



Wissenschaftliche Begleitstudie
Sozialwirtschaft integriert
„Neue Chancen in der Sozialwirtschaft –
Qualifizierungsperspektive für Migrantinnen“

ABSCHLUSSBERICHT

April 2023



HESSEN



Hessisches Ministerium
für Soziales und Integration



ARBEITSWELT
HESSEN
innovativ · sozial · nachhaltig

Kassel

documenta Stadt

WISSENSCHAFTLICHE BEGLEITSTUDIE

Sozialwirtschaft integriert „Neue Chancen in der Sozialwirtschaft – Qualifizierungsperspektive für Migrantinnen“

ABSCHLUSSBERICHT

April 2023

Prof. Dr. Sigrid James, PhD, MSW

Franziska Anna Seidel, MA, MSc

Julian Trostmann, MA

Unter Mitwirkung von Paula Ziegler, BA

Universität Kassel

Institut für Sozialwesen

Fachgebiet Theorien und Methoden der Sozialpädagogik

Diese Evaluationsstudie erfolgte im Auftrag und in Finanzierung durch das Hessische Ministerium für Soziales und Integration sowie der Stadt Kassel.

Vorwort

Die Durchführung der vorliegenden externen und unabhängigen Evaluation des Projekts „Sozialwirtschaft integriert – Neue Chance in der Sozialwirtschaft – Qualifizierungsperspektive für Migrantinnen“ (hiernach: *SoWi*) durch ein Forschungsteam der Universität Kassel war nur möglich aufgrund der Unterstützung der beteiligten Behörden, Organisationen und Fachkräfte. Das *SoWi*-Projekt sowie seine wissenschaftliche Begleitstudie waren durch das Engagement und die Weitsicht der Bürgermeisterin der Stadt Kassel Ilona Friedrich in Zusammenarbeit mit der kommunalen Arbeitsförderung der Stadt Kassel sowie dem Hessischen Ministerium für Soziales und Integration initiiert worden. Die Umsetzung des Projekts erfolgte durch ein kleines Team von Mitarbeiterinnen in der kommunalen Arbeitsförderung.

Eine Begleitstudie – und besonders eine mehrjährige Begleitstudie – verlangt von allen Beteiligten einen zusätzlichen Arbeitsaufwand im regulären Arbeitsalltag, der ohnehin von komplexen Aufgabenstellungen, hoher Verantwortung und mitunter von öffentlichem Druck gekennzeichnet ist. Ohne die Zusammenarbeit bzw. Teilnahme aller Projektakteur:innen, die auf unterschiedliche Weise Einblicke in das Projekt vermittelten, Zugang zu Teilnehmerinnen verschafften, Zwischenergebnisse im Austausch reflektierten und zeitliche und personelle Ressourcen zur Verfügung stellten, wäre die Durchführung der Evaluation nicht möglich gewesen.

Als Evaluationsteam danken wir insbesondere der *SoWi*-Projektleiterin Terhas Andezion sowie den Projektmitarbeiterinnen Ute Beyer, Fatima Mohssen und Suna Bozkurt für ihren wichtigen Beitrag zum Gelingen der Evaluation. Auch bei den Coachinnen und allen anderen Kooperationspartner:innen, die sich die Zeit nahmen auf Fragen und Anfragen einzugehen, möchten wir uns bedanken. Vor allem sollen an dieser Stelle die Frauen anerkannt werden, für die das *SoWi*-Projekt kreiert wurde und die zusätzlich zu ihrer Projektteilnahme bereit waren, an den Befragungen teilzunehmen.

Nicht zuletzt bedanken wir uns bei allen Studierenden und studentischen Hilfskräften, die in den letzten Jahren an der Evaluation mitgewirkt haben. Besondere Anerkennung gebühren Paula Ziegler, Felia Fromm und Doreen Materne.

Kassel, im April 2023

Sigrid James, Franziska Seidel und Julian Trostmann

Inhaltsverzeichnis

VORWORT	i
TABELLENVERZEICHNIS.....	vii
ABBILDUNGSVERZEICHNIS	viii
ZUSAMMENFASSUNG	1
1. EINLEITUNG.....	3
1.1 Problemaufriss und Relevanz	4
1.2 Erkenntnisinteresse und Zielsetzung der Begleitstudie.....	6
1.3 Überblick.....	8
2. RELEVANTE HINTERGRUNDINFORMATION	10
2.1 Integration und gesellschaftliche Teilhabe	10
2.2 Fachkräftemangel in der Sozialwirtschaft.....	12
2.3 Arbeitsmarktsituation und arbeitsmarktpolitische Zielsetzungen	13
2.4 Frauen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt	15
2.4.1 Frauen mit Migrationshintergrund – eine heterogene Gruppe.....	16
2.4.2 Herausforderungen für Frauen mit Migrationshintergrund	17
2.5 Die Förderung von Frauen mit Migrationshintergrund.....	19
2.5.1 Arbeitsmarktintegrationsprojekte für Frauen mit Migrationshintergrund.....	21
2.5.2 Coaching im Kontext der Arbeitsmarktförderung.....	23
3. MODELLPROJEKT „NEUE CHANCEN IN DER SOZIALWIRTSCHAFT“ (SOWI).....	27
3.1 Ziele, Projektorganisation und Kooperationen	27
3.2 Zielgruppe und Teilnahmevoraussetzungen	28
3.3 Ablauf des Projekts und Projektelemente.....	29
3.3.1 Anamnesegespräch und Projektaufnahme	29
3.3.2 Berufs- und Orientierungsphase.....	31
3.3.3 Coaching.....	31
3.3.4 Individuelle Projektelemente	33

3.3.5	Netzwerktreffen und kooperative Zusammenarbeit.....	33
3.3.6	Informationsaustausch, Datenerfassung und Öffentlichkeitsarbeit	34
3.4	Konzeptionelle Veränderungen und Umgang mit Herausforderungen	35
3.4.1	Projektbezogene und strukturelle Veränderungen.....	35
3.4.2	Personalentwicklung	36
3.4.3	Covid-19 Pandemie.....	36
4.	DIE EVALUATIONSSTUDIE	38
4.1	Forschungsansatz und Zielsetzungen	38
4.2	Datenquellen	39
4.2.1	Monitoring Daten.....	41
4.2.2	Befragungen der teilnehmenden Frauen.....	41
4.2.3	Befragungen der Coachinnen.....	46
4.2.4	Folgebefragung ehemaliger Teilnehmerinnen	47
4.2.5	Corona-Fragebogen.....	48
4.2.6	Qualitative Daten zum Coaching	48
4.2.7	Qualitative Expertinneninterviews.....	49
4.2.8	Qualitative Interviews mit den Teilnehmerinnen	49
4.3	Datenauswertung	49
5.	(SELEKTIERTE) ERGEBNISSE.....	50
5.1	Demografische Profile der Teilnehmerinnen.....	50
5.1.1	Familienstatus, Herkunft, Aufenthaltsstatus	50
5.1.2	Bildungshintergründe und Arbeit.....	52
5.1.3	Die Beziehung zwischen Migrationshintergrund, Bildungshintergrund und Joberfahrung.....	53
5.2	Erwartungen an das Projekt, Berufswunsch und Einstellung zur Arbeit	59
5.2.1	Berufswünsche und Zielsetzungen	59
5.2.2	Bedeutung von Arbeit, Arbeitszufriedenheit	62
5.3	Psychosoziale Ressourcen und Belastungen.....	65
5.3.1	Stresserleben.....	65
5.3.2	Resilienz.....	68
5.3.3	Soziale Unterstützung	69
5.3.4	Coping.....	71
5.3.5	Kulturelle Identifikation, Diskriminierungserfahrungen und Rolle von Religion	73
5.4	Status und Gelingen im Projekt.....	75
5.4.1	Status im Projekt.....	75
5.4.2	„Gelingen“.....	77
5.4.3	„Erfolgreiche Frauen“	77
5.4.4	Frühzeitiges Ausscheiden	82

5.4.5 „Aktive Frauen“.....	86
5.4.6 Prädiktive Einflüsse in Bezug auf Status im Projekt	88
5.5 Die Coachingbeziehung.....	91
6. FAZIT.....	96
6.1 „Der Kontext“	96
6.2 Ergebnisse und Erkenntnisse aus der Begleitstudie.....	97
6.2.1 Vorzüge und Einschränkungen formativer Evaluationen	97
6.2.2 Die Weiterentwicklung des Projektkonzepts	98
6.2.3 Summative Ergebnisse	100
6.3 Kritische Würdigung.....	103
LITERATURVERZEICHNIS	107
ANHANG.....	123

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Verfügbare Datenquellen – Stand April 2022.....	40
Tabelle 2	Instrumentarien zur Erstbefragung der SoWi-Teilnehmerinnen	44
Tabelle 3	Instrumentarien zur Zweitbefragung der SoWi-Teilnehmerinnen	45
Tabelle 4	Instrumentarien zu den Coachinnenbefragungen	46
Tabelle 5	Demografische Beschreibung der Teilnehmerinnen (N=234)	51
Tabelle 6	Merkmale zur Schulbildung und beruflichen Vorerfahrung (N=234)	52
Tabelle 7	Bivariate Beziehungen (skaliert) – Migrationshintergrund/ Bildungshintergrund / Jobberfahrung.....	54
Tabelle 8	Bivariate Beziehungen (kategorisch) – Migrationshintergrund/ Bildungshintergrund /Jobberfahrung.....	56
Tabelle 9	Berufsziele der Teilnehmerinnen bei Eintritt in das Projekt	59
Tabelle 10	Berufsziele und Alter bzw. Jahre in Deutschland	61
Tabelle 11	Erwartungen der Teilnehmerinnen	61
Tabelle 12	Einstellungen zur Arbeit und ihrer Bedeutung	63
Tabelle 13	Stresserleben der Teilnehmerinnen (n=133).....	66
Tabelle 14	Resilienzwerte der Teilnehmerinnen	68
Tabelle 15	Soziale Unterstützung der Teilnehmerinnen (Befragung 1; n=133).....	70
Tabelle 16	Migration und kulturelle Identifikation (n=133).....	73
Tabelle 17	Projektstatus der Teilnehmerinnen Ende April 2022 (N=234)	76
Tabelle 18	Zwei Konzipierungen von Gelingen	77
Tabelle 19	Frauen in Beschäftigung und / oder mit Ausbildung (n=47)	78
Tabelle 20	Beschäftigungsantritt / Ausbildungsabschluss und Schulabschluss	79
Tabelle 21	Merkmale „erfolgreicher Frauen“	81
Tabelle 22	Gründe für frühzeitiges Ausscheiden.....	82
Tabelle 23	Merkmale frühzeitiger ausscheidender Frauen	84
Tabelle 24	Vergleich von „aktiven Frauen“ bzgl. Schulabschluss.....	86
Tabelle 25	Merkmale „aktiver Frauen“	87
Tabelle 26	Bivariate Resultate für soziodemografische und psychosoziale Variablen in Bezug auf „Gelingen“	89
Tabelle 27	Die Coachingbeziehung aus Sicht der Coachinnen (n=54).....	92
Tabelle 28	Die Coachingbeziehung aus Sicht der Teilnehmerinnen (n=28)	93
Tabelle 29	Korrelation Coachingbeziehung mit Zufriedenheit SoWi- Projekt	94

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	SoWi-Projektconcept (eigene Darstellung).....	30
Abbildung 2	Unterschiede in Bezug auf Herkunftsland (n=107)	57
Abbildung 3	Berufswunsch und Schulabschlüsse.....	60
Abbildung 4	Arbeitszufriedenheit (Zweitbefragung – n=59).....	64
Abbildung 5	Prüfungsbezogener Stress	67
Abbildung 6	Resilienzklassifikationen der Teilnehmerinnen	69
Abbildung 7	Stressbewältigung (Zweitbefragung; n=59)	72
Abbildung 8	„Wie stark praktizieren Sie Ihre Religion?“	74
Abbildung 9	Überlebenskurve „erfolgreicher Frauen“.....	80
Abbildung 10	Überlebenskurven frühzeitig ausgeschiedener Frauen mit und ohne Zielerreichung	83
Abbildung 11	<i>Helping Relationship Inventory</i> – eine Gegenüberstellung von Perspektiven.....	95

Zusammenfassung

Vor dem Hintergrund vielfacher gesellschaftspolitischer Entwicklungen zielt „Sozialwirtschaft integriert – Neue Chancen in der Sozialwirtschaft – Qualifizierungsperspektive für Migrantinnen“ (SoWi) als innovatives und zwischenzeitlich verstetigtes Projekt in der kommunalen Arbeitsförderung darauf ab, Teilhabemöglichkeiten am Arbeits- und Ausbildungsmarkt für Frauen zu eröffnen, die aufgrund ihres Migrationshintergrunds, ihrer sprachlichen Fähigkeiten sowie struktureller Barrieren mit unterschiedlichen Herausforderungen konfrontiert sind und ansonsten nur schwierigen Zugang zum Arbeitsmarkt haben. Durch vielfältige vorbereitende sowie unterstützende Projektelemente – insbesondere ein wöchentliches Coaching durch weibliche Fachkräfte – werden Teilnehmerinnen im SoWi-Projekt auf Ausbildungen und einen Beschäftigungsantritt in primär sozialwirtschaftlichen Bereichen vorbereitet.

Der vorliegende Abschlussbericht präsentiert selektierte finale Ergebnisse und Erkenntnisse der fast vierjährigen Evaluation, die das Projekt von September 2018 bis Juli 2022 wissenschaftlich begleitete. Die Evaluation verfolgte zuvörderst formative Zielsetzungen, um Prozesse, die der Entwicklung und Umsetzung des Projekts unterlagen, aufzuzeigen und zu verstehen. Auf der Basis vielfacher quantitativer sowie qualitativer Daten, die erhoben und/oder aufgearbeitet wurden, konnten zudem summative Ergebnisse für die 234 Frauen generiert werden, die bis Ende April 2022 – dem Zeitpunkt an dem die Datenerhebung für Zwecke der Evaluation aufhörte – das Projekt begonnen hatten.

In sechs Kapiteln fasst dieser Abschlussbericht zuerst relevante Hintergrundinformation zum gesellschaftspolitischen Kontext, in dem SoWi agiert, zusammen, beschreibt das Projekt in seinen Zielsetzungen und Abläufen und präsentiert die Methoden und Ergebnisse der Evaluation. Aufgrund des Umfangs des Datenmaterials beschränkt sich die Darstellung auf Ergebnisse, die relevant für die Beantwortung der Ausgangsfragen der Evaluation sind. Der Fokus liegt auf den demografischen Profilen der Teilnehmerinnen, ihren Erwartungen an das Projekt und ihrer Einstellung zur Arbeit sowie bestehenden psychosozialen Ressourcen und Belastungen. Fernerhin werden Ergebnisse über den Status der 234 Frauen für Ende April 2022 erfasst und prädiktive Faktoren des „Gelingens“ untersucht. Der Bericht präsentiert abschließend selektierte Daten zum Coaching als dem zentralen Element im SoWi-Projekt. Erkenntnisse, die aus den Daten bisher gezogen werden konnten, werden in einem finalen Kapitel pointiert.

1. Einleitung

Der Situation von Frauen und insbesondere Müttern mit Migrationshintergrund¹ wurde im deutschen Migrations- und Integrationsdiskurs² insgesamt und spezifisch in Bezug auf die Arbeitsmarktintegration jahrelang zu wenig Aufmerksamkeit gewidmet. Dabei verfügen Frauen mit Migrationshintergrund über vielfältige Ressourcen, von denen sie selbst, ihre Familien aber auch der deutsche Arbeitsmarkt profitieren können. Stattdessen sind sie weiterhin eine der benachteiligten Gruppen auf dem deutschen Arbeitsmarkt (Ferenschild, 2019; OECD/EU, 2018). Im Vergleich zu deutschen Frauen sowie Männern mit Migrationshintergrund weisen sie die niedrigste Beschäftigungsquote auf, sind eher arbeitslos, unterbeschäftigt oder arbeitssuchend und erhalten häufig ein Einkommen unterhalb ihrer Qualifikationen (Bundesagentur für Arbeit, 2022a). Der Zugang zu möglichen Ausbildungs- und Arbeitsstellen erweist sich für Frauen mit Migrationshintergrund – nicht zuletzt aufgrund von Sprachbarrieren, Schwierigkeiten und/oder Verzögerungen bei der Anerkennung von Bildungsabschlüssen sowie einem Mangel an Kinderbetreuungsmöglichkeiten – als eine große Herausforderung. Bestehende Hürden können zudem durch einen unsicheren Aufenthaltsstatus, verschiedene Formen der Diskriminierung, fehlende soziale Netzwerke sowie psychosoziale Stressoren und psychische Probleme noch verstärkt werden (z. B. Farrokhzad et al., 2022; Kogan, 2016; Lutz & Amelina, 2017; Mackroth & Mühlbach, 2022). Um diesem Missstand entgegenzuwirken, gibt es seit einigen Jahren auf Bundes- sowie kommunaler Ebene Bemühungen, Frauen mit Migrationshintergrund beim Zugang in den Arbeitsmarkt zu unterstützen.

Im Kontext der vom Land Hessen initiierten Förderlinie „Sozialwirtschaft integriert“ etablierte die Stadt Kassel 2018 das vierjährige Modellprojekt „Neue Chancen in der Sozialwirtschaft – Qualifizierungsperspektive für Migrantinnen“ (hiernach abgekürzt als SoWi). Das Projekt soll Frauen mit Migrationshintergrund der Stadt oder des Landkreises Kassels dabei unterstützen in den Ausbildungs- bzw. Arbeitsmarkt des sozialwirtschaftlichen Sektors einzusteigen. Es fand eine wissenschaftliche Begleitung durch ein Evaluationsteam der Universität Kassel unter der Leitung von Prof. Dr. Sigrid James statt. Der vorliegende Bericht fasst relevante abschließende Erkenntnisse für die Modellperiode zusammen. Zwischenergebnisse des Projekts waren in den letzten Jahren bereits in Form eines Zwischenberichts sowie auf wissenschaftlicher Ebene in Fachzeitschriften oder auf Konferenzen vorgestellt bzw. veröffentlicht worden (s. Anhang für eine Auflistung von Publikationen und Präsentationen zum Projekt).

¹ Der Begriff „Migrationshintergrund“ oder andere verwandte Begriffe werden wiederholt in der Literatur kritisiert, da sie Stereotype perpetuieren könnten oder unzureichend zwischen Untergruppen von Migrantinnen und Migranten differenzieren, wie z. B. solchen, die vertrieben wurden, freiwillig zugewandert sind oder deren Eltern Zuwander:innen waren (u. a. El-Mafaalani, 2017). Im Kontext dieses Projekts nutzen wir den Begriff „Frauen mit Migrationshintergrund“, da er den Sprachgebrauch des hier im Mittelpunkt stehenden Arbeitsmarktintegrationsprojekts widerspiegelt und keiner der im aktuellen Diskurs verwendeten Begriffe unproblematisch ist. „Frauen mit Migrationshintergrund“ ist bewusst breit gefasst, um der Heterogenität der Frauen Rechnung zu tragen, die für das Projekt in Frage kommen.

² Für eine weiterführende Auseinandersetzung mit dem Begriff Integration siehe auch Kapitel 2.1.

Disziplinär verankert sind die Ausführungen in diesem Bericht in erster Linie in der Sozialen Arbeit, der Profession und Disziplin, die führend sowohl im SoWi-Projekt als auch im Evaluationsteam war. In wissenschaftlichen Diskursen zur Arbeitsmarktintegration – einem äußerst interdisziplinären Feld – hat die Soziale Arbeit bisher eine eher untergeordnete Rolle gespielt. Die sozialarbeiterische Verankerung beinhaltet ein bestimmtes theoretisches und methodisches Verständnis (Engelke et al., 2018; Healy, 2022; Wendt, 2017). Laut der globalen Definition der Sozialen Arbeit, wird Soziale Arbeit hierbei als Profession und Disziplin an der Schnittstelle zwischen Person und Umfeld verstanden, deren Ziel es ist, auf der einen Seite die Autonomie und Selbstbestimmung von Menschen zu fördern und auf der anderen Seite gesellschaftliche und strukturelle Veränderungen zur Verbesserung des Wohlergehens von Menschen und des sozialen Zusammenhalts zu unterstützen oder zu entwickeln. Ethische Prinzipien der sozialen Gerechtigkeit, der Menschenrechte, der gemeinsamen Verantwortung und der Achtung der Vielfalt bilden dabei die Grundlagen der Sozialen Arbeit (Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit, 2016; International Federation of Social Work, 2014).

Sowohl das SoWi-Projekt als auch die Themen Migration und Arbeitsmarktintegration haben vielfältige Berührungspunkte mit der Sozialen Arbeit. Demnach sind Migrant:innen und insbesondere Geflüchtete generell eine Zielgruppe Sozialer Arbeit – insbesondere dann, wenn sie mit sozialen Problemlagen, Benachteiligung oder fehlenden Teilhabemöglichkeiten konfrontiert sind. Gleichzeitig können auch Sozialarbeiter:innen einen Migrationshintergrund haben und ihre Fachkenntnisse bspw. im Kontext der eigenen biografischen Erfahrungen nutzbar machen. Arbeitsmarktintegration, gesellschaftliche Teilhabe und soziale Gerechtigkeit sind ferner Themen, mit denen die Soziale Arbeit auch in Bezug auf andere Zielgruppen (u. a. in Bezug auf Menschen mit besonderem Förderbedarf oder Menschen mit Suchterfahrung) konfrontiert ist (Hollederer, 2021). Soziale Arbeit mit Menschen mit Migrationshintergrund im Kontext von Arbeitsmarktintegration kann demnach als ein wichtiges Arbeitsfeld Sozialer Arbeit – sowohl in Praxis, als auch in Forschung – gesehen werden.

1.1 Problemaufriss und Relevanz

Seit den 1960er Jahren konnte in Deutschland eine erhöhte Zuwanderung verzeichnet werden. Frauen spielten in der Zuwanderungsgeschichte der Bundesrepublik und im medialen Diskurs jedoch lange keine eigenständige Rolle, wenngleich sie Ende 1970 ca. ein Drittel der Gastarbeiter:innen ausmachten (Mattes, 2008). Demnach wurden Frauen oft nicht im Kontext der eigenen Arbeitsmarkts- oder Bildungsmigration sondern überwiegend im Kontext des Familiennachzugs gesehen oder als schutzbedürftige Individuen, die in patriarchalen kulturellen Systemen von Unterdrückung (z. B. Zwangsverheiratung, Kopftuchzwang) betroffen waren (zur Diskussion siehe u. a. Akashe-Böhme, 1997; Farrokhzad, 2006; Jäger, 2004). Dieses Verständnis von Frauen mit Migrationshintergrund prägte lange Zeit die deutsche Integrationspolitik, wie sich auch in den ersten Integrationsplänen bzw. Fortschrittsberichten der Bundesregierung und den Bundesländern zeigte. So wurde beispielsweise im ersten Integrationsplan der

Bundesregierung (2007) auf fehlende Zugänge zu Bildungsangeboten und einen Mangel an gleichberechtigter gesellschaftlicher Teilhabe hingewiesen und die Schwierigkeiten von erst kürzlich zugewanderten Frauen betont. Als spezifische Themen wurden u. a. Zwangsheirat, Unterdrückung und die Stärkung von Frauen und Mädchen angesprochen (Die Bundesregierung, 2007, 2008).

Auch wenn die partikularen Lebenslagen und Bedürfnisse von Frauen mit z. T. genderspezifischen Herausforderungen nicht negiert werden sollen und zweifelsohne weiterer Untersuchungen und Diskussionen bedürfen, wurden die Ressourcen von Frauen mit Migrationshintergrund lange Zeit unterschätzt. Jedoch veränderte sich „das Bild von der Migrantin“ im Laufe der Zeit (Huth-Hildebrandt, 2002). Gleichzeitig war eine systematische Eingliederung in den deutschen Arbeitsmarkt, auch mit Hilfe spezifischer Arbeitsmarktintegrationsprojekte, lange Zeit nicht vorgesehen. Ziele diesbezüglich wurden erst im Zuge des nationalen Integrationsplans von 2007 und in nachfolgenden integrations- und arbeitsmarktpolitischen Strategien spezifiziert. So wurde zunehmend die Schaffung niedrigschwelliger Angebote für Ausbildung und Sprachförderung fokussiert, was sich in stetig entwickelnden Integrationsprojekten und Angeboten für Migrant:innen und insbesondere auch für Frauen widerspiegelt. Frauen mit Migrationshintergrund werden seitdem vermehrt als wichtige Akteurinnen im gesamtgesellschaftlichen Integrationskontext verstanden und ihre Ressourcen und Potenziale ihnen zunehmend zuerkannt.

Trotz dieser positiven Entwicklungen im gesellschaftspolitischen Diskurs und einer verstärkt ressourcenorientierten Ausrichtung in der Förderung, bleiben Frauen mit Migrationshintergrund, wie schon anfangs angemerkt, weiterhin die am meisten benachteiligte Gruppe auf dem deutschen Arbeitsmarkt und werden häufig unzureichend differenziert betrachtet, wenngleich eine große Heterogenität aufgrund von Herkunft, Bildung, Alter, Familienbeziehungen, Migrationserfahrungen und Zukunftsvorstellungen offensichtlich ist (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend [BMFSFJ], 2020; James et al., 2021; Menke, 2022)³. Es gibt Anzeichen dafür, dass diese Heterogenität im gesellschaftspolitischen Diskurs und in der Migrationsforschung zunehmend anerkannt bzw. thematisiert wird und damit auch größere Möglichkeiten der Teilhabe an Bildungsangeboten, Sprachförderung, etc. eröffnet werden, die die individuellen Voraussetzungen, Ziele und Unterstützungsbedarfe einzelner Personen und Gruppen anerkennen (s. Migrant Integration Policy Index [Mipex], 2020a bzgl. Deutschlands Migrationspolitik im internationalen Vergleich).

Das in diesem Bericht beschriebene Projekt „Sozialwirtschaft integriert“ (SoWi) muss vor dem Hintergrund der Heterogenität der Zielgruppe sowie aktueller integrationspolitischer Entwicklungen und gesellschaftlicher Herausforderungen, die durch den akuten Fachkräftemangel insbesondere in sozialwirtschaftlichen Berufen entstanden sind,

³ Heterogenität bezieht sich hierbei auch auf persönliche Interessen und Ziele, Stärken und Schwächen, „kulturelle“ Herkunft, religiöse Ansichten, Sprachkenntnisse und familiären Hintergrund. Lediglich die eigene Migrationserfahrung – beispielsweise aufgrund von Flucht, Arbeitsmarktmigration, Familiennachzug oder der Migrationsgeschichte der Eltern oder Großeltern – sowie die Geschlechteridentifikation als Frau sind tatsächlich zunächst verbindende Attribute von Frauen mit Migrationshintergrund (weitere Ausführung siehe Kapitel 2.4).

verstanden werden (s. Kap. 2.2). Das *SoWi*-Projekt wurde auf kommunaler Ebene initiiert, um Frauen mit Migrationshintergrund, die den Wunsch haben, in sozialwirtschaftlichen Berufsfeldern tätig zu werden, unterstützend zu begleiten und die Chancen eines Ausbildungsabschlusses und einer Arbeitsaufnahme in eben jenen Berufsbereichen (Pflege, Hauswirtschaft, Erziehung) zu erhöhen. Dieses Arbeitsmarktintegrationsprojekt gilt demnach als eine innovative Einstiegsmöglichkeit in den deutschen Arbeitsmarkt. Dabei reflektiert es die Zielsetzungen der unterschiedlichen Interessensgruppen, die an diesem Projekt beteiligt sind – der Zielgruppe „Frauen mit Migrationshintergrund“, der Politik, der Praxis und der Wissenschaft.

Aus der Perspektive der Zielgruppe „Frauen mit Migrationshintergrund“ bietet das Projekt Unterstützung für das Erreichen persönlicher sowie beruflicher Ziele und Wünsche. Aus Sicht der Politik ist *SoWi* das Resultat von langjährigen kommunalen Bemühungen (insbesondere durch die Bürgermeisterin der Stadt Kassel, Frau Ilona Friedrich) ein Projekt zu finanzieren, das ein öffentliches Anliegen widerspiegelt und gezielte programmatische Förderung für eine benachteiligte Gruppe anbietet. Auf der Praxisebene beinhaltet *SoWi* die Umsetzung von politischen Zielsetzungen in Form von Handlungskonzepten und Methoden zur Aktivierung und Arbeitsmarktförderung von Frauen mit Migrationshintergrund. Aus der Perspektive der Wissenschaft geht es in erster Linie darum, Wissen über die Prozesse und das Gelingen von Arbeitsmarktprojekten systematisch, transparent und iterativ (entsprechend wissenschaftlichen Gütekriterien) zu generieren bzw. zu erweitern und, wenn möglich, zu Erkenntnissen zu gelangen, die generalisierbar sind. Die Erkenntnisinteressen, die der Begleitstudie unterlagen, werden im folgenden Unterkapitel weiter ausgeführt.

1.2 Erkenntnisinteresse und Zielsetzung der Begleitstudie

Auch wenn die Bedeutsamkeit von Evaluationen oder Begleitstudien in Arbeitsbereichen der Sozialen Arbeit zunehmend erkannt wird, so sind sie doch immer noch eher Ausnahme als Regel (Baumgartner et al., 2022). Als solches sei vorweg betont, dass eine knapp vierjährige Evaluation eines kommunalen Projekts äußerst rar ist und allein die Länge der wissenschaftlichen Begleitung ein Alleinstellungsmerkmal des *SoWi*-Projekts ist.

Die wissenschaftliche Begleitstudie verfolgte mehrere Erkenntnisinteressen. Ganz fundamental ergaben sich diese aus den programmatischen Zielsetzungen bzw. der vorab definierten Zielsetzung der Evaluation, die Prozesse des Modellprojekts *SoWi* wissenschaftlich zu begleiten und zentrale Eckdaten in Bezug auf die Profile der teilnehmenden Frauen sowie strukturelle und individuelle Ressourcen und Barrieren hinsichtlich ihres Einflusses auf die Zielgrößen des Projekts längsschnittlich, multiperspektivisch und methodisch triangulierend zu erfassen und auszuwerten.

Aufgrund des offenen Projektkonzepts (s. Kap. 3.3), der starken Betonung auf einen individualisierten, fallbezogenen Ansatz sowie der sich während der Projektdurchführung

weiterhin entwickelnden Zielsetzungen und dynamischen Kontextbedingungen (u. a. der Covid-19 Pandemie), hatte die wissenschaftliche Begleitstudie zuvörderst formative Zielsetzungen. Konkret ging es also darum zu untersuchen, wie das Projekt von den unterschiedlichen Akteur:innengruppen verstanden und erlebt wurde, in welcher persönlichen Situation sich teilnehmende Frauen vor und während des Projekts befanden, welche Erwartungen und Ziele sie hatten, und inwieweit das Projekt dazu beitragen konnte, Frauen bei der Bewältigung individueller Problemlagen, die mit dem Einstieg in den Arbeitsmarkt verbunden waren, gezielt zu unterstützen.

Das bessere Verständnis für Prozesse und zentrale Einflussfaktoren sollte der Weiterentwicklung des Projekts dienen, auf Grundlage empirischer Erkenntnisse (in Form von Zwischenergebnissen) bzw. im dialogischen Prozess mit der Praxis mitgestaltend. Das heißt, die hier zusammengefassten Ausführungen können als das Resultat einer „Praxis-Forschung-Kooperation“ verstanden werden. Der bidirektionale Austausch zwischen Praxis und Forschung wird als zentral für eine gegenseitig befruchtende Wissensbildung angesehen, der im Idealfall dazu beitragen kann, sowohl Konzepte und Methoden für die Praxis weiterzuentwickeln, als auch neue Fragen von Interesse für die Wissenschaft zu generieren (Munsch, 2012). Diese Art von „Praxisforschung“ gelingt durch gemeinsame Lernprozesse, die im Dialog zwischen Praxis und Forschung stattfinden und Offenheit und Verständnis für die unterschiedlichen Positionen, Interessen und Kontexte voraussetzen sowie die Bereitschaft die Zeit zu investieren, die diese dialogischen Prozesse abverlangen (Joubert & Hocking, 2015). Eine Wirkungsstudie war aufgrund der Dynamik des Projekts sowie einer fehlenden Kontrollgruppe nicht intendiert. Nichtsdestotrotz konnten am Ende der Modellprojektperiode auch summative Daten generiert werden, die eine Annäherung an Fragen des Gelingens gestatten (s. Kap. 5.4).

Dem zugrunde liegt die Annahme, dass eine wissenschaftliche Begleitstudie Wissen auf eine systematische, nachvollziehbare und objektive Weise generiert, die somit vor frühzeitigen oder selektiven Schlussfolgerungen, Interessenskonflikten und anderen möglichen Verzerrungen schützt. Das heißt, über programmatische Erkenntnisinteressen hinaus besteht ein Hauptanliegen darin, Wissen zu generieren, das generalisierbar ist und zur Entwicklung von empirisch gestützten (evidenzbasierten) Handlungskonzepten und Methoden im Bereich der Arbeitsmarktintegration führen kann. Diese prozessbegleitende formative Evaluationsstudie kann demnach einen Beitrag zur Diskussion des Gelingens von Arbeitsmarktintegrationsprojekten leisten, wenngleich die Wirksamkeit des Projekts insgesamt oder einzelner Elemente nur bedingt bestimmt werden kann.

Das übergeordnete Erkenntnisinteresse gilt der Wissensentwicklung im Spannungsfeld zwischen Politik, Praxis und Forschung (James et al., 2022). Ob und wie empirisch gewonnenes Wissen mit Persistenz und Nachhaltigkeit in die Handlungspraxis zu transferieren ist, wird auf fachlicher Ebene kontrovers diskutiert – in Handlungswissenschaften insgesamt, aber insbesondere in der Sozialen Arbeit (u. a. Oestreicher, 2014). In der Fachliteratur sind unterschiedliche Modelle der Wissensproduktion oder -entwicklung vorgestellt und rege diskutiert worden (s. Matthies & Radeiski, 2020). Es wird, wie schon oben betont, davon ausgegangen, dass Einflüsse zwischen wissenschaftlichem Wissen und Praxiswissen reziprok sind und/oder dass „eigenes“ Wissen durch dialogische Übersetzungsprozesse entsteht (s. Dewe, 2012; Sehmer et al., 2019; Thole, 2018). Hierbei wird die wissenschaftliche Praxis mit der

Handlungspraxis gedacht, um Prozesse des Verstehens zu initiieren, wie es wohl bei einer Beforschung der Praxis nicht möglich ist. In diesem „Raum“ bewegen sich (formative) Programmevaluationen. Einer prozessbegleitenden Evaluation ist es inhärent, dass die beteiligten Akteur:innen in den Dialog treten und unterschiedliche Perspektiven zu Wort kommen und damit Differenzen abgebaut werden. Auch wenn dieser Prozess zeitaufwendig ist, kann er bereichernd sein und zu neuen Erkenntnissen und Interpretationen von Daten führen und somit zu einem vertieften empirischen Verständnis beitragen. Evaluative Begleitstudien können also eine wichtige Rolle in der Wissensproduktion spielen.

Vor diesem Hintergrund ist es Ziel dieses Abschlussberichts, die in dem Evaluationszeitraum von vier Jahren gewonnenen Erkenntnisse zusammenfassend darzulegen und relevante Ergebnisse explizit zu diskutieren. Eingebettet in den sozialpolitischen und spezifischen Projektkontext werden triangulierende Perspektiven und wissenschaftlich erhobene Daten analysiert, im Kontext des aktuellen Forschungsstandes diskutiert und darauf beruhende Erkenntnisse formuliert.

1.3 Überblick

Der Abschlussbericht ist in sechs Kapitel gegliedert. Nach dem einführenden Kapitel 1 werden in Kapitel 2 relevante Hintergrundinformationen thematisiert. Ein Fokus liegt hierbei auf Erkenntnissen zum Fachkräftemangel insbesondere in sozialwirtschaftlichen Berufen und dem daraus entstehenden Bedarf an Kranken- und Altenpflegekräften, Erzieher:innen, hauswirtschaftlichen Angestellten, etc. Die Strategien zur Bewältigung des Fachkräftemangels werden in Bezug auf bundes-, landes-, und kommunalpolitische Zielsetzungen diskutiert. Ferner liefert dieses Kapitel Informationen über die politischen Ziele zur Förderung der Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund mit einem besonderen Fokus auf der Teilhabe von Frauen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt. Weiterhin wird der aktuelle Forschungsstand zu Frauen mit Migrationshintergrund, zu besonderen Herausforderungen, die sich für diese Gruppen stellen, sowie zu bestehenden Arbeitsmarktintegrationsprojekten zusammengefasst.

Kapitel 3 behandelt anschließend das Projektkonzept von SoWi. Hier werden die Strukturen des Projekts und die praktische Umsetzung einzelner Projektelemente dargelegt. Außerdem wird auf die Rolle unterschiedlicher Akteur:innen im Projekt eingegangen, wie auch auf die theoretischen Überlegungen, die dem Projektkonzept implizit und explizit zu Grunde liegen. Die zentrale Rolle der Sozialen Arbeit im Kontext der Projektsteuerung als auch der individuellen Betreuung der Teilnehmerinnen wird dargelegt. Ferner werden Projektveränderungen und Herausforderungen, mit denen das Projekt in der vierjährigen Modelllaufzeit konfrontiert war, benannt.

Kapitel 4 beschreibt die methodische Herangehensweise der vorliegenden Evaluationsstudie mitsamt der Datenerhebungs- und Analyseprozesse. Die wissenschaftliche Begleitung verfolgte einen *mixed method* Ansatz, d. h. im Verlauf der Studie konnten umfassende quantitative Daten von Teilnehmerinnen und Coachinnen

sowie ergänzende qualitative Daten etwa aus Expertinneninterviews und Berichten generiert werden. Durch den engen Austausch zwischen dem SoWi-Projektteam und Evaluationsteam, konnte ein Einblick in interne Arbeitsprozesse des Projekts erhalten werden, die in die Analyse der vorhandenen Daten und das Verständnis des Projektkontexts einbezogen werden konnten.

Kapitel 5 präsentiert selektierte Ergebnisse der Evaluation. Aufgrund der Datenmenge beschränkt sich das Ergebniskapitel für die Zwecke dieses Berichts auf die zentralen Fragen, die die Evaluation leiteten. Darüber hinaus sind weitere gezielte Auswertungen und Veröffentlichungen auf der Basis der verfügbaren diversen Datenquellen über die nächsten Jahre hinweg geplant. Ausgehend von den leitenden Fragen werden Ergebnisse zu folgenden Bereichen vorgestellt: Demografische Profile der Teilnehmerinnen, Erwartungen an das Projekt, Berufswunsch und Einstellung zur Arbeit, Psychosoziale Ressourcen und Belastungen, Status und Gelingen im Projekt sowie die Coachingbeziehung.

Das finale Kapitel fasst gewonnene Erkenntnisse im Zuge der Limitationen der Evaluation abschließend zusammen und endet mit einer kritischen Würdigung des Projekts.

2. Relevante Hintergrundinformation

Die aktuellen Arbeitsmarktstrategien in Deutschland werden von mehreren Entwicklungen auf politischer Ebene beeinflusst, von denen zwei für die Beschäftigungsaussichten von Frauen mit Migrationshintergrund insbesondere relevant sind. Diese betreffen zum einen grundlegende Überlegungen zur Integration von Personen, die nach Deutschland zugewandert sind, sowie zum anderen den gravierenden Mangel an qualifizierten Fachkräften in fast allen Arbeitsbereichen, jedoch insbesondere im sozialwirtschaftlichen Sektor. Auf beide Aspekte wird im Folgenden eingegangen.

2.1 Integration und gesellschaftliche Teilhabe

Nachdem im zweiten Weltkrieg Menschen hauptsächlich aus Deutschland emigriert waren, ist seit den 1960er Jahren eine vermehrte Immigration insbesondere von Fach- und Arbeitskräften sowie schutzsuchenden Menschen zu verzeichnen. Die Zahl von Menschen, die in Deutschland einen Migrationshintergrund haben, ist seither stetig angestiegen. 2022 lebten rund 24,3 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland (Statistisches Bundesamt, 2023a). Dazu zählen Personen, die selbst oder von denen „mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde“ (Statistisches Bundesamt, 2023a). Das heißt, Menschen mit Migrationshintergrund können, aber müssen keine eigene Migrationserfahrung haben. Rund die Hälfte (54%) der Menschen mit Migrationshintergrund waren 2022 im Besitz der deutschen Staatsbürgerschaft (Statistisches Bundesamt, 2023a). Die Geschlechterteilung ist zwischen Männern und Frauen gleichmäßig verteilt (Statistisches Bundesamt, 2023b).

Trotz langer Migrationsgeschichte und steigender Zahlen von Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland wurde jahrelang eine Politik der Assimilation verfolgt (Auernheimer, 2015). Erst in den letzten fünfzehn Jahren kann eine grundlegende Repositionierung festgestellt werden, die im Nationalen Integrationsplan von 2007 zusammengefasst und in weiteren Strategien und Initiativen konkretisiert wurde (z. B. Integrationsgesetz von 2016; Willkommensloten im Rahmen der Allianz für Aus- und Weiterbildung; „Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung“) (Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz [BMWK], 2023) und sich in mehreren nationalen Aktionsplänen (z. B. Die Bundesregierung, 2021) sowie Integrationsplänen der Bundesländer widerspiegelt.⁴

⁴ Auf die Zuwanderungsgeschichte in Deutschland und dem damit verbundenen Assimilations- und Integrationsdiskurs wird hier nicht näher eingegangen (s. Auernheimer, 2015; Spieker & Hofmann, 2020; Vogel, 2010 für eine Diskussion hierzu). Der Begriff „Integration“ wird im deutschen Kontext kritisch diskutiert (z. B. Geisen, 2019) und erhielt im Zuge der Zuwanderung von Geflüchteten in den Jahren 2015/16 erneut Aufmerksamkeit. Viele Jahre lang verfolgte Deutschland eine „Assimilationsstrategie“ (Auernheimer, 2015), die sich auf die Anpassung von Migrant:innen an die „deutsche Kultur“ konzentrierte. Seitdem wird Integration als ein wechselseitiger Prozess

Der Begriff Integration wird grundlegend kontrovers diskutiert und es ist nicht eindeutig definiert, was eine „gelungene Integration“ beinhaltet und ab welchem Punkt ein Mensch als „integriert“ gilt, bzw. ab wann eine gesellschaftliche Teilhabe „erfolgreich“ ist. Eine genauere Konzeptualisierung und Analyse von integrations- und migrationspolitischen Maßnahmen liefert der *Migration und Integration Policy Index* (MIPEX) sowie die regelmäßigen Erhebungen des *European Migration Networks* (EMN), die vergleichende Analysen zur europäischen Integrationspolitik erstellen.⁵ Integration wird in diesem Zusammenhang als übergeordnetes Ziel verstanden, das in Bezug auf Migration erreicht werden soll und das die Teilhabe in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens beschreibt (Bildung, [politische] Teilhabe, Zugang zu Nationalität/Aufenthalt, Familienzusammenleben, Anti-Diskriminierungsregelungen) (MIPEX, 2020a). Der Zugang zum Arbeitsmarkt wird hierbei als ein zentraler Aspekt der Integration verstanden.

Die Arbeitsmarktintegration von Personen mit Migrationshintergrund wird ferner als zentraler stabilisierender Faktor beschrieben, der eine größere Unabhängigkeit und soziale Teilhabe und somit Integration fördert (Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, 2019; Die Bundesregierung, 2007; Hessisches Ministerium für Soziales und Integration, 2018). Traditionelle Beschränkungen beim Zugang zum Arbeitsmarkt (z. B. aufgrund fehlender Sprachkenntnisse und formaler Qualifizierungen), die häufig für Migrant:innengruppen bestehen, wurden als nachteilig benannt (Marbach et al., 2018). Konzepte und Projekte zur Unterstützung der Arbeitsmarktintegration auf bundespolitischer sowie regionaler/kommunaler Ebene wurden vermehrt in den letzten Jahren entwickelt und initiiert, um bestehende Barrieren abzubauen (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2020; Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, 2019; Hessisches Ministerium für Soziales und Integration, 2018).

Als Teil der grundsätzlichen Neuorientierung rückten auch Frauen in den Fokus von Arbeitsmarktintegrationsprojekten (z. B. Die Bundesregierung, 2007; BMFSFJ, 2019). Anstatt Frauen mit Migrationshintergrund als in konventionellen Rollen gefangen zu sehen, werden vermehrt ihre Handlungsfähigkeit und individuellen Ressourcen betont und Konzepte und Strategien angestrebt, die diese Potenziale aktivieren bzw. unterstützen (Hessisches Ministerium für Soziales und Integration, 2018). Darüber hinaus werden Frauen als entscheidende Akteurinnen im gesellschaftlichen Integrationsprozess ihrer Familien, insbesondere ihrer Kinder, gesehen (BMFSFJ, 2019; Hessisches Ministerium für Soziales und Integration, 2018). Es wird davon ausgegangen, dass die erfolgreiche Integration von Frauen auch die gesellschaftlichen Chancen der nachfolgenden Generationen erhöht.

verstanden, der auch die Verpflichtungen der Aufnahmegesellschaft gegenüber der zugewanderten Personen umfasst (für eine Geschichte der Migration im modernen Deutschland siehe u. a. Haug & Schmidbauer, 2020; Hofmann, 2020).

⁵ Der MIPEX Index misst und vergleicht die Migrations- und Integrationspolitik in 56 Ländern. Anhand 58 festgelegter Indikatoren (z. B. in Bezug auf Zugang zu Rechten, Bildung, Familienzusammenführung, etc.) werden Teilhabemöglichkeiten und Wirksamkeiten von Integrationspolitik untersucht und genauer analysiert (MIPEX, 2020b, 2020c).

2.2 Fachkräftemangel in der Sozialwirtschaft

Neben der Integrations- und Migrationspolitik Deutschlands beeinflussen arbeitsmarktpolitische Entwicklungen, wie die rezenten Initiativen zur Bekämpfung des Fachkräftemangels, die Chancen von Menschen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt. Der viel diskutierte Fachkräftemangel ist ein sich zuspitzendes Problem in Deutschland, das sich in einer alternden Gesellschaft entfaltet (Grünheid & Sulak, 2016; Radtke, 2020). Entsprechend dem Anteil der über 65-Jährigen an der Gesamtbevölkerung im Jahr 2021 (Statistisches Bundesamt, 2023c) werden nach Prognosen des Statistischen Bundesamtes (2022) bis zum Jahr 2036 rund 30% der Erwerbstätigen in den Ruhestand gehen – ein Anteil, der nicht allein durch die Beschäftigung der jungen Generation kompensiert werden kann. Da das Durchschnittsalter der deutschen Bevölkerung und auch die Lebenserwartung weiter steigt, nimmt die Zahl der Pflegebedürftigen nach der Pflegestatistik 2022 (Statistisches Bundesamt, 2023d) stetig zu. Aufgrund der anteilig höheren Zahl von Pensionierungen im Vergleich zu Erwerbstätigen (sowie der Alterung der Gesellschaft) ist ein erhöhter Bedarf an Altenpflege und eine erhöhte Nachfrage nach ausgebildeten Fachkräften insbesondere im Pflegebereich zu verzeichnen (Bundesagentur für Arbeit, 2022; Seyda et al., 2021). Flake et al. (2018) gehen davon aus, dass bei einer antizipierten Steigung des Pflegebedarfs in den nächsten Jahren alleine in der stationären Versorgung bis zum Jahr 2035 rund 307.000 Pflegekräfte fehlen werden. Dieser Bedarf nach Pflegekräften hat sich durch die Covid-19 Pandemie noch erhöht (Bundesagentur für Arbeit, 2022).

Ferner hat sich das System der Erwerbsarbeit und der Betreuung von Kindern und pflegenden Angehörigen in den letzten Jahren grundsätzlich verändert. Kinderbetreuungszeiten in Kindertageseinrichtungen wurden angepasst und der Trend zu frühzeitiger institutionalisierter Kinderbetreuung wurde mittlerweile in einem Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung ab einem Jahr konkretisiert, was jedoch nicht heißt, dass dies schon flächendeckend umgesetzt wurde und für alle Familien zugänglich ist. Es wird jedoch deutlich, dass Lücken, die sich in der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen aufgrund der vermehrten Erwerbstätigkeiten von Frauen ergeben, bislang nicht gleichberechtigt gefüllt werden (Müller & Samtleben, 2022), was sich während der Covid-19 Pandemie besonders zeigte (Kohlrausch & Zucco, 2020). Nach vielen Jahren, in denen Frauen größtenteils, v. a. auf Grund von Kinderbetreuung, nicht formell oder in Teilzeit beschäftigt waren, zeigt sich jedoch inzwischen ein langsamer Anstieg in der Beteiligung am Arbeitsmarkt u. a. auch in Vollzeit (Bundesagentur für Arbeit, 2022). Bestehende Gehaltsunterschiede verhindern aber weiterhin eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt (Lembke & Rodi, 2017).

Bereits 2011 wies der Bundesrat darauf hin, dass Menschen mit Migrationshintergrund generell im Bereich der Pflege und Versorgungsarbeit (Care-Arbeit) unterrepräsentiert sind. Dies steht im Kontrast zu der steigenden Anzahl von Patient:innen und zu Betreuenden mit Migrationshintergrund in Sozial- und Pflegeeinrichtungen. Kultursensible Versorgungsansätze scheinen außerdem erforderlich, um der Bedürfnislage dieser Gruppe gerecht zu werden (Tezcan-Güntekin et al., 2015). In ihrer Publikation von 2015 verwiesen Habermann und Stagge (2015) bereits auf Bemühungen, Menschen mit Migrationshintergrund mit Hilfe von Arbeitsmarktprogrammen in die Pflegeberufe zu

integrieren. Von 2013 bis 2018 ist der Anteil ausländischer sozialversicherungspflichtiger Pflegekräfte in Deutschland demnach auch stetig gestiegen (Springer, 2019), 2021 waren es laut der Bundesagentur für Arbeit (2022) 13% der sozialversicherungspflichtigen Pflegekräfte in Deutschland.

