

Wirkfaktoren in der Arbeitsintegration

Welche Faktoren führen in der Arbeitsintegration zu Erfolg, welche zu Misserfolg? Dieser Frage ging ein Projekt des Schweizerischen Nationalfonds (SNF) nach.

Text: Zuzanna Kita, Stabsstelle Qualitätsmanagement, ZHAW School of Management & Law; Sigrid Haunberger und Fiona Gisler, Institut für Sozialmanagement, und Daniela Wirz, Fachstelle Kooperationen und Vernetzung, Departement Soziale Arbeit der ZHAW

Um die realistische Evaluationsfrage «Was wirkt wie, warum, in welchem Kontext, für wen und in welchem Umfang?» zu beantworten, wurde vom Jahr 2018 bis 2021 ein durch den Schweizerischen Nationalfonds (SNF) finanziertes, angewandtes Forschungsprojekt in der Deutschschweiz durchgeführt.¹ Dieses rekonstruiert mittels eines multimethodischen sequenziellen Designs Wirkungszusammenhänge.

Der hier vertretene Ansatz einer Wirkungsforschung geht von zweierlei Prämissen aus: Erstens muss Wirkungsforschung in der Arbeitsintegration verstärkt Wirkfaktoren in den Blick nehmen, die auf der *Mikroebene* auffindbar sind, also innerhalb der Unterstützungsprozesse zwischen Fachpersonen und ihren Adressat*innen. Zweitens verfolgt dieser Beitrag einen Evaluationsansatz, der den Kontext stärker berücksichtigt und auf Mechanismen fokussiert, die Resultate hervorbringen.

Im Folgenden werden zentrale Ergebnisse von 15 qualitativen Interviews sowie einer Onlineumfrage mit Fachpersonen der Arbeitsintegration vorgestellt. Im Vordergrund der problemzentrierten Interviews standen jeweils zwei spontane Fall Erzählungen mit positivem bzw. negativem Ergebnis sowie Aussagen zu typischen Wirkfaktoren. Diese wurden in Kontexte, Mechanismen und Resultate unterteilt.

Kontexte beinhalten die Situation der Adressat*innen mit ihren Ressourcen und Defiziten. Seitens Fachperson richtet sich das Augenmerk auf Merkmale ihres professionellen Arbeitsverständnisses.

Gründe für positiven Fallabschluss

Ein positiver Fallabschluss ist wahrscheinlicher, wenn die Adressat*innen über eine abgeschlossene bzw. in der Schweiz anerkannte Ausbildung, Berufserfahrung, ein motivierendes soziales Umfeld sowie gute Sprachkenntnisse verfügen. Den Arbeitsintegrationsprozess erschweren dagegen deutlich psychische oder chronische Krankheiten der Adressat*innen oder Unfallfolgen, die das Ausüben des bisherigen Berufes verunmöglichen, sowie fehlende Finanzmittel oder eine Suchterkrankung. Auch Beziehungsprobleme oder ungünstige familiäre Konstellationen sowie eine fehlende Unterstützung im sozialen Umfeld wirken hinderlich.

Seitens Fachperson wirken eine gute Vernetzung und Zusammenarbeit mit Externen sowie im Team, Identifikation mit



der Arbeit und der Fachstelle, eine abgeschlossene Ausbildung und Berufserfahrung sowie Adressat*innenorientierung und Flexibilität unterstützend. Erschwerend sind mangelnde zeitliche Ressourcen.

Mechanismen beinhalten die durch die Fachperson erbrachten Interventionen und die damit verbundenen Interaktionen zwischen Fachperson und Adressat*in. Seitens der Fachperson stechen vor allem der Aufbau der Arbeitsbeziehung, eine Optimierung des Bewerbungsprozesses, Coaching bzw. Beratung sowie Begleitung als begünstigend hervor. Förderlich wirkt ebenso, wenn die Fachperson Zeit investiert, über rechtliche Regelungen bzw. Möglichkeiten des Programms informiert, Perspektiven aufzeigt, zu Bewerbungen motiviert, die Adressat*innen unterstützt sowie ihr Selbstvertrauen aufbaut.

Hilfreiche Mechanismen seitens Adressat*in sind in erster Linie die Motivation bzw. Bereitschaft, im Arbeitsintegrationsprogramm mitzumachen und sich darauf einzulassen, Offenheit und Akzeptanz, gefolgt von der Kooperation sowie Eigenverantwortung bzw. Eigeninitiative. Negativ wirkt auf der Seite der Fachperson, wenn sich die Zusammenarbeit mit Adressat*innen schwierig gestaltet. Ein negativer Fallabschluss wird zudem wahrscheinlicher, wenn seitens Adressat*innen mangelnde Motivation, Unzuverlässigkeit, unrealistische Selbsteinschätzung sowie unkooperatives bzw. intransparentes Verhalten gegenüber der Fachperson vorliegen. Beeinträchtigend sind auch eine negative Einstellung gegenüber dem Programm und/oder der Fachperson, Desinteresse sowie fehlende Kommunikation.

