



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

# BESCHÄFTIGUNGSBEGLEITENDE BETREUUNG VON GEFÖRDERT BESCHÄFTIGTEN: AUSGEWÄHLTE BEFUNDE DER EVALUATION

Fachtagung „Geförderte Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen“  
Loccum, 28. 11. 2022

**Jan Gellermann**  
**Zein Kasrin**

Frank Bauer  
Mustafa Coban  
Claudia Wenzig  
Joachim Wolff  
Cordula Zabel

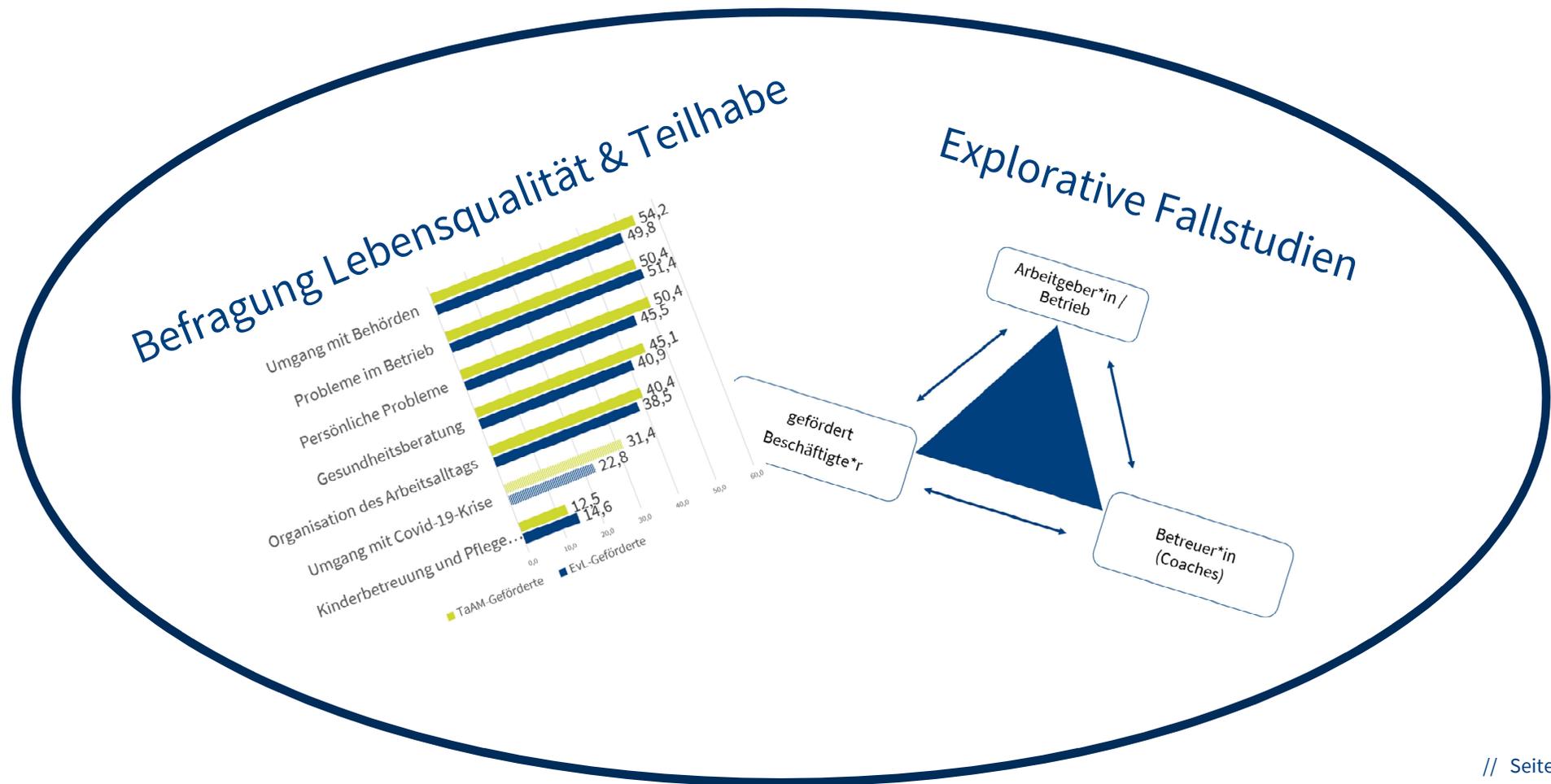


# GLIEDERUNG

---

- Vorbemerkung
- Befunde aus der Gefördertenbefragung
- Befunde aus der explorativen Fallstudie zum Coaching
- Anpassungsbedarfe in der Umsetzung des Coachings
- Fazit

