



# **Begleitete Selbstevaluierung am Beispiel von Teilzeitausbildungsprojekten**

**Ein Beitrag zur Entwicklung neuer Lernkultur**

Abschlussbericht  
Berichtszeitraum: Mai bis Dezember 2008

**Herausgeber:** G.I.B.  
Gesellschaft für innovative  
Beschäftigungsförderung mbH  
Im Blankenfeld 4  
46238 Bottrop  
[www.gib.nrw.de](http://www.gib.nrw.de)

**Ansprechpartnerin:** Karin Linde  
Telefon: 02041 767-257  
E-Mail: [k.linde@gib.nrw.de](mailto:k.linde@gib.nrw.de)

**Auftragnehmerin:** IPEC Unternehmensberatung  
Agrippinaufer 6  
50678 Köln  
[www.ipec.de](http://www.ipec.de)

**Autorin:** Dorothee Schmitz

Bottrop, 22.12.2008

## INHALTSVERZEICHNIS

1.	Vorwort	4
2.	Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse und Empfehlungen	6
3.	Konzept und Verfahren der begleiteten Selbstevaluierung	9
4.	Maßnahmenträger und Maßnahmen	13
5.	Die Teilnehmerinnen – Ausbildungs- und Beschäftigungshemmnisse	22
6.	Idealtypischer Verlauf einer Vorbereitungsmaßnahme auf Teilzeitausbildung	28
7.	Erläuterungen und Reflexionen zum idealtypischen Verlauf – Zentrale Konzeptbausteine	30
8.	Sozialpädagogische Begleitung	41
9.	Akquisition von Ausbildungsstellen	47
10.	Resultate und Erfolgsmessungen (Ergebnisqualität und Wirkungen)	49
11.	Sozialpädagogische Dimension (Prozessqualität)	56
12.	Ausbildungsbetriebe und Marktpartner (Strukturqualität)	58
13.	Schlussbetrachtung: Neue Lernkultur – Herausforderung für Maßnahmenträger	59
14.	Anhang	60
	Anhang 1: Kriterienkatalog Ausbildungsfähigkeit	61
	Anhang 2: Ergebnisse der Verfahrensschritte 1 – 9	63
	Anhang 3: Teilnehmer/-innenbefragung (Fragebogen)	93
	Anhang 4: Verbleibsbefragung (Fragebogen)	99
	Anhang 5: Berufswünsche der Teilnehmer/-innen	100
	Anhang 6: Veränderungen aus Teilnehmer/-innensicht	103
	Anhang 7: Hat sich die Maßnahme gelohnt?	109
	Anhang 8: Praktikumsvereinbarung	113

## 1. Vorwort

Eine zweite Chance – das ist die Teilzeitberufsausbildung für junge Mütter und Väter, die keine abgeschlossene Berufsausbildung haben. Eine Ausbildung ist ihre wichtigste „Eintrittskarte“ in das Berufsleben. Mit ihr bringen sie grundlegende Kulturtechniken mit, auf denen unser gesellschaftlich-berufliches Zusammenleben basiert. Entsprechend der notwendigen Haltung zu lebenslangem Lernen entwickeln die jungen Eltern Motivation, Eigeninitiative und berufsbiografische Selbstverantwortung. Je früher junge Eltern in die Berufswelt integriert werden, umso eher können sie dort nachhaltig Fuß fassen. Teilzeitberufsausbildung ist auch eine erste Chance für die Kinder dieser Eltern. Sie werden nicht nur ausgebildete Eltern haben, sondern sie werden selber früher vom öffentlichen Erziehungs- und Bildungssystem profitieren. Teilzeitberufsausbildung ist schließlich eine einmalige Chance für die Zukunft unserer Gesellschaft: Junge Eltern sind ein zu beachtendes Potenzial für den Nachwuchsbedarf in Unternehmen. Ungelernte Eltern belasten prognostisch die Sozialkassen ein Leben lang. Ausgebildete Eltern zahlen prognostisch in die Sozialkassen ein. Außerdem sind geringere Ausgaben für die Bearbeitung psychosozialer und anderer gesundheitlicher Folgekosten zu erwarten. Ohnehin gilt mit dem steigenden Fachkräftebedarf die Forderung nach besserer Vereinbarkeit von Familie und Beruf als wirtschaftspolitische Notwendigkeit. Teilzeitberufsausbildung ist hier ein wichtiger Baustein.

Seit 2005 sieht das Bundesausbildungsgesetz ausdrücklich die Möglichkeit der Teilzeitberufsausbildung vor. In der Praxis ist das jedoch noch nicht angekommen. Viele Unternehmen und die jungen – noch nicht ausgebildeten – Eltern selbst, wissen von der Möglichkeit einer dualen Ausbildung in Teilzeit oft nichts. In den letzten Jahren sind daher bundesweit immer wieder spezielle Projekte von Trägern beruflicher Bildung durchgeführt worden, um diese auf eine Teilzeitberufsausbildung vorzubereiten und sie in entsprechende Betriebe zu vermitteln. Auch im Rahmen der Landesinitiative „Regionen Stärken Frauen“ (RSF) wurden nach dem dritten Projektaufruf in den Jahren 2006 bis 2008 sechs Projekte zur Vorbereitung auf eine Ausbildung in Teilzeit für junge Mütter durchgeführt. Um für das Handlungsprogramm des MAGS „Brücken bauen in den Beruf“ in der neuen Förderphase zum Thema „Vereinbarkeit

von Ausbildung und Familie“ auf genauere Erfahrungswerte dieser Projekte aufbauen zu können, wurde ein Selbstevaluierungsprojekt 2008 durchgeführt. Im Auftrag der G.I.B., die die fachliche Begleitung des Programms „Brücken bauen in den Beruf“ übernommen hat, führte die Unternehmensberatung IPEC aus Köln<sup>1</sup> die Auswertung der sechs RSF-Projekte und zweier weiterer Projekte aus Wuppertal und Paderborn für die Zielgruppe der ALG-II-Beziehenden zwischen Mai und Dezember 2008 durch.

Ziel der Selbstevaluierung war es, die Qualität der angebotenen Maßnahmen zu überprüfen und so einen konzeptionellen Beitrag zur Professionalität von vorbereitenden Maßnahmen auf Teilzeitberufsausbildung zu leisten. Die Fragestellungen und Ergebnisse der begleiteten Selbstevaluierung beziehen sich im Kern auf Aspekte der Ergebnis-, Prozess- und Strukturqualität und sind in diesem Abschlussbericht dokumentiert.

Hinsichtlich der Ergebnisqualität haben die Projekte das anvisierte Ziel einer Erfolgsquote von 50 % um 18 Prozentpunkte übertroffen. Die Evaluierung brachte außerdem Aussagen zum pädagogischen Konzept hervor, die über den speziellen Rahmen von Maßnahmen zur Vorbereitung auf Teilzeitberufsausbildung hinausweisen und generell für Weiterbildungsprojekte und die professionelle Etablierung einer neuen Lernkultur Bedeutung in sich tragen. So zeigt dieser Abschlussbericht interessierten Akteuren im Feld der Teilzeitberufsausbildung und allen Anbietern von Qualifizierungsmaßnahmen gute Praxis zur Weiterentwicklung ihrer Qualifizierungsmaßnahmen.

---

<sup>1</sup> Die IPEC Unternehmensberatung mit Sitz in Köln und München berät seit 1992 kleine und mittelständische Unternehmen, soziale und Bildungseinrichtungen sowie öffentliche Institutionen. Die Schwerpunkte sind Potenzial-, Führungs-, Organisations- und Prozessberatungen sowie Evaluierungsprojekte. Darüber hinaus führen die Berater/-innen von IPEC Team-, Gruppen- und Einzelcoachings zur Bearbeitung aktueller beruflicher Fragestellungen und zur individuellen Karriereentwicklung durch. Ein besonderer Schwerpunkt ist die berufliche Förderung von Frauen. So hat IPEC in Köln von September 2006 bis Februar 2008 das Karriereforum OPTIMA – mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und der Europäischen Union (RSF-Projekt) durchgeführt, an dem 117 Frauen teilgenommen haben. Alle Beratungsprojekte von IPEC zeichnen sich durch hohe Passgenauigkeit und Kundenorientierung aus. Zum Thema Frauenbiografie und Karriere werden bei IPEC wissenschaftliche Forschungen betrieben. Die Coachs von IPEC verfügen über anerkannte beraterische Ausbildungen und Studienabschlüsse. [www.ipec.de](http://www.ipec.de)

## 2. Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse und Empfehlungen

Durch die begleitete Selbstevaluierung lassen sich Aussagen zur Qualität der betreffenden Vorbereitungsmaßnahmen und konkrete Empfehlungen für zukünftige Teilzeitausbildungsmaßnahmen ableiten. An ihrem Beispiel werden darüber hinaus zentrale konzeptionelle Aspekte zur Etablierung neuer Lernkulturen offenbar. Im Folgenden werden die Ergebnisse der Selbstevaluierung und die Empfehlungen in Kürze dargestellt, um im Anschluss daran den Prozess der Selbstevaluierung näher zu beschreiben sowie seine Instrumente und Ergebnisse im Detail zu veranschaulichen.

### Ergebnisqualität:

#### **Auf dem Weg in den Beruf – Teilnehmer/-innen nach Beendigung der Maßnahmen**

Ziel aller acht Maßnahmen war es, zum einen jungen Müttern und Vätern die Aufnahme von Teilzeitberufsausbildung zu ermöglichen und zum anderen die Akquisition von Teilzeitausbildungsstellen in den Betrieben erfolgreich umzusetzen, d. h. aktives Ansprechen und Informieren der Unternehmen, als Praktikums- und Ausbildungsbetriebe, sowie die Begleitung bei eventuell auftretenden Schwierigkeiten. Die anvisierte Erfolgsquote der Vermittlung in Teilzeitausbildungsverträge lag in sieben Maßnahmen bei 50 %. Die besonderen Hindernisse, die in diesen Prozessen überwunden werden mussten, lagen in der relativ geringen Bekanntheit der Teilzeitausbildung, insbesondere auch in den Betrieben sowie in deren Skepsis hinsichtlich der Umsetzbarkeit. Außerdem war die angesprochene Zielgruppe äußerst heterogen und teilweise durch sehr hohe und multikomplexe Ausbildungshemmnisse gekennzeichnet.

Bei der Auswertung wurde der Verbleib von insgesamt 120 Teilnehmer/-innen aus sieben Projekten<sup>2</sup> ausgewertet. Insgesamt haben 68 % bzw. 82 der Teilnehmer/-innen die Maßnahmen mit unterschiedlichem Erfolg abgeschlossen, bei 38 Teilnehmerinnen und Teilnehmern konnte keine objektive Veränderung erzielt werden. 29 Frauen sind erfolgreich in eine betriebliche Ausbildung eingemündet, davon jeweils die Hälfte in Teilzeitausbildung und die Hälfte in Vollzeitausbildung sowie eine Frau in schulische Ausbildung. Weitere 14 haben eine Beschäftigung (Vollzeit, Teilzeit, Mini-, Midijob) aufgenommen. Um einen besseren Berufsstart zu erhalten, haben weitere 11 Teilnehmer/-innen ein Studium aufgenommen oder holen

---

<sup>2</sup> Das Projekt JoFa von RE/init e. V. konnte aufgrund seiner besonderen Struktur in die Verbleibsauswertung nicht beurteilt werden, da die Ergebnisse in unzulässiger Weise verfälscht worden wären.

einen höherwertigen Schulabschluss nach. Vierzehn sind mittels einer Einstiegsqualifizierung oder eines längeren Praktikums befristet und zur weiteren beruflichen Orientierung in einem Unternehmen. Zwei machen eine sonstige berufliche Weiterbildung.

## **Empfehlung:**

### **Neue Lernkultur braucht Räume für passgenaue Zieldefinitionen**

Die konzeptionell zu definierenden, messbaren Ziele von berufsvorbereitenden Maßnahmen müssen die Individualisierungsbedarfe der Zielgruppe wie auch die der Arbeitswelt aufgreifen können. Es sollten neben den Primärzielen von Beginn an Alternativziele, wie z. B. die Vollzeitausbildung, das Nachholen höherwertiger Schulabschlüsse mitgedacht und formuliert werden. Auch die weichen Faktoren müssen Berücksichtigung finden. Ein solches Vorgehen hat einerseits den Vorteil, dass der Erfolg der Maßnahmen mehrdimensional gemessen werden kann. Andererseits können alle am Prozess Beteiligten abweichende, individuell passende Ziele formulieren, wenn das primäre Ziel nicht erreicht werden kann oder sich sogar im Einzelfall als zu niedrig herausstellt. Die Ziele von Maßnahmen sollten in diesem Sinne selber dem kontinuierlichen Verbesserungsprozess unterliegen.

## **Prozessqualität:**

### **Sozialpädagogische Dimensionen**

Der Erfolg der Maßnahmen ist erstens der Tatsache zu verdanken, dass sie sozialpädagogisch angelegt und begleitet waren. Auf diese Weise wurde je nach Situation und Bedarf im Sinne der Hilfe zur Selbsthilfe ein Abweichen im Einzelfall vom geplanten Verlauf der Maßnahmen möglich. Zweitens liegt die Ursache des Erfolgs der Maßnahmen auch darin, dass ein bildungspädagogischer Ansatz verfolgt wurde, der die Grundhaltungen und Kompetenzen in komplexen beruflichen Kontexten des lebenslangen Lernens vermitteln konnte. Schließlich ist drittens das Instrument der begleiteten Selbstevaluierung selbst als zentraler Erfolgsfaktor hervorzuheben. Dieser hatte eine direkte formative Wirkung auf die acht Projekte und deren Trägerstrukturen und führte noch während des Verlaufs zu einer Verbesserung der pädagogischen Instrumente und der Ergebnisse.

## **Empfehlung:**

### **Neue Lernkultur braucht individualisierende Instrumente und individualisierte Prozesse**

Berufsvorbereitende und andere weiterbildende Maßnahmen sind derart auszurichten, dass ihre Verläufe bei den individuellen Bedarfen der Teilnehmerinnen ansetzen und einen Zugschnitt auf die Anforderungen der spezifischen Arbeitsplätze zulassen. Für Träger der beruflichen Bildung kommt neben der Aufgabe passgenauer Vermittlung in die jeweiligen Unternehmen die organisatorisch-strukturelle Herausforderung hinzu, ihre Maßnahmen so anzulegen, dass sie im Verlauf der Durchführung individuelle Entwicklungen nicht nur zulassen, sondern gezielt fördern. Der systematische Einsatz von Selbstlernzentren wie auch begleitende individuelle Lernberatung und Coaching, ein zentrales Instrument zur Vermittlung der Kompetenz des lebenslangen Lernens, sind konstitutiver Bestandteil einer neuen Lernkultur. Als Steuerungsinstrument der komplexen Prozesse in den Bildungseinrichtungen hat sich die supervisorisch orientierte, begleitete Selbstevaluierung als besonders wirksam erwiesen, da sie das vorhandene Potenzial der Bildungsexpertinnen<sup>3</sup> durch selbstreflexive Prozesse nutzbar und auch für zukünftige Prozesse verwertbar macht.

## **Strukturqualität:**

### **Ausbildungsbetriebe und andere Marktpartner**

Die Maßnahmen konnten in mehrfacher Hinsicht positiven Einfluss auf die strukturellen Rahmenbedingungen nehmen. So konnten die Bildungsexpertinnen und -experten eine engere Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Marktpartnerinnen und -partnern, wie der Agentur für Arbeit, den ARGen, den Kammern und Bildungsträgern sowie den Ausbildungsbetrieben und Berufsschulen, herbeiführen. Außerdem konnte die Qualität der Praktika in den Betrieben durch verbindliche Absprachen verbessert werden. Die Bekanntheit und Akzeptanz von Teilzeitberufsausbildung wurde regional verstärkt. Es konnte eine deutliche Ausweitung des Kinderbetreuungssystems erreicht werden. Darüber hinaus sind 13 zusätzliche Teilzeitausbildungsplätze und ein zusätzlicher Vollzeitausbildungsplatz geschaffen worden.

---

<sup>3</sup> Als Bildungsexpertinnen und -experten werden in diesem Bericht die projektverantwortlichen sozialpädagogischen Kräfte bezeichnet, die die Maßnahmen im Wesentlichen gesteuert und umgesetzt und die persönlich am Selbstevaluierungsprozess teilgenommen haben.



## **Empfehlung:**

### **Neue Lernkultur braucht institutionalisierte Partnerschaften und verlässliche, professionelle Netzwerker/-innen**

Die Bildungsexpertinnen und -experten in den Institutionen der beruflichen Weiterbildung entwickeln spezifische bildungspädagogische Kompetenz, weshalb ihr dauerhafter Verbleib zum einen für die Bildungsträger wichtig ist, zum anderen bieten sie den Unternehmen eine Reduzierung des Aufwands von Rekrutierungskosten und erleichtern das Ausbildungsmanagement durch begleitenden Service. Sie sind darüber hinaus zentrale Träger regionalen Arbeitsmarktknowhows. Durch ihre Expertise sowie aktive und bedarfsgerechte Verknüpfung der jeweils beteiligten Marktpartner verleihen sie den regionalen Bildungslandschaften Kontinuität und Professionalität und sind damit auch eine Basis für zukünftige Innovationen. Neue Bildungskultur braucht sichere Strukturen, damit Flexibilität professionell steuerbar wird und nicht der bloßen Beliebigkeit von Zufällen (z. B. das Stattfinden oder Nicht-Stattfinden spezieller Weiterbildungsprojekte) überlassen bleibt.

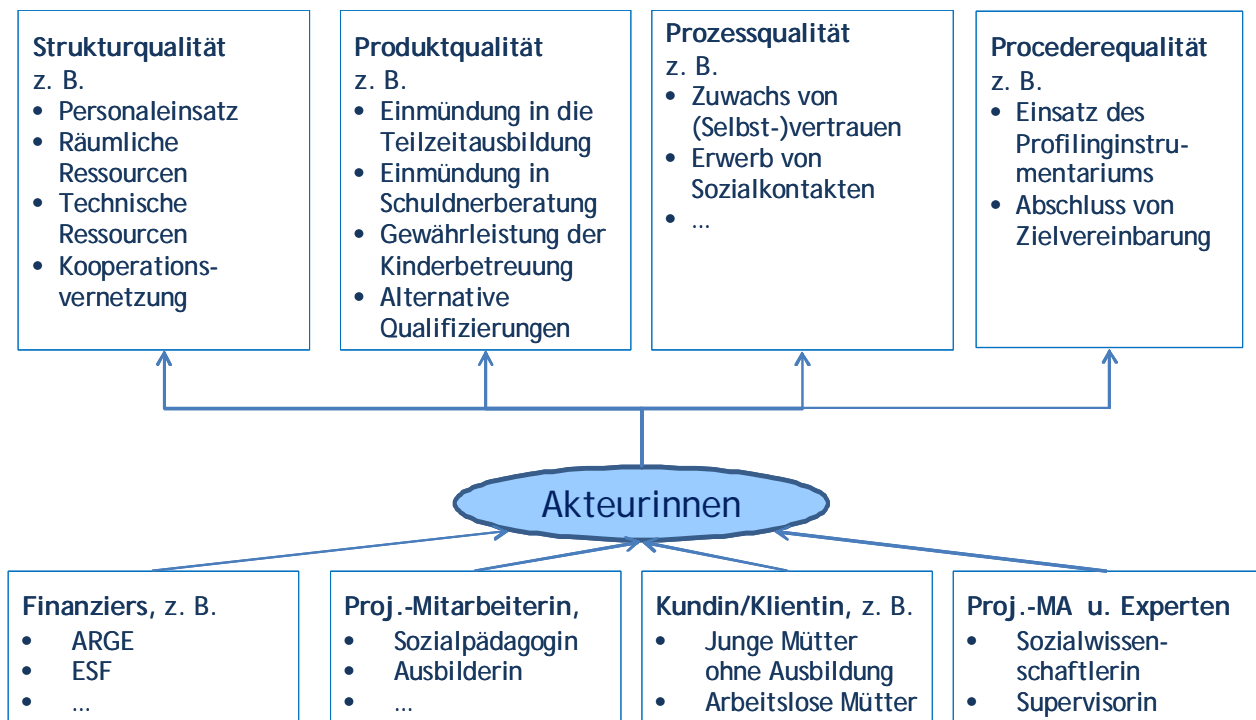
## **3. Konzept und Verfahren der begleiteten Selbstevaluierung**

### **Ziele und Ebenen der Selbstevaluierung**

Aus der Vielzahl möglicher Evaluierungsverfahren wurde das Konzept der begleiteten und prozessorientierten Selbstevaluierung gewählt, um die Bildungsexpert/-innen selbst mit dem Instrument der Selbstevaluierung vertraut und sie in der Prozesssteuerung kompetent zu machen damit sie gleichzeitig gestaltend auf die laufenden Projekte einwirken zu können. Hintergrund der Überlegungen war vor allem die Tatsache, dass die Flexibilisierung der Bildungsinstrumente unbedingt mit der Kompetenz zur selbstreflexiven Steuerung von Projekten durch die Projektverantwortlichen einhergehen muss.

Neben diesem qualifizierenden Moment, als besonderem Zusatznutzen für die Bildungsexpert/-innen sowie deren Projektträger, war es zentrales Ziel der Selbstevaluierung, die Ergebnis-, Prozess- und Strukturqualität sowie die Wirkungen zu überprüfen und Aussagen zur Verbesserung und Übertragbarkeit im Sinne von Best-Practice-Beispielen zu machen.

## Qualitätsdimensionen



## Verlauf und Instrumente der Selbstevaluierung

Zwischen Mai und Oktober 2008 wurden, unter Beteiligung der projektverantwortlichen Bildungsexpertinnen und -experten der acht Teilzeitausbildungsmaßnahmen, folgende sechs verschiedene Instrumente zur Auswertung angewandt:

1. Durchführung von drei prozessbegleitenden eintägigen Workshops zur Entwicklung der Selbstevaluierungsinstrumente und zur gemeinsamen Reflexion der konkreten Projekte und Fragestellungen vor Ort.
2. Teilnehmerinnenbefragung<sup>4</sup> per Fragebogen. Der Fragebogen<sup>5</sup> wurde von IPEC vorgelegt und gemeinsam mit den Bildungsexpertinnen und -experten abgestimmt.
3. Schriftliche Trägerbefragung zu Methoden und Instrumenten<sup>6</sup>.
4. Trägerbefragung zum Verbleib der Teilnehmerinnen nach Beendigung der Maßnahmen<sup>7</sup>.

<sup>4</sup> Die schriftliche Befragung der Teilnehmerinnen konnte aus organisatorischen Gründen nur einmalig und erst deutlich nach Beginn der Maßnahmen durchgeführt werden. Aus diesem Grund war es nicht möglich, anonymisierte, individuelle Teilnehmerinnenprofile zu erstellen, an denen die psychosoziale Entwicklung (Wirkungsqualität) der Maßnahmen detailliert hätte untersucht werden können. Mit Blick auf die Bedeutung der „weichen Faktoren“ und zur Untersuchung der Wirkung von Qualifizierungsmaßnahmen und ihren vielschichtigen Instrumenten auf die Teilnehmenden wäre eine größer angelegte Studie sicherlich sinnvoll.

<sup>5</sup> Siehe Anhang 3 – Teilnehmer/-innenbefragung (71 TN haben den Fragebogen beantwortet)

<sup>6</sup> Siehe Anhang 2 – Verfahrensschritte 1 bis 9

<sup>7</sup> Siehe Anhang 4 – Verbleibsbefragung (Der Verbleib von 120 TN wurde ausgewertet.)

5. Telefonische Befragung der Bildungsexpertinnen zum Verlauf und zu den Ergebnissen der Selbstevaluierung.
6. Telefonische Befragungen von Ausbildungsbetrieben.

### **Workshops:**

Die Workshops, zusammen durchgeführt mit den Bildungsexpertinnen der acht Maßnahmen, dienten der Vorbereitung von Auswertungsschritten, wie z. B. der neun Verfahrensschritte in den Projekten, der gemeinsamen Bewertung von Zwischenergebnissen, z. B. aus der Teilnehmerinnen- und der Verbleibsbefragung, und dem Erfahrungsaustausch und der Weiterentwicklung der Maßnahmen.

### **Teilnehmerinnenbefragung:**

In der Teilnehmerinnenbefragung wurden strukturelle Rahmendaten erfragt, wie z. B. Alter, Wohnsituation, Anzahl der Kinder, Kinderbetreuung sowie Angaben zur Schulbildung, Berufserfahrung, Ausbildungsplatzsuche und z. B. wieweit Teilzeitausbildung vorher eigentlich bekannt war. (Der gesamte Fragebogen ist im Anhang dokumentiert. Die Auswertung ist im Kapitel 5 zusammengefasst.)

### **Trägerbefragung Methoden und Instrumente:**

Die Befragung der Bildungsexpert/-innen zu den angewandten Methoden und Instrumenten wurde in neun Verfahrensschritte unterteilt. Dabei wurde zu den Verfahrensschritten 1 bis 7 immer gefragt: „Welche Ergebnisse/Erfahrungen haben Sie gesammelt?“, „Was war besonders förderlich?“ und „Was war besonders hinderlich“. Des Weiteren wurde erfragt:

1. Akquisition der Teilnehmerinnen (TN):
  - Wie viele Interessentinnen haben Sie angesprochen? Wie viele Interessentinnen haben Sie abgelehnt?
  - Wie haben Sie die Interessentinnen erreicht?
  - Welche Auswahlkriterien waren wichtig?
2. Profiling:
  - Was machen/überprüfen Sie im Profiling?
  - Welche Instrumente wenden Sie an?
3. Orientierungsphase
  - Welche Ziele werden mit der Orientierung verfolgt?
  - Welche Instrumente bieten Sie in der/zur Orientierung an?
4. Qualifizierung
  - Worin werden die TN qualifiziert?
  - Wie werden die TN qualifiziert? Was bieten Sie zur Qualifizierung an?
5. Beratung und Coaching
  - Ziele der Beratung
  - Beschreiben Sie das Vorgehen in der Beratung (Kontakt, Vereinbarungen, Methode u. a.).
6. Vermittlung
  - Wie viele Betriebe haben Sie angesprochen?
    - Wie viele Betriebe haben Sie als Partner für das Praktikum gewonnen?
    - Wie viele Betriebe haben Sie als Ausbildungsbetriebe gewonnen?
    - In welchen Branchen haben Sie Partnerbetriebe gewonnen?
    - Wie haben Sie die Betriebe akquiriert?
    - Wie haben Sie die Betriebe mit den Teilnehmerinnen zusammengebracht?
7. Begleitung im Praktikum/in der Teilzeitausbildung
  - Ziele der Begleitung
  - Wie sieht die Begleitung aus?
8. Projektabschluss:
  - Wie soll das Projekt abgeschlossen werden?
9. Transfer
  - Was haben Sie zum Transfer des Projektes geplant?

## 4. Maßnahmenträger und Maßnahmen

Im Folgenden sind die acht ausgewerteten Projekte jeweils mit einer Kurzbeschreibung aufgeführt, die stichwortartig die angesprochene Zielgruppe, die jeweilige Förderung und Laufzeit des Projekts sowie die tatsächliche durchgeführte Konzeption, die angewandten Methoden und Instrumente aufführt sowie die Kontaktadresse angibt. Die beiden Projekte Duo Start in der Region Köln sowie die drei Projekte „TEA-Time“ in der Region Bergisches Städtedreieck wurden als Projektkooperation und das Recklinghäuser Projekt JoFA als Einzelprojekt im Rahmen der MAGS-Förderlinie „Regionen Stärken Frauen“ durchgeführt.

Alle Projekte haben als Ziel die Integration der Teilnehmer/-innen in Ausbildung oder alternativ in Arbeit. Da manche Mütter (Väter) auf ihrem Weg in die Arbeitswelt einen längeren Weg brauchen, werden erste Schritte in Richtung Arbeitsleben, wie z. B. ein notwendiger Sprachkurs, ein besserer Schulabschluss oder die Aufnahme einer schulischen Berufsausbildung ebenso unterstützt.

