

# Sozialpädagogische Begleitung von öffentlich geförderter Beschäftigung Rahmungen, Konstellationen, Reaktionen

## Workshop „Individuelle Einstiegsbegleitung“

Februar 2017

IRIS e.V. – Institut für regionale Innovation und  
Sozialforschung

Dr. Frank Bauer

IAB NRW

# Gliederung

- Der Gegenstand der Evaluation: ögB NRW
- Das Evaluationsprojekt
- Zur sozialpädagogischen Begleitung
- Das „Handlungsproblem“
- „Rahmungen und Typen“
- Fazit

- Öffentlich geförderte Beschäftigung (ögB) in Tradition der ABM: Zielgruppenprogramm
  - seit langem in der Kritik
    - Fehlselektion, Lock-In-Effekte, Drehtüreffekte, teuer, aber
    - Teilhabeeffekte positiv
    - seit 2012: Stagnation bzw. Wachstum der Langzeitarbeitslosigkeit
    - zugleich Rückgang und geringe Nutzung von öffentlich geförderter Beschäftigung
- 2012: MAIS NRW legt „Modellprojekte ögB NRW“ auf
  - Innovation: sozialpädagogische Begleitung von ögB
- Evaluation durch IAB/ISG 02.14 bis 09.15

- „Modellprojekte ögB NRW“
- auf 2 Jahre befristete Förderung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung (FAV) bei Beschäftigungsträgern
  - Coaching im Schlüssel von 1: 20
  - Qualifizierung, Verzahnung mit „Kommunalen Beratungsleistungen nach § 16a SGB II
  - Beobachtungszeitraum
    - ca. 1000 Förderfälle zwischen 10.2013 und 08.2015
    - bei 26 Antragstellern
    - im Zuständigkeitsbereich von 24 JobCentern
    - in 155 Beschäftigungsträgern
    - ca. 70 JobCoaches, z. T. in Teilzeit, z. T. bei mehreren Trägern
    - auch nach Beobachtungszeitraum Projektförderung weiter
- Ziele: Teilhabe, Übergang erster Arbeitsmarkt, Erkenntnisfortschritt

# Das Evaluationsprojekt

- Dauer: Februar 2014 bis September 2015
- Kooperation IAB mit ISG
- Nutzung des G.I.B. Monitorings
- Projektanlage im Methodenmix
  - qualitative Implementationsanalyse, 77 Intensivinterviews
    - Geförderte
    - Jobcoaches
    - Vorgesetzte
  - quantitative Evaluation von Voraussetzungen, Treatment und Folgen
    - Teilnehmerbefragung
    - Jobcoach-Befragung
  - ökonometrische Wirkungsanalyse
    - Auszüge aus IEB 820 Geförderte, ca. 10.000 controls

# Zur sozialpädagogischen Begleitung und ihrer Evaluation



- **Begleitung geförderter Beschäftigung als Novum  
(für systematische Evaluation von amP)**
  - explorative Forschung: theoretisch-empirische Erschließung des Gegenstands
  - was ist der Wirkungsmechanismus bei der begleiteten Beschäftigung?
  
- **Darstellung eines empirisch fundierten  
theoretischen Modells „Modellprojekte“**
  - unterschiedliche Umsetzungsformen

- **nötig ist die Beantwortung folgender Fragen:**
  - welches Problem der Geförderten/ der Betriebe ist zu lösen?
  - welchen Beitrag kann das Fachpersonal dazu liefern?
  - welche Akteurskonstellationen beeinflussen den Beitrag?
  - welche empirischen, regelmäßig im Handlungsfeld auftauchenden Rahmenbedingungen verändern die Art und Weise der Intervention?

- **Zielgruppendefinition: Unterstützungsbedarf der geförderten Beschäftigten aus Sicht des Gesetzgebers**
  - Lange Arbeitslosigkeit: Minderung des Durchhaltevermögens
  - „Minderleistungsausgleich“
    - vielfältige Gründe für „Minderleistung“
- **Implikationen für Beschäftigungsträger/Betriebe**
  - personenbedingte Einschränkung des Leistungsvermögens ist zu akzeptieren
    - Arbeit soll trotzdem fordernd sein/ Leistungssteigerung erwartet
  - verhaltensbedingte Abweichungen von betrieblichen Regeln kann nur vorübergehend geduldet werden
    - möglichst schnelle Anpassung alternativlos, sonst Kündigung
  - mögliche „Konfliktherde“ und ggf. Anlass für Kündigung