Onlineumfrage unter Fachpersonen

An der anschliessenden Onlineumfrage haben sich rund 100 Fachpersonen aus der Arbeitsintegration beteiligt und Wirkfaktoren zu zwei abgeschlossenen Fällen mit positivem sowie negativem Fallabschluss eingeschätzt.

In Unterstützungsprozessen ist eher mit einem positiven Fallabschluss zu rechnen, wenn es der Fachperson gelingt, sich in die Probleme ihrer Adressat*innen hineinzuversetzen, sie zu unterstützen und wertzuschätzen, ihre Interessen gegenüber Institutionen durchzusetzen, deren Fähigkeit zur Selbstgestaltung zu fördern, Informationen zu vermitteln, angemessenere Handlungsalternativen aufzudecken sowie eine Akzeptanz der Beratung herzustellen. Seitens Adressat*innen trägt gemäss den befragten Fachpersonen ein unterstützendes soziales Umfeld, die Übernahme der Verantwortung für die eigene Situation sowie die Bereitschaft, sich zu verändern, zu einem positiven Fallabschluss bei.

Die *Resultate* wurden in den Interviews erforscht und in der Onlineumfrage eingeschätzt. Neben der erfolgreichen Vermittlungsquote in den Arbeitsmarkt wurden weitere Resultate identifiziert, die tendenziell deutlicher bei positiven Fallabschlüssen ersichtlich waren: Festigung der Tagesstruktur sowie Verbesserung der Arbeitssituation, der Motivation, der psychischen Gesundheit und der Integration ins soziale Umfeld, Stabilisierung der wirt-

schaftlichen Situation, eine bessere Problemeinsicht, eine Vermeidung oder Verringerung der Inanspruchnahme von Unterstützungsleistungen, ein Gewinn an Selbstvertrauen sowie ein Zuwachs an Qualifikationen.

Blick auf andere Ebenen

Im Projekt stand zwar die *Mikroebene* professioneller Unterstützungsprozesse im Zentrum. Deren Wirkung lässt sich aber auch auf Wirkfaktoren der *Mesoebene* (Kooperation zwischen allen im Unterstützungsprozess beteiligten Akteur*innen) sowie der *Makroebene* (fehlende Arbeits- und Lehrstellen, angemessene Wohnformen, Stigmatisierung durch die Gesellschaft) zurückführen, die im vorgestellten Projekt nur am Rande untersucht wurden, aber in einem umfassenden Wirkungsmodell nicht aus dem Blick geraten dürfen.

Bedeutsam im Kontext der Adressat*innen sind bestimmte Faktoren wie Migrationshintergrund, Gesundheitszustand, kognitive Fähigkeiten oder Mehrfachbelastungen. Sie machen eines deutlich: Damit die Unterstützungsprozesse die beabsichtigten Wirkungen erzielen, ist die optimale Passung von Adressat*innen und Angebot zentral. Die Mechanismen auf Ebene der Fachperson und Adressat*innen deuten darauf hin, dass es auf das richtige Matching von Fachperson und Adressat*innen ankommt, um die optimale passende Unterstützung zu bieten. Diese Ergebnisse mögen Organisationen der Arbeitsintegration als gemeinsame Diskussionsgrundlage dienen, wenn wirkungsorientierte Unterstützungsprozesse überprüft oder geplant werden. •

Literatur

Kita, Z., Haunberger, S. (2020). Quantitative Befunde im Handlungsfeld Arbeitsintegration. Unveröffentlichte Broschüre. Zürich. ZHAW Institut für Sozialmanagement

Kita, Z., Haunberger, S., Wirz, D., Gisler, F. (2021). Wirkungsannahmen sichtbar machen: Konstruktion eines kontextmechanismusbasierten Wirkungsmodells in der Arbeitsintegration (zur Veröffentlichung eingereicht)

Sundermann, L., Haunberger, S., Gisler, F., Kita, Z. (2022). How do supported employment programmes work? Answers from a systematic literature review. International Journal for Educational and Vocational Guidance. https://trebuchet.public.springernature.app/get_content/fe5f4e-55fe-4319-bac8-09f832e09bbb.

Fussnote

1 <http://www.zhaw.ch/wifaso>.