

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Ergebnisse der Regionalkonferenzen „Gute Arbeit für Alleinerziehende“

April 2012

PROGRAMMBEGLEITUNG DES ESF- IDEENWETTBEWERBS „GUTE ARBEIT FÜR ALLEINERZIEHENDE“ ERGEBNISSE DER REGI- ONALKONFERENZEN

PROGRAMMBEGLEITUNG DES ESF- IDEENWETTBEWERBS „GUTE ARBEIT FÜR ALLEINERZIEHENDE“ ERGEBNISSE DER REGIONALKONFERENZEN

INHALT

0.	Einleitung	4
1.	Erfolgsfaktoren zur guten Arbeit mit Alleinerziehenden	6
1.1	Zentrale Aspekte und Ergebnisse der Regionalkonferenzen	6
1.1.1	Unterstützung für alle Problemlagen – Ganzheitliche und umfassende Betreuung von Alleinerziehenden	6
1.1.2	Schritt für Schritt in Beschäftigung – Bedarfsgerechte Maßnahmen für Alleinerziehende	10
1.1.3	Arbeitsplätze finden und besetzen – Gezielte Vermittlung und Ansprache von Arbeitgebern	14
1.1.4	Rahmenbedingungen einer nachhaltigen Integration – Verlässliche und flexible Lösungen zur Kinderbetreuung (auch für Schulkinder)	20
1.2	Fokusgruppen: Weiterentwicklung der bisherigen Befunde	25
1.2.1	Anpassung und Weiterentwicklung der Thesen	25
1.2.2	Bewertung der Thesen zu Erfolgsfaktoren in der Arbeit mit der Zielgruppe	30

PROGRAMMBEGLEITUNG DES ESF- IDEENWETTBEWERBS „GUTE ARBEIT FÜR ALLEINERZIEHENDE“ ERGEBNISSE DER REGIONALKONFERENZEN

Abbildungen

Abbildung 1: Ergebnisse der Thesenbewertung auf der Dimension „These korrespondiert mit eigenen Erfahrungen“ der Fokusgruppe in Köln	31
Abbildung 2: Ergebnisse der Thesenbewertung auf der Dimension „These korrespondiert mit eigenen Erfahrungen“ der Fokusgruppe in Berlin	31
Abbildung 3: Ergebnisse der Thesenbewertung auf der Dimension „These korrespondiert mit eigenen Erfahrungen“ der Fokusgruppe in Aschaffenburg	31
Abbildung 4: Ergebnisse der Thesenbewertung auf der Dimension „Relevanz der These hinsichtlich des Projekterfolgs“ der Fokusgruppe in Köln	32
Abbildung 5: Ergebnisse der Thesenbewertung auf der Dimension „Relevanz der These hinsichtlich des Projekterfolgs“ der Fokusgruppe in Berlin	32
Abbildung 6: Ergebnisse der Thesenbewertung auf der Dimension „Relevanz der These hinsichtlich des Projekterfolgs“ der Fokusgruppe in Aschaffenburg	32

0. EINLEITUNG

Seit März 2010 führt Rambøll Management Consulting im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales die Programmbegleitung des ESF-Ideenwettbewerbs „Gute Arbeit für Alleinerziehende“ durch.

Sozial- und arbeitsmarktpolitisches Ziel des Ideenwettbewerbs ist es, die Erwerbschancen leistungsbeziehender Alleinerziehender zu stärken, damit sie langfristig ohne staatliche Hilfeleistungen leben können. Deshalb sollen Alleinerziehende in Beschäftigungsverhältnisse vermittelt bzw. dabei unterstützt werden, den Stundenumfang bestehender Beschäftigungsverhältnisse zu erhöhen. So erhalten sie die Möglichkeit, ein existenzsicherndes Erwerbseinkommen zu erzielen und damit ihre soziale Lage zu verbessern.

Vor diesem Hintergrund werden Projekte von oder in Kooperation mit Jobcentern gefördert, die zur Integration von erwerbsfähigen leistungsbeziehenden Alleinerziehenden in den Arbeitsmarkt beitragen. Überdies sollen angemessene Handlungskonzepte zur Arbeitsmarktintegration arbeitssuchender Alleinerziehender entwickelt und im Sinne eines Wissenstransfers bei den relevanten arbeitsmarktpolitischen Akteuren verbreitet werden. Das vorrangige Ziel dabei ist, den Jobcentern erprobte, gute Ansätze und Konzepte zur Verfügung zu stellen, die dann – unter Berücksichtigung der Möglichkeiten des SGB II – im Rahmen der Regelförderung eingesetzt werden können.

Zu diesem Zweck wurden unter dem Motto „Gemeinsam Perspektiven schaffen“ im Februar 2012 drei Regionalkonferenzen durch die Programmbegleitung ausgerichtet und betreut. Insgesamt konnten 328 Gäste begrüßt werden. 247 Vertreterinnen und Vertreter von Jobcentern, davon 63 Geschäftsführer_innen, haben neben Vertreter_innen der 77 Projektträger des ESF-Ideenwettbewerbs „Gute Arbeit für Alleinerziehende“ an den Veranstaltungen teilgenommen.

Nachfolgend werden die wesentlichen Themen und Ergebnisse der Regionalkonferenzen vorgestellt. Die Konferenzen ebenso wie die nachfolgenden Erläuterungen untergliedern sich dabei in zwei Teile: Fokusgruppen der Projektvertreter_innen und Arbeitsgruppen aller Teilnehmer_innen.

Im Rahmen von **Fokusgruppen** hatten die Vertreter_innen die Möglichkeit, sich untereinander auszutauschen und gemeinsam gute Ansätze zu identifizieren. Besonderes Augenmerk lag auf den von der Programmbegleitung entwickelten Thesen zu Erfolgs- und Risikofaktoren und den Besonderheiten in der Arbeit mit der Zielgruppe. Die Projektträger haben diese erörtert, sowohl im Hinblick darauf, wie sehr die Thesen inhaltlich zutreffend sind, als auch auf ihre Relevanz in der täglichen Arbeit. Wichtige Diskussionsergebnisse wurden in Form von „goldenen Regeln“ festgehalten und allen Teilnehmer_innen der Konferenzen im Plenum vorgestellt.

Während bereits involvierten Projektvertreter_innen ein Austausch über Projektansätze und -erfolge ermöglicht wurde, konnten interessierte Mitarbeiter_innen sowie Führungspersonen der Jobcenter über das Programm informiert werden. Schwerpunkt der Veranstaltungen lag auf dem **Dialog** zwischen Projektträgern und teilnehmenden Jobcentern. Alle Teilnehmer_innen hatten die Möglichkeit, in zwei von vier verschiedenen **Arbeitsgruppen** Herausforderungen und Erfahrungen in der Integrationsarbeit mit Alleinerziehenden zu diskutieren und sich zu Lösungsansätzen auszutauschen.

Im Vorfeld der Regionalkonferenzen erfolgte eine Interessensabfrage zu unterschiedlichen programmrelevanten Themen. Die Teilnehmer_innen hatten zudem die Chance, Aspekte und zentrale Fragestellungen von besonderem Interesse zu benennen. Auf der Basis dieser Ergebnisse wurden insgesamt vier Arbeitsgruppen konzipiert:

- Unterstützung für alle Problemlagen – Ganzheitliche und umfassende Betreuung von Alleinerziehenden,
- Schritt für Schritt in Beschäftigung – Bedarfsgerechte Maßnahmen für Alleinerziehende,
- Arbeitsplätze finden und besetzen – Gezielte Vermittlung und Ansprache von Arbeitgebern und

- Rahmenbedingungen einer nachhaltigen Integration – Verlässliche und flexible Lösungen zur Kinderbetreuung (auch für Schulkinder).

1. ERFOLGSFAKTOREN ZUR GUTEN ARBEIT MIT ALLEINERZIEHENDEN

1.1 Zentrale Aspekte und Ergebnisse der Regionalkonferenzen

Wie in der Einleitung erläutert, verliefen die Diskussionen der Regionalkonferenzen entlang vier verschiedener Themenfelder. Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse aus den korrespondierenden Arbeitsgruppen sowie offene Fragen und bestehenden Herausforderungen dargelegt.

1.1.1 Unterstützung für alle Problemlagen – Ganzheitliche und umfassende Betreuung von Alleinerziehenden

Eine vorausschauend-systematische und ganzheitliche Betrachtung der Lebenssituation von Alleinerziehenden ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor der Betreuung, Beratung und letztlich erfolgreichen Integration in den Arbeitsmarkt. In den Diskussionen der ersten Arbeitsgruppe wurde deutlich, welche Aspekte bei der Einrichtung einer solchen Betreuung vor allem in den Jobcentern relevant sind. Zudem wurden einige gute Ansätze vorgestellt und deren Transferierbarkeit erörtert.

Gute Beispiele aus der Praxis

Kontinuierliche, persönliche Betreuung vom Erstkontakt bis zur Nachbetreuungsphase

Ganzheitlichkeit hat zunächst eine **zeitliche Komponente**. Alleinerziehende sollten bei Bedarf kontinuierlich durch eine Fachkraft betreut werden. Ausschlaggebend ist hierbei vor allem der Aspekt der **persönlichen Kontinuität in der Betreuung**. Daneben sollten die betreuenden Fachkräfte in der Lage sein, die spezifischen **psychosozialen und familiären Problemlagen** der Alleinerziehenden zu erkennen sowie deren **familiären und weiteren sozialen Kontext** detailliert in Betracht zu ziehen. Feste Ansprechpersonen, die flexibel verfügbar sind, dienen dem Abbau von Vertrauensdefiziten und schaffen nachhaltig eine konstruktive Basis zur Zusammenarbeit:

- Die Projekte „JoKi“ (Job und Kind) des Jobcenters Ortenaukreis und „LUNA“ (Lebensstrategien die unabhängig machen, sich durch Nachhaltigkeit auszeichnen und Alternativen aufzeigen) des Jobcenters Teltow-Fläming setzen vom Erstkontakt an auf feste Ansprechpersonen, direkte Erreichbarkeit dieser Personen samt fester Durchwahlnummer, eine individuelle Betreuungsdauer und adäquate Unterstützungsangebote, gepaart mit einem empathischen und persönlichkeitsbezogenen Umgang.
- Ein respektvolles Begegnen „auf Augenhöhe“ spielt bei allen Projekten eine große Rolle, im Projekt LUNA beginnt das Gespräch mit einem für die/den Kunden_in oft ungewohnten „Wie geht es Ihnen?“.
- Eine hohe Kontaktintensität samt flexibler und spontaner Verfügbarkeit der Ansprechperson (wenigstens alle vier Wochen persönlicher oder telefonischer Kontakt bis zu mehrmaligen wöchentlichen Kontakt) ist ein weiterer Baustein der intensiven, individuellen Betreuung.
- Die Nachbetreuungsphase folgt bei Bedarf einem 14-tägigen Turnus und wird in Absprache mit dem Arbeitgeber in Form des direkten Kontakts geleistet.
- Begünstigt wird die Arbeit durch sehr gute Betreuungsschlüssel (JoKi 1:75; LUNA 1:30), die es erlauben, sowohl alltägliche Befindlichkeiten als auch komplexe Problemlagen in angemessener Zeit und Vertrautheit individuell zu bearbeiten.

Umfassendes Profiling und individualisierte Beratung für eine passgenaue Vermittlung in Arbeit

Die intensive zeitliche Begleitung und Betreuung der Teilnehmer_innen geht Hand in Hand mit einem **ganzheitlichen Profiling- und Beratungsprozess** für eine passgenaue Integration in den Arbeitsmarkt. Die dabei zum Einsatz kommenden **individualisierten Förderkonzepte** richten sich sehr stark an den Bedürfnissen der Teilnehmer_innen aus. Die zu betreuenden Teilnehmer_innen sind dabei auf eine feste Ansprechperson angewiesen, die durch ihre fortwährende Präsenz und Beschäftigung mit dem Fall in der Lage ist, einen Prozess der Identifizierung und Auswahl individuell passender Maßnahmen in Gang zu setzen und diesen nachhaltig zu steuern. Im Prinzip entspricht dies der **Logik des Case Managements**.

- Im Projekt „AMIGA“ (Netzwerk Arbeitsmarktintegration für Alleinerziehende) der Gesellschaft für berufliche Förderung Aschaffenburg in Kooperation mit den drei Jobcentern Landkreis Aschaffenburg, Stadt Aschaffenburg und Landkreis Miltenberg werden für alle Teilnehmenden nach Einwilligung im Rahmen einer einwöchigen Eingangsveranstaltung vorhandene Ressourcen für eine Integration in Arbeit aber auch weitere Unterstützungsbedarfe identifiziert (Kompetenzanalyse). Diese Analysen werden im Wesentlichen von den Integrationscoaches durchgeführt. Jeder_m Teilnehmer_in wird bei Projekteinstieg ein Coach als persönliche Ansprechperson zugeteilt.
- Anschließend entwickeln der Integrationscoach und der/die Teilnehmer_in ein Konzept für die weitere Integrationsarbeit, welches wiederum in einem nächsten Schritt mit einer individuellen Maßnahmen- und Integrationsplanung gekoppelt wird.

