



Zuzanna Kita, Sigrid Haunberger, Daniela Wirz, Fiona Gisler

Wirkungsannahmen sichtbar machen: Konstruktion eines kontext-mechanismus-basier- ten Wirkungsmodells in der Arbeitsintegration

Zusammenfassung: Die Arbeitsintegration von benachteiligten Menschen in der Schweiz leistet einen Beitrag, um einem gesellschaftlich relevanten Problem entgegenzuwirken. Dieser Artikel soll eine kontext-mechanismus-basierte Wirkungsforschung stimulieren, die nicht nur danach fragt, ob Unterstützungsprozesse wirken, sondern auch die auslösenden Wirkfaktoren in den Blick nimmt. Dazu wurden Fachpersonen aus der Arbeitsintegration aus der Deutschschweiz qualitativ befragt. Die Analyse hat fallübergreifende Wirkfaktoren identifiziert, die in einem heuristischen Wirkungsmodell gebündelt wurden. Dieses mag Organisationen der Arbeitsintegration als Ausgangsbasis dienen, um eigene Wirkungsannahmen sichtbar zu machen.

Schlüsselwörter: *Arbeitsintegration, Wirkungsforschung, Wirkungsmodell, realistische Evaluation, Kontext-Mechanismus-Outcome*

Making impact assumptions visible: Construction of a context mechanism-based impact model in work integration

Summary: The work integration of disadvantaged people in Switzerland contributes to counteracting a socially relevant problem. This article aims to stimulate context mechanism-based impact research that not only asks whether support processes work, but also looks at the triggering impact factors. For this purpose, work integration professionals from the German-speaking part of Switzerland were interviewed qualitatively. The analysis identified cross-case impact factors, which were bundled in a heuristic impact model. This may serve as a starting point for work integration organizations to make their own impact assumptions visible.

Keywords: *work integration, impact research, impact model, realist evaluation, context-mechanism-outcome*

Einleitung

Bis zum heutigen Zeitpunkt wird die Frage nach Wirkungsnachweisen oder "What Works?" in der Sozialen Arbeit kontrovers diskutiert und ist häufig normativ besetzt. Befürworter:innen und Zweifler:innen vereint der Sammelband von Otto et al. (2010), der die Debatte schwinggebend angestossen hat. In einem weiteren umfassenden Sammelband von Eppler et al. (2011) kommt zum Ausdruck, wie unterschiedlich Wirkungen gedacht und erforscht werden können. Richtet man den Blick auf wirkungsbezogene Forschungs- und Evaluationsvorhaben ist erstens auffällig, dass die Soziale Arbeit nach Handlungsfeldern unterschiedlich intensiv und in verschiedenartigen Konnotationen mit der Anforderung konfrontiert wird, die Wirksamkeit ihres Handelns nachzuweisen (Merchel, 2015, S. 128). Zweitens steht sehr häufig die Bestimmung der sog. Outcomes, also der subjektiven Wirkungen bei den Adressat:innen oder auch der Impact, die aggregierten Auswirkungen auf die Gesellschaft, im Vordergrund (Macsenaere, 2013, S. 212).

Den Semantiken «Wirkungen», «Wirksamkeit», «Effektivität» haftet eine argumentative Gewalt an, bei der leicht übersehen wird, dass diese Begriffe häufig alltagsweltlich und in der Übertragung in die Wirkungsforschung leichtsinnig verwendet werden (Lüders & Haubrich 2006, S. 9). Fest steht, dass ein einfaches, lineares Verständnis von Wirkungen zu kurz greift. In diesem explorativen qualitativen Projekt gehen wir davon aus, dass es *die* Wirkungen und Wirkfaktoren von Unterstützungsprozessen in der Arbeitsintegration nicht gibt. Zu Beginn des realistischen Evaluationszyklus muss als Schlüsselfrage beantwortet werden, welche Wirkungszusammenhänge von den Beteiligten als relevant erachtet werden (Lüders & Haubrich 2006, S. 12–13).

Wenig hilfreich ist die bestehende Fachliteratur, in der die zentralen Begrifflichkeiten unterschiedlich definiert und verwendet werden, was eine Verständigung im Bereich der Wirkungsforschung zusätzlich erschwert. In diesem Beitrag werden unter Outcomes die intendierten Auswirkungen von Interventionen/Unterstützungsprozessen für die anvisierte(n) Zielgruppe(n) verstanden; unter Impacts die intendierten Auswirkungen von Interventionen/Unterstützungsprozessen, die über die eigentlichen Zielgruppen hinaus gehen und in das Umfeld dieser – die weitere Gesellschaft – einwirken (Beywl 2006, S. 37). Diese Begrifflichkeiten werden an späterer Stelle in die Terminologie der realistischen Evaluation überführt. Nur vereinzelt findet eine sinnvolle Erweiterung der Wirkungsforschung statt, indem nicht nur untersucht wird, welche Wirkungen (synonym Outcomes) bei welcher Hilfeart und in welchem pädagogischen

Setting erreicht werden, sondern auch, was die begünstigenden oder hemmenden Faktoren sind (Macsenaere, 2013, S. 214). Dies zeigt sich auch im Diskurs über Wirkungen in der Arbeitsintegration. Entweder ist die Wirksamkeit im Hinblick auf die berufliche Reintegration umstritten oder es wird oftmals als Alleinstellungsmerkmal der Wirkung die Vermittlungsquote in den Arbeitsmarkt gemessen (Blattmann & Merz 2010, S. 36). Die Beschäftigung mit Wirkfaktoren, Wirkmechanismen und kurz-/langfristigen Ergebnissen ist bisher aus der Psychotherapieforschung (Grawe, 2000) und aus der Coaching-Evaluationsforschung bekannt. Hierzu wurden beispielweise das Strukturmodell der Wirkungen beim ergebnisorientierten Einzelcoaching (Greif, 2008; Greif, 2016), das Prozessmodell (Greif, 2011; Greif, Schmidt & Thamm, 2012), das coachingtool-spezifische Wirkfaktorenmodell (Wechsler, 2012) oder das integrative Modell des Coach-Verhaltens (Behrendt et al., 2021) entwickelt. Auch bezüglich Arbeitsintegration können dazu Beiträge gefunden werden (Behrendt et al., 2019; Adam et al. 2006 oder Neuenschwander et al. 2020).

Der hier vertretene Ansatz einer Wirkungsforschung geht von dreierlei Prämissen aus. Erstens bilden Unterstützungsprozesse den Kern der Praxis Sozialer Arbeit und alle Versuche Wirkungen nachzuweisen, müssen folglich auf der Mikroebene beginnen. Gemäss Haller (2011, S. 238) konstituieren sich diese Unterstützungsprozesse durch a) die entsprechende Lage der Adressat:innen mit ihren Ressourcen und Defiziten, b) die von den Fachpersonen erbrachten Interventionen und die damit verbundenen Interaktionen zwischen Fachpersonen und Adressat:innen, c) die im Unterstützungsprozess erzielten Wirkungen, d) den organisatorisch-institutionellen Rahmen, in dem die Unterstützungsprozesse stattfinden und e) den gesellschaftlichen und politischen Rahmen, der Auswirkungen auf die Lage der Adressat:innen und die institutionellen und fachlichen Bedingungen der Unterstützungsprozesse hat.

Zweitens verpflichtet sich unser Beitrag zur Wirkungsforschung grundlegend dem Ansatz einer kontextmechanismusgesteuerten Evaluation, die viel stärker den Kontext berücksichtigt und auf die Outcomes auslösenden Mechanismen fokussiert. Der ursprünglich von Pawson und Tilley (1997, S. 85) vorgeschlagene realistische Evaluationszyklus orientiert sich an einem prozesshaften, generativen Kausalitätsbegriff, in dem es zunächst darum geht, die impliziten Hypothesen der Beteiligten – was könnte für wen wirken und unter welchen Bedingungen – (theoriebasiert) sichtbar zu machen (vgl. Abb. 1). Dabei wird die Wirkung von Interventi-

onen und Unterstützungsprozessen explizit aus sozialwissenschaftlicher Perspektive theoretisch begründet (May, 2011, S. 40).

Drittens kommt einer Wirkungsforschung, die dem realistischen Evaluationszyklus folgt und die sich mit Kontextbedingungen und Mechanismen auseinandersetzt und gerade für die Entwicklung professionellen Handelns wichtig wäre, eine bisher unterschätzte Bedeutung zu (Polutta, 2013, S. 195).

1.1 *Der realistische Evaluationszyklus*

Um die zugrunde liegenden Fragestellungen zu beantworten, was wie, für wen und unter welchen Umständen wirkt, strukturieren wir diesen Beitrag nach der realistischen Evaluation (RE) (Pawson & Tilley, 1997), einem vielversprechenden Ansatz für komplexe soziale Interventionen, der vor allem im angloamerikanischen und skandinavischen Sprachraum angewendet wird (z. B. Haunberger & Baumgartner, 2017; Högnabba et al. 2005; Kazi 2003; Kazi et al. 2011).

Damit verschiebt sich grundlegend der Schwerpunkt gängiger Fragestellungen in der «What Works»-Debatte bzw. in wirkungsfeststellenden Forschungs- und Evaluationsprojekten. In diesem Beitrag geht es in erster Linie nicht um einen Wirksamkeitsnachweis (im Sinne einer Outcomes-Forschung). Es wird nicht gefragt, ob Soziale Arbeit wirkt, sondern welche Wirkfaktoren im Sinne von begünstigenden oder hemmenden Faktoren für einen erfolgreichen Unterstützungsprozess notwendig sind. Dies schliesst selbstverständlich den Blick auf intendierte Wirkungen bei den Zielgruppen (in der realistischen Evaluationsterminologie – Outcomes) nicht aus, verlagert aber den Fokus auf Bedingungen, die dafür notwendig sind – in der Terminologie der realistischen Evaluation Kontexte und Mechanismen. Das (theoriebasierte) Sichtbarmachen von Kontext-Mechanismus-Outcome-Konfigurationen (KMO) bildet das Herzstück des realistischen Evaluationszyklus. Diese setzen sich aus drei Schlüsselementen zusammen, die nachfolgend kurz erläutert werden.

Mechanismus: Was in einer Intervention führt dazu, dass sie in bestimmten Kontexten bestimmte Outcomes erzeugt? Streng genommen bezieht sich der Begriff «generativer Mechanismus» auf die zugrunde liegenden sozialen oder psychologischen Triebkräfte, die die Schlussfolgerungen der Akteur:innen verursachen.