Auch in Kindertagesstätten und in schulischen Angeboten zur Ganztagsbetreuung steigt die Zahl von Kindern mit Migrationshintergrund (BMFSFJ, 2020; Geis-Thöne, 2020), wenngleich Kinder mit Migrationshintergrund deutlich weniger oft frühkindliche Bildungsangebote besuchen als Kinder ohne Migrationshintergrund (BMFSFJ, 2020). Die wachsende Diversität unter Kindern bildete sich, laut Gereke et al. (n.d.), jedoch zunächst nicht in einer größeren Diversität im Betreuungspersonal ab. In ihrer von 2011-2014 durchgeführten Studie kritisieren die Autor:innen die fehlende Diversität des Personals in Kindertageseinrichtungen und betonen, dass „eine adäquate Repräsentanz beispielsweise einen Beitrag dazu leisten [könne], Zugangsschwellen, mit denen sich zugewanderte Familien konfrontiert sehen, abzubauen und die Betreuungsquoten von Kindern mit Migrationshintergrund in Krippen und Kindergärten zu erhöhen“ (S. 13). Der Fachkräftemangel sowie eine hohe Personalfuktuation in Kindertagesstätten stehen zweifelsohne der Erfüllung des Bildungsauftrags entgegen (Klusemann et al., 2020). Gleichwohl ist inzwischen eine allmähliche Angebotszunahme an Kinderbetreuungsplätzen und eine steigende Anzahl von Betreuungspersonal – auch mit Migrationshintergrund – zu verzeichnen (Statistisches Bundesamt, 2023).

2.3 Arbeitsmarktsituation und arbeitsmarktpolitische Zielsetzungen

Trotz genannter Probleme und Herausforderungen ist die Situation auf dem deutschen Arbeitsmarkt im Vergleich zu anderen Ländern eher stabil. Es gibt vielfältige Angebote und Unterstützungsmöglichkeiten im Bereich Ausbildung, Arbeit, Weiterbildung sowie soziale Absicherung bei Arbeitslosigkeit. Auch in der Covid-19 Pandemie blieb die Beschäftigung weiterhin auf einem stabilen Niveau, was insbesondere durch Arbeitsmarktinstrumente wie dem Homeoffice, dem Kurzarbeitergeld oder Arbeitszeitverkürzungen gewährleistet werden konnte. Jedoch waren insbesondere Migrant:innen und Geflüchtete besonders von negativen Auswirkungen betroffen, was u. a. in pandemiebedingten Abbrüchen oder Unterbrechungen bei (Arbeitsmarkt-) Integrationsangeboten begründet ist (Brücker et al., 2021).

Vor dem Hintergrund, dass insbesondere Menschen mit Migrationshintergrund mit Hürden bei der Arbeitsmarktintegration konfrontiert sind, soll Diversität auch in Arbeitsstellen widerspiegeln, um die Integration Zugewanderter zu fördern und um den genannten Fachkräftemangel langfristig abzubauen, etablierten sich in den letzten Jahren unterschiedliche Arbeitsmarktstrategien auf Bundes-, Länder-, und kommunaler Ebene. Hierbei können die politischen Ziele bzgl. der Teilhabe am Arbeitsmarkt wie folgt zusammengefasst werden: „Arbeitslosigkeit soll gar nicht erst entstehen – oder möglichst kurz gehalten werden. Das ist ein Kernanliegen der Arbeitsförderung“ (BMAS, 2022, n.d.). Mit anderen Worten sind die Vermeidung von Arbeitslosigkeit und besonders von

Langzeitarbeitslosigkeit sowie die Stabilität des Arbeitsmarktes wichtige sozialstaatliche Ziele (Heil, 2022), die komplementär zu den Integrationszielen und Zielen gesellschaftlicher Teilhabe generell betrachtet werden müssen. Hier lassen sich seit Jahren große Anstrengungen erkennen, die vor allem im europäischen Vergleich als Stärke zu identifizieren sind. Dies gilt insbesondere für die Bereiche der Arbeitsmarktintegration und der (beruflichen) Bildung (MIPEX, 2020d).

Vor dem Hintergrund dieser Bestrebungen hat die Bundesregierung mehrere Initiativen und Vereinbarungen ins Leben gerufen. 2018 initiierte die Bundesregierung die sogenannte Fachkräftestrategie, die unterschiedliche Ziele, Förderlinien und Gesetzesveränderungen beinhaltet und sukzessiv umgesetzt werden soll. Dazu zählen bspw. das seit dem 1. März 2020 verabschiedete Fachkräfteeinwanderungsgesetz, das die gezielte Anwerbung von Fachkräften aus dem außereuropäischen Ausland erleichtern soll, wie auch die gezielte Förderung inländischer und europäischer Fachkräftepotenziale (Die Bundesregierung, 2020). Die Fachkräftestrategie der Bundesregierung verfolgt das übergeordnete Ziel bereits entstandene und prognostizierte Lücken auf dem Arbeitsmarkt zu schließen und ihnen entgegenzuwirken. Die Fachkräftestrategie möchte „eine neue Weiterbildungskultur in Deutschland etablieren“ sowie „alle Erwerbstätigen dabei unterstützen, ihre Qualifikationen und Kompetenzen im Wandel der Arbeitswelt zu erhalten (...)“ (BMBF, 2018, n.d.). Komplementiert wird die Fachkräftestrategie sowohl durch die Verabschiedung des Brückenteilzeitgesetzes vom 1. Januar 2019, das die Vereinbarkeit von Familie und Beruf betont (Bundestag, 2018), als auch durch die Ausbildungsreform in den Pflegeberufen in Form des stufenweise in Kraft getretenen Pflegeberufsgesetzes, welches dem Fachkräftemangel in traditionell frauendominierten Berufszweigen entgegenwirken soll (Bundestag, 2017; Die Bundesregierung, 2018). Im Zuge der Umsetzung dieser Fachkräftestrategie verfolgt diese auch die Ziele der Vereinfachung bei Anerkennungsverfahren ausländischer Abschlüsse, die Förderung beim berufsbezogenen Spracherwerb sowie die Schaffung von Beratungs- und Qualifizierungsangeboten für Migrant:innen. Ferner sollen auch Verwaltungsverfahren effizienter und transparenter gestaltet werden (Die Bundesregierung, n.d.). Im Jahr 2018 wurde zudem die "Konzertierte Aktion Pflege" ins Leben gerufen, die in enger Zusammenarbeit mit kommunalen Partnerorganisationen (u. a. Krankenhäuser, Kirchen, Pflegeeinrichtungen, Berufsschulen) die kritischen Engpässe im Gesundheitsbereich verbessern soll. Diese Initiative zielt u. a. darauf ab, die Arbeitsbedingungen in Pflegeberufen zu verbessern und die Ausbildungsrate sowie die Entlohnung der Pflegefachkräfte zu erhöhen (Bundesministerium für Gesundheit, 2021). Um dem sogenannten Pflegenotstand und den fehlenden Arbeitnehmer:innen in anderen sozialen Berufen entgegenzuwirken, verfolgt die Bundesregierung die Strategie, einerseits Fachkräfte aus dem Ausland anzuwerben⁶ und andererseits in Deutschland lebende Personen, speziell Personen mit Migrationshintergrund, gezielt zu fördern.

⁶ Es sei angemerkt, dass die Strategie des Bundes, Arbeitskräfte aus dem Ausland für den Pflegesektor zu rekrutieren, jedoch durchaus kritisch diskutiert wird, da u. a. die Gefahr besteht, dass durch die gezielte Anwerbung von qualifizierten Fachkräften auch ein Mangel an Fachkräften in Herkunftsländern entstehen kann, der negative gesellschaftliche Auswirkungen und Versorgungslücken mit sich zieht (z. B. Lutz & Amelina, 2017; Ruokonen-Engler, 2019).

Auch auf Länderebene ist das Thema Arbeitsmarktintegration von Menschen bzw. Frauen mit Migrationshintergrund ein seit Jahren verfolgtes Ziel. Umgesetzt wird und wurde dies beispielsweise in Hessen bereits vor der Fachkräfteinitiative des Bundes mit unterschiedlichen Förderlinien der hessischen Fachkräfteoffensive und mit innovativen Angeboten, die die Sprachförderung, die Qualifizierung, Vernetzung und prinzipiell die Verbesserung von gesellschaftlichen Teilhabemöglichkeiten umfassen (Hessisches Ministerium für Soziales und Integration, 2018, n.d.a, n.d.b).

Daten zur Personalentwicklung im Pflegebereich geben erste Hinweise, dass die bestehenden Bemühungen Erfolge aufweisen (Bundesinstitut für Berufsbildung, 2022; Bundesministerium für Gesundheit, 2021). Der jüngste Bericht zeigt, dass die Zahl der Beschäftigten im Gesundheitssektor tatsächlich ebenso angestiegen ist wie die Zahl der Personen, die eine Berufsausbildung in diesem Bereich beginnen (Bundesinstitut für Berufsbildung, 2022). Auch ist eine steigende Lohnentwicklung zu verzeichnen, die im sozialwirtschaftlichen Sektor, der traditionell niedrige Löhne bezahlt, eine positive Entwicklung darstellt (Bundesinstitut für Berufsbildung, 2022).

Neben dem dennoch vorhandenen gravierenden Mangel an qualifizierten Fachkräften im sozialwirtschaftlichen Sektor, der aktuelle Arbeitsmarktstrategien beeinflusst, muss das Kassler SoWi-Projekt sowohl im Kontext der politischen Zielsetzungen in Bezug auf Arbeitsmarktintegration und als auch der Förderung von Menschen – insbesondere Frauen – mit Migrationshintergrund verstanden werden. Bundespolitische Ziele werden demnach in Bezug auf Arbeitssuchende und der Teilhabe am Arbeitsmarkt allgemein formuliert und spezifisch in Bezug auf die „Integration“ von Menschen mit Migrationshintergrund und Frauen/Familien im Besonderen.

2.4 Frauen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt

Nachdem in den früheren Debatten, insbesondere im Kontext der sog. Gastarbeiteranwerbung Frauen oft nur im Kontext ihrer Ehemänner oder der Familie betrachtet wurden (wenngleich Frauen selbst auch als sog. Gastarbeiterinnen nach Deutschland kamen [zur Diskussion siehe z. B. Mattes, 2002, 2008; Warrach, 2020; Westphal, 2007]), werden Frauen in den letzten Jahren vermehrt als eigenständige Akteurinnen im Migrationsdiskurs und in der Forschung wahrgenommen. Frauen mit Migrationshintergrund können – wie Männer⁷ – demnach als Kinder von Zuwander:innen in Deutschland geboren sein, aber auch den Migrationsprozess u. a. als Arbeitsmigrantinnen, Geflüchtete oder im Kontext von Familiennachzug oder Bildungsmigration selbst durchlaufen haben (Farrokhzad, 2020). Arbeitsmarktrelevante Themen, die im Migrationsdiskurs zudem behandelt werden, umfassen u. a. die Feminisierung der Migration und Care-Arbeit (u. a. Ehrenreich & Hochschild, 2004; Lutz & Amelina, 2017; Lutz, 2019), Frauenhandel und sexuelle Ausbeutung (u. a. Braun &

⁷ Es sei darauf hingewiesen, dass verfügbare Statistiken Geschlecht binär abbilden.

Dinkelaker, 2021; Stollwerck et al., 2022) sowie international Studierende (z. B. Hoffmeyer- Zlotnik & Grote, 2019) oder Akademikerinnen, die als Fachkräfte nach Deutschland kommen (Bouffier, 2017; Jungwirth, 2017).

2.4.1 Frauen mit Migrationshintergrund – eine heterogene Gruppe

Frauen mit Migrationshintergrund, ob geflüchtet, aus beruflichen oder persönlichen Gründen migriert oder ohne eigene Migrationserfahrung, stellen somit keine homogene Gruppe dar, sondern sind von einer großen Heterogenität und Diversität geprägt (BMFSFJ, 2020; Fachkommission Integrationsfähigkeit, 2020; Farrokhzad, 2020; James, 2021). Dies betrifft Merkmale wie Alter, Familienstand, Lebenssituation, ökonomischen Status sowie Bildungsbiografien und Familienformen (Mackroth & Mühlbach, 2022; Spörlein et al., 2020). Trotz dieser Heterogenität lassen sich jedoch Gemeinsamkeiten feststellen, die insbesondere für Gruppen von Frauen mit Migrationshintergrund zutreffen (z. B. Geflüchtete, Akademikerinnen) wie Mackroth und Mühlbach (2022) am Beispiel geflüchteter Frauen zusammenfassen. So stellen die Autor:innen in einer Synthese der empirischen Befunde fest, dass drei von vier Flüchtlingsfrauen Mütter sind, diese seltener Bildungsabschlüsse besitzen als Flüchtlingsväter und außerdem weniger Erfahrung auf dem Arbeitsmarkt haben als geflüchtete Männer. Gleichzeitig sei die Motivation von Flüchtlingsfrauen in den Arbeitsmarkt einzutreten hoch, was auch von anderen Autor:innen bestätigt wird (u. a. Brücker et al., 2016; Brenzel et al., 2019; Schouler-Ocak & Kurmeyer, 2017). Demnach ist als Grund für den Eintritt in den Arbeitsmarkt auch der Wunsch nach einem eigenständigen Leben genannt. Schouler-Ocak und Kurmeyer (2017) geben in diesem Kontext Hinweise darauf, dass zu den Zukunftswünschen der Frauen mit Migrationshintergrund vor allem der Wunsch nach Stabilität und Arbeits- bzw. Studienmöglichkeiten gehört. In repräsentativen Befragungen von Geflüchteten in Deutschland unterstrichen Brücker et al. (2016) und Brenzel et al. (2019), dass sowohl Männer als auch Frauen hohe Aspirationen für eine weitere Ausbildung in Deutschland haben (Brenzel et al., 2019) und dass eine hohe Motivation besteht, in den deutschen Arbeitsmarkt einzutreten (Brücker et al., 2016). So gaben 85% der geflüchteten Frauen an, dass sie wahrscheinlich oder sicher an einem Einstieg in den Arbeitsmarkt interessiert sind (Brücker et al., 2016).⁸ Es kann also davon ausgegangen werden, dass Arbeitsmarktintegrationsprojekte für Frauen mit Migrationshintergrund nicht nur von politischem Interesse sind, sondern auch den persönlichen Wünschen der Frauen entsprechen.

Ferner soll betont werden, dass nicht alle Frauen, die migriert sind, einen Unterstützungsbedarf in Bezug auf ihre gesellschaftliche Integration oder eine Teilhabe am Arbeitsmarkt haben. Vielmehr sind die Bedürfnisse, die sich aufgrund unterschiedlicher Migrationsgründe und vorhandenen Ressourcen ergeben, vielfältig. Die Soziale Arbeit ist jedoch meist dann involviert, wenn ein Unterstützungsbedarf vorliegt oder soziale Probleme, u. a. im Integrationsprozess, auftreten. Die oben beschriebene hohe Motivation und die Anerkennung des vorhandenen Potenzials von Frauen mit Migrationshintergrund soll zudem nicht darüber hinwegtäuschen, dass Frauen im

⁸ Wie sich diese Befunde auf Frauen mit Migrationshintergrund ohne Fluchthintergrund beziehen, ist unklar und sollte in weiteren Studien analysiert werden.

Allgemeinen, Frauen mit Migrationshintergrund und insbesondere Geflüchtete, wie schon anfangs erwähnt, mit vielfältigen Benachteiligungen konfrontiert sind (z. B. Ferenschild, 2019; Liebig & Tronstad, 2018; OECD/EU, 2018). In Studien werden in diesem Zusammenhang unterschiedliche, sich überschneidende Herausforderungen benannt (z. B. Farrokhzad, 2015; Kogan, 2016; Lutz & Amelina, 2017; Mackroth & Mühlbach, 2022), die nachfolgend ausführlicher betrachtet werden sollen.

2.4.2 Herausforderungen für Frauen mit Migrationshintergrund

Nicht alle Frauen mit Migrationshintergrund werden automatisch zur Zielgruppe sozialarbeiterischer Unterstützung. Demnach geht es in den folgenden Ausführungen hauptsächlich um diejenigen Frauen mit Migrationshintergrund, die mit Hürden und Problemen konfrontiert sind, die auf individueller oder struktureller Ebene auftreten und zu Herausforderungen und Benachteiligungen führen können und somit differenzierter Unterstützungangebote bedürfen.

Empirische Befunde zur Arbeitsmarktintegration weisen in diesem Kontext darauf hin, dass Frauen mit Migrationshintergrund weniger im Berufsleben integriert sind als deutsche Frauen und auch als Männer mit Migrationshintergrund (OECD/EU, 2018; Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR), 2019; Salikutluk, Gieseke, & Kroh, 2020). Ferner verdienen sie im Durchschnitt weniger (Grapka et al., 2020; Lukas, 2011; Schimany et al., 2012) und haben einen geringen beruflichen Status, der oft nicht ihrer eigentlichen Qualifikation entspricht (Ferenchild, 2019; Lukas, 2011). Weitere Hürden umfassen zudem bürokratische Hindernisse und Probleme bei Anerkennungsverfahren der im Herkunftsland erworbenen Berufs- oder Bildungsabschlüsse (Basilio et al., 2017; Ferenschild, 2019; Salikutluk et al., 2020; Wiedner et al., 2018). Mangelnde Sprachkenntnisse werden hierbei häufig mit fehlender Fachkompetenz gleichgesetzt (Esser, 2006; Friebe, 2005; Grigoleit, 2012; Jungwirth, 2012), erschweren jedoch grundlegend den Kontaktaufbau zu Menschen der sog. „Mehrheitsgesellschaft“ und können das Freizeitverhalten beeinflussen (de Paiva Lareiro & Schwarzmüller, 2021). Es wurde festgestellt, dass Frauen mit Migrationshintergrund oft sozial isoliert sind, was zu Einsamkeit führen kann (Ahmad, et al., 2004; Remennick, 2005) und die soziale Teilhabe in Deutschland generell negativ beeinflusst (de Paiva Lareiro & Schwarzmüller, 2021). Rashid et al. (2013) betonen zudem, dass die erlebte Einsamkeit auch mit dem Verlust sozialer Netzwerke in Herkunftsländern zusammenhängt. Auch könne sich der durch die Migrationserfahrung erlebte Wegfall des sozialen und familiären Netzwerks, soziale Ausgrenzung und die Marginalisierung von Frauen mit Migrationshintergrund negativ auf die psychische Gesundheit auswirken (Gögercin, 2022; Kluge et al., 2019).

Ferner gibt es empirische Hinweise dafür, dass Frauen mit Migrationshintergrund häufig mit Stereotypen konfrontiert sind und ihnen entweder eine geringe Qualifikation sowie Formen der familialen oder patriarchalen Unterdrückung zugeschrieben werden (Farrokhzad, 2006; Franken & Christoph, 2013). Es konnte zudem festgestellt werden, dass Migrant:innen – insbesondere Frauen – von Diskriminierungserfahrungen in diversen Bereichen betroffen sind (Castellà, 2017; Farrokhzad, 2008; Koopmans et al., 2019; Pittaway & Bartolomei, 2001). Diskriminierung bezieht sich hierbei nicht nur auf

Erfahrungen in Herkunftsländern oder während des Migrationsprozesses, sondern auch auf die Situation in den Aufnahmegesellschaften (Castellà, 2017). Hierzu zählen beispielsweise Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2020; Beigang et al., 2017), fehlende Zugänge zu Erwerbstätigkeit aufgrund der Herkunft (Koopmans et al., 2019; Sansonetti, 2016) als auch innerfamiliäre Diskriminierungserfahrungen (Castellà, 2017; Sansonetti, 2016). Auch wenn Diskriminierung und Rassismus im Kontext von Migration wichtige Themen sind und u. a. in den eben genannten Studien gewisse Erkenntnisse diesbezüglich vorliegen, lassen sich jedoch kaum valide Aussagen über Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen von Frauen mit Migrationshintergrund treffen, da die Datenlage zu Rassismus und Diskriminierung in Deutschland generell nur lückenhaft vorhanden ist, was auch an unterschiedlichen Definitionen der Begriffe und demnach einer unterschiedlichen Erfassung von diskriminierenden Erfahrungen liegen kann (Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, 2023).

Zudem lässt sich festhalten, dass insbesondere Frauen mit Migrationshintergrund von mangelnden frühkindlichen Betreuungsmöglichkeiten betroffen sind bzw. dass Betreuungsmöglichkeiten für Kinder von Migrant:innen aus unterschiedlichen Gründen weniger genutzt werden (BMFSFJ, 2020). Diese fehlenden Betreuungsmöglichkeiten für Kinder erschweren die Teilnahme an Arbeitsmarktintegrationsprogrammen oder machen diese unmöglich (Farrokhzad, 2018; SVR, 2019), was wiederum den Zugang zum Erwerbsleben beeinträchtigt. Insbesondere auch während der Covid-19 Pandemie gehörten Migrant:innen generell, aber insbesondere Frauen mit Migrationshintergrund zu den Gruppen, die am meisten mit negativen Folgen der Pandemie konfrontiert waren (Brücker et al., 2021; Hessisches Ministerium für Soziales und Integration, 2021).

Die multiplen Herausforderungen, mit denen Frauen mit Migrationshintergrund konfrontiert sein können, sind auch im Kontext von erlebtem Stress zu betrachten. Kurz gesagt bezieht sich Stress auf einen emotionalen Zustand, der die körperliche und/oder psychische Reaktion eines Individuums auf interne oder externe Reizsituationen umfasst, die das psychische Gleichgewicht stört und eine Anpassungsleistung bzw. die Fähigkeiten zur Bewältigung der Situation erfordert (Kohlmann & Eschenbeck, 2013). Eine tiefergehende Auseinandersetzung mit Erkenntnissen zu Stress und psychischer Gesundheit soll an dieser Stelle nicht stattfinden. Verwiesen sei lediglich auf die Studien von Irfaeya et al. (2008), Jäkel und Leyendecker (2008), Aichberger et al. (2015) und Walther et al. (2020). Irfaeya et al. (2008) konnten in ihrer Untersuchung zu Stresserleben von Migrantinnen aus dem arabischen Raum in Köln feststellen, dass fast 90% der Teilnehmerinnen psychischen Stress aufwiesen. Bezogen auf Alltagsstress, konnten Jäkel und Leyendecker (2008) in ihrer Studie mit türkischstämmigen Müttern vergleichsweise hohe Werte herausstellen. Ergebnisse zeigten u. a. jedoch auch, dass die Zahl der Bildungsjahre in Deutschland und eine höhere Bildung im Allgemeinen als protektive Faktoren wirksam werden. Aichberger et al. (2015), die in ihrer Studie zum Stresserleben türkischstämmiger Migrantinnen in Deutschland die Komponenten Diskriminierung, Akkulturation im Kontext von Stress analysierten, heben die Auswirkungen von ethnischer Diskriminierung hervor, die neben bereits genannten Risikofaktoren Stressreaktionen und psychische Belastungen erhöhen können (Aichberger et al., 2015). Walther et al. (2020) untersuchten die psychosoziale Gesundheit von 4325 geflüchteten Menschen allgemein (keine Differenzierung nach Geschlecht). Die

Untersuchung zeigte, dass ein unsicherer Aufenthaltsstatus, die Trennung der Familie und das Leben in Aufnahmeeinrichtungen für Geflüchtete mit großem Stress verbunden waren und die Lebenszufriedenheit negativ beeinflussten. Gleichzeitig konnten Faktoren wie Arbeit, Kontakt mit Menschen der sog. Mehrheitsgesellschaft und Sprachkenntnisse zu einer besseren Lebenszufriedenheit und weniger erlebten Stress beitragen (Walther et al., 2020). Preliminäre Ergebnisse in Bezug auf das Stresserleben der SoWi-Teilnehmerinnen wurden bereits nach zwei Jahren Projektdauer veröffentlicht (James et al., 2021) und werden in diesem Bericht abschließend vorgestellt (s. Kap. 5.3.1).

Eine Betrachtung der aktuellen empirischen Erkenntnisse macht deutlich, dass Frauen mit Migrationshintergrund mit unterschiedlichen Herausforderungen und Benachteiligungen konfrontiert sind, die sich auf alle Lebensbereiche auswirken können. Eine Benachteiligung von Frauen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt wird insbesondere im Kontext der Komponenten Geschlecht, Migrationshintergrund und Arbeit deutlich, die intersektional⁹ betrachtet werden müssen, um Gründe für Benachteiligungen zu verstehen (Bolzani, et al., 2021; Gkiouleka & Huijts, 2020; Fleischmann & Höhne, 2013; James et al., 2023.; Lutz, 2018; Lutz & Amelina, 2017).

Gleichwohl sind in diesem Kontext auch Unterschiede in Bezug auf individuelle Merkmale und Erfahrungen zu identifizieren, die eine differenziertere Betrachtung der Profile der jeweilig untersuchten Zielgruppen wie auch eine bedürfnisorientierte Unterstützung der Frauen erfordern. Ein größeres Verständnis für bestehende Heterogenitäten kann dazu führen, verfügbare Unterstützungsangebote anzupassen und damit die Aussichten auf Erfolg zu erhöhen. Neben den individuellen Migrationsgeschichten der Frauen müssen demnach bei ihrer Förderung auch andere personale und familiäre Merkmale, wie z. B. Alter, Bildung, familiärer Status, etc. berücksichtigt und anerkannt werden.

2.5 Die Förderung von Frauen mit Migrationshintergrund

Wie aufgezeigt, sind Frauen mit Migrationshintergrund vermehrt mit individuellen sowie strukturellen Herausforderungen konfrontiert, wobei in der Bewältigung dieser Hürden auch ihre Ressourcen und nachweisliche Resilienz betrachtet werden sollten. Um den Bedarf an Betreuung und Unterstützung zu adressieren, wurden in den letzten Jahren vermehrt verschiedene Projekte zur Arbeitsmarktintegration im Allgemeinen und insbesondere für Frauen initiiert (Arbeitswelt Hessen, o. J.; Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, 2019; Hessisches Ministerium

⁹ Durch die Projektarbeit der Studentin Felia Fromm im Rahmen eines Forschungspraktikums an der Universität Kassel entstand die Masterarbeit „Geschlecht, Migration und Bildung. Eine intersektionale Analyse der primären Daten der Evaluationsstudie ‚Sozialwirtschaft integriert – Qualifizierungsperspektive für Migrantinnen‘“. Diese setzte sich vertiefend mit dem theoretischen Diskurs hinsichtlich der Verknüpfung der Kategorien „Geschlecht, Migration und Bildung“ auseinander und wertete diesbezüglich relevante, preliminäre Daten aus dem Projekt aus. Nachfolgend wurde diese Arbeit weitergeführt und Ergebnisse in einem wissenschaftlichen Beitrag veröffentlicht (James et al., 2023). Diese werden in Kap. 5 des vorliegenden Abschlussberichts zusammengefasst.

für Soziales und Integration, 2018). In diesem Zusammenhang gehören Frauen mit Migrationshintergrund zu den Zielgruppen, die insbesondere im Sozial- und Bildungsbereich verstärkt angesprochen werden. Diese Förderung steht im Einklang mit dem von der Bundesagentur für Arbeit (2022) festgestellten hohen Interesse von Geflüchteten an Pflegeberufen sowie der geringeren Beschäftigungsquote von Frauen (ca. 10% weniger als die Beschäftigung von Männern) (Statistisches Bundesamt, 2023e) und der bereits genannten Motivation von Zugewanderten am Arbeitsmarkt teilzuhaben.

Die Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Migrationshintergrund kann nicht nur aus der Perspektive betrachtet werden sie bei der Arbeitsaufnahme zu unterstützen, sondern muss im Kontext der arbeitsmarktpolitischen Entwicklung der letzten Jahrzehnte im Allgemeinen verstanden werden, Frauen generell bei der Arbeitsaufnahme zu fördern (s. Ausführungen zu Beginn des Kapitels). Ferner gilt es Migrantinnen nicht nur als Arbeitskräfte zu sehen, sondern die gesamtgesellschaftliche Teilhabe zu fördern. So wurden in den letzten Jahren (auch im Zuge der Diskussion um Gleichstellung) Förderelemente etabliert, von denen Frauen mit und ohne Migrationshintergrund profitieren konnten. Zu nennen sind hier die Einführung von Frauenquoten in gewissen Berufsfeldern und die aktive Förderung von Frauen, insbesondere in MINT Fächern.

Die Teilnahme am Arbeitsmarkt wird demnach als Teil der Integration als Ganzes betrachtet, die Frauen in ihrer finanziellen Unabhängigkeit, ihrer allgemeinen Teilhabe an der Gesellschaft und ihrer Selbstwirksamkeit stärken kann (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2020). Diese Strategie, Frauen mit Migrationshintergrund zu aktivieren, um Teil des Arbeitsmarktes zu werden, steht außerdem im Einklang mit dem sich verändernden Integrationsdiskurs. Dass Frauen mit Migrationshintergrund trotz hoher Motivation und vorhandenen Ressourcen spezifisch unterstützt werden müssen, um gesellschaftliche Teilhabemöglichkeiten zu verbessern, lässt sich nicht nur empirisch begründen, sondern ist auch im Kontext des vorherrschenden Fachkräftemangels und im Hinblick auf die von der Bundes- und Landesregierung formulierten Ziele der Integrationsstrategie zu diskutieren (s. Kap. 2.1 und 2.2).

Als explizite Ziele der spezifischen Integrationsförderangebote der Bundes- und der hessischen Landesregierung umfassen letztere eine stärkere öffentliche Wahrnehmung, eine gezielte Unterstützung von Frauen mit Migrationshintergrund sowie die Anerkennung der individuellen und diversen Lebensgeschichten (Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, 2019; Die Bundesregierung, 2007; Hessisches Ministerium für Soziales und Integration, 2018). Hierzu zählt, wie genannt, unter anderem auch eine Ausweitung der gesellschaftlichen Teilhabemöglichkeiten von Migrantinnen am Arbeitsmarkt, was generell als Teilaspekt von Integration verstanden werden kann (Die Bundesregierung, 2007). Um diesen Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern, unterstreicht der 12. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2019) in Bezug auf diese Zielsetzung die Notwendigkeit einer bedarfsgerechten Förderung, verbunden mit der Möglichkeit zur Kinderbetreuung, einer psychosozialen Begleitung, dem Zugang zu niedrighwelligen Angeboten und der Unterstützung durch Coaching.

2.5.1 Arbeitsmarktintegrationsprojekte für Frauen mit Migrationshintergrund

Vor dem Hintergrund des Fachkräftebedarfs, des Integrationsdiskurses, aber auch ihrer persönlichen Wünsche sind Frauen mit Migrationshintergrund als Zielgruppe zunehmend relevant für den deutschen Arbeitsmarkt. Zum einen sollen die sich überschneidenden Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt angegangen und die gesellschaftliche Teilhabe von Frauen mit Migrationshintergrund erhöht werden. Zum anderen soll der Fachkräftebedarf, insbesondere im Gesundheits- und Sozialbereich, gedeckt werden. Seit dem Integrationsplan von 2007, in dem die spezifische Förderung von Frauen mit Migrationshintergrund festgeschrieben wurde, sind eine Vielzahl an Förderlinien und Integrationsprojekten für Menschen mit Migrationshintergrund generell und für Frauen insbesondere initiiert worden (u. a. BMFSFJ, 2010, 2018, 2019; Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung, n.d; Prospektiv Gesellschaft für betriebliche Zukunftsgestaltung mbH, n.d.; sog. „MiA- Sprachkurse“¹⁰). Projektkonzepte und die damit verbundenen Implementierungsprozesse sind trotz ähnlicher Elemente (z.B. Sprachförderung, Coaching/Mentoring, Berufsorientierung) oft unterschiedlich und verfolgen Ziele der gesellschaftlichen Teilhabe und in manchen Fällen auch der (Arbeitsmarkt-)Integration. Aufgrund unterschiedlicher Konzepte und Zielsetzungen sind Erkenntnisse über Projekterfolge und Gelingensfaktoren nur bedingt übertragbar. Im Kontext von Integrationsprojekten für Frauen mit Migrationshintergrund spielt die Soziale Arbeit eine Schlüsselrolle, die für die Umsetzung und/oder Begleitung vieler Projekte mitverantwortlich ist. Einige Projekte stützen sich jedoch verstärkt auf ehrenamtliche Positionen (BMFSFJ 2010, 2019; „Start with a Friend“).

Trotz des Bewusstseins der Relevanz solcher spezifischen Integrationsprojekte für Frauen mit Migrationshintergrund, der zunehmenden Migrationsforschung in Bezug auf Arbeitsmarktintegration und des Wissens um strukturelle Hürden, fehlt es an umfassenden wissenschaftlichen Erkenntnissen zur Wirksamkeit dieser Projekte, da systematische Evaluationen oder wissenschaftliche Begleitungen oft nicht vorgesehen sind, bzw. erst in den letzten Jahren vermehrt stattfinden. Ausnahmen sind u. a. die wissenschaftlichen Evaluationen oder Projektbegleitungen der vom BMFSFJ initiierten Modellprojekte „NetWork.21 – Leben und Arbeiten in der Transkulturellen Gesellschaft“ (BMFSFJ, 2010), „Kulturelle Vielfalt als Impuls für Entwicklung und Wachstum“ (BMFSFJ, 2008a), „Transkulturelles und interreligiöses Lernhaus der Frauen“ (BMFSFJ 2008b; Genenger-Stricker et al., 2009); „Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“ (BMFSFJ, 2018) und das Projekt „Point – Potentiale integrieren“ des BMFSFJs (2019). Ebenso wurden die Projekte „Early Intervention – Modellprojekt zur frühzeitigen Arbeitsmarktintegration von Asylbewerberinnen und Asylbewerbern“ im Auftrag der Bertelsmann Stiftung (Daumann et al., 2015) sowie die Projekte „Wirtschaft integriert“ (Frings et al., 2018), das „ESF- BAMF- Programm zur berufsbezogenen Sprachförderung“ (Deeke, 2006; Lang, 2017) und das regionale Projekt „Fit für Ausbildung“ (James et al., 2019, 2020) wissenschaftlich begleitet. Letztere sind zwar keine Programme, die

¹⁰ Die sog. „MiA Sprachkurse“ (Migrantinnen einfach stark im Alltag) sind niedrigschwellige Kurse für Frauen aus Afghanistan, Eritrea, Somalia oder Syrien (und beinhalten darüber hinaus weitere Einschlusskriterien). Kursinhalte beinhalten neben Spracherwerb u. a. auch ein besseres Kennenlernen der Umgebung, Freizeitgestaltung und weitere Fragen, die zugewanderte Frauen betreffen (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge [BAMF], 2023).

ausschließlich die Förderung von Frauen verfolgen, dennoch haben Evaluationsergebnisse in Teilen Relevanz für diese Zielgruppe. Die diversen Evaluationen verfolgen sowohl formative als auch summative Zielsetzungen, beruhen auf qualitativen und/oder quantitativen Daten und sind variabel in ihrer methodischen Rigorosität (s. Wiedner et al., 2018). An dieser Stelle können Kernergebnisse nur skizziert werden.

Grundsätzlich verzeichnen Projekte eine Reihe positiver Ergebnisse in Bezug auf diverse Aspekte der Arbeitsmarktintegration, obgleich nicht immer deutlich wird, wie Projekterfolg von unterschiedlichen Interessensgruppen definiert wird (James et al., 2019) und auf Grundlage welcher Daten diese Erkenntnisse beruhen. Als erfolgsversprechende Projektkomponenten erweisen sich neben der sprachlichen Förderung sowohl die Schaffung flexibler und individualisierter Inhalte und Formate, eine schnelle Kompetenzfeststellung als auch die bewusste Integration genderspezifischer Fragestellungen (Aumüller, 2016; BMFSFJ, 2008a, 2008b, 2018, 2019). Frings et al. (2018) empfehlen darüber hinaus, die Schaffung von Angeboten zur Einstiegsberatung und der Möglichkeit das deutsche Berufsbildungssystem kennenzulernen. Die Bedeutsamkeit von stabiler Betreuung und sozialer Unterstützung während der Ausbildungszeit wird vielfach betont und als zentrale Gelingensfaktoren für diese Zielgruppe gesehen (Aumüller, 2016; BMFSJF, 2019; Franken & Christoph, 2013; James et al., 2020). Dies umfasst zum einen fachliche sowie Alltagsbegleitung durch Sozialarbeiter:innen sowie Coaching oder Mentoring, zum anderen soziale Unterstützung durch Austausch und Vernetzung untereinander.

Erfolgsunterstützende geregelte Rahmenbedingungen und -strukturen werden darüber hinaus als zentral für das Gelingen eines Projekts gesehen. Dazu gehören u. a. eine verlässliche Kinderbetreuung und Wohnsituation, die Möglichkeit zum kontinuierlichen Spracherwerb und Anwendungsmöglichkeiten im Alltag, die „Unterstützung beim Erwerb von Systemkenntnissen“ in Bezug auf das deutsche Verwaltungs- und Rechtssystem sowie verschiedene Beratungsangebote (BMFSJF, 2019, S. 62). Als auf die Integration von Frauen wirkende Einflussfaktoren werden u. a. die „familiäre Einbindung“, „die asylrechtliche Situation“, die „Gesundheit der Frauen“ und die „Verwertbarkeit der beruflichen Erfahrungen in Deutschland“ genannt (BMFSJF, 2019, S. 60f). Auch wird in diesem Kontext die Sensibilisierung von Mitgliedern der Aufnahmegesellschaft und die interkulturelle Öffnung im Kontext der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen bzw. Menschen mit Migrationshintergrund thematisiert (BMFSFJ, 2008a; James et al., 2019).

Eines der Kernziele von Arbeitsmarktintegrationsprojekten ist – neben der Integration auf dem Arbeitsmarkt – auch eine verbesserte gesellschaftliche Teilhabe und finanzielle Unabhängigkeit von staatlicher Unterstützung. Größere finanzielle Unabhängigkeit sowie Teilhabe am Arbeitsmarkt ermöglichen Kontakt zu anderen Menschen, was wiederum Sprachkenntnisse und den gesellschaftlichen Austausch insgesamt verbessert. Die soziale Unterstützung durch Ehrenamtliche und Fachkräfte der Sozialen Arbeit spielt hier eine bedeutende Rolle, ebenso wie das Coaching.

2.5.2 Coaching im Kontext der Arbeitsmarktförderung

Das „Coaching“, das ursprünglich aus dem Sport- bzw. Managementbereich kommt, findet mittlerweile eine breite Anwendung und wird in unterschiedlichen Problemfeldern und Arbeitsbereichen angewandt (z. B. bei Führungskräften, im Gesundheitssektor, bei der beruflichen Integration, bei psychosozialen Schwierigkeiten) (u. a. Berninger-Schäfer, 2011; Wegener et al., 2014). Die im Coaching behandelten Themen sind demnach sehr vielfältig (Schreyögg, 2011). Lippmann (2013) nennt als unterschiedliche Formen des Coachings, das Einzel-, Team- und Gruppencoaching, das kollegiale Coaching, das Selbstcoaching und E-Coaching. Coaching ist jedoch auch eine Methode, die an Arbeitsplätzen generell Verwendung findet und dort als effektiv gilt (Bozer & Jones, 2018). Interkulturelles Coaching, „Coaching im interkulturellen Kontext“ oder auch „kulturreflexives Coaching“ sind Coachingformen, die in interkulturellen Überschneidungssituationen stattfinden, auch wenn die einzelnen Formen wiederum unterschieden werden (Kinne, 2016). Beispielsweise finden sich diese Konzepte in Coachingprozessen im Kontext von Migration und Flucht, aber auch im Bereich der interkulturellen Öffnung oder in der Vorbereitung von Fachkräften, die einen Auslandsaufenthalt anstreben (Bolten, 2003; Kinne, 2016). Kultur gilt in diesen Coachingkonzepten als ein zentraler Einflussfaktor (Kinne, 2016). Generell ist der Kultur- bzw. Interkulturalitätsdiskurs jedoch auch kritisch zu betrachten, da der klassische Kulturbegriff an sich strittig ist (Moosmüller, 2000; Reckwitz, 2001). Dies impliziert demnach ein dynamisches Verständnis dieses Begriffes und erfordert ein kulturreflexives Vorgehen in Coachingprozessen (Nazarkiewicz, 2018).

Coaching findet in diversen Arbeitsfeldern und Bereichen statt und es lassen sich eine Vielzahl unterschiedlicher Definitionen und Abgrenzungsversuche finden (Berninger-Schäfer, 2011), jedoch befindet sich das Coaching in einer immer größeren Professionalisierungsphase mit dem Ziel professionelle und ethische Qualitätsstandards in Coachingprozessen zu etablieren und Coaching als Profession zu stärken (Deutscher Bundesverband Coaching e.V., 2019). Zwar betont der Deutsche Bundesverband Coaching e.V. (2019), dass das Coaching keine eigenständige wissenschaftliche Disziplin sei, jedoch verweist er auf eine inter- und multidisziplinäre Wissenschaftsorientierung.

Der Deutsche Berufsverband Coaching e.V. (2019) definiert Coaching als „die professionelle Beratung, Begleitung und Unterstützung von Personen mit Führungs- und Steuerungsfunktionen und von Experten in Unternehmen bzw. Organisationen sowie von Freiberuflern. Sowohl im Einzel- wie im Mehrpersonen-Coaching wird der organisationale Kontext immer berücksichtigt“ (S. 18). Der Fokus liegt hier demnach hauptsächlich auf unternehmerischen Kontexten. Lippmann (2013) beschreibt Coaching als „professionelle Beratungs-, Unterstützungs- und Begleitmaßnahmen“, die das Ziel verfolgen Individuen zu befähigen, „selbstbestimmte Wünsche und Ziele in selbstbestimmten Situationen ihres beruflichen und privaten Alltags nachhaltig umzusetzen“ (S. 79). Coachingprozesse sind bedürfnis-, ziel-, handlungs- und ressourcenorientiert. Laut diesem Verständnis können Menschen sich selbst helfen und werden durch das Coaching in der Entwicklung begleitet. Ferner sei auch der Aspekt der Nachhaltigkeit von großer Relevanz, was auch die Automatisierung von neu erworbenen Veränderungsprozessen beinhaltet (Lippmann, 2013). Schreyögg (2011) betont, dass Coaching „multiparadigmatisch“ gedacht werden müsse. Demnach sei die Orientierung grundsätzlich multidisziplinär und involviere

psychologische, soziologische sowie betriebs- und volkswirtschaftliche Aspekte. Coach:innen müssen somit ein umfassendes Methodenwissen haben, um diesen Bedingungen gerecht zu werden (Schreyögg, 2011).

Wie aufgezeigt, gibt es vielfältige Verständnisse von Coaching. Die unterschiedlichen Annahmen sehen den Coachingprozess entweder als „personenzentrierte Beratung“ oder als „Hilfe zur Selbsthilfe“ (Greif et al., 2016). Es kann, je nach Konzept und Selbstverständnis, zwar unterschiedliche Facetten beinhalten, jedoch sind mehrere Komponenten generell Kernbestandteile von Coaching. Diese umfassen u. a. die (individuelle) Begleitung von Personen mit dem Ziel Veränderungen hervorzurufen oder leisten, laut Martens-Schmid (2011), „einen interaktiven Beitrag zur reflexiven Erweiterung von Perspektiven“ (S. 68). Ferner spielt die Selbstverantwortung der Adressat:innen eine zentrale Rolle sowie „die Erhöhung der Handlungsoptionen im Sinne von Hilfe zur Selbsthilfe“ (Berninger-Schäfer, 2011, S. 19).

Komponenten, die zur Bestimmung der Wirksamkeit des Coachings, im Kontext von Coaching am Arbeitsplatzes beitragen, sind folgende: Selbstwirksamkeit (*self-efficacy*), Coaching Motivation (*coaching motivation*), Zielorientierung (*goal orientation*), Vertrauen (*trust*), zwischenmenschliche Beziehung (*interpersonal attraction*); Feedback (*feedback intervention*) und Unterstützung (*supervisory support*) (Bozer & Jones, 2018). Auch Grant (2012), Greif et al. (2016) und Mannhardt und De Haan (2016) zeigen auf, dass sowohl eine genaue Zieldefinition, die Förderung der Selbstwirksamkeit als auch eine akzeptierende und wertschätzende Beziehung zwischen Coach:in und Adressat:in wichtige Wirkfaktoren eines effektiven Coachings sind. Die wertschätzende oder auch helfende Beziehung ist nicht nur eine zentrale Komponente des Coachings, sondern Grundlage von Hilfeprozessen in der Sozialen Arbeit generell. Insbesondere in der Einzelfallhilfe, die als eine der zentralen Methoden Sozialer Arbeit in der Betreuung und Beratung von Individuen und Familien Anwendung findet, erfüllt die „helfende Beziehung“ eine wichtige Funktion (Meinhold, 2012). Demnach ist eine Haltung der Offenheit und Akzeptanz, die Würdigung der Einzigartigkeit des Individuums und der vertrauensvolle Umgang unabdingbar, um Adressat:innen in selbstbestimmten Entscheidungsfindungsprozessen zu fördern (Meinhold, 2012; Schäfer, 2010). Berufsethische Standards Sozialer Arbeit erfordern u. a. einen professionellen und sensiblen Umgang mit Macht in der helfenden Beziehung. Demnach besteht der Auftrag von Sozialarbeiter:innen auch darin, über aufkommende Dilemmata in Beziehungen kritisch zu reflektieren und sich gegen Willkür und Unterdrückung zu positionieren (Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit, e.V., 2014).

Eine kritische Diskussion ergibt sich insofern, inwieweit Coaching und Beratung voneinander abgegrenzt werden sollen und müssen, bzw. inwieweit es sich um Coaching oder um eine Beratungsform handele (Greif et al., 2016). Komplementär, bzw. konträr stünden auch das Mentoring, die Supervision oder die Therapie, die laut Schreyögg et al. (2019) jedoch klar vom Coaching differenziert werden können. Dennoch sei im Alltagsgebrauch eine klare Abgrenzung, auch zu klassischen Methoden Sozialer Arbeit, nicht immer eindeutig, wie Birgmeier (2006) ausführt.

Als eines der generellen Ziele Sozialer Arbeit, aber insbesondere auch, wie eben aufgezeigt, als wichtiger Bestandteil in Coachingprozessen, kann die

ressourcenorientierte Arbeit verstanden werden (Friedrich, 2010; Möbius, 2010). Der Ressourcenbegriff ist wiederum vielfältig und wird unterschiedlich gebraucht (Schubert & Knecht, 2015). Ein ressourcenorientierter Ansatz im Kontext sozialarbeiterischer Praxis verfolgt, kurz gesagt, das Ziel, Stärken der Adressat:innen zu erkennen und diese zu aktivieren, damit sie selbst positive Veränderungen hervorrufen können (u. a. Flückiger et al., 2017; Möbius, 2010; Schubert & Knecht, 2015). Eine ressourcenorientierte Arbeit bezieht sich, laut Nestmann (1997), auf die Aktivierung von personalen- sowie umweltbezogenen Faktoren. Ressourcen haben demnach einen Einfluss auf das Wohlbefinden von Menschen, deren Gesundheit, Erfolg und Misserfolg und auf die Bewältigung von Krisen (Nestmann, 1997). Damit ist zweierlei angesprochen: Zum einen zeigt sich ein Bezug zur Resilienz. Zum anderen sind Facetten angesprochen, die in der Sozialen Arbeit einen sehr hohen Stellenwert besitzen – die ganzheitliche Betrachtung von Menschen und eine Lebensweltorientierung (hierzu insbesondere Thiersch, 2014).

Ein genuin sozialarbeiterisches Coaching kann als an einzelnen Adressat:innen orientierte Hilfe und Begleitung verstanden werden, die sich in der konkreten Lebenswelt der Adressat:innen verortet, (Alltags-)Probleme präventiv und/oder bewältigend angeht sowie es darüber hinaus vermag, in "unmittelbar erlebten sozialen Situationen, Lebenslagen und Handlungsanforderungen anzusprechen, verstehbar zu machen, zu erforschen, zu reflektieren, und in Handlungsoptionen die Gestaltung konkreter Handlungen umzusetzen[...]. [Das Coaching] bemüht sich um Menschen, die durch konkret bestimmbare Sinn- und Handlungskrisen in Gefahr sind zu scheitern und die aufgrund erschwerter Situationen und Lebenslagen nicht mehr (oder noch nicht) in der Lage sind, ihr eigenes Leben selbstständig und selbstbestimmt zu führen" (Birgmeier et al., 2012, S. 34).

Die Aktivierung von Ressourcen als Bestandteil eines Coachingprozesses ist auch im Kontext der Begleitung von Frauen mit Migrationshintergrund zentral. Friebe (2005) weist auf die vorhandenen Ressourcen hin, die Frauen mit Migrationshintergrund, die in Pflegeberufen arbeiten, oftmals mitbringen. So zeigte sich in seiner Untersuchung in den ausgewählten Pflegeeinrichtungen die Tendenz, dass über 50 % der Mitarbeiterinnen mit Migrationshintergrund eine Ausbildung in den Heimatländern absolviert hatten und sogar 12 % Akademikerinnen waren. Als weitere Ressource könne sowohl auf die vorhandene Mehrsprachigkeit der Frauen mit Migrationshintergrund hingewiesen werden als auch auf das vorhandene Wissen über andere Kulturen und Wertvorstellungen. Ferner kennen sie Gefühle von Fremdheit und Vertrauen und waren bereits damit konfrontiert sich neuen Situationen anpassen zu müssen (Friebe, 2005). Wichtig sei demnach, dass Ressourcen und Stärken von Frauen mit Migrationshintergrund gezielt, nicht nur im Kontext der Pflege, gefördert und genutzt würden.

Eine ressourcenorientierte Förderung von Frauen mit Migrationshintergrund ist eine der Zielsetzungen, die in der Vielzahl an Arbeitsmarktintegrationsprojekten, die in den letzten Jahren auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene initiiert wurden, umgesetzt werden soll. Die Begleitung der Teilnehmerinnen durch Coachinnen spielt in vielen dieser Projekte eine zentrale Rolle. Dass soziale Unterstützung und Coaching generell integrationsförderliche Komponenten für Frauen mit Migrationshintergrund sind, lässt sich durch praktische Alltagserfahrung bestätigen. Jedoch gibt es im Kontext der spezifischen Problemlage von Frauen mit Migrationshintergrund in Arbeitsmarktintegrationsprojekten

in Deutschland nur wenige Studien, die dies empirisch belegen und Gelingens- und Erfolgsfaktoren als auch Problemlagen im Coaching im Kontext von Integration identifizieren.