Netzwerke von Akteuren und Alleinerziehenden aufbauen, pflegen und weiterentwickeln

Die **Vernetzung mit relevanten regionalen Akteuren** sowie der Alleinerziehenden untereinander ist ein kritischer Erfolgsfaktor auf dem Weg zu einer integrierten, ganzheitlichen Betreuung. Nur auf diese Weise können institutionelle Friktionen überwunden und neue Betreuungs- und Integrationspotenziale genutzt werden. Der **Rückgriff auf flankierende Unterstützungsangebote** von externer Seite ist dabei den komplexen Problemlagen der Alleinerziehenden geschuldet. Projektträger können diese häufig nicht adäquat selbst lösen. Eine grundlegende Prämisse für die erfolgreiche Ergänzung der Projektaktivitäten durch externe Akteure ist natürlich, dass eine **korrespondierende Angebotslandschaft** in der Region **vorhanden** ist:

- Der Aufbau von persönlichen Netzwerken der Alleinerziehenden wird verstärkt im LUNA-Projekt verfolgt. Es werden nach Möglichkeit aktiv Kontakte zu Nachbarschaftsinitiativen, direkten Nachbarn oder zu Vätern/Müttern und Verwandten hergestellt, um so weitere Ressourcen zur Unterstützung sowie zur Kinderbetreuung zu erschließen. Aus dem gleichen Grund werden auch im Rahmen des JoKi-Projekts Kontakte zu relevanten Akteuren wie Tageselternvereinen, Gleichstellungsbeauftragten, dem Ortenauer Bündnis für Familien, dem kommunalen Allgemeinen Sozial-Dienst und Anderen hergestellt.
- Im Projekt JoKi wurden innovative Wege der Zusammenarbeit mit dem kommunalen Träger der Jugend- und Familienhilfe gefunden. Dieser stellt im Rahmen eines durch den Landes-ESF finanzierten Projektes personelle Ressourcen für eine Maßnahme zur Erziehungsberatung für die Teilnehmer_innen zur Verfügung. Diese findet in den Räumlichkeiten des Jobcenters statt. Für den kommunalen Träger ergibt sich dadurch die Möglichkeit einer breiten Ansprache der Zielgruppe, die sonst nur schwer zu erreichen ist. Diese Ansprache wird über das Jobcenter geleistet, welches von dem ergänzenden Angebot in seinem Portfolio profitiert.
- Im AMIGA-Projekt wird eine sehr enge Zusammenarbeit zwischen Projektträger und Jobcentern betrieben. Jobcenter-Mitarbeiter_innen mit pädagogischer Ausbildung identifizieren geeignete Alleinerziehende für die Teilnahme am Projekt und weisen diese dem Projekt zu. Im Gegenzug übermitteln die Integrationscoaches sämtliche vermittlungsrelevanten Erkenntnisse aus dem Profilingprozess an das Jobcenter und stellen regelmäßige Be-

richte zum aktuellen Entwicklungsstand zur Verfügung, so dass ein facettenreiches und aktuelles Bild über die Teilnehmenden auch bei den Jobcenter-Mitarbeiter_innen entstehen kann. Durch wöchentliche gemeinsame Fallbesprechungen werden Wissensdefizite beseitigt und die Entwicklung eines gegenseitigen Prozess- und Kundenverständnisses gefördert.

- Die Einrichtung von zwei Fachbeiräten im selben Projekt bringt darüber hinaus zielgruppenspezifische Akteure (wie etwa das Jugendamt, Sozialträger, Stadt-/Landkreisvertreter_innen) regelmäßig an einen Tisch und rückt die Themen der Alleinerziehenden unter anderem auch durch die Organisation von regionalen Messen in den Mittelpunkt.

Projektübergreifende Bedarfe – Was soll erreicht werden?

Eine ganzheitliche Betreuung in der Praxis ist, so sind sich alle beteiligten Akteure einig, ein komplexes Unterfangen, das nur über zielgruppenspezifisch geschultes Personal, vertiefte Kooperationen, regen Informationsaustausch und ein gesteigertes Problembewusstsein erfolgreich gestaltet werden kann. Nicht zuletzt hängt eine intensive, individuelle Betreuung stark von den personellen Ressourcen der betreuenden Organisation ab. Die Programm erfahrung zeigt, dass die relativ bessere Mittelausstattung verstärkt für eine deutliche Senkung des Betreuungsschlüssels genutzt wurde.

- Um Ganzheitlichkeit auf **persönlicher Ebene** zu verwirklichen, bedarf es einer veränderten Einstellung gegenüber Alleinerziehenden:
 - Ein wichtiger Aspekt ist eine **kontinuierliche, einfühlsame und vertrauensbildende Haltung** gegenüber den Alleinerziehenden, so dass auch Vermittlungshemmnisse wie psychosoziale und familiäre Probleme durch individuelle Beratung und gezielte Einbindung externer Expert_innen überwunden werden können.
 - Ganzheitliche Betreuung kann nur dann funktionieren, wenn **alle Bedarfe, aber auch alle Ressourcen angemessen beachtet** werden. Die konsequente Beachtung der Bedarfe der Zielgruppe erhöht langfristig auch die Effizienz der Betreuung im Allgemeinen und der einzelnen unterstützenden Maßnahmen im Speziellen, da Abbrecherquoten gesenkt und die Motivation der Teilnehmer_innen erhöht wird.
 - Kontinuierlicher Aufbau von **zielgruppenspezifischem Wissen** ist eine weitere wichtige Grundlage für eine professionelle ganzheitliche Betreuung. Spezialisierte Integrationskräfte können dieses spezifische Wissen schneller weiterentwickeln. Ein vertiefter Einblick in die Bedarfe der Zielgruppe kann darüber hinaus wichtige Impulse für die Konzeptionierung weiterer Unterstützungsangebote liefern.
- Ganzheitlichkeit bedeutet auch, die persönlichen und **regionalen Rahmenbedingungen** umfassend im Blick zu haben:
 - So gilt es, das **weitere soziale Umfeld** von Alleinerziehenden zu beachten. Nachbarn, Freunde und auch Väter/Mütter können einen Teil zur Lösung des Betreuungsproblems beitragen. Das proaktive Einbeziehen des erweiterten sozialen Umfelds kann eine wesentliche Neuerung im Rahmen einer ganzheitlichen Betreuungsstrategie darstellen, muss jedoch behutsam angegangen werden.
 - Reger **Austausch mit Trägern flankierender Unterstützungsangebote**, insbesondere kommunalen Trägern kann neue Beratungs- und Betreuungsmöglichkeiten eröffnen, das Problembewusstsein schärfen, das Wissen untereinander erweitern und helfen, Angebotslücken zu identifizieren.

Grundlegende Rahmenbedingungen - *Wie kann bedarfsgerechte Unterstützung gewährleistet werden?*

Ganzheitliche und individuelle Betreuung für eine verbesserte Integration der Zielgruppe Alleinerziehende bedarf folgender Voraussetzungen:

- Bestimmte **organisatorische Voraussetzungen** in der betreuenden Einheit sollten gewährleistet sein:
 - Die individuellen Ressourcen sowie der spezifische Unterstützungsbedarf der/des Alleinerziehenden sollte umfassend ermittelt werden, so dass eine vorausschauende und individuell angepasste Planung von Maßnahmen und Unterstützungsangeboten stattfinden kann.
 - Die Ansprechperson der/des Alleinerziehenden sollte über ein bestimmtes Maß an zielgruppenspezifischem Wissen verfügen, um sicherzustellen, dass in den Beratungsgesprächen alle relevanten Aspekte – insbesondere im Hinblick auf die familiäre Situation – erörtert werden.
 - Kritischer Erfolgsfaktor ist zudem die persönliche Erreichbarkeit der Ansprechperson sowie die Möglichkeit zu flexibel terminierbaren Gesprächen.
- Die Durchsetzung der dafür notwendigen Ressourcen sowie des Bewusstseins für die Bedarfe und Besonderheiten der Zielgruppe ist stark **vom Willen, der Geschäftsführung und der strategischen Schwerpunktsetzung** in den Jobcentern abhängig.
- Die **konsequente Einbindung von regionalen Partnern** und die Etablierung funktionsfähiger Strukturen für Leistungen und Maßnahmen, die intern nicht erbracht werden können, decken vor allem Folgendes ab:
 - Einen umfassenden Überblick über Bedarfe und vorhandene Angebote für die Zielgruppe.
 - Gute, auch persönliche Kontakte zu den jeweils relevanten Trägern sowie gegebenenfalls auch verbindliche Absprachen für einen schnellen Zugriff auf die jeweiligen Angebote.
 - Kreative Ideen für eine sinnvolle Einbindung externer Träger sowie unter Umständen die Kombination verschiedener Angebote, um Lücken in der Angebotslandschaft zu decken.

Fazit

- Ganzheitliche Betreuung hängt zum einen stark von der Verfügbarkeit, Empathie und Expertise der betreuenden Ansprechperson ab. Ein erster wichtiger Schritt muss es daher bereits sein, die besonderen Anforderungen, denen Alleinerziehenden bei der Integration in Arbeit begegnen, bewusst anzugehen.
- Angesichts komplexer Problemlagen kann eine solche Betreuung häufig nicht allein im Jobcenter oder im Projekt geleistet werden. Hier ist eine gute Zusammenarbeit mit weiteren Trägern sowie Kreativität zur Etablierung bedarfsgerechter Unterstützung gefragt. Wichtigste Partner sind dabei die kommunalen Träger.

Offene Fragen

Offene Fragen und Anmerkungen	Mögliche Lösungsansätze
Wie kann ein angemessener Betreuungsschlüssel sichergestellt werden?	Bei entsprechendem geschäftspolitischen Willen gibt es Spielräume, die eine intensivere Betreuung besonderer Zielgruppen ermöglichen. Von entscheidender Bedeutung ist dabei die Überlegung, welche Zielgruppen ein besonders hohes Potential aufweisen.
Wie können Jugendämter systematischer und damit auch nachhaltiger in Prozesse der Maßnahmen-/Angebotsplanung und weiteren Betreuung und Stabilisierung von Alleinerziehenden eingebunden werden?	Ein gutes Argument kann der unterschiedliche Zugriff sein; viele Zielgruppen werden durch die kommunalen Träger schwer erreicht, die Jobcenter hingegen haben Zugang zu allen Leistungsbezieher_innen.
Regionale Vernetzung voranzutreiben erscheint wichtig – wie kann dies auch in strukturschwachen Regionen realisiert werden?	Nachbarschafts-/Quartiersinitiativen mit einzubeziehen bzw. zu stärken, kann ein erster Ansatzpunkt sein.
Wie kann dem Problem der personellen Fluktuation in vielen Projekten, aber auch Jobcentern begegnet werden?	Die Möglichkeit einer stärkeren Spezialisierung und des systematischen Aufbaus von Wissen kann auch für die Mitarbeiter_innen motivierende Wirkung entfalten.

1.1.2 Schritt für Schritt in Beschäftigung – Bedarfsgerechte Maßnahmen für Alleinerziehende

Aufgrund der hohen SGB-II-Quote unter Alleinerziehenden ist die Schaffung und Durchführung von Maßnahmen, die den spezifischen Bedarfen der Zielgruppe entsprechen, von besonderer Bedeutung. In der Diskussion mit den Trägern der Projekte des ESF-Ideenwettbewerbs „Gute Arbeit für Alleinerziehende“ sowie Vertreter_innen von Jobcentern konnten diverse gute Ansätze identifiziert werden, die im Folgenden entlang verschiedener Maßnahme- oder Projektphasen erläutert werden.

Gute Beispiele aus der Praxis

Phase 1: Ansprache der Alleinerziehenden und Eintritt ins Projekt

Die Initialphase sollte möglichst offen gestaltet werden, so dass die Alleinerziehenden **zur Projektteilnahme motiviert** werden und die Maßnahme nicht als zusätzliche Belastung empfinden:

- Die Projekte „ULLA“ (Unterstützung langzeitarbeitsloser lippischer Alleinerziehender) aus Detmold und „AMOVISTA“ (Aktivieren – Motivieren – Integrieren – Stabilisieren) aus Bamberg haben ein System zweistufiger Freiwilligkeit implementiert: So ist zunächst auf der ersten Stufe für die Alleinerziehenden die Teilnahme am Erstinformationsgespräch freiwillig. Auf der zweiten Stufe können die Alleinerziehenden über die finale Projektteilnahme frei entscheiden. Wenn die Alleinerziehenden an dem Integrationsprojekt teilnehmen möchten, wird dies in die Eingliederungsvereinbarung aufgenommen.

Um im Rahmen einer Maßnahme ganzheitlich an den Problemlagen der Alleinerziehenden arbeiten und eine bedarfsgerechte Unterstützung bieten zu können, ist der **Aufbau eines Vertrauensverhältnisses** von zentraler Bedeutung:

- Ein Jobcenter aus Leipzig betont, dass es wichtig sei, vonseiten der Projektträger eine Vertrauensbasis mit den Teilnehmenden zu schaffen, in der mit den privaten Informationen, welche die Teilnehmenden preisgeben, behutsam umgegangen wird.
- Um eine positive Gruppendynamik herzustellen, die oftmals mit einem Motivationsschub für die Teilnehmenden einhergeht, findet bei dem Projekt „AMOVISTA“ in Bamberg ein Großteil der Trainings und Qualifizierungen in Gruppen statt. Zudem haben die Teilneh-

menden die Möglichkeit, sich im Rahmen eines Eltern-Cafés gegenseitig auszutauschen. Auch viele andere Pilotprojekte betonen die positiven Effekte von Gruppenangeboten, bei denen sich die Alleinerziehenden vernetzen können.

Für viele Alleinerziehende stellt die Betreuung ihrer Kinder während der Projektteilnahme eine Herausforderung dar. Eine Lösungsmöglichkeit ist das **Angebot kindgerechter Räumlichkeiten** im Rahmen der Maßnahme:

- So bietet das Projekt „CompAS“ des Jobcenters Duisburg Alleinerziehenden die Möglichkeit, Kinder zu Gesprächen mitzunehmen; kindgerechte Einzelbüros schaffen eine persönliche und einladende Atmosphäre. Außerdem bietet das Projekt während der Beratungsgespräche kostenlose Kinderbetreuung in einer benachbarten KITA an, die durch einen Sponsor finanziert wird. Nicht vorhandene Kinderbetreuungsmöglichkeiten können von den Alleinerziehenden somit nicht mehr als Vorwand genutzt werden, um Termine abzusagen.

Für **Alleinerziehende mit Kindern unter drei Jahren** besteht gesetzlich keine Verpflichtung zur Arbeitsaufnahme, dennoch ist hinsichtlich dieser Zielgruppe im Sinne des Präventionsansatzes eine frühzeitige Ansprache und Information sinnvoll:

- Das Jobcenter aus dem Kreis Unna führt ein Projekt speziell für Alleinerziehende mit Kindern unter drei Jahren durch. Die größten Erfolge lassen sich hierbei durch individuelle Ansprache und überzeugende Beratungsgespräche erzielen.
- Um Alleinerziehende mit Kindern unter drei Jahren zu erreichen, obwohl sie nicht zur Arbeitsaufnahme verpflichtet sind, können Veranstaltungen (z. B. Kurse über die Teilnahme am öffentlichen Leben oder über Bewerbungen mit Kind), die außerhalb des Jobcenters stattfinden, zu Ansprache genutzt werden. Auch Informationsveranstaltungen zu Möglichkeiten der Kinderbetreuung seien sinnvoll, da es hier bei den Alleinerziehenden oftmals ein großes Informationsdefizit gebe.

