



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

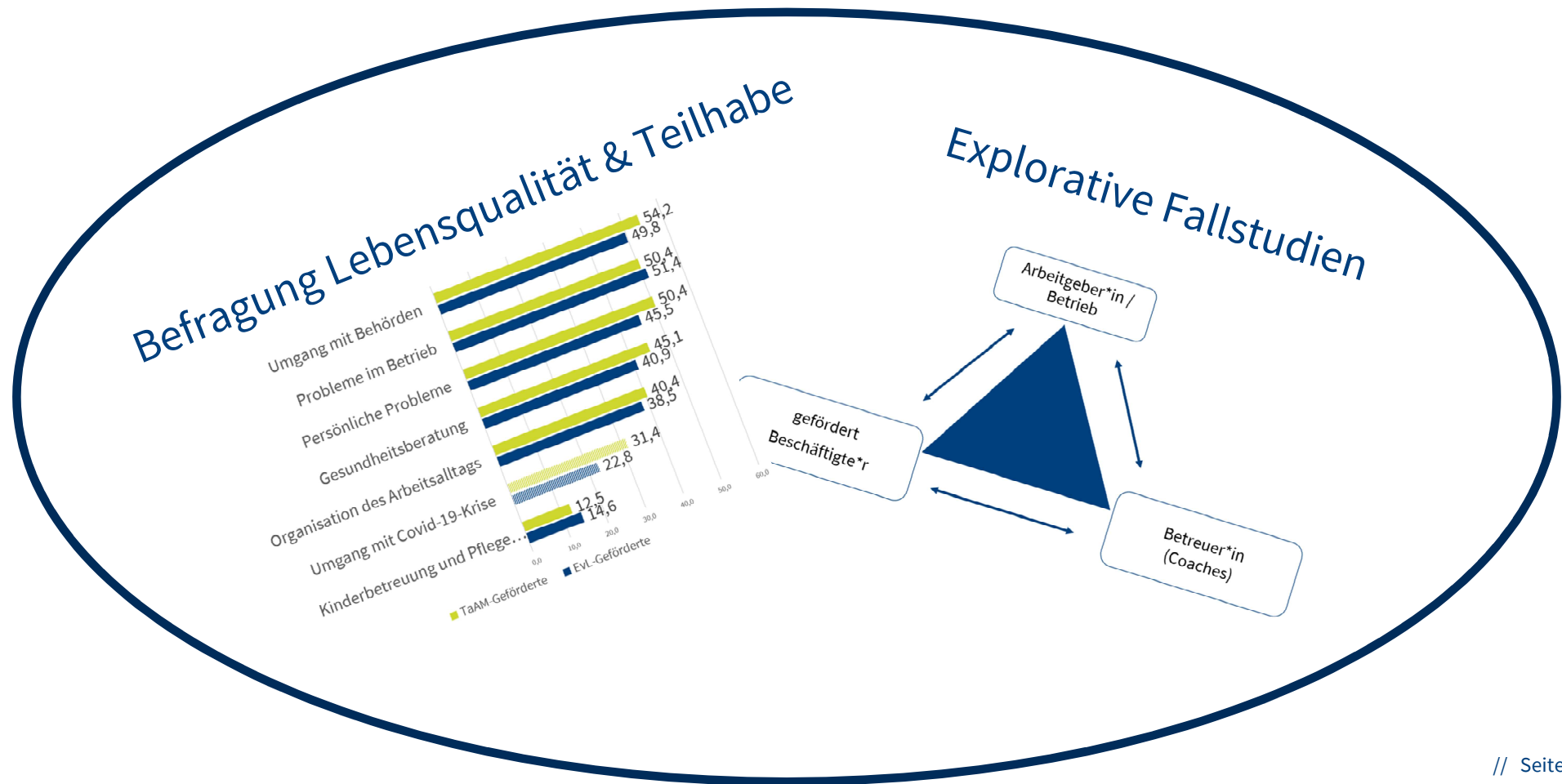
Frank Bauer
Mustafa Coban
Claudia Wenzig
Joachim Wolff
Cordula Zabel



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

	EvL-Geförderte (§ 16e)	TaAM-Geförderte (§ 16i)
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	46,4%	54,3%
Familienstand: Alleinstehend	59,0%	61,0%
Bildungsniveau: Ohne Berufsabschluss	21,7%	28,0%
Migrationshintergrund: Ja	28,6%	25,4%
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	83,1	89,3*
Frauen	87,6	89,9
Alter: <= 39 Jahre ^a	85,7	82,5
Alter: 40-49 Jahre	86,3	88,4
Alter: >= 50 Jahre ^b	82,5	93,1*
Migrationshintergrund: nein	84,8	88,5
Migrationshintergrund: ja	84,4	92,9*

