



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



ESF-Bundesprogramm „Perspektive Wiedereinstieg – Potenziale erschließen“

2. Förderphase 01.01.2019 bis 31.12.2021

– Programmbeschreibung –
final

Das ESF-Bundesprogramm „Perspektive Wiedereinstieg – Potenziale erschließen“ wird durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und den Europäischen Sozialfonds gefördert. Dieses ESF-Programm wird in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit im Rahmen des Aktionsprogramms „Perspektive Wiedereinstieg“ umgesetzt. www.perspektive-wiedereinstieg.de



Zusammen.
Zukunft.
Gestalten.



1. Ausgangslage des Programms

Einmal eingeschlagene Pfade lassen sich nur schwer korrigieren – mit gravierenden Langzeitfolgen für eine eigenständige Existenzsicherung und Absicherung im Alter. Vollzeitnahe Beschäftigung schafft günstige Einkommensperspektiven, auch im Alter.

Die Erwerbsbiografien von Frauen und Männern unterscheiden sich immer noch grundlegend. Familienbedingte Erwerbsunterbrechungen sind nach wie vor meist Frauensache. Auch in den alten Bundesländern gibt es immer noch vielfach Biografien, die von langen Erziehungsphasen und spätem Wiedereinstieg in das Berufsleben geprägt sind. Der Wiedereinstieg erfolgt hierbei oftmals in Teilzeit, aber auch in geringfügiger Beschäftigung. Der Wiedereinstieg in geringfügige Teilzeit oder in einen sogenannten Minijob stellt sich jedoch häufig als berufliche Sackgasse heraus, die vor allem mit Blick auf die eigenständige Existenzsicherung und die Absicherung der Frauen im Alter problematisch ist. Kurze Beitragszeiten und geringe Beiträge führen hierzulande zu geringeren Alterssicherungsansprüchen: Der Rentenunterschied zwischen Frauen und Männern beträgt derzeit 60 Prozent.

Auch sind es zumeist Frauen, die familiäre Pflegeaufgaben übernehmen. Pflegende Frauen sind dabei auf Rahmenbedingungen angewiesen, die eine eigenständige Existenz- und Alterssicherung ermöglichen.

Gleichzeitig unterliegt die Arbeitswelt, bedingt durch die fortschreitende Digitalisierung, einem starken Wandel, deren Auswirkungen auf die Erwerbstätigkeit von Frauen noch nicht konkret absehbar sind. Hierbei muss den Herausforderungen, die mit der Digitalisierung der Arbeitswelt verbunden sind, begegnet und deren Chancen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege genutzt werden. Digitale Kompetenzen sind auch für einen gelingenden Wiedereinstieg und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unabdingbar.

Auf der anderen Seite gibt es aufgrund der demografischen Entwicklung eine erhöhte Nachfrage nach qualifizierten Beschäftigten. Wiedereinsteigerinnen stellen eine interessante Zielgruppe für Unternehmen zur Deckung ihres Fachkräftebedarfs dar.

Die Erfahrungen aus der ersten Förderphase des ESF-Bundesprogramms „Perspektive Wiedereinstieg – Potenziale erschließen“ der ESF-Förderperiode 2014-2020 haben gezeigt:

- Gut qualifizierten Wiedereinsteigerinnen¹ gelingt immer noch zu selten ein qualifikationsadäquater, vollzeitnaher Wiedereinstieg. Dies hat viele Ursachen, vor allem unzureichende Kinderbetreuungsangebote, einen Mangel an qualifizierten Teilzeitstellen und passgenauen Fortbildungsmodulen, die in Teilzeit angeboten werden. Für einen nachhaltigen Wiedereinstieg sind aber auch persönliche und systemische Faktoren wesentlich. Auch die Möglichkeiten der digitalen Weiterbildung (z. B. Blended Learning-Szenarien wie „PWE@online“) gewinnen eine besondere Bedeutung.
- Viele Wiedereinsteigerinnen arbeiten während der Familienphase in einem Minijob oder steigen nach der Erwerbspause in (geringfügiger) Teilzeit wieder in das Berufsleben ein (sowohl Minijob „pur“ als auch Minijob „on top“). Unabhängig von einer Änderung der Rahmenbedingungen durch die Politik bedarf es einer Beratung, die den Perspektivwechsel unterstützt – auf Seiten der Minijobberinnen und auch der Unternehmen.
- Immer mehr Wiedereinsteigerinnen geben als Motiv für den Ausstieg aus dem Erwerbsleben Pflegeaufgaben an. Gleichzeitig stehen viele Erwerbstätige vor der Herausforderung, Beruf und Pflege zu vereinbaren. Diese Tendenz wird sich aufgrund der demografischen Entwicklung noch verstärken. Pflegende haben während der Pflegeaufgabe nur begrenzte zeitliche Ressourcen und benötigen oftmals eher eine Verweisberatung (v. a. Klärung rechtlicher und institutioneller Unterstützungsmöglichkeiten). Beruflicher Wiedereinstieg während einer andauernden Pflegesituation (z. B. Pflege von Kindern mit Beeinträchtigungen) oder nach einer Pflegesituation erfordert eine bedarfsgerechte Beratung.
- Viele Wiedereinsteigerinnen sehen in einer Existenzgründung bessere Chancen für eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Studien zeigen, dass Frauen weniger kapitalintensiv und langsamer als Männer gründen, aber

¹ Im Sinne der gleichstellungsorientierten Programmumsetzung werden Frauen direkt adressiert, gleichwohl können auch Männer in das Programm aufgenommen werden. Sie zählen nicht zur Erreichung des Outputindikators, können jedoch zur Kofinanzierung geltend gemacht werden. Im Folgenden wird daher die weibliche Form verwendet.

nachhaltiger. Wiedereinsteigende Existenzgründerinnen haben einen besonderen Unterstützungsbedarf, der sowohl die Herausforderungen des Wiedereinstiegs als auch die einer Unternehmensgründung berücksichtigt. Eine derartige Unterstützung kann z. B. im Rahmen einer Summer School geleistet werden.

- Haushaltsnahe Dienstleistungen (HDL) werden noch zu selten zur zeitlichen Entlastung beim Wiedereinstieg genutzt. Hier sind vor allem finanzielle Gründe und das eigene Rollenverständnis der Wiedereinsteigerinnen ausschlaggebend. Neue Unterstützungsmöglichkeiten (z. B. HDL-Modell) sollten daher erprobt werden.
- Rund 4,3 Millionen Haushalte lassen in Schwarzarbeit putzen. Für geringqualifizierte Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger in der Grundsicherung können Beschäftigungsverhältnisse im Bereich Haushaltsnahe Dienstleistungen gute Perspektiven bieten. Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass durch das dgh-Curriculum die Qualität der Dienstleistung gesteigert werden konnte und eine enge Zusammenarbeit mit Netzwerkpartnern die Chancen für eine Einmündung in den ersten Arbeitsmarkt erhöht. Nicht zuletzt die neuen Pflegestärkungsgesetze eröffnen neue Beschäftigungsperspektiven für Haushaltsnahe Dienstleistungen. Darüber hinaus entstehen durch eine Weiterqualifizierung zum Betreuungs- und Pflegeassistenten gemäß § 45 b und § 43 b Sozialgesetzbuch XI (SGB XI) weitere Beschäftigungsmöglichkeiten für diese Zielgruppe.
- Netzwerke sind für einen nachhaltigen Wiedereinstieg existenziell. So können z. B. Unternehmen durch betriebliche Vereinbarkeitsangebote zu einem gelingenden Wiedereinstieg beitragen und damit ihren Bedarf an Fachkräften sichern.

Das Schaffen von Rahmenbedingungen für gleichberechtigte Lebensperspektiven von Frauen und Männern, eine partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit sowie die Überwindung tradierter Geschlechterrollen in Beruf, Familie und Gesellschaft bleiben zentrale Ziele des **Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)**:

- Das Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen unterstützt Frauen dabei, ihren Anspruch auf gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit künftig besser durchzusetzen.
- Das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen (FüPoG) verfolgt das Ziel, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen.
- Das Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg – Potenziale erschließen“ bietet in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit seit 2008 umfangreiche Unterstützungsangebote für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger, ihre Partner und Familien sowie Unternehmen und unterstützt Netzwerke auf der Ebene von Bund, Ländern und Kommunen.
- Mit der Initiative „Klischeefrei - Nationale Kooperationen zur Berufs- und Studienberatung“ fördert die Bundesregierung eine geschlechtergerechte Berufsorientierung und Berufsberatung. Auch der „Girls' Day“ und der „Boys' Day“ unterstützen den Abbau von Geschlechterstereotypen.
- Das BMFSFJ wird sich auch weiterhin innerhalb seiner Zuständigkeiten für die Schaffung guter Rahmenbedingungen zur Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen einsetzen und die Vorteile sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungen anstelle von prekären Beschäftigungsverhältnissen für Frauen herausstellen. Hierzu gehört auch, dass für Frauen, die als Dienstleisterinnen im Bereich Haushaltsnahe Dienstleistungen tätig sind, durch Qualifizierungen Entwicklungsperspektiven jenseits von Minijob und Schwarzarbeit geschaffen werden.
- Das BMFSFJ wird sich weiter für eine strukturelle und finanzielle Aufwertung der SAGE-Berufe (SAGE: Soziale Arbeit – Gesundheit, Pflege – Erziehung) sowie der Haushaltsnahen Dienstleistungen einsetzen und hat hierzu einen ausdrücklichen Auftrag aus dem Koalitionsvertrag zur 19. Legislaturperiode.

Auch der 2. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung greift diese Handlungsfelder auf und führt mit dem „gender care gap“ erstmals eine Zielgröße ein, um künftig systematisch einen Blick auf die Differenzen in der gesamten Zeitverwendung zu richten und damit die ungleiche zeitliche Verteilung der Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern zu dokumentieren.

Im Rahmen der Umsetzung des Koalitionsvertrages zur 19. Legislaturperiode soll der Anteil von Frauen im Erwerbsleben erhöht und damit auch ein wesentlicher Beitrag zur Fachkräftesicherung geleistet werden.

Die Steigerung des Arbeits- und Fachkräftepotenzials in Deutschland ist auch aus der Geschäftspolitik der **Bundesagentur für Arbeit (BA)** nicht mehr wegzudenken. Dies bedeutet u. a., die Erwerbsbeteiligung sowie das Arbeitszeitvolumen von Frauen zu steigern sowie Aus- und Weiterbildung voranzutreiben (Perspektive 2025; BA 2020). Die seit März 2008 erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen dem BMFSFJ und der BA im Rahmen des Aktionsprogramms „Perspektive Wiedereinstieg“ und insbesondere dem ESF-Bundesprogramm „Perspektive Wiedereinstieg – Potenziale erschließen“ soll daher auch im Rahmen der 2. Förderphase der ESF-Förderperiode 2014-2020 fortgeführt werden.

Die Maßnahmen des Europäischen Sozialfonds (ESF) sind auf die nationalen Ziele der Europa 2020-Strategie ausgerichtet. „Schwerpunktmäßig wird der ESF in dieser Förderperiode einen Beitrag zur Sicherung des Fachkräftebedarfs leisten sowie die soziale Inklusion fördern und Armut bekämpfen. Weitere Schwerpunkte bilden die Förderungen von Selbständigkeit, die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sowie die Verbesserung des Bildungsniveaus und lebenslanges Lernen.“²

„Perspektive Wiedereinstieg – Potenziale erschließen“ ist der Investitionspriorität „Förderung nachhaltiger und hochwertiger Beschäftigung und Unterstützung der Mobilität der Arbeitskräfte sowie Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Gebieten, einschließlich des Zugangs zur Beschäftigung und des beruflichen Aufstiegs, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und die Förderung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit“ zugeordnet.

In der ESF-Förderperiode 2014-2020 sind gemäß Artikel 7 und 8 der Verordnung (EU) Nr. 1303/2013 insgesamt drei Querschnittsziele im Rahmen der gesamten Vorbereitung und Umsetzung von ESF-Maßnahmen zu beachten:

² <http://www.esf.de/portal/DE/Foerderperiode-2014-2020/Foerderschwerpunkte/inhalt.html>

- Gleichstellung von Männern und Frauen
- Nichtdiskriminierung und
- nachhaltige ökologische Entwicklung³

Das ESF-Bundesprogramm „Perspektive Wiedereinstieg – Potenziale erschließen“ hat diese Handlungsfelder mit Beginn der ersten Förderphase zum 01.07.2015 aufgegriffen. Gemeinsam mit vielfältigen Akteuren vor Ort wurden bereits erste innovative Ansätze und Förderinstrumente erprobt.

