



# Erwerbsintegration von besonders arbeitsmarktfernen Personen Strategien der Vermittlung und Stabilisierung

Erfahrungen aus dem ESF-Bundesprogramm für Langzeitarbeitslose

Tagung „Die Kooperationsvereinbarung über die Integration von Strafgefangenen“

15. Juli 2019 Bad Boll

Dr. Philipp Fuchs

## GLIEDERUNG

- I. Kontext des ESF-LZA-Programm**
- II. Ansätze der Vermittlung: Die Betriebsakquisiteure**
- III. Ansätze der Stabilisierung: Die Coaches**
- IV. Fazit**

## I: ZUM ESF-LZA-PROGRAMM

- Zentrale Elemente
  - Degressive Lohnkostenzuschüsse von bis 75 bis 25 Prozent des sozialversicherungspflichtigen Bruttolohns für 24 bzw. 36 Monate
  - Betriebsakquisiteure (BAK) zur Erstellung der Beschäftigungsverhältnisse
  - Begleitendes Coaching
  - Für alle Arbeitgeber offen
- Bisherige Umsetzung
  - Beteiligung fast aller Jobcenter
  - Bis Ende 2017: 21.000 Programmeintritte bundesweit
- Politischer Kontext
  - Zusammen mit dem „Bundesprogramm Soziale Teilhabe“ Basis für „Teilhabechancengesetz“ (§§16e/i SGB II)

## II: Ansätze der Vermittlung Die Betriebsakquisiteure

## II.1: BETRIEBSAKQUISITEURE – KONTEXT IM PROJEKT

- Vorerfahrungen aus früheren Projekten öffentlich geförderter Beschäftigung:
  - Schaffung von geförderten Beschäftigungsverhältnissen trotz hoher und langfristiger Subventionen „kein Selbstläufer“
  - Größerer Bedarf an Ressourcen sowie Entwicklung von alternativen Strategien für erfolgreiche Vermittlungen
- **Zusätzliche Finanzierung von BAK-Stellen im Rahmen des LZA-Programms**
  - Wenig regulierte Aufgabenbeschreibung in Förderrichtlinie
  - Strategische Ziele der Jobcenter: Entwicklung und Erprobung neuer Ansätze

## II.2: BETRIEBSAKQUISITEURE – AUSGANGSLAGE

- **Hürden bei der Vermittlung von Langzeitarbeitslosen**
  - Fehlende bzw. veraltete Qualifikationen als „negative Signale“ für Arbeitgeber
    - Empirisch: Mehr als 50 Prozent aller Langzeitarbeitslosen verfügen über keinen Berufsabschluss
  - Stigma der Langzeitarbeitslosigkeit
    - Empirisch: 50 Prozent aller Arbeitgeber berücksichtigen prinzipielle keine ALG-II-Beziehenden für die Besetzung offener Stellen
  - Schwierigkeiten in der Nutzung sozialer Netzwerke bei Stellensuche
    - Empirisch: Insgesamt 29 % aller Stellen werden über soziale Netzwerke besetzt, noch höhere Anteile in kleinen und kleinsten Betrieben
    - Empirisch: „Persönliche Empfehlungen“ bewegen Arbeitgeber am ehesten dazu, Langzeitarbeitslose für die Besetzung offener Stellen zu berücksichtigen
- **Zentrale Aufgabe: Arbeitgeber müssen bei der Besetzung offener Stellen geförderte Langzeitarbeitslose in Betracht ziehen**

## II.3: BETRIEBSAKQUISITEURE – BESTANDTEILE DER AUFGABE

- Auswahl von geeigneten potenziellen Förderfällen
  - Sicherstellung von Freiwilligkeit und Motivation
- Ermittlung von individuellen Vermittlungsansätzen
  - Einbindung der Geförderten als „Ko-Produzenten“ der Vermittlung
- Ansprache geeigneter Betriebe – „Überzeugungsarbeit“
  - Kaltakquise, Betriebsbesuche – Arbeitgeber ebenfalls als „Ko-Produzenten“
- Erstellung eines Matches zwischen beiden Seiten
  - Ansätze der assistierten Vermittlung
- Interne Kooperation
  - Austausch mit Vermittlungsfachkräften und Arbeitgeber-Service

