



**Netzwerk
Bildung und Familie**



PRO FAMILIA
BASEL REGIO



«Mitarbeit im Kleinpensum in Familienzentren zur Förderung der Eltern – Kleines Pensum – Grosse Wirkung»

Pilotprojekt in den Kantonen Basel-Landschaft, Basel-Stadt und Bern,

Laufzeit: 2021 bis 2026

Evaluationsbericht

Januar 2026



Quellen: Fotos 1, 8, 9 und 10 von Yara Calderón, Fotos 2-7 von Mitarbeitenden in Familienzentren und Projektträgerschaft

Projektteam:

Ruth Calderón, Netzwerk Bildung und Familie

Andrea Schöllnast, Pro Familia Basel Regio

Flavia Grossmann und Gülten Akgünlü, AMIE Basel

Michaela Mauron, Coaching, Kanton Bern



Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung Evaluationsbericht	1
1. Eckdaten zur Wirkungsevaluation.....	5
1.1 Wirkungsmodell und Wirkungsziele	5
1.2 Angepasste Wirkungsziele im Kanton Bern	5
2. Methodisches Vorgehen.....	6
3. Input – Voraussetzungen und in das Projekt investierte Ressourcen.....	7
3.1 Grundlagen und Projektfinanzierung	7
3.3 Projektteilnahme der FZ: Hindernisse und Erfolgsfaktoren	8
4. Output – Leistungen des Projekts	11
4.1 Projektdokumentation	11
4.2 Information, Beratung und Begleitung der FZ.....	11
4.3 Informations- und Austauschkanäle	12
4.4 Teilnehmende Familienzentren und Mitarbeitende im Kleinpensum	12
4.5 Geleistete Einsatzstunden von Verantwortlichen und Mitarbeitenden im Kleinpensum in Familienzentren	13
4.6 Absolvierte Weiterbildungen der Mitarbeitenden im Kleinpensum	13
4.7 Information und Sensibilisierung der kantonalen Stellen in Baselland	14
4.8 Information und Sensibilisierung der kantonalen Stellen in Basel-Stadt.....	15
4.9 Information und Sensibilisierung der kantonalen Stellen in Bern.....	15
5. Outcome – Veränderungen bei den Zielgruppen.....	16
5.1 Mitarbeitende im Kleinpensum – Mütter aus Migrationsfamilien.....	16
5.2 Betriebe der Familienzentren (Trägerschaft, Verantwortliche, Team, Besuchende) ...	22
5.3 Externe Stellen Gemeinde-Kanton-Bund	26
6. Fazit: Die Wirkungsziele des Pilotprojekts werden erreicht	29
6.1 Anpassungen Konzept aufgrund der Erfahrungen im Pilotprojekt	30
6.2 Ausblick	31
Literaturverzeichnis	33
Anhang 1: Wirkungsmodell: Wirkungsparameter und Evaluationsmethoden	34
Anhang 2: Grundlagen für künftiges Angebot in Familienzentren im Kanton BL	36
Anhang 3: Grundlagen für künftiges Angebot in Familienzentren/ Quartiertreffpunkten im Kanton BS	37
Anhang 4: Coaching-Kosten pro TN.....	39
Anhang 5: Praxisporträts	40
Separater Anhang:	
Online-Schlussbefragung der teilnehmenden Standorte in den Kantonen BE, BL und BS	



**Netzwerk
Bildung und Familie**



PRO FAMILIA
BASEL REGION



Verwendete Abkürzungen:

BJ	Beobachtungsjournal
BL	Kanton Basel-Landschaft
BS	Kanton Basel-Stadt
FZ oder FAZ / QTP	Familienzentrum / Quartiertreffpunkt
MA MJ	Mitarbeitende im Minijob
MiK	Mitarbeitende / Mitarbeit im Kleinpensum
OB	Online-Schlussbefragung Verantwortliche FZ
TN	Teilnehmende
VQB	Verband Quartiertreffpunkte Basel

Zusammenfassung Evaluationsbericht

Das Pilotprojekt «Kleines Pensum – Grosse Wirkung»

Das **Netzwerk Bildung und Familie** lancierte gemeinsam mit **Pro Familia Basel Regio** und **AMIE Basel** ein Pilotprojekt zur grösseren Bekanntmachung und Einrichtung von Minijobs respektive der Mitarbeit im Kleinpensum in Familienzentren und anderen Treffpunkten für Familien. Das Projekt zielte zudem auf eine ganzheitliche Begleitung der Familienzentren (FZ) ab, um das Angebot der Mitarbeit in Kleinpensen möglichst gewinnbringend für alle umzusetzen. Gerade Strategie und Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung der Mitarbeitenden im Kleinpensum erfordern spezifisches Wissen, das mit dem Projekt zur Verfügung gestellt wurde.

Was ist ein Kleinpensum resp. Minijob?

Als Mitarbeitende im Kleinpensum (MiK) sollen Eltern, insbesondere Mütter, in geographischer Nähe zum Familienzentrum, in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung gestärkt und auf dem Weg in den Arbeitsmarkt begleitet werden. Tätigkeitsbereiche im Rahmen dieses Angebots sind z.B. in der Cafeteria, in der Kinderbetreuung, bei der Mitgestaltung von Aktivitäten, die die gesellschaftliche Partizipation und soziale Integration von zugewanderten Familien in FZ fördern. Die FZ bieten MiK resp. Minijobs im Umfang von vier bis acht Stunden pro Woche an. Die Anstellungsdauer für MiK ist zeitlich auf 2 bis 3 Jahre begrenzt.

Der vorliegende **Evaluationsbericht z.H. der mitfinanzierenden, öffentlichen und privaten Stellen** (Kap. 3.1) beschreibt die Ergebnisse der Projektdurchführung in den **Kantonen Basel-Landschaft (BL), Basel-Stadt (BS) und Bern (BE)**.

Ergebnisse des Pilotprojekts

Arbeitseinsätze als MiK leisteten 14 Frauen aus 12 Herkunftsländern, 7 davon aus traditionellen Fluchtländern (Afghanistan, Syrien, Eritrea, Ukraine). Es sind Mütter von insgesamt 26 Kindern im Vorschul- und Schulalter. Parallel zur Mitarbeit im FZ nahmen sie am persönlichen Coaching teil und besuchten vom Projekt unterstützte Weiterbildungen (Kap. 4.6).

Mitarbeitende im Kleinpensum – Mütter aus Migrationsfamilien

Die Beobachtungen der Verantwortlichen der Familienzentren, der Coachs wie auch die Rückmeldungen der 14 Mitarbeitenden im Minijob (MA MJ) resp. Kleinpensum (MiK) selbst bestätigen Wirkungen des Pilotprojekts in folgenden Bereichen (Kap. 5.1):

- Steigerung der Selbstwirksamkeit, insbesondere auch durch die Beteiligung und Möglichkeit des Mitgestaltens im Familienzentrum
- Soziale Integration
- Stärkung in der Elternrolle
- Verbesserte Deutschkenntnisse
- Entwicklung von persönlichen und beruflichen Perspektiven
- Referenzen zur Qualifizierung für den Arbeitsmarkt

Zudem fanden fünf Teilnehmende innerhalb des beschränkten Zeitrahmens erfolgreich den Einstieg in den 1. Arbeitsmarkt.



Betriebe der Familienzentren (Trägerschaft, Verantwortliche, Team, Besuchende)

Die Veränderungen und Wirkungen in den Betrieben wurden in einer Online-Befragung wie auch in persönlichen Gesprächen erfasst und zeigen folgende Ergebnisse (Kap. 5.2):

- Förderung der Qualität der Personalentwicklung
- Begleitung durch externe Coaching-Fachperson als Mehrwert für das Familienzentrum
- Förderung des interkulturellen Betriebsklimas durch die Erweiterung der kulturellen Vielfalt unter den Mitarbeitenden
- Stärkung der Wirkungswahrnehmung und des Selbstverständnisses der Familienzentren

Externe Stellen: Gemeinden-Kanton-Bund

Die Sensibilisierung der öffentlichen Stellen zum Mehrwert des Angebots «Kleines Pensum – Grosse Wirkung» in Familienzentren fand bereits im Rahmen der Mittelbeschaffung für das Projekt statt (Kap. 3.1 und 5.3). Die Förderbeiträge wurden aufgrund des Projektkonzepts gesprochen, wenn es uns gelang, die Finanzgebenden vom Sinn und Zweck des Projektsettings zu überzeugen. So beurteilten im Jahr 2023 auch die Stellen der Integrationsförderung des Bundes (SEM) das Projekt als innovativ und förderungswürdig, da es die Frauen als Zielgruppe anspricht. Damit war auch die Ausweitung des Pilotprojekts auf den Kanton Bern möglich (Projektphase 3, 2024 -2025).

Am **Austauschtreffen mit kantonalen Stellen im Kanton Basel-Landschaft** im Juni 2023 wurde festgestellt, dass das Projekt eine schwer erreichbare Zielgruppe erreicht. Inwieweit eine nachhaltige Finanzierung des Angebots in FZ im Kanton Basel-Landschaft gefunden werden kann, steht in Abklärung im Fachbereich Familien.¹ Die Finanzierungsstrukturen und Vorgaben von Förderangeboten gegenüber den Bedürfnissen von sog. schwer erreichbaren Zielgruppen stellen nicht nur im Kanton Basel-Landschaft, sondern in der Schweiz allgemein, eine noch ungelöste Herausforderung dar.²

Am **Runden Tisch mit kantonalen Stellen im Kanton Basel-Stadt** im Mai 2024 wurde festgestellt, dass das Projekt ein aktuelles Bedürfnis aufnimmt. Es wird aus fachlicher Sicht begrüsst und als sinnvoll erachtet. Es bestätigte sich jedoch, dass das Projekt nicht klar zugeordnet werden kann, da es sich an der Schnittstelle zwischen beruflicher und sozialer Integration bewegt. Das Projekt wurde im Kanton BS als Pilotphase 2 auf die Jahre 2025 bis 2026 verlängert, damit die Ergebnisse aus dem Schlussbericht für einen allfälligen Entscheid zur Überführung in die Regelstrukturen berücksichtigt werden können. Die Organisation für die Verlängerung liegt in enger Zusammenarbeit mit der Quartierförderung des Kantons in einer Arbeitsgruppe bestehend aus den einzelnen Familienzentren / Quartiertreffpunkten, der Angebotskoordination durch den Verband Quartiertreffpunkte Basel sowie der Coachingfachstelle von AMIE Basel.

Am Austauschgespräch mit **kantonalen Stellen im Kanton Bern** im April 2025 erhielten wir folgende Information: Grundsätzlich besteht die Möglichkeit, im Rahmen der Integrationsförderung eine Unterstützung zu beantragen. Bei bereits eingeführten Angeboten wird auf die Gemeinden verwiesen, die für eine Fortsetzung angefragt werden sollten. Ein Familienzentrum erhält, auf der Grundlage der Erfahrungen im Pilotprojekt, vom Kanton für das Jahr 2026 einen Förderbeitrag für die Weiterentwicklung der Personalförderung.

¹ Siehe Projektabschlussbericht BL

² Feller R. & Schwegler C. (2024): Zwischen Verwaltungslogik und Zielgruppenorientierung. *Transfer. Berufsbildung in Forschung und Praxis* 9(13)



Fazit

Anpassungen Konzept aufgrund der Erfahrungen im Pilotprojekt

Die Erfahrungen im Pilotprojekt führten zu folgenden Anpassungen im Konzept «Kleines Pensum – Grosse Wirkung» (Kap. 6.1):

Begriff vom «Minijob» zum «Kleinpensum»: Im Verlaufe des Pilotprojekts mussten wir feststellen, dass die in Familienzentren in der Deutschschweiz häufig verwendete Bezeichnung «Minijob» teilweise in der Öffentlichkeit auf Ablehnung stösst. Unsere Empfehlung lautet deshalb, dass das Angebot künftig «Mitarbeit im Kleinpensum (MiK) in Familienzentren» benannt wird.

Zeitraumen für das Angebot «Kleines Pensum – Grosse Wirkung»: Die Erfahrungen im Pilotprojekt zeigen, dass für die meisten Teilnehmenden ein Coachingprozess zur Erarbeitung des kompetenzorientierten Profils und zur Entwicklung einer beruflichen Vision im Rahmen von 1.5 bis 2 Jahren ausreicht. Eine Entwicklung der beruflichen Perspektive, inkl. erster Schritte in deren Umsetzung, ist grundsätzlich ab einem Sprachniveau von B1 realistisch. Jedoch profitieren auch MiK mit einem tieferen Sprachniveau auf persönlicher und sozialer Ebene. Die Erfahrungen zeigen, dass es unterschiedlich viel Zeit für die Entwicklung einer beruflichen Vision braucht, je nachdem wo die Person steht im Verständnis der Systeme und Abläufe vor Ort.

Rolle des Lohnes als eigenes Einkommen: Der eigene Lohn spielt generell eine wichtige Rolle bei der Entwicklung von Selbstwirksamkeit. Die Befragung der teilnehmenden MiK zeigt, dass der Lohn wichtig war, aber dass sie sich auch eine Teilnahme ohne Lohn vorstellen könnten. Daraus folgern wir, dass eine verbindliche Mitarbeit als Freiwillige in Kombination mit einem kompetenzorientierten Coaching ein motivierendes Angebot für die Zielgruppe sein kann. Im Kanton BL könnte ein solches Angebot in Zukunft «Freiwilligenarbeit plus» genannt werden. Im Kanton BS müssen die gesetzlichen Vorgaben zur Einhaltung des Mindestlohnes für dieses spezifische Angebot berücksichtigt werden.

Kommunikation: Sorgfältige und verständliche Erklärung des Coachings: Die Erfahrungen zeigen, dass bei der Gewinnung von neuen MiK eine sorgfältige Klärung von Sinn und Zweck der Coachings wichtig sind: die persönliche berufliche Perspektive, die Chance der Teilnahme an Coachings mit Fachperson sowie die grundlegenden Regeln der Zusammenarbeit. Die Erwartungen an die teilnehmende MiK wie auch das Angebot müssen in einfacher Sprache beschrieben werden. Dazu erstellten wir für die dritte Projektphase im Kanton Bern ein Informationsblatt für die Verantwortlichen in den FZ.

Zwei Coaching-Modelle

Die Unterstützung der MiK in der persönlichen und beruflichen Entwicklung durch individuelles Coaching, einmal pro Monat während den Betriebswochen des FZ, erfolgte im Rahmen zweier Modelle.

- Modell direktes Coaching: Individuelles Coaching der MiK, geleistet durch externe Fachperson Berufcoaching einmal pro Monat. Die für die MiK Verantwortliche (mit knappen Zeitressourcen) wird entlastet. Umsetzung in 5 FZ in den Kantonen BL und BS.
- Modell Coaching the Coach: Coaching und Beratung der Verantwortlichen FZ für individuelles Coaching der MiK umfasst Einführung und Begleitung des Coachingprozesses durch externe Fachperson ca. alle zwei Monate. Umsetzung in 2 FZ im Kanton BS.

Bei beiden Modellen ist eine Qualitätsentwicklung in der Personalführung möglich. So konnten die Verantwortlichen in den FZ praxisnahe Instrumente der Personalführung, wie das Probezeit- und Jahresgespräch mit den (freiwilligen) Mitarbeitenden, verbunden mit Zielformulierungen und Rückmeldungen, sowie das Erstellen von Arbeitszeugnissen anwenden und weiterentwickeln.

Bei Familienzentren mit einer von Freiwilligen geführten Betriebsleitung empfehlen wir das Modell «Direktes Coaching», da wegen der häufigen Wechsel im Team der aufwändige Aufbau von Coaching-Kenntnissen nicht nachhaltig verankert wird.

Die Wirkungsziele des Pilotprojekts werden erreicht

Die im Pilotprojekt verfolgten globalen Wirkungszielen werden aus Sicht des Projektteams wie aus Sicht der teilnehmenden FZ alle erreicht (Kap. 6).

Wirkungsziele Pilotprojekt «Kleines Pensum – Grosse Wirkung»

Ziel 1 Das Pilotprojekt unterstützt Familienzentren und vergleichbare Einrichtungen darin, die Mitarbeit in Kleinpensen zur Förderung von Eltern so zu gestalten, dass die kleinen Pensen grosse Wirkung entfalten.

Ziel 2 Die in Familienzentren teilweise fehlenden Ressourcen im Bereich Personalentwicklung werden durch erfahrene externe Fachstellen der Region bedarfsgerecht und partnerschaftlich eingebracht.

Ziel 3 Die Mitarbeitenden im Kleinpensum werden im Rahmen von Coaching und Weiterbildungen im Hinblick auf ihre persönliche und berufliche Entwicklung systematisch unterstützt. Sei dies in der direkten Begleitung oder indirekt über das Coaching und die Beratung der für die Mitarbeitenden im Kleinpensum Verantwortlichen in Familienzentren.

Ziel 4 Im Pilotprojekt werden die (strukturellen und organisatorischen) Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Förderung von Eltern und ihren Kindern erprobt und evaluiert. Die Umsetzung soll Grundlagen und Kriterien liefern in Hinblick auf die künftige Anerkennung und Finanzierung der Leistungen von Familienzentren beim Angebot von Kleinpensen für Eltern.

Besonders deutlich wird Ziel 3 von allen Verantwortlichen in FZ als erreicht bestätigt: Die Mitarbeitenden im Kleinpensum werden im Rahmen von Coaching und Weiterbildungen in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung systematisch unterstützt.