Phase 2: Profiling, Aktivierung und Orientierung

Alleinerziehenden, die aufgrund von Erziehungspausen lange nicht bzw. noch nie berufstätig waren, fällt es häufig schwer, ihre sozialen und beruflichen Kompetenzen realistisch einzuschätzen. Ein **kontinuierliches Profiling** im Rahmen des Projektes kann die Teilnehmenden dabei unterstützen, eine **realistische Berufsperspektive** zu entwickeln und gleichzeitig ihre sozialen und beruflichen Kompetenzen weiterzuentwickeln. Hierbei ist vor allem eine **ganzheitliche Betrachtung der Lebenssituation** der Teilnehmenden unter Berücksichtigung der spezifischen Problemlagen, wie Kinderbetreuung, Isolierung, Scheidung oder Sorgerechtsproblematik von besonderer Bedeutung:

- Das Projekt „Mütter an den Start“ in Berlin beinhaltet ein Assessment-Center, in dem die Teilnehmenden ihre Fähigkeiten erproben können. Während des Assessment-Centers werden die Teilnehmenden beobachtet und erhalten detailliertes Feedback von den Projektmitarbeitenden unter Berücksichtigung eines stärkenorientierten Ansatzes. Die Dauer des Assessment-Centers ist auf eine Woche festgelegt. Auch nach Ende der Assessment-Center-Phase wird das Profiling als kontinuierlicher Prozess während der gesamten Projektlaufzeit fortgesetzt.
- Ein weiterer Projektträger nutzt einen Kompetenzpass als Profiling-Instrument, anhand dessen geprüft wird, welche Kompetenzen die Teilnehmenden in der Familienarbeit erworben haben und wie diese Kompetenzen auf die Arbeitswelt übertragen werden können. Der Kompetenzpass ist jedoch nicht nur auf Alleinerziehende ausgerichtet, sondern

eignet sich generell für Berufsrückkehrer_innen, die aufgrund der Wahrnehmung familiärer Aufgaben längere Zeit nicht erwerbstätig waren.

Der Bedarf an beruflicher Orientierung bzw. Neuorientierung ist bei vielen Alleinerziehenden groß, insbesondere, wenn sie über keine berufliche Ausbildung verfügen. Mit Betriebsbesichtigungen, externen Referenten, **Praktika und berufspraktischen Erprobungen** kann dem Orientierungsbedarf der Alleinerziehenden begegnet werden:

- Das Berliner Projekt der SOS-Kinderdörfer organisiert Betriebsbesichtigungen insbesondere in Firmen mit eher frauenuntypischen Tätigkeiten. Damit soll der Horizont der Teilnehmenden erweitert werden.
- Zur beruflichen Orientierung sind im Projekt „AMOVISTA“ in Bamberg zwei feste Praktikumsphasen vorgesehen. Um den Bedürfnissen der Alleinerziehenden bestmöglich zu entsprechen, finden die Praktika in der Regel in Teilzeit statt. Nach Absprache mit den Arbeitgebern gestaltet sich dies meist unproblematisch. Um Praktikumsplätze für alle Teilnehmenden eines Projekts organisieren zu können, ist eine gute Vernetzung mit den Arbeitgebern vor Ort unerlässlich.

Sofern die Maßnahme/das Projekt im Rahmen eines festen Kursformates durchgeführt wird, ist es von Vorteil, den Stundenumfang der wöchentlichen Anwesenheit in der Aktivierungsphase zu steigern, um die **Teilnehmenden so sukzessive an den Arbeitsalltag** heranzuführen:

- Im Berliner Projekt „Mütter an den Start“ wird zur Praktikumsphase hin die wöchentliche Anwesenheitspflicht der Teilnehmenden von zirka 10 auf 20 Stunden erhöht.

Phase 3: Qualifizierung und Vermittlung

Um den eingeschränkten zeitlichen Ressourcen von Alleinerziehenden gerecht zu werden, sollte bei der Suche nach einer geeigneten Qualifizierung beziehungsweise Beschäftigung der Fokus insbesondere auf **Teilzeitangeboten** liegen.

- Im Hinblick auf die Qualifizierung bieten sich daher Teilzeitausbildungen an, in die im Projekt „AMOVISTA“ in Bamberg bereits viele Teilnehmende vermittelt werden konnten. Da diese Ausbildungsform bisher noch eher unbekannt ist, sollte künftig diesbezüglich ein Fokus auf die Sensibilisierung der Arbeitgeber gelegt werden. Hier können auch Kammern unterstützend tätig sein.
- In Würzburg wird die Durchführung von Teilzeitausbildungen für alleinerziehende Frauen dadurch erleichtert, dass sie während der Dauer ihrer Ausbildung ein für diesen Zweck eingerichtetes Wohnheim beziehen können.
- Das Jobcenter aus Waldeck-Frankenberg fördert Stützunterricht und Vorbereitungsmaßnahmen für betriebliche Umschulungen in Teilzeit, für die Betriebe häufig nicht zahlen wollen, durch Bildungsgutscheine.
- Mehrere Projekte verwiesen darauf, dass Arbeitgeber in Branchen mit zunehmendem Fachkräftemangel besonders offen für die Einstellung von Alleinerziehenden und Teilzeitbeschäftigungen sowie weitere familienfreundliche Arbeitszeitmodelle seien.
- Ein Berliner Projekt strebt außerdem die Qualifizierung und Vermittlung in technischen Berufen an, da hier das Verdienstpotezial höher und somit die Überwindung der Hilfebedürftigkeit für Alleinerziehende eher möglich sei.
- Für die Vermittlung in Qualifizierungsmaßnahmen und Arbeit ist die Sensibilisierung von Arbeitgebern für die spezifischen Herausforderungen, aber auch die spezifischen Stärken

Alleinerziehender im Erwerbsleben von zentraler Bedeutung. Typische Stärken seien Organisationstalent und Verantwortungsbewusstsein.

Phase 4: Nachbetreuung

Zur Sicherung der Nachhaltigkeit des Maßnahmenerfolgs, sollte der Kontakt zu den ehemaligen Teilnehmenden aufrechterhalten werden, um insbesondere **in Krisensituationen Unterstützung** zu **bieten**. Dennoch sollte die Nachbetreuung einen bestimmten Rahmen nicht überschreiten, zum Beispiel indem sie nur telefonisch angeboten wird, um die Eigenverantwortlichkeit der Alleinerziehenden zu stärken.

- In einem Berliner Projekt werden die ehemaligen Teilnehmenden in den ersten Wochen nach Ende des Projektes routinemäßig angerufen. Danach liegt es in der Eigenverantwortung der Teilnehmenden sich bei Problemen beim Projektträger zu melden.

Maßnahmenübergreifende Bedarfe – Was soll erreicht werden?

Um eine bedarfsgerechte Integration von Alleinerziehenden in den Arbeitsmarkt zu gewährleisten, ist die Einbindung sämtlicher relevanter Akteure von zentraler Bedeutung.

- Zunächst sollten Projektträger daher gezielt die **Vernetzung** der relevanten Akteure vor Ort (Jobcenter, Jugendamt, Kinderbetreuungseinrichtungen, Bildungsträger, Beratungseinrichtungen etc.) fördern.

Grundlegende Rahmenbedingungen – Wie kann bedarfsgerechte Unterstützung gewährleistet werden?

Um den spezifischen Bedarfen der Zielgruppe der Alleinerziehenden Rechnung tragen zu können, müssen folgende Rahmenbedingungen gewährleistet sein:

- Für viele Alleinerziehende gerade aus dem ländlichen Raum stellen Mobilitätsanforderungen eine zentrale Herausforderung dar. **Maßnahmenstandorte sollten gut erreichbar sein**, zum Beispiel, indem vonseiten des Maßnahmenträgers mehrere dezentrale Standorte eingerichtet werden.
- Von besonderer Relevanz bei bedarfsgerechten Maßnahmen für Alleinerziehende ist der gegenseitige Austausch mit Personen, die sich in einer ähnlichen Lebenssituation befinden. Dies kann im Rahmen der Maßnahmen zum Beispiel durch Gruppenaktivitäten gewährleistet werden. Weiterhin können Alleinerziehende, die eine Integration in den Arbeitsmarkt bereits erfolgreich bewerkstelligt haben, eingeladen werden und als *good-practice*-Beispiele den Teilnehmenden von ihren Erfahrungen berichten.
- Zur Durchführung bedarfsgerechter Maßnahmen für Alleinerziehende eignet sich ein festes Kursformat in Gruppen, da es höhere Verbindlichkeit schafft und den Anforderungen des Arbeitsalltags ähnlicher ist als ein flexibles Kursformat. Aufgrund der komplexen Problemlagen vieler Alleinerziehender (Trennung, Gewalterfahrung, langjährige Arbeitslosigkeit, Isolation, etc.) sollte jedoch ergänzend sozialpädagogische Einzelbetreuung angeboten werden. Um den unterschiedlichen Bedarfslagen von Alleinerziehenden entsprechen zu können und eine umfassende Betreuung zu gewährleisten, stellt ein guter Betreuungsschlüssel einen zentralen Erfolgsfaktor dar.

Fazit

- Hinter dem Alleinerziehendenstatus verbergen sich häufig vielfältige Problemlagen. Um die komplexen Probleme der Teilnehmenden systematisch zu bearbeiten, ist im Rahmen der Maßnahme/des Projektes eine ganzheitliche Betreuung notwendig.
- Alleinerziehende, die oftmals einen hohen Bedarf an beruflicher Orientierung haben, können durch Praktika, berufspraktische Erprobungen, Betriebsbesichtigungen und externe Referent_innen praktische Einblicke in Berufsfelder sowie in die Strukturierung eines Berufsalltags erhalten und erproben unter welchen Rahmenbedingungen für sie die Vereinbarkeit von Kind und Beruf möglich erscheint.

Offene Fragen

Offene Fragen und Anmerkungen	Mögliche Lösungsansätze
<p>Die Jobcenter müssen Effektivität und Effizienz ihrer Maßnahmen nachweisen. Gerade bei der Zielgruppe der Alleinerziehenden ist dies mit den üblichen Indikatoren zur Arbeitsmarktintegration nicht angemessen, da viele Erfolge im Bereich der Aktivierung und persönlichen Stabilisierung stattfinden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Messung der Stabilisierungserfolge z. B. durch Coachingprotokolle • Messung der Motivationssteigerung und Angstreduktion anhand computergestützter Verfahren • Zielvereinbarungen zwischen Jobcenter und Träger mit abgestimmten Zielindikatoren jenseits der Integrationen (z. B. Anwesenheitsquoten, Anteil der Teilnehmenden, die Ihre „Hausaufgaben“ erledigen, etc.)
<p>Bedarfsgerechte Maßnahmen erfordern einen guten Betreuungsschlüssel; dieser ist im Rahmen der bestehenden Regelungen aber kaum finanzierbar.</p>	
<p>Maßnahmen der Jobcenter unterliegen bestimmten Effizienzkriterien; so müssen beispielsweise bestimmte Integrationsquoten erreicht werden. Dies ist bei der Zielgruppe Alleinerziehende jedoch nur schwer zu realisieren.</p>	
	<p>Um Ressourcen zu bündeln und dennoch bedarfsgerechte Maßnahmen anbieten zu können, kann es sich besonders für kleine Jobcenter anbieten, Maßnahmen für Erziehende im Allgemeinen anzubieten.</p>

1.1.3 Arbeitsplätze finden und besetzen – Gezielte Vermittlung und Ansprache von Arbeitgebern

Die Vermittlung von Alleinerziehenden gestaltet sich über den normalen Bewerbungsprozess häufig schwierig und wenig erfolgreich. Aufgrund ihrer Erziehungsverantwortung verfügen Alleinerziehende in geringerem Maße über zeitliche und oft auch örtliche Mobilität. Auf Seiten der Arbeitgeber bestehen daher Vorbehalte gegenüber der Zielgruppe und es sind nur wenige Informationen über die Möglichkeiten und Vorteile von familienfreundlichen Maßnahmen bekannt. Bewerbungen von Alleinerziehenden werden daher vielfach vorschnell abgelehnt. Um Alleinerziehenden bessere Chancen bei der Arbeitsaufnahme zu ermöglichen, haben die Projekte des ESF-Ideenwettbewerbs „Gute Arbeit für Alleinerziehende“ sowie viele Jobcenter bereits Strategien für eine bessere Vermittlung von Alleinerziehenden entwickelt. Zentraler Bestandteil ist die gezielte Arbeitgeberansprache. Einige der guten Beispiele und Ansätze werden im Folgenden vorgestellt.

Gute Beispiele aus der Praxis

Projekte und Jobcenter stellen bereits verschiedene **Qualifizierungs- und Unterstützungsangebote** bereit, die Alleinerziehenden helfen, durch die Schaffung passender Rahmenbedingungen ihre Vermittlungschancen gezielt zu erhöhen:

- Um die Vermittlung erfolgreicher zu gestalten, hat das Projekt „CompAS“ des Jobcenters Duisburg ein Mehrgenerationen-Intensiv-Bewerbungscenter und ein zentral gelegenes Vermittlungscenter „FitforJob“ mit Selbstlernstationen und Minijobbörse eingerichtet. In den Räumlichkeiten beider Zentren stehen Teilnehmer_innen die notwendige technische Ausstattung, wie PC-Plätze, Drucker und kostenlose Telefone zur Verfügung. Die Teilnahme am Intensiv-Bewerbungscenter nach dem „Herner Modell“ ist verpflichtend und über die Anwesenheit werden Nachweise geführt. Die Büros der Vermittler_innen sind zudem kindgerecht eingerichtet und es besteht in Kooperation mit einem katholischen Kindergarten die Möglichkeit, Kinder für drei bis vier Stunden im gegenüberliegenden Einkaufszentrum kostenlos betreuen zu lassen.
- Das Projekt „Balance“ aus Finsterwalde führt im Rahmen des Moduls „Familiencamp“ eine intensive branchenorientierte Kompetenzfeststellung bei den Teilnehmer_innen durch. So können vor allem berufliche Neuorientierungen in Branchen mit hohem Arbeitskräftebedarf angestoßen werden, wenn sich Teilnehmer_innen für diese Bereiche eignen und Interesse zeigen. Qualifizierungs- und Umschulungsmaßnahmen können so frühzeitig begonnen werden und die Vermittlungschancen der Alleinerziehenden steigern.
- Im Rahmen des Chemnitzer Projektes „GABI“ (Gute Arbeit, Bildung und Integration), zu dessen Projektverbund auch ein Bildungsträger gehört, wurden die ersten Teilzeitemschulungsangebote in Sachsen umgesetzt. Die Kinder der Teilnehmer_innen können parallel direkt beim Bildungsträger betreut werden.
- Projektmitarbeiter_innen der Initiative „Ich bin wieder da“ aus dem Kreis Plön in Schleswig-Holstein erleben oft, dass eine Vermittlung in Arbeit an der fehlenden Ganztagsbetreuung der Kinder scheitert. Um dem vorzubeugen, werden die Teilnehmer_innen zur Überbrückung in Praktika vermittelt und so schon frühzeitig eine zuverlässige Kinderbetreuungsstruktur aufgebaut.