# BEFUNDE ZUM „COACHING“ AUS QUANTITATIVER UND QUALITATIVER FORSCHUNG



# SOZIODEMOGRAPHISCHE MERKMALE DER BEFRAGTEN GEFÖRDERTEN NACH FÖRDERART

	<b>EvL-Geförderte</b> <b>(§ 16e)</b>	<b>TaAM-Geförderte</b> <b>(§ 16i)</b>
Geschlecht: Weiblich	38,3%	40,6%
Alter: 39 Jahre oder jünger	27,3%	19,5%
Alter: 40 bis unter 50 Jahre	26,1%	26,3%
Alter: 50 Jahre oder älter	<b>46,4%</b>	<b>54,3%</b>
Familienstand: Alleinstehend	<b>59,0%</b>	<b>61,0%</b>
Bildungsniveau: Ohne Berufsabschluss	<b>21,7%</b>	<b>28,0%</b>
Migrationshintergrund: Ja	<b>28,6%</b>	<b>25,4%</b>
Fallzahl	2097	3347

Datenbasis: 1. Welle der Erhebung „Lebensqualität und Teilhabe“, ungewichtete Ergebnisse.

## COACHING-ERHALT NACH FÖRDERART

	EvL-Geförderte	TaAM-Geförderte
Alle Geförderten	84,7	89,6
Männer	<b>83,1</b>	<b>89,3*</b>
Frauen	87,6	89,9
Alter: <= 39 Jahre <sup>a</sup>	85,7	82,5
Alter: 40-49 Jahre	86,3	88,4
Alter: >= 50 Jahre <sup>b</sup>	<b>82,5</b>	<b>93,1*</b>
Migrationshintergrund: nein	84,8	88,5
Migrationshintergrund: ja	<b>84,4</b>	<b>92,9*</b>