Das Angebot «Kleines Pensum – Grosse Wirkung» in Familienzentren adressiert aktuelle Herausforderungen

Die Ergebnisse bestätigen den Mehrwert des Projekts bzgl. der schwer erreichbaren Zielgruppe von Frauen aus Migrationsfamilien.³ Das individuelle Coaching verbunden mit Arbeitserfahrung im Familienzentrum entspricht vergleichbaren, wirkungsvollen Massnahmen für schwervermittelbare Zielgruppen.⁴

Ziel 4: Aus unserer Sicht konnten wir im Verlaufe des Projekts die kantonalen Stellen in den Kantonen BE, BL und BS zu den Chancen des Angebots «Kleines Pensum – Grosse Wirkung», Mitarbeit im Kleinpensum in Familienzentren, sensibilisieren. Eine nachhaltige Finanzierung im Anschluss an das Pilotprojekt besteht jedoch in den Kantonen noch nicht. Die für eine Fortsetzung nötigen Argumente können sich auf die Ergebnisse der vorliegenden Wirkungsevaluation stützen.

³ Aktuelle Medienberichte zu dieser Zielgruppe: <https://www.tagesanzeiger.ch/migration-eingewanderte-frauen-fehlen-auf-dem-arbeitsmarkt-486638000825>

⁴ Büro BASS, Nov. 2025: <https://www.buerobass.ch/kernbereiche/projekte/intensivierung-der-beratung-von-stellensuchenden-mit-erschwertem-zugang-zum-arbeitsmarkt-1811/project-view>

1. Eckdaten zur Wirkungsevaluation

Der Evaluationsbericht fasst die Ergebnisse zu den Wirkungsparametern des Pilotprojekts (Input, Output und Outcome nach Zielgruppen) zusammen.

Teilnehmende: 10 Familienzentren / Quartiertreffpunkte in der Region Basel und im Kanton Bern: 3 im Kanton BL (Projektlaufzeit 2021-2024), 4 im Kanton BS (Projektlaufzeit 2022-2024), 3 im Kanton BE (Projektlaufzeit 2023-Anfang 2026).

Im vorliegenden Evaluationsbericht werden die Wirkungsparameter beschrieben.

1.1 Wirkungsmodell und Wirkungsziele

Das im Rahmen der Grundlagenarbeit entwickelte **Wirkungsmodell**⁵ dient zur Strukturierung der im Folgenden dargestellten Leistungen und Wirkungen.

Tabelle 1 Übersicht Wirkungsmodell und Projektziele

Ziele Konzept Pilotprojekt	Voraussetzungen (Inputs)	Umgesetzte Leistungen (Outputs)	Wirkungen (Outcomes) Veränderungen
Zielgruppen	Hindernisse / Erfolgsfaktoren	Begleit-Aufwand (FZ, Projektteam, MiK) etc.	Misserfolge / Erfolge
Ziel 1 Das Pilotprojekt unterstützt Familienzentren und vergleichbare Einrichtungen darin, die Mitarbeit in Kleinpensen zur Förderung von Eltern so zu gestalten, dass die kleinen Pensen grosse Wirkung entfalten.			
Ziel 2 Die in Familienzentren teilweise fehlenden Ressourcen im Bereich Personalentwicklung werden durch erfahrene externe Fachstellen der Region bedarfsgerecht und partnerschaftlich eingebracht.			
Ziel 3 Die Mitarbeitenden im Kleinpensum werden im Rahmen von Coaching und Weiterbildungen im Hinblick auf ihre persönliche und berufliche Entwicklung systematisch unterstützt. Sei dies in der direkten Begleitung oder indirekt über das Coaching und die Beratung der für die Mitarbeitenden im Kleinpensum Verantwortlichen in Familienzentren.			
Ziel 4 Im Pilotprojekt werden die (strukturellen und organisatorischen) Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Förderung von Eltern und ihren Kindern erprobt und evaluiert. Die Umsetzung soll Grundlagen und Kriterien liefern in Hinblick auf die künftige Anerkennung und Finanzierung der Leistungen von Familienzentren beim Angebot von Kleinpensen für Eltern.			

1.2 Angepasste Wirkungsziele im Kanton Bern

Für die Umsetzung im Kanton Bern wurde das Wirkungsmodell auf Anregung des Staatssekretariats für Migration SEM (Integrationskredit des Bundes) hin, in drei Wirkungsziele gebündelt:

Wirkungsziel 1

Familienzentren sind im Bereich Mitarbeit im Kleinpensum sensibilisiert, informiert und beraten.

⁵ Anhang 1

Wirkungsziel 2

Mitarbeitende in Kleinpensen werden hinsichtlich ihrer sozialen und beruflichen Integration begleitet und unterstützt.

Wirkungsziel 3

Behörden und finanzierende Stellen sind bezüglich Wirkungsorientierung und Professionalisierung im Bereich MiK in Familienzentren sensibilisiert.

2. Methodisches Vorgehen

Die Ergebnisse zu den Wirkungsparametern werden nach den Elementen Input – Output – Outcome und soweit sinnvoll nach Zielgruppe dargestellt.

Das Wirkungsmodell (Tabelle 1) sowie der Evaluationsplan (Tabelle 2) dienen zum laufenden Festhalten der Ergebnisse sowie der Planung der Evaluationsschritte. Wir stützten uns auf die einschlägige Literatur zur internen Evaluation.⁶

Tabelle 2 Evaluationsplan für die drei Projektphasen (Kantone BL, BS und BE)

Evaluationsmassnahme	Zeitpunkt
Journal Projektteam	Fortlaufend bis Projektabschluss
Zwischen- und Schlussbefragung Verantwortliche Familienzentren/Quartiertreffpunkte: Leitfaden-Interviews und/oder Online-Umfrage	Interviews nach Bedarf laufend Online-Umfrage: in BL und BS Mai/Juni 2024 in BE Oktober 2025
Befragungen Mitarbeitende im Kleinpensum: Standortbestimmungen / Leitfadengestützte Interviews	Individuell im 2./3. Monat nach Arbeitsbeginn, nach 1 Jahr, nach 1.5 oder 2 und nach 3 Jahren

Folgende im Projekt vorgesehene Evaluationsmassnahmen konnten nicht realisiert werden:

Fokusgruppe mit allen teilnehmenden FZ/QTP und externen Stellen zur Diskussion und Validierung der Ergebnisse des Projekts: Darauf verzichteten wir. Die Erfahrungen bei den realisierten Austauschtreffen und runden Tischen mit den kantonalen Verwaltungen machte deutlich, dass von den Beteiligten kein zusätzlicher Zeitaufwand erwartet werden konnte.

Eine gemeinsame Abschlussveranstaltung aller teilnehmenden FZ und zuständigen kantonalen Stellen fand nicht statt. Die Projektphasen verliefen kantonsweise gestaffelt, die Ressourcen und das Interesse für einen solchen Anlass waren begrenzt. Ein Mehrwert war nicht ersichtlich, da es je Kanton unterschiedliche Rahmenbedingungen sind, die für kantonale Lösungen sprechen.

Für eine externe Evaluation machten wir im 2024 eine Ausschreibung bei den Fachhochschulen Bern, Luzern, St. Gallen im Studiengang Master in Sozialer Arbeit. Leider hatten sich bis Abschluss des Pilotprojekts in der Region Basel keine Studierenden dafür gemeldet.

Eine umfangreiche Dokumentation der Projektergebnisse liegt vor (siehe Kap. 4.1). Diese könnte für eine externe Evaluation zur Verfügung gestellt werden. Für diesen Bericht bildet die Dokumentation die Grundlage für die inhaltliche Evaluation und zur Illustration der Ergebnisse.

⁶ Literatur zum Thema 'Interne Wirkungsevaluation': siehe Literaturverzeichnis

3. Input – Voraussetzungen und in das Projekt investierte Ressourcen

3.1 Grundlagen und Projektfinanzierung

Die **Grundlagenarbeit** des Projektteams umfasste die Erarbeitung diverser Unterlagen, die Weiterentwicklung des Konzepts, der Informationen, des Budgets und Abklärungen mit Projektpartnern.

Erarbeitete Unterlagen und Abklärungen:

- Projektkonzept, Budget, Finanzierungsplan
- Organisation und Aufgaben im Projektteam
- Factsheet, Webauftritt von [Netzwerk Bildung und Familie](#) und [Pro Familia Basel Regio](#), Folienpräsentationen
- Vorlagen Projektanträge mit Budgets für FZ
- Gespräche zur Klärung d. TN und Wahl MiK
- Vorlagen Projektvereinbarung, Arbeitsvertrag MiK, Arbeitszeugnis, Mitarbeitendengespräch MAG
- Absprachen mit Sozialdiensten, u.a. Gemeinde Reinach, Beauftragte Arbeitsintegration, mehrere Kontakte mit Sozialdienst Birsfelden und Münchenstein.

Das **Fundraising** war weit aufwändiger als vorausgesehen. Bei der Projektidee handelt es sich um ein innovatives Setting im Feld der für ihre Leistungen noch weitgehend unbekannten Familienzentren. Dies bedingte viel Klärungsbedarf. Dazu kam, dass die in FZ übliche Bezeichnung «Minijob» bei einigen Stellen auf Ablehnung stiess. Der Begriff ist in Deutschland negativ besetzt im Zusammenhang mit unsozialen Arbeitsbedingungen. Im Verlaufe des Projekts, v.a. für die Projektphase 3 im Kanton Bern wird nun anstelle von «Minijob» die Bezeichnung «Mitarbeit im Kleinpensum» verwendet.

Unsere Leistungen zur Mittelbeschaffung:

- 32 **Förderanträge** insgesamt, 27 an private Stiftungen und Kirchen, 5 Anträge an die öffentlichen Fonds und Förderkredite der Kantone BL, BS, BE und des Bundes. Dank 17 Zusagen bei angefragten Stellen und kleinen Spenden konnten zwei Drittel der Einnahmen aus öffentlichen Mitteln und ein Drittel über private Fördermittel generiert werden. Den Fehlbetrag von rund CHF 15'000 übernimmt die Projektträgerschaft im Rahmen von Eigenleistung.
- Mehrere mündliche **Besprechungen und Sensibilisierung von potenziellen Geldgebern** für die Möglichkeiten der kleinen Pensen mit grosser Wirkung in Familienzentren.
- Vorabklärungen bei den Kantonen BE, BL und BS im Hinblick auf die Projektförderung bei den einzelnen FZ.

Das Projekt wurde unterstützt durch folgende öffentlichen und privaten Stellen:



3.2 Finanzielle Mittel – Übersicht

Dank der finanziellen Förderung durch öffentliche und private Beiträge der oben genannten Organisationen konnte das Pilotprojekt realisiert werden. Es wurde möglich, wichtige Erfahrungen zu sammeln und die Projektziele weitgehend zu erreichen.

Die Mittelbeschaffung stellte eine Herausforderung dar. Die unterschiedlichen Zeitfenster der Projektförderung der mitfinanzierenden Stellen waren für die Projektplanung anspruchsvoll. Das Projektteam verfügte nur über beschränkte Fundraisingkapazitäten und -erfahrungen, was dazu führte, dass ungedeckte Projektkosten und Leistungen der Projektträgerschaft von rund 600 Stunden auf eigene Kosten resultierten, d.h. dass ein Teil der Grundlagen- und aufwändigen Koordinationsarbeit unter den verschiedenen Projektpartnern nicht entschädigt werden konnte und als Eigenleistung verbucht werden musste. Die Projekt-Abrechnungen wurden pro finanzgebende Stelle gemacht. Die Übersicht zum Gesamt-Projektaufwand wird in Tabelle 3 dargestellt.

Tabelle 3 Übersicht Projektaufwand

Gesamt-Projektaufwand in Kantonen BL, BS und BE	Einnahmen	Aufwand
Total Projektaufwand 10 Standorte (Externe Projektleitung und Umsetzung in FZ)		336'664
Fördergelder	321'764	
ungedeckter Betrag		14'900
<i>Eigenleistungen Projektträgerschaft Region Basel: NBundF, PF BaselRegio, AMIE Basel rund 530 Std., Projektträgerschaft Kanton Bern: rund 100 Std.</i>		

3.3 Projektteilnahme der FZ: Hindernisse und Erfolgsfaktoren

3.3.1 FZ in Basel-Landschaft

Hindernisse

Die Fachstelle Familien des Kantons BL unterstützte das Pilotprojekt von Anfang an ideell und finanziell. Im Rahmen einer Zoom-Sitzung informierten wir über das Pilotprojekt und die Mitfinanzierung des Kantons. Da nur wenige FZ aus BL, trotz Einladung von Seiten Fachstelle Familien BL, daran teilnahmen, streuten wir die Informationen ebenfalls über mehrere Mailversände, anschliessend sprachen wir die FZ teilweise mehrmals über Mail und Telefon direkt an. Von den 15 Familienzentren im Kanton BL, die meist von Ehrenamtlichen geleitet werden, haben schlussendlich drei FZ am Projekt teilgenommen.

Der Startzeitpunkt war ungünstig, da die meisten FAZ nach der pandemiebedingten Schliessung im Jahr 2021 gerade wieder den Betrieb am Aufnehmen waren. Zwei interessierte FZ sagten ab wegen einem bevorstehenden Wechsel in der Betriebsleitung.

Zudem zeigten sich deutlich die Schwierigkeiten bei Familienzentren, die von Vereinen ehrenamtlich geführt werden: Die oft mehrfach engagierten Verantwortlichen (Familie, Beruf, Familienzentrum) waren schwer erreichbar, die Entscheidungsprozesse dauerten länger, da bis zur nächsten Vorstandssitzung abgewartet werden musste. In einem FZ gab es mehrere Wechsel der Verantwortlichen des Freiwilligenteams. In einigen Teams von angefragten FZ fand sich keine Person, die sich eine zusätzliche Aufgabe als Ehrenamtliche zumuten wollte.



Gründe für Absagen zur Teilnahme am Pilotprojekt zeigen die folgenden sinngemässen Zitate:

«An unserer letzten Vorstandssitzung haben wir nun entschieden, dass wir bei diesem Projekt nicht mitmachen werden. Der Grund ist, dass wir alle seit vielen Jahren ehrenamtlich arbeiten und nun nicht Personen im Team haben wollen, die dabei einen Lohn verdienen werden.»

«Wir sehen zurzeit keine Möglichkeit, Minijobs anzubieten. Es fehlen uns die Projekte, Angebote und die Human Power dazu.»

«Wir erinnern daran, dass wir eins der wenigen (wenn nicht das einzige) Familienzentren im Kanton BL sind, welches keine Unterstützung von der Gemeinde erhält, wir seit einiger Zeit ein strukturelles Defizit aufweisen und das Familienzentrum von Freiwilligen betrieben wird.»

*«Auch wenn wir es eine super tolle Idee finden, Wir machen leider nicht mit. Bald schon wird ein*e Nachfolger*in im FZ übernehmen und darum haben wir entschieden, ihr*ihm dann die Entscheidung zu überlassen.»*

Erfolgsfaktoren

Die Motivation der leitenden Personen und des Vorstands hat sich als zentraler Erfolgsfaktor erwiesen. Die Bereitschaft im bestehenden Team von Freiwilligen, einer Migrantin diese Chance zu geben, erste Arbeitserfahrungen zu sammeln, sowie die Notwendigkeit, die Arbeit im FZ auf mehr Schultern zu verteilen, waren zentrale Elemente für den Entschluss zur Teilnahme am Pilotprojekt (s. auch Outcome: Schlussbefragung Verantwortliche FZ).

Die Verantwortliche eines FZ berichtet, «dass interessierten Aussenstehenden anlässlich des Jubiläumsanlasses, an dem die neue Mitarbeitende im Minijob (als erste Migrantin im Team) mitarbeitete, nachfragten, was das Minijob-Projekt ist: Es ist ein Projekt, das im ganzen Kanton in verschiedenen Zentren läuft. Dass wir versuchen, einer jungen Frau mit Migrationshintergrund Berufserfahrung zu ermöglichen und sie zu begleiten auf dem Weg zu einer Stelle oder zu einer Ausbildung. Wenn ich jetzt sagen kann, dass N, die alle kennen, eine Stelle hat und sie darf als Klassenassistentin arbeiten, dann ist so eine Freude da, es ist so schön, wie sich die Leute mit ihr freuen.»

3.3.2 QTP/FZ in Basel-Stadt

Hindernisse

Aufgrund der Erfahrungen im Kanton BL, dass es trotz Finanzierungsbeteiligung des Kantons schwierig war, die FZ zur Teilnahme zu gewinnen, gingen wir im Kanton BS umgekehrt vor. Wir suchten vor der Zusicherung von finanziellen Mitteln zuerst teilnahmebereite Standorte. So konnten wir beim Fundraising die vier an einer Teilnahme interessierten QTP/FZ bereits namentlich aufführen. Die unerwartet langwierige Suche nach finanzieller Unterstützung führte jedoch dazu, dass der Projektstart in den Standorten um ein halbes Jahr hinausgeschoben werden musste. Dies führte bei den betroffenen QTP/FZ und den für die Mitarbeit im Kleinpensum bereits angefragten Personen zu entsprechenden Irritationen.

Erfolgsfaktoren

Die Kontaktstelle für Quartierarbeit des Kantons BS unterstützte das Pilotprojekt von Anfang an ideell und in der Kommunikation mit Partnerorganisationen. Am Fachgespräch der Kontaktstelle Quartierarbeit mit den Stellenleitenden Quartiertreffpunkte Basel konnten wir im März 2022 vor Ort informieren über das Pilotprojekt. Von den 16 Quartiertreffpunkten (auch Familien-/ Eltern-Kind-/ Begegnungszentren) im Kanton BS, beschlossen in der Folge 4 Standorte am Projekt teilzunehmen. Die meisten dieser QTP/FZ haben eine professionelle, angestellte Betriebsleitung. Die Motivation der leitenden Personen (Angestellte und Ehrenamtliche) hat sich als zentraler Erfolgsfaktor erwiesen. Die Bereitschaft der QTP/FZ im bestehenden Team von Freiwilligen, einer Frau mit Flucht- oder Migrationsgeschichte



diese Chance zu geben, erste Arbeitserfahrungen zu sammeln, war verknüpft mit Erwartungen. Zentral war das Interesse der Verantwortlichen, eine wirkungsorientierte Personalförderung, verbunden mit Berufcoaching, umzusetzen. Der Bedarf, die Arbeit im FZ auf mehr Schultern zu verteilen, war eine weitere Motivation (s. auch Outcome Kap. 5.2).

