

Modellprojekte öffentlich geförderter Beschäftigung in NRW – Was kann Hamburg davon lernen?

**Perspektive oder Einbahnstraße –
Wann ist öffentlich geförderte Beschäftigung für
Unternehmen attraktiv?**

„Hamburger Bündnis zur öffentlich geförderten
Beschäftigung

Hamburg, den 17.11.2016

**Dr. Frank Bauer
IAB NRW**

Projektbeschreibung

Projektbeschreibung ögB NRW

- „auf 2 Jahre befristete Förderung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung § 16e SGB II (FAV) bei Beschäftigungsträgern
- für Langzeitarbeitslose mit „in der Person liegenden Vermittlungshemmissen“, ohne mittelfristige Integrationschance
 - Coaching im Schlüssel von 1: 20
 - Kompetenzmessung, Qualifizierung, Verzahnung mit „Kommunalen Beratungsleistungen nach § 16a SGB II
 - Beobachtungszeitraum (Februar 2014 bis September 2015)
 - ca. 1000 Geförderte
 - bei 26 Antragstellern
 - im Zuständigkeitsbereich von 24 JobCentern
 - in 155 Beschäftigungsträgern
 - ca. 70 JobCoaches,

Zielgruppe und Selektion in den Modellprojekte

Ausgewählte soziodemographische und bedarfsgemeinschaftsbezogene Charakteristika – ögB-Geförderte und potenzielle Vergleichspersonen

	Alle ÖGB-Geförderten	Vergleichsgruppe	Signifikanz
Frau	39,9	53,2	***
Alter in Jahren	44,0	39,4	***
U25	0,7	16,4	***
50+	30,1	26,9	**
Deutsche Staatsangehörigkeit	90,9	68,8	***
Schwerbehindert	7,6	5,4	**
Gesundheitliche Einschränkungen	22,7	13,3	***
Kein Berufsabschluss	31,8	28,1	**
(Fach-)Hochschulabschluss	1,5	3,6	***
Kind unter 15 Jahren in BG	37,0	51,3	***
Ledig	42,0	38,2	**
Verheiratet (oder vergleichbar)	37,8	45,0	***
Anzahl Beobachtungen	820	9.719	

Anm.: Signifikanzniveau: * = 90 %, ** = 95 %, *** = 99 %, 0 = unter 90 %.

Quelle: BA-Prozessdaten; eigene Berechnungen.

Ausgewählte Kombinationen aus soziodemographischen und erwerbsbiographischen Merkmalen – ögB-Geförderte und potenzielle Vergleichspersonen

	Alle ÖGB-Geförderten	Vergleichsgruppe	Signifikanz
Schwerbehindert oder gesundheitlich eingeschränkt und langzeitbeschäftigunglos	17,1	11,2	***
Schwerbehindert oder gesund. eingeschränkt und 50+	10,1	7,7	**
Anzahl typische Vermittlungshemmisse ¹⁾	1,80	1,70	**
Anzahl Beobachtungen	820	9.719	

- 1) Summe aus 50+, kein Tag regulär ungefördert sv-beschäftigt in den letzten drei Jahren, gesundheitliche Einschränkung, Schwerbehinderung, kein Berufsabschluss und Langzeitleistungsbezug (Min.: 0, Max.: 6).
Anm.: Signifikanzniveau: * = 90 %, ** = 95 %, *** = 99 %, 0 = unter 90 %.
Quelle: BA-Prozessdaten; eigene Berechnungen.