**Frechen: Duo Start  
 Teilzeit-Vorbereitung auf Teilzeiterstausbildung**

<b>Zielgruppe</b>	<p>14 Mütter, 20 bis 31 Jahre, ein Drittel mit Migrationshintergrund, 11 mit abgebrochener Ausbildung</p> <p>60 % Nicht-Leistungsbeziehende          40 % ALG-II-Bezieherinnen</p>
<b>Laufzeit</b>	14 Monate: 01.09.2007 – 30.11.2008
<b>Förderung</b>	MAGS-Landesinitiative „Regionen Stärken Frauen“
<b>Konzeption</b>	<p><b>Bausteine:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientierungsphase inkl. Schnupperpraktika</li> <li>• 7 Mon. Qualifizierung je 3 Tage im Betrieb und 2 Tage Unterricht beim Träger</li> <li>• Schriftliche Praktikumsvereinbarung über Vermittlung von Ausbildungsinhalten des 1. Ausbildungsjahres</li> <li>• IHK-Zertifizierung für eine fachspezifische Qualifizierung des Trägers (Qualifizierungsbausteine)</li> <li>• Vorbereitung auf den ECDL</li> </ul>
<b>Sozialpäd. Instrumente</b>	<p>Eignungsanalyse          Schnupperpraktikum          Beratungs- und Gruppenarbeit          Begleitung beim Übergang in Ausbildung: Gespräche mit Auszubildenden und mit Betrieben          Unterstützung bei der Kinderbetreuungssuche vor allem zu Randzeiten          Information über Teilzeitausbildung für Unternehmen          Betriebsbesuche, Vereinbarungen zur Qualifizierung</p>
<b>Träger</b>	<p>IB – Internationaler Bund          Zum Kuckental 7          50226 Frechen          Lydia Bareck</p>
<b>www</b>	<a href="http://www.internationaler-bund.de">www.internationaler-bund.de</a>

**Köln: Duo Start**  
**Teilzeit-Vorbereitung auf Teilzeiterstausbildung**

<b>Zielgruppe</b>	12 Mütter bis 27 Jahre 80 % mit Migrationshintergrund 60 % Nicht-Leistungsbeziehende 40 % ALG-II-Bezieherinnen
<b>Laufzeit</b>	15 Monate: 01.09.2007 – 30.11.2008
<b>Förderung</b>	MAGS-Landesinitiative „Regionen Stärken Frauen“
<b>Konzeption</b>	<b>Bausteine:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientierungsphase (mit Profiling, Bewerbungstraining, Deutschtraining)</li> <li>• Schnupperpraktika</li> <li>• Betriebspraktika über mehrere Monate</li> <li>• EDV-Schulung, Vorbereitung auf den ECDL</li> </ul>
<b>Sozialpädagogische Instrumente</b>	Einzelberatung, Profiling, Gruppenarbeit Unterstützung bei der Organisation von Kinderbetreuung Informationsarbeit über Teilzeitausbildung für Unternehmen Akquise von Praktikums- und Ausbildungsbetrieben
<b>Träger</b>	Gbb – Gesellschaft für berufliche Bildung, Köln Hülchrather Str. 9 50670 Köln Ursula Studthoff
<b>www</b>	<a href="http://www.gbb-koeln.de">www.gbb-koeln.de</a>

**Wuppertal: TEA – Time  
Teilzeit-Vorbereitung auf Teilzeiterstausbildung**

<b>Zielgruppe</b>	16 Mütter von 18 bis 30 Jahren 60 % Nicht-Leistungsbeziehende 40 % ALG-II-Bezieherinnen
<b>Laufzeit</b>	12 Monate: 01.09.2007 – 31.08.2008 Verbleib in der Maßnahme: 9 Monate
<b>Förderung</b>	MAGS-Landesinitiative „Regionen Stärken Frauen“
<b>Konzeption</b>	<b>Bausteine:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientierungsphase</li> <li>• 6 Mon. Kombination von allgemeinem und fachtheoretischem Unterricht beim Träger (2 Tage in der Woche) und mit betrieblicher Qualifizierung in den Praktikumsbetrieben (3 Tage pro Woche). In Kooperation mit dem Projekt Tea-Time Remscheid wurde berufliche Bildung in vier unterschiedlichen Fachklassen angeboten. Vermittlung von Kenntnissen des 1. Ausbildungsjahres</li> <li>• Betriebspraktikum</li> <li>• Vorbereitung auf den ECDL</li> </ul>
<b>Sozialpäd. Instrumente</b>	Einzelberatung, Gruppenarbeit Unterstützung bei der Organisation von verlässlicher, umfassender, nachhaltiger und bezahlbarer Kinderbetreuung Informationsarbeit über Teilzeitausbildung für Unternehmen Akquise von Praktikums- und Ausbildungsbetrieben durch eine weitere Projektmitarbeiterin
<b>Träger</b>	ZIB – Zentrum für Integration und Bildung Corneliusstr. 2 42329 Wuppertal Anne Preuß
<b>www</b>	<a href="http://www.zib-online.net">www.zib-online.net</a>



**Remscheid: TEA – Time  
 Teilzeit-Vorbereitung auf Teilzeiterstaubildung**

<b>Zielgruppe</b>	15 Mütter, 20 bis 39 Jahre (50 % unter 25 J.) 60 % Nicht-Leistungsbeziehende 40 % ALG-II-Bezieherinnen
<b>Laufzeit</b>	12 Monate: 01.09.2007 – 31.08.2008
<b>Förderung</b>	MAGS-Landesinitiative „Regionen Stärken Frauen“
<b>Konzeption</b>	<b>Bausteine:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 Mon. Orientierungsphase mit Kompetenz-, Bewerbungstraining und EDV</li> <li>• 1 Mon. Betriebspraktikum</li> <li>• 6 Mon. Kombination von allgemeinem und fachtheoretischem Unterricht beim Träger bzw. in Kooperation mit weiteren Anbietern (2 Tage in der Woche) und mit betrieblicher Qualifizierung in den Praktikumsbetrieben (3 Tage pro Woche). In Kooperation mit dem Projekt TEA-Time Wuppertal wurde berufliche Bildung in vier unterschiedlichen Fachklassen angeboten. Vermittlung von Kenntnissen des 1. Ausbildungsjahres</li> <li>• Vorbereitung auf die Xpert-Prüfung (Word, Excel, Win@internet) sowie Möglichkeit der Prüfungsteilnahme</li> </ul>
<b>Sozialpäd. Instrumente</b>	Einzelberatung, Gruppenarbeit Unterstützung bei der Organisation von verlässlicher, umfassender, nachhaltiger und bezahlbarer Kinderbetreuung Informationsarbeit über Teilzeitausbildung für Unternehmen Akquise von Praktikums- und Ausbildungsbetrieben Aktive Unterstützung der Unternehmen bei der Einrichtung von Teilzeitausbildungsplätzen
<b>Träger</b>	Gbb – Gesellschaft für berufliche Bildung, Remscheid Elberfelder Str. 96 42853 Remscheid Dipl.-Päd. Stephanie Haag
<b>www</b>	<a href="http://www.gbb-koeln.de">www.gbb-koeln.de</a>

**Solingen: TEA – Time  
 Teilzeit-Vorbereitung auf Teilzeiterstausbildung**

<b>Zielgruppe</b>	14 Mütter bis 39 Jahre (65 % unter 25 J.) 11 Deutsche, 3 TN mit Migrationshintergrund 60 % Nicht-Leistungsbeziehende 40 % ALG-II-Bezieherinnen
<b>Laufzeit</b>	12 Monate: 01.09.2007 – 31.08.2008
<b>Förderung</b>	MAGS-Landesinitiative „Regionen Stärken Frauen“
<b>Konzeption</b>	<b>Bausteine:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientierungsphase (mit Profiling, Bewerbungstraining)</li> <li>• Schnupperpraktika</li> <li>• Betriebspraktika</li> <li>• EDV-Schulung, Vorbereitung auf den ECDL</li> </ul>
<b>Sozialpäd. Instrumente</b>	Coaching Gruppenarbeit Qualifizierung Unterstützung bei der Organisation von Kinderbetreuung Informationsarbeit über Teilzeitausbildung für Unternehmen Akquise von Praktikums- und Ausbildungsbetrieben
<b>Träger</b>	Internationaler Bund Solingen Friedrichstr. 46 42655 Solingen Gunhild Hübel-Dorn
<b>www</b>	<a href="http://www.internationaler-bund.de">www.internationaler-bund.de</a>

Recklinghausen: JoFa  
Job und Familie

<b>Zielgruppe</b>	26 arbeitssuchende Mütter, z. T. mit Migrationshintergrund, im Alter von 18 bis 50 Jahren 60 % Nicht-Leistungsbeziehende 40 % ALG-II-Bezieherinnen
<b>Laufzeit</b>	15 Monate: 01.04.2007 – 30.06.2008
<b>Förderung</b>	MAGS-Landesinitiative „Regionen Stärken Frauen“
<b>Konzeption</b>	<b>Bausteine:</b> Wohnortnahe Anlaufstellen in Recklinghausen und Gelsenkirchen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erstgespräch mit Vereinbarung weiterer Schritte in Arbeit oder Ausbildung, Potenzialanalyse</li> <li>• Bewerbungstraining, Unterstützung bei der Praktikumssuche</li> <li>• EDV-Unterricht und Vertiefung im Selbstlernzentrum in Verbindung mit Stellensuche/Informationsbeschaffung im Internet</li> <li>• Akquisition von Ausbildungsplätzen</li> <li>• Information zur Teilzeitberufsausbildung für Unternehmen</li> <li>• Schnittstellenarbeit zwischen Berufsschule, Unternehmen, Kammern, Auszubildenden</li> <li>• Öffentlichkeitsarbeit</li> </ul>
<b>Sozialpäd. Instrumente</b>	Kontinuierlicher Einstieg während der ganzen Förderdauer möglich Potenzialanalysen Individuelle Beratung und Begleitung Unterstützung bei der Kinderbetreuungsorganisation Selbstlernzentrum Bewerbungsmanagement
<b>Träger</b>	RE/init e. V., Recklinghäuser Arbeitsförderungsinitiative Am Steintor 3 45657 Recklinghausen Kerstin Degener-Kirsch
<b>www</b>	<a href="http://www.reinit.net">www.reinit.net</a>

**Paderborn: Fachberatung Teilzeitausbildung**

<b>Zielgruppe</b>	Arbeitslose benachteiligte und beeinträchtigte junge Mütter und Väter bis 27 Jahre
<b>Laufzeit</b>	Projektlaufzeit 36 Monate: 1/2008 – 12/2010
<b>Förderung</b>	Stiftung „Aktion Mensch“, SGB II, IN VIA-Eigenmittel
<b>Konzeption</b>	<p><b>Angebote für die TN:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 Qualifizierungsblöcke von 3 Wochen/Jahr, inkl. Kompetenzcheck, jeweils mit den Fächern Mathematik, Deutsch, Kommunikationstraining, EDV, Verkaufsschulung, „Knigge-Akademie“ inkl. Bewerbungstraining</li> <li>• Individuelle Begleitung und Unterstützung zu berufsorientierenden und persönlichen Fragen der TN während der Fachberatung (Einzelberatung) sowie während der Ausbildung</li> <li>• Unterstützung bei der Akquise von Praktikumsplätzen und Ausbildungsplätzen</li> </ul> <p><b>Angebote für Betriebe:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Passgenaue Bewerber/-innenauswahl</li> <li>• Klärung von Ausbildungsvoraussetzungen und Vertragsmodalitäten</li> <li>• Kooperation mit Kammern und Berufskollegs</li> <li>• Klärung der Möglichkeiten von Ausbildung im Verbund</li> <li>• Unterstützung bei evtl. auftretenden Krisen im Verlauf der Ausbildung</li> </ul>
<b>Sozialpäd. Instrumente</b>	Kompetenzchecks Eignungsanalysen Qualifizierung Beratung und Begleitung Betriebspraktika
<b>Träger</b>	IN VIA Katholische Mädchensozialarbeit Bezirk Paderborn e. V. Bahnhofstr. 19 33102 Paderborn Anne Müller
<b>www</b>	<a href="http://www.invia-paderborn.de">www.invia-paderborn.de</a>

**Wuppertal: MiTA – Mütter in Teilzeitausbildung**

<b>Zielgruppe</b>	21 Mütter von 18 bis 32 Jahren 100 % ALG-II-Bezieherinnen
<b>Laufzeit</b>	7 Monate: 07.01.2008 – 31.07.2008 (für 4 TN bis 30.09.08)
<b>Förderung</b>	ARGE Wuppertal
<b>Konzeption</b>	<p><b>Bausteine:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientierungsphase</li> <li>• Kombination von allgemeinem und fachtheoretischem Unterricht beim Träger bzw. in Kooperation mit weiteren Anbietern und mit betrieblicher Qualifizierung in den Praktikumsbetrieben</li> <li>• Betriebspraktikum</li> <li>• EDV-Unterricht</li> </ul>
<b>Sozialpäd. Instrumente</b>	<p>Einzelberatung, Gruppenarbeit          Unterstützung bei der Organisation von verlässlicher, umfassender, nachhaltiger und bezahlbarer Kinderbetreuung          Informationsarbeit über Teilzeitausbildung für Unternehmen          Akquise von Praktikums- und Ausbildungsbetrieben durch eine weitere Projektmitarbeiterin</p>
<b>Träger</b>	<p>ZIB – Zentrum für Integration und Bildung          Corneliusstr. 2          42329 Wuppertal          Anne Preuß</p>
<b>www</b>	<a href="http://www.zib-online.net">www.zib-online.net</a>

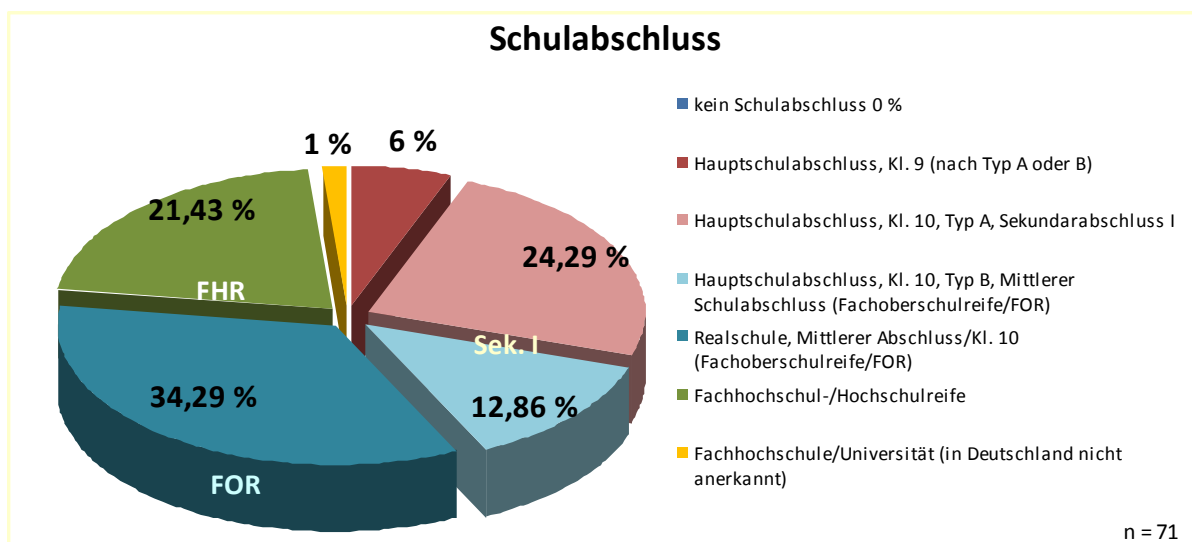
## 5. Die Teilnehmer/-innen – Ausbildungs- und Beschäftigungshemmnisse

Die Ergebnisse der Teilnehmer/-innen-Befragung beziehen sich durchschnittlich auf 71 Teilnehmer/-innen. Da ein Projekt zum Befragungszeitpunkt im Juni 2008 schon fast beendet war, wurden diese Mütter nicht befragt.

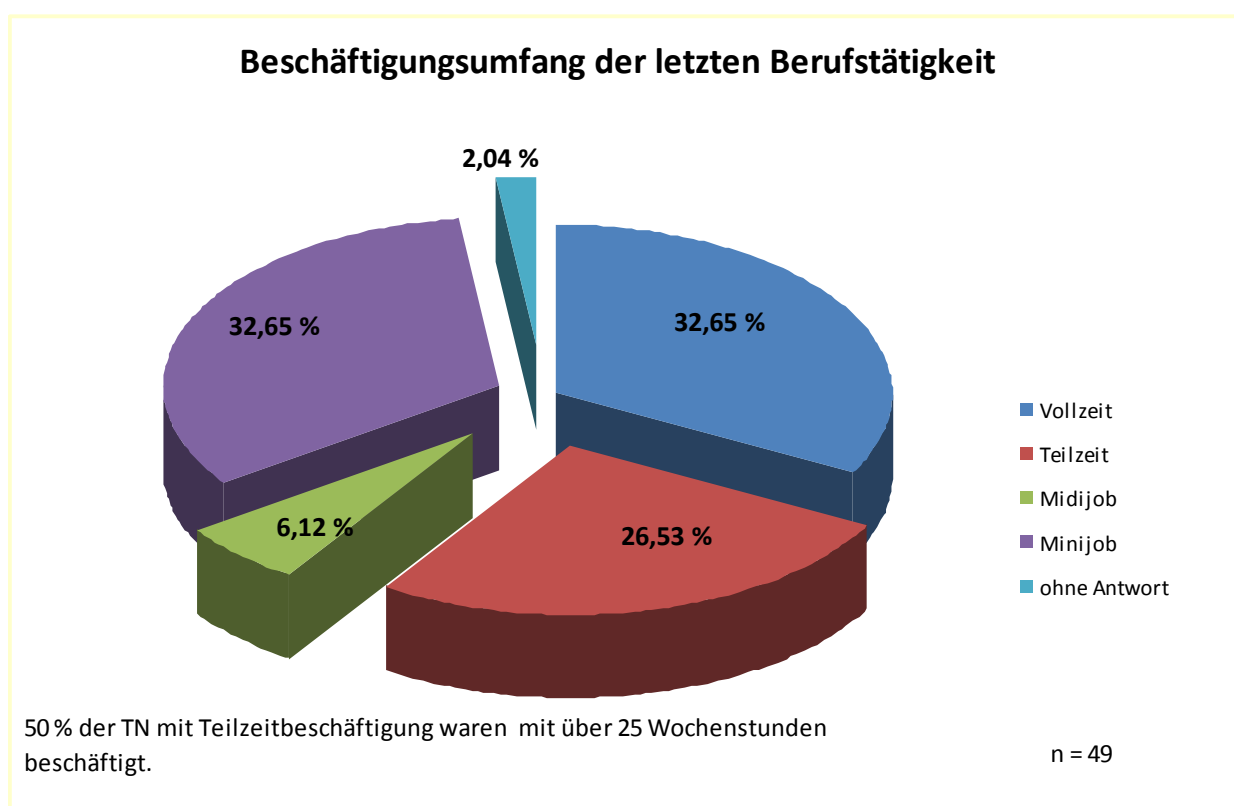
Die Teilnehmer/-innen (ein Mann, die übrigen Frauen) waren zwischen 19 und 35 Jahren alt und hatten insgesamt 99 Kinder. Fast die Hälfte (48 %) war bis 25 Jahre alt, die andere Hälfte (52 %) war zwischen 26 und 35 Jahre alt. Zwei Frauen hatten drei Kinder, 24 Frauen hatten zwei Kinder und die übrigen 45 Frauen hatten ein Kind zum Befragungszeitpunkt. Drei Viertel der Kinder waren im betreuungsintensiven Alter bis 5 Jahre alt.

Fast die Hälfte der Frauen gab Deutsch als Muttersprache an (49,3 %), mehr als ein Viertel (26,8 %) gab Russisch als Muttersprache an. Die übrigen fast 24 % sind Frauen mit Migrationshintergrund aus 12 verschiedenen Nationen.

Vom Schulabschluss her gesehen, waren die Teilnehmerinnen überwiegend gut qualifiziert (s. Tabelle)



Nach der Schule hatten die Frauen unterschiedliche Erfahrungen gemacht: sie hatten eine Ausbildung angefangen oder eine Arbeit, waren arbeitslos gemeldet oder waren als sog. Nicht-Leistungsbeziehende weder arbeitslos gemeldet noch ohne irgendeine berufliche Erfahrung. Immerhin hatten 69 % der Teilnehmerinnen vor der Maßnahmenteilnahme schon einmal Erfahrung durch Berufstätigkeit gesammelt. 31 % waren ohne jegliche berufliche Erfahrung. Die längste Berufserfahrung einer Teilnehmerin liegt bei insgesamt knapp fünf Jahren. 31 % der TN (22) verfügen über eine mindestens zweijährige Berufserfahrung.



Von 70 Antworten bezogen auf eine nicht abgeschlossene Ausbildung gaben 35 TN an, in der Vergangenheit eine Ausbildung angefangen, aber nicht abgeschlossen zu haben. (Eine TN hat eine abgeschlossene, aber in Deutschland nicht anerkannte Ausbildung.) Genauso viele TN haben bisher noch keine Ausbildung angefangen.

Gefragt nach dem Grund des Ausbildungsabbruchs haben nur 12 der 35 TN mit angefangener Ausbildung angegeben, dass sie diese wegen der beginnenden Familienphase abgebrochen haben. (s. Übersicht, S. 24)

## Gründe für den Abbruch der Ausbildung

Schwangerschaft/Familienphase	12 TN
sonst. private/familiäre/pers. Gründe	7 TN
keine Lust mehr	2 TN
mir wurde gekündigt	2 TN
fehlende Vereinbarkeit wg. Wochenendarbeit	1 TN
Mangel an Kita-Plätzen	1 TN
Probezeit nicht bestanden	1 TN
schulische Ausbildung nicht geschafft	1 TN
Einreise nach Deutschland	1 TN
Krankheit	1 TN
Krankheit der Mutter	1 TN
keine Angabe von Gründen	5 TN

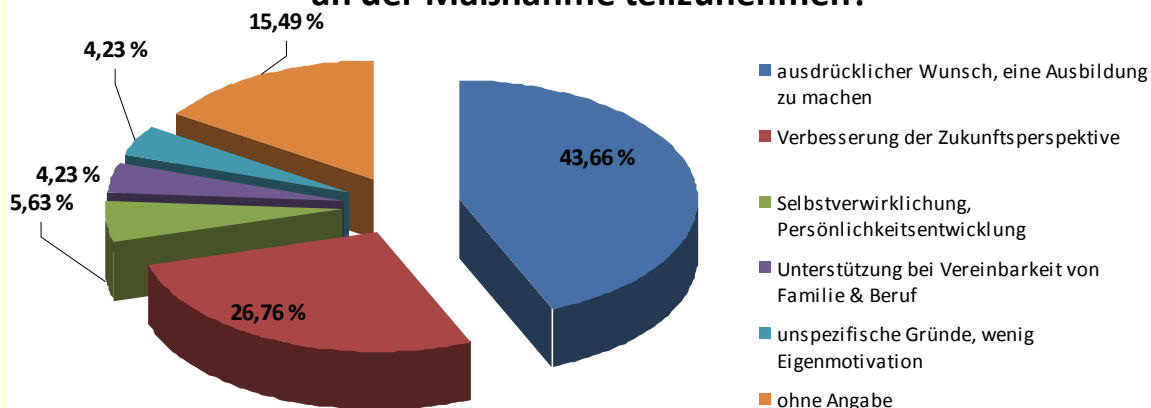
Nur 12 von 35 TN (= 34,3 %) haben die Ausbildung ausdrücklich wegen der beginnenden Familienphase abgebrochen.

Bei 18 TN (= 51,4 %) lagen andere Gründe vor.

5 TN (= 17 %) gaben die Gründe nicht an.

Direkt vor Maßnahmenbeginn waren jeweils 45 % der TN (32), die geantwortet haben, arbeitslos gemeldet und 45 % nicht gemeldet (10 % antworteten nicht). Von den 32 TN waren knapp 44 % zwischen zwei und fünf Jahre arbeitslos gemeldet.

## Warum haben Sie sich dazu entschieden, an der Maßnahme teilzunehmen?



n = 71



## **Ausbildungs- und Beschäftigungshemmnisse**

Zusammenfassend werden im Folgenden die Ausbildungs- und Beschäftigungshemmnisse der Teilnehmerinnen dargestellt, um deutlich zu machen, wo ein Unterstützungsbedarf im Rahmen von Vorbereitungsmaßnahmen liegt.

### **Ausbildungshemmnis 1:**

#### **Abweichen von der Normalerwerbsbiografie**

Die Teilnehmerinnen waren im Alter zwischen 19 und 35 Jahren. Ihr Durchschnittsalter lag bei knapp 26 Jahren. Wir haben es also mit einer Zielgruppe zu tun, die das Alter, in dem üblicherweise Ausbildung und Studium absolviert werden, größtenteils überschritten hat und in dem bereits häufig mehr als erste Arbeitserfahrungen im Beruf gesammelt wurden. Eine Ausbildungsstelle zu finden, wird mit zunehmenden Alter grundsätzlich schwieriger.

## **Ausbildungshemmnis 2:**

### **Entfernung vom Bildungssystem – Verlust der Lernkompetenz**

Je länger die Betroffenen aus dem Bildungssystem entfernt sind, desto schwerer fällt ihnen auch das Lernen. Der Geschäftsführer eines Ausbildungsbetriebes, der eine Teilnehmerin in Teilzeitausbildung übernommen hat, beschrieb in einem telefonischen Interview genau dieses Problem. Die Auszubildende zeigte nach kurzer Zeit im Vergleich mit Schulabgängern große Schwierigkeiten, den Lernstoff systematisch aufnehmen zu können.

## **Ausbildungshemmnis 3:**

### **Früherer Abbruch einer Ausbildung**

50 % der Teilnehmerinnen in den Maßnahmen hatte bereits in der Vergangenheit einmal eine Ausbildung begonnen, dann aber wieder abgebrochen. „Der Abbruch einer Berufsausbildung“ aber, so das Bundesinstitut für berufliche Bildung, „führt zu einem äußerst starken Anstieg der Gefahr, ohne Ausbildung zu bleiben.“<sup>8</sup>

## **Ausbildungshemmnis 4:**

### **Fehlende, nicht konkrete oder unrealistische Berufsvorstellung**

Unter den Teilnehmerinnen der untersuchten Maßnahmen waren immerhin 26 % ohne jede Vorstellung davon, was sie beruflich machen sollten oder wollten.

## **Ausbildungshemmnis 5:**

### **Fehlende Arbeitsmarktaktivität**

Nur 45 % der Teilnehmerinnen war nach eigenen Angaben direkt vor Eintritt in die Maßnahme als Arbeit suchend gemeldet. Es ist also davon auszugehen, dass es bei mindestens 55 % keine gezielten Arbeitsmarktaktivitäten gab. Möglicherweise kann hier schon von einer Resignation der Zielgruppe gesprochen werden.

## **Ausbildungshemmnis 6:**

### **Fehlende „Beschäftigungsidentität“ und fehlendes Arbeitsmarkt-Know-how**

72 % der TN war länger als ein Jahr dem Erwerbsleben fern, teilweise bis zu 7 Jahren. Zudem gab ein Drittel von ihnen an, noch nie erwerbstätig gewesen zu sein.

---

<sup>8</sup> BIBB Report, Heft 6, Oktober 2008

## **Ausbildungshemmnis 7:**

### **Sprachliche Defizite und kulturelle Hemmnisse**

Die Hälfte der Teilnehmerinnen hat einen Migrationshintergrund. Diese TN aus insgesamt 13 verschiedenen Nationen bezeichneten zu einem Viertel ihre Deutschkenntnisse als sehr gut, die Hälfte als gut und ein weiteres knappes Viertel als nur mäßig. Die sprachlichen Defizite der Teilnehmerinnen, die zum Teil von ihnen selbst als weniger bedeutend eingeschätzt wurden, als sie es tatsächlich waren, haben in Einzelfällen einen erheblichen Einfluss auf die Maßnahmenverläufe genommen. Teilweise konnten die Teilnehmerinnen wegen ihrer schlechten Deutschkenntnisse das Maßnahmenziel nicht erreichen. Hinzu kam, dass einzelne Teilnehmerinnen mehr oder weniger offensichtlich von ihren Familien daran gehindert wurden, ihre beruflichen Ziele zu verfolgen. Hier war es zunächst erforderlich, nicht nur die inneren Widerstände der Teilnehmerinnen, sondern auch die ihrer Familien zu berücksichtigen und zu bearbeiten.