3. Modellprojekt „Neue Chancen in der Sozialwirtschaft“ (SoWi)

3.1 Ziele, Projektorganisation und Kooperationen

Das von 2018-2022 durchgeführte Modellprojekt „Neue Chancen in der Sozialwirtschaft- Qualifizierungsperspektive für Migrantinnen“ (SoWi) der Stadt Kassel ist ein Arbeitsmarktintegrationsprojekt für Frauen mit Migrationshintergrund. Das SoWi Modellprojekt ist ein als sich im Prozess und Aufbau befindliches Programm mit einem fluiden Projektkonzept zu verstehen (zu den Veränderungen siehe Kap. 3.4).

SoWi verfolgt das übergeordnete Ziel der Fachkräftegewinnung in sozialwirtschaftlichen Berufen und der Förderung von Frauen mit Migrationshintergrund (Hessisches Ministerium für Soziales und Integration, n.d.c). Gleichzeitig wird eine größere wirtschaftliche Unabhängigkeit der Frauen angestrebt, die mit ihren im Zuge von SoWi erworbenen Berufsqualifizierungen langfristig in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden sollen. Die durch das Konzept und die Förderung festgeschriebenen Ziele sind u. a. die Eröffnung von Arbeitsmarktperspektiven und die Qualifizierung in sozialwirtschaftlichen Berufen (insbesondere Erziehung, Pflege, Hauswirtschaft), um ein existenzsicherndes Erwerbseinkommen zu ermöglichen. Initial wurde angestrebt, dass mindestens 50 Frauen einen qualifizierten Berufsabschluss erwerben sollten. Um die Ausbildungsreife herzustellen, können u. a. der Hauptschulabschluss oder andere, für die gewünschte Berufsausbildung erforderliche Qualifikationen (z. B. Sprachkurse) bei Projektteilnahme erworben werden. Auch bei Anerkennungsverfahren von bereits vorhandenen Schul- oder Ausbildungsabschlüssen in den jeweiligen Heimatländern werden die Frauen fachlich und z. T. finanziell unterstützt.

Neben der fachlichen Qualifizierung verfolgt SoWi ferner wichtige pädagogische Ziele, die dem übergeordneten Ziel der Ausbildungsreife und dem Eintritt in die Ausbildung oder der Ausbildungsaufnahme dienen und somit als moderierende Faktoren verstanden werden. So sollen mit der Teilnahme in dem Projekt u. a. die Selbstwirksamkeit und Resilienz der Teilnehmerinnen gestärkt, verfügbare Ressourcen aktiviert und soziale Unterstützung und Teilhabe gefördert werden.

Als eines von mehreren Projekten wird SoWi durch das Förderprogramm des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration „Sozialwirtschaft integriert“ finanziert (Hessisches Ministerium für Soziales und Integration, n.d.c). Umgesetzt wird das Modellprojekt von der kommunalen Arbeitsförderung der Stadt Kassel. Das Projekt wurde 2022 verstetigt.

Ein interdisziplinäres Projektteam von mittlerweile drei hauptamtlichen Mitarbeiterinnen (bestehend aus einer Wirtschaftswissenschaftlerin in Leitungsfunktion und zwei Sozialarbeiterinnen) ist in Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Kooperationspartnern für die praktische Projektumsetzung verantwortlich. Das SoWi-Team ist verantwortlich für die Projektsteuerung sowie die Auswahl und Aufnahme der Frauen, übernimmt koordinierende Aufgaben zwischen unterschiedlichen Behörden und sozialen Trägern

und erfüllt zudem beratende und betreuende Funktionen im Austausch mit den Teilnehmerinnen.

Kooperierende soziale Träger und Organisationen verantworten weitestgehend die Umsetzung unterschiedlicher Projektelemente. Sie umfassen u. a. das Jobcenter Kassel, ambulante und stationäre Pflegeeinrichtungen, verschiedene Ausbildungsstellen- und Schulen, sowie unterschiedliche Qualifizierungsträger, Frauenprojekte, Lobbyorganisationen, den Ausländerbeirat und Migrant:innenselbstorganisationen und Stiftungen. Während der Projektlaufzeit konnten weitere Träger hinzugewonnen werden, während einige Kooperationen beendet wurden. Viele der beteiligten Organisationen sind jedoch seit Beginn des Projekts involviert und haben aktiv zu Veränderungsprozessen beigetragen.

3.2 Zielgruppe und Teilnahmevoraussetzungen

Das Modellprojekt richtet sich ausschließlich an Frauen mit Migrationshintergrund. Im Sinne des Projekts bezieht sich Migrationshintergrund zum einen auf neuzugewanderte Frauen, die aus unterschiedlichen Gründen (z. B. Studium, Heirat, Flucht, Arbeit) nach Deutschland gekommen sind; zum anderen aber auch auf Frauen, deren Eltern oder Großeltern zuwanderten. Insbesondere Mütter, Alleinerziehende oder privat Pflegende ohne oder mit nicht anerkanntem Berufsabschluss sollen gefördert werden. *SoWi* steht jedoch auch Frauen mit einem Ausbildungsabschluss oder Studium offen, wenn sie in einen sozialwirtschaftlichen Beruf eintreten möchten. Das Projekt berücksichtigt mit seiner Offenheit bei der Teilnehmerinnenrekrutierung individuelle Biografien und unterscheidet sich somit von vergleichbaren Projekten, die oft auf eine spezifische Zielgruppe (Mütter, Geflüchtete, Jugendliche) ausgerichtet sind. Die Gemeinsamkeit der teilnehmenden Frauen ist lediglich die weibliche Geschlechtszugehörigkeit und ein Migrationshintergrund. Auch die für die Umsetzung verantwortlichen Akteurinnen (Projektteam, Coachinnen) sind weiblich und haben teilweise eine eigene Migrationserfahrung.

Die Teilnehmerinnen sind in der Regel zwischen 18 und 45 Jahre alt. In Ausnahmefällen steht das Projekt auch älteren Frauen offen. Als Eingangsvoraussetzungen für die Projektteilnahme gilt – neben dem Nachweis von Deutschkenntnissen (anfänglich A2) – auch, dass alle Bewerberinnen über ausreichend Lern- und Schulerfahrung verfügen (AQB, 2018). Frauen ohne Schulerfahrung wird zumeist von einer Projektteilnahme abgeraten. Während der Projektlaufzeit wurde das Sprachniveau, das für die Teilnahme vorausgesetzt wurde, auf B1 erhöht, da deutlich wurde, dass geringere Sprachfähigkeiten die Teilnahme sowohl an der Orientierungsphase als auch die Aufnahme in eine Ausbildung deutlich erschwerten. Die Teilnehmerinnen des Projekts müssen generell selbst oder als Mitglieder einer Bedarfsgemeinschaft Anspruch auf SGB II, SGB III, SGB VIII, SGB XII oder nach dem Asylbewerberleistungsgesetz haben (Hessisches Ministerium für Soziales und Integration, n.d.c). Jedoch wird in einzelnen Fällen auch Frauen eine Teilnahme ermöglicht, wenn keine finanzielle staatliche Hilfe in Anspruch genommen wird (da beispielsweise der Partner ausreichend erwerbsfähig ist). Die Frauen

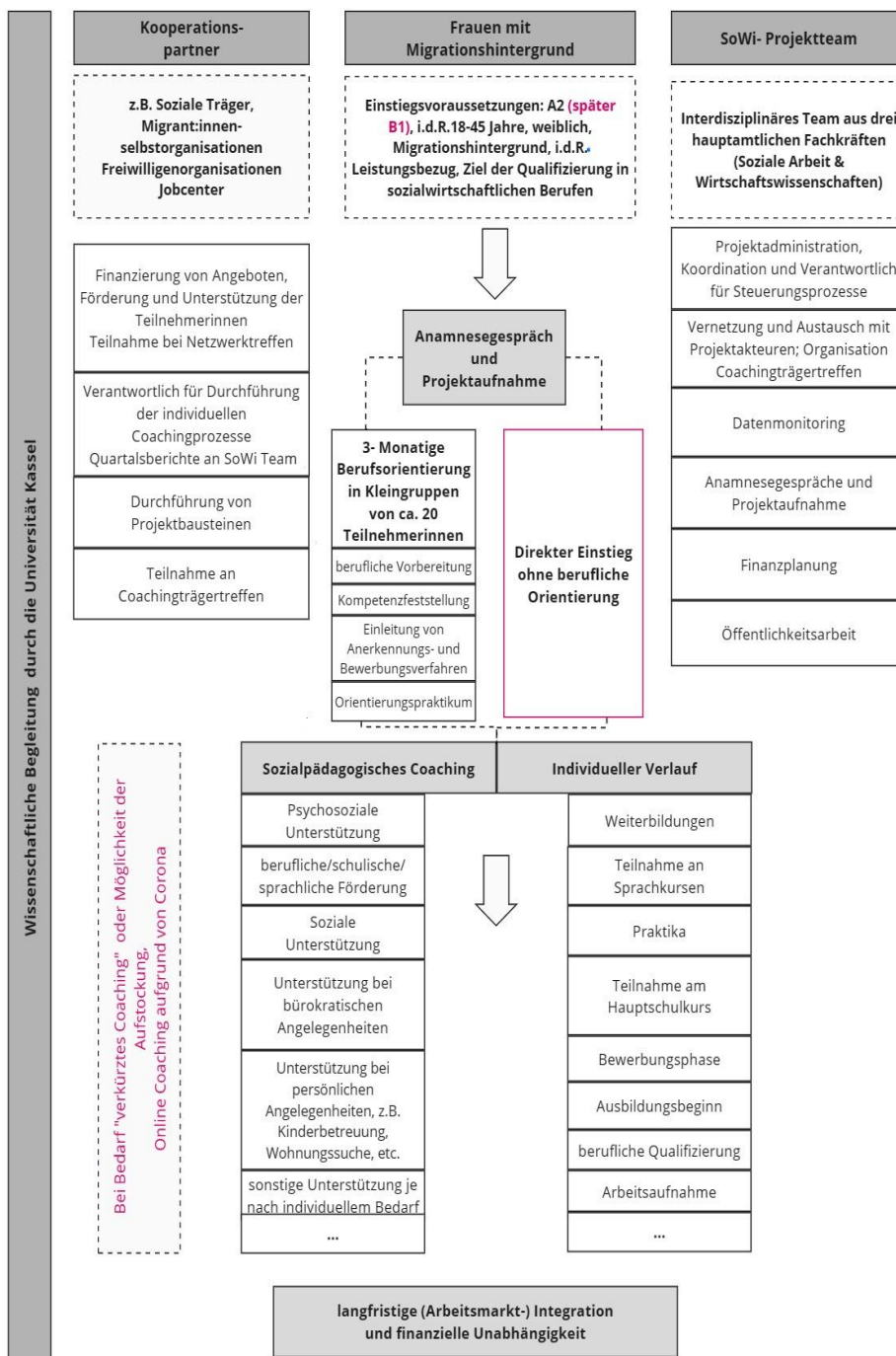
werden zudem durch Leistungen des Jobcenters oder auch durch das SoWi-Projekt direkt, bei besonderen Bedarfen unterstützt (z. B. Fahrkostenzuschuss, Bildungsgutscheine, etc.). Während der Projektlaufzeit wurde u. a. das sog. „Mittendrin-Ticket“ für den öffentlichen Nahverkehr in Kassel eingeführt, das es Frauen ermöglicht, mit einem geringen Selbstbeitrag ein kostengünstiges Ticket für den öffentlichen Nahverkehr in Kassel zu erwerben und somit vermehrt am gesellschaftlichen Leben der Stadt teilzuhaben.

3.3 Ablauf des Projekts und Projektelemente

An der Teilnahme interessierte Frauen können sich entweder eigenständig bei SoWi anmelden oder werden über Bildungsträger und das Jobcenter vermittelt. Das Projekt wird seit Beginn durch eine aktive Öffentlichkeitsarbeit begleitet und Informationen zum Projekt finden sich auf der Homepage der Stadt Kassel, in Broschüren und Werbematerialien. Auch Projektteilnehmerinnen selbst tragen zu einer Verbreitung der Information über das Angebot bei. Abbildung 1 stellt das Projektkonzept grafisch dar (s. nächste Seite).

3.3.1 Anamnesegespräch und Projektaufnahme

Die Teilnahme an dem Projekt beruht auf einem sozialanamnetischen Gespräch, das durch die Sozialarbeiterinnen des SoWi-Teams durchgeführt wird. Der kurze Gesprächsleitfaden enthält neben persönlichen Daten auch Fragen zur beruflichen Zielvorstellung, der familiären Situation und aufenthaltsrechtlichen Fragen. Ein wichtiger Aspekt ist, ob die Betreuung von Kindern gewährleistet ist, so dass die Frau am Projekt teilnehmen kann. Ist die Kinderbetreuung zu diesem Zeitpunkt noch nicht geklärt, bekommen die Frauen direkte Hilfe vom SoWi-Team. Auch wird der Sprachstand der Teilnehmerinnen im Anamnesegespräch festgehalten. Auf Grundlage des Erstgesprächs und der zur Verfügung stehenden Plätze in unterschiedlichen Projektelementen wird entschieden, welchen Weg die Frau in dem Projekt gehen wird. Im Laufe des Projekts führte die Aufnahme einzelner Frauen ohne die Teilnahme an der Berufs- und Orientierungsphase dazu, dass statt ursprünglich eines Gespräches mehrere Gespräche erforderlich wurden, auch um über zukünftige berufliche Möglichkeiten zu informieren. Inhalte aus der Berufs- und Orientierungsphase wurden demnach zum Teil in komprimierter Form in Gesprächen mit dem SoWi-Team vermittelt.



miro

Abbildung 1. SoWi-Projektconcept (eigene Darstellung)

3.3.2 Berufs- und Orientierungsphase

Laut ursprünglichem Konzept ist der Besuch einer einführenden dreimonatigen Orientierungs- und Aktivierungsmaßnahme, die von einem privaten Träger in Kassel durchgeführt wird, vorgesehen. Die Orientierungsmaßnahme umfasst 30 Unterrichtsstunden pro Woche, die mit den regulären Kinderbetreuungszeiten übereinstimmt. Die Frauen durchlaufen diese Orientierungsphase in Gruppen von ca. 20 Projektteilnehmerinnen, was wiederum die Vernetzung der Frauen untereinander fördern soll. Ziele, die ferner mit dieser Berufs- und Orientierungsphase verfolgt werden, sind sowohl die vertiefte Erhebung aller, für die Aufnahme einer Ausbildung oder einer Weiterbildung relevanten, persönlichen Daten der Teilnehmerinnen als auch die Feststellung von Vorkenntnissen, der Allgemeinbildung, der kognitiven Fähigkeiten, der beruflichen Motivation und von Verhaltensstärken/sozialen Kompetenzen (AQB, 2018). Hierzu zählen beispielsweise auch, ob Zeugnisse und Nachweise über Arbeitserfahrungen in Herkunftsländern vorhanden sind und wenn ja, ob eine Anerkennung dieser Abschlüsse und Berufserfahrung vorliegt. Ist dies nicht der Fall, wird im Regelfall die Frau dabei unterstützt, ihre Zeugnisse übersetzen zu lassen und zur Anerkennungsstelle zu schicken. Ferner sieht das Konzept der Berufsorientierungsphase die Vermittlung unterschiedlicher Inhalte zu relevanten Berufsfeldern und Themen vor (z.B. zu kulturellen Unterschieden im Bereich der Erziehung,- Alten- und Krankenpflege) (AQB, 2018). Während der dreimonatigen Berufsorientierung findet ein Praktikum, in einer für die Sozialwirtschaft relevanten Einrichtung statt. Auch durchlaufen die Teilnehmerinnen unterschiedliche Testverfahren (Berufseignung, Einschätzung von Schlüsselqualifikationen, Sprachniveau) (AQB, 2018). Mitarbeiter:innen des externen Trägers sind i. d. R. Fachkräfte der Sozialen Arbeit oder ehemalige Lehrer:innen. Am Ende der Teilnahme wird für jede Frau eine Abschlusseinschätzung geschrieben, die sich auf Testergebnisse und individuelle Fähigkeiten der Frauen, die während der Orientierungsphase der Frauen generiert wurden, bezieht. Diese Einschätzung gibt ferner Hinweise auf Hürden und Ressourcen der einzelnen Teilnehmerinnen und bietet eine Grundlage für das weiterführende Coaching.

Das Projektelement der Berufsorientierung hat sich inzwischen weiterentwickelt und verändert (s. Kap. 3.4) und es gibt eine Reihe von Teilnehmerinnen, die ohne diese Orientierungsphase direkt in das individuelle Coaching eintraten. Generell wird jedoch eine grundlegende Berufsorientierung vom SoWi-Team als wichtig erachtet.

3.3.3 Coaching

Nach dieser Orientierungs- und Aktivierungsphase – oder in manchen Fällen auch direkt nach der Projektaufnahme – werden die Teilnehmerinnen individuell, durch Fachkräfte der Sozialen Arbeit unterschiedlicher Träger gecoacht. Das Coaching ist ein Kernelement des Projekts, das einen gelingenden Qualifikationsprozess der Teilnehmerin gewährleisten soll (Hessisches Ministerium für Soziales und Integration, n.d.c) und wird als „ganzheitliches Betreuungsangebot“ verstanden und als Raum zur Klärung von Erwartungen und zur Selbstreflexion (AQB, 2018).

Das Coaching wird in der Regel für sechs Monate genehmigt und anschließend je nach Bedarf verlängert. Es kann demnach über mehrere Monate und in manchen Fällen auch

über mehrere Jahre hinweg stattfinden. Im Laufe des Projekts wurde das Coachingangebot um ein „verkürztes Coaching“ ergänzt, was eine geringere Coachingzeit beinhaltet. Dieses Angebot stand insbesondere Frauen zur Verfügung, die kaum mehr Unterstützungsbedarf hatten oder als Übergang in die komplette Unabhängigkeit. In Einzelfällen wurden auch erhöhte Coachingstunden genehmigt, wenn ein solcher Betreuungsbedarf ersichtlich wurde oder auch wenn Coachinnen vermehrt in der Nachhilfe der Frauen involviert waren. Für das Coaching stehen monatlich vier Zeitstunden für persönliche Treffen oder Telefonate zur Verfügung. Das „verkürzte Coaching“, das je nach Bedarf der Teilnehmerinnen v. a. gegen Ende der Projektteilnahme bewilligt wird, sieht zwei Coachingtermine in drei Monaten vor. Das Coaching wird prinzipiell in Präsenz angeboten. Es kann jedoch unter bestimmten Umständen oder bei Bedarf auch telefonisch oder per Videokonferenz abgehalten werden. Da kooperierende Träger an mehreren Standorten in Kassel tätig sind und u. a. auch unterschiedliche Schwerpunkte verfolgen, sollen Coachingträger von den Frauen – auch vor dem Hintergrund des Partizipationsgedankens und der Förderung der Eigenständigkeit – selbst gewählt und eigenständig kontaktiert werden. Teilweise bestehen auch vor der Projektteilnahme bereits Kontakte zu sozialen Trägern, die im SoWi-Projekt involviert und in Wohnortnähe angegliedert sind. Um über die Angebote der Coachingträger zu informieren und die Kontaktinformationen zu erhalten, werden zu Ende der Berufsorientierungsphase unterschiedliche Träger vorgestellt. Generell wird laut Projektteam darauf geachtet, dass die Frauen eigene Entscheidungen treffen und sich auch um ihre Angelegenheiten – mit angemessener Unterstützung – kümmern (z. B. das Führen von Telefongesprächen mit Behörden).

Die Coachinnen stehen als Ansprechpartnerinnen zur Verfügung, um Hürden zu überwinden, die dem Berufseinstieg der Teilnehmerinnen entgegenstehen, sowie um Ressourcen der Teilnehmerinnen zu aktivieren und zu fördern. Die individuelle Betreuung ist genderspezifisch und kann von den Coachinnen je nach den Bedürfnissen der Teilnehmerin individuell ausgestaltet werden, wengleich vorwiegend Themen behandelt werden sollen, die den beruflichen Einstieg fördern. Die Förderung der Selbstwirksamkeit ist als implizites Ziel zu verstehen, das insbesondere im Coachingprozess seinen Platz finden soll. Ferner soll für Reflexionsprozesse Zeit und Raum gegeben und ein demokratisches Verständnis von Lernen, Austausch und Teilhabe vermittelt werden. Inhalte können neben Unterstützung bei behördlichen Angelegenheiten, gesellschaftlichen Fragestellungen und psychosozialen Problemlagen auch Nachhilfe beinhalten. Der Bedarf für Unterstützung bei schul- oder ausbildungsbezogenen Lehrinhalten wurde insbesondere deutlich, nachdem die ersten Frauen mit der Ausbildung begonnen hatten.

Coachinnen des SoWi-Projekts sollen über eine wertschätzende, den „kulturellen Besonderheiten“ berücksichtigende Haltung verfügen. Die Coachinnen selbst gehen jedoch unterschiedlich mit dieser Aufgabe und in manchen Fällen monatelanger Beziehungsarbeit um. Das Dilemma, professionelle Distanz zu wahren und gleichzeitig Nähe und Vertrauen aufzubauen, wurde bereits in mehreren Coachingtreffen angesprochen, die regelmäßig vom Projektteam organisiert werden und zu dem alle Coachinnen – und bei Bedarf relevante Akteur:innen – eingeladen werden (siehe Netzwerktreffen und kooperative Zusammenarbeit). Letztlich lässt sich festhalten, dass Coachinnen sich in einer komplexen Arbeit mit unterschiedlichen Schnittstellen,

Themenbereichen und Kooperationspartnern wiederfinden, in dem beachtliche und z. T. breitgefächerte Anforderungen an sie gestellt werden, die ein hohes Maß an Fachkompetenz erfordern. Um in diesem komplexen Feld fachkompetent handeln zu können, sind Kenntnisse über den sozialpolitischen Rahmen und insbesondere den Kontext der Arbeitsmarktintegration in Kassel Voraussetzung. Ferner ist ein umfassendes Wissen zu rechtlichen Regelungen (z. B. aufenthaltsrechtliche Regelungen, Sozialrecht, Kindschafts- und Jugendhilferecht) sowie fundierte Kenntnisse zu genderspezifischen und migrationsspezifischen Fragestellungen nötig.

3.3.4 Individuelle Projektelemente

Parallel zum individuellen Coaching können unterschiedliche Projektelemente von den Frauen absolviert werden. Diese sind sowohl von beruflichen Perspektiven als auch von den individuellen Fähigkeiten und schulischen Voraussetzungen abhängig. Mögliche Projektverläufe können die Teilnahme an Sprachkursen und Praktika, die Aufnahme einer Ausbildung sowie die Teilnahme am Hauptschulkurs (HASA) oder an beruflichen Weiterbildungselementen (z. B. Kurs als Alltagsbegleitung, Hauswirtschaftliche Assistenz) beinhalten. Die Aufnahme in die einzelnen Projektelemente erfolgt entweder im regulären Ausbildungsmarkt oder in Sprachschulen, die generell offen sind, oder auch in Kursen, die von kooperierenden Trägern und Organisationen (teils explizit für die Zielgruppe) angeboten werden. Als Beispiel hierfür kann der eigens für die Zielgruppe konzipierte HASA-Kurs genannt werden oder auch die Weiterbildung „Assistenz in der Hauswirtschaft“, die durch das SoWi-Projekt in Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern entstanden ist. Projektteilnehmerinnen können demnach, je nach Bedarf, mehrere Projektelemente durchlaufen, bspw. einen Sprachkurs und anschließend den HASA-Kurs. Das flexible Projektkonzept beinhaltet, dass bei Bedarf neue Projektbausteine ergänzt werden können. Dies traf z. B. dann zu, als der Bedarf nach einem weiteren Hauptschulkurs deutlich wurde oder mehrere Frauen einen Sprachkurs absolvieren wollten, jedoch eine Teilnahme bei den angebotenen Sprachkursen in Kassel nicht möglich war. SoWi konnte auf diesen Bedarf reagieren und bot nach Möglichkeit eigene Kurse an, die die Frauen besuchen konnten. Diese Flexibilität war jedoch abhängig von zur Verfügung stehenden finanziellen Mitteln. So wurde beispielsweise auch der Bedarf für Nachhilfe für Frauen deutlich, die sich bereits in Ausbildung befanden. Ein Nachhilfeangebot konnte zunächst aufgrund fehlender Gelder nicht gestellt werden und es wurde nach Möglichkeiten gesucht, die Frauen individuell in ihren Lehrbedarfen zu unterstützen. Zu einem späteren Zeitpunkt konnte ein Nachhilfeangebot jedoch etabliert werden und wurde als weiteres Projektelement ergänzt. In manchen Fällen sind Frauen für eine gewisse Zeit auch nur in das Coaching eingebunden, insbesondere dann, wenn Zwischenzeiten von Projektelementen überbrückt werden müssen.

3.3.5 Netzwerktreffen und kooperative Zusammenarbeit

Wie schon betont wurde, ist die Projektumsetzung von der Zusammenarbeit unterschiedlicher Akteur:innen abhängig. Neben den Frauen selbst, dem SoWi-Koordinationssteam, den einzelnen Trägern und Coachinnen, sind auch Ausbildungsstellen und politische Akteur:innen wichtige Aspekte des Projekts. Der

Austausch und die Zusammenarbeit finden auf unterschiedlichen Ebenen statt: einerseits stehen unterschiedliche Akteur:innen untereinander in Verbindung, andererseits haben alle Akteur:innen Kontakt zum SoWi-Team, das für die Steuerung des Projekts zuständig ist. In regelmäßigen Abständen (ca. alle 6-8 Wochen) findet ein vom SoWi-Team organisiertes Treffen mit Coachingträgern statt, bei dem auch Mitglieder des Evaluationsteams und ggf. eine Mitarbeiterin des Jobcenters anwesend sind. Diese Treffen dienen einerseits der Informationsweitergabe und der Diskussion bestimmter Themen und andererseits der Besprechung von Einzelfällen und dem kollegialen Austausch. Themen, über die bisher u. a. referiert wurde, fokussierten „Gesetzesveränderungen“, „Änderungen bei Voraussetzungen zur Aufnahme der Erzieher:innenausbildung“, „Umgang mit Herausforderungen im Kontext der Corona-Pandemie“, „Diskriminierung“ etc. So präsentierte beispielsweise eine Mitarbeiterin des Jobcenters unterschiedliche Möglichkeiten der Förderung von Frauen oder die Leitung einer Erzieher:innenschule informierte über Zugangsvoraussetzungen und den Umgang mit nicht in Deutschland erworbenen Qualifikationen. Zu nennen sind ferner Fortbildungstage zu den Themen „Trauma“, „Langzeitcoaching – Fluch oder Segen“ oder „Typ- und situationsgerechte Lehr- und Lernansätze“, die aufgrund des Bedarfs des Austausches der Coachinnen initiiert und von externen Referent:innen durchgeführt wurden. Auch Zwischenergebnisse der begleitenden Evaluationsstudie wurden vorgestellt. Die Coachingträgereffen stellen demnach einen Raum des Austausches für Anliegen des SoWi-Projektteams, der Coachinnen und bei Bedarf auch der wissenschaftlichen Begleitstudie dar. Diese regelmäßigen Treffen sowie der kontinuierliche Austausch zwischen dem SoWi-Team und den Coachinnen werden als zentrales Projektelement erachtet und sind wichtige Instrumente, um das Projektkonzept von „innen“ zu reflektieren, seine Weiterentwicklung zu fördern und sich somit neuen strukturellen Gegebenheiten und individuellen Herausforderungen anzupassen. Die aktive Beteiligung der Kooperationspartner bei der Projektumsetzung unterstützt pragmatische Absprachen und zugleich auf den Einzelfall abgestimmte Lösungen.

3.3.6 Informationsaustausch, Datenerfassung und Öffentlichkeitsarbeit

Neben den persönlichen Treffen unterschiedlicher Akteur:innen bilden insbesondere die Quartalsberichte der Coachinnen ein zentrales Element, das den Projektverlauf der einzelnen Teilnehmerinnen dokumentiert. „Die Coachinnen Berichte sind die einzige rechts- und finanzverbindliche Struktur“ (Zitat SoWi-Team Trägertreffen am 31.5.2022). Auf Grundlage dieser Coachingberichte werden weitere Stunden für das Coaching bewilligt oder der Abschluss der Teilnahme anvisiert. Die Berichte sind in einem vom SoWi-Team erstellten Formular festzuhalten und werden von den teilnehmenden Frauen mit Unterschrift zur Kenntnis genommen. Die systematische Erfassung der Coachinginhalte gibt somit dem SoWi-Projektteam die Möglichkeit die Verläufe der einzelnen Teilnehmerinnen nachzuvollziehen und bei Bedarf zu intervenieren, bzw. die Coachinnen zu beraten. Ab Projektmitte wurden einzelne Informationen dieser Berichte auch für die systematische Erfassung des Monitorings genutzt, was insbesondere bereichernd für die wissenschaftliche Begleitung war. In der Modellprojektphase konnte zudem umfassendes Wissen zu unterschiedlichen Themen gesammelt werden, die in den Coachingträgereffen aufkamen. Dieses Wissen wurde u. a. in den Protokollen der

Coachingträgertreffen dokumentiert und soll z. T. in einem geplanten Folgeprojekt in Form eines Coachinghandbuchs systematisiert werden.

Erwähnenswert ist auch die umfassende Öffentlichkeitsarbeit, die für das Projekt durch das SoWi-Team sowie die Stadt Kassel betrieben wird. Beispielsweise wurden in diesem Kontext Ausbildungs- oder Schulabschlüsse der Frauen präsentiert. Ferner fand im Sommer 2022 ein Sommerfest mit mehreren Projektbeteiligten statt. Eine Brochüre („Jede mit einer eigenen Geschichte“ – Sozialwirtschaft integriert: Qualifizierungsperspektiven für Migrantinnen), die u. a. die Profile einzelner Frauen hervorhob, wurde 2022 veröffentlicht. Als Leiterin des Projekts, stellte Terhas Andezion SoWi auf diversen Tagungen und Treffen vor. Vonseiten der wissenschaftlichen Begleitstudie wurden Ergebnisse auf Fachkonferenzen präsentiert und auf nationaler sowie internationaler Ebene in Büchern und Zeitschriften veröffentlicht (siehe Anhang).

3.4 Konzeptionelle Veränderungen und Umgang mit Herausforderungen

Während des vierjährigen Modellprojekts wurden Teilnehmerinnen, Coachinnen, das Projektteam und auch die wissenschaftliche Begleitung mit mehreren Herausforderungen konfrontiert, die zu Abweichungen sowie Weiterentwicklungen in den Prozessabläufen führten und kooperative und manchmal pragmatische Lösungen erforderten.

3.4.1 Projektbezogene und strukturelle Veränderungen

SoWi wurde von Beginn an als ein innovatives Projekt beschrieben, dessen Struktur und Konzeption offen und flexibel seien, um bedarfsgerechte Verläufe der Teilnehmerinnen fördern zu können (Stadt Kassel, 2020). Dies implizierte eine intendierte Weiterentwicklung des Projektkonzepts – zum einen durch Austausch mit allen Kooperationspartnern und zum anderen auf der Basis von durch die Begleitstudie generierten Daten. SoWi unterscheidet sich demnach von anderen Projekten dahingehend, dass es erlaubt auf Bedarfe, die im Einzelfall auftreten, gezielt reagieren zu können und individuelle und pragmatische Lösungen für die teilnehmenden Frauen zu finden. Aufgrund dessen wurden Projektverläufe und Vorgehensweisen bisher nicht in einem Handlungsleitfaden expliziert. Es sei betont, dass die programmatische Flexibilität auf Praxisebene verfechtbar sein mag, jedoch erschwerend für Zwecke einer wissenschaftlichen Erfassung und Evaluation ist.

An dieser Stelle sollen noch einmal relevante Veränderungen im Projektkonzept hervorgehoben werden: Wie bereits erwähnt, bestand eine Anpassung darin, dass nach ca. einem Jahr auch Frauen in das Projekt aufgenommen wurden, die die dreimonatige Berufsorientierungsphase nicht durchlaufen hatten. Dies beruhte zum einen auf Problemen mit der Finanzierung der Berufsorientierung, war zum anderen aber auch dadurch bedingt, dass der Eintritt in die Berufsorientierung als Kohorte von ca. 20 Frauen, Wartezeiten beinhaltete, die den individuellen Bedürfnissen der Frauen nicht gerecht wurden. Frauen, die nicht an der Berufsorientierung teilnahmen, traten nach dem

Anamnesegespräch direkt in das Coaching ein, bzw. nahmen direkt an weiteren Projektelementen (z. B. HASA Kurs, Sprachkurs) teil. Die fehlende berufliche Orientierung der Frauen wurde in Coachingträgertreffen in Einzelfällen als Herausforderung gesehen, da ein Überblick über mögliche berufliche Möglichkeiten und Systemkenntnisse nicht vorab gegeben wurde und Fragen diesbezüglich durch das SoWi-Team oder die Coachinnen bearbeitet werden mussten. Für andere Frauen, die bereits eine klare Berufsvorstellung hatten und in manchen Fällen bereits wussten, wo sie eine Ausbildung machen wollten, mochte dies der richtige Weg gewesen sein. Grundsätzlich wird eine Berufsorientierung als sinnvoll erachtet, muss aber auch finanzierbar sein. Seit einiger Zeit wird eine Berufsorientierung wieder angeboten – diesmal in Kooperation mit dem Jobcenter.

Weitere Konzeptveränderungen beinhalteten, dass das für die Projektteilnahme benötigte Sprachniveau nach relativ kurzer Zeit von A2 prinzipiell auf B1 verändert wurde. Diese Veränderung ist den sprachlichen Anforderungen beim Ausbildungseinstieg geschuldet. In Einzelfällen werden Frauen mit einem sehr guten A2-Niveau weiterhin aufgenommen. Seit 2020 ist zudem das Jobcenter an der Finanzierung des Angebots beteiligt und ein bestimmtes Kontingent an Plätzen ist demnach Frauen vorbehalten, die durch das Jobcenter vermittelt werden. Gleichzeitig gab es Modifikationen aufgrund von spezifischen Bedarfen, die sich auftaten. Neben dem bereits angesprochenen Bedarf an Nachhilfe, wurde beispielsweise während der Projektlaufzeit deutlich, dass Frauen elektronische Endgeräte benötigten, um die Ausbildung absolvieren zu können. Gelder wurden akquiriert und den Frauen auf Antrag und nach Prüfung des Bedarfs pragmatisch geholfen. Auf struktureller Ebene sind seit Projektbeginn u. a. Veränderungen in der Pflegeausbildung und eine angestrebte Reform in der Erzieher:innenausbildung zu nennen.

3.4.2 Personalentwicklung

Neben projektspezifischen Veränderungen änderte sich auch die Personalzusammensetzung des SoWi-Teams auf Leitungs- und Umsetzungsebene. So war in der Planungsphase des Projekts eine Sozialarbeiterin mit vollem Stellenumfang angestellt. Ab Herbst 2018 wurde das Projektteam um eine weitere Fachkraft ergänzt. Ab März 2019 kam eine Projektleiterin in das Team, der Leiter, der kommunalen Arbeitsförderung ging in den Ruhestand und auch diese Stelle wurde neu besetzt. Im Januar 2020 wechselte eine Sozialarbeiterin die Stelle und diese wurde ab Mai 2020 neu besetzt. Die personellen Veränderungen veränderten auch die Arbeitsweise im Projekt und erforderten Anpassungen in der Zusammenarbeit.

3.4.3 Covid-19 Pandemie

Die Covid-19 Pandemie brachte für alle Beteiligten unterschiedliche Herausforderungen mit sich. Sowohl die Frauen als auch das Projektteam, Ausbildungsstellen, Coachinnen sowie das Evaluationsteam waren durch die Pandemie gefordert unter den Umständen Lösungen zu finden, die die Fortführung des Projekts soweit wie möglich gewährleisteten. Durch die Covid-19 Pandemie konnten bei mehreren Berufsorientierungsphasen nicht alle

Komponenten dieses Konzepts durchlaufen werden. Das Coaching und die Netzwerktreffen der Kooperationspartner wurden soweit wie möglich mit Hilfe digitaler Medien durchgeführt. Hierbei bewährten sich die aufgebauten Netzwerkstrukturen, die eine pragmatische und flexible Zusammenarbeit erlaubten und dazu führten, dass während der Covid-19 Pandemie die einzelnen Angebotsbausteine – von einzelnen Ausnahmen abgesehen – generell aufrechterhalten werden konnten. Ferner wurde u. a. die Präsenzlehre des Hauptschulkurses unterbrochen und die Berufsorientierung für die sechste Kohorte frühzeitig abgebrochen; jedoch lief das Projekt, insbesondere durch den Einsatz von digitalen Medien, grundsätzlich weiter.

4. Die Evaluationsstudie

4.1 Forschungsansatz und Zielsetzungen

Dieses Kapitel beschreibt zusammenfassend die Ziele und methodische Vorgehensweise der begleitenden Evaluationsstudie. Die Evaluation begann offiziell im Oktober 2018, also kurz nachdem das Modellprojekt begonnen hatte, und begleitete es in der gesamten Modellperiode, die Ende Juni 2022 endete. Die aktive Datenerhebungsphase wurde im Frühjahr 2022 beendet, um Zeit für die Auswertung zu belassen, d. h. einige Frauen, die zwischen April und Juni 2022 in das Projekt eintraten, sind für Zwecke der Evaluation nicht erfasst. Die Evaluationsforschung war durch das grundsätzliche Interesse des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration sowie der Stadt Kassel begründet, das innovative Modellprojekt wissenschaftlich zu evaluieren und seiner Weiterentwicklung eine empirische Grundlage zu verleihen. Bestehende Wissenslücken (s. Kap. 2.5.1) unterstützten die Notwendigkeit einer solchen Evaluation.

Mögliche Zielsetzungen der längsschnittlich angelegten Evaluation wurden mit dem ehemaligen Abteilungsleiter der kommunalen Arbeitsförderung Herr Peter Strothmann im Frühjahr 2018 in Planungsgesprächen spezifiziert und waren zuvörderst darauf gerichtet, Erkenntnisse über die Erwartungen, Motivation und personen- sowie umfeldbezogenen Ressourcen und Barrieren der teilnehmenden Frauen zu erlangen. Ferner bestand Interesse, die Entwicklung des Coachings zu verfolgen und der Frage nachzugehen, welche Relevanz dieses in Bezug auf die Zielsetzung des Projekts einnimmt.

Es war vorgesehen, Daten von unterschiedlichen Akteur:innen über einen Zeitraum von mindestens drei Jahren mit unterschiedlichen Methoden zu erheben. Diese sogenannte Triangulationsstrategie dient dem Zweck, diverse Perspektiven sowie relevante Bereiche ergänzend im Längsschnitt zu erfassen und damit einen umfassenderen Einblick zu gewähren sowie die Validität der Ergebnisse zu erhöhen.

Es sei an dieser Stelle noch einmal betont, dass eine summative Evaluation – also eine wirkungsorientierte Studie – von vornherein ausgeschlossen wurde, da die Bedingungen für eine solche Studie nicht gegeben waren. Um die Frage der Wirkung wissenschaftlich beantworten zu können, bedarf es u. a. eines stabilen und klar spezifizierten Projektkonzepts, einer Vergleichsgruppe sowie einer kontrollierten Erhebungssituation. Herausforderungen, die sich im Sommer 2018 für das SoWi-Projektteam im Zuge des Projektbeginns ergaben, führten zudem zu einer verkürzten Planungsphase der Evaluation. Darüber hinaus hätte eine summativ ausgerichtete Evaluation eine längere Dauer über das Ende der Modellprojektphase hinaus vorausgesetzt. Es handelt sich bei dieser Begleitstudie also primär um eine formative Evaluation, die zum einen Prozesse im Projekt aufzeichnet, um Entwicklungen und deren mögliche Effekte zu verfolgen und zum anderen Daten erhebt, um spezifischen Fragen von Interesse in Bezug auf die Profile der Teilnehmerinnen nachzugehen. Nichtsdestotrotz sind einige summative Überlegungen möglich und erlauben Berechnungen in Bezug auf relevante finale Zielgrößen in der Modellprojektphase, die im Ergebniskapitel (Kap. 5) dargelegt werden. Neben der Erfassung bzw. Darstellung von Prozessen, die einen Einfluss auf die Gestaltung und

Entwicklung des Projekts nahmen, waren folgende Fragen von Interesse für die Begleitstudie:

- Was sind die (demografischen) Profile der teilnehmenden Frauen? Was sind die Erwartungen, wenn sie das Projekt beginnen und was ist ihre Motivation an dem Projekt teilzunehmen? Wie ändern sich Wahrnehmungen und Einstellungen im Laufe des Projekts?
- Welche personen- und umfeldbezogenen Ressourcen der Teilnehmerinnen können identifiziert werden? Welche Barrieren bestehen?
- Wie wird die Beziehung zwischen den SoWi-Frauen und den Coachinnen wahrgenommen und welche Rolle spielt sie in Bezug auf die Zielsetzungen des Projekts?
- Welchen prädiktiven Einfluss haben relevante personenbezogene psychosoziale Faktoren wie anfängliche Erwartungen, Selbstwirksamkeit, Resilienz, soziale Unterstützung, Stresserleben, kulturelle Identität, etc. auf die Zielgrößen des Projekts?

Die Evaluation ist ein *mixed method* Projekt, d. h. sowohl quantitative als auch qualitative Daten wurden erhoben. Allerdings lag der Schwerpunkt aufgrund der antizipierten Teilnehmerinnenzahl, die anfänglich auf 120 Frauen ausgerichtet war, auf quantitativen Befragungen und Auswertungen. Die Evaluationsstudie wurde vor Beginn der Datenerhebung von der Ethikkommission FB01 der Universität Kassel begutachtet und für ethisch unbedenklich befunden. Die Evaluation erforderte eine enge Zusammenarbeit mit dem SoWi-Projektteam über die Dauer der Evaluation hinweg.

4.2 Datenquellen

Neben primärer Datenerhebung, die vom Evaluationsteam in der Form von Befragungen und Interviews durchgeführt wurde, gab es verfügbare Dokumente (Berichte, Protokolle, Fallakten), die z. T. noch aufbereitet und ausgewertet werden müssen und nur in Teilen im Abschlussbericht inkludiert werden. Tabelle 1 vermittelt einen Überblick über die verfügbaren Datenquellen, die darauffolgend mit den jeweiligen Stichproben und Datenerhebungsverfahren genauer beschrieben werden.

Tabelle 1. Verfügbare Datenquellen – Stand April 2022

Datenquelle	N	Verwaltet/ Erhoben von...	Erfasste Bereiche
Monitoring Daten	234 (Gesamtgröße)	SoWi-Team	Demografische Daten, Verlauf im Projekt, Status im Projekt, etc.
Befragungen der Teilnehmerinnen	133 (T1)	Evaluationsteam	T1: Stressbelastung, Resilienz, soziale Unterstützung, etc.
	59 (T2)		T2: Stress, Erleben/ Wahrnehmung im Projekt, Barrieren, Unterstützung, Hilfebeziehung, etc.
Befragungen der Coachinnen	27 (T1)	Evaluationsteam	T1: Wahrnehmung der Rolle und Aufgaben, Hilfebeziehung, etc.
	12 (T2)		T2: Wahrnehmung bzgl. Veränderungen, Entwicklungen im Projekt, Coaching Erfahrungen, etc.
Folgebefragung der TN	29	Evaluationsteam	Arbeitsstatus, Gründe für Ausscheiden, Erfahrungen, Barrieren, etc.
„Covid-19 Befragung“	137	Evaluationsteam	Covid-19 bezogene Erfahrungen, Barrieren, etc.
Berichte der Berufsorientierung	116	Kooperationspartner	Berufswünsche, Stärken, Fortschritt im Projekt, etc.
Qualitative Daten zum Coaching – (Coaching-Berichte, Protokolle)	werden noch aufbereitet	Coachinnen/ SoWi Team/ Evaluationsteam	Verläufe im Projekt, Fortschritt, Methoden der Coachinnen, Herausforderungen, Veränderungen, etc.
Qualitative Expert:innen-Interviews	10	Evaluationsteam	Projektkonzept, Projektumsetzung, Barrieren, Zusammenarbeit mit Akteur:innen, etc.
Qualitative Interviews mit Teilnehmerinnen	1 (weitere geplant)	Evaluationsteam	Erleben im Projekt, Herausforderungen, Bewältigungsstrategien

4.2.1 Monitoring Daten

Zwischen Herbst 2018 und April 2022 waren 234 Frauen in das Projekt eingetreten, also fast doppelt so viele wie in der Planungsphase vorgesehen waren. Die Gesamtgröße während der Modellphase änderte sich stetig mit dem Ein- und Ausstieg von Frauen im Projekt, d. h. neuen Teilnehmerinnen, Frauen, die verspätet einstiegen („Nachrückerinnen“), Teilnehmerinnen, die aufgrund von veränderten Lebensumständen im Projekt ‚pausierten‘, sowie Frauen, die aus unterschiedlichen Gründen frühzeitig aus dem Projekt ausschieden (Dropouts) und Frauen, die die Ziele des Projekts erreichten.

Die Monitoring Daten erfassen die Gesamtgröße der teilnehmenden Frauen, die für diese Evaluation relevant ist.¹¹ Diese Daten wurden vom SoWi-Team auf der Basis des Anamnesebogens, internen Informationen sowie verfügbaren Coachingberichten zusammengestellt und verwaltet und vom Evaluationsteam in pseudonymisierter Form gesäubert (u. a. Entfernung von Duplikaten) und ausgewertet. Der Datensatz enthält grundlegende demografische Daten sowie Statusvariablen für alle Frauen, die in der Modellprojektphase (bis April 2022) in das Projekt eingetreten waren. Die Erfassung und Verwaltung durch das SoWi-Team war zwangsläufig notwendig, da das Evaluationsteam nur direkten Kontakt zu denjenigen Frauen hatte, die an den Befragungen teilnahmen. Für den Monitoring Datensatz wurden relevante Variablen gemeinsam identifiziert und Strategien entwickelt, um die Daten so akkurat und vollständig wie möglich abzubilden. Das Management und der Austausch dieser administrativen Daten stellten im Projektverlauf, aus unterschiedlichen Gründen, eine nicht unerhebliche Herausforderung dar.

4.2.2 Befragungen der teilnehmenden Frauen

Ursprünglich waren drei Befragungen der Frauen (ca. 1x jährlich) vorgesehen. Dies musste aufgrund der hohen Eintrittszahlen sowie der Covid-19 Pandemie auf zwei reduziert werden. Die erste Befragung erfasste Baseline-Daten zur Lebenssituation der Frauen, ihrem erlebten Stress, ihrer Resilienz und Selbstwirksamkeit sowie kulturellen Integration. Die zweite untersuchte die Erfahrungen und Wahrnehmungen der Frauen nach ca. zwei Jahren im Projekt, erfasste Arbeitszufriedenheit, erlebte Barrieren, Information zum Erleben der Hilfebeziehung, etc.

Erstbefragung

Alle Frauen, die in das SoWi-Projekt einstiegen, waren theoretisch eingeladen an der Erstbefragung teilzunehmen, die von Anfang 2019 bis Ende 2021 mit konsekutiv in das Projekt eintretenden Frauen stattfand. Teilnahme an der Befragung (sowie der Evaluation insgesamt) war freiwillig und erfolgte pseudonymisiert. Entsprechend den Richtlinien einer ethischen Vorgehensweise, erteilten die Teilnehmerinnen ihre schriftliche Einwilligung zur

¹¹ Es sei angemerkt, dass es kleine Abweichungen in den Endzahlen, die vom SoWi-Projektteam oder vom Evaluationsteam berichtet werden, geben kann. Die Monitoring Daten wurden vielfach aktualisiert und mussten sorgfältig auf Duplikate etc. überprüft werden. Die hier vorgestellten Daten repräsentieren die Ergebnisse dieses Prozesses.

Teilnahme und zur Nutzung ihrer Daten für die Evaluation. Als Anerkennung für ihre Zeit erhielten teilnehmende Frauen für jede Befragung einen 10 Euro Gutschein.

Mehrere Herausforderungen stellten sich im Datenerhebungsprozess, die Anpassungen und eine flexible Vorgehensweise erforderten. So war die Gewinnung von Teilnehmerinnen für die Befragung schwieriger und variabler als antizipiert. Grund dafür war anfänglich die Notwendigkeit der Kontaktherstellung durch das SoWi-Team. Bemühungen wurden in den ersten Monaten in Zusammenarbeit mit dem SoWi-Team angestellt, den Prozess zu vereinheitlichen und u. a. Teilnehmerinnen so früh wie möglich über das Evaluationsprojekt und speziell die Befragung zu informieren (möglichst schon im Erstgespräch), was darauffolgend auch umgesetzt wurde.¹² In Absprache mit dem SoWi-Team fand die Erstbefragung der ersten Kohorten von Teilnehmerinnen gegen Ende der Berufsorientierung, also nach der Praktikumsphase, beim Träger des Berufsorientierungsangebots (*Sculpture*) statt. Das Evaluationsteam stellte die Evaluationsstudie (Zweck, Vorgehensweise) zu Beginn der Berufsorientierung vor und ein zweites Mal bei der eigentlichen Datenerhebung. Frauen, die keine Berufsorientierung absolvierten (was nach den ersten sieben Kohorten eher üblich war), wurden per Brief vom SoWi-Team und per Flyer vom Evaluationsteam für die Erstbefragung ins Rathaus eingeladen. Da bei der Vorstellung der Evaluation selten alle eingeladenen Teilnehmerinnen präsent waren, mussten zusätzliche Nachbefragungen (auch mit einzelnen Frauen) arrangiert werden (gewöhnlich 2-3 zusätzliche Treffen), die im Rathaus, beim Sprach- oder Hauptschulkurs oder auch an der Universität Kassel stattfanden.