3.3.3 FZ in den Kantonen Bern und Solothurn

Hindernisse

Die unterschiedlichen Zeitfenster der Projektförderung der mitfinanzierenden Stellen waren für die Projektplanung anspruchsvoll. Der Startzeitpunkt war im Kanton Bern zeitlich eng, da wir erst Anfang 2024 die Zusage eines öffentlichen Projektbeitrags erhalten hatten. Nachdem die Abklärungen mit den FZ, inklusive der Suche nach interessierten MiK, abgeschlossen waren, konnten die Einsätze der MiK und das regelmässige Coaching erst nach den Sommerferien 2024 starten.

Im einen interessierten FZ im Kanton Bern und einem weiteren FZ im Kanton Solothurn konnten, trotz umfangreicher Vorabklärungen, beide Einrichtungen kurzfristig aufgrund von personellen Wechsels nicht im Rahmen der Projektlaufzeit teilnehmen.

Grund für die Absage zur Teilnahme am Pilotprojekt, sinngemässes Zitat:

*«Auch wenn wir es eine super tolle Idee finden, Wir machen leider nicht mit. Bald schon wird ein*e Nachfolger*in im FZ übernehmen und darum haben wir entschieden, ihr*ihm dann die Entscheidung zu überlassen.»*

Erfolgsfaktoren

Motivierte Verantwortliche der Familienzentren FZ waren auch im Kanton Bern eine Grundvoraussetzung zur Projektumsetzung. Die FZ haben direkten Zugang zu Migrantinnen als Besuchende und arbeiten teilweise bereits mit Migrantinnen im Kleinpensum. Die Kandidatinnen für die Teilnahme am Pilotprojekt «Kleines Pensum – Grosse Wirkung» konnten aus diesem Kreis gefunden werden.

3.3.4 Erfolgsfaktoren: finanzielle Projektmittel und Engagement der Projektstandorte

Die Unterstützungsleistungen durch das Pilotprojekt werden weitgehend als hilfreich beurteilt.⁷

Die durch die Projektträgerschaft über Fundraising zur Verfügung gestellten, finanziellen Mittel waren eine wichtige Voraussetzung für die Umsetzung des Pilotprojekts in den FZ.

In den Rückmeldungen kommt weiter zum Ausdruck, dass das persönliche Engagement der Verantwortlichen in den FZ ein für die Umsetzung wichtiger, nicht zu unterschätzender Faktor war.

Zitat Verantwortliche eines FZ: «Wenn die effektiv benötigte Zeit für die Begleitperson/ Aufwand verrechnet worden wäre, hätte das Geld nicht gereicht! Der Aufwand mit Planung der Einsätze und damit verbundene Arbeiten waren grösser als anfänglich gedacht und wurden nicht voll angegeben! Die Begleitperson hat dies jedoch gerne gemacht, da sie es ein tolles Projekt fand.»

3.3.5 Herausforderungen: Sicherstellung Projektfinanzen, FZ im Aufbau, Voraussetzungen MiK

Die Sicherstellung der Projektfinanzen: Die unterschiedlichen Zeitfenster der Projektförderung der mitfinanzierenden Stellen waren für die Projektplanung anspruchsvoll. Das Projektteam verfügte nur über beschränkte Fundraisingkapazitäten und -erfahrungen, was dazu führte, dass in der Region Basel am Schluss ungedeckte Projektkosten und Leistungen der Projektträgerschaft von über 200 Stunden auf

⁷ Online-Schlussbefragung (OB) aller teilnehmenden FZ in BE, BL und BS: separater Bericht

eigene Kosten resultierten, d.h. dass ein Teil der Grundlagen- und aufwändigen Koordinationsarbeit unter den verschiedenen Projektpartnern nicht entschädigt werden konnte.

Organisationsgrad FZ: FZ in der Aufbauphase, ohne gesichertes Budget, mit ehrenamtlicher Arbeit, ohne professionelle Betriebsleitung, erschwerten die Projektumsetzung und bedingten viel Begleitaufwand und Flexibilität des Projektteams.

Sprachkenntnisse und Vorbildung der MiK: Der Entwicklungsprozess verläuft bei TN mit Sprachkenntnissen bis A2 langsamer als bei TN mit Kenntnissen ab B1. Jedoch profitierten auch MiK mit einem tieferen Sprachniveau auf persönlicher und sozialer Ebene.

4. Output – Leistungen des Projekts

Die Leistungen und Produkte des Projekts werden hier aufgelistet und teilweise kommentiert.

4.1 Projektdokumentation

Zu allen teilnehmenden Standorten archivierten wir folgende Unterlagen:

- Projektvereinbarung zwischen FZ und Projektträgerschaft
- Arbeitsvertrag / Vereinbarung und Pflichtenheft pro MiK
- Protokolle zu folgenden Gesprächen mit MiK:
Probezeit-/Standortgespräch, Mitarbeitenden-Jahresgespräch, Abschlussinterview mit MiK
- Journal zu Beobachtungen von Seiten Projektleitung und Coachingpersonen im Projektprozess, zu Herausforderungen und Erfolgen, festhalten von Originalaussagen der Beteiligten in den Familienzentren
- Kurznotizen mit Verantwortlichen in FZ zu Besprechungen bezüglich Projektabschluss
- Abrechnungsunterlagen

4.2 Information, Beratung und Begleitung der FZ

Mit allen Verantwortlichen der teilnehmenden FZ führten wir ein- bis mehrmals pro Jahr vor Ort oder telefonisch Gespräche zum Stand und zur Weiterentwicklung des Projekts. Das Projektteam stand jederzeit für Fragen und Rückmeldungen zur Verfügung.

Rückmeldungen von Verantwortlichen (Zitate aus Journal und von Austauschtreffen)

Für eine Verantwortliche im FZ ist es ein Highlight, dass die Projektträgerschaft nicht nur versprochen hat, alle Unterlagen für die Anträge so für die FZ vorzubereiten, dass diese nur noch wenig zu tun haben, sondern dies auch gehalten hat.

«Vielen Dank für die tolle fachliche Unterstützung. Das bringt unser Familienzentrum auch nach Ende des Projektes weiter.»

Eine Verantwortliche im FZ schätzt es sehr, dass die Coachin AMIE im Kontakt zwischen FZ-Leiterin und der für die MiK zuständigen Sozialarbeiterin vermittelt wurde.

Zusammenarbeit mit kantonalen Ansprechpersonen

Zur Entlastung der FZ/QTP bereiteten wir die Projektfördergesuche der zehn Standorte vor und verwalteten die Gelder der teilnehmenden FZ/QTP. Mit den kantonalen Ansprechpartnern, - in BL mit Thomas Nigl, Fachbereich Familien; in BS mit Claudia Greter, Leiterin Kontaktstelle Quartierarbeit - hatten wir im Verlaufe des Pilotprojekts mehrere unterstützende Kontakte und eine lösungsorientierte Zusammenarbeit.

4.3 Informations- und Austauschchanlässe

Es wurden insgesamt 8 Informations- und Austauschchanlässe mit den FZ/QTP und teilweise mit den Ansprechpersonen der Kantone per Zoom durchgeführt. Themenschwerpunkte:

- Kick-off-Veranstaltungen mit interessierten FZ in den drei Kantonen (3 mal)
- Wirkungsmodell und Evaluationskonzept «Kleines Pensum – grosse Wirkung» (2 mal)
- Die Mitarbeitenden im Kleinpensum gestalten mit – Good Practices aus den Familienzentren
- Ergebnisse Pilotprojekt – Wirkungsevaluation und Weiterführung des Angebots «Kleines Pensum – grosse Wirkung» in der Region Basel
- Erfahrungen mit Personalentwicklung aus dem MüZe Bern-West und Einführung in das Mitarbeitenden-Gespräch MAG im Kanton Bern

4.4 Teilnehmende Familienzentren und Mitarbeitende im Kleinpensum

Als Einsatzbereich wurde der offene Treff mit Cafeteria am häufigsten als geeigneter Ort zum Einstieg in den Minijob/das Kleinpensum genutzt. Die meisten FZ unterstützten die MiK darin, auch Erfahrungen in weiteren Tätigkeiten zu sammeln, so bei Angeboten für Kinder und speziellen Anlässen des FZ.

Geschätzt wurden von Seiten Verantwortliche der teilnehmenden FZ/QTP⁸:

- der persönliche, wohlwollende Austausch in sämtlichen Gesprächen zwischen Verantwortlichen der FZ und dem Projektteam.
- die Entwicklung der Frauen (MiK), in persönlicher und beruflicher Hinsicht sowie deren Empowerment.

Wie Tabelle 4 zeigt, konnten Frauen zur Teilnahme am Projekt gewonnen werden, die gemäss Einschätzung von Migrationsfachstellen zur schwer erreichbaren Migrationsbevölkerung gehören. Es sind dies 14 Frauen im Alter von 26 bis 49 Jahren aus 12 Herkunftsländern, vier davon traditionelle Flüchtländer (Afghanistan, Eritrea, Syrien und Ukraine), mit insgesamt 26 beteiligten Kindern im Vorschul- und Schulalter. 4 Teilnehmende bezogen beim Projekteinstieg Sozialhilfe. Es zeigte sich zudem, dass auch ein Förderbedarf bei bereits länger in der Schweiz lebenden Migrantinnen besteht: bei der Hälfte der Teilnehmenden (6 mit C-Ausweis, eine mit CH-Pass) trifft dies zu.

⁸ Online-Schlussbefragung (OB) aller teilnehmenden FZ in BL und BS: separater Bericht

Tabelle 4 Übersicht Merkmale teilnehmende Frauen in zehn FZ/QTP

Anzahl Teilnehmerinnen	14 Frauen
Alter	26 – 49 Jahre alt
Herkunftsländer	Afghanistan, Algerien, Brasilien, Eritrea, Syrien, Griechenland, Italien, Kosovo, Niederlande/Peru, Russland, Ukraine
Aufenthaltsstatus zu Beginn	2 Ausweis F, 5 Ausweis B, 6 Ausweis C, 1 CH-Pass
Familie, Zivilstand	10 verheiratet, 4 in Trennung
Anzahl Kinder	Pro Mutter 1-3 Kinder, insgesamt 26
Alter der Kinder	8 Kinder im Vorschulalter, 18 im Schulalter
Anstellungsdauer pro Teilnehmerin während dem Pilotprojekt	BE: 9 bis 17 Monate BL: 9 bis 31 Monate BS: 9 bis 19 Monate
Durchschnittliche Arbeitsstunden pro Woche	4 – 7 Std.

4.5 Geleistete Einsatzstunden von Verantwortlichen und Mitarbeitenden im Kleinpensum in Familienzentren

Der **Projektaufwand der Verantwortlichen in zehn FZ / QTPs** für die Projektkoordination und Begleitung der MiK ist nicht genau bezifferbar. Obwohl dafür eine Entschädigung durch das Projekt budgetiert war (rund 60 Std. pro Jahr und MiK), leisteten sie einen zusätzlichen Aufwand. Dieser wird als gross wahrgenommen. Kritische Rückmeldungen zeigen, dass der Begleitaufwand zu knapp budgetiert war. Es kommt zum Ausdruck, dass das persönliche Engagement der Verantwortlichen in den FZ ein für die Umsetzung wichtiger, nicht zu unterschätzender Faktor war.

Rückmeldungen von Verantwortlichen (Zitate aus Schlussbefragung)

«Das Projekt ist unserer Meinung nach eine super Sache und durch die Kombination mit dem Coaching eine tolle Chance für die Mitarbeiterinnen im Kleinpensum. Der Begleitaufwand ist aber nicht zu unterschätzen, vor allem, wenn das Leseverständnis (der MiK in Deutsch) noch gering ist.»

«Wenn die effektiv benötigte Zeit für die Begleitperson/ Aufwand verrechnet worden wäre, hätte das Geld nicht gereicht! Der Aufwand mit Planung der Einsätze und damit verbundene Arbeiten waren grösser als anfänglich gedacht und wurden nicht voll angegeben! Die Begleitperson hat dies jedoch gerne gemacht, da sie es ein tolles Projekt fand.»

Einsatzstunden der Mitarbeitenden im Kleinpensum: Die 14 MiK leisteten in den zehn FZ / QTP's im Rahmen des Projekts je zwischen 4 bis 7 wöchentliche Einsatzstunden. Dazu kommt der Zeitaufwand für den Coachingprozess als Eigenleistung der MiK: 3 Std. für rund 10 Sitzungen pro Jahr, inkl. Vor- und Nachbereitung.

4.6 Absolvierte Weiterbildungen der Mitarbeitenden im Kleinpensum

Im Rahmen des Coachings war die Entwicklung einer beruflichen Vision ein wichtiges Ziel. Dazu gehörte auch die Klärung der vorhandenen Kompetenzen und die Wahl einer geeigneten Weiterbildung, um der Realisierung dieser Vision näher zu kommen. Die im Rahmen des Projekts (mit-)finanzierten Weiterbildungen sind in Tabelle 5 dargestellt.

Eine Teilnehmerin wurde darin unterstützt, eine Schnupperstelle in einer Tagesschule zu finden. Mehrere Teilnehmerinnen wurden ermutigt, selbständig das Berufsberatung- und Informationszentrum BIZ

kennen zu lernen und Kurzberatung in Anspruch zu nehmen. Eine Teilnehmerin vereinbarte nach der Kurzberatung selbständig einen Beratungstermin.

Eine MiK hat aufgrund des Coachings einen Praktikumsplatz im 1. Arbeitsmarkt gefunden. Dieser ist eine Voraussetzung, um ihre berufliche Vision und die damit verknüpfte Ausbildung zu realisieren.

Tabelle 5 Übersicht besuchte Weiterbildungen in Ergänzung zum Coaching-Prozess

Weiterbildung / Kurs	Umfang und Begleitung	Finanzierung durch
Deutschkurs	2 Teilnehmerinnen Vermittlung passender Kurs, vereinbar mit Kinderbetreuung, Abklärung Finanzierung	Sozialhilfe 1 TN, Pilotprojekt 1 TN
Weiterbildung IG Spielgruppen: Kinderbetreuung, Modul 1 / Zertifikat Basis Spielgruppenpädagogik	3 Teilnehmerinnen (2 abgeschlossen, 1 in Ausbildung) 13 Ausbildungstage zu 6 Stunden (plus Selbststudium)	Pilotprojekt 2 TN, Sozialhilfe 1 TN
Weiterbildung im Bereich Kosmetik, Maniküre, Kurszertifikat (3 Tage) Modul Gel Anbieter: anerkanntes Kosmetikinstitut, wurde durch AMIE gefunden.	1 Teilnehmerin Am 1. Kurstag war die Begleitung auf der Reise zum unbekannten Kursort durch die Coachin, im Rahmen von Freiwilligenarbeit, nötig. Der Kurs hat die MiK beruflich und im Kontakt mit Schweizer Kundinnen sicherer gemacht.	Pilotprojekt 1 TN
Hygiene im Familienzentrum	Team-Weiterbildung im FZ	Eigenleistung FZ 1 TN
Weiterbildungen resp. Grundbildung als Voraussetzung für berufliche Integration	Deutschkurs Deutschttest, Einbürgerungstest Berndeutschkurs Französischkurs und Tablet	Sozialhilfe 1 TN Pilotprojekt 3 TN Anteil Sprachkurs 1 TN
Weiterbildung Verantwortliche FZ (Migrantin)	Grundlagen zur Gemeinwesenarbeit, Erarbeitung eines Angebotskonzepts FZ	Pilotprojekt 1 TN

4.7 Information und Sensibilisierung der kantonalen Stellen in Baselland

Im Juni 2023 führten wir in enger Zusammenarbeit mit Thomas Nigl, Fachstelle Familien, einen Zoom-Anlass mit kantonalen Stellen zwecks Information und Austausch über das Pilotprojekt durch. Teilgenommen haben Vertretungen folgender kantonalen Dienste in Basel-Landschaft:

- Fachstelle Familienfragen Kanton Basel-Landschaft
- Fachstelle Gleichstellung für Frauen und Männer BL
- KIGA, Abteilung arbeitsmarktliche Massnahmen BL
- Kant. Sozialamt Projekte, BL
- Fachbereich Integration, kantonales Integrationsprogramm BL
- Entschuldigt: Gesundheitsförderung BL

Wir präsentierten das Projektkonzept wie auch den Budgetrahmen für die künftige Umsetzung des Projekts «Kleines Pensum – Grosse Wirkung», Minijobs in Familienzentren. Diese Unterlagen stehen dem Kanton für die künftige Förderung des Angebots zur Verfügung (siehe Anhang 2).

Die teilnehmenden Fachpersonen sehen den Mehrwert des Projekts. Es füllt eine Lücke im bestehenden Integrationsangebot. Der Austausch zeigte, dass die Merkmale des Pilotprojekts (Freiwillige Teilnahme, kleines Pensum bis 8 Std. pro Woche, auch länger in der Schweiz anwesende Migrantinnen mit Niederlassungsbewilligung C, maximale Dauer 3 Jahre, persönliches Einzelcoaching) nicht mit den gängigen Förderkriterien der bestehenden Arbeitsintegration und Sozialhilfe zusammenpassen. Der interdisziplinäre Ansatz des Projekts zeigt die Wichtigkeit des fachstellenübergreifenden Austausches.