## II.4: BETRIEBSAKQUISITEURE – ERFOLGSFAKTOREN

- Bewerberorientierung
  - Orientierung an Neigungen und Erfahrungen der potenziellen Geförderten
  - Aufbrechen alter Muster / Andersartigkeit des Vermittlungsansatzes
- Authentische „Fürsprecher“ der potenziellen Geförderten
  - Umgehung von üblichen betrieblichen Selektionsmechanismen
  - “Stigma-Management” – Langzeitarbeitslosigkeit, Krankheit etc.
  - Einsatz und Aufbau von Sozialkapital
- Verbessertes Dienstleistungsversprechen: passgenaue Auswahl der Geförderten statt rein ökonomischer Kompensationslogik
  - Kenntnis von Arbeitgebern und Geförderten über Papierform hinaus
  - „Bürgschaft“ für Leistungsfähigkeit der Geförderten gegenüber Arbeitgeber
  - Unterstützung der Arbeitgeber bei bürokratischen Anforderungen
- Assistierte Vermittlung: Nutzung der Ressourcen
  - Besichtigung des Arbeitsplatzes, Begleitung zu Vorstellungsgesprächen etc.

## II.5: BETRIEBSAKQUISITEURE – FAZIT

- Anforderungsprofil für Betriebsakquisiteure
  - Dienstleistungsorientierung und kommunikatives Geschick
  - Vorbehaltslosigkeit gegenüber Langzeitarbeitslosen
  - Erfahrungen im Jobcenter / Arbeitsvermittlung hilfreich
  - Keine sozialpädagogischen / sozialarbeiterischen Kompetenzen erforderlich
  - Oftmals eher naturwüchsiger und intuitiver Zugang zur Aufgabe
- Institutioneller Rahmen
  - Handlungsspielräume hilfreich – müssen aber auch produktiv genutzt werden

# III: Ansätze der Stabilisierung Die Coaches

## III.1: COACHING – KONTEXT IM PROJEKT

- Empfehlung der Evaluation des Beschäftigungszuschusses: Flankierung geförderter Beschäftigung durch Begleitung
- Etablierung von Betreuungsangeboten im Rahmen von Landesprogrammen öffentlich geförderter Beschäftigung (PAT, ögB NRW)
- Coaching im ESF-LZA-Programm
  - Finanzierung von Coach-Stellen aus Bundesmitteln
  - Verpflichtendes Coaching für Geförderte in den ersten 6 Monaten
  - Betreuungsschlüssel: 1:15 (Intensivfälle) bzw. 1:20 (Normalfälle)
  - Anfangs: Festschreibung von einschlägigen qualifikatorischen Voraussetzungen (Soziale Arbeit, Sozialpädagogik etc.)
  - Später: Lockerung der Vorgaben
  - Umfangreiche Tätigkeitsbeschreibung mit einer Vielzahl von Aufgaben

## III.2: COACHING - AUSGANGSLAGE

- Coaching zur Stabilisierung der Beschäftigungsverhältnisse
  - Fortbestand der geförderten Beschäftigungsverhältnisse als Voraussetzung für alle mit Förderung verknüpfte Ziele: Teilhabe + ungeförderte Weiterbeschäftigung
  - Qua Zielgruppendefinition ist mit Problemen zu rechnen: „in der Person liegende Vermittlungshemmnisse“
    - Hohe Abbruchquoten in vergleichbaren Programmen, vor allem zu Beginn
    - Kurze Dauern der Beschäftigungsaufnahmen aus dem SGB II heraus
  - Stabilisierung „um jeden Preis“?
- Unterschiedliche organisatorische Ansiedlungen des Coachings
  - Selbstvornahme durch die Grundsicherungsträger
  - Vergabe an externe Dienstleister
- Unterschiedliche Arbeitgeber der Geförderten
  - Privatwirtschaftliche oder gemeinnützige Arbeitgeber

