



INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND
BERUFSFORSCHUNG
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

EVALUATION DES TEILHABECHANCENGESETZES – „GANZHEITLICHE BESCHÄFTIGUNGSBEGLEITENDE BETREUUNG“

Der Soziale Arbeitsmarkt in der Praxis

Evangelische Akademie Loccum

05.03.2020

Dr. Frank Bauer

IAB



PROZESSE DER FUNKTIONALEN UND SOZIALEN BETRIEBLICHEN INTEGRATION (MODUL 2B DER GESAMTEVALUATION)

- Umfassende Forschung zu den wesentlichen Aspekten des Teilhabechancengesetzes
- Evaluationsberichte Ende 2020 und Ende 2023
- Nach Bericht 2023 Entscheidung über Weiterführung des § 16 i SGB II
- Evaluation erfolgt im Rahmen der Wirkungsforschung nach § 55 Abs. 1 SGB II
 - Darin:
 - Modul 2b: Untersuchung der Funktion des „Coachings“ bei betrieblichen Integrationsprozessen
 - Methode:
 - Qualitative Paneluntersuchung
 - Fallstudien in verschiedenen Betrieben in unterschiedlichen Regionen in Deutschland
 - Unterschiedliche institutionelle Anbindung der „Coaches“

MODUL 2B:

ANALYSE DER PROZESSE BETRIEBLICHER INTEGRATION BEI GEFÖRDERTER BESCHÄFTIGUNG NACH § 16 E UND § 16 I SGB II

- Beginn der Untersuchung: Januar 2020
- Ziel des “Coachings“ im Zielgruppenprogramm:
 - Stabilisierung der Beschäftigungsverhältnisse / Verhinderung von Abbrüchen
 - Initiierung von Bildungsprozessen, die Beschäftigungsfähigkeit erhöhen, soziale Teilhabe ermöglichen und Übergänge in Beschäftigung schaffen
- Sphären der Untersuchung:
 - Der Betrieb / Arbeitgeber
 - Der Geförderte: Individuelle Lebenswelt und (Erwerbs)Biografie
 - Passungsverhältnis: Betriebliche Anforderungen – Geförderte / Erwerbsintegration
 - Der „Coach“ als Akteur und „professional“ / das Coaching im Kontext gegebener Strukturen
 - Das „Coaching“ relational zum variierenden Unterstützungsbedarf der Geförderten
 - variierend auch im Zeitverlauf (Anpassung des Unterstützungsbedarfs im Zeitverlauf sowie bei spezifischen Krisen)

BLITZLICHTER: DAS „COACHING“ UND DIE BETRIEBLICHE INTEGRATION

Unterstützende personenbezogene Rolle im „Trüben des Selbstverständlichen“ (Adorno)

- **„ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung“**
 - „**ganzheitlich**“ verweist auf die „ganze Person“, Unterstützung nicht nur bei rollenspezifischen Problemen
 - Geht über die Rolle der Arbeitskraft hinaus und umgreift auch außerberufliche private Lebenswelt und Lebensführung
 - Betont besonders: nicht reduktionistisches Vorgehen
 - **„beschäftigungsbegleitend“**
 - Sachlich auf die geförderte Beschäftigung bezogen
 - Zeitlich mit geförderter Beschäftigung synchronisiert und dementsprechend langfristig
 - Persönlich auf den Geförderten und sein betriebliches Umfeld bezogen
 - **„Betreuung“**
 - Verweist grundsätzlich auf eingeschränkte Autonomie
 - Zu Betreuende haben noch keine Autonomie (Kinder) oder eine eingeschränkte Autonomie (Kranke)

BLITZLICHTER: DAS „COACHING“ UND DIE BETRIEBLICHE INTEGRATION

Spannungsreiche Komposition von Elementen

- Bezugnahme auf **ganze Person und Einschränkung der Autonomie** verweisen auf „**Professionalisierungsbedarf**“
 - Therapeutische oder sozialpädagogische Hilfe
 - Interventionspraktische Ausbildung
 - Einzelfallorientierte Klientenbeziehung
 - **Ziele:** Restituierung der Autonomie, im Falle der Sozialpädagogik auch:
 - Sozialintegration, Ermöglichung sozialer Teilhabe, Anpassung an gesellschaftliche Normzustände
 - Qualitativ anderer Arbeitsauftrag als „Stabilisierung des Beschäftigungsverhältnisses“
 - Aber auch „Allzuständigkeit und umfassende Risikoabwehr“
- Bezugnahme auf Beschäftigung verdeutlicht:
 - Probleme zeigen sich anlässlich der Eingliederung in betriebliche Erwerbsarbeit
 - Müssen aber nicht dort ihre Ursache haben
 - Persönlich auf den Geförderten und sein betriebliches Umfeld bezogen
- Langfristigkeit und Setzung von Entwicklungszielen (Stabilisierung, Übergang in Beschäftigung, Restituierung von Beschäftigungsfähigkeit verweisen auf die **Unterstützung von Bildungsprozessen**
 - Nicht bloß Verhinderung von Abbrüchen

BLITZLICHTER: DAS „COACHING“ UND DIE BETRIEBLICHE INTEGRATION

Die zentrale Frage ist natürlich: Welche Art von Unterstützung wird de facto praktiziert?