Unter Einbeziehung des Know-hows der Projektträger der ersten Förderphase und ihren aufgebauten Netzwerken/Strukturen sollen diese Handlungsfelder weiterentwickelt werden. Beratungs-, Bildungs- und Eingliederungsangebote für Wiedereinsteigende sollen fortgeschrieben und neue Erkenntnisse in die weitere Arbeit der BA mit den Zielgruppen einfließen:

- Förderung des zeitnahen beruflichen Wiedereinstiegs bzw. Vermeiden des (Teil-)Ausstiegs während/nach Phasen der Kinderbetreuung oder Pflege und damit Förderung gleichberechtigter Lebens- und Arbeitsperspektiven für Frauen und Männer,
- Förderung existenzsichernder Beschäftigung von Frauen und Männern, Schaffung beruflicher Perspektiven jenseits atypischer Beschäftigung⁴,
- Steigerung der Akzeptanz und Förderung der Inanspruchnahme Haushaltsnaher Dienstleistungen als Unterstützung im Wiedereinstiegsprozess und bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familienaufgaben inkl. Pflege,
- Stärkung der Netzwerkarbeit und Sensibilisierung von Unternehmen.

³ Das Querschnittsziel **Nachhaltige Entwicklung** soll insbesondere im Sinne der **Ökologischen Nachhaltigkeit** umgesetzt werden. Demnach soll im Rahmen eines ressourcenschonenden Umgangs ein Beitrag zur CO₂-Reduzierung geleistet werden. Das Hauptaugenmerk liegt dabei auf einem bewussten und schonenden Umgang mit Holz (Papier) und Energie.

⁴ Hierzu gehören: geringfügige Beschäftigung, vollzeitferne Teilzeit (weniger als 20 Stunden), befristete Beschäftigung, Zeitarbeitsverhältnisse (Quelle: destatis).

2. Zuwendungszweck, Ziele und Zielgruppen des Programms

Ziel des ESF-Bundesprogramms „Perspektive Wiedereinstieg – Potenziale erschließen“ des BMFSFJ ist es, die Teilnehmenden für den Wiedereinstieg zu motivieren und beim Wiedereinstieg zu unterstützen bzw. bei Übernahme von Pflegeaufgaben die Grundlage für die Vermeidung eines (längeren) Ausstiegs oder Teilausstiegs zu schaffen. Die Mitwirkung der Unternehmen, (Ehe-)Partnerinnen und Partner sowie Familien, Arbeitsagenturen, Träger der Grundsicherung und der Haushaltsnahen Dienstleister soll dazu beitragen, dass der Wiedereinstieg auch nach mehreren Jahren familienbedingter Erwerbsunterbrechung (inkl. Pflegeaufgaben) nachhaltig gelingt bzw. die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflegeaufgaben gestärkt wird.

Insbesondere soll erreicht werden, dass die Teilnehmenden an den Arbeitsmarkt herangeführt werden und eine ausbildungsadäquate und existenzsichernde Beschäftigung aufnehmen bzw. eine solche gar nicht erst aufgeben.

Dementsprechend wird der Erfolg des Programms anhand von zwei Indikatoren bemessen:

- a) anhand der Zahl der Teilnehmerinnen, die das Unterstützungsmanagement durchlaufen (Outputindikator),
- b) anhand der Zahl der Teilnehmerinnen, die nach ihrer Teilnahme einen Arbeitsplatz haben, auf Arbeitsuche sind oder für den Arbeitsmarkt aktiviert wurden (Ergebnisindikator).

