



INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND
BERUFSFORSCHUNG

Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

„COACHING“ IM KONTEXT ÖFFENTLICH GEFÖRDERTER BESCHÄFTIGUNG

BEFUNDE AUS DER EVALUATION DER GANZHEITLICHEN
BESCHÄFTIGUNGSBEGLEITENDEN BETREUUNG GEMÄß
TEILHABECHANCEGESETZ

Dr. Jan Gellermann

Mettmann, 24.03.2023



GLIEDERUNG

- Evaluation des Teilhabechancengesetz (THCG)
- Teilhabechancengesetz (§ 16e, § 16i SGB II)
 - Doppelter Wirkungshebel
- Ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung („Coaching“)
- Einordnung der gesetzlichen Vorgaben
- Betreuungsinhalte und Unterstützungsbedarfe
- Anpassungsbedarfe in der Umsetzung des Coachings
- Fazit
- Schlusswort

EVALUATION DES TEILHABECHANCENGESETZES (THCG)

Breit angelegte Evaluation der Förderinstrumente nach § 16e und § 16i SGB II, deren Teilprojekte teils noch bis ins Jahr 2024 dauern werden. Es geht um:

- Implementation der Förderinstrumente durch die Jobcenter
- Entwicklung von Beschäftigungsfähigkeit und sozialer Teilhabe
- Teilnahmewirkungen auf den Beschäftigungs- und Leistungsbezugsstatus
- Betrieblicher Einsatz der Förderinstrumente

Heute: Befunde zum Coaching

aus dem THCG Evaluationsmodul 2b; Explorative Fallstudien
Mitarbeitende: Frank Bauer, Jan Gellermann (je IAB), Jenny Bennett, Philipp Fuchs (je ISG)

TEILHABECHANCENGESETZ (THCG)

- **2019: Einführung des THCG**
- Instrument zur Eingliederung in Arbeit von Langzeitarbeitslosen
- Lohnkostenzuschuss für Arbeitgeber bei Anstellung einer langzeitarbeitslosen Person
- Förderung adressiert Personen, die keine realistische Arbeitsmarktchance haben und damit von über Arbeit vermittelten Teilhabechancen ausgeschlossen sind
- § 16e: mind. 2 Jahre arbeitslos, 75% Förderung im 1. Jahr, 50% im 2. Jahr
 - Ziel: Beschäftigungsfähigkeit erhöhen und Aufnahme einer ungeforderten Arbeit
- § 16i: 6 der letzten 7 Jahre arbeitslos, 100% Förderung im 1. & 2. Jahr, danach 90%, 80 %, 70%
 - Ziel: Teilhabechancen ermöglichen und schrittweise Annäherung an Arbeit

DER DOPPELTE WIRKUNGSHEBEL DES THCG

Funktionsprinzipien des THCG (§16e, § 16i SGB II)

- **Doppelter Wirkungshebel:** Lohnkostenzuschuss + ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung („Coaching“)
- **Lohnkostenzuschuss** soll **betriebliche Integration** durch Erwerbsarbeit und soziale Teilhabe ermöglichen
- „Coaching“ soll Abbruchrisiken und geringe Beschäftigungsfähigkeit bearbeiten
- „**Ganzheitlichkeit**“ verweist zudem auf spezifische Zieldimension der Betreuungsdienstleistung
- Nicht nur betriebliche Themen sondern persönliche Problemlagen
- Langfristiges Ziel: Ermöglichung der Teilnahme am Erwerbssystem
- Bestand: § 16e: 8300, § 16i: 41.300

GANZHEITLICHE BESCHÄFTIGUNGSBEGLEITENDE BETREUUNG („COACHING“)

Das Gesetz offenbart:

- Zielgruppe mit **bisherigen Instrumenten** der Arbeitsverwaltung **nicht hinreichend erreicht und betreut**.
- Notwendigkeit einer neuen Dienstleistung („Coaching“).
- **Handlungsfelder des „Coachings“ gehen über die bisherigen SGB-II-Instrumente hinaus**, insbesondere über das Jobcenter-Portfolio!
 - (vgl. Gesetzesbegründung zum THCG 2018, S. 16 f.)

