

Programmbegleitung „Gute Arbeit für Alleinerziehende“

Ergebnisse des Monitorings

März 2011

# UMSETZUNG UND BISHERIGE ERGEBNISSE DER PROJEKTE



# PROGRAMMBEGLEITUNG „GUTE ARBEIT FÜR ALLEINERZIEHENDE“

ERGEBNISSE DER PROJEKTE

Programmbegleitung „Gute Arbeit für Alleinerziehende“

## **Zu inhaltlichen Fragen:**

Kristina Stegner  
Tel. +49 (0)30 30 20 20-225  
kristina.stegner@ramboll.com

## **Zu weiteren Fragen:**

Kristina Broens  
Tel. +49 (0)40 30 20 20-126  
kristina.broens@ramboll.com

Allgemeine E-Mail: [gafa@r-m.com](mailto:gafa@r-m.com)

# PROGRAMMBEGLEITUNG „GUTE ARBEIT FÜR ALLEINERZIEHENDE“ ERGEBNISSE DER PROJEKTE

## INHALT

<b>1.</b>	<b>Einleitung</b>	<b>5</b>
<b>2.</b>	<b>Konzeption und Umsetzung der Projekte</b>	<b>6</b>
2.1	Konzeption der Projekte	6
2.1.1	Projektverbund und Standorte	6
2.1.2	Projektformat	6
2.1.3	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Projekten	9
2.2	Stand der Projektumsetzung	11
2.2.1	Zielsetzungen und Aktivitäten	11
2.2.2	Teilnehmerinnen und Teilnehmer an den Projekten	13
2.2.3	Teilnehmerzuweisung und Abbrüche	14
2.2.4	Kooperationen der Projekte	16
2.2.5	Öffentlichkeitsarbeit	18
<b>3.</b>	<b>Erste Ergebnisse der Projektarbeit</b>	<b>19</b>
3.1	Gestaltung von Übergängen	19
3.2	Allgemeine und berufliche Stabilisierung	21
<b>4.</b>	<b>Ausblick</b>	<b>23</b>

## ABBILDUNGEN

Abbildung 1: Wöchentliche Anwesenheit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer getrennt nach Projektformat .....	7
Abbildung 2: Verbleib der Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Projekt getrennt nach Format.....	8
Abbildung 3: Anzahl der beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.....	9
Abbildung 4: Verantwortlichkeiten der verschiedenen Personen im Projekt.....	10
Abbildung 5: Zielsetzungen der Projekte sowie für die einzelnen Aktivitäten im Projekt aufgewendete Zeit .....	11
Abbildung 6: Bisherige Abbrüche im Projekt I.....	14
Abbildung 7: Gründe für den Abbruch des Projektes.....	15
Abbildung 8: Bestehende Kooperationsbeziehungen .....	16
Abbildung 9: Formen der Zusammenarbeit mit den Kooperationspartnern.....	17
Abbildung 10: Formen der genutzten Öffentlichkeitsarbeit .....	18
Abbildung 11: Ergebnisse bei der allgemeinen Stabilisierung getrennt nach Kursformat.....	21
Abbildung 12: Ergebnisse bei der beruflichen Stabilisierung getrennt nach Kursformat.....	22

## TABELLEN

Tabelle 1: Rücklauf des Monitorings .....	5
Tabelle 2: Format des Projektes.....	7
Tabelle 3: Kinderbetreuung im Projekt.....	12
Tabelle 4: Teilnehmendenstruktur in den Projekten.....	13
Tabelle 5: Bisherige Abbrüche im Projekt II.....	15
Tabelle 6: Erfolgreiche Übergänge in aktivierende oder qualifizierende Maßnahmen insgesamt und getrennt nach Format .....	19
Tabelle 7: Erfolgreiche Übergänge in Ausbildung insgesamt und getrennt nach Format .....	20
Tabelle 8: Erfolgreiche Übergänge in Beschäftigung insgesamt und getrennt nach Format.....	20

## 1. EINLEITUNG

Rambøll Management Consulting führte vom 3. November bis zum 17. Dezember 2010 zur Programmbegleitung des Ideenwettbewerbs „Gute Arbeit für Alleinerziehende“ ein Monitoring der geförderten Projekte durch. Neben der Auswertung der Projektanträge und den Besuchen vor Ort sollte damit ein Eindruck vom Umsetzungsstand der Projekte gewonnen werden. Der Fokus der Befragung lag auf den verschiedenen Aspekten der Projektumsetzung, den verfolgten Ansätzen sowie den erzielten Ergebnissen.

Nach Abschluss der Befragung haben wir die Antworten ausgewertet. Hierbei haben wir sowohl einfache Häufigkeiten als auch Zusammenhänge zwischen bestimmten Merkmalen betrachtet. So haben wir bspw. den Zusammenhang zwischen einem bestimmten Kursformat und dem Verbleib der Teilnehmerinnen und Teilnehmer oder zwischen Merkmalen der Teilnehmenden und den erfolgreichen Vermittlungen in Beschäftigung untersucht. Alle wesentlichen Ergebnisse haben wir grafisch für Sie aufbereitet.

Wir freuen uns, dass alle Projekte an der Befragung teilgenommen haben. Fast alle Projekte haben den Fragebogen vollständig ausgefüllt. Bereits an dieser Stelle noch einmal vielen Dank für Ihre Zeit und Ihre Unterstützung!

**Tabelle 1: Rücklauf des Monitorings**

	Anzahl	Anteil (in Prozent)
<b>Angeschriebene Projekte</b>	77	100
<b>Teilweise ausgefüllte Fragebögen</b>	4	5,0
<b>Komplett ausgefüllte Fragebögen</b>	73	95,0

Quelle: Projektmonitoring 2010, Rambøll Management Consulting

Auf den folgenden Seiten möchten wir Ihnen nun einen Überblick über die zentralen Ergebnisse des Monitorings geben.

In **Kapitel 2** stehen Konzeption und Umsetzung der Projekte im Fokus. Neben der Beschreibung der wesentlichen Erkenntnisse haben wir für verschiedene Aspekte auch weiterführende Fragen formuliert, die Sie für weitere Reflexionen innerhalb Ihres Projektteams nutzen können.

In **Kapitel 3** sind die bisherigen Ergebnisse der Projekte dargestellt. Die Projekte stehen aufgrund der verschiedenen Laufzeiten und Konzepte – insbesondere auch hinsichtlich der Länge der Durchgänge – an unterschiedlichen Stellen in der Umsetzung. Deshalb unterscheiden sich auch die bisher erreichten Ergebnisse. Dies gilt insbesondere für die Vermittlungsquoten in Ausbildung oder Beschäftigung.

Dieses erste Monitoring gibt somit einen sehr guten Einblick in die Bandbreite der Projektarbeit und macht überdies erste Erfolge der Projekte deutlich. Gleichzeitig ist es zum aktuellen Zeitpunkt (noch) nicht möglich, valide Zusammenhänge zwischen Projektumsetzung und –konzeption sowie Ergebnissen und Wirkungen zu benennen. In der weiteren Projektbegleitung wird es somit darum gehen, positive Einflussfaktoren auf eine erfolgreiche Projektumsetzung zu identifizieren und in die Fläche zu tragen.

## 2. KONZEPTION UND UMSETZUNG DER PROJEKTE

Im Folgenden werden Ergebnisse zur Konzeption und Umsetzung der Projekte dargestellt. Diese umfassen zunächst die Beschreibung des Projektverbundes und der Projektformate. Darunter fallen auch Aussagen zu den Standorten, an denen die Projekte durchgeführt werden, zu Anwesenheitszeiten der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sowie zu den eingesetzten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Projekten.

Anschließend werden Ihre Angaben zu Projektzielen und durchgeführten Aktivitäten sowie Ihre Angaben zu Teilnehmerinnen und Teilnehmern ausgewertet. Schließlich werden die Kooperationen der Projekte sowie die genutzten Formen der Öffentlichkeitsarbeit dargestellt.

### 2.1 Konzeption der Projekte

#### 2.1.1 Projektverbund und Standorte

Alle Projekte, die durch einen freien Träger umgesetzt werden, befinden sich mit mindestens einer Grundsicherungsstelle im Projektverbund. Dieses ist vor dem Hintergrund, dass Grundsicherungsstellen gemäß Förderbestimmungen in den Projektverbund einbezogen werden müssen, nicht überraschend. Fast zwei Drittel der Projekte arbeiten mit (weiteren) Bildungsträgern zusammen. Beratungsstellen und Träger der Kinder- und Jugendhilfe sind seltener Teil des Projektverbundes. Nur zwei Projekte arbeiten ohne weitere Partner. Letzteres sind Projekte mit einer Grundsicherungsstelle als Projektträger.

Dabei wird etwa die Hälfte aller Projekte nur an einem Standort umgesetzt. Etwa ein Viertel der Projekte hat vier Standorte und mehr.

#### *Fragen für die weitere Reflexion*

- Beinhaltet Ihr Projektverbund alle Partner, die Sie für die Arbeit im Projekt brauchen?
  - Nimmt die Grundsicherungsstelle einen aktiven Part im Projektverbund ein?
  - Wäre es für Ihre Projektumsetzung sinnvoll, Träger aus dem Bereich der Familienhilfe verbindlich in den Projektverbund zu integrieren?
- Sind Sie nah genug an Ihrer Zielgruppe?
  - Ist Ihr Projekt für aktuelle und potenzielle Teilnehmerinnen und Teilnehmer gut erreichbar?
  - Könnten Sie durch die Einbindung weiterer Partner den Wirkungsradius Ihres Projektes sinnvoll erweitern?
  - Halten Sie an Standorten fest, die keinen Mehrwert für die Projektumsetzung darstellen?