- **Relevante Akteure „in der Organisation“**
  - Beschäftigter
  - Vorgesetzter / Fachanleiter
  - JobCoach / Betreuungskraft
  - Geschäftsführung

- **Anleiter/Vorgesetzter stellt sicher...**
  - Einhaltung der Verhaltensregeln durch den Beschäftigten
  - fordernden Charakter der Arbeit gegenüber dem Beschäftigten
  - Produktivität gegenüber Geschäftsführung / Kunden
  
- **Herausforderung für den Anleiter: Differenzierung zwischen verhaltens- und personenbedingten Defiziten**
  - „kann“ der Beschäftigte nicht oder „will“ er nicht?
  - Differenzierung erfordert aufgrund Zielgruppendefinition Expertise, über die ein Anleiter nicht verfügen kann
  - Begleitung der geförderten Beschäftigung muss dies übernehmen
    - als Expertenposition definiert

- **Begleitung stellt sicher,...**
  - dass personenbedingte Abweichungen als solche erkannt werden,
  - dass auf personenbedingte Abweichungen mit Hilfe statt Sanktionen reagiert wird,
  - dass auch verhaltensbedingte Abweichungen befristet geduldet werden
    - weil sie in besonderen Lebensbedingungen begründet sind
    - weil deren Bearbeitung ihre Aufgabe ist
- **Anforderungsprofil setzt pädagogische Kompetenzen und zielgruppenspezifische Erfahrung voraus**
  - Vertrauensverhältnis/Arbeitsbündnis einrichten
  - Vertraulichkeit gewährleisten/Problemsensitivität/keine Aversion gegen Abweichung/Hilfe zur Selbsthilfe
  - Interventionskompetenz: in Krisensituationen eingreifen können
    - „Alltäglichkeit des Außeralltäglichen“

- **Latenter Konflikt zwischen Anleiter und Begleitung**
  - Anleiter: „Beschäftigte machen Probleme“ Anlass für Sanktionen
  - Begleitung: „Beschäftigte haben Probleme“ – Anlass für Hilfe
  - Bedarf der Vermittlung durch Geschäftsführung
    - Entscheidung qua Balance
  
- **Variationen der Umsetzung der Begleitung: „Rahmung“**
  - **organisationsbezogen**: Begleitung als Organisationsmitglied oder Externer
  - **räumlich/zeitlich** „(Kopräsenz)“
  - **personale Ausdifferenzierung** der Rollen Anleiter- Jobcoach
  - **fachlich**: pädagogische Qualifikation vs. andere Qualifikation

## ■ Typ 1: Geförderte und Jobcoaches in Kopräsenz am Arbeitsplatz

- Jobcoaches sind betriebliche Spezialisten mit Ressourcen: Räume, Zeit, Autorität
- im alltäglichen Arbeitsprozessen präsent – „mittendrin statt nur dabei“
- begleiten den Arbeitsprozess – „Sozialpädagogisierung der Arbeit“
- Spannung: Erleichterung des Vertrauensaufbaus vs. Position als „betrieblicher Agent“
  - Enge Kooperation zwischen Anleiter und Jobcoach
  - Chance zur Abstimmung vs. strukturelle Konflikte
    - Moderation durch Geschäftsführer, denen Konflikte bewusst sind



## ■ **Typ 2: Geförderte auf Baustellen, Privathaushalten**

- Jobcoaches sind betriebliche Spezialisten mit Ressourcen: Räume, Zeit, Autorität
- Kooperationsbereitschaft der Anleiter und Vorgesetzten gegeben
- Keine Begleitung der Arbeitsprozesse
- Weniger Einflussmöglichkeiten aber auch weniger „Sozialpädagogisierung der Arbeit“
- alternative Kontakte im Arbeitsumfeld können organisiert werden

- Typ 3: Personalunion von Jobcoach und fachlichem Vorgesetzten
  - Variante 1: Fachanleiter mit zusätzlichen „soft skills“
    - Risiko der Internalisierung der Rollenkonflikte Coach vs. Anleiter
    - Mangel an notwendiger pädagogischer Qualifikation
  - Variante 2: Personalverantwortlicher als Jobcoach
    - Verschmelzung von Hierarchie und persönlicher Beratung
    - Begleitung als „Fördern mit Sanktionsdrohung“
    - Betonung der Leistungsanforderungen

