

Jahresbericht 2018

CHANCENGERECHTIGKEIT FÜR FRAUEN AUF DEM ARBEITSMARKT

Projekte und Angebote

Berufsrückkehr – Orientierung – Qualifizierung – Beschäftigung

Herausgeberin
femkom
Frauenkompetenzzentrum
Wienerstraße 78
64287 Darmstadt

Redaktion
Esther Hachen

Inhaltsverzeichnis

1.	<i>Vorbemerkung</i>	4
2.	<i>Projektübersicht 2018</i>	8
3.	<i>Auftrag und Ziele des Vereins</i>	9
4.	<i>Angebote und Teilnehmerinnen 2018</i>	10
5.	<i>Berufliche Beratung – Kompetenzen</i>	15
6.	<i>Bestehende regionale Vernetzung – Kooperationen</i>	19
7.	<i>Ausblick 2019</i>	22
8.	<i>Teilnehmerinnenstruktur - Allgemeine Statistik</i>	23
A.	<i>Anhang - Projekte</i>	28
A.1.	<i>Perspektive Wiedereinstieg</i>	28
A.2.	<i>NeW- Netzwerk Wiedereinstieg</i>	34
A.3.	<i>SBW – Social Business Women</i>	61
A.4.	<i>IHK Organisationsmanagement und Sachbearbeitung 2018</i>	63

1. Vorbemerkung

Aus sefo wird femkom! Ab 2019 wird unser Frauenkompetenzzentrum den Titel „femkom“ als alleinige Vereinsbezeichnung tragen. Das sefo Selbsthilfe- und Fortbildungszentrum gründete sich 1984 aus der autonomen Frauenbewegung heraus. Es sollte ein Ort entstehen, an dem Frauen sich in einem Prozess des Erinnerns, Veränderns und Erkennens - in Auseinandersetzung mit ihren Erfahrungen und unter Einbeziehung des gesellschaftlichen Kontextes - ihrer Potenziale bewusst werden können. In 35 Jahren hat sich sefo-femkom zu einer renommierten Fachberatungsstelle zum beruflichen Wiedereinstieg in der Region entwickelt. Unser erklärtes Ziel war und ist die Durchsetzung der Gleichwertigkeit der Geschlechter und deren Tätigkeiten im privaten wie öffentlichen Raum, sowie die Verbesserung der Lebensbedingungen von Frauen, insbesondere von Müttern und Vätern durch eine geschlechtergerechte Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik. Über unsere Angebote für die Teilnehmerinnen hinaus, verstehen wir uns als deren Interessensvertretung und arbeiten als Schnittstelle zwischen den Frauen, der Politik, den Behörden und der Wirtschaft. Die unablässige Weiterentwicklung unserer Angebote, die Erschließung neuer Projekte, Netzwerke und Kooperationen, sowie die Durchführung eigener Tagungen zu relevanten Fachthemen und die kontinuierliche Weiterbildung unserer Mitarbeiterinnen führte zur stetigen Professionalisierung unseres Zentrums und findet sich im neuen Vereinsnamen femkom Frauenkompetenzzentrum wieder.

Desweiteren wurde ein neuer Vereinsvorstand gewählt: Ulla Kurz, Anke Höfle und Esther Hachen (geschäftsführender Vorstand). Für das Qualitätsmanagement ist zukünftig Alexandra Engelbrecht zuständig.

femkom kann seine Angebote nur entwickeln und umsetzen mit einer verbindlichen Förderung. Die Stadt Darmstadt und der Landkreis Darmstadt-Dieburg sind verlässliche Partnerinnen und Förderer bei der Generierung einer Infrastruktur für Chancengerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt. Herzlichen Dank an dieser Stelle für die verlässliche Förderung und die gute und bereichernde Zusammenarbeit.

Darüberhinaus stehen wir in engem Kontakt und Austausch mit der Agentur für Arbeit, dem Hessischen Ministerium für Soziales und Integration sowie dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Durch ihre Förderung, dem Einwerben von zusätzlichen Mitteln aus Bundes- Landes- und EU-Mitteln in Verbindung mit verlässlichen Mitteln wird unsere Arbeit abgesichert. Dies bedeutet, dass wir uns ca. alle drei Jahre neu aufstellen müssen, um für unsere Zielgruppen zukunftsweisende Angebote zu entwickeln und infolge nachhaltig zu etablieren. Das gelingt nur mit vorausschauendem Engagement aller Mitarbeiterinnen. Danke dafür.

1.1. Entwicklungen 2018

In 2018 haben wir unsere Angebote im Kontext der Digitalisierung entscheidend verändert. Durch *PWE – Perspektive Wiedereinstieg* sind in den vergangenen 3 Jahren schon weitreichende Schritte Richtung Online-lernen und Entwicklung von Online- Selbstlernmodulen sowie die Durchführung von Webinaren erfolgt. PWE endete in 2018 sehr erfolgreich und es ist uns gelungen das PWE – Angebot für eine weitere Förderperiode von 2019 bis 2021 in Darmstadt vorhalten zu können.

Die Neukonzeptionierung *NeW – Netzwerk Wiedereinstieg –Hessen* für die Förderperiode 2018 bis 2019 mit unserem Programmtitel „Digitale Lernformate für Berufsrückkehrerinnen“ bedeutete tiefgreifende Veränderungen der Angebote für Berufsrückkehrerinnen mit neuen Inhalten und neuer Didaktik – wie die Verzahnung von Online-Lernen mit Präsenzlernen, Rollenwechsel von der Lehrenden zur Lernbegleiterin sowie die inhaltliche Verknüpfung der Module für den beruflichen Wiedereinstieg mit den IT-Kursen.

Übergreifend wird durch NeW eine hessenweite Online-Lernplattform betrieben, die allen NeW-Teilnehmerinnen zum Lernen und zum Austausch zur Verfügung steht und weitere Synergieeffekte, nicht nur für die teilnehmenden Frauen, sondern für alle am Netzwerk beteiligten Träger, bietet. Neben der Entwicklung neuer Angebote bildeten sich unsere Mitarbeiterinnen intensiv weiter und die technischen Voraussetzungen in unserem Zentrum wurden stetig angepasst und optimiert.

Gleichzeitig ist es uns gelungen das Projekt *FriDa* als neues Teilprojekt in NeW zu integrieren und innovativ weiterzuentwickeln. So können die Teilnehmerinnen durch die Vermittlung von IT-Kenntnissen ihre Medienkompetenz stärken, an Angeboten der hessenweiten NeW Online-Plattform teilnehmen und desweiteren besteht seit 2018 die Möglichkeit das Teilprojekt mit einem B1 – Zertifikat abzuschließen.

Das Thema Digitalisierung beschäftigt uns nicht nur darin, die Medienkompetenz der Frauen zu stärken und sie für den transformierenden Arbeitsmarkt vorzubereiten. Wir müssen uns darüber hinaus an einer gesellschaftliche Wertedebatte beteiligen. Die Chancen und die Risiken des digitalen Wandels sind zu bewerten, es entstehen zunehmend „neue Erwerbsformen“ (Crowdworking), oftmals prekäre Arbeitsverhältnisse ohne gesetzliche Absicherung. Einerseits ergeben sich durch die Flexibilisierung und die Entgrenzung von Arbeitszeit und Ort positive Möglichkeiten für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, andererseits besteht die Gefahr von Nichteinhaltung der Arbeitszeiten und befördert die traditionelle Rollenverteilung. „Homeoffice und flexible Arbeitszeiten: Väter machen Überstunden, Mütter auch – und kümmern sich zusätzlich mehr um die Kinder.“¹

Im Herbst 2019 planen wir zu den Themen Frauen und Digitalisierung im Rahmen der Netzwerkarbeit NeW die Fachtagung *#Digital Women – Wiedereinstieg mit Zukunft*, die in Darmstadt stattfinden wird.