Viele Projekte und Jobcenter haben bereits **Strategien** entwickelt, um **Arbeitgeber** für die Stärken, Potenziale und Bedürfnisse der Zielgruppe im Speziellen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Allgemeinen zu **sensibilisieren**:

- Positive Erfahrungen mit alleinerziehenden Arbeitnehmer_innen und gute Beispiele aus der Praxis können helfen, Unternehmen von der Zielgruppe zu überzeugen. Viele Projekte bieten daher Praktika oder „Schnuppertage“ unterschiedlicher Länge an, um Alleinerziehenden die Chance zu geben, sich direkt in den Unternehmen zu beweisen. Das Projekt „Alleinerziehende gegen Fachkräftemangel“ in Preetz bietet sowohl qualifizierende als auch orientierende Praktika an. Potenzielle Arbeitgeber können Bewerber_innen ergänzend zu einem Bewerbungsgespräch besser kennenlernen. Die Teilnehmer_innen erhalten so die Chance, sich vor Ort zu beweisen und Unternehmen die Sicherheit, dass die Bewerberin beziehungsweise der Bewerber auch wirklich zu der Stelle passt. Die Vermittlungschancen der Alleinerziehenden werden so erhöht und Vorurteile abgebaut.
- Eine Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) aus Berlin wurde in ihrer Funktion eingeladen, auf Veranstaltungen zum Thema zu referieren und nutzte diese, um auch große Unternehmen auf die Bedeutung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie hinzuweisen. Zudem besuchte sie persönlich Arbeitgeberstammtische und Verbände, um auf das Thema aufmerksam zu machen. Hervorzuheben ist auch die besondere Zusammenarbeit zwischen der BCA und dem Arbeitgeberservice (AGS): Gemeinsam weisen sie durch gezielte und persönliche Arbeitgeberansprache auf die Stärken der Zielgruppe hin.

Auch die gute Vernetzung der BCAs untereinander hilft, sich auszutauschen und gemeinsam zu agieren. BCAs stellen auch gute Partner_innen für die Projekte dar, um eine bessere Zusammenarbeit zwischen Jobcentern und Projekten umzusetzen.

- Der Projektträger Unique des Projekts „ANIA“ (Alleinerziehende nachhaltig in Arbeit bringen) in Berlin ist Mitglied in der Bundesinitiative „Erfolgsfaktor Familie“. Projektmitarbeiter_innen besuchen regelmäßig die Veranstaltungen des Unternehmensprogramms und nutzen diese, um Kontakte zu knüpfen, Unternehmen auf die Potenziale und Bedürfnisse der Zielgruppe aufmerksam zu machen und Stellen zu akquirieren.

Die passgenaue **Stellenakquise** ist ein zentraler Punkt bei jeder Vermittlung. Hier sind die Erfahrungen und Wege der Projekte und Jobcenter unterschiedlich und häufig ressourcen- und regionsabhängig.

- Der Projektträger Bildungswerk Futura akquiriert nicht nur Stellen, er hilft Unternehmen sogar dabei, neue Arbeitsplätze zu „stricken“. Gerade in kleineren Betrieben führen Fachkräfte häufig auch nicht fachspezifische Arbeiten aus. Trennt man diese Tätigkeitsinhalte voneinander, kann die Fachkraft effizienter arbeiten und das Unternehmen wachsen. Die Arbeit, die „übrig bleibt“ kann häufig mit flexiblen Arbeitszeiten und ohne fachspezifische Qualifikation ausgeübt werden. Die Erfahrung zeigt, dass so gerade geringqualifizierte Alleinerziehende vermittelt werden können.
- Das Projekt „CompAS“ des Jobcenters Duisburg arbeitet sehr eng mit dem eigenen AGS zusammen. Ein Büro des AGS befindet sich direkt neben den Räumen des Projekts. Die räumliche Nähe hilft bei der Zusammenarbeit: Stellen, die sich für Alleinerziehende eignen, werden teilweise direkt an die Vermittler_innen des Projekts weitergeleitet.
- Im Darmstädter AGS konnte eine Stelle für die Stellenakquise und Vermittlung von Alleinerziehenden installiert werden. Die zuständige Mitarbeiterin hat bereits einen engen Kontakt zu Arbeitgebern aufgebaut und besucht regelmäßig arbeitsmarktrelevante Veranstaltungen, um sich vorzustellen und als Ansprechpartnerin für das Thema Alleinerziehende und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie anzubieten.
- Viele Projekte sehen eine bewerberorientierte Vermittlung als Erfolgsrezept. Überzeugen können nur geeignete Arbeitnehmer_innen. Erfahrungsberichte der Projektmitarbeiter_innen über die Kompetenzen und Eigenschaften der Bewerber_innen helfen ebenfalls, um Arbeitgeber von den Stärken der Zielgruppe zu überzeugen. Wichtig ist dabei, dass Bewerber_innen selbstsicher auftreten und mögliche Vorbehalte proaktiv ansprechen. Das Projekt „Alleinerziehende werden aktiv“ in Dortmund wirbt mit konkreten Bewerber_innen um Stellen und konnte so einige Arbeitgeber überzeugen.
- Auch Kaltakquise wird in einigen Projekten betrieben und hat zu erfolgreichen Vermittlungen geführt. Jobcoaches des Projekts „Balance“ in Finsterwalde sprechen gezielt Unternehmen an, die sich durch einen hohen Arbeitskräftebedarf auszeichnen, um Stellen zu akquirieren.
- Spezielle Veranstaltungen zur Stellenakquise können ebenso zu erfolgreichen Vermittlungen führen. Beim Job-Speed-Dating der „Agentur für Alleinerziehende“ in Bocholt wurden Unternehmen, Teilnehmer_innen sowie interessierte Alleinerziehende eingeladen, kurze Bewerbungsgespräche zu führen. Die Unternehmen können sich so einen ersten Eindruck von den Bewerber_innen verschaffen und bestehende Vorurteile durch einen direkten Kontakt mit der Zielgruppe abbauen. Wichtig ist hierbei vor allem, dass die eingeladenen Unternehmen auch wirklich freie Stellen und Arbeitskräftebedarf haben.

Projektübergreifende Bedarfe – Was soll erreicht werden?

Projektübergreifend gibt es bei der gezielten Arbeitgeberansprache und passgenauen Vermittlung Bedarfe in den folgenden Bereichen:

- Um Arbeitgeber strategisch anzusprechen, sollten **Instrumente und konkrete Strategien** für eine gezielte Arbeitgeberansprache entwickelt werden. Diese müssen den regionalen beziehungsweise branchenspezifischen Besonderheiten gerecht werden und generell Themen aufgreifen, die für Arbeitgeber von Interesse sind, wie beispielsweise eine Vorteilsübersetzung familienfreundlicher Arbeitszeitmodelle.
- Eine **Sensibilisierung der Arbeitgeber** für die Bedürfnisse von (alleinerziehenden) Eltern muss auf unterschiedlichen Ebenen erfolgen. Hier besteht vor allem Bedarf an Partnern auf unternehmerischer Seite. Kammern und Verbände sowie Arbeitgeber, die positive Erfahrungen mit alleinerziehenden Arbeitnehmer_innen und familienfreundlicher Personalpolitik gesammelt haben, können eine wichtige Funktion als **Multiplikatoren** einnehmen. Einige Projekte äußerten zudem den Bedarf an einer Sensibilisierung der Arbeitgeber auf politischer Ebene.
- Um Stellen erfolgreich zu akquirieren, sind **gute und persönliche Kontakte zu Unternehmen** von großer Bedeutung. Hier kann eine gute Zusammenarbeit zwischen dem AGS und dem Vermittlungsgeschäft die Passgenauigkeit der Vermittlungen erhöhen. So kann zum einen die Zielgruppe auch im Regelgeschäft stärker vertreten werden, zum anderen ergeben sich finanzielle Vorteile für die Unternehmen, in dem Beschaffungs- und Einarbeitungskosten gesenkt werden können.
- Das Angebot der **Nachbetreuung** von vermittelten Bewerber_innen stellt einen Erfolgsfaktor für eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration dar. Nur selten wird eine Nachbetreuung im offiziellen Rahmen der Projekte angeboten und in den Projektkapazitäten auch berücksichtigt und finanziert.

Grundlegende Rahmenbedingungen – Wie kann eine erfolgreiche Arbeitgeberansprache gewährleistet werden?

Folgende Rahmenbedingungen sind wichtig, um die Arbeitgeberansprache und Stellenakquise möglichst erfolgreich zu gestalten:

- Eine gesicherte **Kinderbetreuung** muss gewährleistet sein, um Alleinerziehende in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Die Frage der Kinderbetreuung ist auch für Arbeitgeber relevant und sollte schon möglichst früh im Vermittlungsprozess geklärt werden, damit Alleinerziehende auch kurzfristig auf Stellenangebote reagieren können. Im Idealfall zählt hierzu auch die Möglichkeit einer Notfall-, Rand- sowie Ferienzeitenbetreuung.
- Ein ausführliches (branchenspezifisches) **Profiling sowie Kompetenzbilanzierung** ist wichtig, um passende Stellen zu finden oder, bei Bedarf, in Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für Branchen mit hohem Vermittlungspotenzial zu vermitteln.
- Eine **intensive Betreuung** der Alleinerziehenden ist notwendig, um diese zu motivieren, zu qualifizieren und auf Probleme rechtzeitig reagieren zu können. Durch eine hohe Kontaktdichte und Kontinuität lernen zudem die Vermittler_innen ihre Teilnehmer_innen, ihre Vorstellungen und Wünsche, besser kennen und können so passgenaue Stellen finden. Nur durch ein gutes Matching können positive Beispiele geschaffen und die Nachhaltigkeit der Vermittlung gewährleistet werden. Positive persönliche Erfahrungen mit der Zielgruppe helfen zudem, Arbeitgeber von den Kompetenzen und Stärken der Bewerber_innen zu überzeugen.
- **Arbeitgeber** müssen allgemein für die **Zielgruppe** und die **Vereinbarkeit von Beruf und Familie sensibilisiert** werden. Auf Seiten der Arbeitgeber mangelt es oft an Infor-

mationen über die Möglichkeiten und Vorteile von familienfreundlichen Maßnahmen. Arbeitgeber davon zu überzeugen, dass sich eine familienfreundliche Personalpolitik auf vielen Ebenen lohnt, ist eine zentrale Rahmenbedingung, um Alleinerziehende in Erwerbstätigkeit zu integrieren. Vorteile hat eine familienbewusste Einstellung jedoch nicht nur für Alleinerziehende: Eltern generell können durch eine bessere Vereinbarkeit entlastet und Unternehmen von den betriebswirtschaftlichen Vorteilen familienfreundlicher Maßnahmen profitieren.

- Um die Sensibilisierung von Arbeitgebern für die Thematik auf unterschiedlichen Ebenen anzustoßen, ist eine gute und vielseitige **Vernetzung** unabdinglich. Viele der Projekte arbeiten bereits mit unterschiedlichen Partnern zusammen. Insbesondere Kammern und Verbände sind wichtige Kooperationspartner.

Fazit

- Bereits vor der Bewerbung um Stellen müssen die organisatorischen Rahmenbedingungen für eine Arbeitsaufnahme erfüllt sein. Insbesondere die Kinderbetreuung sollte gesichert sein.
- Die Vermittlung von Alleinerziehenden in Arbeit gestaltet sich oft schwierig. Arbeitgeber müssen daher für eine Stellenakquise häufig direkt angesprochen werden. Damit Vorbehalte gegenüber der Zielgruppe abgebaut werden, sollten persönliche Kontakte zwischen Arbeitgebern und Bewerber_innen ermöglicht werden. Auch positive Erfahrungswerte aus der Praxis – z. B. anhand von Praktika – führen zu einer Öffnung für die Zielgruppe.
- Arbeitgeber müssen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die nicht nur Alleinerziehende betrifft, auf verschiedenen Ebenen sensibilisiert werden. Eine gute Vernetzung hilft, Arbeitgeber erfolgreich anzusprechen, sie für die Belange von Alleinerziehenden zu sensibilisieren und Stellen zu akquirieren.
- Eine Schnittstelle zwischen arbeitgeber- und bewerberorientierter Vermittlung kann die Vermittlungschancen der Zielgruppe erhöhen. Hier kann auf Erfahrungen anderer Zielgruppenförderung ebenso wie auf die Funktion der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt zurückgegriffen werden.

