

Gute Chancen für alle Kinder - Arbeit

Ansprechpartner: Gerd Müller, gerd.mueller@gatm.de

#	Datum	Beschreibung
9	2017-02-06	Ergebnisse des Prozesses - Arbeitssitzung 2017-02-06
10	2017-06-27	Ergebnisse des Prozesses - Arbeitssitzung 2017-06-26
11	2017-09-22	Arbeitssitzung 2017-09-22 eingearbeitet
12	2017-12-12	Arbeitssitzung 2017-12-10 eingearbeitet
13	2018-04-23	Arbeitssitzung eingearbeitet
14	2018-07-24	Arbeitssitzung vom 23.07. eingearbeitet

Das Dokument beschreibt in einem laufenden Prozess die Vorgehensweise des Arbeitskreises Arbeit.

Dieses Dokument ist dynamisch und wird mit dem Fortschritt des Prozesses aktualisiert. Es ist unsere Richtschnur für das weitere Vorgehen mit der Zielsetzung, eine gemeinsam abgestimmte Vorgehensweise aller Beteiligten sicherzustellen.

Mitwirkende

Birgit	Heinlin-Eyb	Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt. Agentur für Arbeit Reutlingen
Carolin	Löffler	Familienbeauftragte Universitätsstadt Tübingen
Elisabeth	Stauber	Soziales Universitätsstadt Tübingen
Evelyn	Koch	
Gerd	Müller	Moderation und Dokumentation
Heike	Zillgener	Caritas NIL - nachhaltige Integration langzeitarbeitsloser Menschen
Karin	Carapetyan	Verband allein erziehender Mütter und Väter
Regina	Katzenberger	Jobcenter Landkreis Tübingen
Ulrike	Landmann	Kontaktstelle Frau und Beruf Neckar-Alb



Gute Chancen für alle Kinder - Arbeit

1. Wer sind die Beteiligten?	2
2. Welche Bedürfnisse haben die Beteiligten?	3
3. Wege zur Arbeit	4
4. Alternativen zur Arbeit	4
5. Wo wollen wir hin – unser Idealbild?	4
6. Was müssen wir tun?	5
6.1. Umfeld	5
6.2. Mögliche Maßnahmen	5
7. Langfristiger Plan	7
8. Aufwand	8
9. Risiken	8
10. Abhängigkeiten	9
11. Plan	9
12. Kennzahlen	10
13. Abkürzungsverzeichnis	11
14. Material Arbeitssitzung 2018-07-23	11
14.1. Nächste Schritte	11
14.2. Vereinbarungen	11
14.3. Ergebnisse	11
14.4. Fotodokumentation	12

1. Wer sind die Beteiligten?

Wer hat einen Nutzen von der Lösung? Beschreibung aller am Erfolg interessierten Parteien.

Beteiligte	Beschreibung
Große Arbeitgeber	<ul style="list-style-type: none"> • Im Landkreis Tübingen und Reutlingen • Mit dem öffentlichen Verkehr gut erreichbar in maximal 30 Minuten einfache Fahrt, z.B. im Steinlachtal, Ammertal • Bieten existenzsichernde Arbeit, zB Metallbau, nicht nur Pflege • Universität und Klinikum Tübingen, Bosch, Daimler, Rösch, Walter, Horn, Bruderhaus Diakonie, CHT, Wafios, ... • In der Regel schwärmen die Arbeitgeber von den Teilzeitkräften • Nach Einstellung der Mütter unterstützen die Arbeitgeber: "Wir finden eine Lösung"
Kleine Arbeitgeber	<ul style="list-style-type: none"> • Dienstleister (Arztpraxen, Rechtsanwälte, ...) • Handwerker, sind oft ganztags auf der Baustelle • Leiden an Fachkräftemangel • Bieten Lehrberufe • Sind den Arbeitssuchenden oft unbekannt • Die Verdienstmöglichkeiten sind geringer • Teilzeit ist möglich • In der Regel schwärmen die Arbeitgeber von den Teilzeitkräften • Nach Einstellung der Mütter unterstützen die Arbeitgeber: "Wir finden eine Lösung" • 10 .. 250 Mitarbeiter
Arbeitssuchende	<ul style="list-style-type: none"> • Mütter (Väter) • Können oft nicht Deutsch lesen, schreiben, sprechen • Sind manchmal Analphabeten • Geringe Selbstorganisation (Tageseinteilung, Zeitmangel, am BurnOut limit, zu viele Themen gleichzeitig, ...)