4.8 Information und Sensibilisierung der kantonalen Stellen in Basel-Stadt

Im Mai 2024 führten wir in enger Zusammenarbeit mit Claudia Greter, Kontaktstelle Quartierarbeit des Präsidialdepartements BS, einen **Runden Tisch mit kantonalen Stellen und Vertreterinnen der QTP/FZ** durch. Ziel war es über das Pilotprojekt «Mitarbeit in Kleinpensen / Minijobs» zu informieren, die Zwischenergebnisse vorzustellen sowie über die Weiterführung und zukünftige Finanzierung im Kanton BS auszutauschen (s. auch Auflagen Swisslos Fonds, Regierungsrat BS, Kap. 5.3.2).

Teilgenommen haben Vertretungen folgender kantonalen Dienste und des Verbands Quartiertreffpunkte Basel in Basel-Stadt:

- Kontaktstelle Quartierarbeit, Stadtteilentwicklung
- Fachstelle Integration und Antirassismus, Abteilung Gleichstellung und Diversität
- Fachstelle Soziale Integration, Sozialhilfe
- Fachstelle Arbeitsintegration, Sozialhilfe
- Regionales Arbeitsvermittlungszentrum (RAV), Amt für Wirtschaft und Arbeit
- Verband Quartiertreffpunkte Basel

Wir präsentierten das Projektkonzept wie auch den **Budgetrahmen für die künftige Umsetzung des Projekts «Kleines Pensum – Grosse Wirkung»**, Kleinpensen in Familienzentren/Quartiertreffpunkten im Kanton BS. Diese Unterlagen stehen dem Kanton für die künftige Förderung des Angebots zur Verfügung (siehe Anhang 3).

Die teilnehmenden Fachpersonen sehen, dass das Projekt ein aktuelles Bedürfnis aufnimmt. Es wird von allen Sitzungsteilnehmenden fachlich begrüsst und als sinnvoll erachtet. Mögliche Wege zur Mitfinanzierung durch bestehende Aufgabenbereiche werden andiskutiert (siehe Kap. 5.3).

4.9 Information und Sensibilisierung der kantonalen Stellen in Bern

Die kantonale Austauschrunde im Kanton Bern fand im April 2025 nur mit zwei Personen der GSI (Vanessa del Rio, zuständig für das Förderprogramm «Zusammenleben», und Raphael Ben Nescher, Leiter Stab Amt für Integration und Soziales GSI Kanton Bern) statt, da alle relevanten Politikbereiche (Integrationsförderung, Armutsprävention und Sozialhilfe, Arbeitsmarktintegration, Gesundheitsförderung, Frühe Förderung) in derselben Direktion angesiedelt sind.

Ergebnis des Austausches: Grundsätzlich besteht für FZ die Möglichkeit, im Rahmen der Integrationsförderung eine Unterstützung zu beantragen. Bei bereits eingeführten Angeboten wird für eine Fortsetzung auf die Gemeinden verwiesen, die dafür angefragt werden sollten. So erhält ein FZ im Kanton BE vom Kanton für das Jahr 2026 einen Förderbeitrag für die Weiterentwicklung der Personalförderung im FZ.



5. Outcome – Veränderungen bei den Zielgruppen

Ergebnisse im Sinne von Outcome betreffen Veränderungen und werden als **Wirkungen** des Projekts bezeichnet. Die beobachteten und zurück gemeldeten Veränderungen fassen wir nach Zielgruppen zusammen:

Mitarbeitende im Kleinpensum (Wirkungsziel 3), Betrieb des Familienzentrums (Trägerschaft, Verantwortliche, Team, Besuchende) (Wirkungsziele 1 und 2), externe Stellen Gemeinde-Kanton-Bund (Wirkungsziel 4).

5.1 Mitarbeitende im Kleinpensum – Mütter aus Migrationsfamilien

Wir erwarteten bei den Mitarbeitenden im Kleinpensum (MiK) positive Veränderungen in folgenden Bereichen:

- Steigerung der Selbstwirksamkeit
- Soziale Integration
- Stärkung in der Elternrolle
- Verbesserte Deutschkenntnisse
- Entwicklung von persönlichen und beruflichen Perspektiven

Beobachtete Wirkungen

Veränderungen bei den Projektteilnehmerinnen konnten auf den verschiedenen Ebenen beobachtet werden. Die Einträge und Zitate aus dem Beobachtungsjournal (BJ) der Projektmitarbeitenden (Coaching, Beratung FZ) sowie aus den Abschlussinterviews mit den MiK illustrieren die beobachteten Wirkungen.

Aus den Journaleinträgen wurden zudem drei **Praxisporträts aus dem Pilotprojekt in der Region Basel** erarbeitet, die exemplarisch typische Entwicklungen der MiK aufzeigen (Anhang 5).

5.1.1 Steigerung der Selbstwirksamkeit

Die Steigerung der Selbstwirksamkeit bewirkt auf verschiedenen Ebenen Veränderungen: Persönlich, bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wie auch direkt bei der Mitarbeit im Familienzentrum.

Auf persönlicher Ebene

Was hat sich verändert?

Eine MiK zu dem, was sich für sie verändert hat und wie sie das Coaching erlebt hat: «Du (= Coachin) bist immer so: Du kannst, du kannst und unterstützt mich. Jetzt bin ich bisschen stark. Jetzt bin ich nicht mehr so wie vor 1.5 Jahren. Ich bin früher immer so verstecken. Ich hatte Angst. Aber nein, jetzt nicht mehr. Ich bin jetzt 10 Jahre in der Schweiz. Ich habe Kinder. Ich habe Job. Ich habe Freundinnen. Jetzt habe ich gelernt, dass all diese Dinge auch zählen. Dass ich jemand bin. Und jetzt habe ich auch Kontakt zu Schweizer. Und ich brauche noch etwas Druck, damit ich noch weiterkomme. Aber das kommt. Aber es geht mir viel besser.»

«Es gibt viel Veränderung. Vorher war ich gestresst, ich war nur zuhause. Ich war zuhause traurig und ich habe viel überlegt. Jetzt ist es gut, ich gehe aus dem Haus, ich bin nicht traurig und weniger gestresst. Es ist gut, dass ich arbeiten gehen kann. Das gibt Abwechslung. Ich treffe viele Leute, ich mag es, sie zu treffen und mit ihnen zu sprechen. Ich habe besser Französisch gelernt und fühle mich in der Sprache sicherer.»

«Am Anfang hatte ich so Angst, ich konnte mir nicht vorstellen, wie komme ich hier jemals zurecht. Es war so schwierig. Ich war plötzlich hier in der Schweiz, schwanger, alles fremd, auch meine körperli-



che Situation für mich neu und fremd. Wo muss ich hingehen? Für mich war es wirklich eine einzigartige Möglichkeit. Es ist ein super Anfang. Wir alle brauchen einen Anfang. Und es ist schwierig einen guten Anfang zu finden. Dieses Projekt gibt Unterstützung, wenn Fragen da sind, wenn man gar nichts weiss.»

«Alles hat sich durch das Projekt verändert. Weil ich total unsicher war vorher. Ich war total nutzlos. Ich wusste, dass sich etwas ändern muss, aber ich hatte keine Kraft. Und das FAZ hat da schon etwas geändert. Ich habe gemerkt, ich kann was und ich werde akzeptiert. Das Lob, die Rückmeldungen von Team und auch von der Leitung. Das hat mir sehr gutgetan.»

«In AMIE (Coaching) habe ich gefunden, wer ich bin. Früher war es immer Stress. Weil ich sah meinen Weg nicht. Wo kann ich arbeiten? Was mache ich? Aber als ich F. (Coachin) kennengelernt habe, konnte ich alles machen, ich habe gefunden, wer S. (=die Sprecherin) ist – was ich möchte, meinen Weg.»

«Anfangs habe ich mich selbst nicht genug wertgeschätzt. Deshalb habe ich alles, was ich bekommen habe als seltene Chance gesehen. Aber jetzt kann ich mich für mich einsetzen und auch den Lohn verhandeln bei anderen Arbeitgebern.»

«Mein Ehemann musste merken, dass ich nicht wegen dem Geld dort arbeite, sondern auch besser Deutsch lernen kann, im Kontakt mit anderen sein kein, dass dies mir guttut. In der Privatwirtschaft denkt man natürlich anders über solche Arbeiten. Für andere Familienmitglieder war es wie Zeitverschwendung, sie fragten, warum ich dies überhaupt mache. Heute weiss ich, dass ich ihnen nicht zuhören muss, ich bin selbstbewusst und weiss, was es mir bringt, und höre ihnen nicht mehr zu.»

Zwei MiK finanzierten sich mit dem Lohn die Fahrausbildung. Dazu stellvertretend ein Journaleintrag: «Die MiK will nun ihren Lohn für den Erwerb des Autofahrausweises verwenden.»

Rückmeldung einer Verantwortlichen im FZ: «Sie (MiK) hat dank dem Einsatz im FZ ihre Deutschkenntnisse verbessert, die Autofahrprüfung gemacht und verfügt damit nun über eine zusätzliche Qualifikation bei Stellenbewerbungen.»

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

«Ihre eigenen Kinder helfen ihr zuhause am Donnerstag mit, da sie arbeitet. Denn die Kinder seien sehr stolz. Sie kocht auch vor, damit alles gut organisiert ist.»

«Als Mutter fühle ich mich ganz stolz, auch wenn es kein grosser Job ist, sondern nur ein Minijob. Sie haben gelernt, dass Mamma nicht immer da ist, so dass sie auch lernen mussten, z.B. etwas Kleines zu kochen oder einkaufen. Sie haben dadurch gelernt eigenständiger zu sein. Mama ist nun nicht immer verfügbar, dies kommt den Kinder zugute.»

«Er übernimmt die Kinder, wenn ich Kurs (Weiterbildung) habe. - Mein Mann ist froh für mich. Wenn du Hilfe brauchst, helfe ich dir. - Dass ich die Stelle gefunden habe, schätzt er auch sehr.»

«Mein Mann ist beeindruckt von Resultat der B2-Prüfung. Er glaubt noch mehr an mich, er unterstützt mich noch mehr. Er hat mir vorher nicht so viel zugetraut.»

Veränderung mit dem Einstieg in die neue Stelle (im 1. Arbeitsmarkt): «Weil ich kann auch von meiner Arbeit erzählen. Beim Abendessen kann ich erzählen, was der ganze Tag passiert ist. Obwohl er (der Mann) hat so viele Jahre mitgemacht. Aber er ist jetzt auch stolz. Und dass ich bei der Schule arbeite, da ist er sehr stolz.»

«Kind hat sich mehr abgelöst (sie ist jetzt 3,5J). Sie bleibt nun allein in der Spielgruppe. Wir können uns für eine gewisse Zeit voneinander lösen. Ich habe mein Leben. Ich kann arbeiten. Ich habe eine bessere Selbsteinschätzung. Ich fühle mich anders, ich bin nicht nur eine Mutter, ich kann auch anderes. Tochter möchte auch zur Arbeit gehen. Sie (die Mutter) ist ein Vorbild.»



Rolle des Lohnes: «Für den Moment ist es wichtig, dass ich einen Lohn verdiene. Wenn ich nicht auf das Geld angewiesen wäre, würde ich auch ohne Lohn arbeiten. Die Tätigkeit gibt mir eine Abwechslung von zuhause.»

Mitarbeit im Familienzentrum

«Ich hatte keine grossen Erwartungen anfangs als mir die FAZ-Leiterin die Projektteilnahme angeboten hatte, ich war mir unsicher, aufgrund meines Alters. Sie haben mir aber Vertrauen geschenkt, an mich geglaubt, womit sich zeigte, dass ich das kann. Ich habe viel gelernt, es war eine total neue Situation, ein neues Arbeitsgebiet. Die FAZ Besuchenden sind so positiv, sie gaben mir viel Motivation, daher konnte ich den Job sehr gut annehmen. Ich fühle mich erfolgreich bis jetzt. Negativ ist, dass ich mich zuvor nicht getraut habe gewisse Aktivitäten im FAZ zu übernehmen, nun übernehme ich freiwillig und proaktiv diese Aufgaben. Alle sind so begeistert. Ich verkaufe unglaublich viele Kaffees, dies sagen mir auch meine Chefinnen, sie können kaum glauben, dass ich so viel Umsatz mache. Ich bin so froh, dass ich etwas Gutes für das FAZ machen kann.»

Protokoll Probezeitgespräch: «Direkte Aussagen von Z: «Donnerstagsmorgen ist mein liebster Tag!» Sie hatte zu Beginn Respekt, wie die Leute auf sie reagieren würden. Da half es ihr sehr, dass sie den Ort bereits gekannt hat und sie konnte die Angst nun bereits abbauen. Sie sagt, sie sei sehr gerne hier.»

«M. strahlt jeweils, wenn sie davon erzählt, wie sie die Kinderkleider-Börse allein öffnet und zu einem grossen Teil der Zeit alleine arbeitet. Sie ist stolz, dass sie ihre Scheu vor dem Computer überwunden hat und zudem auch Kundinnen die französisch sprechen, ansprechen kann.»

Stärkung der Selbstwirksamkeit durch Beteiligung und Mitgestalten

Im niederschweligen Rahmen des Pilotprojekts können die Mitarbeitenden im Kleinpensum ihre Selbstwirksamkeit entwickeln und stärken, indem sie Gelegenheit erhalten, zum sozialen Angebot des FZ beizutragen, eigene Ideen einzubringen und auszuprobieren.⁹

Beispiele des Mitgestaltens von MiK, die in den FZ umgesetzt wurden:

- Tea-Time: Selbstgebackenes der MiK wird als willkommenes Zusatzangebot im offenen Treff verkauft.
- MiK gestaltet einen Bewegungsnachmittag für die Kinder.
- MiK macht eigenen Beitrag in Spielgruppe zu einem Thema aus dem Basiskurs für Spielgruppenleitende, mit Begleitung und Rückmeldung durch Spielgruppenleitende.
- MiK nimmt Anregung zum Kinderschminken auf und setzt sie selbständig am Anlass des FZ um.
- MiK dokumentiert mit Fotos das Geschehen in der Spielgruppe
- MiK führt selbständig das Bistrot im offenen Eltern-Kind-Treff

Die bewusste Einbindung der MiK durch die Verantwortliche fördert die Selbstwirksamkeit:

«Ich habe bemerkt, dass ein paar Eltern nicht den gleichen Respekt zeigen wie mit den anderen Leiterinnen. Sie zeigen mir weniger Respekt. Die Meinung der Leiterin nehmen sie wahr. Aber meine weniger. F. hat mich aber immer sehr unterstützt. Wir haben z. Bsp. Fotos von den Kindern gemacht und den Eltern gezeigt und geschickt. F. schreibt meinen Namen darunter, dass wir zeigen können, ich bin auch da, ich habe das gemacht.»

⁹ Gesundheitsförderung Schweiz: «Selbstwirksamkeit entsteht im Zusammenspiel der Person mit ihrem Umfeld. Besonders bei der Bewältigung von Übergängen oder kritischen Lebensereignissen gilt es, die Überzeugung der eigenen Wirksamkeit in Bezug auf neue Rollen, Aufgaben oder Situationen zu erhalten.» <https://gesundheitsfoerderung.ch/kantonale-aktionsprogramme/themen-und-publikationen/themen/selbstwirksamkeit>



5.1.2 Soziale Integration

«Ich habe viele positive Rückmeldungen von den Kund:innen erfahren, sie haben mich z.B. gefragt, ob ich heute arbeite, weil sie dann vorbeikommen wollten. Die meisten Erfahrungen waren positiv.»

Rückmeldung einer Verantwortlichen FZ, bei dem erstmals eine Migrantin im Team mitarbeitete: «N. hat total schnell mit den Müttern, auch den Schweizer-Müttern Kontakt aufgenommen. So gut sogar, dass diese am Schluss gefragt haben, wie sie denn nochmals heisse. (...) Zusätzlich hat sie ihre eigene Community mitgenommen.»

Rückmeldung einer MiK: «Jetzt habe ich Kontakt mit Leuten, vorher hatte ich Angst vor Personen im FZ und auch ausserhalb. Ich habe auch meine Nachbarin besser kennengelernt. Ich spreche gleich mit Frauen und Männern. Ich kann auch alle mit der Hand grüssen. Ich arbeite in der Börse ohne Kopftuch, auch wenn Männer kommen.»

Eine MiK beim Abschlussgespräch: «Es wäre gut, wenn sie auf der Sozialhilfe davon wissen würden, auch von Mitarbeit Möglichkeit im FZ. Weil wenn man nicht weiss, was machen, man kann dort probieren und mithelfen. Das ist auch schön. Nicht einfach nur viele Jahre verlieren.»

Was eine MiK gelernt hat: «Früher hatte ich Angst vor den Leuten, auch weil ich eine andere Hautfarbe habe. Jetzt spreche ich mit den Leuten. Ich sage sogar, ich bin zuständig! Jetzt bin ich selbstbewusster. Auch wie ich hinstehe.»

Z. nimmt an allen Teamanlässen und internen Weiterbildungen teil. Nach einem Teamanlass sagt sie: "Ich hatte bis jetzt keine Freundschaften in der Schweiz und es fühlt sich sehr gut an, Teil eines Teams zu sein und am Abend mal ohne Kinder weggehen zu können!"

Eine Verantwortliche FZ: «Die ehemalige MiK hat ihren Mitgliederbeitrag als Freiwillige im Verein nach Projektabschluss gleich bezahlt. Sie wollte in den Freiwilligenchat des FZ und wirkt bei Anlässen des FZ auch jetzt mit. Sie nutzt weiterhin meine Unterstützung bei Bewerbungen, die sie jetzt am Laufen hat.»

Eine MiK beim Abschlussgespräch: «Auch mit dem Team, vielleicht nicht enge Freundschaften, aber Beziehungen. Und diese will ich auf keinen Fall verlieren. Hier kann ich um Rat fragen und über meine Probleme erzählen. Ich kann hier mit den Menschen lachen und auch weinen. So ist das. Und das will ich auf keinen Fall verlieren. Und deshalb bin ich auch so froh, dass ich noch im gemeinsamen Chat bin und dass ich auch bei Engpässen aushelfen kann und darf. Auch einmal bei einem Fest mitzuwirken, das ist für mich sehr wichtig. Und das ist für mich sehr schön. Ich darf Teil bleiben, muss aber nicht.»

