensatz t2 eine Stichprobe von  $n = 43$ . Dies entspricht einer Rücklaufquote für t1 von 78.1% und für t2 von 86%.

**Geschlecht:** Wie in Abbildung 6 zu sehen ist, identifizieren sich 40% der Befragten mit dem weiblichen und 60% mit dem männlichen Geschlecht. Keine der befragten Personen ordnet sich mit einem anderen Geschlecht zu.

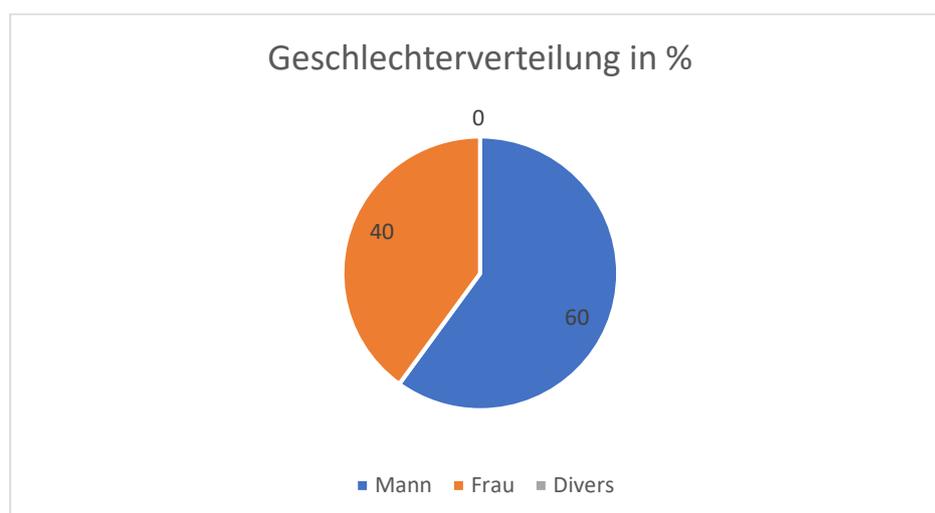


Abbildung 6: Geschlechterverteilung der Stichprobe ( $n = 50$ ) (eigene Darstellung)

**Altersstruktur:** Die Mehrheit der befragten Teilnehmenden (33) befindet sich, wie in Abbildung 7 ersichtlich, in den oberen zwei Alterskategorien und ist zwischen 45 und 64 Jahre alt. Dies entspricht einem Prozentsatz von 66%. Weitere 26% (13) befinden sich in

der Lebensmitte und sind zwischen 35-44 Jahre alt. Eine wesentlich kleinere Anzahl an Personen ist den jüngeren Alterskategorien zuzuordnen. Nur 6% (3) sind zwischen 25 – 34 Jahre alt und nur eine Person ist jünger als 25 Jahre.

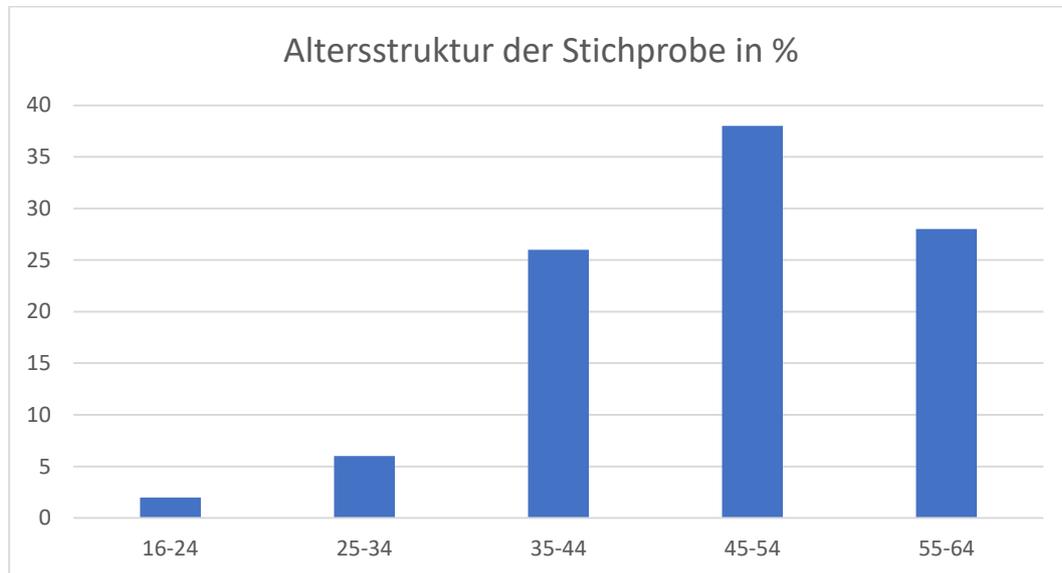


Abbildung 7: Altersstruktur der Stichprobe (n = 50) (eigene Darstellung)

**Hierarchiestufe:** Ein weiteres erfragtes Merkmal ist die Hierarchiestufe der befragten Personen innerhalb ihres Betriebs. Er zeigt sich, dass die grösste Gruppe (23) dem oberen und mittleren Kader zugeordnet werden kann. Dies entspricht 43%, welche sich in die höchste Hierarchiestufe einordnen. Weitere zwölf Personen sind Mitarbeitende mit Führungsfunktion und/oder ordnen sich somit dem unteren Kader zu. Dies entspricht 24% der Befragten. Fünf Befragte (10%) haben eine Funktion in einem Projekt- oder Fachkader und zehn Personen (20%) geben an, keine Führungsfunktion zu haben.

In nachfolgender Abbildung 8 wird die Verteilung der Befragten auf die verschiedenen Hierarchiestufen abgebildet.

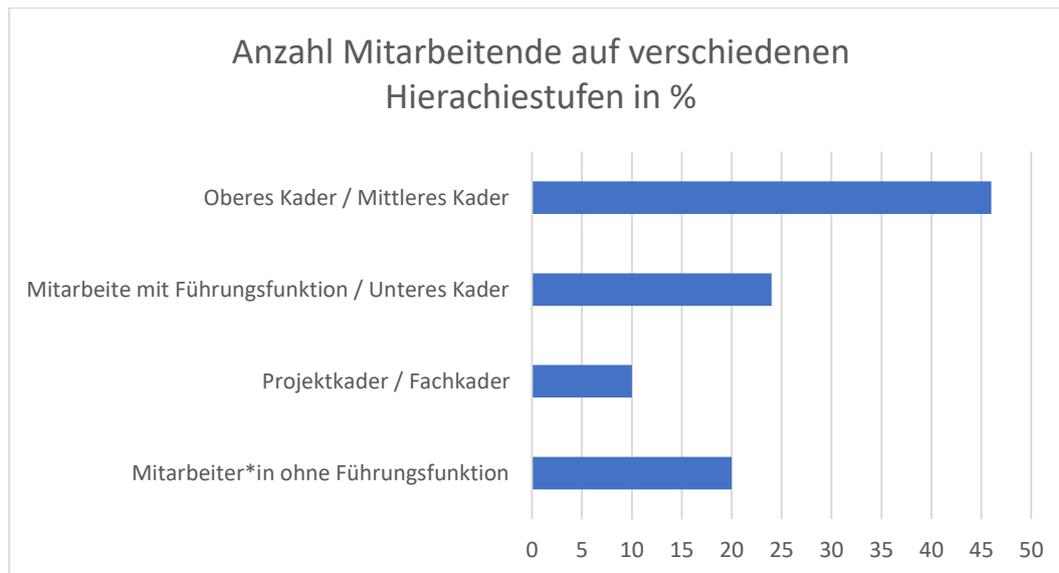


Abbildung 8: Anzahl Mitarbeitende auf verschiedenen Hierarchiestufen ( $n = 50$ ) (eigene Darstellung)

**Anzahl Jahre auf angegebener Hierarchiestufe:** Im Zuge dieser Frage wurde ebenfalls erhoben, wie lange die befragten Personen bereits auf ihrer angegebenen Hierarchiestufe arbeiten, um zu sehen, ob die Dauer der Ausübung der Position einen Einfluss auf die erwünschte Wirkung hat. In Abbildung 9 werden die Ergebnisse grafisch dargestellt.

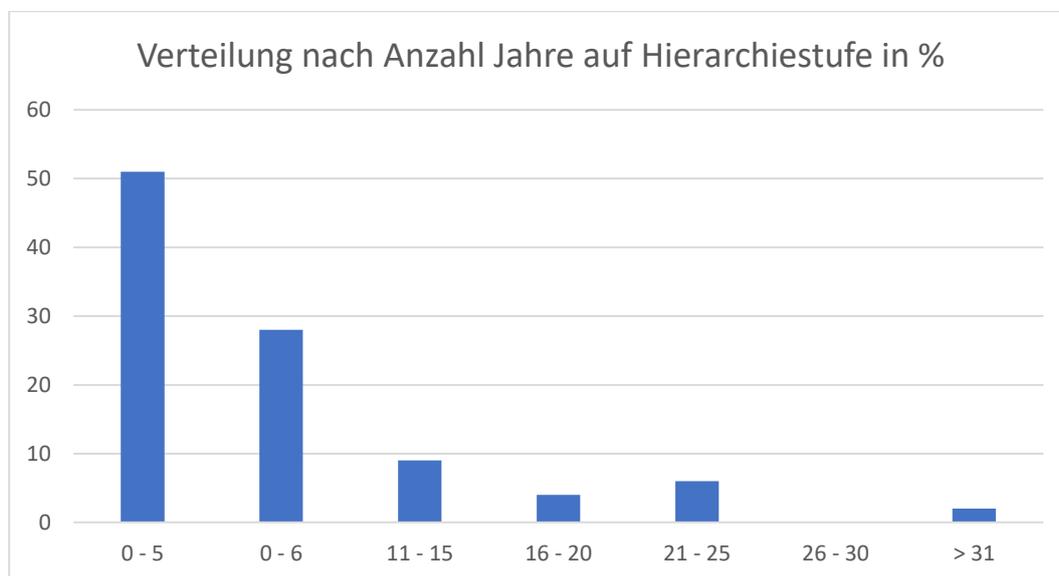


Abbildung 9: Verteilung nach Anzahl Jahre auf Hierarchiestufe ( $n = 47$ ) (eigene Darstellung)

Die grösste Gruppe (24) gab an, erst seit kürzerem (0 - 5 Jahre) auf der angegebenen Hierarchiestufe zu arbeiten. Etwas länger, nämlich seit 6 - 10 Jahre, sind 13 befragte Teilnehmende auf ihrer aktuellen Hierarchiestufe tätig. Insgesamt neun Personen geben an, zwischen 11 - 25 Jahre auf der aktuellen Hierarchiestufe zu arbeiten. Keine Befragten waren

zwischen 25 - 30 Jahre auf der gleichen Stufe und nur eine Person gab an, bereits länger als 30 Jahre dieselbe Position innezuhaben.

**Branche:** Die Mehrheit der befragten Teilnehmenden (27) ist im Gesundheits- oder Sozialbereich tätig. Weitere (13) geben an, in der Baubranche tätig zu sein. In einer (öffentlichen) Verwaltung arbeiten (7) und jeweils eine Person ist tätig im Bereich Handel/Transport, Bildungswesen und Anderes.

In Abbildung 10 werden oben genannte Ergebnisse in Bezug auf die Verteilung nach Branche grafisch dargestellt.

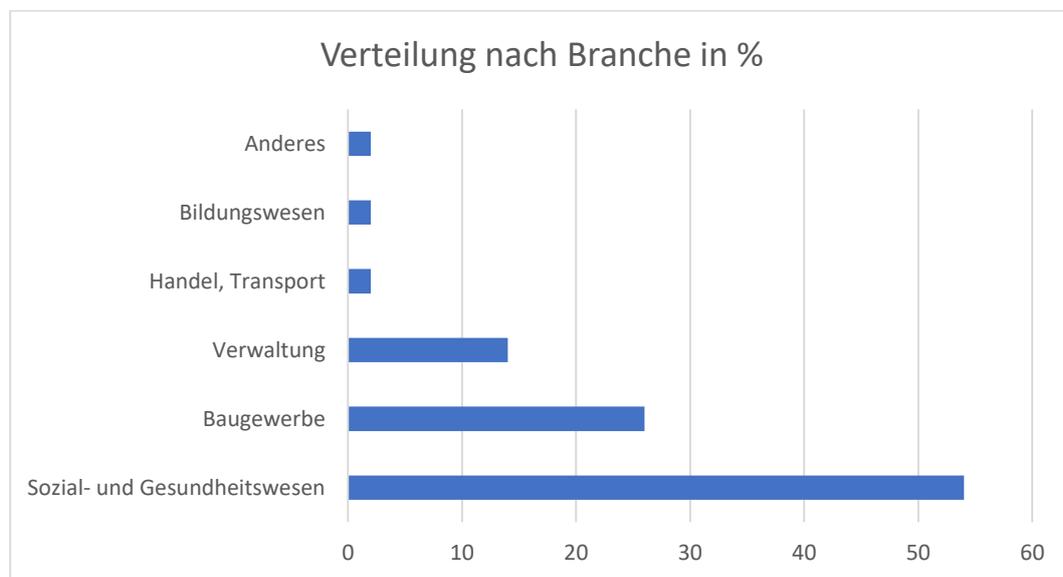


Abbildung 10: Verteilung nach Branche (n = 50) (eigene Darstellung)

**Funktion:** Die Mehrheit der Befragten (17) ist im Bereich Human Resources tätig, das entspricht 34% der Befragten. 7 Personen geben als Funktion Berufsbildung an was 14% der Befragten entspricht. Drei Personen sind im Case Management und/oder in der betrieblichen Sozialarbeit tätig. Eine weitere Gruppe (9) gibt an, mehrere dieser Funktionen innezuhaben und auf weitere 28% (14) trifft keine der genannten Funktionen zu.

Folgende Abbildung 11 zeigt die Verteilung der Befragten auf die verschiedenen abgefragten Funktionen.

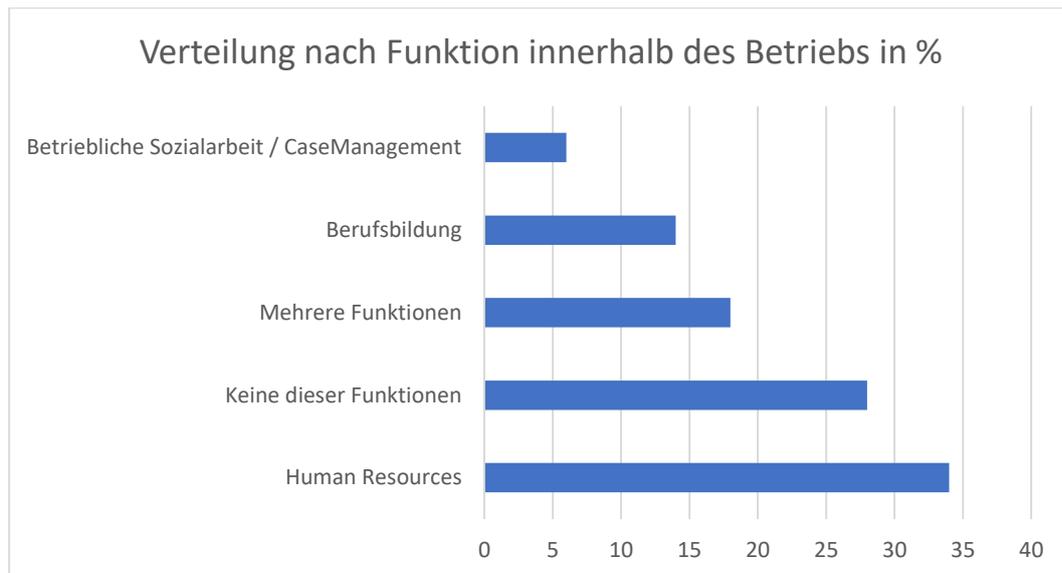


Abbildung 11: Verteilung nach Funktion innerhalb des Betriebs (n = 50) (eigene Darstellung)

**Anzahl unterstellte Personen:** Um die Auswirkungen des Multiplikator\*innen-Effekts besser einschätzen zu können, wurden die Befragten nach der Anzahl ihnen direkt unterstellten Mitarbeitenden gefragt. Die grafische Verteilung dieser Ergebnisse folgt in Abbildung 12.

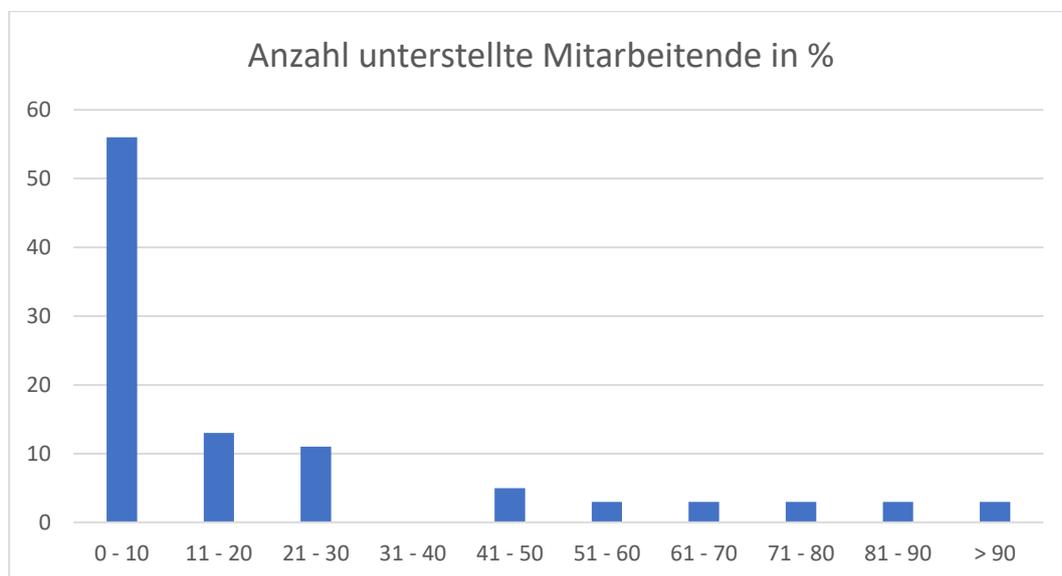


Abbildung 12: Anzahl unterstellte Mitarbeitende (n = 37) (eigene Darstellung)

Der grösste Teil (21) gibt an, zwischen 0 – 10 unterstellte Personen zu haben. Fünf Personen haben zwischen 11 – 20 unterstellte Mitarbeitende und vier Personen zwischen 21 – 30 Unterstellte. Zwei Befragte geben an, dass ihnen jeweils zwischen 41 – 50 Mitarbeitende unterstellt sind. Insgesamt vier Befragte sind für 51 – 90 unterstellte Mitarbeitende verantwortlich und nur eine Person gab an, dass ihr mehr als 90 Personen direkt unterstellt sind.

Eine bedeutende Anzahl Teilnehmende (13) haben diese Frage nicht beantwortet, weshalb die Stichprobengrösse insgesamt kleiner ist.

*Tabelle 4: Anzahl unterstellte Personen (n = 37)*

	<b>absolute Häufigkeit</b>	<b>relative Häufigkeit (in %)</b>
0 - 10	21	56
11 - 20	5	13
21 - 30	4	11
31 - 40	0	0
41 - 50	2	5
51 - 60	1	3
61 - 70	1	3
71 - 80	1	3
81 - 90	1	3
> 90	1	3

**Anzahl Mitarbeitende gesamt:** Als letztes wurden die Teilnehmenden nach der Anzahl Mitarbeitende im gesamten Betrieb gefragt. Dabei gaben 9 Personen an, in einem kleineren Betrieb mit 1 – 100 Mitarbeitenden tätig zu sein. Insgesamt 21 Personen arbeiten in einem Betrieb, in welchem zwischen 101 – 300 Personen beschäftigt sind. 4 Personen geben an, dass zwischen 401 – 500 Personen bei ihnen arbeiten und eine Person arbeitet in einem Betrieb mit 701 – 800 Mitarbeitenden. Eine grosse Anzahl der Befragten (12) arbeitet in einem grossen Betrieb, welcher zwischen 901 und 1100 Mitarbeitende beschäftigt und 2 geben an, dass bei ihnen über 1101 Personen beschäftigt werden.

In Abbildung 13 wird die Verteilung der Anzahl Mitarbeitende der teilnehmenden Betriebe grafisch dargestellt.

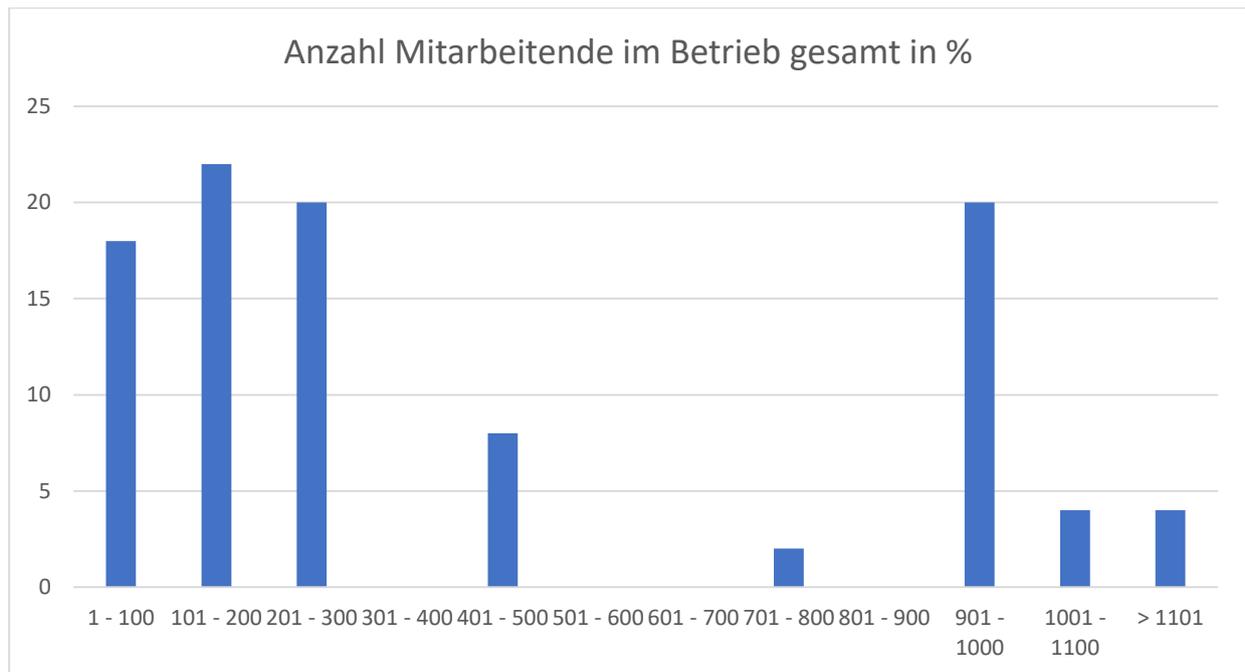


Abbildung 13: Anzahl Mitarbeitende ( $n = 49$ ) (eigene Darstellung)

## 5.2 Wissen

Es wurden nach dem Kurs verschiedene Lerninhalte abgefragt. Die Teilnehmenden wurden gebeten anzugeben, wie gut sie sich für eine spezifische Tätigkeit in der Lage fühlen bzw. wie gut sie sich bestimmtes Wissen aneignen konnten.