Das Projekt *SBW – Socialbusiness women endete* 2018. *SBW* hatte sich zu einem festen Angebot in unserem Haus etabliert. Über die Jahre haben annähernd 400 Frauen aus Darmstadt an Infoveranstaltungen, Workshops und Coaching teilgenommen. In Darmstadt existiert kein weiteres frauenspezifisches Angebot zur Existenzgründung, deshalb ist es uns ein großes Anliegen in 2019 weitere Fördermöglichkeiten zur Angebotserhaltung zu akquirieren. Bis dahin können wir nur einzelne Veranstaltungen für interessierte Frauen vorhalten.

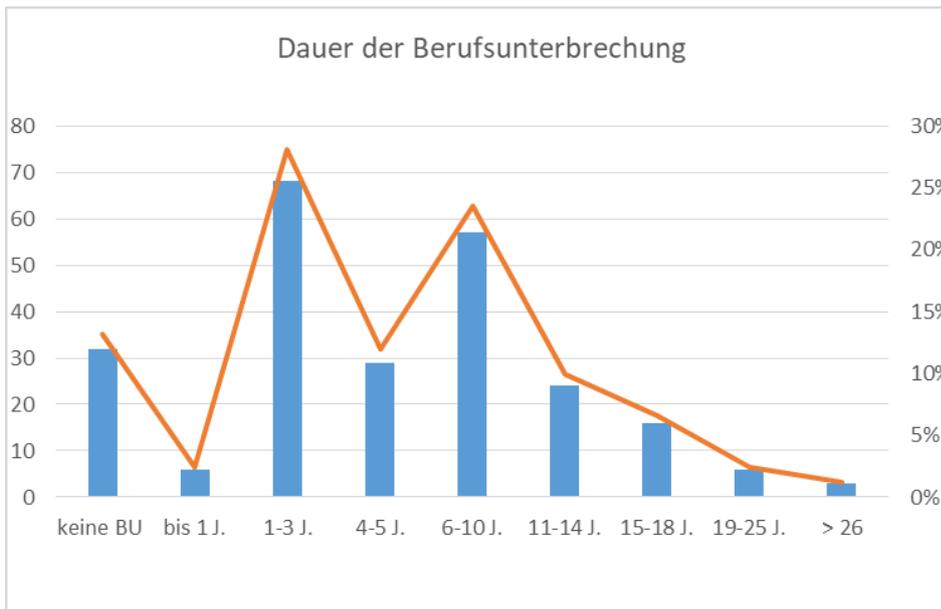
Unsere Vorzeigeweiterbildung *Organisationsmanagement und Sachbearbeitung IHK* (Dauer 12 Monate in Teilzeit) hat sich seit vielen Jahren im femkom etabliert. Die Vermittlungsquote 2018 von 90% (in 2017 100%) ist überragend. Die Agentur für Arbeit fördert diese Weiterbildung durch die Vergabe von Bildungsgutscheinen, einzelne Teilnehmerinnen bezahlen die Gebühr selbst.

Alle Mitarbeiterinnen beteiligen sich an zahlreichen Netzwerken und Arbeitsgruppen, vor Ort, Regional und Bundesweit. Ziel dabei bleibt, die Geschlechtergerechtigkeit und die Erwerbsbeteiligung von Frauen sowie die partnerschaftliche Sorgearbeit von Vätern voranzutreiben.

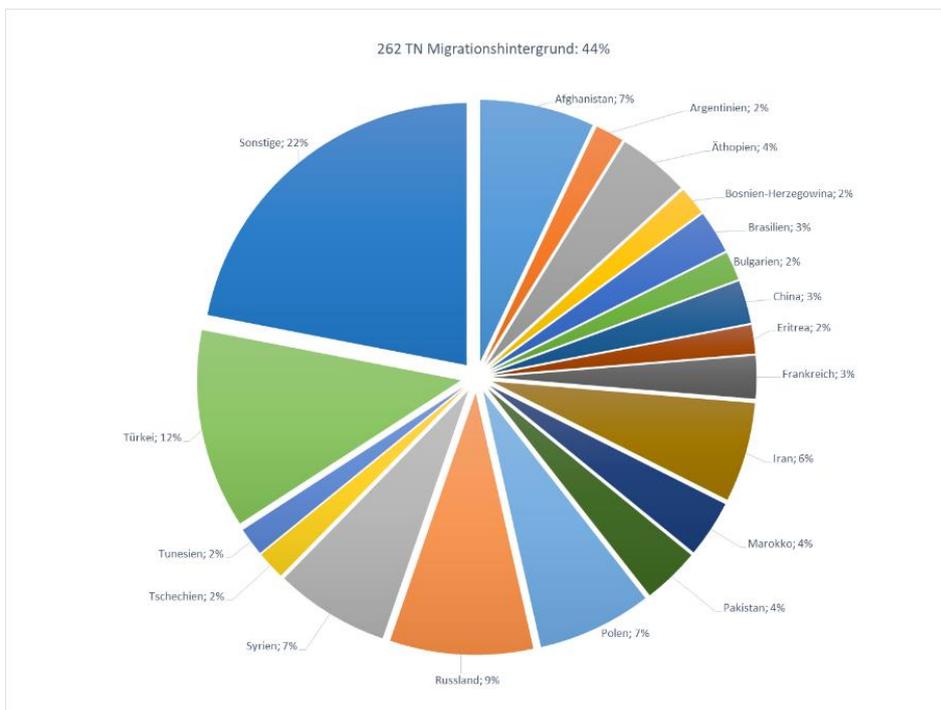
Mit unseren Angeboten können fast alle Zielgruppen, die sich beruflich neu orientieren müssen, erreicht werden. Dennoch bieten Projekte mit befristeter Laufzeit keine Basis für eine „Gute Arbeit“ und nachhaltige Sicherung der Angebotspalette. Die Zielgruppe der Alleinerziehenden ist in der politischen Diskussion weitgehend vom Radar verschwunden, dabei sind viele Alleinerziehende, insbesondere *Alleinerziehende im SGB II Bezug*, weiterhin verstärkt von existenziellen Notlagen betroffen. Passgenaue Angebote wie bedarfsgerechtes Coaching und Schnittstellenmanagement haben sich in den abgeschlossenen Projekten bewährt. Jedoch konnten wir auch in 2018 keine weiteren Zuschüsse für solche Angebote erwirken.