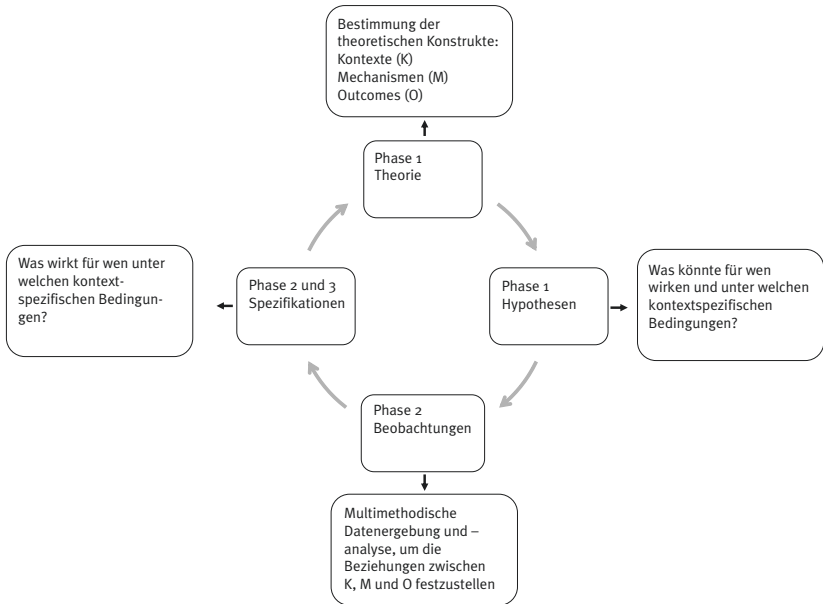
Kontext: Welche Bedingungen sind erforderlich, damit eine Intervention Mechanismen auslöst, die bestimmte Outcomes erzeugen? Erstens beeinflusst der jeweilige Kontext die Schlussfolgerungen der Akteur:innen,

und zweitens können generative Mechanismen nur dann ausgelöst werden, wenn die Umstände passend sind. Schliesslich kann der Kontext alternative Erklärungen für die beobachteten Outcomes liefern, und diese müssen bei der Analyse berücksichtigt werden. Unterschiedliche Umstände (d. h. Kontexte, z. B. Gesundheitszustand, Familie, Lebensstil, Gemeinschaftsumfeld, Familienzusammensetzung, Subkultur, wirtschaftliche und berufliche Situation) können unterschiedliche Mechanismen auslösen. Mechanismen können beabsichtigt und unbeabsichtigt sein; einige können auch negative Outcomes hervorrufen. Der Weg zu einer realistischen Bewertung besteht darin, auf einer angemessenen Abstraktionsebene die Hauptmechanismen sichtbar zu machen, die das Hauptmuster der Outcomes erzeugen (Westhorp, 2014, S. 6). Ebenso beziehen wir uns in diesem Beitrag auf die von Macfarlane et al. (2011) vorgeschlagenen vier Ebenen von Kontextfaktoren, die die Umsetzung von Programmen resp. Interventionen prägen, legen aber den Schwerpunkt auf die Mikrosystemebene des professionellen Handelns zwischen Fachpersonen und ihren Adressat:innen: Erstens die individuellen Fähigkeiten der Schlüsselakteur:innen (z. B. Werte, Rollen, Wissen); zweitens die interpersonellen Beziehungen (z. B. Kommunikation, Zusammenarbeit, Netzwerk); drittens die institutionellen Rahmenbedingungen (z. B. informelle Regeln, Organisationskultur, Führung, Vorschriften) und viertens das infrastrukturelle System (z. B. politische Unterstützung). Diese Kontextebenen können auf der Mikrosystemebene (z. B. einzelne Akteure), der Mesosystemebene (z. B. Abteilungen, Teams) oder der Makrosystemebene (z. B. Organisation) zu finden sein (Rycroft-Malone et al., 2011). Dies korrespondiert mit dem eingangs geschilderten Verständnis von Wirkungsforschung (vgl. Haller, 2011).

Outcomes: Welche praktischen Auswirkungen haben generative Mechanismen, die in einem bestimmten Kontext ausgelöst werden? (Tilley, 1998, S. 145). Während Pawson und Tilley (1997) in dem Begriff Outcomes die intendierten Auswirkungen bei den entsprechenden Zielgruppen wie auch im gesellschaftlichen Umfeld (Impacts) einschliessen, wird in diesem Beitrag explizit nach den intendierten Auswirkungen bei den entsprechenden Zielgruppen gefragt.

Der realistische Evaluationszyklus (vgl. Abbildung 1) bietet den Anwender:innen zwar einen konzeptionellen Rahmen, beschreibt jedoch nicht die methodischen Schritte seiner Umsetzung. Es werden keine konkreten methodischen Empfehlungen gemacht, wie die explizierten Schlüsselemente bzw. KMO-Konfigurationen empirisch zu erfassen sind. Teilweise verweisen Autor:innen auf die Vorzüge eines Methodenmixes, der

Abbildung 1 **Der realistische Evaluationszyklus**



Quelle: Pawson & Tilley 1997, S. 85, eigene Übersetzung.

aber nicht genauer präzisiert wird (Befani et al., 2007; Haunberger & Baumgartner, 2017).

Dieser Beitrag konzentriert sich auf die erste Phase im realistischen Evaluationszyklus (vgl. Abb. 1) und soll damit zu einer Wirkungsforschung beitragen, die empirisch fundiertes Erklärungs- und Reflexionswissen auf der Grundlage von KMO-Konfigurationen bereitstellt. Dies ermöglicht langfristig, empirisch belastbare Theorien mittlerer Reichweite über Wirkungszusammenhänge aufzustellen, mit denen professionelles Entscheidungshandeln in der Arbeitsintegration wirkungsorientiert fundiert werden kann (vgl. Otto et al. 2010, S. 20). Dies setzt voraus, dass mit dem zu entwickelnden heuristischen Wirkungsmodell weitergearbeitet wird. Erst in einer zweiten Phase werden die generierten Hypothesen einer empirischen Überprüfung unterzogen und verdichtet.

1.2 Das Forschungsprojekt

Das SNF-Projekt WIFASO – Wirkfaktoren professionellen Handelns in sozialen Organisationen – ist ein anwendungsbezogenes empirisches Forschungsprojekt in Kooperation mit über zwanzig Praxisorganisationen aus

den vier Handlungsfeldern: Arbeitsintegration, Bewährungshilfe, Schuldenberatung und gesetzliche Sozialhilfe. Allen Handlungsfeldern ist gemeinsam, dass es im Prinzip um Interventionen/Unterstützungsprozesse zur Förderung der beruflichen und sozialen Integration der Adressat:innen geht und jeweils die Wirksamkeit dieser auf der Mikroebene im Einzelfall in den Blick genommen wird.

In diesem Beitrag beziehen wir uns ausschliesslich auf das Handlungsfeld Arbeitsintegration. Die Ziele der Arbeitsintegration sind breit gefächert. Sozialarbeitende unterstützen ihre Klient:innen beginnend bei der sozialen Integration im Rahmen von Beschäftigungsangeboten von sozialen Einrichtungen bis hin zur Vermittlung von Arbeitsstellen im ersten Arbeitsmarkt (Stalder & Stoop, 2021 S. 143). Die konkrete Ausgestaltung der Unterstützungsprozesse unterscheidet sich je nach Zielsetzung des Programms beziehungsweise der Massnahme (z.B. Beschäftigung/Tagesstruktur, Abklärung und Training der Arbeitsfähigkeit, Reintegration in den ersten Arbeitsmarkt, Qualifikation) sowie je nach Zielgruppe des Angebots (z.B. Personen mit gesundheitlichen/kognitiven Einschränkungen, qualifizierte Stellensuchende, Jugendliche und junge Erwachsene ohne berufliche Qualifikation, Personen mit Fluchthintergrund). Die im Forschungsprojekt beteiligten Praxisorganisationen des Handlungsfeldes Arbeitsintegration weisen bewusst, entsprechend der dritten Fragestellung, die gesamte Vielfalt an Integrationsprogrammen auf und haben unterschiedliche Zuweisende bzw. Finanzierende: Regionale Arbeitsvermittlungszentren (RAV), Invalidenversicherung (IV), Sozialhilfe und weitere. Berücksichtigt wurden sowohl Praxisfirmen, in welchen in realitätsgetreuen Geschäftsvorgängen der Handel mit fiktiven Waren simuliert und so eingeübt wird, als auch eher klassische handwerkliche oder industrielle Werkstätten mit Einsatzplätzen sowie berufliche Integrations- und Beschäftigungsmassnahmen von stationären Einrichtungen für Menschen mit einer Suchterkrankung (vgl. Riedweg & Schaufelberger, 2013).

Vor dem Hintergrund des oben erläuterten realistischen Evaluationszyklus gehen wir in diesem explorativen qualitativen Projekt den folgenden Fragestellungen nach:

1. Welche Wirkfaktoren und Wirkungen (in der Terminologie der realistischen Evaluation: Kontexte, Mechanismen und Outcomes) werden von Fachpersonen der Arbeitsintegration auf Fallebene genannt?
2. Können Hypothesen über Wirkungszusammenhänge rekonstruiert werden (KMO-Konfigurationen)?

3. Kann ein heuristisches Wirkungsmodell für den heterogenen Bereich der Arbeitsintegration konstruiert werden?

2 Methodisches Vorgehen

Um den Wissenstand bezüglich Wirkfaktoren und Wirkungen in den eingeschlossenen Handlungsfeldern, hier der Arbeitsintegration, möglichst vollständig abzudecken, wurde für das Projekt ein komplexes multi-methodisches sequenzielles Forschungsdesign gewählt (Häder, 2010), welches eine systematische Literaturreview (vgl. Sundermann et al. 2022), eine qualitative und eine quantitative Teilstudie beinhaltete. Im Folgenden wird nur von der qualitativen Teilstudie berichtet.

Aufbauend auf der systematischen Literaturreview, in der Wirkfaktoren und Wirkungen in der Arbeitsintegration systematisch zusammengetragen wurden, wurden im Zeitraum von April bis Juni 2019 fünfzehn Interviews mit ausgewählten fallführenden Fachpersonen aus sieben Organisationen der Arbeitsintegration in der deutschsprachigen Schweiz durchgeführt. Qualitative Interviews scheinen aus der Perspektive der realistischen Evaluation eine vielversprechende Methode zu sein, um KMO-Konfigurationen aufzudecken (Manzano, 2016).

Der Auswahl der Organisationen für das qualitative Teilprojekt aus dem Bereich der Arbeitsintegration wurde das Mitgliederverzeichnis von Arbeitsintegration Schweiz (www.arbeitsintegrationschweiz.ch) zugrunde gelegt. Da wir an generellen Aussagen über typische Wirkannahmen interessiert waren, wurden die Organisationen nicht a priori nach bestimmten Merkmalen eingeschränkt. Dies korrespondiert mit der dritten Fragestellung. Die Auswahl der fallführenden Fachpersonen orientierte sich in Grundzügen an einer Fallkontrastierung, die die zugrundeliegende Grundgesamtheit möglichst vielschichtig abbilden sollte (Merkens, 1997). Damit wird dem Kriterium der inneren Repräsentation entsprochen, welches nach Merkens (1997, S. 100) immer dann angemessen erreicht ist, «... wenn einerseits der Kern des Feldes in der Stichprobe gut vertreten ist und andererseits auch die abweichenden Vertreter hinreichend in die Stichprobe aufgenommen worden sind.»

