

Abschlussbericht September 2008 (Auszug)

Abschließende Bewertung des Projektes

Reflexion der Projektstrukturen

Im Rückblick auf das Projekt sollen abschließend die Strukturen, Vorgehensweisen und Perspektiven der Fördermaßnahme reflektiert werden: was war gelungen – was sollte ggfs. anders gemacht werden – welche politischen Handlungskonsequenzen ergeben sich daraus?

- **Prozessorientierte Zielsetzung des Projektes: fördern – entwickeln – qualifizieren – vermittlungsfähig machen – in Arbeit vermitteln**

Das Projekt Mermaid hat sich zum Ziel gemacht, die Frauen nach Maßgabe ihrer individuellen Voraussetzungen, Ressourcen und Defizite individuell zu fördern, persönliche Entwicklungsprozesse in Gang zu setzen, vorbereitend beruflich zu qualifizieren und dadurch die Vermittlungschancen in den Arbeitsmarkt zu verbessern.

Aus Erfahrung der Träger, welche die Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt haben, steht die Vermittlung in Arbeit erst am Ende eines vielschichtigen Entwicklungs- und Lernprozesses mit den Teilnehmerinnen. Vermittlungsfähigkeit muss oft erst mit erheblichem Förderaufwand und Zeitaufwand aufgebaut werden. Selbst wenn eine Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt noch nicht gelungen ist, lässt sich feststellen, dass die meisten Frauen – sowohl aus Expertensicht wie auch in der Selbsteinschätzung der Teilnehmerinnen – deutliche Entwicklungsprozesse durchlaufen haben, die als Voraussetzung für die berufliche Integration unverzichtbar sind und die Vermittlungschancen mittelfristig erhöhen.

Aus Expertensicht ist es notwendig, diese breite, prozessorientierte Zielsetzung des Projektes (fördern – entwickeln – qualifizieren – Vermittlungsfähigkeit vorbereiten – vermitteln) klar zu definieren, um mit den notwendigen pädagogischen Handlungsspielräumen überhaupt die Basis zur Integration in Arbeit legen zu können.

- **Fördern und fordern: Prozessorientierung und Verbindlichkeit sichern**

Durch das Konzept der prozessorientierten individuellen Förderung, ausgehend von den jeweiligen Voraussetzungen und Lebenslagen der Teilnehmerinnen, konnten die Teilnehmerinnen langfristig gute persönliche Entwicklungsfortschritte machen – die Hälfte konnte schließlich in Arbeit und Ausbildung vermittelt werden.

Die Teilnehmerinnen brachten mehrheitlich sehr gute Motivation und hohe Lernbereitschaft mit. Ebenso waren die pädagogischen Betreuerinnen aber immer wieder auch mit unsteter Motivation, unzureichender Verbindlichkeit und Zuverlässigkeit konfrontiert.

Das Erlernen der Softskills (Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, verlässliche Kommunikation etc.) war einerseits ein genuiner Teil des Projektauftrages und der Fördermaßnahme. Andererseits wurde die teils mangelhafte Teilnahmedisziplin von den Teilnehmerinnen selbst wie auch von den Projektverantwortlichen durchaus als störend erlebt: sie mindert das positive Lernklima und stellt Effizienz der Maßnahme auf den Prüfstand.

Im Rückblick auf das Projekt ist es nach Einschätzung der Projektverantwortlichen wichtig, dass neben der Prozessorientierung für die Teilnehmerinnen auch die Verbindlichkeit der Maßnahme von Beginn an konsequent kommuniziert werden muss: die Teilnehmerinnen erhielten ein um-

fangreiches, für sie kostenfreies Maßnahmen- und Förderungspaket, das Chancen eröffnet, aber auch die Bereitschaft zur konsequenten Teilnahme voraussetzt.