Ab dem Frühjahr 2020 musste aufgrund der Corona-Pandemie die Erhebungsstrategie weiter angepasst werden und beinhaltete nun auch postalische Befragungen. Diese wurden mit frankiertem Umschlag für eine Rücksendung zur Verfügung gestellt, hatten aber grundsätzlich eine geringere Rücklaufquote als die direkten Befragungen. Aufgrund aller Anpassungen, die in dieser Zeit notwendig waren, wurden manche Frauen deutlich später erstbefragt als innerhalb der ersten zwei bis drei üblichen Monate. Nach der Einführung der Hygienemaßnahmen waren Treffen zwar wieder (eingeschränkt) möglich, aber postalische Befragungen blieben von jetzt an Teil der Strategie, um Frauen Teilnahme an den Befragungen zu ermöglichen, insbesondere für die, die ohnehin direkt und ohne Berufsorientierungsphase in das Projekt eintraten.

Trotz aller Bemühungen konnten einige Frauen nicht befragt werden. Dies lag u. a. auch daran, dass einige Frauen, die offiziell in das Projekt eingestiegen waren und somit Teil der 234 Teilnehmerinnen sind, die die Gesamtgröße ausmachen, bereits in den ersten Wochen aufgrund unterschiedlicher Gründe wieder frühzeitig aus dem Projekt ausschieden und somit nicht kontaktiert werden konnten. Die Erstbefragung erfasste letztendlich 133 von 177 Teilnehmerinnen, die zum Befragungszeitraum zur Verfügung standen, was einer Rücklaufquote von 75,1% entspricht.¹³

¹² Andere mögliche Zeitpunkte wurden wiederholt vom Evaluationsteam und dem SoWi-Projektteam in Erwägung gezogen aber als nicht umsetzbar eingeschätzt.

¹³ Die Rücklaufquote könnte auch für die Gesamtgröße der Teilnehmerinnen berechnet werden, die bis zum Abschluss der Erstbefragung ins Projekt eingestiegen waren (n=210). In dem Fall würde sich die Rücklaufquote auf 63,3% belaufen.

Zweitbefragung

Die Zweitbefragungen begannen im Juli 2021 und endeten ca. ein Jahr später. Da viele Frauen, insbesondere aus den ersten Kohorten frühzeitig aus dem Projekt geschieden waren, hatte sich die Gesamtgröße für Zweitbefragungen erheblich reduziert. Frauen, die für die Zweitbefragung in Frage kamen, wurden vom SoWi-Team dazu ins Rathaus eingeladen, wo die Erhebung von Mitgliedern des Evaluationsteams durchgeführt wurde. Postalische Nachbefragungen fanden statt, wenn Frauen nicht erschienen. Für die letzte Zweitbefragung, wurden Fragebögen beim HASA-Kurs hinterlassen und zwei Wochen später abgeholt. Insgesamt wurden in dieser Runde Daten für 59 Frauen erfasst; 85 Fragebögen waren zur Verfügung versandt oder verteilt worden, was einer Rücklaufquote von 69,4% entspricht.

Auch wenn die Strategie der Teilnehmerinnengewinnung nicht unproblematisch war, so ermöglichte sie größtenteils direkten Kontakt mit vielen der teilnehmenden Frauen und trug zu der hohen Rücklaufquote bei.

Erhebungsinstrumentarien

Die Erhebungsinstrumente wurden sorgfältig entwickelt, beruhen auf einer umfassenden Review der Literatur sowie relevanten methodischen aber auch logistischen Überlegungen. Wenn möglich, wurden standardisierte Instrumente mit guten Gütekriterien (Reliabilität, Validität) eingesetzt. Einige Items wurden eigens für die Befragungen konstruiert und jeweils einige offene Fragen hinzugefügt, die auch eine inhaltsanalytische Auswertung ermöglichten. Aufgrund einer zeitlich eingeschränkten Planungsphase gab es für die Erstbefragung nur eine bedingte Pilotierung. Die Zweitbefragung wurde sorgfältig pilotiert und mehrfach überarbeitet. Der Fragebogen der Erstbefragung war im Zuge der Befragung der ersten zwei Kohorten in mehrere Sprachen (Englisch, Arabisch, Farsi, Tigrinja, Somali) übersetzt worden und wurde auch in leichtem Deutsch verfasst, nachdem Verständnisprobleme ersichtlich waren. Für die Zweitbefragung wurde eine Übersetzung als nicht notwendig angesehen, da sich nach ca. zwei Jahren im Projekt die sprachlichen Fähigkeiten der Frauen weitgehend verbessert hatten.

Tabellen 2 und 3 verschaffen einen Überblick über die genutzten Inventare in beiden Befragungen. Die finale Version des Fragebogens für die Erstbefragung umfasste 97 Items. Das Ausfüllen des Fragebogens dauerte von ca. 30 Minuten bis 90 Minuten.

Tabelle 2. Instrumentarien zur Erstbefragung der SoWi-Teilnehmerinnen

Konstrukt	Inventar	Items
Stress	Inventar zur Erfassung von Alltagsstress von migrierten Müttern / Every Day Stressors Index (Jäkel, & Leyendecker, 2008) und drei eigens kreierte Items	22 Aussagen zu Stressoren im Alltag, denen auf einer Skala von 1-4 zugestimmt werden kann; in leichter Sprache überarbeitet.
Resilienz	Inventar zur Erfassung von Resilienz als Persönlichkeitsmerkmal – Resilienzskala/RS-13 (Leppert et al., 2008)	Kurzversion mit 13 Items auf den Dimensionen 'Persönliche Kompetenz' sowie 'Akzeptanz des Selbst und des Lebens'; Skala von 1-7; sprachlich überarbeitet.
(Soziale) Unterstützung	ENRICHD Social Support Inventory (Mitchell et al., 2003) sowie eigens konstruierte Items	Adaption aus dem englischen Original zur sozialen Unterstützung, das sich mit 5 Items global und abstrakt nähert. 5 zusätzliche konstruierte Items
Bewältigungsstrategien	Inventar zur Erfassung arbeitsbezogener Copingfähigkeiten / Job-Coping und Rückkehrintention (Muschalla et al., 2016)	14 selektierte Items in den Dimensionen Job Coping, Selbstwirksamkeitserwartung, Selbstinstruktion, externale Kontrollüberzeugung und Bedeutung von Arbeit; Skala von 1-5; sprachlich überarbeitet.
Migrationserfahrungen	Essener Migrationsinventar zur Erfassung von u. a. Migrationseinflüssen (Tagay et al., 2013)	Auswahl von 12 Items, die nach dem Leben in Deutschland und kultureller Identifikation fragen und durch Zustimmung beantwortet werden.
Rassismuserfahrungen	Auswahl typischer Fragenbereiche in der Rassismuserforschung	5 Items, die danach fragen, ob 'nie', 'einmal' oder 'mehrmals' Erfahrungen der Benachteiligung/ Beleidigung/des Angriffs gemacht wurden.
Religion	Auswahl typischer Items zur Abbildung von Religiosität	3 selbst konstruierte Items
Erwartungen & Berufswunsch	Freitextmöglichkeit	Bitte um gerankte Angabe der wichtigsten 3 Erwartungen an die Projektteilnahme
Demografie	Anlehnung an DESTATIS sowie eigene Konstruktionen	17 Items zu demografischen Daten

Die Zweitbefragung beruhte ebenso auf 97 Fragen. Sie beinhaltete u. a. das Stressinventar, das schon in der ersten Befragung genutzt worden war sowie drei Fragen der Resilienzskala von Erhebung 1, die sich speziell auf Selbstwirksamkeitserwartung bezogen. Subjektive Zufriedenheit, generelle sowie arbeitsbezogene Bewältigungsstrategien waren neben Fragen zum Erleben im Projekt (insbesondere der Coachingbeziehung) Gegenstand dieser Untersuchung.

Tabelle 3. Instrumentarien zur Zweitbefragung der SoWi-Teilnehmerinnen

Konstrukt	Inventar	Items
Stress	Inventar zur Erfassung von Alltagsstress von migrierten Müttern / Every Day Stressors Index (Jäkel, & Leyendecker, 2008) und vier eigens kreierte Items	23 Aussagen zu Stressoren im Alltag, denen auf einer Skala von 1-4 zugestimmt werden kann; in leichter Sprache überarbeitet.
Selbstwirksamkeitserwartung	Selekte Items von der Resilienzskala-13 (Leppert et al., 2008)	Items 1-3 der RS-13
Subjektive Zufriedenheit Beruf	Subjektive Zufriedenheit und Belastung von Arbeit und Beruf (Original 30 Items) (Weyer et al., 1997)	Auswahl von 11 Items aus den Subskalen Arbeits- und Berufszufriedenheit, Arbeits- und Berufsbelastung, Positives Betriebsklima
Bewältigungsstrategien	Inventar zur Erfassung arbeitsbezogener Copingfähigkeiten / Job-Coping und Rückkehrintention (Muschalla et al., 2016)	14 selektierte Items in den Dimensionen Job Coping, Selbstwirksamkeitserwartung, Selbstinstruktion, externale Kontrollüberzeugung und Bedeutung von Arbeit; Skala von 1-5; sprachlich überarbeitet.
Coaching allgemein	Selbst konstruiert	Häufigkeit, Wahrnehmung, Zufriedenheit, etc.
Helping Relationship Inventory	Helping Relationship Inventory - Clients Version (Poulin & Young, 1997)	15 Items von original 20; übersetzt und vereinfacht
Stress und Coping	Stress- und Coping-Inventar (SCI) (Satow, 2012)	20 Items vom Inventar, sprachlich vereinfacht; drei zusätzliche Items in Bezug auf Sport als Bewältigung selbst-kreiert; drei Items zur Erfassung von Prüfungsangst eigens konstruiert in Anlehnung an Items vom Test Anxiety Inventory
Bezug zum Projekt	Selbst konstruiert	Generelles Erleben, Wahrnehmungen, selbst konstruiert

4.2.3 Befragungen der Coachinnen

Zwei Online-Befragungen der Coachinnen wurden durchgeführt – die erste im Sommer 2019 und die zweite im Winter 2022. Die Coachinnen sind bei unterschiedlichen sozialen Trägern in Kassel angestellt und betreuen mindestens eine Projektteilnehmerin über einen längeren Zeitraum. Einige Coachinnen sind seit Beginn des Projekts mit dabei. Circa 46 Coachinnen von 16 Coachingträgern standen dem Projekt im Sommer/Herbst 2019 zur Verfügung. Die Zahl der aktiven Coachinnen variiert stetig, auch aufgrund des wechselnden Bedarfs der Teilnehmerinnen (eine genaue Zahl wurde dem Evaluationsteam zum Zeitpunkt der Befragungen der Coachinnen nicht vermittelt). Coachinnen wurden über die Erhebungen in den Coaching-Trägertreffen informiert sowie durch Emails über das SoWi-Projektteam. Für die Coaching-Erstbefragung wurden 33 Emailadressen an das Evaluationsteam weitergeleitet. Diesen Adressen konnte die Online-Befragung zur Verfügung gestellt werden. Die Teilnahme an der Befragung war freiwillig und erfolgte anonymisiert. Letztendlich füllten 27 Coachinnen die Erstbefragung aus. An der Zweitbefragung nahmen 12 Coachinnen teil.

Ziel der Befragungen war es neben der Beschreibung der Gruppe der Coachinnen hinsichtlich demografischer und berufsbiografischer Merkmale, Erkenntnisse zur Coachingbeziehung, den (wahrgenommenen) Aufgaben im Coaching, der Zusammenarbeit mit anderen das Projekt tangierenden Akteur:innen, auch Information über die von den Coachinnen wahrgenommenen Ressourcen und Barrieren zu erfassen. Neben eigens konstruierten Items beinhaltete das Befragungsinstrument das standardisierte Inventar zur Erfassung der Hilfebeziehung – das *Helping Relationship Inventory* (Poulin, & Young, 1997). Das für den Bereich der Sozialen Arbeit entwickelte Inventar ermöglicht die Messung der Stärke der Hilfebeziehung sowohl aus Coach- als auch aus Teilnehmerinnenperspektive. Tabelle 4 vermittelt einen Überblick über die Inhalte der Coachinnenbefragungen. Die Zweitbefragung bestand aus einer leicht gekürzten Fragebogenbatterie.

Tabelle 4. Instrumentarien zu den Coachinnenbefragungen

Konstrukt	Inventar	Items
Demografisches	Anlehnung an DESTATIS	rudimentäre Erhebung durch Geburtsjahr, Migrationshintergrund bzw. -erfahrung, Leben und Arbeiten im Ausland
Berufsbiografie	eigene Konstruktionen & Anlehnung an DESTATIS	9 Items zu beruflichen Abschlüssen, Weiterbildungen und Berufserfahrungen (bspw. als Coachin, mit Zielgruppe)
Rolle im Projekt SoWi	Freitext und eigene Konstruktion	Erfragung von Annahmen zur Rolle im Projekt vor Coachingbeginn, Einschätzungen zu Veränderungen sowie dem Verhältnis von Betreuung/Unterstützung und administrativen Aufgaben
Zusammenarbeit	eigene Konstruktionen	Bewertung der Zusammenarbeit mit 9 ausgewählten Akteur:innen

Ressourcen & Barrieren allgemein	eigene Konstruktionen	13 Items zu Ressourcen und erfahrener Unterstützung bei der Arbeit, 18 Items zu potenziellen Schwierigkeiten und Barrieren bei der Arbeit als Coachin
Ziele der Arbeit	eigene Konstruktionen	15 Items zu Zielsetzungen und Prioritäten der Coachinnen bei der Arbeit mit den Frauen
Zeitaufwand	eigene Konstruktionen	14 Items zur Einschätzung und Wahrnehmung bezüglich des Zeitaufwands für ausgewählte Tätigkeiten
Coaching-beziehung	Inventar zur Erfassung der Beziehung aus Perspektive der Coachinnen (Poulin, & Young, 1997)	19 Items zur Beziehungsstärke zu den Teilnehmerinnen; (kann bis zu drei Mal ausgefüllt werden, insofern Coachinnen mehr als eine Frau coachen)
Ressourcen & Barrieren von Teilnehmerinnen	eigene Konstruktion	2 Items zu ausgewählten Ressourcen und Barrieren im Zusammenhang zur Coachingbeziehung
Wünsche & Erwartungen	Freitextmöglichkeit	2 Items für diese Möglichkeit, Änderungswünsche und Erwartungen an das Projekt SoWi

4.2.4 Folgebefragung ehemaliger Teilnehmerinnen

Um den Status der Frauen nach Austritt aus dem Projekt zu erfassen sowie Gründen für ein frühzeitiges Ausscheiden aus dem Projekt nachzugehen, wurden Bemühungen angestellt, die Frauen zu befragen, die das Projekt (aus unterschiedlichen Gründen) verlassen hatten. Für diese Zwecke wurde 2022 eine postalische Befragung (mit frankiertem Rückumschlag) durchgeführt. Der Fragebogen enthielt einige standardisierte Instrumentarien, die schon in den vorherigen Befragungen genutzt worden waren (u. a. Stressinventar) und ansonsten eigens konstruierte Fragen in 17 Bereichen, die im Folgenden aufgeführt werden:

- Veränderungen, die zum Abbruch des Projekts geführt haben (Mehrfachauswahl, 15 Auswahlmöglichkeiten plus 1 Freitextfeld)
- Tätigkeit nach dem Ausscheiden aus dem Projekt (1 Item, 8 Auswahlmöglichkeiten plus 1 Freitextfeld)
- Tätigkeit aktuell (1 Item, 8 Auswahlmöglichkeiten plus 1 Freitextfeld)
- tägliche Stressfaktoren (20 Items, 4-stufige Skala von 1 "stört mich momentan überhaupt nicht / trifft nicht zu" bis 4 "stört momentan sehr")
- Resilienz (4 Items, 7-stufige Likert-Skala von 1 "gar nicht" bis 7 "voll und ganz")
- festen Plan für die Zukunft (1 Item, ja / nein, bei ja Freitextfeld für Nennung des Plans)
- Kontakt zur Coachin (3 Items: sehen, Telefon, anderer Kontakt; 5-stufige Skala von 1 "gar nicht" bis 5 "min. 2x/ Woche")
- Zufriedenheit (10 Items: mit dem Projekt, mit Deutschkenntnissen, Projekt bei den Zielen geholfen, Coaching, Coach, Projekt, was erreicht, mit BO bei

Sculpture, mit Lehrer:innen bei *Sculpture*, mit Praktikum während BO; 5-stufige Skala von 1 "gar nicht" bis 5 "sehr")

- Coping (6 Items, SCI positive Sicht, aktive Bewältigung, Halt im Glauben, soziale Unterstützung; 4-stufige Skala von 1 "trifft nicht zu" bis 4 "trifft genau zu")
- Prüfungsangst (3 Items, 4-stufige Skala von 1 "trifft nicht zu" bis 4 "trifft genau zu")
- Sendungen an Familienmitglieder im Ausland (1 Item; 5 Auswahlmöglichkeiten, 3 ja: Geld, Dinge, Geld und Dinge; 2 nein: aber Kontakt, nein)
- Zufriedenheit mit der Arbeit (7 Items, ja/nein)
- Arbeitsbereich aktuell (Mehrfachauswahl, 10 Auswahlmöglichkeiten plus 1 Freitextfeld)
- Plan oder Möglichkeit des Wiedereinstiegs in *SoWi* (1 Item, ja/nein)
- wie von *SoWi* erfahren (Mehrfachauswahl, 9 Auswahlmöglichkeiten plus 1 Freitextfeld)
- Stärken (Ranking für 1., 2., 3. Platz, d. h. 3 Items; 9 Auswahlmöglichkeiten)
- Hindernisse (Ranking für 1., 2., 3. Platz, d. h. 3 Items; 9 Auswahlmöglichkeiten)

Insgesamt 130 Fragebögen wurden (mit frankiertem Rückumschlag) verschickt und 29 frühere Teilnehmerinnen beantworteten den Fragebogen. Auch wenn die Rücklaufquote bei nur 22% liegt, so ist es grundsätzlich schwierig, Teilnehmer:innen einer Befragung, die aus einem Projekt ausscheiden, zu erreichen. Aus dieser Perspektive sind die Daten von diesen 29 ehemaligen Teilnehmerinnen als insbesondere wertvoll zu betrachten.

4.2.5 Corona-Fragebogen

Da die Corona Pandemie auch das *SoWi*-Projekt beeinträchtigte, wurde 2020 ein „Corona-Fragebogen“ entwickelt, der mit den zwei Befragungen der Teilnehmerinnen ausgeteilt oder verschickt wurde. Insgesamt liegen 137 Corona-Fragebögen vor, davon 50 (36,5%) als Teil von Befragung 1, 57 (41,6%) als Teil von Befragung 2 und 30 (21,9%) durch die Folgebefragung ehemaliger Teilnehmerinnen. Fragen fokussierten Covid-19 bezogene Ängste und Erfahrungen innerhalb und außerhalb des *SoWi*-Projekts während der Corona-Pandemie sowie Quellen der Information. Diese Daten werden an anderer Stelle zusammengefasst.

4.2.6 Qualitative Daten zum Coaching

Qualitative Daten zum Coaching liegen in Form von Coaching-Berichten sowie Protokollen der Coaching-Trägertreffen vor. Die Coaching-Berichte wurden vierteljährlich von den Coachinnen eingereicht und liegen für alle Frauen (in pseudonymisierter Form) vor, die das Coaching begonnen haben. Sie enthalten Daten zum Coaching-Prozess, den individualisierten Zielsetzungen, Barrieren, etc. und werden Einblick in Prozesse, Verläufe und methodische Herangehensweisen geben. Protokolle der vierteljährlichen Coaching-Trägertreffen liegen vom *SoWi*- sowie vom Evaluationsteam vor und enthalten Daten zu inhaltlichen Schwerpunktsetzungen im Coaching, Veränderungen in den Rahmenbedingungen aber auch Herausforderungen im wöchentlichen Coaching-Prozess. Diese Daten werden zu einem späteren Zeitpunkt aufbereitet und ausgewertet.

4.2.7 Qualitative Expertinneninterviews

Insgesamt zehn Expertinneninterviews, die mit der Projektleiterin, den Projektmitarbeiterinnen sowie einer Kooperationspartnerin durchgeführt wurden, fanden in der Modellprojektphase statt. Auch diese Daten werden zu einem späteren Zeitpunkt aufbereitet und ausgewertet, fließen aber in den Abschlussbericht in anekdotischer Form (Kommentierungen, Feedback) ein.

4.2.8 Qualitative Interviews mit den Teilnehmerinnen

Einzelne vertiefende qualitative (Einzel- oder Gruppen-) Interviews mit Teilnehmerinnen waren im Zuge der Evaluation grundsätzlich geplant. Jedoch war insgesamt eine systematische qualitative Befragung zu diesem Zeitpunkt nicht vorgesehen. Ein erstes qualitatives Interview mit einer Projektteilnehmerin wurde 2020 im Rahmen einer Masterarbeit, die die Rolle sozialer Unterstützung in der Arbeitsmarktintegration von Frauen untersuchte, durchgeführt (Materne, 2019). Weitere Interviews konnten jedoch auch aufgrund der Covid-19 Pandemie nicht durchgeführt werden. Aufgrund der bisher vorliegenden Ergebnisse werden qualitative Interviews mit den Teilnehmerinnen als wertvoll angesehen und werden derzeit im Kontext eines Folgeprojekts geplant.

Neben den verfügbaren sowie systematisch erhobenen Daten hat der enge Austausch mit dem SoWi-Projektteam und die regelmäßige Teilnahme an projektbezogenen Events zum Verständnis des Projekts und seinen Dynamiken beigetragen.

4.3 Datenauswertung

Die Datenauswertung für diesen Abschlussbericht fokussiert die Ausgangsfragen und wird zuvörderst deskriptive Daten präsentieren. Einige bivariate und auch multivariate Verfahren werden eingesetzt, um Bezüge zwischen Variablen zu untersuchen und prädiktiven Beziehungen nachzugehen. Qualitative Daten in den Befragungen werden inhaltsanalytisch ausgewertet. - Ein Kommentar zum Umgang mit fehlenden Daten scheint angebracht. Alle Datenquellen enthalten fehlende Daten, was in der quantitativen Forschung kaum vermeidbar ist. Ob fehlende Werte zufälliger Natur sind oder ein systematisches Problem beinhalten, wurde im Zuge der Auswertungen geprüft. Die bisherigen Ergebnisse zeigen, dass fehlende Daten sich zum Großteil auf einzelne Items beschränken, was für ein Evaluationsprojekt wie dem vorliegenden eher erstaunlich ist. Diverse Methoden, die zur Verfügung stehen, um mit fehlenden Werten umzugehen, wurden genutzt, um diese zu imputieren und eine unnötige Reduzierung der Stichprobengrößen zu vermeiden.

5. (Selektierte) Ergebnisse

Aufgrund der Datenmenge beschränkt sich das Ergebniskapitel auf die zentralen Fragen, die die Evaluation leiteten. Wie schon anfangs angedeutet, werden darüber hinaus weitere Ergebnisse aus den diversen Datenquellen über die nächsten Jahre hinweg ausgewertet und veröffentlicht werden. Ausgehend von den Ausgangsfragen (s. S. 38) ist dieses Kapitel folgendermaßen strukturiert:

- Demografische Profile der Teilnehmerinnen (5.1)
- Erwartungen an das Projekt, Berufswunsch und Einstellung zur Arbeit (5.2)
- Psychosoziale Ressourcen und Belastungen (5.3)
- Status und Gelingen im Projekt (5.4)
- Beziehung zu den Coachinnen (5.5)

5.1 Demografische Profile der Teilnehmerinnen

Im Folgenden werden die an der Modellphase teilnehmenden Frauen in Bezug auf ihre demografischen Merkmale zu Beginn des Projekts beschrieben. Grundlage für die Erstellung der Profile sind zuvörderst die Monitoring-Daten, die vom Projektteam zur Verfügung gestellt wurden und durch das Evaluationsteam aufbereitet und analysiert wurden. Daten von anderen Quellen wurden unterstützend hinzugezogen.

5.1.1 Familienstatus, Herkunft, Aufenthaltsstatus

Die 234 Frauen, die in das Projekt in der Modellphase bzw. Evaluationsphase eintraten, waren zwischen knapp 19 und fast 53 Jahre alt ($M=34,0$; $SD=7,8$) (s. Tabelle 5). Über 60% (61,5%) gaben an verheiratet zu sein; davon waren 6,8% getrennt leben. Weitere 1,7% lebten in einer Partnerschaft und 9% waren geschieden. Als ledig bezeichneten sich 27,4% der Frauen. Eine Frau war verwitwet. 81% der Frauen hatten im Durchschnitt 2,3 Kinder ($SD=1,1$), wobei 73% der Teilnehmerinnen Kinder in einem betreuungspflichtigen Alter (jünger als 12) hatten.

Die Frauen kommen aus 48 Herkunftsländern von sechs Kontinenten (inklusive 14 Frauen, die in Deutschland geboren sind). Das häufigste genannte Geburtsland ist Syrien gefolgt von Afghanistan, der Türkei und Eritrea. Der Mittelwert für die Aufenthaltsdauer in Deutschland (inklusive Frauen, die in Deutschland geboren sind) beträgt 8,4 Jahre ($SD=6,2$). Über 70% der Teilnehmerinnen gaben an, einen befristeten Aufenthaltstitel zu haben; 3,9% hatten eine Fiktionsbescheinigung. 1,3% der Aufenthaltstitel sind unbefristet. Die deutsche Staatsbürgerschaft besitzen 18,5% der Frauen und zusätzliche 4,7% sind Staatsangehörige eines anderen europäischen Landes. Bei Eintritt in das Projekt wiesen die meisten Frauen ein B1-Sprachniveau auf (60,4%), gefolgt von 17,2% mit dem B2-Sprachniveau. Knapp 12% lagen unterhalb des B1-Niveaus und über 10% hatten Kenntnisse, die über B2 hinausgehen, inklusive knapp acht Prozent der Frauen, die

Deutsch muttersprachlich beherrschen. Nahezu 60% der Frauen gehören dem Islam an, 31% identifizierten sich als Christinnen aus diversen Denominationen.

Tabelle 5. Demografische Beschreibung der Teilnehmerinnen (N=234)

	N (%)	M (SD)
Alter bei Eintritt ins Projekt		34,0 (7,8)
Familienstand		
Verheiratet	128 (54,7)	
Getrennt lebend in Partnerschaft	16 (6,8)	
Geschieden	4 (1,7)	
Ledig	21 (9,0)	
Verwitwet	64 (27,4)	
1	1 (0,4)	
Frauen mit Kindern		
Nein	45 (19,2)	
Ja	189 (80,8)	
Anzahl Kinder		2,3 (1,1)
Anzahl Kinder <12		1,2 (1,0)
Jahre in Deutschland		8,4 (6,2)
Aufenthaltsstatus		
Deutsche Staatsbürgerschaft	43 (18,5)	
Staatsbürgerschaft europ. Land	11 (4,7)	
Unbefristeter Aufenthaltstitel	3 (1,3)	
Befristete Aufenthaltserlaubnis	170 (73,3)	
Fiktionsbescheinigung	5 (2,2)	
Migrationshintergrund/Herkunftsland		
Syrien	47 (20,2)	
Afghanistan	21 (9,0)	
Türkei	20 (8,6)	
Eritrea	19 (8,2)	
Somalia	14 (6,0)	
Iran	14 (6,0)	
Irak	12 (5,2)	
Andere	87 (37,2)	
Sprachniveau		
A1	2 (0,9)	
A2	25 (11,0)	
B1	137 (60,4)	
B2	39 (17,2)	
C1	6 (2,6)	
Muttersprache	18 (7,9)	

* M-Mittelwert; SD-Standardabweichung

5.1.2 Bildungshintergründe und Arbeit

Für die Ziele des SoWi-Projekts sind die Bildungshintergründe der Frauen von besonderem Interesse. Fast drei Viertel der Teilnehmerinnen hatten bei Eintritt in das Projekt einen Schulabschluss erworben, davon 59,2% außerhalb von Deutschland und 12,4% in Deutschland. Von 138 Frauen, die ihren Abschluss aus dem Ausland haben, hatten 68% eine Anerkennung ihres Abschlusses erhalten. Die Abschlüsse von 12 weiteren Frauen waren zum Zeitpunkt der Auswertung unter Begutachtung. Tabelle 6 zeigt, dass von den Frauen, die einen anerkannten Abschluss haben (ob aus Deutschland oder dem Ausland), ein Drittel einen Hauptschulabschluss haben, weitere 36,6% einen Realschulabschluss, 26% ein Abitur und 4,1% einen Universitätsabschluss (Bachelor).

Über 40% der Frauen hatten bereits eine Ausbildung absolviert, jedoch in den meisten Fällen außerhalb von Deutschland. Fast drei Viertel der Frauen gaben an Berufserfahrung zu haben – das beinhaltet Stellen und Jobs in Deutschland, im Ausland oder beides. Das Spektrum der beruflichen oder akademischen Bereiche ist breit und umfasst Frauen mit Abschlüssen in technischen, kaufmännischen/wirtschaftlichen, handwerklichen oder pädagogischen Arbeitsfeldern. Über drei Viertel der Frauen beziehen einen Leistungsbezug nach ALG II.

Tabelle 6. Merkmale zur Schulbildung und beruflichen Vorerfahrung (N = 234)

	N (%)	M (SD)
Schulabschluss		
Außerhalb von Dland (Schuljahre außerhalb von Dland)	138 (59,2)	11,4 (1,6)
Von Deutschland	29 (12,4)	
Kein Schulabschluss	67 (28,6)	
Anerkennung des Schulabschlusses		
Abschluss von Dland	29 (12,4)	
Ausländischer Abschluss	94 (40,2)	
In Bearbeitung	12 (5,1)	
Nein	99 (42,3)	
Welcher Schulabschluss (n=123)		
Hauptschulabschluss	41 (33,3)	
Realschule	45 (36,6)	
Abitur	32 (26,0)	
Universitätsabschluss/BA	5 (4,1)	
Ausbildung		
Außerhalb von Dland	90 (38,8)	
In Dland	7 (3,0)	
Beides	3 (1,3)	
Keine Ausbildung	132 (56,9)	

Arbeitserfahrung		
Außerhalb von Dland	84 (36,4)	
In Dland	44 (19,0)	
Beides	40 (17,3)	
Keine Arbeitserfahrung	63 (27,3)	
Leistungsbezug		
ALG II	181 (77,4)	
Asyl bLG	6 (2,6)	
Kein Leistungsbezug	47 (20,1)	

* M-Mittelwert; SD-Standardabweichung

5.1.3 Die Beziehung zwischen Migrationshintergrund, Bildungshintergrund und Joberfahrung

Weitere Überlegungen wurden zu intersektionalen Einflüssen von Migrations- und Bildungshintergrund sowie Joberfahrung angestellt.¹⁴ Das Interesse gilt der Frage, inwieweit Variablen in diesen Bereichen miteinander in Bezug stehen und ob potenziell benachteiligende oder förderliche Faktoren einen Einfluss auf die Zielerreichung im Projekt haben (letztere Frage wird unter 5.4 beantwortet).

Für Zwecke dieser Untersuchung wurden die Konstrukte Migrationshintergrund und Bildungshintergrund / Joberfahrung folgendermaßen operationalisiert:

- **Migrationshintergrund:** Herkunftsland, Aufenthaltsstatus, Jahre in Deutschland, Sprachniveau
- **Bildungshintergrund:** Anerkannter Abschluss, Art des Schulabschlusses, Ausbildungshintergrund, Joberfahrung

Bivariate statistische Verfahren (Pearson Korrelation, T-test, ANOVA, Chi-Quadrat) wurden durchgeführt, um Beziehungen innerhalb von einem Konstrukt sowie zwischen ihnen zu untersuchen. Resultate werden in Tabellen 7 und 8 dargestellt.¹⁵ Die linke Spalte zeigt die Variablen, deren Beziehung überprüft wurden, die mittlere Spalte relevante deskriptive Statistiken. Die Ergebnisse der bivariaten Analysen werden in der rechten Spalte erfasst. Die meisten Beziehungen sind statistisch signifikant.

Ergebnisse in Tabelle 7 zeigen eine starke positive Beziehung zwischen Sprachniveau und Jahren in Deutschland. Aufenthaltsstatus unterschied sich auch signifikant sowohl in Bezug auf Sprachniveau als auch Jahren in Deutschland, wobei größere

¹⁴ Eine Diskussion des Konstrukts Intersektionalität sowie der konzeptionellen Grundlagen dieses Teils der Analyse gehen über den Abschlussbericht hinaus (für detaillierte Ausführungen dazu s. James et al., 2023).

¹⁵ Um die Lesbarkeit, bzw. das Verständnis zu erhöhen, werden Beziehungen, die eine skalierte Variable beinhalten, in Tabelle 7 zusammengefasst; Beziehungen mit kategorischen Variablen werden in Tabelle 8 präsentiert.

Aufenthaltspermanenz einen positiven Einfluss auf beide Variablen hatte. Eine Untersuchung der Beziehung zwischen Migrationshintergrund und den Bildungs- bzw. Beschäftigungsvariablen, wies mehrere statistische signifikante Beziehungen auf. Frauen mit anerkannten Abschlüssen von Deutschland hatten länger in Deutschland gelebt – durchschnittlich 21 Jahre lang. Frauen mit anerkannten Abschlüssen, die außerhalb von Deutschland erworben worden waren, lebten im Durchschnitt seit sechs Jahren in Deutschland. Von besonderem Interesse sind die Frauen ohne anerkannten Abschluss, die schon seit sieben Jahren in Deutschland lebten. Die Beziehung zwischen Art von Schulabschluss und Jahren in Deutschland war nicht statistisch signifikant. Die Variable Sprachniveau war jedoch statistisch signifikant assoziiert mit beiden Abschlussvariablen, wobei Frauen, die einen anerkannten Abschluss oder höhere Schulabschlüsse hatten, mindestens ein B2 bis C1 Sprachniveau aufwiesen. Sprachniveau korrelierte auch mit Ausbildung. Frauen, die eine Ausbildung in Deutschland absolviert hatten, hatten wenigstens ein C1 Sprachniveau. Zwischen Joberfahrung und Sprachniveau gab es keinen Bezug. Die Variablen Ausbildung und Joberfahrung waren assoziiert mit längeren Aufenthalten in Deutschland. Auffallend sind die Frauen ohne Ausbildung oder Joberfahrung, die den zweitlängsten Aufenthalt in Deutschland hatten.

Tabelle 7. Bivariate Beziehungen (skaliert) – Migrationshintergrund / Bildungshintergrund / Joberfahrung

	M (SD)	Stat.
<i>Innerhalb Migrationshintergrund</i>		
Sprachniveau x Jahre in Dland		r=0,566 **
Aufenthaltsstatus x Sprachniveau	<i>(Sprachniveau)</i>	F(2)=11,869 ***
Zeitbegrenzte Aufenthaltsgenehmigung	3,0 (0,6)	
Befristete Aufenthaltsgenehmigung	3,2 (0,8)	
Staatsbürger/unbefristeter Status	3,9 (1,4)	
Aufenthaltsstatus x Jahre in Dland	<i>(Jahre in Dland)</i>	F(2)=30,305 ***
Fiktionsbescheinigung	3,0 (1,5)	
Befristeter Aufenthaltsstatus	6,7 (5,8)	
Staatsbürger/unbefristeter Status	14,6 (10,5)	
<i>Migrationshintergrund x Bildungshintergrund / Joberfahrung</i>		
Anerkannter Abschluss x Jahre in Dland	<i>(Jahre in Dland)</i>	F(3)=44,124 ***
Abschluss von Dland	21,1 (12,4)	
Anerkannter Abschluss außerhalb Dland	6,0 (4,3)	
Kein anerkannter Abschluss	7,3 (5,7)	
Unter Begutachtung	6,7 (4,0)	
Art von anerkanntem Abschluss x Jahre in Dland	<i>(Jahre in Dland)</i>	F(3)= 2,231
Kein anerkannter Abschluss	7,3 (5,7)	
Hauptschule	11,1 (10,4)	
Realschule	9,0 (9,6)	
Abitur +	8,4 (8,4)	

Abschluss x Sprachniveau	<i>(Sprachniveau)</i>	F(3)=28,192 ***
Abschluss von Dland	4,8 (1,5)	
Anerkannter Abschluss außerhalb Dland	3,3 (0,7)	
Kein anerkannter Abschluss	3,0 (0,8)	
Unter Begutachtung	2,9 (0,7)	
Art von anerkanntem Abschluss x Sprachniveau	<i>(Sprachniveau)</i>	F(3)=6,028 ***
Hauptschule	3,6 (1,4)	
Realschule	3,6 (1,1)	
Abitur +	3,7 (0,8)	
Kein anerkannter Abschluss	3,0 (0,8)	
Ausbildung x Sprachniveau	<i>(Sprachniveau)</i>	F(2)=7,191 ***
Ja, in Dland	4,5 (1,7)	
Ja, außerhalb von Dland	3,3 (0,7)	
Keine Ausbildung	3,3 (1,1)	
Jobberfahrung x Sprachniveau	<i>(Sprachniveau)</i>	F(2)=32,260
Ja, in Dland	3,5 (1,1)	
Ja, außerhalb in Dland	3,2 (0,7)	
Keine Jobberfahrung	3,5 (1,2)	
Ausbildung x Jahre in Dland	<i>(Jahre in Dland)</i>	F(2)=14,978 ***
Ja, in Dland	19,8 (13,0)	
Ja, außerhalb von Dland	6,4 (4,9)	
Keine Ausbildung	9,0 (8,5)	
Jobberfahrung x Jahre in Dland	<i>(Jahre in Dland)</i>	F(2)=13,473 ***
Ja, in Dland	11,3 (9,3)	
Ja, außerhalb von Dland	5,2 (3,4)	
Keine Jobberfahrung	9,0 (9,1)	

Statistisch signifikant mit *p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001

Tabelle 8 zeigt Resultate der Chi-Quadrat Analysen. Ergebnisse zeigen u. a., dass Jobberfahrung in Deutschland keinen Bezug zu einem Ausbildungsabschluss oder Berufserfahrung außerhalb von Deutschland hatte. Auswertungen in Bezug auf Aufenthaltsstatus wiesen signifikante Beziehungen zu Abschlussanerkennung, Ausbildung sowie Jobberfahrung auf. Genauer beschrieben: die Hälfte der Frauen mit befristetem Aufenthaltsstatus hatte keinen anerkannten Abschluss. Mehr als die Hälfte der Frauen mit Staatsbürgerschaft oder unbefristetem Aufenthalt hatten keine Ausbildung und weniger als die Hälfte hatten Jobberfahrung in Deutschland.

Tabelle 8. Bivariate Beziehungen (kategorisch) – Migrationshintergrund / Bildungshintergrund / Jobberfahrung

	N (%)		Stat.
<i>Bildungshintergrund / Jobberfahrung</i>			
Jobberfahrung in Dland (n= 227) x	<i>Ja</i> (n=84)	<i>Nein</i> (n=143)	
Ausbildung außerhalb von Dland			$\chi^2(1)=0,328$
Ja	32 (38,1)	60 (42,0)	
Nein	52 (61,9)	83 (58,0)	
Jobberfahrung außerhalb von Dland			$\chi^2(1)=2,013$
Ja	40 (47,6)	82 (57,3)	
Nein	44 (52,4)	61 (42,7)	
<i>Bildungshintergrund / Jobberfahrung x Migrationshintergrund</i>			
Aufenthaltsstatus (n=218) x	<i>Befristeter Aufenthalt</i> (n=161)	<i>Staatsbürgerschaft/ Unbefristeter Aufenthalt</i> (n=57)	
Anerkannter Abschluss			$\chi^2(2)=19,148$ ***
Ja, von Dland	12 (7,8)	17 (31,5)	
Ja, außerhalb von Dland	65 (42,5)	20 (37,0)	
Kein anerkannter Abschluss	76 (49,7)	17 (31,5)	
Art von anerkanntem Abschluss			$\chi^2(3)=5,703$
Hauptschule	27 (17,6)	12 (22,2)	
Realschule	27 (17,6)	12 (22,2)	
Abitur +	23 (15,0)	13 (24,1)	
Kein Abschluss	76 (49,7)	17 (31,5)	
Ausbildung			$\chi^2(2)=15,640$ ***
Ja, in Dland	2 (1,3)	8 (14,0)	
Ja, außerhalb von Dland	63 (39,4)	20 (35,1)	
Keine Ausbildung	95 (59,4)	29 (50,9)	
Jobberfahrung			$\chi^2(2)=6,562$ *
Ja, in Dland	49 (30,8)	28 (49,1)	
Ja, außerhalb von Dland	65 (40,9)	15 (26,3)	
Keine Jobberfahrung	45 (28,3)	14 (24,6)	

Statistisch signifikant mit * $p < 0,05$; *** $p < 0,001$

Um die Rolle von Herkunftsland als möglichen Erklärungsfaktor zu untersuchen, wurden Folgeanalysen für die 107 Frauen durchgeführt, die aus den meist repräsentierten Ländern kamen – Syrien (n=47), Afghanistan (n=21), Türkei (n=20) und Eritrea (n=19) (Abb. 2). Türkische Frauen lebten am längsten in Deutschland und hatten auch das höchste Sprachniveau. Syrische Frauen hatten das zweithöchste Sprachniveau, obgleich sie die kürzeste Zeit in Deutschland lebten. Dies reflektiert wahrscheinlich u. a. Deutschlands systematische Bemühungen bzgl. der Sprachförderung von Geflüchteten,

die 2015/2016 nach Deutschland kamen. Nicht überraschend hatten syrische Frauen auch die höchste Quote mit befristetem Aufenthaltsstatus gefolgt von eritreischen Frauen. Trotz der vergleichsweise vielen Jahre in Deutschland und einem hohen Sprachniveau, wiesen 80% der türkischen Frauen einen befristeten Aufenthaltsstatus auf. Teilnehmerinnen aus Eritrea sind die größte Gruppe von Frauen, die keinen Abschluss vorwiesen.

Nicht erfasst in der Abbildung sind Daten über die Ausbildung und Berufserfahrung der Frauen. In Bezug auf eine Ausbildung kann festgestellt werden, dass 72% der eritreischen Frauen, 70% der türkischen, 57,1% der afghanischen und 55,3% der syrischen Frauen keine Ausbildung hatten. Knapp die Hälfte der afghanischen Frauen hatten keine Berufserfahrung. Sie waren damit die größte Gruppe ohne Berufserfahrung, gefolgt von syrischen Frauen mit 29,8%, eritreischen Frauen mit 22,2 und türkischen Frauen mit 20%.

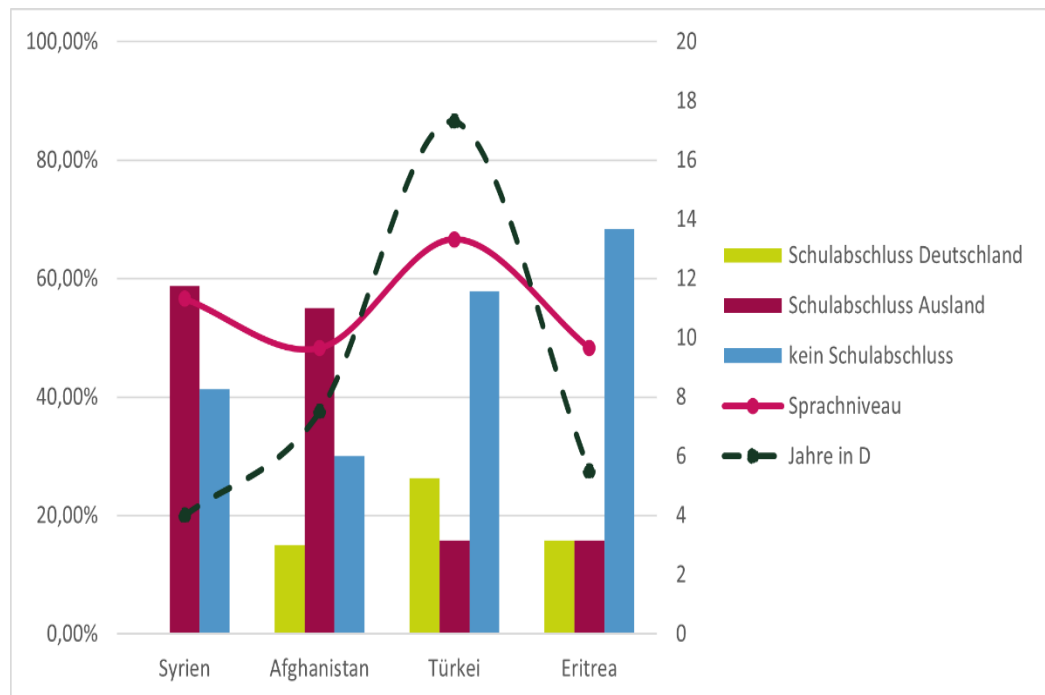


Abbildung 2. Unterschiede in Bezug auf Herkunftsland (n = 107)

Zusammenfassung der intersektionalen Beziehungen bzgl. Migrationshintergrund – Bildungshintergrund – Joberfahrung:

Die Auswertungen können an dieser Stelle folgendermaßen zusammengefasst werden: Aspekte von Migrationshintergrund, Bildungshintergrund und Joberfahrung sind größtenteils eng miteinander verwoben, was ein grundlegend intuitives Ergebnis ist. Beispielsweise kann festgestellt werden, dass Frauen, die länger in Deutschland gelebt haben, generell besser Deutsch sprechen, eine höhere Wahrscheinlichkeit vorweisen, einen permanenten Aufenthaltsstatus, einen anerkannten Abschluss oder einen Abschluss aus Deutschland sowie einen Ausbildungsabschluss und/oder Berufserfahrung erworben zu haben. Von Interesse sind jedoch eine größere Gruppe von Frauen, die trotz einer Reihe von scheinbar vorteilhaften Faktoren (z. B. mehr Jahre in Deutschland) keinen Bildungsabschluss, keine Ausbildung oder Joberfahrung haben. Ähnliches kann für einige Frauen festgestellt werden, die trotz eines unbefristeten Aufenthalts keinen Bildungsabschluss erworben haben. All dies deutet darauf hin, dass es eine Konstellation von Faktoren gibt, die Frauen besser positioniert, die Zielsetzungen von Arbeitsmarktintegrationsprojekten zu erreichen. Jedoch scheint es eine Gruppe von Frauen zu geben, die trotz vorteilhafter Faktoren in Bezug auf ihren Migrationshintergrund im Bereich der Bildung, Ausbildung und Joberfahrung benachteiligt bleiben. Was die ausschlaggebenden Faktoren für diese Unterschiede sind, gilt es weiter zu untersuchen.

5.2 Erwartungen an das Projekt, Berufswunsch und Einstellung zur Arbeit

5.2.1 Berufswünsche und Zielsetzungen

Fragen bezüglich des Berufswunsches deuteten bei Angabe der durch das Projekt anvisierten sozialwirtschaftlichen Berufe darauf hin, dass der Beruf der Erzieherin sowie eine Tätigkeit im Bereich der Altenpflege(hilfe) von dieser Gruppe Frauen am meisten erwünscht wird. Knapp ein Fünftel der Frauen gaben an, zunächst einen Hauptschulabschluss verfolgen zu wollen. Tabelle 9 zeigt zudem das bestehende Interesse an Beschäftigungen im Gesundheits- und Sozialwesen sowie in der Hauswirtschaft. Für knapp 9% der Frauen war es noch unklar, in welches Berufsfeld sie einmünden wollten.

Tabelle 9. Berufsziele der Teilnehmerinnen bei Eintritt in das Projekt

Berufe	n (%)
Altenpflege	6 (2,6)
Altenpflegehilfe	43 (18,4)
Erzieherin	62 (26,5)
Alltagsbegleiterin	3 (1,3)
Assistenz in der Hauswirtschaft	3 (1,3)
Hauswirtschaft	13 (5,6)
Pflegefachkraft	13 (5,6)
Sozialassistentin	8 (3,4)
Krankenpflege	8 (3,4)
Medizinische Fachangestellte	6 (2,6)
Ergotherapie	2 (0,9)
Generalistische Pflege	1 (0,4)
Zahnmedizinische Assistentin	1 (0,4)
Hauptschulabschluss	45 (19,2)
Noch offen	20 (8,5)

Es wurde weiterhin untersucht, inwieweit die Berufsziele sich an den erreichten (anerkannten) Schulabschlüssen orientierten (s. Abb. 3). Hierfür wurden die Berufe bzw. Berufsziele in größere Bereiche gebündelt. Von den 37 Frauen mit Abitur oder höher wollten mehr als zwei Drittel den Erzieherinnenberuf verfolgen gefolgt von der Altenpflege (13,5%) und Krankenpflege (10,8%). Dieser Trend war auch ersichtlich für Frauen mit Realschulabschluss (n=45), obgleich das Interesse dieser Frauen insgesamt breiter gefächert war. Frauen mit Hauptschulabschluss (n=41) hatten primär Interessen in der Altenpflege und in diversen Pflegeberufen. Frauen ohne Schulabschluss (n=99) waren nachvollziehbar primär an einem Hauptschulabschluss interessiert. Allein beim Beruf der

Erzieherin gab es erhöhtes Interesse von Frauen auch ohne Schulabschluss, was nicht den verlangten Qualifizierungen entsprechen würde, bzw. einen besonders langen Qualifikationsprozess beinhalten würde. Ziel der Berufsorientierungsphase von SoWi ist u. a. Teilnehmerinnen über berufliche Qualifikationspfade zu informieren und somit eine realistische(re) Zielsetzung zu entwickeln.