Als Datenerhebungsverfahren wurde das problemzentrierte Interview (PZI) nach Witzel (2000) eingesetzt. Dieses Vorgehen erlaubt es, individuelle Handlungen und subjektive Wahrnehmungen sowie Verarbeitungsweisen gesellschaftlicher Realität so objektiv wie möglich zu erfassen. Ziel dabei ist, eine *«möglichst unvoreingenommene Erfassung individueller Handlungen sowie subjektiver Wahrnehmungen und Verarbeitungsweisen*

gesellschaftlicher Realität» vorzunehmen (Witzel, 2000, S. 1). Im problemzentrierten Interview werden mithilfe eines Leitfadens Daten im Hinblick auf ein bestimmtes Problem thematisiert (Flick, 2010), um folglich ein reichhaltiges Datenmaterial zu generieren. Aufgrund dieser Struktur werden in einem solchen Interview Narrationen wie auch Beschreibungen und Argumentationen erzeugt. Der Dialog zwischen den Interviewer:innen und Interviewten wird zusätzlich durch allgemeine Sondierungen, Ad-hoc-Fragen sowie klärende Verständnisfragen unterstützt (Witzel, 2000). Die Interviews wurden vollumfänglich aufgezeichnet und transkribiert. Die Angaben zu den Fachpersonen und Organisationen sowie sämtliche Hinweise auf Klient:innen wurden vollständig anonymisiert.

Im Vordergrund der Interviews standen jeweils zwei spontane Fall Erzählungen in randomisierter Reihenfolge: Je ein Bericht über einen abgeschlossenen Beratungsfall mit aus Sicht der zuständigen Fachperson positiven resp. negativen Outcomes (vgl. Abbildung 2, Punkt 3.5). Daraus resultierten dreissig Fallbeschreibungen mit solch einem positiven oder negativen Ergebnis sowie Aussagen zu fallspezifischen wie auch typischen Wirkfaktoren. Die Analyse der Interviews wurde mithilfe der Software MAXQDA 2020 durchgeführt. Analog zum Vorgehen in der systematischen Literaturreview erfolgte in einem ersten Schritt die Codierung von drei Interviews nach den deduktiv gesetzten *Übercodes* (vgl. Mayring, 2010; Kuckartz, 2012): Kontext (Mikroebene: Klient:in, Fachperson; Mesoebene und Makroebene), Mechanismus (Klient:in, Fachperson) und Outcomes (positiv oder negativ). Ausserdem wurde nach allgemein häufigen oder in den konkreten Einzelfällen genannten Faktoren strukturiert sowie nach Fällen mit positivem resp. negativem Gesamtergebnis separiert, ohne die Outcomes zu gewichten oder in eine hierarchische Reihenfolge zu bringen. Im zweiten Schritt wurden diese codierten Segmente zu Kurztexten zusammengefasst, inhaltliche Unter-codes induktiv gebildet sowie Kodierregeln festgelegt. Dabei sind die Wirkfaktoren im Sinne der Realistischen Evaluation (RE) nach Kontext (K) oder Mechanismus (M) und zusätzlich als unterstützend oder erschwerend kategorisiert. Der so entwickelte Codebaum wurde für die übrigen Interviews übernommen und bei Bedarf laufend ergänzt sowie im Forschungsteam validiert. Daraufhin wurden die Einzelfälle miteinander verglichen und auf mögliche KMO-Konfigurationen hin untersucht.

3 **Ergebnisse: Rekonstruktion von Wirkungszusammenhängen aus Sicht der Fachpersonen**

Von den fünfzehn interviewten Fachpersonen sind sieben weiblich und acht männlich. Sechs sind zwischen dreissig und fünfzig und die übrigen neun über fünfzig Jahre alt. Sie arbeiten in der Arbeitsintegration, davon fünf als Coach, drei als Beratende oder Therapeut:innen und neun weitere als Gruppen-, Programm-, Kurs- oder Praxisfirmenleitende. Die Fachpersonen absolvierten eine Aus- und/oder Weiterbildung im Bereich Soziale Arbeit, Coaching, Arbeitsagogik, Arbeitsintegration oder Beratung. Neun verfügen über eine Berufslehre, die als Grundausbildung später, kombiniert mit Weiterbildungen, zur heutigen Anstellung führte.

Die Analyse der problemzentrierten Interviews erlaubt einige typische, übergreifende Wirkfaktoren zu identifizieren und abschliessend ein heuristisches Wirkungsmodell zu entwickeln, welches Kontexte, Mechanismen und Outcomes auf unterschiedlichen Systemebenen beinhaltet: Kontextfaktoren auf der Mikroebene (seitens Fachperson und Klient:in), Kontextfaktoren auf der Mesoebene (institutionell) und Kontextfaktoren auf der Makroebene (Umwelt), gefolgt von Mechanismen, die nur auf der Mikroebene (Fachperson und Klient:in) herausgearbeitet wurden, sowie positiven oder negativen Outcomes, die sich ausschliesslich auf die Adressat:innen beziehen. Dies korrespondiert mit unserem eingangs vorgestellten Ansatz einer Wirkungsforschung, der von der Prämisse ausgeht, dass Unterstützungsprozesse den Kern der Praxis Sozialer Arbeit bilden (vgl. Haller, 2011).

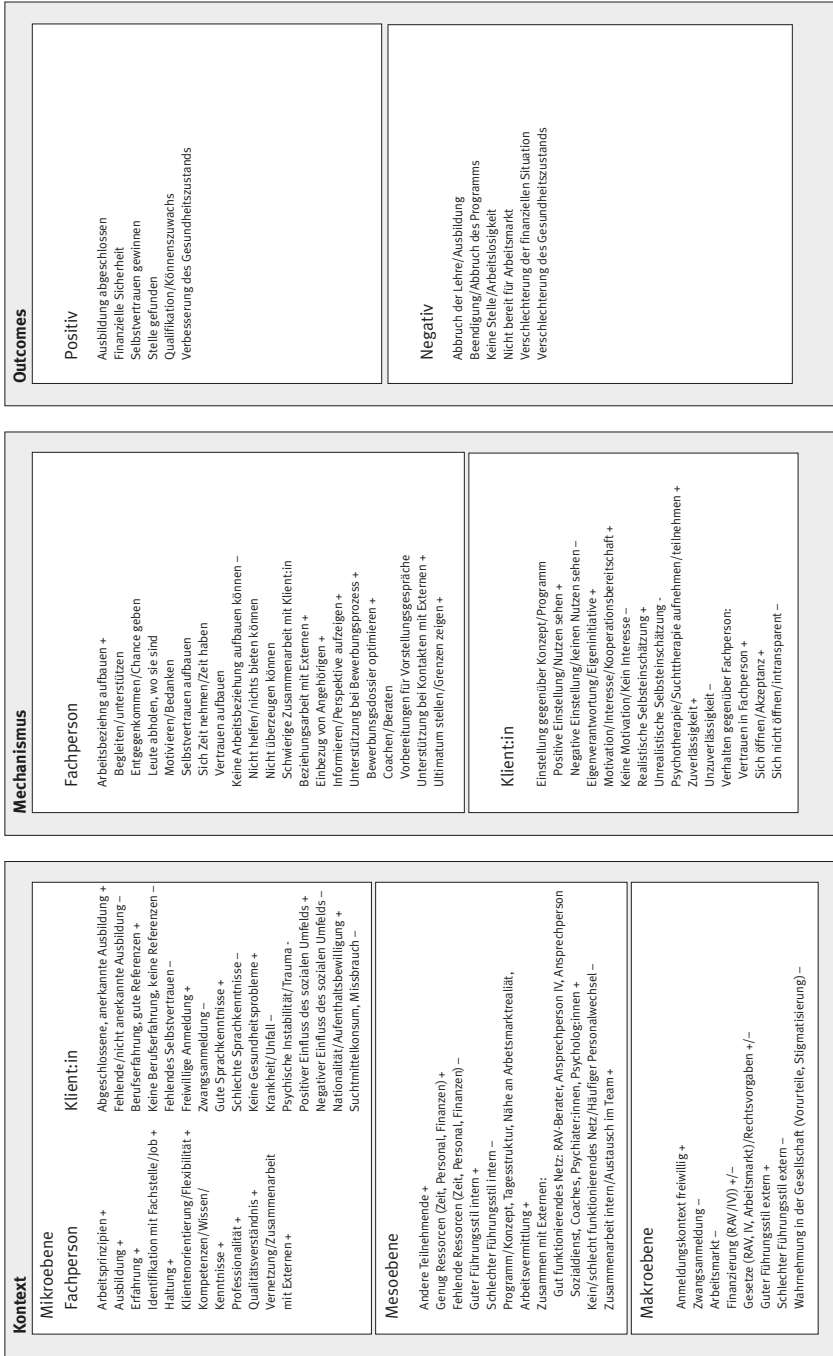
3.1 *Wirkfaktoren auf der Mikroebene*

Zunächst werden die identifizierten Wirkfaktoren auf der Mikroebene, die sich entsprechend realistischem Evaluationszyklus in Kontexte und Mechanismen unterteilen lassen, näher erläutert.

Kontexte

Im Folgenden greifen wir, sich im Material wiederholende, erschwerende Kontextfaktoren seitens Klient:innen heraus, denen bereits bei der Zuweisungen in Programme verstärkt Aufmerksamkeit zukommen müsste. Kontexte beinhalten die entsprechende Lage der Adressat:innen mit ihren Ressourcen und Defiziten sowie seitens Fachperson Merkmale ihres professionellen Arbeitsverständnisses (vgl. Abb. 2). Um aus Sicht der befragten Fachpersonen zu einem erfolgreichen Fallabschluss sprich Outcome zu gelangen, unterstützen auf der Mikroebene beim Kontext seitens

Abbildung 2 Allgemeines Wirkungsmodell in der Arbeitsintegration, basierend auf 15 qualitativen Interviews mit 30 Fallbeschreibungen



Anmerkung: +tendenziell positive Wirkung; -tendenziell negative Wirkung.

Klient:in eine abgeschlossene resp. in der Schweiz anerkannte Ausbildung, Berufserfahrung, inklusive guten Referenzen, ein motivierendes soziales Umfeld sowie gute Sprachkenntnisse. In Bezug auf das soziale Netzwerk der Klient:innen zeigen auch die Ergebnisse der systematischen Literaturreview, dass die Unterstützung durch die Familie und Freunde einer der wichtigsten Erfolgsfaktoren ist (Torres Stone et al., 2015; Shankar & Collyer, 2014). Seitens Fachpersonen wirken beim Kontext gute Vernetzung und Zusammenarbeit mit Externen, gute Zusammenarbeit im Team, Identifikation mit der Arbeit und Fachstelle, eine abgeschlossene Ausbildung und Berufserfahrung sowie Klientenorientierung und Flexibilität unterstützend. Erschwerend dagegen sind mangelnde Ressourcen.