Die im Rahmen der laufend fortgeschriebenen individuellen Förderpläne getroffenen Zielvereinbarungen boten ein gutes Instrumentarium, mit den Teilnehmerinnen die Erwartungen konsequent, verbindlich und engmaschig zu kommunizieren (z.B. Zielvereinbarung – schriftliche Fixierung – Nachhaken bei Nichteinhaltung – ggfs. Abmahnung und Ausschluss).

- **Kooperationsstrukturen: Integrierte Fördermaßnahmen durch Institutionen übergreifendes Fallmanagement als Erfolgsfaktor**

Die Institutionen übergreifenden Kooperationsstrukturen boten einen guten Rahmen, um individuell angepasste Fördermaßnahmen auf den Weg zu bringen. Im Kooperationsrahmen des Projektes wurden unterschiedliche Fördermaßnahmen unter einem Dach angeboten, sie konnten bedarfsgerecht und flexibel gehandhabt werden, die Experten konnten ihre unterschiedlichen Kompetenzen und Erfahrungen in enger Kooperation mit großer Variabilität einbringen. Die Steuerung durch das übergreifende Fallmanagement bildete eine unverzichtbare Klammer.

Allerdings mussten die unterschiedlichen – durchaus auch quer zueinander stehenden – Handlungslogiken immer wieder abgestimmt werden. Besonders am Anfang des Projektes war es schwierig, die Zielorientierungen zwischen der Agentur für Arbeit (schnellstmögliche Vermittlung in Arbeit) und den Trägereinrichtungen (entwickeln, fördern, qualifizieren) abzuklären. Hierbei war hilfreich, dass im Projektverlauf die Zuweisungen schließlich direkt über die Projektverantwortliche der Agentur für Arbeit koordiniert wurden. Seitens der Arbeitsagentur wurde nach einem halben Jahr Projektlaufzeit von den Teilnehmerinnen eine Eingliederungsvereinbarung zur Mitwirkungspflicht bei der Arbeitsplatzsuche eingefordert. Diese musste mitunter Einzelfall bezogen mit dem individuellen Stand der Fördermaßnahme zwischen den Projektverantwortlichen geklärt und abgewogen werden.

Die beteiligten Projektpartner - pädagogische Betreuer/innen, Fallmanagerin, Betriebe und Arbeitsagentur – fanden im Verlauf des Projektes zunehmend zu einer engen Hand-in-Hand Kooperation zusammen. Auf diese Weise konnten immer wieder Einzelfall bezogen und unbürokratisch Handlungs- und Ermessensspielräume eröffnet werden, um besonders förderungswürdige Teilnehmerinnen in individuell passende Maßnahme zu bringen.

Übertragbarkeit und politische Handlungskonsequenzen

- **Sprachkenntnisse und Sprachpraxis als unverzichtbare Basiskompetenz**

Die Vermittlung von Sprachkenntnissen über Integrations- und Sprachkurse muss schnellstmöglich und verbindlich beginnen. Vertiefungsangebote insbesondere zum Einüben der Sprachpraxis und beruflicher Sprachkompetenz sind notwendig und wünschenswert.

Darüber hinaus braucht es begleitend und möglichst nahtlos anschließend soziale Erfahrungsfelder, in denen alltägliche oder berufsbezogene Sprachpraxis erworben und vertieft werden kann. Ohne Möglichkeiten zur Sprachanwendung verpuffen die ersten sprachlichen Lernerfolge in kurzer Zeit praktisch vollständig und haben keinen Integrationseffekt.

- **Soziale Integration als Basis für berufliche Integration erschließen**

Berufliche Integration ist einerseits die beste soziale Integration in die aufnehmende Gesellschaft. Andererseits setzt berufliche Integration ein Fundament an sozialer Integration und Integriertheit voraus.

Hierzu braucht es aktivierende, niederschwellige soziale Integrationsangebote, Kontaktstellen und Erfahrungsräume seitens der aufnehmenden Gesellschaft, um Frauen mit Migrationshintergrund in

Sozialkontakt mit der Gesellschaft zu bringen. Dazu gehört auch ein gewisser expliziter gesellschaftlicher Aufforderungs- und Erwartungsdruck, um die Frauen aus ihrer oft kulturell und Familien bedingten Abschottung herauszuholen (dies ist z.B. durch das SGB II erfolgt).