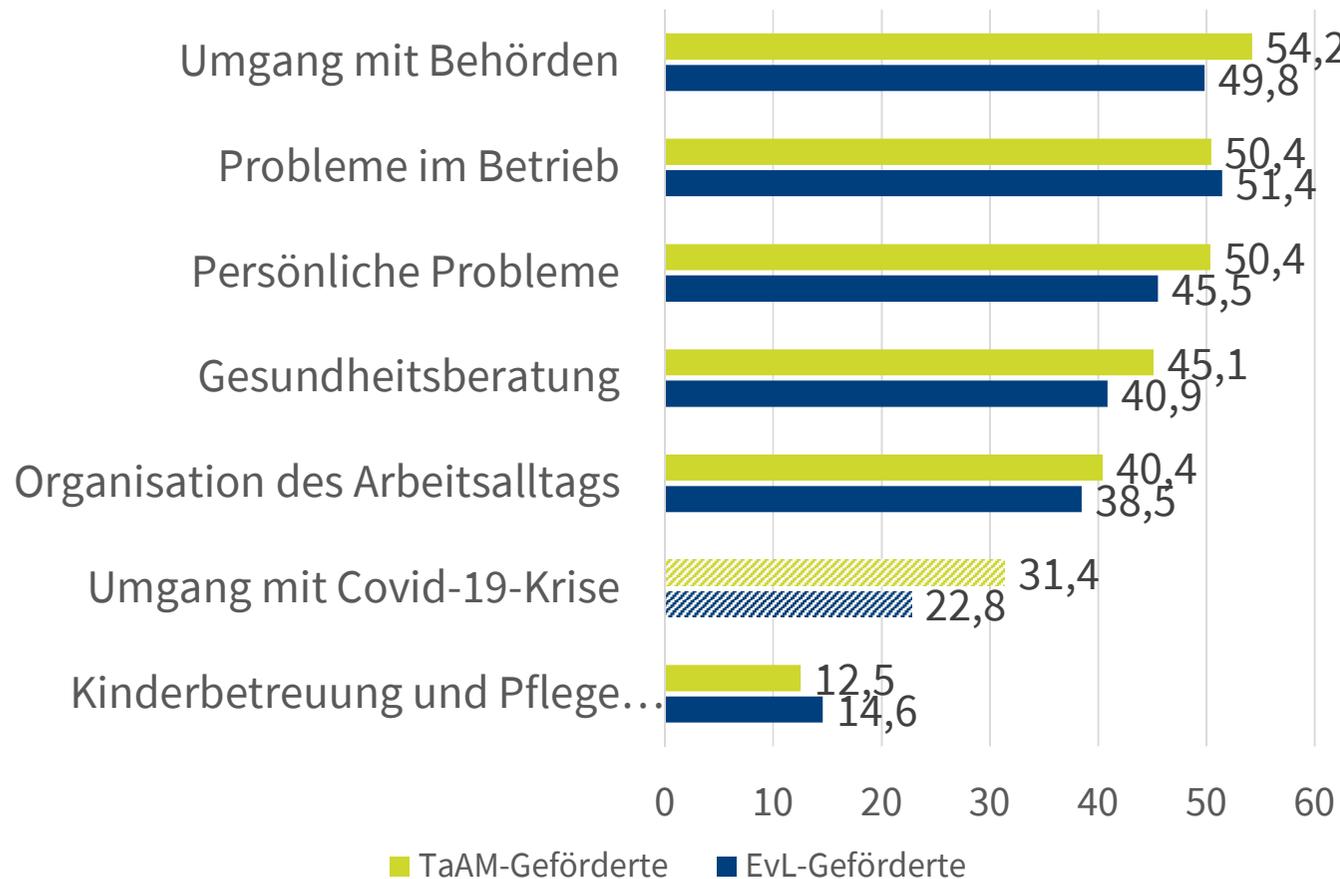
- Höherer Coachinganteil für TaAM gegenüber EvL-Geförderten:
- bei Männern, Älteren und Geförderten mit Migrationshintergrund
- Höherer Coachinganteil bei älteren TaAM-Geförderten auch gegenüber den jüngsten TaAM-Gruppe.

a. Bei der Altersangabe handelt es sich um das Alter zum Interviewzeitpunkt. Bei EvL-Geförderten liegt die Altersuntergrenze bei 18 Jahren während sie bei TaAM-Geförderten bei 25 Jahren liegt.

b. Bei EvL-Geförderten liegt die Altersobergrenze bei 62 Jahren, bei TaAM-Geförderten bei 60 Jahren.