Fehlende oder nicht ausreichende Sprachkenntnisse erschweren die berufliche Integration, wie es aus den Schilderungen der befragten Fachpersonen hervorgeht. Personen mit Fluchthintergrund resp. Migrant:innen, die kaum oder schlecht Deutsch sprechen, sind nicht oder nur schwer vermittelbar. Die fehlenden Sprachkenntnisse erschweren die Beratung und Teilnahme an Arbeitsintegrationsprogrammen erheblich, gleichzeitig mangelt es den Fachpersonen an Sanktionsmöglichkeiten, z. B. auf finanzieller Ebene (Kürzung), wenn die Klient:innen die Teilnahme an Sprachkursen verweigern. Eine Fachperson betont die zentrale Bedeutung dieser Kompetenz: *«Also das Sprachniveau ist absolut Match entscheidend. Wir haben Leute bei uns im Programm, die mit ins Programm rein starten und während dieser- während dem Programm keinen grossen Fortschritt machen im Bereich Sprache. Und das sind die, die am Schluss übrigbleiben. Also das ist wirklich absolut Match entscheidend. Und es gibt immer wieder die Situation, wo ich sage, das ist das falsche Programm. Der soll jetzt zuerst besser Sprache lernen und dann ein Jahr später kommen. Und das ist so, das ist so wie nicht gegeben bei uns. Also, die Alternative gibt es nicht».*

Umso schwieriger ist die Ausgangslage von Personen, die nur gelegentlich im Heimatland gearbeitet haben bzw. einer Schwarzarbeit nachgegangen sind und/oder keine Ausbildung in der Schweiz abgeschlossen haben. Aus den qualitativen Daten lässt sich weiterhin ableiten, dass sich die Ausgangslage der Klient:innen mit Migrationshintergrund je nach biographischen Ressourcen und lebensweltlichen Konstellationen im Vergleich zu Personen ohne Migrationshintergrund unterscheidet. Darauf weisen auch die Ergebnisse der systematischen Literaturreview hin. Kortrijk et al. (2019) nennen Ethnizität als einen der bekannten Faktoren, die mit Arbeitslosigkeit in Verbindung stehen. In diesem Zusammenhang problematisieren zwei Fachpersonen das fehlende Angebot in Bezug auf

Traumata resp. Gewalterfahrungen von Personen mit Migrationshintergrund, insbesondere von Geflüchteten, sowie den Umstand, dass dies in Therapien oft nicht explizit aufgegriffen wird. Die Arbeitsintegrationsprogramme sind dabei nicht zielführend. Zuerst müssten demnach die Traumata verarbeitet werden. Denn aus diesen resultieren psychische Belastungen und körperliche Beschwerden, die eine Alltagsbewältigung äusserst erschweren. Die Personen werden von der Fachperson in diesem Zusammenhang als «von Programmen geschädigte Leute» genannt. Diese werden mehrmals in verschiedene Arbeitsintegrationsprogramme geschickt bzw. «reingezwungen». Weil aber das ursprüngliche Problem – die Traumatisierung – nicht angegangen wird, können in der Arbeitsintegration keine oder nur wenige Erfolgsergebnisse erreicht werden.

Auf die Faktoren wie Alter, das Bildungsniveau, die ethnische Zugehörigkeit, die Lebensumstände, eingeschränkte soziale Fähigkeiten, die frühere Arbeitsgeschichte und klinische Faktoren wie der Schweregrad der Psychopathologie, die medizinische oder psychiatrische Diagnose und kognitive Defizite wird auch in der Literaturreview hingewiesen (Sundermann et al., 2022; Kortrijk et al., 2019). Die Arbeitserfahrung, Kognition, Intelligenzquotient sowie andere personenbezogene Merkmale sind Faktoren, die das Ergebnis von Arbeitsintegrationsprogrammen ebenfalls beeinflussen (Coombes et al., 2016; Hedley et al., 2017).

Den Arbeitsintegrationsprozess erschweren deutlich auch Gesundheitsprobleme: chronische Krankheiten und/oder Unfallfolgen, die das Ausüben des bisherigen Berufes verunmöglichen. In diesem Kontext werden insbesondere der Pflegebereich und die Baubranche/Hoch- und Tiefbau genannt. Fachpersonen verweisen in diesem Zusammenhang auch auf psychische Krankheiten und Burnouts. Nicht diagnostizierte Erkrankungen bzw. Einschränkungen verkomplizieren die Situation von Arbeitssuchenden zusätzlich. Denn eine medizinische/psychiatrische Diagnose würde eine IV-Rente bzw. Unterstützung ermöglichen und/oder in Folge einen geschützten Arbeitsplatz sichern. Fehlt die medizinische/psychiatrische Diagnose, ist dies aber trotz Einschränkungen nicht möglich. Sehr häufig als erschwerend für den positiven Fallabschluss werden im Kontext Klient:in zusätzlich fehlende finanzielle Mittel oder ein Suchtmittelmissbrauch/eine Suchtmittelabhängigkeit genannt. Auch Beziehungsprobleme oder ungünstige familiäre Konstellationen (z. B. dysfunktionales Elternhaus, Trennung, Scheidung usw.) sowie eine fehlende Unterstützung im sozialen Umfeld wirken hinderlich.

Es lässt sich weiter festhalten, dass die befragten Fachpersonen die Mehrfachbelastung von Personen mit Kindern beziehungsweise Erziehungsverantwortung als grosse Herausforderung betrachten. Arbeitslose Erziehungs- bzw. Betreuungsverantwortliche sind nicht nur für potenzielle Arbeitgebende beschränkt verfügbar, auch ist deren Flexibilität während der Arbeitsintegrationsprogramme kleiner. Besonders hervorgehoben wird die Situation von Frauen, die alleinerziehend sind oder neben der Arbeitsintegrationsmassnahme Nachtschicht arbeiten. Für sie ist die Teilnahme an Arbeitsintegrationsprogrammen äusserst erschwert. Eine Fachperson verweist dabei auf frühe Startzeiten solcher Aktivitäten: *«Wir beginnen um 7.00 Uhr. Das ist für viele Mütter fast nicht möglich, ja. Weil halt auch die Kinder oder die Schule nicht so früh beginnt»*.

3.2 Mechanismen

Mechanismen beinhalten die durch die Fachpersonen erbrachten Interventionen und die damit verbundenen Interaktionen zwischen Fachpersonen und Adressat:innen sowie die sozialen und psychologischen Triebkräfte, die die Schlussfolgerungen der Beteiligten verursachen. Als Mechanismen seitens der Fachpersonen traten insbesondere der Aufbau der Arbeitsbeziehung, eine Optimierung des Bewerbungsdossiers, ein auf den entsprechenden Fall zugeschnittenes Coachen resp. Beraten sowie Begleiten hervor. Förderlich wirken ebenso Zeitinvestition, informieren über rechtliche Regelungen resp. Möglichkeiten des Programms und Perspektiven aufzeigen, zum Bewerben motivieren oder die Klient:innen unterstützen, Selbstvertrauen aufzubauen. Die unterstützenden Mechanismen seitens Klient:innen werden klar angeführt von der Motivation bzw. Bereitschaft im Arbeitsintegrationsprogramm mitzumachen und sich darauf einzulassen, Offenheit und Akzeptanz, gefolgt von der Kooperation sowie Eigenverantwortung resp. Eigeninitiative. Auf ähnliche empirische Evidenzen wird auch in der systematischen Literaturreview hingewiesen (Hedley et al., 2017; Corbière et al., 2017).

Als negativer Mechanismus seitens der Fachperson stellt sich eine schwierige Zusammenarbeit mit der Klient:in dar: Es kommt zu einem Konflikt oder die Fachpersonen können die Klient:innen zu keinem Kooperationsmodus bewegen. Die negative Wirkung wird verstärkt durch gewisse Mechanismen seitens Klient:in wie einer mangelnden Motivation, einer unrealistischen Selbsteinschätzung sowie unkooperatives resp. intransparentes Verhalten gegenüber der Fachperson. An zweiter Stelle kommen Mechanismen wie eine negative Einstellung gegenüber dem Programm

und/oder der Fachperson, Desinteresse, fehlende Kommunikation zwischen Klient:in und Fachperson sowie Unzuverlässigkeit von Klient:innen.

Die anderen Teilnehmenden der Qualifizierungsprogramme (Angebot einer Tagesstruktur) wirken unterstützend, indem sie sich gegenseitig motivieren und z. B. beim Umgang mit Absagen helfen. Eine Fachperson nennt das einen «Domino-Effekt»: *«Wenn dann jemand kommt und sagt, jetzt habe ich ein Vorstellungsgespräch, dann sind alle offen zum Briefe schreiben. Also das gibt wie so einen Domino-Effekt, dass dann die anderen finden, dann probiere ich es auch nochmals oder so...»*. Bei den Personen mit Fluchthintergrund resp. Migrant:innen spielen ebenfalls Teilnehmende aus dem gleichen Land resp. Kulturkreis eine wichtige Rolle. Zwar verdeutlichen die im Rahmen der Interviews artikulierten Erfahrungen der Fachpersonen, wie wichtig das Gemeinschaftsgefühl und die gegenseitige Unterstützung der Teilnehmenden ist. Dennoch weisen die Fachpersonen gleichzeitig auf Situationen hin, in welchen deren Autorität und Expertise in Frage gestellt wird, weil die Teilnehmenden von Personen aus dem gleichen Land resp. Kulturkreis widersprüchliche Empfehlungen erhalten. Diese Gegenwirkung kann einen negativen Einfluss auf das Ergebnis haben.

3.3 *Wirkfaktoren auf der Mesoebene*

Institutionell treten die Angebotsausgestaltung und deren Passung zur Klient:innensituation hervor. Die Arbeitsintegrationsprogramme ermöglichen den Teilnehmenden nach längerer Zeit ein Erfolgserlebnis, sei es durch die Teilnahme an Aktivitäten, die der Arbeitsmarktrealität entsprechen, sowie an Kursen, Praktika, Schnuppereinsätzen oder Arbeitsversuchen, durch Wertschätzung seitens Fachpersonen oder das Wiedererlangen einer Tagesstruktur. Werden die Klient:innen im Zwangskontext ins Arbeitsintegrationsprogramm angemeldet, fehlt es ihnen zunächst an Motivation und Kooperationsbereitschaft, wie die Erfahrungen der befragten Fachpersonen zeigen. Diese Personen stellen vermehrt den Nutzen des Programms und dessen Massnahmen in Frage, nehmen Termine nicht wahr, zeigen deutliches Desinteresse oder leisten Widerstand. Eine Fachperson beschreibt diese Ausgangslage:

wenn jemand als Sanktion hier angemeldet wird. Das erschwert uns die Arbeit ungemein (...). Die Leute kommen im Allgemeinen mit einem Widerstand, der ist klein oder gross, aber die, die kommen nicht nur mit Widerstand, die

kommen mit, in denen rebelliert es, die wollen da nicht hin und werden hierher verfügt.