*Wirkungsziel a: Teilnehmende haben unmittelbar nach dem Kurs das nötige Wissen, um Mitarbeitende bei Budget- und Schuldenfragen beraten zu können (Skala 2), ( $M \geq 4.0$ ).*

Die Antwortmöglichkeiten reichen von «Stimme gar nicht zu» (1), «Stimme eher nicht zu» (2), «Teils, teils» (3), «Stimme eher zu» (4) bis «Stimme voll zu» (5).

Für die Annahme des Wirkungsziels wird ein Schwellenwert von  $M \geq 4.0$  festgelegt. Begründung: Um Mitarbeitende in Schuldenfragen beraten zu können, wird ein Mindestmass an fachspezifischem Wissen vorausgesetzt.

Zunächst werden einzelne Items genauer betrachtet. Das Wirkungsziel wird abschliessend mit der konstruierten Skala 2 «Beratungswissen in Budget- und Schuldenfragen» geprüft.

Der Übersichtlichkeit halber werden alle in diesen Bereich gehörenden Items zusammen dargestellt (siehe Tabelle 5).

Tabelle 5: Skala 2, «Beratungswissen in Budget- und Schuldenfragen» (n = 50)

	<b>Mittelwert</b>	<b>Standard- abweichung</b>
Auswirkungen von Finanzstress auf Gesundheit	4.70	.46
Relevanz von Budgetanpassungen bei krit. Lebensereignissen	4.46	.61
Informationsmaterialien zu Schuldenfragen	4.42	.64
Finanzielle Auswirkung kritischer Lebensereignisse	4.34	.56
Schuldenspezifische Interventionsmöglichkeiten	4.30	.71
Persönliches Budget erstellen	4.14	.86
Schuldenursachen	4.14	.83
Verschuldungsrisiko anhand Budget erkennen	3.94	.65
Betriebsablauf	3.82	.75
<b>Skalenmittelwert</b>	<b>4.25</b>	<b>.38</b>
Cronbach's Alpha	.74	9 Items

Es kann festgestellt werden, dass nach dem Kurs das Wissen in Bezug auf die «Auswirkungen von Finanzstress auf Gesundheit» mit einem Mittelwert von 4.70 von den Teilnehmenden am höchsten eingestuft wird. Mit einem Mittelwert von 4.46 wird das Wissen in Bezug auf «Relevanz von Budgetanpassungen bei kritischen Lebensereignissen» am zweithöchsten eingeschätzt. Tiefere Werte erzielten hingegen die Themen «Verschuldungsrisiko anhand Budget erkennen» mit einem Wert von 3.94 und das Thema «Betriebsablauf» mit 3.82.

Die Skala 2 «Beratungswissen in Budget- und Schuldenfragen» wurde aus obigen Items konstruiert und gibt das nach dem Kurs vorhandene Wissen in Schuldenfragen im Allgemeinen wieder. Über die ganze Skala «Beratungswissen in Budget und Schuldenfragen» wurde ein Skalenmittelwert von 4.25 erzielt.

Es ist ausreichend Beratungswissen in Budget- und Schuldenfragen vorhanden. Das kurzfristige Wirkungsziel a wurde somit erreicht.

Teilnehmende (n = 45) konnten im Anschluss an den Kurs im Schnitt M = 3.96 Warnsignale nennen, welche auf mögliche finanzielle Schwierigkeiten von Mitarbeitenden hinweisen können. Die grösste Gruppe an Befragte, nämlich 27% konnten drei Warnsignale nennen und 25% konnten sich an vier Warnsignale erinnern. Der höchste Wert von acht Warnsignalen wird von 2% der Befragten erreicht. 5% der Teilnehmenden konnte nach Kurs kein einziges Warnsignal auflisten. Im Kurs wurden den Teilnehmenden insgesamt 14 Warnsignalen vorgestellt.

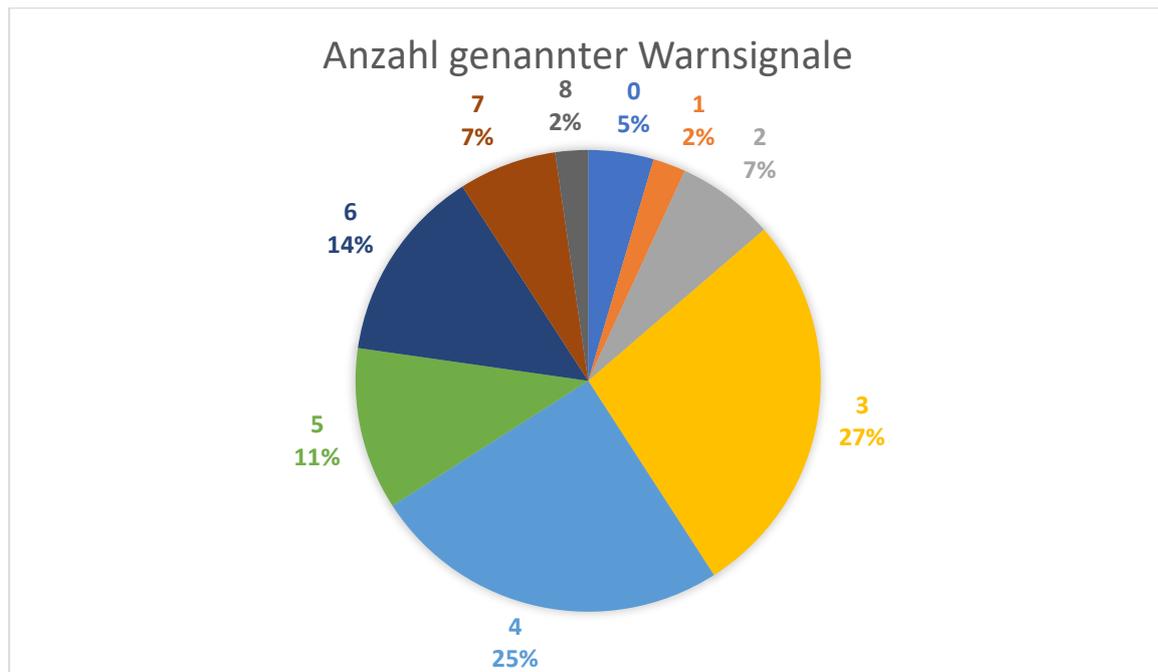


Abbildung 14: Anzahl genannter Warnsignale (n = 45) (eigene Darstellung)

### 5.3 Einstellung

Teilnehmende wurden direkt nach der Kursteilnahme nach ihren Verhaltensabsichten bezüglich konkreter Unterstützung für Mitarbeitende gefragt. Es ist von Interesse, ob grundsätzlich eine entsprechende Bereitschaft vorhanden ist.

*Wirkungsziel b: Teilnehmende werden Mitarbeitende nach dem Kurs bei Budget- und Schuldenfragen (pro-)aktiv unterstützen (Skala 3), ( $M \geq 4.0$ ).*

Antwortskala: 1 = «Stimme gar nicht zu», 2 = «Stimme eher nicht zu», 3 = «Teils, teils», 4 = «Stimme eher zu», 5 = «Stimme voll zu»

Für dieses Wirkungsziel wird der Schwellenwert bei  $\geq 4.0$  festgelegt.

Es werden zunächst alle Items, welche diese Skala bildenden, einzeln betrachtet: Mit einem Mittelwert von 4.62 sind die meisten Teilnehmenden dazu bereit, ihre Mitarbeitenden mit Informationen rund um Finanzen und Schulden zu unterstützen (ein Wert von 3.00 entspricht einer mittleren Zustimmung bzw. Antwort «Teils, teil»). Mit einem Mittelwert von 4.58 sind die meisten Teilnehmenden bereit, bei Bedarf Kontakt mit Fachstellen aufzunehmen. Etwas tiefer fällt der Mittelwert mit 4.30 aus, wenn es darum geht, Mitarbeitende auf Warnsignale anzusprechen und auf Warnsignale zu achten (4.28). Unter den Schwellenwert von 4.0 fällt die Bereitschaft, mit Mitarbeitenden zusammen ein persönliches Budget zu erstellen (3.86) und Mitarbeitende nach kritischen Lebensereignissen auf Budgetanpassungen anzusprechen (3.52).

Aus den Ergebnissen geht vor, dass sich einige Teilnehmende in einzelnen Bereichen keine Unterstützung («stimme nicht zu» oder «stimme gar nicht zu») vorstellen können. Beispielsweise sind vier Personen nicht bereit, zusammen mit den Mitarbeitenden ein persönliches Budget zu erstellen. Als Gründe werden zu wenig Ressourcen, nicht Aufgabe/Rolle der Person oder zu wenig Kompetenz in diesem Bereich genannt. Fünf Personen sind nicht bereit, Mitarbeitende vor- oder nach kritischen Lebensereignissen auf Budgetanpassungen anzusprechen. Hier wird als häufigster Grund genannt, dass dies nicht der Rolle der teilnehmenden Person entspricht oder dass dies als «zu nah» empfunden wird. Daraus ergibt sich die die Skala 3, welche die Bereitschaft der Teilnehmenden wiedergibt, Mitarbeitenden bei Schuldenfragen aktiv und konkret zu unterstützen.

Tabelle 6: Skala 3, «Bereitschaft Mitarbeitende mit Schulden aktiv zu unterstützen» ( $n = 50$ )

	<b>Mittelwert</b>	<b>Standard- abweichung</b>
Mit Informationen unterstützen	4.62	.57
Kontakt mit Fachstellen aufnehmen	4.58	.61
Auf Warnsignale ansprechen	4.30	.74
Auf Warnsignale achten	4.28	.70
Persönliches Budget mit Mitarbeitenden erstellen	3.86	.88
Nach krit. Lebensereignis auf Budgetanpassung ansprechen	3.52	.91
<b>Skalenmittelwert</b>	<b>4.26</b>	.47
Cronbach's Alpha	.68	6 Items

Der Skalenmittelwert ergibt 4.26. Daraus lässt sich schliessen, dass die Teilnehmenden grundsätzlich bereit sind, Mitarbeitende nach dem Kurs bei diversen Budget- und Schuldenfragen (pro)aktiv zu unterstützen.

Die Bereitschaft, Mitarbeitende mit Schulden aktiv zu unterstützen, ist klar gegeben. Das kurzfristige Wirkungsziel b wurde erreicht.

Nach Kursteilnahme wurde gefragt, welche Einstellung Kursteilnehmende zu Mitarbeitenden mit finanziellen Schwierigkeiten haben. Es wird angenommen, dass eine positive Grundhaltung Basis für eine künftige Unterstützung von Mitarbeitenden bildet.

*Wirkungsziel c: Teilnehmende haben nach dem Kurs eine positive Einstellung zu Mitarbeitenden mit Schulden (Skala 4), ( $M \geq 4.0$ ).*

Antwortskala: 1 = «Stimme gar nicht zu», 2 = «Stimme eher nicht zu», 3 = «Teils, teils», 4 = «Stimme eher zu», 5 = «Stimme voll zu»

Damit dieses Wirkungsziel erreicht werden kann, muss die Einstellung positiv sein, was mindestens einem Mittelwert von  $\geq 4.0$  entspricht.

Die Betrachtung der einzelnen Items ergibt wie in Tabelle 7 ersichtlich folgendes Bild: Mit einem Mittelwert von 4.58 stimmt ein Grossteil der Befragten überein, dass Personen mit Schulden geholfen werden muss. Eine grosse Mehrheit ist bereit, Mitarbeitende mit Schulden zu unterstützen (Mittelwert 4.52). Mit einem Mittelwert von 4.38 finden es die meisten Teilnehmenden wichtig, bei Anzeichen von Schulden auf die betroffenen Mitarbeitenden zuzugehen und ebenfalls finden die meisten Teilnehmenden (Mittelwert 4.30), dass es wichtig ist, sich für Personen mit Schulden einzusetzen.

Grosse Übereinstimmung (Mittelwert von 4.70) herrscht bei der Meinung, dass Mitarbeitende mit Schulden nicht entlassen werden sollten. Etwas weniger klar sind die Ergebnisse bei den Aussagen «Personen mit Schulden können einfach nicht mit Geld umgehen». Die Teilnehmenden lehnen diese Aussage mehrheitlich ab (Mittelwert 3.28). Ebenso sind sie nicht der Ansicht, dass Personen mit Schulden an ihrer Situation selbst schuld sind (Mittelwert 3.32). Etwas knapper fällt das Resultat bei der Frage, ob Personen mit Schulden die daraus resultierenden Konsequenzen selber tragen müssen, aus. Nur knapp wird diese These abgelehnt (Mittelwert 3.06).

Tabelle 7: Skala 4, «Einstellung zu Personen mit Schulden» ( $n = 50$ )

	<b>Mittelwert</b>	<b>Standard- abweichung</b>
Personen mit Schulden muss geholfen werden	4.58	.57
Bereitschaft, Mitarbeitende mit Schulden zu unterstützen	4.52	.54
Bei Anzeichen von Schulden auf Mitarbeitende zugehen	4.38	.70
Wichtig, sich für Personen mit Schulden einzusetzen	4.30	.81
Personen mit Schulden müssen nicht entlassen werden <sup>11</sup>	4.70	.68
Personen mit Schulden sind nicht selbst schuld	3.32	.74
Personen mit Schulden können mit Geld umgehen	3.28	.64
Personen mit Schulden müssen Konsequenzen nicht selbst tragen	3.06	.77
<b>Skalenmittelwert</b>	<b>4.02</b>	.40
Cronbach's Alpha	.73	8 Items

Die Einstellung der Teilnehmenden zu Personen mit finanziellen Schwierigkeiten im Allgemeinen zeigt folgende Skala. Für die Skalenbildung wurden die invers formulierten Items (grau schraffiert) umkodiert. Der Skalenmittelwert liegt mit 4.02 immer noch knapp über dem Schwellenwert von 4.0. Die Teilnehmenden sind gegenüber Mitarbeitenden mit Schulden im Schnitt positiv eingestellt.

<sup>11</sup> Ursprünglich Invers formulierte Items: Für die bessere Lesbarkeit wurde hier der Mittelwert konvertiert und teilweise Negation in die Items aufgenommen.

Teilnehmende haben eine klar positive Einstellung zu Mitarbeitenden mit Schulden. Das kurzfristige Wirkungsziel c wurde erreicht.

Mit dem Wirkungsziel f soll überprüft werden, ob sich die Kursteilnahme von Multiplikator\*innen auf den ganzen Betrieb sensibilisierend auswirkt. D.h., ob im Betrieb das Bewusstsein für angespannte finanzielle Situationen von Mitarbeitenden langfristig erhöht ist.

*Wirkungsziel d: Der Betrieb und die Belegschaft ist 6 Monate nach Kursteilnahme sensibilisierter für die finanzielle Situation von Mitarbeitenden als vor der Kursteilnahme, ( $M \geq 3.0$ ).*

Antwortskala: 1 = «Stimme gar nicht zu», 2 = «Stimme eher nicht zu», 3 = «Teils, teils», 4 = «Stimme eher zu», 5 = «Stimme voll zu»

Damit das Wirkungsziels als erreicht gilt, muss der Schwellenwert  $\geq 3.0$  sein.

Wie in Tabelle 8 ersichtlich, stimmen von allen Befragten vier Personen (9.5%) voll zu, dass im Betrieb eine stärkere Sensibilisierung für die finanzielle Situation von Mitarbeitenden festgestellt wird. 20 Personen (47.6%) stimmen eher zu. Eine Gruppe von 15 Befragten (35.7%) konnte nur «teils, teils» eine stärkere Sensibilisierung feststellen. Nur 3 Personen (7.1%) geben an, in ihrem Betrieb eher keine stärkere Sensibilisierung wahrzunehmen. Auf einer Skala von 1-5 (stimme gar nicht zu – stimme voll zu) ergibt sich ein Mittelwert von 3.60 und somit einer wahrgenommenen stärkeren Sensibilisierung für die finanzielle Situation von Mitarbeitenden in den teilnehmenden Betrieben.

*Tabelle 8: Stärkere Sensibilisierung im Betrieb für die finanzielle Situation der Mitarbeitenden ( $n = 42$ )*

	<b>absolute Häufigkeit</b>	<b>relative Häufigkeit (in %)</b>
Stimme gar nicht zu (1)	0	0
Stimme eher nicht zu (2)	3	7.1
Teils, teils (3)	15	35.7
Stimme eher zu (4)	20	47.6
Stimme voll zu (5)	4	9.5
<b>Mittelwert</b> / Standardabweichung	<b>3.60</b>	<b>.77</b>

Im Betrieb ist langfristig eine etwas stärkere Sensibilisierung für die Thematik zu spüren. Das Wirkungsziel d wurde somit erreicht.

Schliesslich soll die Frage geklärt werden, ob die Motivation, Mitarbeitende mit finanziellen Schwierigkeiten effektiv und konkret zu unterstützen, längerfristig vorhanden ist.

*Wirkungsziel e: Teilnehmende sind 6 Monate nach Kursteilnahme motivierter, Mitarbeitende mit finanziellen Schwierigkeiten zu unterstützen als vor der Kursteilnahme ( $M \geq 3.0$ ).*

Antwortskala: 1 = «Stimme gar nicht zu», 2 = «Stimme eher nicht zu», 3 = «Teils, teils», 4 = «Stimme eher zu», 5 = «Stimme voll zu»

Der Schwellenwert wird hier bei  $\geq 3.0$  festgesetzt.

Im Vergleich zur Zeit vor dem Kurs, stimmen 33% der Teilnehmenden (14) voll zu, motivierter zu sein, Mitarbeitende mit finanziellen Schwierigkeiten zu unterstützen. Die Hälfte der Befragten stimmt eher zu. Sechs Personen sind unentschlossen und eine Person gibt an, eher nicht zuzustimmen.

Auf einer Skala von 1-5 (stimme gar nicht zu – stimme voll zu) ergibt sich ein Mittelwert von 4.14. Daraus lässt sich schliessen, dass die Motivation, Mitarbeitende mit finanziellen Schwierigkeiten zu unterstützen, grösser ist als vor der Kursteilnahme.

Tabelle 9: Motivierter, Mitarbeitende mit finanziellen Schwierigkeiten zu unterstützen ( $n = 42$ )

	absolute Häufigkeit	relative Häufigkeit (in %)
Stimme gar nicht zu (1)	0	0
Stimme eher nicht zu (2)	1	2.4
Teils, teils (3)	6	14.3
Stimme eher zu (4)	21	50.0
Stimme voll zu (5)	14	33.3
<b>Mittelwert</b> / Standardabweichung	<b>4.14</b>	.75

Teilnehmende sind langfristig deutlich motivierter, Mitarbeitende mit finanziellen Schwierigkeiten zu unterstützen. Das Wirkungsziel e wurde somit erreicht.

## 5.4 Verhalten

Folgend wird geprüft, ob Teilnehmende ihre Mitarbeitenden langfristig aktiv bei Schulden und Budgetfragen unterstützen.

*Wirkungsziel f: Teilnehmende unterstützen die Mitarbeitenden 6 Monate nach Kursteilnahme häufiger aktiv bei Schulden- und Budgetfragen als vor Kursteilnahme (Skala 5), ( $M \geq 3.0$ ).*

Zunächst wird ein Blick auf die spezifischen Unterstützungstätigkeiten geworfen. Die Teilnehmenden wurden gefragt, wie viel seltener bzw. häufiger sie im Vergleich zur Zeit vor Kursteilnahme spezifische Tätigkeiten ausgeübt haben. Sie konnten zudem angeben, wenn

sie für den entsprechenden Fall keinen Bedarf festgestellt wurde, oder wenn die entsprechende Aufgabe eine andere Person im Betrieb übernommen hat.

Aus diesem Grund kann jeweils nicht abschliessend festgehalten werden, ob die Befragten welche als Antwort «kein Bedarf festgestellt» angaben, die Aufgaben selbst erledigen konnten und darum keine Fachstellen hinzugezogen haben oder ob diese tatsächlich keine Fälle identifizieren konnten, in welchen Handlungsbedarf bestand.

#### **Mitarbeitende nach kritischen Lebensereignissen auf Budgetanpassungen ansprechen:**

Diese Frage beschäftigt sich damit, wie viel häufiger im Vergleich zur Zeit vor dem Kurs die Teilnehmenden Mitarbeitende vor oder nach kritischen Lebensereignissen auf Budgetanpassungen angesprochen haben. Wiederum 17 Personen (41.5%) haben in diesem Bereich keinen Bedarf festgestellt. Vier Personen (9.8%) geben an, dass eine andere Person im Betrieb diese Aufgabe übernommen hat.

Jemand gibt an, viel häufiger Mitarbeitende vor oder nach kritischen Lebensereignissen angesprochen zu haben und sieben Personen (17.1%) haben das etwas häufiger gemacht. Acht Befragte haben keine Veränderung diesbezüglich festgestellt, eine Person (2.4%) gibt an, etwas seltener aktiv geworden zu sein und zwei Personen (4.9%) sogar viel seltener. Der Mittelwert liegt bei 3.21. D.h. Teilnehmende haben Mitarbeitende nach dem Kurs leicht häufiger nach kritischen Lebensereignissen auf Budgetanpassungen angesprochen.

*Tabelle 10: Mitarbeitende nach kritischen Lebensereignissen auf Budgetanpassungen ansprechen: Zu- und Abnahme (n = 41)*

	<b>absolute Häufigkeit</b>	<b>relative Häufigkeit (in %)</b>
Viel seltener (1)	2	4.9
Etwas seltener (2)	1	2.4
Gleich häufig (3)	8	19.5
Etwas häufiger (4)	7	17.1
Viel häufiger (5)	1	2.4
<b>Mittelwert</b> / Standardabweichung	<b>3.21</b>	1.03
Kein Bedarf festgestellt	17	41.5
Andere Person im Betrieb hat Aufgabe übernommen	4	9.8
Kann ich nicht beantworten	1	2.4

**Warnsignale für finanzielle Schwierigkeiten bei Mitarbeitenden wahrnehmen:** Ein Kernelement des «C(r)ashkurses» sind die Warnsignale für finanzielle Schwierigkeiten. Eine Person (2.4%) sagt, viel häufiger auf diese Warnsignale für finanzielle Schwierigkeiten bei Mitarbeitenden geachtet zu haben. 13 Befragte (31.7%) haben etwas häufiger darauf geachtet und neun Personen (22%) gleich häufig. Nur eine Person (2.4%) gibt an, etwas

seltener auf Warnsignale geachtet zu haben. Kein Bedarf festgestellt haben 12 Personen (29.3%), drei Personen geben an, dass eine andere Person diese Aufgabe übernommen hat und zwei Personen (4.9%) können die Frage nicht beantworten. Der Mittelwert liegt bei 3.58. Es kann festgehalten werden, dass Teilnehmende nach dem Kurs leicht häufiger Warnsignale für finanzielle Schwierigkeiten bei Mitarbeitenden wahrgenommen haben, wenn aus ihrer Sicht Bedarf bestand (n = 24).