## ■ Jobcoaches mit Gaststatus bei externen Beschäftigungsträgern

- Unterschiedliche Arbeitgeber von Geförderten und Jobcoaches
- Arbeitgeber der Geförderten verfügen aber dennoch über Erfahrung mit der Zielgruppe
- Jobcoach hat kein betriebliches Mandat im Geförderten-Betrieb
  - Kein Einfluss auf Gestaltung des Arbeitsprozesses
- Fokus auf betriebswirtschaftliche Motive des Arbeitgebers des Jobcoaches entfällt
- Verschiebung des Fokus der Arbeit auf außerbetriebliche und persönliche Probleme der Geförderten
- Jobcoach muss sich Zugang zum Arbeitgeber der Geförderten verschaffen
- Anleiter und Vorgesetzte als Kooperationspartner gewinnen
- Jobcoach muss zeitliche und räumliche Modalitäten der Betreuung im Einsatzbetrieb organisieren
- Entschärfung des strukturellen Konflikts Jobcoach – Anleiter

## ■ Große Heterogenität betrieblicher Leistungsanforderungen

- Betrifft sowohl gemeinnützige als auch privatwirtschaftliche Betriebe
- Nicht zwingend höhere Leistungsanforderungen in Privatwirtschaft
- bei gemeinnützigen Arbeitgebern 1: Marktnahe Träger
  - Hohe Leistungsanforderungen, um am Markt bestehen und Beschäftigung verstetigen zu können
  - Primat der Leistungssteigerung
- gemeinnützigen Arbeitgebern 2: Träger mit „Sonderbedingungen“
  - Fokus auf Chance zur Erwerbsteilhabe gemäß Möglichkeiten; Nähe zu geschütztem Arbeitsmarkt
  - Primat der Vermeidung von Überforderungen
- Individuelle Leistungsfähigkeit der Geförderten bei Matcherstellung zu berücksichtigen
- Hohe Leistungsanforderungen nicht grundsätzlich problematisch z.B. bei Geförderten mit hoch wirksamen Vermittlungshemmnissen, die nicht unmittelbar Leistungsfähigkeit betreffen (z.B. Haftstrafen)

- Individuelle Leistungsfähigkeit der Geförderten bei Matcherstellung zu berücksichtigen
- Hohe Leistungsanforderungen nicht grundsätzlich problematisch
  - z.B. bei Geförderten mit hoch wirksamen Vermittlungshemmnissen, die nicht unmittelbar Leistungsfähigkeit betreffen (z.B. Haftstrafen)
  
  - z.B. wenn sie keine Überforderung darstellen, aber Vermittlungswahrscheinlichkeit erhöhen

- Über die unmittelbaren Bedarfe der sozialpädagogischen Arbeit im Klienten-Professional-Verhältnis hinaus vielfältige Anforderungen:
  - Klient muss im Fokus bleiben, nicht Arbeitgeberinteressen
    - „intransigentem Klientenbezug“
  - Zugang zum Klienten nicht selbstverständlich, muss eigens geschaffen werden
  - Mit Außenseiterrolle muss umgegangen werden
    - „Fremdkörper, der sich nicht einkapseln darf“
  - Der Sachverhalt der Begleitung an sich muss eventuell vermittelt, erläutert, vielleicht sogar „beworben“ werden
  - Zeitliche und räumliche Ressourcen für Begleitung müssen gesichert sein
    - Ohne Betriebe über Gebühr zu belasten
  - Freiwilligkeit vorausgesetzt, Kontrolle möglichst vermeiden,
    - bei JobCoach von JobCenter schwierig

# Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Kontakt:

Dr. Frank Bauer

IAB Regional Nordrhein-Westfalen

[Frank.Bauer6@iab.de](mailto:Frank.Bauer6@iab.de)

[www.iab.de](http://www.iab.de)