## **Ausbildungshemmnis 8:**

### **Fürsorgebedürftige Familienmitglieder**

63 % der Mütter haben ein, 34 % zwei und 3 % drei Kinder im Alter zwischen unter einem Jahr und 12 Jahren. Durchschnittlich sind die Kinder keine fünf Jahre alt, das heißt, sie haben einen hohen Betreuungsbedarf. Über 35 % der Mütter sind alleinerziehend. Davon sind übrigens überproportional hoch die Frauen mit Deutsch als Muttersprache betroffen.

## **Ausbildungshemmnis 9:**

### **Instabile psychische Verfasstheit**

Ein weiteres Hemmnis ist die Isolation der Mütter in den eigenen vier Wänden, das Abgeschnittensein von sozialen Kontakten zu Gleichaltrigen und das Auskommenmüssen mit wenig Geld. Diese Umstände haben teilweise zu erheblichen Defiziten in der Persönlichkeitsentwicklung geführt.

## 6. Idealtypischer Verlauf einer Vorbereitungsmaßnahme auf Teilzeitausbildung

Vorbereitungsmaßnahmen zur Teilzeitausbildung müssen die hier beschriebene, komplexe Problematik systematisch aufgreifen und passgenau auf die individuellen Situationen der Teilnehmer/-innen eingehen können. Praktische Fragen, wie die Teilzeitausbildung im Einzelfall organisiert, finanziert und wie die Kinderversorgung gewährleistet werden kann, sind mit allen beteiligten Partnern individuell zu klären. Auch die persönlichen Hemmnisse oder Blockaden müssen zielgerichtet aufgegriffen und bearbeitet werden. Passende Ausbildungsbetriebe müssen gefunden und individuelle Ausbildungspläne entwickelt werden. Schließlich ist es für das Gelingen der Maßnahme unabdingbar, die Motivation, die Handlungsbereitschaft und Lernkompetenz der Teilnehmerinnen intensiv zu fördern.

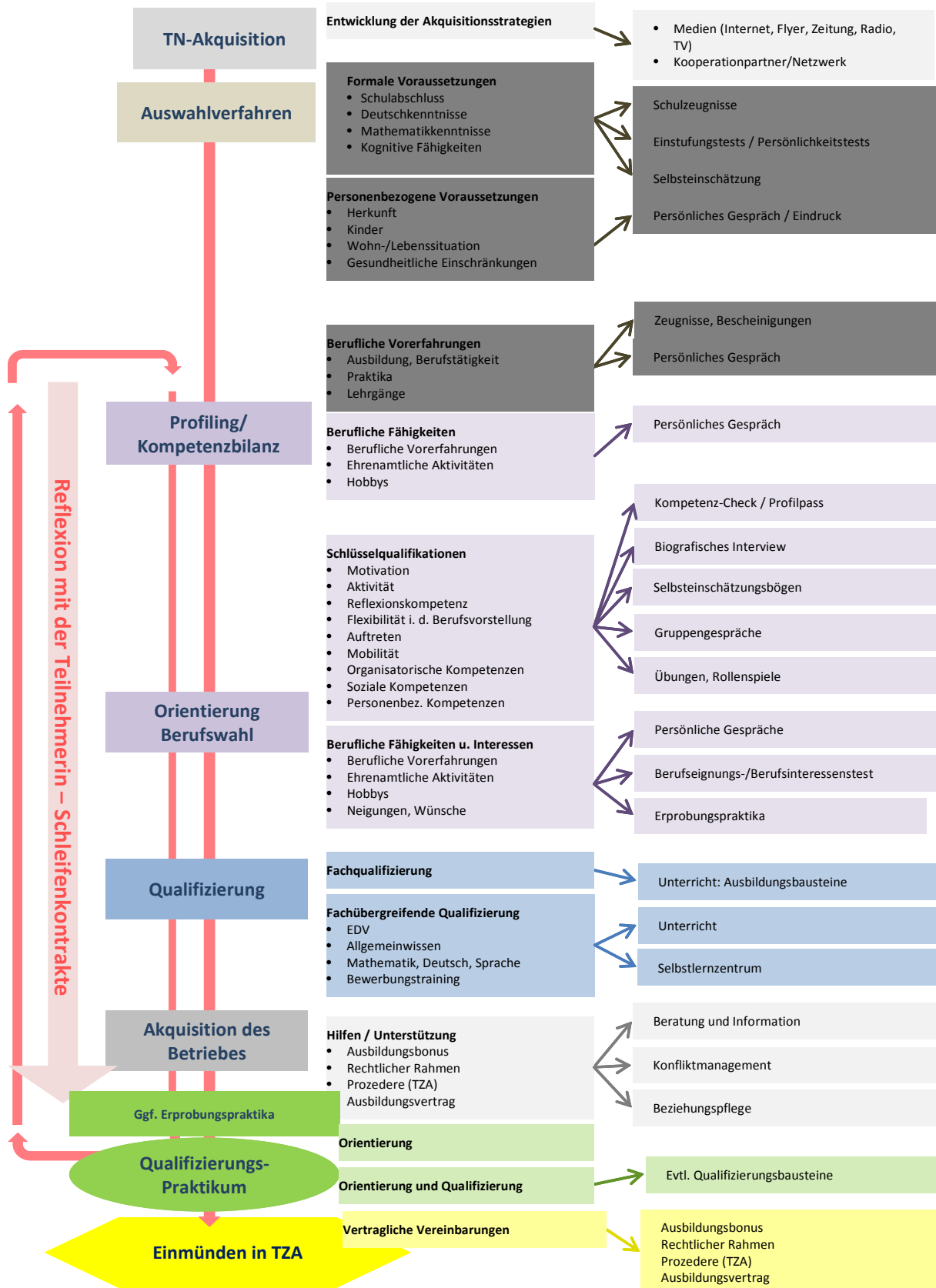
In dem folgenden Schaubild wird der idealtypische Verlauf einer vorbereitenden Maßnahme auf Teilzeitberufsausbildung in seinen Grundzügen skizziert. Dieser Verlauf wurde in den Selbstevaluierungsworkshops nach der Event Structure Analysis-Methode<sup>9</sup> erarbeitet und stützt sich außerdem auf die in der schriftlichen Trägerbefragung nach Methoden und Instrumenten zusammengetragenen Informationen<sup>10</sup>. Dabei wiesen die Projekte im Einzelnen erhebliche Unterschiede auf, die durch Struktur, Finanzierung, Verlauf, Dauer und andere Faktoren beeinflusst waren. Alle Vorbereitungsmaßnahmen stimmten dennoch inhaltlich und weitestgehend auch in der Abfolge der zu bearbeitenden Themen mit dem hier dargestellten idealtypischen Verlauf überein. Einheitlich wurde darüber hinaus auch von allen Bildungsexpertinnen in der telefonischen Befragung zum Verlauf der Selbstevaluierung betont, dass die begleitende sozialpädagogische Beratung und das Coaching der Teilnehmerinnen das verbindende Element aller Bausteine sei und wesentlich zum Erfolg der Maßnahmen beigetragen habe.

---

<sup>9</sup> Siehe Heise, D: Event Structure Analysis, in: N. Fielding u. R. Lee (Hrsg.): Using Computers in Qualitative Research, Newbury Park 1991, CA, 136 – 163

<sup>10</sup> Siehe Anhang 2 – Verfahrensschritte 1 bis 9 Auswertung

### Idealtypischer Verlauf einer Vorbereitungsmaßnahme



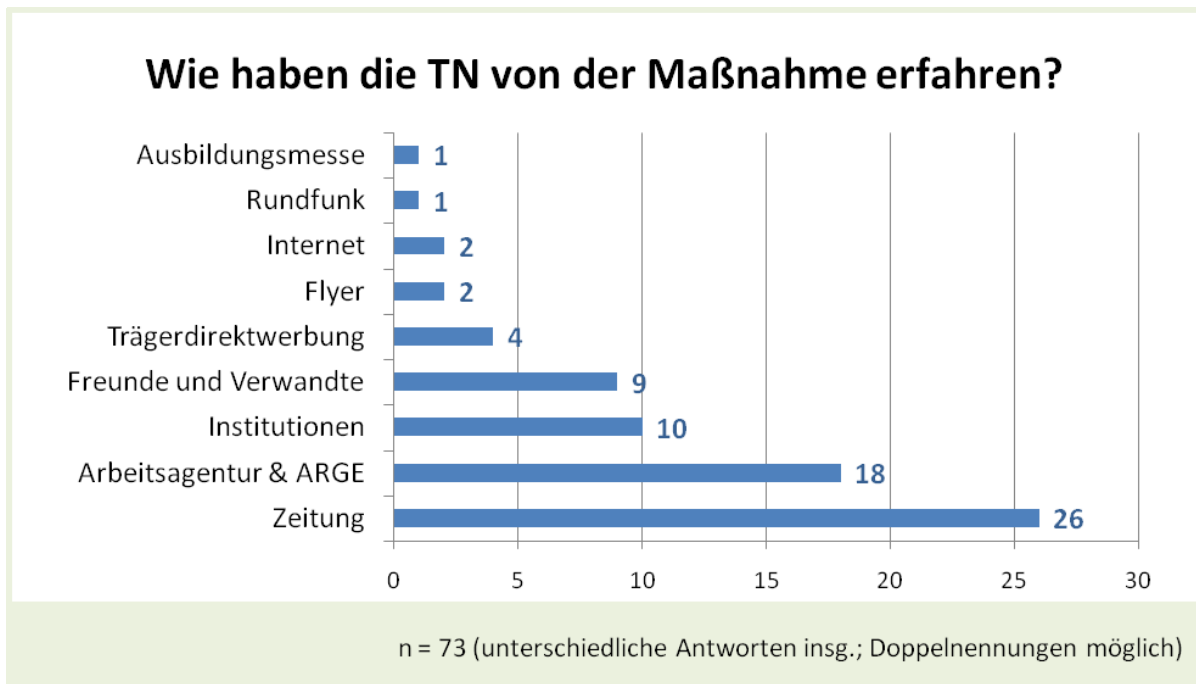
## **7. Erläuterungen und Reflexionen zum idealtypischen Verlauf – Zentrale Konzeptbausteine**

Im Folgenden werden die vier Konzeptbausteine mit ihren Methoden näher erläutert. Auf Basis der Erfahrungen der acht Vorbereitungsmaßnahmen auf Teilzeitausbildung werden zu jedem Baustein Empfehlungen ausgesprochen.

### **Konzeptbaustein 1:**

#### **Auswahl der Teilnehmerinnen**

Sechs Projekte wandten sich, entsprechend der Fördervorgaben des Programms RSF überwiegend an Nicht-Leistungsbeziehende und nur zu 40 % an ALG-II-Bezieherinnen. Für die Zielgruppe der Nicht-Leistungsbeziehenden mussten neue Ansprechwege gefunden werden, was z. T. mühsam war, da es keinen definierten „Ort“ gibt, an dem diese Zielgruppe zu erreichen ist. Immerhin war 80 % der Teilnehmerinnen die Möglichkeit einer Teilzeitausbildung nicht bekannt. Der Erfolg der Akquisitionsbemühungen ist dem breiten Mix an unterschiedlichen Aktionen zu verdanken. Die Teilnehmer/-innen selbst haben in der schriftlichen Befragung darauf hingewiesen, dass sie insbesondere über die Zeitung an die Information gekommen waren. Darüber hinaus trugen Freunde und Verwandte, öffentliche Informationsveranstaltungen, ausliegende Flyer in Institutionen, von denen man erwarten kann, dass die betreffende Zielgruppe dort erscheint (Kindertagesstätten, Grundschulen, Kinderärzte, Wohlfahrtsverbände usw.) und die Mund-zu-Mund-Propaganda der Trägernetzwerke zur erfolgreichen Akquisition bei.



Teilweise wurde die Förderstruktur bei der Auswahl der Teilnehmenden als hinderlich angesehen. Durch die Reduzierung des Anteils der ALG-II-Empfängerinnen auf 40 % (in den RSF-geförderten Maßnahmen) wurde der Zugriff genau auf die Personengruppe beschränkt, von der man in besonderem Maße erwarten kann, dass die Zahl der Zielpersonen in ihr besonders häufig anzutreffen ist. Als hinderlich stellte sich darüber hinaus heraus, dass sich Teilnehmer/-innen nur deshalb beteiligten, weil ihnen eine Minderung der Sozialleistungen angedroht worden war. Zum einen ist gerade diese Personengruppe nur schwer zu motivieren, zum anderen kann das Verhalten Einzelner auf den Erfolg der Maßnahmen insgesamt negativen Einfluss haben. Besonders förderlich für den Erfolg indes war es, den Erfahrungen der Bildungsexpert/-innen nach, wenn die Möglichkeit zur Auswahl der Teilnehmer/-innen bestand und nicht z. B. aus Kostengründen jede Teilnehmer/-in genommen werden musste. Dies ermöglichte die Teilnahme nur derjenigen Mütter/Väter, die insbesondere von ihrer Motivation her, aber auch fachlich, die besten Voraussetzungen mitbrachten.

Obwohl nur in zwei Projekten konzeptionell die Möglichkeit zum laufenden Einstieg vorgesehen war, sind tatsächlich in drei weiteren Maßnahmen Teilnehmende erheblich später nach Maßnahmenbeginn (mehrere Monate) eingestiegen und konnten die Maßnahme dennoch erfolgreich abschließen.

Dieser Umstand korrespondiert mit der Aussage aller befragten Bildungsexpert/-innen, dass flexible Projektverlaufsstrukturen, die an die individuellen Bedürfnisse der Teilnehmenden angepasst werden können, für den Maßnahmenerfolg besonders wichtig sind. Insbesondere wurde betont, dass die Teilnehmer/-innen bei flexiblen Ablaufstrukturen ihre eigene Entwicklung besser steuern lernen können.

Alle Träger nutzten vielfältige Datenquellen zur Auswahl der Teilnehmer/-innen, von den klassischen Bewerbungsunterlagen über unterschiedliche Testverfahren bis hin zu biographischen Interviews. Es gab weder einen einheitlichen Kriterienkatalog noch ein verbindliches Methoden- bzw. Instrumentenset zur Überprüfung dieser Kriterien. Wenn eine Kandidatin oder ein Kandidat die formalen Voraussetzungen erfüllte, bildeten unterschiedliche Kriterien die Grundlage der Entscheidung. Welche der zahlreichen Instrumente zum Einsatz kamen und inwieweit diese jeweils ausschlaggebend waren, blieb schließlich offen. Es ist davon auszugehen, dass die Gewichtung der Ergebnisse in hohem Maße von der auswählenden Bildungsexpertin abhängig war. Eine zentrale Bedeutung bei der Beurteilung der personenbezogenen Fähigkeiten hat bei allen Trägern der persönliche Eindruck von der Kandidatin oder dem Kandidaten eingenommen. Dieser wurde in einem persönlichen Einzelgespräch (alle Träger), in Gruppen- und Teamgesprächen sowie durch schriftliche Befragungen gewonnen.

Darüber hinaus kamen bei einzelnen Trägern bestimmte Testverfahren und Übungen zur Anwendung (teilweise standardisiert: z. B. Kompetenzcheck<sup>11</sup> und Profilpass<sup>12</sup>). Alle Träger machten sowohl mit ihren Einstiegsszenarien, dem dreiwöchigen Intensivqualifizierungsblock wie auch mit den Auswahlverfahren über das Einzelgespräch und die Anwendung von Tests und Selbsteinschätzungsverfahren gute Erfahrungen. Als besonders positiv wurde die Möglichkeit hervorgehoben, im Austausch unter Kolleginnen und Kollegen gemeinsam über die Aufnahme der Kandidatinnen und Kandidaten entscheiden zu können (Mehrperspektivität/Prognoseüberprüfung). Entscheidendes Gewicht kam bei allen Trägern der Beurteilung der Motivation der Kandidatinnen und Kandidaten zu, da die Motivation die Grundvoraussetzung für die Veränderungsbereitschaft und Kraftanstrengung, auch über Widerstände und Hindernisse hinaus, ist.

---

<sup>11</sup> Siehe unter [www.schulministerium.nrw.de/BP/Schulsystem/Projekte/Kompetenzcheck/index.html](http://www.schulministerium.nrw.de/BP/Schulsystem/Projekte/Kompetenzcheck/index.html)

<sup>12</sup> Siehe unter [www.profilpass-online.de](http://www.profilpass-online.de)



## Empfehlungen

Da die Beurteilung und Entscheidung in hohem Maße vom subjektiven Eindruck der auswählenden Person abhängt, sind nach Möglichkeit standardisierte Instrumente zur Verfügung zu stellen. Diese können in der konkreten Beurteilungssituation Sicherheit und größtmögliche Objektivität verleihen. Darüber hinaus können sie selbst einer systematischen Kontrolle und Weiterentwicklung unterworfen werden. Des Weiteren helfen standardisierte Verfahren, das Know-how über die Person hinaus für die Institution zu sichern und nutzbar zu machen. Zur Beurteilung der subjektiven Ausbildungsfähigkeit der Kandidatinnen und Kandidaten wird schließlich folgendes Vorgehen vorgeschlagen:

- Systematisierung und ggf. Vereinheitlichung des Kriterienkataloges zur Beurteilung der Ausbildungsfähigkeit<sup>13</sup>
- Priorisierung der Kriterien und ggf. Konzentration auf Kernkriterien des lebenslangen Lernens (Reflexionsfähigkeit, Motivation und Aktivität)
- Benennung der Parameter, an denen der Grad der Erfüllung gemessen werden kann
- Benennung der Instrumente zur Sichtbarmachung der Parameter
- Prinzip der Schriftlichkeit und Nachvollziehbarkeit der Entscheidungen
- Ggf. Beratung und Entscheidung über die Auswahl im Team (Mehrperspektivität/Prognoseüberprüfung)

## Konzeptbaustein 2:

### **Kompetenzbilanzierung/Profiling und berufliche Orientierung**

Es scheint zunächst selbstverständlich, dass Kompetenzbilanzierung und berufliche Orientierung zu Beginn einer berufsvorbereitenden Maßnahme notwendig sind. Dennoch bedarf dieser Aspekt einer besonderen Erwähnung. Im Prozess der Selbstevaluierung wurde deutlich, dass in der Phase der beruflichen Orientierung viel mehr geschieht, als die „bloße“ Feststellung der Fähigkeiten und Neigungen. Durch den gezielten Einsatz verschiedener selbstreflexiver Instrumente und Verfahren der Selbstexploration (zum Beispiel Berufsgenogramm, biografisches Interview, Kompetenzcheck, Profilpass oder auch verschiedene Assessmentübungen in der Gruppe) haben sich die Teilnehmerinnen im Austausch mit anderen bewusst in

---

<sup>13</sup> Siehe Anhang 1 – Kriterienkatalog Ausbildungsfähigkeit

Beziehung zu ihren Lebenszielen und zu ihren Berufsfragen gesetzt und ihre persönliche Identität quasi neu erfunden.

Die Bestandteile Auswahlverfahren, Profiling, Orientierung und Berufswahl gingen bei allen drei Trägern inhaltlich ineinander über, d. h. die Feststellung der Kompetenzen der Teilnehmer/-innen begann mit dem ersten Kontakt und zog sich bis in das betriebliche Qualifizierungspraktikum hinein. Immer war die Feststellung der Kompetenzen direkt verbunden mit der Vermittlung bzw. Aneignung neuer Fähigkeiten (insbesondere Reflexionskompetenz).

Als besonders geeignet wurden folgende **Instrumente zur Selbstexploration** hervorgehoben:

### **1. Berufsgenogramm und biografisches Interview**

Das Genogramm ist ein Instrument der „systemischen Familientherapie“. Es macht u. a. durch Visualisierung die Familiengeschichte und deren zentrale Botschaften sichtbar und kann insofern auch dazu genutzt werden, speziell die beruflichen Entwicklungen und Erfahrungen der Herkunftsfamilie zu identifizieren (Forschung in der eigenen Familie). Ein Abgleich mit der eigenen Person in der aktuellen Lebenswirklichkeit wird hierdurch möglich. Vor diesem Hintergrund können eigene Entscheidungen getroffen werden.

### **2. Kompetenzcheck und Profilpass<sup>14</sup>**

Beide Instrumente fordern von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern eine intensive Beschäftigung mit dem eigenen Gewordensein und der Vergewisserung über die eigenen Stärken und Schwächen.

### **3. Regelmäßige Coachinggespräche**

Den regelmäßigen Coachinggesprächen (je nach Bedarf teilweise mehrfach wöchentlich, im Verlauf der Maßnahme i. d. R. abnehmend) wurde durch alle Bildungsexpert/-innen eine zentrale Bedeutung zugemessen. Die Reflexion machte deutlich, dass das individuelle Coaching den Abgleich der subjektiven Erkenntnisse über Neigungen und Fähigkeiten (Selbsteinschätzung) mit den Einschätzungen einer fremden Person (Fremdeinschätzung) ermöglichte und dadurch eine Perspektivenerweiterung gefördert werden konnte.

---

<sup>14</sup> Siehe Anmerkungen oben

#### **4. Gruppenarbeit**

Die unterschiedlichen Übungen in der Gruppe (z. B. simulierte Vorstellungsgespräche, Bearbeitung konkreter Konflikte innerhalb der Gruppe, Übungen zum Zeitmanagement usw.) konnten ebenfalls zu einer Mehrperspektivität beitragen. Neben der Selbsterkenntnis boten die Gruppenübungen auch ein reichhaltiges Lernspektrum für die Entwicklung sozialer und kommunikativer Kompetenzen. Es wurde aber auch festgestellt, dass Gruppen mit zu starker Heterogenität und zu unterschiedlich gelagerten Bedürfnissen zu erheblichem Stress führen können, der die Lernentwicklungen empfindlich stören kann. Die Strukturierung von Gruppenprozessen ist in diesen Kontexten für die Zielerreichung von hoher Bedeutung. Eine Gruppengröße von bis zu maximal 15 Personen lässt sowohl ein individuelles Eingehen auf die einzelnen Teilnehmer/-innen wie auch eine zielgerichtete Steuerung der Gruppendynamik zu.

Die gemeinsame Reflexion der Erfahrungen der Trägervertreter/-innen ließ deutlich werden, dass die Ermittlung der Fähigkeiten, Neigungen und Kompetenzen parallel die Aneignung der Reflexionskompetenz, der Kritikfähigkeit, die Erhöhung der Motivation und die Stärkung der Selbstverantwortung, des Selbstbewusstseins und eine Aktivitätserhöhung der Teilnehmer/-innen mit sich bringt. Diesen Erfolg zeigen neben den Beobachtungen der Bildungsexpert/-innen auch die Selbstaussagen der Teilnehmer/-innen.<sup>15</sup>

Die besondere Bedeutung der Kompetenz zur Selbstreflexion lässt erahnen, wie wichtig ausreichende Sprachkenntnisse der TeilnehmerInnen sind.

Nicht nur für den Erwerb von Fachwissen und in der Kommunikation mit KundInnen und KollegInnen im Praktikum, sondern insbesondere auch in der Frage der erforderlichen Persönlichkeitsentwicklung nimmt eine ausreichende Sprachkompetenz eine zentrale Rolle ein. Teilnehmerinnen mit Migrationshintergrund sind bei Bedarf unbedingt auch sprachlich intensiv zu fördern (s. u. fachübergreifende Qualifizierung).

---

<sup>15</sup> Siehe Anhang 6 – Veränderungen aus Teilnehmer/-innensicht  
Siehe auch Anhang 7 – Hat sich die Maßnahme gelohnt?

## Empfehlungen

Profiling und Kompetenzbilanzierung sind durch die Projektträger gezielt nicht nur zur „bloßen“ Ermittlung der Fähigkeiten und des Knowhows einzusetzen, sondern speziell auch zur Befähigung der TeilnehmerInnen, ihre eigenen Neigungen und Kompetenzen zu identifizieren, das heißt zu ForscherInnen ihrer selbst zu werden bzw. ihre Fähigkeiten zur Selbstreflexion zu entwickeln. Dies bezieht sich sowohl auf die schulischen und fachlichen Fähigkeiten (Handlungswissen) wie auch auf die praktischen Kompetenzen (Handlungskompetenz).

Die konzeptionelle Ausrichtung von Profilinginstrumenten, Kompetenzbilanzierungen und sonstigen Übungen zur Orientierung und die Verwendung der Ergebnisse für den Entwicklungsprozess der Teilnehmer/-innen liegen nach dieser Reflexion auf der Hand und sollten ausdrücklich in den Konzepten der Anbieter entsprechender Maßnahmen berücksichtigt werden. Ihre Kernelemente sind:

### **1. Beteiligung der Teilnehmer/-innen an der persönlichen Zielentwicklung**

Die mit den unterschiedlichen Instrumenten erstellten Kompetenzprofile/Einsichten/Ergebnisse bilden in jeder Phase des Projektes die Basis für die konkrete Zieldefinition für die weitere individuelle Arbeit mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern. Gemeinsam mit ihnen sollten auf der Basis des Erarbeiteten entsprechende Ziel- und Lernvereinbarungen getroffen werden. Hier ist eine Verschriftlichung zu empfehlen, die den Teilnehmer/-innen zur Verfügung gestellt wird.

### **2. Produktion und Ko-Produktion**

Die Teilnehmer/-innen sollen auf diese Weise von Beginn an lernen, dass sie nicht Konsumentinnen und Konsumenten der Dienstleistung „Weiterbildungsmaßnahme“, sondern (Ko-)Produzentinnen/Produzenten ihrer Lernprozesse sind. Nur so verstehen sie, dass dem Lernen ein dialogisches, ein Beziehungsprinzip zugrunde liegt, auf das sie Einfluss haben.

Das schriftliche Festhalten der Ziele ermöglicht jederzeit im Verlauf der Maßnahme eine Bestimmung ihres Fortschritts. Dies unterstützt zum einen ihre Motivation und ermöglicht gleichzeitig laufende Zielkorrekturen und -erweiterungen. Durch die prozessbegleitenden Reflexionen lernen die Teilnehmer/-innen, ihre eigenen Entwicklungsprozesse zielgerichtet selbst zu steuern.

### **3. Lebenslanges Lernen durch aktivierende Instrumente zur Kompetenzbilanzierung**

Profiling, Kompetenzbilanzierung und weitere Übungen zur Orientierung müssen in diesem Sinne ausdrücklich eine konzeptionelle Aufwertung erfahren. Sie sind im besten Sinne zentrale Instrumente des lebenslangen Lernens. Sie sind Reflexion, Aktivierung und Motivation zugleich und insofern als aktivierende Instrumente zur Kompetenzbilanzierung zu betrachten.

#### **Konzeptbaustein 3:**

##### **Fachübergreifende Qualifizierung**

Die fachübergreifende Qualifizierung umfasste neben dem Erwerb von Sprachkenntnissen bei Teilnehmerinnen und Teilnehmern mit Migrationshintergrund und grundlegenden Fähigkeiten wie z. B. Mathematik vor allem den Erwerb von Medienkompetenz. Bei der Gesellschaft für berufliche Bildung in Köln, dem Internationalen Bund in Frechen und dem Zentrum für Integration und Bildung in Wuppertal hatten die Teilnehmer/-innen beispielsweise explizit die Möglichkeit, den europäischen Computerführerschein zu erwerben. Dies stellte für viele Teilnehmer/-innen einen besonderen Reiz dar, da allein diese Qualifikation in vielen Unternehmen als zentrale Schlüsselqualifikation bei der Berufsrückkehr von Frauen gilt. Zu bedeutend abfallender Motivation insgesamt ist es allerdings dann gekommen, wenn die Teilnehmer/-innen die Enttäuschung hinnehmen mussten, dass sie den ECDL nicht, wie erwartet, erwerben konnten (z. B. bei zu geringen Deutschkenntnissen).

Darüber hinaus war in allen acht Maßnahmen die Entwicklung von Bewerbungskompetenz ein fortlaufendes Thema. Hinter der Bewerbungskompetenz verbirgt sich eine besondere Qualität. Es geht nicht nur darum, einen Brief richtig aufzusetzen, den Lebenslauf formgerecht zu verfassen. Bewerbungskompetenz bedeutet auch, das Anforderungsprofil des Marktes zu berücksichtigen und mit den eigenen Fähigkeiten abzugleichen und dies im gesamten Bewerbungsverfahren auch entsprechend darstellen zu können.

