

SUMMARY AITA-Studie 2014

Die spezifischen Kompetenzen alleinerziehender Frauen: Ein Mehrwert für die Berufsausbildung

Das Projekt AITA – Kurzübersicht: Zielgruppe, Ziele und Angebote

Seit Oktober 2012 führt das Frauenunternehmen ZORA gGmbH Stuttgart in Kooperation mit der a.l.s.o. e.V. Schwäbisch Gmünd und der SAB gGmbH Göppingen das Projekt „**AITA – Alleinerziehende Frauen in Teilzeitausbildung**“ durch, das bis 31.12.2014 aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) und mit Landesmitteln im Rahmen des baden-württembergischen Programms „Gute und sichere Arbeit“ gefördert wird.

Zielgruppe des Projekts AITA sind alleinerziehende Frauen bis 45 Jahre, die keinen Berufsabschluss haben und Arbeitslosengeld II beziehen. **Hauptziele des Projekts** sind die Unterstützung alleinerziehender Frauen bei der beruflichen Planung und beim Einstieg in eine Teilzeitausbildung, der Abbau des Fachkräftemangels mit einem Schwerpunkt im Bereich der Altenpflege sowie die Verankerung der Teilzeitausbildung im Ausbildungswesen als selbstverständliche Ausbildungsform und damit Erhöhung der gesellschaftlichen Akzeptanz. **Die Angebote von AITA** reichen von Beratung/Einzelcoaching für die Erarbeitung beruflicher Ziele über die Unterstützung bei der Organisation der Kinderbetreuung bis hin zu Bewerbungstrainings/Unterstützung bei der Suche nach einem Ausbildungsbetrieb und der Beratung in der Anfangsphase der Teilzeitausbildung.

Die AITA-Studie – Ausgangspunkt und Analysefelder

Die drei Träger im Projektverbund AITA verfügen über langjährige Erfahrungen in der Beratung, Qualifizierung und Vermittlung (allein-) erziehender Frauen. Aus dieser Arbeit entstand die Erkenntnis, dass die Frauen viele Fähigkeiten wie z.B. Organisationstalent und Verantwortungsbereitschaft mitbringen, die für eine Ausbildung von Betrieben gefordert werden.

Das Modellprojekt AITA bietet die Chance, diese Erkenntnis im Rahmen einer Studie zu verifizieren und damit drei Effekte zu erzielen:

- Zum einen werden durch das Bewusstsein über die vorhandenen Kompetenzen das **Selbstwertgefühl** der Frauen gestärkt und Versagensängste abgebaut. Diese Faktoren tragen maßgeblich zu einem erfolgreichen Absolvieren einer Ausbildung bei.
- Zum anderen können die identifizierten Stärken der Frauen zu einem wesentlichen Bestandteil der **Selbstvermarktung** werden: Im Vordergrund bei der Bewerbung und Ausbildung stehen nicht mehr die vermeintlichen Schwächen der Frauen wie z.B. häufige Fehlzeiten durch Krankheiten des Kindes, sondern die Fähigkeiten, die sie gewinnbringend in den Betrieb einbringen können.
- Schließlich sollen die Evaluationsergebnisse auch für die zukünftige **Gewinnung von Unternehmen** eingesetzt werden: Die AITA-Träger können die nachweislichen Kompetenzen der Frauen im Rahmen von persönlichen Gesprächen ebenso wie bei Unternehmenskampagnen in den Vordergrund rücken und damit die Öffnung der Betriebe für Alleinerziehende und für die Form der Teilzeitausbildung erreichen.