3.4 *Wirkfaktoren auf der Makroebene*

Die gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Umweltbedingungen werden in den Interviews nur im Hinblick auf erschwerende Kontextfaktoren thematisiert. Hier wird vor allem der Arbeitsmarkt angesprochen. In diesem Kontext verweisen die Fachpersonen auf den strukturellen Wandel des Arbeitsmarktes: Fehlende (Lehr-)Stellen in bestimmten Bereichen, «ausgestorbene» Berufe, fehlende Festanstellungen resp. temporäre Arbeiten oder Lohndumping. Die Situation kann auch durch die Intransparenz seitens Firmen erschwert werden. Wie aus den Erfahrungen der befragten Fachpersonen hervorgeht, werden die Absagen allgemein bzw. unterschwellig begründet oder die Teilnehmenden werden lange hingehalten. Fehlende ehrliche Feedbacks erschweren somit den Coaching- und Bewerbungsprozess. Ebenso wird in den Interviews darauf hingewiesen, dass die Klient:innen zusätzlich mit Vorurteilen kämpfen müssen: Es wird ihnen fehlende Arbeitsmotivation resp. Belastbarkeit attestiert. Gemäss den Fachpersonen ist das insbesondere bei Personen sichtbar, die länger arbeitslos sind, kleine Kinder haben (obwohl eine Betreuung gesichert wäre), über 60 Jahre alt sind oder einen Migrationshintergrund haben.

3.5 *Outcomes*

Auch die Outcomes wurden induktiv aus dem empirischen Material rekonstruiert. Dabei wurde gezielt darauf geachtet, dass alle fallspezifischen Outcomes genannt wurden, die die Fachpersonen als relevant erachteten. Dies, obwohl Outcomes je nach fachtheoretischem und konzeptionellem Rahmen durchaus unterschiedlich gewichtet werden könnten und im öffentlichen Fachdiskurs häufig als Alleinstellungsmerkmal der Wirkung die Vermittlungsquote in den Arbeitsmarkt gemessen wird. Es ist nicht verwunderlich, dass die von den Fachpersonen genannten Outcomes mit den gesetzlich festgelegten Zielen der sozialen Sicherungssysteme – rasche und langfristige Wiedereingliederung, Erwerbsfähigkeit wiederherstellen, verbessern oder erhalten sowie soziale Integration – vielfach übereinstimmen, aber dennoch auch weitere Faktoren enthielten. In diesem explorativen Projekt wurden die Outcomes weder gewichtet noch in eine Hierarchie gebracht. Folgende positive Outcomes wurden genannt: Stelle gefunden, Ausbildung abgeschlossen, finanzielle Sicherheit, Gewinn von Selbstvertrauen, Qualifikation/Könnenszuwachs und Verbesserung des Gesund-

heitszustands. Folgende negative Outcomes wurden genannt: Keine Stelle gefunden/Arbeitslosigkeit, Abbruch der Lehre/Ausbildung, Beendigung/Abbruch des Programms, nicht bereit für den Arbeitsmarkt und Verschlechterung des Gesundheitszustands (vgl. Abbildung 2).

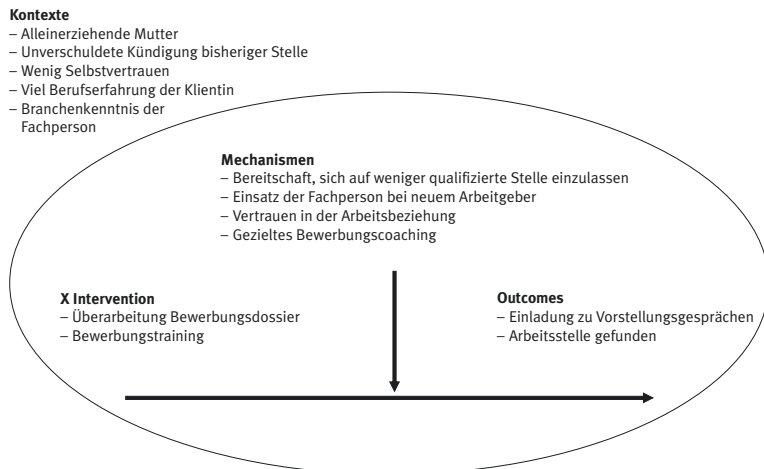
4 Ausgewählte Beispiele für typische KMO Konfigurationen

Aus den dreissig Fallbeschreibungen wurden vier typische Fälle ausgewählt, die sich bezüglich vorliegender Kontextmerkmale (K) unterscheiden, damit unterschiedliche Mechanismen (M) auslösen und zu unterschiedlichen Outcomes (O) führen. Es handelt sich um zwei Fälle mit positivem und zwei Fälle mit negativem Ergebnis gemäss Einschätzung der fallführenden Fachperson. Je Fall werden die KMO-Konfigurationen als grafisches Wirkungsmodell auf Einzelfallebene dargestellt, sowie die identifizierten KMO-Konfigurationen in den Fallbeschreibungen in Klammern markiert (inkl. Pseudonyme der Klient:innen). Gemäss RE werden die durchgeführten Interventionen in den Abbildungen explizit ausgewiesen, da diese, je nach Kontext, ebenso mehr oder weniger erfolgreich sein können.

4.1 Fallabschlüsse mit positiven Outcomes

Claudia ist über 30 Jahre alt und eine alleinerziehende Mutter (K). Ihre Stelle als Filialleiterin im Detailhandel hat sie aufgrund eines nicht selbstverschuldeten Vorfalls verloren (K). Ihr Selbstvertrauen ist bei Programmeginn sehr angeschlagen (K), zusätzlich steht sie unter hohem finanziellen

Abbildung 3 Fallabschluss mit positiven Outcomes – Claudia



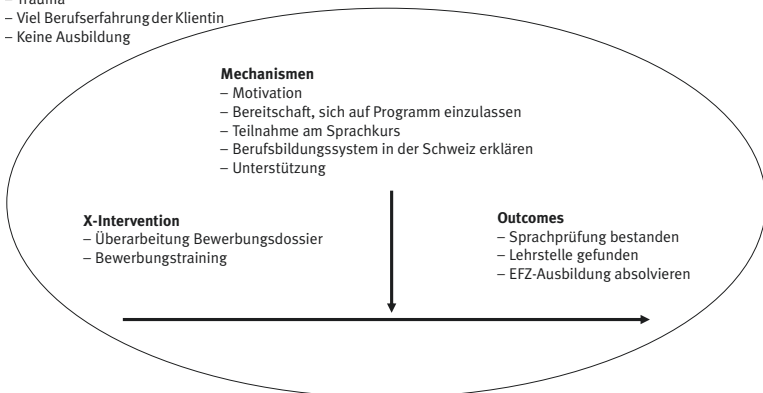
Druck (K), weil sie allein für die Existenzsicherung der Familie verantwortlich ist. Als Ressource bringt sie viel Berufserfahrung als Detailhandelsfachfrau und Filialeiterin mit (K), ist aber bereit (M), sich auf eine weniger qualifizierte Stelle einzulassen. Die Fachperson motiviert Claudia, baut ihr Selbstvertrauen wieder auf und setzt sich für sie beim neuen Arbeitsgeber ein (M). Das Vertrauen der Klientin in die Fachperson ist in der Zusammenarbeit sehr wichtig und spürbar (M). Zusätzlich wird das Bewerbungsdossier von Claudia überarbeitet (M), was in Einladungen zu Vorstellungsgesprächen resultiert (O). Die Fachperson bereitet Claudia für die Gespräche vor, bietet ihr ein Coaching an, sodass sie sich gut vorstellen und verhandeln kann (M). Die Branchenkenntnisse resp. die Berufserfahrung der Fachperson in der Privatwirtschaft sind dabei sehr hilfreich (K). Als Resultat findet Claudia eine Arbeitsstelle im Detailhandel als stellvertretende Filialeiterin (O).

Bettina startet im Jugendprogramm (M), hat Migrationshintergrund (K) und verfügt über schlechte Deutschkenntnisse (K). Sie muss ein Trauma bewältigen – in ihrem Heimatland wurden ihre Eltern vor ihren Augen erschossen und ihr Bruder verschleppt (K). Bettina hat keine Ausbildung und im Herkunftsland nur wenige Jahre die Schule besucht (K). Die Fachperson erklärt Bettina, wie das Berufsbildungssystem in der Schweiz funktioniert, überarbeitet ihr Bewerbungsdossier und unterstützt sie auf ihrem Weg (M). Das Ziel der Beratung (M) ist eine Suche nach einer Lehrstelle (berufliche Grundbildung). Bettina zeigt grosse Motivation und

Abbildung 4 Fallabschluss mit positiven Outcomes – Bettina

Kontexte

- Migrationshintergrund
- Schlechte Sprachkenntnisse
- Trauma
- Viel Berufserfahrung der Klientin
- Keine Ausbildung



Bereitschaft, sich auf das Programm einzulassen (M). Die Teilnahme am Deutschkurs bringt nicht nur eine Verbesserung der Sprachkenntnisse, sondern ermöglicht Bettina auch die ersten Erfolgserlebnisse: Sie erreicht das beste Resultat bei der Sprachprüfung (O). In der Folge findet Bettina eine Lehrstelle als Küchenangestellte EBA (O) und absolviert nach erfolgreichem Abschluss noch die EFZ-Ausbildung (O).

