

# Betriebsakquisition und Coaching – Neue Regelleistungen im Jobcenter?

Erfahrungen aus dem ESF-Bundesprogramm für Langzeitarbeitslose

Fachtagung „Aktuelle Herausforderungen im Jobcenter“

13. September 2018

Dr. Philipp Fuchs

## GLIEDERUNG

**I. Ausgangslage**

**II. Zur Arbeit der Betriebsakquisiteure**

**III. Zur Arbeit der Coachs**

**IV. Fazit + Ausblick**

## I: AUSGANGSLAGE

- ESF-Bundesprogramm als Projekt zur Erprobung neuer Ansätze in der Umsetzung öffentlich geförderter Beschäftigung
  - Anknüpfung an Landesprogramme (öGB NRW, PAT Baden-Württemberg)
  - Potenzieller Vorläufer für neue Regelinstrumente im SGB II
- Zentrale Elemente
  - Degressive Lohnkostenzuschüsse von bis 75 bis 25 Prozent des sozialversicherungspflichtigen Bruttolohns für 24 bzw. 36 Monate
  - Betriebsakquisiteure (BAK) für zur Erstellung der Beschäftigungsverhältnisse
  - Begleitendes Coaching
  - Für alle Arbeitgeber offen
- Bisherige Umsetzung
  - Beteiligung fast aller Jobcenter
  - Bis Ende 2017: 21.000 Programmeintritte bundesweit

## II.1: BETRIEBSAKQUISITEURE - AUSGANGSLAGE

- Vorerfahrungen aus Beschäftigungszuschuss:
  - 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
  - Entwicklung und Erprobung neuer Ansätze

## II.2: BETRIEBSAKQUISITEURE – DIE AUFGABE

- Hürden bei der Vermittlung von Langzeitarbeitslosen
  - Fehlende bzw. veraltete Qualifikationen als „negative Signale“ für Arbeitgeber
  - Stigma der Langzeitarbeitslosigkeit
  - Schwierigkeiten in der Nutzung sozialer Netzwerke bei Stellensuche
- Zentrale Aufgabe: Arbeitgeber müssen bei der Besetzung offener Stellen geförderte Langzeitarbeitslose in Betracht ziehen
- Bestandteile der Aufgabe
  - Auswahl von geeigneten und motivierten potenziellen Förderfällen
  - Ermittlung von individuellen Vermittlungsansätzen
  - Ansprache geeigneter Betriebe – „Überzeugungsarbeit“
  - Erstellung eines Matches zwischen beiden Seiten – „assistierte Vermittlung“
  - Beteiligung von Arbeitgebern und Geförderten im Vermittlungsprozess: „Ko-Produzenten der Dienstleistung“

## II.3: BETRIEBSAKQUISITEURE – ZENTRALE HERAUSFORDERUNGEN

- Bewerberorientierung
  - Orientierung an Neigungen, Erfahrungen und Wünschen der potenziellen Geförderten
- „Fürsprecher“ der potenziellen Geförderten gegenüber Arbeitgebern
  - Umgehung von üblichen betrieblichen Selektionsmechanismen
  - “Stigma-Management”
- Verbessertes Dienstleistungsversprechen: passgenaue Auswahl der Geförderten statt rein ökonomische Kompensationslogik
  - Keine Beschränkung auf Aushändigung von Vermittlungsvorschlägen
  - 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.

## III.1 COACHING - AUSGANGSLAGE

- Empfehlung der Evaluation des Beschäftigungszuschusses: Flankierung geförderter Beschäftigung durch Begleitung
- Etablierung von Betreuungsangeboten im Rahmen von Landesprogrammen öffentlich geförderter Beschäftigung (PAT, ögB)
- Coaching zur Stabilisierung der Beschäftigungsverhältnisse
  - Fortbestand der erstellten geförderten Beschäftigungsverhältnisse als Voraussetzung für alle mit Förderung verknüpfte Ziele (Teilhabe + ungeforderte Weiterbeschäftigung)
  - Qua Zielgruppendefinition ist mit Problemen zu rechnen
- ESF-LZA-Programm
  - Festschreibung eines verpflichtenden Coachings für Geförderte
  - Finanzierung von Coach-Stellen
  - Betreuungsschlüssel: 1:15 (Intensivfälle) bzw. 1:20 (Normalfälle)

## III.2 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.3 COACHING - ZENTRALE HERAUSFORDERUNGEN

- Organisatorische Ansiedlung – im Jobcenter oder bei Trägern
  - Bedingt unterschiedliche Herausforderungen
  - Erfordert Reflexion der Organisationszugehörigkeit und Position als Coach
- Zwangskontext
  - Produktiver Umgang mit Pflichtcharakter und Etablierung eines Arbeitsbündnisses erfordern einschlägige Qualifikation
- Heterogenität der Unterstützungsbedarfe erfordert Einzelfallorientierung
- Einbindung der Betriebe entscheidend für Gelingen
  - In Privatwirtschaft weitgehend Novum – Vermittlung des Nutzens
  - 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 von Nachhaltigkeit

## IV: FAZIT + AUSBLICK

- Betriebsakquisiteure
  - Potenziale für Regelgeschäft – Weiterentwicklung bewerberorientierter und assistierter Vermittlung
  - Handlungsspielräume hilfreich – müssen aber auch produktiv genutzt werden
- Coaching
  - Etablierung als Regelangebot sinnvoll
  - Hohe Anforderungen bei unklarem Tätigkeits- und Qualifikationsprofil: methodisch fundiertes Fallverständnis und Interventionskompetenzen entscheidend
- Neue Regelinstrumente: Unterschiedliche Zielgruppen von §16e und §16i SGB II implizieren unterschiedliche Schwerpunkte
  - 16e: Betriebsakquise und Einbindung der Arbeitgeber ins Coaching
  - 16i: Coaching in besonders schwierigen Fällen und Schaffung von langfristigen Perspektiven