Laut einer Verantwortlichen FZ ist das Projekt über dessen Laufzeit hinaus ein "Leuchtturmprojekt", das auch andere Frauen dazu ermutigt, ausserhalb ihrer Familien den Einstieg in ausserhäusliche Arbeiten und Mitwirkung im Familienzentrum zu wagen. So fand auch die Schwester der MiK den Zugang zur Mitarbeit in einer Spielgruppe im FZ.

Diese Aussagen zeugen davon, dass die Teilnehmerinnen ihre Selbstwirksamkeit im Rahmen des Projekts so entwickelt haben, dass sie sich sozial integrieren und als Freiwillige ihren gesellschaftlichen Beitrag leisten können. Zudem teilen sie ihre ermutigende Erfahrung mit weiteren Bekannten in ihrem Umfeld und wirken als Brückenbauerinnen.



5.1.3 Soziale Integration auf rechtlicher Ebene

Folgende Veränderungen dürfen als Wirkung des Pilotprojekts betrachtet werden:

- Eine TN konnte auch dank der Teilnahme am Projekt ihre Aufenthaltsbewilligung B in die Niederlassungsbewilligung C wechseln.
- Zwei TN konnten sich dank Anstellung im 1. Arbeitsmarkt von der Sozialhilfe lösen.
- Sechs von 14 Teilnehmerinnen fanden, auch dank des Coachings, eine Teilzeit-Anstellung resp. 1 TN einen Praktikumsplatz im Hinblick auf ihre angestrebte, berufliche Ausbildung.

5.1.4 Stärkung der Elternrolle

«Bei Vertragsunterzeichnung erzählt MiK, dass sie mit ihren Kindern darüber gesprochen hat, dass sie heute den Vertrag unterzeichnen kann. Ihr Sohn (9) meinte mit viel Stolz: So, Mama jetzt hast du deinen ersten Job in der Schweiz! Das ist toll.»

«Es hilft auch mir zuhause mit den Kindern. Ich habe auch ein paar Ideen von hier zuhause umgesetzt. Viele Ideen bekommen, wie Bücher; da wusste ich gar nichts darüber, (...) sich mit Büchern beschäftigen, Zeichnen und Basteln.»

Rückmeldung MiK an Coaching-Fachperson im Abschlussgespräch, betreffend Fragen zu Schule und Zeugnissen der Kinder: «Du hilfst mir. Weil ich bin nicht von hier. Und du hast mir erklärt, was das überhaupt bedeutet, teilweise erfüllt, ganz erfüllt und so. Du hast auch erklärt, was selbstständig bedeutet und dass Kinder das nicht immer sind oder noch nicht immer überall. Das hat mir geholfen.»

«In der Schule meiner Kinder habe ich oft geholfen, der Kontakt mit Lehrpersonen hat sich erhöht. Ich habe jetzt überall Kontakt mit Menschen im ganzen Umfeld, ich fühle mich nun viel viel besser als am Anfang. Jetzt bin ich selbstbewusster, meine Stärken gesammelt.»

«Parallel zu meinem Minijobcoaching sucht mein 16-jähriger Sohn eine Lehrstelle. Ich kann das Erlernte auch als Elternteil bei ihm erfolgreich anwenden, was mich sehr freut und stolz macht.»

5.1.5 Verbesserte Deutschkenntnisse

Bei Projektabschluss: «Ich habe viel Deutsch gelernt durch die Arbeit im FZ. Ich konnte viel hören und beobachten. Ich spreche noch nicht so viel, aber ich verstehe viel.»

Coaching-Fachperson: «Wir halten auch Techniken fest, wie sie im Job bereits besser Deutsch lernen kann (Kärtchen), da für einen Deutschkurs aktuell gerade wenig Zeit besteht.»

Beim Abschlussinterview: «Ich habe gelernt, dass ich üben muss. Dass ich zum Beispiel Deutsch lernen muss. Ich bin aufgestanden und habe mir gesagt, als die Kinder aus dem Haus waren, jetzt muss ich etwas lesen. Dann geht es auch besser. – Ich habe sogar jetzt einmal 30 Minuten mit einer Mutter von einem Schulkollegen meines Sohnes am Telefon gesprochen. Das hätte ich früher nie gekonnt.»

«Vorher vor dem Projekt habe ich nur sehr wenig Deutsch gesprochen. Aber hier spreche ich viel mehr. Das war wichtig, um im Deutsch vorwärts zu kommen. Sonst spreche ich nicht Deutsch in meinem Alltag. Ich spreche mit niemandem sonst gross Deutsch. Jetzt habe ich auch noch nur im Park jemanden kennengelernt, die Kinder gehen zusammen in die Schule und mit ihr spreche ich jetzt auch Deutsch.»



5.1.6 Entwicklung einer beruflichen Vision und Weiterbildung

Rückmeldungen einer MiK: «S ist nach dem Coaching sehr zufrieden und bedankt sich, dass sie die Möglichkeit erhält, durch das Projekt so begleitet zu werden. Dass jemand mit ihr anschaut, was es für Möglichkeiten gibt, wo sie steht. Sie habe dies noch nie so erhalten.»

«Ab dem ersten Treffen habe ich wie Flügel bekommen. Aber ihr habt mir wieder Boden unter den Füssen gegeben. Ich habe den Boden wieder gespürt. Ja, ich kann mehr. Ich muss einfach wieder Selbstvertrauen haben und einfach meine Chancen richtig einschätzen. Ich kann was. Das war schon ab erstem Treffen, habe ich das gespürt. Ich werde geleitet.»

MiK beim Abschluss Projekt und Einstieg in Stelle in Tagesschule: "Ich bin angekommen an einem anderen Lebenspunkt. Dafür war dieses Projekt so wichtig."

Telefonanruf von N an die Coachin: «Ich habe den Job erhalten und wollte dich sofort anrufen, als ich aufgehängt habe. Ich hätte das nie ohne dich geschafft. Ich bin so unglaublich froh und dankbar (Stelle im 1. Arbeitsmarkt als Klassenassistentin).»

«Die Vision für meine berufliche Tätigkeit hat sich verändert. Ich konnte in der Arbeit im FAZ (Senior:innentreff) direkt erfahren, ob ich weiterhin die Altenpflege als Beruf wählen will. (...) Ich sehe mich weiterhin dort arbeiten, neben meiner Ausbildung als Spielgruppen-Leiterin. Klar ist aber, dass ich nicht in einem Altersheim arbeiten möchte, sondern mehr im sozialen Kontakt mit der älteren Gesellschaft sein.»

«Am Anfang des Projektes habe ich gedacht ich schaue mal was da kommt. Dass ich so viel erreiche, hätte ich nicht gedacht. Ich habe keine Anstellung aber sehr viel mehr Selbstbewusstsein und weiss, wohin ich will.»

«Jetzt verstehe ich, wie das System funktioniert. Was braucht man für eine Stelle, was braucht man für eine Kitastelle, was für Spielgruppe. Spielgruppe ist toll, aber wenig Prozente nur möglich. Das ist unsicher. Ich habe gedacht, dass ich im kommenden Jahre besser Deutsch lerne, danach versuche ich eine Lehre zu beginnen. Das ist meine Idee.»

Vermittelte Weiterbildungen: Zur Entwicklung einer beruflichen Vision gehörte auch die Klärung der vorhandenen Kompetenzen und die Wahl einer geeigneten Weiterbildung, um der Realisierung dieser Vision näher zu kommen. So besuchten 14 Teilnehmerinnen durch das Pilotprojekt finanzierte Weiterbildungen. Die besuchten Weiterbildungen der MiK (siehe oben 4.6) verbesserten die Arbeitschancen der MiK in einem von ihnen gewünschten Bereich.

- Fünf der 14 teilnehmenden MiK fanden neu eine Teilzeit-Anstellung resp. ein Praktikum (1 TN) im 1. Arbeitsmarkt in folgenden Bereichen: Klassenassistentin in der Volksschule, Mitarbeit in Tagesschule, Mitarbeit in Kinderbetreuung einer Sprachschule, Führung des Cafés im Quartiertreffpunkt, Begleitung von Asylsuchenden.
- Zwei MiK arbeiten dank den erworbenen Erfahrungen im FZ und den verbesserten Deutschkompetenzen im FZ weiter, so in der selbständigen Betreuung des Café-Treffs und im Hinblick auf die Weiterführung der Ausbildung zur Fachfrau Betreuung als freiwillige Mitarbeiterin in der Spielgruppe.
- Eine MiK fühlt sich dank einem Kurs für Nagelkosmetik sicherer im Umgang mit Schweizer-Kundinnen im Kosmetikstudio, in dem sie Teilzeit mitarbeitet.

Die Arbeit im Familienzentrum qualifiziert vor allem im Bereich der Kinderbetreuung, um dort danach auch Fuss zu fassen. Es zeigt sich, dass die Arbeitserfahrung im FZ angerechnet wird und fehlende Ausbildungen teilweise wettgemacht werden können. In weiteren Bereichen fehlt bisher die Erfahrung.



5.1.7 Einzelcoaching als passendes Setting

Gegenüber den traditionellen Arbeitsintegrationsprogrammen ist das individuelle Berufcoaching ein relativ langdauerndes, wenn auch nicht teureres Angebot. Zwei der vier Teilnehmerinnen im Kanton BL hatten vorher bereits je an einem kollektiven resp. kaum begleiteten Arbeitsintegrationsprogramm teilgenommen. Beide hatten den Einstieg in den 1. Arbeitsmarkt nicht gefunden. Erst mit dem individuellen Setting von «Kleines Pensum – Grosse Wirkung» erhielten sie das Empowerment, das sie brauchten, um sich um eine Stelle im 1. Arbeitsmarkt erfolgreich zu bewerben.

Mütter aus Migrationsfamilien mit Kindern im Vorschul- und Grundschulalter können oder möchten sich oft nur stundenweise ausserfamiliär verpflichten. Das niederschwellige Angebot von Kleinpensen in Familienzentren, verbunden mit einem individuellen, ganzheitlichen Coaching, ist das passende Angebot. Bei der Integrationsförderung sogenannte schwer erreichbare Frauen können früh in geeignetem Umfang erste Arbeitserfahrungen und Schritte in die lokale Gesellschaft machen. Letztlich zahlt sich diese Passgenauigkeit aus.

5.1.8 Veränderungen bei den teilnehmenden MiK in Zahlen

Die dargestellten Wirkungen resp. Veränderungen bei den teilnehmenden MiK und ihren Familien können in folgenden Zahlen zusammengefasst werden:

- **Positive Rollenbilder als Mütter:** 14 Frauen im Alter von 26 bis 49 Jahren aus 12 Herkunftsländern, vier davon traditionelle Flüchtlinge (Afghanistan, Eritrea, Syrien, Ukraine), mit insgesamt 26 beteiligten Kindern im Vorschul- und Schulalter, sammelten erste Arbeitserfahrungen in der Schweiz bzw. bauten ihre beruflichen Erfahrungen aus.
- **Verbesserung der Aufenthaltssituation:** 1 Teilnehmerin beantragte und erhielt im Verlaufe und wegen der Teilnahme am Projekt die Umwandlung der Aufenthaltsbewilligung B in die Niederlassungsbewilligung C.
- **Einstieg in 1. Arbeitsmarkt:** 5 Teilnehmerinnen fanden, auch dank des Coachings, eine Teilzeitanstellung resp. einen Praktikumsplatz (1 TN) im 1. Arbeitsmarkt. Im Rahmen des Coachings hatten sie ihre Bewerbungsunterlagen vorbereitet, Bewerbungsschreiben erstellt und teilweise das Bewerbungsgespräch stellenspezifisch vorbereitet. Die Arbeitserfahrung im FZ/QTP und das Arbeitszeugnis waren wichtige Referenzen.
- **Ablösung von Sozialhilfe:** Zwei Teilnehmerinnen mit Sozialhilfe konnten sich dank dem Schritt in den 1. Arbeitsmarkt von der Sozialhilfe ablösen.

5.2 Betriebe der Familienzentren (Trägerschaft, Verantwortliche, Team, Besuchende)

Bei den Betriebsleitenden und/oder Verantwortlichen mit Personalführungsfunktionen in FZ sowie bei den Trägerschaften (Vereine), erwarten wir Veränderungen in Bezug auf

- die Wirkungsorientierung ihrer Angebote
- Kompetenzerweiterungen in der Begleitung und Förderung von Mitarbeitenden im Kleinpensum
- die Wahrnehmung und Anerkennung des Angebots von Kleinpensen als eigentliche Leistung der Familienzentren, sowie
- die Entwicklung resp. Erweiterung des Verständnisses der Qualitäts- und Wirkungsorientierung bezüglich des Angebots von Kleinpensen.

Beobachtete Wirkungen bei den teilnehmenden Familienzentren

Die im Folgenden aufgeführten Beobachtungen und Rückmeldungen illustrieren exemplarisch die Veränderungen und Herausforderungen in den Betrieben der Familienzentren und in deren Personalführung. Dabei stützen wir uns auf folgende Quellen:



- Zitate aus dem Journal zu Aussagen der Verantwortlichen in den FZ und unseren Beobachtungen (BJ)
- Ergebnisse aus der Online-Befragung der Verantwortlichen in den FZ (OB, separater Bericht)
- Rückmeldungen an Austauschtreffen mit den beteiligten FZ

5.2.1 Formale Abläufe und Vorgaben

Diese Aufgaben waren für einige der FZ in den Kantonen BL und BE neu, da sie bis anhin nicht oder kaum mit arbeitsvertraglich entlohnten Angestellten funktionieren, sondern mit Freiwilligen. Bei den FZ / QTP in den Kantonen BS und BE verfügen die meisten neben Freiwilligen auch über fest angestellte Mitarbeitende, weshalb die Personalverantwortung und entsprechende, administrative Abläufe bereits geregelt sind. Für 7 von 10 FZ trifft es jedoch ganz oder teilweise zu, dass die Vorgaben und Abläufe des Pilotprojekts positive Auswirkungen auf die übrige Organisation des FZ hatten.

Daraus folgern wir, dass die Qualität der Personalentwicklung im Rahmen des Pilotprojekts eher bei FZ ohne angestelltes Personal gefördert werden konnte. (Quelle: OB)

Beobachtung Projektbegleitung: «Arbeitsvertrag und Pflichtenheft erstellen: Der ganze Vorbereitungsprozess im FZ zeigt, dass es für sie Neuland ist, selbst Leute anzustellen. Das ist auch eine interessante Ausgangslage und bereits ein Mehrwert des Projekts, solche Prozesse anzustossen.» (BJ)

Rückmeldung Verantwortliche FZ an Coachin zur Vertragsunterzeichnung mit MiK: «Sie fand es hilfreich, dass sie eine Rückmeldung erhält, wie sie Vertragsgespräch macht, darf auch kritisch sein. Sie möchte gerne Rückmeldung auch zu ihren Unterlagen, das sei für sie ein Gewinn.» (BJ)

Coachin: «Verantwortliche FZ berichtet, dass ihr meine Rückmeldung bzgl. Zwischenzeugnis sehr gutgefallen hat und ihr auch geholfen hat, ihre eigene Arbeit einzuordnen.» (BJ)

5.2.2 Veränderungen im interkulturellen Betriebsklima

Veränderungen im Betrieb durch eine MiK mit Migrationserfahrung hängen stark davon ab, wie vielfältig die Zusammensetzung des Teams wie auch der Besuchenden ist. In den ländlichen FZ ist das Publikum weniger durchmischt und die Teams aus Freiwilligen sind mehrheitlich langjährig Ansässige. Während in den städtischen Quartieren Besuchende wie Team die vielfältige Zusammensetzung der Bevölkerung spiegeln.

Ergebnisse aus der Online-Befragung der Verantwortlichen:

Die Anwesenheit der MiK bereicherte das Betriebsklima bezüglich der kulturellen Vielfalt mehrheitlich. Positiv waren die Reaktionen der Besuchenden: Diese reagierten offen und positiv auf die Mitarbeitende mit Migrationserfahrung.

Etwas weniger deutlich waren die Auswirkungen auf neues Publikum. Bezüglich der Frage, ob dank der Mitarbeitenden mit Migrationserfahrung auch andere Besuchende derselben Herkunft oder mit Migrationserfahrung ins FZ kamen, lauten die Antworten unterschiedlich: In 2 FZ war dies ganz und in 6 FZ teilweise zutreffend, während dies in 3 FZ nicht zutraf.

Die erwartete Zunahme an Besuchenden mit Migrationsgeschichte, wie sie von FZ mit langjähriger Erfahrung mit migrantischen Mitarbeitenden im Kleinpensum berichtet wird, wird nur teilweise bestätigt. Wir gehen davon aus, dass dies auch mit dem Umfeld des FZ (Angebot, Publikum), der kurzen Einsatzdauer der MiK (1 bis 3 Jahre), der Persönlichkeit der MiK und der schwierigen Messbarkeit der Fragestellung verknüpft ist.

5.2.3 Mehrwert der Begleitung durch Coaching-Fachperson

Die Unterstützung der MiK in der persönlichen und beruflichen Entwicklung durch individuelles Coaching, einmal pro Monat während den Betriebswochen des FZ, erfolgte im Rahmen zweier Modelle.

- Modell direktes Coaching: Individuelles Coaching der MiK, geleistet durch externe Fachperson Berufcoaching einmal pro Monat. Die für die MiK Verantwortliche im FZ wird entlastet. Umsetzung in 6 FZ in den Kantonen BL und BS.
- Modell Coaching the Coach: Coaching und Beratung der Verantwortlichen FZ für individuelles Coaching der MiK umfasst Einführung und Begleitung des Coachingprozesses durch externe Fachperson ca. alle zwei Monate. Umsetzung in 4 FZ in den Kantonen BE und BS.