##### **Selbstlernzentrum**

Als besonders nachhaltig in ihrer Lernwirkung hat sich zur Vermittlung von Medienkompetenz die Ergänzung des Unterrichts durch Selbstlernzentren erwiesen. Von allen Bildungsexpert/-innen wurden die Möglichkeiten des Selbstlernzentrums begrüßt. Im Selbstlernzentrum haben Teilnehmer/-innen die Möglichkeit, Lernen in Eigenregie neu zu entdecken, zu erproben

und nach eigenen Wünschen zu organisieren. Insbesondere auch gegen Ende der Maßnahmen stellte sich ein Zusatznutzen der Selbstlernzentren heraus: Wenn ein Großteil der Teilnehmer/-innen vermittelt war, konnten die verbleibenden Teilnehmer/-innen das Selbstlernzentrum weiter gezielt für ihre individuelle Qualifizierung nutzen.

Selbstlernen, so die Erfahrungen der Trägervertreter/-innen, erhöht die Eigenaktivität, Selbstständigkeit und Selbststeuerung der Teilnehmer/-innen und unterstützt den angestrebten Prozess der berufsbiografischen Selbststeuerung.

Eine Trägervertreterin berichtete, dass in dem von ihr durchgeführten Projekt zur stärkeren Aktivierung der Teilnehmerinnen diese Erfahrung während des Projektes umgesetzt worden sei und klassische Unterrichtsmodule zugunsten von Selbstlerneinheiten reduziert worden seien. Auch mit Blick auf die zunehmenden individuellen Verläufe und speziellen beruflichen Vorstellungen der Teilnehmer/-innen während der Maßnahme war die Reduzierung festen Gruppenunterrichts geboten. Allerdings muss hier unterschieden werden zwischen Berufsrückkehrerinnen und -rückkehrern mit Berufserfahrung und Teilnehmerinnen und Teilnehmern ohne oder mit nur wenig Berufserfahrung. Letztgenannte sind zumindest zu Beginn auf deutlich mehr Anleitung angewiesen.

## **Konzeptbaustein 4:**

### **Praktikum (fachtheoretische und fachpraktische Qualifizierung im Betrieb)**

Sechs der Projekte haben ausdrücklich zwischen sogenannten Erprobungs- und Qualifizierungspraktika in Betrieben differenziert. Bei den Erprobungspraktika ging es darum, den Teilnehmerinnen durch einen kurzen Einblick in einen bestimmten Betrieb die Entscheidung für oder gegen einen speziellen Beruf zu ermöglichen. Die fachpraktische Qualifizierung fand in den Langzeitpraktika statt, die bis zu einem halben Jahr andauerten. Parallel wurde an zwei Tagen in der Woche theoretischer Unterricht durchgeführt. Der fachtheoretische Unterricht konnte teilweise nur begrenzt hinsichtlich der beruflichen Vorstellungen der Teilnehmerinnen erteilt werden. Aufgrund der Gruppengröße von 15 Teilnehmerinnen war berufsbezogener fachtheoretischer Unterricht vor allem dann möglich, wenn die Projekte in erreichbarer räumlicher Nähe zueinander lagen und die Teilnehmer/-innen mit gleichen beruflichen Vorstellungen in gemeinsame Lerngruppen zusammengefasst werden konnten, wie es beim Zentrum für Integration und Bildung in Wuppertal und der Gesellschaft für berufliche Bildung in Remscheid möglich war. Hier war es dann sogar auch möglich, dass Teilnehmer/-innen,

die während der Maßnahme ihre berufliche Zielvorstellung änderten, den fachtheoretischen Unterricht wechselten.

Das Langzeit- bzw. Qualifizierungspraktikum ist als zentraler Bestandteil einer Vorbereitungsmaßnahme in mehrfacher Hinsicht hervorzuheben:

1. Es ermöglicht den Teilnehmenden zur vertieften beruflichen Orientierung einen umfassenden Einblick in die angestrebte Tätigkeit.
2. Außerdem kann sie/er sich in ihrem Praktikumsbetrieb als Auszubildende empfehlen. 95 % der Teilnehmer/-innen, die tatsächlich in betriebliche Teilzeitausbildung gemündet sind, haben in ihrem Ausbildungsbetrieb zuvor ein Praktikum absolviert.
3. Das Praktikum ermöglicht der Teilnehmenden darüber hinaus, die Vereinbarkeit von Familie und Ausbildung praktisch einzuüben.
4. Der Betrieb seinerseits kann die Teilnehmerin ausreichend kennenlernen, um eine Entscheidung hinsichtlich eines Ausbildungsvertrages treffen zu können. Mehrmals war die persönliche „Passung“ ausschlaggebend für den Arbeitgeber, neue zusätzliche Ausbildungsplätze einzurichten.

Damit die Lernchancen, die das Praktikum bietet, auch tatsächlich in vollem Umfang genutzt werden, hat es sich als sinnvoll erwiesen, eine schriftliche Praktikumsvereinbarung<sup>16</sup> mit dem Betrieb zu schließen, in der die Rollen und Aufgaben der beteiligten Partner/-innen und vor allem auch die angestrebten Lernziele explizit festgehalten werden. Der Internationale Bund in Frechen hat in seiner Maßnahme durch dieses Vorgehen erreicht, dass in zwei Fällen das Praktikum im Sinne der Qualifizierungsbausteine offiziell anerkannt wurde und auf die Ausbildung angerechnet werden konnte. Mit Blick auf die Verkürzung der Ausbildungszeit durch die Teilzeitregelung dürfte dies den Erfolg der Ausbildung erheblich fördern.

Die Verbindlichkeit ist vor allem mit Blick auf die Chance der Übernahme in eine Teilzeitausbildung wichtig. Hier sind die Träger sehr unterschiedlich vorgegangen. Der Internationale Bund Frechen hat die Praktikumsbetriebe generell nach vier Wochen gefragt, ob sie sich vorstellen könnten, die Teilnehmerin in eine Teilzeitausbildung zu übernehmen. Wurde dies verneint, wurde das Praktikum beendet und mit der Teilnehmerin gemeinsam ein neuer Betrieb gesucht.

---

<sup>16</sup> Siehe Anhang 8 – Praktikumsvereinbarung

In anderen Fällen, so berichteten zum Beispiel die Gesellschaft für berufliche Bildung Remscheid und das Zentrum für Integration und Bildung Wuppertal, sei es sinnvoll gewesen, ein Praktikum dennoch fortzusetzen. In einem Fall habe die Teilnehmerin das Praktikum nutzen können, um sich für eine schulische Krankenpflegeausbildung zu bewerben. In anderen Fällen sei es besonders wichtig gewesen, eine länger andauernde betriebliche Praxiserfahrung zu ermöglichen.

Nicht alle Teilnehmer/-innen sind von den Praktikumsbetrieben übernommen worden. Die Gründe hierfür sind unterschiedlich. Teilweise war schon vor Praktikumsbeginn klar, dass eine Übernahme in Ausbildung nicht möglich sei, hier sollte nur das Arbeitsfeld erprobt werden. Teilweise gab es Differenzen zwischen Betrieb und Teilnehmer/-in, die zur Nicht-Übernahme führten. Insbesondere wurde hier die fehlende Leistung bzw. Leistungsbereitschaft des Teilnehmers/der Teilnehmerin als Hinderungsgrund genannt.

Insgesamt ist die Strategie durch den sog. „Klebeffekt“, die Teilnehmer/-innen in dem Praktikumsbetrieb in Teilzeitausbildung einmünden zu lassen, voll aufgegangen. 19 von 20 Teilnehmerinnen, die aus der Maßnahme heraus tatsächlich in Teilzeitausbildung gemündet sind, haben in dem Ausbildungsbetrieb zuvor ein Praktikum absolviert. 11 von 20 Teilnehmerinnen und Teilnehmern, die in eine Vollzeitausbildung gemündet sind, haben ebenfalls in ihrem Ausbildungsbetrieb zuvor ein Praktikum absolviert.

Einzig nachteilig haben sich Praktika dann erwiesen, wenn die Betriebe den Teilnehmer/-innen einen regulären Arbeitsvertrag, statt eines Ausbildungsvertrages angeboten haben. In Einzelfällen ist es hier zu Arbeitsaufnahmen gekommen. Mittel- und langfristig dürfte dies für die Teilnehmer/-innen durchaus von Nachteil sein, keine abgeschlossene Ausbildung vorweisen zu können. Hier bestätigt sich die Bedeutung der intensiven Zusammenarbeit mit dem Praktikumsbetrieb und dessen Verantwortung für die Teilnehmerin oder den Teilnehmer. Mehr Geld im Rahmen eines Arbeitsvertrages zu verdienen, war für einzelne Teilnehmer/-innen attraktiver, als eine Ausbildung zu machen, um Jahre später mehr zu verdienen. Hier kamen auch die Maßnahmenträger an Grenzen der Intervention.



## 8. Sozialpädagogische Begleitung

### Rollen und Aufgaben der sozialpädagogischen Kraft

Der sozialpädagogischen Kraft kommt in den Maßnahmen eine zentrale Rolle zu. Sie ist es, die die Teilnehmer/-innen von Beginn an bis zum letzten Tag der Teilnahme begleitet. Sie ist es auch, die mit allen beteiligten Partnerinnen und Partnern des Projektes, wie Ausbildungsbetrieben, Behörden, Kammern, Dozenten usw. in einen kontinuierlichen Austausch tritt und die notwendigen Schritte einleitet. Sie hat im Kern folgende Rollen und Aufgaben:

1. in Bezug auf die Teilnehmer/-innen
  - Auswahl und Profiling
  - Qualifizierung (z. B. Bewerbungstraining, soziale und kommunikative Kompetenzen)
  - Vermittlung zu Ausbildungsbetrieben
  - Beratung in persönlichen Fragen und Ansprechpartnerin in Krisensituationen
  - Vermittlung flankierender Hilfen (z. B. Kinderbetreuung, Schuldnerberatung)
  
2. in Bezug auf Projektpartner/-innen (extern)
  - Kammern (Information und Beratung)
  - Berufsschulen (Information und Beratung)
  - Jugendamt (Information und Beratung)
  - ARGE (Kooperation, Absprachen)
  - Agentur für Arbeit (Kooperation, Absprachen)
  - Trägerkooperation (Initiierung, Teilnahme und Mitgestaltung regionaler und überregionaler Informations- und Austauschveranstaltungen)
  
3. in Bezug auf Praktikums- und Ausbildungsbetriebe
  - Akquisition
  - Information und Beratung
  - Begleitung und Konfliktmanagement
  
4. in Bezug auf Projektpartner/-innen (intern)
  - Projektleitung
  - Konzeptfortschreibung

- Information der Entwicklungen
- Koordinierung der Leistungen der verschiedenen Beteiligten (z. B. Dozenten)

In sechs der acht Projekte hatten die Bildungsexpert/-innen eine (sozial-)pädagogische Grundausbildung. Darüber hinaus verfügten sie über zahlreiche beraterische Zusatzqualifikationen. Zwei Bildungsexpert/-innen hatten eine betriebswirtschaftliche Grundqualifikation und konnten darüber hinaus ebenfalls auf beraterische Zusatzqualifikationen und langjährige Berufserfahrung in der beruflichen Erwachsenenbildung zurückgreifen.

### **Konzeptionelle Ausrichtung der sozialpädagogischen Arbeit**

Die gemeinsame Reflexion der Projekte machte deutlich, dass der sozialpädagogischen Begleitung innerhalb von Maßnahmen zur Vorbereitung auf Teilzeitarbeit (wie in beruflichen Orientierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen generell) eine neue Bedeutung zukommt. Bisher war die Beziehungsarbeit Kern sozialpädagogischer Konzepte: Hilfe zur Selbsthilfe durch Beziehungsarbeit. Hier geht es um einen sozialpädagogischen Ansatz, der nicht „nur“ über eine zeitlich definierte Krisensituation hinweghilft, sondern der Grundhaltungen in komplexen beruflichen Kontexten des lebenslangen Lernens vermittelt. Wir haben es also mit Bildungspädagogik zu tun.

Interessant ist, dass in allen bisher bekannten Veröffentlichungen zur Teilzeitausbildung die Tätigkeit der sozialpädagogischen Begleitung auf die Hilfestellung bei der Bewältigung alltäglicher Aufgabenanforderungen und auf die Aufzählung der rein praktischen Durchführung von Einzelleistungen wie das Profiling, die Kompetenzbilanzierung oder die Akquisition von Betrieben usw. reduziert wird. Die sozialpädagogische Kraft taucht in der Regel mehr als begleitende „Erfüllungsgehilfin“ auf. Zwar wird ihr zentrale Bedeutung zugemessen, worin diese jedoch tatsächlich liegt, bleibt unerkannt und unbenannt. Die sozialpädagogische Begleitung wird in erster Linie als Lotse gesehen, die der Teilnehmerin und dem Teilnehmer den Weg zur Bewältigung von Alltagsproblemen weist. Es geht aber um mehr als die bloße Organisation von Alltäglichem, die aus der sozialpädagogischen Begleitung lediglich eine Erfüllungsgehilfin macht. Die Gesamtleistung als Lernbegleiterin zur Aneignung der Kompetenz des lebenslangen Lernens zum Erwerb der dauerhaften Anschlussfähigkeit ist ausdrücklich in den Mittelpunkt zu stellen.

## Empfehlungen

Ausgehend von dieser neuen Bedeutung müssen die sozialpädagogischen Konzepte, Vorgehensweisen und Methoden überdacht und als bildungspädagogische Konzepte bewusst neu definiert werden. Die sozialpädagogische Begleitung ist Beziehungsarbeiter/-in, Prozessmoderator/-in, Projektmanager/-in, Netzwerker/-in und schließlich Lernbegleiter/-in einer neuen, individualisierten Lernkultur. Notwendig für die unternehmensbezogene Tätigkeit zur Integration in die Berufswelt und die Begleitung der Teilzeitausbildung ist es, wenn neben den klassischen sozialpädagogischen und spezifischen Beratungskompetenzen auch Managementfähigkeiten und Arbeitsmarktcompetenz mitgebracht werden.

Bei einer Gruppengröße von 15 Teilnehmerinnen und Teilnehmern erscheint aufgrund der komplexen Aufgaben der Bildungsexpert/-innen, die teilweise mit sehr hohem Zeitaufwand verbunden sind, ein Stellenschlüssel von mindestens einer Vollzeitkraft, während der gesamten Dauer der Maßnahme und besonders in der ersten Hälfte von ggf. einer zusätzlichen Kraft mit reduzierter Stundenzahl ratsam.

## Kollegialer Austausch und Supervision

An dieser Stelle stellt sich die Frage, wie die sozialpädagogische Kraft die Komplexität der Aufgaben und Ziele professionell steuern kann. Sie sieht sich den Wünschen, Anforderungen und teilweise konsumorientierten Haltungen der Teilnehmer/-innen, dem hohen Informations- und Beratungsbedarf der Ausbildungsbetriebe, den Kooperations- und Abstimmungsbedarfen mit den Kammern, der Arbeitsverwaltung sowie nicht zuletzt auch dem Träger der Maßnahmen gegenüber und soll allen Anforderungen zielgerichtet gerecht werden.

Die Reflexion der Bildungsexpert/-innen brachte diesbezüglich folgende Ergebnisse: Die sozialpädagogischen Kräfte brauchen neben ausreichender Beraterischer und selbstreflexiver Kompetenz und entsprechender Berufserfahrung den kontinuierlichen fachlichen Austausch mit Kolleginnen und Kollegen. Nur in geringem Maße konnte dieser aber in den Projekten selber sichergestellt werden, weil die Bildungsexpert/-innen in der Regel die Projekte ohne ein festes Team oder sogar ganz allein durchführten. Hilfreich war hier das bundesweite Netzwerk für Teilzeitausbildung. Regelmäßig treffen sich in diesem Kolleginnen und Kollegen und tauschen sich über die neuesten Entwicklungen (Fördergelder, rechtliche Entscheidungen usw.) aus. Insgesamt wurde dieser jedoch als nicht ausreichend bezeichnet. Das Selbstevaluierungsverfahren als solches wurde in diesem Zusammenhang als positives Beispiel hervorgehoben, da es zu einem kontinuierlichen Austausch verhalf, fachliche und auch mora-

liche Unterstützung bot, die insbesondere dann nötig wurde, wenn Misserfolge bzw. Rückschritte auftraten (z. B. bei wiederholten Abbrüchen von Praktika). Als Beispiel für den fachlichen Austausch und dessen unterstützende Wirkungen auf die konkrete Beratungspraxis soll im Folgenden die Protokollierung einer supervisorischen Fallbesprechung dienen.

Zum Zeitpunkt der Fallbesprechung waren die Projekte in die Schlussphase eingetreten. Nur noch wenige Teilnehmerinnen hatten keine Perspektive entwickeln können. Das führte unter anderem zu starken Motivationsproblemen, auf welche die Bildungsexpertinnen und -experten einwirken mussten.

Aus dem Protokoll:

„Vor dem Hintergrund der Frage, was mit den bislang „unversorgten“ Teilnehmerinnen geschehen wird, wird beispielhaft eine Fallsimulation eines Beratungsgespräches im Fishbowl-Verfahren mit anschließender supervisorischer Auswertung durchgeführt.“

Vorstellung der Fallgeschichte:

Eine Teilnehmerin türkischer Herkunft nennt als Ausbildungswunsch den Beruf der Zahnarzt-helferin. Hierfür werden vonseiten der Projektmitarbeiterin insgesamt drei Praktikumsplätze organisiert. Eine Übernahme in Ausbildung wird jedoch von allen drei Arbeitgebern abgelehnt, da die Teilnehmerin nicht mit den Patientinnen und Patienten der Praxen spricht. Zudem bemängeln die Arbeitgeber die Deutschkenntnisse der Bewerberin, die sie für eine Ausbildung für nicht ausreichend halten. Infolgedessen wird durch den Träger für die Projektteilnehmerin ein Praktikumsplatz in einem Dentallabor akquiriert, da dieser Bereich in einem ähnlichen Berufsfeld angesiedelt ist, jedoch der Kundenkontakt keine große Rolle spielt. Die Teilnehmerin bricht das Praktikum entgegen der Vereinbarung, dieses bis nach den Sommerferien auf jeden Fall durchzuführen, schon nach wenigen Tagen ohne Rücksprache mit der Sozialpädagogin ab.

Fallsimulation:

Die Fallsimulation beginnt mit dem Zeitpunkt der Rückkehr der Projektmitarbeiterin aus dem Urlaub. Im Beratungsgespräch wird der erneute Praktikumsabbruch der Teilnehmerin thematisiert. Hierbei wird die Rolle der Teilnehmerin von der eigentlichen Projektmitarbeiterin „gespielt“. Den Part der Beraterin übernimmt eine andere Bildungsexpertin.

Schon zu Beginn fällt das einsilbige Antwortverhalten der Teilnehmerin auf. Die meisten Fragen der Beraterin werden mit Schulterzucken und Schweigen beantwortet. Lediglich die Aussage „Das Dentallabor bildet mich nicht aus, und ich will Zahnarzhelferin werden“ wird von der Teilnehmerin beständig wiederholt. Ein konstruktives Beratungsgespräch kommt nicht zustande. Die Teilnehmerin geht in keiner Weise auf die Argumentation der Beraterin ein, sondern lässt mit einer fatalistischen Haltung alle Fragen und Anregungen an sich „abperlen“, ohne direkt mit der Beraterin in Kontakt, geschweige denn auf Konfrontation zu gehen.

Feedback-Runde:

In der anschließenden Feedback-Runde äußert sich die Beraterin dahingehend, dass sie das Gefühl hatte, sich „festzubeißen“. Die fehlende Kooperation führt auf ihrer Seite vor allem zu Frust. Die Rolle der Teilnehmerin wurde als „bequem“ und mächtig wahrgenommen, da sie mit ihrer apathischen Haltung die volle Kontrolle über das Beratungsgespräch hatte, ohne sich mit der Beraterin argumentativ auseinanderzusetzen. Gleichzeitig ist die Beständigkeit, mit der sie an ihrem Ausbildungswunsch festhält, bemerkenswert, zumal sie objektiv mit großer Wahrscheinlichkeit derzeit keine Chance auf eine Ausbildung im gewünschten Bereich

hat. Neben diesen Beobachtungen wird in der Feedback-Runde durch die Beobachtenden der Beratungssequenz nach alternativen Lösungsmöglichkeiten dieses „Falls“ gesucht. Hierzu gehören vor allem mögliche Angebote, die man der Teilnehmerin machen könnte: Beispielsweise die Bearbeitung ihrer Sprachprobleme durch Sprachkurse, die Wahl eines nonverbalen Kommunikationsmediums, um die „Blockade“ aufseiten der Teilnehmerin aufzuheben (Malen eines Bildes als alternative Ausdrucksform), weitere Fragetechniken, um sie aus der „Reserve“ zu locken. Besondere Priorität wird in diesem Zusammenhang der Feststellung von Neigungen und Fähigkeiten zur Vorbereitung von Alternativen eingeräumt.

#### Supervisorische Fallbearbeitung:

In der anschließenden Bearbeitung des Falles wurde deutlich, dass die Beobachtenden ausschließlich der Beraterin Ratschläge gegeben haben, was sie denn noch alles tun könne, um die Teilnehmerin zum Sprechen zu bewegen. Damit unterliegt allerdings die Berater/-innenrunde der Verführung, dass sie etwas zu bringen habe und unterstützt damit gleichzeitig die Trägheit und Erstarrung der Teilnehmerin. Das Fallbeispiel machte insofern sehr anschaulich, dass es für die Beraterin vor allem darauf ankommt, ihre beraterische Haltung zu überdenken, die eigene Aktivität im Sinne einer „Bringschuld“ zurückzunehmen und die Teilnehmerin bei der Lösung des Problems in die Pflicht und Verantwortung zu nehmen. In erster Linie ist also für den weiteren Prozessverlauf zu klären, wer welche Verantwortung hat. Hier ist der Teilnehmerin zu verdeutlichen, was von ihr erwartet wird. Sollte die Teilnehmerin ihren Teil im Sinne der Produktion und Ko-Produktion nicht erfüllen, ist sie es, die sich (zumindest für den Augenblick) dazu entscheidet, nicht weiter zu gehen. Ihre Botschaft kann heißen: „Ich will nicht.“ Das Festhalten an der idealen Ausbildungsstelle soll womöglich das Scheitern bzw. das Nichtwollen kaschieren. Die Pädagogin kann sie nicht zwingen, aber es obliegt ihr, der Teilnehmerin einen Spiegel vorzuhalten und ihr zu verdeutlichen, dass sie die Verantwortung für das, was sie tut oder lässt, trägt und die Konsequenzen ebenso.

Die Ernsthaftigkeit der Entscheidungen, die von der Teilnehmerin getroffen werden, kann auch durch klare Absprachen deutlich werden, und es kann vereinbart werden, wann die Betreuung bzw. Beratung im Rahmen des Projektes ggf. auch vorzeitig beendet wird (Exit-Option).

Grundsätzlich lässt sich auf Basis der Erfahrungen aus der Fallsimulation festhalten, dass in der Beratung ein zielführender Prozessverlauf gesichert werden sollte, und zwar von Beginn an. Hierzu gehört vor allem die gemeinsame Vereinbarung der jeweiligen Vorgehensweise im Prozessverlauf. In Form von individuellen Verfahrensschritten gilt es, in einer Ko-Produktion sozialer Dienstleistungen die zu Beratende aktiv in den Betreuungsprozess einzubinden. Die Aktivierung basiert hierbei auf einer entbindenden Intervention, in der die Beraterin die Teilnehmende so geschickt fragt und ihr Handlungsmöglichkeiten aufzeigt, dass die Verantwortung zur Gestaltung der eigenen Berufs- bzw. Ausbildungsbiografie in den Händen der Adressatin verbleibt bzw. durch die gemeinsame Arbeit nach und nach dahin verlegt wird. Hierzu aber ist immer ein Minimum an Selbstaktivität erforderlich. Ziel ist es, Formen der erlernten und ggf. gezielten (s. o.) Hilfflosigkeit entgegenzuwirken.

Die Vereinbarungen könnten auf Basis des individuellen Profilings (im Sinne einer berufsbiografischen Anamnese-Diagnose-Hilfeplanung) stattfinden, um die Realisierbarkeit der einzelnen Schritte zur Aufnahme einer Ausbildung sicherzustellen. Aufgabe der Beratung ist es, immer wieder erneut (gemeinsam mit der Teilnehmerin) reflektierend Bilanz zu ziehen und das bislang Erreichte aufzuzeigen mitsamt den damit verbundenen zukünftigen Handlungsoptionen der Teilnehmerin. Im Hinblick auf die Mikroebene der Interaktion zwischen Projektmitarbeitenden und Teilnehmerinnen sollte auch immer die Option einer vorzeitigen Beendigung denkbar bzw. machbar sein. Diese Option ist zwar zur Aktivierung der Teilnehmenden

den wünschenswert, gleichwohl verhindern oftmals Verpflichtungen förder technischer Art auf der Mesoebene des Trägers diese pädagogisch sinnvolle Handlungsmöglichkeit.

Fallergebnisse und konzeptionelle Übertragbarkeit:

Die Fallsimulation wird von allen Workshopbeteiligten als sehr hilfreich erachtet, da nicht – wie ursprünglich noch spontan und massiv geschehen – einfach Instrumente aufgeführt werden, sondern über konkrete Interventionsmöglichkeiten der Beratenden reflektiert wird. Gleichzeitig erweist sich in diesem Zusammenhang die Supervision als eine geeignete Methode, die Gegenübertragung, die die in diesem Fall besonders starke Hilflosigkeit der Teilnehmerin auslöste, zu spiegeln und eine wichtige Hilfestellung in der Neujustierung des individuellen und konzeptionellen Beratungsverständnisses zu leisten.

Darüber hinaus wurde deutlich, dass die Eingangsfrage fast aller Projektvertreterinnen, was in den letzten Wochen/Monaten der Maßnahmen mit den verbleibenden, nur noch schwach motivierten Teilnehmerinnen zu tun sei, sich mit der Besprechung des Falles insgesamt auflöste. Der Druck, den die Teilnehmerinnen der Maßnahmen empfinden, darf nicht bei den Beraterinnen landen, sondern muss an die Teilnehmerinnen zurückgegeben werden, damit diese lernen können, Verantwortung für sich zu übernehmen. Genau hieran ist mit den Teilnehmerinnen zum Schluss der Maßnahme zu arbeiten, wie übrigens auch zu Beginn.

In diesem Zusammenhang wurde auch noch einmal das Spannungsfeld thematisiert, in dem die sozialpädagogische Kraft sich bewegt und mit dem sie professionell umzugehen hat:

Teilnehmerin als Auftraggeberin

Arbeitgeber als Auftraggeber

Fördernde Institution als Auftraggeber

Kooperationspartner „Betrieb“ (auch oft als „Auftraggeber“ mit großer Erwartungshaltung an die Leistung der Beraterin bis hin zu Ratschlägen zu Ausbildungsverträgen)

Die Beraterin mit eigenen pädagogischen Vorstellungen und Zielen läuft in diesem Geflecht von Erwartungshaltungen immer Gefahr, die Draufsicht zu verlieren. Es gehört konstitutiv zu ihren professionellen Instrumenten, die tägliche Arbeit zu reflektieren, um zielgerichtet intervenieren zu können. Träger und dahinter natürlich auch die Fördergeber können die Struktur- und Prozessqualität der Maßnahmen verbessern, indem sie diese Kondition professioneller sozialpädagogischer Arbeit systematisch berücksichtigen.“

## 9. Akquisition von Ausbildungsstellen

Die Träger sind auf unterschiedliche Weise an die Akquisition der Ausbildungsplätze herangegangen. Teilweise wurden seitens der Bildungsexpert/-innen die Betriebe vorab akquiriert und dann mit den passenden Teilnehmerinnen und Teilnehmern zusammengebracht. Teilweise wurden aber auch die Teilnehmer/-innen dazu angehalten, sich selbst aktiv um den Ausbildungsplatz zu kümmern und den ersten Schritt der Kontaktaufnahme zu tun. Die Maßnahmenträger konnten zudem häufig auf Betriebe zurückgreifen, mit denen sie bereits in anderen Projekten kooperiert hatten. Zwei Projekte haben zur Akquise von Unternehmen zusätzliches Personal, neben der sozialpädagogischen Begleitung bzw. Projektleitung, eingesetzt (ZIB und IN VIA, siehe unten). Zwei Projekte (Gbb Köln und IB Solingen) hatten betriebswirtschaftlich ausgebildete Bildungsexpert/-innen mit entsprechenden Akquiseerfahrungen eingesetzt.