*Tabelle 11: Warnsignale für finanzielle Schwierigkeiten bei Mitarbeitenden wahrnehmen: Zu- und Abnahme (n = 41)*

	<b>absolute Häufigkeit</b>	<b>relative Häufigkeit (in %)</b>
Viel seltener (1)	0	0
Etwas seltener (2)	1	2.4
Gleich häufig (3)	9	22.0
Etwas häufiger (4)	13	31.7
Viel häufiger (5)	1	2.4
<b>Mittelwert</b> / Standardabweichung	<b>3.58</b>	.65
Kein Bedarf festgestellt	12	29.3
Andere Person im Betrieb hat Aufgabe übernommen	3	7.3
Kann ich nicht beantworten	2	4.9

**Mitarbeitende bei Wahrnehmung von Warnsignalen auf finanzielle Situation ansprechen:** Zentral ist, dass auf das Wahrnehmen von Warnsignalen eine Reaktion auf der Handlungsebene folgt. Erfreulicherweise geben 34.1% der Befragten an, etwas häufiger Mitarbeitende auf wahrgenommen Warnsignale angesprochen zu haben. Eine Person (2.4%) hat das sogar viel häufiger gemacht. 19.5% der Befragten haben dies gleich häufig getan und eine Person (2.4%) etwas seltener. Kein Bedarf festgestellt haben 31.7% und bei 7.3% der Befragten hat eine andere Person diese Aufgabe im Betrieb übernommen. Der Mittelwert liegt bei 3.63. D.h., dass Teilnehmende im Durchschnitt leicht häufiger Mitarbeitende bei Wahrnehmung von Warnsignalen auf finanzielle Situation angesprochen haben, wenn sie Bedarf dafür festgestellt haben (n = 24).

Tabelle 12: Mitarbeitende bei Wahrnehmung von Warnsignalen auf finanzielle Situation ansprechen: Zu- und Abnahme (n = 41)

	<b>absolute Häufigkeit</b>	<b>relative Häufigkeit (in %)</b>
Viel seltener (1)	0	0
Etwas seltener (2)	1	2.4
Gleich häufig (3)	8	19.5
Etwas häufiger (4)	14	34.1
Viel häufiger (5)	1	2.4
<b>Mittelwert</b> / Standardabweichung	<b>3.63</b>	.65
Kein Bedarf festgestellt	13	31.7
Andere Person im Betrieb hat Aufgabe übernommen	3	7.3
Kann ich nicht beantworten	1	2.4

**Persönliches Budget erstellen:** Die Frage, wie viel häufiger die Teilnehmenden im Vergleich zur Zeit vor dem Kurs zusammen mit Mitarbeitenden ein Budget erstellt haben, wird von der Mehrheit (56.1%) mit «kein Bedarf festgestellt» beantwortet. Fünf Personen (12.2%) geben an, dass eine andere Person im Betrieb diese Aufgabe übernommen hat. Drei Personen (7.3%) haben etwas häufiger ein Budget erstellt und sieben Personen (17.1%) gleich häufig. Zwei Personen (4.9%) geben an, etwas seltener ein Budget mit Mitarbeitenden erstellt zu haben und eine Person (2.4%) hat dies sogar viel seltener gemacht als vor dem Kurs. Der Mittelwert liegt bei 2.92. Über alle Teilnehmende hinweg bedeutet dies, dass sie vor dem Kurs leicht häufiger ein Budget mit Mitarbeitenden erstellt haben, wenn sie Bedarf dafür festgestellt haben (n = 13).

Tabelle 13: Persönliches Budget erstellen (n = 41)

	<b>absolute Häufigkeit</b>	<b>relative Häufigkeit (in %)</b>
Viel seltener (1)	1	2.4
Etwas seltener (2)	2	4.9
Gleich häufig (3)	7	17.1
Etwas häufiger (4)	3	7.3
Viel häufiger (5)	0	0
<b>Mittelwert</b> / Standardabweichung	<b>2.92</b>	.86
Kein Bedarf festgestellt	23	56.1
Andere Person im Betrieb hat Aufgabe übernommen	5	12.2

**Fachstellen für Informationen kontaktieren:** Die Bekanntmachung von Fachstellen in den Bereichen Schulden- und Budgetberatung ist ein weiterer wichtiger Aspekt des Kurses. Teilnehmende werden motiviert, diese für Fragen und Informationen zu kontaktieren. Über

die Hälfte aller Befragten (63.4%) geben an, nach dem Kurs kein Bedarf nach Unterstützung von Fachstellen festgestellt zu haben. Eine Person (2.4%) gibt an, viel häufiger Kontakt mit Fachstellen aufgenommen zu haben. Sieben Personen (17.1%) sagen, dass sie gleich oft Kontakt zu Fachstellen aufgenommen haben und zwei Personen (4.9%) haben dies sogar etwas seltener gemacht. Der Mittelwert liegt bei 3.00. Die Teilnehmenden haben bei Bedarf somit gleich häufig wie vor Kursteilnahme den Kontakt zu Fachstellen gesucht (n = 10).

Tabelle 14: Fachstellen für Informationen kontaktieren (n = 41)

	<b>absolute Häufigkeit</b>	<b>relative Häufigkeit (in %)</b>
Viel seltener (1)	0	0
Etwas seltener (2)	2	4.9
Gleich häufig (3)	7	17.1
Etwas häufiger (4)	0	0
Viel häufiger (5)	1	2.4
<b>Mittelwert</b> / Standardabweichung	<b>3.00</b>	<b>.82</b>
Kein Bedarf festgestellt	26	63.4
Andere Person im Betrieb hat Aufgabe übernommen	3	7.3
Kann ich nicht beantworten	2	4.9

**Fachstellen empfehlen:** Ein weiterer Schritt im Beratungsprozess von Mitarbeitenden ist es, diese bei komplexen Fällen (oder sonstigen Gründen) an eine externe Fachstelle zu verweisen. Tabelle 15 zeigt, dass, elf Personen (26.8%) dies im Vergleich zur Zeit vor dem Kurs etwas häufiger und eine Person (2.4%) viel häufiger gemacht haben. 43.9% der Befragten haben keinen Bedarf festgestellt und bei vier Personen (9.8%) hat eine andere Person im Betrieb diese Aufgabe übernommen. Weitere sieben Befragte (17.1%) haben gleich häufig externe Fachstellen empfohlen. Der Mittelwert liegt bei 3.68. D.h. die Teilnehmenden empfehlen nach dem Kurs Fachstellen bei Bedarf im Schnitt etwas häufiger (n = 19).

Tabelle 15: Fachstellen empfehlen (n = 41)

	<b>absolute Häufigkeit</b>	<b>relative Häufigkeit (in %)</b>
Viel seltener (1)	0	0
Etwas seltener (2)	0	0
Gleich häufig (3)	7	17.1
Etwas häufiger (4)	11	26.8
Viel häufiger (5)	1	2.4
<b>Mittelwert</b> / Standardabweichung	<b>3.68</b>	.58
Kein Bedarf festgestellt	18	43.9
Andere Person im Betrieb hat Aufgabe übernommen	4	9.8
Kann ich nicht beantworten	0	0

**Mitarbeitende in Schuldenfragen beraten:** Tabelle 16 zeigt, dass konkrete Beratung für Mitarbeitende in Schuldenfragen von acht Personen (19.5%) im Vergleich zur Zeit vor dem Kurs etwas häufiger angeboten wurde. Neun Personen (22%) haben dies gleich oft getan und eine Person (2.4%) sogar etwas seltener. Knapp die Hälfte (46.3%) haben wiederum keinen Bedarf nach Beratung von Mitarbeitenden in Schuldenfragen festgestellt und bei vier Befragten (9.8%) wurde diese Aufgabe intern an eine andere Person delegiert. Der Mittelwert liegt bei 3.39. Teilnehmende haben somit leicht häufiger Mitarbeitende in Schuldenfragen beraten, wenn sie Bedarf hierfür festgestellt haben (n = 18).

Tabelle 16: Mitarbeitende in Schuldenfragen beraten (n = 41)

	<b>absolute Häufigkeit</b>	<b>relative Häufigkeit (in %)</b>
Viel seltener (1)	0	0
Etwas seltener (2)	1	2.4
Gleich häufig (3)	9	22.0
Etwas häufiger (4)	8	19.5
Viel häufiger (5)	0	0
<b>Mittelwert</b> / Standardabweichung	<b>3.39</b>	.61
Kein Bedarf festgestellt	19	46.3
Andere Person im Betrieb hat Aufgabe übernommen	4	9.8
Kann ich nicht beantworten	0	0

**Mitarbeitende in Betreuung mit Informationen unterstützen:** Mitarbeitende welche in Betreuung sind, wurden im Vergleich zur Zeit vor dem Kurs von fünf Personen (12.2%) etwas häufiger mit Informationen diesbezüglich unterstützt. Sechs Befragte (14.6%) geben an, gleich häufig mit Infos zum Betreibungsablauf unterstützt zu haben. Eine Person hat dies viel seltener gemacht. Bei 24 Personen konnte kein Bedarf festgestellt werden wobei

nicht klar ist, ob diese Betriebe keine Personen mit Lohnpfändungen haben oder ob die betroffenen Personen nicht darauf angesprochen wurden. Bei vier Befragten (9.8%) wurde die Aufgabe wiederum intern delegiert und eine Person konnte die Frage nicht beantworten. Der Mittelwert liegt bei 3.25. D.h. Mitarbeitende in Betrieben wurden bei Bedarf von den Teilnehmenden etwa gleich häufig mit Informationen unterstützt wie zur Zeit vor Kursteilnahme (n = 12).

Tabelle 17: Mitarbeitende in Betreuung mit Informationen unterstützen (n = 41)

	<b>absolute Häufigkeit</b>	<b>relative Häufigkeit (in %)</b>
Viel seltener (1)	1	2.4
Etwas seltener (2)	0	0
Gleich häufig (3)	6	14.6
Etwas häufiger (4)	5	12.2
Viel häufiger (5)	0	0
<b>Mittelwert</b> / Standardabweichung	<b>3.25</b>	<b>.87</b>
Kein Bedarf festgestellt	24	58.5
Andere Person im Betrieb hat Aufgabe übernommen	4	9.8
Kann ich nicht beantworten	1	2.4

Abbildung 15 zeigt die verschiedenen Unterstützungstätigkeiten, sortiert nach deren relativen Häufigkeit (Mittelwert, primäre y-Achse). Die sekundäre y-Achse beschreibt die Anzahl Nennungen, im Falle, dass kein Bedarf für die entsprechende Tätigkeit festgestellt werden konnte bzw. wenn eine andere Person im Betrieb diese Aufgabe ausgeführt hat. Es zeigt sich, dass in den ersten sechs Monaten nach dem Kurs alle Tätigkeiten häufiger ausgeführt wurden, ausser dem Erstellen eines persönlichen Budgets mit einem/einer Mitarbeitenden. Es kann daraus gefolgert werden, dass vor dem Kurs etwas öfters ein Budget erstellt wurde bzw. eine andere Person im Betrieb diese Aufgabe übernommen hat. Viel häufiger wurden Fachstellen empfohlen, Warnsignale wahrgenommen und Mitarbeitende auf Warnsignale angesprochen. Kein Bedarf bestand vor allem beim Beraten bei Betreibungen, dem Kontaktieren von Fachstellen und dem Budgeterstellen.

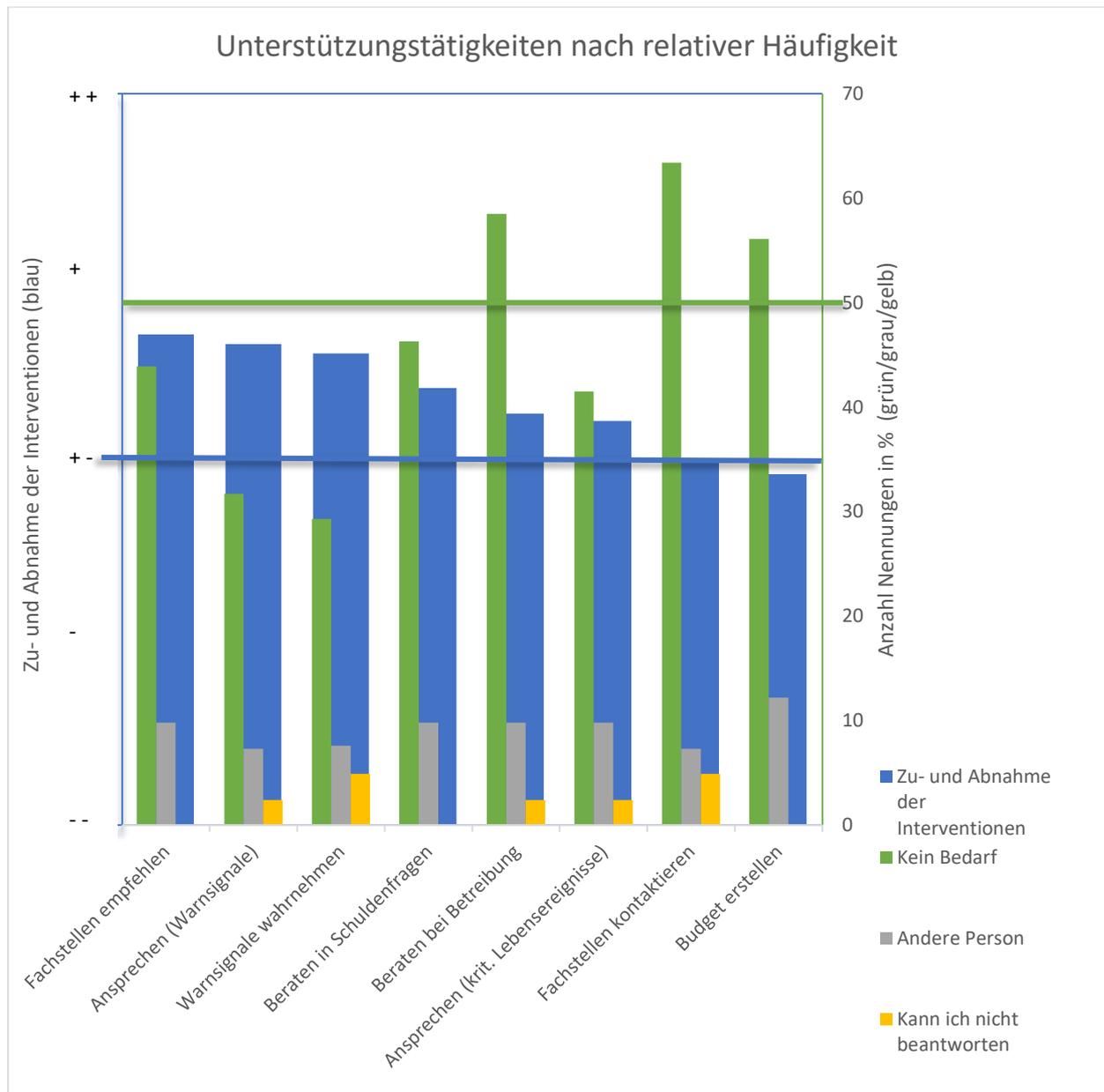


Abbildung 15: Unterstützungstätigkeiten (n = 43) (eigene Darstellung)

Wie beschrieben, können alle Tätigkeiten zu einer Skala zusammengefasst werden. Der Mittelwert beträgt 3.56. Insgesamt wurden demnach leicht häufiger Mitarbeitende in Schuldenfragen unterstützt.

Tabelle 18: Skala 5, «Aktives Unterstützen in Schuldenfragen» (n = 43)

<b>Skalenmittelwert</b>	<b>3.56</b>	.55
Cronbach's Alpha	.83	8 Items

Teilnehmende haben nach dem Kursbesuch leicht häufiger Mitarbeitende aktiv in Schuldenfragen unterstützt. Das Wirkungsziel f wurde somit erreicht.

Den Kursteilnehmenden wurden diverse Informationsmaterialien vorgestellt, welche an Mitarbeitende abgegeben bzw. zur Verfügung gestellt werden können. Darunter eine Budgetvorlage, ein Verzeichnis mit Fachstellen in den Bereichen Schulden-, Budget- und Rechtsberatung, ein Merkblatt mit Budgettipps und Flyer der Schuldenberatung Kanton Zürich.

Es wurde erhoben, wie häufig welche Materialien in den sechs Monaten nach Kursbesuch abgegeben wurde. In Tabelle 19 ist ersichtlich, dass 19 Personen keinen Bedarf nach Abgabe von Informationsmaterialien festgestellt haben. Somit haben etwas mehr als die Hälfte aller Teilnehmenden (56%) Informationsmaterialien gezielt weitergegeben. Dabei wurde das «Fachstellenverzeichnis» und die die «Budgettipps» zahlenmässig am meisten abgegeben. Die «Budgetvorlage» wurde mit zwölf Stück verhältnismässig selten zur Verfügung gestellt.

*Tabelle 19: Abgegebene Informationsmaterialien (Offene Abfrage. Mehrfachauswahl möglich) (n = 43)*

	<b>Anzahl</b>
Fachstellenverzeichnis	48
Budgettipps	40
Flyer Schuldenberatung Kanton Zürich	32
Budgetvorlage	12
Kein Bedarf festgestellt	19

Die Teilnehmenden wurden gebeten, sich in die Situation vor der Kursteilnahme hineinzusetzen und anzugeben, wie viel besser sie sich sechs Monate nach Kursteilnahme im Stande fühlen, den Stress bei Mitarbeitenden mit finanziellen Schwierigkeiten verringern zu können.

*Wirkungsziel g: Teilnehmende können 6 Monate nach Kursteilnahme besser Stress bei Mitarbeitenden aufgrund finanzieller Probleme verringern als vor Kursteilnahme ( $M \geq 3.0$ ).*

Antwortskala: 1 = «Stimme gar nicht zu», 2 = «Stimme eher nicht zu», 3 = «Teils, teils», 4 = «Stimme eher zu», 5 = «Stimme voll zu»

Um finanziellen Stress bei Mitarbeitenden zu verringern, sind überdurchschnittliche Kompetenzen in diesem Bereich notwendig und damit einhergehend auch eine gute bis sehr gute Selbsteinschätzung.

Die Tabelle 20 zeigt, dass drei Personen (7.0%) der Aussage voll zustimmen, dass Sie nach dem Kurs besser in der Lage sind, Stress aufgrund finanzieller Probleme bei Mitarbeitenden zu verringern. 69.8% der Befragten geben an, dieser Aussage eher zuzustimmen. Unentschlossen sind neun Befragte (20.9%), welche die Aussage mit teils, teils beantworten und eine Person (2.3%) kann der Aussage eher nicht zustimmen. Der Mittelwert liegt bei 3.81, was über dem festgelegten Schwellenwert liegt.

Tabelle 20: Stress bei Mitarbeitenden aufgrund finanzieller Probleme zu verringern (n = 43)

	<b>absolute Häufigkeit</b>	<b>relative Häufigkeit (in %)</b>
Stimme gar nicht zu (1)	0	0
Stimme eher nicht zu (2)	1	2.3
Teils, teils (3)	9	20.9
Stimme eher zu (4)	30	69.8
Stimme voll zu (5)	3	7.0
<b>Mittelwert / Standardabweichung</b>	3.81	.59

Teilnehmende fühlen langfristig besser in der Lage, Stress bei Mitarbeitenden aufgrund finanzieller Probleme zu verringern. Das Wirkungsziel g wurde erreicht.

Das nächste Wirkungsziel beschreibt das Verständnis von Kursteilnehmenden für Mitarbeitende mit finanziellen Schwierigkeiten. Ein gutes Verständnis für die Situation von Betroffenen ist essenziell, um adäquate Unterstützung anbieten zu können.

*Wirkungsziel h: Teilnehmende können sich 6 Monate nach Kursteilnahme besser in die Situation von Mitarbeitenden mit finanziellen Schwierigkeiten hineinversetzen als vor Kursteilnahme ( $M \geq 3.0$ ).*

Antwortskala: 1 = «Stimme gar nicht zu», 2 = «Stimme eher nicht zu», 3 = «Teils, teils», 4 = «Stimme eher zu», 5 = «Stimme voll zu»

Dieses Wirkungsziel gilt als erreicht, wenn der Mittelwert  $M \geq 3.0$  ist. Auch hier wird in bestimmtes Mass an Wissen und Fertigkeiten vorausgesetzt und eine dafür notwendige gute bis sehr gute Selbsteinschätzung.

Neun Personen geben wie in Tabelle 21 ersichtlich an, sich nach dem Kurs viel besser (stimme voll zu) in die Situation von Mitarbeitenden mit finanziellen Schwierigkeiten hineinversetzen zu können. 62.8% der Befragten geben an, dies durch den Kurs besser zu können (stimme eher zu) und sieben Personen (16.3%) stimmen dieser Aussage teils, teils zu. Der Mittelwert liegt bei 4.05. Dies bedeutet, dass sich die Teilnehmenden besser in die Situation von Mitarbeitenden mit finanziellen Schwierigkeiten hineinversetzen können als zuvor.

Tabelle 21: In die Situation von Mitarbeitenden mit finanziellen Schwierigkeiten hineinversetzen können (n = 43)

	<b>absolute Häufigkeit</b>	<b>relative Häufigkeit (in %)</b>
Stimme gar nicht zu (1)	0	0
Stimme eher nicht zu (2)	0	0
Teils, teils (3)	7	16.3
Stimme eher zu (4)	27	62.8
Stimme voll zu (5)	9	20.9
<b>Mittelwert</b> / Standardabweichung	4.05	.62

Teilnehmenden fühlen sich langfristig besser in der Lage, sich in die Situation von Mitarbeitenden mit finanziellen Schwierigkeiten hineinzusetzen. Das Wirkungsziel h wurde erreicht.

Ein zentrales Anliegen des Projekts ist der Multiplikator\*innen-Effekt: Die Erkenntnisse aus dem Kurs sollen von den Teilnehmenden in ihren Betrieben gestreut und weiterverbreitet werden. Wenn pro teilnehmende Person mindestens fünf weitere Personen im Betrieb über die Inhalte des Kurses informiert / geschult werden, wird dies vom Projektteam als hinreichend angenommen.

*Wirkungsziel i: Teilnehmende haben sich in den 6 Monaten nach Kursteilnahme mit mindestens 5 Personen über die Inhalte des Kurses ausgetauscht (Multiplikator\*innen-Effekt).*

Auffällig ist die grosse Streuung der Multiplikator\*innen. Abbildung 16 zeigt, dass es Kursteilnehmende gibt (9%), die niemanden vom Kurs berichtet haben, andere Kursteilnehmende (9%) hingegen haben sich mit über 13 Personen über den Kurs ausgetauscht.