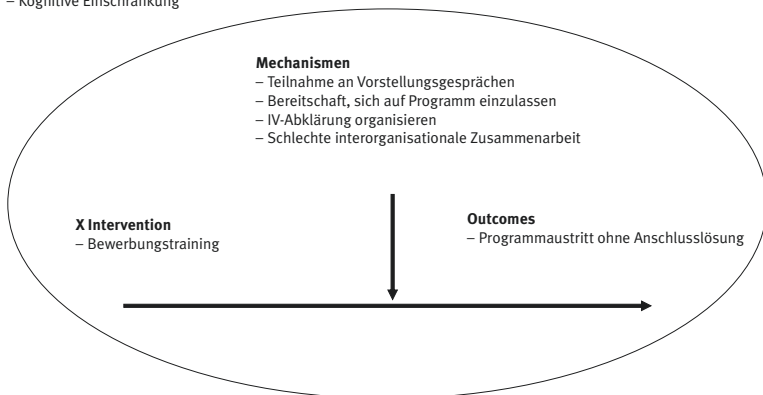
4.2 Fallabschlüsse mit negativen Outcomes

Beat ist jung, hat noch keine Berufserfahrung am ersten Arbeitsmarkt und hat eine Berufsausbildung auf dem zweiten Arbeitsmarkt abgeschlossen (K). Aufgrund seiner kognitiven Einschränkung findet eine IV-Abklärung statt, jedoch bekommt er keine IV-Rente oder dauerhafte Massnahme zugesprochen (K). Beat hat ein gutes Bewerbungsdossier, kann mit der Fachperson die Vorstellungsgespräche üben (M), seine kognitive Einschränkung (K) fällt in diesen Gesprächen aber auf und verhindert eine Anstellung (O). Der Fall resultiert mit dem Programmaustritt ohne Anschlusslösung (O). Für die Fachperson ist es frustrierend, denn Beat könne arbeiten, aber halt «in seinem Tempo». Er kann die Leistung nicht bringen, die auf dem ersten Arbeitsmarkt verlangt wird (K). Idealerweise könnte Beat einen geschützten Arbeitsplatz haben. Die Fachperson würde sich eine bessere Zusammenarbeit mit der zuweisenden Stelle (RAV) und IV wünschen, um gemein-

Abbildung 5 Fallabschluss mit negativen Outcomes – Beat

Kontexte

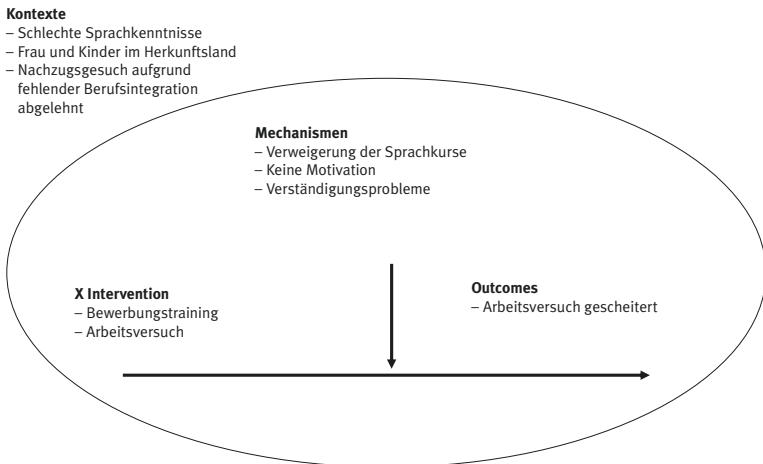
- Keine Berufserfahrung am ersten Arbeitsmarkt
- Berufsausbildung auf dem zweiten Arbeitsmarkt
- Kognitive Einschränkung



sam eine Lösung zu finden (M), das Interesse seitens der Institutionen ist aber nicht vorhanden (K).

Daniel ist seit vier Jahren in der Schweiz, seine Frau und zwei Kinder befinden sich noch im Herkunftsland (K). Seine Sprachkenntnisse sind sehr schlecht (K). Allerdings verweigert er Deutschkurse und geht davon aus, über Beziehungen zu Bekannten aus dem Herkunftsland eine Arbeitsstelle zu finden (M). Die anderen Teilnehmenden aus dem gleichen Herkunftsland bestärken Daniel in seiner Überzeugung und stellen die Autorität der Fachperson in Frage (M). Die Fachperson kann seine Einstellung nicht beeinflussen und verfügt über keine Sanktionsmöglichkeiten, z. B. auf finanzieller Ebene (Kürzung), damit Daniel die Deutschkurse besucht (M). Es findet ein Arbeitsversuch in einer Reinigungsfirma statt (M). Dieser scheitert (O) jedoch an Verständigungsproblemen zwischen Daniel und der Leiterin. Das Nachzugsgesuch für seine Familie wird aufgrund fehlender Berufsintegration abgelehnt (K). In der Zeit des Interviews ist der Fall noch nicht abgeschlossen, die Fachperson schätzt Daniel aber als nicht vermittelbar ein aufgrund der fehlenden Sprachkenntnisse (K).

Abbildung 6 Fallabschluss mit negativen Outcomes – Daniel



5 Diskussion und Fazit

Die vorherigen Ausführungen machen deutlich, wie komplex das Handlungsfeld der Arbeitsintegration ist und wie herausfordernd es sein kann, Wirkungsannahmen offenzulegen. Zugleich zeigen sie einen Weg, wie mit einem kontext-mechanismus-basierten Evaluationsansatz in der Wirkungs-

forschung die Möglichkeit geschaffen wird, implizite Annahmen über Wirkungszusammenhänge – in diesem Fall der Fachpersonen – offenzulegen. Dieser Beitrag möchte zu einer Wirkungsforschung in der Sozialen Arbeit beitragen, die von verschiedenen Prämissen ausgeht. Erstens bilden Unterstützungsprozesse den Kern der Praxis der Sozialen Arbeit, weswegen alle Ansätze einer Wirkungsforschung folglich auf der Mikroebene beginnen müssen (vgl. Haller 2011). Zweitens soll dieser Beitrag anregen, von einer reinen Outcomes-Orientierung wegzukommen, sondern verstärkt auch Wirkfaktoren in den Blick zu nehmen. Eine reine Outcomes-Orientierung liefert keine Erklärungen und lässt die entscheidenden Bedingungen für erfolgreiches (oder weniger erfolgreiches) Handeln in Unterstützungsprozessen im Verborgenen. Drittens wurde in diesem explorativen qualitativen Projekt im Handlungsfeld der Arbeitsintegration bewusst der Ansatz der kontextmechanismusgesteuerten Evaluation gewählt, um in einem ersten Schritt die impliziten Wirkungsannahmen von Fachpersonen in der Arbeitsintegration offenzulegen und langfristig – bei weiterer Verwendung des heuristischen Wirkungsmodells – zu einer empirisch gestützten Theorie mittlerer Reichweite zu gelangen. Im Projekt wurden die folgenden drei Fragestellungen verfolgt, die hier zusammenfassend beantwortet werden:

1. Welche Wirkfaktoren und Wirkungen werden von Fachpersonen der Arbeitsintegration auf Fallebene genannt?
2. Können Hypothesen über Wirkungszusammenhänge rekonstruiert werden (KMO-Konfigurationen)?
3. Kann ein heuristisches Wirkungsmodell für den heterogenen Bereich der Arbeitsintegration konstruiert werden?

5.1 *Bedeutung für die Praxis der Arbeitsintegration*

Die auf der Mikroebene des professionellen Handelns gefundenen Wirkfaktoren unterstreichen die Bedeutsamkeit zentraler Gelingensbedingungen, auf die im sozialarbeiterischen Fachdiskurs schon seit geraumer Zeit hingewiesen wird (z. B. Gahleitner, 2017). Die Ergebnisse können zudem auch in den Fachdiskurs im Handlungsfeld Arbeitsintegration eingeordnet werden (vgl. Adam et al. 2016; Behrendt et al., 2019; Neuenschwander et al. 2020).

Typische Wirkungszusammenhänge

Es ist festzuhalten, dass die Fälle mit positiv bewertetem Fallabschluss gemäss Fachpersonen u. a. auf den Kooperationswillen und die Motivation seitens Klient:in zurückzuführen sind. Ebenso wichtig sind persönli-

che Ressourcen der Klient:innen wie ein guter Gesundheitszustand, Ausbildung und Berufserfahrung und eine hilfreiche Unterstützung im sozialen Umfeld. Seitens Fachperson treten Professionalität, Kompetenzen, Haltung, Arbeitsprinzipien sowie eine Identifikation mit der Fachstelle und der eigenen Arbeit als wichtige Kontextfaktoren für einen erfolgreichen Fallabschluss hervor.

Ein intensiver Austausch und Kooperation zwischen allen im Unterstützungsprozess beteiligten Akteur:innen – Fachperson, RAV-Berater:in, Therapeut:in, Psychiater:in usw. – ist für einen positiven Fallabschluss notwendig, auch wenn dies zeitliche Ressourcen beansprucht. Die Planung des Integrationsprozesses und eine realistische Zielsetzung ist beispielsweise erschwert, wenn die Fachperson den Rahmen gebenden Leistungsanspruch seitens zuweisender Stelle nicht kennt. Die Fachpersonen können z. B. den Taggeldanspruch von Teilnehmenden nicht überprüfen, was Integrationsprozesse und die Zielerreichung erheblich erschwert. Als wichtige Empfehlung kann hier die enge Zusammenarbeit und ein Informationsaustausch zwischen den Fachpersonen betrachtet werden, z. B. in Bezug auf den vorhandenen/verbleibenden Taggeldanspruch bei der Arbeitslosenversicherung. Zusätzlich wichtig wäre auch die Besprechung der Ausgangslage und eine gemeinsame Zielsetzung sowie die Koordination von Terminen, die Teilnehmende wahrnehmen müssen. Dieser Bedarf an gegenseitiger Information kommt deutlich in den im Rahmen dieser Studie durchgeführten Interviews zum Ausdruck. Dies ist sowohl auf der institutionellen Ebene – gute Zusammenarbeit zwischen den involvierten Organisationen, der gute Ruf einer Arbeitsintegrationsstelle sowie insbesondere der Führungsstil (Gowdy et al., 2004; Del Valle et al., 2014) – als auch auf der Mikroebene – im Sinne der Vernetzung der Fachpersonen – wichtig. Die Netzwerkfähigkeiten der Fachperson sind dabei zentral. Ohne Networking, d. h. den Aufbau und die Pflege von Beziehungen zu potenziellen Arbeitgebenden, sinkt die Erfolgsquote von Arbeitsintegrationsprogrammen (Corbière et al., 2017).

Die Fälle mit negativen Fallabschlüssen enden mit einem Abbruch oder einer (vorzeitigen) Beendigung des Programms. Die Klient:innen finden keine Stelle, bekommen ausschliesslich Absagen oder die potenziellen Arbeitgebenden melden sich erst gar nicht. Es kommt vor, dass die Gesundheitsprobleme der Klient:innen eine berufliche Integration in den ersten Arbeitsmarkt verunmöglichen. Der Einfluss des Arbeitsintegrationsprogramms und die Bemühungen der Fachperson sind bei psychischen oder physischen Gesundheitsproblemen minimal. Solange die erfolgreiche

Behandlung bzw. Therapie nicht stattfindet – sofern die entsprechende medizinische/psychiatrische Diagnose überhaupt gestellt wird – können die Klient:innen nicht oder nur begrenzt an den Aktivitäten teilnehmen oder sind nicht in der Lage, sich auf die Zusammenarbeit mit der Fachperson einzulassen. Ebenso erschwerend sind persönliche Schwierigkeiten, sei es im familiären Umfeld resp. der Beziehung, finanzielle Probleme oder eine instabile, ungünstige Wohnsituation. Solche ungelösten Probleme führen oftmals zu einem negativen Fallabschluss und zu einer erlebten Hilflosigkeit der Fachperson. Hierbei wäre die Sensibilisierung von Fachpersonen in der Arbeitsintegration aber auch anderen involvierten Stellen (RAV, Sozialhilfe) auf lebensweltliche Konstellationen resp. Mehrfachbelastungen der Klient:innen erforderlich. Spezifische und bedürfnisgerechte Massnahmen, wie z. B. Verlängerung bzw. neue Zuweisung seitens RAV, sind je nach Lebenssituation der Klient:innen zielführend und hilfreich. Auch die Zwangsüberweisungen in Arbeitsintegrationsprogramme, die die Motivation der Teilnehmenden und den Aufbau der Arbeitsbeziehung negativ beeinflussen können, sollen sorgfältig überprüft werden. Bei den arbeitslosen Erziehungs- bzw. Betreuungsverantwortlichen, insbesondere, wenn diese alleinerziehend sind, resp. Nachtschicht arbeiten, ist zu prüfen, ob die Organisation der Kinderbetreuung oder ähnliche Unterstützungsmöglichkeiten sich als adäquate und sinnvolle Massnahmen erweisen. Bei Gesundheitsproblemen sind auch die enge Zusammenarbeit und der Informationsaustausch mit Hausärzt:innen, Psychiater:innen, IV-Stellen usw. dringend zu empfehlen. Denn oft ist erst nach einer Diagnosestellung und erfolgreichen Behandlung die Beratung und Teilnahme an den Arbeitsintegrationsprogrammen möglich. Je nach medizinischer/psychiatrischer Diagnose haben die Klient:innen Anspruch auf eine IV-Rente und somit auf einen geschützten Arbeitsplatz.