Das Projekt von IN VIA in Paderborn zeichnete sich durch eine besondere Strategie der Akquisition von Teilzeitausbildungsplätzen aus. Diese war Bestandteil eines umfassenden Kundenorientierungssystems, in dem sich IN VIA insgesamt als strategischer Marktpartner für die Firmen im Umkreis positioniert. Gerade die kontinuierliche und verbindliche Zusammenarbeit mit den Firmen, der langjährige direkte persönliche Kontakt zwischen den Verantwortlichen, die Transparenz der Zusammenarbeit und die Schaffung von Win-win-Situationen für alle Beteiligten, machten auch den Erfolg bei der Akquisition von Teilzeitausbildungsstellen oder auch Einstiegsqualifizierungen aus. Dieses Vorgehen war in der Maßnahme von IN VIA deshalb möglich, weil sich a) der Maßnahmenträger insgesamt zu dieser strategischen Partnerschaft mit all seinen unterschiedlichen Projekten entschieden hat und das eigene Personal in Sachen Umgang mit Betrieben entsprechend seit längerem schult, und b) weil der von Aktion Mensch geförderten "Fachberatung für Teilzeitausbildung" ein mit ESF- und kirchlichen Mitteln gefördertes Ausbildungsplatzakquiseprojekt vorausging, das den Schwerpunkt auf die Akquise von zusätzlichen Teilzeitausbildungsstellen gelegt hat. Kontinuität macht sich hier offensichtlich bezahlt. Die Bedeutung der strategischen Partnerschaft mit den Betrieben wirkte sich besonders deutlich in der Ergebnisqualität aus: Es konnten in Paderborn im beobachteten Maßnahmenzeitraum fünf Teilzeitausbildungsplätze akquiriert und besetzt werden. Diese Teilzeitausbildungsstellen waren alle zusätzlich. Es konnten außerdem weitere fünf reguläre Vollzeitausbildungsplätze mit Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Maßnahme

besetzt werden. Darüber hinaus ist es gelungen, acht Teilnehmer/-innen in betriebliche Einstiegsqualifizierungen zu vermitteln.

Durch diese langfristige Umsetzung der Maßnahme und Partnerschaft mit den Betrieben konnte IN VIA es schaffen, insgesamt 67 % der Teilnehmer/-innen in betriebliche Ausbildung oder anerkannte betriebliche Qualifizierung zu vermitteln. Im Vergleich dazu konnten alle Projekte zusammen (inkl. IN VIA) lediglich 45 % der Teilnehmerinnen in entsprechende betriebliche Qualifizierungen vermitteln.

## **Empfehlungen**

Die Erfahrungen der Träger haben gezeigt, dass eine hohe Verbindlichkeit (z. B. durch schriftliche Verträge) und eine enge Zusammenarbeit mit den Unternehmen insgesamt, auch über einmalige Projekte hinweg, für alle Beteiligten von Vorteil ist. Derartige strategische Partnerschaften ermöglichen Kommunikation „auf dem kurzem Weg“, kontinuierliche Anpassung der Angebote der Bildungsträger an die Bedarfe der Unternehmen (Know-how-Transfer), passgenauere Vermittlung von Praktikantinnen und Praktikanten/Auszubildenden (Transfer personeller Ressourcen). Die Bildungsträger „sichern“ sich durch strategische Partnerschaften einen wichtigen „Baustein“ für arbeitsmarktnahe Qualifizierungen und erhöhen dadurch die Qualität ihrer Leistungen. Die Ausbildungsbetriebe sichern sich externes pädagogisches Know-how und Beratung und sparen außerdem Anzeigenkosten ein.



## 10. Resultate und Erfolgsmessungen (Ergebnisqualität und Wirkungen)

Zusammenfassend werden fünf Erfolgsindikatoren im Folgenden dargestellt:

Verbleib der Teilnehmerinnen nach Maßnahmenende

Persönlichkeitsentwicklung der Teilnehmerinnen

Betreuungssituation

Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze

Veränderung und Konkretisierung der Berufswünsche der Teilnehmerinnen

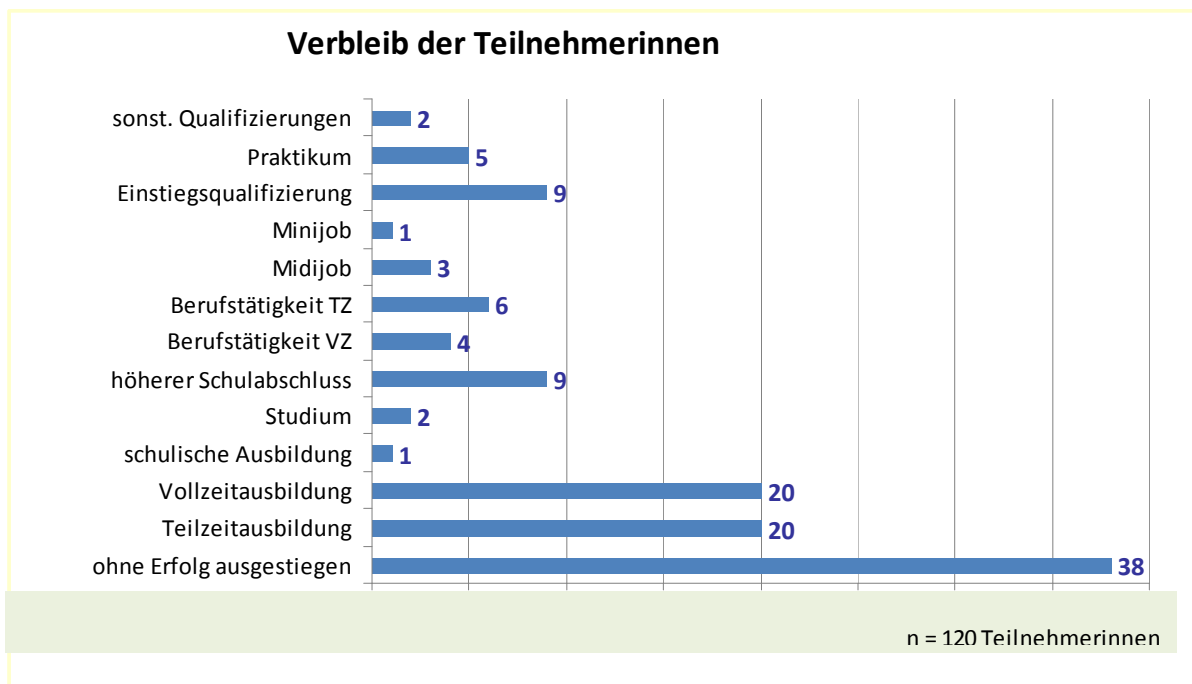
### Erfolgsindikator 1:

#### Verbleib der Teilnehmerinnen

Folgendes Diagramm gibt noch einmal einen Überblick über den Verbleib der 120 Teilnehmer/-innen wieder.

(besser lesbar fände ich ein horizontales Balkendiagramm, wo der Text pro Balken direkt zugeordnet ist.)

#### Ergebnisqualität



Betrachtet man das ausdrückliche Ziel von sechs der acht Projekte, mindestens 50 % der Teilnehmerinnen in eine Teilzeitausbildung zu vermitteln, so muss man zunächst einmal nüchtern feststellen, dass dieses Ziel nicht annähernd erreicht wurde.

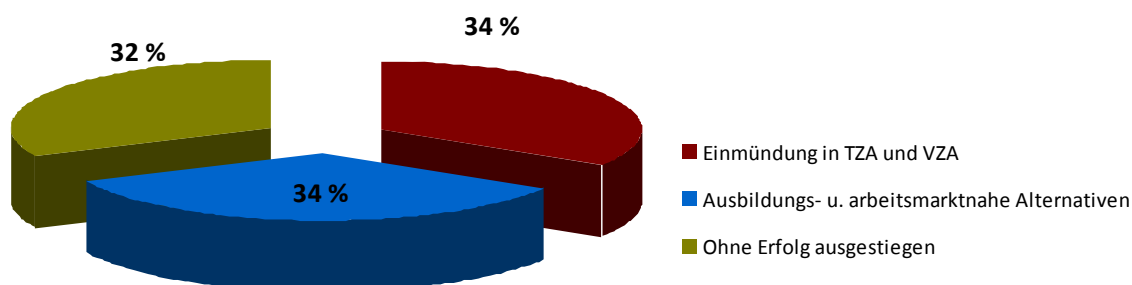
In Teilzeitausbildung sind gerade einmal 17 %, also 20 von 120 TN gemündet. Betrachtet man die Zahlen jedoch genauer, kommt man zu ganz erstaunlichen Ergebnissen. Obwohl man bei dem überwiegenden Teil der Teilnehmerinnen von einer hohen Marktferne vor der Teilnahme sprechen kann, konnte bei weiteren 51 % der Teilnehmer/-innen eine direkte Anbindung an den Ausbildungs- und Beschäftigungsmarkt erzielt werden, und zwar durch Vollzeitausbildung, schulische Ausbildung, Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt (Vollzeit, Teilzeit, Midi- und Minijob), Studium, Schule, Einstiegsqualifizierung und betriebliches Praktikum sowie sonstige Weiterbildung. Insofern haben die Projekte ihre ausbildungs- und beschäftigungsorientierte Zielsetzung von 50 % sogar um 18 % übertroffen. Lediglich 32 % sind ohne Erfolg ausgestiegen.

Auffällig an den Ergebnissen ist, dass ebenso viele Teilnehmerinnen in Vollzeitausbildung wie in Teilzeitausbildung gegangen sind, nämlich jeweils 20 (17 %). Die Teilzeitausbildung stellte sich als Ziel für diese 20 Teilnehmerinnen als zu niedrig heraus. Die Vorbereitungsmaßnahme bot ihnen so einen niedrigschwelligen Einstieg, ohne den sie eine Ausbildung gar nicht in Erwägung gezogen hätten, und führte dann aber zu der individuellen Zielformulierung „Vollzeitausbildung“. Die Maßnahme hatte insofern einen dynamisierenden Effekt, der diesen nicht intendierten, aber höchst begrüßenswerten Effekt zeigte. Hinzu kommen weitere Zielperspektiven, die zu Beginn der Projekte nicht projiziert waren und streng genommen nicht im Sinne der engen Zieldefinition als erfolgreich gelten dürfen:

- Schulische Ausbildung (ebenfalls in Vollzeit)
- Studium
- Weiterführende Schule zum Nachholen eines qualifizierteren Schulabschlusses
- Versicherungspflichtige Beschäftigung in Vollzeit und Teilzeit
- Midijob und Minijob
- Einstiegsqualifizierungen
- Langfristiges betriebliches Praktikum
- Sprachintensivkurse

34 % der Teilnehmer/-innen haben eine dieser zuvor genannten Alternativen zur Teilzeitausbildung gewählt und sind damit dem Ausbildungs- und Beschäftigungsmarkt sehr viel näher gekommen, als es vor der Teilnahme an der Vorbereitungsmaßnahme der Fall war. Die Frage des Erfolges der Projekte bedarf insofern einer differenzierten Betrachtung.

## Verbleib der Teilnehmerinnen (Übersicht)



n = 120 Teilnehmerinnen

Die Gründe für den erfolglosen Verbleib der restlichen 32 % sind sehr individuell und reichen von Sprachbarrieren über personenbezogene Probleme, wie Überforderungen oder mangelnde Motivation, bis hin zu unzureichenden Möglichkeiten der Kinderbetreuung. In Einzelfällen war es auch nicht möglich, eine passende Teilzeitausbildungsstelle oder eine entsprechende Alternative zu finden.

## Erfolgsindikator 2:

### Persönlichkeitsentwicklung der Teilnehmerinnen

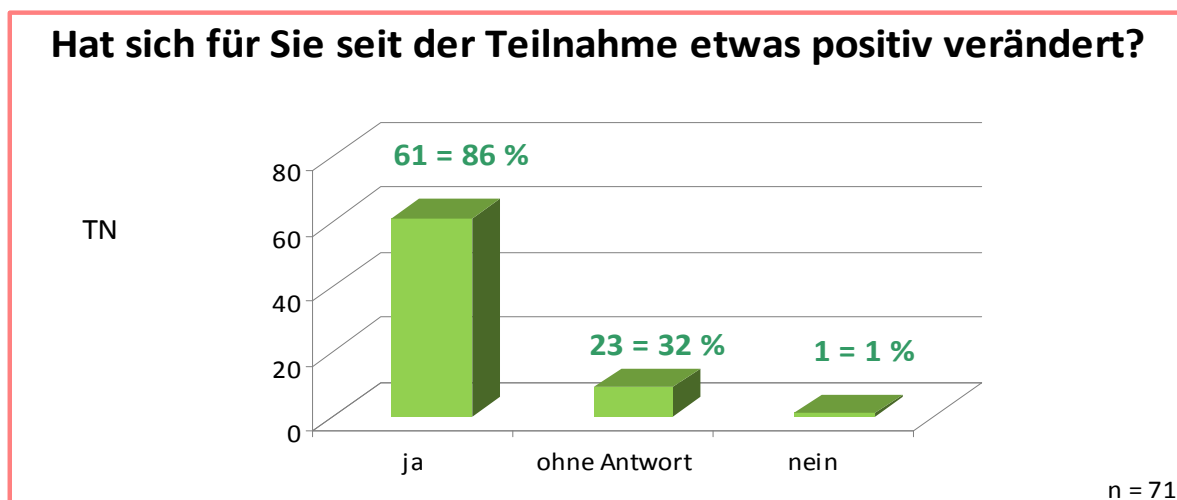
Erfolg misst sich auch an weichen Faktoren. Ein Erfolgsindikator ist die Rückmeldung der Teilnehmerinnen. Bereits zur Mitte der Maßnahmen haben in einer Zwischenauswertung 86 % der Teilnehmerinnen positive Veränderungen bei sich und ihrer sozialen Situation festgestellt. Nur eine TN gibt ausdrücklich an, dass sie sich nicht positiv verändert habe.<sup>17</sup>

Aus den Antworten der Teilnehmer/-innen wird deutlich, dass selbst die Frauen, die nach den harten Fakten erfolglos aus der Maßnahme ausgestiegen sind, großen Sekundärnutzen durch diese erfahren haben. Allein die Tatsache, dass 21 % der Teilnehmer/-innen auf die offene Frage, was sich seit der Teilnahme an der Maßnahme positiv verändert hat, ausdrück-

<sup>17</sup> Siehe hierzu erstes Diagramm auf der nächsten Seite.

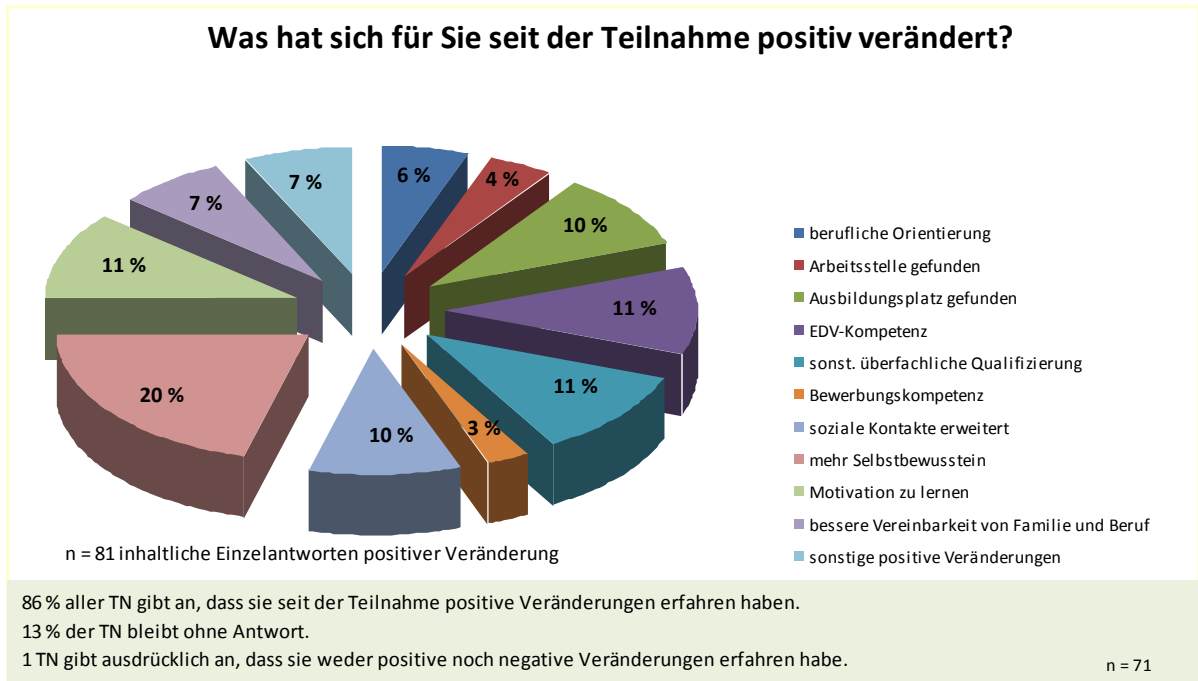
lich angaben, dass sie an Selbstbewusstsein gewonnen hätten, ist ein deutlicher Hinweis auf den intensiven persönlichen Entwicklungsschub, der durch die Maßnahmen eingeleitet werden konnte.<sup>18</sup> Eine Teilnehmerin äußerte zum Beispiel im Fragebogen: „Ich habe ein neues Leben.“ Eine andere: „Ich befasse mich intensiver mit meiner Suche, und es ist gut, als Mutter so eine Unterstützung zu haben.“

## Wirkungen 1

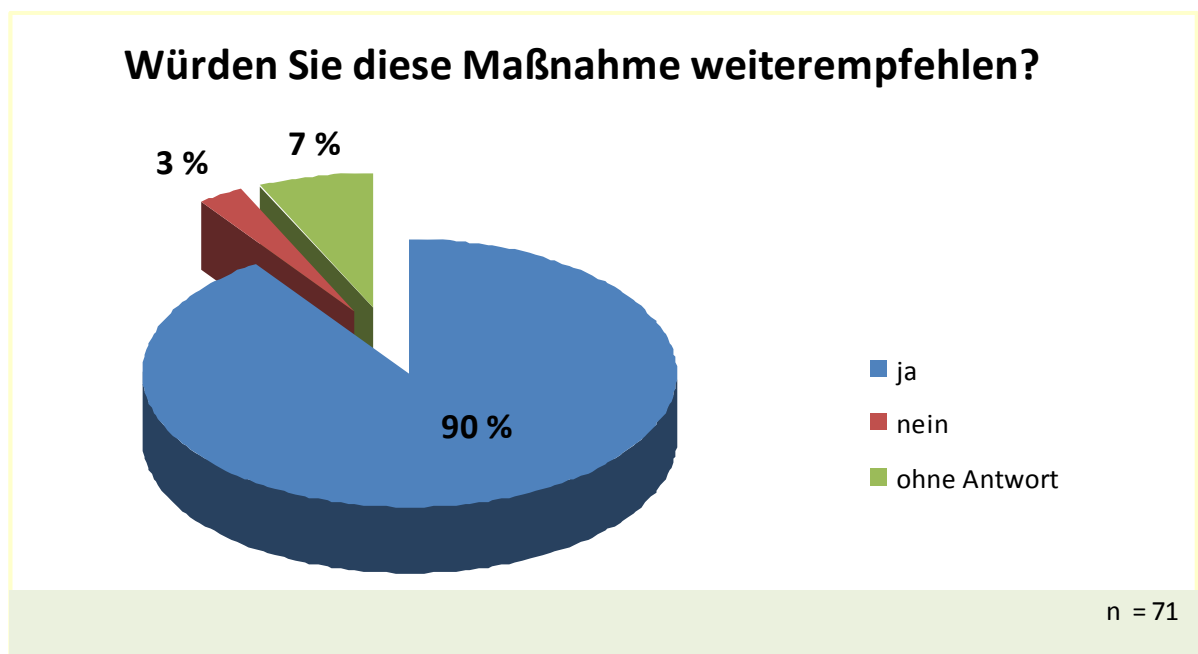


<sup>18</sup> Siehe hierzu zweites Diagramm auf der nächsten Seite.

## Wirkungen 2



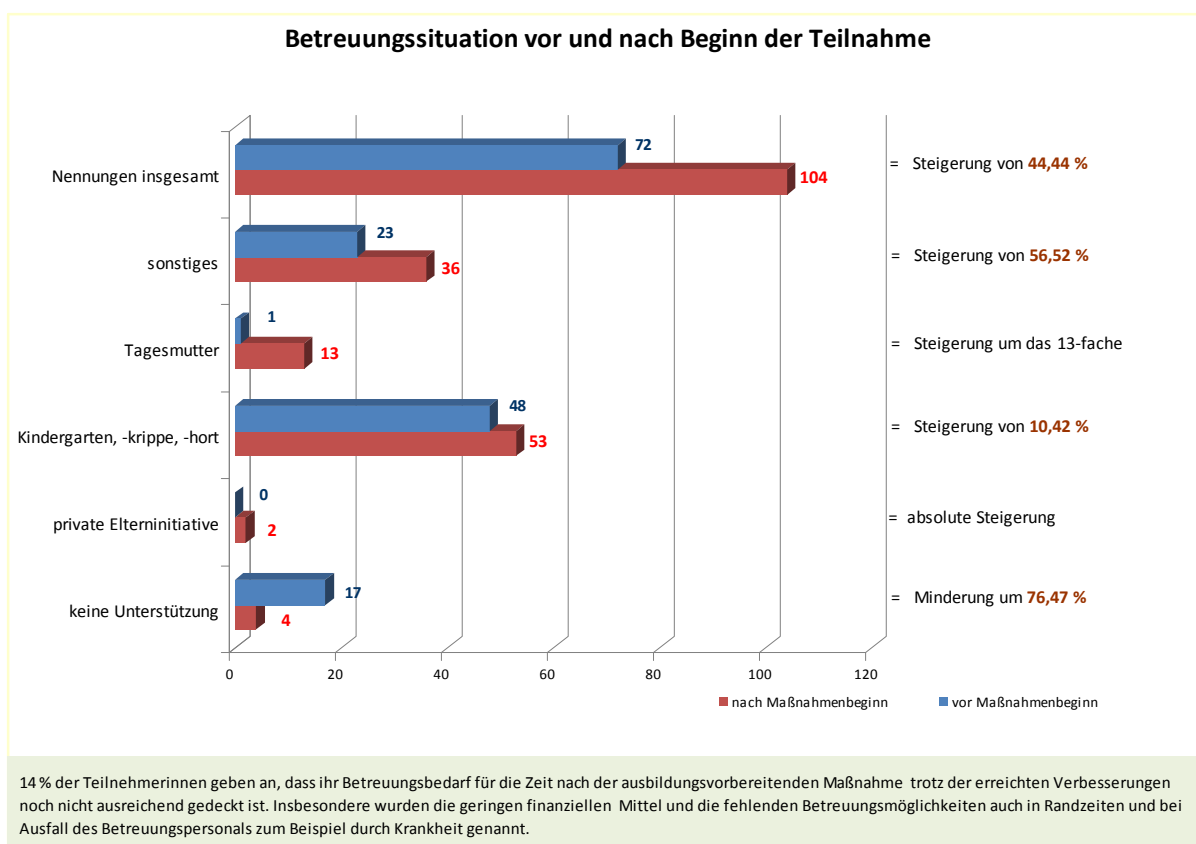
## Wirkungen 3



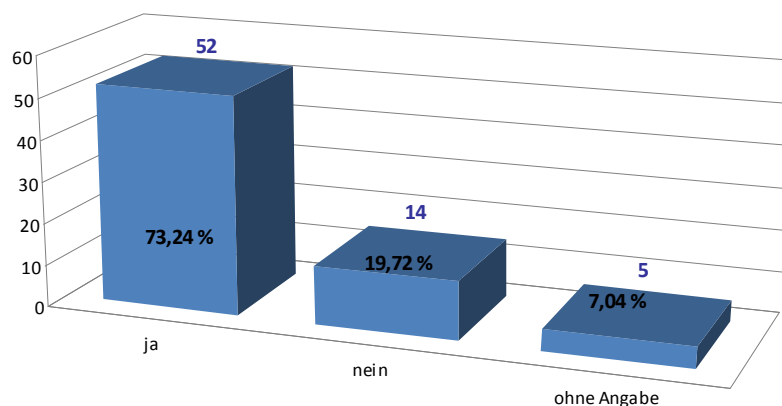
## Erfolgsindikator 3:

### Betreuungssituation

Darüber hinaus hat sich die Betreuungssituation – gemessen an der Anzahl der eingebundenen Personen und Institutionen – um über 44 % verbessert. Dies ist insbesondere auf die sozialpädagogische Betreuung der Bildungsexpert/-innen zurückzuführen. Die Klärung der Betreuungsfrage stellt ein entscheidendes Nadelöhr für die Bildungsentwicklung junger Mütter und Väter dar.



### Hat Ihnen die Maßnahme/haben Ihnen die Berater bei der Vereinbarkeit von Familie & Beruf geholfen?



n = 71

Hilfe wurde insbesondere erfahren durch Tipps und Weitergabe von Adressen. Eine TN hebt hervor, dass sie selber die Adressen angerufen habe. Wenn dies vielleicht auch eine versteckte Kritik am Maßnahmenträger ist, kann das Ergebnis als gelungene Aktivierung im Sinne der Produktion und Ko-Produktion (Prozedere-Qualität) bezeichnet werden.

### Erfolgsindikator 4:

#### Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze

Insgesamt gingen bis zum Befragungszeitpunkt (Ende Oktober 2008) 40 TN in Ausbildung. Von diesen 40 Plätzen wurden 13 (32 %) als zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen, die ohne die Unterstützung durch die Maßnahmenträger und durch die Ausbildungsbetriebe überhaupt nicht zur Verfügung gestellt worden wären.

### Erfolgsindikator 5:

#### Veränderung und Konkretisierung der Berufswünsche der Teilnehmer/-innen

Die Berufswünsche der Teilnehmer/-innen haben sich im Laufe der Maßnahme zum Teil erheblich verändert. 26 % der Teilnehmer/-innen hatten zu Beginn der Maßnahmen keine konkreten Berufswünsche.<sup>19</sup>

<sup>19</sup> Siehe Anhang 5 – Berufswünsche der Teilnehmer/-innen

## 11. Sozialpädagogische Dimension (Prozessqualität)

Es kann keine umfassende Reflexion der sozialpädagogischen Arbeit geschehen, die den Anspruch auf Vollständigkeit erhebt. Stattdessen werden drei zentrale Erfolgsfaktoren näher erläutert.

### Erfolgsfaktor 1:

#### **Konzeptionelle Flexibilität und Individualisierung**

Während man in den Naturwissenschaften durch zählbare Beweise Erklärungen bietet, geht es in den menschenbezogenen Disziplinen um den immerwährenden Versuch zu verstehen. Dies ist natürlich ein völlig anderer Vorgang. Pädagoginnen und Pädagogen müssen zwischen idealtypischen Abläufen und individuellen Grenzen und Möglichkeiten der Gestaltung vermitteln. Die Konzepte der Pädagoginnen und Pädagogen sind die Landkarten, nach denen sie sich in ihrer Arbeit orientieren. Die direkten persönlichen Begegnungen in der pädagogischen Arbeit bilden die reale Landschaft ab. Konzepte und Ablaufpläne können und müssen in idealtypischer Weise skizziert werden, um Steuerung und Erfolgsmessung zu ermöglichen. Dennoch hat man es immer mit der Notwendigkeit zu tun, jeden einzelnen Fall auf seine Umsetzbarkeit und auf die Gültigkeit der eingesetzten Mittel hin zu überprüfen und gegebenenfalls andere, nicht geplante Wege zu gehen. So ist der Erfolg der acht Maßnahmen – und das ist ein zentrales Resümee der Evaluierung – der Tatsache zu verdanken, dass sie sozialpädagogisch angelegt und begleitet waren und ein individuelles Abweichen vom geplanten Verlauf immer möglich gemacht wurde. Keine Maßnahme glich am Ende der anderen. Bei diesem Spannungsverhältnis zwischen Standardisierung und Individualisierung in der sozialen Arbeit kann von der Notwendigkeit der methodenunterstützten Improvisation gesprochen werden.