Kinder	<ul style="list-style-type: none"> • Kinder der Arbeitsuchenden • Zielgruppe von GCfaK
AK GCfaK	<ul style="list-style-type: none"> • Mitglieder in diesem AK Arbeit • Mitglieder im gesamten AK Gute Chancen für alle Kinder
Öffentliche Hand	<ul style="list-style-type: none"> • Jobcenter (Grundsicherung für Arbeitsuchende) • Arbeitsagentur (Arbeitsvermittlung, Arbeitsförderung)) werden vom Bund finanziert • Landkreis Tübingen (Sozialhilfe, Familienpolitik) • Stadt Tübingen (Sozialhilfe, Familienpolitik)

2. Welche Bedürfnisse haben die Beteiligten?

Beschreibung aller bekannten Bedürfnisse der Beteiligten aus Kapitel 1 im Kontext des Arbeitskreises.

Beteiligte	Bedürfnisse
Große Arbeitgeber	<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeiter muss Deutsch sprechen • Mitarbeiter muss qualifiziert sein • Die Arbeitgeber wollen über konkrete Personen sprechen. • Hohe Flexibilität bezüglich Arbeitsinhalt und Bezahlung
Kleine Arbeitgeber	<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeiter muss Deutsch sprechen • Mitarbeiter muss qualifiziert sein • Die Arbeitgeber wollen über konkrete Personen sprechen. • Hohe Flexibilität bezüglich Arbeitsinhalt und Bezahlung • Der Bedarf an Mitarbeitern ist zZ nicht gedeckt. • Hohe Flexibilität notwendig (z.B. 6 Wochen voll im Einsatz sein, 10d am Tag) • Reisen innerhalb von Deutschland • Arbeitgeber braucht Informationen über Möglichkeiten der Unterstützung der Frauen, z.B. erhöhte Kinderbetreuung im Einsatzfall.
Mütter (Väter)	<ul style="list-style-type: none"> • Müssen Deutsch lernen, mindestens B2 (man kann sich unterhalten) • Finanzierung des Deutschkurses • Finanzierung der Ausbildung • Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben • Gute Selbstorganisation (Beruf) und Unterstützung dazu • Hilfe beim Bearbeiten von Konflikten • Betreuung für die Kinder: Die Mütter brauchen Ermutigung - "ihr schafft das". Ängste (zB was mache ich wenn die Kinder krank werden, ich muss meine Kinder abgeben, das Jugendamt kommt, mein Mann erwartet dass) und Blockaden müssen abgebaut werden. Die Möglichkeiten zur Unterstützung und Begleitung sind nicht bekannt. • Pädagogische Hilfe bei der Kindererziehung • Ansprechpartner um Hilfen zu finden • Entlastung (Privat) zur Erholung: Zeit Haushaltsunterstützung
Kinder	<ul style="list-style-type: none"> • Pädagogische und psychologische Betreuung • Hausaufgabenunterstützung, Vorbereitung auf Klassenarbeiten

- | | |
|-------|--|
| GCfaK | <ul style="list-style-type: none"> • Präsentation • Vernetzung. Klarheit, wo wir mitarbeiten können / wollen. Beispielsweise <ul style="list-style-type: none"> • Teilzeit Ausbildung Baden-Württemberg Frau Hahn • Duett TeamTraining Herr Renner • BBQ Herr Högel • FamilyNet Katharine Enke • Ergebnisse sichtbar machen, zB 10 Teilzeit Arbeitsplätze gefunden, 10 Arbeitgeber, die ich ansprechen kann • Wir müssen Vorurteile abbauen |
|-------|--|

- | | |
|------------------|---|
| Öffentliche Hand | <ul style="list-style-type: none"> • Das JobCenter und die Arbeitsagentur - haben Interesse an erfolgreicher Vermittlung in Arbeit und Entlastung der Sozialleistungssysteme • Die Stadt - hat ebenfalls Interesse an nachhaltiger Kinderarmutsbekämpfung durch Vermittlung in Arbeit - dadurch auch Entlastung von Hilfesystemen und bessere Chancen für die Kinder • Gleiches gilt für den Landkreis |
|------------------|---|

- | | |
|---------|--|
| Politik | <ul style="list-style-type: none"> • Will wissen was funktioniert in der Praxis, was nicht • Will wissen, was sie ändern / weiterentwickeln muss |
|---------|--|

3. Wege zur Arbeit

Auf welchen Wegen kommen die Mütter zu Arbeit? Welche Vermittlungswege gibt es? Was sind die Charakteristika?