Die Ergebnisse weisen ferner darauf hin, dass Teilnehmende im Kontakt mit Institutionen wie RAV oder Sozialdienst oftmals überfordert sind und unterstützt werden müssen. Diese Problematik wird in den Interviews insbesondere im Zusammenhang mit einem komplexen Fachjargon in amtlichen Dokumenten resp. Unterlagen und schwer nachvollziehbaren Entscheidungen thematisiert.

Mangelndes Selbstvertrauen als Folge der Arbeitslosigkeit erschwert die Situation aller Klient:innen unabhängig vom finalen Ergebnis. Die Rolle des Arbeitsintegrationsprogramms und der Fachperson ist, das Selbstvertrauen aufzubauen, sei es durch Ermöglichen von (kleinen) Erfolgserlebnissen oder während des Unterstützungsprozesses.

5.2

Bedeutung für eine kontextmechanismusgesteuerte Wirkungsforschung

Mit dieser qualitativen Studie und dem Verweis auf einen realistischen Evaluationszyklus (vgl. Abbildung 1) ist es uns ansatzweise gelungen, die “Black Box” der Wirkungszusammenhänge in Unterstützungsprozessen der Arbeitsintegration aus der Sicht von Fachpersonen offenzulegen.

Ansatzpunkte für die Bedeutsamkeit des Kontextes der Adressat:innen zeigen sich bezüglich bestimmter Faktoren wie Migrationshintergrund, Gesundheitszustand, kognitive Fähigkeiten oder Mehrfachbelastungen und machen es deutlich: Damit die Integrationsangebote die intendierten Wirkungen erzielen können, ist die ideale Passung von Klient:in und Angebot zentral (vgl. Adam et al. 2016). Die Mechanismen auf Ebene der Fachpersonen und Klient:innen deuten darauf hin, dass es zudem auch auf das richtige Matching von Fachperson und Klient:in ankommt, in dem die zur individuellen Ausgangslage passende Unterstützung angeboten werden kann.

Einige Autor:innen weisen darauf hin, dass die Unterscheidung zwischen Kontext und Mechanismus alles andere als einfach ist und unterschiedlich gehandhabt wird (Lacouture et al., 2015, S. 4–6). In diesem Beitrag haben wir uns dazu entschieden, Mechanismen als Bedingungen zu betrachten, die in einem bestimmten Kontext zu bestimmten Outcomes führen, und dass Mechanismen mit qualitativen Methoden visualisiert und empirisch erhoben werden können (vgl. Manzano, 2016).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass in den qualitativen Interviews je nach Ergebnis zahlreiche entscheidende Kontexte und Mechanismen auf Fallebene identifiziert wurden. In dieser explorativen qualitativen Studie war es möglich, Wirkannahmen von Fachpersonen zu explizieren, die sich stimmig in den bisherigen Forschungsstand einordnen lassen. Allerdings war es (noch) nicht möglich, übergreifende Regelmässigkeiten in Form von KMO-Konfigurationen zu erkennen, die auf lange Sicht in eine Theorie mittlerer Reichweite münden würden. Auf Fallebene traten häufig auch mehrere Kontexte oder mehrere Mechanismen gleichzeitig auf, die, gemäss der Deutungen der Fachpersonen, mehrere und unterschiedliche Outcomes auslösten. Dass in diesem explorativen Projekt keine fallübergreifenden KMO-Konfigurationen gefunden wurden, mag daran liegen, dass Interviewformen mit einem narrativen Ansatz besser geeignet sind, um KMO-Konfigurationen im Material zu erkennen. Vielleicht muss sich der Gegenstand auf einer höheren Abstraktionsebene befinden (Programme, Makrosystemebene). Vielleicht müssen die Kontexte der Fälle (Merkmale der Zielgruppen und Bereiche der Arbeitsintegration) homo-

gener sein. Dies eröffnet Perspektiven für weiterführende wichtige Forschungsarbeiten. Entsprechend dem realistischen Evaluationszyklus wäre auch denkbar, dass sich Regelmässigkeiten erst im Durchlaufen des gesamten Prozesses zeigen würden (vgl. Abb. 1, Phase 2 und 3). Vor dem Hintergrund des realistischen Evaluationszyklus weist das in diesem explorativen qualitativen Projekt entwickelte kontext-mechanismus-basierte Wirkungsmodell jedoch schon jetzt zahlreiche praktische Verwendungsmöglichkeiten auf. Es kann Organisationen der Arbeitsintegration als Grundlage dienen, im realistischen Evaluationszyklus weiterzudenken, indem es als gemeinsame Diskussionsbasis für alle Beteiligten herangezogen wird zur Klärung der Interventionskonzeption, zur Darstellung des wirkungsorientierten Unterstützungsprozesses nach innen und aussen und nicht zuletzt als Grundlage einer Evaluation, um zu entscheiden, welche Wirkungszusammenhänge in den Blick genommen werden (Haubrich, 2006). Zudem wird in den Interviews von den Fachpersonen mehrmals der Wunsch nach Information über die Nachhaltigkeit der Arbeitsintegrationsprogramme geäussert. Nach dem Abschluss des Programms resp. des Auftrags besteht keine Grundlage mehr zur Kontaktaufnahme mit der Klientel. Aufgrund von Datenschutzregelungen müssen die Dossiers von Teilnehmenden definitiv geschlossen werden. Nur wenige Teilnehmende melden sich freiwillig bei Fachpersonen nach der Beendigung des Programms, um über ihre aktuelle Situation zu berichten. Für eine nachhaltige Arbeitsintegration wäre daher wichtig, bedürfnisgerechte und rechtskonforme Massnahmen zu prüfen, damit die Dossiers aufgehoben werden dürfen und im Sinne der Qualitätssicherung langfristige Evaluationen möglich sind, was auch dem konzeptionellen Rahmen des realistischen Evaluationszyklus entspricht.

Die zentrale Limitation der Studie ergibt sich aus der Auswahl der Organisationen im Bereich der Arbeitsintegration. Es wurden unter anderem Fachpersonen aus Organisationen interviewt, deren Arbeitsintegrationsprogramme ausschliesslich für Männer oder für Migrant:innen konzipiert sind. Darüber hinaus setzen sich nicht alle Organisationen als Ziel, eine Stelle auf dem ersten Arbeitsmarkt für die Teilnehmenden zu finden. Deshalb werden teils auch die Beschäftigung im Programm resp. das Besuchen der Tagesstruktur als positives Ergebnis definiert. Zusätzlich limitierend ist die Rekrutierung der Interviewpartner:innen, die auf fünf Kantone resp. sieben Fachstellen der Deutschschweiz beschränkt ist. Diese sind wiederum sowohl von lokalen als auch nationalen Bedingungen geprägt. Ebenso muss einschränkend darauf hingewiesen werden, dass forschungsmethodisch mit diesem Design weder geprüft werden konnte, ob die von den Fach-

personen angenommenen Outcomes den Unterstützungsprozessen auf der Mikroebene zuzurechnen sind, noch welche Anteile die genannten Wirkfaktoren auf Meso- und Makroebene dazu beitragen (sog. Attributionsproblem der Wirkungsforschung). Ein Einbezug der Sichtweise der Klient:innen war in dieser qualitativen Studie, in der es in erster Linie darum ging, die impliziten Wirkannahmen der Fachpersonen offenzulegen, nicht vorgesehen. Der Einbezug der Perspektive der Adressat:innen als «Korrektiv» möglicherweise alternativer Wirkungen und Wirkfaktoren könnte allerdings wertvolle, weiterführende Hinweise auf wirksame Praktiken in Unterstützungsprozessen in der Arbeitsintegration und ihre kontextuelle Einbettung liefern und mit dem vorliegenden heuristischen Wirkungsmodell abgeglichen oder dieses weiter ausgebaut werden (vgl. Müller, 2011).

Literatur

- Adam, Stefan, Amstutz, Jeremias, Avilés, Gregorio, Cavedon, Enrico, Crivelli, Luca, Ferrari, Domenico, Gafner, Anja, Greppi, Spartaco, Lucchini, Andrea, Pozzi, Davide & Zöbeli, Daniel (2016). *Explorative Studie zu den Erfolgsfaktoren der Unternehmen der sozialen und beruflichen Integration. Beiträge zur sozialen Sicherheit, Nationales Programm zur Prävention und Bekämpfung von Armut, Forschungsbericht Nr. 4/16*. Bundesamt für Sozialversicherungen.
- Befani, Barbara, Ledermann, Simone & Sager, Fritz (2007). Realistic evaluation and QCA: conceptual parallels and an empirical application. *Evaluation*, 13(2), 171–192.
- Behrendt, Peter, Mühlberger, Christina, Göritz, Anja S. & Jonas, Eva (2021). Relationship, purpose, and change – An integrative model of coach behavior. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 73(2), 103–121.
- Behrendt, Peter, Heuer, Katharina & Göritz, Anja S. (2019). *The Effect of Career Counselor Behaviour on Reemployment*. DOI: 10.1177/0894845319880616.
- Beywl, Wolfgang (2006). Demokratie braucht wirkungsorientierte Evaluation – Entwicklungspfade im Kontext der Kinder- und Jugendhilfe. In Projekt eXe (Eds.), *Wirkungsevaluation in der Kinder- und Jugendhilfe. Einblicke in die Evaluationspraxis* (S. 25–46). Deutsches Jugendinstitut.
- Blattmann, Lynn, Merz, Daniela (2010). *Sozialfirmen: Plädoyer für eine unternehmerische Arbeitsintegration*. Rüffer & Rub.
- Coombs, Kate, Haracz, Kristi, Robson, Emma & James, Carole (2016). Pushing through: Mental health consumers' experiences of an individual placement and support employment programme. *British Journal of Occupational Therapy*, 79 (11), 651–659.
- Corbière, Marc, Lecomte, Tania, Reinharz, Daniel & Kirsh, Bonnie (2017). Predictors of acquisition of competitive employment for people enrolled in supported employment programs. *The Journal of Nervous and Mental Disease*, 205(4), 275–282.
- Del Valle, Rosa, Leahy, Michael J., Sherman, Susan & Anderson, Catherine A. (2014). Promising best practices that lead to employment in vocational rehabilitation: Findings from a four-state multiple case study. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 41(2), 99–113.
- Eppler, Nathalie, Miethe, Ingrid & Schneider, Armin (2011). *Qualitative und quantitative Wirkungsforschung: Ansätze, Beispiele, Perspektiven*. Babara Budrich.