Die folgenden Zitate aus Rückmeldungen der Verantwortlichen in den FZ und unseren Beobachtungen zeigen den Mehrwert der Begleitung und Umsetzung durch eine Coaching-Fachperson.

Direktes Coaching

Der regelmässige Austausch zwischen externer Coachin und Verantwortlichen im FZ wird als wichtig erachtet. Ebenso wurde die Coachin als externe Ansprechperson für die Verantwortliche im FZ und als Fachperson im Kontakt mit dem Sozialdienst geschätzt.

Verantwortliche FZ: «Das Coaching ist super. Ich könnte diese Rolle von F (Fachperson AMIE) nicht übernehmen, aus zeitlichen Ressourcen und weil sie als Fachperson von aussen neutraler ist gegenüber der MiK.» (BJ)

«F als Coaching-Fachfrau war auch für mich hilfreich, ich konnte sie bei eigenen Fragen in Bezug auf die MiK ansprechen. Die Schweigepflicht spielt eine Rolle, der Austausch mit ihr ist einfacher als mit jemandem vom (Freiwilligen-)Team.» (BJ)

Coaching the Coach

Die Verantwortlichen im FZ wurden auf Grundlage des Ablaufschemas zum kompetenzorientierten Coaching im Projekt schrittweise in die Anwendung der Instrumente zur Personalentwicklung eingeführt.

Verantwortliche FZ: «Heute treffen sich F, (externe Coachin) und ich, um meine offenen Fragen zu besprechen: Lebenslauf, allg. Stand Coaching, künftige Möglichkeiten betr. berufliche Perspektivenentwicklung und finanzieller Hilfsmöglichkeiten. Ich weiss nun, dass ich mir die richtigen Gedanken und Vorstellungen mache betr. Gestaltung Lebenslauf. Durch F. konnte ich mein Wissen nochmals bereichern, wie das BIZ auch Erwachsene unterstützt und über die Weiterbildungsmöglichkeit EBA. Zudem weiss ich nun auch, welche Organisationen finanzielle Hilfe leisten.»

Im Coaching the Coach-Setting erhalten die Verantwortlichen im FZ konkrete Hinweise, wie sie bei Schwierigkeiten mit Mitarbeitenden auf die Instrumente der Personalentwicklung zurück greifen können.

Coachin the Coach: «Ich erkläre ihr, dass dies etwas wäre, das sie durch die Unterlagen des Projekts proaktiv angehen könnte und bspw. in einem Probezeitgespräch oder in einem MAG aufnehmen könnte, das den formalen Rahmen bietet, um solche Dinge anzusprechen und zu verbinden mit der eigenen Entwicklung. Dies leuchtet ihr sehr ein und wir beschliessen beim nächsten Gespräch, das nur wir zu zweit haben, über diese Unterlagen zu sprechen.» (BJ)

Im einen FZ führte die Coaching-Fachperson zusammen mit der im FZ Verantwortlichen (Coach) einen Workshop mit mehreren MiK durch:

Fachperson Coaching: «Workshop mit vier anwesenden Frauen und der Verantwortlichen im FZ (V). Alle nehmen sehr interessiert teil und auch V. kann wichtige Rückfragen stellen. Der Workshop ist gut für sie als Coach als auch direkt für die Teilnehmenden. Alle können am Kompetenzenblatt arbeiten,



wissen wie ein Vorstellungsgespräch verläuft und erhalten von V. die Rückmeldung, dass sie als nächsten Schritt den CV mit ihr anschauen können und auch ein Vorstellungsgespräch als Rollenspiel üben dürfen.» (BJ)

Verantwortliche Coachin im FZ: «F. leitet 2x eine Weiterbildung im FZ für die Freiwilligen Mitarbeiterinnen zu den Themen Bewerbung und Kompetenzen. Die Freiwilligen sind das erste Mal als "Gruppe" zusammen im FZ. Ein grosser Zusammenhalt ist spürbar und die Frauen arbeiten an der Weiterbildung konzentriert mit. Diese Form von interner Weiterbildung gibt es erst seit dem Minijob-Projektstart.» (BJ)

Die Begleitung im Coaching-Prozess durch die Verantwortliche im VZ ist zeitintensiv. Wenn diese Begleitung auf mehrere MiK im FZ ausgeweitet würde, wären zusätzliche Personalressourcen nötig.

Rückmeldung der verantwortlichen Coachin im FZ: «Das Projekt sollte generell mit mehr Ressourcen verankert werden. (...) Jede einzelne Frau neben allen anderen Aufgaben in der Begleitung auch konkret auf die berufliche Entwicklung zu begleiten, dranzubleiben etc. ist eine Herausforderung. (BJ)

Zusammenarbeit externe Coaching-Fachperson und Verantwortliche im FZ

Die für die MiK Verantwortliche im FZ erhielt Beratung und Begleitung für die Qualitätsentwicklung des Angebots von Kleinpensen im FZ. Die externe Projektbegleitung stand den Verantwortlichen im FZ jederzeit als Ansprechstelle zur Verfügung. Im partnerschaftlichen Gespräch wurden gemeinsam Lösungen gesucht und die Verantwortlichen erhielten aus Aussensicht eine Rückmeldung. Das konkrete Vorgehen verdeutlichen folgende Zitate:

Thema Unentschuldigte oder kurzfristig mitgeteilte Abwesenheiten der MiK: «Die Verbindlichkeit, Themen der Arbeitnehmerpflichten, wie auch der sorgsame Umgang mit Mitmenschen werden als Coachingthemen beidseitig gutgeheissen. Ein offener, transparenter Austausch und Fragen zum Wohlergehen von S. (MiK) stehen aber immer im Vordergrund. Zwischen Coachin und FZ Leitung wird eine online Strategiesitzung vereinbart.» (BJ)

Coachin: «Heute fanden die beiden Mitarbeiterinnen-Gespräche MAGs in ... statt – spannend und erfolgreich. M. (Verantwortliche FZ) hat dies super gemacht! Und es hat sich gezeigt, dass so ein Gespräch, einmal in Ruhe und nicht zwischen Tür und Angel, sehr wichtig ist. Rückmeldungen konnten beiderseits gegeben werden. Und es hatte zudem Raum für Privates gegeben. Beide Frauen haben ein wenig aus ihrem Alltag und den damit verbundenen Herausforderungen erzählen können. (BJ)

5.2.4 Begleitung der Mitarbeitenden und Qualität im Betrieb

Alle Verantwortliche antworten, dass ihnen die Teilnahme am Pilotprojekt bestätigte, dass die Begleitung von Mitarbeitenden im FZ wichtig ist für die Qualität im Betrieb. (OB)

Verantwortliche FZ zu den Leistungen der MiK: «Wie schön, dass bei R alles gut geklappt hat! Sie musste gestern innert zwei Minuten einen Ablauf verstehen, wie die Leute bei ihr fürs Basteln bezahlen, einen Bon beziehen und dann zu mir und N zum Basteln kommen können. Das hat wunderbar funktioniert. Gleichzeitig musste sie allein die Küche managen und hat auch das problemlos gemeistert.» (BJ)

Bei allen FZ wurden die MiK insgesamt als eine Entlastung wahrgenommen, da die Aufgaben auf mehr Personen verteilt werden konnten. Dank dem Einsatz der MiK war es in 8 FZ mehrheitlich (2 FZ zutreffend, 6 FZ teilweise zutreffend) möglich, das Angebot aufrecht zu erhalten oder zu erweitern. (OB)

Rückmeldungen von Verantwortlichen FZ an Austauschtreffen: «Herausforderungen auf Seiten der MiK sind die Sprache, die Mehrfachbelastungen (Vereinbarkeit Familie und Erwerbstätigkeit, persönliche Sorgen): Es lohnt sich, sich genügend Zeit für das Gespräch zu nehmen. Flexibilität bewährt sich, um eine gute Begleitung, die Vertrauen schafft, zu gewährleisten. Beziehungs- und Vertrauensaufbau



sind ganz wichtig und können viel bewirken. Die fehlenden Zeitressourcen der Verantwortlichen sind ebenfalls eine Herausforderung.»

Abschliessende Rückmeldung einer Verantwortlichen FZ: «Das Pilotprojekt war für uns sehr erfolgreich. Wir haben durch das Projekt eine wertvolle Mitarbeiterin gefunden und im Austausch mit den anderen beteiligten Personen im Projekt viel gelernt.»

Eine weitere Bemerkung bezieht sich auf die Grenzen dieser Qualitätsansprüche, angesichts der nötigen Anforderungen an die Verantwortlichen und der begrenzten Personalressourcen (OB):

*«Grundsätzlich ist die Förderung der Mitarbeiter*innen ein guter Ansatz, verlangt aber von der Leiterin viel Einsatz und Kenntnisse. Wegen knappem Budget und geringer Stundenzahl ist diese Arbeit in Zukunft nicht leistbar.»*

5.2.5 Veränderungen in der Wirkungswahrnehmung und im Selbstverständnis der FZ

Alle Verantwortlichen der teilnehmenden FZ bestätigen, dass die Idee des Pilotprojekts sie motivierte, den zusätzlichen Aufwand zu leisten, um die MiK gezielt zu fördern und zu unterstützen. Dies kam indirekt auch in den kritischen Rückmeldungen zu den finanziellen Mitteln zum Ausdruck. (OB)

Sieben der teilnehmenden FZ sind bereit, das Angebot einer Kleinpensen-Stelle im Sinne von «Kleines Pensum – Grosse Wirkung», teilweise unter angepassten Bedingungen, weiterzuführen. Im Kanton BL würde anstelle eines bezahlten Kleinpensums auf einen «Nebenverdienst» resp. Freiwilligenarbeit mit kleiner Entschädigung umgestellt. Das Angebot wäre für die FZ mit vertretbarem Aufwand möglich als «Freiwilligenarbeit plus», bei dem das persönliche Berufscoaching der MiK und die verbindliche Teilnahmevereinbarung Bestandteil bleiben würden. (OB)

Die finanziellen Rahmenbedingungen müssen aufgrund der gemachten Erfahrungen für die künftigen Angebote flexibel und bedarfsgerecht gehandhabt werden. Kritische Rückmeldungen zeigten, dass der Begleitaufwand zu knapp budgetiert war. (OB)

Das Selbstverständnis der FZ ist durch das Pilotprojekt gewachsen. Das Potenzial von Kleinpensen, zur niederschweligen Integration und Förderung von Frauen mit Migrationsgeschichte, wurde im Verlaufe des Pilotprojekts in den beteiligten FZ deutlich sichtbar. So können künftig die FZ auch gegenüber Geldgebenden das Angebot von Kleinpensen als Leistung des FZ darstellen. (OB)

5.3 Externe Stellen Gemeinde-Kanton-Bund

Bei den mitfinanzierenden öffentlichen Institutionen der Kantone und des Bundes erwarten wir

- die Wahrnehmung und Anerkennung des Angebots von Kleinpensen als eigentliche Leistung der Familienzentren, sowie
- die Entwicklung resp. Erweiterung des Verständnisses der Qualitäts- und Wirkungsorientierung bezüglich des Angebots von Kleinpensen.

Die erfolgreiche Sensibilisierung der öffentlichen Stellen zum Mehrwert des Angebots «Kleines Pensum – Grosse Wirkung» in Familienzentren fand bereits im Rahmen der Mittelbeschaffung für das Projekt statt (s. oben 3.1 und 3.2). Die Förderbeiträge wurden aufgrund des Projektkonzepts gesprochen. So beurteilten im Jahr 2023 auch die Stellen der Integrationsförderung des Bundes (SEM) das Projekt als innovativ und förderungswürdig, was die Erweiterung des Pilotprojekts auf den Kanton Bern ermöglichte (Projektphase 3, 2024 -2025).



5.3.1 Kanton Basel-Landschaft

Am **Austauschtreffen mit kantonalen Stellen in BL** vom 13. Juni 2023 wurde festgestellt, dass das Projekt eine schwer erreichbare Zielgruppe erreicht. Inwieweit eine nachhaltige Finanzierung des Angebots in FZ im Kanton BL gefunden werden kann, steht in Abklärung im Fachbereich Familien.¹⁰

Im Anschluss an das Pilotprojekt wird durch die kantonale Projektförderung für Familienzentren an zwei Standorten das Angebot weiter unterstützt. Im einen FZ arbeitet die bisherige MiK im offenen Treff weiter. Im anderen FZ kann eine neue MiK im Rahmen des Modells «Freiwilligenarbeit plus» teilnehmen.

5.3.2 Kanton Basel-Stadt

Am **Runden Tisch mit kantonalen Stellen in BS** vom 27. Mai 2024 (Kap. 4.10) wurde nach Information über das Pilotprojekt und die Ergebnisse Folgendes festgestellt (Zitat aus dem Protokoll):

«Die anschliessende Diskussion zeigt, dass das Projekt ein aktuelles Bedürfnis aufnimmt und von allen Sitzungsteilnehmenden fachlich begrüsst und als sinnvoll erachtet wird. Es wird jedoch bestätigt, dass das Projekt nicht klar zugeordnet werden kann, da es sich an der Schnittstelle zwischen beruflicher und sozialer Integration bewegt bzw. die Gewichtung jeweils je nach Fokus der teilnehmenden Personen unterschiedlich ausfällt. (...)

Die Pilotphase soll um zwei Jahre (2025 bis 2026) verlängert werden, damit die Ergebnisse aus dem Schlussbericht für einen allfälligen Entscheid zur Überführung in die Regelstrukturen berücksichtigt werden kann. Zudem muss die zukünftige organisatorische Anbindung (bei den einzelnen QTPs, VQB, Amie, etc.) geklärt werden. »

Im Anschluss an das Pilotprojekt wurden von einer Arbeitsgruppe, bestehend aus den vier fortsetzungsbereiten FZ/QTP, dem Verband Quartiertreffpunkte Basel sowie der Leiterin Kontaktstelle Quartierarbeit die Fragen sowie die Finanzierung zur vorläufigen Weiterführung des Angebots ab Sommer 2025 bearbeitet. Das Projekt wird erfolgreich weitergeführt.

Aktennotiz zum Runden Tisch kantonale Stellen und Projektträgerschaft, 15.01.2026:

«Der Verband Quartiertreffpunkte Basel (VQB) hat die Projektträgerschaft übernommen. Die Finanzierung für die verlängerte Projektphase von Mitte 2025 bis 2027 konnte durch Projektbeiträge des Kantons und der Thomi-Hopf-Stiftung gesichert werden.»

Die künftige Umsetzung und Finanzierung wird in diesem Rahmen innerhalb der kantonalen Verwaltung aktiv bearbeitet.

Auflagen Swisslos Fonds-Basel Stadt

Gemäss Vorgabe des Swisslos-Fonds¹¹ sollen im Schlussbericht Aussagen zum Umgang mit den Mindestlohnanforderungen, zur Zusammenarbeit mit anderen Verwaltungsstellen sowie zur zukünftigen Finanzierung ausgeführt werden. Die Ergebnisse unserer Abklärungen mit der AHV-Ausgleichskasse des Kantons BS sowie die Prüfung der Anforderungen zum Mindestlohn wurden berücksichtigt. Sie sind eingeflossen in folgendes, budgetverträgliche Lohnmodell für die Weiterführung des Angebots (Tabelle 6).

¹⁰ Siehe Projektabschlussbericht BL

¹¹ Regierungsratsbeschluss vom 08.02.2023 zum Swisslos-Fonds-Beitrag

Tabelle 6 Künftiges Lohnmodell MiK für Standorte mit Lohnauszahlungen¹²

Zusammensetzung Lohn
Mindestlohn Kanton BS CHF 25.85/Std. brutto (2024)
Zusätzlich erhält MiK als nicht AHV-pflichtige Leistungen:
- Beitrag an externe Weiterbildung CHF 500/Jahr - 10 persönliche Berufs-Coaching-Einheiten pro Jahr
Beitrag der MiK an Coaching- und Weiterbildungskosten
- CHF 7 pro geleistete Arbeitsstunde - Zeitaufwand für Coaching-Stunden und «Hausaufgaben» als Eigenleistung

Argumentarium zum Lohnmodell

Folgende Punkte sind bei der Kommunikation für dieses Lohnmodells zentral:

- Die **Kosten des Coachings** und die Verbindlichkeit des Coachings¹³ müssen verdeutlicht werden: Die Kosten betragen pro Jahr und MiK zwischen CHF 2'000 (direktes Coaching) und CHF 4'200 (Coaching the Coach bei erstmaliger Durchführung), aufgerechnet pro Einsatzstunde der MiK sind es zwischen CHF 16.45 und CHF 27.60. Das Coaching-Angebot bedingt aufgrund dieser Kosten eine verbindliche Teilnahme. Dazu wird eine Vereinbarung zwischen allen Beteiligten, FZ/QTP, MiK und Coaching-Fachperson, abgeschlossen.
- **Abgrenzung gegenüber Freiwilligenarbeit und gegenüber dem Mindestlohn:** Das Coaching ist im Angebotssetting «Kleines Pensum – Grosse Wirkung» Teil der Entschädigung. Die teilnehmenden MiK beteiligen sich an den Kosten, indem ihnen vom Mindest-Stundenlohn je CHF 7 abgezogen werden. Das Setting ist ein zeitlich befristetes, auf eine beschränkte Anzahl Stellen bezogenes Angebot des FZ/QTP. Interessierte MiK können sich darauf bewerben. Zur Teilnahme wird niemand verpflichtet.
- **Coaching als Angebot und Wert:** Ein persönliches Berufs-Coaching an einem familienfreundlichen Arbeitsort im FZ/QTP ist ein Angebot, das vergleichsweise kostengünstig ist. Entsprechend müssen sich die teilnehmenden MiK vertraglich auch zur regelmässigen Teilnahme verpflichten.