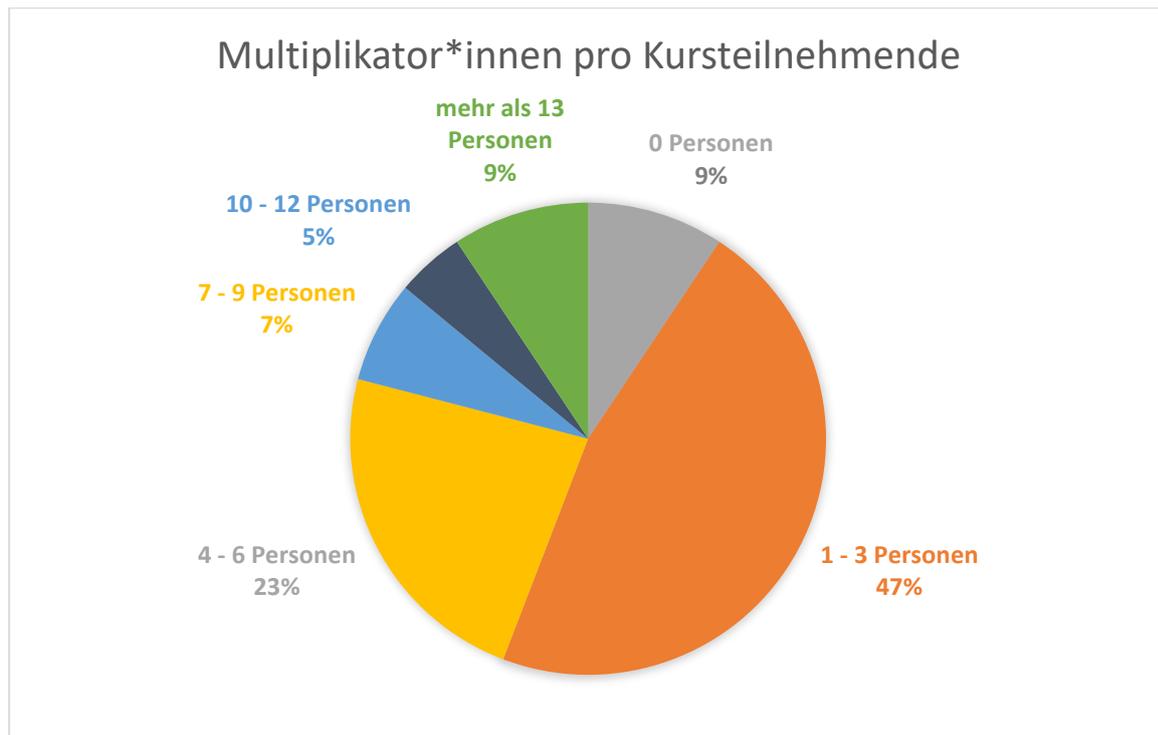


Abbildung 16: Multiplikator\*innen pro Kursteilnehmende (n = 43) (eigene Darstellung)

Die Auswertung ergibt, dass sich die Teilnehmenden 6 Monate nach der Kursteilnahme im Schnitt mit 4-5 weiteren Personen im Betrieb über die Inhalte des Kurses ausgetauscht, diese also weitergegeben haben.

Tabelle 22: Anzahl Personen über Kurs ausgetauscht (n = 43)

<b>Mittelwert</b>	4.67
Standardabweichung	4.27

Weniger als den 5 angestrebten Personen wurde über die Inhalte des Kurses berichtet. Das Wirkungsziel i wurde somit knapp nicht erreicht.

## 5.5 Tests auf Zusammenhänge / Unterschiede

In diesem Kapitel werden die im Wirkungsmodell abgebildeten Verbindungen geprüft, indem Skalen und Variablen auf Zusammenhänge und Unterschiede getestet werden.

Nullhypothesen stehen für die Annahme, dass es keinen Unterschied zwischen Gruppen oder keinen Zusammenhang zwischen Variablen (Korrelation) gibt. Ist das Ergebnis signifikant ( $p \leq .05$ ), kann die Nullhypothese verworfen und die Alternativ-Hypothese angenommen werden (vgl. Bortz & Döring, 2002)

Damit die Richtung der Hypothese überprüft werden kann und da es sich hierbei um ein ordinales Skalenniveau handelt, wird für die Tests auf Zusammenhänge die Korrelation nach Spearman berechnet. Zur Beurteilung der Stärke des Effektes dient die Einteilung von Cohen (1992):

$r = .10$  entspricht einem **schwachen** Effekt

$r = .30$  entspricht einem **mittleren** Effekt

$r = .50$  entspricht einem **starken** Effekt

Die zu untersuchenden Wirkungshypothesen sind im komprimierten Wirkungsmodell (siehe Abbildung 17) dargestellt.

Die fünf gebildeten Skalen sowie einzelne relevante Stichprobenmerkmale (z.B. Geschlecht, Branche, Betriebsgrösse, etc.) werden komprimiert dargestellt. Mit Pfeilen werden die vermuteten Zusammenhänge zwischen einzelnen Skalen und Variablen abgebildet, welche für das Projektteam von besonderer Bedeutung sind und mit statistischen Tests untersucht werden sollen. Die drei Grundpfeiler des Wirkungsmodells sind die verschiedenen Outcomes bei den Teilnehmenden (Skalen 2, 3 und 5), die sich auf das erworbene Wissen (unmittelbar), die Einstellung (mittelfristig) und das Verhalten (langfristig) beziehen.

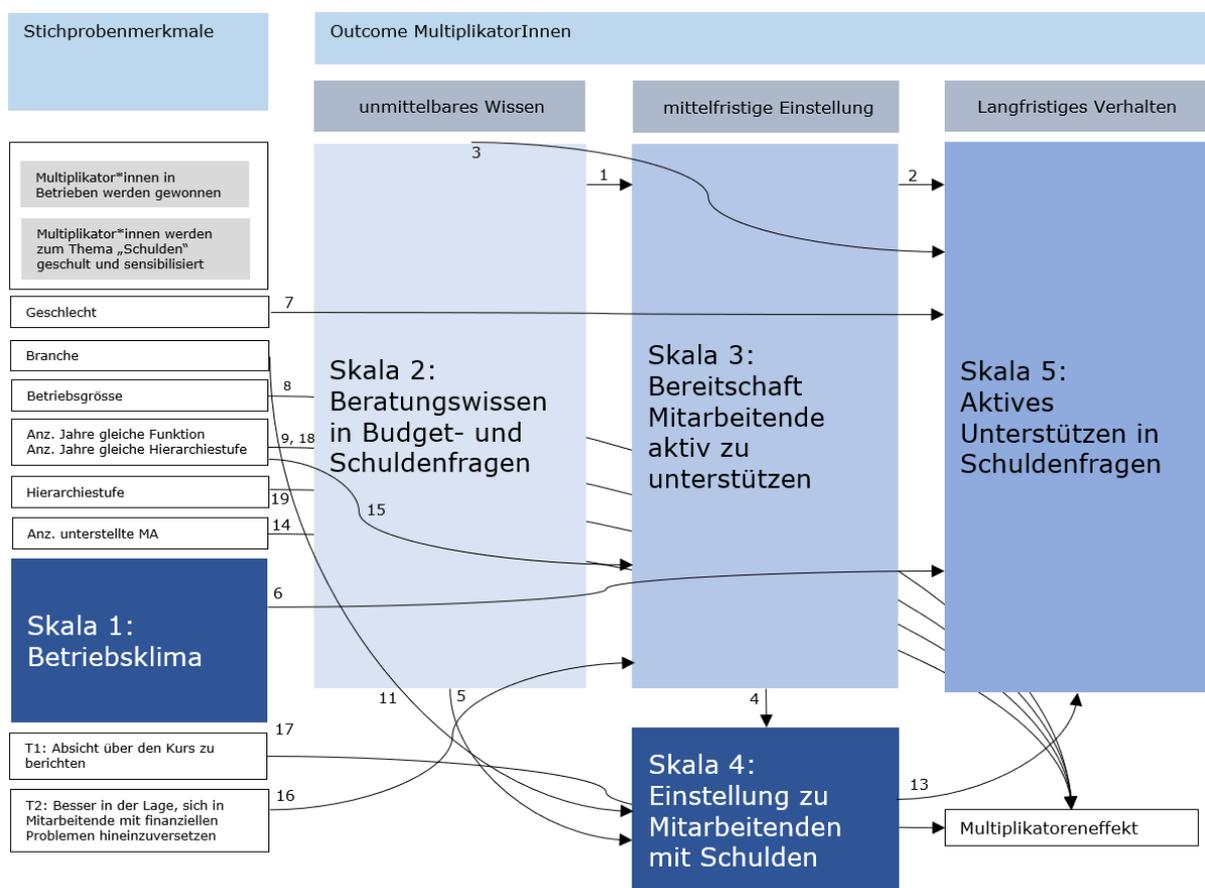


Abbildung 17: Vereinfachtes Wirkungsmodell (eigene Darstellung)

Im Rahmen der ersten Wirkungshypothese gilt es zunächst die Frage zu beantworten, ob es einen Zusammenhang zwischen dem im Kurs erworbenen Beratungswissen und der Unterstützungsbereitschaft der Teilnehmenden gibt.

*Hypothese 1: Je grösser das erworbene Beratungswissen in Budget- und Schuldenfragen ist (Skala 2), desto höher ist die Bereitschaft, Mitarbeitende aktiv zu unterstützen (Skala 3).*

Die Bereitschaft, Mitarbeitende bei Schuldenfragen zu unterstützen und das vorhandene Beratungswissen, korrelieren signifikant positiv ( $r = .407$ ,  $p = .002$ ,  $n = 50$ ). Dabei handelt es sich um einen mittleren Effekt. Das bedeutet, dass je besser die Teilnehmenden ihr Beratungswissen einschätzen, desto eher sind sie bereit, Mitarbeitende in finanziellen Fragen zu unterstützen.

Das vorhandene Beratungswissen und die Bereitschaft, Mitarbeitende bei Schuldenfragen zu unterstützen, korrelieren signifikant. Die Hypothese 1 kann somit angenommen werden.

*Hypothese 2: Je höher die Bereitschaft Mitarbeitende in Schuldenfragen aktiv zu unterstützen (Skala 3), desto grösser ist die effektive aktive Unterstützung von Mitarbeitenden in Schuldenfragen (Skala 5).*

Die Bereitschaft, Mitarbeitende zu unterstützen, korreliert nicht signifikant mit dem effektiven, aktiven Unterstützen ( $r = -.122$ ,  $p = .249$ ,  $n = 33$ ). Es kann nicht davon ausgegangen werden, dass Personen welche grundsätzlich zur Unterstützung bereit sind, auch wirklich aktiv Unterstützung leisten. Die Gründe für eine Nicht-Unterstützung wurden im Fragebogen t2 nicht abgefragt und können darum nicht erläutert werden. Es ist nicht klar, ob die Unterstützung nicht geleistet wurde, weil kein Bedarf festgestellt wurde, oder weil die Teilnehmenden sich aus anderen Gründen nicht dazu in der Lage sahen.

Die Intention (Bereitschaft der Mitarbeitenden in Schuldenfragen aktiv zu unterstützen) korreliert nicht signifikant mit dem tatsächlichen Unterstützungs-Verhalten. Daraus folgt, dass die Hypothese 2 nicht angenommen werden kann.

*Hypothese 3: Je grösser das erworbene Beratungswissen in Budget- und Schuldenfragen (Skala 2), desto grösser ist die effektive aktive Unterstützung in Schuldenfragen (Skala 5).*

Es besteht keine signifikante Korrelation zwischen dem Beratungswissen und dem effektiven aktiven Verhalten ( $r = .209$ ,  $p = .121$ ,  $n = 33$ ). Ein gutes Beratungswissen reicht demnach nicht aus, um Mitarbeitende aktiv in Schuldenfragen zu unterstützen. Die Gründe für die Nicht-Unterstützung wurden im Fragebogen nicht separat erhoben.

Zwischen dem erworbenen Beratungswissen in Budget- und Schuldenfragen und der effektiven aktiven Unterstützung in Schuldenfragen besteht kein signifikanter Zusammenhang. Daraus folgt, dass die Hypothese 3 nicht angenommen werden kann.

*Hypothese 4: Je positiver die Einstellung zu Mitarbeitenden mit Schulden ist (Skala 4), desto grösser ist die Bereitschaft, Mitarbeitende in Schuldenfragen aktiv zu unterstützen (Skala 3).*

Die Hypothese 4 beschäftigt sich damit, ob eine positive Einstellung zu Mitarbeitenden mit Schulden mit der Bereitschaft, Mitarbeitende mit Schulden aktiv zu unterstützen korreliert. Die Einstellung zu Mitarbeitenden mit Schulden und die Bereitschaft, sie zu unterstützen, korrelieren signifikant miteinander ( $r = .366$ ,  $p = .004$ ,  $n = 50$ ). Der Effekt ist nach Cohen (1992) mittel. Das bedeutet, dass die Bereitschaft, Mitarbeitende bei Schuldenfragen zu unterstützen einen Zusammenhang hat mit der Einstellung gegenüber Mitarbeitenden mit Schulden. Wer gegenüber Verschuldeten positiv eingestellt ist, ist eher bereit diese aktiv bei Schuldenfragen zu unterstützen.

Die Einstellung zu Mitarbeitenden mit Schulden und die Bereitschaft diese zu unterstützen korrelieren signifikant. Die Hypothese 4 kann angenommen werden.

*Hypothese 5: Je grösser das Wissen über Schuldenursachen ist, desto positiver ist die Einstellung zu Mitarbeitenden mit Schulden (Skala 4).*

Für die Hypothese 5 soll untersucht werden, ob die Grösse des Wissens über Schuldenursachen mit der Einstellung zu Mitarbeitenden mit Schulden korreliert. Es besteht kein signifikanter Zusammenhang zwischen den Kenntnissen über die Schuldenursachen bei Mitarbeitenden und der Einstellung zu Mitarbeitenden mit Schulden ( $r = .160$ ,  $p = .134$ ,  $n = 50$ ). Es kann nicht gesagt werden, dass ein grösseres Wissen über Schuldenursachen zu einer positiveren Einstellung zu verschuldeten Mitarbeitenden führt.

Zwischen dem Wissen über Schuldenursachen und der Einstellung zu Mitarbeitenden mit Schulden besteht kein signifikanter Zusammenhang. Daraus folgt, dass die Hypothese 5 nicht angenommen werden kann.

*Hypothese 6: Je besser das Betriebsklima (Skala 1), desto grösser ist die effektive aktive Unterstützung von Mitarbeitenden in Schuldenfragen (Skala 5).*

Das Betriebsklima korreliert nicht signifikant mit der effektiven, aktiven Unterstützung von Mitarbeitenden in Schuldenfragen ( $r = -.043$ ,  $p = .405$ ,  $n = 33$ ). Es kann also nicht gesagt

werden, dass je besser das Betriebsklima ist die effektive Unterstützung durch die Befragten auch grösser wird.

Das Betriebsklima korreliert nicht mit der effektiven aktiven Unterstützung von Mitarbeitenden in Schuldenfragen. Daraus folgt, dass die Hypothese 6 nicht angenommen werden kann.

*Hypothese 7: Es gibt einen Unterschied zwischen dem Geschlecht in Bezug auf die aktive Unterstützung von Mitarbeitenden in Schuldenfragen (Skala 5).*

Ein Mann-Whitney-U-Test wurde verwendet, um zu überprüfen, ob sich die zwei Geschlechter in der aktiven Unterstützung von Mitarbeitenden in Schuldenfragen unterscheiden. Die Verteilung der Geschlechter ergab keinen signifikanten Unterschied ( $U = 100.50$ ,  $Z = 271.50$ ,  $p = .197$ ,  $n = 33$ ). Es kann nicht gesagt werden, dass ein Geschlecht stärker aktiv unterstützend für Mitarbeitende mit Schuldenfragen ist als das andere.

Ein genderbezogener Unterschied bei der aktiven Unterstützung von Mitarbeitenden in Schuldenfragen konnte nicht festgestellt werden. Daraus folgt, dass die Hypothese 7 nicht angenommen werden kann.

*Hypothese 8: Je grösser der Betrieb ist, desto grösser ist der Multiplikator\*innen-Effekt<sup>12</sup>.*

Um den Multiplikator\*innen-Effekt des Kurses besser einschätzen zu können, wird in Hypothese 8 untersucht, ob die Betriebsgrösse einen Einfluss auf die Anzahl Personen hat, welche über den Kurs und seine Inhalte informiert werden. Es zeigt sich, dass kein signifikanter Zusammenhang zwischen diesen Variablen besteht ( $r = .095$ ,  $p = .273$ ,  $n = 43$ ). Die Grösse des Betriebs hat demnach keinen signifikanten Zusammenhang mit der Anzahl Personen, mit denen sich Teilnehmende im Anschluss über den Kurs austauschen.

Es besteht keine signifikante Korrelation zwischen der Betriebsgrösse und dem Multiplikator\*innen-Effekt. Daraus folgt, dass die Hypothese 8 nicht angenommen werden kann.

*Hypothese 9: Je länger eine Person in gleicher Funktion im Betrieb arbeitet, desto grösser ist der Multiplikator\*innen-Effekt.*

Zwischen der Anzahl Jahre in gleicher Funktion und dem Multiplikator\*innen-Effekt (Austausch Anzahl Personen über den Kurs) besteht ein signifikanter, negativer

---

<sup>12</sup> Sich mit anderen Personen über die Inhalte des Kurses austauschen.

Zusammenhang ( $r = -.347$ ,  $p = .013$ ,  $n = 41$ ). Das heisst, dass zwar die Anzahl Jahre auf gleicher Funktion mit dem Multiplikator\*innen-Effekt zusammenhängt, aber wider Erwarten nicht positiv korreliert. Sondern es sind vielmehr diejenigen, die die entsprechende Funktion noch nicht lange innehaben, welche mehr Personen über den Kurs berichten. Obwohl also ein Zusammenhang besteht, muss die Hypothese 9 abgelehnt werden.

Je länger eine Person in gleicher Funktion im Betrieb arbeitet, korreliert signifikant, aber negativ, mit dem Multiplikator\*innen-Effekt. D.h., je kürzer eine Person in gleicher Funktion im Betrieb arbeitet, desto mehr Personen berichtet sie über den Kurs. Die Hypothese 9 kann daher nicht angenommen werden.

*Hypothese 10: Je grösser die Anzahl gelernter Warnsignale ist, desto höher ist die Bereitschaft, Warnsignale für Finanzstress bei Mitarbeitenden wahrzunehmen.*

Die reine Anzahl gelernter Warnsignale beeinflusst die Bereitschaft, bei Mitarbeitenden auf Warnsignale zu achten nicht signifikant ( $r = -.100$ ,  $p = .256$ ,  $n = 45$ ). Demnach spielt es für die Bereitschaft bei Mitarbeitenden auf Warnsignale zu achten keine Rolle, wie viele verschiedene Warnsignale Kursteilnehmende kennen.

Es besteht kein signifikanter Zusammenhang zwischen der Anzahl gelernter Warnsignale und der Bereitschaft, Warnsignale für Finanzstress wahrzunehmen. Daraus folgt, dass die Hypothese 10 nicht angenommen werden kann.

*Hypothese 11: Die Branche, in welcher die befragte Person arbeitet, hat einen Einfluss auf ihre Einstellung zu Mitarbeitenden mit Schulden (Skala 4).*

Aufgrund der Datenlage wurden die Branchen in zwei Gruppen eingeteilt (dichotomisiert):

- Sozial- und Gesundheitswesen = 0
- Alle anderen Branchen (Dienstleistung, Baugewerbe, Handel/Transport, Bildungswesen, Industrie, Verwaltung, Bank/Versicherung) = 1

Es zeigt sich, dass sich die Branche Gesundheits- und Sozialwesen signifikant von den anderen Branchen hinsichtlich der Einstellung zu Schulden unterscheidet ( $p = 0.049$ ,  $n = 50$ ). Die Teilnehmenden aus dem Gesundheits- und Sozialwesen haben eine signifikant positivere Einstellung gegenüber Mitarbeitenden mit Schulden. Die Annahme, dass keine Unterschiede (Null-Hypothese) vorliegen, kann verworfen werden.

Teilnehmende aus dem Sozial- und Gesundheitswesen haben eine signifikant positivere Einstellung zu Mitarbeitenden als Teilnehmende aus anderen Branchen. Die Hypothese 11 kann angenommen werden.

*Hypothese 12: Je positiver das Betriebsklima ist (Skala 1), desto höher ist die Bereitschaft, Mitarbeitende in Schuldenfragen aktiv zu unterstützen (Skala 3).*

Es zeigt sich, dass ein positives Betriebsklima signifikant mit der Bereitschaft, Mitarbeitende in Schuldenfragen aktiv zu unterstützen, korreliert ( $r = .349$ ,  $p = .006$ ,  $n = 50$ ). Die Stärke des Zusammenhangs ist mittel. Wer demnach in einem Betrieb mit einem guten Betriebsklima tätig ist, ist eher bereit Mitarbeitende in Schuldenfragen auch aktiv zu unterstützen.

Das Betriebsklima hängt signifikant mit der Bereitschaft, Mitarbeitende in Schuldenfragen aktiv zu unterstützen, zusammen. Die Hypothese 12 kann angenommen werden.

*Hypothese 13: Je positiver die Einstellung gegenüber Mitarbeitenden mit Schulden ist (Skala 4), desto grösser ist die aktive Unterstützung von Mitarbeitenden in Schuldenfragen (Skala 5).*

Es besteht kein signifikanter Zusammenhang zwischen der Einstellung zu Mitarbeitenden mit Schulden und dem aktiven Unterstützen dieser Personen ( $r = -.178$ ,  $p = .161$ ,  $n = 33$ ). Eine positivere Einstellung gegenüber verschuldeten Personen kann also nicht mit der effektiven Unterstützung dieser Personen in Zusammenhang gebracht werden.

Es besteht kein signifikanter Zusammenhang zwischen der Einstellung gegenüber Mitarbeitenden mit Schulden und der aktiven Unterstützung von Mitarbeitenden in Schuldenfragen. Daraus folgt, dass die Hypothese 13 nicht angenommen werden kann.

*Hypothese 14: Je mehr Mitarbeitende der Person unterstellt sind, desto grösser ist der Multiplikator\*innen-Effekt.*

Im Gegensatz zur Betriebsgrösse (untersucht bei Hypothese 8) zeigt sich, dass die Anzahl der unterstellten Personen im Betrieb durchaus eine Wirkung auf den Multiplikator\*innen-Effekt haben. Es besteht ein signifikanter mittlerer Zusammenhang ( $r = .465$ ,  $p = .017$ ,  $n = 37$ ). Je mehr Mitarbeitende der teilnehmenden Person unterstellt sind, desto mehr Personen wird anschliessend über den Kurs berichtet.

Die Anzahl unterstellter Personen korreliert signifikant mit dem Multiplikator\*innen-Effekt. Die Hypothese 14 kann angenommen werden.