# Backup



## Typen und Umsetzungsdimensionen (Typisierungsvariablen)

	Organisations- mitgliedschaft	Kop Präsenz	Sozialpädagogische Berufsausbildung	Trennung Rollen JobCoach Fachanleiter	Rolle als Sozialpädagoge Organisatorisch bestimmt
Typ I	ja	ja	ja	ja	ja
Typ II	nein	nein	ja	ja	ja
Typ III	ja	nein	ja	ja	ja
Typ IV-1	ja	-*	nein	nein	nein
Typ IV-2	ja	-*	ja	nein	ja
Typ V	ja	-*	nein	ja	nein

\* für Typenbildung hier irrelevant

Fall A (gemeinn.)	Fall B (gemeinn.)	Fall C (privat)	Fall D (gemeinn.)
„Nähe im Arbeitsfeld“	„Sozialarbeit mit Leuten, die bei einem Träger arbeiten“	„betrieblicher Sozialarbeiter“	„Berufsorientierung und Selbstvermittlungcoaching“
Von Organisation definierte und anerkannte Stelle	Gaststatus im Betrieb, Tätigkeit dort vertraut	Gaststatus im Betrieb, Tätigkeit dort fremd	kein sozialpädagog. Bedarf in Organisation
Arbeit im und für den Betrieb; Fokus auf Arbeitsleistung	Fokus auf Person und Lebensbedingungen	Fokus auf Arbeit – soweit möglich – und / oder Lebensbedingungen	Persönliche und betriebliche Konflikte ausgeklammert
Eigenes Büro, ständige Präsenz, unmittelbare Anschauung	Für Kontakt kaum nutzbares externes Büro; Kontakt zu Klienten nur im Rahmen des Gaststatus‘	Für Kontakt nutzbares externes Büro, Nähe zu Arbeit bedarf Zustimmung des Betriebs	Für Kontakt nutzbares externes Büro; Nähe zur Arbeit möglich, aber nicht genutzt
Legitime Kontakte während Arbeitszeit	Beratung während Arbeitszeit der Klienten problematisch	Gestaltung der Kontakte bedarf indiv. Aushandlung	Legitime Kontakte während Arbeitszeit

## Zahl der Beratungsleistungen, die Personen, die durch die Modellprojekte NRW gefördert wurden, erhalten haben und fehlende Leistungen

Angaben der Geförderten, Anteile in Prozent

Art der Unterstützungsleistung bezogen auf ...	Unterstützungsbedarf						Fehlende Leistungen
	0	1	2	3	4	gesamt	
den Arbeitsmarkt (a)	33	14	18	12	23	100	13,3
die Qualifizierung (b)	40	33	27	-	-	100	10,0
die betriebliche Integration (c)	48	32	10	11	-	100	8,2
die private Lebensführung (d)	48	22	16	10	4	100	9,7

Anmerkung: „Fehlende Leistungen“ sind keine Teilmenge von „0“ Leistungen, sondern sind subjektiv von den Geförderten als notwendig erachtete, aber nicht erhaltene Leistungen. Abweichungen zu 100 ergeben sich aufgrund von Rundungen.

## Nutzung kommunaler Beratungsleistungen

Ja	25,1 %
Nein	74,9 %

## Effekte der Nutzung kommunaler Beratungsleistungen

	<b>stimme voll und ganz zu</b>	<b>stimme ein wenig zu</b>	<b>stimme teilweise zu</b>	<b>stimme eher nicht zu</b>	<b>stimme über- haupt nicht zu</b>
Durch die Beratung hat sich meine persönliche Situation verbessert.	52,3 %	22,4 %	18,7 %	1,9 %	4,7 %
Durch die Beratung kann ich mich jetzt besser auf meine Arbeit konzentrieren.	45,4 %	22,2 %	19,4 %	8,3 %	4,6 %
Durch die Beratung habe ich begonnen, persönliche Probleme zu lösen.	44,3 %	23,6 %	12,2 %	11,3 %	8,5 %

## Das Teilhabeempfinden bei den Geförderten

	<b>ögB- Geförderte</b>	<b>BEZ- Geförderte (Christoph et al. 2015)</b>	<b>Erwerbstäti ge ALG-II- Beziehende (Beste et al. 2014)</b>	<b>Arbeitslose ALG-II- Beziehende (Beste et al. 2014)</b>	<b>Alle Erwerbstäti gen (Beste et al. 2014)</b>
Inwieweit fühlen Sie sich eher dazugehörig oder ausgeschlossen? (Durchschnittswert auf einer Skala von 0 bis 10)	7,1	6,8	7,0	6,0	8,0