Selektion in die Maßnahme: Zielgruppe

Persönliche Probleme unter den ögB-Geförderten

	Ja	Nein
Würden Sie sagen, dass persönliche Probleme zu ihrer Langzeitarbeitslosigkeit geführt haben?	34,1 %	65,9 %

■ Offene Antworten bei persönlichen Problemen

- Sucht und Alkoholprobleme
- schwere chronische körperliche Erkrankungen
- schwere chronische seelische Erkrankungen
- Überschuldung
- Straffälligkeit
- Analphabetismus
- schwere familiale Probleme
- schwere persönliche Schicksalsschläge

Zur sozialpädagogischen Begleitung

Nutzung kommunaler Beratungsleistungen

Ja	25,1 %
Nein	74,9 %

Effekte der Nutzung kommunaler Beratungsleistungen

	stimme voll und ganz zu	stimme ein wenig zu	stimme teilweise zu	stimme eher nicht zu	stimme überhaupt nicht zu
Durch die Beratung hat sich meine persönliche Situation verbessert.	52,3 %	22,4 %	18,7 %	1,9 %	4,7 %
Durch die Beratung kann ich mich jetzt besser auf meine Arbeit konzentrieren.	45,4 %	22,2 %	19,4 %	8,3 %	4,6 %
Durch die Beratung habe ich begonnen, persönliche Probleme zu lösen.	44,3 %	23,6 %	12,2 %	11,3 %	8,5 %

Teilhabeeffekte

Das Teilhabeempfinden bei den Geförderten

	ögB- Geförderte	BEZ- Geförderte (Christoph et al. 2015)	Erwerbstäti ge ALG-II- Beziehende (Beste et al. 2014)	Arbeitslose ALG-II- Beziehende (Beste et al. 2014)	Alle Erwerbstäti gen (Beste et al. 2014)
Inwieweit fühlen Sie sich eher dazugehörig oder ausgeschlossen? (Durchschnittswert auf einer Skala von 0 bis 10)	7,1	6,8	7,0	6,0	8,0

Implementationsanalyse sozialpädagogische Begleitung

■ Implikationen der Zielgruppenbestimmung für Beschäftigungsträger/Betriebe

- personenbedingte Einschränkung des Leistungsvermögens ist zu akzeptieren
 - Arbeit soll trotzdem fordernd sein/ Leistungssteigerung erwartet
- verhaltensbedingte Abweichungen von betrieblichen Regeln kann nur vorübergehend geduldet werden
 - möglichst schnelle Anpassung alternativlos, sonst Kündigung
- Erzeugt Unsicherheit: „personenbedingte Einschränkung“ hat vielfältige Ausdrucksformen, schwer zu identifizieren
- mögliche „Konfliktherde“ und ggf. Anlass für Kündigung

- **Stabilisierung des Beschäftigungsverhältnisses als Aufgabe**
 - Fokus auf Leistungs- und Verhaltenserwartung
- **Relevante Akteure „in der Organisation“**
 - Beschäftigter
 - Vorgesetzter / Fachanleiter
 - JobCoach / Betreuungskraft
 - Geschäftsführung

- **Beschäftigter: Leistungs- und Verhaltenserwartung s.o.**
- **Anleiter/Vorgesetzter stellt sicher...**
 - Einhaltung der Verhaltensregeln durch den Beschäftigten
 - fordernden Charakter der Arbeit gegenüber dem Beschäftigten
 - Produktivität gegenüber Geschäftsführung / Kunden
- **Herausforderung für den Anleiter: Differenzierung zwischen verhaltens- und personenbedingten Defiziten**
 - „kann“ der Beschäftigte nicht oder „will“ er nicht?
 - Differenzierung erfordert aufgrund Zielgruppendefinition Expertise, über die ein Anleiter nicht verfügen kann
 - Begleitung der geförderten Beschäftigung muss dies übernehmen
 - als Expertenpostion definiert

■ **Begleitung stellt sicher,...**

- dass personenbedingte Abweichungen als solche erkannt werden,
- dass auf personenbedingte Abweichungen mit Hilfe statt Sanktionen reagiert wird,
- dass auch verhaltensbedingte Abweichungen befristet geduldet werden
 - weil sie in besonderen Lebensbedingungen begründet sind
 - weil deren Bearbeitung ihre Aufgabe ist

■ **Anforderungsprofil setzt pädagogische Kompetenzen und zielgruppenspezifische Erfahrung voraus**