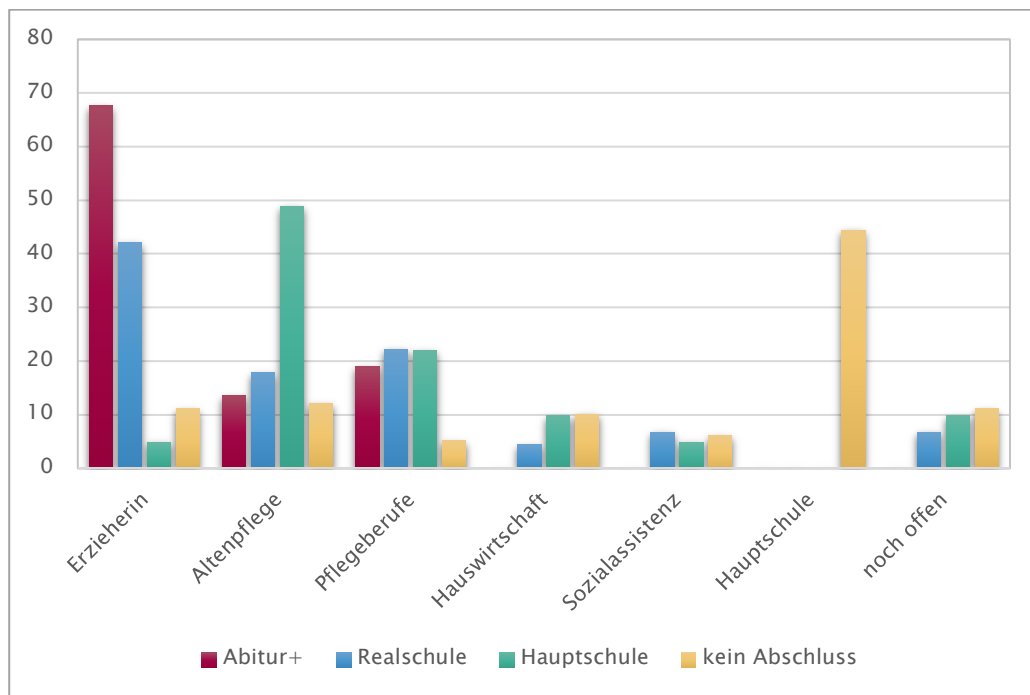


Abbildung 3. Berufswunsch und Schulabschlüsse

Auch in Bezug auf das Alter und Berufsziele gab es statistisch signifikante Ergebnisse ($F=4,870(6)$; $p<.001$), wobei „ältere“ Frauen vornehmlich in den hauswirtschaftlichen Bereich einmünden wollten, aber auch in den Beruf der Erzieherin (was mit dem Durchschnittsalter für Abiturientinnen einherging). „Jüngere“ Frauen wollten eher einen Hauptschulabschluss machen oder einem Pflegeberuf nachgehen (s. Tab. 10). Auch wenn die Unterschiede nicht statistisch signifikant sind, so ist es auffällig, dass Frauen, die am längsten in Deutschland sind, Abschlüsse in Berufsbereichen verfolgen, die geringe Einstiegsvoraussetzungen beinhalten und insbesondere in den Niedriglohnsektor fallen. Dies wirft Fragen dazu auf, wie diese Frauen bisher in Deutschland gefördert bzw. nicht gefördert wurden.

Tabelle 10. Berufsziele und Alter bzw. Jahre in Deutschland

Berufsbereiche	Alter beim Eintritt ins Projekt N (%)	Jahre in Deutschland N (%)
Altenpflege (n=49)	33,4 (7,6)	7,2 (6,5)
Erzieherin (n=62)	36,6 (6,8)	8,7 (9,1)
Hauswirtschaft (n=16)	39,2 (7,9)	11,2 (2,8)
Sozialassistentz/Alltagsbegleitung (n=11)	35,0 (8,4)	11,5 (3,5)
Pflegeberufe (n=30)	30,7 (8,4)	5,5 (1,0)
Hauptschulabschluss (n=45)	30,9 (7,0)	5,7 (0,8)
Noch offen (n=20)	34,5 (8,5)	9,0 (2,0)
Stat. Test	F=4,870(6) ***	F=1,431(6)

statistisch signifikant mit *** $p < 0,001$

Mithilfe von Freitextantworten aus den Teilnehmerinnen-Befragungen (Erstbefragung: n=133) konnten zudem bis zu drei Erwartungen angegeben werden, die die Frauen an die Teilnahme im Projekt stellten (s. Tab. 11). Diese Freitextantworten wurden inhaltsanalytisch ausgewertet und für eine Häufigkeitsdarstellung aufbereitet. Allen voran ist das Ziel eine Ausbildung zu absolvieren. Dies wurde auch als häufigste erste Erwartung benannt. Unterstützung und Hilfe zu erfahren für spezifische Ziele aber auch im Allgemeinen wurde am zweithäufigsten benannt gefolgt von „Arbeit finden“. Einige Frauen benannten spezifische Bereiche für die gewünschte Ausbildung oder Arbeit. Andere bedeutsame Kommentare bezogen sich bspw. auf die Hoffnung eine Vorbildungsfunktion für die eigenen Kinder zu haben, anderen Menschen helfen zu wollen oder einen gesellschaftlichen Beitrag zu leisten. Nennenswert ist, dass es auch einige wenige Frauen gab, die schon in den ersten Wochen im Zuge dieser Freitextoption Kritik übten („Ignorieren Sie nicht das Bildungsniveau unseres Landes!“, „Ich habe Unterstützung bei Ausbildungssuche und Bewerbungen erwartet und leider habe ich keine Unterstützung bekommen“).

Tabelle 11. Erwartungen der Teilnehmerinnen

Kategorie	grobe Definition der Kategorie	n (%)
Ausbildung	Berufsausbildung in Deutschland absolvieren	55 (24,9)
Arbeit bekommen	Erwerbsarbeit antreten; ohne Bezug zu Berufsausbildung	31 (14,0)
deutscher (Schul-) Abschluss	Erreichen eines deutschen Schulabschlusses (primär Nennung Hauptschulabschluss)	20 (9,0)
deutsche Sprache erlernen	Verbesserung der Deutschkenntnisse	17 (7,7)
Unterstützung / Probleme Lösen	Unterstützung und Hilfe werden speziell benannt, um Ziele zu erreichen	33 (14,9)

Orientierung	Hilfe bei der Orientierung im „deutschen System“; Betonung auf Lernen und Wissen	14 (6,3)
Anerkennung Zeugnisse	Anerkennung inkl. Übersetzung von bereits im Ausland erworbenen Abschlüssen und Zeugnissen	7 (3,2)
Zukunftsperspektive, Träume erfüllen	Aufzeigen von Möglichkeiten für die Zukunft und Sicherung einer Zukunft in Deutschland	11 (5,0)
Kontakte, Freunde finden, Integration	Kontakte und Freunde finden; Gefühl der Zugehörigkeit	8 (3,6)
Integration in die deutsche Gesellschaft	Integration in die deutsche Gesellschaft	4 (1,8)
Persönliche Entwicklung	Selbstbewusstsein und Motivation fördern; Chance steigern die eigenen Fähigkeiten zu nutzen	12 (5,4)
Anderen Leuten helfen	Durch die Projektteilnahme befähigt werden, anderen zu helfen, zur Gesellschaft beizutragen	4 (1,8)
Anderes	Eigene Benennungen	5 (2,3)
Nennungen insgesamt		221 (100,0)

5.2.2 Bedeutung von Arbeit, Arbeitszufriedenheit

Das Inventar zur Erfassung arbeitsbezogener Copingfähigkeiten (Muschalla et al., 2016) wurde in der Erstbefragung der Teilnehmerinnen (N=133) genutzt, um Einstellungen der Frauen in Bezug auf „Arbeit“ und ihre Bedeutung zu erfassen. Das Instrument misst Bewältigungsstrategien, Selbstwirksamkeitserwartungen sowie externe Kontrollüberzeugungen. Da viele Frauen zu Beginn des Projekts noch nicht im Arbeitsprozess standen, wurden sie darauf hingewiesen, beim Beantworten der Items an ihr Praktikum oder andere Aufgaben zu denken, die sie regelmäßig erfüllen. Die 5-stufige Skalierung reicht von 1 = gar nicht bis 5 = voll und ganz. Tabelle 12 zeigt die Werte für die 14 Einzelitems. Auffallend hoch sind die Werte der zwei Items bezüglich der Bedeutsamkeit der Arbeit für die Frauen („Ich finde es selbst wichtig arbeiten zu gehen“; „Es wird mir guttun, arbeiten zu gehen.“). Die eigene Entscheidungsfähigkeit über den Einstieg in die Arbeit wurde dagegen eingeschränkter bewertet. Insgesamt weisen die Frauen eine relative hohe Selbstwirksamkeit auf und auch die Kontrollüberzeugung ist nicht überwiegend external orientiert. Ein Gesamtwert wurde nicht berechnet, da es sich um einzelne selektierte Items aus dem Inventar handelt.

Tabelle 12. Einstellungen zur Arbeit und ihrer Bedeutung

ITEMS	M (SD) (Skala von 1-5)
Ich weiß, wie ich mir helfen kann, wenn ich bei der Arbeit nervös werde. Oder ich hole mir Hilfe.	4,02 (1,07)
Ich komme damit klar, wenn ich bei der Arbeit nervös werde.	4,01 (1,05)
Ich kann mich selbst beruhigen, wenn ich an der Arbeit nervös werde.	4,29 (0,83)
Ich glaube ich schaffe das, wenn ich viel Arbeit habe. Ich fange erst einmal an.	4,46 (0,78)
Es ist nicht schlimm, dass ich mich bei der Arbeit nicht immer gut fühle.	3,67 (1,17)
Wenn es mir bei der Arbeit nicht gutgeht, ist das nur wegen anderen Leuten.	2,32 (1,28)
Wenn ich bei der Arbeit unsicher werde, ist das nur wegen anderen Leuten.	2,31 (1,22)
Bei der Arbeit habe ich nur wenige Möglichkeiten, meine Interessen gegen andere Leute durchzusetzen.	2,55 (1,23)
Ich kann nur wenig davon beeinflussen, was an der Arbeit passiert.	2,65 (1,21)
Andere Leute verhindern oft, dass ich meine Pläne an der Arbeit umsetzen kann.	2,26 (1,27)
Denken Sie jetzt bitte an eine Person, die Ihnen ganz wichtig ist: ...diese Person findet es wichtig, dass Sie arbeite gehen.	4,14 (1,22)
Ich finde es selbst wichtig arbeiten zu gehen.	4,80 (0,58)
Es wird mir gut tun, arbeiten zu gehen.	4,84 (0,50)
Ob ich arbeiten gehe oder nicht entscheide ich selbst.	3,84 (1,40)

Die Zweitbefragung der Frauen (n=59) gab einen wertvollen Einblick in die Arbeitszufriedenheit ca. zwei Jahre nach Eintritt in das SoWi-Projekt. Um diesem Interesse nachzugehen, waren 11 relevante Items aus der Skala Subjektive Zufriedenheit und Belastung von Arbeit und Beruf (Weyer et al., 1997). ausgewählt worden. Abbildung 4 zeigt, dass eine fast vollkommene Zustimmung besteht in Bezug auf das Item „Meistens gehe ich gerne zur Arbeit“ und hohe Zustimmung in Bezug auf die Items „Mit dem Verhältnis zu Kollegen bin ich zufrieden“ und „Mit meiner Tätigkeit bin ich ganz zufrieden“. Diese Zufriedenheit besteht trotz einer gewissen Belastung, die sich an den Items „Nach der Arbeit bin ich erschöpft“, „Manchmal sind die Anforderungen zu hoch“ und „Manchmal ist die Arbeit zu viel für mich“ zeigt.

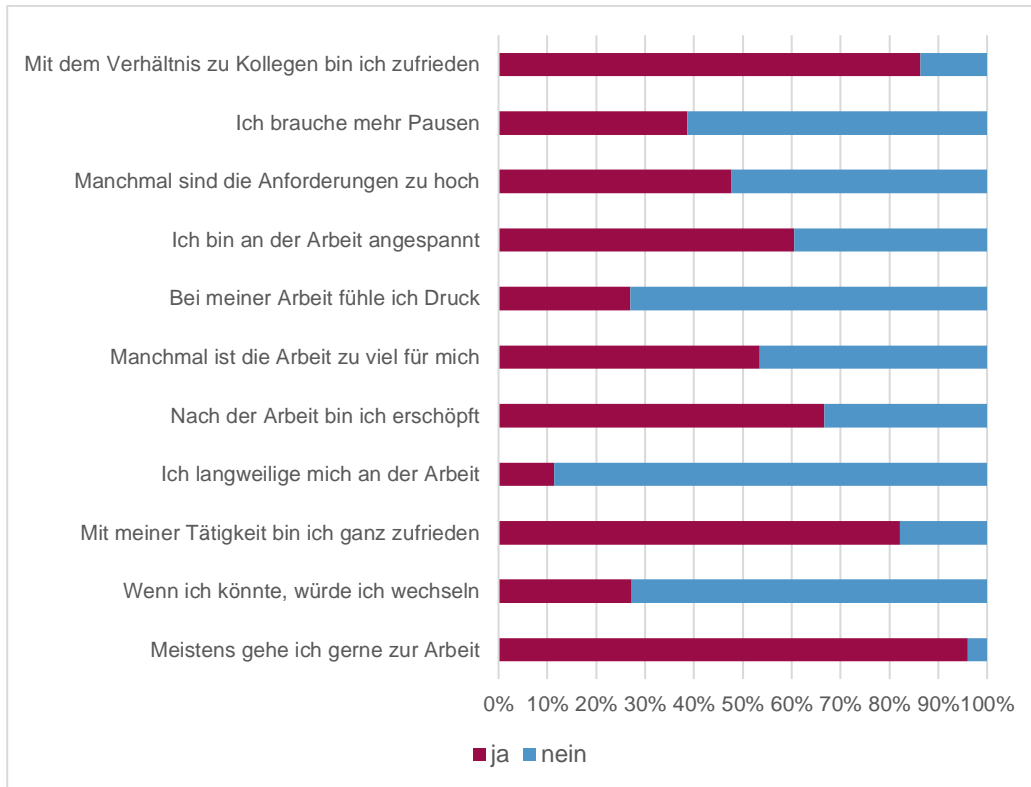


Abbildung 4. Arbeitszufriedenheit (Zweitbefragung – n=59)

Es könnten weitere Daten hinzugezogen werden, um die Bedeutung von Arbeit für die Frauen zu beleuchten (bspw. Anamnesebögen der Berufsorientierung). Die bisher ausgewerteten Daten bestätigen jedoch bisher, was auch in der Literatur schon mehrfach aufgezeigt und diskutiert wurde: Zu arbeiten ist Frauen mit Migrationshintergrund wichtig! Inwieweit Zielsetzungen erreicht wurden, wird in Kapitel 5.4 beschrieben.

5.3 Psychosoziale Ressourcen und Belastungen

In zwei Befragungen wurden Daten zu den psychosozialen Ressourcen und Belastungen der teilnehmenden Frauen erhoben. Die Werte der ersten Befragung beschreiben den Zustand der Frauen ($n=133$) ca. zwei bis drei Monate nach Eintritt in das Projekt – also in der Berufsorientierungsphase oder nachdem ein Eintritt ohne Berufsorientierung stattfand und die Frauen bereits im Coaching waren. Die zweite Befragung, an der 59 Frauen teilnahmen, erfasste Werte während der Corona-Pandemie, ca. zwei Jahre nach Eintritt in das Projekt. Es wird davon ausgegangen, dass die Ergebnisse der zweiten Befragung von der Pandemie beeinflusst waren. Ergebnisse werden primär querschnittlich für die zwei Befragungszeitpunkte dargestellt, erlauben aber auch eine längsschnittliche Betrachtung für die 51 Frauen, die an beiden Befragungen teilgenommen hatten. Die Darstellung hier beschränkt sich notwendigerweise auf einige zentrale Konstrukte.

5.3.1 Stresserleben

In Kapitel 2.4.2 wurde bereits auf den Einfluss von Stresserleben auf Integrationsprozesse hingewiesen. Mithilfe eines Inventars, das von einem etablierten Instrument aus dem Englischen speziell für migrierte Mütter übersetzt wurde (Jäkel & Leyendecker, 2008), wurden potenzielle Alltagstressoren auf einer Skala von 1 bis 4 in ihrer Relevanz erfragt, also Situationen oder Begebenheiten, die als stressig erlebt werden und das alltägliche Leben betreffen. Das Inventar wurde in beiden Befragungen eingesetzt (s. Tab. 13). Grundsätzlich gilt, dass höhere Werte ein höheres Stresserleben indizieren. Zusätzlich zu den bestehenden 19 Items wurden die folgenden drei Items für diese Evaluation kreiert: „Probleme mit der Betreuung der Kinder“, „Sorgen um den Aufenthaltsstatus“ und „Sorge um die Zukunft“.

Für jedes der 22 Items wurden Beantwortungen auf dem gesamten Skalenspektrum, von "momentan überhaupt nicht (1)" bis "momentan sehr (4)", gegeben. Stresserleben war vergleichsweise hoch in Bezug auf die Items „Freunde oder Familie sind zu weit weg“, „Sorge um die Zukunft haben“, „Probleme mit der Arbeit haben. Oder keine Arbeit haben“, „zu viele Verpflichtungen haben“ sowie „Sorge, ob die Kinder gut klarkommen“ und „nicht genug Zeit haben“. Geringer Stress wurde beispielsweise im Bereich „Probleme mit Schwiegereltern haben“ oder „Probleme mit anderen wegen meinen Kindern haben“ berichtet. Um einen Vergleich mit Jäkel und Leyendeckers (2008) Ergebnissen zu ermöglichen, wurde zuerst ein Gesamtwert für die von den Autorinnen genutzten 18 Items berechnet. Dieser beträgt für die SoWi Teilnehmerinnen (zur Zeit der Erstbefragung) im Mittelwert 32,1 ($SD=8,3$; $\alpha=0,81$), wobei das Stresserleben der Mütter ($M=32,7$; $SD=8,5$) um 3,3 Punkte signifikant höher ist als das der Frauen ohne Kinder ($t(127)=1,773$; $p=0,039$) jedoch deutlich unter dem Stresserleben türkischer Mütter in Jäkel und Leyendeckers Studie liegt. Nachfolgend wurde ein neuer Gesamtwert berechnet, der die drei eigens kreierten Items zu Problemen bei der Kinderbetreuung sowie Sorgen um Aufenthaltsstatus und Zukunft einschließt und das Item „zu viele Verpflichtungen“ aus der Originalversion der Skala beibehält. Die 22 Items ergaben ein Mittel von 41,0 ($SD=10,7$) und einen verbesserten Cronbachs Alpha Wert ($\alpha=0,85$). In den Folgeanalysen wurde dieser Gesamtwert genutzt.

Tabelle 13 zeigt die durchschnittlichen Werte zu beiden Befragungszeitpunkten sowie den gepaarten T-Wert für die 51 Teilnehmerinnen, die an beiden Befragungen teilnahmen. Sowohl in Bezug auf einige Items als auch den Gesamtwert (mit * markiert) verbesserte sich das Stresserleben auf statistisch signifikante Weise. Warum es eine Verbesserung in diesen Bereichen gab, ist nur bedingt klar. So kann man zwar davon ausgehen, dass Teil des SoWi-Projekts zu sein, das Stresserleben in Bezug auf das Item „Probleme mit der Arbeit haben. Oder keine Arbeit haben“ verringerte, aber es können nur literaturgeleitete Vermutungen angestellt werden, warum sich das Stresserleben in Bezug auf Freund:innen, den Vater der Kinder oder die Wohngegend verbessert haben sollte. Gemutmaßt wird, dass der Eintritt in eine Arbeit oder der unterstützte Weg dorthin auch einen positiven Einfluss auf die gesamt(gesellschaftliche) Situation der Frauen haben könnten.

Tabelle 13. Stresserleben der Teilnehmerinnen (n=133)

ITEMS (Skala von 1-4)	BEFRAGUNG 1 (n=133) M (SD)	BEFRAGUNG 2 (n=59) M (SD)	p / 2-seitig ^a (n=51)
Zu viele Verpflichtungen haben	2,25 (1,04)	2,46 (1,08)	0,696
Für andere Familienmitglieder sorgen (außer ihren Kindern)	1,74 (1,06)	1,85 (1,05)	1,000
Anderen Geld schulden. Schulden machen	1,57 (0,92)	1,71 (1,07)	0,913
Probleme mit den Kindern	1,50 (0,82)	1,52 (0,87)	0,221
Nicht genug Geld haben (für Kleidung, Essen, Wohnung)	1,98 (1,06)	2,55 (1,10)	0,065
Nicht genug Zeit haben, für was ich machen will	2,15 (0,99)	2,70 (1,05)	0,092
Freunde oder Familie sind zu weit weg	2,81 (1,25)	2,91 (1,12)	0,448
Probleme mit der Arbeit haben. Oder keine Arbeit haben.	2,35 (1,28)	1,80 (1,05)	0,031*
Probleme mit anderen wegen meinen Kindern haben.	1,35 (0,77)	1,24 (0,64)	0,062
Sorgen über die Gesundheit eines Familienmitgliedes (nicht Kinder).	1,95 (1,17)	1,98 (1,18)	0,656
Sorge darum, ob Ihr Kind / Ihre Kinder im Kindergarten oder in der Schule gut klarkommen.	2,16 (1,19)	2,36 (1,17)	0,627
Probleme mit Freunden oder Nachbarn haben.	1,30 (0,75)	1,12 (0,38)	0,021*
Sorge um die Gesundheit Ihres Kindes / Ihrer Kinder haben.	1,88 (1,20)	2,00 (1,23)	0,906
Probleme haben, mit den Eltern des Mannes klarzukommen	1,19 (0,56)	1,16 (0,46)	0,743

Probleme damit haben, verheiratet zu sein. Oder allein zu sein.	1,55 (1,00)	1,25 (0,61)	0,267
Unsichere Nachbarschaft / Wohngegend haben.	1,41 (0,79)	1,29 (0,62)	0,006*
Schwierigkeiten mit dem Vater eines Kinder /der Kinder haben.	1,44 (0,88)	1,22 (0,63)	0,021*
Probleme damit haben, Arbeit und Familie zu vereinbaren.	1,70 (0,92)	1,89 (0,99)	1,000
Langweilige Aufgaben jeden Tag haben.	1,87 (1,02)	1,64 (0,92)	0,077
Betreuung der Kinder ist problematisch.	1,66 (1,01)	1,58 (0,96)	0,528
Sorge wegen des Aufenthaltsstatus in Deutschland haben.	1,94 (1,22)	1,91 (1,18)	0,048
Sorge um die Zukunft haben.	2,77 (1,16)	2,64 (1,00)	0,281
Gesamtwert STRESS 22-Items	41,02 (10,66)	40,77 (10,66)	0,047*

^a p-Wert beruht auf dem gepaartem T-test der Teilnehmerinnen, die an beiden Befragungen teilnehmen;
* p<0,05

Drei weitere Items, die auf Stress und Angst bevor Prüfungen bzw. in Prüfungssituationen abzielten, wurden auf Wunsch des SoWi-Teams in der Zweiterhebung (N=59) hinzugefügt. Die Items sind an Items vom *Test Anxiety Inventory* (Hodapp, 1991; Wacker et al., 2008) angelehnt. Abbildung 5 zeigt, dass der Stress bzw. die Angst in Bezug auf Prüfungen beträchtlich bis hoch ist.

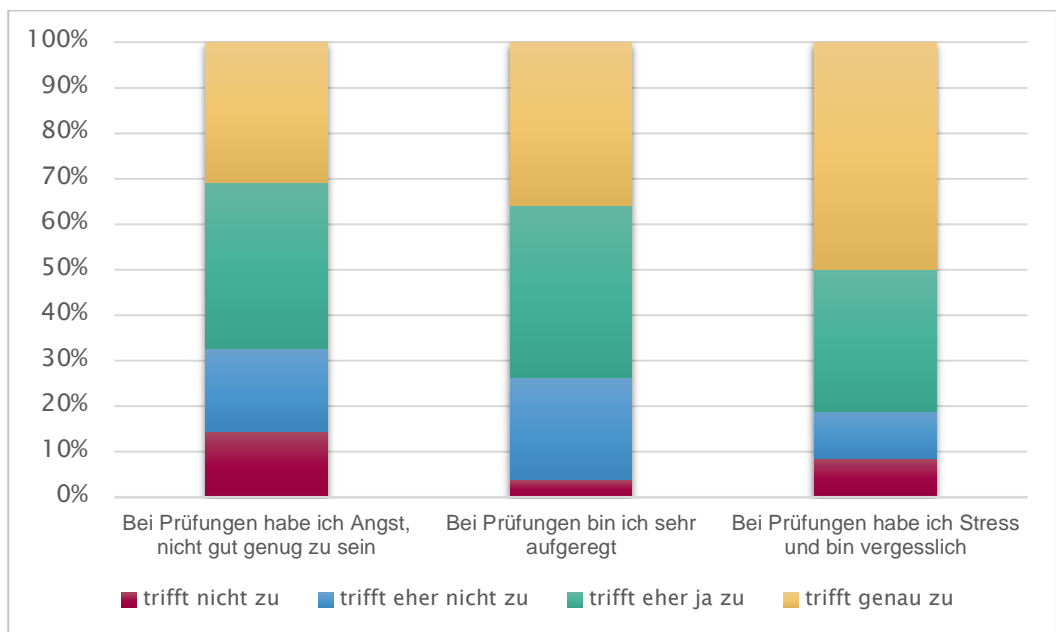


Abbildung 5. Prüfungsbezogener Stress

5.3.2 Resilienz

Die Resilienz der Teilnehmerinnen wurde als dynamisches Persönlichkeitsmerkmal mithilfe der etablierten Resilienzskala erhoben (Leppert et al., 2008). Dreizehn Items werden auf einer Skala von 1 bis 7 beantwortet. Auch durch dieses Inventar lässt sich ein Gesamtwert (zwischen 13 bis 91) bilden, der Ableitungen zur Ausprägung erlaubt, sowie eine Berechnung von zwei Teildimensionen (Teildimension Kompetenz; Teildimension Akzeptanz des Selbst und des eigenen Lebens). Im Mittel erreichten die Teilnehmerinnen, entsprechend der Erwartung linksschief, einen Gesamtwert von 73,1 Punkten (SD=11,1; $\alpha=0,82$). Dieser Mittelwert unterscheidet sich nicht signifikant von der Normstichprobe in Deutschland, zeigt jedoch Tendenzen zu höheren Werten. Sowohl der Gesamtwert als auch die Teildimensionen der Resilienzskala weisen eine relativ hohe Spannweite auf. Tabelle 15 gibt einen Überblick über die erreichten Werte. Befragung 2 enthielt nur drei Items der RS-13 und fügte ein eigens kreiertes Item hinzu. Signifikante Unterschiede ließen sich nur beim ersten Item feststellen („Wenn ich Pläne habe, mache ich sie auch“), wo der Wert bei der zweiten Befragung geringer war ($t=2754(46)$; $p<0,05$).

Tabelle 14. Resilienzwerte der Teilnehmerinnen

ITEMS (Skala von 1-7)	Befragung 1 M (SD)	Befragung 2 M (SD)
Wenn ich Pläne habe, mache ich sie auch. (K) *	6,21 (1,15)	5,66 (1,16)
Normalerweise schaffe ich alles irgendwie. (K)	5,49 (1,43)	5,45 (1,28)
Ich lasse mich nicht so schnell verunsichern. (A)	5,25 (1,64)	4,91 (1,73)
Ich mag mich. (A)	6,16 (1,53)	
Ich kann mehrere Dinge gleichzeitig bewältigen/schaffen. (K)	5,62 (1,34)	
Ich bin entschlossen. (K)	5,87 (1,43)	
Ich nehme Dinge wie sie kommen. (A)	5,47 (1,40)	
Ich behalte an vielen Dingen Interesse. (K)	5,98 (1,14)	
Normalerweise kann ich eine Situation aus vielen Perspektiven betrachten. (K)	5,87 (1,09)	
Ich kann mich auch überwinden, Dinge zu tun, die ich eigentlich nicht machen will. (K)	4,82 (1,71)	
Normalerweise finde ich einen Weg aus einer schwierigen Situation heraus. (K)	5,50 (1,40)	
Ich habe genug Energie, um alles zu machen, was ich machen muss. (K)	5,85 (1,50)	
Es ist okay, wenn mich nicht alle Leute mögen. (A)	5,52 (1,89)	

Manchmal denke ich, dass meine Anstrengungen aussichtslos sind.		3,55 (1,78)
Teildimension Kompetenz (K)	51,14 (7,95)	
Teildimension Akzeptanz des Selbst und des eigenen Lebens (A)	22,38 (4,25)	
GESAMTWERT RESILIENZ	73,09 (11,11)	

* statistisch signifikant mit $p < 0,05$

Auf individueller Ebene lassen sich die Teilnehmerinnen folgendermaßen hinsichtlich ihrer Resilienzwerte zuordnen: 20,2% (n=26) erreichten einen Wert, der einer niedrigen Resilienz zugeordnet werden kann. 24,8 % (n=32) lagen im mittleren Resilienzspektrum und 55,0 % (n=71) erreichten einen Wert, der einer hohen Resilienz zugeordnet werden kann (s. Abb. 6).

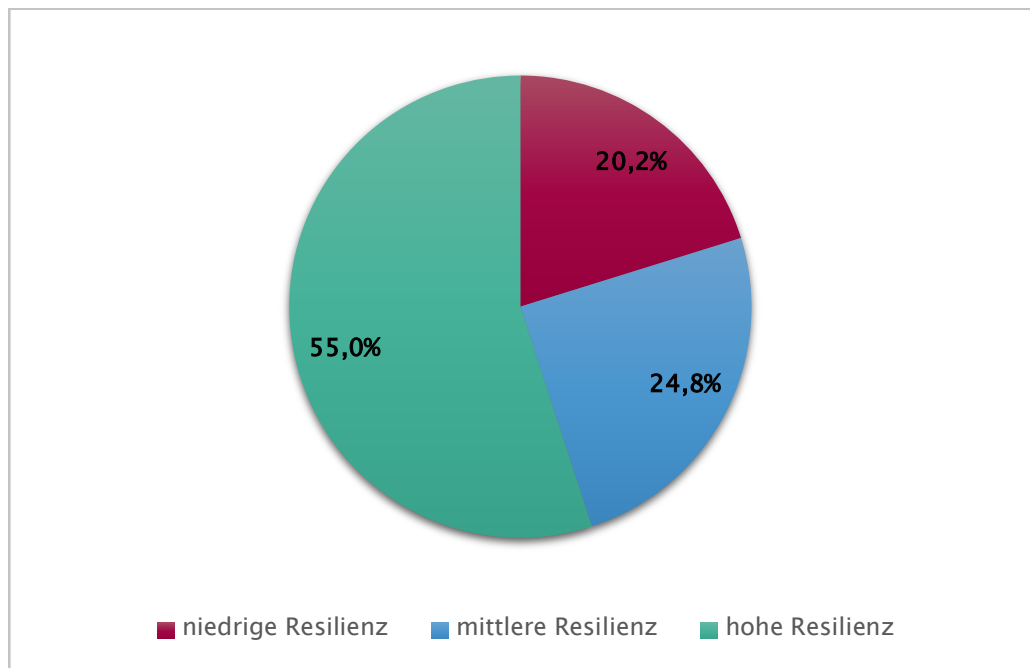


Abbildung 6. Resilienzklassifikationen der Teilnehmerinnen

5.3.3 Soziale Unterstützung

Zur Erfassung der erlebten sozialen Unterstützung wurden neben dem ENRICHD Social Support Inventory (Mitchell et al., 2003) auch eigens konstruierte Items eingepflegt, um zu untersuchen, von wo/wem die Teilnehmerinnen Unterstützung erfahren. Die Skala der fünf einzelnen ESSI-Items bewegt sich von 1 = "nie" bis 4 = "immer". Durchschnittswerte für diese Items deuten darauf hin, dass die Frauen sich „manchmal“ in den unterschiedlichen Bereichen unterstützt fühlen. Der höchste Wert ist in Bezug auf eine Person, „die mich liebt“ vermerkt und vermittelt, dass dies (fast) „immer“ zutrifft. Die

Spannweite der erreichten Werte einer Gesamtunterstützung reicht von 5 bis 20 Punkten, und für diese Gruppe von Frauen ist dieser Wert (M=16,5) vergleichsweise hoch (s. Tab. 15).

Zudem wurden die Frauen befragt, wer ihnen Unterstützung gibt, bzw. von wo sie diese Unterstützung erhalten. Bis auf Freunde als Quelle der Unterstützung mit einem vergleichsweise niedrigen Mittelwert, wurden die anderen Quellen (Partner, Familie, etc.) generell als „manchmal“ unterstützend erlebt. Interessant sind auch die Freitextantworten in Bezug auf „andere“ Quellen der Unterstützung. Einzelne Frauen gaben ein breites Spektrum an unterstützenden Angeboten an wie andere geflüchtete Familien aus Syrien, Arbeitslosengeld, Betreuer, Coaching, Sozialamt, Jobcenter, Kinder, Kindergarten, Lehrer, Vermieterin, Nachbarin, Musiklehrer, etc. Die Teilnehmerinnen wurden auch gefragt, inwieweit sie selbst Familie im Ausland unterstützen. Über 60% gaben an, keine konkrete Unterstützung zu leisten, obgleich 37% durchaus Kontakt zur Familie haben. Über ein Fünftel der Frauen gaben an, Familie im Ausland durch Geld oder „Dinge“ zu unterstützen.

Tabelle 15. Soziale Unterstützung der Teilnehmerinnen (Befragung 1; n=133)

ITEMS (Skalierung 1-4)	M (SD)
Ich habe jemanden, dem ich alles erzählen kann. Er/Sie ist immer für mich da. Ich kann immer zu ihm/ihr kommen.	3,15 (0,98)
Ich habe jemanden, den ich bei Problemen fragen kann. Er/Sie weiß meistens, was zu tun ist.	3,15 (0,88)
Ich habe jemanden, der mich liebt.	3,76 (0,68)
Wenn ich schwere Sachen entscheiden muss, habe ich Leute, die mir helfen. Sie hören mir auch zu.	3,34 (0,86)
Haben Sie so viel Kontakt zu vertrauten Personen wie Sie wollen.	3,09 (0,95)
GESAMTWERT SOZIALE UNTERSTÜTZUNG	16,50 (3,27)
Unterstützung durch ...	
Ehemann / Partner	3,34 (1,07)
Verwandte /Familie	3,26 (1,04)
Freunde	2,77 (0,92)
Meine Religion	3,21 (1,13)
Das Projekt SoWi	3,25 (0,81)
Andere (n=16)	3,07 (1,03)

5.3.4 Coping

In der Zweitbefragung der Frauen wurden Fragen zur Stressbewältigung (Coping) eingefügt, die Hinweise auf die Bewältigungsstrategien der teilnehmenden Frauen geben. Lazarus und Folkman (1984, S. 141) beschreiben Coping als einen Prozess und als "constantly changing cognitive and behavioral efforts to manage specific external and/or internal demands that are appraised as taxing or exceeding the resources of the person" (Lazarus & Folkman, 1984, S. 141). Abhängig davon, wie Coping definiert, in welchem Kontext es betrachtet wird und welche Funktionen es erfüllt, werden unterschiedliche Formen von Coping identifiziert. Für die Befragung wurde die Unterscheidung nach Satow (2012) in die vier adaptiven Formen „Positives Denken“ (PD), „Aktive Stressbewältigung“ (AB), „Soziale Unterstützung“ (SU) und „Halt im Glauben“ (HG) sowie die maladaptive Copingform „Alkohol und Zigarettenkonsum“ (AZ) herangezogen. Das Stress and Coping Inventar hat insgesamt 20 Items, die auf einer vierstufigen Likert-Skala von 1 = "trifft nicht zu" bis 4 = "trifft genau zu" gemessen werden. Jeweils vier Items lassen sich zu den fünf Copingstrategien und Subskalen zusammenfassen: Positives Denken (PD; $\alpha=0,74$), Aktive Stressbewältigung (AB; $\alpha=0,74$), Soziale Unterstützung (SU; $\alpha=0,88$), Halt im Glauben (HG; $\alpha=0,78$) und erhöhter Alkohol- und Zigarettenkonsum (AZ; $\alpha=0,75$). Die Items wurden sprachlich stark vereinfacht und sind z. T. anders akzentuiert. Zusätzlich wurden zwei Items mit Sportbezug eigens konstruiert.

Abbildung 7 zeigt die insgesamt 22 Items (20-Item SCI plus 2 Sport-Items), die zugehörig zu der jeweiligen Subskala nacheinander gelistet sind. Ergebnisse unterstreichen, dass Halt im Glauben die bedeutsamste Bewältigungsstrategie ist ($M=3,2$, $SD=0,8$) gefolgt von Aktiver Stressbewältigung ($M=3,0$; $SD=0,5$), Sozialer Unterstützung ($M=3,0$; $SD=0,7$) und Positivem Denken ($M=2,6$; $SD=0,7$). Alkohol- und Zigarettenkonsum spielten eine geringe Rolle in der Stressbewältigung dieser Frauen ($M=1,8$; $SD=0,5$). Sport spielte bei etwa 50% der Frauen eine positive Rolle in der Stressbewältigung.

Diverse Studien haben Beziehungen zwischen Stresserleben, Stressbewältigung und/oder Resilienz festgestellt (u. a. Förster et al., 2022; Kermott et al., 2019), was die Einbindung dieser Konstrukte in den Befragungen begründet. Klingenberg und Süß (2020, S. 21-22) weisen darauf hin, dass Coping und Resilienz in der Literatur mitunter synonym verwendet werden. Auch wenn die beiden Konstrukte eng miteinander verknüpft sind, werden doch wesentliche Unterschiede deutlich. Während Resilienz die psychische Widerstandsfähigkeit einer Person beschreibt, werden als Coping die konkreten Handlungen auf Stress mit positiven oder negativen Folgen verstanden. Für den Abschlussbericht wird die Beziehung zwischen den unterschiedlichen Konstrukten nicht genauer untersucht, könnte aber Gegenstand von zukünftigen Analysen sein.

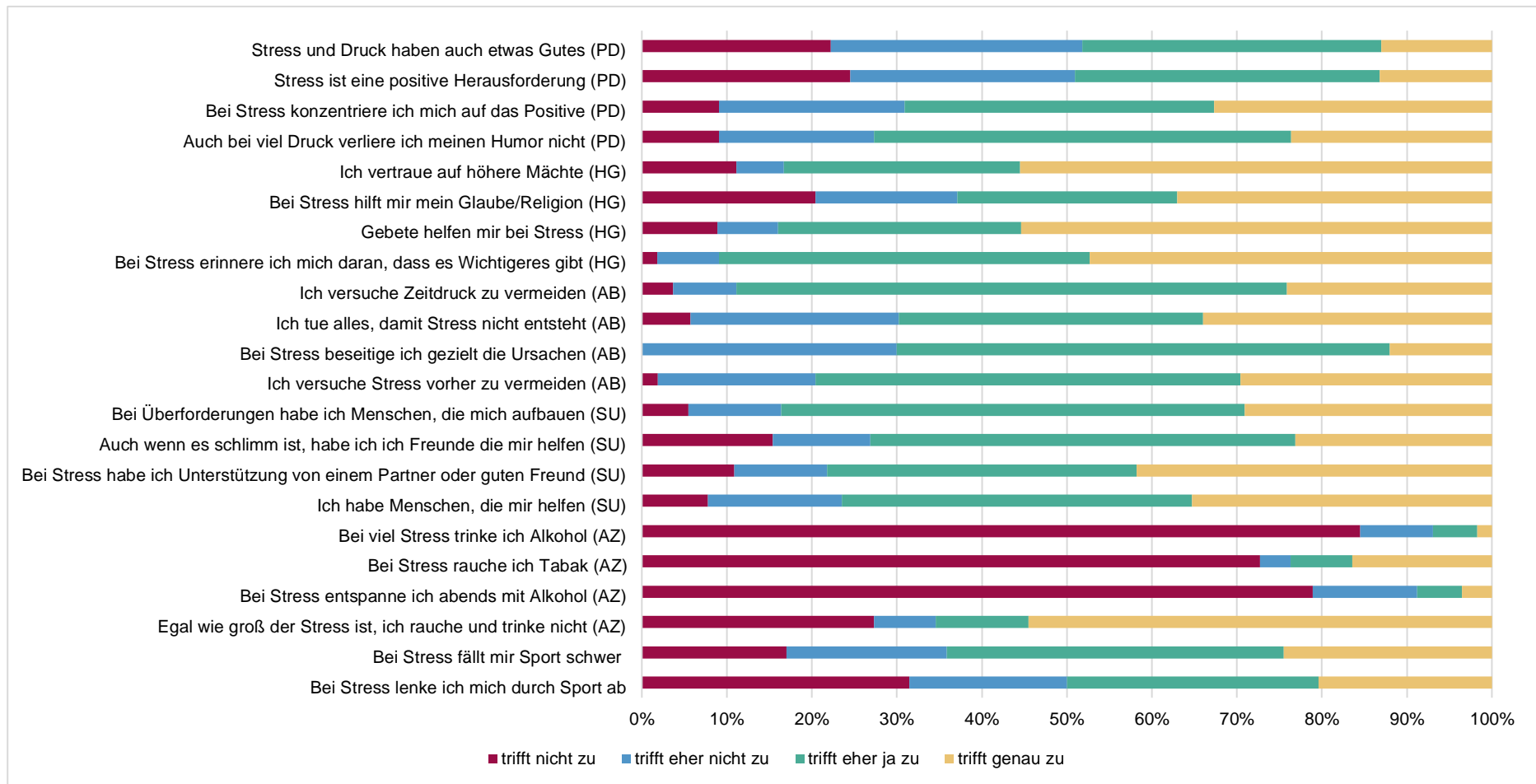


Abbildung 7. Stressbewältigung (Zweitbefragung; N=59)

5.3.5 Kulturelle Identifikation, Diskriminierungserfahrungen und Rolle von Religion

In einem letzten Teil in der Erstbefragung wurden Frauen zu ihrer subjektiven Wahrnehmung in Bezug auf ihr Leben in Deutschland und ihre Akkulturations- bzw. Integrationserfahrungen befragt. An dieser Stelle soll darauf verwiesen werden, dass die Erfassung dieser Aspekte nicht unproblematisch ist und das Verständnis bezüglich „kultureller“ und „migrationsspezifischer“ Komponenten im wissenschaftlichen Diskurs kontrovers diskutiert wird. Das Essener Migrationsinventar umfasst unterschiedliche Migrationseinflüsse bzw. Migrationstypen sowie Wertedimensionen von Befragten (Universität Duisburg Essen, 2017) wie Integration, Assimilation, Separation, Marginalisation, Zerrissenheit, Individualismus, Kollektivismus, die subjektiv erfasst werden. Für die Zwecke der Evaluation wurden spezifische Items selektiert. In Verbindung mit den anderen, in der Evaluationsstudie verwendeten Erhebungsinstrumenten u. a. zu Rassismus und Religion, kann somit ein anfängliches Bild des erlebten Integrationsprozesses und der „kulturellen“ Identifikation gezeichnet werden. Tabelle 16 zeigt die Mittelwerte und Standardabweichungen bezüglich Items aus dem Essener Migrationsinventars (Skalierung von 1 = „stimmt gar nicht“ bis 4 = „stimmt sehr“). Grundsätzlich berichten die Frauen sich „meistens“ in Deutschland zu Hause zu fühlen und hier gerne zu leben. Zugehörigkeit zur Herkunftskultur und ambivalente Gefühle bezüglich der kulturellen Zugehörigkeit werden „manchmal“ bis „meistens“ erlebt.

Tabelle 16. Migration und kulturelle Identifikation (n=133)

ITEMS (Skala von 1-4)	M (SD)
Ich lebe gern in Deutschland	3,62 (0,63)
Ich möchte in Deutschland alt werden.	3,21 (0,95)
Ich spreche lieber meine Muttersprache als die deutsche Sprache.	2,26 (0,99)
Ich fühle mich ständig hin und her gerissen zwischen der deutschen Kultur und meiner Herkunftskultur.	1,90 (0,92)
Ich folge der Kultur meiner Familie, in der ich aufgewachsen bin.	2,87 (0,96)
Ich gehöre zu beiden Kulturen.	3,16 (0,97)
Ich bemühe mich, ein Teil der deutschen Kultur zu sein.	3,16 (0,81)
Ich habe Angst abgelehnt zu werden, wenn ich mich für eine Kultur entscheide.	1,49 (0,82)
Ich erlebe mich in Deutschland als fremd.	2,00 (0,96)
Ich fühle mich oft hilflos, die Anforderungen der deutschen Kultur und auch meiner Herkunftsfamilie zu erfüllen.	1,79 (0,91)
Ich fühle mich in Deutschland zu Hause.	3,18 (0,91)
Ich möchte bei der Arbeit am liebsten mit Menschen aus meiner Herkunftskultur zusammen sein.	1,50 (0,81)

Fragen über Diskriminierungserfahrungen aufgrund von Religion, Geschlecht, Aussehen, Wohngegend/Nachbarschaft und Sprache wurden von zwei Drittel bis drei Viertel der Teilnehmerinnen verneint. Da insbesondere in Bezug auf diese Erfahrungen die Möglichkeit von Verzerrungen aufgrund von sozialer Erwünschtheit besteht, wäre es hilfreich Fragen zu diesem sensiblen Thema in qualitativen Interviews vertiefend aufzugreifen, was inzwischen geplant ist. Trotz wahrscheinlicher Verzerrungen aufgrund von sozialer Erwünschtheit, gaben 27% der Frauen an diskriminierende oder abwertende Erfahrungen einmal oder mehrmals aufgrund ihrer Sprache gemacht zu haben, gefolgt von 18%, die negative Erlebnisse aufgrund ihres Aussehens hatten.

95% der Frauen machten Angaben zu ihrer Religionszugehörigkeit und 88% zur Bedeutung von Religion für ihr Leben. Über fünf Prozent beschreiben sich als nicht gläubig. Abbildung 8 zeigt, inwieweit Frauen angeben, ihre Religion zu praktizieren. Knapp zwei Drittel gaben an, ihre Religion „stark“ oder „sehr stark“ zu praktizieren. Weitere 27,0% praktizieren sie „wenig“ und knapp 7,0% überhaupt nicht. Bezüglich der Frage der Bedeutsamkeit der Religion für die eigene Identität, liegt der Mittelwert bei einer Skala von 1 bis 7 bei 5,7 (SD=1,9), d. h. für zwei Drittel der Frauen ist Religion von Bedeutung. Die Frage, wie wichtig ihre Religion sei, um sie (die Frau) als Person zu verstehen, wurde mit einem Mittel von 4,4 (SD=2,4) als leicht weniger zentral beurteilt.

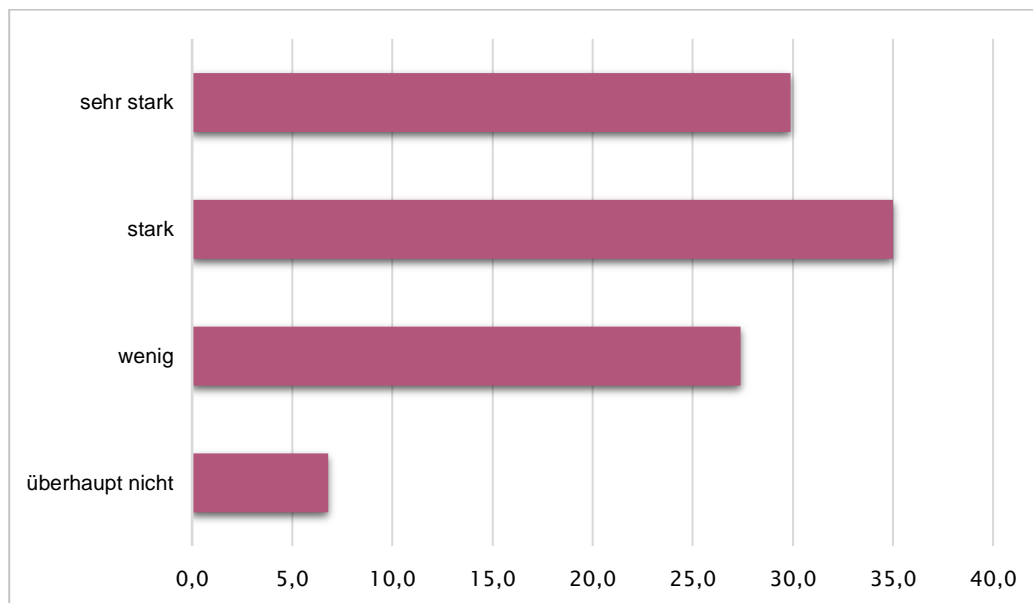


Abbildung 8. „Wie stark praktizieren Sie Ihre Religion?“

5.4 Status und Gelingen im Projekt

Dieses Kapitel wird sich den summativen Aspekten des Projekts widmen, d. h. der Status der 234 Frauen wird primär auf der Basis der Monitoring-Daten erfasst und die Daten in Bezug auf das „Gelingen“ des Projekts ausgewertet. Es wird fernerhin untersucht, ob die Wahrscheinlichkeit von Projekterfolg oder frühzeitigem Abbruch durch verfügbare Werte über die demografischen oder psychosozialen Merkmale der Frauen prognostiziert werden kann. In anderen Worten, haben Variablen wie das Alter der Frauen, ihr Bildungshintergrund, ihr Stresserleben, die soziale Unterstützung, die sie erfahren, ihre Familiensituation, etc. einen Einfluss auf Gelingen, bzw. ‚das Risiko‘ eines Abbruchs oder eines Ausbildungsantritts? Solche Information ist sowohl wissenschaftlich von Interesse als auch relevant für das Projekt. Es könnte das Augenmerk auf Merkmale und Situationen lenken, die erfolgserhöhend oder -mildernd sind und somit gezielt zu Anpassungen im Projektkonzept führen.

„Gelingen“ zu definieren und quantitativ zu erfassen ist nicht unproblematisch und wird von einer Reihe von Faktoren beeinflusst: So gibt es „offizielle“ Zielsetzungen, die den Eintritt in den sozialwirtschaftlichen Arbeitsmarkt sowie den Abschluss von Ausbildungen in diesen Bereichen betreffen. Jedoch bestehen aus Sicht des Projekts auch bedeutsame sekundäre Zielsetzungen wie größere Unabhängigkeit und/oder Selbstwirksamkeit der Teilnehmerinnen (s. auch Kap. 3). Zudem haben teilnehmende Frauen ihre „eigenen“ Ziele und Wünsche, die sich nicht auf den Arbeitsantritt beschränken mögen, wenn dies auch ein primäres Ziel war (s. Kap. 5.2). Der individualisierte Ansatz des SoWi-Projekts bedeutet zudem, dass die Coachinnen sowie die Mitarbeiterinnen im SoWi-Team durch die enge Zusammenarbeit mit den Frauen häufig ein nuanciertes Verständnis von Fortschritten in Bezug auf gesetzte Ziele – ob „offizielle“ oder „eigene“ – entwickeln.