### Erfolgsfaktor 2:

#### **Lebenslanges Lernen durch selbstreflexive Verfahren**

Bisher war die Beziehungsarbeit der Kern sozialpädagogischer Konzepte: Hilfe zur Selbsthilfe durch Beziehungsarbeit. Wir haben es in den ausbildungsvorbereitenden Maßnahmen aber mit einem bildungspädagogischen Ansatz zu tun, der Grundhaltungen und Kompetenzen in komplexen beruflichen Kontexten des lebenslangen Lernens vermittelt. Die zentralen Kompetenzen des lebenslangen Lernens sind erstens Motivation, zweitens Selbstaktivität und drit-



tens das alles verbindende Element, die Fähigkeit zur Selbstreflexion und Selbststeuerung. Alle drei Elemente wurden durch die Pädagogen in diesen vorbereitenden Maßnahmen in dialogischen Verfahren vermittelt.

Diese Erkenntnis um die Dimension der bildungspädagogischen Betreuung sollte standardmäßig bei zukünftigen Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Entwicklung berücksichtigt werden. Dies gilt für die fördernden Institutionen ebenso wie für die Pädagogen selbst: Es geht immer um Sozial- und Bildungspädagogik.

### **Erfolgsfaktor 3:**

#### **Institutionalisierte Selbstreflexion zur kontinuierlichen Qualitätsverbesserung**

Der gemeinsame Selbstevaluierungsprozess hatte in verschiedenerlei Hinsicht positive Auswirkungen auf die Entwicklungen in den Maßnahmen. So waren die Pädagoginnen nach eigener Aussage in telefonischen Auswertungsgesprächen durch den direkten Vergleich mit den Kolleginnen in einen positiven Wettbewerb getreten und legten noch mehr Wert auf die Verfolgung und Sichtbarmachung messbarer Erfolge. Was ebenfalls wichtig war, waren die gegenseitigen Tipps und Hinweise dahingehend, was in dem einen oder anderen Fall getan werden und welche Hilfe neben den bisher eingesetzten noch in Anspruch genommen werden könnten. Supervisorische Reflexionen brachten neue Einsichten und Steuerungsmöglichkeiten im Umgang mit den Teilnehmerinnen hervor (siehe Fallbesprechung, S. 44 ff.). Dieser direkte und verbindliche Austausch war erst durch die begleitete Selbstevaluierung gegeben und wurde von allen Beteiligten ausdrücklich als Zugewinn bewertet.

Damit kann als weiteres wichtiges Ergebnis festgehalten werden: Die von der G.I.B. initiierte begleitete Selbstevaluierung kann durch ihre formative Wirkung auf die Projekte noch während ihres Verlaufs selbst als Best-Practice-Beispiel hervorgehoben werden.

Weiterbildungsträger sollten zur Weiterentwicklung ihrer Maßnahmen und zur Qualifizierung ihrer Mitarbeiter/-innen entsprechende Reflexions- und Selbstevaluierungsinstrumente in ihre Qualifizierungsmaßnahmen konzeptionell verankern.

## 12. Ausbildungsbetriebe und Marktpartner (Strukturqualität)

Selbstverständlich kann auch die Komplexität der Dimension Strukturqualität hier nicht in voller Gänze abgebildet werden, da der Umfang der projektierten Selbstevaluierung dies nicht zuließ. Dennoch konnten interessante Ergebnisse hinsichtlich der Strukturqualität generiert und Aussagen für zukünftige berufsbildende Projekte getroffen werden.

### 1. **Sicherung der Ausbildungsqualität auf den regionalen Ausbildungsmärkten**

Einzelne Bildungsexpert/-innen stellen fest, dass es immer wieder vorkommt, dass bestimmte Betriebe Fördergelder, zum Beispiel für die Einstiegsqualifizierung, in Anspruch nehmen, aber mit aller Regelmäßigkeit im Anschluss keine Übernahme in Ausbildung vornehmen. Es wird empfohlen, dass alle Marktpartner dafür sorgen, dass es keinen Missbrauch von Praktika gibt.

### 2. **Sicherung der Erfolge durch enge Kooperation der Marktpartner**

Gelegentlich kam es vor, dass die Maßnahmen der Träger und die Interventionen seitens der ARGE oder Agentur für Arbeit nicht aufeinander abgestimmt waren und zum Beispiel Eingliederungsvereinbarungen mit den TN getroffen wurden, die sich in der Maßnahme als kontraproduktiv erwiesen. Es kam vor, dass Fallmanager TN in ihren Praktikumsbetrieben unangekündigt besuchten. – Grundsätzlich ist das Interesse der Fallmanager für die Entwicklung der Teilnehmerinnen sehr zu begrüßen. Unangekündigte Kontrollbesuche in Praktikumsbetrieben aber, die vor Kollegen, Vorgesetzten und auch Kunden der Teilnehmer/-innen stattfinden, können nicht nur die Teilnehmerin oder den Teilnehmer selbst in eine unangenehme Situation bringen, sondern auch das Vertrauen zwischen dem Maßnahmenträger und dem Unternehmen empfindlich stören und dadurch das Ziel eines Übergangs in Ausbildung gefährden. Zur Vermeidung derartiger Hindernisse sind klare Zielvereinbarungen und klare Absprachen über das Prozedere zwischen den beteiligten Marktpartnern zu treffen.

### 3. **Sicherung der regionalen Ausbildungslandschaften**

Aufgrund der Tatsache, dass viele berufsbildende Projekte wie die untersuchten Projekte eine relativ kurze Förderdauer haben, laufen die Maßnahmenträger kontinuierlich Gefahr, dass die mühsam aufgebauten Partnerschaften mit den Unternehmen und anderen Markt-

partnern, wie z. B. auch den Kammern, wieder verloren gehen. Hieraus kann sich ein handfestes Marktkompetenz- und Imageproblem für die Regionen und nicht zuletzt auch für Maßnahmenträger ergeben.

Darüber hinaus sind die Mitarbeiterinnen der Projekte Träger wichtigen Know-hows für die Unternehmen geworden. Wenn die Maßnahmenträger diese Mitarbeiter nicht weiter beschäftigen können, droht ihnen und natürlich auch der regionalen Bildungslandschaft der Verlust dieser Kompetenz. Die Maßnahmenträger haben aufgrund der Förderstruktur auch ein Personalentwicklungsproblem.

Zur Sicherung des Know-hows und zur zielgerichteten Weiterentwicklung der regionalen Lernkulturen wird die Institutionalisierung und strukturelle Verankerung von professionellen Bildungsexpertinnen und -experten empfohlen.

### **13. Schlussbetrachtung: Neue Lernkultur – Herausforderung für Maßnahmenträger**

Für die Träger von Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen ist die kontinuierliche Verbesserung der Qualität ihrer Konzepte und Vorgehensweisen nicht nur mit Blick auf ihre Marktanteile von Bedeutung. Was für den Menschen in Bezug auf das lebenslange Lernen gilt, gilt im besonderen Maße auch für die Institutionen, die die Menschen beim Erwerb dieser Kompetenzen unterstützen. Auch sie müssen sich kontinuierlich an die sich ändernden Anforderungen anpassen und ihre Konzepte entsprechend der Anforderungen weiterentwickeln.

Nur dann können sie die Menschen darin unterstützen, zu Expertinnen und Experten ihrer berufsbiografischen Entwicklung zu werden. Ein wirksames Instrument ist die Selbstevaluierung ihrer Weiterbildungsmaßnahmen und Qualifizierungsprojekte.

## 14. Anhang

Anhang 1: Kriterienkatalog Ausbildungsfähigkeit

Anhang 2: Ergebnisse der Verfahrensschritte 1 – 9

Anhang 3: TeilnehmerInnenbefragung (Fragebogen)

Anhang 4: Verbleibsbefragung (Fragebogen)

Anhang 5: Berufswünsche der Teilnehmer/-innen

Anhang 6: Veränderungen aus Teilnehmer/-innensicht

Anhang 7: Hat sich die Maßnahme gelohnt?

Anhang 8: Praktikumsvereinbarung

## **Anhang 1:**

# **Kriterien der Ausbildungsfähigkeit**

## **Bedeutung der Kriterien der Ausbildungsfähigkeit**

Ziel der Maßnahmen ist die Aufnahme einer Teilzeitausbildung. Die vorbereitende Maßnahme hat dementsprechend die TN auf eine solche Ausbildung hin vorzubereiten und letztlich auch ein Urteil darüber abzugeben, was ein TN im Laufe der Maßnahme lernen muss, um überhaupt erfolgreich sein zu können. Die Maßnahme ist insofern ein Profiling im Prozess. Bestimmte Aspekte können gleich zu Beginn überprüft werden, andere Merkmale werden erst im Laufe der Maßnahme offenbar und sollten gezielt beobachtet und bewertet werden. Die Ergebnisse dieser Beobachtung fließen in die pädagogische Arbeit kontinuierlich ein. Formative Reflexion/Auswertung im Prozess ist als konstitutiver Bestandteil der Maßnahmen erforderlich.

Um die geeigneten Instrumente des Profilings definieren und entwickeln zu können, müssen die Kriterien der Ausbildungsfähigkeit identifiziert werden. Diese können grundsätzlich in **objektive** und **subjektive Kriterien** unterschieden werden. Darüber hinaus sind branchen- und berufsspezifische Kriterien zu berücksichtigen.

In Bezug auf jede Teilnehmerin sind zu Beginn und im Laufe der Maßnahme die jeweiligen Kriterien zu definieren und im Prozess zu überprüfen. Außerdem sind Vereinbarungen dahingehend zu treffen, wie die TN die Anforderungen ggf. erwerben sollen. Auch die Verfahren zur Überprüfung des Gelernten im Prozess sollten individuell und verbindlich festgelegt werden.

Es kann unter Umständen hilfreich sein, die Praktikums- und Ausbildungsbetriebe hinsichtlich der Kriterien in den speziellen Berufsbildern zu befragen.

Objektive Kriterien	Subjektive Kriterien
<b>Qualifikation</b>	<b>Intellektuelle Kompetenzen</b>
Schulabschluss	Lernfähigkeit
Sprachkenntnisse Deutsch	Gute Auffassungsgabe
Mathematik	
Arbeitsweltbezogene Kulturtechniken	<b>Soziale Kompetenzen</b>
	Konfliktfähigkeit
<b>Personenbezogene Voraussetzungen</b>	Umgangsformen
Kinderbetreuung	Anpassungsfähigkeit
Finanzieller Rahmen	Teamfähigkeit
Führerschein (im ländlichen Raum)	Kommunikative Fähigkeiten
Vorstrafen	Kritikfähigkeit
Aufenthaltsgenehmigung	Freundlichkeit
<b>Branchen-/berufsabhängige Kriterien</b>	<b>Haltung/Motivation</b>
Äußeres Erscheinen	Ausdauer
Bereitschaft zum Schichtdienst	Engagement
Bereitschaft zum Arbeitsplatzwechsel, (Filialen)	Veränderungsbereitschaft
Gesundheitliche Voraussetzungen	Offenheit für verschiedene Wege
	Motivation
	Zielstrebigkeit
	Beruflich verwertbare Leidenschaft
	Berufs-/Ausbildungsernst
	Haltung zur Fremdbetreuung der Kinder
	<b>Arbeitstugenden</b>
	Zuverlässigkeit
	Verantwortungsbewusstsein
	Pünktlichkeit
	Flexibilität
	Mobilität
	<b>Selbststeuerung</b>
	Selbstvertrauen/Mut
	Entscheidungsfähigkeit
	Eigenständigkeit
	Reflexionsfähigkeit
	Realitätssinn/realistische Selbsteinschätzung
	Organisationsfähigkeit
	Bereitschaft zur Delegation der Kinderbetreuung
	<b>Selbstbewusstsein</b>
	Belastbarkeit
	Frustrationstoleranz

## Anhang 2:

# Ergebnisse zum Verfahrensschritt 1

## Akquisition der Teilnehmerinnen

1. Wie viele Interessentinnen haben Sie angesprochen?
2. Wie viele Interessentinnen haben Sie abgelehnt?

Träger	Projektname	Interessentinnen	abgelehnt	Verbleib
	<b>Fachber.</b>			
IN VIA Paderborn	TZA	40	0	40
Gbb Köln	Duo Start	37	27	10
IB Frechen	Duo Start	45	15	30
RE/init, Recklinghausen	JoFa	300	10	290
Gbb Remscheid	Tea-Time	60	30	30
ZIB Wuppertal	Tea-Time	60	30	30
ZIB Wuppertal	MiTA	30	10	20
IB Solingen	Tea-Time			
Gesamt		572	122	450

3. Wie haben Sie die Interessentinnen erreicht? (z. B. über Kammern, Agentur für Arbeit, Schulen)

### Soziale, Bildungs- und Beratungsinstitutionen, in denen die Zielgruppe vermutet wird

- Durch den Träger direkt (Beratung, andere Trägerprojekte)
- ARGE
- Agentur für Arbeit
- Job-Börsen
- IAG (Integrationscenter für Arbeit)
- Berufsberatung durch Mutter-Kind-Haus
- Kindertagesstätten
- Grundschulen
- Frauenprojekte
- In öffentlichen Einrichtungen
- Kinderärzten, Gynäkologen
- Gleichstellungsbeauftragte der Städte und deren Verteiler
- Rathaus
- VHS
- Anrufen der Frauen von Wartelisten aus anderen Projekten

- Netzwerkarbeit
- Mitarbeit in Arbeitskreisen und Netzwerken
- Bei anderen Trägern publik machen

### **Veranstaltungen**

- Informationsveranstaltungen (teilweise gemeinsam mit ARGE und Agentur für Arbeit)

### **PR-Arbeit**

- Presseartikel
- Anzeige in Tageszeitungen/Anzeigenblättern
- Radio

### **Unterstützende Hilfsmedien**

- Flyer, Poster

### **Außerdem**

- Mund-zu-Mund-Propaganda
- Empfehlungen durch andere TN

Keines der genannten Instrumente findet eine herausragende Rolle in der Beurteilung der Träger. Es ist davon auszugehen, dass der Mix und eine breite Streuung, vor allem bei anderen Institutionen, in der die Zielgruppe vermutet wird, für den Akquisitionserfolg sorgen.

Eine breite und entsprechend gezielte Streuung erscheint schon aufgrund des äußerst geringen Bekanntheitsgrades (fast 80 %; siehe Nutzerinnenbefragung) sinnvoll und erforderlich. Nur 20 % der befragten Nutzerinnen kannten die Möglichkeit der Teilzeitausbildung. Sie hatten davon erfahren durch:

- ARGE (2 Nennungen)
- Agentur für Arbeit
- (Bericht in der) Zeitung (2 Nennungen)
- Medien
- Internet (2 Nennungen)
- Hören und Sagen



- Bericht im Fernsehen
- Bekannte
- Schwägerin

Als hinderlich für die Akquisition wurden die Förderbedingungen genannt, die bestimmte Personengruppen (je nach Maßnahme unterschiedlich) nicht in unbegrenztem Maße zulassen.

Besonders häufig wurde als akquisitionsförderlich die Motivation der Teilnehmerinnen genannt.

## Ergebnisse zum Verfahrensschritt 2

### Profiling

1. **Inhaltliche Erhebungsziele und Datenquellen des Profilings**
  
2. **Überprüfung der formalen Voraussetzungen/Qualifikationen (objektive Kriterien)**

- Schulabschluss
- Deutschkenntnisse
- Mathematikkenntnisse
- Kognitive Fähigkeiten

#### **Datenquellen**

- Zeugnisse
- Stammdatenbogen
- Einstufungstest
- Gespräch und Selbsteinschätzung
- RACK Ju kognitive Testung
- RACK Ju AC

3. **Personenbezogene Daten/Voraussetzungen**

- Herkunft
- Anzahl der Kinder
- Wohn-/Lebenssituation
- Gesundheitliche Einschränkungen

#### **Datenquellen**

- Profilbogen und persönliches Gespräch

#### **4. Berufliche Vorerfahrungen/Weiterbildungen**

- Praktika
- Berufstätigkeit
- Fachliche Fähigkeiten
- Teilnahme an Lehrgängen etc.

##### **Datenquellen**

- Bewerbungsmappe
- Persönliches Gespräch

#### **5. Persönliche Vorerfahrungen in nicht beruflichen Zusammenhängen**

- Persönliche Ressourcen
- Interessen

##### **Datenquellen**

- Berufsinteressentest

#### **6. Soft Skills**

- Motivation
- Flexibilität
- Flexibilität in der Berufsvorstellung
- Auftreten
- Mobilität
- Organisatorische Fähigkeiten
- Soziale Fähigkeiten

##### **Datenquellen**

- Einzelgespräche
- Biografisches Interview
- Selbsteinschätzungsbögen
- Teamgespräche
- Eignungsanalyse
- Übungen: Energie-Bilanz, Tätigkeiten seit Berufsunterbrechung, Zeitmanagement
- Qualifizierung Soft Skills

- Gruppengespräche
- Kompetenzcheck

## 7. Auswertung: Grundlagen des Profilings

Alle Träger nutzen vielfältige Datenquellen zur Auswahl der Teilnehmer/-innen. Es gibt weder einen einheitlichen Kriterienkatalog noch ein verbindliches Methoden- bzw. Instrumentenset zur Überprüfung dieser Kriterien. Wenn eine Kandidatin oder ein Kandidat die formalen Voraussetzungen erfüllt, bilden unterschiedliche Kriterien die Grundlage der Entscheidung.

Da alle Träger angeben, dass sie deutlich mehr Bewerber/-innen hatten als zur Verfügung stehende Plätze, und da nur ein Träger keine/n Bewerber/-in abgelehnt hat<sup>20</sup>, ist anzunehmen, dass die Beurteilung der **subjektiven Kriterien der Ausbildungsfähigkeit** nach der Beurteilung der formalen Kriterien (wie z. B. Schulabschluss) einen entscheidenden Einfluss auf die Auswahl der Kandidatinnen und Kandidaten hat.

Wie sich diese Auswahl tatsächlich vollzieht, bleibt verborgen und ist in hohem Maße abhängig von der Person des Profilers/der Profilerin. Welche der zahlreichen Instrumente, die dieser Person zur Verfügung stehen, und inwieweit diese jeweils ausschlaggebend sind, bleibt offen. Auch ist anzunehmen, dass die Gewichtung der Ergebnisse in hohem Maße von der Person des Profilers/der Profilerin abhängig ist.

Eine zentrale Bedeutung bei der Beurteilung der personenbezogenen Fähigkeiten dürfte bei allen Trägern **der persönliche Eindruck des Profilers/der Profilerin** von der Kandidatin/dem Kandidaten einnehmen. Dieser wird gewonnen in einem persönlichen Einzelgespräch (alle Träger), in Gruppen- und Teamgesprächen sowie durch schriftliche Befragungen. Darüber hinaus kommen bei einzelnen Trägern bestimmte Testverfahren und Übungen (teilweise standardisiert, z. B. Kompetenzcheck) zur Anwendung.

---

<sup>20</sup> Dieses Projekt unterscheidet sich von den anderen Projekten darin, dass es sich nicht um eine zeitlich in sich abgegrenzte Gruppenmaßnahme handelt. Die Kandidatinnen und Kandidaten können laufend in das Projekt einsteigen und werden individuell begleitet. Die Teilnahme ist also nicht an eine Platzkapazität in einem begrenzten Zeitraum gebunden, sondern lediglich von der aktuellen Beratungskapazität der Beraterin abhängig.

Entscheidendes Gewicht kommt der Beurteilung der **Motivation** der Kandidatin/des Kandidaten zu, da die Motivation die Grundvoraussetzung für die Veränderungsbereitschaft und Kraftanstrengung auch über Widerstände und Hindernisse hinaus ist.

Die Tatsache, dass die Beurteilung und Entscheidung zu einem großen Teil vom subjektiven Eindruck des Profilers/der Profilerin abhängig ist, sollte Anlass dazu sein, ihm/ihr so weit wie möglich, standardisierte Instrumente zur Verfügung zu stellen. Diese können einerseits in der konkreten Beurteilungssituation Sicherheit und größtmögliche Objektivität verleihen. Darüber hinaus können standardisierte Verfahren selbst einer systematischen Kontrolle und Weiterentwicklung unterworfen werden. Des Weiteren helfen standardisierte Verfahren dabei, das Know-how des Profilers/der Profilerin über seine/ihre Person hinaus für die Institution zu sichern und nutzbar zu machen. Bei gleicher Qualifikation ist anhand standardisierter, subjektiver Faktoren erkennbar, welche subjektiven Faktoren zu Erfolg/Misserfolg beigetragen haben.

Wegen des besonderen Gewichts bei gleichzeitiger Schwierigkeit der Beurteilung der subjektiven Ausbildungsfähigkeit der Kandidatinnen und Kandidaten wird folgendes Vorgehen vorgeschlagen:

1. Systematisierung und ggf. Vereinheitlichung des Kriterienkataloges (ggf. über den einzelnen Träger hinaus; siehe „Kriterien der Ausbildungsfähigkeit“)
2. Priorisierung der Kriterien und ggf. Konzentration auf Kernkriterien (*Reflexionsfähigkeit, Motivation und Aktivität*)
3. Benennung der Parameter, an denen der Grad der Erfüllung gemessen werden kann
4. Benennung der Instrumente zur Sichtbarmachung der Parameter
5. Prinzip der Schriftlichkeit und Nachvollziehbarkeit der Entscheidungen (Profilierer erstellt über jede Kandidatin/jeden Kandidaten stichwortartig nach dem standardisierten Kriterienkatalog ein entsprechendes Profil)

## Ergebnisse zum Verfahrensschritt 3

### Orientierungsphase

#### 1. Ziele und Methoden der Orientierungsphase

In einem der teilnehmenden Projekte findet keine berufliche Orientierung statt. Es wird vorausgesetzt, dass die TN mit „klaren beruflichen Vorstellungen und Wünschen“ kommen. Alle anderen Projekte haben eine Orientierungsphase vorgesehen und verfolgen im Kern drei Ziele: 1. Berufsfindung, 2. Erweiterung der Schlüsselqualifikationen und 3. Erweiterung von Methoden und Techniken.

#### 1. Kompetenzentwicklung: Berufsfindung/-wahl

- Identifikation des qualifikatorischen und personenbezogenen Kompetenzprofils (Stärken, Schwächen, Neigungen)
- Identifikation der beruflichen Wünsche und Abgleich mit dem Profil (Entscheidungsfindung)

#### Methoden: Selbstreflexion/Aktivierung

- Selbstdarstellung (Ganzkörpercollage)
- Übungen zur Standortbestimmung: Lebenskurve, Energie-Bilanz, Berufs-Lebensbilanz, Tätigkeiten seit der Berufsunterbrechung
- Übungen zur Berufsorientierung: Erwartungen/Risiken an/einer Ausbildung, Werteprofil, Wertebörse, Motivationsfähigkeiten, Berufsinteressentests etc.
- Profilpass (standardisiertes Verfahren zur Erfassung der informell erworbenen Kompetenzen)
- Berufsinteressentest
- Kompetenzcheck mit Auswertungsgespräch (standardisiertes Verfahren)
- Internet – z. B. machs-richtig.de
- Projektarbeit zu Berufsbildern und Vorstellen von Berufen durch die TN nach eigener Recherche (Internet, diverse Bücher, Broschüren, Interviews)

**Methode: Information**

- Analyse der Berufe (Anforderungen, Möglichkeiten, Vereinbarkeit mit Familie)
- Berufsrecherche (Internet, Materialien)
- Besuch des BIZ
- Praktika

**2. Kompetenzentwicklung: Schlüsselqualifikationen**

- Motivation
- Selbstbewusstsein
- Zielstrebigkeit
- Durchhaltevermögen
- Zeitmanagement
- Selbstmanagement
- Selbstständigkeit
- Selbstverantwortung

**3. Kompetenzentwicklung: Methoden und Techniken**

- Erwerb von Bewerbungskompetenz
- PC-Anwendung
- Deutschkenntnisse verbessern
- Vereinbarkeit von Familie und Ausbildung/Beruf

# Ergebnisse zum Verfahrensschritt 4

## Qualifizierung

### 1. Qualifizierungsinhalte und Methoden

#### **Schulische Kenntnisse (Unterricht und Selbstlernmethode)**

- Mathematik
- Deutsch für Aussiedler
- Neue deutsche Rechtschreibung
- EDV (Office-Paket, ECDL)
- Maschinenschreiben

#### **Berufsspezifische Kenntnisse (Unterricht, Fachliteratur und Praktikum)**

- Grundkenntnisse im angestrebten Ausbildungsberuf
- Berufsbezogene Ausbildungsbausteine

#### **Arbeitsmarktbezogene Kenntnisse (Unterricht und Training)**

- Bewerbungstraining

#### **Soziale und kommunikative Kompetenzen (Selbsterfahrung und Reflexion in der Gruppe)**

- Kommunikationstraining
- Telefontraining
- Konfliktmanagement (Umgang mit Konflikten am Arbeitsplatz)

#### **Lernkompetenz**

- Lernen-Lernen-Programm (Methodentraining)

#### **Organisationsfähigkeiten**

- Anforderung an duale Ausbildung erfüllen (Teilzeitausbildung)
- Zeitmanagement
- Selbstmanagement



## 2. Ergebnisse/Erfahrungen der Träger

### Feedback durch TN

- Positives Feedback von Teilnehmerinnen, da nach mehreren Jahren Schulzeitende  
⇒ IST-Stand-Analyse

### Selbstlernzentrum/-methode

- Selbstlernzentrum greift nur bei denjenigen, die schon eine gewisse Selbstlernfähigkeit und die Motivation hierfür mitbringen.
- Das Konzept des Selbstlernzentrums mit gegenseitiger Unterstützung erweist sich als sehr empfehlenswert, da dort jede Frau an ihrem Kenntnisstand anknüpfen und in ihrem Tempo lernen kann.
- „Lernen-Lernen-Programm“ zu spät angesetzt – selbstständiges Lernen und Handeln im beruflichen Kontext muss i. d. R. mühsam gelernt werden.

### Fachtheoretischer Unterricht

- Großes Interesse der Teilnehmerinnen, besonders im Einzelunterricht bzw. bei Unterricht in Kleingruppen
- Teilweise höhere Fehlzeiten als bei Fachpraxis, da Gleichsetzung mit Schule
- Schwerpunkt Deutsch in der Qualifizierung lässt neben den genannten keine weiteren Inhalte zu.
- Mit der Aneignung von Qualifizierungsbausteinen nicht weitergekommen

### Fachpraktische Unterweisung im Betrieb

- Hohes Interesse und Engagement in Praktikumsbetrieben
- Keine Fehlzeiten ohne wichtigen Grund
- Unterschiedliche Qualifizierung im Betrieb: von einfachen Praktikantentätigkeiten bis verantwortungsvolleren Tätigkeiten
- Arbeitgeber reagieren sehr positiv darauf, dass die Frauen bereits in der Kundenberatung geschult sind.
- Insbesondere in den Bereichen Verkauf und Dienstleistung haben die Frauen oft noch Schwierigkeiten, die langen Arbeitszeiten zu leisten und die Kinderbetreuung sicherzustellen. Von daher ist hier ein Wissensvorsprung von besonderer Bedeutung, um ggf. Einschränkungen wettzumachen.

- Qualifizierungszeiten und Bedarf der Praktikumsbetriebe nach 5-Tage-Praktikantin besser vermitteln

### **EDV-Training**

- Erlangung von EDV-Kenntnissen wird als überdurchschnittlich hoch bewertet, auch wenn die Berufswünsche das gar nicht erfordern (ECDL)
- Hohes Interesse einiger TN, den ECDL zu machen bzw. EDV-Training zu bekommen
- Weniger Interessierte weisen höhere Fehlzeiten auf, da für jeweiligen Beruf nicht als notwendig erachtet.