*Hypothese 15: Je länger eine Person ihre Funktion im Betrieb innehat, desto höher ist die Bereitschaft, Mitarbeitende in Schuldenfragen aktiv zu unterstützen (Skala 3).*

Die Hypothese, dass Teilnehmende, die bereits lange in ihrem Betrieb in der gleichen Funktion arbeiten eher bereit sind, Mitarbeitenden in Schuldenfragen aktiv zu unterstützen, kann nicht angenommen werden. Es besteht kein signifikanter Zusammenhang ( $r = -.030$ ,

$p = .420$ ,  $n = 48$ ). Die Anzahl Jahre in gleicher Funktion hängt also nicht signifikant mit der Bereitschaft, Mitarbeitende in Schuldenfragen aktiv zu unterstützen, zusammen.

Die Dauer, welche die Person in gleicher Funktion im Betrieb arbeitet, hat keinen signifikanten Zusammenhang mit der Bereitschaft, Mitarbeitende in Schuldenfragen aktiv zu unterstützen. Daraus folgt, dass die Hypothese 15 nicht angenommen werden kann.

*Hypothese 16: Je positiver die Einstellung zu Mitarbeitenden mit Schulden ist (Skala 4), desto besser ist die Fähigkeit, sich in Mitarbeitende mit Schulden hineinversetzen zu können.*

Es zeigt sich, dass ein signifikanter Zusammenhang besteht zwischen der Einstellung zu Mitarbeitenden mit Schulden und der Fähigkeit, sich in die Situation von Mitarbeitenden mit Finanzstress hineinversetzen zu können ( $r = .331$ ,  $p = .015$ ,  $n = 43$ ). Je positiver die Einstellung ist, desto besser gelingt das Hineinversetzen.

Die Einstellung zu Mitarbeitenden mit Schulden korreliert signifikant mit der Fähigkeit, sich in Mitarbeitende mit Schulden hineinversetzen zu können. Die Hypothese 16 kann angenommen werden.

*Hypothese 17: Je höher die angestrebte Anzahl Multiplikator\*innen ist, desto höher der die Anzahl effektiver Multiplikator\*innen.*

Der Zusammenhang zwischen der Anzahl angestrebter Multiplikator\*innen und der effektiven Anzahl Multiplikator\*innen ist nicht signifikant ( $r = 0.05$ ,  $p = .261$ ,  $n = 41$ ). Das bedeutet, dass sie ihr Vorhaben, ihren Kolleg\*innen über den Kurs zu berichten, nicht konsequent in die Tat umgesetzt haben.

Es gibt keinen signifikanten Zusammenhang zwischen der Absicht über den Kurs zu berichten und der tatsächlichen Umsetzung dieses Vorhabens. Daraus folgt, dass die Hypothese 17 nicht angenommen werden kann.

*Hypothese 18: Je länger auf gleicher Hierarchiestufe gearbeitet wird und desto grösser ist der Multiplikator\*innen-Effekt.*

Zwischen der Anzahl Jahre auf gleicher Hierarchiestufe und dem Multiplikator\*innen-Effekt besteht kein signifikanter Zusammenhang ( $r = -.160$ ,  $p = .163$ ,  $n = 40$ ). Es kann demnach nicht darauf geschlossen werden, dass eine Person die länger auf der gleichen Hierarchiestufe arbeitet, einen grösseren Multiplikator\*innen-Effekt erzielt.

Die Anzahl Jahre, die eine Person auf gleicher Hierarchiestufe arbeitet, hat keinen signifikanten Zusammenhang mit dem Multiplikator\*innen-Effekt. Daraus folgt, dass die Hypothese 18 nicht angenommen werden kann.

*Hypothese 19: Je höher die Hierarchiestufe ist, desto grösser ist der Multiplikator\*innen-Effekt.*

Da die Zellenhäufigkeiten kleiner als 5 sind, verwendet man den exakten Test nach Fisher. Er bietet ein Kriterium, um zu entscheiden, ob die Unterschiede in den beobachteten Prozentsätzen zwischen zwei kategorialen Variablen in einer Stichprobe signifikant oder nur zufällig sind.

Die Nullhypothese kann nicht verworfen werden ( $p = .707$ ,  $n = 43$ ). Es kann daher nicht eindeutig festgehalten werden, dass die Hierarchiestufe einen Einfluss auf den Multiplikator\*innen-Effekt hat.

Die Hierarchiestufe korreliert nicht signifikant mit dem Multiplikator\*innen-Effekt. Daraus folgt, dass die Hypothese 19 nicht angenommen werden kann.

## 5.6 Zusammenfassung der Untersuchungsergebnisse

Die Tabelle 23 gibt eine Übersicht über alle formulierten Hypothesen (grün=Hypothese zutreffend; rot=Hypothese unzutreffend) <sup>13</sup>.

Tabelle 23: Übersicht über Annahme und Ablehnung der formulierten Hypothesen

Hypothese 1	Das vorhandene Beratungswissen und die Bereitschaft, Mitarbeitende bei Schuldenfragen zu unterstützen, korrelieren signifikant.
Hypothese 2	Die Intention (Bereitschaft der Mitarbeitenden in Schuldenfragen aktiv zu unterstützen) korreliert nicht signifikant mit dem tatsächlichen Unterstützungs-Verhalten.
Hypothese 3	Zwischen dem erworbenen Beratungswissen in Budget- und Schuldenfragen und der effektiven aktiven Unterstützung in Schuldenfragen besteht kein signifikanter Zusammenhang.
Hypothese 4	Die Einstellung zu Mitarbeitenden mit Schulden und die Bereitschaft diese zu unterstützen korrelieren signifikant.
Hypothese 5	Zwischen dem Wissen über Schuldenursachen und der Einstellung zu Mitarbeitenden mit Schulden besteht kein signifikanter Zusammenhang.
Hypothese 6	Das Betriebsklima korreliert nicht mit der effektiven aktiven Unterstützung von Mitarbeitenden in Schuldenfragen.
Hypothese 7	Ein genderbezogener Unterschied bei der aktiven Unterstützung von Mitarbeitenden in Schuldenfragen konnte nicht festgestellt werden.
Hypothese 8	Es besteht keine signifikante Korrelation zwischen der Betriebsgrösse und dem Multiplikator*innen-Effekt.
Hypothese 9	Je länger eine Person in gleicher Funktion im Betrieb arbeitet, korreliert signifikant, aber negativ, mit dem Multiplikator*innen-Effekt. D.h., je <u>weniger lang</u> eine Person in gleicher Funktion im Betrieb arbeitet, desto mehr Personen berichtet sie über den Kurs.
Hypothese 10	Es besteht kein signifikanter Zusammenhang zwischen der Anzahl gelernter Warnsignale und der Bereitschaft, Warnsignale für Finanzstress wahrzunehmen.
Hypothese 11	Teilnehmende aus dem Sozial- und Gesundheitswesen haben eine signifikant positivere Einstellung zu Mitarbeitenden als Teilnehmende aus anderen Branchen.

<sup>13</sup> Hypothese Nr. 9 korreliert signifikant negativ. Weil Hypothese positiv formuliert ist, wurde Hypothese abgelehnt.

Hypothese 12	Das Betriebsklima hängt signifikant mit der Bereitschaft, Mitarbeitende in Schuldenfragen aktiv zu unterstützen, zusammen.
Hypothese 13	Es besteht kein signifikanter Zusammenhang zwischen der Einstellung gegenüber Mitarbeitenden mit Schulden und der aktiven Unterstützung von Mitarbeitenden in Schuldenfragen.
Hypothese 14	Die Anzahl unterstellter Personen korreliert signifikant mit dem Multiplikator*Innen-Effekt.
Hypothese 15	Die Dauer, welche die Person in gleicher Funktion im Betrieb arbeitet, hat keinen signifikanten Zusammenhang mit der Bereitschaft, Mitarbeitende in Schuldenfragen aktiv zu unterstützen.
Hypothese 16	Die Einstellung zu Mitarbeitenden mit Schulden korreliert signifikant mit der Fähigkeit, sich in Mitarbeitende mit Schulden hineinversetzen zu können.
Hypothese 17	Es gibt keinen signifikanten Zusammenhang zwischen der Absicht über den Kurs zu berichten und der tatsächlichen Umsetzung dieses Vorhabens.
Hypothese 18	Die Anzahl Jahre, die eine Person auf gleicher Hierarchiestufe arbeitet, hat keinen signifikanten Zusammenhang mit dem Multiplikator*innen-Effekt.
Hypothese 19	Die Hierarchiestufe korreliert nicht signifikant mit dem Multiplikator*innen-Effekt.

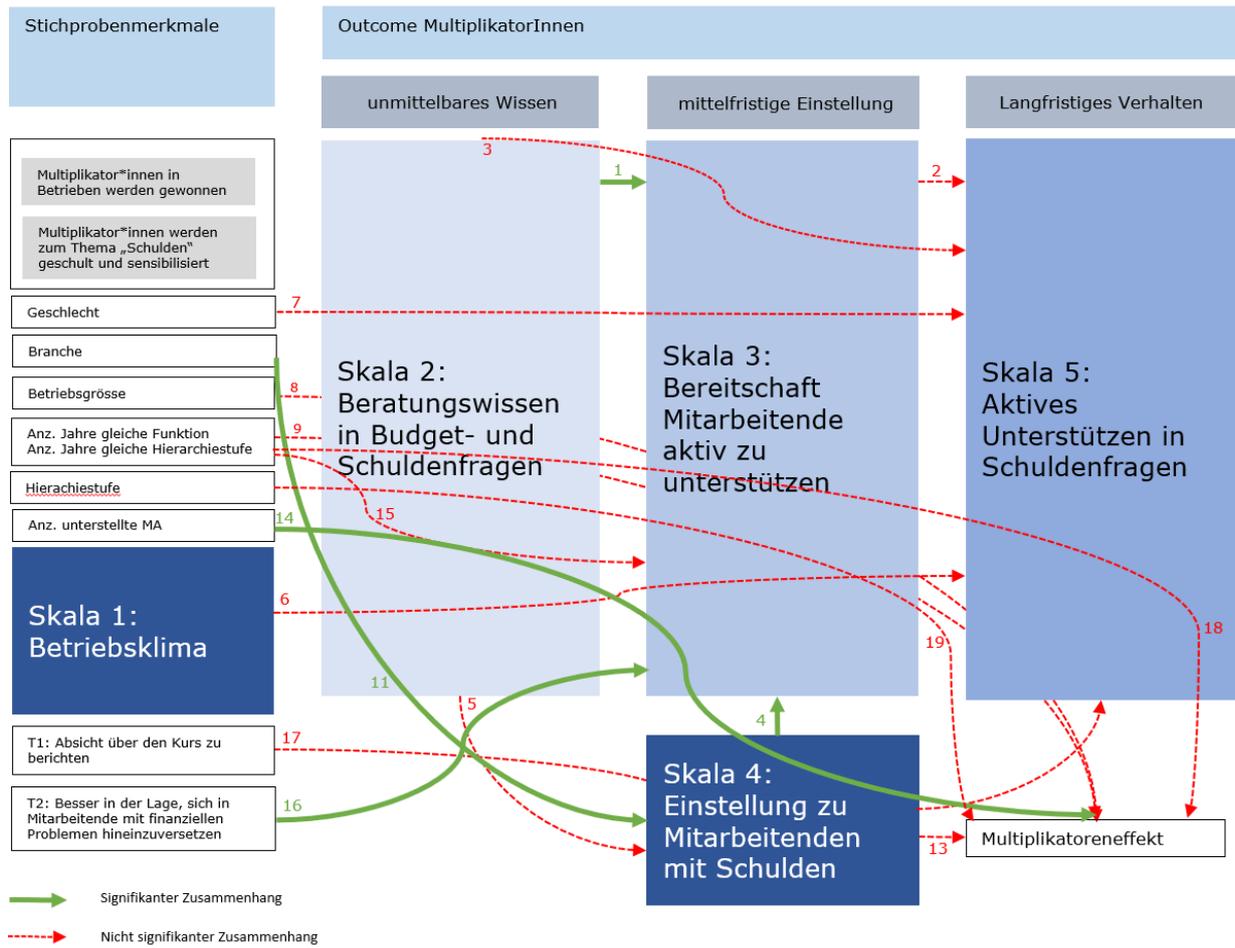


Abbildung 18: Vereinfachtes Wirkungsmodell mit Korrelationen ( $p \leq .05$ ) (eigene Darstellung)

## 6. Diskussion und Empfehlungen

Im Kapitel 6.1 werden die Ergebnisse aus dem vorhergehenden Kapitel in Bezug auf die gesetzten Ziele diskutiert. Im Kapitel 6.2 folgt eine kritische Methodenreflexion. Abschliessend werden im Kapitel 6.3 Empfehlungen für zukünftige Kursdurchführungen formuliert.

### 6.1 Diskussion und Zielüberprüfung

Die Diskussion der Ergebnisse, die Zielüberprüfung und die Beantwortung der Evaluationsfragen gliedert sich in die drei Teile: Kursqualität (6.1.1), Wirkungsziele (6.1.2) und Wirkungshypothesen (6.1.3).

#### 6.1.1 Kursqualität

Der Kurs wird von den Teilnehmenden in den Bereichen Verständlichkeit und Lernerfolg gut bis sehr gut bewertet. Der Kurs wird deutlich weiterempfohlen. Daraus kann geschlossen werden, dass der Kurs den Bedarf an Wissen und Fertigkeiten abdeckt. Die Inhalte decken die Bedürfnisse der Teilnehmenden ab und schliessen im Betrieb damit eine Wissenslücke.

#### 6.1.2 Wirkungsziele

**Wissen:** Ziel des Kurses ist es u.a., dass ein Betrieb frühzeitig erkennt, wenn Mitarbeitende finanzielle Probleme haben und dass dann eine entsprechende Frühintervention stattfindet. Im Rahmen einer Frühintervention sollen Betroffene grundlegende schuldenpräventive Informationen erhalten. Falls notwendig soll die betroffene Person an eine Fachstelle triagiert werden. Für diese Interventionen werden spezifisches Wissen und Fähigkeiten vorausgesetzt. Die Kursteilnehmenden geben an, gute bis sehr gute Kenntnisse und Fähigkeiten in allen untersuchten Bereichen zu haben. Insbesondere ist ihnen bewusst, welche Auswirkung Finanzstress auf die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden haben kann. Dieser Punkt scheint aus Sicht des Projektteams besonders motivierend, um die betriebsinterne Schuldenprävention zu stärken.

Als ungenügend kann das Wissen zum Betriebsablaufs eingestuft werden. Der Fokus wurde im Kurs auch klar auf andere Themen gelegt, die dem Projektteam wichtiger erschienen. Für eine Beratung von Mitarbeitenden mit laufenden Betreibungen ist das Wissen im Bereich Betriebsablauf aus Sicht des Projektteams nicht ausreichend. Dies muss aber nicht zwingend problematisch sein, da betroffene Mitarbeitende an eine Fachstelle triagiert werden können. Für gewisse Mitarbeitende könnte das eine Hürde darstellen. Eine entsprechende Begleitung durch den Arbeitgeber, z.B. beim Anruf bei der Schuldenberatung, wäre darum wünschenswert.

Da das Wissen der Teilnehmenden vor dem Kurs nicht abgefragt wurde bleibt offen, wie gross der effektive Wissenszuwachs ausfällt. Das Projektteam geht aufgrund von

Rückmeldungen der Kursteilnehmenden davon aus, dass vor dem Kurs oftmals nur ein diffuses Grundwissen vorhanden war. So wurden im Kurs explizit die kritischen Lebensereignisse als Auslöser von finanziellen Schwierigkeiten thematisiert und Informationsmaterialien abgegeben.

*Fazit: Die Teilnehmenden haben nach dem Kurs das angestrebte Wissen. Das Wissen in den Bereichen Beratung und Früherkennung ist ausgeprägt vorhanden (Das angestrebte Wissen wurde erreicht).*

**Einstellung:** Die Ergebnisse zeigen, dass für gewisse Tätigkeiten eher eine Bereitschaft zur Umsetzung vorhanden ist als für andere. Für Tätigkeiten, welche mit zwischenmenschlicher Distanz oder mehr Objektivität durchgeführt werden können, ist die Bereitschaft grösser. So sind die Teilnehmenden tendenziell bereit Informationen abzugeben und Kontakt mit Fachstellen aufzunehmen. Weniger ausgeprägt ist die Bereitschaft bei Aufgaben wie dem Ansprechen von Mitarbeitenden bei der Wahrnehmung von Warnzeichen. Die Bereitschaft ist auch hier noch vorhanden, allerdings weniger stark ausgeprägt. Dies ist aus Sicht des Projektteams nachvollziehbar und auch zu erwarten. Solche Aktivitäten brauchen mehr Mut und auch die Beziehung zur betroffenen Person ist von Bedeutung, wenn es darum geht, jemanden auf sensible Themen anzusprechen.

Eine nur schwach ausgeprägte Bereitschaft lässt sich beim Erstellen eines persönlichen Budgets und dem Ansprechen von Mitarbeitenden auf ihr Budget nach bzw. vor kritischen Lebensereignissen feststellen. Mit diesen zwei Unterstützungstätigkeiten wird deutlich stärker in die Privatsphäre von Mitarbeitenden eingegriffen. Rein objektiv wären diese Hilfestellungen sehr sinnvoll. Es ist allerdings davon auszugehen, dass die Scham bzw. der Respekt der Aufgabe gegenüber für die Teilnehmende (zu) hoch ist. Eventuell wird eine Verschlechterung der Beziehung gefürchtet oder es wird angenommen, dass die bestehende Beziehung nicht vertraut genug ist, um ein solches Thema anzusprechen. Es wurde im Kurs vereinzelt von Teilnehmenden geäußert, dass sie nur im Falle einer sehr guten Beziehung Mitarbeitende auf deren finanzielle Situation ansprechen würden. Besonders wichtig erscheint dem Projektteam in diesem Zusammenhang die Weitergabe der Kursinhalte durch Multiplikator\*innen an Personen, welche im Betrieb gut vernetzt sind und zu vielen Mitarbeitenden eine persönliche Beziehung führen.

Sechs Monate nach Kursteilnahme stellen 57% der Befragten eine Sensibilisierung im Betrieb für die finanzielle Situation der Mitarbeitenden fest. Eine deutliche Mehrheit (83%) ist erfreulicherweise langfristig motivierter, Mitarbeitende mit Finanzstress zu unterstützen.

*Fazit: Die Teilnehmenden haben nach dem Kurs die angestrebte Einstellung. Gewisse Tätigkeiten, um Mitarbeitende mit finanziellen Problemen zu unterstützen, können sich die*

*Teilnehmenden eher vorstellen als andere. Die Betriebe sind langfristig für die finanzielle Situation von Mitarbeitenden sensibilisiert. (Die angestrebte Einstellung wurde erreicht).*

**Verhalten:** Es wurden die Zu- und Abnahme von Unterstützungstätigkeiten erfasst. D.h. Teilnehmende konnten angeben, wie viel häufiger bzw. seltener sie die entsprechenden Tätigkeiten im Vergleich zur Zeit vor dem Kurs ausgeführt haben. Ziel des Kurses war u.a. eine Steigerung der Häufigkeit der verschiedenen Unterstützungstätigkeiten. Dies wurde grundsätzlich erreicht – allerdings nicht mit grosser Deutlichkeit. Dies kann aber auch daran liegen, dass in der Beobachtungsphase der Bedarf an Interventionen tiefer als zuvor war. Entsprechend wurden entsprechende Unterstützungstätigkeiten weniger häufig ausgeführt. Ist jedoch von gleich grossem oder gar grösserem Bedarf auszugehen wie vor dem Kurs, und gewisse Tätigkeiten sind tatsächlich seltener ausgeführt worden (z.B. Fachstellen kontaktieren), ist dies nicht ideal. Dies könnte daran liegen, dass die entsprechende Person zwar den Bedarf feststellt, aber über zu wenig Ressourcen für eine Intervention verfügt. An dieser Stelle wäre es optimaler, wenn die Aufgabe an eine andere Person bzw. eine Stelle im Betrieb triagiert werden könnte.

Betrachtet man die verschiedenen Interventionen fällt auf, dass vor allem das Empfehlen von Fachstellen sowie das Wahrnehmen und Ansprechen von Warnsignalen leicht zunahmen. Auch wurden häufiger Beratungen in allgemeinen Schuldenfragen durchgeführt, als vor dem Kursbesuch. Dies sind für die Schuldenprävention wichtige Interventionen. Es kann allerdings auch sein, dass gewisse Unterstützungstätigkeiten vor dem Kurs bereits häufig vorkamen und nicht weiter zunahmen. Gestützt wird diese Annahme mit der These, dass vor allem Betriebe am Kurs teilnahmen, die bereits in einem gewissen Ausmass für Schulden- Themen sensibilisiert waren.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass sich 77% der Teilnehmenden nach dem Kurs langfristig sicherer fühlen, Stress bei Mitarbeitenden aufgrund finanzieller Probleme zu verringern. Positiv hervorzuheben ist auch, dass sie sich sechs Monate nach dem Kurs besser in die Situation von Mitarbeitenden mit finanziellen Schwierigkeiten hineinversetzen können (82%).

Ein auffälliges Ergebnis ist, dass vor dem Kurs häufiger Budgets erstellt wurden als in der Beobachtungszeit nach dem Kurs. Das Projektteam kann nicht eindeutig feststellen, ob dies tatsächlich der Fall war. Wie bereits oben erwähnt, wurde eine tiefe Bereitschaft der Teilnehmende in Bezug auf Budgeterstellung festgestellt. Vorstellbar wäre darum, dass vereinzelt nicht die relative Häufigkeit (Zu- und Abnahme), sondern fälschlicherweise die absolute Häufigkeit angegeben wurde. Dass also «viel seltener» als Antwort gewählt wurde, obwohl man eigentlich aussagen wollte, dass diese Tätigkeit äusserst selten oder gar nie ausgeführt wurde. Wäre nach dem Kurs wie auch in der Zeit vor dem Kurs kein Budget mit Mitarbeitenden erstellt worden, hätte «gleich häufig» als Antwort gewählt werden müssen. In dieser Hinsicht war der Fragebogen möglicherweise zu kompliziert (siehe auch 6.3).

Aus schuldenpräventiver Sicht ist es erfreulich, dass zwischen 7% und 10% der Aufgaben durch eine Drittperson im Betrieb übernommen wurde. In diesem Zusammenhang stellt sich allerdings die Frage, weshalb die befragte Person trotz Wahrnehmung nicht gleich selbst interveniert. Gerade bei den Frühinterventionen, wie dem Wahrnehmen von Warnsignalen und dem Ansprechen von betroffenen Mitarbeitenden (7.3%), Es ist vorstellbar, dass diese Aufgaben im Betrieb systematisch abgedeckt sind. Beispielsweise könnte es sein, dass wie durch das Projektteam empfohlen eine betriebsinterne Anlaufstelle für Schuldenprävention geschaffen wurde. Diese Stelle/Person würde dann gezielt intervenieren. Dieser Outcome wäre aus Sicht des Projektteams sehr begrüßenswert. Es ist auch denkbar, dass die befragte Person im Arbeitsalltag keinen direkten Kontakt zu den Mitarbeitenden hat und die Aufgabe(n) darum an eine andere Person abgegeben wurde. sticht dies hervor. Die effektive Häufigkeit der Unterstützungstätigkeit durch Dritte geht aus der Auswertung nicht hervor.