#### 2.1.2 Projektformat

Grundsätzlich lassen sich zwei Projektformate unterscheiden: Das erste ist ein festes Kursformat, bei dem in der Regel eine feste Gruppe (meistens 10 bis 20 Teilnehmende) regelmäßig, meist täglich, zusammenkommt, um verschiedene Maßnahmen der Aktivierung und Integration durchzuführen. Vielfach wird die Gesamtgruppe der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zudem in kleinere Untergruppen geteilt, welche spezifischen Module besuchen. Zentrales Element des zweiten Konzeptes sind regelmäßige Einzeltermine. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden ihrem persönlichen Bedarf entsprechend in Form eines intensiven Case-Managements individuell betreut. In dieser Projektform werden häufig ergänzend Trainingsmodule oder Qualifizierungen angeboten, zu denen sich interessierte Teilnehmende zusammenfinden. Einen festen Gruppenverbund gibt es hier in der Regel nicht.

Bei den Projekten des Ideenwettbewerbs dominiert leicht das Format der regelmäßigen Einzeltermine.

**Tabelle 2: Format des Projektes**

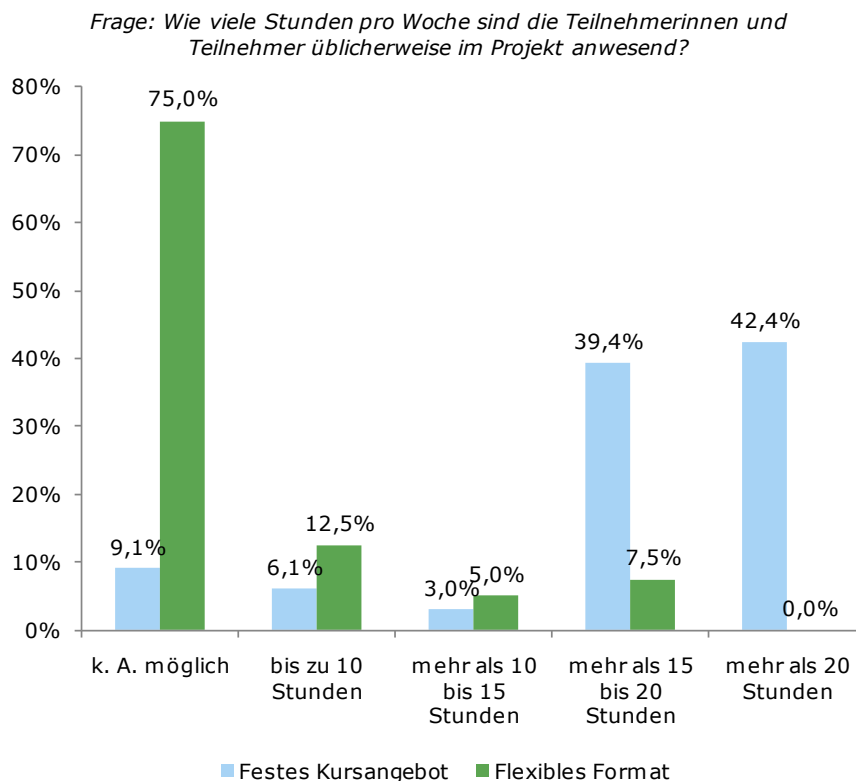
	Anteil (in Prozent)	Anzahl
<b>Festes Kursformat</b>	43,4	33
<b>Regelmäßige Einzeltermine</b>	53,9	41
<b>Sonstiges</b>	2,6	2
<b>Gesamt</b>	100	76

Quelle: Projektmonitoring 2010, Rambøll Management Consulting

Neben dem Kursformat wurde im Rahmen des Monitorings auch erhoben, wie viele Stunden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in der Regel in der Woche anwesend sind und wie lange sie sich insgesamt im Projekt befinden. Die wöchentliche Anwesenheit variiert bei etwa der Hälfte der Projekte so stark von Teilnehmendem zu Teilnehmendem, dass keine Stundenanzahl angegeben werden konnte. Bei über einem Viertel der Projekte ist die Teilnahme in Teilzeit (bis zu 20 Stunden) vorgesehen, 19 Prozent haben eine wöchentliche Anwesenheit von über 20 Stunden.

Insbesondere Projekte mit einem flexiblen Kursformat können oftmals keine Angabe zur wöchentlichen Anwesenheit machen. Können diese Angaben gemacht werden, liegt die Anwesenheit in der Regel deutlich unter der Anwesenheitszeit in Projekten mit festem Kursformat. Letztere zeichnen sich dadurch aus, dass in über 80 Prozent der Projekte die Anwesenheit bei über 15 Stunden in der Woche liegt.

**Abbildung 1: Wöchentliche Anwesenheit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer getrennt nach Projektformat**



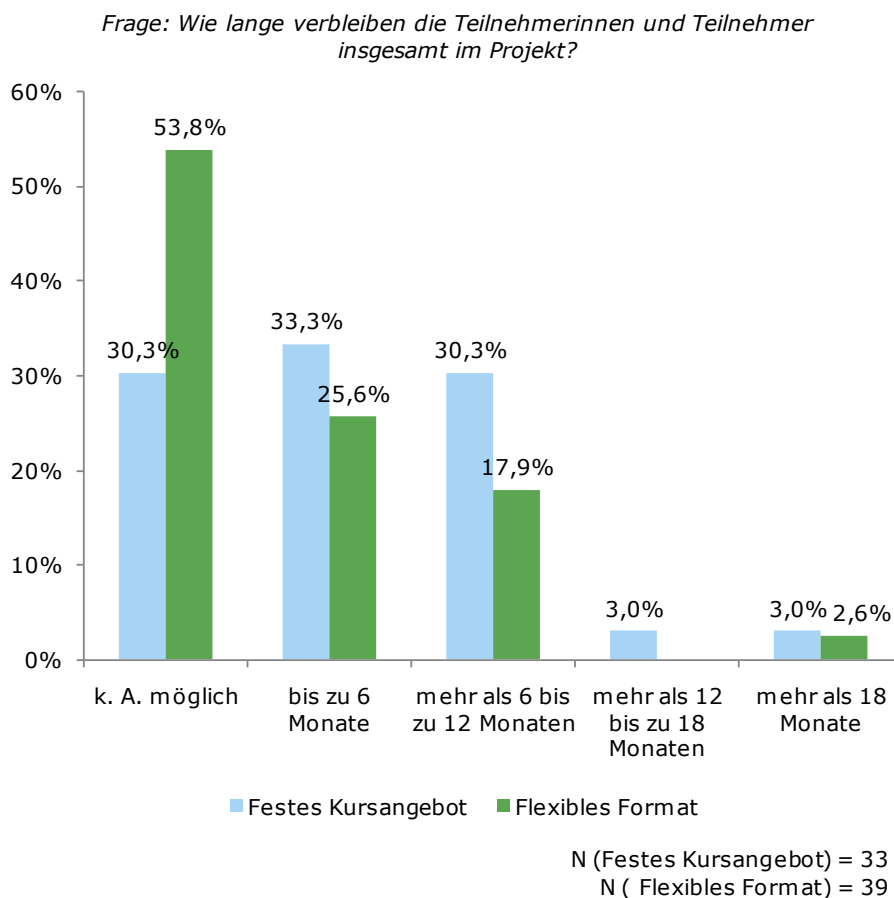
N (Festes Kursangebot) = 33  
 N ( Flexibles Format) = 40

Quelle: Projektmonitoring 2010, Rambøll Management Consulting

Zum Verbleib der Teilnehmerinnen und Teilnehmer geben etwa 40 Prozent der Projekte an, dass sich die Verweildauer so stark unterscheidet, dass kein allgemeiner Wert angegeben werden kann. Bei den anderen Projekten ist der Verbleib der Teilnehmerinnen und Teilnehmer entweder auf bis zu sechs Monate oder zwischen sechs und zwölf Monaten ausgerichtet. Eine Verweildauer von mehr als zwölf Monaten sehen nur drei Projekte vor.

Auch beim Verbleib der Teilnehmerinnen und Teilnehmer wird deutlich, dass vor allem Projekte mit flexiblem Kursformat keinen genauen Wert angeben können. Gleichwohl scheinen Projekte mit festem Kursformat hinsichtlich des Verbleibs so flexibel gestaltet zu sein, dass fast ein Drittel keinen genauen Zeitraum benennen kann. Umgekehrt haben einige Projekte mit flexiblem Format hinsichtlich des Verbleibs der Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Projekt bestimmte Maximalteilnahmezeiten festgelegt.

**Abbildung 2: Verbleib der Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Projekt getrennt nach Format**



Quelle: Projektmonitoring 2010, Rambøll Management Consulting

*Fragen für die weitere Reflexion:*

- Warum haben Sie sich in Ihrem Projekt für die vorliegende Projektkonzeption entschieden?
  - Welche Vorteile sehen Sie in einer höheren/geringeren wöchentlichen Anwesenheit?
  - Welche Vorteile sehen Sie in einer längeren/kürzeren Teilnahme?
- Haben sich Ihre Erwartungen diesbezüglich bestätigt?
- Was sind Ihre Erfahrungen mit mehr oder weniger flexiblen Formaten?
  - Haben Sie aufgrund dieser Erfahrungen bereits Änderungen in Ihrer Projektkonzeption vorgenommen?

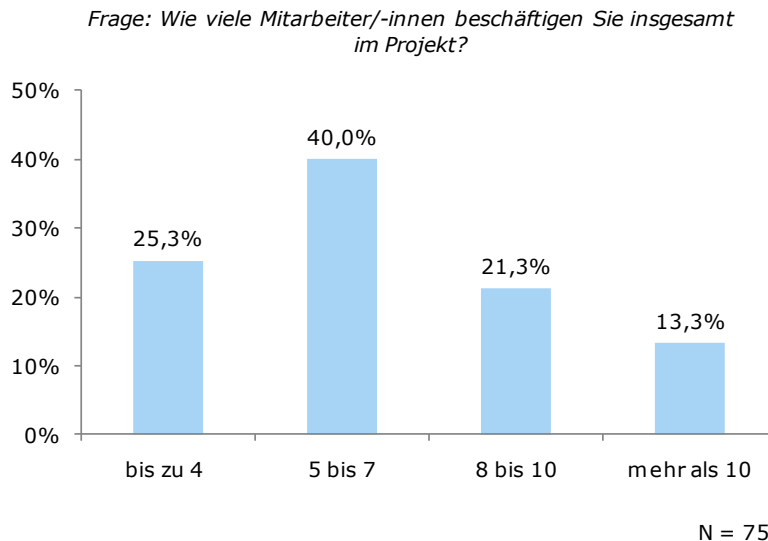


### 2.1.3 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Projekten

Etwa die Hälfte der Projekte hat drei oder vier Mitarbeiterstellen bewilligt bekommen. Sowohl nur eine Stelle als auch mehr als sieben Stellen sind eher selten.