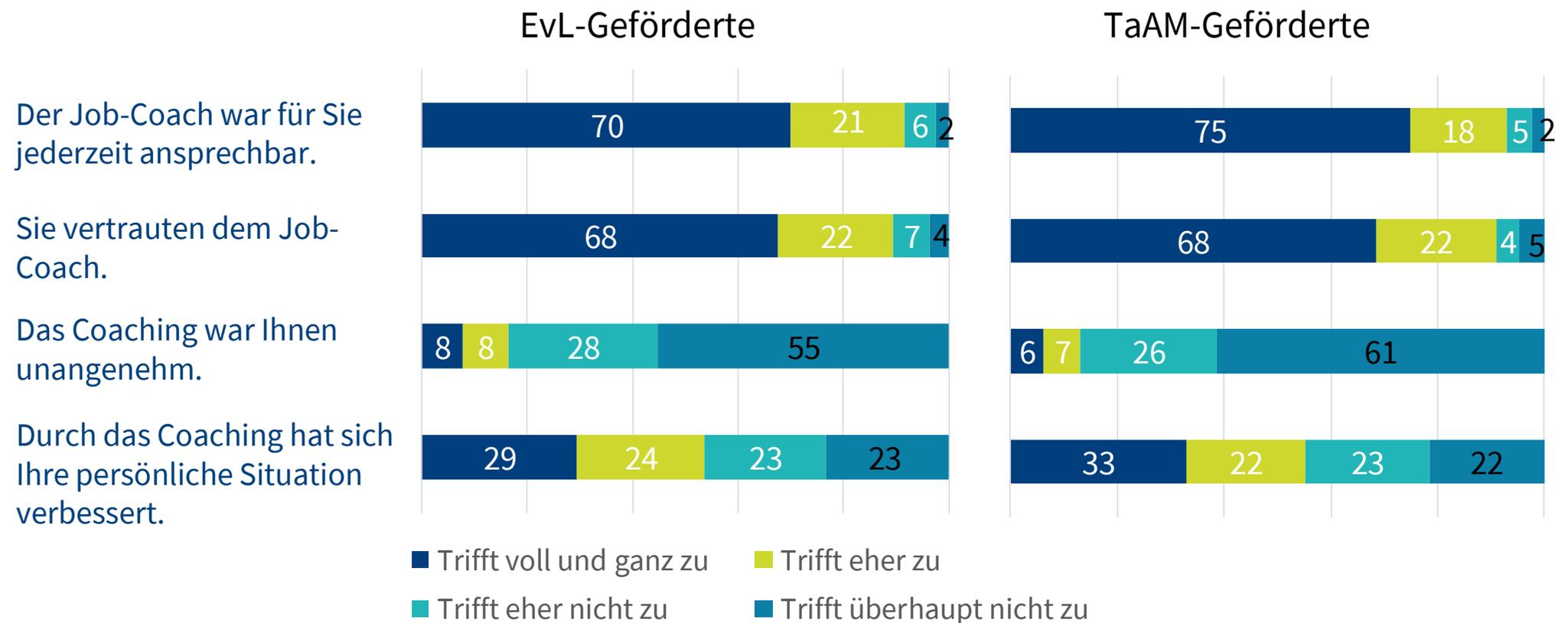
\*Signifikante Unterschiede (5 %-Niveau) der Mittelwerte zwischen EvL- und TaAM-Geförderten in derselben Gruppe.

## BETREUUNGSINHALTE - IN WELCHEN BEREICHEN HAT SIE DER JOB-COACH UNTERSTÜTZT? (ANTEILE IN %)



- Coaching wurde durchschnittlich in 3 Bereichen erhalten.
- Kaum Unterschiede nach Förderart (*signifikant: Umgang mit Covid-Krise*).
- Einzelne Coachinginhalte für bestimmte Teilnehmendengruppen häufiger angeboten.

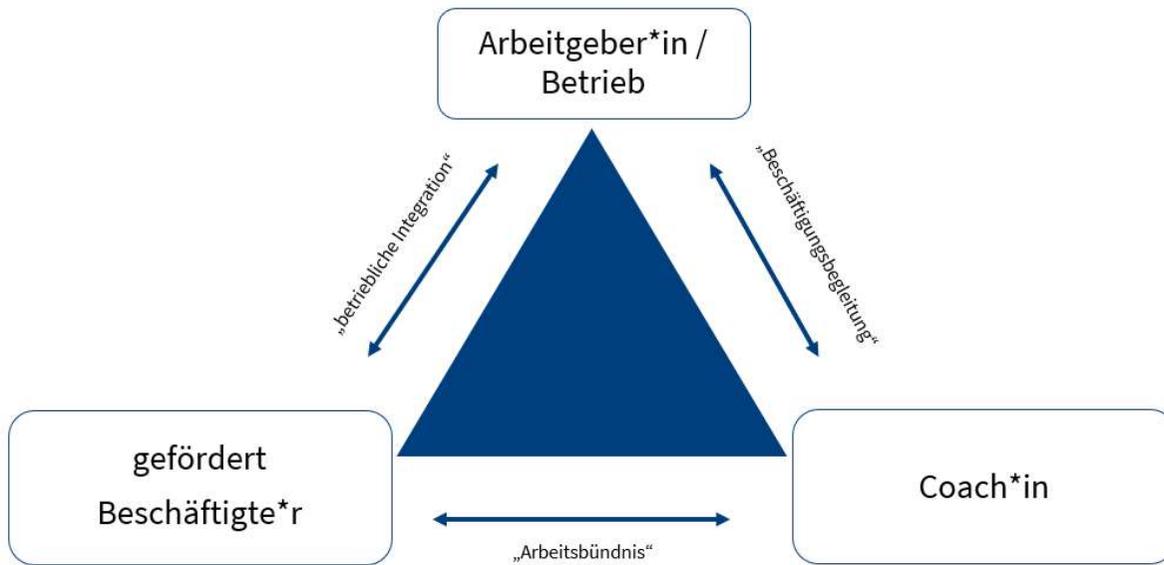
# BEWERTUNG VERSCHIEDENER ASPEKTE DES COACHINGS (ANGABEN IN %)