Die Prozessbeschreibung des Beratungsprozesses gibt ein erstes Bild. Nach der Analyse der Beratungen wird eine genauere Sichtweise möglich werden.

4. Alternativen zur Arbeit

Welche Alternativen haben die Mütter (Väter) ohne Ausbildung und Arbeit?

5. Wo wollen wir hin – unser Idealbild?

Was wäre aufgrund der bisherigen Erkenntnisse die ideale Situation der Beteiligten?

Vision: Mütter (Väter) finden Ausbildungsstellen und Arbeit, auch Teilzeit, und können von dieser Arbeit die Existenz ohne Transferleistungen sichern. Im Gegensatz zum Leben mit Transferleistungen leben sie ihren Kindern vor, wie der Armutskreislauf durchbrochen werden kann und bieten ihren Kindern gute Chancen.

Arbeitgeber sensibilisieren

- Ansprache der Arbeitgeber mit dem Ziel, Ausbildungsstellen und Arbeitsstellen zu vermitteln
- Teilzeitausbildungsstellen
- Teilzeitstellen (weniger als 40 h pro Woche)
- Existenzsichernde Arbeit – ohne Transferleistungen
- für ältere Frauen (und Männer) über 40 Jahre
- für nicht qualifizierte Mütter

Müttern Mut machen

- Eltern leben ein normales Leben mit Schule, Ausbildung und Arbeit vor

In 9 bis 18 Monaten

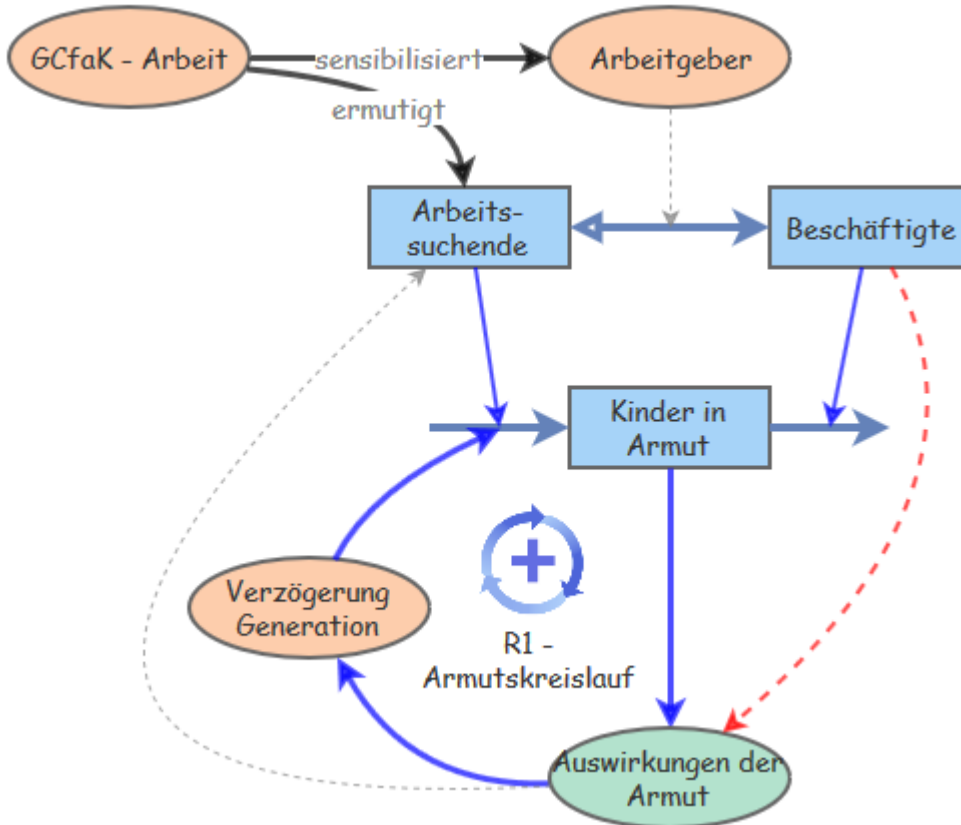
- Beobachten wir Bereitschaft der Arbeitgeber
 - Arbeitgeber ruft beim Jobcenter / Arbeitsvermittlung an "ich hab da was, auch Teilzeit und Ausbildung"
- Der Arbeitskreis ist Ansprechpartner für Unternehmen und Beratungsstellen