Für die AITA-Studie wurden vier Analysefelder mit folgenden Fragen ausgewählt:

Analysefeld	Analysefragen
Kompetenzanalyse	<ul style="list-style-type: none"> ○ Welche Kompetenzen bringen alleinerziehende Frauen mit, die für eine Ausbildung notwendig und nützlich sind?
Bedarfsanalyse	<ul style="list-style-type: none"> ○ Welche Anforderungen stellen Unternehmen an ihre Auszubildenden? ○ Welche Rahmenbedingungen brauchen alleinerziehende Frauen, damit sie ihre Ausbildung erfolgreich absolvieren können?
Passgenauigkeitsanalyse	<ul style="list-style-type: none"> ○ Welches matching gibt es zwischen den Kompetenzen der alleinerziehenden Frauen und den Anforderungen der Unternehmen?
Umfeldanalyse	<ul style="list-style-type: none"> ○ Welche Faktoren im Umfeld der alleinerziehenden Frauen wirken unterstützend für eine Ausbildung? ○ Welche Faktoren könnten noch ausgebaut werden?

Ein besonderer Schatz der Gesellschaft – Ergebniszusammenfassung der AITA-Studie

Die Studie wurde von Februar bis April 2014 von EQ EvaluationsGmbH und KONZEPT Beratung und Training durchgeführt. Eine ausführliche Darstellung zu Forschungsdesign und –ergebnissen ist dem daraus entstandenen Bericht zu entnehmen.¹ Die wesentlichen Ergebnisse der AITA-Studie sind im folgenden summary zusammengefasst:

Analysefeld und –fragen	Wesentliche Ergebnisse der Studie:
<p>Kompetenzanalyse</p> <p><i>Welche Kompetenzen bringen alleinerziehende Frauen mit, die für eine Ausbildung notwendig und nützlich sind?</i></p>	<p>Die Studie belegt, dass die folgenden Kompetenzen stark bzw. noch stärker ausgeprägt sind als bei noch kinderlosen Auszubildenden²:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Selbstständigkeit ○ Zuverlässigkeit ○ Verantwortungsbewusstsein ○ Leistungsbereitschaft /Zielorientierung ○ Haltung im Sinne eines gepflegten Äußeren ○ Gemeinschaftssinn / Engagement ○ Hilfsbereitschaft ○ Gute Organisiertheit, gutes Zeitmanagement, multitasking <p><i>„Abschließend bleibt festzuhalten, dass die alleinerziehenden Frauen, die im Rahmen von AITA bereits eine Ausbildung begonnen haben oder kurz davor stehen und schon erste Eindrücke beispielsweise durch ein Praktikum im potenziellen Ausbildungsbetrieb hinterlassen konnten, eine ganze Reihe wertvoller Eigenschaften mitbringen, die definitiv im Sinne eines Kompetenztransfers in der Ausbildung nutzbar sind. Außerdem unterscheiden sie sich durch einige Eigenschaften in besonderer Weise von kinderlosen Auszubildenden, so dass sie teilweise sogar als ausbildungsreifer bezeichnet werden.“</i> (Quiring/Rodriguez Startz 2014: 16)</p>
<p>Bedarfsanalyse</p> <p><i>Welche Anforderungen stellen Unternehmen an ihre Auszubildenden?</i></p>	<p>Ein Ergebnis der Studie ist, dass sich die Anforderungen der Unternehmen je nach Branche, Unternehmensart und Ausbildungsberuf teilweise erheblich unterscheiden.</p> <p>Über diese Differenziertheit hinweg werden als grundsätzliche Anforderungen benannt:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Grundlegende Deutsch- und Mathematikkennt-

¹ Eva Quiring/Madeleine Rodríguez Startz: „Die spezifischen Kompetenzen alleinerziehender Frauen: Ein Mehrwert für das duale Ausbildungsverhältnis. Eine das Projekt ‚AITA - Alleinerziehende Frauen in Teilzeitausbildung‘ begleitende Studie.“ August 2014.