5.3.3 Kanton Bern

Die kantonale Austauschrunde im Kanton Bern fand nur mit zwei Verantwortlichen der Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion GSI statt, da alle relevanten Politikbereiche (Integrationsförderung und Soziales, Arbeitsmarktintegration, Gesundheitsförderung, Frühe Förderung) in derselben Direktion angesiedelt sind.

Grundsätzlich besteht die Möglichkeit, im Rahmen der Integrationsförderung eine Unterstützung zu beantragen. Bei bereits eingeführten Angeboten wird auf die Gemeinden verwiesen, die dafür angefragt werden sollten. Ein FZ erhält, auf der Grundlage der Erfahrungen im Pilotprojekt, vom Kanton für die Jahre 2026-2027 einen Förderbeitrag für die Weiterentwicklung der Personalförderung im FZ.

¹² Siehe Anhang 3 Grundlagen für künftiges Angebot

¹³ Siehe Anhang 4 Coaching-Kosten

6. Fazit: Die Wirkungsziele des Pilotprojekts werden erreicht

Die im Pilotprojekt verfolgten globalen Wirkungszielen werden aus Sicht des Projektteams wie aus Sicht der teilnehmenden FZ alle erreicht. (OB)

Wirkungsziele Pilotprojekt «Kleines Pensum – Grosse Wirkung»

Ziel 1 Das Pilotprojekt unterstützt Familienzentren und vergleichbare Einrichtungen darin, die Mitarbeit in Kleinpensen zur Förderung von Eltern so zu gestalten, dass die kleinen Pensen grosse Wirkung entfalten.

Ziel 2 Die in Familienzentren teilweise fehlenden Ressourcen im Bereich Personalentwicklung werden durch erfahrene externe Fachstellen der Region bedarfsgerecht und partnerschaftlich eingebracht.

Ziel 3 Die Mitarbeitenden im Kleinpensum werden im Rahmen von Coaching und Weiterbildungen im Hinblick auf ihre persönliche und berufliche Entwicklung systematisch unterstützt. Sei dies in der direkten Begleitung oder indirekt über das Coaching und die Beratung der für die Mitarbeitenden im Kleinpensum Verantwortlichen in Familienzentren.

Ziel 4 Im Pilotprojekt werden die (strukturellen und organisatorischen) Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Förderung von Eltern und ihren Kindern erprobt und evaluiert. Die Umsetzung soll Grundlagen und Kriterien liefern in Hinblick auf die künftige Anerkennung und Finanzierung der Leistungen von Familienzentren beim Angebot von Kleinpensen für Eltern.

Besonders deutlich wird Ziel 3 von allen Verantwortlichen in FZ als erreicht bestätigt: Die Mitarbeitenden im Kleinpensum werden im Rahmen von Coaching und Weiterbildungen im Hinblick auf ihre persönliche und berufliche Entwicklung systematisch unterstützt. (OB)

Das Angebot «Kleines Pensum – Grosse Wirkung» in Familienzentren adressiert aktuelle Herausforderungen

Die Ergebnisse bestätigen den Mehrwert des Projekts bzgl. der schwer erreichbaren Zielgruppe von Frauen aus Migrationsfamilien.¹⁴ Das individuelle Coaching verbunden mit Arbeitserfahrung im Familienzentrum entspricht vergleichbaren, wirkungsvollen Massnahmen für schwervermittelbare Zielgruppen.¹⁵

Ziel 4: Aus unserer Sicht konnten wir im Verlaufe des Projekts die zuständigen Stellen in den Kantonen BE, BL und BS zu den Chancen des Angebots «Kleines Pensum – Grosse Wirkung», Mitarbeit in Kleinpensen in Familienzentren, sensibilisieren. Eine nachhaltige Finanzierung im Anschluss an das Pilotprojekt ist jedoch noch nicht in Sicht. Die Finanzierungsstrukturen von Förderangeboten entsprechend nicht den Bedürfnissen von sog. schwer erreichbaren Zielgruppen und stellen in der Schweiz allgemein, eine noch ungelöste Herausforderung dar.¹⁶ Die für eine Fortsetzung nötigen Argumente können sich auf die Ergebnisse der vorliegenden Wirkungsevaluation stützen.

¹⁴ Aktuelle Medienberichte zu dieser Zielgruppe: <https://www.tagesanzeiger.ch/migration-eingewanderte-frauen-fehlen-auf-dem-arbeitsmarkt-486638000825>

¹⁵ Büro BASS, Nov. 2025: <https://www.buerobass.ch/kernbereiche/projekte/intensivierung-der-beratung-von-stellensuchenden-mit-erschwertem-zugang-zum-arbeitsmarkt-1811/project-view>

¹⁶ Feller R. & Schwegler C. (2024): Zwischen Verwaltungslogik und Zielgruppenorientierung. *Transfer. Berufsbildung in Forschung und Praxis* 9(13)



Im Kanton BS sucht eine Arbeitsgruppe, bestehend aus den vier bisherigen FZ/QTPs, der Präsidentin des Verbands QTP Basel, zusammen mit der kantonalen Ansprechperson der Kontaktstelle Quartierarbeit, nach der Finanzierung für die Weiterführung des erfolgreich durchgeführten Angebots.

6.1 Anpassungen Konzept aufgrund der Erfahrungen im Pilotprojekt

Begriff vom «Minijob» zum «Kleinpensum»

Im Verlaufe des Pilotprojekts mussten wir feststellen, dass die in Familienzentren in der Deutschschweiz häufig verwendete Bezeichnung «Minijob» teilweise in der Öffentlichkeit auf Ablehnung stösst. Daher suchten wir während dem Projekt eine neue Bezeichnung. Die Bezeichnung «Kleinpensum» wird nun schrittweise in der Kommunikation zum Projekt eingeführt. Die Empfehlung des Projektteams lautet, dass das Angebot künftig «Mitarbeit im Kleinpensum (MiK) in Familienzentren» benannt werden soll.

Zeitrahmen für das Angebot «Kleines Pensum – Grosse Wirkung»

Die Erfahrungen im Pilotprojekt zeigen, dass für die meisten Teilnehmenden ein Coachingprozess zur Erarbeitung des kompetenzorientierten Profils und zur Entwicklung einer beruflichen Vision im Rahmen von 1.5 bis 2 Jahren ausreicht. Wir gingen ursprünglich generell von 3 Jahren aus, was für einzelne Teilnehmende, aufgrund ihrer für die schweizerische Arbeitswelt wenig passenden Voraussetzungen, nach wie vor eine realistische Zeitspanne sein kann.

Die Entwicklung einer beruflichen Perspektive, inkl. erster Schritte in deren Umsetzung, ist grundsätzlich ab einem Sprachniveau von B1 realistisch. Jedoch profitieren auch MiK mit einem tieferen Sprachniveau auf persönlicher und sozialer Ebene. Die Erfahrungen zeigen, dass es unterschiedlich viel Zeit braucht, je nachdem wo die Person steht im Verständnis der Systeme und Abläufe vor Ort. Die persönlichen und familiären Voraussetzungen der Teilnehmenden spielen ebenfalls eine Rolle.

Die Flexibilität in der Dauer des Anstellungsverhältnisses in Verbindung mit Coaching ermöglicht ein bedarfsgerechtes Angebot. Eine vorzeitig freiwerdende Stelle kann mit einer neuen interessierten MiK besetzt werden (Kap. 5.3).

Rolle des Lohnes als eigenes Einkommen

Der eigene Lohn spielt generell eine wichtige Rolle bei der Entwicklung von Selbstwirksamkeit. Die bisher im Schlussgespräch befragten teilnehmenden Mitarbeitenden im Kleinpensum fanden, dass der Lohn (im Kanton BL CHF 15) kein ausschlaggebendes Kriterium für die Teilnahme war. Wir folgern daraus, und aus den Erfahrungen in den Kantonen BE und BS, dass eine verbindliche Mitarbeit als Freiwillige in Kombination mit einem Berufsscoaching ein motivierendes Angebot für die Zielgruppe sein kann. Im Kanton BL könnte ein solches Angebot in Zukunft «Freiwilligenarbeit plus» genannt werden. Im Kanton BS müssen künftig die gesetzlichen Vorgaben zur Einhaltung des Mindestlohnes für dieses spezifische Angebot berücksichtigt werden.

Die Rückmeldungen aus der 2. Pilotphase im Kanton BS zeigt, dass für die Frage der Entlohnung bei Sozialhilfe Beziehenden, deren Lohn auf den Sozialdienst überwiesen werden muss, noch weiter geklärt werden muss (Protokoll Runder Tisch in BS, vom Januar 2026):

«Eine MiK, die Sozialhilfe bezieht, ist sehr frustriert darüber, dass ihr der Lohn abgezogen wird. In Anbetracht der Finanzierung stellt sich die Frage, wie künftig damit umgegangen werden soll. Fachpersonen aus der Verwaltung befürworten klar eine Anstellung mit Entlohnung, da diese trotz Frustration einen Mehrwert bringen kann. So kann eine Anstellung einen Einfluss auf die Verbesserung des Aufenthaltsstatus haben und im Sinne des Empowerments die Selbstwirksamkeit erhöhen. Hierzu berichtet die Verantwortliche eines FZ vom positiven Effekt, dass die Teilnehmenden ein eigenes Bankkonto eröffnen und eine eigene E-Mailadresse einrichten müssen, um die Lohnzahlung entgegenzunehmen.»



Kommunikation: Sorgfältige und verständliche Erklärung von Zweck und Bedeutung des Coachings

Die Erfahrungen zeigen, dass zu Beginn, bei der Gewinnung von neuen MiK, eine sorgfältige Klärung von Sinn und Zweck des persönlichen Berufscoachings sowie der grundlegenden Regeln der Zusammenarbeit wichtig sind. Bevor die MiK im Rahmen dieses Settings, Mitarbeit im Kleinpensum kombiniert mit persönlichem Coaching, angestellt wird, müssen Themen der Verbindlichkeit und des persönlichen Aufwands für das Coaching geklärt sein.

Die ungenügende Klärung kann zu Missverständnissen und Irritationen unter den Beteiligten führen. Die Erwartungen an die teilnehmende MiK wie auch das Angebot müssen in einfacher Sprache beschrieben werden. Dazu haben wir für die dritte Projektphase im Kanton Bern ein Informationsblatt zuhanden der Verantwortlichen in den FZ erstellt.

Vor- und Nachteile der zwei Coaching-Modelle

Modell Direktes Coaching durch externe Fachperson: Die Begleitung ist unabhängig und stellt die Bedürfnisse der MiK ins Zentrum. Die externe Coachin verfügt über spezifisches Wissen und Instrumente für die bedürfnisgerechte Begleitung von Frauen mit multiplen Lebensaufgaben, speziell von Müttern aus Migrationsfamilien.

Modell Coaching the Coach: Es ist sehr personenabhängig. Verantwortliche mit professionellem Hintergrund zeigen ein rasches Verständnis und können an die Inputs von Seiten Coachin anknüpfen. Tendenziell steht jedoch das Berufscoaching bzgl. Entwicklung einer beruflichen Vision und konkreter Schritte für eine Anstellung ausserhalb des FZ weniger im Vordergrund. Die Verantwortliche im FZ ist insofern befangen, als sie für die MiK Prioritäten in den täglichen Aufgaben im FZ sieht und letztlich nicht auf gute Mitarbeitende verzichten möchte.

Bei beiden Modellen ist eine Qualitätsentwicklung in der Personalführung möglich. So konnten die Verantwortlichen in den FZ praxisnahe Instrumente der Personalführung, wie das Probezeit- und Jahresgespräch mit den (freiwilligen) Mitarbeitenden, verbunden mit Zielformulierungen und Rückmeldungen, sowie das Erstellen von Arbeitszeugnissen anwenden und weiterentwickeln.

Bei Familienzentren mit einer von Freiwilligen geführten Betriebsleitung empfehlen wir das Modell «Direktes Coaching», da wegen der häufigen Wechsel im Team der aufwändige Aufbau von Coaching-Kenntnissen nicht nachhaltig verankert wird.

6.2 Ausblick

Bekanntmachen der Projekterfahrungen und -ergebnisse

Das Projekt adressiert aktuelle Herausforderungen: Notabene können mit diesem Projektsetting die eher schwer erreichbaren Frauen im Familiennachzug erreicht und wirksam unterstützt werden. Der Evaluationsbericht sowie eine zusammenfassende Präsentation werden auf den Internetseiten der Projektträgerschaft publiziert.

Vorausgesetzt, dass die dafür nötigen Mittel gefunden werden, sind weitere Kommunikationsarbeiten denkbar:

Die **Erfahrungen des Angebots «Kleines Pensum – Grosse Wirkung»** zur Förderung von Eltern in Familienzentren könnten an einer **Fachveranstaltung**, z.B. an einer kantonalen Integrationskonferenz, und in einem KIP-Newsletter-Beitrag vorgestellt und geteilt werden.



Das Netzwerk Bildung und Familie könnte seine Kontakte zu Medienschaffenden nutzen, **um Beiträge zum Angebot und Testimonials von Projektteilnehmenden** (Verantwortliche der Familienzentren und Mitarbeitende im Kleinpensum) in der Öffentlichkeit bekannt zu machen.

Nachevaluation der längerfristigen Wirkungen: Rückmeldungen aus den FZ nach Abschluss des Projekts geben Hinweise darauf, dass die teilnehmenden MiK nach Abschluss des Projekts eine Festanstellung im 1. Arbeitsmarkt gefunden haben.

«In der Evaluation sind nur die direkten Anschlusslösungen aufgeführt, es wäre daher interessant, ehemalige Mitarbeitende auch nach einem Jahr nochmals zu befragen, um spätere Veränderungen festzustellen.» (Protokoll Runder Tisch in BS, vom Januar 2026)

Zusatzmodul, im Anschluss an das Pilotprojekt: Die entwickelten und eingesetzten Materialien könnten in einem **Leitfaden oder Arbeitskonzept für künftige Umsetzungsstandorte** zusammengestellt und veröffentlicht werden.



Literaturverzeichnis

- **Empowerment und Partizipation von Migrant:innen**

Dina Bader In Zusammenarbeit mit Denise Efionayi-Mäder März 2022: Förderprogramm «ici. gemeinsam hier.»: Wissenschaftliche und empirische Möglichkeiten. https://www.unine.ch/files/live/sites/sfm/files/listes_publicationsSFM/Etudes%20du%20SFM/SFM%20-%20Studies%2080d.pdf

Emanuela Chiapparini 13 Oktober 2023: Perspektivwechsel als ein Schlüsselmoment von gelingenden Beteiligungsprozessen (Keynote) In: Fachtag: Expert:innen in eigener Sache in Lehre, Forschung und beruflicher Bildung. Heidelberg. 13.10.2023. <https://doi.org/10.24451/arbor.19148>

Nora Komposch (University of Berne), Nicholas Pohl (University of Lausanne), Yvonne Riaño (University of Neuchâtel) 2021: Worker Cooperatives' Potential for Migrant Women's Self-Empowerment. Insights from a Case Study in New York City. National Center of Competence in Research – The Migration-Mobility Nexus nccr-onthemove.ch, Working Paper #29 June, 2021 – <https://nccr-onthemove.ch/publications/worker-cooperatives-potential-for-migrant-womens-self-empowerment/>

Feller R. & Schwegler C. (2024): Zwischen Verwaltungslogik und Zielgruppenorientierung. *Transfer. Berufsbildung in Forschung und Praxis* 9(13)

- **Interne Wirkungsevaluation**

Sander G. / Bauer E. (2006): Strategieentwicklung kurz und klar. Das Handbuch für Non-Profit-Organisationen, Kap. 11 Laufende Evaluation. Hochschule für Soziale Arbeit Zürich, Haupt Verlag

Phineo/ Swiss Foundations/ ceps/ Bertelsmann Stiftung (Hrs.), Edition Schweiz 2018: Kursbuch Wirkung, Teil 2, Wirkung analysieren. Berlin

Portal Interne Evaluation, Niedersächsischen Bildungsserver NiBiS, <https://portal.eval.nibis.de/nibis.php?menid=113>: «Wie gestaltet sich der Ablauf einer internen Evaluation? Für eine systematische und nachhaltige interne Evaluation ist eine umfassende Planung und Organisation notwendig. Dies umfasst die Planung aller Schritte zur Einführung, aber auch die Durchführung selbst.»