Durch soziale Kontakte, neue Erfahrungen, erweiterte Bewegungsspielräume kann und muss ein mentaler und kultureller Einstellungswandel angestoßen werden, der Frauen mit Migrationshintergrund befähigt und unterstützt, eigenständig in Kontakt mit der Gesellschaft zu treten, die gesellschaftlichen Strukturen, Anforderungen und Werte zu verstehen, die eigenen Orientierungen zu erweitern und dadurch auch integrationsfähig für den Arbeitsmarkt zu werden.

Als interkulturelle Verbindungsstelle sollten insbesondere auch Kindergärten, Schulen und Arbeitswelt verstärkt integrative Angebote einbringen. Des Weiteren sind die vielfältigen offenen Angebote freier Träger zu nutzen. Hilfreich könnte z.B. auch ein Integrationsleitfaden / Stadtführer sein, der eine Übersicht über entsprechende Integrationsangebote gibt.

- **Arbeitswelt als Lern- und Sozialisationsfeld nutzen**

Frauen mit Migrationshintergrund sind mit der notwendigen Vorbereitung und Unterstützung möglichst frühzeitig in Kontakt zur Arbeitswelt zu bringen.

Hierdurch können die Ressourcen der Teilnehmerinnen schnellstmöglich genutzt und aktiviert werden, anstatt sie Jahre und Jahrzehnte brachliegen und verkümmern zu lassen. Darüber hinaus ist Arbeit ein zentrales Sozialisationsfeld, in dem weitere schnelle Lernprozesse gemacht werden können. Selbst niederschwellige Arbeitsmöglichkeiten (Praktika, Minijobs, Zeitarbeitsstellen) bieten einen Rahmen, in dem Sprachkompetenz, Motivation, Selbstbewusstsein, Eigenständigkeit und Vermittlungsfähigkeit gestärkt werden können.

- **Berufsanerkennung / Anpassungsqualifizierungen**

Die meist langwierigen Berufsanerkennungsverfahren mit ungewissem Ausgang sollten unbedingt parallel zu praktischen Arbeitskontakten und – erprobungen erfolgen. Denn die Berufsanerkennung allein garantiert noch längst keine realistischen Arbeitschancen. Sprachkompetenz und Sprachpraxis, Arbeitserfahrung, der Nachweis von Arbeitswilligkeit, Motivation, Lernbereitschaft und Flexibilität sind wesentliche Integrationsvoraussetzungen. Hierzu gehört auch die Bereitschaft, ggfs. zunächst auf einem niedrigeren Qualifikationsniveau zu arbeiten.

Frauen mit abgeschlossenen Qualifikationen sollten parallel das Verfahren zur Berufsanerkennung möglichst schnell auf den Weg bringen. Hierzu sind in der Regel Unterstützungen bei der Antragsstellung notwendig. Problematisch sind auch die anfallenden Kosten für das Anerkennungsverfahren – für Übersetzungen, Diplome, Anerkennungen, Vorbereitungskurse. Als Voraussetzung werden 3 Jahre Berufstätigkeit verlangt, um die Zulassungsprüfung absolvieren zu können und Anspruch auf eine verkürzte Ausbildung zu erwerben. Die Qualifikationsunterschiede zwischen Herkunftsland und Deutschland sollten frühzeitig durch entsprechende Anpassungsqualifizierungen gezielt überbrückt werden. Solche Anpassungsqualifizierungen – wie im Projekt z.B. durch die KOKA–Ausbildung zur Pflegehelferin – sind sinnvoll, um Qualifikationsressourcen optimal auszuschöpfen.

- **Flexible, mehrstufige Förder- und Qualifizierungsprogramme**

Um die Integrationschancen bestmöglich ausschöpfen zu können, braucht es individuell angepasste, flexible, mehrstufige Förder- und Qualifizierungsprogramme.