- professionalisierter Habitus, berufsspezifisches Ethos
- Nutzung von Handlungsspielräumen zugunsten des Klienten
- Professionstypischer Konflikt: Orientierung an Mitgliedschaft in Organisation vs. Orientierung an Klientenwohl

■ Latenter Konflikt zwischen Anleiter und Begleitung

- Anleiter: „Beschäftigte machen Probleme“ Anlass für Sanktionen
- Begleitung: „Beschäftigte haben Probleme“ – Anlass für Hilfe
- Bedarf der Vermittlung durch Geschäftsführung
 - Entscheidung qua Balance

■ Variationen der Umsetzung der Begleitung

- **organisationsbezogen:** Begleitung als Organisationsmitglied oder Externer
- **räumlich/zeitlich „(Kopräsenz)**
- **personale Ausdifferenzierung der Rollen Anleiter- Jobcoach**
- **fachlich:** pädagogische Qualifikation vs. andere Qualifikation

Empirische Kontrastfälle

Fall A (gemeinn.)	Fall B (gemeinn.)	Fall C (privat)	Fall D (gemeinn.)
„Nähe im Arbeitsfeld“	„Sozialarbeit mit Leuten, die bei einem Träger arbeiten“	„betrieblicher Sozialarbeiter“	„Berufsorientierung und Selbstvermittlungscoaching“
Von Organisation definierte und anerkannte Stelle	Gaststatus im Betrieb, Tätigkeit dort vertraut	Gaststatus im Betrieb, Tätigkeit dort fremd	kein sozialpädagog. Bedarf in Organisation
Arbeit im und für den Betrieb; Fokus auf Arbeitsleistung	Fokus auf Person und Lebensbedingungen	Fokus auf Arbeit – soweit möglich – und / oder Lebensbedingungen	Persönliche und betriebliche Konflikte ausgeklammert
Eigenes Büro, ständige Präsenz, unmittelbare Anschauung	Für Kontakt kaum nutzbares externes Büro; Kontakt zu Klienten nur im Rahmen des Gaststatus‘	Für Kontakt nutzbares externes Büro, Nähe zu Arbeit bedarf Zustimmung des Betriebs	Für Kontakt nutzbares externes Büro; Nähe zur Arbeit möglich, aber nicht genutzt
Legitime Kontakte während Arbeitszeit	Beratung während Arbeitszeit der Klienten problematisch	Gestaltung der Kontakte bedarf indiv. Aushandlung	Legitime Kontakte während Arbeitszeit

- **der Selektionsprozess wies die konzipierte, heterogene Zielgruppe zu**
 - vielfältige persönliche, gesundheitliche und qualifikatorische Probleme
 - fachlicher und außerberuflicher Unterstützungsbedarf
- **es wurden erhebliche Teilhabeeffekte erzielt**
- **Verzahnung mit kommunalen Beratungsleistungen erfolgreich, im Sinne einer pragmatisch sinnvollen Ergänzung**
 - über den Transmissionsriemen: Coaching

- **Coaching in Form professioneller sozialpädagogischer Unterstützung empfehlenswert**
 - stabilisiert die Person und das Beschäftigungsverhältnis
 - unterstützt bei Qualifikation, Kompetenzentwicklung, Perspektiventwicklung und Arbeitssuche
- **Es kristallisiert sich ein Anteil von ca. 10% bis 20% der Geförderten heraus, die im Rahmen der geförderten Beschäftigung kaum Entwicklungen aufweisen**
 - hier besteht Bedarf an längerfristiger geförderter Beschäftigung,
 - zwei Jahre sind für diese u.U. zu kurz
 - je befristete Fördersequenzen wären zielgruppenspezifisch empfehlenswert
 - Heterogenität in der Teilnehmergruppe berücksichtigen