- Zusammenarbeit mit Elisabeth Stauber / AK Arbeitgeber

6. Was müssen wir tun?

6.1. Umfeld

Wie sieht das Umfeld aus?



Der AK GCfaK-Arbeit will die Arbeitgeber sensibilisieren, arbeitslose Mütter(Väter) auszubilden und einzustellen. Der AK will die Mütter ermutigen, sich zu qualifizieren und Arbeit anzunehmen. Mehr beschäftigte Mütter bedeuten weniger Kinder in Armut. Es bedeutet auch, den Kindern vorzuleben, wie solch ein Lebensentwurf gelingen kann, damit werden die Auswirkungen der Armut reduziert (roter Pfeil). Dies ist ein Element, den Armutskreislauf (R1) zu durchbrechen.

6.2. Mögliche Maßnahmen

Welche Ideen haben wir, um die ideale Situation zu erreichen?

Name	Beschreibung
Kompetenzen der Mütter/ Väter stärken!	<ul style="list-style-type: none"> • In der Beratung Vorteile aufzeigen = Vorbild für Kinder sein. • Mütter ermutigen: Begleitung / Sozialpädagoge für Mütter als Projekt <ul style="list-style-type: none"> • Pädagogische Hochschule? • Erzieherinnen / sozial Engagierte? • Positive Eigenschaften von Müttern aufzeigen, Mütter sensibilisieren <ul style="list-style-type: none"> • Zielstrebigkeit • Durchhaltevermögen • Selbsthilfegruppe Mütter/ Väter um zu motivieren (über VAMV) • Ich (als Beraterin) würde beim VAMV eine "Mut-Sprechstunde" einführen. • Angst nehmen • Welches sind die richtigen Berufsgruppen, die existenzsichernde Arbeit ermöglichen?