Offene Fragen

Offene Fragen und Anmerkungen	Mögliche Lösungsansätze
Wie können die häufig mit hohem personellem Aufwand verbundenen, erfolgreichen Maßnahmen bei der Vermittlung in den Regelbetrieb übernommen werden?	<ul style="list-style-type: none"> • Praktika und Schnuppertage können auch über Jobcenter angeboten werden. • Die Vernetzung und Kontakte der BCAs verstärkt für das Thema Alleinerziehende nutzen.
Wie kann die Nachhaltigkeit einer erfolgreichen Vermittlung in Arbeit gesichert werden?	Das Angebot einer Nachbetreuung für vermittelte Alleinerziehende und Arbeitgeber kann helfen, Problemen vorzubeugen bzw. diese schnell zu lösen.
Was ist gute Arbeit? Wie geht man mit den Nachteilen von geringfügigen Beschäftigungen und Teilzeit um, in die häufig vermittelt wird?	<ul style="list-style-type: none"> • Betroffene proaktiv über die Vor- und Nachteile verschiedener Beschäftigungsarten aufklären. • Informationen und Beratung anbieten, vor allem, um Arbeitgeber über Vorteile der Ausweitung einer geringfügigen Beschäftigung zu überzeugen.
Wie kann auf schlechte Infrastrukturbedingungen wie z. B. mangelnde Kinderbetreuungsplätze oder ungenügende Anbindung durch öffentliche Verkehrsmittel reagiert werden?	<ul style="list-style-type: none"> • Um Bedarf bei der Kinderbetreuung anzumelden, sind Kooperationen mit Jugendämtern hilfreich. • Sind viele Beschäftigte von der schlechten Anbindung mit öffentlichen Verkehrsmitteln betroffen, kann sich ein Betriebsbus oder ähnliches lohnen. Unternehmen können hier unterstützt werden, um z. B. Hilfen bei der Suche nach Finanzierungsmöglichkeiten zu bekommen. • Mit Hilfe von z. B. Mobilitätstrainings können individuelle Lösungskonzepte entwickelt werden.
Wie kann der AGS seine vorgegebenen Vermittlungsziele mit der schwierigen und zeitaufwändigen Vermittlung von Alleinerziehenden vereinbaren?	<ul style="list-style-type: none"> • Grundsätzlich hat sich gezeigt, dass strategische Entscheidungen seitens der Geschäftsführung in den Jobcentern einen großen Unterschied machen können.
Wie kann mit der Trennung zwischen der Arbeitgeberbetreuung (arbeitgeberorientierte Vermittlung) und der Arbeitnehmerbetreuung (bewerberorientierte Vermittlung) im Regengeschäft umgegangen werden?	<ul style="list-style-type: none"> • Es können konkrete Leistungsvereinbarungen mit dem AGS geschlossen werden oder auch vertragliche Ergänzungen beschlossen werden.
Wie können Kooperationen mit großen Unternehmen, wie beispielsweise Handelsketten gestaltet werden?	
Gibt es bestimmte Berufsfelder oder Branchen, die sich besonders gut eignen?	Prinzipiell nicht. Es bestehen allerdings unterschiedliche Anforderungen, die im Vermittlungsprozess berücksichtigt werden müssen.
Wie kann die Betreuungskontinuität und die hohe Kontaktdichte, die sich als Erfolgsfaktoren erwiesen haben, in den Regelbetrieb übernommen werden?	
Vorteilsübersetzung für die Zielgruppe Alleinerziehende ist bei qualifizierten Alleinerziehenden teilweise schon erfolgreich. Wie kann dies aber auch für gering qualifizierte Allein-	

Offene Fragen und Anmerkungen	Mögliche Lösungsansätze
erziehende gelingen?	

1.1.4 Rahmenbedingungen einer nachhaltigen Integration – Verlässliche und flexible Lösungen zur Kinderbetreuung (auch für Schulkinder)

Eine flächendeckende und zeitlich umfassende Kinderbetreuung ist eine wichtige Voraussetzung für die langfristige Arbeitsmarktintegration von Alleinerziehenden. Während der Umsetzung des ESF-Ideenwettbewerbs „Gute Arbeit für Alleinerziehende“ wurden bereits einige Ansätze erarbeitet, um eine bedarfsgerechte Kinderbetreuung zu gewährleisten bzw. über Betreuungsangebote in der Region zu informieren. Im Folgenden wird kurz skizziert, welche Ansätze bereits erfolgreich in der Praxis erprobt werden konnten. Als Referenz dienen gute Beispiele, die im Rahmen der Regionalkonferenzen während der Arbeitsgruppe „Rahmenbedingungen einer nachhaltigen Integration – Verlässliche und flexible Lösungen zur Kinderbetreuung (auch für Schulkinder)“ diskutiert wurden.

Gute Beispiele aus der Praxis

Von Seiten der Projektträger und projektbeteiligten Jobcenter kann zumeist eine **Information über Betreuungsangebote** gewährleistet werden:

- So finanziert das Projekt „Gute Arbeit für Alleinerziehende in Bremen und Bremerhaven“ als Teil der Umsetzung eine Koordinierungsstelle für flexible Kinderbetreuung. Zentral in der Innenstadt gelegen, stellt die Koordinierungsstelle eine Informationsstelle für interessierte Eltern dar. Sie bietet einen eigens ausgebauten Pool an potenziellen Betreuer_innen und koordiniert eine mögliche Zusammenarbeit zwischen Eltern(teilen) und Betreuer_innen.
- Mit dem Ziel Kinderbetreuung in Randzeiten abzudecken, unterhält das Jobcenter Offenbach eine zentrale Servicestelle, den Familienservice. Vor allem individuelle Betreuungsmöglichkeiten, etwa in Randzeiten bei Schichtarbeit, können durch den Familienservice erarbeitet werden.
- Die Stadt Chemnitz hat im Rahmen „Netzwerke wirksamer Hilfen für Alleinerziehende“ einen online verfügbaren Sozialatlas erstellt, der sowohl interessierte Eltern als auch Mitarbeiter_innen der Projektträger und Jobcenter über bestehende Betreuungsmöglichkeiten in der Region informiert.
- In Kaiserslautern haben BCAs aus SGB II und SGB III eine Informationsmesse organisiert, um sowohl Mitarbeiter_innen der Jobcenter als auch Alleinerziehende über Betreuungsmöglichkeiten im Landkreis zu informieren. Auch Arbeitgeber wurden eingeladen, die Messe zu besuchen und über Anstellungsmöglichkeiten zu berichten.
- Der Rhein-Erft-Kreis regt eine Abstimmung zwischen Trägern der Kindertagesbetreuungsstätten und der Kommune über Feiertage sowie Ferienzeiten in den Einrichtungen an, so dass eine ununterbrochene Betreuung gewährleistet werden kann. Auch in Mettmann öffnen – auf Basis einer Bedarfsabfrage bei Eltern – zwei Drittel aller Kindertageseinrichtungen der AWO ganzjährig.
- Die ElternService-Hotline der AWO vermittelt bundesweit individuelle und qualifizierte Betreuungsangebote, vor allem in der Kindertagespflege. Regionalbüros des ElternService sind sowohl in lokale AWO-Strukturen als auch in regionale Netzwerke eingebunden.

Auch Instrumente zur **Randzeiten- und Ferienbetreuung** werden von Seiten der Projektträger und Jobcenter in Kooperation mit weiteren Akteuren in der Region installiert:

- Um Randzeitbetreuung aufgrund von Mobilitätsproblemen zu vermeiden, haben einige Projekte ihre Zeitplanung an die örtlichen Busfahrpläne angepasst. Teilnehmer_innen

wird es somit ermöglicht, ihre Kinder rechtzeitig in ihren Betreuungsplätzen abzuholen. Über Verhandlungen mit öffentlichen Nahverkehrsmittelanbietern könnten ebenfalls Fahrzeiten bedarfsgerecht an den Stundenplan der projektspezifischen Ausbildung sowie Schichtzeiten von Großunternehmen angepasst werden. Bei Ausfällen von Bussen werden in einigen Projekten Fahrdienste organisiert.

- Wenn eine Randzeitbetreuung aufgrund von frühen oder späten Arbeitszeiten notwendig wird, hat das Jobcenter Würzburg bereits über einen „Babysitting-Dienst“ – auch für ältere Kinder – nachgedacht. Es ist geplant, neben BFDler_innen auch Studenten_innen von Fachakademien, Ehrenamtliche und Mitarbeiter_innen freier Träger zu akquirieren, um eine solche Betreuung zu gewährleisten. Dieser Ansatz ist jedoch momentan noch in der Planungsphase.
- Um das Risiko einer Selbstständigkeit nicht tragen zu müssen und das Betreuungsangebot in der Tagespflege zu verbessern, haben sich Tagespflegepersonen in Halle (Saale) zu einer Stadtteilgenossenschaft zusammengeschlossen. Aufgrund ihrer Kooperation untereinander stellen sie regelmäßige Betreuungsmöglichkeiten in Randzeiten.
- Der Träger Heim gGmbH aus Chemnitz ermöglicht eine Betreuung von Kindern in Krankheitsfällen. Ausgebildete Pfleger_innen kümmern sich ambulant um chronisch oder punktuell erkrankte Kinder. Besonders innovativ ist hierbei die Tatsache, dass es sich bei diesem Träger um einen Pflegedienst handelt, der durch seine ambulanten Betreuungsangebote das eigene Angebotsspektrum erweitern konnte.
- Das Chemnitzer Projekt „GABI“ hat ein Ferienlager in Jugendherbergen während der Ferienzeiten ins Leben gerufen. Kinder werden für drei Wochen von Studenten_innen der Erziehungswissenschaften betreut. Auch das Lager selbst wird von ihnen konzipiert. Für die Finanzierung werden die Möglichkeiten des Bildungs- und Teilhabepaketes genutzt: Der Anspruch wird auch rückwirkend geltend gemacht, sodass ein Großteil der Finanzierung gestellt werden kann. Die Stadt Chemnitz trägt weitere Kosten dieser Betreuung. Pro Kind und Woche leisten Eltern einen Eigenanteil von 32,50 EUR.
- Oftmals werden Alleinerziehende ebenfalls auf die Notwendigkeit hingewiesen, eigene soziale Netzwerke zu aktivieren. Projekte betonen dennoch, dass soziale Kontakte nicht erzwungen werden können. Durch Gruppenaktivitäten in den Projekten können Alleinerziehende jedoch in Kontakt treten und somit einer möglichen Isolation entfliehen.

Von Seiten der Betriebe können sowohl eine Betreuungsmöglichkeit für Kinder der Angestellten gewährleistet als auch Arbeitszeiten angepasst werden:

- Gute Beispiele können in Chemnitz gefunden werden: Auf Basis einer Diplomarbeit wurde ein „Betreuungs-Punkte-System“ eingeführt, mittels dessen auch mittelständische Betriebe, die keinen Betriebskindergarten unterhalten können, eine Möglichkeit finden, in arbeitsintensiven Phasen die Kinderbetreuung der Arbeitnehmer_innen zu ermöglichen. Betreuungsstunden in Kindertagesstätten und bei Tagespflegepersonen können punktuell eingekauft und in kooperierenden Betreuungsstellen eingelöst werden. Die Einlösung der Pflegepunkte ist hierbei sehr flexibel. Kauft ein Unternehmen zum Beispiel 40 Punkte in der Woche (8 Punkte/Tag) und werden jedoch an einem Tag nur 6 Punkte eingelöst, können an einem folgendem Tag Betreuungsleistungen für 10 Punkte in Anspruch genommen werden. Dieses Modell wird momentan erprobt.
- Gleichzeitig hat das Unternehmen „autoliv“ aus Döbeln auf Initiative der Geschäftsführerin ein Fließband eingerichtet, das nur in einer Schicht betrieben wird und so den Wiedereinstieg erleichtern soll. 24 Alleinerziehende und Berufsrückkehrerinnen haben so die Möglichkeit in festen Zeiten zu arbeiten und somit die regelmäßige Betreuung ihrer Kinder zu organisieren. Innerhalb von drei Jahren muss die Betreuung allerdings so geregelt

sein, dass die Mitarbeiterin in den allgemeinen Schichtbetrieb übergehen kann.

- Oftmals sorgen auch Jobcenter und Projektträger für eine Kinderbetreuung während stattfindender Qualifizierungen oder Beratungen.

Projektübergreifende Bedarfe – Was soll erreicht werden?

Im Laufe der Diskussionen wurde deutlich, dass sowohl Projektträger als auch Jobcenter eine bedarfsgerechte Kinderbetreuung als einen zentralen Faktor sehen, um die Zielgruppe erfolgreich in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Kinder müssen hierbei sowohl während der Integrations-, Stabilisierungs- und Qualifizierungsphasen der Alleinerziehenden in den Projekten als auch während einer möglichen Festanstellung betreut werden. Bedarfe bestehen in folgenden Bereichen:

- Neben einer Bedarfsanalyse muss **Transparenz** geschaffen werden: Die Zielgruppe sollte nicht nur einen Überblick über lokale Betreuungsangebote erhalten, sondern wenn möglich auch bei Zugang und Inanspruchnahme dieser Angebote durch zuständige Stellen unterstützt und beraten werden.
- Neben den Kernzeiten müssen besonders **Rand- und Ferienzeiten** abgedeckt werden. Erfahrungen der Projekte zeigen, dass die Zielgruppe aufgrund ihrer zumeist niedrigen Qualifikation besonders in Berufsfeldern eingestellt wird, die (auch bei einer Teilzeitanstellung) eine Schichtarbeit erfordern. Daher ist es notwendig, kreative Lösungen zu schaffen, um auch eine Betreuung in Randzeiten abzudecken. Durch den Ausbau der Plätze in Kindertageseinrichtungen, besonders für Kinder unter drei Jahren im Rahmen des Kinderförderungsgesetzes, werden die Betreuungsnotstände für Kleinkinder in den Kernzeiten deutlich verringert. Als problematisch zeigt sich jedoch die **Betreuung von Schulkindern**. Vor allem in Ferienzeiten ist eine flächendeckende Betreuung oft nicht gewährleistet.
- Vor allem **Arbeitgeber** sollten für die Bedarfe von Alleinerziehenden sensibilisiert werden. Besonders die Arbeitszeiten müssen mit den familiären Verpflichtungen der Zielgruppe vereinbar sein. Schwierigkeiten zeigen sich momentan bei der betrieblichen Finanzierung von flexiblen Betreuungsangeboten für Mitarbeiter_innen, von der auch die Zielgruppe profitieren könnte. Pilotprojekte des Ideenwettbewerbs beobachten oft, dass eine Kostenerstattung der Kinderbetreuung für die Zielgruppe unrealistisch ist. Die Qualifikationen der Alleinerziehenden in den Projekten können einen solchen finanziellen Aufwand meist nicht rechtfertigen. Projektträger sowie Jobcenter sind sich jedoch einig, dass eine **gesicherte Kinderbetreuung als Standortfaktor** dienen kann, um besonders in Zeiten des Fachkräftemangels qualifizierte Mitarbeiter_innen anzuwerben. Von familienfreundlichen Betrieben würden dann im Umkehrschluss wiederum Alleinerziehende profitieren.

Grundlegende Rahmenbedingungen – Wie kann bedarfsgerechte Unterstützung gewährleistet werden?

