

Chancen und Herausforderungen für die Weiterentwicklung öffentlich geförderter Beschäftigung durch sozialpädagogische Begleitung

**Wissenschaft trifft Praxis 2015:
Langzeitarbeitslosigkeit**

25.07.2105 in Nürnberg

Dr. Frank Bauer

IAB NRW

Dr. Philipp Fuchs

ISG Köln

- **öffentlich geförderte Beschäftigung wird seit langem praktiziert und erforscht**
 - umfangreiche Ergebnisse zu Teilhabe- und Beschäftigungseffekten
 - Ergebnis der BEZ Evaluation: Bedarf an sozialpädagogischer Begleitung zur Verhinderung von Abbrüchen und Stabilisierung der Lebensführung
- **2 Modellprojekte zu ögB mit Begleitung**
 - PAT Baden-Württemberg und das Modellprojekt ögB NRW
 - basierend auf §16e SGB II; 2 Jahre 75 % Förderung einer SVP-Beschäftigung + *Begleitung der Beschäftigung*

- **Begleitung geförderter Beschäftigung als Novum**
 - explorative Forschung: theoretisch-empirische Erschließung des Gegenstands
 - nicht wie wirkt X?, sondern **was ist X?**
 - Licht in die „black box“ der Maßnahme bringen

- **Ziel: Darstellung eines empirisch fundierten theoretischen Modells der Begleitung öffentlich geförderter Beschäftigung**
 - über 50 qualitative Intensivinterviews mit Beschäftigten, Begleitern, Anleitern, Geschäftsführern in 10 Beschäftigungsträgern
 - quantitative Totalerhebung bei Beschäftigten und Anleitern

- **Zielgruppendefinition: Unterstützungsbedarf der gefördert Beschäftigten aus Sicht des Gesetzgebers**
 - nachrangig: übliches Fordern und Fördern ausgereizt,
 - grundsätzliche Erwerbsorientierung und Leistungswillen
 - „Minderleistungsausgleich“

- **Implikationen 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

- **Juristisch: sozialrechtliches Verhältnis, vertraglich konstituiert, Festlegung auf Mitgliedsrolle**
 - Fokus auf Leistungs- und Verhaltenserwartung
- **Relevante Akteure „in der Organisation“**
 - Beschäftigter
 - Vorgesetzter / Fachanleiter
 - JobCoach / Betreuungskraft
 - Geschäftsführung
- **Alle Akteure: ausdifferenzierte Positionen; Spezialisierung + institutionell eingerichtete Kooperation in einer Organisation**

- **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:**
 - Begleitung am selben Ort wie Beschäftigte – mobil / immobil
 - Begleitung an anderem Ort als Beschäftigte – mobil / immobil
- **fachlich:** pädagogische Qualifikation vs. andere Qualifikation

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 Selbstvermittlungcoaching“
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

- **Ohne sozialpädagogische Fachkompetenz und Akzeptanz dieser Kompetenz in der Organisation keine wirksame Begleitung möglich**
- **Institutionelle Einbindung der Begleitung in die Organisation stärkt Begleitung**
 - definierte Expertenposition
 - unabhängig von persönlichen Zufällen
 - selbstverständliche Ressourcenausstattung
 - sozialpädagogischer Fokus auf Beschäftigungsverhältnis
- **Keine Determination der Praxis durch Rahmung, aber Anpassungsbedarfe**

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Kontakt:

Dr. Frank Bauer

IAB Regional Nordrhein-Westfalen

Frank.Bauer6@iab.de

www.iab.de

Dr. Philipp Fuchs

ISG

Fuchs@isg-institut.de

www.isg-institut.de

■ 2 Kontrastfälle

■ Begleitung Organisationsmitglied

- institutionalisierte Expertenposition
- Kollege von Anleiter und Geschäftsführer
- verfügt über betriebliche Ressourcen

■ Begleitung kein Organisationsmitglied

- Gast im Betrieb
- keine voreingerichtete Kooperation, keine Expertenposition
- keinerlei Ressourcen
- in der Privatwirtschaft der Normalfall

■ 3 Kontrastfälle

- Begleitung/Anleiter/Beschäftigte alle „vor Ort“
 - Begleitung gehört zum Inventar
 - Begleitung kann Beschäftigte alltäglich beobachten
 - Begleitung hat Räumlichkeiten
- Beschäftigte/Anleiter auf Baustellen, Begleitung „vor Ort“
 - Begleitung gehört zum Inventar
 - Begleitung hat Räumlichkeiten
- Begleitung nicht „vor Ort“
 - keine Beobachtung
 - keine Räumlichkeiten
 - in der Privatwirtschaft: Normalfall

■ 2 Kontrastfälle

- Begleitung mit einschlägiger pädagogischer Ausbildung
- Begleitung ohne einschlägige pädagogische Ausbildung