# BEFUNDE AUS DER EXPLORATIVEN FALLSTUDIE ZUM COACHING

## UNTERSUCHUNGSGEGENSTAND: REAL EXISTIERENDE TRIADISCHE FALLKONSTELLATIONEN

---

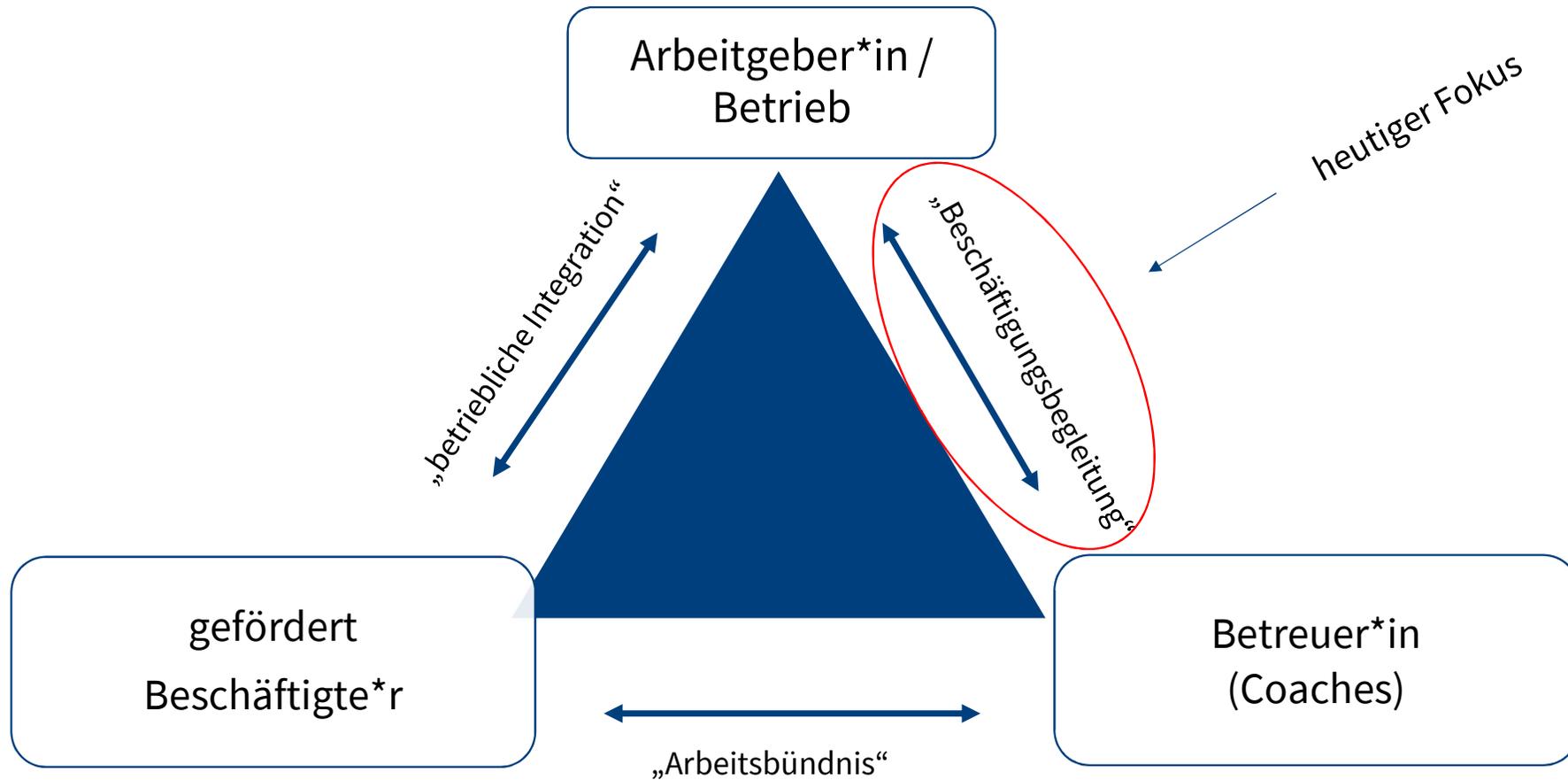


- aktuell Fälle an 10 Standorten in Deutschland
- fallbezogene Interviews mit Arbeitgebenden, Geförderten, Coaches
- qualitativ-rekonstruktive Auswertung
- aktuell rd. 30 Fallkonstellation in einer Längsschnittbeobachtung
- kontrastive Coachingformen und Arbeitgebertypen, § 16e- & § 16i-Geförderte

# BEFUNDE AUS DER EXPLORATIVEN FALLSTUDIE ZUM „COACHING“

## UNTERSUCHUNGSGEGENSTAND: TRIADISCHE KONSTELLATIONEN

---



# DYADE: BETREUER\*IN – ARBEITGEBER\*IN / BETRIEB

---

## „Beschäftigungsbegleitung“

- Unterstützungsdienstleistung mit hohem Novitätscharakter
  - kein strukturlogisches Vorbild vorhanden
  - kein „Skript“, kaum Vorgaben
- „beschäftigungsbegleitende Betreuung“ zielt auf eine „Lücke“, die das Fallmanagement der Jobcenter i.d.R. nicht bearbeitet
  - Hilfebedarf entsteht oft erst im Zuge der Beschäftigung

## **Gemengelage:**

- Arbeitgeber\*in
  - ist qua Gesetz der/die eigentliche Förderungsempfänger\*in aber nicht Klient\*in des Coachings
  - kann Coaching anfordern bei Problemen mit Beschäftigten
  - keine Mitwirkungspflicht, jenseits der zeitweisen Freistellung der Beschäftigten für Termine

# DYADE: BETREUER\*IN – ARBEITGEBER\*IN / BETRIEB

---

## „Coach\*in

- braucht realistisches Bild der Lage im Betrieb (Beschäftigungsfähigkeit und Fortbeschäftigung)