## **3. Förderliche und hinderliche Faktoren**

### **Besonders förderliche Faktoren**

- Ein Vormittag/Fach
- Die vielen Übungen/Fach
- Reflexionsphasen in der Gruppe
- Praktika
- Fachtheoretischer Unterricht
- Konkrete Berufswünsche
- Klare Regelung der Kinderbetreuung
- Die Fachtheorie bringt den Teilnehmerinnen deutliche Vorteile im Bewerbungsverfahren.
- Aufgrund der Qualifizierungsbausteine haben die Teilnehmerinnen bei manchen Kammern die Möglichkeit, die Ausbildungszeit zu verkürzen.

### **Besonders hinderliche Faktoren**

- Negative Erfahrungen im Praktikum
- Absagen von Ausbildungsmöglichkeit
- Unentschlossenheit einiger TN
- Probleme im Praktikumsbetrieb bei einigen TN wirkten sich negativ auf Motivation und Teilnahme am Fachunterricht aus.
- Schwierig ist es, bei einer geringen Teilnehmerinnenzahl die Fachtheorie kostengerecht auf individuelle Ziele abzustimmen.
- Nicht bei allen Kammern werden die Qualifizierungsbausteine für die Verkürzung anerkannt.

## Ergebnisse zum Verfahrensschritt 5

### Beratung/Coaching

#### 1. Ziele

- Klärung der aktuellen Lebenssituation
- Klärung bezüglich flankierender Maßnahmen/Hilfen
- Vermittlung in Praktika (TZA)
- Berufliche Zielfindung
- Unterstützung von Praktikums- und Ausbildungsplatzsuche, von Bewerbungen und Bewerbungsgesprächen
- Kontrolle von selbst gesteckten Zielen
- Lösung von familiären und monetären Problemen
- Beratung zur Sicherung der Kinderbetreuung
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie sichern
- Selbstverantwortung und Selbstkompetenz stärken
- Zuverlässiger Ansprechpartner
- Unterstützung bei Alltagsproblemen, familiären Problemen, Kinderbetreuung etc.
- Weitergabe relevanter Informationen
- „Motivator“
- Vorbeugung von Krisensituationen
- Beharrlichkeit – ständige Erinnerung an das Ziel
- Herstellen der Arbeitsfähigkeit
- Entwickeln von Perspektiven
- Hilfestellung bei der Berufsfindung
- Beratung und Hilfestellung bei den Auswirkungen der Maßnahme auf das Privatleben
- Hilfestellung bei Fragen zur Finanzierung der Ausbildung

#### 2. Vorgehen

##### Methoden/Interventionen

- Zielvereinbarungen, Hilfepläne
- Ausschließlich mündliche Zielvereinbarungen (jedoch Aktennotiz)
- Empowermentberatung

- Systemisches Coaching mit geeigneten Interventionen (1,5 bis 2 Std. je Teilnehmerin) bei besonders schwierigen Lagen
- Berufliches Genogramm
- Hausaufgaben
- Kondition, Lernstrategien (Kaltakquisition von Stellen durch die Teilnehmerinnen)
- Reframing, motivierend, lösungsorientiert etc.
- Methoden: kundenzentriert, aktives Zuhören, Spiegeln
- Besprechen allgemeiner Themen in der Gruppe, um den Austausch und die Netzwerkbildung zu ermöglichen

### **Frequenz/Häufigkeit**

- Frequenz, Dauer, Häufigkeit: sehr unterschiedlich
- In Orientierungsphase 3- bis 4-mal im Monat pro TN
- Später differenziert nach Bedarf und Problemlage
- Teilnehmerinnen kommen von selbst oder sie werden eingeladen
- Häufigkeit: nach Bedarf
- Dauer: nach Bedarf – maximal meist 1 Std., ansonsten weiterer Termin
- Häufigkeit: unterschiedlich, vom täglichen bis monatlichen Kontakt
- Dauer der Beratung: jeweils ca. 1 Stunde
- Einzelgespräche: fast wöchentlich bzw. nach Bedarf (zwischen 5 Min. und 1,5 Stunden)

## **3. Ergebnisse/Erfahrungen**

### **Themen/Inhalte**

- Differenzierter Beratungsbedarf, alle Ziele der Beratung kommen vor
- Schwergewicht auf beruflicher Zielfindung und Unterstützung bei der Praktikums- und Ausbildungsplatzsuche (Beste Erfahrungen bei Selbstsuche und/oder Prozessbegleitung – Fremdsuche führte eher zu Abbrüchen und Nichtantritt)

### **Kinderbetreuung**

- Beratung und Coaching unbedingt notwendig – da sonst für viele TN eine Veränderung nicht machbar wegen Kinderbetreuung, sonstigen Hindernissen; ausgiebige Nutzung der Beratung durch TN – Erfolge gehen damit einher

### **Aktivierung/Motivation**

- Beratung ausschlaggebend zur Aufrechterhaltung der Motivation
- Die Gruppengespräche fördern den fruchtbaren Austausch und die gegenseitige Unterstützung, motivieren die Frauen und regen die Entwicklung von Lösungsstrategien an.
- Die engmaschige Beratung stabilisiert die Frauen deutlich in der kontinuierlichen Teilnahme und sichert rechtzeitige Intervention bei Hürden.
- Mehr Motivation für TN mit Leistungsbezug schaffen

### **Sonstiges**

- 75 % der TN brauchen starke Begleitung
- Gute Erfahrungen mit Einzelcoaching
- TN mit Leistungsbezug haben höhere Erwartung von Hilfestellung
- Matching schwierig
- Enge Bindung zu den TN
- Gute Vertrauensbasis
- Offene Situation

## **4. Besonders förderliche und hinderliche Faktoren**

### **Fördernde Faktoren**

- Systemische Ausbildung
- Vertrauen in Beratungskompetenz
- Persönliche Gespräche
- Beharrlichkeit – immer wieder auf dem Weg zum Ziel weisen
- Zuverlässiger Ansprechpartner
- Gesprächsatmosphäre
- Einzelbüro
- Die Möglichkeit, jederzeit ein Gespräch ohne vorherige Terminabsprachen führen zu können

- Der engmaschige Beratungskontakt

### **Hinderliche Faktoren**

- Sprachbarrieren im Einzelcoaching
- Fehlende Offenheit, sich anderen Berufsfeldern (außer den gängigen) zu öffnen
- Diskrepanz zwischen Selbst- und Fremdbild
- 0,5-Stelle, fehlende Erfahrungen im Matching
- Unrealistische Erwartungen einiger TN
- Entfernung zum Wohnort
- Dadurch, dass der Fachunterricht an drei Standorten in drei Städten stattfindet, bleiben manche Stimmungen/Schwankungen auf der Strecke, sodass etwaige Probleme nicht sofort aufgefangen werden können.
- Wenn die Ansprechpartner kurzzeitig nicht für Beratungen zur Verfügung stehen können; da die Teilnehmerinnen oft nicht abwarten, sondern vorschnell handeln.

## Ergebnisse zum Verfahrensschritt 6

### Vermittlung und Betriebskontakte

#### 1. Wie viele Betriebe haben Sie angesprochen?

Wie viele Betriebe haben Sie als Partner für das Praktikum gewonnen?

Wie viele Betriebe haben Sie als Ausbildungsbetriebe gewonnen?

Träger	Projektname	angespr. Betriebe	Partnerbetriebe	Ausbildungsbetriebe	Arb-Geber
IN VIA Paderborn	Fachber. TZA	30	14	12	
Gbb Köln	Duo Start	300 bis 500	27	2	
IB Frechen	Duo Start	75	21	2 bis 4	2
RE/init, Recklinghausen	JoFa	500	30	1	
Gbb Remscheid	Tea-Time	150	20	6	
ZIB Wuppertal	Tea-Time	150	20	9	
ZIB Wuppertal	MiTA	120	22	10	
IB Solingen	Tea-Time				
Gesamt		1325 - 1825	154	42 - 44	

#### 2. In welchen Branchen haben Sie Partnerbetriebe gewonnen?

##### Dienstleistungsbereich

- Briefzusteller
- Hauswirtschaft

##### Handwerk

- Friseurhandwerk
- Bäckereihandwerk
- Floristik
- Garten- und Landschaftsbau/Gärtnerei
- Landwirtschaft
- Raumausstattung
- Bauunternehmer
- Zahntechnik
- Küche



### **Kaufmännischer Bereich**

- Einzelhandel
- Einzelhandel (Lebensmittel, Möbel)
- Drogerie/Parfümerie
- Bürokauffrau
- Immobilienkauffrau
- Versicherungsagentur
- Event Management
- Fahrschule
- Spedition
- Autowerkstatt
- Metall verarbeitende Spedition

### **Heilberufe/Gesundheitsbranche**

- Zahnarztpraxen
- Zahnmedizinische Fachangestellte
- Apotheken
- (Zahn-)Arztpraxen
- Tierarztpraxen
- Gesundheits- und Krankenpflege
- Altenpflegeheim
- Krankenhaus

### **Bildung und Soziales**

- Öffentliche Schule
- Kindergarten

### **Handel**

- Einzelhandel

### **Industrie**

- Chemieproduktion

### **Moderne Bürokommunikation/IT**

- IT-Elektronik-Branche

### **3. Wie haben Sie die Betriebe akquiriert? (z. B. telefonische Kaltakquisition, Netzwerke ...)**

- Kalt- und Warmakquisition (AM, IN VIA)
- Telefonische Kaltakquisition
- Telefonische Akquisition
- Persönliche Ansprache der Betriebe vor Ort
- Kaltakquisition durch die Teilnehmerinnen
- Betriebe anlaufen (Teilnehmende selbst)
- Selbstständige Akquisition der Teilnehmerinnen
- Kontakte der Teilnehmer ...
- Persönliche Akquisition der Teilnehmerinnen
- Stellenanzeigen
- Bewerbung auf offene Stellen aus Tageszeitung, Stellenbörsen im Internet, Ausbildungsplatzbörsen (IHK)
- Nutzen des bestehenden Netzwerkes (privat und dienstlich)
- Netzwerk
- Persönliche Kontakte
- Netzwerke auf allen Ebenen benutzt
- Netzwerke, z. B. Girls' Day
- Pressekonferenz
- Versand von Informationsmappen
- Es haben sich einige wenige Betriebe aufgrund von Artikeln in der Tagespresse und im Rundfunk gemeldet.

### **4. Wie haben Sie die Betriebe mit den Teilnehmerinnen zusammengebracht?**

- Teilweise haben die Teilnehmerinnen die Betriebe wohnortnah gesucht.
- Meine Vorbereitung auf das Vorstellungsgespräch mit ausgewählter Teilnehmerin telefonisch terminiert
- Reaktion auf Stellensuche in den Medien

- Nach Erstkontakt und Interessenbekundung: Teilnehmende schreiben Bewerbung und vereinbaren selbst Termin, gehen allein zum Gespräch/Praktikumsbeginn
- Nach Erstkontakt und Interessenbekundung: Teilnehmende schreiben Bewerbung, Terminvereinbarung durch Erstkontakt, gehen allein zum Gespräch/Praktikumsbeginn
- Nach Erstkontakt und Interessenbekundung: Teilnehmende schreiben Bewerbung, Terminvereinbarung durch Erstkontakt, gemeinsames Gespräch mit Projektleitung bzw. Akquisiteur und Teilnehmerin
- Teilnehmerin stellt Erstkontakt her, schreibt Bewerbung, geht zum Gespräch, Projektleitung bestärkt und informiert über Anliegen des Projektes
- Teilnehmerin macht alles selbst
- Selbstständig durch Teilnehmerinnen
- Vereinbarung von Vorstellungsterminen der Teilnehmerinnen
- Abgleichen der Profile ...
- Terminvereinbarung
- Begleitung der TN bei Bedarf
- TN haben regulär am Bewerbungsverfahren teilgenommen
- TN haben persönlich angerufen
- TN haben sich direkt vorgestellt
- Teilweise zum ersten Kontakt begleitet
- Anbahnung, Auswahl und Vermittlung durch die Projektleitung

## 5. Besonders förderliche und hinderliche Faktoren

### Besonders förderlich

#### 1. Kontakthanbahnung

- Vorgespräche bzw. Ankündigungen durch Beraterin; Betriebe waren vorbereitet
- Verweis auf Projekt und regionale Initiative
- Direkte Ansprache der Betriebe durch das Projekt
- Mein persönliches Bekanntsein bei den Unternehmen
- Persönliche Kontakte
- Beharrlichkeit
- Netzwerke
- Kontakte/Netzwerke

#### 2. Finanzielle Förderung

- Finanzielle Fördermöglichkeiten für Betriebe, die ausbildungswillig sind

#### 3. Haltung/Leitbild der Betriebe

- Familienfreundliche Einstellung bei den Arbeitgebern

#### 4. Teilnehmerinnen

- Leistungsbereite Teilnehmerinnen
- Selbstständigkeit der Teilnehmerinnen
- Genaue Zielvorstellungen der Praktikantin
- Sicheres Auftreten und Interesse
- Berufliche Orientierung ...
- Selbstständige Akquisition der Teilnehmerinnen

### Besonders hinderlich

#### 1. Arbeitgeberseite

- Vorurteile der Arbeitgeber
- Fehlende Bereitschaft, TZA auszuprobieren
- „Überschwemmung“ mit Praktikanten
- Schlechte Vorerfahrungen mit Praktikanten und Auszubildenden

- Kurzfristigkeit
- Vorurteile
- Fehlende Arbeitsaufgaben für Praktikanten
- Vorurteile gegen die Zielgruppe
- Montancharakter der Region

## **2. Sonstiges**

- Pressekonferenz ohne positive Auswirkung auf Akquisition, aber zum Publikmachen der Teilzeitausbildung günstig
- Mangelnde Bekanntheit von TZ-Ausbildung in der Region
- Zeitpunkt des Projektbeginns bzw. der Bewerbungsphase

## Ergebnisse zum Verfahrensschritt 7

### Begleitung im Praktikum/TZA

#### 1. Ziele

##### **Teilnehmerinnen**

- Hinführung nach dem Praktikum in TZA
- Frühzeitige Intervention bei plötzlichen Problemen
- Reflexionsgespräch über Leistungen im Praktikum
- Anwesenheitskontrolle
- Bewerbungsunterstützung
- Ermutigung der Teilnehmenden
- Nachhaltige Vermittlung
- Unterstützung im Praktikum für TN
- Unterstützung für TN
- Schnelle Neuvermittlung
- Vorbereitung auf TZ-Ausbildung
- Sicherung des Ausbildungsplatzes

##### **Betriebe**

- Beratung der Betriebe bzgl.
  - Teilzeitausbildung
  - Fördermöglichkeiten
  - Beratung, wenn erstmalig ausgebildet wird (Kammern etc.)
- Anliegen von Teilzeitausbildung transparent machen, Vorteile und Nutzen aufzeigen
- Vorurteile und Hemmschwellen entgegenen
- Gewinn von Ausbildungsbetrieben
- Fester Ansprechpartner für Betriebe
- Unterstützung des Betriebes

### **Beide**

- Verträge und Vereinbarungen im gegenseitigen Interesse schon für das Praktikum erreichen
- Sicht und Bewertung/Eignung von beiden Seiten kennen – unterschiedliche Sichtweisen kommunizieren
- Konflikt-Klärung
- Bereitschaft der Betriebe gegenüber Ausbildung junger Mütter erweitern – Vorteilsargumentation
- Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Teilzeitausbildung
- Schnelle Krisenintervention

## **2. Art der Begleitung**

### **Wann?**

- Vorstellungsgespräch und nach erfolgtem Praktikum ⇒ Auswertung
- Intervention nur, wenn Betrieb oder Teilnehmerin es während der Praktikumsphase wünschen, und Probearbeitstag
- Wenn die Teilnehmerin es wünscht, weitere Begleitung bis nach dem Ende der Probezeit (z. B. in behördlichen Angelegenheiten, Regelung der Finanzen, neue Kinderbetreuungsmöglichkeiten)
- Nach Praktikumsantritt: „Kontakt durch Projektleitung, sofern ich nicht selbst akquiriert habe“
- Reflexionsgespräch noch vor Beginn oder nach Beendigung des Praktikums (telefonisch)
- Bei längerem Praktikum – 4 Wochen nach Antritt Gespräch über Berufseignung und Ausbildungsinteresse
- Bei Schwierigkeiten, Abbrüchen, Fehlzeiten
- Zufallskontroll-Anrufe
- Regelmäßiger telefonischer/persönlicher Kontakt mit TN
- Regelmäßiger telefonischer Kontakt mit Betrieben sowie Praktikumsbesuche
- Von wöchentlich bis monatlich bis kaum
- Regelmäßige Gespräche mit TN und Praktikumsbetrieb über Verlauf des Praktikums

### **Wie?**

- Telefonisch
- Persönlich
- Telefonate mit Betrieb und Besuche vor Ort
- Reflexion und Präsentation der Praktika vor der Gruppe

### **Was?**

- Bei den Besuchen die Möglichkeit auf TZ-Ausbildung sondieren, Betrieb bei Bereitschaft helfen, alles in die Wege zuleiten
- Rücksprache mit Kammern
- Ausbildungsberechtigung des Betriebes ggf. anstoßen
- Verträge vorbereiten

## **3. Ergebnisse/Erfahrungen zu**

### **Betrieben**

- Ausbau des regionalen Netzwerkes
- Inanspruchnahme weiterer Beratung durch IN VIA bei positiver Erstvermittlung
- Zurzeit ist die Auflockerung des Arbeitsmarktes fühlbar ⇒ mehr Offenheit zum Thema Ausbildung
- Mund-zu-Mund-Propaganda der Unternehmen untereinander bzgl. TZA
- Praktikumsbetriebe melden sich von sich aus höchst selten
- „Ich konnte nicht immer an die Entscheider, zum Beispiel Ausbildungsleitungen von Handelsketten.“ Prinzipiell gegen Teilzeitausbildung eingestellt
- Teilzeitstelle wurde zusätzlich geschaffen
- Überwiegend positive Resonanz der Betriebe zum Austausch – Austausch in „Maßen“
- Generell Bereitschaft der Betriebe, junge Mütter auszubilden, und positive Resonanz zur Ausbildung in Teilzeit
- Praktikum als der Einstieg in Ausbildung
- Größere Unternehmen teilweise flexibler, da „zusätzliche“ Auszubildende finanziell weniger belastend
- Nur in einem Fall unkooperatives Unternehmen



- In Anbetracht der mangelnden Bekanntheit ist die Unterstützung bei der Einrichtung eines Teilzeitausbildungsplatzes für die Betriebe wichtig.
- Die kontinuierliche Begleitung während der Praktika erhöht die Chancen auf Übernahme und sichert eine gute Zusammenarbeit mit den Betrieben.
- Unterstützung und enger Kontakt zu Praktikumsbetrieben lohnt sich, wenn die Teilnehmerin selbst sich aktiv für ihr Ziel einsetzt.

### **Teilnehmerinnen**

- Begleitung im Praktikum notwendig, besonders bei Situationen, die Praktikanten nicht allein lösen können
- Überwiegende Inanspruchnahme der Unterstützung der TN im Austausch mit Betrieb

### **Teilnehmerinnen und Betriebe**

- Engagement und Interesse spielen eine entscheidende Rolle für erfolgreiche Praktika für beide Seiten.

### **Leistung des Trägers**

- Mein Matching stimmt.

## **4. Besonders förderliche und hinderliche Faktoren**

### **1. Förderliche Faktoren**

#### **Betriebe**

- Von Anfang an erklärtes Ausbildungsinteresse
- Es handelt sich prinzipiell um einen Ausbildungsbetrieb.
- Ausbildung als „Chefsache“
- Kinder- und familienfreundliche Einstellung/Haltung – Selbstinteresse an positiver Außenwirkung
- Längere Praktika unbedingt förderlich zum Kennenlernen der TN für Betrieb
- Fülle an Informationen, über Infomappen und persönliche Gespräche, für Betriebe

- Insbesondere, wenn es um die Vorbereitung zur Ausbildung geht, sind die Betriebe in der Regel daran interessiert, die Arbeit mit den Kammern und ggf. der ARGE abgenommen zu bekommen.

### **Netzwerk**

- Persönliche Kontakte
- Struktur/Verfahren
- TN und Betriebe haben festen Ansprechpartner.
- Persönlicher Ansprechpartner im Betrieb zum Informationsaustausch

## **2. Hinderliche Faktoren**

### **Betriebe**

- Große Vorurteile gegenüber Berufstätigkeit von Müttern
- Unübersichtliche Strukturen in Betrieben – keine festen Ansprechpartner
- Lange „Warteschleifen“, gerade in großen Betrieben, bei Ausbildungsplatzentscheidung, lassen Motivation der TN sinken
- Teilweise Durchhaltevermögen der TN – bzw. hohes/inadäquates Anspruchsverhalten der TN an/im Praktikumsbetrieb
- Viele Betriebe schließen von der Teilnahme am Projekt auf die Möglichkeit eines Zuschusses und sind dann im weiteren Verlauf kaum bereit, die Frauen auch ohne Förderung einzustellen.

### **Teilnehmerinnen**

- Unzuverlässigkeit von Teilnehmerinnen/Imageverlust
- 0,5-Stelle ermöglicht fast nur telefonische Begleitung

## Ergebnisse zum Verfahrensschritt 8

### Projektabschluss

#### Wie soll das Projekt abgeschlossen werden?

(z. B. Abschlussauswertung mit TN, Ausbildungsbetrieben)

- 2010 Ende der Förderung durch Aktion Mensch
- Weiteres ist noch nicht geplant, da Start im Januar 2008
- Reflexion und Perspektiven (methodisch vorbereitet)
- Einladung Ausbildungsbetriebe und Beteiligte an Qualifizierung
- Gemeinsames Abschlussfest, von den Teilnehmerinnen selbst organisiert
- Abschlussauswertung der TN
- Abschlussbericht
- Abschlussprüfung für Quali-Baustein
- TN-Zertifikat
- ECDL-Prüfung (nicht alle TN)
- Übergang in Ausbildung/Arbeit
- Es ist kein Abschluss vorgesehen. TN werden nach Möglichkeit von anderen Projekten weiter betreut.

## Ergebnisse zum Verfahrensschritt 9: Transfer

### Was haben Sie zum Transfer des Projektes geplant?

- Regelmäßige Presseartikel, PR-Aktivitäten
- Aktualisierung, Verteilung von Informationsmaterialien für das Zielpublikum (Unternehmen, Institutionen, Organisationen)
- Bekanntheitsgrad weiter erhöhen für interessierte Öffentlichkeit (Fachkreise etc.)
- Alle notwendigen Schritte ⇒ Weiterbestehen des Projektes, finanzielle und organisatorische Absicherung
- Erfahrungsbericht
- Das muss noch beraten werden.
- Abschlussbericht an Bezirksregierung/Ministerium/G.I.B.
- Presseartikel in regionaler Presse mit Foto
- Ergebnisse in regionalen Netzwerken – Frauennetzwerk
- Bericht zum Projekt in „IB intern“
- Ergebnisse in regionalem Bündnis für Teilzeitausbildung – Region Köln
- Ergebnisse gehen in zukünftige berufsvorbereitende Maßnahmen und Qualifizierungsprojekte für junge Frauen ein
- Erfahrungen können in anderen Projekten berücksichtigt werden

**Anhang 3:**

Projektname: Projektträger:	<b>Von den Maßnahmenteilnehmern/- teilnehmerinnen selbst auszufüllen</b>
--------------------------------	--

**Persönliches**

**A1** In welchem Jahr sind Sie geboren? \_\_\_\_\_

**A2** Geschlecht:  weiblich  männlich

	Familienstand	Sprachkenntnisse
A 3.1	<input type="checkbox"/> ledig	Muttersprache: _____
A3.2	<input type="checkbox"/> verheiratet	Deutschkenntnisse <input type="checkbox"/> sehr gut <input type="checkbox"/> gut <input type="checkbox"/> mäßig
A3.3	<input type="checkbox"/> verheiratet, jedoch getrennt lebend	
A3.4	<input type="checkbox"/> verwitwet	
A3.5	<input type="checkbox"/> geschieden	
A3.6		
A3.7.1		Weitere Sprachen _____
A3.7.2		_____
A3.7.3		_____
A3.8		

**A4** **Personen im Haushalt**

A4.1  Ich lebe allein mit meinem/n Kind/Kindern.

A4.2  Ich lebe mit meinem/r Ehepartner/-in bzw. Lebenspartner/-in und dem Kind/den Kindern zusammen.

A4.3  Ich lebe nicht mit meinem/r Ehepartner/-in bzw. Lebenspartner/-in zusammen, sondern in einer anderen Lebensgemeinschaft (z. B. Wohngemeinschaft) mit Kind/Kindern.


A4.4  Ich lebe mit Kind/Kindern bei meinen Eltern.

A4.5  Sonstiges, und zwar: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**A5**

<b>Kinder</b>	
A5.1	Wie viele Kinder haben Sie? _____
A5.2	Wie viele versorgungspflichtige Kinder leben in Ihrem Haushalt? _____
A5.3	Bitte geben Sie das Alter der versorgungspflichtigen Kinder an, die in Ihrem
A5.4	Haushalt leben: _____ J. _____ J. _____ J. _____ J. _____ J.

**A6**

<b>Betreuungssituation des Kindes/der Kinder</b>	
Besteht Betreuungsbedarf während der jetzigen Maßnahme und im Falle einer (Wieder-)Aufnahme einer Ausbildung?	
A6.1	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
Welche Unterstützung bei der Betreuung des Kindes/der Kinder hatten Sie <b>vor</b> Eintritt in die Maßnahme?	
A6.2	<input type="checkbox"/> Keine Unterstützung
A6.3	<input type="checkbox"/> Kindergarten, Kinderkrippe, Kinderhort
A6.4	<input type="checkbox"/> Tagesmutter
A6.5	<input type="checkbox"/> Private Elterninitiative
A6.6	<input type="checkbox"/> Sonstiges, und zwar: (z. B. Großeltern, Freunde, (Ehe-)Partner): _____ 
Betreuungssituation <b>nach</b> Eintritt in die Maßnahme:	
A6.7	<input type="checkbox"/> Keine Fremdbetreuung
A6.8	<input type="checkbox"/> Kindergarten, Kinderkrippe, Kinderhort
A6.9	<input type="checkbox"/> Tagesmutter
A6.10	<input type="checkbox"/> Private Elterninitiative
A6.11	<input type="checkbox"/> Sonstiges, und zwar: (z. B. Großeltern, Freunde, (Ehe-)Partner) _____
A6.12	Ist der Betreuungsbedarf damit ausreichend abgedeckt? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
A6.13	Was fehlt noch? _____
A6.14	Ist die Betreuungssituation für die Zeit nach der Maßnahme ausreichend geklärt? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein

Hat Ihnen das Projekt bzw. haben die Projektmitarbeiter/-innen Ihnen dabei geholfen, die Vereinbarkeit von Kindern, Familie und Beruf/Maßnahme/Ausbildung durch Angebote und Unterstützungsleistungen zu gewährleisten?

A6.15       ja                                       nein

Wenn ja, wie bzw. wodurch?

A6.16

---

---

---

---

---

---

### Angaben zur Schulbildung

**A7** **Höchste Schulbildung**  
(Wenn die Schulbildung im Ausland absolviert wurde, bitte ggf. vergleichbare deutsche Kategorie ankreuzen.)

A7.1  Kein Schulabschluss

A7.2  Hauptschulabschluss, Kl. 9 (nach Typ A oder B)

A7.3  Hauptschulabschluss, Kl. 10, Typ A, Sekundarabschluss I

A7.4  Hauptschulabschluss, Kl. 10, Typ B, Mittlerer Schulabschluss (Fachoberschulreife/FOR)

A7.5  Realschule, Mittlerer Abschluss, Kl. 10 (Fachoberschulreife/FOR)

A7.6  Fachhochschul-/Hochschulreife

A7.7  Fachhochschule/Universität

Ist der Schulabschluss in Deutschland gemacht worden?

A7.8  ja  nein

### Angaben zur bisherigen Ausbildung und/oder Berufstätigkeit

**A8** Haben Sie vor der Maßnahme schon einmal in einem Unternehmen gearbeitet?

A8.1  ja  nein

A8.2 Falls ja, welche Tätigkeiten haben Sie ausgeführt und wie lange (Wie viele Monate/Jahre?)?