Inhalte des Coachings können insbesondere sein:

- Beratung der Bedarfsgemeinschaft,
- Entwicklung und Förderung von Schlüsselkompetenzen für den beruflichen Alltag, zum Beispiel im Bereich der Selbstorganisation und Problemlösung in der Arbeitswelt,
- Aufbau von Tagesstrukturen über einen längeren Zeitraum,
- Hilfen bei Behördengängen/Antragstellungen,
- Hilfe bei der Inanspruchnahme kommunaler Eingliederungsleistungen nach § 16a SGB II,
- Unterstützung von Bedarfsgemeinschaften mit Kindern bei der Inanspruchnahme von Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe (Achstes Buch Sozialgesetzbuch – SGB VIII),
- Alltagshilfen (zum Beispiel Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel, Umgang mit Geld, Einkauf, Erscheinungsbild),
- Soziale Aktivierung, Vermittlung des betrieblichen Umfelds und der Anforderungen im Arbeitsalltag (pünktlicher Arbeitsbeginn, Erwartungen des Arbeitgebers und ähnliches),
- Verhaltenstraining, zum Beispiel Umgang mit dem Arbeitgeber/den Kollegen am Arbeitsplatz,
- Krisenintervention, Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz,
- Übergangmanagement zum Ende der Nachbeschäftigung beziehungsweise zum Ende des geförderten Beschäftigungsverhältnisses.

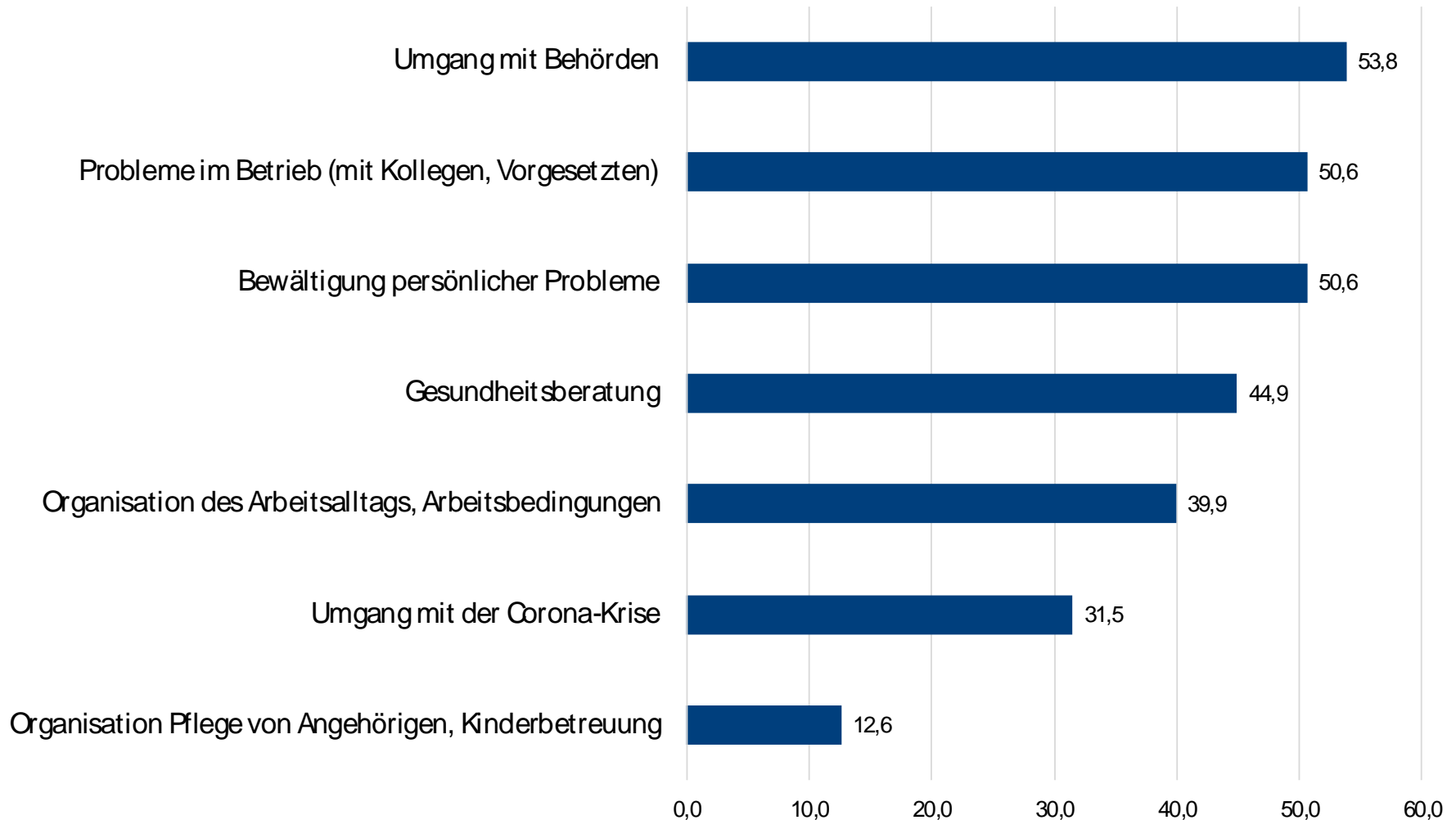
Bedarfsorientiert gefördert werden können darüber hinaus:

- Persönliche Kompetenzen (zum Beispiel Motivation, Leistungsfähigkeit, aber auch Selbstbild, Selbsteinschätzung, Selbstsicherheit, Selbständigkeit, Offenheit, Werthaltung, Empathie),
- Soziale Kompetenzen (zum Beispiel Kommunikation, Kooperation/Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit),
- Methodische Kompetenzen (zum Beispiel Problemlösung, Arbeitsorganisation, Lernfähigkeit, Einordnung und Bewertung von Wissen),
- Interkulturelle Kompetenzen (zum Beispiel Verständnis und Toleranz für sowie im Umgang mit anderen Kulturen, Traditionen und Religionen).

EINORDNUNG

KORRESPONDIEREN GESETZLICHE VORGABEN MIT DEN
UNTERSTÜTZUNGSBEDARFEN DER ZIELGRUPPE?

BETREUUNGSINHALTE – NACH ANGABE DER GEFÖRDERTEN*

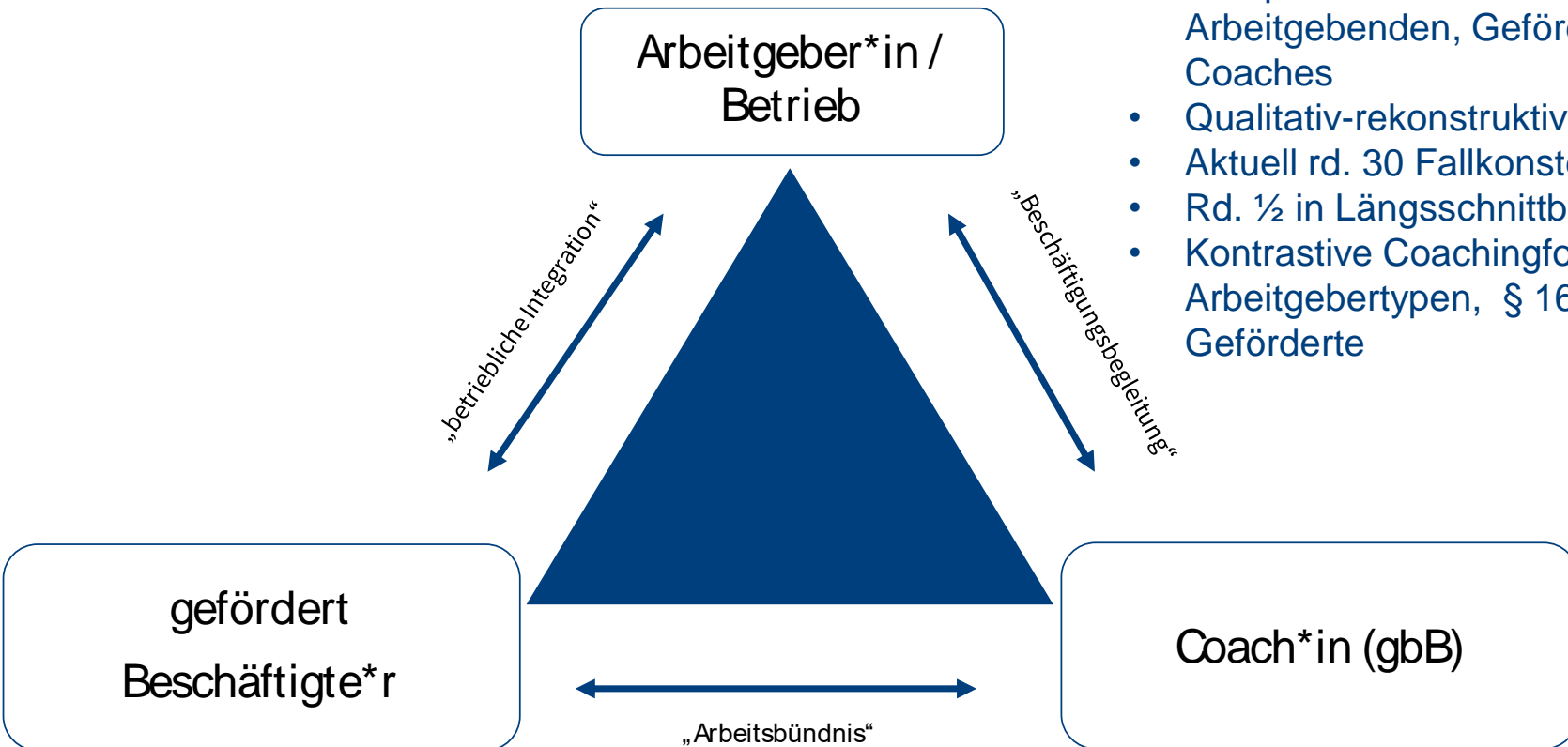


* Anteile in %, nur §16I-Teilnehmende

Quelle: Erste Welle der Befragung Lebensqualität & Teilhabe, Berechnungen von Wolff et al. (IAB), 2022

EXPLORATIVE FALLSTUDIEN: REAL EXISTIERENDE TRIADISCHE FALLKONSTELLATIONEN

- Untersuchung läuft bis Ende 2023
- Aktuell Fälle an 11 Standorten in Deutschland
- Fallspezifische Interviews mit Arbeitgebenden, Geförderten, Coaches
- Qualitativ-rekonstruktive Analysen
- Aktuell rd. 30 Fallkonstellationen