Das Förderprogramm Mermaid konnte durch sein individuelles Förderkonzept über 50% der Teilnehmerinnen in Arbeit vermitteln – darunter auch viele Teilnehmerinnen mit schwierigen Voraussetzungen, aber hoher Lernbereitschaft und Motivation.

Durch die engen Kontakte zwischen den vermittelnden Trägereinrichtungen und den regionalen Betrieben konnte für die Teilnehmerinnen eine breite Palette an niederschweligen Arbeitsplätzen

zur Verfügung gestellt werden. In enger Abstimmung mit der Arbeitsagentur konnten dann weiterführende individuelle Förderangebote passgenau abgerufen werden.

An die ersten Arbeitskontakte und –erprobungen sollten individuelle Förderangebote anschließen, die an die mitgebrachten Qualifikationen und Kompetenzen anknüpfen, diese weiter entwickeln und in den hiesigen Arbeitsmarkt integrieren. Ersichtliche Arbeitsbereitschaft sollte durch positive Anreize und Förderangebote belohnt werden, indem z.B. unter Ausschöpfung von individuellen Ermessensspielräumen passende Förderungen / Kurzeitbildungen gewährt werden. Im Projekt zeigte sich, dass es in Einzelfällen z.B. durchaus sinnvoll sein kann, auch für Frauen über 25 Jahren den Hauptschulabschluss nachholen zu lassen oder (Kurz-) Ausbildungen anzubieten.

Der Agentur für Arbeit steht hierfür ein breites Förderinstrumentarium zur Verfügung, das über kooperierende Bildungsträgern angeboten wird: So gibt es über die passive Förderung (Lebensunterhalt / ALG II) hinaus Eignungstests, Sprachkurse, Bewerbungscoachings mit Arbeitsplatzsuche, Förderangebote für Gruppen in verschiedenen Fachgebieten (z.B. Lagerlogistik, Verkauf ...), individuelle Trainings in betrieblichen Trainingsmaßnahmen / Praktika, zielgerichtete Kurzförderungen etc.). Betriebliche Umschulungen setzen 3-jährige Berufstätigkeit voraus und sind in der Regel altersbegrenzt bis ca. Ende 20 Jahre. Individuell sind jedoch Ermessensspielräume bzgl. der Altersgrenze möglich. Grundsätzlich können für die Integration von Erwachsenen über das SGB II und III jedoch nur verkürzte Ausbildungen finanziert werden. Eine Förderung von Anpassungsqualifizierungen ist deshalb über das SGB II derzeit nicht möglich.

Das Projekt zeigt, dass erwachsene arbeitssuchende Frauen (Ü 25) mit Migrationshintergrund intensive Berufsberatung und Bewerbungscoaching benötigen, um sich Integrationschancen zu erschließen. (Berufsberatungshelfer sind regulär nur für Bewerber bis 25 Jahre zuständig). Insbesondere brauchen sie auch vorbereitende sozialpädagogische Begleitung und Unterstützung, um vermittlungsfähig zu werden.

- **Vorbereitende und nachsorgende soziale Begleitung und Unterstützung**

Gerade im Hinblick auf die notwendige vorbereitende und nachsorgende soziale Begleitung und Unterstützung zur gesellschaftlichen und beruflichen Integration wird jedoch eine Lücke sichtbar.

Im Expertengespräch nannte die projektverantwortliche Fallmanagerin für integrationsferne Bewerber/innen in der Agentur für Arbeit als zentrale Vermittlungshemmnisse: Defizite in Sprache, Bildung, materielle Not sowie mental und kulturell bedingte Integrationsdefizite. Dementsprechend sieht sie besonderen Förderungsbedarf gerade im Hinblick auf mentalen Einstellungswandel und sozialintegrative Unterstützung. Doch hierfür gibt es – außerhalb des Projektes – keine regulären Fördermaßnahmen. Dies erschwert letztlich auch den Vermittlungsauftrag der Agentur für Arbeit.