Um die Bedarfe an Betreuungsmöglichkeiten zu gewährleisten müssen folgende Rahmenbedingungen gegeben sein:

- Ein **Überblick über die Betreuungslandschaft** vor Ort ist essenziell. Hierzu sollten sich Projektträger und Jobcenter mit dem Jugendamt, freien Trägern, Mehrgenerationenhäusern, etc. vernetzen, mögliche Betreuungsformate zusammentragen sowie zukünftige Kooperationen abstimmen. Oftmals besitzen Jugendämter Auflistungen von Tagesmüttern, die eine kurzfristige Betreuung leisten können. Auch sollten Mitarbeiter_innen der Jobcenter und Projektträger über ergänzende Betreuungsformate informiert werden.
- Besonders eine **Zusammenarbeit mit dem örtlichen Jugendamt** ist notwendig, um flexible Betreuungslösungen zu erarbeiten: Jugendämter verfügen über Wissen und Ressourcen zum Thema Kinderbetreuung und stellen den gesetzlichen Hauptansprechpartner in Kommunen dar.

- Die Betreuungsmöglichkeiten in **städtischen und ländlichen Regionen** variieren enorm, auch gibt es Unterschiede nach Norden, Osten, Süden und Westen in Deutschland. Oftmals besteht in Landkreisen kein flächendeckendes und bedarfsgerechtes Betreuungsangebot. Daher ist es besonders in diesen Regionen von Nöten, Betreuungsplätze zu schaffen, beziehungsweise Anbieter von verschiedenen Betreuungsmöglichkeiten miteinander zu vernetzen, um Synergie-Effekte zu bilden. Darüber hinaus hat sich aber auch gezeigt, dass das bei der Kommune vorhandene Verständnis zur Rollenverteilung in einer Familie deutlichen Einfluss auf die Ausgestaltung der Betreuungszeiten haben kann.
- **Finanzierungsmodelle** von Betreuungsformen in Kern- und Randzeiten sehen meist finanzielle Ressourcen sowohl aus öffentlicher Hand als auch durch Privatfinanzierungen vor. Während die Regelbetreuung durch die Kommune finanziert wird (wobei regionale Unterschiede im zeitlichen Format der Regelbetreuung bestehen), ist es Konsensus, dass besonders Arbeitgeber langfristig einen großen Anteil der anfallenden Kosten für Kinderbetreuung in Randzeiten übernehmen sollten.
- Eine stärkere **Sensibilisierung der Arbeitgeber** für die Vorteile einer Zusammenarbeit mit Alleinerziehenden sowie für ihre Bedürfnisse muss erfolgen, um sie langfristig von einer Finanzierung von Betreuungsangeboten in Randzeiten zu überzeugen. BCAs haben die Aufgabe, durch eine direkte Arbeitgeberansprache Hemmschwellen gegenüber der Zielgruppe abzubauen.
- In Zeiten des Fachkräftemangels haben vor allem **freie und private Träger** die Möglichkeit, einen eigenen Markt zu erschließen: In Zeiten des Fachkräftemangels besteht ein großer Bedarf in der Erschließung von flexiblen und individuellen Betreuungsangeboten. Von einem solchen Angebot können dann neben Fachkräften auch niedrigqualifizierte Arbeitnehmer_innen profitieren.
- **Die Art und der Zeitrahmen von Kinderbetreuungsmodellen** sollten altersgerecht konzipiert sein. Besonders bei Betreuungsketten über Trägerkonstrukte muss auf eine gute Übergabe geachtet werden. Neben Betreuungsketten bewegen sich auch Betreuungsmöglichkeiten in Randzeiten grundsätzlich im Spannungsfeld zwischen dem Kindeswohl und den Anforderungen des Arbeitsmarktes. Hier muss daher abgewogen werden, ob ein Betreuungsformat in Randzeiten das Kindeswohl beeinträchtigt oder nicht.

Fazit

- Eine gewährleistete Kinderbetreuung ist die Voraussetzung einer Integration der Zielgruppe in den Arbeitsmarkt. Wichtig ist es daher, dass alle Akteure für die familiäre Situation der Zielgruppe sensibilisiert werden.
- Um Angebote zur Kinderbetreuung zu schaffen, ist eine Vernetzung und Kooperation mit lokalen Akteuren auf Augenhöhe notwendig: Neben dem Jugendamt als Hauptkompetenzträger bieten auch Mehrgenerationenhäuser, freie Träger und ehrenamtlich engagierte Personen (z. B. „Ersatz-Omas und -Opas“) Betreuungsmöglichkeiten an.

Offene Fragen

Offene Fragen und Anmerkungen	Mögliche Lösungsansätze
<p>Die Finanzierung von vielen Betreuungsmodellen wird momentan noch häufig durch öffentliche Mittel geleistet. Wie können Kommunen unter diesen Bedingungen überzeugt werden, Betreuungsangebote finanziell zu unterstützen?</p>	
<p>Oft tragen Träger ein finanzielles Risiko wenn sie punktuelle Betreuungsmöglichkeiten anbieten, da eine Inanspruchnahme nicht garantiert ist, Betreuer_innen aber pauschal finanziert werden.</p>	<p>Tagespflegepersonen können durch das Jugendamt zugelassen und finanziert werden. Auch eine Nutzung bereits vorhandener Räumlichkeiten ist möglich.</p>
<p>Was genau müssen die kommunalen Träger auf Grundlage des SGB VIII für SGB II-Empfänger_innen im Bereich der Kinderbetreuung an Finanzierung übernehmen? Wie lässt sich dieser Anspruch durchsetzen?</p>	<p>An vielen Standorten wurden Vereinbarungen getroffen und kreative Lösungen gefunden; diese können stärker verbreitet werden.</p>
<p>Einige Jobcenter nutzen ihre finanziellen Spielräume konsequent für eine bessere Kinderbetreuung – sie nutzen zum Beispiel Mittel, welche die Kommunen im Rahmen des § 16a SGB II freimachen, um Betreuungsangebote in Ferienzeiten zu bezuschussen, die von freien Trägern organisiert werden. Bisher ließen sich diese Ansätze jedoch noch nicht flächenweit durchsetzen.</p>	<p>Wichtige Impulse diesbezüglich können von kommunalpolitischer Ebene kommen, welche damit auch ein zentraler Ansprechpartner für die Belange der Alleinerziehenden wäre.</p>

1.2 Fokusgruppen: Weiterentwicklung der bisherigen Befunde

Bereits im vorherigen Zwischenbericht der Programmbegleitung wurden bisherige Befunde der Fallstudien und Projektbesuche in Form von Thesen zu den Erfolgsfaktoren in der Arbeit mit der Zielgruppe aufbereitet. Diese Thesen wurden auch auf den Regionalkonferenzen vorgestellt und mit den Vertreter_innen der Projekte diskutiert. Aus zeitlichen Gründen wurde dabei eine Auswahl getroffen. In der nachstehenden Darstellung der Diskussionsergebnisse sind der Vollständigkeit halber jedoch alle Thesen genannt.

Die Projektvertreter_innen hatten die Möglichkeit, insgesamt 14 Thesen auf zwei Ebenen zu beurteilen. Zum einen konnten sie einschätzen, inwiefern die jeweilige These ihren eigenen Erfahrungen entspricht (Skala von „trifft zu“ bis „trifft nicht zu“) und zum anderen konnten sie angeben, welche Relevanz die These ihrer Ansicht nach hat (Skala von „sehr relevant“ bis „nicht relevant“).

Im Anschluss wurden die am höchsten bewerteten Thesen von den Projektvertreter_innen in Arbeitsgruppen intensiv diskutiert, insbesondere im Hinblick auf die Identifikation guter Ansätze für die Integrationsarbeit mit Alleinerziehenden. Die Diskussion orientierte sich an den folgenden Leitfragen:

- Welche Ansätze, Aktivitäten und Lösungen haben Sie zu diesem Thema entwickelt?
- Lassen sich aus diesen Erfahrungen „goldene Regeln“/gute Standards für die Arbeit mit Alleinerziehende formulieren?

Die Ergebnisse der Arbeitsgruppen sowie die von ihnen formulierten „goldenen Regeln“ erfolgreicher Integrationsarbeit mit Alleinerziehenden wurden dokumentiert und anschließend einem größeren Publikum von Vertreter_innen von Jobcentern vorgestellt. Im Folgenden wird zunächst gezeigt, an welchen Stellen sich Änderungen und Ergänzungen der Thesen ergaben. Nachdem so ein inhaltliches Verständnis für die Thesen geschaffen wird, folgen im Anschluss die Ergebnisse der Bewertung der Thesen.

1.2.1 Anpassung und Weiterentwicklung der Thesen

These 1:

Alleinerziehende Mütter und Väter stehen vielfach vor besonderen Herausforderungen bezüglich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Der Entwicklung eines Verständnisses, dass berufliche Integration und Kindererziehung miteinander vereinbar sind, kommt daher eine zentrale Bedeutung zu.

Ergebnisse der Fokusgruppe:

Die Projektvertreter_innen wiesen darauf hin, dass die Flexibilität von Alleinerziehenden, häufig insbesondere im Hinblick auf Arbeitszeiten, begrenzt sei, z. B. bei eingeschränkten Kinderbetreuungsmöglichkeiten in Randzeiten. Im Projekt sollten daher gemeinsam mit den Alleinerziehenden Möglichkeiten erarbeitet werden, wie diese Grenzen dahingehend ausgeweitet werden können, dass eine Kompatibilität mit den Erfordernissen des Arbeitsmarktes gewährleistet werden.

Ansatzpunkte hierfür wären z. B. die Erschließung flexibler und kreativer Kinderbetreuungsmöglichkeiten. In einer Fokusgruppe wurde vorgeschlagen, dass die Randzeitenbetreuung durch Tagesmütter in den Kitas angeboten werden könne, um zu vermeiden, dass die Kinder zwischen mehreren Orten hin und her pendeln müssen.

Dennoch sollte nicht nur die Flexibilisierung der Alleinerziehenden und ihrer Kinder im Fokus stehen, sondern gleichermaßen Arbeitgeber für familienfreundliche Arbeitszeiten sensibilisiert werden.

These 2:

Viele Teilnehmer_innen haben multiple Problemlagen. Solange diese nicht geklärt sind, ist der Kopf nicht frei für eine nachhaltige Beschäftigungsaufnahme. Überdies wird nur durch die systematische Bearbeitung der verschiedenen Problemlagen sichergestellt, dass Teilnehmer_innen auch nach Ende des Projektes weitere Fortschritte in Richtung Integration machen können.

Ergebnisse der Fokusgruppe:

Die These wurde im Rahmen der Fokusgruppe nicht diskutiert.

These 3:

Für eine effektive Arbeit im Projekt sollte bei den Teilnehmer_innen eine grundsätzliche Bereitschaft zur Mitwirkung gegeben sein. Mit der Freiwilligkeit der Teilnahme wird eine wichtige Basis für die weitere Zusammenarbeit gelegt.

Ergebnisse der Fokusgruppe:

Der Aspekt der Freiwilligkeit erhielt bei der Beurteilung im Rahmen der Fokusgruppe bei den drei Regionalkonferenzen im Vergleich zu den anderen Thesen eine sehr niedrige Bewertung auf beiden Dimensionen und wurde im Anschluss kontrovers diskutiert. Einerseits kann die Freiwilligkeit der Projektteilnahme dazu beitragen, den Projekterfolg zu sichern. Da die Teilnehmenden eine höhere Motivation aufweisen, sind häufig auch die angebotenen Unterstützungsmaßnahmen effektiver. Zudem kann auf freiwilliger Basis schneller eine Vertrauensbasis im Projekt geschaffen werden.

Andererseits sei eine generelle Freiwilligkeit zu weit gefasst, da ein Teil der arbeitslosen Alleinerziehenden eine geringe Eigenmotivation aufweist und Strategien entwickelt hat, um zunächst unangenehm scheinende Unterstützungsangebote zu umgehen. Daher sollten arbeitslose Alleinerziehende durch „sanften Druck“ zur Projektteilnahme bewegt werden. Eine Methode, die sich in unterschiedlichen Projekten bewährt hat, ist die mehrstufige Freiwilligkeit. Die Alleinerziehenden werden zunächst in einem Erst-/Informationsgespräch ergebnisoffen beraten. Die Teilnahme an dieser ersten Information ist verpflichtend. Im Anschluss können sie über die Projektteilnahme frei entscheiden. Um Verbindlichkeit herzustellen, sollte die Projektteilnahme anschließend in die Eingliederungsvereinbarung aufgenommen werden. Die Teilnahme ist ab diesem Zeitpunkt formell nicht mehr freiwillig, sondern kann unter Umständen z. B. bei unentschuldigtem Fehlen auch sanktioniert werden.

These 4:

Es bedarf einer ganzheitlichen Betrachtung der Lebenssituation von Alleinerziehenden. Die spezifischen Herausforderungen, denen Alleinerziehende begegnen, müssen von Vornherein systematisch berücksichtigt werden, um eine nachhaltige Integration in Arbeit zu ermöglichen.

Ergebnisse der Fokusgruppe:

Die These wurde im Rahmen der Fokusgruppe nicht diskutiert.

These 5:

Bereits die Projektteilnahme erfordert von vielen Alleinerziehenden eine Veränderung ihrer gewohnten Lebens- und Betreuungsstruktur. Formate in Teilzeit bzw. mit flexibler zeitlicher Gestaltung scheinen besser als Vollzeitformate dafür geeignet, Teilnehmer_innen einen niedrigschwelligen Zugang zu arbeitsmarktpolitischen Instrumenten zu ermöglichen.

Ergebnisse der Fokusgruppe:

Im Rahmen der Fokusgruppe wurde die Bedeutung von Teilzeitformaten als Türöffner, sowohl bei Maßnahmen als auch beim Arbeitsmarkteinstieg, hervorgehoben. Dabei ging die Tendenz zu einem zeitlichen Umfang von ca. vier Stunden pro Tag. Während der Laufzeit des Projektes/der Maßnahme kann ein stufenweiser Anstieg erfolgen, um die Teilnehmenden sukzessiv an die Struktur eines Arbeitsalltags heranzuführen. Dabei sollte Flexibilität durch individuelle Angebote gewährleistet werden. So können beispielsweise verschiedene Module angeboten werden, aus denen die Teilnehmenden wählen können. Weiterhin sollte den Alleinerziehenden im Rahmen des Projektes/der Maßnahme die Möglichkeit zum Wiedereinstieg, beispielsweise nach krankheitsbedingten Unterbrechungen, gegeben werden.