² Benannt werden die Ergebnisse, die von allen drei Interviewgruppen (Projekt-Teilnehmerinnen – Projektmitarbeiterinnen – AusbilderInnen in den Unternehmen) einheitlich benannt werden

Analysefeld und –fragen	Wesentliche Ergebnisse der Studie:
<p>Welche Rahmenbedingungen brauchen alleinerziehende Frauen, damit sie ihre Ausbildung erfolgreich absolvieren können?</p>	<p>nisse</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Zuverlässigkeit ○ Verantwortungsbewusstsein ○ Grundsätzliches Interesse an den Arbeitsinhalten bzw. Produkten ○ Teamfähigkeit v.a. auch in Stresssituationen <p>Weitere Anforderungen können nicht generalisiert werden, denn:</p> <p><i>Ein „lediglich mündlich erwähnte(s) Anforderungsprofil scheint üblich zu sein, denn auch die befragten Ausbilder/innen bestätigen, dass diesbezüglich nichts schriftlich festgehalten wird. Lediglich ein Unternehmen verweist auf die schriftliche Stellenbeschreibung, die im Zuge der Ausbildungsplatzausschreibung erstellt wurde. (...) Festzuhalten bleibt, dass das vorangeschaltete Praktikum ein zentrales Element ist, um die Anforderungen des Unternehmens im Detail kennenzulernen.“</i> (Quiring/Rodriguez Startz 2014: 18f)</p> <p>Neben persönlichen Voraussetzungen, die sich z.T. mit den Kompetenzen decken (z.B. Motivation, Strukturiertheit), sind insbesondere die strukturellen Rahmenbedingungen von großer Bedeutung:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Gesicherte Finanzierung der Ausbildung ○ Verlässliche und lückenlose Kinderbetreuung ○ Ausbildungsbegleitendes Coaching bis zum Abschluss der Ausbildung ○ Praktikum im Vorfeld der Ausbildung ○ Akzeptanz der besonderen Situation als Alleinerziehende durch das Unternehmen ○ Lage bzw. Erreichbarkeit der Berufsschule ○ Enger Kontakt zwischen Projektmitarbeiterin und Unternehmen <p><i>„Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass es vor Aufnahme der TZA die Aspekte Kinderbetreuung, Finanzierung und Qualifikationsanforderungen zu klären gilt. Während der TZA verlieren diese Aspekte nicht an Bedeutung, vielmehr kommen weitere wie beispielsweise zu organisierende Lernzeitfenster hinzu. Bei der Klärung all dieser Aspekte sollte die Zielgruppe Unterstützung durch soziale Träger/Beratungsstellen und aktiv begleitende Personen erfahren. Sie sollte darüber hinaus weitere Anlaufstellen wie beispielsweise Familienberatungsstellen kennenlernen, an die sie sich v.a. mit privat-familiären Problemen wenden kann. Außerdem sollte sich die Zielgruppe darauf verlassen können, dass die Ausbildungsbetriebe in einem guten und regelmäßigen Austausch mit den Mentor/innen stehen, damit möglichst frühzeitig etwaige weitere Aspekte, die Schwierigkeiten bereiten, identifiziert und angegangen werden können.“</i> (Quiring/Rodriguez Startz 2014: 22)</p>