¹ Hans Böckler Stiftung, WSI-Report Nr. 47“Weniger Arbeit, mehr Freizeit?“, März 2019

1.2. Zielgruppe Wiedereinsteigerinnen in den Arbeitsmarkt

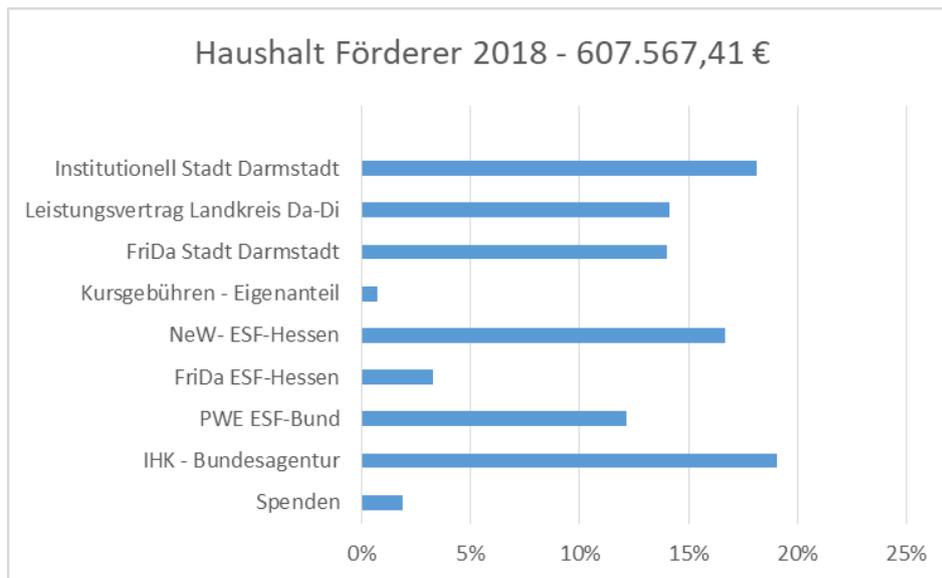


87% der Nutzerinnen (in 2017 86%) unserer Angebote sind Berufsrückkehrerinnen nach einer familienbedingten Berufsunterbrechung. Die Dauer der Berufsunterbrechung wird durch das Alter und der Anzahl der Kinder beeinflusst. **42 % der Frauen (in 2017 42%) unterbrechen ihre Berufstätigkeit zwischen einem und fünf Jahren.** In dieser Gruppe ist seit mehreren Jahren keine Veränderung zu verzeichnen. Die Gruppe mit der Berufsunterbrechung von 6 bis 10 Jahren (Grundschulzeitraum) liegt ebenfalls stabil bei 24%. Mit der Einführung des Elterngeldes einerseits und der Einführung von Ganztagschulen andererseits sollte der Anreiz einer zeitnahen Rückkehr ins Erwerbsleben gesetzt



werden, dies ist nicht ganz gelungen, dennoch können oder wollen Frauen nicht in ihr vorheriges Arbeitsverhältnis zurückkehren. Zudem ist die Entwicklung der Grundschulen zu Ganztagschulen noch nicht flächendeckend realisiert. Um eine zufriedenstellende „Work Life Balance“ herstellen zu können, benötigen Sorgetätige weiterhin professionelle Unterstützung. **20%, (2017 32%) der Frauen unterbrechen ihre Berufstätigkeit länger als 10 Jahre.** Das sind Frauen mit zwei oder mehreren Kindern sowie Frauen mit Migrationshintergrund. In unserer Einrichtung hatten 2018 **44% (in 2017 37%) der Projektteilnehmerinnen einen Migrationshintergrund.** In den letzten Jahren ist der Anteil der Frauen mit Migrationshintergrund kontinuierlich gestiegen. Die Frauen kommen aus der ganzen Welt. Durch das Projekt „FriDa“ lag der Anteil von Frauen aus **Syrien 2018 bei 7% (in 2017 2%)** und aus **Afghanistan bei 7% (in 2017 4%)**. Den größten Anteil im femkom bilden Frauen mit Migrationshintergrund aus der Türkei 12%, Russland 9%, Polen 7%, dem Iran mit 6% und Äthiopien 4%.

1.3. Finanzielle Ausstattung



Die Stadt Darmstadt und der Landkreis Darmstadt Dieburg bilden die finanzielle Basis für die Einrichtung. Durch ihre nachhaltige finanzielle Förderung sind sie die Garanten für die Entwicklung und Innovation von femkom. Darüber hinaus ermöglichen und erweitern das Land Hessen (ESF) der Bund (ESF) sowie

die Agentur für Arbeit durch ihre Förderung eine breite bedarfsgerechte Angebotspalette für Wiedereinsteigerinnen in der Region.

Um den Teilnehmerinnen eine optimale Unterstützung anbieten zu können, sind alle Programme miteinander verzahnt sowohl inhaltlich als auch finanziell. Die mit einem 50%-igem Anteil geförderten Landes- und Bundesprogramme werden durch die Förderung der Stadt Darmstadt und dem Landkreis Darmstadt-Dieburg kofinanziert.

Seit langem streben wir mit den Gebietskörperschaften Leistungsverträge mit Inflationsanpassung an, denn die Förderungen der Stadt Darmstadt und des Landkreises Darmstadt-Dieburg bilden die Basis für alle weiteren Aktivitäten und Projekte. Der Kreisausschuss des Landkreises hat 2018 eine Vertragsdynamisierung beschlossen. Vielen Dank dafür. Gearbeitet wird noch an der Dynamisierung der Verträge mit der Stadt Darmstadt.

Ohne solide und bedarfsorientierte und nachhaltige Förderung kann der Verein seine Potenziale nicht entwickeln und entfalten, denn die Komplexität des Arbeitsfeldes Erwerbslosigkeit und Erwerbsbeteiligung von Frauen, benötigen eine solide Personalstruktur mit fachkompetenten, berufserfahrenen Frauen. Nur so kann femkom Wiedereinsteigerinnen und erwerbslose Frauen erfolgreich auf ihrem Weg in den ersten Arbeitsmarkt begleiten. femkom versucht stets zielführende innovative Pilotprojekte einzuwerben, unter der Prämisse, dass gewonnene Erkenntnisse einen Transfer in nachhaltige Angebote erfahren, denn das bloße Aneinanderreihen innovativer Projekte, verschleudert wertvolle Ressourcen auf finanzieller und fachlicher Ebene.

femkom hat in der Region einen hervorragenden Ruf, dieser basiert auf kompetenter, feministischer Zukunftsarbeit mit den teilnehmenden Frauen sowie auf einer fachlich fundierten und engagierten Arbeit mit den Akteur/-innen der Frauen-, Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik. Diesen Ruf wollen wir nicht gefährden, dazu benötigen wir eine der allgemeinen Entwicklung angepasste Finanzierung.

2. Projektübersicht 2018



femkom - Perspektive Wiedereinstieg

in Kooperation mit ZIBB Groß-Umstadt
gefördert durch BMFSFJ (ESF), Kofinanzierung: Stadt Darmstadt /Landkreis Darmstadt Dieburg und Eigenmittel
Dauer: 12.2015 - 12.2018, verlängert um die Förderperiode 2019 bis 2021.