Neben der Anzahl der bewilligten Stellen insgesamt, ist auch die Anzahl der beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abgefragt worden. Vielfach arbeiten zwischen fünf und sieben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Projekten.

**Abbildung 3: Anzahl der beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**



Quelle: Projektmonitoring 2010, Rambøll Management Consulting

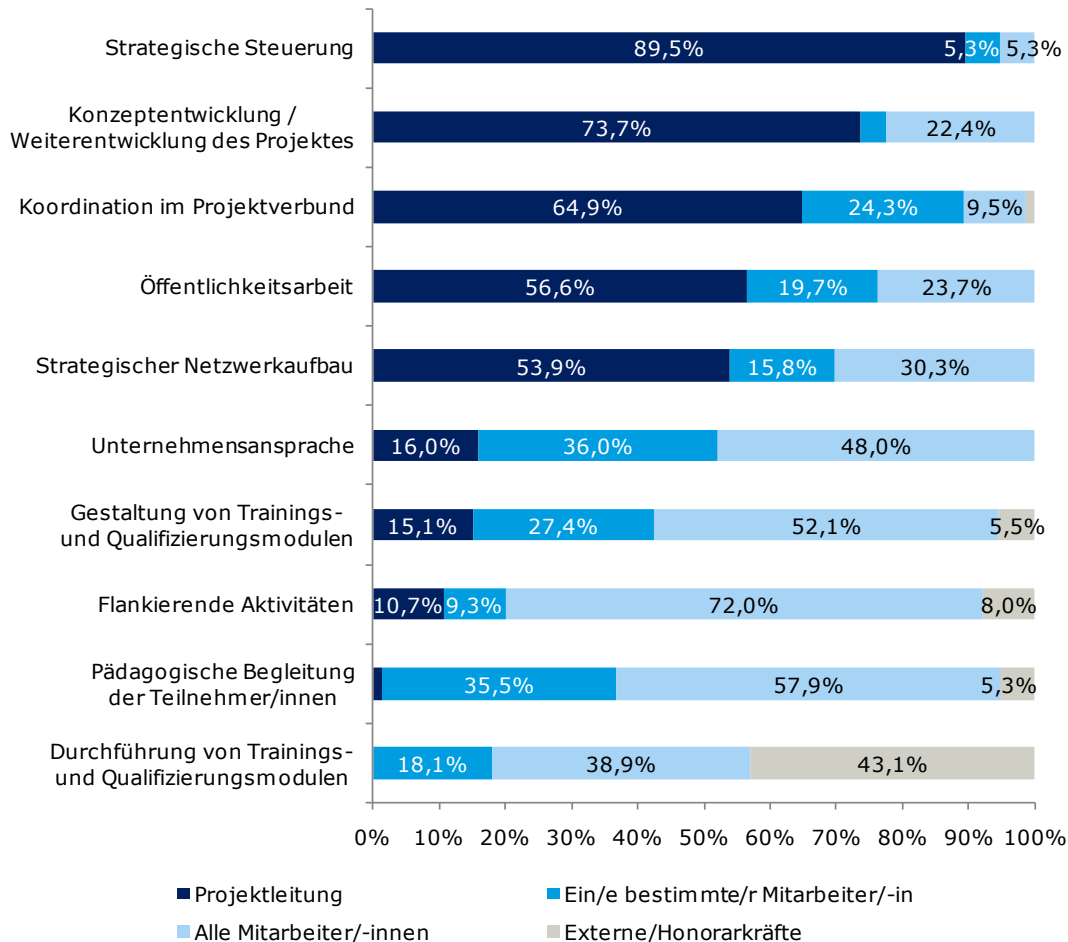
Die Projektkonzeption hat einen Einfluss auf die Gestaltung der individuellen Betreuung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer: Bei Projekten mit (relativ) **festen Gruppen** gibt es in der Regel ein bis zwei Projektmitarbeiterinnen, die zum einen die Aktivitäten und Module durchführen und zum anderen als direkte Ansprechpersonen für die Teilnehmenden fungieren. Bei den Projekten mit einem eher **flexiblen Kursformat** haben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer vielfach einen festen Coach, die bzw. der intensive Einzelcoachings mit den Alleinerziehenden vornimmt. Der Betreuungsschlüssel von Coach zu Teilnehmenden schwankt bei den bisher besuchten Projekten zwischen 1:5 und 1:100. Betreuungsschlüssel und Kontaktdichte sind in beiden Formaten jeweils stark abhängig von den Merkmalen der Zielgruppe, den Details im zugrunde liegenden Konzept und dem Stand der Zuweisung von Teilnehmenden.

Im Monitoring wurde gefragt, welche Qualifikationen die Projektleitung sowie die übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben. Die Projektleitung verfügt fast immer über einen akademischen Abschluss, in der Regel in Psychologie oder (Sozial-)Pädagogik. Auch bei den übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Projekt überwiegen akademische Abschlüsse in Psychologie oder (Sozial-)Pädagogik. Gleichwohl ist auf der operativen Ebene deutlich häufiger auch Personal zu finden, das über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügt. Angesichts der vielfältigen Aufgaben in den Projekten, bspw. Pflege und Aufbau von Unternehmenskontakten oder berufspraktischen Qualifizierungen, scheint hier die Notwendigkeit erkannt worden zu sein, multiprofessionelle Teams zu bilden.

Bei der Aufgabenverteilung im Team ist deutlich geworden, dass die Projektleitung vielfach für strategische Belange und die Steuerung verantwortlich ist. Darüber hinaus scheint es viele Projekte zu geben, in denen keine klare Zuordnung von Verantwortlichkeiten zu bestimmten Aufgaben besteht, sondern häufig „alle alles“ machen. Wenn eine bestimmte Mitarbeiterin bzw. ein bestimmter Mitarbeiter spezifische Zuständigkeiten hat, so ist dieses insbesondere bei Aktivitäten der Unternehmensansprache, der pädagogischen Begleitung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sowie der Gestaltung von Trainings- und Qualifizierungsmodulen der Fall. Externe Kräfte spielen nur bei der Durchführung ergänzender Module eine wichtige Rolle.

**Abbildung 4: Verantwortlichkeiten der verschiedenen Personen im Projekt<sup>1</sup>**

Frage: Wer ist in Ihrem Projekt für welche Aufgaben überwiegend verantwortlich?



N = 72 bis 76

Quelle: Projektmonitoring 2010, Rambøll Management Consulting

Das Diagramm ist folgendermaßen zu verstehen: Die Projektleitung ist in 89,5 Prozent aller Projekte überwiegend verantwortlich für die strategische Steuerung der Projekte.

**Fragen für die weitere Reflexion:**

- Aus welchen Gründen haben Sie sich für die gewählte Größe und Zusammensetzung des Projektteams entschieden?
  - Haben sich Ihre Erwartungen diesbezüglich bestätigt?
- Deckt Ihr Projektteam die erforderlichen Kompetenzen für eine zielführende Projektumsetzung ab?
  - Welche Profile und Qualifikationen haben sich als besonders sinnvoll erwiesen?
  - Welche Kompetenzen und Kenntnisse fehlen Ihnen noch in Ihrem Team?
- Wie sind die Aufgaben in Ihrem Projektteam verteilt?
  - Lassen sich bestimmte Aufgaben sinnvollerweise bei einer Person bündeln?
  - Kann die punktuelle Einbindung externer Expertise eine effektive Ergänzung Ihres Kernteams darstellen?

<sup>1</sup> Bei diesem und den folgenden Balkendiagrammen ist zu beachten, dass für eine bessere Übersichtlichkeit nur Werte über 5 Prozent dargestellt werden.