Analysefeld und –fragen	Wesentliche Ergebnisse der Studie:
<p>Passgenauigkeitsanalyse</p> <p><i>Welches matching gibt es zwischen den Kompetenzen der alleinerziehenden Frauen und den Anforderungen der Unternehmen?</i></p>	<p>Die Studie arbeitet eindeutige Entsprechungen zwischen den Kompetenzen der Frauen und den Anforderungen der Unternehmen heraus:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Zuverlässigkeit ○ Verantwortungsbewusstsein ○ Motivation ○ Interesse <p><i>„Darüber hinaus gibt es zahlreiche weitere Entsprechungen, die jedoch je nach Branche, Unternehmensart und Berufsgruppe unterschieden werden sollten. (...) Grundsätzlich sind die Erfahrungen, die die bisher involvierten Unternehmen mit den alleinerziehenden Frauen als TZ-Auszubildenden gemacht haben, sehr positiv. Das geht eindeutig aus den Interviews mit den Ausbilder/innen hervor.“ (Quiring/Rodriguez Startz 2014: 23f)</i></p>
<p>Umfeldanalyse</p> <p><i>Welche Faktoren im Umfeld der alleinerziehenden Frauen wirken unterstützend für eine Ausbildung?</i></p> <p><i>Welche Faktoren könnten noch ausgebaut werden?</i></p>	<p>Die wesentlichsten unterstützenden Faktoren im Projekt AITA sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Einzelcoachings und –beratung ○ sowie ausbildungsvorbereitende Seminare und soziale Vernetzung untereinander <p><i>„Die Interviews ergeben recht eindeutig, dass ohne diese individuell zugeschnittenen Beratungsleistungen das Projekt nicht so erfolgreich laufen würde. Bezüglich der bei den Frauen geförderten Kompetenzen ist an dieser Stelle beispielsweise die gesteigerte Lösungsorientierung und das gestärkte Selbstvertrauen zu nennen, wenngleich das Letztgenannte erst während der Ausbildung einen merklichen Impuls erfährt. (...) Auch dieser Themenkanon [der Seminare, d. Verf.] ist offensichtlich gut abgestimmt und passt zur Zielgruppe, so der Eindruck in den Interviews. Ein positiver Effekt der Seminare ist u.a. das gegenseitige Kennenlernen der Frauen untereinander. Sie erkennen, dass ihr Status, alleinerziehend mit dem Wunsch eine TZA zu beginnen, nichts Außergewöhnliches ist, sondern eine Peer Group existiert.“ (Quiring/Rodriguez Startz 2014: 23f)</i></p> <p>Als auszubauende Faktoren empfiehlt die Studie:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Ausbau der Weitervermittlung in passgenaue weiterführende Hilfen ○ Verstärkte Förderung der Fach- und Methodenkompetenz ○ Üben von psychologischen Tests (für Umschulungen) während der Vorbereitungsphase ○ Intensivierung der Abstimmung zwischen Projektmitarbeiterinnen und Ausbildungsunternehmen ○ Gezieltere Ansprache und Auswahl von potenziellen TZ-Auszubildenden durch das Jobcenter ○ Intensivierung des Austauschs zwischen Pro-

Analysefeld und -fragen	Wesentliche Ergebnisse der Studie:
	<p>jektmitarbeiterinnen und Jobcenter</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Ruhe und Zeit für die Auszubildenden zum Rekapitulieren und Lernen ○ Nachgehende Begleitung über die gesamte Ausbildungsdauer hinweg (bislang: 6 Monate)

„Die Zielgruppe – mit all ihrer Reife, Motiviertheit, Zuverlässigkeit, mit ihrem Verantwortungsbewusstsein für sich, ihr/e Kind/er und ihre gemeinsame Zukunft, mit ihrer proaktiven Haltung der Arbeit gegenüber und ihrer Begeisterung für die Ausbildung in Teilzeit – ist ein besonderer Schatz dieser Gesellschaft. Es gilt, ihn vorsichtig und behutsam zu heben. Zu ihrem und des Kindes Wohl sowie zum Wohle und Mehrwert für diese Gesellschaft im Allgemeinen und der Arbeitgeber im Speziellen.“
(Quiring/Rodriguez Startz 2014: 29)

Stuttgart, 12. August 2014

AITA-Projektverbund:

Frauenunternehmen ZORA gGmbH
a.l.s.o. e.V. Schwäbisch Gmünd
SAB gGmbH Göppingen



Staufen Arbeits- und Beschäftigungsförderung gGmbH
Waldeckhof
73035 Göppingen
www.sab-gp.de



a.l.s.o. e.V.
Goethestraße 65
73525 Schwäbisch Gmünd
www.alsogmuend.de



Frauenunternehmen ZORA gGmbH
Stöckachstraße 16
70190 Stuttgart
www.zora-ggmbh.de

Ansprechpartnerin:

Christiane Mayer
Tel.: 0711 26 84 35 - 29
E-Mail: mayer@zora-ggmbh.de



Baden-Württemberg
MINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG,
FAMILIE, FRAUEN UND SENIOREN



AITA wird aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) und Landesmitteln im Rahmen des baden-württembergischen Programms „Gute und sichere Arbeit“ gefördert.