Netzwerk Wiedereinstieg –

Digitale Lernformate für Berufsrückkehrerinnen

seit 2009 - 12.2019, gefördert durch das HMSI, den ESF, Stadt Darmstadt, Landkreis Darmstadt Dieburg, Eigenmittel, mit Option auf Verlängerung für 2020



Netzwerk Wiedereinstieg –

FriDa - Geflüchtete Frauen Respekt und Integration in Darmstadt

Gefördert durch das HMSI, ESF (und Stadt Darmstadt)
Dauer 01.05.2017 - 30.04.18, 01.05.2018 - 30.04.2019 mit Anpassungsoption an NeW Förderzeitraum bis 31.12.2019 und Verlängerung für 2020



SOCIAL BUSINESS WOMEN - Existenzgründung für Frauen

in Kooperation mit ZIBB Groß-Umstadt
Bundesweites Projekt zur Existenzgründung und Wiedereinstieg von Frauen, Vergabe von Mikrokrediten, gefördert durch die Accenture-Stiftung u.v.m.
Dauer: 2015 – 12.2018 Projektende



IHK Organisationsmanagement und Sachbearbeitung

für Berufsrückkehrerinnen, die eine Tätigkeit im kaufmännischen Bereich, Schwerpunkt: Büromanagement und Büroassistenten anstreben
Dauer (12 Monate, Teilzeit, Finanzierung: SGB III, SGB II über Bildungsgutschein, Selbstzahlerinnen)



Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt

Berufliche Beratung, Weiterbildungsberatung, Orientierungskurse, Infoveranstaltungen, Existenzgründung, Entwicklung innovativer Projekte, Kooperationen, Geschäftsführung
Förderung: Stadt Darmstadt und Landkreis Darmstadt Dieburg.

3. Auftrag und Ziele des Vereins

3.1. Leitbild femkom

femkom, das Frauenkompetenzzentrum ist ein Bildungs- und Beratungszentrum, das Frauen durch Serviceleistungen im Bereich der beruflichen und persönlichen Bildung unterstützt ihre Existenz nachhaltig zu sichern. Zwei Themenbereiche bestimmen das Profil des Zentrums: Qualifizierung und Beratung nach einer Berufsunterbrechung oder Erwerbslosigkeit. Mit seinen Arbeiten in den beiden Bereichen trägt femkom zu einem Wissenstransfer für Frauen in der Region bei und setzt sich für eine Qualitätsverbesserung von Beratungs- und Qualifizierungsangeboten ein. Der Durchsetzung der Gleichwertigkeit der Geschlechter und deren Tätigkeiten im privaten wie öffentlichen Raum kommt in der politischen und berufspolitischen Arbeit von femkom eine besondere Bedeutung zu. Durch eine geschlechtergerechte Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik wollen wir die Lebensbedingungen von Frauen verbessern.

Ziele des Vereins sind:

- Die Lebensbedingungen von Frauen und sorgenden Männern durch eine geschlechtergerechte Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik zu verbessern.
- Frauen, insbesondere Berufsrückkehrerinnen, erwerbslose Frauen und ausländische Mitbürgerinnen in ihrem Prozess beruflicher Identitätsfindung und Autonomie zu unterstützen und zu begleiten.
- Bedarfsgerechte Angebote zur beruflichen Integration zu entwickeln, zu erproben und bei Akzeptanz und Erfolg zu verstetigen.
- Die Wirtschaft und die Politik zu motivieren, sich am Prozess der Umgestaltung der Erwerbswelt zu einer geschlechtergerechten Arbeitswelt zu beteiligen.
- Die gleichberechtigte Teilhabe und Gestaltungsmacht von Frauen am Arbeitsmarkt sowie die gleichwertige Teilhabe von Männern an der Familienarbeit und anderen Sorgearbeiten zu generieren.

Unsere Aktivitäten und Angebote richten sich an mehrere Zielgruppen. Zum einen an erwerbslose und erwerbstätige Frauen, vorrangig Berufsrückkehrerinnen, zum anderen an Unternehmen, Betriebe und Akteure, die sich um die Partizipation von Menschen mit Erziehungs- und Pflegeaufgaben am Arbeitsmarkt bemühen.

Der Kernarbeitsbereich von femkom widmet sich seit 35 Jahren dem Thema beruflicher Wiedereinstieg, der Existenzsicherung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Unsere Aktivitäten stehen in direkter Verbindung zu unserer Klientel. Wir verstehen uns als deren Interessenvertreterin und arbeiten als Schnittstelle zwischen den Frauen, der Politik, den Behörden und der Wirtschaft.

Durch Bildungs- und Beratungsangebote werden Wiedereinstiegsbarrieren für arbeitsmarkt- und/oder bildungsferne Gruppen – insbesondere Berufsrückkehrerinnen – abgebaut und deren Wiedereinstieg in die Erwerbswelt unterstützt.

Im Austausch mit vielen Kooperationspartner/-innen werden Weiterbildungen, Tagungen, Arbeitskreise, Veranstaltungen konzipiert und durchgeführt.

3.2. Kernkompetenzen

- *Feministische Gesellschaftskritik*
- *Feministische Didaktik und Methodik in Bildung und Beratung*
- *Erarbeitung von passgenauen Orientierungs-, Qualifizierungs- und Beratungsangeboten und Curricula*
- *Ressourcenorientierung*
- *Vermittlung in Erwerbsarbeit, Ausbildung und Qualifizierung*
- *Aufbau und Pflege von Kooperationen mit Betrieben und Unternehmen*
- *Mitarbeit in vielfältigen Netzwerken und gesellschaftspolitisches Engagement*

Um unabhängig von den ausführenden Personen gleichbleibend gute Dienstleistungen anbieten zu können, verpflichten wir uns zur Einhaltung der nachfolgenden Grundsätze:

Personal: Wir setzen qualifiziertes, hauptberufliches Personal in Leitung, Unterricht und Verwaltung ein, sowie qualifizierte haupt- und nebenamtlich Lehrende. Für haupt- und nebenberufliches Personal wird eine laufende fachliche und pädagogische Fortbildung durchgeführt. Der Verein beschäftigte zum Jahresende 2018 acht Pädagoginnen (5,3 VZ-Stellen) ca. sechs Fachreferentinnen auf Honorarbasis, eine Sachbearbeiterin sowie eine Verwaltungskraft (1,3 VZ).

Räumliche und sächliche Ausstattung: Die Lernräume entsprechen nach Art und Ausstattung modernen erwachsenenpädagogischen und fachlichen Kriterien und sind den Zielgruppen angepasst.

Qualitätsmanagement: Der Verein verfügt über ein lebendiges Qualitätsmanagement: femkom ist zertifizierter Weiterbildungsträger nach AZAV und Weiterbildung Hessen. Die gesamte Angebotspalette des Zentrums orientiert sich qualitativ an diesen Qualitätsmanagementsystemen.

4. Angebote und Teilnehmerinnen 2018

Übersicht Nutzerinnen/ Angebote

Insgesamt	1.641 Teilnehmerinnen
Projektteilnehmerinnen inkl. Coaching und Casemanagement	160
Lernangebote – Orientierung, Qualifizierung	349
Erstberatung telefonisch - online	640
Erstberatung vor Ort	262
Informationsveranstaltungen	230

Doppelnennungen sind möglich, da die meisten Frauen mehrere Angebote nutzen.