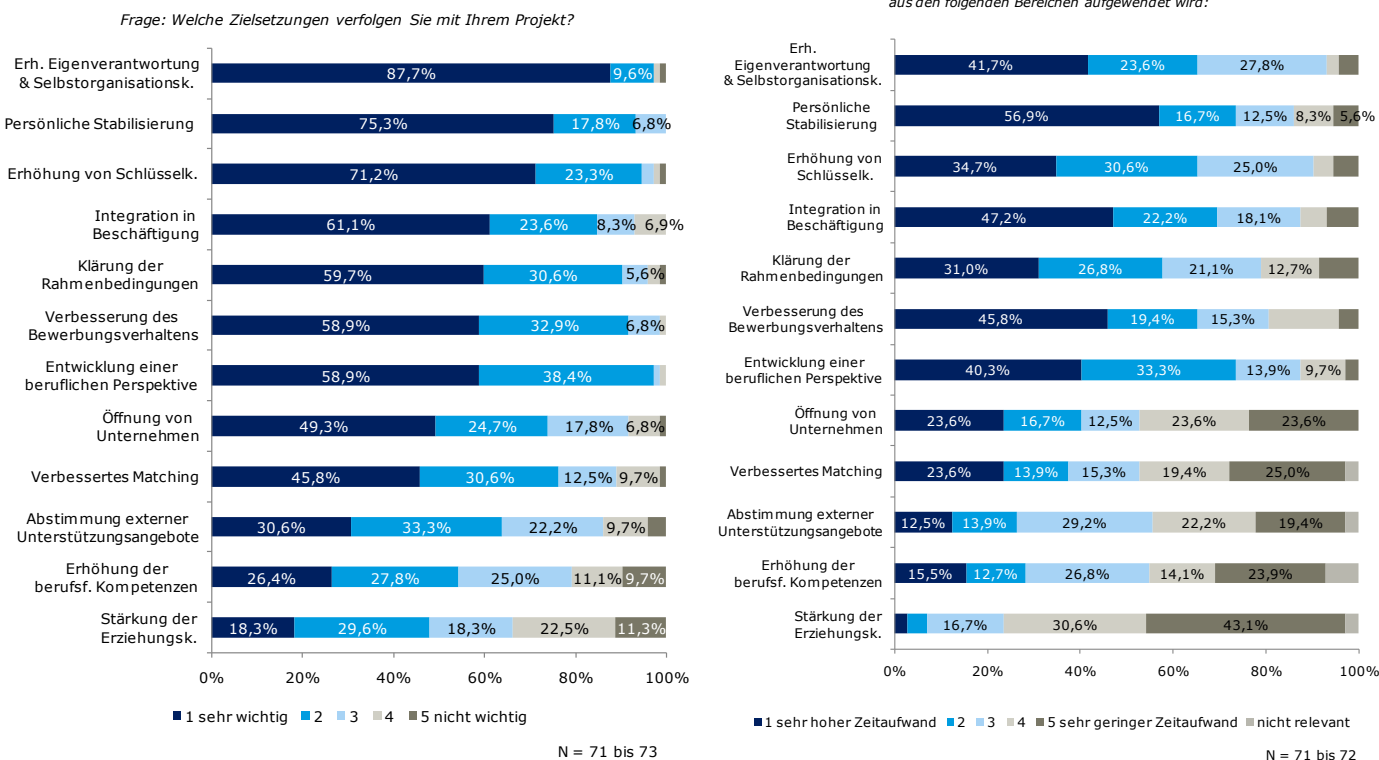
## 2.2 Stand der Projektumsetzung

### 2.2.1 Zielsetzungen und Aktivitäten

Die wichtigsten Ziele, die die Projekte verfolgen, liegen im niedrighschwelligem Bereich. Hierzu gehören bspw. die Erhöhung der Eigenverantwortung und der Selbstorganisationskompetenz, die persönliche Stabilisierung oder die Steigerung der Schlüsselkompetenzen. Neben den niedrighschwelligem Zielen ist auch die Integration in Beschäftigung ein wichtiges Ziel. Gleichzeitig weniger relevant sind allerdings Teilziele auf dem Weg in Beschäftigung wie die Erhöhung berufsfachlicher Kompetenzen oder das verbesserte Matching zwischen Alleinerziehenden und Arbeitgebern. Die strukturelle Ebene, also die Sensibilisierung von Unternehmen, Abstimmung externer Unterstützungsangebote sowie die Stärkung der Erziehungskompetenz, spielt bei vielen Projekten eine eher untergeordnete Rolle.

Werden die Zielsetzungen der Projekte der Zeit, die im Projekt für die einzelnen Aktivitäten aufgewendet werden, gegenübergestellt, fällt auf, dass nicht immer eine Gestaltung entsprechend der Zielsetzungen stattfindet. Stellen die Erhöhung der Eigenverantwortung sowie die Erhöhung von Schlüsselkompetenzen zentrale Ziele dar, so nehmen Aktivitäten, die dieser Zielerreichung dienen, einen vergleichsweise geringeren zeitlichen Umfang ein. Auffallend ist auch, dass zwar die Integration in Beschäftigung sowie die Verbesserung des Bewerbungsverhaltens wichtige Ziele darstellen, gleichzeitig jedoch für Aktivitäten, die für eine erfolgreiche Integration in Beschäftigung eine Voraussetzung darstellen – wie ein verbessertes Matching oder die Erhöhung der berufsfachlichen Kompetenzen - relativ wenig Zeit aufgewendet wird. Aktivitäten, die auf die strukturelle Ebene sowie die Erziehungskompetenz fokussieren, nehmen relativ wenig Zeit in Anspruch – was deren geringerer Bedeutung bei der Zielsetzung entspricht.

**Abbildung 5: Zielsetzungen der Projekte sowie für die einzelnen Aktivitäten im Projekt aufgewendete Zeit**



Quelle: Projektmonitoring 2010, Rambøll Management Consulting

Das Diagramm ist folgendermaßen zu verstehen: 87,7 Prozent aller Projekte halten das Ziel Erhöhung der Eigenverantwortung und Selbstorganisationskompetenz für sehr wichtig.

Die Form der Kinderbetreuung während der Projektteilnahme spielt ebenfalls eine wichtige Rolle bei der Projektumsetzung. In der Regel sind die Projekte so konzipiert, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer bei der Suche nach einem geeigneten Kinderbetreuungsangebot unterstützt werden. Fast ein Fünftel der Projekte bietet dagegen eine eigene Kinderbetreuung an. Bei nur wenigen Projekten sollte die Kinderbetreuung bereits vor der Projektteilnahme organisiert sein.

**Tabelle 3: Kinderbetreuung im Projekt**

Wie ist die Kinderbetreuung in der Mehrheit der Fälle im Rahmen Ihres Projektes geregelt?	Anzahl	Anteil in Prozent
<b>Eigenes Angebot im Rahmen des Projektes</b>	14	18,4
<b>TN werden bei der Organisation von (externer) Kinderbetreuung unterstützt</b>	52	68,4
<b>TN sollten Kinderbetreuung bereits vor Projektbeginn organisiert haben</b>	10	13,2

Quelle: Projektmonitoring 2010, Rambøll Management Consulting

In den Fällen, in denen Teilnehmerinnen und Teilnehmer bei der Organisation der Kinderbetreuung unterstützt werden, werden ihnen häufig geeignete Anlaufstellen genannt. In einem kleinen Teil der Projekte organisieren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Kinderbetreuung für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer direkt.

*Fragen für die weitere Reflexion:*

- Aus welchen Gründen haben Sie Ihren Schwerpunkt auf bestimmte Zielsetzungen gelegt?
- Stehen die einzelnen Zielsetzungen in einem sinnvollen Zusammenhang?
  - Beispiel aus dem Antwortverhalten im Monitoring: Wie kann eine Integration in Beschäftigung gelingen, wenn dem Matching zwischen Alleinerziehenden und Arbeitgebern nur eine vergleichsweise geringe Bedeutung beigemessen wird?
- Welches sind die zentralen Aktivitäten Ihrer Projektumsetzung?
- Korrespondieren Zielsetzungen und Aktivitäten miteinander?
- Richten Sie Ihre Aktivitäten nach Ihren Zielsetzungen aus, d. h. steuern Sie Ihr Projekt nach Zielen? (Für mehr Informationen zu diesem Thema können Sie auch einen Blick auf unsere *Arbeitshilfe Zielsteuerung* werfen.)
- Gelingt es den Teilnehmerinnen und Teilnehmern, mit Ihrer Unterstützung die Kinderbetreuung angemessen zu organisieren?

## 2.2.2 Teilnehmerinnen und Teilnehmer an den Projekten

Eine bedeutende Teilnehmergruppe der Projekte sind geringqualifizierte Alleinerziehende. Etwa ein Fünftel der Teilnehmerinnen und Teilnehmer hat einen Migrationshintergrund. Alleinerziehende unter 25 Jahren und Alleinerziehende mit Kindern unter drei Jahren sind nur zu weniger als 20 Prozent in den Projekten vertreten. Männer und hochqualifizierte Alleinerziehende stellen keine relevanten Zielgruppen dar.

**Tabelle 4: Teilnehmendenstruktur in den Projekten**

Personengruppe	Durchschnittlicher Anteil in Prozent			Anzahl der gültigen Angaben (N)
	Grundsicherungsstellen	Freie Träger	Gesamt	
<b>Männer</b>	1,8	2,6	<b>2,5</b>	70
<b>Unter 25-Jährige</b>	10,8	16,2	<b>15,3</b>	69
<b>Geringqualifizierte</b>	46,9	49,7	<b>49,3</b>	66
<b>Hochqualifizierte</b>	5,3	5,7	<b>5,7</b>	66
<b>Migrationshintergrund</b>	29,8	19,4	<b>20,9</b>	67
<b>Kinder unter 3 Jahren</b>	24,0	16,5	<b>17,7</b>	64
<b>Erwerbstätige</b>	7,7	8,0	<b>8,0</b>	60

Quelle: Projektmonitoring 2010, Rambøll Management Consulting

Durch vertiefende Auswertungen konnten Zusammenhänge zwischen bestimmten Zielgruppen identifiziert werden. Projekte mit einem *hohen Anteil* an Teilnehmerinnen und Teilnehmern unter 25 Jahren haben relativ auch einen *höheren Anteil* an Teilnehmerinnen und Teilnehmern mit Kindern unter drei Jahren sowie Geringqualifizierten<sup>2</sup>. Ist der Anteil an geringqualifizierten Teilnehmerinnen und Teilnehmern hoch, betreuen die Projekte auch vergleichsweise mehr Menschen mit Migrationshintergrund. Dagegen zeichnen sich Projekte mit einem höheren Anteil an männlichen Teilnehmenden durch einen kleineren Anteil an Geringqualifizierten oder Teilnehmerinnen und Teilnehmern mit Migrationshintergrund aus.

*Fragen für die weitere Reflexion:*

- Weshalb haben Sie sich für eine eher große bzw. kleine Anzahl an Teilnehmerinnen und Teilnehmern entschieden?
  - Haben sich Ihre Erwartungen diesbezüglich bestätigt?
- Haben Sie sich für eine spezifische Zielgruppe innerhalb Ihres Projektes entschieden?
  - Haben Sie diese Zielgruppe erreichen können? Haben Sie bislang eine Zielgruppe vernachlässigt, die Sie gerne verstärkt ansprechen möchten?
- Welches sind die prägnanten Merkmale Ihrer Zielgruppe?
  - Was bedeutet dies für Ihre Projektumsetzung?
  - Sehen Sie diesbezüglich noch Änderungs- bzw. Abstimmungsbedarf?