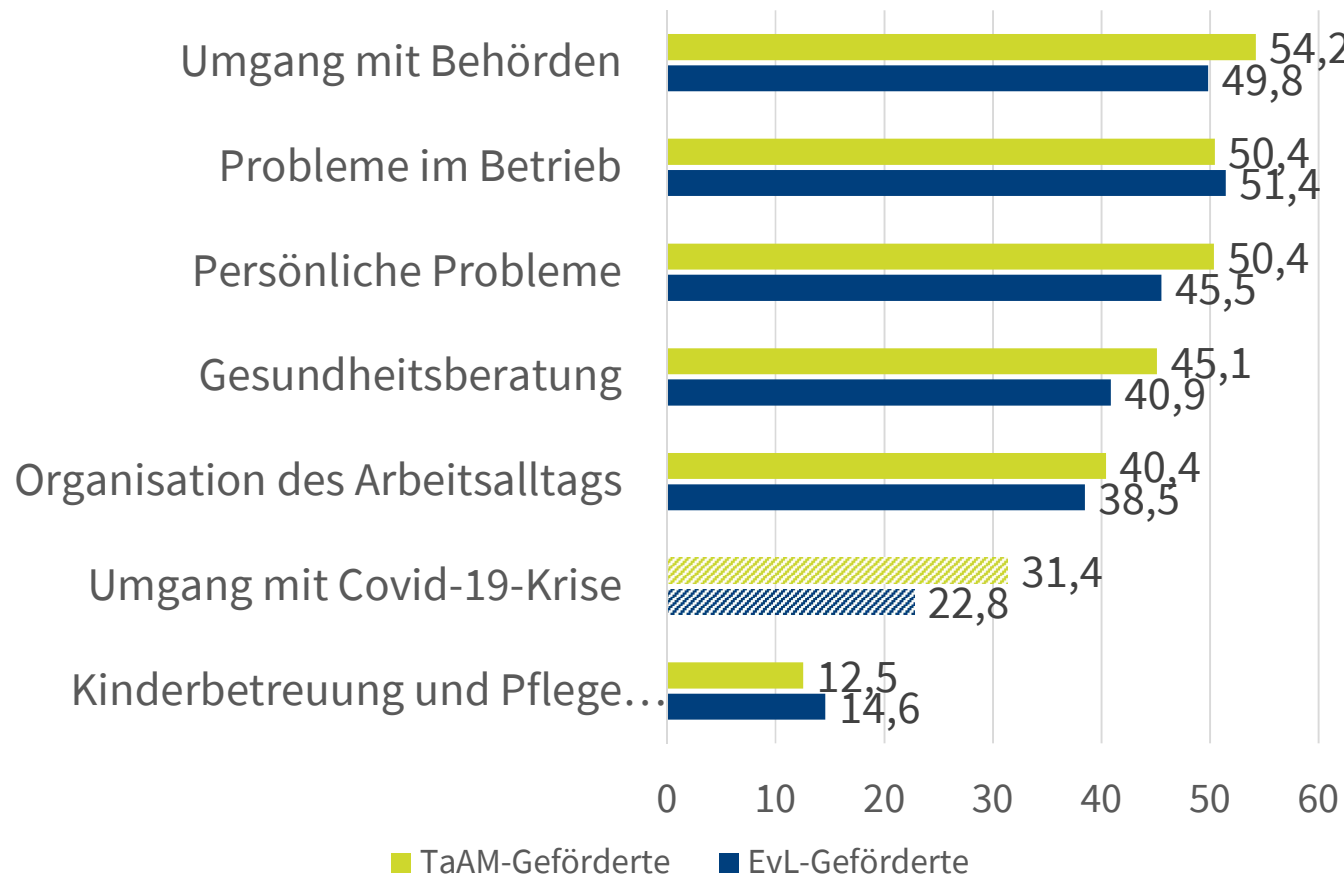
- Höherer Coachinganteil für TaAM gegenüber EvL-Geförderten:
 - bei Männern, Älteren und Geförderten mit Migrationshintergrund
- Höherer Coachinganteil bei älteren TaAM-Geförderten auch gegenüber den jüngsten TaAM-Gruppe.

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.