These 6:

Gruppenangebote und -aktivitäten ermöglichen die Vernetzung und den Austausch von Alleinerziehenden untereinander. Auf diese Weise wird das Lernen voneinander gefördert und Selbstbewusstsein gewonnen.

Ergebnisse der Fokusgruppe:

In der Fokusgruppe bestand weitestgehend Einigkeit darüber, dass Gruppenangebote von zentraler Relevanz für die soziale Vernetzung der Teilnehmenden sind. Teilweise fungieren die Teilnehmenden untereinander als Co-Coaches, indem sie sich gegenseitig mit Tipps und praktischen Hilfestellungen unterstützen. Zudem können ehemalige Teilnehmende, denen eine Arbeitsaufnahme gelungen ist, im Rahmen des Projektes/der Maßnahme eingeladen werden, um als positives Beispiel zu fungieren. Dabei wurde jedoch angemerkt, dass ein strukturiertes Voneinander-Lernen der Moderation bedarf. So sollten durch ein_n Moderator_in bei Gruppenveranstaltungen Themen vorgegeben werden, um die Möglichkeit zu minimieren, dass sich die Teilnehmenden in negativen Einstellungen, z. B. gegenüber dem Jobcenter oder dem Projekt, gegenseitig bestärken.

Ein zusätzliches Angebot freier Treffen wurde im Rahmen der Fokusgruppe kontrovers diskutiert. Für die Integration in Arbeit sei ein solches Angebot nicht zwingend notwendig. Positiv hervorzuheben ist ein Projekt, bei dem die freien Treffen nach Projektende an Stadtteilprojekte angegliedert wurden und so eine alternative Finanzierungsmöglichkeit erschlossen wurde.

These 7:

Nahezu alle Teilnehmer_innen schätzen die intensive Betreuung durch eine feste Ansprechperson. Diese persönliche Beziehung ist ein zentraler Erfolgsfaktor zur Motivierung der Teilnehmer_innen – sowohl für die Projektteilnahme als auch für eine Arbeitsaufnahme.

Ergebnisse der Fokusgruppe:

Im Rahmen der Fokusgruppe wurde diskutiert, welche Relevanz eine zentrale Ansprechperson für die Teilnehmenden hat. Einerseits sei eine feste Ansprechperson wichtig für den Beratungserfolg, da die Teilnehmenden nicht einer Vielzahl unterschiedlicher Betreuungspersonen ihre beruflichen und familiäre Lage offenbaren wollen. Andererseits wurde auf die Möglichkeit hingewiesen, feste Ansprechpersonen für bestimmte Bereiche je nach Expertise der Berater_innen bzw. Betreuer_innen festzulegen. Unisono als wichtig erachtet, wurde, dass der Coachingprozess durch einen roten Faden gekennzeichnet ist und die Ansprechpersonen für verschiedene Themen und Belange während der Projektlaufzeit konstant bleiben.

Darüber hinaus wurde in der Fokusgruppe die Bedeutung der Mobilität der Berater_innen thematisiert. So sollte die Möglichkeit gegeben sein, die Teilnehmenden zu Vorstellungsgesprächen zu begleiten sowie auch zu Hause zu besuchen, z. B. wenn diese mehrere Termine hintereinander nicht wahrnehmen konnten. Den Teilnehmenden sollte eine zuverlässige Anlaufstelle geboten werden, mit gut erreichbaren Betreuer_innen und regelmäßigen Öffnungszeiten des Projektstandortes.

These 8:

Im Rahmen der Projekte kann meist eine intensivere Begleitung der Alleinerziehenden erfolgen als in den Jobcentern. Um die sich daraus ergebenden Chancen einer Integration in den Arbeitsmarkt noch besser nutzen zu können, muss Kontinuität in der Betreuung ermöglicht werden.

Ergebnisse der Fokusgruppe:

Die These wurde im Rahmen der Fokusgruppe nicht diskutiert.

These 9:

Viele Alleinerziehende weisen einen hohen Bedarf an beruflicher und privater Orientierung auf. Diesem Bedarf müssen die Projekte gerecht werden, indem er zunächst in einem umfassenden Profiling jedes Teilnehmenden ermittelt werden muss.

Ergebnisse der Fokusgruppe:

Die Projektvertreter_innen sind sich einig, dass ein intensives Profiling von zentraler Bedeutung ist. Allerdings sollte Profiling nicht als ein temporär begrenztes Instrument im Integrationsprozess fungieren, sondern ein kontinuierlicher Prozess sein, der den Projektmitarbeiter_innen während der Projektlaufzeit als Arbeitsgrundlage dient. Beim Profiling sollten die Stärken der Teilnehmenden fokussiert werden und somit ein ressourcenorientierter Ansatz verfolgt werden.

In der Fokusgruppe wurde auf die Möglichkeit verwiesen, beim Profiling nicht nur die fachlichen Kompetenzen in den Vordergrund zu stellen, sondern auch Alltagskompetenzen, die auf die Arbeitswelt transferiert werden können.

In den Projekten wird eine Vielfalt unterschiedlicher Methodenansätze im Rahmen des Profilings angewandt, wie z. B. die systemische Beratung, Biographiearbeit und Kompetenzbilanzierung. Mit Hinblick auf eine erfolgreiche Vermittlung ist eine sorgfältige Qualifizierungsbedarfsanalyse notwendig, die mittels Assessment-Center, Grundqualifizierungsmodulen oder Persönlichkeitsanalysen durchgeführt wird.

Um redundantes Profiling zu vermeiden und die Nachhaltigkeit der Profilingergebnisse zu sichern, sollten diese zwischen den Trägern und Jobcentern transferiert werden. So wurde von einem Projektträger ein Kompetenzprofil entwickelt, das nach Projektende mit Einwilligung der Teilnehmenden an die Jobcenter weitergeleitet wurde.

Im Sinne stringenter Förderketten sollten diese Informationen auch an die Träger nachfolgender Projekte übermittelt werden. Dies ist bisher nicht immer gängige Praxis und setzt einen Prozess voraus, der alle wichtigen Ergebnisse übermittelt und gleichzeitig die geltenden Bestimmungen des Datenschutzes einhält. Denn durch häufiges Profiling in unterschiedlichen Projekten und Maßnahmen sinkt die Akzeptanz dieses Instruments und damit auch die Qualität der Ergebnisse.

These 10:

Es bedarf angepasster Aktivitäten, um dem hohen Bedarf an beruflicher Orientierung zu entsprechen und realistische Beschäftigungsperspektiven zu entwickeln.

Ergebnisse der Fokusgruppe:

Die Diskussion in der Fokusgruppe ergab, dass nicht für alle Vertreter_innen der Projekte praktische Erprobungen die gleiche Relevanz haben. So wurde von einigen Projektvertreter_innen vorgeschlagen, praktische Erprobungen mit den Teilnehmenden nach Bedarf individuell zu vereinbaren. Von anderen Projektvertreter_innen wurde hingegen darauf hingewiesen, dass praktische Erprobungen auch zur Orientierung sinnvoll sind, da neue Arbeitsfelder erschlossen und die individuelle Belastungsfähigkeit der Teilnehmenden getestet werden können. Dementsprechend sollten sie fester Projekt-/Maßnahmenbestandteil sein.

Es bestand Konsens dahingehend, dass fachpraktische Erprobungen/Praktika eher in Unternehmen als in Werkstätten durchgeführt werden sollten, da die Teilhabe am realen Arbeits- und Berufsleben wichtig ist. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund der Entwicklung von Netzwerken, welche bei der Ausbildungs- und Arbeitsvermittlung hilfreich sein können.

Um arbeitslose Alleinerziehende sukzessiv mit dem Arbeitsalltag vertraut zu machen, bietet sich insbesondere die Durchführung von Praktika in Teilzeit an.

These 11:

Die Teilnehmer_innen haben in der Regel einen hohen Bedarf an weiterer Qualifizierung, der durch die Projekte identifiziert und berücksichtigt werden muss. Bei der Empfehlung weiterer Qualifizierungsmaßnahmen muss allerdings gewährleistet sein, dass diese sowohl inhaltlich als auch in der zeitlichen Gestaltung den Bedarfen der Teilnehmer_innen entsprechen.

Ergebnisse der Fokusgruppe:

Die These wurde im Rahmen der Fokusgruppe nicht diskutiert.

These 12:

Die Sensibilisierung der Arbeitgeberseite muss auf unterschiedlichen Ebenen erfolgen, um Arbeitsplätze für Alleinerziehende zu erschließen und die individuellen Vermittlungschancen zu er-

höhen. Job- oder Integrations-Coaches mit einer guten Vernetzung zu lokalen Arbeitgebern sind häufig der Motor hinter vergleichsweise hohen Integrationsquoten.

Ergebnisse der Fokusgruppe:

Im Rahmen der Fokusgruppe bestand Einigkeit darüber, dass die Person, die im Rahmen des Projektes/der Maßnahme für die Arbeitsmarktintegration der Teilnehmenden zuständig ist, als feste Ansprechperson für Jobcenter und Arbeitgeber fungieren sollte. Von zentraler Bedeutung für die Integrationsquoten ist zudem, dass Teilnehmenden die Möglichkeit bekommen, mit Arbeitgebern in Kontakt zu treten. Dies kann unter anderem auch durch Kooperation der Projektmitarbeitenden mit dem Arbeitgeberservice erfolgen.

Viele Teilnehmer_innen der Fokusgruppen sahen auch beim AGS hohes Potential, Arbeitgeber für diese Zielgruppe zu sensibilisieren. Die wenigsten Projekte berichteten jedoch von einer funktionierenden Zusammenarbeit mit dem AGS und auch in den Projekten, in denen Jobcenter als Projektträger funktionieren, ist die Einbindung des AGS meist noch optimierbar.

These 13:

Eine gute Zusammenarbeit zwischen Projektträger und Jobcenter ist einerseits Voraussetzung für eine erfolgreiche Projektumsetzung und bietet andererseits den Jobcentern die Chance, aus den Erfahrungen im Projekt zu lernen und sich besser auf die Zielgruppe einzustellen.

Um die Zusammenarbeit zwischen Projekt-/Maßnahmenträgern und Jobcentern erfolgreich zu gestalten, sollten die gegenseitigen Erwartungen und Beratungsziele, z. B. im Rahmen eines regelmäßigen Austauschs, eindeutig kommuniziert und koordiniert werden.

Des Weiteren sollte eine transparente Förderplanung erstellt werden und regelmäßig einzelfallbezogener Austausch zwischen Projekt-/Maßnahmenträger und Jobcenter stattfinden.

In der Fokusgruppe wurde auf die Möglichkeit der Nutzung der Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit hingewiesen, in welches auch Profile der Teilnehmer_innen eingestellt werden können. Dies impliziert jedoch, dass das Profil die entsprechenden standardisierten Informationen enthält. Hier ist ein erster Ansatzpunkt für eine geregelte und nutzbare Informationszulieferung durch die Träger erkennbar.

These 14:

Die Gewährleistung der Kinderbetreuung stellt die Voraussetzung für eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt dar. Innovative Kooperationsstrukturen helfen, die Kinderbetreuungssituation auch bei schwierigen Rahmenbedingungen zu sichern.

Ergebnisse der Fokusgruppe:

Die These wurde gemeinsam mit These 1 diskutiert (siehe Ergebnisse der Fokusgruppe zu These 1).

These 15:

Heterogene Zusammensetzung der Teilnehmergruppen führt zu größeren Lerneffekten und höherer Motivation bei den Teilnehmenden.

Ergebnisse der Fokusgruppe:

Die These zur heterogenen Gruppenzusammensetzung wurde auf Basis von Projektbesuchen, die nach dem Zwischenbericht geführt wurden, abgeleitet. Sie wurde dem bestehenden Set an Thesen hinzugefügt und in der ersten Fokusgruppe der Regionalveranstaltungen auf ihre Validität hin getestet. Bei der Bewertung der Thesen gaben nur wenige Projektvertreter_innen an, dass die These zur Gruppenzusammensetzung ihren eigenen Projekterfahrungen entspricht. Zudem wurde die These von den meisten Projektvertreter_innen als inhaltlich nicht relevant betrachtet, so dass diese These nicht weiter in die Diskussion und Bewertung der anderen beiden Regionalkonferenzen einbezogen wurde.

These 16:

Träger kommunaler flankierender Unterstützungsangebote und Träger weiterer Unterstützungsangebote sollten verbindlich in die Projektumsetzung eingebunden werden.

Ergebnisse der Fokusgruppe:

Diese These wurde, nachdem in der ersten Fokusgruppe eine Diskussion zum Thema kommunaler flankierender Unterstützungsangebote angeregt wurde, bei den beiden weiteren Regionalkonferenzen in die Übersicht zur Bewertung durch die Projektvertreter_innen aufgenommen und diskutiert.

Einige der Projektvertreter_innen betonten, dass eine verbindliche Einbindung der Träger kommunaler Leistungen von zentraler Bedeutung sei. Fachbeiräte können diesbezüglich hilfreiche Instrumente sein, da dort Netzwerke zwischen themenrelevanten Akteuren aufgebaut werden können. Hierbei sei jedoch zu beachten, dass die Beiratstreffen regelmäßig stattfinden.

1.2.2 Bewertung der Thesen zu Erfolgsfaktoren in der Arbeit mit der Zielgruppe

Die Bewertung der in den Fokusgruppen vorgestellten Thesen durch die Vertreter_innen der Projekte wurde operationalisiert, indem die Skalen der Bewertungsdimensionen in drei ordinale Kategorien eingeteilt wurden und anschließend die Verteilung der Punkte innerhalb der Kategorien erfasst wurde¹.

Die nachfolgenden Grafiken machen deutlich, dass die im Zwischenbericht formulierten Thesen auf beiden erhobenen Dimensionen (Korrespondenz mit eigenen Projekterfahrungen und Relevanz der These) auf hohe Zustimmung stoßen.

Die höchsten Bewertungen hinsichtlich der ersten Dimension erhielten die Thesen eins, fünf, sieben und zwölf, bei denen mindestens bei einer der drei Regionalkonferenzen 100 Prozent der Punkte auf die erste Kategorie („trifft zu“) entfallen. Dies lässt darauf schließen, dass bei der Umsetzung der Projekte die Vereinbarkeit von Familie und Beruf berücksichtigt wird, überwiegend Teilzeitformate angeboten werden, den Teilnehmenden meist eine feste Ansprechperson zur Verfügung steht sowie eine gute Vernetzung zwischen Job- oder Integrations-Coaches zu lokalen Arbeitgebern besteht.