- Rd. ½ in Längsschnittbeobachtung
- Kontrastive Coachingformen und Arbeitgebertypen, § 16e & § 16i-Geförderte



UNTERSTÜTZUNGSBEDARFE DER GEFÖRDERTEN*

- Insgesamt hoher Bedarf an Unterstützung: Heterogenität der Zielgruppe generiert heterogene Hilfebedarfe
 - **Keine systematischen Unterschiede in den Problemlagen** von Geförderten nach § 16e / § 16i
- **Aufteilung in betriebliche Probleme und außerbetriebliche Probleme nicht trennscharf möglich**
 - Private Probleme können in berufliche Ebene diffundieren und umgekehrt
 - „**Ganzheitliche Betreuung**“ heißt: kein Thema kann ausgeschlossen werden - hat man Kenntnis von Problemen, ist man **niemals „nicht zuständig“!**
- **Unterstützungsbedarf** und Grad der Beschäftigungsfähigkeit sind **zu Beginn** der Betreuung in der Regel **unklar**
 - Probleme zeigen sich und entstehen im Laufe der Zeit und „on the job“

UNTERSTÜTZUNGSBEDARFE DER GEFÖRDERTEN

- Übergang in Beschäftigung
 - Umgang mit neuer Tagesstruktur, Leistungsanforderungen,...
- Konflikte im Betrieb
 - Konfliktverhalten
- Einfinden in „Beschäftigtenrolle“
 - Umgang mit formellen Anweisungen
- Umgang mit Formalstrukturen des öffentlichen Lebens
 - Behörden, Banken, (Kranken)Versicherungen, Finanzamt, ...