<sup>2</sup> Im Monitoring wurden zusammenfassende Daten auf Projektebene erhoben. Deshalb beziehen sich diese Aussagen auf den Anteil der Teilnehmenden in den Projekten, welcher die einzelnen Merkmale aufweist. Damit wird nicht ausgesagt, dass Teilnehmerinnen und Teilnehmer, welche unter 25 sind, häufiger Kinder unter 3 Jahren haben und geringqualifiziert sind. Auf Basis der erhobenen Daten können keine Aussagen zu individuellen Merkmalen oder Fortschritten der Teilnehmerinnen und Teilnehmer getroffen werden.

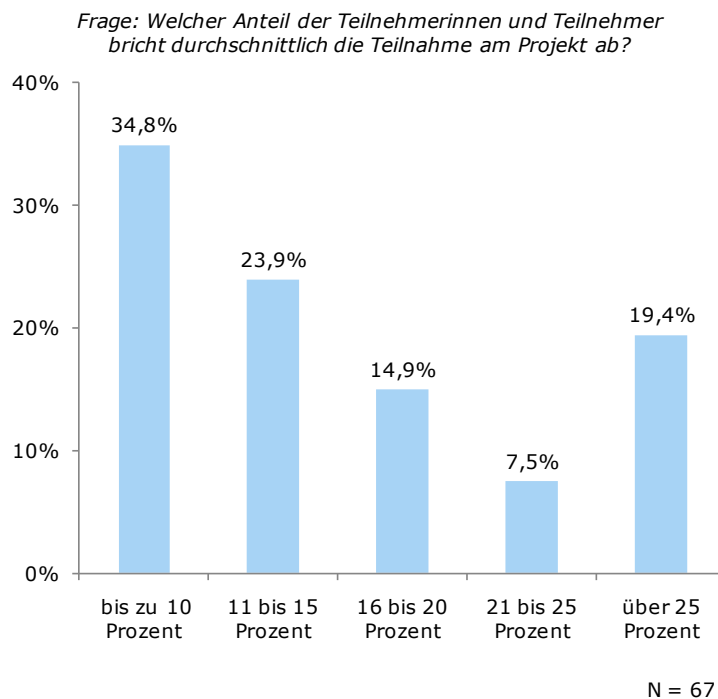
### 2.2.3 Teilnehmerzuweisung und Abbrüche

Die Grundsicherungsstelle nimmt die wichtigste Rolle bei der Ansprache von Teilnehmerinnen und Teilnehmern ein. Über 80 Prozent der Projekte bewerten die Erstansprache durch diese als sehr relevant. Weniger als ein Fünftel der Projekte sprechen der Mundpropaganda über andere oder ehemalige Teilnehmerinnen und Teilnehmer oder den Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit die gleiche Bedeutung zu. Weitere kooperierende Einrichtungen tragen vergleichsweise wenig zur Erstansprache von Teilnehmerinnen und Teilnehmern bei.

Nach einer ersten Information über das Projekt treffen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Entscheidung, ob sie an dem Projekt teilnehmen wollen, in der Regel freiwillig. Kein Projekt hat im Monitoring angegeben, dass es eine grundlegende Verpflichtung zur Teilnahme geben würde. Dabei bezieht sich „Freiwilligkeit“ vielfach auf die Entscheidungsfindung zur Teilnahme am Projekt. Ist eine Teilnehmerin oder ein Teilnehmer offiziell in das Projekt eingetreten, wird die Teilnahme in der Regel in die Eingliederungsvereinbarung aufgenommen.

Der Anteil der Abbrüche in den Projekten liegt durchschnittlich bei etwa 16 Prozent. Hinter diesem Durchschnittswert verbirgt sich eine Spanne, die von keinerlei Abbrüchen bis zu einem Anteil von 43 Prozent reicht. Gut ein Drittel der Projekte geben Abbrecherquoten von bis zu 10 Prozent an. Etwas über ein Viertel der Projekte verzeichnen Abbrüche von über 25 Prozent.

**Abbildung 6: Bisherige Abbrüche im Projekt I**



Quelle: Projektmonitoring 2010, Rambøll Management Consulting

Dabei haben flexible Formate durchschnittlich niedrigere Abbruchquoten als feste Kursformate. Deutlich geringer ist bei diesem Format die Abbruchquote aus gesundheitlichen Gründen.

**Tabelle 5: Bisherige Abbrüche im Projekt II**

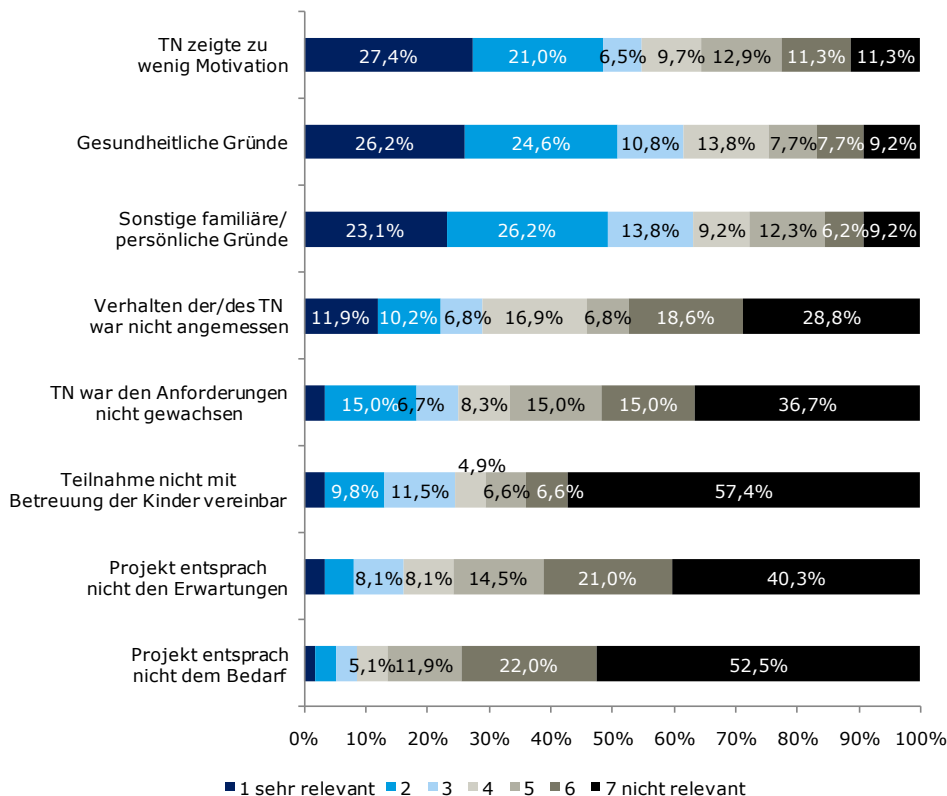
	Abbrüche gesamt (durchschnittlicher Anteil in Prozent)	Abbrüche aus gesundheitlichen Gründen (durchschnittlicher Anteil in Prozent)
<b>Gesamt</b>	<b>15,9 (N= 67)</b>	<b>6,7 (N= 68)</b>
<b>Festes Kursangebot</b>	19,1 (N= 30)	9,7 (N= 28)
<b>Flexibles Format</b>	13,8 (N=35)	4,6 (N= 36)
<b>Uneingeschränkt freiwillige Teilnahme</b>	15,9 (N= 47)	7,1 (N= 48)
<b>Eingeschränkt freiwillige Teilnahme</b>	16 (N= 20)	5,6 (N= 18)

Quelle: Projektmonitoring 2010, Rambøll Management Consulting

Die Projekte wurden gebeten, die Gründe für einen Abbruch einzuschätzen. Als besonders häufige Abbruchgründe wurden eine fehlende Motivation der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, gesundheitliche Gründe sowie sonstige persönliche Gründe angegeben. Mangelnde Bedarfsgerechtigkeit oder enttäuschte Erwartungen spielen aus Sicht der Projekte dagegen kaum eine Rolle. Auch mangelnde Möglichkeiten der Kinderbetreuung und zu hohe Anforderungen wurden eher selten als Abbruchgrund genannt.

**Abbildung 7: Gründe für den Abbruch des Projektes**

*Frage: Wie relevant sind nach Ihrer Einschätzung die folgenden Abbruchgründe für die Abbrecherinnen und Abbrecher in Ihrem Projekt?*



N = 59 bis 65

Quelle: Projektmonitoring 2010, Rambøll Management Consulting

Das Diagramm ist folgendermaßen zu verstehen: 27,4 Prozent aller Projekte halten die mangelnde Motivation der Teilnehmerinnen und Teilnehmer für einen sehr relevanten Abbruchgrund.