Meist wurde jeweils über 50% kein Bedarf für die entsprechende Intervention festgestellt – beim Erstellen eines persönlichen Budgets und dem Kontaktieren von Fachstellen gar über 55%. Dies könnte bereits als Erfolg interpretiert werden, wäre aber wohl aufgrund der kurzen Zeitspanne zu vermessen. Umgekehrt könnte kritisch angemerkt werden, dass noch mehr Bedarf vorhanden gewesen wäre, aber die Früherkennung nicht griff. Aus einer dritten Perspektive kann interpretiert werden, dass rund die Hälfte aller Teilnehmenden jeweils einen Bedarf einer spezifischen Intervention feststellten. Bei den basalen Interventionen (Warnsignale wahrnehmen und ansprechen) sind es gar 70% aller Kursteilnehmenden, die eine entsprechende Notwendigkeit feststellten. Es lässt sich allerdings nicht eruieren, wie die Kursteilnahme diese Bedarfswahrnehmung verändert hat.

Über die Hälfte der Kursteilnehmenden haben von der Schuldenberatung Kanton Zürich zur Verfügung gestellte Informationsmaterialien abgegeben. Dies scheint für die Betriebe eine wichtige Unterstützungsmöglichkeit zu sein. Es zeigt sich auch hier wieder, dass eher Unterlagen zur Verfügung gestellt werden, wo eine gewisse Distanz bewahrt werden kann. Zudem bedeutet dies auch ein niederschwelliger Zugang. Vielleicht hängt das nicht nur mit der Nähe-Distanz-Problematik zusammen, sondern schlichtweg mit fehlenden Ressourcen im Betrieb, um sich auf einen intensiveren Prozess einzulassen.

Im Schnitt wurde mit weniger als fünf Personen im Betrieb über die Inhalte des Kurses gesprochen. Der Multiplikator\*innen-Effekt ist daher als eher gering einzustufen. Die Kursteilnehmenden haben das Wissen, über die Wichtigkeit der Früherkennung und Frühintervention nicht genügend im Betrieb verbreitet.

*Fazit: Die Unterstützungstätigkeiten nahmen nach dem Kurs zu, wenn auch nur leicht. Die Teilnehmenden fühlen sich nach dem Kurs langfristig sicherer zu intervenieren und können*

*sich besser in die Situation von betroffenen Mitarbeitenden hineinversetzen. Bei den grundlegenden Interventionen wird in der Hälfte aller Fälle ein Bedarf festgestellt. Vereinzelt kann gar von einer systematisch-organisierten Unterstützung im Betrieb bzw. einem funktionierenden Informationsaustausch zu dieser Thematik ausgegangen werden. Die Informationsmaterialien werden genutzt. Der Multiplikator\*innen-Effekt innerhalb der Betriebe liegt leicht unter den Erwartungen.*

### 6.1.3 Wirkungshypothesen

Da zwischen dem Wissen und der Bereitschaft Mitarbeitende aktiv zu unterstützen ein signifikanter Zusammenhang besteht (1), ist es von Bedeutung, auf die Wissensvermittlung ein besonderes Augenmerk zu legen. Anders gesagt ist es für die Bereitschaft der Teilnehmenden wichtig, dass nach dem Kurs ein grundlegendes Beratungswissen in Budget- und Schuldenfragen vorhanden ist. Eine vorhandene Bereitschaft scheint hingegen nicht alleine für eine Zunahme an unterstützendem Verhalten in Schuldenfragen auszureichen (2). Es zeigt sich, wie oben beschrieben, dass die Unterstützung nach dem Kurs zwar zunahm, aber nicht in einem grossen Ausmass. Eventuell kann dies darauf zurückgeführt werden, dass die Kursteilnehmenden zwar gewillt waren, aber zu wenig Ressourcen für die notwendigen Interventionen aufbringen konnten oder sie musste zunächst noch Vorarbeiten leisten (evtl. Merkblätter in Fremdsprachen erstellen). Vorstellbar wäre auch, dass die Zunahme zu gering war, um signifikante Korrelationen nachzuweisen. Auch ist vorstellbar, dass mit den Daten zur relativen Häufigkeit (Zu- oder Abnahme) des aktiven Unterstützens die Berechnung der Korrelation nicht sinnvoll ist (siehe auch Kapitel 6.1.1).

Es zeigt sich auch, dass zwischen vorhandenem Wissen und der Veränderung des aktiven Unterstützens kein direkter Zusammenhang besteht (3). Nach der Theory of Planned Behavior (TPB) von Ajzen (1985) ist es bekannt, dass Wissen allein nicht zu einer Verhaltensänderung führt. Somit ist dieses Resultat zu erwarten gewesen.

Wenn die Einstellung zu Mitarbeitende mit Schulden positiv ist, so ist in der Regel die Bereitschaft, diese Personen zu unterstützen, vorhanden (4). Das zeigt wiederum, dass es zentral wäre, die Einstellung positiv zu beeinflussen. Es bleibt jedoch unklar, wie dies herbeigeführt werden kann. Einzig kann festgehalten werden, dass zur Branchenzugehörigkeit ein Zusammenhang besteht (11). Kursteilnehmende aus dem Sozial- und Gesundheitsbereich haben eine positivere Einstellung zu Menschen mit Schulden. Dies kann mit einer speziellen Organisationskultur in solchen Betrieben oder im weiteren Sinne mit der Kontakthypothese<sup>14</sup> erklärt werden: Personen in sozialen Berufen setzen sich in der Praxis oder in der Ausbildung bewusst mit verschiedenen Lebenswelten und Biografien auseinander. Dies kann die Toleranz und das Verständnis fördern. Somit ist es von Bedeutung, bei Teilnehmenden aus anderweitigen Branchen die Lebenswelt von Menschen

---

<sup>14</sup> Die Kontakthypothese von Allport (1954) besagt, dass häufiger Kontakt zu Mitgliedern anderer Gruppen die Vorurteile gegenüber diesen Gruppen reduziert.

mit Schulden mehr in den Fokus zu stellen. Diese These unterstützt auch die Beobachtung, dass wenn man sich besser in die Lage von Mitarbeitenden mit finanziellen Schwierigkeiten hineinversetzen kann, die Bereitschaft zu unterstützen signifikant höher ist (16).

Es wäre zu erwarten gewesen, dass Personen in einem positiven, wertschätzenden Betriebsklima, häufiger schuldenpräventiv aktiv sind. Die Ergebnisse zeigen jedoch, dass zwischen dem Betriebsklima und der Veränderung der Unterstützungsaktivitäten kein Zusammenhang besteht (6). Auch das Geschlecht scheint keinen Einfluss auf das aktive Unterstützen zu haben (7).

Der wichtige Multiplikator\*innen-Effekt kann einzig durch die Anzahl unterstellter Mitarbeitenden erklärt werden (14). Interessant ist die Tatsache, dass Personen, die noch nicht lange ihre aktuelle Funktion innehaben, anderen Personen im Betrieb signifikant mehr über die Inhalte des Kurses berichten (9). Dies könnte daran liegen, dass sie sich aufgrund ihrer neuen Rolle besonders engagiert und motiviert verhalten. Nebst diesen zwei Variablen konnten keine weiteren signifikanten Indikatoren herausgeschält werden – selbst die Absicht unmittelbar nach der Kursteilnahme, über den Kurs zu berichten (17). In diesem Sinne bedeutet dies, dass der Kurs hinsichtlich dieses Kriteriums vor allem zielführend ist, wenn Kursteilnehmende erreicht werden können, die eine grosse Führungsspanne haben bzw. erst seit Kurzem eine neue Funktion zugetragen erhalten haben. Dies im Vorherein zu wissen bzw. abzuklären ist nicht realistisch. Die Lösung ist nicht, mit dem Kurs vor allem nur Personen auf der höchsten Hierarchiestufe anzusprechen. Dies würde sein Ziel verfehlen. Denn es ist zwischen der zugehörigen Hierarchiestufe und dem Multiplikator\*innen-Effekt keine signifikante Korrelation nachweisbar (19).

*Fazit: Die Bereitschaft kann mit dem Kurs erhöht werden. Es wurde verschiedene Indikatoren dafür gefunden. Wie sich die Bereitschaft in einem effektiven Unterstützen äussert, bzw. auf diese übertragen lässt, bleibt offen. Es gibt womöglich viele Faktoren, die das aktive Unterstützen hemmen bzw. fördern. Dazu gehört bestimmt die vorhandenen Ressourcen und die Scham/Hemmungen, in die Privatsphäre der betroffenen Mitarbeitenden einzudringen.*

## 6.2 Kritische Methodenreflexion

Trotz der eher kleinen Stichprobe konnten signifikante Zusammenhänge identifiziert werden. Die verhältnismässig kleine Stichprobe bringt jedoch Einschränkungen bezüglich der Generalisierung der Befunde mit sich.

Es haben an den Kursen und der Evaluation mutmasslich Personen teilgenommen, die bereits vermutlich für die Thematik bereits sensibilisiert sind. Die Ergebnisse sind dahingehend vorsichtig zu interpretieren. Ebenfalls problematisch ist der Effekt der sozialen

Erwünschtheit<sup>15</sup>. Er trat möglicherweise besonders bei der Angabe der Unterstützungstätigkeiten (Verhalten, t2) auf. Dies konnte nicht verhindert werden und muss an dieser Stelle dennoch erwähnt werden.

Der Erhebungszeitraum von 6 Monaten (t1 - t2) kann gerade für kleinere Betriebe bzw. für Personen mit einer kleinen Führungsspanne als zu kurz betrachtet werden, da bei diesen die Wahrscheinlichkeit für notwendige bzw. mögliche Interventionen tiefer ist.

Nicht erhoben wurde, ob bei jeder Wahrnehmung von Bedarf auch immer eine Intervention folgte bzw. ob die Häufigkeit der Bedarfswahrnehmung mit der Anzahl Interventionen einhergeht. D.h. es wurde von einem gleichbleibenden Bedarf ausgegangen, was aber gerade bei eher seltener eintretenden Ereignissen nicht zwingend der Realität entspricht.

Auf eine Vergleichsgruppen-Messung musste aus Ressourcengründen verzichtet werden. Aus dem gleichen Grund wurde keine Daten zum Zeitpunkt t0 erhoben. Daher basieren die relativen Daten (Zu- und Abnahme, t0 - t2) auf einer retrospektiven Selbsteinschätzung. Dies führt möglicherweise zu einer Minderung der Datenqualität. Zudem scheint sie, um allen Eventualitäten gerecht zu werden, etwas zu kompliziert ausgefallen zu sein. Eine ergänzende, qualitative Herangehensweise könnte hier zur Schärfung beitragen.

Eine Befragung der sekundären Zielgruppe, die Mitarbeitenden, wurde ebenso verzichtet. Dadurch hätten insbesondere ihre Seite stärker beleuchtet und Daten zur Sensibilisierung im Betrieb oder zu den tatsächlichen Unterstützungstätigkeiten erhoben werden können.

### 6.3 Empfehlungen

Die Schaffung eines Basiswissens ist klar die Grundlage für die Förderung der Unterstützungsbereitschaft. Es ist davon auszugehen, dass Wissen Schlüsselpersonen befähigt und für den notwendigen Mut sorgt, in diesem sensiblen Thema aktiv zu werden. Weiter ist es für die Unterstützungsbereitschaft zentral, ein positives Menschenbild zu vermitteln und das Verständnis, z.B. für Schuldenursachen oder die Lebenssituation von Verschuldeten zu fördern. Es zeigt sich, dass dieser Punkt umso wichtiger ist, wenn Betriebe ausserhalb des Sozial- und Gesundheitsbereichs angesprochen werden sollen. Da das Betriebsklima einen Einfluss darauf hat, wie hoch die Unterstützungsbereitschaft bei den Teilnehmenden ist, scheint es wichtig, diesen Faktor in eine Veranstaltung einzubeziehen oder zumindest darauf hinzuweisen. Um einen möglichst hohen Multiplikator\*innen-Effekt zu erzielen macht es Sinn, Personen mit grosser Führungsspanne für die Teilnahme an einem Kurs zu gewinnen. Insgesamt scheint es sehr wichtig, die Funktion der Teilnehmenden als Multiplikator\*innen sehr klar zu betonen und im besten Fall mit Handlungsmöglichkeiten zu untermauern (Beispiele siehe S. 80).

---

<sup>15</sup> Soziale Erwünschtheit ist nach Bortz und Döring (2002) eine Sonderform der Selbstdarstellung und beschreibt die Tendenz sozial konforme Antworten zu geben.

Aus den Ergebnissen der vorliegenden Evaluation kann abgeleitet werden, dass die Motivation und die Bereitschaft, Mitarbeitende mit Schulden zu unterstützen durch den Kurs gestärkt wird. Wie man aus dieser Einstellungsveränderung zu einer noch stärkeren aktiven Unterstützung kommen kann, ist eine Frage die im Rahmen dieser Evaluation nicht abschliessend beantwortet werden kann.

Das Angebot «C(r)ashkurs» wird aufgrund der Evaluationsergebnisse weiterhin angeboten. Folgenden Punkte müssen jedoch noch optimiert werden:

- Feldzugang/Bewerbung: Trotzdem sehr viele zeitlichen Ressourcen investiert und verschiedene Kanäle genutzt wurden, konnte nur eine kleine Anzahl an Personen für die Teilnahme an der Weiterbildung gewonnen werden. Die Zahl der Anmeldungen steht schlussendlich nicht im Verhältnis zur aufgewendeten Zeit. Für das Projektteam ist klar, dass eine zielgruppenspezifische, erfolgreiche Bewerbung fast nur mit mehr finanziellen Ressourcen zu bewerkstelligen ist. Anträge an Stiftungen und Fonds sind denkbar. Die vorliegende Wirkungsevaluation kann für Legitimation des Angebots gegenüber möglichen Geldgebern hilfreich sein.
- Multiplikator\*innen-Effekt: Es wurden durch die geschulten Teilnehmenden nicht so viele weitere Personen über die Inhalte des Kurses informiert wie erhofft. Das Wissen bleibt noch zu «isoliert» bei der kursteilnehmenden Person. Darum wird in zukünftigen Kursen klarer auf die Funktion von Multiplikator\*innen hingewiesen und es werden konkrete Handlungsmöglichkeiten (z.B. Inputveranstaltung, Kommunikation im Intranet, Erstellen einer Informationsbroschüre für Mitarbeitende in verschiedenen Sprachen, Abgabe von spezifischen Flyern und Merkblättern an Mitarbeitende, Erstellen eines betriebsinternen Schuldenpräventionskonzepts, Bilden einer betriebsinternen Anlaufstelle für Fragen rund ums Budget und Schulden, etc.) aufgezeigt. Es ist auch denkbar, separates Material zur Abgabe für Selbststudium zu erarbeiten und bestehende Materialien (Broschüre, Merkblätter, etc.) nochmals zu überarbeiten.
- Interne Triage: Falls tatsächlich Bedarf an Interventionen vorhanden ist, und zwar gleich viel wie vor dem Kurs, jedoch die entsprechende Intervention seltener ausgeführt wird, muss dies innerhalb des Betriebs triagiert werden. Die muss noch mehr betont werden, im Sinne einer betriebsinternen Anlaufstelle.
- Positives Menschenbild: In Branchen ausserhalb des Sozial- und Gesundheitswesens werden mehr Fallbeispiele aus der Praxis eingebunden und der Fokus noch mehr auf die Vermittlung einer positiven Grundhaltung gegenüber verschuldeten Menschen gesetzt (z.B. nur ein kleiner Teil verschuldet aufgrund zu hohen Konsumausgaben, oft kritische Lebensereignisse).

## 7. Literatur

- Ajzen, I. (1985). From intentions to actions: A theory of planned behavior. In J. Kuhl, J. Beckmann (Eds.), *Action-control: From cognition to behavior* (pp. 11-39). Heidelberg: Springer
- Allport, G. W. (1954). *The nature of prejudice*. Cambridge: Addison-Wesley
- Aron, A. & Aron, E. (2002). *Statistics for psychology* (3th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson/Prentice-Hall
- Bortz, J. (1989). *Statistik*. 3. Auflage. Berlin, Heidelberg, New York: Springer
- Bortz, J. & Döring, N. (2002). *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler*. 3. Auflage. Berlin: Springer
- Cohen J. (1992). A power primer. *Quant. Meth. Psychol.* 112: S. 155–159
- Flick, U. (2002). *Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung*. 6. Auflage. Reinbek: Rowohlt
- Garman, E. T. (2008). *Increase the Bottom Line by Helping Distressed Employees during Challenging financial Times*. Präsentation für SHRM.  
Online: <https://slideplayer.com/slide/1504397/>
- Gisler, F.; Haunberger, S.; Kita, Z.; Sundermann, L. M. (2020). Wirkungsmodell Schuldnerberatung: Zusammenspiel vielfältiger Wirkfaktoren - praxisrelevante Ergebnisse der systematischen Literaturreview. *BAG-SB Informationen*. 35(2), S. 106-111.
- Mayrhofer, H. [Hrsg.] (2017). *Wirkungsevaluation mobiler Jugendarbeit. Methodische Zugänge und empirische Ergebnisse*. Opladen; Berlin; Toronto: Barbara Budrich  
Online:  
[https://www.pedocs.de/volltexte/2018/15856/pdf/Mayrhofer\\_2017\\_Wirkungsevaluation\\_mobiler\\_Jugendarbeit.pdf](https://www.pedocs.de/volltexte/2018/15856/pdf/Mayrhofer_2017_Wirkungsevaluation_mobiler_Jugendarbeit.pdf)
- Meier Magistretti, C.; Arnold, C.; Zinniker, M.; Brauneis, P. (2013). *Wirkt Schuldenprävention? Empirische Grundlagen für die Praxis mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen, Schlussbericht*. Luzern: Hochschule Luzern – Soziale Arbeit
- Meier Magistretti C., Werren M., Fuchs A. (2017). *Schuldenprävention im Setting Betrieb*. *Sozial Aktuell* Nr. 2 Februar 2017
- Rieder, S. (2003). *Integrierte Leistungs- und Wirkungssteuerung. Eine Anleitung zur Formulierung von Leistungen, Zielen und Indikatoren in der öffentlichen Verwaltung, erstellt im Auftrag der Programmleitung FLAG*. Luzern: Eidgenössische Finanzverwaltung EFV und Interface

ZEWO (o.J.). Wirkungsmessung in der Entwicklungszusammenarbeit. Zewo-Leitfaden für Projekte und Programme. Zürich: Schweizerische Zertifizierungsstelle für gemeinnützige, Spenden sammelnde Organisationen.

Zöfel, P. (2003). Statistik für Psychologen. München: Pearson

## Anhang

### **Anhangsverzeichnis**

- A Deskriptive Statistiken und Berechnungen (PSPP Outputs)
- B Fragebogen 1 & 2
- C Ergänzende Präventionsmassnahmen während Projektlaufzeit

## Deskriptive Statistiken und Berechnungen (PSPP Outputs)

Tabelle 1: Geschlecht und Alter der Teilnehmenden (n = 50)

	<b>absolute Häufigkeit</b>	<b>relative Häufigkeit (in %)</b>
<b>Geschlecht</b>		
Mann	20	60
Frau	30	40
Divers	0	0
<b>Alter</b>		
16-24	1	2
25-34	3	6
35-44	13	26
45-54	19	38
55-64	14	28

Tabelle 2: Hierarchiestufe (n = 50)

	<b>absolute Häufigkeit</b>	<b>relative Häufigkeit (in %)</b>
Mitarbeiter*in ohne Führungsfunktion	10	20
Projektkader / Fachkader	5	10
Mitarbeitende mit Führungsfunktion / Unteres Kader	12	24
Oberes Kader / Mittleres Kader	23	46

Tabelle 3: Anzahl Jahre auf gleicher Hierarchiestufe (n = 47)

	<b>absolute Häufigkeit</b>	<b>relative Häufigkeit (in %)</b>
0 - 5	24	51
6 - 10	13	28
11 - 15	4	9
16 - 20	2	4
21 - 25	3	6
26 - 30	0	0
> 31	1	2

Tabelle 4: Branche des Betriebs (n = 50)

	<b>absolute Häufigkeit</b>	<b>relative Häufigkeit (in %)</b>
Sozial- und Gesundheitswesen	27	54
Baugewerbe	13	26
Verwaltung	7	14
Handel, Transport	1	2
Bildungswesen	1	2
Anderes	1	2

Tabelle 5: Funktionen der Teilnehmenden (n = 50)

	<b>absolute Häufigkeit</b>	<b>relative Häufigkeit (in %)</b>
Human Resources	17	34
Keine dieser Funktionen	14	28
Mehrere Funktionen	9	18
Berufsbildung	7	14
Betriebliche Sozialarbeit / Case Management	3	6

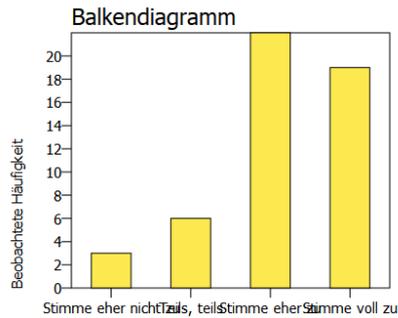
Tabelle 6: Anzahl Mitarbeitende gesamt (n = 49)

	<b>absolute Häufigkeit</b>	<b>relative Häufigkeit (in %)</b>
1 - 100	9	18
101 - 200	11	22
201 - 300	10	20
301 - 400	0	0
401 - 500	4	8
501 - 600	0	0
601 - 700	0	0
701 - 800	1	2
801 - 900	0	0
901 - 1000	10	20
1001 - 1100	2	4
> 1101	2	4

Wissen

Ich fühle mich in der Lage, zusammen mit Mitarbeitenden ein persönliches Budget zu erstellen

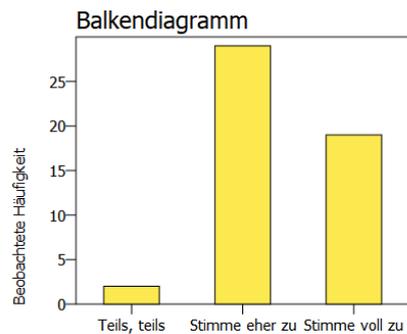
Gültig	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Stimme eher nicht zu	3	6.0%	6.0%	6.0%
Teils, teils	6	12.0%	12.0%	18.0%
Stimme eher zu	22	44.0%	44.0%	62.0%
Stimme voll zu	19	38.0%	38.0%	100.0%
Gesamt	50	100.0%		



Ich fühle mich in der Lage, zusammen mit Mitarbeitenden ein pe

Ich kenne die Auswirkungen von kritischen Lebensereignissen auf das persönliche Budget der Mitarbeitenden.