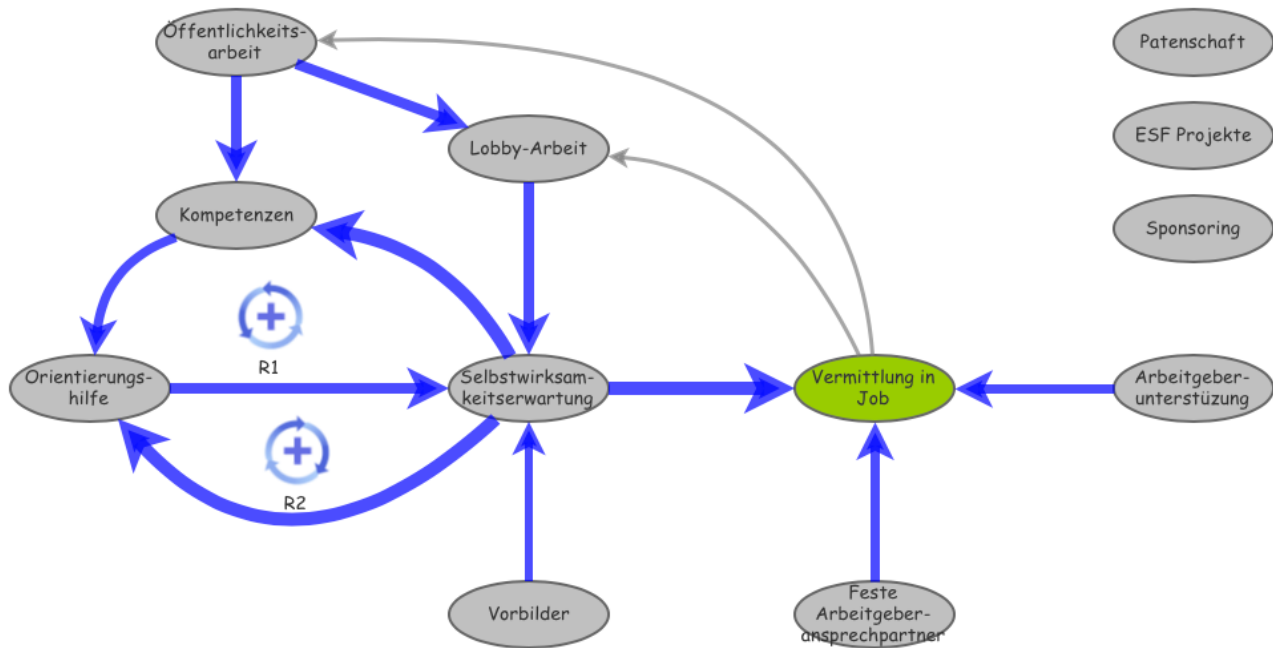
Name	Beschreibung
Motivation durch Vorbilder → Information	<ul style="list-style-type: none"> • Positive Beispiele für Mütter aufzeigen, gelungener Abschluss. Bsp: Polizistin • Mütter ermutigen: Ich würde für die Mütter “Kinderbetreuungsinformationsveranstaltungen” organisieren. • Aufklärung für Frauen um Abschluss zu machen: Genaue Bedingungen, Abläufe erklären. • Furch Vorbilder den Müttern Mut machen (Nachahmung)
ESF-Träger gewinnen	<ul style="list-style-type: none"> • Projekt ESF: Mütter zum Abschluss und Berufsausbildung bringen: <ul style="list-style-type: none"> • SozPäd Betreuung • Sprachkurse • Lebenspraxis • Selbstwert/ Behauptung • Schulabschluss nachholen: FSJ, BFD gruppe gründen mit sozial engagierten JDB die Unterricht/ Nachhilfe anbieten – Mütter unterstützen. (Zeiten individuell – abends, morgens).
Öffentlichkeitsarbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Pressekampagne mit Ziel Arbeitgeber ansprechen • GCfaK organisiert Stand beim Kinderfest am 2015-07-11 um Mütter anzusprechen.
Patenschaftsprojekt	<ul style="list-style-type: none"> • Ansprache über Arbeitgebervereinigungen: SOR-Optimist, Zonta, Rotarier, Lios, VDU, Golfturnier • Mütter gut qualifizieren <ul style="list-style-type: none"> • Pensionierte SpachlehrerInnen ansprechen um Nachhilfe zu geben • (Sprach)StudentInnen ansprechen • Deutsch für Auswärtige • Schulabschluss nachholen <ul style="list-style-type: none"> • Werkrealschule ansprechen, ob Mütter die 10. Klasse als Schülerin besuchen dürfen. Wie kann das Finanziert werden? • Pensionierte LehrerInnen ansprechen und Kleingruppen betreuen, um Lehrstoff zu vermitteln, die Mütter befähigen, den Realschulabschluss nachzuholen
Sponsoring	<ul style="list-style-type: none"> • Finanzen <ul style="list-style-type: none"> • Sponsoren finden, damit Mütter 1 Jahr in Werkrealschule gehen können • Fond? Stiftung? • Arbeitgeber? Spenden?
Lobby Arbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitgeber vom positiven Image des familienfreundlichen Betriebes überzeugen. • Arbeitgeber ermutigen, ihre positive Erfahrungen von Familienfreundlichkeit und “Chancen für Alleinerziehende” an andere weiter geben. • Fachkräftemangel: Warum nicht Mütter eine Beschäftigungsmöglichkeit geben? Zum Teil sehr gut ausgebildet. • Arbeitgeber über Netzwerke informieren damit sie sich austauschen können. • Positive Eigenschaften der Mütter aufzeigen: Zielstrebigkeit, Durchhaltevermögen • In der Praxis sind Abeitgeber nur interessiert wenn wir über konkrete Personen sprechen können. Unser Vorgehen muss personenzentriert sein. • Dabei sitzen und reden (z.B. auf dem Golf Platz, beim Bier danach) um Netzwerk aufzubauen • http://www.familynet-bw.de