*Fragen für die weitere Reflexion:*

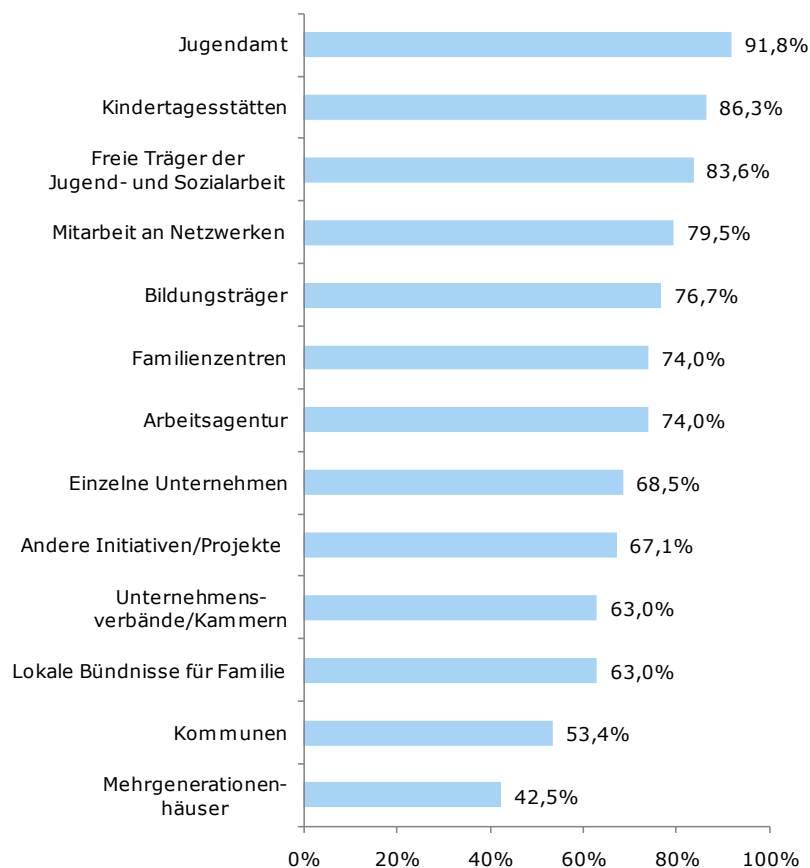
- Welche Erfahrungen haben Sie mit Abbrecherinnen und Abbrechern in Ihrem Projekt gemacht?
  - Entspricht der Umfang Ihren Erwartungen?
- Liegen diese höher oder niedriger als in anderen Projekten?
- Wie können Sie Motivationsproblemen begegnen? Was könnte der Grund für mangelnde Motivation der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sein?
- Müssen Sie andere Akteure (z. B. die Grundsicherungsstellen) stärker einbinden, um diesen zu begegnen?
- Ergeben sich aus den Abbrüchen Anknüpfungspunkte für eine verbesserte Zusteuerung bzw. Ansprache von Teilnehmerinnen und Teilnehmern?

2.2.4 Kooperationen der Projekte

Neben dem Projektverbund gibt es eine Reihe von weiteren Akteuren, mit denen im Rahmen der Projektumsetzung kooperiert wird. Besonders wichtig sind das Jugendamt und Kindertagesstätten. Über 60 Prozent der Projekte kooperieren auch mit Akteuren der freien Wirtschaft. Vor dem Hintergrund der Bedeutung, die diese Akteure für die Arbeitsmarktintegration der Zielgruppe darstellen, erscheint dieser Wert allerdings vergleichsweise gering. Andere Modellprogramme bzw. Akteure familienpolitischer Initiativen wie Mehrgenerationenhäuser oder Lokale Bündnisse für Familien spielen für die Projekte eine noch geringere Rolle.

**Abbildung 8: Bestehende Kooperationsbeziehungen**

*Frage: Mit welchen anderen Institutionen haben Sie im Rahmen des Projektes Kontakt oder arbeiten Sie im Rahmen des Projektes zusammen?*



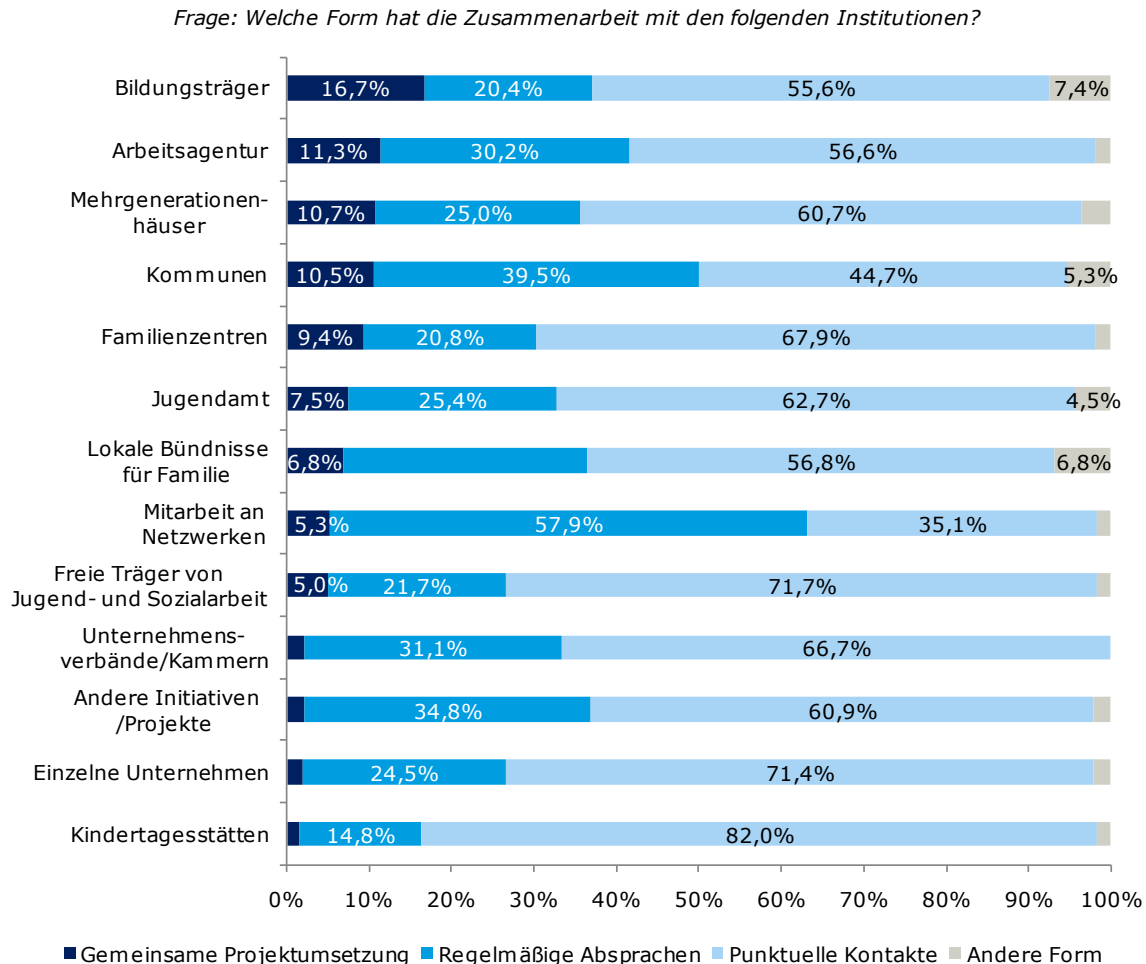
N = 73

Quelle: Projektmonitoring 2010, Rambøll Management Consulting  
 Bei der Beantwortung der Frage waren Mehrfachantworten möglich.



Die Form der Zusammenarbeit zeichnet sich bei fast allen Akteuren durch punktuelle Kontakte aus. Eine intensivere Zusammenarbeit gibt es hinsichtlich der Beteiligung an Netzwerken sowie mit den Kommunen. Entsprechend dem Projektverbund findet mit Grundsicherungsstellen vielfach eine gemeinsame Projektumsetzung statt.

**Abbildung 9: Formen der Zusammenarbeit mit den Kooperationspartnern<sup>3</sup>**



Quelle: Projektmonitoring 2010, Rambøll Management Consulting

Das Diagramm ist folgendermaßen zu verstehen: 74,2 Prozent aller Projekte kooperieren mit den Grundsicherungsstellen in Form der gemeinsamen Projektumsetzung.

**Fragen für die weitere Reflexion:**

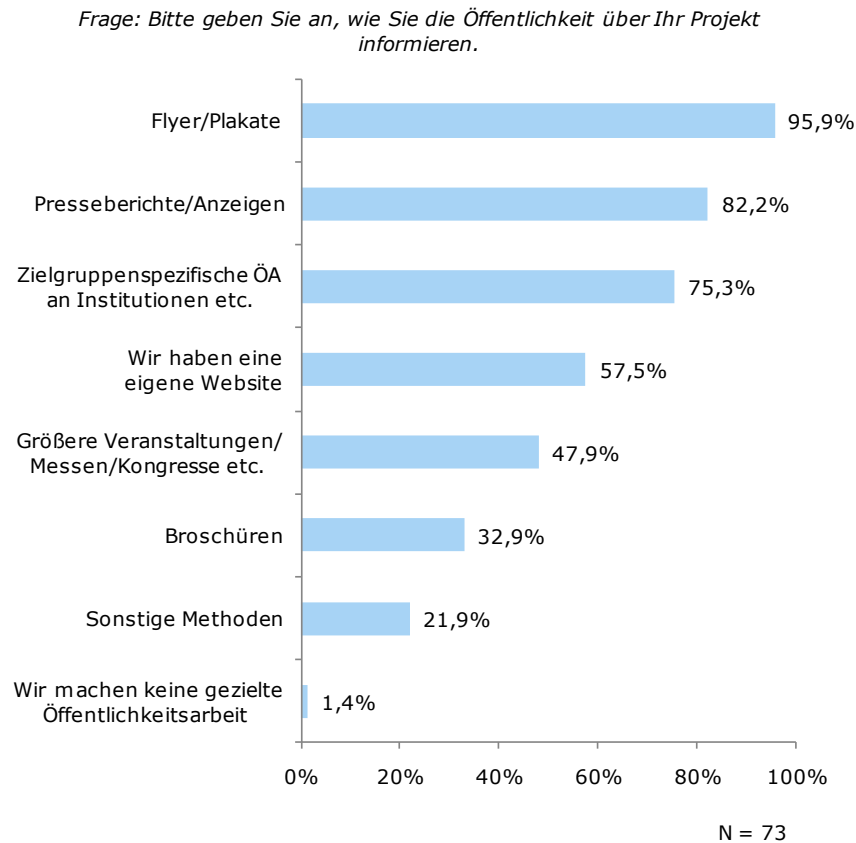
- Aus welchen Gründen haben Sie sich für die Auswahl bestimmter Kooperationspartner entschieden?
  - Haben sich Ihre Erwartungen diesbezüglich bestätigt?
- An welchen Stellen kann und sollte die Zusammenarbeit intensiviert werden?
- Wo sehen Sie noch Bedarf für weitere Kooperationen?
- Wie gestalten Sie die Zuweisung in flankierende Unterstützungsangebote?
- Stärken Sie die Eigeninitiative der Teilnehmerinnen und Teilnehmer oder setzen Sie eher auf eine intensive Betreuung bei der Hinführung zu Kooperationspartnern?
- Wo sehen Sie die Vor- und Nachteile, vor allem in Hinblick auf die Zielgruppe Ihres Projektes?