Bereits in der 1. Förderphase wurden die Potenziale vor Ort aktiviert und die Selbstorganisationskräfte der regionalen Initiativen genutzt. Die Zusammenarbeit der Projektträger mit den zuständigen regionalen Akteuren, vor allem der örtlichen Agentur für Arbeit, den Trägern der Grundsicherung nach SGB II und der Kommunen (Jugendamt, Gleichstellungsbeauftragte, Amt für Wirtschaftsförderung etc.) – auch über den engen Rahmen der eigenen Gemeinde/des eigenen Kreises hinaus – sowie den entsprechenden Verbänden und Institutionen wurde in der 1. Förderphase begonnen. Diese erfolgreiche Zusammenarbeit soll in der 2. Förderphase fortgesetzt werden und mögliche nachhaltige Strukturen unterstützen.

Die bundesweit in unterschiedlichen Regionen vorhandenen Projekte sollen, ausgerichtet an den jeweiligen Standortbedingungen, modellhaft umgesetzt werden. Das ESF-Bundesprogramm „Perspektive Wiedereinstieg – Potenziale erschließen“ wird auf Ebene des Bundes wissenschaftlich im Rahmen der OP-Dachevaluation und im Rahmen eines Monitorings auf Fachebene begleitet.

Das Programm richtet sich an:

- a) Wiedereinsteigerinnen in einer familienbedingten Erwerbspause:
Gut qualifizierte Frauen mit einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung aufgrund von Kinderbetreuung und/oder Pflegeaufgaben von mindestens einem Jahr oder länger ohne Langzeitarbeitslosigkeit vor der Familienphase:
 - Frauen aus der sogenannten „Stillen Reserve“,
 - Kundinnen der Bundesagentur für Arbeit (BA): Frauen aus den Rechtskreisen SGB II und SGB III,
 - Frauen, deren Wiedereinstieg gescheitert ist⁵.

- b) Frauen, die eine Qualifizierung in Haushaltsnahen Dienstleistungen anstreben.

- c) Erwerbstätige Personen mit Familien- bzw. Pflegeaufgaben
 - Pflegenden Erwerbstätigen, die von einem (Teil-) Ausstieg aus der Erwerbsarbeit bedroht sind und
 - sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen, die nach ihrem beruflichen Wiedereinstieg eine berufliche Weiterentwicklung anstreben (z. B. Aufstieg in höherwertige Positionen oder Aufstockung der Stundenzahl zur Vollzeit(nahen) Beschäftigung),
 - Minijobberinnen:
Frauen, die zum Zeitpunkt des Projekteintritts ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis ausüben oder geringfügig selbständig tätig sind (weniger als 15 Stunden pro Woche).

⁵ Die Erwerbsunterbrechung erfolgte aufgrund von Kindererziehung und/oder Pflege.

3. Schwerpunkte der Förderung

Gefördert werden Projekte, die Konzepte für eine lokale Nachhaltigkeit der Integration von Wiedereinsteigerinnen in eine existenzsichernde und möglichst vollzeitnahe Erwerbstätigkeit beinhalten.

Dazu ist es notwendig, die Strukturen der Region zu beschreiben, die Lücken im regionalen Unterstützungssystem aufzuzeigen und neue Modelle, Instrumente und Verfahren zu entwickeln und zu testen.

Gefördert werden soll insbesondere ein **umfassendes Unterstützungsmanagement** (Coaching), das frühzeitig ansetzt, niedrighschwellige Zugangswege eröffnet und die Ebenen der Teilnehmenden, ihrer Partner/innen und Familien, Unternehmen sowie Haushaltsnahe Dienstleistungen einbezieht.

Insbesondere soll dabei auf folgende Punkte geachtet werden:

a) Zielgruppengerechtes Unterstützungsmanagement:

- Umfassendes, bedarfsgerechtes und ressourcenspezifisches Unterstützungsmanagement, das insbesondere ein individuelles Coaching als „roten Faden“ beinhaltet,
- Schriftliches Fixieren der konkreten Vereinbarungen zwischen Coach und Teilnehmenden („Wiedereinstiegsplan“),
- Angebote der Nachbetreuung,
- Bedarfsgerechte Angebote für pflegende Erwerbstätige (z. B. Verweisberatung, psychosoziale Beratungsangebote),
- Passgenaue Unterstützungsangebote für Minijobberinnen und bereits wiedereingestiegene Frauen, die sich beruflich weiterentwickeln möchten,
- Berücksichtigung der besonderen Bedarfe von Teilnehmenden an einer HDL-Qualifizierung,
- Unterstützung von existenzgründenden Wiedereinsteigerinnen⁶,

⁶ Die Projektträger können hierbei auf die Erfahrungen, die im Rahmen der vom BMFSFJ 2015-2017 geförderten „Summer School für Existenzgründung“ gewonnen wurden, zurückgreifen. Weitere Informationen unter www.bpw-akademie.de.