Es sei betont, dass die hier aufgeführten Ergebnisse den Status nur querschnittlich – Ende April 2022 – darstellen und somit kein umfassendes oder endgültiges Bild vom Erfolg des Projekts ergeben. Zudem begannen Frauen das Projekt zu unterschiedlichen Zeiten, d. h. die Dauer der Teilnahme war variabel und damit die Chancen, die Zielsetzungen zum Zeitpunkt der Auswertung zu erreichen.

5.4.1 Status im Projekt

Der „offizielle“ Status der 234 Frauen ist u. a. abhängig vom Zeitpunkt, an dem Teilnehmerinnen in das Projekt eintraten sowie z. T. von dem gewählten Ausbildungspfad oder notwendigen Qualifizierungsschritte, die mehr oder weniger Zeit in Anspruch nehmen; d. h. „Zeit im Projekt“ ist eine wichtige Kontrollvariable, die bei abschließenden Analysen in Betracht gezogen werden muss. Ergebnisse werden im Folgenden dezidiert aufgeführt.

Tabelle 17. Projektstatus der Teilnehmerinnen Ende April 2022 (N=234)

Status im Projekt	N (%)
Zielsetzungen des Projekts erreicht (n=47; 20,1%)	
Beschäftigung „in“ SoWi	16 (6,8)
Beschäftigung „in“ SoWi aber noch aktiv im Projekt	6 (2,6)
Beschäftigung außerhalb SoWi	16 (6,8)
Abschluss Ausbildung in sozialwirt. Bereich (ohne Beschäftigung)	8 (3,4)
Abschluss Ausbildung in sozialwirt. Bereich + aktiv (ohne Beschäftigung)	1 (0,4)
Frühzeitiger Austritt / Abbruch (n=112; 47,8%)	
Austritt mit (teilweiser) Zielerreichung (z.B. Weitervermittlung, Umorientierung, etc.)	49 (20,9)
Austritt ohne Zielerreichung	63 (26,9)
Aktiv im Projekt (n=75; 32,1%)	
Aktiv + in Ausbildung	44 (18,8)
Aktiv (Coaching, Sprachkurs, HASA, etc.)	31 (13,2)
GESAMT	234 (100,0)

Tabelle 17 zeigt den Status der Frauen Ende April 2022. Von den 234 Frauen hatten 47 (20,1%) die offiziellen Zielsetzungen erreicht. Dies umfasst 22 Frauen, die Beschäftigungen in sozialwirtschaftlichen Bereichen fanden, wovon sechs weiter aktiv im SoWi-Projekt waren, um zusätzliche Zielsetzungen (z. B. Ausbildungsabschluss) zu verfolgen. Weitere 16 Frauen hatten Beschäftigungen „außerhalb von SoWi“ angetreten. Neun Teilnehmerinnen hatten eine Ausbildung abgeschlossen, aber noch keine Beschäftigung begonnen; von diesen war noch eine Frau aktiv im Projekt.

Die Anzahl der frühzeitigen Austritte liegt bei 112 (47,8%), wobei 49 Austritte als ‚positiv‘ bewertet wurden, d. h. diese Frauen hatten sekundäre bzw. persönliche Zielsetzungen teilweise oder gänzlich erreicht. In diesen Fällen wurde z. T. angegeben, dass es keinen Unterstützungsbedarf mehr gab, dass Frauen nach Fortschritten im Projekt aufgrund von Elternzeit pausierten oder eine erfolgreiche bzw. angebrachte Vermittlung in ein anderes Projekt oder eine Maßnahme erfolgt war. Bei einigen Frauen war SoWi der Anstoß für eine Umorientierung, was z. T. als eine teilweise Zielerreichung vom SoWi-Team eingestuft wurde. Knapp 27% der Teilnehmerinnen hatten Austritte ohne Zielerreichung.

Aktiv im Projekt waren 75 (32,1%) Frauen – 44 hatten eine Ausbildung begonnen und 31 nahmen an anderen Projektelementen teil (u. a. Sprachkurs, HASA, ‚Coaching only‘). Eine Reihe von Frauen hatten Erzieherinnenausbildungen begonnen, die vergleichsweise langwierig sowie anspruchsvoll sind. Der endgültige Status der 74 Frauen ist jedoch nicht bekannt, aber es wird davon ausgegangen, dass die Anzahl der Frauen mit Abschlüssen und einem Eintritt in qualifizierte Arbeitsstellen weiter steigen wird.

5.4.2 „Gelingen“

Gelingen wurde auf zwei Weisen operationalisiert, um sowohl offizielle Zielsetzungen als auch professionelle Einschätzungen der Fachkräfte (SoWi-Mitarbeiterinnen) abzubilden. Die Notwendigkeit einer differenzierten Betrachtung von frühzeitigen Abbrüchen bzw. Gelingen war schon während des Zwischenberichts ersichtlich geworden (s. James et al., 2020). Infolgedessen hatte das SoWi-Team eine professionelle Einschätzung zur Zielerreichung in die Daten eingefügt, die beschrieb, ob Zielsetzungen „erreicht“, „teilweise erreicht“ oder „nicht erreicht“ worden waren. Auch die Gründe für ein frühzeitiges Ausscheiden waren hinzugefügt worden. Dies eröffnet die Möglichkeit, Gelingen unterschiedlich abzubilden (s. Tab. 18).

- **Gelingen 1:** Beschreibt die Frauen, die Ausbildungen abgeschlossen haben und/oder eine Beschäftigung innerhalb oder außerhalb sozialwirtschaftlicher Bereiche begonnen haben.
- **Gelingen 2:** Zusätzlich zu den Frauen, die offizielle Zielsetzungen (s. Gelingen 1) erreicht haben, wird die professionelle Einschätzung von Zielerreichung durch die Fachkräfte hinzugefügt, d. h. Frauen, die frühzeitig ausgeschieden waren, aber aus der Perspektive der Fachkräfte wichtige Ziele erreicht hatten, wurden zur Gruppe der „erfolgreichen Frauen“ gezählt.

Tabelle 18. Zwei Konzipierungen von „Gelingen“

	GELINGEN 1	GELINGEN 2
Zielsetzungen erreicht	47 (20,1)	96 (41,0)
Frühzeitig ausgeschieden	112 (47,9)	63 (26,9)
Aktiv im Projekt	75 (32,1)	75 (32,1)
GESAMT	234 (100,0)	234 (100,0)

Im Folgenden werden die drei Gruppen von teilnehmenden Frauen („erfolgreiche Frauen“, „frühzeitig ausgeschiedene Frauen“, „aktive Frauen“) in Bezug auf relevante Eckdaten zusammenfassend beschrieben und soziodemografische Merkmale, Migrations- und Bildungshintergrund sowie psychosoziale Daten für jeweils beide Konzipierungen von Gelingen aufgezeigt. Besonders interessante Ergebnisse werden pointiert.

5.4.3 „Erfolgreiche Frauen“

Um die Gruppe von Frauen, die die „offiziellen“ Zielsetzungen des Projekts erreicht haben, besser zu verstehen, wurde zuerst untersucht, in welche Beschäftigungen sie eingestiegen waren und ob sie Ausbildungen abgeschlossen hatten. Folgende Beschäftigungen innerhalb und außerhalb sozialwirtschaftlicher Bereiche wurden angetreten:

- **Beschäftigung in sozialwirtschaftlichen Bereichen:** Hauswirtschaftsbereich (4), Krankenpflegerin, Krankenpflegehelferin, Pflegehelferin (4), Alltagsbegleiterin, Altenpflegehelferin (5), Berufsbetreuerin, Betreuung/Mitarbeiterin, Betreuung im Wohnbereich für Menschen mit Behinderung, Wohnbereichshelferin, pädagogische Fachkraft, Assistentin in der Kita
- **Beschäftigung außerhalb sozialwirtschaftlicher Bereiche:** Einzelhandel (3), Honorarvertrag, Lehrgangsbetreuung/Empfang, Raumpflegerin (5), Übungsleiterin, Versandmitarbeiterin, Wäscherei, ohne genaue Information (3)

Es ist erkenntlich, dass die Frauen, die in sozialwirtschaftlichen Bereichen Beschäftigung fanden, relativ niedrigschwellige Berufe begannen, die z. T. keine Ausbildung voraussetzten. Ähnliches kann über die Anstellung außerhalb der sozialwirtschaftlichen Beschäftigungsbereiche gesagt werden. Tabelle 19 zeigt, welche der Frauen mit Beschäftigung zusätzlich eine Ausbildung abgeschlossen hatten. Zehn Frauen hatten neben dem Beschäftigungsantritt zusätzlich eine Ausbildung abgeschlossen – vorweg in der Altenpflegehilfe (5), in der Alltagsbegleitung, Hauswirtschaftsassistenz (3) und als Krankenpflegehelferin. Drei Frauen standen schon in einem Beschäftigungsverhältnis, waren aber noch in der Ausbildung und drei hatten ihre Ausbildung nicht bestanden, u. a. zwei, die die Erzieherinnenausbildung begonnen hatten.

Tabelle 19. Frauen in Beschäftigung und / oder mit Ausbildung (n=47)

	Antritt Job	Abschluss Ausbildung	Job & Ausbildung	Job, in Ausbildung	Job, Ausbildung nicht bestanden	Total
Job in SoWi	8		6		2	16
Job in SoWi aber aktiv	1		2	2	1	6
Job außerhalb SoWi	13		2	1		16
(noch) kein Job		9				9
GESAMT	22	9	10	3	3	47

Neun weitere Frauen hatten Ausbildungen abgeschlossen ohne (bisher) ein Beschäftigungsverhältnis zu beginnen. Die Ausbildungen waren in folgenden Bereichen abgeschlossen worden: Alltagsbegleitung (2), Altenpflegehilfe (3), Hauswirtschaftsassistenz (2), Betreuungsassistenz (1), Erzieherin (1).

Tabelle 20 zeigt weiterhin auf, welchen Ausbildungsgrad „erfolgreiche“ Frauen vorwiesen. Auffallend ist die hohe Anzahl von Frauen ohne anerkannten Schulabschluss, die sowohl eine Ausbildung abgeschlossen als auch eine Arbeitsstelle gefunden hatten. Dies erklärt zum einen die Niedrigschwelligkeit der beruflichen Pfade. Zum anderen muss der Erfolg

gerade dieser Frauen mit geringen qualifizierenden Voraussetzungen hervorgehoben werden. Frauen mit höheren Schulabschlüssen (Abitur+) hatten bisher Beschäftigungen in der Altenpflegehilfe, als pädagogische Assistentin, pädagogische Fachkraft, Raumpflegerin sowie als Versandmitarbeiterin angetreten. Eine Frau war ehrenamtlich außerhalb von SoWi beschäftigt und eine weitere hatte die Erzieherinnenausbildung abgeschlossen. Warum diese Frauen mit vergleichsweise hohen schulischen Qualifikationen Berufe verfolgen, die diesen Qualifikationen nicht entsprechen, kann zu diesem Zeitpunkt nicht ohne weiteres beantwortet werden.

Tabelle 20. Beschäftigungsantritt / Ausbildungsabschluss und Schulabschluss

	Antritt Job	Abschluss Ausbildung	Job & Ausbildung	Job, in Ausbildung	Job, Ausbildung nicht bestanden	Total
Kein Abschluss	12	3	4	0	0	19 (41,3)
Hauptschule	3	4	2	0	1	10 (21,7)
Realschule	3	1	3	2	1	10 (21,7)
Abitur+	3	1	1	1	1	7 (15,2)
GESAMT	21 (45,7)	9 (19,6)	10 (21,7)	3 (6,5)	3 (6,5)	46 (100,0)

Fehlende Werte für n=1

Im Schnitt hatten „erfolgreiche Frauen“ (laut Gelingen 1) 667,5 Tage (SD=344,4) im Projekt verbracht. Eine Frau hatte nach nur 22 Tagen einen Honorarvertrag außerhalb von SoWi angenommen. Die roten Markierungen in Abbildung 9 zeigen, wann diese Gruppe von „erfolgreichen Frauen“ ihre Zielsetzungen erreichte: Der Großteil dieser Frauen erlebte einen Ausbildungsabschluss und/oder Beschäftigungsantritt innerhalb der ersten 500 Tage im Projekt.

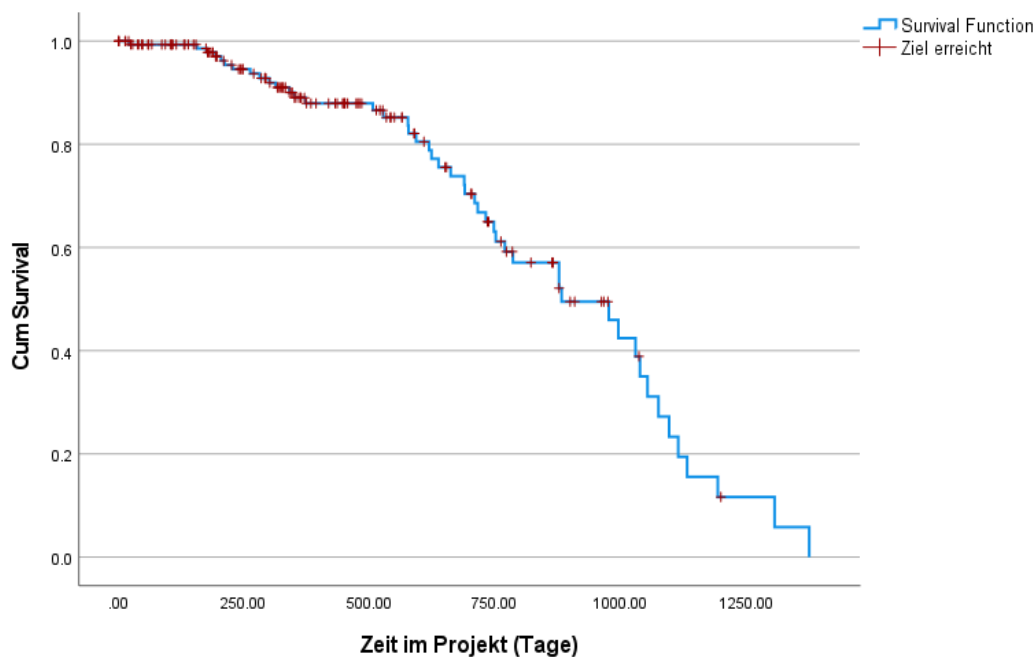


Abbildung 9. Überlebenskurve „erfolgreicher Frauen“

Tabelle 21 vermittelt zudem einen Überblick über einige demografische und psychosoziale Merkmale „erfolgreicher Frauen“ für beide Gelingenskonzipierungen. In einigen Bereichen gab es Übereinstimmungen, in anderen wichen die Werte leicht ab. So waren erfolgreiche Frauen (nach Gelingen 1 Definition) im Durchschnitt 37,4 (SD=8,0) Jahre alt – also 3,4 Jahre älter als der Gesamtdurchschnitt –, aber jünger nach Gelingen 2. In Bezug auf das Herkunftsland waren die Frauen – wie SoWi-Teilnehmerinnen insgesamt – sehr heterogen, aber das meist vertretene Herkunftsland war Syrien. Eine Mehrheit (Gelingen 1) bzw. fast zwei Drittel (Gelingen 2) sprachen Deutsch auf B1 Niveau. Mehr Frauen hatten laut Gelingen 2 ein Sprachniveau von C1 oder höher. In Bezug auf psychosoziale Eckdaten gab es kaum Unterschiede.

Tabelle 21. Merkmale „erfolgreicher Frauen“

Variablen	GELINGEN 1 mit Abschluss und/ oder Antritt (n=47)	GELINGEN 2 mit Zielerreichung per SoWi-Team (n=96)
	n (%) / M (SD)	n (%) / M (SD)
Zeit im Projekt	667,5 (344,4)	595,4 (233,9)
Alter bei Eintritt in SoWi	37,4 (8,0)	35,1 (8,0)
Anzahl Kinder unter 12	0,8 (0,9)	0,9 (0,9)
Jahre in Dland	9,7 (9,2)	9,6 (9,4)
Aufenthaltsstatus		
befristet	29 (69,0)	58 (67,4)
unbefristet / Staatsbürger	13 (31,0)	28 (32,6)
Herkunftsland		
Syrien	10 (21,3)	17 (17,7)
Afghanistan	3 (6,4)	7 (7,3)
Türkei	3 (6,4)	9 (9,4)
Somalia	6 (12,8)	7 (7,3)
Eritrea	1 (2,1)	3 (3,1)
Andere	24 (51,1)	53 (55,2)
Deutschkenntnisse		
A2 und <	8 (17,4)	11 (11,6)
B1	26 (56,5)	61 (64,2)
B2	8 (17,4)	11 (11,6)
C1 +	4 (8,7)	12 (12,6)
Anerkannter Schulabschluss		
In Deutschland	6 (13,0)	14 (15,1)
Im Ausland	21 (45,7)	46 (49,5)
Kein anerkannter Abschluss	19 (41,3)	33 (35,5)
Jahre Schule (Ausland oder Dland)	10,5 (2,1)	10,5 (2,7)
(Anerkannter) Schulabschluss		
Kein Abschluss	19 (41,3)	33 (35,5)
Hauptschule	10 (21,7)	22 (23,7)
Realschule	10 (21,7)	23 (24,7)
Abitur+	7 (15,2)	15 (16,1)
Gesundheitsprobleme		
Ja	7 (14,9)	17 (17,7)
Nein	40 (85,1)	79 (82,3)
Stresserleben	40,1 (10,6)	40,0 (10,8)
Resilienz	73,8 (8,8)	74,2 (9,9)
Soziale Unterstützung	16,8 (2,8)	17, 1 (2,9)
Coping im Job - arbeitsbezogene Selbstberuhigung und Selbstinstruktion	20,4 (3,7)	20,9 (3,3)
Coping im Job - Bedeutung der Arbeit	13,7 (1,8)	13,9 (1,6)
„Ich fühle mich in Dland zu Hause“	3,1 (0,7)	3,3 (0,8)

5.4.4 Frühzeitiges Ausscheiden

Aufgrund einer relativ großen Gruppe von Frauen, die frühzeitig aus dem Projekt ausgeschieden waren, ist die Frage, für wen das Projekt nicht passend sein mag, nicht unerheblich. Die Monitoring Daten vermitteln wichtige Erkenntnisse über den durchschnittlichen Zeitpunkt sowie die Gründe für einen frühzeitigen Austritt. Schon zum Zeitpunkt des Zwischenberichts hatte sich gezeigt, dass frühzeitiges Ausscheiden oder „Dropout“ nuanciert verstanden werden muss und dass nicht jeder Austritt als negatives Event betrachtet werden kann. Wie schon angedeutet, gibt es Frauen in dieser Gruppe, die trotz allem wichtige persönliche und projektrelevante Zielsetzungen erreichten (Dies wurde u. a. auch in den Befragungen dieser Gruppe von Frauen bestätigt). Von den 112 Frauen, die aus dem Projekt ausgetreten waren, hatten laut SoWi-Team 49 Ziele teilweise oder ganz erreicht, während 63 ohne Zielerreichung aus dem Projekt ausgeschieden waren. Ob Ziele erreicht wurden beruhte auf der professionellen Einschätzung der Fachkräfte und muss somit im Kontext des Einzelfalls verstanden werden.

Die Gründe für frühzeitiges Ausscheiden werden in Tabelle 22 erfasst: Insgesamt gab es 11 verschiedene Gründe, wobei „kein Unterstützungsbedarf“, „Wohnortwechsel“ und „erst Sprachkompetenz erweitern“ die drei häufigsten Gründe bei Austritten waren, die doch mit einer Zielerreichung verbunden waren. Frauen, die ausschieden ohne Zielsetzungen erreicht zu haben, taten dies in 14 Fällen ohne Gründe anzugeben. Familiäre Gründe wie „Schwangerschaft/Elternzeit“ sowie „Mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ waren die nächst häufigsten Gründe in dieser Gruppe. In Interviews mit dem SoWi-Team wurde immer wieder betont, dass Austrittsgründe, die eine persönliche Weiterentwicklung beinhalteten sowie mit größerer Selbstwirksamkeit und Klarheit über eigene Ziele verbunden waren, generell als positiv von den Fachkräften bewertet werden, d. h. in vielen Fällen war der Eintritt in das SoWi-Projekt der Impuls für eine Umorientierung oder Weiterentwicklung.

Tabelle 22. Gründe für frühzeitiges Ausscheiden

	Ausscheiden mit Zielerreichung n (%)	Ausscheiden ohne Zielerreichung n (%)	Gründe gesamt n (%)
Schwangerschaft/Elternzeit	7 (43,8)	9 (56,3)	16 (14,3)
Gesundheitliche Einschränkungen	6 (60,0)	4 (40,0)	10 (8,9)
Umorientierung außerhalb SoWi	6 (60,0)	4 (40,0)	10 (8,9)
Kein Unterstützungsbedarf	17 (94,4)	1 (5,6)	18 (16,1)
Wohnortwechsel	10 (90,9)	1 (9,1)	11 (9,8)
Erst Sprachkompetenz erweitern	9 (69,2)	4 (30,8)	13 (11,6)
Erst Hauptschulabschluss erwerben	1 (100,0)	0 (0,0)	1 (0,9)

Vermittlung in eine andere Maßnahme	4 (57,1)	3 (42,9)	7 (6,3)
Mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf	2 (22,2)	7 (77,8)	9 (8,0)
Coronabedingte Demotivation	1 (50,0)	1 (50,0)	2 (1,8)
Ohne Gründe	1 (6,7)	14 (93,3)	15 (13,4)
GESAMT	49 (43,8)	63 (56,3)	112 (100,0)

Die Merkmale der frühzeitig ausgeschiedenen Frauen (laut Gelingen 1 und Gelingen 2) werden in Tabelle 23 ausführlich dargestellt, und auch hier gibt es viele Überschneidungen sowie einige Abweichungen zwischen den zwei Gelingenskonzipierungen. Hier nur einige Highlights: Frühzeitig ausgeschiedene Frauen waren deutlich kürzer im Projekt als „erfolgreiche Frauen“ (s. Tab. 23), aber es gab zudem Unterschiede zwischen „Dropouts“ mit oder ohne Zielerreichung. Abbildung 10 zeigt grafisch, dass Frauen, die ohne Zielerreichung das Projekt laut SoWi-Team verließen, dies zeitlich weitaus eher taten. In Bezug auf Migrationshintergrund gibt es viel Übereinstimmung, bspw. hatten mehr als zwei Drittel der „Dropouts“ einen befristeten Aufenthaltsstatus. Unterschiede gibt es bei Schulabschluss: Der Bildungsgrad der Dropouts laut Gelingen 1 Definition war deutlich höher. In Bezug auf psychosoziale Variablen, hatten Frauen, die ohne Zielerreichung aus SoWi (Gelingen 2) ausgeschieden waren, weniger soziale Unterstützung und hatten geringere Werte bei der Aussage „ich fühle mich in Deutschland zu Hause“.

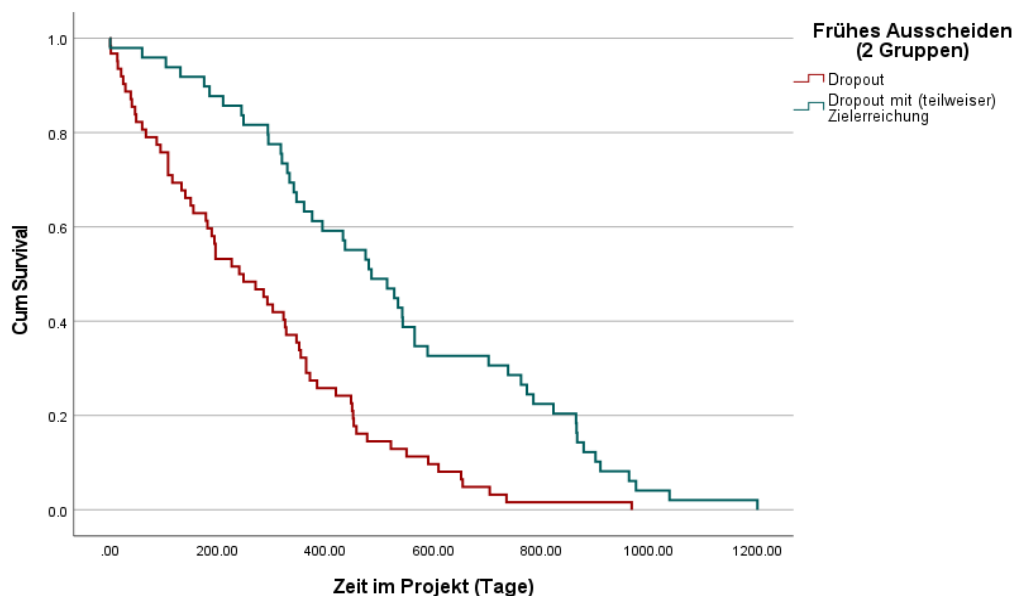


Abbildung 10. Überlebenskurven frühzeitig ausgeschiedener Frauen mit und ohne Zielerreichung

Tabelle 23. Merkmale frühzeitig ausgeschiedener Frauen

Variablen	GELINGEN 1	GELINGEN 2
	Frühzeitig ausgeschieden (alle) (n=112)	Frühzeitig ausgeschieden (ohne Zielerreichung) (n=63)
	n (%) / M (SD)	n (%) / M (SD)
Zeit im Projekt	388,2 (276,9)	280,8 (215,6)
Alter bei Eintritt in SoWi	32,9 (8,0)	32,8 (8,5)
Anzahl Kinder unter 12	0,9 (1,0)	0,9 (1,0)
Jahre in Dland	8,9 (8,4)	8,6 (7,3)
Aufenthaltsstatus		
befristet	72 (69,2)	43 (71,7)
unbefristet / Staatsbürger	32 (30,8)	17 (28,3)
Herkunftsland		
Syrien	16 (14,3)	9 (14,3)
Afghanistan	14 (12,5)	10 (15,9)
Türkei	13 (11,6)	7 (11,1)
Somalia	5 (4,5)	4 (6,3)
Eritrea	6 (5,4)	3 (3,2)
Andere	58 (51,8)	30 (47,6)
Deutschkenntnisse		
A2 und <	15 (13,7)	11 (20,0)
B1	71 (65,1)	36 (60,0)
B2	10 (9,2)	7 (11,7)
C1 +	13 (11,9)	5 (8,3)
Anerkannter Schulabschluss		
In Deutschland	16 (15,2)	8 (13,8)
Im Ausland	38 (36,2)	13 (22,4)
Kein anerkannter Abschluss	51 (48,6)	37 (63,8)
Jahre Schule (Ausland oder Dland)	9,9 (3,3)	9,4 (3,4)
(Anerkannter) Schulabschluss		
Kein Abschluss	51 (48,6)	37 (63,8)
Hauptschule	21 (20,0)	9 (15,5)
Realschule	20 (19,0)	7 (12,1)
Abitur+	13 (12,4)	5 (8,6)
Gesundheitsprobleme		
Ja	18 (16,1)	8 (12,7)
Nein	94 (83,9)	55 (87,3)
Stresserleben	40,3 (10,5)	40,9 (9,6)
Resilienz	74,2 (12,7)	73,5 (14,8)
Soziale Unterstützung	16,5 (3,2)	15,4 (3,1)
Coping im Job - arbeitsbezogene Selbstberuhigung und Selbstinstruktion	21,0 (3,2)	20,4 (3,7)
Coping im Job - Bedeutung der Arbeit	14,0 (1,3)	13,9 (1,3)
„Ich fühle mich in Dland zu Hause“	3,3 (1,0)	2,8 (1,1)

Weitere Erkenntnisse können aus der Befragung gezogen werden, die im Sommer 2022 mit ehemaligen SoWi-Teilnehmerinnen durchgeführt wurde. Die Befragung war sowohl an Frauen gerichtet, die das Projekt aufgrund von Zielerreichung verlassen hatten sowie den Frauen, die frühzeitig – ohne die offiziellen Ziele zu erreichen – aus dem Projekt ausgeschieden waren. Auch wenn die Rücklaufquote relativ gering war und somit eine kleine und wohl selektierte Gruppe von Frauen umfasste, erfassen die Daten doch die Perspektive der Teilnehmerinnen direkt. An dieser Stelle wird nur eine Zusammenfassung dieser Ergebnisse eingefügt.

Zusammenfassung der Ergebnisse der Folgebefragung von 29 ehemaligen Teilnehmerinnen

Die Befragung ehemaliger Teilnehmerinnen zeigt, dass häufige Gründe für das Verlassen des Projekts darin liegen, dass Ziele erreicht wurden, Pläne sich geändert haben und dass die Teilnehmerinnen in Mutterschutz oder Elternzeit sind. Diese Schwerpunkte finden sich auch in den Angaben zur aktuellen Tätigkeit und der Tätigkeit nach dem Projektaustritt. Auch hier gibt ein großer Teil an, zu arbeiten oder eine Ausbildung zu absolvieren oder in Elternzeit oder Mutterschutz zu sein. Daraus könnte abgeleitet werden, dass für diese Teilnehmerinnen das Projekt erfolgreich war, da sie das Ziel der Arbeits- oder Ausbildungsaufnahme erreicht haben. Die Arbeitsbereiche zeigen außerdem, dass ein Großteil der arbeitenden Teilnehmerinnen im von *SoWi* angestrebten sozialwirtschaftlichen Bereich arbeitet. Die häufige Nennung von Mutterschutz und Elternzeit zeigt in Verbindung mit den Daten aus der ersten Befragung und den Monitoring Daten zu der Häufigkeit von minderjährigen Kindern im Haushalt der Frauen, dass die Geburt und Betreuung von Kindern eine wichtige Rolle für die Projektteilnehmerinnen spielt. Besonders hier könnten Möglichkeiten des Wiedereinstiegs besondere Berücksichtigung finden. Die Ergebnisse zu Resilienz und Coping und zur Nennung der Stärken der Teilnehmerinnen deuten darauf hin, dass sie insgesamt einen sehr aktiven Umgang mit Problemen und Herausforderungen haben und dies auch als eigene positive Kompetenzen bewerten.

5.4.5 „Aktive Frauen“

Die Gruppe der 75 Frauen, die im April 2022 aktiv im Projekt waren, soll nur bedingt näher beleuchtet werden. Ihr Status ist nicht endgültig und insofern bleibt abzuwarten, ob sie Zielsetzungen erreichen werden. Diese Gruppe von Frauen ist im Durchschnitt seit 634 Tagen im Projekt (SD=349,4). Positiv zu bewerten ist, dass 44 (58,7%) der aktiven Teilnehmerinnen eine Ausbildung begonnen haben, was letztendlich die Quote der „erfolgreichen Frauen“ erhöhen wird. Ausbildungsstellen sind in der Altenpflege, der Sozialassistentin, der Hauswirtschaftsassistenz, in der generalistischen Pflege, der Krankenpflege und Krankenpflegehilfe sowie als Arzthelferin und als Pflegefachkraft. Zudem haben 16 Teilnehmerinnen die langwierige Erzieherinnenausbildung begonnen. Die restlichen Teilnehmerinnen (n=31; 13,3%) nehmen an Sprachkursen teil, sind im HASA Programm und/oder erhielten (für eine gewisse Zeit) nur Coaching.

Im Gegenzug zu den „erfolgreichen Frauen“ sind die Bildungsgrade der aktiven Frauen höher, was auch in der Anzahl der Frauen in Erzieherinnenausbildungen ersichtlich ist. Ein Vergleich der zwei aktiven Gruppen bei Bildungsgrad weist statistisch signifikante Unterschiede auf (s. Tab. 24). Eine erkenntlich höhere Anzahl an Frauen ohne Abschluss hat noch keine Ausbildung begonnen, während ein vergleichbar hoher Prozentsatz an Frauen mit Realschulabschluss, Abitur oder mehr eine Ausbildung begonnen hat.

Tabelle 24. Vergleich von „aktiven Frauen“ bzgl. Schulabschluss

	Aktiv	Aktiv + in Ausbildung	Gesamt
Kein Abschluss	23 (74,2)	6 (15,0)	29 (40,8)
Hauptschule	2 (6,5)	8 (20,0)	10 (14,1)
Realschule	2 (6,5)	13 (32,5)	15 (21,1)
Abitur+	4 (12,9)	13 (32,5)	17 (23,9)
GESAMT	31 (43,7)	40 (56,3)	71 (100,0)
$\chi^2(3)=25,668, p<0,001$			

Weitere relevante Merkmale werden, wie bei den anderen Gruppen, primär tabellarisch zusammengefasst (s. Tab. 25). Hier einige Highlights: Frauen, die noch aktiv im Projekt sind, sind im Durchschnitt 33,5 Jahre alt und leben erst seit 6,8 Jahren in Deutschland. Über 80% haben einen befristeten Aufenthaltsstatus. Mehr als ein Viertel kommen aus Syrien. Das Sprachniveau dieser Frauen ist vergleichsweise hoch. Knapp 40% haben ein Sprachniveau, das B2 oder höher ist. 45% haben einen Realabschluss, ein Abitur oder Universitätsabschluss. Weniger Frauen als in den zwei anderen Gruppen haben Gesundheitsprobleme, die ihre Beschäftigung einschränken könnten. Das Stresserleben erscheint erhöht, aber ansonsten gibt es in Bezug auf psychosoziale Merkmale keine Auffälligkeiten.

Tabelle 25. Merkmale „aktiver Frauen“

Variablen	Noch aktiv im Projekt	
	n (%)	M (SD)
Zeit im Projekt		633,8 (349,4)
Alter bei Eintritt in SoWi		33,5 (6,9)
Anzahl Kinder unter 12		1,1 (1,0)
Jahre in Dland		6,8 (6,0)
Aufenthaltsstatus		
befristet	60 (83,3)	
unbefristet / dt. Staatsbürger	12 (16,7)	
Herkunftsland		
Syrien	21 (28,0)	
Afghanistan	4 (1,7)	
Türkei	4 (1,7)	
Somalia	3 (4,0)	
Eritrea	12 (16,0)	
Andere	31 (41,3)	
Deutschkenntnisse		
A2 und <	4 (5,6)	
B1	40 (55,6)	
B2	21 (29,2)	
C1 +	7 (9,8)	
Anerkannter Schulabschluss		
In Deutschland	7 (9,9)	
Im Ausland	35 (49,3)	
Kein anerkannter Abschluss	29 (40,8)	
Jahre Schule (Ausland oder Dland)		10,2 (2,4)
(Anerkannter) Schulabschluss		
Kein Abschluss	29 (40,8)	
Hauptschule	10 (14,1)	
Realschule	15 (21,1)	
Abitur+	17 (23,9)	
Gesundheitsprobleme		
Ja	4 (5,4)	
Nein	70 (94,6)	
Stresserleben		42,5 (11,0)
Resilienz		71,5 (10,8)
Soziale Unterstützung		16,2 (3,7)
Coping im Job - arbeitsbezogene Selbstberuhigung und Selbstinstruktion		20,2 (3,4)
Coping im Job - Bedeutung der Arbeit		13,4 (2,2)
„Ich fühle mich in Dland zu Hause“		3,2 (0,9)

5.4.6 Prädiktive Einflüsse in Bezug auf Status im Projekt

In einem letzten Schritt wurde der prädiktive Einfluss von zentralen Variablen in Bezug auf „Gelingen“ untersucht. Dies erfolgte für die zwei Gruppen, für die das Outcome bekannt ist – erfolgreiche Frauen im Vergleich zu frühzeitig ausgeschiedenen Frauen. Hierfür wurden relevante demografische sowie psychosoziale Variablen, die schon z. T. in den Beschreibungen der drei Statusgruppen aufgeführt wurden, aufbereitet. Bivariate logistische Regressionsanalysen wurden durchgeführt, um die Wahrscheinlichkeit des Gelingens aufgrund diverser Einflussfaktoren zu überprüfen. Alle Auswertungen wurden mit den zwei Operationalisierungen der Gelingensvariable durchgeführt (Gelingen 1 reflektiert die offiziellen Zielsetzungen; Gelingen 2 ist breiter konzipiert und reflektiert bzw. beinhaltet zudem die Einschätzung der Fachkräfte in Bezug auf Gelingen, d. h. hier wurden die frühzeitig ausgeschiedenen Frauen mit Zielerreichung der Gruppe „Ziel erreicht“ hinzugefügt).

Die Ergebnisse können in Tabelle 26 eingesehen werden. Die Tabelle zeigt die üblichen statistischen Parameter für dieses Auswertungsverfahren. Von Bedeutung für die Interpretation der Ergebnisse ist neben dem Indikator für die statistische Signifikanz (p-Wert) der Odds Ratio (OR; auch als Quotenverhältnis übersetzt). Der Odds Ratio setzt zwei „Chancen“ (englisch: Odds) in Beziehung. Bei einer Wahrscheinlichkeit von 50% für ein Ereignis ergibt sich: $Odds = p/1 - p$ und damit $0,5 / 0,5 = 1$. Man spricht dann von einer Chance von 1:1. Werte größer als 1 indizieren eine erhöhte Wahrscheinlichkeit, dass ein Ereignis eintritt; Werte kleiner als 1 eine verringerte Wahrscheinlichkeit.

In Bezug auf das Erreichen offizieller Zielsetzungen (Gelingen 1) können zwei (stark) statistisch signifikante Prädiktoren identifiziert werden: Alter bei Eintritt ins Projekt und Zeit im Projekt. Ältere Frauen haben eine um 7% erhöhte Chance die Zielsetzungen des Projekts zu erreichen und ‚mehr Zeit im Projekt‘ erhöht ebenfalls die Chancen auf Erfolg, allerdings um weniger als 1%.

In Bezug auf das erweiterte Gelingensverständnis (Gelingen 2) konnten eine Reihe von Einflussfaktoren festgestellt werden – statistisch signifikante Faktoren sowie solche, die sich der statistischen Signifikanz annäherten: Zeit im Projekt ($p < 0,001$); Alter bei Eintritt ($p < 0,10$); Bildungsabschluss ($p < 0,01$); Jahre der Schulausbildung im In- oder Ausland ($p < 0,05$); Abschluss aus dem In- oder Ausland ($p < 0,05$); Ausbildung bei Eintritt ($p < 0,10$); Berufserfahrung bei Eintritt ($p < 0,10$); soziale Unterstützung ($p < 0,05$); „Fühlt sich in Deutschland zu Hause“ ($p < 0,05$). Wie auch bei den Ergebnissen für Gelingen 1 bedeutete mehr Zeit im Projekt auch eine höhere Wahrscheinlichkeit des Erfolgs. Alter bei Eintritt war nur marginal signifikant, d. h. hatte weniger Einfluss als für Gelingen 1. Mehrere Bildungsvariablen waren statistisch signifikant. „Zielerreicher“ hatten wesentlich höhere Schulabschlüsse und somit auch mehr Jahre in der Schule verbracht. Mehr Jahre in der Schule erhöhten die Chancen auf Erfolg um 12%, während ein Schulabschluss die Wahrscheinlichkeit sogar um 85% erhöhte. Der Einfluss einer Ausbildung und/oder Berufserfahrung bei Eintritt in das Projekt hatten einen positiven, aber nur statistisch marginalen Einfluss. Frauen, die die Ziele (laut SoWi-Team) erreicht hatten, hatten zudem einen höheren Grad an sozialer Unterstützung und gaben in einem größeren Maße an, sich in Deutschland zu Hause wohlzufühlen als Frauen, die frühzeitig ausgeschieden waren. Die Wahrscheinlichkeit des „Gelingens“ erhöhte sich jeweilig um 21% (soziale Unterstützung) bzw. um 85% („Fühlt sich in Dland zu Hause“).

Tabelle 26. Bivariate Resultate für soziodemografische und psychosoziale Variablen in Bezug auf „Gelingen“

Einflussfaktoren	Gelingen	B	SE	Wald	df	p	OR
Zeit im Projekt	1	0,003	0,001	21,125	1	<0,001***	1,003
	2	0,004	0,001	28,596	1	<0,001***	1,004
Alter bei Eintritt	1	0,070	0,023	9,504	1	0,002**	1,073
	2	0,035	0,020	3,025	1	0,082†	1,036
Anzahl Kinder <12	1	-0,151	0,191	0,625	1	0,429	0,860
	2	-0,070	0,172	0,165	1	0,684	0,933
Jahre in Deutschland	1	0,009	0,020	0,223	1	0,637	1,009
	2	0,014	0,019	1,548	1	0,459	1,015
Deutschkenntnisse	1	-0,068	0,167	0,163	1	0,687	0,935
	2	0,179	0,161	1,229	1	0,268	1,195
Aufenthaltsstatus (Ref=befristet)	1	-0,009	0,396	0,000	1	0,983	0,991
	2	-0,200	0,376	0,295	1	0,578	0,819
Jahre Schulbesuch	1	0,076	0,064	1,398	1	0,237	1,079
	2	0,117	0,056	4,292	1	0,038*	1,124
Abschluss aus Dland oder Ausland (Ref=nein)	1	0,099	0,246	0,162	1	0,688	1,104
	2	0,618	0,253	5,950	1	0,015*	1,855
Typ (anerkannter) Abschluss (Ref=nein)	1	0,129	0,160	0,653	1	0,419	1,138
	2	0,513	0,172	8,921	1	0,003**	1,670
Ausbildung bei Eintritt (Ref=nein)	1	0,353	0,278	1,611	1	0,204	1,423
	2	0,475	0,278	2,911	1	0,088†	1,608
Berufserfahrung zu Beginn (Ref=nein)	1	0,237	0,227	1,089	1	0,297	1,268
	2	0,361	0,212	2,903	1	0,088†	1,434
Stresserleben zu Beginn	1	-0,002	0,022	0,006	1	0,941	0,998
	2	-0,008	0,023	0,117	1	0,732	0,992
Resilienz zu Beginn	1	-0,003	0,020	0,024	1	0,878	0,997
	2	0,006	0,022	0,065	1	0,799	1,006

Soziale Unterstützung	1	0,031	0,074	0,179	1	0,672	1,032
	2	0,187	0,082	5,233	1	0,022*	1,206
Job Coping (Arbeitsbez. Selbstberuhigung etc.)	1	-0,051	0,066	0,598	1	0,439	0,950
	2	0,044	0,071	0,384	1	0,536	1,045
Job Coping (Bedeutung der Arbeit)	1	-0,118	0,150	0,612	1	0,434	0,889
	2	-0,003	0,171	0,000	1	0,986	0,997
Gesundheit (Ref=nein)	1	0,090	0,484	0,035	1	0,852	1,094
	2	-0,392	0,463	0,715	1	0,398	0,676
Fühlt sich in Dland zu Hause	1	-0,235	0,257	0,836	1	0,361	0,791
	2	0,615	0,281	4,796	1	0,029*	1,850

Statistisch signifikant mit † <0,10; *p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001

5.5 Die Coachingbeziehung

Es liegen eine Reihe von Daten vor, die Einblick in das Coaching geben – u. a. zwei Coachinnenbefragungen, die Zweitbefragung der Teilnehmerinnen sowie der ehemaligen Teilnehmerinnen, Coachingberichte, etc. Diese können zum jetzigen Zeitpunkt nicht umfassend und tiefgehend ausgewertet werden. Stattdessen wird der Fokus für Zwecke des Berichts auf der Coachingbeziehung liegen. Der Zwischenbericht (James et al., 2020) fasste bereits grundlegende Daten zu den Coachinnen, ihren Profilen und ihrem Rollenverständnis und wahrgenommenen Barrieren zusammen. Diese Themen werden in Folgeanalysen weiterverfolgt und vertieft werden. Zudem gibt es das Folgeprojekt „Handbuch Coaching“, das sich intensiv mit dem Coachingkonzept für das SoWi-Projekt befasst.

Es sei vorab angemerkt, dass sich das Coaching als zentrales Projektelement seit Beginn des SoWi-Projekts merklich weiterentwickelt und etabliert hat (s. auch Kap. 3.3). Es gibt bestehende funktionierende Strukturen, in die neue Coachinnen eintreten können. Mehrere Coachinnen sind seit Beginn des Projekts dabei. Grundsätzlich handelt es sich bei den Coachinnen um eine Gruppe von Fachkräften, z. T. mit eigenem Migrationshintergrund, die inzwischen reichhaltige Erfahrungen innerhalb des SoWi-Projekts gemacht haben und ein zentraler Bestandteil des Projekts sind.

Sowohl Coachinnen als auch Teilnehmerinnen beantworteten Fragen zur Coachingbeziehung auf der Basis des *Helping Relationship Inventory* (Poulin & Young, 1997), das in unterschiedlichen Hilfekontexten zur Erfassung von pädagogischen und/oder therapeutischen Beziehungen genutzt werden kann. Das Inventar erfragt für Zwecke dieser Evaluation u. a. wie die Coaching-Beziehung umgesetzt wird, inwieweit die Beziehung sich partnerschaftlich gestaltet, ob und inwieweit Zielsetzungen durch das Coaching erreicht werden und wie das Coaching erlebt wird. Sowohl Coachinnen als auch Teilnehmerinnen zum Coaching zu befragen, erlaubt eine Untersuchung der Wahrnehmungen der beiden Akteurinnengruppen in Bezug auf die Coachingbeziehung. Von Interesse ist die Frage, inwieweit Wahrnehmungen konvergieren oder auch divergieren mögen. Tabelle 27 fasst die Ergebnisse für die 54 Inventare, die von den Coachinnen in Bezug auf spezifische Teilnehmerinnen beantwortet wurden, zusammen.¹⁶ Minimal- und Maximalwerte werden angegeben, um das Spektrum der Antworten für die einzelnen Items zu erfassen. Die Skala weist insgesamt eine hohe Reliabilität auf ($\alpha = 0,90$).

¹⁶ Coachinnen und Teilnehmerinnen konnten vom Evaluationsteam nicht zugeordnet werden, um die Identität der Befragten zu schützen.

Tabelle 27. Die Coachingbeziehung aus der Sicht der Coachinnen (n=54)

Items (Skala 1 – 5)	Min	Max	M	SD
Wie viel Mitsprache hat die Klientin, um die Herangehensweise der gemeinsamen Arbeit zu bestimmen?	2	5	4,24	0,79
Wie viel haben Sie mit der Klientin über spezifische Probleme gesprochen, bei denen sie unterstützt...	2	5	4,22	0,71
Wie klar sind Ihnen die spezifischen Probleme der Klientin, an denen Sie gemeinsam arbeiten?	3	5	4,19	0,61
In welchem Ausmaß haben Sie mit der Klientin besprochen, auf welche Art und Weise ihre spezifischen Schwierigkeiten bearbeitet werden?	3	5	4,39	0,62
Wie viel Mitsprache hat die Klientin in der Zielbestimmung?	3	5	4,41	0,59
Wie klar sind Ihnen die spezifischen Ziele der Klientin?	2	5	4,17	0,77
In welchem Ausmaß haben Sie mit der Klientin besprochen, auf welche Art und Weise ihre spezifischen ...	2	5	4,15	0,73
Wie bewusst ist Ihnen Ihre handlungsmethodische Vorgehensweise bei der Klientin?	2	5	3,91	0,73
Wie viel Mitsprache hat die Klientin in der Einschätzung ihrer Fortschritte?	3	5	4,07	0,72
Erklären Sie der Klientin Ihr Verständnis der Schwierigkeiten?	3	5	4,26	0,73
Ist das Verständnis, bezogen auf die spezifischen Probleme/Schwierigkeiten, bei der Klientin ähnlich wie bei Ihnen?	1	5	3,41	0,88
Mögen Sie die Termine und das Gespräch mit der Klientin?	1	5	4,37	0,89
Hat die Klientin, aufgrund Ihrer Betreuung, ein besseres Verständnis, wie sie ihre Probleme lösen kann?	2	5	3,89	0,76
Haben die gemeinsamen Treffen einen beruhigenden Effekt oder entspannenden auf die Klientin?	2	5	4,04	0,84
Können Sie mit den emotionalen Aspekten der Probleme/Schwierigkeiten der Klientin umgehen?	2	5	4,22	0,76
Geben die Gespräche mit Ihnen der Klientin Zuversicht?	3	5	4,28	0,68
Sehen Sie die Dinge im Allgemeinen ähnlich wie die Klientin?	1	5	3,28	0,81
Unterstützen Sie die Klientin dabei, klarer über sich selbst zu denken?	3	5	4,31	0,63
Haben Sie das Gefühl, dass Sie und die Klientin in gewisser Weise ähnlich sind?	1	5	2,63	0,85
HRI Gesamtwert	53	93	76,42	8,61
HRI Antworttendenz*	2,79	4,89	4,02	0,45

* im Mittel gegebene Antwort über alle Items hinweg

Die Antworten der Coachinnen sind insgesamt äußerst positiv und reflektieren die Betonung auf sowie Wertschätzung von Zusammenarbeit und Transparenz im Coachingprozess. Die Werte sind etwas geringer, wenn es um die Einschätzung des Verständnisses in Bezug auf Problemlösungen sowie das Bewusstsein für die eigene methodische Vorgehensweise geht. Auffallend ist, wie positiv die Termine mit den Frauen bewertet werden, obgleich hier auch Minimalwerte von 1 vorliegen, was bedeutet, dass es Coachinnen gibt, die mit den Coachingterminen Schwierigkeiten haben oder sie als Herausforderung sehen. Insgesamt positiv wurde auch die Frage bewertet, ob sich die Coachin der Aufgabe gewachsen sieht, mit „emotionalen Aspekten der Probleme/Schwierigkeiten der Klientin umzugehen“. Der niedrigste Wert wurde für das Item „Haben Sie das Gefühl, dass Sie und die Klientin in gewisser Weise ähnlich sind“ gegeben.