- **Projektdokumente**

De Monaco S., Dekker M., Nuspel M., Silveira I. (2019): Die psychologische Wirkung des Minijobs. Wie Selbstwirksamkeit, Autonomie, soziale Eingebundenheit und Kompetenzerleben durch den Minijob im Familienzentrum beeinflusst werden. FHNW Olten, im Auftrag Netzwerk Bildung und Familie, (unveröffentlicht), Management Summary

Calderón R., Mülle M. (2020): Minijobs in Familienzentren zur Förderung von Eltern. Eine Arbeitshilfe. Netzwerk Bildung und Familie (Hrsg.), Zürich 2020

Projektkonzept 2021, mit Anpassungen laufen 2022-2023: nicht veröffentlicht, auf Anfrage verfügbar

Materialien auf der thematischen Projektseite Netzwerk Bildung und Familie: <https://bildungundfamilie.ch/projekte/minijobs>

Letzte Überprüfung Internetlinks: 17.09.2024

Anhang 1: Wirkungsmodell: Wirkungsparameter und Evaluationsmethoden

Kurzfassung

Ziele gemäss Konzept Pilotprojekt¹⁷	Voraussetzungen (Inputs)	Umgesetzte Leistungen (Outputs)	Wirkungen (Outcomes) i.S. von Veränderungen Folgende Erwartungen überprüfen/evaluieren:
Zielgruppen / Methoden Evaluation	Hindernisse / Erfolgsfaktoren	Begleit-Aufwand (FZ, Projektteam)	Misserfolge / Erfolge
Ziel 1 Das Pilotprojekt will Familienzentren und vergleichbare Einrichtungen darin unterstützen, die Mitarbeit im Kleinpensum zur Förderung von Eltern so zu gestalten, dass die kleinen Pensen grosse Wirkung entfalten.			
- Teilnehmende FZ / QTP: Beobachtungen und Rückmeldungen (Journal, Interviews, Befragung) - Projektstatistik	Unterstützung durch Projektteam	MiK: Anzahl Teilnehmende, Einsatzstd., WB einzeln und mehrere MiK FZ: Anzahl teilnehmende FZ, Informations- / Austauschmöglichkeiten	Beteiligung und Stärkung der Selbstwirksamkeit bei MiK
Ziel 2 Die in Familienzentren teilweise fehlenden Ressourcen im Bereich Personalentwicklung sollen durch erfahrene externe Fachstellen der Region bedarfsgerecht und partnerschaftlich eingebracht werden.			
- Teilnehmende FZ / QTP: Beobachtungen und Rückmeldungen (Journal, Interviews, Befragung) - Projektstatistik	Projektvorbereitung und Begleitung durch Projektteam	Anzahl bilaterale Besprechungen mit Verantwortlichen FZ/QTP etc. Bedarfsgerechte und partnerschaftliche Begleitung der FZ/QTP	Organisatorische Veränderungen im FZ/QTP

¹⁷ Legende: MA MJ = Mitarbeitende im Minijob, FZ = Familienzentrum, QTP = Quartiertreffpunkt, WB = Weiterbildung, TN = Teilnehmende

Anhang 1 Fortsetzung: Wirkungsmodell: Wirkungsparameter und Evaluationsmethoden

Kurzfassung

Ziele gemäss Konzept Pilotprojekt	Voraussetzungen (Inputs)	Umgesetzte Leistungen (Outputs)	Wirkungen (Outcomes) i.S. von Veränderungen Folgende Erwartungen überprüfen/evaluieren:
Zielgruppen / Methoden Evaluation	Hindernisse / Erfolgsfaktoren	Begleit-Aufwand (FZ, Projektteam)	Misserfolge / Erfolge
Ziel 3 Die Mitarbeitenden im Kleinpensum werden im Rahmen von Coaching und Weiterbildungen im Hinblick auf ihre persönliche und berufliche Entwicklung systematisch unterstützt. Sei dies in der direkten Begleitung oder indirekt über das Coaching und die Beratung der für die Mitarbeitenden im Kleinpensum Verantwortlichen in Familienzentren.			
Teilnehmende MiK: Beobachtungen und Rückmeldungen (Journal Coaching, Standortgespräche, Interviews)	Hindernisse / Erfolgsfaktoren	Unterstützung in persönlicher und beruflicher Entwicklung durch AMIE / FZ	Umsetzung der Beteiligung von MiK Veränderungen: Stärkung der Selbstwirksamkeit bei MiK
Verantwortliche in FZ / QTP: Beobachtungen und Rückmeldungen (Journal, Interviews, Befragung)	Hindernisse / Erfolgsfaktoren	Coaching und Beratung der Verantwortlichen FZ	Veränderungen: Kompetenzen bzgl. Begleitung und Förderung von MiK und Wirkungsorientierung
Ziel 4 Im Pilotprojekt werden die (strukturellen und organisatorischen) Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Förderung von Eltern und ihren Kindern erprobt und evaluiert. Die Umsetzung soll Grundlagen und Kriterien liefern in Hinblick auf die künftige Anerkennung und Finanzierung der Leistungen von Familienzentren beim Angebot von Kleinpensen für Eltern.			
- Trägerschaft / Verantwortliche in FZ / QTP: Rückmeldungen (Journal, Interviews, Befragung, Fokusgruppengespräch) - Externe Stellen (Kanton, ev. Sozialdienste, Gemeinde): Rückmeldungen (Fokusgruppengespräch) - Projektstatistik	Ressourcen (Personal, Angebot) für MiK-Angebot Rahmenbedingungen und Abläufe Finanzierung	Bewertung Umsetzung Unterstützung durch Projektteam: - Projektunterlagen: Factsheet, Proj.antrag m. Budget pro FZ/QTP - Absprachen mit Soz.diensten u.a. - Fundraising - Informations- / Austauschgespräche/-anlässe mit kantonalen Stellen	Veränderungen: - Wahrnehmung und Anerkennung des Angebots von MiK als eigentliche Leistung der Familienzentren, - Entwicklung resp. Erweiterung des Verständnisses der Qualitäts- und Wirkungsorientierung beim Angebot von MiK, - Nutzen der Projekterfahrungen bzgl. künftiger Rahmenbedingungen



Anhang 2: Grundlagen für künftiges Angebot in Familienzentren im Kanton BL
(Auszug aus PPT-Präsentation Treffen Kanton BL, Juni 2023)

«Kleines Pensum – grosse Wirkung» - Minijobs in Familienzentren

Rahmenbedingungen

- Begleitung der Minijob-Mitarbeitenden durch Leitungsverantwortliche während 1.5 bis 3 Jahren
- Klare Arbeitsbedingungen mit Zielvereinbarung
- Konzept für die Einsätze von Freiwilligen und Minijob-Mitarbeitenden (MJ-MA)
- Ressourcen für Leitungsverantwortliche (Lv) werden als Leistung des Familienzentrums über externe Finanzbeiträge gesichert
- Lohn MJ-MA über bestehendes Betriebsbudget oder Fundraising Pilotprojekt finanzieren
- Coaching Minijob-Mitarbeitende durch externe Fachpersonen (AMIE Basel) als Entlastung der Lv,
oder: spezifisches Coaching der Leitungsverantwortlichen zur Förderung der MJ-MA

Quelle: Calderón R., Mülle M. (2020): Minijobs in Familienzentren zur Förderung von Eltern. Eine Arbeitshilfe. Netzwerk Bildung und Familie (Hrsg.), Zürich 2020

«Kleines Pensum – grosse Wirkung» - Minijobs in Familienzentren

Projektkosten im Kanton Basel-Landschaft

Projektumsetzung Kosten im FAZ plus externe Begleitung, im Anschluss an Pilotprojekt:

Lohnkosten 1 Mitarbeitende im Minijob (MA-MJ), CHF 15/Std.

Weiterbildungskosten MA-MJ für Kurse (z.B. Deutschkurs, Erste Hilfe, Gastrobereich, Spielgruppenleitung)

Begleitaufwand Verantwortliche FZ: ca. 38 von 44 Betriebswochen, am Anfang ca. 3-4 Std./Woche
Beispiel Kanton BL: Entschädigung Freiwillige CHF 15/ Std.

Projektkoordination und teilw. TN an Coachinggespräch: ca. 10 Std. pro Jahr,
Beispiel Kanton BL: Spesen für Freiwilligenarbeit CHF 25/2 Std.

**Künftige Projektkosten in BL, pro FAZ für 2 Jahre: rund CHF 16'360
pro Jahr CHF 8'200**



Anhang 3: Grundlagen für künftiges Angebot in Familienzentren/ Quartiertreffpunkten im Kanton BS

(Auszug aus PPT-Präsentation Runder Tisch Kanton BS, Mai 2024)

Weiterführung und zukünftige Finanzierung

Lohnmodell MiK für Standorte mit Lohnauszahlungen

Mindestlohn Kanton BS CHF 25.85/Std. brutto (2024)

Zusätzlich erhält MiK als nicht AHV-pflichtige Leistungen:

- Beitrag an externer Weiterbildung von CHF 500 pro Jahr
- 10 persönliche Berufs-Coaching-Einheiten pro Jahr

Beitrag der MiK an Coaching- und Weiterbildungskosten

- CHF 7 pro geleistete Arbeitsstunde
- Zeitaufwand für Coaching-Stunden und «Hausaufgaben» sind Eigenleistung der MiK

Teilnahme am Angebot «Kleines Pensum – Grosse Wirkung» ist freiwillig.

Weiterführung und zukünftige Finanzierung

→ 4 Standorte in BS möchten das Angebot weiterführen

Projektkosten im Kanton Basel-Stadt

Projektumsetzung Kosten im QTP für 2 Jahre beinhalten:

- Lohn 1 Mitarbeitende im Kleinpensum (MiK) mit Mindestlohn (4 Std./Woche)
- Weiterbildungskosten MiK CHF 1000 pro 2 Jahre
- Zusatzaufwand Verantwortliche QTP (Begleitung MiK, Koordination, Personaladministration)
- Coachingkosten
- Bei erstmaliger Durchführung: externe Begleitung, Einführung und Beratung NBundF, AMIE
- Kosten erstmalige Durchführung (Jahre 1-2) wiederholte Durchführung (Jahre 3 und 4):

Durchführung pro QTP mit 1 MiK	Jahre 1 und 2	Jahre 3 und 4
Modell Externes Coaching	20'100	16'500
Modell Coaching the Coach	22'300	15'500

Kosten pro Jahr erstmalig rund CHF 10'000 – 11'000 resp. bei Weiterführung CHF 8'000



Anhang 3 Forts.: Grundlagen für künftiges Angebot in Familienzentren/ Quartiertreffpunkten im Kanton BS

(Auszug aus PPT-Präsentation Runder Tisch Kanton BS, Mai 2024)

Weiterführung und zukünftige Finanzierung

→ 4 Standorte in BS möchten das Angebot weiterführen

Künftige Projektkosten im Kanton Basel-Stadt (Szenarien)

Budget Übergangszeit 2025-2026		
Weiterführung bisherige Standorte, je 1 MiK	pro Standort	4 Standorte
Modell Externes Coaching eC (2)	16'500	33'000
Modell Coaching the Coach CtC (2)	15'500	31'000
Total Budget 2025-2026, 4 Standorte		64'000
Budget Regelangebot (ab 2027) für 2 Jahre		
	8 Standorte/MiK 2027-2028	Weiterführung 2029-2030
4 bisherige Standorte (2 eC, 2 CtC.)	64'000	64'000
4 neue Standorte (3 eC, 1 CtC)	82'600	65'000
Total Budget ab 2027, 8 Standorte	146'600	129'000



Anhang 4: Coaching-Kosten pro TN

Kosten

Direktes Coaching-Modell, d.h. direktes Coaching durch externe Fachperson: CHF 2'500 total pro Jahr, bei rund 152 Einsatzstd. der MiK pro Jahr sind dies CHF 16.45 Coachingkosten pro Arbeitsstunde, ohne Koordinationsaufwand mit Verantwortlichen im FZ. Bei mehrmaliger Durchführung bleiben externe Coachingkosten gleich.

Kosten

Coaching the Coach-Modell, d.h. internes Coaching durch Verantwortliche im FZ:

bei erstmaliger Einführung während 2 Jahren:

Total CHF 4'200 / Jahr --> bei rund 152 Einsatzstd. der MiK pro Jahr sind dies CHF 27.60 Coachingkosten pro Arbeitsstunde

bei Weiterführung ohne ext. Begleitung: Total CHF 1000 / Jahr --> bei rund 152 Einsatzstd. der MiK pro Jahr sind dies CHF 6.60 Coachingkosten pro Arbeitsstunde

Quelle: eigene Berechnung aufgrund Projekt-Rahmenbedingungen



Anhang 5: Praxisporträts

«Kleines Pensum – Grosse Wirkung»

Praxisporträts aus dem Pilotprojekt in der Region Basel

Laufzeit: 2021 bis Mitte 2024

Ich arbeite seit Juli 2022 im Familienzentrum (FZ) und helfe dort jeden Donnerstag in der Krabbelgruppe mit. Mein Sohn (8) war begeistert, als ich mit dem Arbeitsvertrag nach Hause kam:

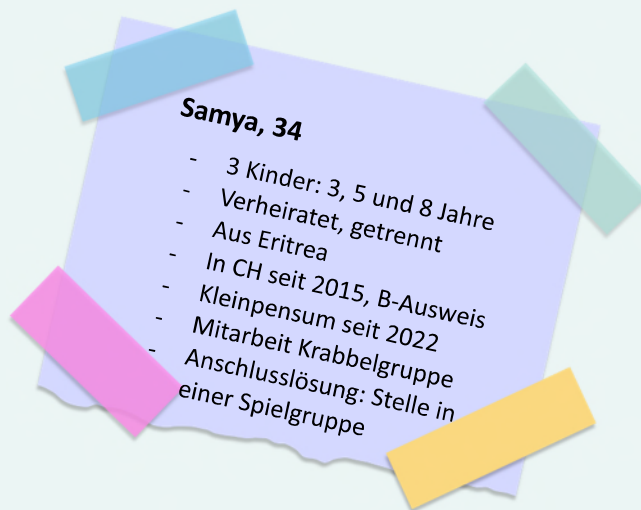


«So, Mama, jetzt hast du deinen ersten Job in der Schweiz! Das ist toll.»

Dank dem Coaching habe ich auch die passende Weiterbildung für Kinderbetreuung in Spielgruppen gefunden. Schon bald kann ich in einer Spielgruppe mitarbeiten, das macht mich sehr stolz und als getrennt lebende Mutter ist auch dieses Einkommen wichtig für mich.



Die FZ-Leiterin und Betreuerin von Samya sagt: «Samya ist unsere erste Mitarbeiterin im Kleinpensum und sicher nicht die letzte. Mittlerweile kommen auch viele ihrer Freundinnen hierher und sogar ein paar eritreische Väter. Dank der Begleitung von «Kleines Pensum – Grosse Wirkung» konnten wir uns als Familienzentrum weiterentwickeln.»





Anhang 5 Forts.: Praxisporträts

Irina, 45

- 1 Kind: 6 Jahre
- Verheiratet
- Aus Russland
- In CH seit 2016, C-Ausweis
- Kleinpensum seit 2021
- Elterncafé, Spielgruppe, Bastelangebot
- Anschlusslösung: Stelle in schulergänzender Tagesstruktur

Seit ich im Familienzentrum arbeite, kann ich mein Deutsch aus dem Sprachkurs endlich auch anwenden. Und ich kann mich im Alltag schon viel besser verständigen, zum Beispiel mit der Kindergärtnerin meiner Tochter und der Sozialarbeiterin von der Gemeinde. Ich bin stolz, dass ich nun sogar Schweizerdeutsch verstehe.

Ich habe hier ganz einfach angefangen mit der Unterstützung des Elterncafés. Dann bin ich in der Spielgruppe eingesprungen, wenn jemand krank war und jetzt möchte ich mein eigenes Bastelangebot aufbauen.

Mein Kleinpensum hat mir richtig Mut gemacht, dass ich etwas kann. Und so habe ich bei den Tagesstrukturen der Schule im Dorf angefragt,

ob ich einmal zum Schnuppern kommen darf. Es war richtig toll. Mein Ziel ist jetzt Kinderbetreuerin zu werden. Meine Coachin hilft mir, diesen Weg einzuschlagen.



Die Coachin erinnert sich: «Die schönste Rückmeldung von Irina? 'Du verleihst Flügel. Du motivierst mich in 3 Sekunden.'»



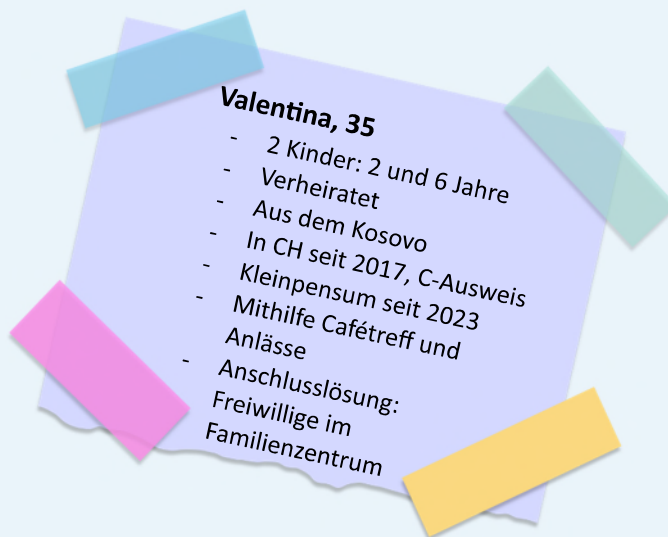
Anhang 5 Forts.: Praxisporträts

Ehrlich gesagt, war ich ein paar Jahre lang fast nur zuhause. Mir fiel die Decke auf den Kopf, aber ich traute mich doch nirgendwo hin. Über meine Freundin aus dem Kosovo bin ich dann zum Familienzentrum gekommen. Als die Leiterin mich fragte, ob ich in einem Kleinpensum im Cafétreff helfen wolle, habe ich mich überwunden und zugesagt. Ich bin ein zurückhaltender Mensch, aber ich traue mich immer mehr. Nicht nur mein Job hier im Familienzentrum macht mir Spass, die Kolleginnen und meine Coachin helfen mir auch sonst viel. Ich besuche jetzt einen Deutschkurs, bei dem ich mein kleines Kind mitnehmen kann. Und ich nutze auch eine App zum Deutschlernen.

Meine Coachin hilft mir, wenn ich zur Gemeinde muss oder Formulare ausfüllen. Da gab es früher so viele Missverständnisse. Nach dem Kleinpensum möchte ich auf jeden Fall als Freiwillige im Familienzentrum weiterarbeiten. Eine Stelle wäre auch toll, denn es gibt mir viel Selbstbewusstsein, einen Bereich im Leben zu haben, der nur mir gehört.



Valentinas Coachin freut sich: «Valentina hat mir beim letzten Gespräch erzählt, dass es für sie neu und wichtig ist, dass sie durch meine Coachings hört, was sie kann – ganz realistisch. Und dass sie lernt, sich besser zu fühlen und zu positionieren. Bisher habe sie in einem Teufelskreis gesteckt.»



Valentina, 35

- 2 Kinder: 2 und 6 Jahre
- Verheiratet
- Aus dem Kosovo
- In CH seit 2017, C-Ausweis
- Kleinpensum seit 2023
- Mithilfe Cafétreff und Anlässe
- Anschlusslösung: Freiwillige im Familienzentrum