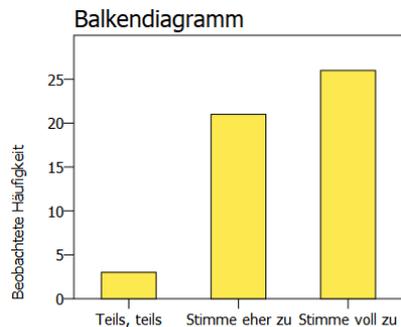
Gültig	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Teils, teils	2	4.0%	4.0%	4.0%
Stimme eher zu	29	58.0%	58.0%	62.0%
Stimme voll zu	19	38.0%	38.0%	100.0%
Gesamt	50	100.0%		



Ich kenne die Auswirkungen von kritischen Lebensereignissen au

Ich kenne die Notwendigkeit, dass Mitarbeitende vor oder nach einem kritischen Lebensereignis ihr persönliches Budget anpassen

Gültig	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Teils, teils	3	6.0%	6.0%	6.0%
Stimme eher zu	21	42.0%	42.0%	48.0%
Stimme voll zu	26	52.0%	52.0%	100.0%
Gesamt	50	100.0%		

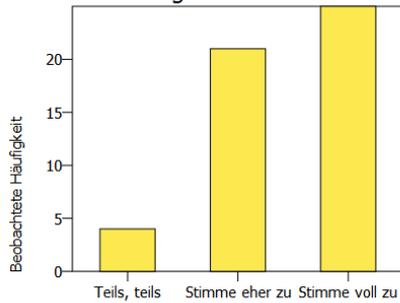


Ich kenne die Notwendigkeit, dass Mitarbeitende vor oder nach

Ich weiss, welche Informationsmaterialien ich den Mitarbeitenden bei Fragen zu Budget und Schulden abgeben kann.

Gültig	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Teils, teils	4	8.0%	8.0%	8.0%
Stimme eher zu	21	42.0%	42.0%	50.0%
Stimme voll zu	25	50.0%	50.0%	100.0%
Gesamt	50	100.0%		

Balkendiagramm

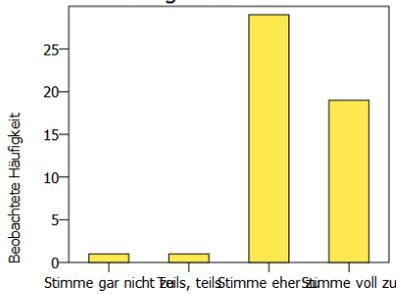


Ich weiss, welche Informationsmaterialien ich den Mitarbeitende

Ich weiss, wie ich Mitarbeitende in Budget- und Schuldenfragen unterstützen kann.

Gültig	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Stimme gar nicht zu	1	2.0%	2.0%	2.0%
Teils, teils	1	2.0%	2.0%	4.0%
Stimme eher zu	29	58.0%	58.0%	62.0%
Stimme voll zu	19	38.0%	38.0%	100.0%
Gesamt	50	100.0%		

Balkendiagramm

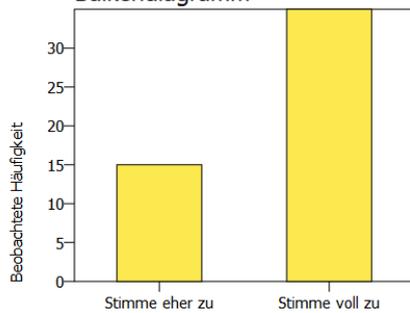


Ich weiss, wie ich Mitarbeitende in Budget- und Schuldenfragen

Ich weiss, wie sich finanzielle Schwierigkeiten auf die Gesundheit der Mitarbeitenden auswirken können.

Gültig	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Stimme eher zu	15	30.0%	30.0%	30.0%
Stimme voll zu	35	70.0%	70.0%	100.0%
Gesamt	50	100.0%		

Balkendiagramm

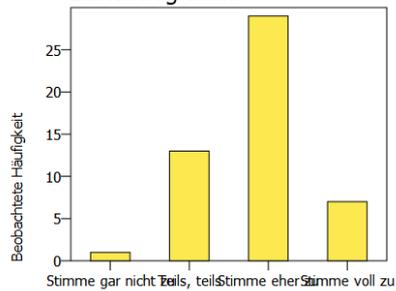


Ich weiss, wie sich finanzielle Schwierigkeiten auf die Gesundheit

**Ich fühle mich in der Lage, Mitarbeitende, die sich in einer Betreuung befinden, mit Informationen dazu zu unterstützen.**

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig Stimme gar nicht zu	1	2.0%	2.0%	2.0%
Teils, teils	13	26.0%	26.0%	28.0%
Stimme eher zu	29	58.0%	58.0%	86.0%
Stimme voll zu	7	14.0%	14.0%	100.0%
Gesamt	50	100.0%		

**Balkendiagramm**

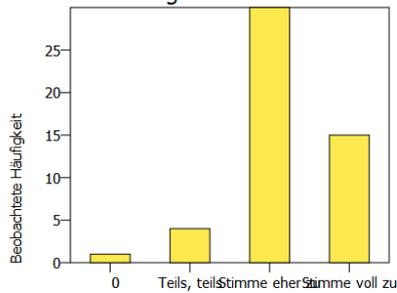


Ich fühle mich in der Lage, Mitarbeitende, die sich in einer Betrei

**Ich kenne mögliche Ursachen einer Überschuldung der Mitarbeitenden.**

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig 0	1	2.0%	2.0%	2.0%
Teils, teils	4	8.0%	8.0%	10.0%
Stimme eher zu	30	60.0%	60.0%	70.0%
Stimme voll zu	15	30.0%	30.0%	100.0%
Gesamt	50	100.0%		

**Balkendiagramm**

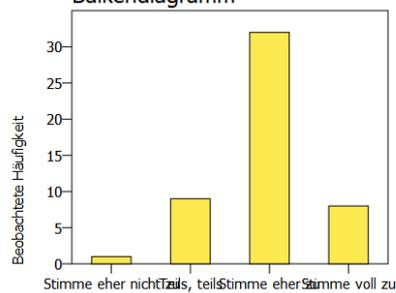


Ich kenne mögliche Ursachen einer Überschuldung der Mitarbeite

**Ich kann anhand des Budgets eines/einer Mitarbeitenden ein mögliches Verschuldungsrisiko erkennen.**

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig Stimme eher nicht zu	1	2.0%	2.0%	2.0%
Teils, teils	9	18.0%	18.0%	20.0%
Stimme eher zu	32	64.0%	64.0%	84.0%
Stimme voll zu	8	16.0%	16.0%	100.0%
Gesamt	50	100.0%		

**Balkendiagramm**



Ich kann anhand des Budgets eines/einer Mitarbeitenden ein mö

**Statistiken**

		Skala2_Beratungswissen
N	Gültig	50
	Fehlende Werte	0
	Mittelwert	4.25
	Median	4.33
	Modalwert	4.33
	Std Abw	.38
	Minimum	2.89
	Maximum	4.89

**Skala2\_Beratungswissen**

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	2.89	1	2.0%	2.0%
	3.56	1	2.0%	4.0%
	3.67	1	2.0%	6.0%
	3.78	4	8.0%	14.0%
	3.89	2	4.0%	18.0%
	4.00	6	12.0%	30.0%
	4.11	4	8.0%	38.0%
	4.22	4	8.0%	46.0%
	4.33	8	16.0%	62.0%
	4.44	7	14.0%	76.0%
	4.56	4	8.0%	84.0%
	4.67	2	4.0%	88.0%
	4.78	4	8.0%	96.0%
	4.89	2	4.0%	100.0%
Gesamt		50	100.0%	

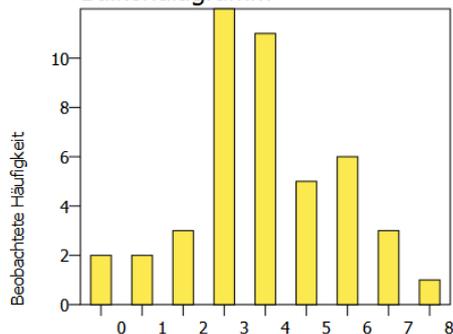
**Statistiken**

		Anzahl Warnsignale
N	Gültig	45
	Fehlende Werte	5
	Mittelwert	3.96
	Median	4.00
	Modalwert	3
	Std Abw	1.82
	Minimum	0
	Maximum	8

**Anzahl Warnsignale**

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	0	2	4.4%	4.4%
	1	2	4.4%	8.9%
	2	3	6.0%	15.6%
	3	12	24.0%	42.2%
	4	11	22.0%	66.7%
	5	5	10.0%	77.8%
	6	6	12.0%	91.1%
	7	3	6.0%	97.8%
	8	1	2.0%	100.0%
Fehlende Werte	-99	5	10.0%	
Gesamt		50	100.0%	

**Balkendiagramm**



Anzahl Warnsignale

**Arbeitsklima**

**Zusammenfassung der Fallverarbeitung**

Fälle	N	Prozent
Gültig	43	86.0%
Ausgeschlossen	7	14.0%
Gesamt	50	100.0%

**Reliabilitätsstatistiken**

Cronbach's Alpha	N der Items
.73	7

**Item-Gesamt Statistiken**

	Skalenmittelwert wenn Item gelöscht	Skalenvarianz wenn Item gelöscht	Korrigierte Item-Gesamt-Korrelation	Cronbachs Alpha wenn Item gelöscht
Unser Betrieb legt Wert darauf, dass Mitarbeitende gerne hier arbeiten.	23.00	8.52	.57	.69
In unserem Betrieb ist das Wohlergehen der Mitarbeitenden das Wichtigste.	23.51	8.35	.42	.70
Wenn bei uns jemand persönliche Schwierigkeiten hat, kann er/sie mit Verständnis und Hilfe des Betriebs rechnen.	23.26	7.62	.68	.65
Das gegenseitige Vertrauen ist bei uns so groß, dass wir offen über alles, auch ganz persönliche Sachen, reden können.	24.09	7.04	.55	.67
AS_Lohnsystem_invers	24.21	7.36	.37	.73
In unserem Betrieb geht man immer auf unsere Sorgen und Beschwerden ein.	23.86	8.27	.33	.72
In unserem Betrieb sind finanzielle Probleme von Mitarbeitenden ein Thema.	24.53	7.64	.38	.72

## Bereitschaft

### Zusammenfassung der Fallverarbeitung

Fälle	N	Prozent
Gültig	50	100.0%
Ausgeschlossen	0	.0%
Gesamt	50	100.0%

### Reliabilitätsstatistiken

Cronbach's Alpha	N der Items
.58	6

### Item-Gesamt Statistiken

	Skalenmittelwert wenn Item gelöscht	Skalenvarianz wenn Item gelöscht	Korrigierte Item-Gesamt-Korrelation	Cronbachs Alpha wenn Item gelöscht
Ich werde Mitarbeitende vor oder nach einem kritischen Lebensereignis bestimmt auf Budgetanpassungen ansprechen.	21.64	4.36	.33	.53
Ich werde bei Mitarbeitenden bestimmt auf Warnsignale für finanziellen Stress achten.	20.88	4.48	.49	.46
Ich werde Mitarbeitende bei Budget- und Schuldenfragen immer mit Informationen unterstützen.	20.54	4.82	.51	.47
Ich werde bei anspruchsvollen Fragestellungen immer Kontakt mit Fachstellen aufnehmen.	20.58	5.15	.33	.53
Ich werde Mitarbeitende, bei denen ich Warnsignale für finanziellen Stress wahrnehme, bestimmt darauf ansprechen.	20.86	4.61	.40	.49
Ich werde bei Bedarf bestimmt ein persönliches Budget zusammen mit einem/einer Mitarbeitenden erstellen.	21.30	5.60	.01	.68

### Statistiken

	Skala3_Bereitschaft
N	50
Gültig	50
Fehlende Werte	0
Mittelwert	4.26
Median	4.40
Modalwert	4.40
Std Abw	.47
Minimum	2.60
Maximum	5.00

### Skala3\_Bereitschaft

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig 2.60	1	2.0%	2.0%	2.0%
3.40	1	2.0%	2.0%	4.0%
3.60	3	6.0%	6.0%	10.0%
3.80	5	10.0%	10.0%	20.0%
4.00	8	16.0%	16.0%	36.0%
4.20	6	12.0%	12.0%	48.0%
4.40	11	22.0%	22.0%	70.0%
4.60	6	12.0%	12.0%	82.0%
4.80	5	10.0%	10.0%	92.0%
5.00	4	8.0%	8.0%	100.0%
Gesamt	50	100.0%		

## Einstellung zu Mitarbeitenden mit Schulden

### Zusammenfassung der Fallverarbeitung

Fälle	N	Prozent
Gültig	50	100.0%
Ausgeschlossen	0	.0%
Gesamt	50	100.0%

### Reliabilitätsstatistiken

Cronbach's Alpha	N der Items
.73	8

### Item-Gesamt Statistiken

	Skalenmittelwert wenn Item gelöscht	Skalenvarianz wenn Item gelöscht	Korrigierte Item-Gesamt-Korrelation	Cronbachs Alpha wenn Item gelöscht
A1_Selbstverschuldung_invers	28.82	7.95	.46	.69
A2_Konsequenzen_invers	29.08	8.16	.38	.71
Ich finde, Personen mit Schulden muss geholfen werden.	27.56	8.50	.47	.69
A4_Umgang_Geld_invers	28.86	8.45	.42	.70
A5_Entlassung_invers	27.44	8.90	.26	.73
Ich finde es wichtig, sich für Mitarbeitende mit Schulden einzusetzen.	27.84	7.24	.57	.66
Ich finde es wichtig, bei Anzeichen von Schulden auf die betroffenen Mitarbeitenden zuzugehen.	27.76	8.27	.41	.70
Ich bin stets bereit, Mitarbeitende mit Schulden zu unterstützen.	27.62	8.77	.42	.70

### Statistiken

	Skala4_Einstellung_zu_Schulden
N	50
Gültig	50
Fehlende Werte	0
Mittelwert	4.02
Median	4.06
Modalwert	4.13
Std Abw	.40
Minimum	2.63
Maximum	4.75

### Skala4\_Einstellung\_zu\_Schulden

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig 2.63	1	2.0%	2.0%	2.0%
3.13	1	2.0%	2.0%	4.0%
3.25	1	2.0%	2.0%	6.0%
3.38	1	2.0%	2.0%	8.0%
3.50	2	4.0%	4.0%	12.0%
3.63	1	2.0%	2.0%	14.0%
3.75	5	10.0%	10.0%	24.0%
3.88	7	14.0%	14.0%	38.0%
4.00	6	12.0%	12.0%	50.0%
4.13	8	16.0%	16.0%	66.0%
4.25	4	8.0%	8.0%	74.0%
4.38	7	14.0%	14.0%	88.0%
4.50	4	8.0%	8.0%	96.0%
4.63	1	2.0%	2.0%	98.0%
4.75	1	2.0%	2.0%	100.0%
Gesamt	50	100.0%		

## Verhalten

### Zusammenfassung der Fallverarbeitung

Fälle	N	Prozent
Gültig	10	20.0%
Ausgeschlossen	40	80.0%
Gesamt	50	100.0%

### Reliabilitätsstatistiken

Cronbach's Alpha	N der Items
.83	8

### Item-Gesamt Statistiken

	Skalenmittelwert wenn Item gelöscht	Skalenvarianz wenn Item gelöscht	Korrigierte Item-Gesamt-Korrelation	Cronbachs Alpha wenn Item gelöscht
T2_A1_persönliches_Budget_recodiert	25.00	12.00	.48	.83
T2_A2_Budgetanpassung_recodiert	24.80	10.84	.60	.81
T2_A3_Warnsignale_recodiert	24.10	12.99	.66	.80
T2_A4_MA_angesprochen_recodiert	24.20	12.40	.72	.79
T2_A5_Fachstellen_kontaktiert_recodiert	24.60	11.60	.64	.80
T2_A6_Fachstellen_empfohlen_recodiert	24.30	12.90	.55	.81
T2_A7_MA_beraten_recodiert	24.40	13.38	.62	.81
T2_A8_MA_unterstützt_recodiert	24.60	14.27	.38	.83

## Tests

			Skala2_Beratungswissen	Skala3_Bereitschaft
Spearman-Rho	Skala2_Beratungswissen	Korrelationskoeffizient	1.000	.407
		Sig. (1-seitig)	.	.002
		N	50	50
	Skala3_Bereitschaft	Korrelationskoeffizient	.407	1.000
		Sig. (1-seitig)	.002	.
		N	50	50

			Skala3_Bereitschaft	Skala5_Verhalten_Aktives_Unterstützen
Spearman-Rho	Skala3_Bereitschaft	Korrelationskoeffizient	1.000	-.122
		Sig. (1-seitig)	.	.249
		N	50	33
	Skala5_Verhalten_Aktives_Unterstützen	Korrelationskoeffizient	-.122	1.000
		Sig. (1-seitig)	.249	.
		N	33	33

			Skala2_Beratungswissen	Skala5_Verhalten_Aktives_Unterstützen
Spearman-Rho	Skala2_Beratungswissen	Korrelationskoeffizient	1.000	.209
		Sig. (1-seitig)	.	.121
		N	50	33
	Skala5_Verhalten_Aktives_Unterstützen	Korrelationskoeffizient	.209	1.000
		Sig. (1-seitig)	.121	.
		N	33	33

			Skala4_Einstellung_zu_Schulden	Skala3_Bereitschaft
Spearman-Rho	Skala4_Einstellung_zu_Schulden	Korrelationskoeffizient	1.000	.366**
		Sig. (1-seitig)	.	.004
		N	50	50
	Skala3_Bereitschaft	Korrelationskoeffizient	.366**	1.000
		Sig. (1-seitig)	.004	.
		N	50	50

			Ich kenne mögliche Ursachen einer Überschuldung der Mitarbeitenden.	Skala4_Einstellung_zu_Schulden
Spearman-Rho	Ich kenne mögliche Ursachen einer	Korrelationskoeffizient	1.000	.160
		Sig. (1-seitig)	.	.134

	Überschuldung der Mitarbeitenden.	N	50	50
	Skala4_Einstellung_zu_Schulden	Korrelationskoeffizient	.160	1.000
		Sig. (1-seitig)	.134	.
		N	50	50

			Skala1_Betriebsklima	Skala5_Verhalten_Aktives_Unterstützen
Spearman-Rho	Skala1_Betriebsklima	Korrelationskoeffizient	1.000	-.043
		Sig. (1-seitig)	.	.405
		N	50	33
	Skala5_Verhalten_Aktives_Unterstützen	Korrelationskoeffizient	-.043	1.000
		Sig. (1-seitig)	.405	.
		N	33	33

NPARTESTS  
/M-W= Skala5\_Verhalten\_Aktives\_Unterstützen BY Geschlecht (1 2)  
/STATISTICS=DESCRIPTIVES

**Ränge**

		N	Durchschnittlicher Rang	Summe der Ränge
Skala5_Verhalten_Aktives_Unterstützen	weiblich	18	15.08	271.50
	männlich	15	19.30	289.50
	Gesamt	33		

**Teststatistiken**

	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-seitig)
Skala5_Verhalten_Aktives_Unterstützen	100.50	271.50	-1.29	.197

**Deskriptive Statistiken**

	N	Mittelwert	Std. Abweichung	Minimum	Maximum
Geschlecht	50	1.40	.49	weiblich	männlich
Skala5_Verhalten_Aktives_Unterstützen	33	3.56	.55	1.75	4.13

			Wie viele Mitarbeitende hat Ihr Betrieb insgesamt?	Mit wie vielen Personen aus Ihrem Betrieb haben Sie sich über die Inhalte des Kurses ausgetauscht?
Spearman-Rho	Wie viele Mitarbeitende hat Ihr Betrieb insgesamt?	Korrelationskoeffizient	1.000	.095
		Sig. (1-seitig)	.	.273
		N	49	43
	Mit wie vielen Personen aus Ihrem Betrieb haben Sie sich über die Inhalte des Kurses ausgetauscht?	Korrelationskoeffizient	.095	1.000
		Sig. (1-seitig)	.273	.
		N	43	43

			Wie viele Jahre sind Sie in dieser Funktion im jetzigen Betrieb tätig?_Anzahl Jahre	Mit wie vielen Personen aus Ihrem Betrieb haben Sie sich über die Inhalte des Kurses ausgetauscht?
Spearman-Rho	Wie viele Jahre sind Sie in dieser Funktion im jetzigen Betrieb tätig?_Anzahl Jahre	Korrelationskoeffizient	1.000	-.347*
		Sig. (1-seitig)	.	.013
		N	48	41
	Mit wie vielen Personen aus Ihrem Betrieb haben Sie sich über die Inhalte des Kurses ausgetauscht?	Korrelationskoeffizient	-.347*	1.000
		Sig. (1-seitig)	.013	.
		N	41	43

			Anzahl Warnsignale	Ich werde bei Mitarbeitenden bestimmt auf Warnsignale für finanziellen Stress achten.
Spearman-Rho	Anzahl Warnsignale	Korrelationskoeffizient	1.000	-.100
		Sig. (1-seitig)	.	.256
		N	45	45
	Ich werde bei Mitarbeitenden bestimmt	Korrelationskoeffizient	-.100	1.000
		Sig. (1-seitig)	.256	.

auf Warnsignale für finanziellen Stress achten.	N	45	50
--	---	----	----

NPART TESTS  
/M-W= Skala4\_Einstellung\_zu\_Schulden BY Branche\_dicho (0 1)  
/MISSING ANALYSIS.

**Ränge**

		N	Durchschnittlicher Rang	Summe der Ränge
Skala4_Einstellung_zu_Schulden	.00	27	29.22	789.00
	1.00	23	21.13	486.00
Gesamt		50		

**Teststatistiken**

	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-seitig)
Skala4_Einstellung_zu_Schulden	210.00	486.00	-1.97	.049

		Skala1_Betriebsklima	Skala3_Bereitschaft
Spearman-Rho	Skala1_Betriebsklima	Korrelationskoeffizient	1.000
		Sig. (1-seitig)	.349**
	Skala3_Bereitschaft	Korrelationskoeffizient	.349**
		Sig. (1-seitig)	.006
		N	50

		Skala4_Einstellung_zu_Schulden	Skala5_Verhalten_Aktives_Unterstützen
Spearman-Rho	Skala4_Einstellung_zu_Schulden	Korrelationskoeffizient	1.000
		Sig. (1-seitig)	-.178
	Skala5_Verhalten_Aktives_Unterstützen	Korrelationskoeffizient	-.178
		Sig. (1-seitig)	.161
		N	33

		Falls Sie eine Fach- oder Führungsverantwortung haben: Wie viele Personen sind Ihnen direkt unterstellt, bzw. Ihnen zugeteilt?	Mit wie vielen Personen aus Ihrem Betrieb haben Sie sich über die Inhalte des Kurses ausgetauscht?
Spearman-Rho	Falls Sie eine Fach- oder Führungsverantwortung haben: Wie viele Personen sind Ihnen direkt unterstellt, bzw. Ihnen zugeteilt?	Korrelationskoeffizient	1.000
		Sig. (1-seitig)	.017
	Mit wie vielen Personen aus Ihrem Betrieb haben Sie sich über die Inhalte des Kurses ausgetauscht?	Korrelationskoeffizient	.017
		Sig. (1-seitig)	.465
		N	31

		Wie viele Jahre sind Sie in dieser Funktion im jetzigen Betrieb tätig?_Anzahl Jahre	Skala3_Bereitschaft
Spearman-Rho	Wie viele Jahre sind Sie in dieser Funktion im jetzigen Betrieb tätig?_Anzahl Jahre	Korrelationskoeffizient	1.000
		Sig. (1-seitig)	-.030
	Skala3_Bereitschaft	Korrelationskoeffizient	-.030
		Sig. (1-seitig)	.420
		N	48

...kann ich mich besser in die  
Situation von Mitarbeitenden  
mit finanziellen  
Schwierigkeiten  
hineinversetzen.

