

# Social Scoring: Evaluation qualifizierender Beschäftigung

Stefanie Ernst  
Uwe Hartwig  
Felizitas Pokora

Der Erfolg arbeitsmarktpolitischer Beschäftigungsmaßnahmen wird unter dem neuen, autoritär-aktivierenden Paradigma vorwiegend an der Integration in Beschäftigung gemessen. Dieses Ziel geht an den Voraussetzungen und Möglichkeiten besonders arbeitsmarktferner Arbeitsloser vorbei. Zugleich bedeutet es, dass Maßnahmen, die realistischere Vorstufen zur Arbeitsmarkt-beteiligung wie Empowerment und soziale Teilhabe verbessern, entlang vorherrschender Erfolgskriterien nur unzureichend evaluiert werden können. Mit der Social Balanced Scorecard erhalten die Träger der Maßnahmen ein Instrument, erweiterte Zielsetzungen der Arbeitsmarktpolitik systematisch zu verfolgen und ihren Erfolg zu überprüfen.

## 1

### Einleitung

Die Arbeitsmarktpolitik vollzog in den letzten Jahren einen Paradigmenwechsel, indem sie die Eigenverantwortung des Einzelnen stärker einfordert und eine Philosophie des „Förderns und Forderns“ verfolgt, ungeachtet der Tatsache, dass Arbeitslosigkeit in den meisten Fällen nicht selbstverschuldet ist. Dieser Paradigmenwechsel reflektiert zum einen zu wenig die Entwicklungen am Arbeitsmarkt. Zum anderen überfordert die Eigenverantwortung viele langzeitarbeitslose wie auch leistungsgeminderte Menschen, während die konkreten Maßnahmeangebote sie unterfordern.

Dass bei einer größeren Gruppe der Betroffenen das Kriterium der direkten Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt nicht als alleiniges Erfolgskriterium greift, zeigt die zwanzigjährige Erfahrung von Qualifizierungs- und Beschäftigungsunternehmen. Zudem verlieren diejenigen, die nach ihrem Arbeitsplatzverlust nicht schnell eine Anschlussbeschäftigung finden, oft ihre beruflichen Perspektiven, langfristig gar ihre sozialen Bezüge und gesellschaftlichen Teilhabemöglichkeiten. Deshalb ist bei der Umsetzung der seit Januar 2005 begonnenen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen das *Empowerment* von Langzeitarbeitslosen als ein zentraler Aspekt der Betreuung bzw. Begleitung und Integrationsförderung besonders zu beachten. Dabei lassen sich die Teilhabechancen Betroffener durch ein sogenanntes „Social Scoring“<sup>1</sup> ermitteln, sodass die gegenwärtig bestehenden Instrumente zur Evaluation arbeitsmarkt-

politischer Maßnahmen unter dem Begriff Empowerment um Dimensionen sozialer Teilhabe ergänzt werden können. „Social Scoring“ kann als Teil einer erweiterten Balanced Score Card, einer „Social Balanced Scorecard“ dazu beitragen, die Wirkungen von Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen aufzuzeigen.

Im Folgenden wird „Social Scoring“ als ein innovatives Messinstrument zur Erfassung der Effizienz qualifizierender Beschäftigung in Beschäftigungs- und Qualifizierungsunternehmen in Form einer Zwischenbilanz dargestellt. Sie basiert auf ersten Ergebnissen eines explorativen Begleitforschungsprojektes, dessen Erhebung und Auswertung von Januar bis September 2007 erfolgt ist.<sup>2</sup> Die Entwicklung der grundlegenden Fragestellung, wie effizient qualifizierende Beschäftigung auf der Grundlage der aktuellen Arbeitsmarktpolitik ist, basiert sowohl auf den praxisnahen Erfahrungen in einer Frankfurter und einer Hamburger Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft als auch auf der wissenschaftlichen Reflexion der heute gültigen Reformansätze.

Zunächst wird die aktuelle Arbeitsmarktpolitik mit Blick auf die Auswirkungen für die Betroffenen und Beteiligten (Arbeitslose, Institutionen und Sozialunternehmen) beschrieben (Abschnitt 2). Die Begriffe Empowerment und soziale Teilhabe werden sodann theorie- und praxisorientiert in den Kontext von Social Scoring eingefügt (Abschnitt 3) und ihre Umsetzung in der explorativen Studie dargestellt (Abschnitt 4). Erste Ergebnisse der Studie deuten darauf hin, dass qualifizierende Beschäftigung in Sozialunternehmen bisher nicht in ausreichendem Maß

die Kompetenzen der Selbstorganisation und -vermarktung vermittelt, die auch von Arbeitslosen vermehrt gefordert werden (Abschnitt 5.1). Mit einer kurzen Zusammenfassung der Stärken des Messinstruments und einem Ausblick auf die weitere Forschung schließt der Beitrag (Abschnitt 5.2).

1 Der Begriff „Scoring“ verweist auf eine Herangehensweise, die auf die Ermittlung von Kennzahlen zielt; hier zum Themenfeld personale Kompetenzen.

2 Der Beitrag basiert auf dem Kooperationsprojekt „Innovation in der Sozialwirtschaft“, das Teil des EQUAL-Projekts der EU-Gemeinschaftsinitiative „Wandel – Innovation – Botschaft“ ist.

**Stefanie Ernst**, Prof. Dr., Juniorprofessur Arbeit, Organisation, Geschlechterverhältnisse, Universität Hamburg, Department Wirtschaft und Politik. Arbeitsschwerpunkte: Arbeits- und Organisationssoziologie, Geschlechterforschung, Soziologische Gesellschaftstheorie, Zivilisationstheorie, Methoden der Sozialforschung  
e-mail: [Stefanie.Ernst@wiso.uni-hamburg.de](mailto:Stefanie.Ernst@wiso.uni-hamburg.de)  
**Uwe Hartwig**, Dipl. Ökonom, Werkstatt Frankfurt. Arbeitsschwerpunkte: Management sozialer Organisationen, Reporting und Controlling, Entwicklungspolitik.  
e-mail: [uwe.hartwig@werkstatt-frankfurt.de](mailto:uwe.hartwig@werkstatt-frankfurt.de)  
**Felizitas Pokora**, Dr., Netz NRW Verbund für Ökologie und soziales Wirtschaften e. V., Köln. Arbeitsschwerpunkte: Erwachsenenbildung, Qualitäts-/Organisations- und Personalentwicklung, Arbeitsforschung, Work Skills, Genderforschung.  
e-mail: [felizitas.pokora@netz-nrw.de](mailto:felizitas.pokora@netz-nrw.de)