UNTERSTÜTZUNGSBEDARFE DER GEFÖRDERTEN

- Physische und psychische Beeinträchtigungen
 - Erwerbsfähigkeit
- Mangelnde Grundfertigkeiten
 - Deutschkenntnisse, funktionaler Analphabetismus, ...
- Dysfunktionales Handeln, Konsumverhalten, Überschuldung
- Akute Krisen

UNTERSTÜTZUNGSBEDARFE DER GEFÖRDERTEN

- **Krisensituationen in den Fallstudien zum THCG** reichen bis hin zu:
 - Suizidalität, Obdachlosigkeit, Alkohol- / Drogenmissbrauch, „Abtauchen“, psych. Erkrankungen, schwere familiäre Probleme
 - Personen, mit solchen Problemen sind nicht nur in ihrer „Rolle“ als Arbeitnehmer*innen betroffen, es betrifft die gesamte Person und die persönliche Integrität.
 - Es bedarf einer **Unterstützung der ganzen Person**, nicht in der „job-performance“
 - Vertrauen, Fallkenntnis, Fallverstehen, Interventionskompetenz

NOTWENDIGE ANPASSUNGEN BEI DER PRAKTISCHEN UMSETZUNG DES COACHINGS

ANPASSUNGSBEDARFE

Fach- und Basiskompetenzen der Coaches sicherstellen

- Das THGC erlaubt Abstinenz von Fachkompetenz im Helfen!
– „Niveau 6 des dt. Qualifikationsrahmens“
- Folge: Das Coaching wird von Personen mit sehr unterschiedlich ausgeprägten Fähigkeiten in der Unterstützung der Zielgruppe erbracht!
- Notwendige Grundkompetenz: Methodisch gesichertes *Fallverstehen* und Fähigkeit zur *Vermittlung an Fachdienste*

Betreuungsschlüssel und Zeitbudgets anpassen

- Hohe Varianz zwischen 40 und 200 Fälle pro Vollzeitstelle.
- Stichprobe weist auf eine hohe Arbeitsbelastung hin
- Wichtig: die Fallarbeit endet nicht nach dem Klientenkontakt, sie beginnt oft erst dann!

ANPASSUNGSBEDARFE

Zugang zu Geförderten in den Betrieben verbessern

- Coaching als aufsuchende Dienstleistung begreifen, stärkere Einbeziehung der betrieblichen Ebene
- Coaching-Personal muss sich aktiv Zugang verschaffen
- Denn: Ort der Praxis und Ort der Relevanz ist der Betrieb, Coaching ist aus Sicht vieler Geförderten und der Arbeitgeber*innen zunächst „nur“ Additum

Kontinuität in der Betreuung erhöhen

- Coaching strukturell über die gesamte Förderdauer anbieten, Intensitäten variabel gestalten
- Risiko von Beschäftigungsabbrüchen nicht nur am Beginn der Förderung!
 - Auslöser: pers. Krisen / Degression des Lohnkostenzuschusses (bei § 16i erst nach 2 Jahren)
- Wichtig: Fallkenntnis und tragfähige Arbeitsbeziehung
- Je nach Unterstützungsbedarf sind verschiedene Formen von Kontinuität denkbar
 - Personelle Kontinuität / institutionelle Kontinuität

FAZIT

- Das Coaching im THCG ist eine komplexe Dienstleistung: Bearbeitung akuter persönlicher Krisen + Beschäftigungsbegleitung
- In den Fokus rückt die ganze Person, nicht die Person in ihrer Beschäftigtenrolle
- Es besteht Verbesserungs- und Anpassungsbedarf bei der praktischen Umsetzung des Coachings
- Coaches: Bedarf an „*sozialarbeiterischem Kompetenzportfolio*“ sowie Zugang zum Betrieb und Kenntnis von betrieblichen Abläufen
- Es bedarf der weiteren Forschung zu personenbezogenen Unterstützungsdienstleistungen im SGB-II-Kontext
 - Bürgergeldreform: § 16k

VIELEN DANK FÜR IHRE
AUFMERKSAMKEIT!

Dr. Jan Gellermann

jan.gellermann@iab.de