  - muss Risiken für Beschäftigung erkennen können (Konflikte, Überforderung, Sozialverhalten)
  - kann auf Wunsch von Arbeitgeber\*in aktiv werden, aber muss das „Wohl“ der Beschäftigten fokussieren (Zukunftsperspektiven)
  - muss sich Zugang zum Betrieb verschaffen ohne formellen Zugriff auf Arbeitgeber\*in
  - Handlungspraktisch unerlässlich: Einsicht in betriebliche Zusammenhänge, Fallverstehen, Interventionskompetenz
- Beschäftigte\*r
    - Insgesamt hoher Bedarf an Betreuung: Heterogenität der Zielgruppe generiert heterogene Hilfebedarfe
    - Empirisch vorgefundene Krisensituationen im reichen bis hin zu: Suizidalität, Psychosen, drohende Obdachlosigkeit, schwere Erkrankungen, Alkohol- und Drogenmissbrauch,...
      - Krise der ganzen Person - nicht der Person in ihrer „Beschäftigtenrolle“

# ANPASSUNGSBEDARFE – 4 EMPFEHLUNGEN

---

1. Fach- und Basiskompetenzen der Betreuer\*innen / Coach\*innen sicherstellen
  - Das THGC erlaubt Abstinenz von Fachkompetenz im Helfen!
    - „Niveau 6 des dt. Qualifikationsrahmens“
  - In der Praxis wird Coaching von Personen mit sehr unterschiedlichen Fähigkeiten in der Unterstützung der Zielgruppe erbracht
  - Empfehlung zu Coach-Personal: Nicht zwingend Sozialarbeiter\*innen aber Kompetenzen wie systematisches Fallverstehen, Interventionskompetenz und Fähigkeit zur Vermittlung an Fachdienste müssen vorhanden sein
  - Angesichts der Komplexität des Auftrages und der heterogenen Hilfebedarfe der Zielgruppe: Bedarf an systematischer Schulung und Supervision für Coaches
  - Helfen will gelernt sein!