Name	Beschreibung
Feste Arbeitgeberansprechpartner	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitgeber braucht einen verlässlichen, kompetenten und dauerhaften Ansprechpartner • Arbeitgeber will verstehen wo seine Risiken liegen wenn es nicht funktioniert und was er dann tun kann. • Der AK soll konkret informieren und klar machen was er braucht. • Direktansprache Arbeitgeber: Aufteilen, zuordnen.
Arbeitgeber unterstützen	<ul style="list-style-type: none"> • Informationen über Unterstützungsmöglichkeiten, z.B. Kinderbetreuung bei besonderer Arbeitsbelastung
Orientierungshilfe	<p>Die Großfamilie funktioniert nicht mehr und den Frauen fehlen erfahrene Ansprechpartner. „Früher war immer einer da“.</p> <p>Basisthemen: Geld, Gesundheit, Wohnung</p> <p>Grundthemen: Kinder und Betreuung, Partnerschaft, Sexualität, Soziale Netzwerke, Selbstwert, Authentizität, Familiensituation, Herkunft und Geschichte, Arbeit, Vereinbarkeit Familie und Beruf</p>
<u>Selbstwirksamkeit stärken</u>	<p>SWE bezeichnet die Erwartung einer Person, aufgrund eigener Kompetenzen gewünschte Handlungen erfolgreich selbst ausführen zu können. Ein Mensch, der daran glaubt, selbst etwas zu bewirken und auch in schwierigen Situationen selbstständig handeln zu können, hat demnach eine hohe SWE. Eine Komponente der SWE ist die Annahme, man könne als Person gezielt Einfluss auf die Dinge und die Welt nehmen, statt äußere Umstände, andere Personen, Zufall, Glück und andere unkontrollierbare Faktoren als ursächlich ansehen.</p> <p>Wer tut hier was?</p> <p>→ 2016-07-04 GCfaK - Caritas Erwerbschance verbessern</p> <p>→ 2016-07-04 GCfaK - Caritas Aktion Schatzsucher</p>

	ist wichtig für	Große AG	Kleine AG	Arbeitsuchende	Kinder	AK-GCfaK	Öffentliche Hand	Politik	Punkte
Was									
1	Kompetenzen der Mütter/ Väter stärken!	0	1	2	2	1	1	1	8
2	Motivation durch Vorbilder → Information	0	0	2	2	1	1	1	7
3	ESF-Träger gewinnen	0	0	1	0	1	1	0	3
4	Öffentlichkeitsarbeit	2	2	2	0	2	2	2	12
5	Partnerschaftsprojekt	0	0	0	0	1	0	0	1
6	Sponsoring	0	0	0	1	1	0	0	2
7	Lobby-Arbeit	0	1	2	1	2	1	2	9
8	Feste Arbeitgeber-Ansprechpartner	2	2	0	0	2	1	1	8
9	Arbeitgeber unterstützen	1	2	1	0	1	1	1	7
10	Orientierungshilfe	2	2	2	2	0	1	1	10
11	Selbstwirksamkeit stärken	2	2	2	2	0	1	1	10

7. Langfristiger Plan

Wann tun wir was? Was baut worauf auf? Wann stehen Mittel (Geld, Mitarbeiter) zur Verfügung?



- wirkt verstärkend (zB mehr Kinder in Armut führt zu mehr Auswirkungen von Armut)
- Reinforcing – sich verstärkender Kreislauf
- wirkt abschwächend (zB mehr Maßnahmen reduzieren den Unmut in der Bevölkerung)
- Balancing – sich stabilisierender Kreislauf

Die Dicke der Pfeile repräsentiert die Wichtigkeit zum Erreichen des Zieles „existenzsichernde Arbeit“

[Modell InsightMaker](#)

8. Aufwand

Aufwand sind Kosten (€) und Zeit (AT). Für ehrenamtliche Mitarbeiter fallen keine / minimale Kosten an.

Einmaliger Aufwand

Was?

Wann?

Wie viel? €, AT

Wer trägt die Kosten?

Laufender Aufwand

- Was?
- Wann?
- Wie viel? €, AT
- Wer trägt die Kosten

9. Risiken

Beschreibung der Risiken, der Wahrscheinlichkeit des Eintreffens und der Größe der Auswirkung wenn sie eintreffen.