Skala4\_Einstellung\_zu\_Schulden

Spearman-Rho	Skala4_Einstellung_zu_Schulden	Korrelationskoeffizient	1.000	.331*
		Sig. (1-seitig)	.	.015
		N	50	43
	...kann ich mich besser in die Situation von Mitarbeitenden mit finanziellen Schwierigkeiten hineinversetzen.	Korrelationskoeffizient	.331*	1.000
		Sig. (1-seitig)	.015	.
		N	43	43

Wie vielen Personen in Ihrem Betrieb werden Sie über die Inhalte des Kurses berichten? Mit wie vielen Personen aus Ihrem Betrieb haben Sie sich über die Inhalte des Kurses ausgetauscht?

Spearman-Rho	Wie vielen Personen in Ihrem Betrieb werden Sie über die Inhalte des Kurses berichten?	Korrelationskoeffizient	1.000	.261*
		Sig. (1-seitig)	.	.050
		N	47	41
	Mit wie vielen Personen aus Ihrem Betrieb haben Sie sich über die Inhalte des Kurses ausgetauscht?	Korrelationskoeffizient	.261*	1.000
		Sig. (1-seitig)	.050	.
		N	41	43

	Anzahl_Jahre_Hierarchiestufe_neu2	Mit wie vielen Personen aus Ihrem Betrieb haben Sie sich über die Inhalte des Kurses ausgetauscht?		
Spearman-Rho	Anzahl_Jahre_Hierarchiestufe_neu2	Korrelationskoeffizient	1.000	-.160
		Sig. (1-seitig)	.	.163
		N	47	40
	Mit wie vielen Personen aus Ihrem Betrieb haben Sie sich über die Inhalte des Kurses ausgetauscht?	Korrelationskoeffizient	-.160	1.000
		Sig. (1-seitig)	.163	.
		N	40	43

**Chi-Quadrat-Tests**

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (zweiseitig)	Exakte Sig. (zweiseitig)	Exakte Sig. (einseitig)	Punkt-Wahrscheinlichkeit
Pearson-Chi-Quadrat	25.739 <sup>a</sup>	30	.688	.769		
Likelihood-Quotient	30.424	30	.444	.761		
Exakter Test nach Fisher-Freeman-Halton	25.036			.707		
Zusammenhang linear-linear	.013 <sup>b</sup>	1	.909	.916	.472	.012
Anzahl der gültigen Fälle	43					

## Fragebogen 1

Sehr geehrte Kursteilnehmende

Vielen Dank für Ihr Interesse und Ihre Bereitschaft, an dieser Befragung teilzunehmen. Der vorliegende Fragebogen wurde in Zusammenarbeit mit der ZHAW entwickelt. Er gliedert sich in drei Teile: Zuerst bitten wir Sie um eine Rückmeldung zum Kurs. Im zweiten Teil interessiert uns, was Sie zum Thema «Schuldenprävention in Betrieben» mitnehmen und zum Schluss haben wir noch einige Fragen zu Ihrer Person und Ihrem Betrieb. Ihre Angaben werden selbstverständlich vertraulich behandelt.

### 1. Rückmeldung zum Kurs

Bitte kreuzen Sie an, was für Ihre Kursteilnahme zutrifft.

1) Wie verständlich wurden die Inhalte vermittelt?

Sehr unverständlich	Eher unverständlich	Teils, teils	Eher verständlich	Sehr verständlich
<input type="checkbox"/>				

2) Wie beurteilen Sie Ihren persönlichen Lernerfolg?

Sehr tief	Eher tief	Teils, teils	Eher hoch	Sehr hoch
<input type="checkbox"/>				

3) Würden Sie den Kurs weiterempfehlen?

Klar nein	Eher nein	Teils, teils	Eher ja	Klar ja
<input type="checkbox"/>				

4) Was hat Ihnen am Kurs besonders gut gefallen?

5) Welche Verbesserungsvorschläge haben Sie an die Kursleitung bzw. an den Kurs?

**Schuldenprävention im Betrieb**

Bitte kreuzen Sie offen an, inwiefern Sie den folgenden Aussagen zustimmen.

	Stimme gar nicht zu	Stimme eher nicht zu	Teils, teils	Stimme eher zu	Stimme voll zu
Ich fühle mich in der Lage, zusammen mit Mitarbeitenden ein persönliches Budget zu erstellen.	<input type="checkbox"/>				
Ich kenne die Auswirkungen von kritischen Lebensereignissen auf das persönliche Budget der Mitarbeitenden.	<input type="checkbox"/>				
Ich kenne die Notwendigkeit, dass Mitarbeitende vor oder nach einem kritischen Lebensereignis ihr persönliches Budget anpassen.	<input type="checkbox"/>				
Ich weiss, welche Informationsmaterialien ich den Mitarbeitenden bei Fragen zu Budget und Schulden abgeben kann.	<input type="checkbox"/>				
Ich weiss, wie ich Mitarbeitende in Budget- und Schuldenfragen unterstützen kann.	<input type="checkbox"/>				
Ich weiss, wie sich finanzielle Schwierigkeiten auf die Gesundheit der Mitarbeitenden auswirken können.	<input type="checkbox"/>				
Ich fühle mich in der Lage, Mitarbeitende, die sich in einer Betreuung befinden, mit Informationen dazu zu unterstützen.	<input type="checkbox"/>				
Ich kenne mögliche Ursachen einer Überschuldung der Mitarbeitenden.	<input type="checkbox"/>				
Ich kann anhand des Budgets eines/einer Mitarbeitenden ein mögliches Verschuldungsrisiko erkennen.	<input type="checkbox"/>				

Welche Warnsignale für finanzielle Schwierigkeiten bei Mitarbeitenden kennen Sie? Bitte führen Sie stichwortartig alle auf, die Ihnen in den Sinn kommen.

Bitte kreuzen Sie offen an, inwiefern Sie den folgenden Aussagen zustimmen.

	Stimme gar nicht zu	Stimme eher nicht zu	Teils, teils	Stimme eher zu	Stimme voll zu
Ich werde Mitarbeitende vor oder nach einem kritischen Lebensereignis bestimmt auf Budgetanpassungen ansprechen.	<input type="checkbox"/>				
Wenn «Stimme gar nicht zu» / «Stimme eher nicht zu»: Warum?					
Ich werde bei Mitarbeitenden bestimmt auf Warnsignale für finanziellen Stress achten.	<input type="checkbox"/>				
Wenn «Stimme gar nicht zu» / «Stimme eher nicht zu»: Warum?					
Ich werde Mitarbeitende bei Budget- und Schuldenfragen immer mit Informationen unterstützen.	<input type="checkbox"/>				
Wenn «Stimme gar nicht zu» / «Stimme eher nicht zu»: Warum?					
Ich werde bei anspruchsvollen Fragestellungen immer Kontakt mit Fachstellen aufnehmen.	<input type="checkbox"/>				
Wenn «Stimme gar nicht zu» / «Stimme eher nicht zu»: Warum?					
Ich werde Mitarbeitende, bei denen ich Warnsignale für finanziellen Stress wahrnehme, bestimmt darauf ansprechen.	<input type="checkbox"/>				
Wenn «Stimme gar nicht zu» / «Stimme eher nicht zu»: Warum?					
Ich werde bei Bedarf bestimmt ein persönliches Budget zusammen mit einem/einer Mitarbeitenden erstellen.	<input type="checkbox"/>				

Wenn «Stimme gar nicht zu» / «Stimme eher nicht zu»: Warum?				
---	--	--	--	--

Bitte kreuzen Sie offen an, inwiefern Sie den folgenden Aussagen zustimmen.

	Stimme gar nicht zu	Stimme eher nicht zu	Teils, teils	Stimme eher zu	Stimme voll zu
Ich finde, Personen mit Schulden sind an ihrer Situation selbst schuld.	<input type="checkbox"/>				
Ich finde, Personen mit Schulden müssen die daraus resultierenden Konsequenzen selbst tragen.	<input type="checkbox"/>				
Ich finde, Personen mit Schulden muss geholfen werden.	<input type="checkbox"/>				
Ich finde, Personen mit Schulden können einfach nicht mit Geld umgehen.	<input type="checkbox"/>				
Ich finde, Personen mit Schulden müssen entlassen werden.	<input type="checkbox"/>				
Ich finde es wichtig, sich für Mitarbeitende mit Schulden einzusetzen.	<input type="checkbox"/>				
Ich finde es wichtig, bei Anzeichen von Schulden auf die betroffenen Mitarbeitenden zuzugehen.	<input type="checkbox"/>				
Ich bin stets bereit, Mitarbeitende mit Schulden zu unterstützen.	<input type="checkbox"/>				

Welche Informationsmaterialien würden Sie nach der Veranstaltung bei Bedarf abgeben?  
(Bitte kreuzen Sie alle Antworten an, die für Sie zutreffen.)

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> «Geldprobleme?»<br><input type="checkbox"/> Fachstellenverzeichnis<br><input type="checkbox"/> Budgetvorlage | <input type="checkbox"/> Budgettipps<br><input type="checkbox"/> Flyer Schuldenberatung Kanton Zürich |
|---|---|

## 2. Angaben zu Ihrer Person und zu Ihrem Betrieb

Um eine detaillierte Auswertung der Untersuchung erstellen zu können, bitten wir Sie um einige Angaben zu Ihrer Person und Ihrem Betrieb.

1) **Jahrgang:** \_\_\_\_\_

2) **Geschlecht:**  Weiblich  Männlich  anderes

3) **Branche** des Betriebs:

(Falls mehrere Branchen zutreffen, kreuzen Sie bitte nur die zutreffendste Branche an)

- |   |  |  |
|---|--|--|
| <input type="checkbox"/> Dienstleistung               | <input type="checkbox"/> Handel, Transport | <input type="checkbox"/> Verwaltung        |
| <input type="checkbox"/> Sozial- und Gesundheitswesen | <input type="checkbox"/> Bildungswesen     | <input type="checkbox"/> Bank/Versicherung |
| <input type="checkbox"/> Baugewerbe                   | <input type="checkbox"/> Industrie         | <input type="checkbox"/> Andere: _____     |

4) Was ist Ihre **Hierarchiestufe** im Betrieb?

- MitarbeiterIn ohne Führungsfunktion  
 Projektkader / Fachkader  
 MitarbeiterIn mit Führungsfunktion / Unteres Kader  
 Oberes Kader / Mittleres Kader

Wie viele Jahre arbeiten Sie auf Ihrer aktuellen Hierarchiestufe im jetzigen Betrieb?

\_\_\_\_\_ (bitte Anzahl Jahre eintragen)

Falls Sie eine Fach- oder Führungsverantwortung haben: Wie viele Personen sind Ihnen direkt unterstellt, bzw. Ihnen zugeteilt?

\_\_\_\_\_ (bitte Anzahl Mitarbeitende eintragen)

5) Welche dieser **Funktionen** haben Sie inne? (Bitte kreuzen Sie alle Zutreffenden an)

- Berufsbildung / Ausbildungsverantwortung  
 Human Resources  
 Betriebliche Sozialarbeit / Betriebliches Case-Management  
 Betriebliches Gesundheitsmanagement  
 keine dieser Funktionen trifft zu.

Wie viele Jahre sind Sie in dieser Funktion im jetzigen Betrieb tätig? (Bei mehreren Funktionen bitte die längste Dauer angeben)

\_\_\_\_\_ (bitte Anzahl Jahre eintragen)

6) **Wie viele Mitarbeitende** hat Ihr Betrieb insgesamt?

\_\_\_\_\_ (bitte Anzahl Mitarbeitende eintragen)

Falls Ihr Betrieb in Geschäftsbereiche, Abteilungen oder Einheiten untergliedert ist: Wie viele Mitarbeitende hat der Geschäftsbereich, die Abteilung oder die Einheit, in der Sie tätig sind?

\_\_\_\_\_ (bitte Anzahl Mitarbeitende eintragen)

7) Wie vielen Personen in Ihrem Betrieb werden Sie **über die Inhalte des Kurses berichten**?

\_\_\_\_\_ (bitte Anzahl Personen eintragen)

Bitte kreuzen Sie offen an, inwiefern Sie den folgenden Aussagen zustimmen.

	Stimme gar nicht zu	Stimme eher nicht zu	Teils, teils	Stimme eher zu	Stimme voll zu
Unser Betrieb legt Wert darauf, dass Mitarbeitende gerne hier arbeiten.	<input type="checkbox"/>				
In unserem Betrieb ist das Wohlergehen der Mitarbeitenden das Wichtigste.	<input type="checkbox"/>				
Wenn bei uns jemand persönliche Schwierigkeiten hat, kann er/sie mit Verständnis und Hilfe des Betriebs rechnen.	<input type="checkbox"/>				
Das gegenseitige Vertrauen ist bei uns so gross, dass wir offen über alles, auch ganz persönliche Sachen, reden können.	<input type="checkbox"/>				
Es gibt in unserem Betrieb Ungerechtigkeiten im Lohnsystem.	<input type="checkbox"/>				
In unserem Betrieb geht man immer auf unsere Sorgen und Beschwerden ein.	<input type="checkbox"/>				
In unserem Betrieb sind finanzielle Probleme von Mitarbeitenden ein Thema.	<input type="checkbox"/>				

**Herzlichen Dank für Ihre wertvolle Mitarbeit!**

## Fragebogen 2

Die folgenden Fragen beziehen sich auf den Zeitraum seit Ihrer Teilnahme am «C(r)ashkurs - Schuldenprävention in Ihrem Betrieb» (durchgeführt von der Schuldenberatung Kanton Zürich am 16.12.2021) bis jetzt.

Bitte kreuzen Sie an, inwiefern Sie den folgenden Aussagen zustimmen.

	Stimme gar nicht zu	Stimme eher nicht zu	Teils, teils	Stimme eher zu	Stimme voll zu
Im Vergleich zur Zeit vor dem Kurs...					
...fühle ich mich besser in der Lage, Stress bei Mitarbeitenden aufgrund finanzieller Probleme zu verringern.	<input type="checkbox"/>				
...nehme ich im Betrieb eine stärkere Sensibilisierung für die finanzielle Situation der Mitarbeitenden wahr.	<input type="checkbox"/>				
...bin ich motivierter, Mitarbeitende mit finanziellen Schwierigkeiten zu unterstützen.	<input type="checkbox"/>				
...kann ich mich besser in die Situation von Mitarbeitenden mit finanziellen Schwierigkeiten hineinversetzen.	<input type="checkbox"/>				

Mit wie vielen Personen aus Ihrem Betrieb haben Sie sich über die Inhalte des Kurses ausgetauscht?

\_\_\_\_\_ (bitte Anzahl Personen angeben)

Welche Informationsmaterialien haben Sie wie vielen Mitarbeitenden gezielt abgegeben?

Bitte geben Sie die **Anzahl Personen** an:

<input type="checkbox"/> Budgetvorlage
<input type="checkbox"/> Budgettipps
<input type="checkbox"/> «Geldprobleme?»
<input type="checkbox"/> Fachstellenverzeichnis
<input type="checkbox"/> Flyer Schuldenberatung Kanton Zürich
<input type="checkbox"/> kein Bedarf festgestellt

Wie häufig fanden folgende Handlungen im Vergleich zur Zeit vor dem Kurs statt? Bitte denken Sie beim Beantworten der Fragen an ein durchschnittliches halbes Jahr vor der Kursteilnahme.

Wie häufig haben Sie im Vergleich zur Zeit vor dem Kurs...		Viel seltener	Etwas seltener	Gleich häufig	Etwas häufiger	Viel häufiger	Es wurde kein Bedarf festgestellt.	Kann ich nicht beantworten.	Eine andere Person im Betrieb hat diese Aufgabe übernommen.
1	...zusammen mit Mitarbeitenden ein persönliches Budget erstellt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
2	...Mitarbeitende vor oder nach kritischen Lebensereignissen auf Budgetanpassungen angesprochen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
3	...Warnsignale für finanzielle Schwierigkeiten bei Mitarbeitenden wahrgenommen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
4	...Mitarbeitende bei der Wahrnehmung von Warnsignalen auf ihre finanzielle Situation angesprochen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
5	...Fachstellen (wie z.B. Schuldenberatung Kanton Zürich, Suchtberatungsstellen) für Informationen kontaktiert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
6	... Mitarbeitenden das Aufsuchen einer Fachstelle (wie z.B. Schuldenberatung Kanton Zürich, Suchtberatungsstellen) empfohlen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
7	...Mitarbeitende in Schuldenfragen (mit Empfehlungen und Informationen) beraten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
8	...Mitarbeitende, welche sich in einer Betreuung befinden, mit Informationen dazu unterstützt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					

Falls Sie eine oder mehrere dieser Fragen nicht beantworten konnten: Aus welchen Gründen können Sie keine Antwort geben?

Bitte geben Sie uns abschliessend noch Ihren Jahrgang an: \_\_\_\_\_

**Herzlichen Dank für Ihre wertvolle Mitarbeit!**

## Ergänzende Präventionsmassnahmen während Projektlaufzeit

Der «C(r)ashkurs – Schuldenprävention im Betrieb» ist das Aushängeschild der dreijährigen Pilotphase und wird in Zusammenarbeit mit der ZHAW evaluiert. Nebst diesem Angebot wurden noch weitere Projekte initiiert, welche nachfolgend kurz geschildert werden.

### **Schulworkshops**

Mit Jugendlichen der dritten Sek und an Kantonsschulen wird über Geld und Finanzen gesprochen. Dabei liegt der Fokus auf der Förderung eines reflektierten Konsums und der Bewusstmachung von Lebenskosten. Die Schulworkshops für die 3. Sekundarstufe und die Gymnasien wurden überarbeitet und neu modular aufgebaut. Die Workshopmodule gehen verschiedenen Fragen nach wie z.B. «was kostet das Leben?», «macht Geld glücklich?», «wodurch lassen wir uns beim Kaufen beeinflussen?», etc. Die Module können von den interessierten Lehrpersonen individuell zusammengestellt werden. Die Schuldenberatung empfiehlt mindestens zwei Lektionen durchzuführen. Eine Vorbereitung und anschliessende Vertiefung in verschiedenen Fächern durch die Lehrpersonen können den schuldenpräventiven Effekt verstärken. Während der Pilotprojektphase konnten 108 Doppellektionen in verschiedenen Schulklassen (Sekundarschulen und Kantonsschulen) im Kanton Zürich durchgeführt werden.

### **Krankenkassenprämie und Lastschriftverfahren / Direct Debit**

Die Krankenkassenprämie gehört zum Existenzminimum und könnte somit von den allermeisten Versicherten grundsätzlich bezahlt werden. Oft werden jedoch bei knappem Budget die offenen Rechnungen nicht sinnvoll priorisiert und die Krankenkasse nicht bezahlt. Daraus ergeben sich gravierende Konsequenzen. Ein möglicher „Schlüssel“, um das Problem zu entschärfen, liegt in den Augen der Schuldenberatung Kanton Zürich in der automatisierten Bezahlung mittels Lastschriftverfahren und Direct Debit (LSV). Die Schuldenberatung Kanton Zürich verfasste ein Positionspapier und versendete dieses mit einer Einladung zu einem Austausch an diverse Krankenkassen.

Mit vier verschiedenen Krankenkassen (eine kleine, drei grosse) fand ein solcher Austausch statt. Der Hauptfokus lag darauf, Möglichkeiten zur Förderung des LSV zu diskutieren und die Krankenkasse auf die Relevanz dieser Bezahlart zu sensibilisieren.

### **Online Referat «Auskommen mit wenig Geld»**

Während der Corona Pandemie wurde ein niederschwelliges und kostenloses Angebot für Personen geschaffen, die akut von finanziellen Engpässen betroffen waren. Dabei handelt es sich um ein 60-minütiges Referat, welches einmal im Monat abends über Zoom angeboten wird. Die Teilnahme ist anonym möglich. Im Referat werden Spartipps vermittelt und es

wird gezeigt, wie man mit Gläubigern umgehen kann. Das Referat wird immer noch einmal monatlich angeboten.

### **Lernstuben Workshops**

Seit Mai 2021 arbeitet die Schuldenberatung Kanton Zürich in einem Projekt «Lernstuben» des Kantons Zürichs mit. Dieses hat zum Ziel, Grundkompetenzen und digitale Kompetenzen bei vulnerablen erwachsenen Personen zu stärken. Die Schuldenberatung Kanton Zürich hat zu diesem Zweck ein Workshop zu den Themen Finanzkompetenz und Schuldenprävention konzipiert, welcher seit August 2021 auf Anfrage der verschiedenen Lernstuben angeboten wird.

### **Mitgliedschaft im Netzwerk Seniorenzentrierte Kriminalität**

Die Kantonspolizei Zürich hat gestützt auf die Legislaturziele des Regierungsrats eine «Fachstelle Seniorenschutz» aufgebaut. Sie setzt sich dafür ein, dass seniorenenzentrierte Kriminalität gestoppt, Seniorinnen und Senioren geschützt und Täter zur Rechenschaft gezogen werden. Die Schuldenberatung Kanton Zürich ist Projektmitglied und erarbeitet zusammen mit den weiteren Netzwerkpartnern individuelle und auf die betroffenen Personen abgestimmte Lösungsansätze zur Steigerung der Sicherheit von einzelnen Seniorinnen und Senioren sowie der gesamten Altersgruppe.

### **Swiss Money Week 2020, 2021 und 2022**

Die Swiss Money Week findet einmal im Jahr während einer Woche statt und wird organisiert von verschiedenen Organisationen aus dem Netzwerk Finanzkompetenz. Während dieser Woche soll die breite Öffentlichkeit für Geldthemen sensibilisiert werden durch einen verstärkten Medienauftritt und verschiedene öffentliche Veranstaltungen rund um Geld. Die Schuldenberatung beteiligte sich 2020 und 2021 an der Swiss Money Week.