- Aktivierung von Partnern, Familie und unterstützenden Netzwerken (insbesondere Alleinerziehende) sowie Sensibilisierung für eine partnerschaftliche Aufteilung von Beruf und familiärer Sorgearbeit,
- Sensibilisierung und Beratung zur Inanspruchnahme Haushaltsnaher Dienstleistungen zur zeitlichen Entlastung beim Wiedereinstieg oder der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege,
- Thematisierung des (digitalen) Wandels der Arbeitswelt in der Beratung der Teilnehmenden und Stärkung digitaler Kompetenzen,
- „PWE@online“ als integraler Bestandteil des Wiedereinstiegsplans: Nutzung der im Rahmen von „PWE@online“ entwickelten Blended Learning-Angebote und ggfs. Entwicklung neuer Szenarien, damit der Erwerb digitaler Kompetenzen unterstützt wird.

Dabei muss mit den örtlichen Agenturen für Arbeit und den Trägern der Grundsicherung zwingend kooperiert werden. Eine synergetische Zusammenarbeit mit den örtlichen Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (z. B. im Rahmen von gemeinsamen Steuerungskreisen) ist für den Projekterfolg unabdingbar.

b) Ansprache von Unternehmen:

Im Rahmen der Arbeitgeberansprache ist es Aufgabe der Träger,

- Unternehmen und deren Personalverantwortliche für das Potenzial der Wiedereinsteigerinnen zu sensibilisieren und insbesondere die gut qualifizierte, motivierte sogenannte „Stille Reserve“ als eine Strategie zur Deckung des eigenen Fachkräftebedarfs zu nutzen,
- gemeinsam mit Unternehmen Strategien für eine wiedereinstiegsfreundliche Personalpolitik und ein verbindliches Wiedereinstiegsmanagement zu entwickeln,
- Unternehmen zu motivieren, ihre Mitarbeitenden bei der Inanspruchnahme von Haushaltsnahen Dienstleistungen – ggfs. auch finanziell – zu unterstützen,
- Unternehmen für Unterstützungsangebote zu sensibilisieren, die es ermöglichen, das Potenzial der Beschäftigten zu erhalten oder zu erweitern,

- entsprechende Kooperationen mit Unternehmen zu schließen.

Hierbei ist es wünschenswert, besonders auch mit dem Arbeitgeberservice der Agenturen für Arbeit zusammenzuarbeiten.

c) Netzwerke

Eine Stärkung der Netzwerkarbeit auf allen Ebenen ist essentiell, zum Beispiel mit Ländern und Kommunen, den örtlichen Gleichstellungsbeauftragten, Kammern und Verbänden, Frauennetzwerken, Sozialpartnern, Mehrgenerationenhäusern, Pflegestützpunkten, informellen Strukturen etc.

Ein Austausch der Projektträger untereinander in regionalen und thematischen Gruppen ist wünschenswert und wird von der vom BMFSFJ geförderten Service- und Vernetzungsstelle unterstützt und begleitet.

d) Optionale Bausteine

Idealerweise werden die bei der Programmumsetzung auftretenden besonderen Unterstützungsbedarfe (Qualifizierung in Haushaltsnahen Dienstleistungen, Umsetzung von PWE@online, Förderung der Inanspruchnahme Haushaltsnaher Dienstleistungen durch Erprobung eines HDL-Modells) vertieft aufgegriffen.

Bei der Programmumsetzung vor Ort sind die Erfordernisse des regionalen Arbeitsmarktes und damit einhergehend die Ziele des Operationellen Programms des Bundes und seiner Output- und Ergebnisindikatoren zwingend zu berücksichtigen. Zielgruppen und Schwerpunkte der Programmumsetzung müssen entsprechend gewählt werden.