Angebotsbezeichnung/ Projektleitung femkom	Insgesamt Teilnehmerinnen	DA	LADADI	Andere	Vermittlung in sozialver- sicherte Festanstellung	Vermittlung insgesamt/ Weiterbildung, Minijobs Existenzgründung	Projekte % Vermittlung insgesamt/ Weiterbildung sozialversichert. Minijobs, Existenzgründung
PWE 01.2018 - 12.2018	20	10	10	0	12	4	80%
IHK Organisationsmanagement 06.2017 - 06.2018	21	9	9	3	18	1	90%
IHK Organisationsmanagement 05.2018 -06.2019	20	10	7	3	noch im Kurs		
NeW – Digitale Lernformate 01.2018 -12.2018	52	27	19	6	18		
NeW – FriDa 01.05.2018 – 30.04.2019	28	27	1		begleitet in NeW		
Module zur beruflichen Orientierung 04.2018 - 12.2018	10	7	3	0	übergeleitet in NeW		

ANGEBOTSBEZEICHNUNG	TEILNEHMERINNEN INSGESAMT 349		
	DARMSTADT	LADADI	ANDERE
NeW - EDV Module MS Office 2013 6 Termine à 5UE	12	4	0
PWE Online Schulungen – OneNote, Soziale Kompetenzen	16	28	0
PWE - Präsenzworkshops	44	39	0
SBW Workshops (Standort DA)	81	58	9
Bewerbungscoaching Lernzentrum 22 Termine à 5 UE	24	11	1
EDV freies Training Lernzentrum	8	2	2
Gevatest - Kompetenzbilanz	8	2	0

INFOVERANSTALTUNGEN	TEILNEHMERINNEN INSGESAMT 124		
	DARMSTADT	DA DI	ANDERE
Infoveranstaltungen zum beruflichen Wiedereinstieg 10 Veranstaltungen	24	12	6
Infoveranstaltung zur beruflichen Weiterbildung IHK 6 Veranstaltungen	18	18	4
Infoveranstaltung PWE 14 mobile Beratungen	0	42	0

4.1. Zielgruppe - Sorgende

Sorgetätige weisen überproportional multiple Vermittlungshemmnisse auf.

Rollenzuweisungen, Geschlechterdiskriminierungen und ein am Arbeitsmann orientierter Arbeitsmarkt sind die größten äußeren Hindernisse bei der Entwicklung einer nachhaltigen Beschäftigungsfähigkeit. Ihre Arbeitsmarktferne nach längerer Berufsunterbrechung wirkt zusätzlich als zentrales Integrationshemmnis.

Bei der Entwicklung einer nachhaltigen Berufsperspektive sind alle Determinanten zu berücksichtigen. Beschäftigungshemmnisse müssen offen liegen, um bearbeitet werden zu können. Als wichtigster Aspekt der Beratung und Begleitung ist dabei ein prozessualer und individueller Ansatz mit systemischer Ausrichtung.

Ausgangspunkt aller Aktivitäten im femkom ist die Lebenssituation und Lebenspraxis jeder einzelnen Frau und die sich daraus entwickelnde berufliche Perspektive. Die Gestaltung zukünftiger beruflicher Existenz ist abhängig von der individuellen Lebenssituation der einzelnen Frau und deren Familie sowie von gesellschaftlichen Rahmenbedingungen. Die Denkformen und Handlungsmuster jeder einzelnen Frau sind deshalb Grundlage von Beratung und Begleitung zur Existenzsicherung. *Bei der Entwicklung neuer Berufsperspektiven muss der Fokus auf der gesamten Lebensrealität aller Familienmitglieder im Lebensumfeld der Frauen liegen, denn jeder Schritt der Frauen hat Auswirkungen auf ihre Kinder oder auf die zu Pflegenden.* Dieser Fokus sollte auch bei Planung beruflicher Perspektiven von Vätern gesetzt werden. Die Konsequenzen der Berufsplanung einer Person auf das ganze System Familie muss grundsätzlich mit allen Facetten bearbeitet werden und Berücksichtigung finden. Das bestmögliche Ergebnis für alle Familienmitglieder soll erzielt werden.

Ein kontinuierlicher vertrauensvoller Kontakt zwischen dem Bildungs- und Beratungspersonal und den einzelnen Teilnehmerinnen sind dabei entscheidende Faktoren für eine nachhaltige Berufs- und Beschäftigungsentwicklung.

Wir setzen dafür unsere mittlerweile 35-jährige Erfahrung im ganzheitlichen Beratungs-, Bildungs- und Vermittlungsmanagement ein. Nutzen unsere Schnittstellenfunktion zwischen allen Beteiligten, um den meist langen Prozess zur nachhaltigen Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu entwickeln und Berufsrückkehrerinnen bedarfsgerecht zu begleiten.

Das Bildungs- und Beratungsangebot für Berufsrückkehrerinnen und erwerbslosen Frauen in unserem Haus wird der Komplexität des Themas Berufsrückkehr und Erwerbstätigkeit gerecht. Die Frauen können

nach individuellem Bedarf auf ein breites Spektrum von Angeboten zugreifen. Alle Angebote bauen aufeinander auf. Frauen, die eine umfassende Neuorientierung oder Weiterbildung in unserer Einrichtung absolvieren, werden bis zu einer Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt persönlich begleitet und unterstützt. Zentral für den Erfolg ist nach unserer Erfahrung ein vertrauensvolles, parteiliches und professionelles Begleitungssystem. Nur wenn sich Teilnehmerinnen in ihrer Lebenswirklichkeit wertgeschätzt, ressourcenorientiert wahrgenommen und zielführend unterstützt fühlen, entwickeln sie nachhaltige Handlungskompetenzen.

Da die Beschäftigungsfähigkeit der Zielgruppe höchst divergent ist, zum einen durch die unterschiedliche Dauer der Berufsunterbrechungszeit, zum anderen durch die unterschiedlichen Berufsgruppen und Bildungsstände, sehen wir den entscheidenden Faktor für einen erfolgreichen Wiedereinstieg in unserem Angebot des Casemanagements während aller Orientierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen. Das Unterstützungssystem ist in unserem Haus seit langem etabliert und wird getragen durch erfahrene und engagierte Mitarbeiterinnen. Für Frauen mit multifaktoriellen Integrationshemmnissen (wie z.B. geringe Bildung, Migrationshintergrund) sind konkrete Hilfestellungen beim Umsetzen der erarbeiteten Berufsziele von zentraler Bedeutung. Der Zugang zum Arbeitsmarkt (Bewerbungsverfahren, Praktika, offene Stellen) kann häufig erst durch unsere Einrichtung hergestellt werden. Mit Zustimmung der Teilnehmerinnen initiieren oder beteiligen wir uns an bestehenden Hilfesettings und stehen in intensivem Austausch mit dem Fallmanagement der Agenturen sowie Personalabteilungen der Betriebe und Unternehmen. Alle Angebote berücksichtigen die zeitlichen Budgets sowie die inhaltlichen Bedarfe von Berufsrückkehrerinnen und sind den jeweiligen individuellen Bedarfen entsprechend angepasst.

Durch spezifisch ausgerichtete und an den individuellen Bedarfen orientierte Angebote wie **Beratung, Orientierung, Casemanagement, Coaching, Qualifizierung und Vermittlungsmanagement** wird ein besonderes Unterstützungssystem im Hinblick auf die berufliche Integration angeboten.

Gemeinsam mit den Teilnehmerinnen soll eine sinnstiftende, nachhaltige und für die Familien Existenz sichernde berufliche Perspektive entwickelt werden.

Der Prozess, bis zur tatsächlichen beruflichen Integration, kann sich bei arbeitsmarkt- und bildungsfernen Gruppen oder ausländischen Mitbürgerinnen über mehrere Jahre hinziehen.

Unsere Erfahrung zeigt, dass nach umfassender Berufsfindungsarbeit, persönlicher Standortbestimmung, Zielentwicklung oder Anpassungsqualifikationen die Teilnehmerinnen mit entsprechender Unterstützung und an deren individuellen Bedarfen orientiertem Zeitrahmen Arbeitsplätze mit Entwicklungspotenzial finden.