## ANPASSUNGSBEDARFE – 4 EMPFEHLUNGEN

---

### 2. Betreuungsschlüssel und Zeitbudgets anpassen

- hohe Varianz zwischen 40 und 200 Fälle pro VZÄ
- Zyklische Belastungsspitzen bei Neufällen
- Stichprobe weist auf eine hohe Arbeitsbelastung der Coaches hin
- Wichtig: die Fallarbeit endet nicht nach dem Klientenkontakt, sie beginnt oft erst dann!
  - Überleitung an Dienste, Aktenführung, Berichtslegung
  - stellvertretende „Arbeit für“, Initiierung von längerfristigen Verhaltensänderungen („Arbeit mit“)
- Angesichts der Zielgruppe: Telefonate oder virtuelle Treffen i.d.R. kein Substitut für Face-to-face-Termine
- empfohlene Zielgröße: 30 – 40 Fälle pro VZÄ

## ANPASSUNGSBEDARFE – 4 EMPFEHLUNGEN

---

### 3. Kontinuität in der Betreuung erhöhen

- personelle und temporale Kontinuität von großer Bedeutung
- Coaching über die gesamte Förderdauer anbieten, Intensitäten variabel gestalten
- Risiko von Beschäftigungsabbrüchen nicht nur am Beginn der Förderung
  - Auslöser: persönliche Krisen/ Degression des Lohnkostenzuschusses
- Jobrotation/Neuausschreibung/Neuvergabe der Jobcenter erzeugten Abbrüche in der Betreuung
- Folgen von Diskontinuität:
  - Arbeitsbündnis muss neu etabliert werden
  - Bereitschaft von Arbeitgeber\*innen und Beschäftigten, Rat und Hilfe anzunehmen sinkt
  - Effektivität und Effizienz nimmt ab

## ANPASSUNGSBEDARFE – 4 EMPFEHLUNGEN

---

4. Umkehrung der „Komm-Struktur“: Zugang zu Geförderten in den Betrieben verbessern
  - „Komm-Struktur“ ist gängige Arbeitsweise in Arbeitsverwaltung und sozialen Diensten
  - Coaching-Personal muss sich aktiv Zugang verschaffen, muss als relevante\*r Akteur\*in für Arbeitgeber\*in und Beschäftigte\*n wahrnehmbar sein
  - Denn: Ort der Praxis und Ort der Relevanz ist der Betrieb, Coaching ist aus Sicht vieler Beschäftigter und der Arbeitgeber\*innen zunächst „nur“ Additum
  - Coaching als aufsuchende Dienstleistung begreifen, stärkere Einbeziehung der betrieblichen Seite (als Förderungsempfänger\*in)

## FAZIT

---

- Das Coaching ist eine komplexe Dienstleistung.
- Ergebnisse zum Coaching sind ermutigend.
- Das Coaching deckt sowohl arbeits- wie auch lebensweltliche Bereiche ab.
- Keine systematischen Unterschiede in Problemlagen (§ 16e/§ 16i).
- Zufriedenheit der Geförderten mit verschiedenen Aspekten des Coachings ist insgesamt hoch.
- Es besteht zugleich Verbesserungs- und Anpassungsbedarf bei der praktischen Umsetzung.

VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT! 😊

---

Dr. Jan Gellermann, [Jan.Gellermann@iab.de](mailto:Jan.Gellermann@iab.de)

Dr. Zein Kasrin, [Zein.Kasrin@iab.de](mailto:Zein.Kasrin@iab.de)