### III.3: COACHING - DIE AUFGABE

- Ziel: Geförderte müssen in die Lage versetzt werden, die leistungs- und verhaltensbezogenen Erwartungen im Betrieb zu erfüllen
  - Hilfe zur Selbsthilfe: Nach Ende des Coachings müssen die Geförderten dies ohne Hilfe schaffen können
- „Allzuständigkeit“ und Aufgabe der Risikoabwehr
  - Alles, was ein Risiko für den Fortbestand des Beschäftigungsverhältnisses darstellt, muss Thema im Coaching werden können
- Etablierung eines Vertrauensverhältnisses
  - „Hilfe im Zwangskontext“: Coaching ist für Geförderte nicht freiwillig
- Einbeziehung der Arbeitgeber
  - Arbeitgeber müssen Coaching ermöglichen und Auskunft geben über Arbeit und Entwicklung der Geförderten
  - Arbeitgeber als potenzielle Dienstleistungsnehmer: Hilfe bei Problemen mit Geförderten

## III.4: COACHING - ERFOLGSFAKTOREN

- Organisatorische Ansiedlung – im Jobcenter oder bei Trägern
  - Bedingt unterschiedliche Herausforderungen
  - Erfordert Reflexion der Organisationszugehörigkeit und Position als Coach
- Zwangskontext
  - Produktiver Umgang mit Pflichtcharakter
- Heterogenität der Unterstützungsbedarfe erfordert Einzelfallorientierung
- Einbindung der Betriebe entscheidend für Gelingen
  - In Privatwirtschaft weitgehend Novum: Vermittlung des Nutzens + Vermeidung von Stigmatisierung durch Coaching im Betrieb
  - Bei gemeinnützigen Arbeitgebern: Coaching oftmals vertraut, aber Organisationskonstellationen entscheidend für Umsetzung
  - Mediatoren-Funktion bei betrieblichen Konflikten („Loyalitätskonflikt“)
- Hilfe zur Selbsthilfe: (Wieder-)Herstellung von Handlungsfähigkeit
- Bedarfsorientierte Nachbetreuung zur Sicherung der Nachhaltigkeit

## III.5: COACHING – FAZIT

- Chancen des Coachings
  - Etablierung als Regelangebot sinnvoll
  - Hohe Anforderungen bei unklarem Tätigkeits- und Qualifikationsprofil
- Qualifikatorische Anforderungen an Coachs
  - Methodisch angeleitetes Fallverständnis zur Anamnese
  - Interventionskompetenzen für Auswahl und Umsetzung von Unterstützungsangeboten
  - Erfahrung und Vorurteilsfreiheit mit Blick auf die Zielgruppe

## FAZIT – MÖGLICHE IMPLIKATIONEN FÜR HAFTENTLASSENE

- Ausgangslage von Haftentlassenen
  - Bewältigung des Übergangs aus der Haft jenseits von Erwerbsintegration
  - Stigma der Inhaftierung
  - Risiko der „Entwertung“ von vor der Haft erworbenen Qualifikationen
  - Möglicher besonderer Bedarf der Orientierung / Zielbestimmung
- Anforderungen an Vermittlung
  - Zeitpunkt und Kontext der Anbahnung der Vermittlungsbemühungen
  - Erfahrung und Vorbehaltlosigkeit mit Blick auf Zielgruppe
  - Pädagogische / sozialarbeiterische Kompetenzen womöglich hilfreich
  - Bedenken hinsichtlich „in der Person liegender Vermittlungshemmnisse“ womöglich besonders groß bei Arbeitgebern
- Anforderungen an Betreuung
  - Akzeptanz für Coaching / verpflichtender Charakter
  - Betriebliche Integration aufgrund von Stigmata oder tatsächlichen Anpassungsproblemen
  - Umfangreiche Bedarfe an Unterstützung bei außerbetrieblicher Lebensführung
  - Notwendigkeit einer längerfristigen Unterstützung