<sup>3</sup> Das „N“ in dieser Frage entspricht dem jeweiligen Anteil der 73 Projekte, die die vorherige Frage nach der Art der Kooperationspartner beantwortet haben. Beispiel: 91,8 Prozent arbeiten mit Jugendämtern zusammen, was insgesamt 67 Projekten entspricht. Diese 67 Projekte haben dann die Frage nach der Form der Zusammenarbeit beantwortet.

### 2.2.5 Öffentlichkeitsarbeit

Öffentlichkeitsarbeit stellt für fast alle Projekte einen Teil der Projektaktivitäten dar. Häufig werden Flyer und Plakate sowie Presseberichte und Anzeigen erstellt. Über die Hälfte der Projekte betreibt zudem eine eigene Website. Nur ein Projekt macht keine gezielte Öffentlichkeitsarbeit.

**Abbildung 10: Formen der genutzten Öffentlichkeitsarbeit**



Quelle: Projektmonitoring 2010, Rambøll Management Consulting  
 Bei der Beantwortung der Frage waren Mehrfachantworten möglich.

**Fragen für die weitere Reflexion:**

- Welche Ziele haben Sie sich für Ihre Öffentlichkeitsarbeit gesetzt und welche Strategie haben Sie diesbezüglich entwickelt?
- Welche Mittel haben Sie für Ihre Öffentlichkeitsarbeit gewählt?
- Konnten Sie damit den gewünschten Effekt erzielen?
- An welcher Stelle können Sie Ihre Öffentlichkeitsarbeit noch verbessern?
- Wo könnte Ihnen vielleicht auch der Austausch mit anderen Projekten weiterhelfen?

### 3. ERSTE ERGEBNISSE DER PROJEKTARBEIT

Im Folgenden werden die ersten Ergebnisse der Projektarbeit beschrieben. Hierzu wurde zum einen erhoben, welcher Anteil der bisherigen Teilnehmerinnen und Teilnehmer bereits den erfolgreichen Übergang in weiterführende Maßnahmen, Ausbildung oder Beschäftigung geschafft hat. Aufgrund des unterschiedlichen Standes der Projekte in ihrer Arbeit ist dieses aber vor allem als ein „erster Eindruck“ zu verstehen, den es im weiteren Programmverlauf auszuweiten gilt. Zum anderen werden auch Erfolge bei der allgemeinen und beruflichen Stabilisierung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer beschrieben. Fortschritte der Teilnehmerinnen und Teilnehmer in diesen Bereichen stellen eine zentrale Voraussetzung dafür dar, dass der Übergang in weitere Maßnahmen, Ausbildung oder Beschäftigung gelingen kann.

#### 3.1 Gestaltung von Übergängen

Ein Teil der Projekte hat bereits Ergebnisse bei der erfolgreichen Gestaltung von Übergängen erreicht. Hierunter fallen Übergänge sowohl in weitere aktivierende oder qualifizierende Maßnahmen als auch in Qualifizierung sowie in Ausbildung und Beschäftigung.

Ein erfolgreicher Übergang in aktivierende oder qualifizierende Maßnahmen konnte bisher für bis zu zehn Prozent der Teilnehmerinnen und Teilnehmer erreicht werden. Insbesondere Projekte mit einem flexiblen Format zeichnen sich durch vergleichsweise hohe Übergangsquoten aus.

**Tabelle 6: Erfolgreiche Übergänge in aktivierende oder qualifizierende Maßnahmen insgesamt und getrennt nach Format**

	durchschnittlicher Anteil in Prozent			Anzahl der gültigen Angaben (N)
	Festes Kursangebot	Flexibles Format	Gesamt	
<b>Arbeitsgelegenheiten</b>	6,6	6,8	<b>6,7</b>	57
<b>Projektteilnahme/ Bürgerarbeit</b>	1,3	13,0	<b>7,5</b>	53
<b>Sonstige Trainingsmaßnahmen</b>	1,9	11,1	<b>7,3</b>	54
<b>Fort- und Weiterbildung</b>	8,8	11,7	<b>10,4</b>	62

Quelle: Projektmonitoring 2010, Rambøll Management Consulting

Eine hohe Übergangsrate in Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung haben Projekte mit einem vergleichsweise hohen Anteil an Teilnehmerinnen und Teilnehmern mit Migrationshintergrund. Dies erklärt sich möglicherweise durch die Zuweisung in weiterführende Sprachkurse.

Erfolgreiche Übergänge in Ausbildung konnten bisher für zwischen zwei und vier Prozent der Teilnehmerinnen und Teilnehmer erreicht werden (je nach Art der Ausbildung). Dieser geringe Wert ist auch über die Altersstruktur der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu erklären:<sup>4</sup> In vielen Fällen ist eine Ausbildung nicht mehr die ideale Vermittlungsstrategie aufgrund des Alters. Unterschiede bei den Projektformaten zeigen sich hier nur bei der Vermittlung in betriebliche Ausbildung: In Projekten mit festem Kursformat werden Teilnehmerinnen und Teilnehmer vergleichsweise häufig in eine Teilzeitausbildung vermittelt, bei Projekten mit flexiblem Format dagegen etwas häufiger in eine Vollzeitausbildung.

<sup>4</sup> Vgl. Altersstruktur der Teilnehmerinnen und Teilnehmer in den Projekten (Tabelle 4).

**Tabelle 7: Erfolgreiche Übergänge in Ausbildung insgesamt und getrennt nach Format**

	Durchschnittlicher Anteil in Prozent			Anzahl der gültigen Angaben (N)
	Festes Kursangebot	Flexibles Format	Gesamt	
<b>Berufsvorbereitende Maßnahmen</b>	2,6	2,2	<b>2,3</b>	55
<b>Außerbetriebliche Ausbildung</b>	2,8	3,2	<b>2,9</b>	53
<b>Schulische Berufsausbildung</b>	2,2	2,5	<b>2,4</b>	55
<b>Betriebliche Ausbildung in Vollzeit</b>	2,1	3,2	<b>2,7</b>	56
<b>Betriebliche Ausbildung in Teilzeit</b>	5,9	1,8	<b>3,7</b>	54

Quelle: Projektmonitoring 2010, Rambøll Management Consulting

Wenig überraschend ist der festgestellte enge Zusammenhang zwischen hoher Übergangsraten in Ausbildung und einem hohen Anteil an Teilnehmerinnen und Teilnehmern mit Kindern unter drei Jahren. Das gilt für außerbetriebliche Ausbildungen in besonderer Weise im Vergleich zu schulischen Berufsausbildungen oder betrieblichen Vollzeitausbildungen. Haben Projekte einen hohen Anteil an Teilnehmerinnen und Teilnehmern mit Migrationshintergrund, werden auch höhere Übergangsraten in betriebliche Teilzeitausbildung ausgewiesen.

Für durchschnittlich acht bis neun Prozent der Teilnehmerinnen und Teilnehmer konnte eine Integration in Beschäftigung erreicht werden. Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse überwiegen etwas gegenüber Beschäftigungsverhältnissen in Teilzeit bzw. in Vollzeit. Geförderte Beschäftigungsverhältnisse machen darunter nur einen geringen Teil aus. Zum aktuellen Zeitpunkt scheinen Projekte mit einem festen Kursangebot ihre Teilnehmerinnen und Teilnehmer häufiger in Beschäftigung integrieren zu können.

**Tabelle 8: Erfolgreiche Übergänge in Beschäftigung insgesamt und getrennt nach Format**

	Durchschnittlicher Anteil in Prozent			Anzahl der gültigen Angaben (N)
	Festes Kursangebot	Flexibles Format	Gesamt	
<b>Selbstständigkeit</b>	2,3	0,7	<b>0,9</b>	53
<b>Geringfügiges Beschäftigungsverhältnis</b>	16,9	8,0	<b>9,4</b>	64
<b>Beschäftigung in Teilzeit</b>	18,9	6,9	<b>8,7</b>	61
<b>Beschäftigung in Vollzeit</b>	7,8	8,0	<b>7,9</b>	61

Quelle: Projektmonitoring 2010, Rambøll Management Consulting

An dieser Stelle kann noch nicht beurteilt werden, ob unterschiedliche Übergangsraten in Beschäftigung tatsächlich auf das Format zurückzuführen sind. Alternativ könnte auch die unterschiedliche Struktur der Teilnehmenden in diesen Formaten die Übergänge in Beschäftigung beeinflussen. Projekte mit einem hohen Anteil an Männern sowie Erwerbstätigen – also Zielgruppen, die in den Projekten insgesamt einen geringen Anteil ausmachen – weisen vergleichsweise hohe Übergangsraten in Beschäftigung auf. Ist der Anteil an Männern hoch, werden vor allem Übergänge in Vollzeitbeschäftigung erreicht. Projekte mit einem großen Anteil Geringqualifizierter sowie Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit Migrationshintergrund weisen nur sehr geringe Übergangsraten in Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse auf. Vereinfacht gesagt erreichen Projekte, die sich verstärkt der Betreuung schwieriger Zielgruppen widmen, nur geringere Übergänge in Beschäftigung.