\_\_\_\_\_ (Mon./Jahre)

\_\_\_\_\_ (Mon./Jahre)

\_\_\_\_\_ (Mon./Jahre)

\_\_\_\_\_ (Mon./Jahre)

Ich war in meinem letzten Arbeitsverhältnis ...

A8.3  vollzeit beschäftigt.

A8.4  teilzeitbeschäftigt, und zwar \_\_\_\_\_ Stunden pro Woche.

A8.5  Midijobberin (401,- € bis 800,- €).

A8.6  Minijobberin (bis 400,- €).

A8.7



Sonstiges (z. B. Praktikum)

\_\_\_\_\_

A8.8 Wie lange waren Sie direkt vor der Teilnahme an der Maßnahme ohne bezahlte Arbeit?

\_\_\_\_\_ (Monate/Jahre)

A 8.9 Waren Sie direkt vor der Teilnahme arbeitslos gemeldet?

ja, seit \_\_\_\_\_  nein

A8.10 Wollten Sie vor der Maßnahme eine Arbeit aufnehmen?

ja  nein

Haben Sie vor der Teilnahme an der Maßnahme in Ihrer Situation als Mutter/Vater eine Ausbildungsstelle gesucht?

A8.11  ja  nein

A8.12 Falls ja, wie lange haben Sie gesucht?

\_\_\_\_\_

Haben Sie früher schon mal, bevor Sie Mutter/Vater wurden, eine Ausbildung begonnen?

A8.13  ja  nein

A8.14 Falls ja, von \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_

A8.15 Welche Ausbildung haben Sie angefangen?

\_\_\_\_\_

A8.16 Warum haben Sie die Ausbildung nicht zu Ende geführt?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

A8.17  Ich habe eine Ausbildung abgeschlossen, aber sie ist in Deutschland nicht anerkannt.

## Teilnahme an der Maßnahme

- A9** Wie bzw. durch wen oder was sind Sie auf die Maßnahme aufmerksam geworden?  
A9.1 \_\_\_\_\_
- A9.2 Warum haben Sie sich dazu entschieden, an der Maßnahme teilzunehmen?  
\_\_\_\_\_
- A9.3 Was hat sich für Sie seit Ihrer Teilnahme verändert?  
 positiv: \_\_\_\_\_  
A9.4 \_\_\_\_\_
- negativ: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- A9.5 Kannten Sie vor Ihrer Teilnahme schon die Möglichkeit der Teilzeitausbildung?  
A9.5  ja  nein
- Falls ja, wodurch haben Sie davon erfahren?  
A9.6 \_\_\_\_\_
- A9.7 Hat sich die Maßnahme für Sie bisher alles in allem gelohnt?  
A9.7  ja, weil \_\_\_\_\_
- A9.8  nein, weil \_\_\_\_\_
- A9.9 Würden Sie diese Maßnahme weiterempfehlen?  
A9.9  ja  nein
- A9.10 Hatten Sie vor der Maßnahme konkrete berufliche Vorstellungen?  
A9.11  ja, ich wollte \_\_\_\_\_ werden.  
 nein
- Welche beruflichen Zielvorstellungen haben Sie jetzt?  
\_\_\_\_\_

## Anhang 4:

# Verbleibsbefragung (Fragebogen)

### Vorzeitiger Ausstieg

- Welcher Ausbildungsberuf?
- In welcher Branche?
- Ausbildungsbeginn: VZ? TZ?
- Wurde eine Verlängerung der Ausbildungszeit vereinbart?
- Falls TZ: Wie viele Wochenstunden?
- Wurde eine Verlängerung der Ausbildungszeit vereinbart?
- Ist der TN in den Praktikumsbetrieb eingemündet?
- Wurde der Ausbildungsplatz zusätzlich eingerichtet?
- Welche Ausbildung?: VZ? TZ?
  
- davon: Anzahl im Minijob: Was?
- Anzahl in Vollzeit: Was?
- Anzahl in Teilzeit: Was?
- Falls TZ: Wie viele Wochenstunden?
- Anzahl selbstständig: Was?

(Anzahl TN) Was?

(Anzahl TN) Warum?

### Regulärer Ausstieg

- Welcher Ausbildungsberuf?
- In welcher Branche?
- Ausbildungsbeginn: VZ? TZ?
- Wurde eine Verlängerung der Ausbildungszeit vereinbart?
- Falls TZ: Wie viele Wochenstunden?
- Wurde eine Verlängerung der Ausbildungszeit vereinbart?
- Ist der TN in den Praktikumsbetrieb eingemündet?
- Wurde der Ausbildungsplatz zusätzlich eingerichtet?
  
- Welche Ausbildung?: VZ? TZ?
  
- davon: Anzahl im Minijob: Was?
- Anzahl in Vollzeit: Was?
- Anzahl in Teilzeit: Was?
- Falls TZ: Wie viele Wochenstunden?
- Anzahl selbstständig: Was?

(Anzahl TN) Was?

(Anzahl TN) Warum?



**Tätigkeiten in der Gesundheitsbranche**

- Praktikantin in den städtischen Kliniken
- Zahnarztthelferin
- Krankenpflege
- Arzthelferin
- Altenpflege

**Handwerkliche Tätigkeiten**

- Frisörin (Ausbildung)
- Frisörin (Ausbildung)
- Frisörin (Ausbildung)
- Garten- und Landschaftsbau
- Montagehelferin
- Aushilfe als Floristin

**Gastronomie**

- Restaurant/Pizzeria
- Krankenhaus-Zentralküche
- Buffetkraft
- Servicekraft
- Servicekraft
- Kellnerin
- Küchenhelferin
- Kantinenhilfe
- Restaurant
- Gastronomie
- Gastronomie
- Systemgastronomie
- Aushilfe Pizzeria

**Gesundheitsberufe**

- Altenpflegerin
- Krankenschwester
- Krankenschwester
- Zahnarztthelferin
- Apothekerin
- Zahnmedizinische Fachangestellte
- Zahnarztthelferin
- Arzthelferin
- Medizinische Fachangestellte

**Handwerkliche Berufe**

- Frisörin
- Frisörin
- Frisörin
- Kosmetikerin

**Gastronomie**

- Restaurantfachfrau

**Gesundheitsberufe**

- Altenpflegerin
- Medizinische Fachangestellte
- Arzthelferin
- Zahnarztthelferin
- Arzthelferin
- Altenpflegerin

**Handwerkliche Berufe**

- Floristin
- Floristin
- Frisörin
- Frisörin
- Gärtnerin

**Gastronomie**

**Gesundheitsberufe**

- Altenpflegerin
- Krankenschwester
- Pharmazie, Medizin (Studium)
- Optikerin
- Medizinische Fachangestellte
- Zahnarztthelferin
- Podologin (nichtärztliche Heilkunde am Fuß)
- Zahnmedizinische Fachangestellte
- Zahnarztthelferin

**Handwerkliche Berufe**

- Floristin
- Frisörin
- Frisörin
- Raumausstatterin

**Gastronomie**

- Köchin
- Köchin
- im Gastronomiebereich

**Hauswirtschaft**

- Putzkraft
- Putzkraft
- Putzhilfe
- Reinigungskraft
- Reinigungskraft
- Reinigungskraft
- Aushilfskraft als Wirtschaftlerin
- Ausbildung Hauswirtschaft
- Ausbildung Hauswirtschaftlerin

**Hauswirtschaft**

- Hauswirtschaftlerin
- Hauswirtschaftlerin
- Hauswirtschaftlerin

**Hauswirtschaft**

- Hauswirtschaftlerin
- Hauswirtschaftlerin
- Hauswirtschaftlerin

**Hauswirtschaft**

**Gewerblich-technische Tätigkeiten**

- Ausbildung technische Zeichnerin
- Montage Produktionshelferin
- Produktionshelferin
- Produktionshelferin
- Maschinenbedienerin
- Gebäudereinigung
- Gasabnahme

**Gewerblich-technische Berufe**

- Technische Zeichnerin
- KFZ-Lackiererin
- Technische Assistentin für Konstruktions- und Fertigungstechnik
- Versorgungstechnik

**Gewerblich-technische Berufe**

**Gewerblich-technische Berufe**

**Sonstige Tätigkeiten**

- Lehre angefangen
- Wochenspiegel austragen
- Ausbildung
- Aushilfsjobs
- Aushilfe
- Geschäftsführerin

**Sonstige Berufe**

- Studium
- Studium

**Sonstige Berufe**

- Beamtin
- Tierpflegerin

**Sonstige Berufe**

- IT-Systemelektronikerin
- Beamtin
- Tierpflegerin

## **Anhang 6:**

# **Teilnehmerinnenbefragung**

## **Individuelle Antworten**

### **Was hat sich für Sie seit Ihrer Teilnahme verändert? – Positiv**

Nur 9 der 71 Teilnehmerinnen (= 12,67 %) lassen diese Frage unbeantwortet. Vier dieser TN haben keine Motivation zur Teilnahme angegeben und eine klärt die Frage nach der Motivation inhaltlich nicht.

61 Teilnehmerinnen (= 85,91 %) geben an, dass sie durch die Maßnahme positive Veränderungen erfahren. Drei von ihnen geben keine inhaltliche Erklärung ab.

58 Teilnehmerinnen äußern sich z. T. differenziert über ihre positiven Veränderungen.

### **Berufserfahrung/Hilfe beim (Wieder-)Einstieg**

- Erfahrungen im Berufsleben
- Jahrespraktikum
- Erfahrungen im Berufsleben
- Ich habe einen guten Einstieg ins Berufsleben, da ich nach der Schule direkt Erziehungszeit hatte.
- bei Kaufpark gearbeitet
- Ich habe jetzt die Möglichkeit, eine Ausbildung zu finden.
- Es wird intensiver mit Gesprächen auf Ausbildung hinaus.
- Ich habe ein Praktikum gemacht.
- Ich habe viele Erfahrungen durch das Praktikum gesammelt.

### **Berufliche Orientierung**

- Ich konnte mich mal in eine ganz andere Richtung entscheiden durch meine Praktika.
- Ich konnte verschiedene Berufe kennenlernen.
- Berufswunsch erkannt
- Neue Wege – klarere Sicht zum Ausbildungsziel

### **Arbeitsstelle gefunden**

- Endlich eine Arbeit
- Arbeitsaufnahme
- Ich habe einen Job.

### **Ausbildungsplatz gefunden**

- Ausbildung gefunden
- Ich kann arbeiten gehen.
- Ich habe eine Ausbildung als Zahnarzhelferin gefunden.
- Nette Firma gefunden (evtl. auch Arbeitsstelle)
- Eine Lehrstelle
- Mit Verweis auf die Maßnahme hat sich das Unternehmen auf eine Teilzeitausbildung eingelassen!!!
- Ich habe einen Ausbildungsplatz gefunden und konnte meine Fähigkeiten erweitern.

### **Fachliche Qualifizierung**

- EDV-Unterricht
- Viel gelernt in kaufmännischen Dingen
- Ich habe meine Kenntnisse aufgefrischt.
- EDV-Unterricht
- PC-Kenntnisse erweitert
- Selbstsicherheit, was Computerkenntnisse angeht
- Ich habe EDV-Kenntnisse.
- Ich mache jetzt weiter Schule.
- Interesse zum PC bzw. EDV-Unterricht
- Besseres Deutsch
- EDV-Kenntnisse
- Buchführungskenntnisse
- Konnte mich weiterbilden
- Ich habe meine Sprachkenntnisse verbessert.
- PC-Kenntnisse verbessert
- Allgemeine kaufmännische Kenntnisse erworben



### **Arbeitsmarktkompetenz**

- Ich kann besser Bewerbungen schreiben.
- Selbstsicherheit, was Bewerbungen etc. angeht

### **Soziale Kontakte**

- Unter Leuten
- Nette Gruppenerfahrungen
- Ich bin unter Leuten und nicht nur zu Hause.
- Viele Kontakte
- Kontakte zu „Gleichgesinnten“
- Ich bin endlich unter Leuten, denen es so geht wie mir.
- Habe neue Leute kennengelernt

### **Persönlichkeitsentwicklung**

- Ich bin selbstbewusster geworden.
- Mehr Selbstbewusstsein
- Ich habe mehr Selbstbewusstsein gekriegt.
- Selbstbewusstsein
- Selbstwertgefühl ist gestiegen
- Neues Leben
- Ich bin gut drauf. Muss nicht zu Hause rumhocken, Abwechslung
- Alles! Meine Lebensperspektive
- Selbstfindung
- Selbstwertgefühl
- Das Selbstwertgefühl ist gestärkt. Ich kann selber etwas bewegen. Es ist nie zu spät.
- Ich bin selbstsicherer, ... und ich lebe positiver.
- Ich bin selbstbewusster geworden.
- Ich fühle mich jetzt sicherer.
- Selbstsicherheit, ich bin nicht allein, Grenzen kennengelernt

### **Motivation**

- Positives Denken zur Ausbildung in Teilzeit
- Ich befasse mich intensiver mit meiner Suche, und es ist gut, als Mutter so eine Unterstützung zu haben.
- Ich habe wieder Hoffnung.
- Ich schaue positiver in meine Zukunft.
- Spaß am Lernen
- Ich denke ganz anders über das Arbeitsleben.
- Geregelter Tagesablauf und was zu tun
- Eine Perspektive für die Zukunft

### **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

- Besseres Zeitmanagement von Familie und Beruf (Schule)
- Zeit für mich
- Man kann die Zeit gut einteilen.
- Mein Kind hat wieder eine Tagesstätte.
- Alltagsstrukturierung vereinbart

### **Sonstige Antworten**

- Habe viele Erfahrungen sammeln können.
- Man lernt dabei viel zu.
- Neue Erfahrungen
- Unterstützung
- Einfach alles!

Eine Teilnehmerin gibt ausdrücklich an, dass sich für sie nichts positiv oder negativ verändert habe.

## **Was hat sich für Sie seit Ihrer Teilnahme verändert? – Negativ**

48 Teilnehmerinnen (= 67,60 %) erleben durch die Teilnahme keine negative Veränderung.  
23 Teilnehmerinnen (= 32,39 %) erleben nachfolgende negative Veränderungen:

### **Zeitbudget für die Kinder/Familie**

- Weniger Zeit für Kind/Familie
- Weniger Zeit für mein Kind
- Ich vermisse mein Kind.
- Habe weniger Zeit für mein Kind.
- Wenig Zeit für die Kinder
- Weniger Zeit fürs Kind
- Den Kindern geht es gut, auch wenn ich nicht dabei bin.
- Weniger Zeit mit meinen Kindern
- Sehe meine Kinder seltener.
- Ich habe wenig Zeit für den Haushalt und mein Kind.
- Das Praktikum war zu lang. Man sollte vor der Ausbildung noch Zeit haben.
- Kinder kommen manchmal zu kurz.

### **Erhöhte Anstrengung**

- Stress
- Mehr Stress
- Stressig mit Familie und Job
- Etwas stressiger
- Ein bisschen Zeit für sich selber (aber nicht schlimm)

### **Höhere Kosten**

- Mehr Kosten sind entstanden (Benzin, Material, Verpflegung)

### **Desillusionierungen**

- Ich habe festgestellt, dass es nicht vereinbar ist, mein Kind zu versorgen und eine Ausbildung in Vollzeit zu machen. Das geht nicht, wegen der Betreuungszeiten von meinem Sohn.
- Diese aussichtslose Arbeitsmöglichkeit in Teilzeit als alleinerziehende Mutter
- Desillusioniert, was die Bereitschaft des Arbeitsmarktes betrifft, sich auf Teilzeitausbildungen einzulassen; zu wenig engagierte Hilfestellungen

**Ergebnis/Ziel noch nicht erreicht**

- Habe eine Ausbildung abgesagt
- Habe keine Ausbildung gefunden
- Noch nichts gefunden

## **Anhang 7:**

# **Teilnehmerinnenbefragung**

## **Individuelle Antworten**

### **Hat sich die Maßnahme für Sie bisher alles in allem gelohnt?**

Diese Frage beantworten 56 Teilnehmerinnen (= 78,87 %) mit „ja“. 53 davon geben folgende Gründe an: **Ja, weil ...**

#### **Ausbildungsstelle gefunden**

- ich eine Ausbildung habe.
- ich meinen Abschluss habe.
- ich einen Ausbildungsvertrag bekommen habe.
- ich eine Ausbildungsstätte habe.
- Ausbildungsplatz bekommen
- ich eine Ausbildung gefunden habe
- ich eine Ausbildung habe und Unterricht.
- ich eine Ausbildung gefunden habe.
- ich mein Ziel erreicht habe.
- ich mein Ziel (Ausbildungsplatz) erreicht habe.
- mir mein Beruf total Spaß macht.
- das erste Jahr abgeschlossen ist.
- für mich, weil ich jetzt eine Ausbildung habe.
- ich einen Ausbildungsplatz gefunden habe.

#### **Verbesserte Chancen auf Ausbildung**

- ich evtl. eine Ausbildung haben werde; auf jeden Fall einen Aushilfsjob in meinem Traumberuf.
- ich Aussicht auf einen Ausbildungsplatz habe.
- ich eine Chance auf eine Teilzeitausbildung habe, eine Vollzeitausbildung kann ich nicht aufnehmen.
- sich die Chancen auf Ausbildung verbessert haben.
- gute Vorbereitung für die Ausbildung
- gute Vorbereitung für die Ausbildung

- ich einen Praktikumsplatz habe.

### **Verbesserte Chancen auf Berufsrückkehr**

- ich jetzt richtig gute Chancen habe, in den Beruf zurückzugehen.
- ich eine Chance habe.
- flexible Arbeitszeiten

### **Berufliche Orientierung**

- ich jetzt auch genauer weiß, in welche Berufsrichtung ich gehen möchte, und ich konnte mir endlich ein gutes Ziel setzen.
- ich ein Ziel habe.
- ich ein Ziel habe.

### **Lernerfahrungen**

- ich ein Praktikum mache.
- ich viel gelernt habe.
- ich sehr viele Erfahrungen sammeln konnte und jetzt ein Jahrespraktikum machen kann.
- habe viel für mich gelernt für die Zukunft.
- ich Erfahrungen gemacht habe.
- Ich habe etwas gelernt, das ich nicht wusste.
- ich viel gelernt habe.
- ich gute Computerkenntnisse und Einblicke in die Buchhaltung ... erhalten habe.
- man sehr gut erkennen konnte, wo jeder noch Lücken hat, z. B. Allgemeinbildung. Und jetzt weiß ich, wo ich für mich noch etwas lernen kann.
- Computer und Buchhaltung gelernt
- EDV-Unterricht, Praktika
- ich weiß, was ich als Alleinerziehende für Möglichkeiten habe.
- ich viel gelernt habe.
- ich neue Erfahrungen und Kenntnisse erlangt habe.
- ich mich weiterbilden konnte.
- Ich habe viele Erfahrungen gemacht und durfte viel lernen.

### **Soziale Kontakte**

- ich neue Leute kennengelernt habe.

### **Persönlichkeit**

- ich nicht mehr negativ denke.
- man mehr von sich selbst kennenlernen konnte.
- ich entspannter an das Berufsleben herangehe.
- ich endlich was tun kann, statt abzuwarten.
- ich positiv durchs Leben gehe.
- ich viel über mich gelernt habe.
- Jetzt kann ich viel mehr schaffen als früher.

### **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

- ich so erfahren konnte, dass man alles unter eine „Hut“ bekommen kann.

### **Unterstützung**

- man dabei unterstützt wird und nicht die Hoffnung aufgibt.
- ich unterstützt worden bin.

### **Sonstiges**

- es bis jetzt noch keine Probleme gab.

### **Hat sich die Maßnahme für Sie bisher alles in allem gelohnt?<sup>21</sup>**

Diese Frage beantworteten 10 Teilnehmerinnen (= 14,08 %) mit „nein“. Neun von ihnen geben folgende Gründe an: Nein, weil ...

- ich keine Ausbildung gefunden habe.
- noch keine Ausbildungsstelle gefunden
- ich keine Ausbildung gefunden habe.
- ich keinen Ausbildungsplatz gefunden habe.
- ich bisher keinen Ausbildungsplatz bekommen habe.

---

<sup>21</sup> Die Befragung wurde nach Maßnahmenbeginn durchgeführt. Stichtag für den Rücklauf war der 26. Juni 2008. Alle Maßnahmen liefen (bis auf eine) danach noch mindestens bis Ende August, insofern bilden die Antworten kein abschließendes Bild.

- ich noch keinen Ausbildungsplatz gefunden habe, aber ...
- ich keine Stelle gefunden habe.
- ich weder Ausbildung habe noch den Computerführerschein.
- ich zu wenig Zeit hatte.

Für sie hat sich die Teilnahme also alles in allem noch nicht gelohnt, weil sie das primäre Maßnahmenziel noch nicht erreicht haben.

Nur eine Teilnehmerin, die keinen Grund dafür angibt, warum sich die Maßnahme für sie bisher nicht gelohnt hat, gibt auch an, dass sie keine positive Veränderung durch die Teilnahme erfahren habe. Alle anderen 9 Teilnehmerinnen geben explizit an, dass sie positive Veränderungen erfahren haben. Die Tatsache, dass sie das „Lohnen“ der Maßnahme verneinen, kann insofern als Erfolg interpretiert werden, da sich diese Teilnehmerinnen an der primären Zielerreichung orientieren. Die Motivation, eine Ausbildung zu machen, ist sehr hoch. An der Verwirklichung dieses primären Zieles messen sie selber die Ergebnisqualität. Bei fünf von ihnen war die Ausbildung ausdrücklicher Grund, um an der Maßnahme überhaupt teilzunehmen.



## **Anhang 8:**

### **Praktikumsvereinbarung**

(Formularbeispiel des Projekts „Duo-Start, Rhein-Erft-Kreis:  
Ausbildungsvorbereitung für junge Mütter, Internationaler Bund, Frechen)

zwischen

(im weiteren Träger genannt) und

(im weiteren Praktikums-

betrieb und

#### **Frau**

(im weiteren Praktikantin genannt)

wird nachstehende Praktikumsvereinbarung zur Förderung der beruflichen Qualifizierung getroffen. Grundlage der Qualifizierung sind die Richtlinien der Initiative „Regionen Stärken Frauen“, gefördert durch das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen und den Europäischen Sozialfonds (ESF).

#### **§ 1**

#### **Gegenstand des Vertrages**

Der Praktikumsbetrieb stellt einen Praktikumsplatz zur Verfügung. Das Praktikum findet statt in der Zeit vom

#### **§ 2**

#### **Zweck des Praktikums**

In dem Praktikum hat die Praktikantin die Gelegenheit, die während der Qualifizierung erhaltenen fachtheoretischen und fachpraktischen Kenntnisse des 1. Ausbildungsjahres für den Beruf der **Verkäuferin** kennen zu lernen.

Die Teilnehmerin erhält fachpraktische Unterweisung in den folgenden Bereichen:

- Kennenlernen des Warensortiments
- Kundenorientierte Beratungs- und Verkaufsgespräche, serviceorientiertes Verhalten im Kassenbereich
- Zahlungsmittel und Abrechnungen
- Werbemaßnahmen und Serviceleistungen
- Waren annehmen und kontrollieren
- Waren lagern und vorlegen

Die Beschäftigungszeit erfolgt von Montag bis Freitag oder in Absprache mit dem Träger. Laut Projektrichtlinien erhält die Praktikantin am Montag und Freitag fachtheoretischen und fachpraktischen Unterricht im IB-Bildungszentrum Frechen. Die tägliche Beschäftigungszeit im Praktikumsbetrieb ist von 8:00 – 13:00 Uhr oder richtet sich nach den betrieblichen Gegebenheiten des Unternehmens und darf grundsätzlich 15 Std./Woche nicht überschreiten. Die Teilnehmerin hat Anspruch auf 22 Tage Urlaub, der wie folgt festgelegt ist: 21.07. – 08.08.2008 Maßnahmenferien (15 Tage) und 7 Tage zur freien Verfügung nach Absprache.

### **§ 3 Pflichten des Trägers**

Der Träger verpflichtet sich

1. eine Praktikumsbetreuerin zu stellen,
2. der Praktikums Einrichtung eine Anwesenheitsliste auszuhändigen,
3. der Praktikums Einrichtung keine Kosten in Rechnung zu stellen.

### **§ 4 Versicherungsschutz durch den Träger**

Versichert ist die gesetzliche Haftpflicht des Trägers aus allen Tätigkeiten, die er sowie seine Tochterunternehmen satzungsgemäß durchführen, an denen der Internationale Bund gemäß Gesellschaftervertrag mit mindestens 50 % beteiligt ist.

Mitversichert ist die gesetzliche Haftpflicht des IB aus Personen- und Sachschäden, die Praktikanten im Rahmen ihrer Tätigkeit bei dem Einsatzunternehmen einem Dritten zufügen. Eine bestehende Betriebshaftpflichtversicherung des Einsatzunternehmens geht vor. Mitversichert ist auch die persönliche gesetzliche Haftpflicht der Praktikanten aus Personen- und Sachschäden, die sie beim bzw. dem Einsatzunternehmen zufügen.

### **§ 5 Pflichten der Praktikums Einrichtung**

Der Praktikumsbetrieb verpflichtet sich

1. dafür zu sorgen, dass alle Fertigkeiten und Kenntnisse, die lt. Projektkonzept (siehe § 2) während des Praktikums zum Erreichen des Qualifizierungsziels notwendig sind, vermittelt werden,
2. der Praktikantin die notwendigen Lernmittel zur Verfügung zu stellen, die zur Durchführung des Praktikums erforderlich sind,
3. nach Abschluss der Praktikumsphase
  - der Praktikantin die Beurteilung der persönlichen und fachlichen Entwicklung in Form eines qualifizierten Zeugnisses zu übergeben und
  - dem Träger die Anwesenheitslisten zu übergeben.

## **§ 6 Pflichten des Praktikanten**

Die Rechte und Pflichten der Praktikantin ergeben sich aus der Qualifizierungsvereinbarung mit dem Träger der Einrichtung. Darüber hinaus verpflichtet sich die Praktikantin,

1. aktiv in der Weiterbildung mit anderen Personen in der Praktikumseinrichtung zusammenzuarbeiten und den Anleitungen zu folgen,
2. sich zu bemühen, die notwendigen Fertigkeiten und Kenntnisse zu erwerben,
3. an Maßnahmen zur Ermittlung des Ausbildungsstandes teilzunehmen, sofern solche vorgesehen sind,
4. beim Fernbleiben von der Praktikumsstelle unter Angabe von Gründen dieser Stelle und dem (Träger) unverzüglich Nachricht zu geben,
  
5. die Ausstattung der Praktikumseinrichtung sorgsam zu behandeln, die Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften sowie Ordnungsregelungen der Einrichtung zu beachten,
6. über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen zu bewahren.

## **§ 7 Kündigung des Praktikumsverhältnisses**

Das Praktikumsverhältnis kann mit einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden. Aus wichtigem Grund kann das Praktikumsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist beendet werden:

1. bei Ausbildungsaufnahme,
2. bei voraussichtlicher Nichtgewährleistung des Praktikumsziels,
3. bei Störung des betrieblichen Ablaufs durch die Praktikantin,
4. in beiderseitigem Einvernehmen.

Die Kündigung muss schriftlich erfolgen.

## **§ 8 Verpflichtungen der Kooperationspartner**

Die Fachaufsicht während der Ausbildungszeit obliegt

1. dem Träger für den fachtheoretischen und fachpraktischen Unterricht in der Bildungseinrichtung,
2. der Praktikumseinrichtung während der Dauer der Praktikumsphase.

Der Träger und die Praktikumseinrichtung verpflichten sich, den Kooperationspartner über auftretende Unregelmäßigkeiten wie Fehlzeiten, Fehlverhalten usw. innerhalb von 24 Stunden zu informieren.

Als Praktikumsleiter werden seitens des Bildungsträgers

**Frau / Herr**

und seitens der Praktikumsstelle **Frau / Herr** .....

benannt.

Die Kooperationspartner erheben aus der Betreuung der Praktikantin gegeneinander keine finanziellen Ansprüche. Die Kooperationspartner erklären sich mit den Vertragsbedingungen einverstanden. Die Kooperationsvereinbarung tritt am \_\_\_\_\_ in Kraft.

Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
*Praktikantin*

Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
*Praktikumsbetrieb*

Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
*Träger*