These 15 zur heterogene Zusammensetzung der Teilnehmenden-Gruppen, welche zu größeren Lerneffekten und höherer Motivation der Teilnehmenden führe, erhielt eine vergleichsweise niedrige Bewertung (nur 13 Prozent der Punkte fielen in die Kategorie der höchsten Zustimmung). Den praktischen Erfahrungen der Projektvertreter_innen entspricht diese These folglich eher wenig. Da These 15 sowohl auf der Dimension „Korrespondenz mit eigenen Erfahrungen“ als auch auf der Dimension „Relevanz hinsichtlich des Projekterfolgs“ bei der Fokusgruppe in Köln eine niedrige Bewertung erhielt, wurde sie in den beiden darauffolgenden Fokusgruppen in Berlin und Aschaffenburg durch eine neue These (These 16) ersetzt. These 16 wurde auf Basis von Diskussionsbeiträgen in der ersten Fokusgruppe entwickelt und bezieht sich auf die Bedeutung der Kooperation mit Trägern kommunaler flankierender Unterstützungsangebote im Rahmen der Projektumsetzung. These 16 erhielt bei den beiden nachfolgenden Veranstaltungen mehr Zustimmung als These 15.

¹ Kategorien der ersten Dimension (Korrespondenz mit eigenen Projekterfahrungen): 1. Kategorie: „trifft zu“, 2. Kategorie: „trifft eher nicht zu“, 3. Kategorie: „trifft nicht zu“.

Kategorien der zweiten Dimension (Relevanz der These hinsichtlich des Projekterfolgs): 1. Kategorie: „sehr relevant“, 2. Kategorie: „eher relevant“, 3. Kategorie „nicht relevant“.

Abbildung 1: Ergebnisse der Thesenbewertung auf der Dimension „These korrespondiert mit eigenen Erfahrungen“ der Fokusgruppe in Köln

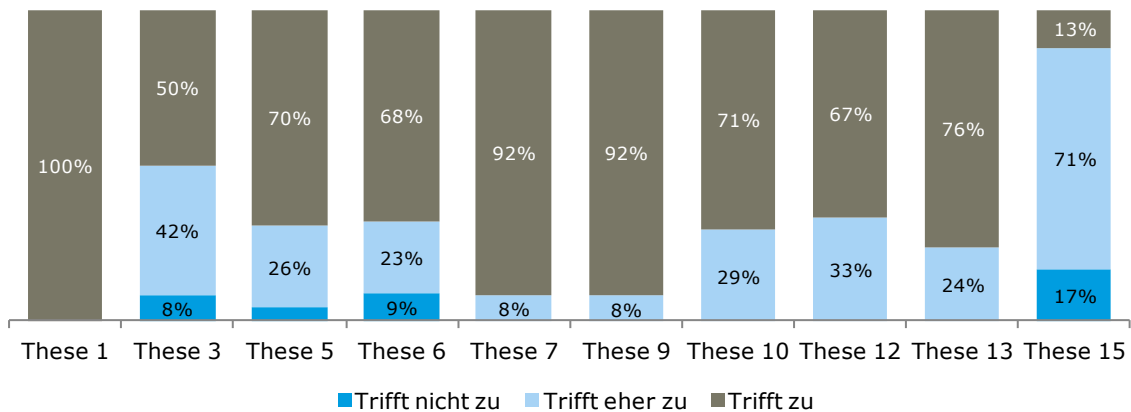


Abbildung 2: Ergebnisse der Thesenbewertung auf der Dimension „These korrespondiert mit eigenen Erfahrungen“ der Fokusgruppe in Berlin

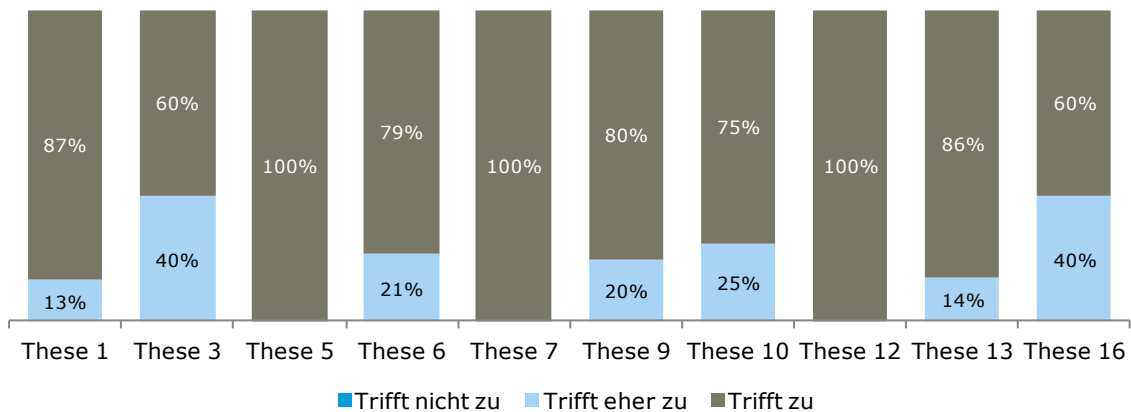
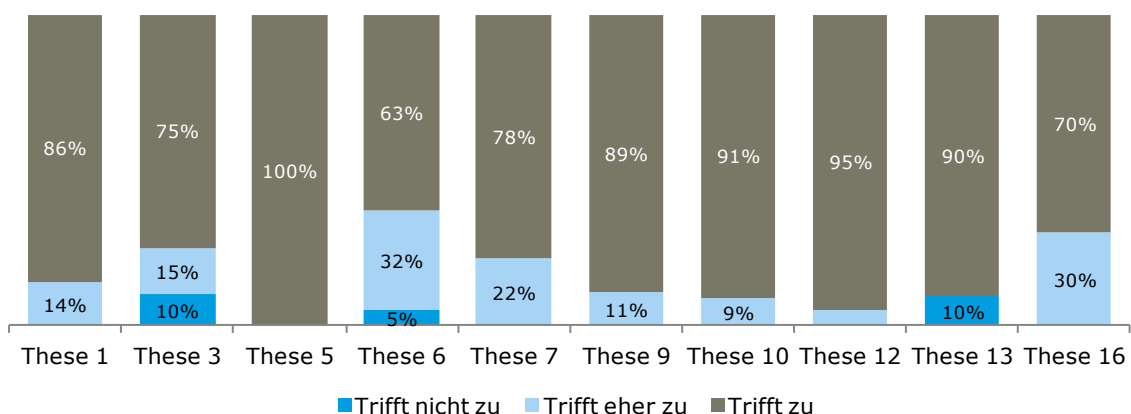


Abbildung 3: Ergebnisse der Thesenbewertung auf der Dimension „These korrespondiert mit eigenen Erfahrungen“ der Fokusgruppe in Aschaffenburg



In Bezug auf die inhaltliche Relevanz der Thesen für eine erfolgreiche Projektarbeit fällt auf, dass die Thesen sieben, zehn und zwölf insgesamt bei den drei Fokusgruppen die höchsten Bewertungen erhielten. Das bedeutet, dass aus Sicht der Projektvertreter_innen eine intensive Betreuung durch eine feste Ansprechpersonen, praktische Erprobungen zur beruflichen Orientierung und zur Entwicklung realistischer Berufsperspektiven sowie eine gute Vernetzung von Job- oder Integrations-Coaches zu lokalen Arbeitgebern von zentraler Bedeutung für den Projekterfolg sind. Dies

deckt sich in weiten Teilen auch mit hohen Bewertungen der vorherigen Dimensionen „Korrespondenz mit der eigenen Erfahrung“.

Abbildung 4: Ergebnisse der Thesenbewertung auf der Dimension „Relevanz der These hinsichtlich des Projekterfolgs“ der Fokusgruppe in Köln

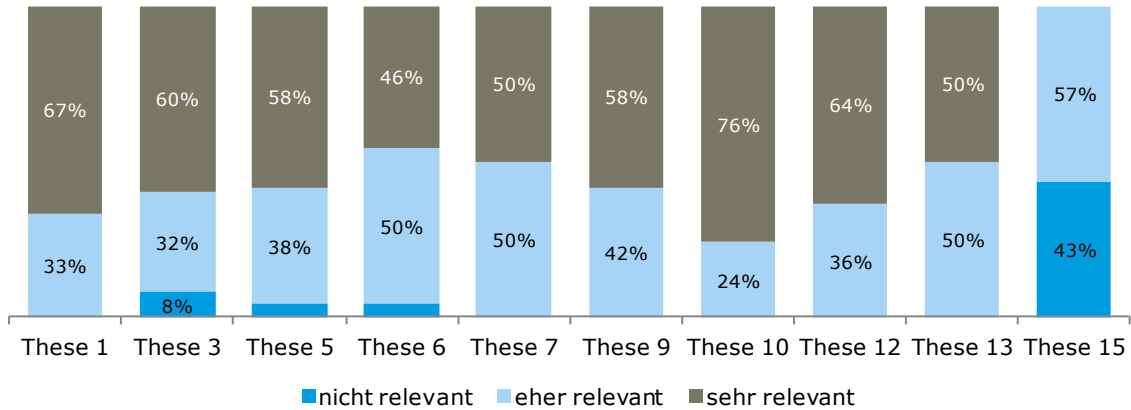


Abbildung 5: Ergebnisse der Thesenbewertung auf der Dimension „Relevanz der These hinsichtlich des Projekterfolgs“ der Fokusgruppe in Berlin

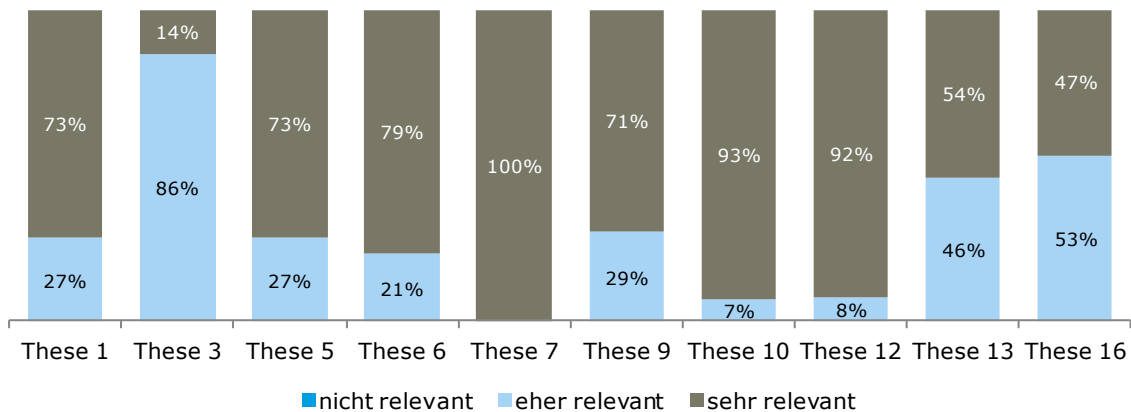
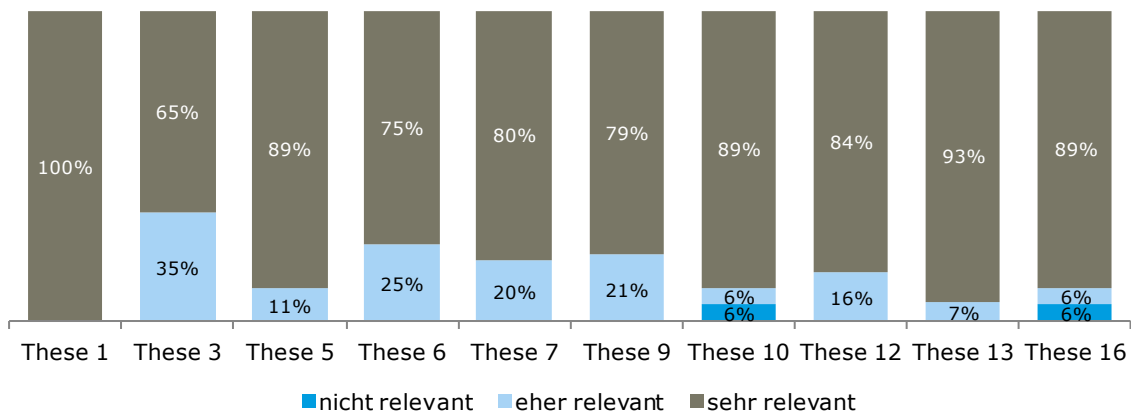


Abbildung 6: Ergebnisse der Thesenbewertung auf der Dimension „Relevanz der These hinsichtlich des Projekterfolgs“ der Fokusgruppe in Aschaffenburg



Die geringste Relevanz für den Projekterfolg hat nach Ansicht der Projektvertreter_innen die in These 15 formulierte heterogene Gruppenzusammensetzung. So sind 43 Prozent der vergebenen Punkte der dritten Kategorie („trifft nicht zu“) zuzurechnen. Wie oben erläutert, wurde diese These nach der ersten Veranstaltung durch die These 16 ersetzt. Allerdings wurde auch diese These in ihrer Relevanz eher zurückhaltend beurteilt. Die Relevanz von These 16 wird in den Fokusgruppen in Berlin und Aschaffenburg unterschiedlich eingeschätzt. So entfallen in Aschaffenburg 89 Prozent der vergebenen Punkte auf die Kategorie „sehr relevant“, wohingegen in Berlin nur 47 Prozent der Punkte dieser Kategorie zuzurechnen sind.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass in den Fokusgruppen die meisten Thesen durch die Projektvertreter_innen validiert werden konnten, was durch den hohen Anteil verbogener Punkte, die jeweils der ersten Kategorie („trifft zu“ bzw. „sehr relevant“) zuzurechnen sind, verdeutlicht wird. Über beide Dimensionen hinweg wurde These eins besonders hoch bewertet. Diese These zählt immer zu den drei Thesen mit der besten Bewertung, sowohl im Durchschnitt der drei Fokusgruppen als auch auf beiden Dimensionen. Das heißt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist aus Sicht der Projektvertreter_innen sowohl bei der Umsetzung der Projekte als auch im Hinblick auf die Relevanz hinsichtlich des Projekterfolgs von zentraler Bedeutung.