Wa
hrs
che Aus
inli wir
chk kun
eit g

H M

- **Beschreibung**

• **Maßnahmen**

- * 1: Wenn X eintrifft, dann wird A passieren.
 2W: Um die Wahrscheinlichkeit, dass X eintrifft zu reduzieren, können wir W heute tun.
 2A: Wenn X eintrifft, können wir heute Y tun, um die mögliche A zu reduzieren.

1

10. Abhängigkeiten

Wen brauchen wir wozu? Wann? Welche Kompetenzen benötigen wir?

#	Ziel	Beschreibung	Wer
1	1	Landesamt für Arbeit: Abstimmung beim Kontakt mit Arbeitgebern	
2	1	IHK: Wofür brauchen wir den?	
3	1	Verband deutscher Unternehmer: Wofür brauchen wir den?	

11. Plan

Wer tut was bis wann?

Abgeschlossene Ziele
1 Feste Arbeitgeberansprechpartner installieren <ul style="list-style-type: none"> • Liste mit AGs und Ansprechpartnern liegt vor • 2015-05-31
3 Pilot mit Kandidaten <ul style="list-style-type: none"> • 3-5 Kandidaten • Alle Schritte getestet • Leitfaden dokumentiert • 2015-07-31
5 Wiki pflegen <ul style="list-style-type: none"> • Wiki erstellt, wird gepflegt • 2015-09-28
8 Prozeßbeschreibung <ul style="list-style-type: none"> • Initiale Prozessbeschreibung im Workshop erstellt, dokumentiert • Muss regelmäßig angepasst werden • 2016-10-12

Ziel	#	Unterziel	Wer? Wann?
2 Lobbying • # kontaktierte AG • Verbesserungen umgesetzt	2.1	Gesprächsleitfaden erstellen Inhalt: • Regeln • TZ-Flyer, Ausbildung • Was kommt finanziell für den AG raus? • Positive Beispiele • Idee: Platz für Azubi freihalten um mit den langen Vorlaufzeiten (2 Jahre) umzugehen.	
	2.2	AG ansprechen und gewinnen • 1 Kontakt / Jahr	
	2.3	Ergebnis des Gespräches dokumentieren, Vorgehensweise, Gesprächsleitfaden überprüfen und verbessern. Einschätzung "Wohlwollend" (siehe Kennzahl 1).	

4 Müttern Mut machen – was können wir tun?

5 Wiki pflegen	5.1	Ansprechpartner für Wiki ist Evelyn Koch. Gerd wird das im Wiki eintragen. Alle Teammitglieder sollen Zugriff auf das Wiki haben. Gerd kümmert sich darum.	Gerd 2015-07-31 abgeschlossen
	5.2	Beschreibung der Arbeitsgruppe für Wiki erstellen und eintragen. Gerd kann beim Eintragen helfen.	Evelyn 2015-09-28 abgeschlossen
6 Angebot der Beratung für Frauen in Tübingen anbieten	6.1	Angebot beschreiben	Wer? Bis wann?
	6.2	Öffentlichkeit bekannt machen	Wer? Bis wann?
7 Broschüre für AG mit relevanten Infos anbieten	7.1	Gibt es so etwas schon? Wo?	Evelyn 2016-06-23
9			

12. Kennzahlen

Kennzahlen sollen zeigen, ob wir dem Ziel näher kommen und wie effizient wir das tun.

Effektivität: Woran erkennen wir, ob wir unser Ziel erreichen werden oder erreicht haben?

Effizienz: Woran erkennen wir, wie effizient wir unser Ziel erreichen?

#	Kennzahl	Absicht
---	----------	---------

1	Anzahl wohlwollender Arbeitgeber gewonnen	Möglichst viele Arbeitgeber gewinnen, um im Einzelfall darauf zurückzugreifen zu können. Der AG ist dann vorbereitet. Skala: ++ + o - --
2	Anzahl konkreter umgesetzter Aktionen	Wir wollen konkretes zeigen können, dass erreicht wurde.