Die Angebote richten sich an folgende Zielgruppen

Wiedereinsteigerinnen - erwerbslose Frauen

- Familienfrauen, die zugunsten der Kindererziehung oder Pflege ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen haben und wieder einsteigen wollen
- Frauen in der Elternzeit mit mehreren Kindern, deren Berufsrückkehr nach der Elternzeit unklar ist, um den Wiedereinstieg frühzeitig gezielt und nachhaltig zu planen
- Wiedereinsteigerinnen, die die ersten Schritte zum Wiedereinstieg (Orientierung, Weiterbildung) absolviert haben und Unterstützungsbedarf bei ihrer Integration auf dem Arbeitsmarkt haben
- Berufsrückkehrerinnen mit Migrationshintergrund, insbesondere Frauen deren Qualifikation aus dem Herkunftsland hier keine Anerkennung findet
- Alleinerziehende ohne SGB II Leistungsbezug

- Arbeitslos gemeldete Frauen ohne und mit Leistungsbezug, die nach geeigneten Instrumenten zur Integration suchen
- Frauen, die sich selbständig machen wollen
- Akademikerinnen
- Frauen, die sich in Trennung befinden oder geschiedene Frauen
- Junge Mütter ohne Ausbildung
- Ältere Frauen
- von Gewalt betroffene Frauen

Erwerbstätige Frauen

- von Arbeitslosigkeit bedrohte Frauen
- Frauen in Mini- oder Midijobs
- von Kündigung betroffene Frauen
- Mobbing-Betroffene
- Frauen in der Elternzeit
- Frauen, die nach beruflichen Alternativen suchen
- Frauen mit Berufsumstiegswunsch
- Frauen mit individuellen Einschränkungen

Berücksichtigt werden alle Wiedereinsteigerinnen und erwerbslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Frauen mit ihren jeweils unterschiedlichen familiären Backgrounds, verheiratet, in Trennung lebend oder alleinerziehend, von der Akademikerin bis zur Verkäuferin, Frauen in Elternzeit ohne Anschlussperspektive sowie ausländische Mitbürgerinnen mit nicht anerkannten Studien- oder Berufsabschlüssen. Eine Ausrichtung auf eine spezifische Gruppe der Berufsrückkehrerinnen halten wir nach unserer langjährigen Erfahrung für nicht zielführend, da die Problematik der Vereinbarkeit von Beruf und Familie alle Sorgenden in ähnlichem Maße betrifft und jede entsprechend ihrer Kompetenzen und Ressourcen Lösungsstrategien entwickeln muss, die zentral für die Entwicklung und Vereinbarkeit einer nachhaltigen beruflichen Perspektiventwicklung von Familie und Beruf ist.

Ziele

- Feststellung von Fähigkeiten und Kompetenzen, Ermittlung von Hilfebedarfen, Erarbeitung neuer Handlungskompetenzen
- Entwicklung von Beschäftigungsfähigkeit durch persönlichkeitsbildende Angebote, Selbstvermarktung, Praxiserprobung und Qualifizierung
- Bewerbungsstrategien entwickeln bzw. überarbeiten, Bewerbungscoaching
- Entwicklungsschritte hin zu einer nachhaltigen Berufsintegration und Partizipation von Berufsrückkehrerinnen in den ersten Arbeitsmarkt durch passgenaue Berufswegeplanung mit konkreter Zielformulierung
- Betriebe, Unternehmen, Förderung von Frauen, Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- Politik, Verbesserung der Infrastruktur zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, berufspolitische Entwicklungen: Förderung von zielgruppenspezifischen Weiterbildungs- und Unterstützungsangeboten, nachhaltige Sicherung etablierter Angebote für erwerbslose oder von Erwerbslosigkeit bedrohte Frauen

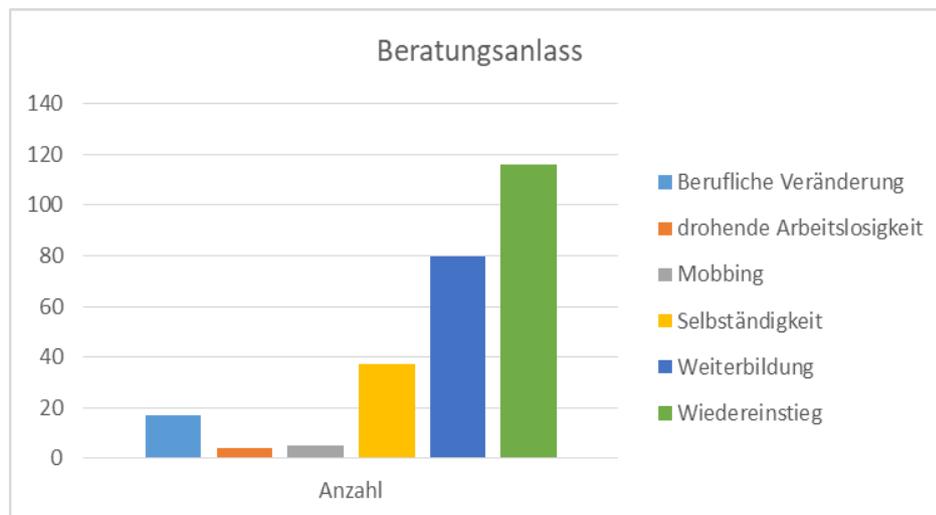
Um Frauen eine Partizipation am Arbeitsmarkt zu ermöglichen, muss die Privatwirtschaft ihre Unternehmenskultur verändern und Prozesse zur Entwicklung einer geschlechtergerechten und familienorientierten Personalpolitik einleiten.

Dazu beteiligen wir uns an Arbeitsgruppen, Netzwerken, entwickeln und gestalten Projekte, Tagungen, die diesem Ziel den Weg bereiten.

5. Berufliche Beratung – Kompetenzen

2018 wurden mit **262 Frauen Erstberatungen vor Ort** durchgeführt. Beruflicher Wiedereinstieg und/oder Weiterbildung sind die meistgenannten Themenstellungen für eine Beratung vor Ort.

Das Beratungsangebot des femkom richtet sich an Frauen in Situationen beruflicher Weichenstellung, von der Erwerbslosigkeit über den Wiedereinstieg bis zur Karriereplanung. Nach der telefonischen Erstberatung folgt obligatorisch ein Erstgespräch vor Ort, das als Orientierungsberatung zu werten ist, weitere fachliche Begleitung zur Berufslaufbahnplanung und Entwicklung oder die Möglichkeit an einem Projekt im Haus teilzunehmen werden hier erörtert. Die Angebote zur Erweiterung der Entscheidungs-, Gestaltungs- und Handlungsfähigkeiten finden sich in unserem Programm oder auf unserer Homepage.



Der biographische Berufsverlauf gestaltet sich bei vielen Frauen aufgrund ihrer Sorgearbeit mit vielen Unterbrechungen und Wechseln.

Arbeitsplätze und Berufe selber befinden

sich gesamtgesellschaftlich im Wandel, sie sind keine Konstanten mehr und alle erwerbsfähigen Menschen müssen sich darauf einrichten, die Tätigkeit oder den Beruf im Laufe eines Lebens mehrmals zu wechseln. Das bedeutet, sich lebenslang mit den veränderten Anforderungen zu befassen und die eigenen Kenntnisse anzupassen.

Nach einer beruflichen Unterbrechung oder bei Erwerbslosigkeit treten häufig vielfältige Fragen zum Umsetzen der persönlichen Ziele auf. Mit unseren Angeboten möchten wir Frauen dabei unterstützen, ihren persönlichen Weg des Wiedereinstiegs oder der beruflichen Veränderung zu gestalten. Dazu gehört für uns selbstverständlich auch der Blick auf die gesamten Lebenszusammenhänge.