Für die Befragung der Teilnehmerinnen im Zuge der Zweitbefragung wurde das *Helping Relationship Inventory* auf 15 Fragen reduziert (s. Tab. 28). 57 Inventare lagen vor und wiesen eine hohe Reliabilität auf ($\alpha=0,93$). Auffällig war eine Häufung bei fehlenden Werten im Item „Wie viel Mitsprache haben Sie im Coaching?“ (14; von N=57), dem Item „Gibt Ihnen das Coaching Zuversicht?“ (6), „Wie viel Mitsprache haben Sie, welche Probleme bearbeitet werden sollen?“ (4) sowie „Im Allgemeinen, haben Sie ähnliche Ansichten wie Ihr Coach?“ (4). Dies mag soziale Erwünschtheit in den Antworten indizieren. Es zeigen sich Extremwerte (Bereich: $Q1 - 1,5 \cdot IQR$, $Q3 + 1,5 \cdot IQR$) nach unten bei den Items „Haben Sie das Gefühl, dass Sie und Ihr Coach Gemeinsamkeiten haben?“ (5), „Sind die gemeinsamen Treffen mit dem Coach für Sie beruhigend oder entspannend?“ (4), „Versteht Ihr Coach Ihre Probleme genauso wie Sie?“ (3), „Hilft Ihnen das Coaching dabei, Ihre Schwierigkeiten selbst zu lösen?“ (3). Trotz Variabilität wird im Gesamten auch aus Sicht der Teilnehmerinnen die Coachingbeziehung durchweg positiv bewertet, was auch durch weitere Antworten zum Coaching in der Zweitbefragung bestätigt wird.

Tabelle 28. Die Coachingbeziehung aus der Sicht der Teilnehmerinnen (n=57)

Items (Skala 1 – 5)	Min	Max	M	SD
Wie viel Mitsprache haben Sie im Coaching?	2	5	4,14	0,78
Wie viel haben Sie mit Ihrem Coach über die Probleme gesprochen, bei denen Sie unterstützt werden möchten?	1	5	4,28	0,84
Wie viel Mitsprache haben Sie, welche Probleme bearbeitet werden sollen?	1	5	4,04	1,01
Wie sehr haben Sie und Ihr Coach die Ziele des Coaching besprochen?	1	5	4,19	0,91
Wie viel hat Ihr Coach darüber gesprochen, wie sie arbeiten wird?	2	5	4,14	0,81
Wie viel sprechen Sie mit Ihrem Coach über Ihre Fortschritte?	2	5	4,25	0,78
Haben Sie das Gefühl, Ihr Coach gibt Ihnen Aufmerksamkeit?	2	5	4,42	0,80
Versteht Ihr Coach Ihre Probleme genauso wie Sie?	2	5	4,39	0,84

Hilft Ihnen das Coaching dabei, Ihre Schwierigkeiten selbst zu lösen?	2	5	4,33	0,91
Sind die gemeinsamen Treffen mit dem Coach für Sie beruhigend oder entspannend?	1	5	4,18	1,03
Gibt Ihnen das Coaching Zuversicht?	2	5	4,30	0,80
Im Allgemeinen, haben Sie ähnliche Ansichten wie Ihr Coach?	1	5	3,89	0,90
Hilft Ihnen das Coaching dabei, Ihre Schwierigkeiten besser zu verstehen?	3	5	4,46	0,68
Hilft Ihnen Ihr Coach dabei, stärker an sich selbst zu glauben?	3	5	4,49	0,68
Haben Sie das Gefühl, dass Sie und Ihr Coach Gemeinsamkeiten haben?	1	5	3,98	0,99
Gesamtwert HRI	38	75	63,47	9,46
HRI Antworttendenz*	2,53	5,00	4,23	0,63

* im Mittel gegebene Antwort über alle Items hinweg

Weiterhin wurde die Korrelation der Einschätzung der Coaching-Beziehung mit der Gesamtzufriedenheit mit dem SoWi-Projekt sowie der Zufriedenheit in Bezug auf das Erreichen von Zielen untersucht. Eine moderate Korrelation wurde festgestellt, was weiterhin ein Indikator der positiven Wahrnehmung des Coachings im Projekt ist (s. Tab. 29) und impliziert, dass Zufriedenheit mit dem SoWi-Projekt einhergeht mit einer positiven Bewertung der Coachingbeziehung.

Tabelle 29. Korrelation Coachingbeziehung mit Zufriedenheit im SoWi-Projekt

		Gesamtwert HRI	Zufriedenheit mit SoWi insgesamt	Zufriedenheit wie das Projekt beim Erreichen der Ziele hilft
Gesamtwert HRI	Pearson-Korrelation	1	,415**	,304*
	Sig. (2-seitig)		,002	,021
	N	57	54	57
Zufriedenheit mit SoWi insgesamt	Pearson-Korrelation	,415**	1	,577**
	Sig. (2-seitig)	,002		<,001
	N	54	54	54
Zufriedenheit wie das Projekt beim Erreichen der Ziele hilft	Pearson-Korrelation	,304*	,577**	1
	Sig. (2-seitig)	,021	<,001	
	N	57	54	57

** Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

* Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

In einem letzten Schritt wurden die Bewertungen zur Coachingbeziehung für die 15 gemeinsamen Items gegenübergestellt. Dies erlaubt eine Auswertung der zwei Perspektiven – Coachinnen und Teilnehmerinnen – in Bezug auf Bereiche, wo Wahrnehmungen konvergieren und wo sie auseinanderlaufen mögen. Insgesamt trägt dies zu einem umfassenderen Bild zum Erleben der Coachingbeziehung bei.

Ergebnisse zeigen durchweg hohe Konvergenz in der Beantwortung (s. Abb. 10). Jedoch gibt es Bereiche der Divergenz, die im Gesamtbild zu einem statistisch signifikanten Unterschied im Gesamt HRI-Wert der Coachinnen versus der Teilnehmerinnen beitragen ($t(102)=2,44$, $p<0,01$; die Teilnehmerinnen scoren im Mittel 3,8 Punkte mehr (95%-KI[0,71;6,9])). Jedoch sind die Divergenzen durchweg in Bezug auf Items, die eine positivere Bewertung vonseiten der Teilnehmerinnen indizieren. Antworten auf die Items „Gibt Coach Aufmerksamkeit“, „Sind Treffen beruhigend“, „Hilft Coaching, stärker an sich zu glauben“, „Versteht Coach Ihre Probleme“ sowie „Gibt Coaching Zuversicht“, die durchweg höher von den Teilnehmerinnen als von den Coachinnen bewertet wurden, sollten für die Coachinnen als Bestätigung bewertet werden, dass die Arbeit in der Coachingbeziehung als wertvoll und unterstützend erlebt wird – und zu einem höheren Maße als dies wohl von der Coachin selbst eingeschätzt wird. Der niedrigste Wert vonseiten der Teilnehmerinnen war zum Item „Versteht Coach Ihre Probleme“. Dies ist ein Hinweis darauf, dass in diesem Bereich Verbesserung notwendig sein mag und stellt somit eine Herausforderung an die Coachinnen, wie größeres Verständnis gefördert werden könnte.

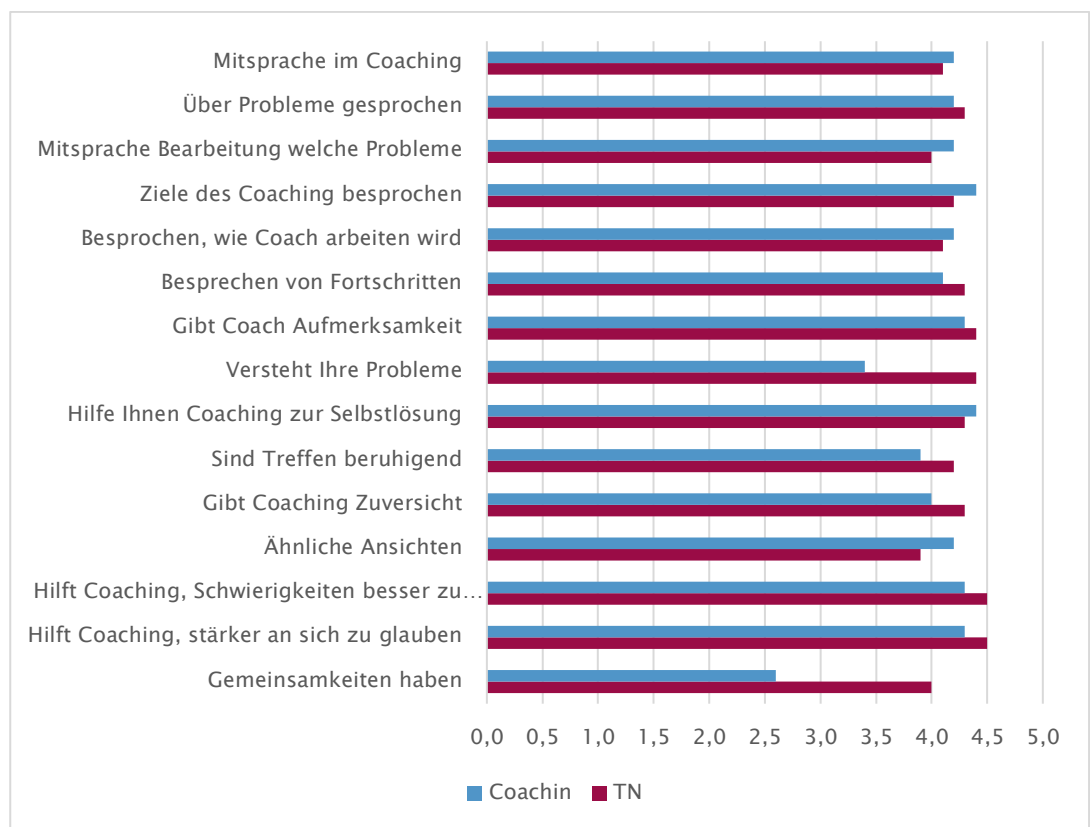


Abbildung 11. Helping Relationship Inventory – eine Gegenüberstellung von Perspektiven

6. Fazit

Der vorliegende Abschlussbericht markiert das formelle Ende der fast vierjährigen Evaluation, die im Herbst 2018 begann und das Modellprojekt *SoWi* offiziell bis Ende Juni 2022 wissenschaftlich begleitete. Auch wenn damit die vertraglichen Bedingungen erfüllt sind, sind Austausch, Auswertungen und Publikationen zum Projekt kontinuierlich und werden angesichts der Vielzahl von Daten, die vorliegen, wohl noch für Jahre Gegenstand von Untersuchungen und für weiterführende Diskussionen bieten. Zudem begann im September 2022 ein Folgeprojekt – „Coaching Handbuch“ – das eine vertiefte Auseinandersetzung mit dem zentralen Projektelement des Coachings erfordert und somit die gemeinsame Arbeit weiterführen wird.

In diesem finalen Kapitel sollen selektierte Ergebnisse, die in dem Abschlussbericht vorgestellt wurden, und daraus gezogene Erkenntnisse pointiert und reflektiert werden. Um diese einordnen zu können, wird das Projekt vorab noch einmal kontextualisiert. Das Kapitel endet mit einer kritischen Würdigung und einem Ausblick.

6.1 „Der Kontext“

Das *SoWi*-Projekt wurde vor dem Hintergrund vielfacher gesellschaftspolitischer Entwicklungen, die schon in Kap. 2 diskutiert wurden, von der Stadt Kassel mit Unterstützung und in Kooperation mit dem Land Hessen initiiert und von der kommunalen Arbeitsförderung der Stadt Kassel umgesetzt. Als Projekt an der Schnittstelle ‚Arbeitsmarktintegration–Migration–Frauen‘ ist *SoWi* strukturell in einen hoch komplexen Themenbereich eingebettet und reflektiert damit diverse landespolitische, regionale, lokale und städtische Interessen sowie damit verbundene inhärente Spannungen. Zugleich wird es von internationalen und transnationalen Entwicklungen, wie bspw. dem Krieg in der Ukraine, beeinflusst. Das heißt, die Komplexität rührt u. a. daher, dass Veränderungen auf unterschiedlichen Ebenen auf das Projekt und seine Weiterentwicklung einwirken:

- auf gesellschaftlicher Ebene – u. a. Covid-19-Pandemie, der Krieg gegen die Ukraine
- auf finanzieller Ebene – u. a. Abhängigkeiten von finanziellen Kapazitäten und Haushaltsplanungen
- auf politischer Ebene – u. a. Abhängigkeiten von Schwerpunktsetzungen der regierenden Parteien; kommunalpolitische Bereitschaft langfristige Angebote zu schaffen, die erst nach Monaten oder Jahren wirksam oder „erfolgreich“ werden und nicht innerhalb einer Legislaturperiode
- auf sozialer Ebene – u. a. Einstellung der Mehrheitsgesellschaft gegenüber Migrant:innen und Migration generell, Diskriminierung in der deutschen Gesellschaft, Gendergap

Das Projekt wurde insbesondere von zwei übergeordneten Anliegen bzw. Zielausrichtungen motiviert – einerseits der Eindämmung des Fachkräftemangels (insb. in sozialwirtschaftlichen Berufen) und den damit verbundenen Bemühungen vorhandenes „Arbeitsmarktpotential“ zu nutzen, und andererseits dem Anliegen, langfristig die Integration von Frauen mit Migrationshintergrund voranzubringen und ihre gesellschaftliche Teilhabe und Unabhängigkeit zu fördern.

6.2 Ergebnisse und Erkenntnisse aus der Begleitstudie

Es kann nicht ausreichend betont werden, dass eine vierjährige Begleitstudie eines solchen Projekts äußerst rar ist und, wie schon anfangs beschrieben, wohl als Alleinstellungsmerkmal dieses Projekts benannt werden kann, insbesondere im Kontext des Themenbereichs ‚Arbeitsmarktintegration von Migrant:innen‘. Die Evaluation wurde als Begleitstudie konzipiert und finanziert; dies bedeutet, dass die Zielsetzungen in erster Linie formativ waren. Das Projekt sollte in seiner Entwicklung wissenschaftlich begleitet werden und Erkenntnisse, die in der Evaluationsphase aus unterschiedlichen Perspektiven generiert wurden, die Weiterentwicklung des Projekts im dialogischen Prozess mit der Praxis (mit)gestalten, d. h. dem Projekt sollte eine wissenschaftlich empirische Untermauerung verliehen werden.

6.2.1 Vorzüge und Einschränkungen formativer Evaluationen

Formative Zielsetzungen beinhalten in erster Linie eine Untersuchung von Prozessen, die die Entwicklung und Umsetzung eines Projekts fördern oder hindern und zu geplanten und/oder notwendigen Veränderungen und Anpassungen im Projektkonzept, in Abläufen und Strukturen führen. In Bezug auf das SoWi-Projekt erforderte dies bidirektionalen Austausch zwischen Praxis und Forschung, d. h. das Evaluationsteam arbeitete unabhängig, aber in enger Zusammenarbeit mit dem SoWi-Projektteam, um die Logik und strukturelle Rahmung des Projekts zu verstehen. Teilnahme an Coachingträgertreffen, Zugang zu Protokollen und regelmäßiger Austausch vermittelten ein nuanciertes und tiefgehendes Verständnis für die Herausforderungen, die sich für das SoWi-Team und alle involvierten Fachkräfte und Kooperationspartner über den Zeitraum von vier Jahren stellten. Veränderungen, die die Dynamik des Projekts beeinflussten wie projektbezogene personelle und strukturelle Entwicklungen, gesetzliche Reformen sowie unerwartete Ereignisse (z. B. die Covid-19 Pandemie, gesetzliche Veränderungen), wurden vom Evaluationsteam dokumentiert (s. Kap. 3.4). Wie und inwieweit diese Veränderungen auf die Weiterentwicklung des Projektkonzepts einwirkten, könnte über diesen Bericht hinaus, Gegenstand eines eigenständigen Beitrags sein.

Die Effekte einer formativen Evaluation auf ein bestehendes Projekt, sind nicht leicht zu konkretisieren. Jedoch sollen vier konkrete Punkte angeführt werden, die aus unserer Sicht besonders vorteilhaft für die Weiterentwicklung des Projekts waren:

1. Die Notwendigkeit einer sorgfältigen Datenführung wurde früh erkannt und verbesserte sich zunehmend. Die Monitoring Daten erfassen die Gesamtgröße der teilnehmenden Frauen während der Modellprojektphase und sind somit eine bedeutsame Quelle für grundlegende Analysen des Projekts.
2. Ergebnisse des Zwischenberichts, die auf eine relativ hohe Anzahl an Frauen hinwiesen, die frühzeitig aus dem Projekt ausschieden, führten zu Diskussionen über mögliche Gründe. Dies ermöglichte ein nuancierteres Erfassen des Phänomens „frühzeitiges Ausscheiden“ (oder Dropout) und resultierte in routinemäßiger Dokumentation für die Gründe in der Monitoringliste.
3. Ähnlich führten regelmäßige Diskussionen zwischen Projektteam und Evaluationsteam zu einem nuancierten Verständnis von „Gelingen“, das sich nicht nur an offiziellen Zielsetzungen orientiert, sondern die fallbezogenen Einschätzungen der Fachkräfte miteinbezieht.
4. Die Zentralität des Coachingelements im Projekt wurde zunehmend deutlich und hat zu einem Folgeprojekt geführt, dessen Zielsetzung es ist, das Coachingkonzept in Form eines Handbuchs zu verschriftlichen – als Ressource für neue Coachinnen und zur Replizierung im Kontext ähnlicher Projekte.

Eine grundlegende Limitation von formativen Evaluationen ist es, die Frage der Wirkung oder des Gelingens, die letztendlich für ein Projekt wie *SoWi* von besonderem Interesse ist, nicht oder nur bedingt beantworten zu können. Da der Zwischenbericht bereits ausführlich ausführte, warum diese Evaluation die Wirkungsfrage aus wissenschaftlicher Sicht nicht eindeutig beantworten kann, wird an dieser Stelle darauf verwiesen. Trotz der inhärenten Limitationen einer Begleitstudie, hat die Evaluation erstaunlich viele summative Daten generieren können.

6.2.2 Die Weiterentwicklung des Projektkonzepts

Das Projektkonzept für *SoWi* hat sich über die Dauer des Modellprojekts stetig weiterentwickelt. Die ersten Diskussionen mit den städtischen Vertreter:innen im Frühling 2018 zeigten, dass relativ klare initiale Zielsetzungen und Vorstellungen für das *SoWi* Projekt bestanden, die aber z. T. revidiert werden mussten. So bestand die Erwartung, dass 120 Frauen in der Modellprojektzeit das Projekt beginnen würden, wovon 50 die Zielsetzung der Qualifikation bzw. des Beschäftigungsantritts erreichen sollten. Die Anzahl der Frauen, die in der Modellprojektphase in das Projekt eintraten, war jedoch letztendlich weitaus höher. Bis Ende April 2022, dem Zeitpunkt an dem die Datenerhebung für Zwecke der Evaluation aufhörte (und kurz vor Ende der Modellprojektphase), hatten 234 Frauen das Projekt begonnen. Die Begleitstudie hatte die Dynamik der sich stetig verändernden Gesamtgröße von Teilnehmerinnen schon im Zwischenbericht thematisiert. Die erhöhte Teilnehmerinnenzahl erforderte Anpassungen in den Ressourcen sowie Strukturen.

In der Planungsphase wurde die Zielgruppe für das Projekt als Frauen mit Migrationshintergrund beschrieben. Der Rekrutierungsrahmen war bewusst breit gefasst, um unterschiedliche Zielgruppen von Migrantinnen für das Projekt zu gewinnen. Allerdings war nicht abzusehen, dass sich die Gruppe von Frauen, die letztendlich in das Projekt

eintraten, so heterogen in Bezug auf Alter, Bildungs- und Migrationshintergrund gestalten würde. Das SoWi-Projekt bleibt erstaunlich agil in seiner fallbasierten bedürfnisorientierten Arbeit mit Frauen, die mit sehr unterschiedlichen Voraussetzungen in das Projekt eintreten. Auch wenn die Einstiegskriterien grundsätzlich sehr offen geblieben sind, so wurden Anpassungen in Bezug auf einige der Antrittskriterien (bspw. Sprachniveau), als notwendig erachtet.

Das Projektkonzept war äußerst offen konturiert – dies war intentional, um einen individualisierten Ansatz zu ermöglichen (was aus wissenschaftlicher Sicht, wie im Zwischenbericht ausführlich beschrieben, eine Herausforderung darstellt). Coaching war als Kernelement neben der Betreuung durch die SoWi-Mitarbeiterinnen vorgesehen, jedoch gab es kein klar formuliertes Konzept für diese Aspekte des Projekts. Der Mangel eines Handlungsleitfadens könnte kritisiert werden, jedoch etablierten sich relativ schnell funktionierende Strukturen und SoWi zeigte sich wiederholt in der Lage, Herausforderungen zu meistern, insbesondere in der kritischen Zeit der Corona-Pandemie. Neue Elemente, die auf Bedürfnislagen reagierten und dem Wohl der Frauen dienten, wie bspw. der HASA-Kurs und die Nachhilfe wurden hinzugefügt und bereicherten das Projekt. Regelmäßige Trägertreffen mit den Coachinnen entwickelten sich als ein wichtiges Instrument, um dieses Element gewissermaßen zu steuern sowie Möglichkeiten des Austausches zu gewährleisten. Schlussfolgernd zeigt sich, dass das offene und individualisierte Konzept dem Projekt gut gedient hat, nicht zuletzt aufgrund der fachlichen Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Fachkräfte.

Die Weiterentwicklung des Projekts profitiert zudem von der interdisziplinären Zusammenarbeit und Kooperation unterschiedlicher Beteiligter (interdisziplinäres SoWi-Team, Zusammenarbeit mit Politik, Wissenschaft, Praxis, Sozialleistungsträgern, etc.), die alle ein ähnliches Ziel haben (Förderung von Frauen), aber unterschiedliche Perspektiven und Aspekte in das Gesamtbild einbringen und somit das Projekt positiv beeinflussen können (alle Perspektiven sind wichtig, aber haben einen unterschiedlichen Schwerpunkt; Konflikte können in dieser interdisziplinären Zusammenarbeit direkt gelöst werden).

Weiterhin profitiert das SoWi-Projekt davon, dass es auf eine mehrjährige Dauer (für einzelne Teilnehmerinnen) angelegt ist und die Begleitung längerfristig verfolgt wird. Wie in Kapitel 5.4 dargelegt, liegt die durchschnittliche Teilnahmedauer von erfolgreichen Frauen bei über 680 Tagen, also nahe zwei Jahren. In dieser Zeit werden Beziehungen aufgebaut, die förderlich sind und die die Teilnehmerinnen auch dann in schwierigen Situationen begleiten, wenn sie ggf. erst später im Prozess erscheinen (z. B. Probleme mit Kolleg:innen, mit der Workload, in der Ausbildung). Das heißt, die auf Dauer angelegte Involvierung mit den Frauen ermöglicht es, Probleme auch während der Ausbildung oder beim Beschäftigungsantritt aufzufangen.

Trotz der Dynamik und Flexibilität des Projekts haben sich durchaus erkennbare Strukturen in den vier Jahren entwickelt, die zum heutigen Zeitpunkt relativ spezifisch beschrieben werden können und von ähnlichen Projekten in anderen Regionen repliziert werden könnten.

6.2.3 Summative Ergebnisse

Die Erfassung von summativen Ergebnissen war in der Konzipierung und Finanzierung der Begleitstudie nicht ausreichend vorgesehen, was im Rückblick bedauernd ist. Aufgrund der langen Dauer der Teilnahme am Projekt, die sich, wie schon erwähnt im Schnitt über ein bis zwei Jahre erstreckt, hätte eine summative Evaluation, die die Zielerreichung aller Frauen, die in der Modellprojektphase in das Projekt eintraten, erfasst, deutlich länger sein müssen. Nichtsdestotrotz gelang es auf der Basis der Monitoringdaten den Status der 234 Teilnehmerinnen zu bestimmen, die bis Ende April 2022 in das Projekt eingetreten waren.

Die Herausforderung „Gelingen“ zu erfassen wurde bereits in Kap. 5.4 ausführlich dargelegt und soll an dieser Stelle nicht wiederholt werden. Es sei aber betont, dass die Konzipierung von „Gelingen“ für Zwecke der Evaluation zu einer offiziellen Zielsetzung (Beschäftigungsantritt, Ausbildungsabschluss) beinhaltet, aber gleichzeitig bemüht ist, ein nuanciertes Verständnis, das die professionellen Einschätzungen der Fachkräfte integriert, zu reflektieren.

Kap. 5 präsentierte Ergebnisse ausführlich. Im Folgenden werden Kernergebnisse noch einmal skizziert. Die Darstellung und Diskussion an dieser Stelle kann nicht als erschöpfend oder abgeschlossen betrachtet werden.

1. Die Heterogenität der Teilnehmerinnen, die schon im Zwischenbericht ausgeführt wurde, verstärkte sich noch weiter. In Bezug auf zentrale soziodemografische Daten wie Migrationshintergrund, Bildungshintergrund, Alter, etc. unterschieden sich die Frauen grundlegend. Die schiere Bandbreite der Merkmale ist bemerkenswert: teilnehmende Frauen kamen aus 48 Ländern von sechs Kontinenten; hatten einen Universitätsabschluss bis keine formelle Schulbildung; sprachen Deutsch auf A2 Niveau bis muttersprachlich; waren bei Eintritt von 18 bis 42 Jahre alt, etc. Sie reflektiert das Bemühen des Projekts, offen für unterschiedliche Frauen zu sein und sie individuell in ihren diversen Lebenslagen zu unterstützen (s. Kap. 5.1). Die Daten zeigen, dass dies dem Projekt größtenteils gelingt und dass Merkmale, die prinzipiell erfolgsmindernd oder –fördernd sein sollten (bspw. in Bezug auf Sprachniveau, Schulbildung, beruflichen Vorerfahrungen) letztendlich keinen prädiktiven Einfluss auf Projekterfolg (per „enger“ offizieller Definierung) haben (s. auch weiter unten). Mit anderen Worten: Das SoWi-Projekt wird grundlegend den Bedürfnissen unterschiedlichster Frauen gerecht.
2. Wie schon in anderen Studien aufgezeigt, ist die Bedeutung von Arbeit für diese Teilnehmerinnen hoch, was die Notwendigkeit von Arbeitsmarktintegrationsprojekten für diese Zielgruppe unterstreicht (s. Kap. 5.2). Die Frauen erlebten vergleichsweise hohe Arbeitszufriedenheit trotz einer Reihe von Herausforderungen, die sich im Qualifizierungs- und Arbeitsprozess durchaus eröffnen und die als Druck und Anspannung erlebt werden. Grundlage, um diesen Anforderungen zu begegnen, sind zum einen die von den Frauen genutzten unterschiedlichen Bewältigungsstrategien. Zum anderen wiesen Evaluationsdaten auf die bedeutsame Rolle des Coachings in der Aktivierung und/oder Förderung von Schutzfaktoren (Selbstwirksamkeit, internale Kontrollüberzeugung, unterstützendes Netzwerk) im Umgang mit diesen

Herausforderungen. Über die subjektiv erlebte Bedeutung von Arbeit und wie etwa Herausforderungen und Spannungen in spezifischen Situationen verhandelt und gelöst (oder nicht gelöst) werden, etc. können die vorliegenden Daten wenig Erkenntnisse vermitteln. Um diese Prozesse verstehen zu können, wären vertiefende qualitative Interviews mit Frauen notwendig.

3. Grundlegend weisen teilnehmende Frauen einen hohen Grad an psychosozialen Ressourcen auf. Ergebnisse des Zwischenberichts bzgl. einem tendenziell geringerem Stresserleben und erhöhter Resilienz bei frühzeitig ausgeschiedenen Frauen konnten nicht bestätigt werden. Dies kann zum einen bedeuten, dass die Erstbefragung, die 57% der Gesamtgröße erfasste, eine Selektionsverzerrung beinhaltete, dass es Verständnisprobleme gab oder dass Frauen Fragen mit sozialer Erwünschtheit beantworteten. Es kann aber zum anderen auch bedeuten, dass durch den individualisierten und fallbezogenen Ansatz des Projekts, Frauen mit unterschiedlichen Belastungen sowie Ressourcen erfolgreich unterstützt wurden, sodass Unterschiede in psychosozialen Merkmalen in Bezug auf das Gelingen im Projekt letztendlich nicht oder wenig zum Tragen kamen (s. Kap. 5.3 und 5.4).
4. Ein schon im Zwischenbericht angedeutetes und final verstärktes Ergebnis bezieht sich auf die Bedeutung von Religion für die Frauen, insbesondere als primäre Bewältigungsstrategie (s. Kap. 5.3.4). Vielfache Studien haben Glauben und Religion als Schutzfaktor identifiziert (u. a. Dolcos et al., 2021; Schwalm et al., 2022). In einem säkularen Land wie Deutschland, in dem Glauben weniger offensichtliche Bedeutung haben mag, wird dieser Faktor als Ressource der Frauen möglicherweise unterschätzt. Dieses bedeutsame Ergebnis sollte Gegenstand weiterer Diskussionen mit den SoWi-Fachkräften (Team und Coachinnen) sein.
5. Ergebnisse in Bezug auf kulturelle Integration bestätigen, dass teilnehmende Frauen grundsätzlich gerne in Deutschland leben, wenn auch ambivalente Gefühle bezüglich ihrer kulturellen Zugehörigkeit ersichtlich sind (s. Kap. 5.3.5). Die Auseinandersetzung mit diskriminierenden Erfahrungen wurde im Zuge von Erlebnissen einzelner Teilnehmerinnen im Kontext ihrer Ausbildung oder Beschäftigung in Coachingträgertreffen sowie im formativen Austausch der Evaluation thematisiert und bedarf unbedingt weiterer Diskussion.
6. Die offiziellen Zielsetzungen (Beschäftigungsantritt, Ausbildungsabschluss) wurden bis April 2022 von 47 Frauen erreicht. Diese erste Kohorte von „erfolgreichen“ Frauen trat z. T. Beschäftigungen ohne abgeschlossene Ausbildung an, begann Arbeitsverhältnisse in Jobs innerhalb und außerhalb des sozialwirtschaftlichen Bereichs oder absolvierte erfolgreich eine Ausbildung. Die meisten der Beschäftigungsverhältnisse waren im Niedriglohnsektor und einige erforderten keine Qualifizierung. Dies kann zum einen kritisch gesehen werden in Anbetracht des hohen zeitlichen Aufwands für die Frauen und der genutzten Ressourcen. Zum anderen hatte gerade diese erste Gruppe von Frauen vergleichsweise geringe Bildungsvoraussetzungen (viele Frauen in dieser Gruppe hatten keinen Schulabschluss). Das heißt, das SoWi-Projekt war erfolgreich, minimal qualifizierte Frauen hin zu einem Beschäftigungsantritt zu unterstützen. Wie in Kap. 5.4 betont wurde, waren Ende April 2022 75 weitere

Frauen ‚aktiv‘ im Projekt. Diese Gruppe von Frauen war z.T. in anspruchsvollen Ausbildungen (Erzieherinnenausbildung) und wies höhere Schulabschlüsse auf. Eine finale Auswertung des Status dieser Frauen in ein bis drei Jahren wäre somit angebracht, um ein umfassendes Bild des Erfolgs der Modellprojektphase zu bekommen.

7. Eine Reihe von Frauen mit hohen Schulabschlüssen (Abitur+) begannen Beschäftigungen mit geringen Anforderungen. Die Gründe dafür blieben unklar. Jedoch wird vermutet, dass hier das Alter der Frauen eine Rolle spielen mag (ältere Frauen hatten eine höhere Wahrscheinlichkeit von Projekterfolg), bzw. dieser Gruppe mag es besonders wichtig sein, schnell eine Ausbildung abzuschließen, eine Arbeitsstelle anzutreten und Geld zu verdienen. Auch mögen die Familiensituationen dieser Frauen längere Qualifizierungsprozesse nicht ermöglichen. Weitere Analysen, die in Bezug auf dieses Ergebnis geplant sind, könnten hier zu konkreteren Antworten führen. Trotzdem ergibt sich die Frage, wie diese Gruppe von Frauen entsprechend ihren Bildungsvoraussetzungen gefördert werden könnte. Jedoch sei angemerkt, dass Schulabschluss im Gesamtbild weder ein benachteiligender noch ein förderlicher Faktor für Projekterfolg war, wie schon oben betont wurde.
8. Auffällig waren die Frauen (größtenteils türkischer Herkunft), die schon lange Zeit in Deutschland lebten, z. T. höhere sprachliche Kompetenzen aufwiesen und trotzdem keinen Schulabschluss hatten. Es stellt sich die Frage, warum diese Gruppe vom deutschen Bildungswesen nicht gefördert wurde oder warum eine Arbeitsmarktintegration vonseiten der Frauen in ihren Lebenssituationen nicht gewünscht war.
9. Die einzigen Faktoren, die einen Einfluss auf Beschäftigungsantritt und Ausbildungsabschluss hatten, waren Alter und Zeit im Projekt. Wie schon mehrfach betont, hatten keine der anderen überprüften Faktoren einen messbaren Einfluss auf das Erreichen der offiziellen Zielsetzung; d. h. weder potenziell fördernde Faktoren wie ein hoher Abschluss, hohe Sprachkompetenzen noch benachteiligende Faktoren hatten einen prädiktiven Einfluss auf „Gelingen“. Dies ist zum einen verwunderlich, kann aber als Indikator dafür interpretiert werden, dass SoWi individualisiert und fallbezogen mit Frauen arbeitet und sie zu Beschäftigungsverhältnissen begleiten kann, ungeachtet ihrer Bildungs- und Migrationshintergründe oder anderer Belastungen. Dieses Ergebnis impliziert auch, dass solange Frauen ‚am Ball‘ bleiben und im Projekt engagiert sind, die Chancen einer Zielerreichung steigen. Für das Projekt stellt sich die Frage, wie lange eine Unterstützung der Frauen gerechtfertigt werden kann (s. Kap. 5.4).
10. Separate Auswertungen wurden mit der Gelingensvariable durchgeführt, die neben offiziellen Zielsetzungen, sekundäre oder teilweise Zielerreichung auf der Basis der fachlichen Einschätzungen des SoWi-Teams integrierte. Die Anzahl der Frauen, die aus Sicht des SoWi-Teams Zielsetzungen erreicht hatte, war mehr als doppelt so hoch als die 47 Frauen, deren Gelingen sich auf objektive Kriterien (Ausbildungsabschluss, Beschäftigungsantritt) beschränkte. Für diese Gruppe von 97 Frauen gab es eine Reihe von Faktoren, die mit einer erhöhten

Wahrscheinlichkeit von Gelingen assoziiert waren, wie bspw. ein höherer Bildungsabschluss, mehr soziale Unterstützung, größere kulturelle Integration. Es wird gemutmaßt, dass diese förderlichen Faktoren in die Einschätzung der Gesamtsituation von Frauen vonseiten der Fachkräfte miteinfließen. – Es sei ausführlich betont, dass ein nuanciertes Verständnis von „Gelingen“ sowie den Gründen für „frühzeitiges Ausscheiden“ aus wissenschaftlicher Sicht ausdrücklich unterstützt wird und dass Überlegungen zu Zielerreichung über die objektiven Kriterien des Ausbildungsabschlusses und Jobantritts zu Recht hinausgehen sollten, um sekundäre Zielsetzungen (z. B. erhöhte Selbstwirksamkeit, größeres Selbstvertrauen) zu erfassen. Es besteht hier allerdings die Gefahr der Selektion und Verzerrung. Um dem entgegenzuwirken, müssen zusätzlich objektivere Zielerreichungsinstrumentarien als die fachliche Einschätzung der Fachkräfte eingesetzt werden (wie dies ja auch in dieser Evaluation erfolgte). Nichtsdestotrotz erscheint die Annahme, dass das SoWi-Projekt für manche Frauen als wertvoller Impuls diene, gerechtfertigt.

11. Coaching wurde von Beginn an als zentrales Projektelement verstanden und seine bedeutsame Rolle ist vielfach im Zuge der Evaluation bestätigt worden. Auswertungen stehen hier zwar noch am Anfang, aber bisherige Ergebnisse (aus unterschiedlichen Quellen) unterstreichen deutlich, dass das Coaching von den Teilnehmerinnen positiv wahrgenommen wird und eine wichtige Ressource für sie ist. Die Daten weisen ferner daraufhin hin, dass die Hilfebeziehung (im Mittel) von Coachinnen sowie Teilnehmerinnen insgesamt als gut und in einigen Bereichen von den Teilnehmerinnen als „besser“ oder stärker positiv wahrgenommen wird. Eine gute Coachingbeziehung ist die Grundlage, um die Teilnehmerinnen in spezifischen und auch neuen Herausforderungen, die sich für die Teilnehmerinnen stellen, wenn sie in den Qualifizierungs- oder Arbeitsprozess beginnen, sensibel und ressourcenorientiert zu unterstützen. Das heißt, es stellen sich neue Anforderungen an das Coaching, wenn die Ausbildung/Arbeit begonnen wurde.

6.3 Kritische Würdigung

Die Förderung von Frauen mit Migrationshintergrund ist aus unterschiedlichen Gründen lohnenswert! Zielsetzungen des SoWi-Projekts stimmen einerseits mit den bundes- und landespolitischen Zielen der Migrationspolitik überein, beinhalten andererseits jedoch auch den Versuch, dem Fachkräftemangel in sozialwirtschaftlichen Berufsfeldern entgegenzuwirken. Im Kontext der Stadt Kassel bedeutet dies verfügbare Potenziale zu mobilisieren und zielgerichtet zu fördern und die Teilhabechancen einer stark benachteiligten Gruppe auf dem Arbeitsmarkt – Frauen mit Migrationshintergrund – zu erhöhen. Dies dient auch dazu, eine bessere Abbildung der Stadtbevölkerung, die zu 43% einen Migrationshintergrund hat (Stand 2022), auf dem Arbeitsmarkt zu erreichen. Diese Entwicklungen kommen wiederum den Frauen selber zu Gute, die durch die Teilnahme an dem Arbeitsmarktintegrationsprojekt einen Einstieg in unterschiedliche Berufsfelder finden können und damit eine berufliche Entwicklung beginnen und u. U. persönliche Ziele verwirklichen. Gleichzeitig dient das SoWi-Projekt dem Aufbau von sozialen Netzwerken und der Verbesserung von (Sprach-)Fähigkeiten und damit idealerweise der Förderung

von sozialer Integration. Auf gesellschaftlicher Ebene ist die große Diversität von Frauen mit Migrationshintergrund und die damit verbundenen Ressourcen, die in der Evaluation aufgezeichnet werden konnten, zweifelsohne eine Bereicherung. So kann die deutsche Gesellschaft generell von der sozialen und beruflichen Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund in allen Lebensbereichen profitieren.

Wie kann der Erfolg des SoWi-Projekts bewertet werden? Wie bereits in einer gemeinsamen Publikation (James et al., 2023) aufgezeigt, muss das Gelingen eines solchen Projekts differenziert und aus unterschiedlichen Perspektiven betrachtet werden, wobei Faktoren, die Gelingen oder Zielerreichung beeinflussen, unterschiedlich stark gewichtet werden können. Die offiziellen Zielsetzungen eines Beschäftigungsantritts oder Ausbildungsabschlusses sind in der Modellprojektphase weitgehend erreicht worden. Knapp 50 Teilnehmerinnen absolvierten schon in der frühen Phase des Projekts erfolgreich eine Ausbildung und/oder begannen ein Arbeitsverhältnis innerhalb oder außerhalb des sozialwirtschaftlichen Sektors. Auch wenn die erste Gruppe von Frauen, die diese Schwelle erreichte (und somit primär in der Evaluation erfasst ist), hauptsächlich Beschäftigungsverhältnisse im Niedriglohnsektor begann, so werden weitere „Erfolge“ von den 75 Frauen erwartet, die zum Zeitpunkt der finalen Auswertung (April 2022) zwischenzeitlich oder gerade erst in das Projekt eingestiegen waren oder noch aktiv im Projekt waren und z. T. anspruchsvolle und zeitintensive Ausbildungen begonnen hatten. Wie viele der Teilnehmerinnen der Modellprojektphase letztendlich die offiziellen Ziele erreichen werden, könnte nur durch eine abschließende Evaluation in ca. ein bis zwei Jahren determiniert werden. Bemerkenswert ist zu diesem Zeitpunkt, dass das SoWi-Projekt Frauen mit völlig unterschiedlichen Hintergründen und Voraussetzungen erfolgreich unterstützen konnte.

Gleichwohl zeigen die verfügbaren Daten auch, dass knapp die Hälfte der Frauen frühzeitig aus dem Projekt ausgeschieden waren ohne die offiziellen Zielsetzungen zu erreichen. Die Gründe hierfür sind vielschichtig und konnten durch die Evaluation im Austausch mit den SoWi-Team eingehender untersucht werden. Offensichtlich ist, dass ein frühzeitiges Ausscheiden weder aus Sicht des SoWi-Teams noch aus der Perspektive der Frauen automatisch als „Misserfolg“ zu verzeichnen ist. Über die offiziellen Zielsetzungen hinaus, gab es für das Projekt bedeutsame sekundäre Zielsetzungen, d. h. Frauen sollten in ihrer Entwicklung in ein eigenständiges und selbstbestimmtes Leben gefördert werden. Auch das teilweise Erreichen von Zielen kann einen „Erfolg“ darstellen, wenn beispielsweise die Berufsorientierungsphase dazu führte, dass die Frauen sich für ein Berufsfeld außerhalb der Sozialwirtschaft entschieden. Von Seiten des Projektteams wurde wiederholt betont, dass eine Unterstützung beim Einstieg in den Arbeitsmarkt auch dazu führen soll, dass Frauen sich ihrer eigenen Ziele bewusstwerden und ihnen die Möglichkeiten gegeben wird, diese, wenn möglich, zu erreichen. Deutlich ist, dass Gelingen differenziert und aus unterschiedlichen Perspektiven verstanden werden muss, um den vielschichtigen Anliegen des Projekts und der großen Heterogenität der Frauen gerecht zu werden.

Das Konzept des SoWi-Projekts hat sich während der vierjährigen Modellphase stetig weiterentwickelt und der flexible individualisierte Ansatz hat sich bewährt. Mit neuen Projektelementen (wie z. B. dem Nachhilfeangebot) oder finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten (z. B. beim Erwerb von technischen Endgeräten) konnte auf sich verändernde Bedarfe der Projektteilnehmerinnen agil und oft auch unbürokratisch

reagiert werden. Dies war insbesondere ein Vorteil während der Covid-19 Pandemie, die zwar eine Herausforderung darstellte, aber das Projekt nicht an der Weiterführung und Begleitung der teilnehmenden Frauen hindern konnte. Gleichzeitig hat sich das Projekt auch im Kontext der theoretischen und fachspezifischen Fragestellungen weiterentwickelt. So konnte u. a. das Coachingkonzept über die Modelllaufzeit hinweg konkretisiert und Aufgaben spezifiziert werden.

Frauen mit Migrationshintergrund erleben in Deutschland weiterhin vielfältige Hürden in Bezug auf ihre berufliche Integration, wie z. B. hohe berufliche oder sprachliche Standards, lange Qualifizierungszeiten oder fehlende Anerkennung von bereits vorhandenen Zeugnissen. Einerseits heißt dies, dass die Frauen viel dafür tun müssen, um den gesellschaftlichen Anforderungen und Standards gerecht zu werden. Andererseits bedeutet es auch, dass die deutsche Gesellschaft diesen Frauen auf Augenhöhe begegnen und Möglichkeiten schaffen muss, sie zu unterstützen, mit den bestehenden Anforderungen zurechtzukommen. Das kann u. U. auch bedeuten, Standards anzupassen, was ja im Zuge der Fachkräftestrategie bereits ersichtlich ist. Diese Evaluation zeigt, dass das SoWi-Projekt durchaus als Modell dafür dienen kann, wie Frauen mit diversen Hintergründen und Erfahrungen in den Arbeitsmarkt integriert werden können.

Literaturverzeichnis

- Ahmad, F., Shik, A., Vanza, R., Cheung, A. M., George, U. & Stewart, D. E. (2004). Voices of South Asian women: immigration and mental health. *Women & health*, 40(4), 113–130. https://doi.org/10.1300/j013v40n04_07
- Aichberger, M. C [Marion C.], Bromand, Z., Rapp, M. A., Yesil, R., Montesinos, A. H., Temur-Erman, S., Heinz, A. & Schouler-Ocak, M. (2015). Perceived ethnic discrimination, acculturation, and psychological distress in women of Turkish origin in Germany. *Social psychiatry and psychiatric epidemiology*, 50(11), 1691–1700. <https://doi.org/10.1007/s00127-015-1105-3>
- Akashe-Böhme, F. (2002). *Die islamische Frau ist anders: Vorurteile und Realitäten* (2. Aufl.). Gütersloher Taschenbücher Siebenstern: Bd. 716. Gütersloher Verl.-Haus.
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2020). *Rassistische Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt: Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage*. Berlin.
- AQB. (2018). *Sozialwirtschaft Integriert. Konzept*. n.d.
- Auernheimer, G. (2015). *Einführung in die Interkulturelle Pädagogik* [Introduction to Intercultural Education] (8. Aufl.). Wissenschaftliche Buchgesellschaft (WBG).
- Aumüller, J. (2016). *Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen: bestehende Praxisansätze und weiterführende Empfehlungen*. Gütersloh. https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/28_Einwanderung_und_Vielfalt/Studie_IB_Arbeitsmarktintegration_Fluechtlinge_2016.pdf
- Baasner, F. (Hrsg.). (2010). *Migration und Integration in Europa*. Nomos. <https://doi.org/10.5771/9783845225111>
- Basilio, L., Bauer, T. K. & Kramer, A. (2017). Transferability of Human Capital and Immigrant Assimilation: An Analysis for Germany. *CEIS*, 31(3), 245–264. <https://doi.org/10.1111/lab.12096>
- Baumgartner, E., Kaufmann, A. & Lambertus, M. (2022). Evaluationsaktivitäten in Organisationen der Sozialen Arbeit. *LeGes*. Vorab-Onlinepublikation. <https://doi.org/10.38023/ba614df9-e03e-4486-9077-84d1c6757866>
- Berninger-Schäfer, E. (2011). *Orientierung im Coaching*. Boorberg.
- Berry, J. W. (1997). Immigration, Acculturation, and Adaptation. *Applied Psychology*, 46(1), 5–34. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1997.tb01087.x>
- Birgmeier, B., Loebbert, M. & Wegener, R. (2012). Das Zusammenspiel von Coaching und Sozialer Arbeit: Vorschläge für ein Konzept eines sozialpädagogischen Coachings. *SozialAktuell*, 5(44), 32–34.
- Birgmeier, B. R. (2006). *Coaching und Soziale Arbeit: Grundlagen einer Theorie sozialpädagogischen Coachings*. *Grundlagentexte soziale Berufe*. Juventa. http://deposit.dnb.de/cgi-bin/dokserv?id=2713095&prov=M&dok_var=1&dok_ext=htm
- Bolten, J. (2003). Phasen des interkulturellen Coachings: Erfahrungen aus der Praxis. *Interculture journal: Online Zeitschrift für interkulturelle Studien*, 2(3), 1–7. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-454381>
- Bouffier, A. (2017). Carriers against the odds- Barrieren und Chancen für Wirtschaftsmigrantinnen in Naturwissenschaft und Technik. In I. Jungwirth & A. Wolfram (Hrsg.), *Hochqualifizierte Migrantinnen: Teilhabe an Arbeit und Gesellschaft*. Verlag Barbara Budrich.

- Bozer, G. & Jones, R. J. (2018). Understanding the factors that determine workplace coaching effectiveness: a systematic literature review. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(3), 342–361.
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1446946>
- Braun, K. & Dinkelaker, S. (2021). Schutz für geflüchtete Frauen* im Spannungsfeld von besonderer Schutzbedürftigkeit und restriktiven Migrationspolitiken. *Nach der „Willkommenskultur“. Geflüchtete zwischen umkämpfter Teilhabe und zivilgesellschaftlicher Solidarität*, 65–88.
- Brenzel, H., Brücker, H., Fendel, T., Guichard, L., Jaschke, P., Keita, S., Kosyakova, Y., Olbrich, L., Trübswetter, P. & Vallizadeh, E. (2019). *Flüchtlingsmonitoring: Endbericht*. Nürnberg. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-62088-4>
- Brücker, H., Gundacker, L., Hauptmann, A. & Jaschke, P. (2021). *Arbeitsmarktwirkung der COVID-19-Pandemie: Stabile Beschäftigung, aber steigende Arbeitslosigkeit von Migrantinnen und Migranten: IAB-Kurzbericht, No. 09/2021*. Nürnberg. Insitut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).
- Brücker, H., Rother, N., Schupp, J., Babka von Gostomski, C., Böhm, A., Fendel, T., Friedrich, M., Kühne, S., Liebau, E., Richter, D., Romiti, A., Schacht, D., Scheible, J. A., Schmelzer, P., Siegert, M., Sirries, S., Trübswetter, P. & Vallizadeh, E. (2016). *IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten. Flucht, Ankunft in Deutschland und erste Schritte der Integration: Ausgabe 5|2016 der Kurzanalysen des Forschungszentrums Migration, Integration und Asyl des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge*. Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit. (2022a). *Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2021*. https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Frauen-und-Maenner/generische-Publikationen/Frauen-Maenner-Arbeitsmarkt.pdf?__blob=publicationFile
- Bundesagentur für Arbeit. (2022). *Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich*. https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Berufe/Generische-Publikationen/Altenpflege.pdf?__blob=publicationFile
- Bundesagentur für Arbeit. (2022). *Ausländeranteil an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Pflege in Deutschland im Jahr 2021*. Statista GmbH. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1029896/umfrage/auslaenderanteil-an-pflegekraeften-in-deutschland-nach-pflegeart/>
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge [BAMF]. (2023). *Migrantinnen einfach stark im Alltag (MiA-Kurse)* [Press release]. https://www.bamf.de/DE/Themen/Integration/ZugewanderteTeilnehmende/AngeboteFrauen/Kursprogramm-MiA/kursprogramm-mia-node.html;jsessionid=60176C2701236B3AE5E3D822BF47C36E.intranet672#a_589594_0
- Bundesinstitut für Berufsbildung. (2022). *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2022: Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*. Bonn. https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Datenreport%202022_20102022_online.pdf
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales. (2020). *Arbeitsförderung: Arbeitsmarktintegration ist Kernaufgabe*. <https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsmarkt/Arbeitsfoerderung/foerderung-migranten.html>
- Bundesministerium für Bildung und Forschung. (2018, 6. November). *Startschuss für Umsetzung der #Fachkräftestrategie gefallen* [Press release].