13. Abkürzungsverzeichnis

Kürzel	Beschreibung
AG	Arbeitgeber
AK	Arbeitskreis
AT	Arbeitstag. Zeitaufwand von ca. 8h.
BFD	Bundesfreiwilligendienst
CHT	Chemische Fabrik Tübingen
ESF	Europäischer SozialFond
FSJ	Freiwilliges Soziales Jahr
GCfaK	Gute Chancen für alle Kinder . Initiative der Stadt Tübingen zur Bekämpfung der Kinderarmut.
IHK	Industrie- und Handelskammer
NIL	Caritas NIL - nachhaltige Integration langzeitarbeitsloser Menschen
RTK	Runder Tisch Kinderarmut , Teil des Bündnisses für Familie Tübingen
SozPäd	Sozialpädagogisch
VAMV	Verein allein erziehender Mütter und Väter

14. Material Arbeitssitzung 2018-07-23

14.1. Nächste Schritte

Nächster Termin: [2018-12-03, 10-12 Uhr, Caritas Albrechtstr. 4](#)

Themen:

- Qualität -- - o + ++, Zeitaufwand, Was muss getan werden um das erwartete Ziel zu erreichen
- Nächsten Termin vereinbaren
- Brainstorming Stellen- / Arbeitgebersuche
- Prozess, Daten anschauen

14.2. Vereinbarungen

ID	Wer	Bis	Was
1	Birgit, Heike, Ulrike	2018-10-01	Alte Fälle nachhaken und klären, ob sie in Arbeit gekommen sind.
2	Karin	2018-08-01	VAMV Studie über Einfluss der Kinderbetreuung besorgen und kommunizieren.
3	Regina	2018-08-01	Informationen über Mütterschichten besorgen und kommunizieren.
4	Karin	2018-10-01	TAPs über AG Arbeit und die Möglichkeit der Beratung informieren und mit Informationsmaterial versorgen.
5	Karin	2018-10-01	Carolin Löffler als neue Familienbeauftragte Über das Beratungsangebot informieren und nutzen um weitere Klienten zu finden.
6	Regina	2018-08-01	Information über „just people“ besorgen und kommunizieren.
7	Gerd	2018-08-01	Formular mit Kriterien, Erklärungen zur Verfügung stellen um die Datenqualität weiter zu verbessern.

14.3. Ergebnisse

[Auswertung Jobberatung VAMV](#)

- → Folien Auswertung Beratungsprozess
- Wie erfahren wir, wenn / wann jemand in Arbeit kommt?
 - Merker setzen, nachhaken, maximal 1 Jahr
 - **Action:** Birgit, Heike, Ulrike alle Fälle nachhaken
- 5 Vermittlungen
 - Wir sehen hier die schwierigen Fälle: Viele Einschränkungen / multiple Vermittlungshemmnisse.
 - Es gibt mehr Probleme als dokumentiert.
- Was können wir tun um diese Zahl zu erhöhen?
 - Bewerbungstipps für Frauen → Praktische Bewerbungstipps für Frauen (von Birgit)
 - „just people“ als Plattform um Profile von Bewerber zur Verfügung zu stellen. **Action** Regina
 - Die Agentur für Arbeit hat ein Tool zur vereinfachte Erfassung von Bewerbungsdaten von Migranten. Dies ist nicht öffentlich verfügbar. D.h., wer diese, von der BA angebotene Form der Vorlagen für Bewerbungen nutzen will, muss dies vor Ort im BIZ machen. Es geht nicht vom eigenen PC.
 - Hauptproblem Kinderbetreuung. Dazu gibt es eine Studie vom VAMV (Karin besorgt sie)
 - Au-Pair Mädchen können helfen
 - Beim Samariterstift wird mit Mütterschichten in der Altenpflege Erfahrung gesammelt: 07:00-12:00 oder 08:00-13:00 und WE Schicht. Ein Hotel diskutiert eine 08:00-14:00 Schicht.
 - **Action** Regina: Informationen besorgen
- Akquise
 - TAPs kontaktieren und Informationsmaterial zur Verfügung stellen. **Action** Karin
 - Carolin Löffler, als neue Familienbeauftragte informieren **Action** Karin

Treffpunkt Arbeit

- VHS Termin mit Migranten: Werbung für Beratung in den Pausen der Sprachkurs machen. Kaffee anbieten um die Migranten zum Kommen zu motivieren.
- → Flyer Treffpunkt Arbeit!

Planung 2018

- Präsentation am Runden Tisch: Folien verwenden
- Nächster Termin: 3.12.

14.4. Fotodokumentation