- **IAB Kurzbericht**
 - <http://doku.iab.de/kurzber/2016/kb1016.pdf>
- **IAB Forschungsbericht**
 - <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2016/fb0716.pdf>
- **Kurzfassung (Landtagsdrucksache)**
 - <http://www.iab.de/389/section.aspx/Publikation/k160504v01>

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Dr. Frank Bauer

IAB Regional Nordrhein-
Westfalen

Josef-Gockeln-Str. 7

40474 Düsseldorf

0211/4306-497

frank.bauer6@iab.de

www.iab.de



Das Evaluationsprojekt

- Nutzung des G.I.B. Monitorings
- Projektanlage im Methodenmix
 - qualitative Implementationsanalyse
 - 77 Interviews
 - quantitative Evaluation von Voraussetzungen, Treatment und Folgen
 - alle Geförderten standardisiert befragt
 - alle Jobcoaches standardisiert befragt
 - ökonometrische Wirkungsanalyse
 - IEB zur Teilnehmer (ca. 800)
 - IEB zu controls (ca. 10.000)

Typen und Umsetzungsdimensionen (Typisierungsvariablen)

	Organisationsmitgliedschaft	Kopräsenz	Sozialpädagogische Berufsausbildung	Trennung Rollen JobCoach Fachanleiter	Rolle als Sozialpädagogisch Organisatorisch bestimmt
Typ I	ja	ja	ja	ja	ja
Typ II	nein	nein	ja	ja	ja
Typ III	ja	nein	ja	ja	ja
Typ IV-1	ja	-*	nein	nein	nein
Typ IV-2	ja	-*	ja	nein	ja
Typ V	ja	-*	nein	ja	nein

* für Typenbildung hier irrelevant

Zahl der Beratungsleistungen, die Personen, die durch die Modellprojekte NRW gefördert wurden, erhalten haben und fehlende Leistungen

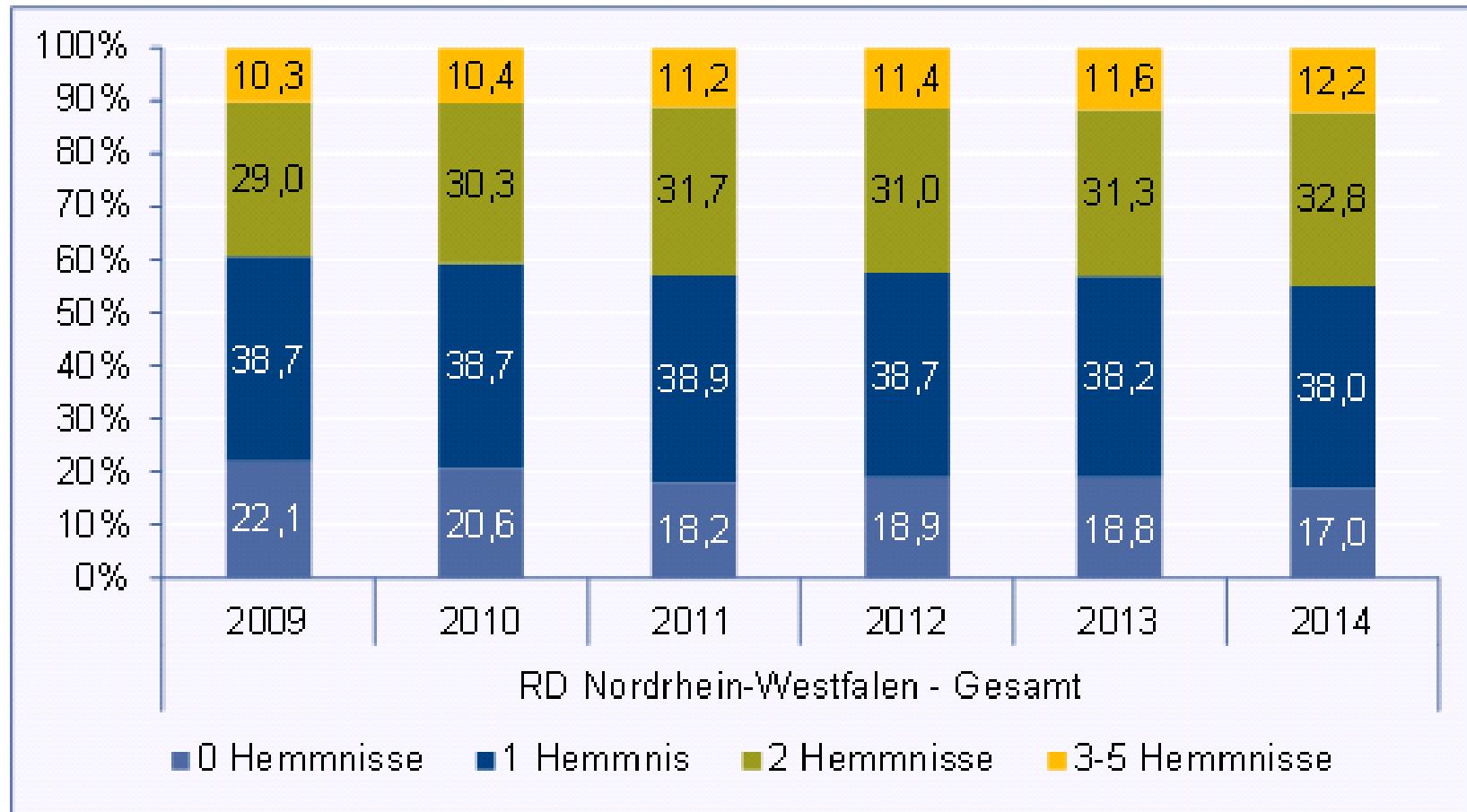
Angaben der Geförderten, Anteile in Prozent