- „**Relationaler**“ Forschungsgegenstand:
 - Intervention im Verhältnis zu den vorliegenden Problemen
 - Im Betrieb entstehend
 - Im Betrieb erscheinend, aber betriebsextern begründet
 - Sich überhaupt nur anlässlich der geförderten Beschäftigung ergebend
- „**Kontextualisierter**“ Forschungsgegenstand
 - Im Rahmen betrieblicher Integration
 - Unter verschiedenen organisatorischen, formalen und sozialen Bedingungen

WAS IST DIE HERAUSFORDERUNG FÜR DIE BETRIEBLICHE INTEGRATION? WAS IST DAS NEUE NACH DER LANGEN ARBEITSLOSIGKEIT?

- Soziologisch gesprochen: Übernahme einer „Arbeitsrolle im Betrieb“
- Doppelcharakter:
 - Genese der Rolle: organisationsbezogene Herrschaftsnormen
 - Art der Rolle: Qualitätsnorm
- D. h. der Geförderte muss
 - Verhaltenserwartungen erfüllen (Herrschaftsnorm)
 - Qualitäts- und Leistungserwartungen erfüllen
- Auf beiden Ebenen kann es zu Problemen kommen, erfahrungsgemäß sind Arbeitgeber bei den Leistungserwartungen angesichts der Förderung entgegenkommender
- Coach als Vermittler bei Konflikten besonders aufgrund von Verhaltensproblemen im Rahmen betrieblicher Integration
 - Arbeitgeber zu Geduld bewegen
 - Zugleich mit Geförderten an Verhalten arbeiten (wenn wirklich dort Probleme vorliegen)

ZUM ABSCHLUSS: KONTRASTDIMENSIONEN BEI DER REGIONEN- /BETRIEBSAUSWAHL

Kontrastdimensionen

- GABB als Selbstvornahme der Arbeits-und Sozialverwaltung oder Fremdvergabe an Träger
 - Darin gemeinsame Einrichtungen (zentrale Weisung) vs. Zugelassene kommunale Träger
- Differenzierung Förderung nach § 16 e SGB II vs. § 16 i SGB II
- SGB II-Typen des IAB
- Berufliche Hintergründe der „Coaches“
- Arbeitgebertypen
- Tätigkeiten der Geförderten
- Größe der Beschäftigungsbetriebe
- Iterativ zu spezifizieren....

DANKE FÜR DIE AUFMERKSAMKEIT !

KONTAKT

Dr. Frank Bauer

IAB NRW

frank. bauer6@iab.de

Detaillierte Informationen über das Evaluationsdesign könnten sie kostenfrei downloaden auf:

[http://doku.iab.de/projekte/Evaluation der Regelinstrumente nach %c2%a716e und %c2%a716i SGB II.pdf](http://doku.iab.de/projekte/Evaluation%20der%20Regelinstrumente%20nach%20a716e%20und%20a716i%20SGB%20II.pdf)

BACKUP

BLITZLICHT: DAS COACHING UND DIE BETRIEBLICHE INTEGRATION

Dimensionen des Coachings:*

- **„Arbeit für“** den Geförderten
 - Notfallhilfe, Krisenintervention
 - Vermeidung von Abbrüchen
(z. B. bei Überforderung: Vermittlung zwischen Leistungsansprüchen des Betriebes und gegenwärtigen Möglichkeiten des Geförderten)
 - Mobilisierung der Unterstützungsangebote des Wohlfahrtsstaats („Lotsen-Funktion“)
- **„Arbeit mit“** dem Geförderten
 - Initiierung von bzw. Unterstützung der Bildungsprozesse des Geförderten (Subjektentwicklung)

Ein Coaching muss „Notfallhilfe“ leisten können (z. B. bei Konflikten im Betrieb oder in persönlichen Krisen), es kann sich darin jedoch nicht auf Dauer erschöpfen.

Bei wiederkehrenden Problemen: Bearbeitung der Gründe für die Probleme (z. B. Arbeit an „Konfliktfähigkeit“ des Geförderten / Hilfe leisten durch Weiterleitung an und Begleitung zu Fachdiensten).

*Arbeitshypthesen, basierend auf theoretischer Erschließung und laufender Untersuchungen zu „Coaching“ in Nordrhein-Westfalen