- Flick, Uwe (2010). *Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung*, 3. Auflage. Rowohlt.
- Gahleitner, Silke B. (2017). *Soziale Arbeit als Beziehungsprofession. Bindung, Beziehung und Einbettung professionell ermöglichen*. Beltz Juventa.
- Gowdy, Elisabeth A., Carlson, Linda S. & Rapp, Charles A. (2004). Organizational factors differentiating high performing from low performing supported employment programs. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 28(2), 150–156.
- Grawe, Klaus (2000). *Psychologische Therapie*. Hogrefe.
- Greif, Siegfried (2008). *Coaching und ergebnisorientierte Selbstreflexion: Theorie, Forschung und Praxis des Einzel- und Gruppencoachings*. Hogrefe.
- Greif, Siegfried (2011). Grundlagentheorien und praktische Beobachtungen zum Coachingprozess. In Birgmeier, Bernd (Eds.), *Coachingwissen* (S. 131–146). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Greif, Siegfried, Schmidt, Frank & Thamm, André (2012). Warum und wodurch Coaching wirkt: Ein Überblick zum Stand der Theorieentwicklung und Forschung über Wirkfaktoren. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 19(4), 375–390. DOI: 10.1007/s11613-012-0299-4.
- Greif, Siegfried (2016). Wie wirksam ist Coaching? Ein umfassendes Evaluationsmodell für Praxis und Forschung. In Wegener, Robert, Loebbert, Michael & Fritze, Agnès (Eds.), *Coaching-Praxisfelder. Forschung und Praxis im Dialog*. 2. Auflage. Springer VS.
- Haller, Dieter (2011). Wirkungsforschung zur Entwicklung der Professionalität, Identität und Legitimation Sozialer Arbeit. In Eppler, Nathalie, Miethe, Ingrid & Schneider, Armin (Eds.), *Qualitative und quantitative Wirkungsforschung: Ansätze, Beispiele, Perspektiven* (S. 235–254). Babara Budrich.
- Haunberger, Sigrid, Baumgartner, Edgar (2017). Wirkungsevaluationen in der Sozialen Arbeit mittels Realistic Evaluation: empirische Anwendungen und methodische Herausforderungen: eine systematische Literaturreview. *Zeitschrift für Evaluation*, 16(1), 121–145.
- Haubrich, Karin (2006). Wirkungsannahmen sichtbar machen: Cluster-Evaluation innovativer multizentrischer Programme. In Projekt eXe (Eds.), *Wirkungsevaluation in der Kinder- und Jugendhilfe. Einblicke in die Evaluationspraxis* (S. 101–122). Deutsches Jugendinstitut.
- Häder, Michael (2010). *Empirische Sozialforschung*. Springer.
- Hedley, Darren, Uljarević, Mirko, Cameron, Lauren, Halder, Santoshi, Richdale, Amanda & Dissanayake, Cheryl (2017). Employment programmes and interventions targeting adults with autism spectrum disorder: A systematic review of the literature. *Autism*, 21(8), 929–941.
- Högnabba, Stina, Julkunen, Ilse, Kainulainen, Sakari, Kortenien, Pertti, Lindqvist, Tuija & Peitola, Petri (2005). Steps into Realistic Evaluation in Social Work in Finland. In Sommerfeld, Peter (Eds.), *Evidence-Based Social Work – Towards a New Professionalism?* (S. 109–126). Peter Lang.
- Kantonales Sozialamt Zürich (2021). *Sozialhilfe-Behördenhandbuch des Kantons Zürich*. <http://www.sozialhilfe.zh.ch/Seiten/Kapitel.aspx>
- Kazi, Mansoor A.F. (2003). Realist evaluation for practice. *British journal of social work*, 33(6), 803–818.
- Kazi, Mansoor A. F., Pagkos, Brian & Milch, Heidi A. (2011). Realist evaluation in wraparound: A new approach in social work evidence-based practice. *Research on Social Work Practice* 21(1), 57–64.
- Kortrijk, Hans E., Mulder, Niels L., Kamperman, Astrid M. & van Weeghel, Jaap (2019). Employment rates in flexible assertive community treatment teams in The Netherlands: An observational study. *Community Mental Health Journal*, 55(2), 350–359.
- Kuckartz, Udo (2012). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung*. Beltz Juventa.

- Lacouture, Anthony, Breton, Eric, Guichard, Anne & Ridde, Valéry (2015). The concept of mechanism from a realist approach: a scoping review to facilitate its operationalization in public health program evaluation. *Implementation Science*, 10(1), 1–10.
- Lüders, Christian & Haubrich, Karin (2006). Wirkungsevaluationen in der Kinder- und Jugendhilfe: Über hohe Erwartungen, fachliche Erfordernisse und konzeptionelle Antworten. In Projekt eXe (Eds.), *Wirkungsevaluation in der Kinder- und Jugendhilfe. Einblicke in die Evaluationspraxis* (S. 5–24). Deutsches Jugendinstitut.
- Macfarlane, Fraser, Greenhalgh, Trisha, Humphrey, Charlotte & Hughes, Jane (2011). A new workforce in the making? *Journal of health organization and management*, 25, 55–72.
- Mascenaere, Michael (2013). Wirkungsforschung in den Hilfen zur Erziehung. In Grasshoff, Gunther (Eds.), *Adressaten, Nutzer, Agency* (S. 211–225). Springer.
- Manzano, A. (2016). The craft of interviewing in realist evaluation. *Evaluation*, 22(3), 342–360.
- May, Michael (2011). Wirkung und Qualität in den verschiedenen Ansätzen quantitativer und qualitativer Evaluationsforschung. In Eppler, Nathalie, Miethe, Ingrid, Schneider, Armin (Eds.), *Qualitative und quantitative Wirkungsforschung: Ansätze, Beispiele, Perspektiven* (S. 33–52). Babara Budrich.
- Mayring, Philipp (2010). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*, 11. aktualisierte und überarbeitete Auflage. Beltz.
- Merchel, Joachim (2015). *Evaluation in der Sozialen Arbeit*, 3. Auflage. UTB.
- Merkens, Hans (1997). Stichproben bei qualitativen Studien. In Barbara Friebertshäuser, Annedore Prengel (Eds.), *Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft* (S. 97–106). Juventa.
- Müller, Katja (2011). Was wirkt für wen? Zum Setting der Hilfeentscheidung im Rahmen von Familienräten. In Eppler, Nathalie, Miethe, Ingrid, Schneider, Armin (Eds.), *Qualitative und quantitative Wirkungsforschung: Ansätze, Beispiele, Perspektiven* (S. 21–234). Babara Budrich.
- Neuenschwander, Peter, Fritschi, Tobias & Wetz, Samuel (2020). *Wirkungsmessung Arbeitsintegration: Schlussbericht zuhanden der SEB*. Berner Fachhochschule BFH, Soziale Arbeit.
- Otto, Hans-Uwe (2010). Zum Diskurs um evidenzbasierte Soziale Arbeit. In Otto, Hans-Uwe, Polutta, Andreas, Ziegler, Holger (Eds.), *What works – welches Wissen braucht die Soziale Arbeit* (S. 7–28). Babara Budrich.
- Pawson, Ray & Tilley, Nick (1997). *Realistic Evaluation*. Sage.
- Polutta, Andreas (2013). Wirkungsorientierung in der Jugendhilfe. In Grasshoff, Gunther (Eds.), *Adressaten, Nutzer, Agency* (S. 195–210). Springer.
- Riedweg, Werner & Schaufelberger, Daniel (2013). *Was kann Arbeitsintegration leisten, wenn der Arbeitsmarkt Grenzen setzt?* Referat «Luzerner Tagung für Arbeitsintegration», 20. November 2013. <https://www.hslu.ch/de-ch/soziale-arbeit/agenda/fachtagungen-kongresse/archiv/luzerner-tagung-zur-arbeitsintegration/was-kann-arbeitsintegration-leisten-wenn-der-arbeitsmarkt-grenzen-setzt-ai-13/>
- Rycroft-Malone, Jo, Wilkinson, Joyce E., Burton, Christopher R., Andrews, Gavin, Ariss, Steven, Baker, Richard, Dopson, Sue, Graham, Ian, Harvey, Gill, Martin, Graham, McCormack, Brendan G., Staniszewska, Sophie & Thompson, Carl (2011). Implementing health research through academic and clinical partnerships: a realistic evaluation of the Collaborations for Leadership in Applied Health Research and Care (CLAHRC). *Implementation Science*, 6(1), 1–12.
- Shankar, Janki, Collyer, Fran (2014). Vocational rehabilitation of people with mental illness: The need for a broader

- approach. *Australian e-Journal for the Advancement of Mental Health*, 2(2), 77–89.
- Stalder, Martin & Stoop, Karin (2021). Soziale Teilhabe durch Arbeitsintegration. In Krebs, Marcel, Mäder, Roger & Mezzera, Tanya (Eds.), *Soziale Arbeit und Sucht* (S. 143–156). Springer.
- Sundermann, Larissa, Haunberger, Sigrid, Gisler, Fiona & Kita, Zuzanna (2022). https://trebuchet.public.springernature.app/get_content/fe5fd5f4e-55fe-4319-bac8-09f832e09bbb. How Do Supported Employment Programs Work? Answers from a Systematic Literature Review. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. <https://doi.org/10.1007/s10775-022-09533-3>
- Tilley, Nick (1998). Evaluating the effectiveness of CCTV scheme. In Norris, Clive, Moran, Jade, Armstrong Gary (Eds.), *Surveillance, Closed Circuit Television and Social Control*. Ashgate Press. S. 139–154.
- Torres, Stone R.A., Delman, Jonathan, McKay, Colleen E. & Smith, Lisa M. (2015). Appealing features of vocational support services for Hispanic and non-Hispanic transition age youth and young adults with serious mental health conditions. *The Journal of Behavioral Health Services & Research*, 42(4), 452–465.
- Wechsler, Theresa (2012). Das coachingtool-spezifische Wirkfaktorenmodell. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 19(4), 405–423.
- Westhorp Gill (2014). *Realist impact evaluation: an introduction*. Overseas Development Institute.
- Witzel Andreas (2000). Das problemzentrierte Interview [25 Absätze]. <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1132/2519>

Biografische Angaben

Zuzanna Kita, Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW), zuzanna.kita@zhaw.ch

Sigrid Haunberger, Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW), sigrid.haunberger@zhaw.ch

Daniela Wirz, Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW), daniela.wirz@zhaw.ch

Fiona Gisler, Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW), fiona.gisler@zhaw.ch