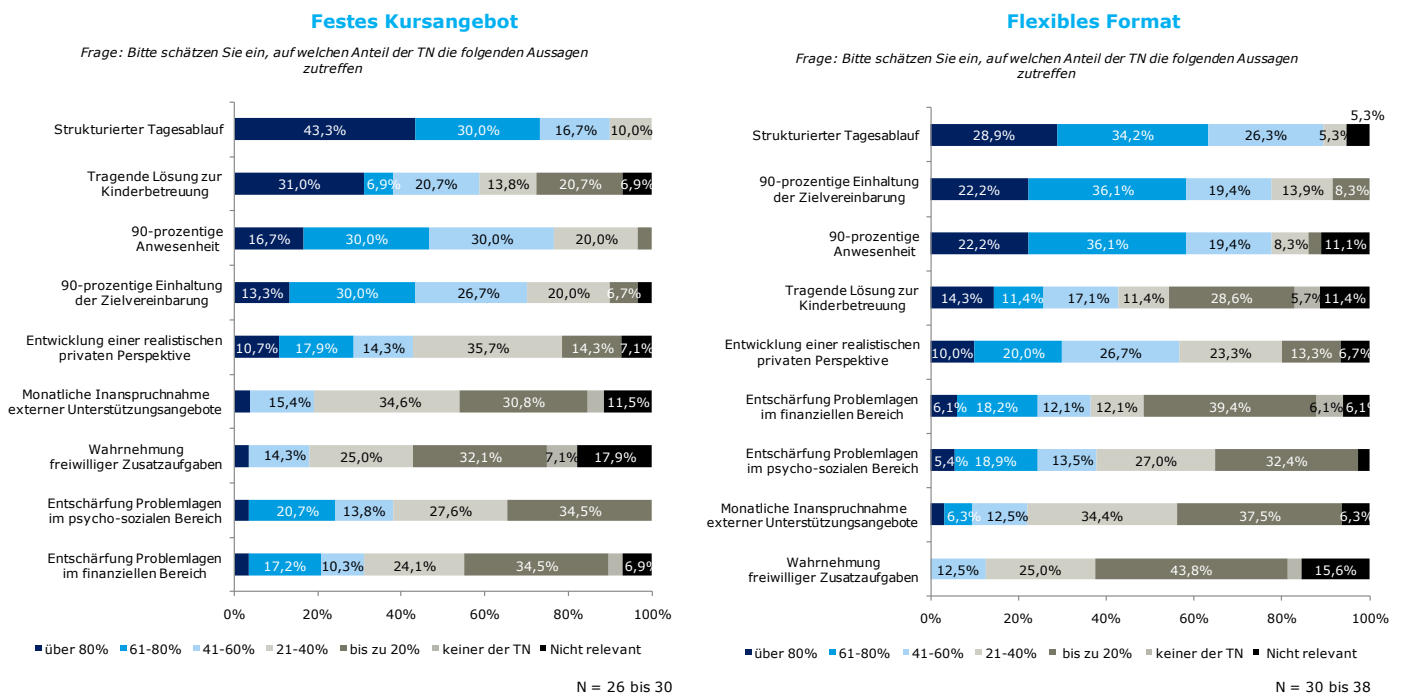
### 3.2 Allgemeine und berufliche Stabilisierung

Neben der erfolgreichen Gestaltung von Übergängen haben die Projekte bereits eine Reihe von niedrigschwelligen Ergebnissen sowohl im Bereich der allgemeinen wie auch der beruflichen Stabilisierung erreicht. Erfolge bei der allgemeinen Stabilisierung waren bisher vor allem, dass viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer einen strukturierten Tagesablauf haben und eine 90-prozentige Anwesenheit bzw. Einhaltung der Zielvereinbarungen erreicht wurde. Bei tragenden Lösungen zur Kinderbetreuung scheint es deutliche Unterschiede zu geben: Einerseits gibt es vergleichsweise viele Projekte, die bei sehr vielen Teilnehmerinnen und Teilnehmern entsprechende Fortschritte erzielt haben. Andererseits konnten in ebenfalls vielen Projekten nur für wenige Teilnehmerinnen und Teilnehmer entsprechende Lösungen erreicht werden.

Generell weniger erfolgreich waren die Projekte dagegen bisher bei der monatlichen Inanspruchnahme externer Unterstützungsangebote oder der Wahrnehmung freiwilliger Zusatzaufgaben. Vergleichsweise viele Projekte bewerten diese Aspekte für sich aber auch nicht als relevant.

Im Vergleich der erreichten Ergebnisse zwischen den beiden Kursformaten zeigt sich, dass bei der allgemeinen Stabilisierung kaum Unterschiede zu erkennen sind.

**Abbildung 11: Ergebnisse bei der allgemeinen Stabilisierung getrennt nach Kursformat**



Quelle: Projektmonitoring 2010, Rambøll Management Consulting

Das Diagramm ist folgendermaßen zu verstehen: 43,3 Prozent aller Projekte, die in einem festen Kursformat umgesetzt werden, schätzen, dass über 80 Prozent der Teilnehmerinnen und Teilnehmer einen strukturierten Tagesablauf erlernen konnten.

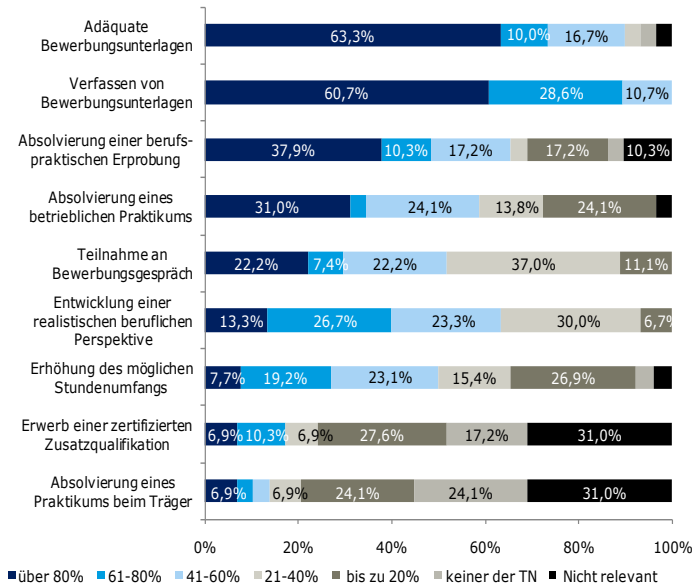
Bei der beruflichen Stabilisierung haben viele Projekte erreicht, dass ein (sehr) großer Teil der Teilnehmerinnen und Teilnehmer Bewerbungen verfasst hat und somit über adäquate Unterlagen verfügt. Den Schritt zum Bewerbungsgespräch haben dagegen deutlich weniger Teilnehmerinnen und Teilnehmer machen können. Noch seltener konnte ein betriebliches Praktikum absolviert werden. Zudem ist es vielen Projekten bis dato noch nicht gelungen, für einen großen Teil der Teilnehmerinnen und Teilnehmer eine realistische berufliche Perspektive zu entwickeln.

Wie eben beschrieben, hat das Kursformat nur geringen Einfluss auf den Erfolg im Bereich der allgemeinen Stabilisierung. Im Gegensatz dazu zeigen die Ergebnisse der beruflichen Stabilisierung, dass es Projekten mit festem Kursformat deutlich häufiger gelingt, einen größeren Anteil an Teilnehmerinnen und Teilnehmern in berufspraktische Erprobungen oder Praktika zu vermitteln.

**Abbildung 12: Ergebnisse bei der beruflichen Stabilisierung getrennt nach Kursformat**

**Festes Kursangebot**

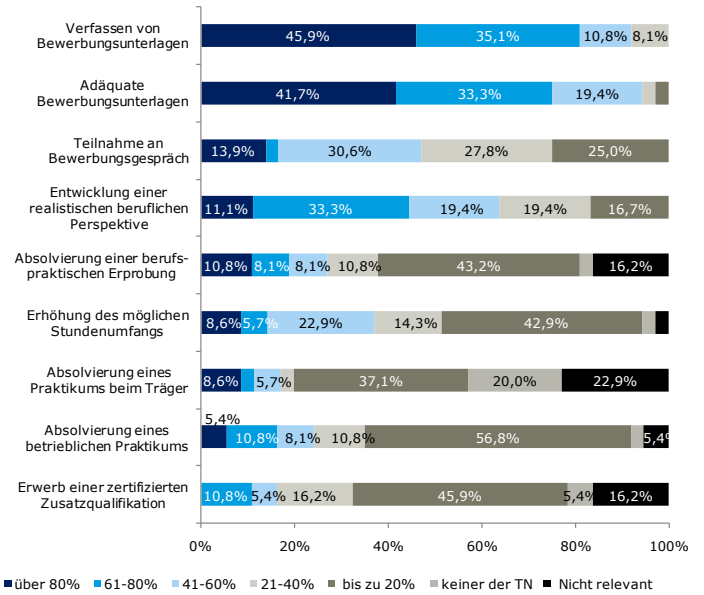
Frage: Bitte schätzen Sie ein, auf welchen Anteil der TN die folgenden Aussagen zutreffen



N = 26 bis 30

**Flexibles Format**

Frage: Bitte schätzen Sie ein, auf welchen Anteil der TN die folgenden Aussagen zutreffen



N = 35 bis 37

Quelle: Projektmonitoring 2010, Rambøll Management Consulting

Das Diagramm ist folgendermaßen zu verstehen: 63,3 Prozent aller Projekte, die in einem festen Kursformat umgesetzt werden, schätzen, dass über 80 Prozent der Teilnehmerinnen und Teilnehmer Bewerbungsunterlagen verfasst haben.

## 4. AUSBLICK

Die Ergebnisse des Monitorings und insbesondere die Beschreibung der Konzeption und der Umsetzung der Projekte erlauben es, einen Einblick in die Vielfalt der Projekte zu gewinnen und Gemeinsamkeiten wie auch Unterschiede zu identifizieren. Gleichzeitig bilden diese Ergebnisse die Grundlage dafür, die von der Programmbegleitung vor Ort gewonnenen Erkenntnisse besser einordnen zu können sowie bei zukünftigen Projektbesuchen einzelne Aspekte noch einmal vertiefend erfragen und beleuchten zu können.

Hier wird es Aufgabe der Programmbegleitung sein, Erfolgs- und Misserfolgskriterien für eine Projektumsetzung zu identifizieren. Wie die Ausführungen in Kapitel 3 gezeigt haben, bemisst sich der Erfolg dabei nicht nur an den Übergangsquoten, sondern auch daran, inwieweit eine Stabilisierung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer erreicht wurde.

Die analysierten Faktoren sollen in den Ergebnistransfer zwischen den Projekten eingebracht werden und den Austausch mit den Grundsicherungsstellen befruchten.