Art der Unterstützungsleistung bezogen auf ...	Unterstützungsbedarf						Fehlende Leistungen
	0	1	2	3	4	gesamt	
den Arbeitsmarkt (a)	33	14	18	12	23	100	13,3
die Qualifizierung (b)	40	33	27	-	-	100	10,0
die betriebliche Integration (c)	48	32	10	11	-	100	8,2
die private Lebensführung (d)	48	22	16	10	4	100	9,7

Anmerkung: „Fehlende Leistungen“ sind keine Teilmenge von „0“ Leistungen, sondern sind subjektiv von den Geförderten als notwendig erachtete, aber nicht erhaltene Leistungen. Abweichungen zu 100 ergeben sich aufgrund von Rundungen.

Fokus: „Hemmnis-Kumulation“

Anteile Arbeitsloser einzelner Hemmnisgruppen an allen Hemmnisgruppen (Jahresdurchschnittswerte)



Anmerkung: Als Hemmnisse wurden berücksichtigt: langzeitarbeitslos, schwerbehindert, 50 Jahre und älter, berufsrückkehrend und/oder geringqualifiziert. Bei den Anteilen bleiben „keine Angabe“-Einträge unberücksichtigt.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen

Wirkung von Hemmnissen auf erwerbsbezogene Abgänge aus der Grundsicherung

Hemmnis	Wirkung auf Abgangswahrscheinlichkeit* in Prozentpunkten
51 bis 64 Jahre	-10,1
Selbst zugewandert	-5,1
Sprache im Haushalt nicht deutsch	-5,1
Kein Schulabschluss	-5,4
Kein Ausbildungsabschluss	-5,9
Schwere gesundheitl. Einschränkung	-7,2
Kontinuierlicher Bezug	-9,2
Frau, Alleinerziehend, Kind u. 3	-14,7
Frau, mit Partner, Kind u. 3	-14,4
Frau, Alleinerziehend, Kind 3+	-8,4
Frau, mit Partner, Kind 3+	-8,4
Pflege, >=10 Stunden/Woche	-7,1

Quelle: Achatz/Trappmann 2011, PASS

*Ziel: Ende Bezug und Erwerbstätigkeit > 400 €