- <https://www.bmbf.de/de/startschuss-fuer-umsetzung-der-fachkraeftestrategie-gefallen-7259.html>
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (2010) [BMFSFJ]. *NetWork21. Leben und arbeiten in der transkulturellen Gesellschaft.: Wissenschaftliche Begleitung des Modellprojektes*. Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend [BMFSFJ]. (2018). *So gelingt der Berufseinstieg von geflüchteten Müttern: Erkenntnisse aus dem ESF-Bundesprogramm „Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“*. Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend [BMFSFJ]. (2008a). *Kulturelle Vielfalt als Impuls für Entwicklung und Wachstum: „Wertschöpfung durch Wertschätzung“: Abschlussbericht*. Berlin.
<https://www.bmfsfj.de/blob/95518/c210b4316bd36e0d1e25a248850e45f2/wertschoepfung-durch-wertschaetzung-data.pdf>
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend [BMFSFJ]. (27.05.2008b). *Lernhaus der Frauen: Erfolgsmodell für gelingende Integration* [Press release]. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/lernhaus-der-frauen--erfolgsmodell-fuer-gelingende-integration/81518?view=DEFAULT>
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend [BMFSFJ]. (2019b). *Point- Potentiale integrieren. Ergebnisse eines gleichstellungspolitischen Modellprojekts zur Integration allein geflüchteter Frauen in Arbeit und Ausbildung*. Berlin.
- Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend [BMFSFJ]. (2020). *Gelebte Vielfalt: Familien mit Migrationshintergrund in Deutschland*.
- Bundesministerium für Gesundheit. (2021). *Konzentrierte Aktion Pflege: Zweiter Bericht zum Stand der Umsetzung der Vereinbarung der Arbeitsgruppen 1 bis 5*.
https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/K/Konzentrierte_Aktion_Pflege/KAP_Zweiter_Bericht_zum_Stand_der_Umsetzung_der_Vereinbarungen_der_Arbeitsgruppen_1_bis_5.pdf
- Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz. *Geflüchtete Menschen erfolgreich integrieren: Maßnahmen und Initiativen* [Press release].
<https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Artikel/Wirtschaft/fluechtlingspolitik.html>
- Castellà, H. (2017). *The situation of refugee women in Europe, the spanish state and catalonia: Diagnosis and Gaps for Improvement*. http://www.adoratrius.cat/wp-content/uploads/2017/02/CMC_6079_PAPER_situationofrefugeewomen_200117_b.pdf
- Daumann, V., Dietz, M., Knapp, B. & Strien, K. (2015). *Early Intervention - Modellprojekt zur frühzeitigen Arbeitsmarktintegration von Asylbewerberinnen und Asylbewerbern: Ergebnisse der qualitativen Begleitforschung*. Nürnberg.
- Deeke, A. (2006). *Berufsbezogene Sprachförderung für Arbeitslose mit Migrationshintergrund Erste Ergebnisse aus der: IAB-Forschungsbericht, No. 2006,21*. Nürnberg.
- Gesetz zur Reform der Pflegeberufe, 2017 Teil 1 Bundesgesetzblatt 2581 (2017).
https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?start=%2F%2F%5B%40attr_id%3D%27bgbl117s2581.pdf%27%5D#__bgbl__%2F%2F%5B%40attr_id%3D%27bgbl117s2581.pdf%27%5D__1597743261254
- Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts- Einführung einer Brückenteilzeit, 2018 Teil 1 Bundesgesetzblatt 2384 (2018).
https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBI&start=%2F

- [%2F%2A%5B%40attr_id=%27bgb118s2384.pdf%27%5D#__bgb1__%2F%2F%5B%40attr_id%3D%27bgb118s2384.pdf%27%5D__1597742825442](#)
- Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit, e.V. (2014). *Berufsethik des DBSH: Ethik und Werte*. Berlin.
- Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit, e.V. (September/2016). *Deutschsprachige Definition Sozialer Arbeit des Fachbereichstag Soziale Arbeit und DBSH*.
https://www.dbsh.de/media/dbsh-www/redaktionell/bilder/Profession/20161114_Dt_Def_Sozialer_Arbeit_FBTS_DBSH_01.pdf
- Deutscher Bundesverband Coaching e.V. (Hrsg.). (2019). *Leitlinien und Empfehlungen für die Entwicklung von Coaching als Profession: Kompendium mit den Professionsstandards des DBVC* (5., aktualisierte Auflage).
- Dewe, B. (2012). Akademische Ausbildung in der Sozialen Arbeit – Vermittlung von Theorie und Praxis oder Relationierung von Wissen und Können im Spektrum von Wissenschaft, Organisation und Profession. In R. Becker-Lenz, S. Busse, G. Ehlert & S. Müller-Hermann (Hrsg.), *Professionalität Sozialer Arbeit und Hochschule* (S. 111–128). VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-94246-9_6
- Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration. (2019). *Deutschland kann Integration: Potenziale fördern, Integration fordern, Zusammenhalt stärken.: 12. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration*. Frankfurt.
- Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration. (2023). *Lagebericht Rassismus in Deutschland: Ausgangslage, Handlungsfelder, Maßnahmen*.
<https://www.integrationsbeauftragte.de/resource/blob/1864320/2157012/13c0ae89a5ed99afbda683db1a734e52/lagebericht-rassismus-komplett-data.pdf?download=1>
- Die Bundesregierung. (n.d.). *Fachkräftestrategie der Bundesregierung*. Zugriff am 18. August 2020, verfügbar unter
https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Pressenmitteilungen/2018/fachkraeftestrategie-der-bundesregierung.pdf;jsessionid=B7DD555C8669B75784893DBBD1E2C38A?__blob=publicationFile&v=1
- Die Bundesregierung. (2007). *Der Nationale Integrationsplan: Neue Wege – Neue Chancen*. Berlin.
- Die Bundesregierung. (2008). *Nationaler Integrationsplan: Erster Fortschrittsbericht*. Berlin.
- Die Bundesregierung. (2018, 21. September). *Der Weg in den Pflegeberuf wird attraktiver: Neue Ausbildungsverordnung* [Press release].
<https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/der-weg-in-den-pflegeberuf-wird-attraktiver-1523298>
- Die Bundesregierung. (2020, 1. März). *Fachkräfteeinwanderungsgesetz: Mehr Fachkräfte für Deutschland* [Press release]. <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/fachkraeteeinwanderungsgesetz-1563122>
- Die Bundesregierung. (2021). *Nationaler Aktionsplan Integration: Bericht Phase IV - Zusammenwachsen: Vielfalt gestalten - Einheit sichern*. Berlin.
- Ehrenreich, B. & Hochschild, A. R. (Hrsg.). (2004). *Women's studies. Global woman: Nannies, maids, and sex workers in the new economy*. Metropolitan Books/Holt and Company. <http://www.loc.gov/catdir/description/hol021/2002071912.html>

- El-Mafaalani, A. (2017). Diskriminierung von Menschen mit Migrationshintergrund. In A. Scherr, A. El-Mafaalani & G. Yüksel (Hrsg.), *Handbuch Diskriminierung* (S. 465–478). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-10976-9_26
- Engelke, E., Borrmann, S. & Spatscheck, C. (2018). *Theorien der Sozialen Arbeit: Eine Einführung* (7. Auflage). Lambertus-Verlag. <http://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:bsz:31-epflucht-1310773>
- Esser, H. (2006). *Migration, Sprache und Integration* [(AKI-Forschungsbilanz, 4)]. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-113493>
- Fachkommission Integrationsfähigkeit. (2020). *Gemeinsam die Einwanderungsgesellschaft gestalten: Bericht der Fachkommission der Bundesregierung zu den Rahmenbedingungen der Integrationsfähigkeit*. Frankfurt am Main.
- Farrokhzad, S. (2006). Exotin, Unterdrückte und Fundamentalistin. In C. Butterwegge & G. Hentges (Hrsg.), *Interkulturelle Studien: Bd. 17. Massenmedien, Migration und Integration: Herausforderungen für Journalismus und politische Bildung* (2. Aufl., S. 55–86). VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-90207-4_4
- Farrokhzad, S. (2008). Erfahrungen, Strategien und Potenziale von Akademikerinnen mit Migrationshintergrund. In G. Hentges, V. Hinnenkamp & A. Zwengel (Hrsg.), *Migrations- und Integrationsforschung in der Diskussion: Biografie, Sprache und Bildung als zentrale Bezugspunkte* (S. 303–322). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Farrokhzad, S. (2015). Chancengleichheit? Bildungs- und Berufschancen von Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund in der Bundesrepublik Deutschland. In H. Gephart & R. Kosuch (Hrsg.), *Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW: Bd. 21. GenderWissen - GenderNutzen für die Praxis der Sozialen Arbeit: Tagungsdokumentation* (S. 25–38). Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW.
- Farrokhzad, S. (2018). Qualifikation und Teilhabe geflüchteter Frauen und Männer am Arbeitsmarkt. In R. Ceylan, M. Ottersbach & P. Wiedemann (Hrsg.), *Neue Mobilitäts- und Migrationsprozesse und sozialräumliche Segregation* (S. 157–185). Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-18868-9_10
- Ferenschild, S. (2019). *Vergeudete Talente. Migrantinnen in Deutschland und berufliche Integration* [Wasted talent. Female migrants in Germany and professional integration]. <https://www.suedwind-institut.de/files/Suedwind/Publikationen/2019/2019-19%20Vergeudete%20Talente.%20Migrantinnen%20in%20Deutschland%20und%20Oberflueche%20Integration.pdf>
- Farrokhzad, S. (2020). Dis-Qualifiziert? Frauen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt in Deutschland. *Migration und Soziale Arbeit*, 42(3), 230–242.
- Flake, R., Kochskämper, S., Risius, P. & Seyda, S. (2018). *IW-Trends 3/2018 Fachkräfteengpass in der Altenpflege*. Köln.
- Fleischmann, F. & Höhne, J. (2013). Gender and migration on the labour market: Additive or interacting disadvantages in Germany? *Social Science Research*, 42(5), 1325–1345. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2013.05.006>
- Flückiger, C., Held, J., Wolfer, C., Allemann, M. & Visla, A. (2017). Ressourcenorientierung als Interventionsleitbild. *Psychotherapeut*, 62(2), 136–142. <https://doi.org/10.1007/s00278-017-0168-x>

- Förster, C., Hawlitschek, A. & Hajji, R. (2022). Pandemiebedingte Belastungserfahrungen, Ressourcen und depressive Stimmungen von Studierenden am Ende des Online-Wintersemesters 2020/21. *Prävention und Gesundheitsförderung*. Vorab-Onlinepublikation. <https://doi.org/10.1007/s11553-022-00949-x>
- Franken, S. & Christoph, O. (2013). *Erfolgsfaktoren und Barrieren für karriereorientierte Migrantinnen: Abschlussbericht des Forschungsprojektes „Migrantinnen in Führungspositionen: Erfolgsfaktoren auf dem Weg an die Spitze“*. <http://www.migrantinnen-in-fuehrung.de/uploads/files/pdf/Abschlussbericht.pdf>
- Friebe, J. (2006). *Migrantinnen und Migranten in der Altenpflege: Bestandsaufnahme Personalgewinnung und Qualifizierung in Nordrhein-Westfalen*. Bonn.
- Friedrich, S. Entwicklung einer ressourcenorientierten Haltung. In Möbius, Thomas; Friedrich, Sibylle (Hg.) 2010 – *Ressourcenorientiert Arbeiten* (S. 39–50).
- Frings, K., Kuse, S., Trabert, L. & Werner, A. (2018). *Begleitende Evaluierung des Förderprogramms „Wirtschaft integriert“ in Hessen: – Abschlussbericht –*.
- Fromm, F. (2020). *Geschlecht, Migration und Bildung. Eine intersektionale Analyse der Basisdaten der Evaluationsstudie „Neue Chance in der Sozialwirtschaft – Qualifizierungsperspektive für Migrantinnen“* [Gender, Migration and Education. An intersectional analysis of the basic data of the evaluation study "New Opportunities in the Social Economy - Qualification Perspectives for Migrant Women"] [unpublished Masterthesis, University of Kassel].
- Geisen, T. (2019). Integration als Anpassungsleistung? Zu Akkulturation und Assimilation in der Migrationsgesellschaft. *Migration und Soziale Arbeit*, 41(2), 107–113. <https://doi.org/10.3262/MIG1902107> [Integration as an adjustment? On acculturation and assimilation in the migration society].
- Geis-Thöne, W. (2020). *Häusliches Umfeld in der Krise: Ein Teil der Kinder braucht mehr Unterstützung. Ergebnisse einer Auswertung des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP): IW-Report, No. 15/2020*. Köln. Institut der deutschen Wirtschaft (IW).
- Genenger-Stricker, M., Hasenjürgen, B. & Schmidt-Koddenberg, A. (Hrsg.). (2009). *Transkulturelles und interreligiöses Lernhaus der Frauen: Ein Projekt macht Schule*. Verlag Barbara Budrich.
- Gereke, I., Akbaş, B., Leiprecht, R. & Brokmann-Nooren, C. (n.d.). *Forschungsprojekt „Pädagogische Fachkräfte mit Migrationshintergrund in Kindertagesstätten: Ressourcen – Potenziale – Bedarfe“*. Zugriff am 18. August 2020, verfügbar unter https://uol.de/fileadmin/user_upload/cmc/download/01NV1112_Schlussbericht-uebearb_15.12.14.pdf
- Gkiouleka, A. & Huijts, T. (2020). Intersectional migration-related health inequalities in Europe: Exploring the role of migrant generation, occupational status & gender. *Soc Sci Med (Social science & medicine)*, 267, 113218. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2020.113218>
- Gögercin, S. (Hrsg.). (2022). *Netzwerk- und Sozialraumarbeit im Kontext von Migration, Flucht und Integration*. Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-34968-4>
- Grabka, M. M. & Göbler, K. (2020). *Der Niedriglohnsektor in Deutschland*. <https://doi.org/10.11586/2020032>
- Grant, A. (2012). An Integrative Goal- Focused Approach to Executive Coaching. *International Coaching Psychology Review*, 7(2), 146–165.

- Greif, S., Möller, H. & Scholl, W. (2016). Coachingdefinitionen und -konzepte. In S. Greif, H. Möller & W. Scholl (Hrsg.), *Handbuch Schlüsselkonzepte im Coaching* (Bd. 21, S. 1–9). Springer Berlin Heidelberg.
- Greif, S., Möller, H. & Scholl, W. (Hrsg.). (2016). *Handbuch Schlüsselkonzepte im Coaching*. Springer.
- Grigoleit, G. (2012). „In Deutschland muss man sich seine Position noch erkämpfen“ – Hochqualifizierte Migrantinnen in Unternehmen im Technologiesektor. In Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), *Arbeitsmarktintegration hochqualifizierter Migrantinnen: Berufsverläufe in Naturwissenschaft und Technik* (S. 25–33).
- Grünheid, E. & Sulak, H. (2016). *BIB (2016) Bevoelkerungsentwicklung-2016-Daten-Fakten-Trends-zum-demografischen-Wandel*. Wiesbaden.
- Habermann, M. & Stagge, M. (2015). Menschen mit Migrationshintergrund in der professionellen Pflege. In P. Zängl (Hrsg.), *Zukunft der Pflege: 20 Jahre Norddeutsches Zentrum zur Weiterentwicklung der Pflege* (Bd. 4, S. 159–175). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-08137-9_14
- Haug, S. & Schmidbauer, S. (2020). Integrationskonzepte und Messung von Integration auf kommunaler Ebene. In M. Spieker & C. Hofmann (Hrsg.), *Integration: Teilhabe und Zusammenleben in der Migrationsgesellschaft* (S. 69–84). Nomos.
- Healy, K. (2022). *Social Work Theories in Context: Creating Frameworks for Practice* (3rd ed.). Bloomsbury Publishing Plc. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/kxp/detail.action?docID=7194254>
- Heil, H. (02.Novemer 2022). "Arbeitsmarkt weiter stabil": Bundesminister Hubertus Heil zu den Arbeitsmarktzahlen im Oktober 2022. <https://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Pressemitteilungen/2022/arbeitsmarktzahlen-oktober-2022.html>
- Hessisches Ministerium für Soziales und Integration. (n.d.a). *Hessische Fachkräfteoffensive - Sicherung des Wohlstands Hessens*. <https://soziales.hessen.de/arbeit/hessische-fachkraefteoffensive-sicherung-des-wohlstands-hessens>
- Hessisches Ministerium für Soziales und Integration. (n.d.b). *Integrationsprogramm WIR: Vielfältige Fördermöglichkeiten im Landesprogramm WIR*. Zugriff am 18. August 2020, verfügbar unter <https://integrationskompass.hessen.de/vielf%C3%A4ltige-f%C3%B6rderm%C3%B6glichkeiten-im-landesprogramm-wir>
- Hessisches Ministerium für Soziales und Integration. (n.d.c). *Sozialwirtschaft integriert. Ausbildung ist der beste Anfang. 10 Projekte, die Chancen schaffen*. Wiesbaden.
- Hessisches Ministerium für Soziales und Integration. (2018). *Hessischer Integrationsplan: Für eine Kultur des Miteinanders in Respekt und gegenseitige Anerkennung*. https://soziales.hessen.de/sites/default/files/media/hsm/hessischer_integrationsplan.pdf
- Hodapp, V. (1991). Das Prüfungsängstlichkeitsinventar TAI-G: Eine erweiterte und modifizierte Version mit vier Komponenten. *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie/German Journal of Educational Psychology*, 5(2), 121–130.
- Hoffmeyer-Zlotnik, P. & Grote, J. (2019). *Anwerbung und Bindung von internationalen Studierenden in Deutschland: Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN)*. Working Paper 85. Nürnberg. Bundesamt

- für Migration und Flüchtlinge (BAMF) Forschungszentrum Migration, Integration und Asyl (FZ).
- Hofmann, C. (2020). Integration als sozialer Anerkennungsprozess. Vom Recht auf Teilhabe und seiner konkreten Verwirklichung. In M. Spieker & C. Hofmann (Hrsg.), *Integration: Teilhabe und Zusammenleben in der Migrationsgesellschaft* (S. 193–212). Nomos. <https://doi.org/10.5771/9783748910558-193>
- Holleder, A. (Hrsg.). (2021). *Gesundheit von Arbeitslosen fördern! Ein Handbuch für Wissenschaft und Praxis*. Fachhochschulverlag. <http://www.socialnet.de/rezensionen/isbn.php?isbn=978-3-940087-19-5>
- Huth-Hildebrandt, C. (2002). *Das Bild von der Migrantin: Auf den Spuren eines Konstrukts*. Zugl.: Marburg, Univ., Diss., 2001 (1. Aufl.). *Wissen & Praxis: Bd. 104*. Brandes & Apsel.
- International Federation of Social Work. (2014). *Global Definition of Social Work*. <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/>
- Irfae, M., Maxwell, A. E. & Krämer, A. (2008). Assessing psychological stress among Arab migrant women in the city of Cologne/Germany using the Community Oriented Primary Care (COPC) approach. *JOURNAL OF IMMIGRANT AND MINORITY HEALTH, 10*(4), 337–344. <https://doi.org/10.1007/s10903-007-9091-5>
- Jäger, M. (2004). Die Kritik am Patriarchat im Einwanderungsdiskurs. Analyse einer Diskursverschränkung. In R. Keller, A. Hiersland, W. Schneider & W. Viehöver (Hrsg.), *Handbuch Sozialwissenschaftliche Diskursanalyse* (S. 421–437). VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-322-99764-7_15
- Jäkel, J. & Leyendecker, B. (2008). Tägliche Stressfaktoren und Lebenszufriedenheit türkischstämmiger Mütter in Deutschland. *Zeitschrift für Gesundheitspsychologie, 16*(1), 12–21. <https://doi.org/10.1026/0943-8149.16.1.12>
- James, S., Kilian, J., Seidel, F. A., Trostmann, J. & Milwa, D. (2020). *"Fit für Ausbildung" Evaluation eines Projekts zur Ausbildungsvorbereitung von jungen Geflüchteten. Abschlussbericht (unveröffentlicht)*.
- James, S., Seidel, F. A. & Trostmann, J. (2020). *Wissenschaftliche Begleitstudie Sozialwirtschaft integriert „Neue Chancen in der Sozialwirtschaft - Qualifizierungsperspektive für Migrantinnen“: Zwischenbericht (unveröffentlicht)*.
- James, S., Seidel, F. A., Kilian, J. & Trostmann, J. (2020). Labor Market Integration of Young Adult Refugees in Germany: Triangulating Perspectives toward Program Development. *Research on Social Work Practice, 30*(5), 553-563. <https://doi.org/10.1177/1049731519897301>
- James, S., Seidel, F. A. & Trostmann, J. (2021). Psychosoziale Belastungen und Ressourcen von Frauen mit Migrationshintergrund in einem städtischen Arbeitsmarktintegrationsprojekt. In A. Holleder (Hrsg.), *Gesundheit von Arbeitslosen fördern! Ein Handbuch für Wissenschaft und Praxis* (S. 365–380). Fachhochschulverlag.
- James, S., Seidel, F. A., Trostmann, J. & Ziegler, P. (2023). Gender, Migration, and Education: An Intersectional Analysis of a Labor Market Integration Project for Women with Migration Background. *Quarterly on Refugee Problems - AWR Bulletin, 62*(1), 59–89. <https://doi.org/10.57947/qrp.v62i1.43>
- James, S., Trostmann, J. & Seidel, F.A. (2022). Labor Market Integration of Women with a Migrant Background. Baseline Findings from a Model Project in Germany. [Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Migrationshintergrund. Ergebnisse aus einem Modellprojekt in Deutschland]. *Abhath Al-Yarmouk (AYHSS) Journal, 31*(4), 905-918.

- Joubert, L. & Hocking, A. (2015). Academic practitioner partnerships: A model for collaborative practice research in social work. *Australian Social Work*, 68(3), 352–363.
- Jungwirth, I. (2012). Geographische Mobilität und beschränkte Möglichkeiten – Berufsverläufe hochqualifizierter Migrantinnen. In Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), *Arbeitsmarktintegration hochqualifizierter Migrantinnen: Berufsverläufe in Naturwissenschaft und Technik* (S. 15–24).
- Jungwirth, I. (2017). Geschlecht und Migration in der Lebenslaufanalyse - Berufsverläufe hochqualifizierter Migrantinnen im technischen Feld und darüber hinaus. In I. Jungwirth & A. Wolfram (Hrsg.), *Hochqualifizierte Migrantinnen: Teilhabe an Arbeit und Gesellschaft* (S. 33–82). Verlag Barbara Budrich.
- Jungwirth, I. & Wolfram, A. (Hrsg.). (2017). *Hochqualifizierte Migrantinnen: Teilhabe an Arbeit und Gesellschaft*. Verlag Barbara Budrich.
- Keller, R., Hierseland, A., Schneider, W. & Viehöver, W. (Hrsg.). (2004). *Handbuch Sozialwissenschaftliche Diskursanalyse*. VS Verlag für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.1007/978-3-322-99764-7>
- Kermott, C. A., Johnson, R. E., Sood, R., Jenkins, S. M. & Sood, A. (2019). Is higher resilience predictive of lower stress and better mental health among corporate executives? *PLOS ONE*, 14(6), e0218092. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0218092>
- Kinne, G. (2016). *Interkulturelles Coaching im Kontext von Migration und Flucht*. <https://freidok.uni-freiburg.de/fedora/objects/freidok:11712/datastreams/FILE1/content>
- Klingenberg, I. & Süß, S. (2020). Coping und Resilienz. *WiSt - Wirtschaftswissenschaftliches Studium*, 49(4), 18–22. <https://doi.org/10.15358/0340-1650-2020-4-18>
- Kluge, U., Rapp, M. A., Mehran, N., Jumaa, J. & Aichberger, M. C [Marion Christina] (2019). Armut, Migration und psychische Gesundheit [Poverty, migration and mental health]. *Der Nervenarzt*, 90(11), 1103–1108. <https://doi.org/10.1007/s00115-019-00790-2>
- Klusemann, S., Rosenkranz, L. & Schütz, J. (2020). *Professionelles Handeln im System*. Gütersloh.
- Knecht, A. & Schubert, F.-C. (2015). *Ressourcen - Merkmale, Theorien und Konzeptionen im Überblick: eine Übersicht über Ressourcenansätze in Soziologie, Psychologie und Sozialpolitik*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.30527.71849>
- Kogan, I. (2016). Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern. In H. U. Brinkmann & M. Sauer (Hrsg.), *Einwanderungsgesellschaft Deutschland: Entwicklung und Stand der Integration* (S. 177–199). Springer Fachmedien Wiesbaden; Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-05746-6_7 [labor market integration of immigrants].
- Kohlmann, C.-W. & Eschenbeck, H. (2013). Stressbewältigung und Gesundheit: kulturvergleichende und interkulturelle Aspekte. In P. Genkova, T. Ringeisen & F. T. L. Leong (Hrsg.), *Handbuch Stress und Kultur* (S. 59–65). Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Kohlrausch, B. & Zucco, A. (2020). *Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt: Weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit*. Düsseldorf. Hans- Böckler- Stiftung; Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI). <https://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-2020052515521147504904>

- Koopmans, R., Veit, S. & Yemane, R. (2019). Taste or statistics? A correspondence study of ethnic, racial and religious labour market discrimination in Germany. *Ethnic and Racial Studies*, 42(16), 233–252.
<https://doi.org/10.1080/01419870.2019.1654114>
- Kürschner, W. (Hrsg.). (2020). *Vechtaer Universitätsschriften: Band 42. Heterogenität: Phänomene, Chancen und Probleme*. LIT.
- Lang, J. (06/17). *Das ESF-BAMF-Programm zur berufsbezogenen Sprachförderung: Struktur der Teilnehmenden in den Jahren 2014 und 2015*. Nürnberg.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer publishing.
- Lembke, U. & Rodi, K. (2017). Geschlechterstereotype als Hindernis für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt. *djbZ*, 20(2), 66–69.
<https://doi.org/10.5771/1866-377X-2017-2-66>
- Leppert, K., Koch, B., Brähler, E., Strauß, B. (2008). Die Resilienzskala (RS) – Überprüfung Langform RS-25 und einer Kurzform RS-13. *Klinische Diagnostik und Evaluation*, 1(2), 226–243.
- Liebig, T. & Tronstad, K. (2018). „Dreifach benachteiligt? Ein erster Überblick über die Integration weiblicher Flüchtlinge“. <https://doi.org/10.1787/b0cf3f35-de>
- Lingen-Ali, U. & Mecheril, P. (2020). Familie und Migrationsgesellschaft: Zwei Topoi und ihre Verschränkung. *Handbuch Familie: Erziehung, Bildung und pädagogische Arbeitsfelder*, 1–17.
- Lippmann, E. (2013). *Coaching: Angewandte Psychologie für die Beratungspraxis* (3. Auflage). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-642-35921-7>
- Lukas, W. (2011). *Migranten im Niedriglohnssektor unter besonderer Berücksichtigung der Geduldeten und Bleibeberechtigten - Working Paper 39*. Nürnberg.
- Lutz, H. (2018). *Die Hinterbühne der Care-Arbeit: transnationale Perspektiven auf Care-Migration im geteilten Europa* (1. Auflage).
- Lutz, H. (2019). Gender relations and migration. In A. Amelina & H. Lutz (Hrsg.), *Routledge research in gender and society. Gender and migration: Transnational and intersectional prospects* (1. Aufl.). Routledge Taylor & Francis Group.
- Lutz, H. & Amelina, A. (2017). *Gender, Migration, Transnationalisierung: Eine intersektionelle Einführung*. Transcript.
- Mackroth, P. & Mühlbach, C. (2022). Erwerbsperspektiven eröffnen – Wie die Integration von geflüchteten Müttern gelingt. In S. Farrokhzad, K. Scherschel & M. Schmitt (Hrsg.), *Interkulturelle Studien. Geflüchtete Frauen [Intercultural Studies. Refugee women]* (S. 233–253). Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-35038-3_14
- Mannhardt, S. & Haan, E. de. (2016). Coaching- Beziehung. In S. Greif, H. Möller & W. Scholl (Hrsg.), *Handbuch Schlüsselkonzepte im Coaching* (S. 1–10). Springer.
- Marbach, M., Hainmueller, J. & Hangartner, D. (2018). The long-term impact of employment bans on the economic integration of refugees. *Science advances*, 4(9), eaap9519. <https://doi.org/10.1126/sciadv.aap9519>
- Martens-Schmid, K. (2011). Wissensressourcen im Coachingdialog. In B. Birgmeier (Hrsg.), *Coachingwissen* (S. 63–74). Springer Fachmedien.
- Materne, D. (2019). *Eine Mixed-Methods-Analyse zur Rolle sozialer Unterstützung von Frauen mit Migrationshintergrund im Kontext eines Arbeitsmarktintegrationsprojekts*. unveröffentlichte Masterarbeit. Kassel. Universität Kassel.

- Mattes, M. (2002). Hindernisse und Strategien der staatlichen Anwerbung von „Gastarbeiterinnen“ in der Bundesrepublik 1955-73. *Archiv für Sozialgeschichte*, 42, 105–121.
- Mattes, M. (2008). Migration und Geschlecht in der Bundesrepublik Deutschland. Ein historischer Rückblick auf die „Gastarbeiterinnen“ der 1960/70er Jahre. *Femina Politica–Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft*, 17(1), 5–6.
- Matthies, A. & Radeiski, B. (Hrsg.). (2020). *Die Hochschule: 29. Jahrgang, 2. Wissenstransfer (in) der Sozialen Arbeit: Zur Produktivität wissenschaftlicher Vermittlungs- und Transfervorstellungen*. Institut für Hochschulforschung Wittenberg.
- Meinhold, M. (2012). Über Einzelfallhilfe und Case Management. In W. Thole (Hrsg.), *Grundriss Soziale Arbeit: Ein einführendes Handbuch* (S. 635–647). VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-94311-4_40
- Menke, K. (2022). Arbeitsmarktaktivierung im Interesse geflüchteter Frauen? *WSI-Mitteilungen*, 75(1), 66–71. <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2022-1-66>
- MIPEX. (2020a). *Measuring Policies to Integrate Migrants across six continents*. <https://mipex.eu/>
- MIPEX. (2020b). *Main Findings*. <https://mipex.eu/key-findings>
- MIPEX. (2020c). *What is MIPEX?* <https://mipex.eu/what-is-mipex>
- MIPEX. (2020d). *Labour Market Mobility*. <https://mipex.eu/labour-market-mobility>
- Mitschell, P. H., Powell, L., Blumenthal, J., Nortén, J., Ironson, G., Rogers Pitula, C., Froelicher, E. S., Czajkowski, S., Youngblood, M., Huber, M. & Berkman, L. F. (2003). A Short Social Support Measure for Patients Recovering From Myocardial Infarction: THE ENRICH SOCIAL SUPPORT INVENTORY. *Journal of Cardiopulmonary Rehabilitation*, 6(23), 398–403.
- Möbius, T. Ressourcenorientierung in der Sozialen Arbeit. In *Möbius, Thomas; Friedrich, Sibylle (Hg.) 2010 – Ressourcenorientiert Arbeiten* (S. 13–30).
- Moosmüller, A. (2000). Die Schwierigkeit mit dem Kulturbegriff in der Interkulturellen Kommunikation. In R. Alsheimer, A. Moosmüller & K. Roth (Hrsg.), *Lokale Kulturen in einer globalisierten Welt: Perspektiven auf interkulturelle Spannungsfelder* (S. 15–31). Waxmann.
- Müller, K.-U. & Samtleben, C. (2022). *Reduktion und partnerschaftliche Aufteilung unbezahlter Sorgearbeit erhöhen Erwerbsbeteiligung von Frauen*. https://doi.org/10.18723/diw_wb:2022-9-1
- Munsch, C. (2012). Praxisforschung in der Sozialen Arbeit. In W. Thole (Hrsg.), *Grundriss Soziale Arbeit* (S. 1177–1189). VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-94311-4_72
- Muschalla, B., Fay, D., & Hoffmann, K (2016). Entwicklung eines Inventars zur Erfassung arbeitsbezogener Copingfähigkeiten und Rückkehrintention (JoCoRi). *Diagnostica*, 62, 143–156. <https://doi.org/10.1026/0012-1924/a000146>
- Nazarkiewicz, K. (2018). Was ist interkulturelles Coaching? 20 Jahre und (k)ein bisschen Klarheit. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 25(1), 21–39. <https://doi.org/10.1007/s11613-018-0532-x>
- Nestmann, F. (1997). Beratung als Ressourcenförderung. In F. Nestmann (Hrsg.), *Beratung: Bausteine für eine interdisziplinäre Wissenschaft* (S. 15–38).
- Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung. (n.d). *FIFA- Förderung der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt*. Zugriff am 25. August 2020, verfügbar unter https://www.ms.niedersachsen.de/themen/gleichberechtigung_frauen/frauen_wirtsch

- aft/fifaintegration/fifa---foerderung-der-integration-von-frauen-in-den-arbeitsmarkt-14226.html
- OECD/EU. (2018). *Settling In 2018: Indicators of Immigrant Integration*. OECD Publishing/European Union. <https://doi.org/10.1787/9789264307216-en>
- Oestreicher, E. (2014). *Wissenstransfer in Professionen: Grundlagen, Bedingungen und Optionen*. Budrich UniPress. <https://elibrary.utb.de/doi/book/10.3224/9783863882402>
- Paiva Lareiro, P. de & Schwarzmüller, J. (2021). *Female Refugees in Germany - Recreational Habits and Social Contacts: (BAMF-Brief Analysis, 2-2021)*. Nürnberg. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) Forschungszentrum Migration, Integration und Asyl (FZ).
- Pittaway, E. & Barolomei, L. (2001). Refugees, Race, and Gender: The Multiple Discrimination against Refugee Women. *Xeno-Racism and International Migration*, 19(6), 21–32. <https://refuge.journals.yorku.ca/index.php/refuge/article/view/21236/19907>
- Poulin, J. & Young, T. (1997). Development of a Helping Relationship Inventory for Social Work Practice. *Research on Social Work Pracuce*, 7(4), 463–489. <https://doi.org/10.1177/104973159700700403>
- Prospektiv Gesellschaft für betriebliche Zukunftsgestaltungen mbH. (n.d.). *Evaluation des Kooperationsprojektes PerMenti Betriebliches Mentoring für qualifizierte, geflüchtete Frauen*. https://www.charta-der-vielfalt.de/uploads/tx_dreipccdvdiversity/2018_10_10%20PerMenti%20Evaluation%20des%20Kooperationsprojekts.pdf
- Radtke, R. (2020, 17. August). *Bedarf an Pflegekräften in Deutschland bis 2035*. Statista. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/172651/umfrage/bedarf-an-pflegekraeften-2025/>
- Rashid, R., Gregory, D., Kazemipur, A. & Scruby, L. (2013). Immigration journey: a holistic exploration of pre- and post-migration life stories in a sample of Canadian immigrant women. *International Journal of Migration, Health and Social Care*, 9(4), 189–202. <https://doi.org/10.1108/IJMHS-07-2013-0018>
- Reckwitz, A. (2001). Multikulturalismustheorien und der Kulturbegriff: Vom Homogenitätsmodell zum Modell kultureller Interferenzen. *Berliner Journal für Soziologie*, 11(2), 179–200.
- Remennick, L. (2005). Immigration, Gender, and Psychosocial Adjustment: A Study of 150 Immigrant Couples in Israel. *Sex Roles*, 53(11-12), 847–863. <https://doi.org/10.1007/s11199-005-8297-z>
- Ricci, A., Crivellaro, F. & Bolzani, D. (2021). Perceived Employability of Highly Skilled Migrant Women in STEM: Insights from Labor Market Intermediaries' Professionals. *Administrative Sciences*, 11(1), 7. <https://doi.org/10.3390/admsci11010007>
- Ruokonen-Engler, M.-K. (2019). Globalisierte Pflegefachkräftemigration aus geschlechtertheoretischer Perspektive. *Migration und Soziale Arbeit*, 3, 242–252. <https://doi.org/10.3262/MIG1903242>
- Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration. (2019). *Bewegte Zeiten: Rückblick auf die Integrations- und Migrationspolitik der letzten Jahre: Jahresgutachten 2019*. Berlin. https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2019/05/SVR_Jahresgutachten_2019.pdf
- Salikutluk, Z., Giesecke, J. & Kroh, M. (2020). *The Situation of Female Immigrants on the German Labour Market: A Multi-Perspective Approach*.
- Sansonetti, S. (2016). *Female refugees and asylum seekers: the issue of integration*.

- Satow, L. (2012). *SCI - Stress- und Coping-Inventar*.
<https://doi.org/10.23668/psycharchives.424>
- Schäfter, C. (2010). *Die Beratungsbeziehung in der Sozialen Arbeit: Eine theoretische und empirische Annäherung*. Zugl.: Tübingen, Univ., Diss (1. Aufl.). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schimany, P., Rühl, S. & Kohls, M. (2012). *Forschungsbericht 18: Ältere Migrantinnen und Migranten*. Nürnberg.
- Schouler-Ocak, M. & Kurmeyer, C. *Study on Female Refugees: Repräsentative Untersuchung von geflüchteten Frauen in unterschiedlichen Bundesländern in Deutschland* [final report]. <https://female-refugee-study.charite.de/>
- Schreyögg, A. (2011). *Konfliktcoaching: Anleitung für den Coach* (2., aktualisierte und erw. Aufl.). https://content-select.com/index.php?id=bib_view&ean=9783593412474
- Schreyögg, A., Bachmann, T. & Dallüge, T. (2019). Abgrenzung zu anderen Beratungsformaten. In Deutscher Bundesverband Coaching e.V. (Hrsg.), *Leitlinien und Empfehlungen für die Entwicklung von Coaching als Profession: Kompendium mit den Professionsstandards des DBVC* (5. Aufl., S. 28–36).
- Sehmer, J., Marks, S. & Thole, W. (2019). Wissen im Dialog. *Sozial Extra*, 43(4), 259–262. <https://doi.org/10.1007/s12054-019-00201-5>
- Seyda, S., Köppen, R. & Hickmann, H. (2021). *Pflegeberufe besonders vom Fachkräftemangel betroffen* (KOFA Kompakt 10/ 2021). Federal Ministry of Economic Affairs and Energy. <https://www.iwkoeln.de/studien/susanne-seyda-helen-hickmann-pflegeberufe-besonders-vom-fachkraeftemangel-betroffen.html>
- Spieker, M. & Hofmann, C. (Hrsg.). (2020). *Integration: Teilhabe und Zusammenleben in der Migrationsgesellschaft*.
- Spörlein, C., Kristen, C., Schmidt, R. & Welker, J. (2020). Selectivity profiles of recently arrived refugees and labour migrants in Germany. *Soziale Welt*, 71(1-2), 54–89. <https://doi.org/10.5771/0038-6073-2020-1-2-54>
- Stadt Kassel. (2020, 6. Juli). *Coachingtraegertreffen von Sozialwirtschaft integriert* [Press release]. <https://www.kassel.de/pressemitteilungen/2020/juli/sozialwirtschaft-integriert-coachingtraegertreffen.php>
- Statista. (März 2019). *Beschäftigte in der Altenpflege in Deutschland nach Herkunft in den Jahren 2013 bis 2018*. Bundesagentur für Arbeit. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1046967/umfrage/beschaeftigte-in-der-altenpflege-nach-herkunft/>
- Statistisches Bundesamt. (2022). *12,9 Millionen Erwerbspersonen erreichen in den nächsten 15 Jahren das gesetzliche Rentenalter* [Press release]. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/08/PD22_330_13.html
- Statistisches Bundesamt. (2023a). *24,3 % der Bevölkerung hatten 2022 eine Einwanderungsgeschichte*. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/04/PD23_158_125.html
- Statistisches Bundesamt. (2023b). *Bevölkerung nach Migrationshintergrund und Geschlecht*. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Tabellen/liste-migrationshintergrund-geschlecht.html#116670>
- Statistisches Bundesamt. (2023c). *Ältere Menschen. Die Bevölkerung der älteren Menschen ab 65 Jahren*. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Demografischer-Wandel/Aeltere-Menschen/bevoelkerung-ab-65-j.html>

- Statistisches Bundesamt. (2023d). *Pflegevorausberechnung: 1,8 Millionen mehr Pflegebedürftige bis zum Jahr 2055 zu erwarten*.
https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/03/PD23_124_12.html
- Statistisches Bundesamt. (2023e). *35,5 % der unter Dreijährigen am 1. März 2022 in Kindertagesbetreuung*.
https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/10/PD22_451_225.html
- Statistisches Bundesamt. (2023f). *Erwerbsbeteiligung*.
<https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabellen/erwerbstaetige-erwerbstaetigenquote.html>
- Stollwerck, E. A. T., Friederich, H.-C. & Nikendei, C. (2022). Menschenhandel im Kontext von Flucht und Vertreibung. *Trauma & Gewalt*, 16(1), 58–68.
- Tagay, S., Lindner, M., Beckmann, M., Krebs, S., Lühr M., Hess, S., Dopatka, F. & Schlottbohm, E. (2013). *EMI Essener Migrations- Inventar*. https://www.uni-due.de/imperia/md/content/rke-pp/projekte/emi_final_21_03_14.pdf
- Tezcan-Güntekin, H., Breckenkamp, J. & Razum, O. (2015). *Pflege und Pflegeerwartungen in der Einwanderungsgesellschaft: Expertise im Auftrag der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration*. Berlin.
- Thiersch, H. (2014). *Lebensweltorientierte Soziale Arbeit: Aufgaben der Praxis im sozialen Wandel*.
- Thole, W. (2018). Umgang mit Wissen. Wie die Kommunikation zwischen sozialpädagogischer und wissenschaftlicher Praxis gelingen könnte. *Forum Jugendhilfe*, 66(1), 18–22.
- Universität Duisburg Essen. (2017). *EMI, Essener Migrations-Inventar*. <https://www.uni-due.de/rke-pp/essenermigrationsinventar.php>
- Vogel, W. (2010). Die Migration im Hintergrund. Strukturen der Integrationspolitik in Deutschland. In F. Baasner (Hrsg.), *Migration und Integration in Europa* (S. 43–56). Nomos.
- Wacker, A., Jaunzeme, J. & Jaksztat, S. (2008). Eine Kurzform des Prüfungsängstlichkeitsinventars TAI-G. *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie/German Journal of Educational Psychology*, 22(1), 73–81.
- Walther, L., Fuchs, L. M., Schupp, J. & Scheve, C. von (2020). Living Conditions and the Mental Health and Well-being of Refugees: Evidence from a Large-Scale German Survey. *Journal of Immigrant and Minority Health*, 22(5), 903–913.
<https://doi.org/10.1007/s10903-019-00968-5>
- Warrach, N. (2020). Deutsch-türkische Migrationsgeschichte seit der Anwerbung von Arbeitskräften und Forschungsbefunde. In N. Warrach (Hrsg.), *Hochqualifizierte Transmigrantinnen* (S. 77–117). Springer Fachmedien Wiesbaden.
https://doi.org/10.1007/978-3-658-27705-5_4
- Wegener, R., Loebbert, M. & Fritze, A. (2014). *Coaching-Praxisfelder. Forschung und Praxis im Dialog*. Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Wendt, P.-U. (2017). *Lehrbuch Methoden der Sozialen Arbeit* (2. Aufl.). Studienmodule Soziale Arbeit. Beltz.
- Westphal, M. (2007). Geschlechterstereotype und Migration. In *Forschungsreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Band 1. Zwangsverheiratung in Deutschland* (S. 127–144). Nomos Verlag.
- Weyer, G., Hodapp, V. & Neuhäuser, S. (1997). *Subjektive Zufriedenheit und Belastung von Arbeit und Beruf*. <https://doi.org/10.6102/zis3>

Wiedner, J., Salikutuluk, Z. & Giesecke, J. (2018). *Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten: Potenziale, Perspektiven und Herausforderungen*. State-of-Research Papier 07. Osnabrück.

Anhang

Bisherige wissenschaftliche Beiträge:

Publikationen

James, S., Seidel, F.A., Trostmann, J. & Ziegler, P. (2023). An intersectional analysis of a labor market integration project for women with a migration background in Germany. [Eine intersektionale Analyse eines Arbeitsmarktintegrationsprojekts für Frauen mit Migrationshintergrund in Deutschland]. *Quarterly on Refugee Problems – AWR Bulletin (QRP)*, 62(1), 59-89.

James, S., Seidel, F.A., Trostmann, J. & Andezion, T. (2023). Was ist Gelingen? Erkenntnisse eines Modellprojekts zur Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Migrationshintergrund. In S. Ottmann & J. König (Hrsg.), *Wirkungen im Blick - Wirkungsorientierung in der Sozialen Arbeit und Sozialwirtschaft. Tagungsdokumentation der Transferkonferenz. Forschung, Entwicklung, Transfer - Nürnberger Hochschulschriften, Nr. 53*. Nürnberg: Evangelische Hochschule Nürnberg. <https://doi.org/10.17883/fet-schriften053>

James, S., Trostmann, J. & Seidel, F.A. (2022). Labor Market Integration of Women with a Migrant Background. Baseline Findings from a Model Project in Germany. [Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Migrationshintergrund. Ergebnisse aus einem Modellprojekt in Deutschland]. *Abhath Al-Yarmouk (AYHSS) Journal*, 31(4), 905-918.

James, S., Seidel, F. A. & Trostmann, J. (2021). Psychosoziale Belastungen und Ressourcen von Frauen mit Migrationshintergrund in einem städtischen Arbeitsmarktintegrationsprojekt. In Holleder, A. (Hrsg.). *Gesundheit von Arbeitslosen fördern*. Fachhochschulverlag Frankfurt a.M. Der Verlag für angewandte Wissenschaft.

Abschlussarbeiten

Fromm, F. (2020). *Geschlecht, Migration und Bildung. Eine intersektionale Analyse der Basisdaten der Evaluationsstudie „Neue Chance in der Sozialwirtschaft – Qualifizierungsperspektive für Migrantinnen“* (unveröffentlichte Masterarbeit). Universität Kassel.

Materne, D. (2020). *Eine Mixed-Methods-Analyse zur Rolle sozialer Unterstützung von Frauen mit Migrationshintergrund im Kontext eines Arbeitsmarktintegrationsprojekts* (unveröffentlichte Masterarbeit). Universität Kassel.

Schmidt, T. (2022). *Eine Auswertung empirischer Daten zu den Auswirkungen der Covid-19 Pandemie aus der Perspektive von Frauen mit Migrationshintergrund* (unveröffentlichte Bachelorarbeit). Universität Kassel.

Präsentationen

James, S., Seidel, F.A., Trostmann, J. (2022). Psychosocial Stressors and Resources of Women with a Migration Background - Final Results of a Labor Market Integration Program in Germany [Psychosoziale Stressoren und Ressourcen von Frauen mit Migrationshintergrund - Abschlussergebnisse eines Arbeitsmarktintegrationsprogramms in Deutschland]. The Migration Conference 2022. Rabat, Morocco.

James, S., Seidel, F.A., Trostmann, J. (2022). Überlegungen zu Gelingen und Wirkung am Beispiel eines Modellprojekts zur Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Migrationshintergrund. 11. Fachtagung Klinische Sozialarbeit 2022: Thema «Wirkung». Olten. Schweiz

James, S., Trostmann, J. Seidel, F.A. (2022). Wissensentwicklung im Spannungsfeld zwischen Politik, Praxis und Forschung – Dialogische Prozesse in einem Modellprojekt für Frauen mit Migrationshintergrund. Jahrestagung der DGSA. Geteiltes Wissen – Wissensentwicklung in Disziplin und Profession Sozialer Arbeit. Online.

James, S., Seidel, F.A., Fromm, F., Trostmann, J. (2022). Gender, migration, and education – an intersectional analysis of a labor market integration project for women with migration background. [Geschlecht, Migration und Bildung - eine intersektionale Analyse eines Arbeitsmarktintegrationsprojekts für Frauen mit Migrationshintergrund]. 67th AWR International Migration Conference. Online

James, S., Seidel, F.A., Trostmann, J. (2021). 'Who stays?' - Examining early 'dropping out' in a labor market integration project for women with migration background in Germany. ['Wer bleibt?' - Untersuchung des vorzeitigen Ausstiegs in einem Arbeitsmarktintegrationsprojekt für Frauen mit Migrationshintergrund in Deutschland]. ESWRA Conference. Online

James, S., Seidel, F.A., Trostmann, J., Andezion, T (2021). Was ist Gelingen? Erkenntnisse eines Modellprojekts zur Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Migrationshintergrund. Transferkonferenz "Wirkungen im Blick – Wirkungsorientierung in der Sozialen Arbeit und Sozialwirtschaft. Evangelische Hochschule Nürnberg. Online.

James, S., Seidel, F.A., Trostmann, J. (2020). Labor Market Integration of Women with a Migrant Background – Baseline Findings from a Model Project in Germany. Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Migrationshintergrund. [Ergebnisse aus einem Modellprojekt in Deutschland]. 'Protracted Displacement, Hopes, Perspectives and Solutions?' Conference. Amman, Jordan (Online).

James, S., Seidel, F.A., Trostmann, J., Fromm, F. (2020). Präsentation des Zwischenberichts zur begleiteten Evaluationsstudie des Projekts „Sozialwirtschaft integriert: Neue Chancen in der Sozialwirtschaft- Qualifizierungsperspektive für Migrantinnen“. Kassel. Deutschland

IMPRESSUM

@ 2023 Prof. Dr. Sigrid James
Universität Kassel
Institut für Sozialwesen
Fachgebiet Theorien und Methoden der Sozialpädagogik
34125 Kassel
Tel. +49 (561) 804 2959
Email: sigrid.james@uni-kassel.de
doi:[10.17170/kobra-202305047935](https://doi.org/10.17170/kobra-202305047935)