Das Ziel der Beratungsangebote ist, alle Fragen und Anliegen, die die Integration in den Arbeitsmarkt betreffen zu klären und sie auf ihrem Weg als Beratungs- und Schnittstelle zu unterstützen. Die berufliche Beratung bildet die Basis für alle weiteren berufsbildenden Angebote in der Region. Die Beratung im

femkom zeichnet sich durch ihr ganzheitliches Konzept aus, darüber hinaus verfügen die Mitarbeiterinnen über fundierte Kenntnisse über alle Rechtsfragen zur Berufsbildung und zum Arbeitsrecht.

Die Anzahl der Beratungsgespräche außerhalb der Projekte liegen zwischen einem Orientierungsgespräch bis zu vier Gesprächen, einige Frauen kommen bei neu auftretenden Problemen zur Klärung wieder und nehmen die Beratungsleistung in Anspruch.

Die Zielgruppe der Frauen ohne Kinder ist eine feste Größe im femkom. Das sind Frauen während einer Trennung oder Scheidung sowie Frauen, die sich beruflich verändern wollen, oder müssen.

Die Erstgespräche sind für alle Frauen kostenlos. Die Stadt Darmstadt und der Landkreis Darmstadt-Dieburg fördern diese Angebote. Passen die persönlichen Voraussetzungen, münden die Frauen in Projekte ein, wie *„femkom-Perspektive Wiedereinstieg“*, *„NeW – Digitale Lernformate – Coaching“*, *„NeW – FriDa“*, *die IHK Organisationsmanagement und Sachbearbeitung*, *„SBW – Social business women“* oder *Lernzentrum ein*.

Beratungsangebote:

- Telefonische und Email Kurzberatung
- Orientierungsberatung zum beruflichen Wiedereinstieg
- Lern- und Weiterbildungsberatung
- Berufsorientierung und Profiling
- Elternzeit und Rückkehr in den Betrieb
- Existenzgründung – Einstiegsberatung
- Wiedereinstiegscoaching
- Bewerbungcoaching
- Laufbahnentwicklung
- Berufsumstiegsberatung
- Arbeitgeberservice - Fachkräftevermittlung
- Psychosoziale Beratung
- Mobbing Beratung
- Infoveranstaltungen zum beruflichen Wiedereinstieg
- Bewerbungsunterstützung im Lernzentrum
- Weiterbildungsberatung für Institutionen, Firmen, Weiterbildungsträger

Zielgruppe: Frauen

Alle Frauen können die berufliche Beratung im femkom wahrnehmen. Wir differenzieren grundsätzlich nicht nach Zielgruppen oder Schwerpunkten. Das Beratungsangebot ist für Frauen aller Bildungsschichten, Qualifikationen, Altersgruppen und Lebenslagen. Um das Bild der Vielfalt von Frauen in unterschiedlichen Lebenslagen und deren Bedarfe nach Unterstützung zu verdeutlichen, stellen wir diese nachfolgend dar:

- Wiedereinsteigerinnen
- Berufsrückkehrerinnen
- Frauen in der Elternzeit
- erwerbslose Frauen

- erwerbstätige Frauen – mit Veränderungswünschen – drohende Arbeitslosigkeit
- Existenzgründerinnen
- Familienfrauen
- Alleinerziehende
- junge Frauen ohne Berufsausbildung
- ältere Frauen
- Frauen mit Pflegeaufgaben
- Mobbingopfer
- Frauen die Unterstützung bei Bewerbungsverfahren benötigen
- Frauen in Trennungssituationen
- Migrantinnen

5.1. Beratung und Kompetenzen im Einzelnen

Telefonische und Email Kurzberatung

Frauen, die den Wunsch nach Beratung haben, aber nicht wissen wohin sie sich wenden können, finden über die Emailanfragen ein Instrument des schnellen Kontakts. Erweist sich die elektronische Form als nicht ausreichend, werden persönliche Beratungstermine vergeben. Email Anfragen werden innerhalb von zwei Tagen beantwortet.

Die telefonischen Anfragen zu Weiterbildungen, Rechtsfragen gegenüber den Behörden wie Agentur, ALG II-Träger, Bewerbungsstrategien und Hilfseinrichtungen sind selbstverständliche Instrumente unserer Schnittstellenfunktion.

Orientierungsberatung zum beruflichen Wiedereinstieg

Wer nach einer längeren Berufsunterbrechung wieder erwerbstätig werden will, steht oft vor einer Reihe von Problemen und offenen Fragen. Die Orientierungsberatung dient der Bestandsaufnahme und der Klärung weiterer möglicher Schritte zur Berufswegeplanung.

Wenn weitere Begleitung gewünscht wird, können die Lern- und Weiterbildungsberatung, das Coaching, Kompetenzfeststellung oder Angebote zu Bewerbungsverfahren genutzt werden.

Lern- und Weiterbildungsberatung

Weiterbildung ist für die berufliche Entwicklung unabdingbar. Berufsrückkehrerinnen nehmen die Angebote der beruflichen Weiterbildung im Gegensatz zu anderen Gruppen erheblich weniger wahr. Dies liegt häufig an zeitlichen, räumlichen, familiären oder finanziellen Hürden. Dies ist vor allem bei Berufsrückkehrerinnen der Fall.

Die Bildungsberatung berücksichtigt die individuellen Lern- und Lebenskonzepte und gibt Anstöße zur Entscheidungsfindung. Die erfolgreiche Umsetzung der Weiterbildungsvorhaben hängt entscheidend davon ab, wie realistisch vorhandene Ressourcen eingeschätzt werden.

Wir unterstützen dabei, sich in dem Dschungel der schnell verändernden Qualifikationsanforderungen zu orientieren. Im Gespräch und mit dem Einsatz von Kompetenz- und Wissenstests können wir gemeinsam den Weiterbildungsbedarf ermitteln.

Wir bereiten Frauen vor, selbständig geeignete Angebote und Finanzierungsmöglichkeiten zu finden. Das Gestalten der individuellen Lebens-, Arbeits- und Lernbiographie ist dabei entscheidend. Mit einem Zeitfenster, welches die jeweilige Lebensplanung mit einbezieht, haben Frauen die besten Voraussetzungen ihr Bildungsziel umzusetzen. Die Orientierungs- und Weiterbildungsberatung sind zentrale Instrumente zur Berufsrückkehr. Es bestehen kaum Kenntnisse über das gesamte Spektrum des Weiterbildungsmarktes, der Förderinstrumentarien und einer Berufswegeplanung.

Wiedereinstiegscoaching

Coaching ist eine Kombination aus individueller Begleitung, kontinuierlichen Feedbackprozessen und praxisorientiertem Training. Mit dem Fokus auf die Persönlichkeit stärkt es die beruflichen Entwicklungsprozesse der Betroffenen.

In 3-10 Einzelterminen werden verschiedene Problemstellungen aus dem Familien- oder Berufsalltag, der Arbeitsplatzsuche oder der Berufsorientierung analysiert und reflektiert. Im Gespräch und mit handlungsorientierten Methoden werden Lösungswege entwickelt und alternative Perspektiven beleuchtet. Jede Frau wird ermutigt, den für sie passenden Schritt zu finden und in ihren Zeit- und Gestaltungsrahmen zu übertragen.