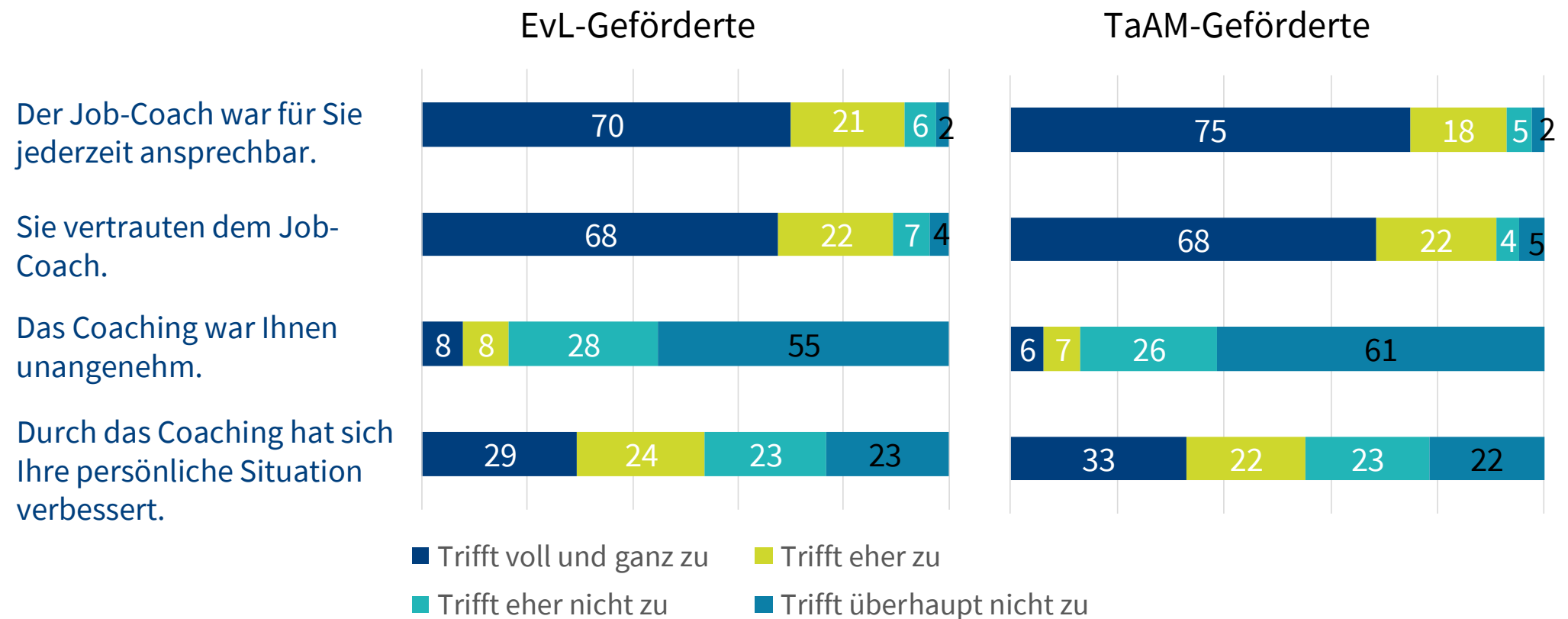
*Signifikante Unterschiede (5 %-Niveau) der Mittelwerte zwischen EvL- und TaAM-Geförderten in derselben Gruppe.

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



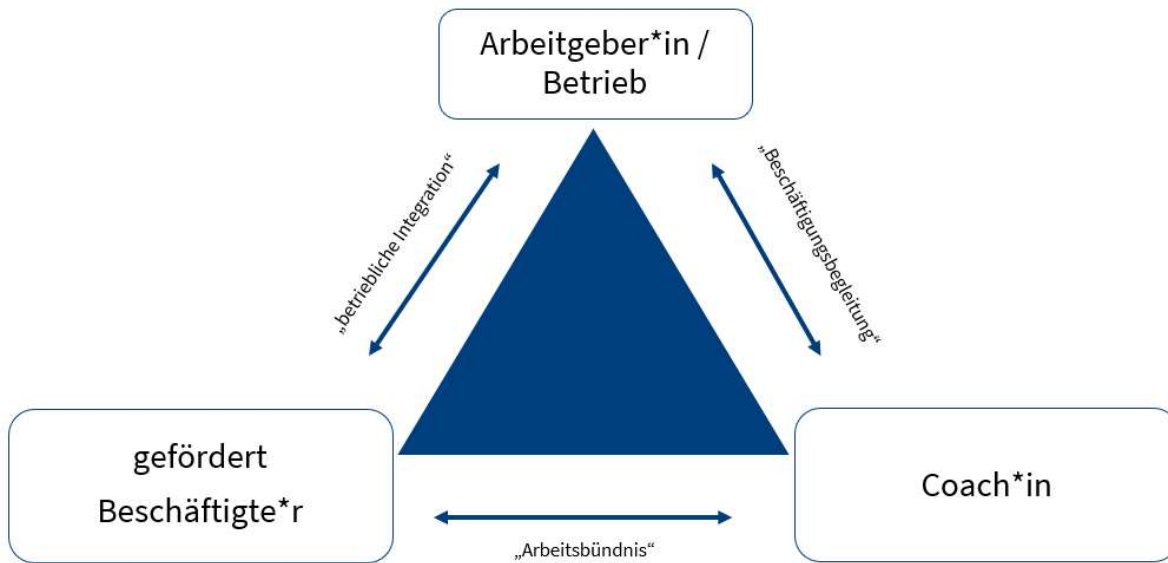
- Coaching wurde durchschnittlich in 3 Bereichen erhalten.
- Kaum Unterschiede nach Förderart (*signifikant: Umgang mit Covid-Krise*).
- Einzelne Coachinginhalte für bestimmte Teilnehmendengruppen häufiger angeboten.

BEWERTUNG VERSCHIEDENER ASPEKTE DES COACHINGS (ANGABEN IN %)



BEFUNDE AUS DER EXPLORATIVEN FALLSTUDIE ZUM COACHING

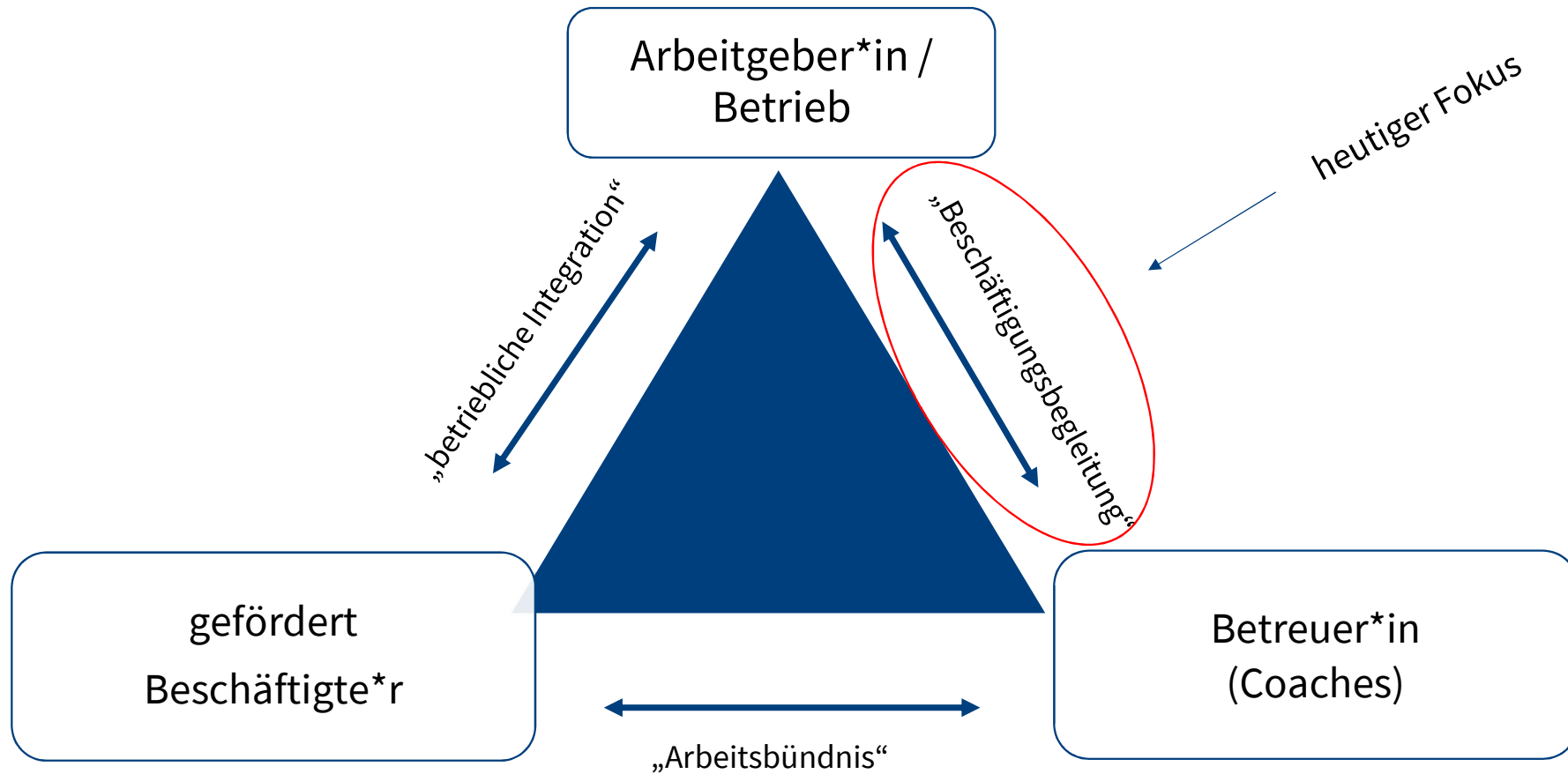
UNTERSUCHUNGSGEGENSTAND: REAL EXISTIERENDE TRIADISCHE FALLKONSTELLATIONEN



- 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

Dr. Zein Kasrin, Zein.Kasrin@iab.de