Das Coaching wird im Rahmen unserer Projekte durchgeführt. Frauen, die sich über ihre beruflichen Ziele klar sind nutzen dieses Angebot zur Steuerung und Unterstützung bei der Umsetzung ihrer Ziele.

Bewerbungscoachings

2018 nutzten 36 Frauen das wöchentliche Angebot der zielgerichteten Bewerbungsvorbereitung.

Der Unterstützungsbedarf von Frauen bei der Suche einer Arbeitsstelle ist extrem hoch. Der Vermittlungserfolg bestätigt die Notwendigkeit einer intensiven Begleitung und Unterstützung der Frauen bei der Stellensuche. Als äußerst wichtig für den Erfolg zeichnet sich zum einen unsere Schnittstellenfunktion zwischen potenziellen Arbeitgebern und der Auswahl einer fachkompetenten Bewerberin ab. Gleichzeitig sind die Ausarbeitung zielgerichteter individueller Bewerbungen sowie Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche von zentraler Bedeutung.

Infoveranstaltungen zum beruflichen Wiedereinstieg

Die monatlichen Infoveranstaltungen zur Berufsrückkehr geben Frauen, die sich mit ihrem Wiedereinstieg beschäftigen einen Gesamtüberblick über die Themen, die bei einem Wiedereinstieg zu beachten sind. Darin beinhaltet sind sowohl Informationen zur Arbeitslosenmeldung bei der Agentur für Arbeit, wie auch alle Fördermöglichkeiten einer Weiterbildung. Darüber hinaus informieren wir über die Bedingungen für einen nachhaltigen Berufseinstieg, die eine nachhaltige zufriedenstellende Berufstätigkeit und Familienleben ermöglichen. Besteht darüber hinaus ein Beratungsbedarf, können Termine vereinbart werden.

2018 wurden 10 Infoveranstaltungen zur Berufsrückkehr in Darmstadt und 14 mobile Infoveranstaltungen im Landkreis Darmstadt Dieburg durchgeführt,

84 Frauen besuchten die Veranstaltungen.

Darüber hinaus finden Infoveranstaltungen zu unserer **berufsspezifischen Weiterbildung** statt. 2018 führten wir 6 Veranstaltungen mit insgesamt 40 Teilnehmerinnen durch.

6. Bestehende regionale Vernetzung – Kooperationen

femkom arbeitet seit Jahren zur Absicherung der Arbeitsmarktnähe ihrer Angebote eng mit vielen Trägern der Frauen- und Arbeitsmarktpolitik, den Kammern und Betrieben vor Ort, in der Region und überregional zusammen. Um einen Überblick über aktuelle Trends, neuartige Herausforderungen im Arbeitsleben, demographische Veränderungen und Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt zu erhalten, kooperieren wir mit regionalen und überregionalen Institutionen wie IHK, Jobcenter, Kreisagentur für Beschäftigung, Agentur für Arbeit Darmstadt, Wirtschaftsförderung Darmstadt, Fachgremien und AGs, WB Hessen - Südhessen.

femkom betreibt seit 35 Jahren frauenspezifische Arbeitsmarkt- und Frauenpolitik, ist geübt in Empowermentstrategien mit familienbedingt erwerbsarbeitsentwöhnten Frauen und blickt entsprechend auf Kooperationen zurück, die dazu beitragen, Chancenungleichheit am Arbeitsmarkt für Frauen und Menschen mit Sorgetätigkeit abzubauen.

Darüber hinaus beziehen die Mitarbeiterinnen statistische und wissenschaftliche Auswertungen in Informationen in die Arbeit mit ein. Dazu gehören die Arbeitsmarktstatistiken der Arbeitsagentur Darmstadt, IAB Forschungsergebnisse gleichermaßen wie die Stellenanzeigen in lokalen, regionalen, und überregionalen Zeitungen sowie Veröffentlichungen der Kammern, BIBB, internetgestützte Informationsdienste werden ebenfalls genutzt.

Kooperation

- Stadt Darmstadt
- Landkreis Darmstadt Dieburg
- Frauenbüro Darmstadt
- Frauenbüro Landkreis Darmstadt Dieburg
- Jobcenter Darmstadt
- Kreisagentur für Beschäftigung
- Hessencampus Dieburg
- ZIBB – Groß-Umstadt
- Frauenbildungszentren- Hessen
- Agentur für Arbeit Darmstadt
- Weiterbildung Hessen
- Hessisches Sozialministerium
- Bundesministerium für Familie BMFSFJ
- IHK Darmstadt
- AZAV – Zertifizierungsstelle CertEuropa
- Social Business Women e.V.

Engagement in Arbeitsgruppen und Netzwerken

Titel	Veranstalter*in	Thema
Frauen und Erwerbsarbeit	Frauenbüro- Darmstadt und Darmstadt Dieburg	Zukunft der Frauenerwerbsarbeit
Planungsgruppe /Frauenkommission	Frauenbüro Landkreis DaDi	Vorbereitung der Frauenkommission
Frauenkommission	Landkreis DaDi	Sitzungen
TAFF	Hessisches Ministerium für Soziales und Integration	Teilzeitausbildung
EU Charta zur Gleichstellung	Frauenbüro Darmstadt	Beirat und Mitwirkung der Veranstaltungen
NeW Hessen	NeW Netzwerk Wiedereinstieg Hessen	Relevanz der Zielgruppe im regionalen Kontext, Schwerpunkt Digitales Lernen und Sprachqualifizierung
SBW	Social Business Women e.V.	Netzwerktreffen zur Weiterentwicklung und Fortführung des Programmes
Perspektive Wiedereinstieg	Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben	Netzwerktreffen/ Veranstaltungen zum Thema Wiedereinstieg
Hessencampus	Hessencampus Darmstadt-Dieburg	Arbeitstreffen Schwerpunkte Kompetenzfeststellungsmethoden, Sprachqualifizierungsangebote für Geflüchtete
Netzwerk Frauen TU	femkom	Netzwerk/ Kooperation Wiedereinstieg/Berufsrückkehrerinnen
AG Frauen HD	femkom	Hochschule Darmstadt, Aktivierung Fachkräftepotenzial - Wiedereinstieg hochqualifizierter Berufsrückkehrerinnen
Veranstaltung zur Wahl „Auf den PUNKT gebracht - Expertinnen Fragen - Politikerinnen und Politiker antworten“	Frauenforum LK DA-DI	Moderation/ Thementische
Weiterbildung Hessen	Weiterbildung Hessen	Entwicklung von Angeboten/ Fachkräftesicherung

Titel	Veranstalter*in	Thema
Aktionstag - Weiterbildungsmesse	IHK Darmstadt	Infostand und Beratung
Weiterbildung + Teilzeitstellenbörse MGH	Agentur für Arbeit, Jobcenter Darmstadt	Infostand und Beratung
AK Arbeitgeber*innenansprache	femkom	Strategieplanung
Runder Tisch Pflege Darmstadt und Landkreis Darmstadt Dieburg	femkom mit den Pflegestützpunkten	Teilzeitausbildung in der Alten- und Krankenpflege
Arbeitskreis Migration und Soziales	Stadt Darmstadt	Sozial- und bildungspolitische Situation von Migrant*innen in Darmstadt
Sozialarbeitskreis	Die Grünen	Kommunale Sozialpolitik
Gemeinsam gegen Altersarmut	DGB	Bündnis gegen Altersarmut von Frauen, Beteiligung an Aktionen

Aufgaben und Angebote an die Politik – Gesellschaft – Unternehmen

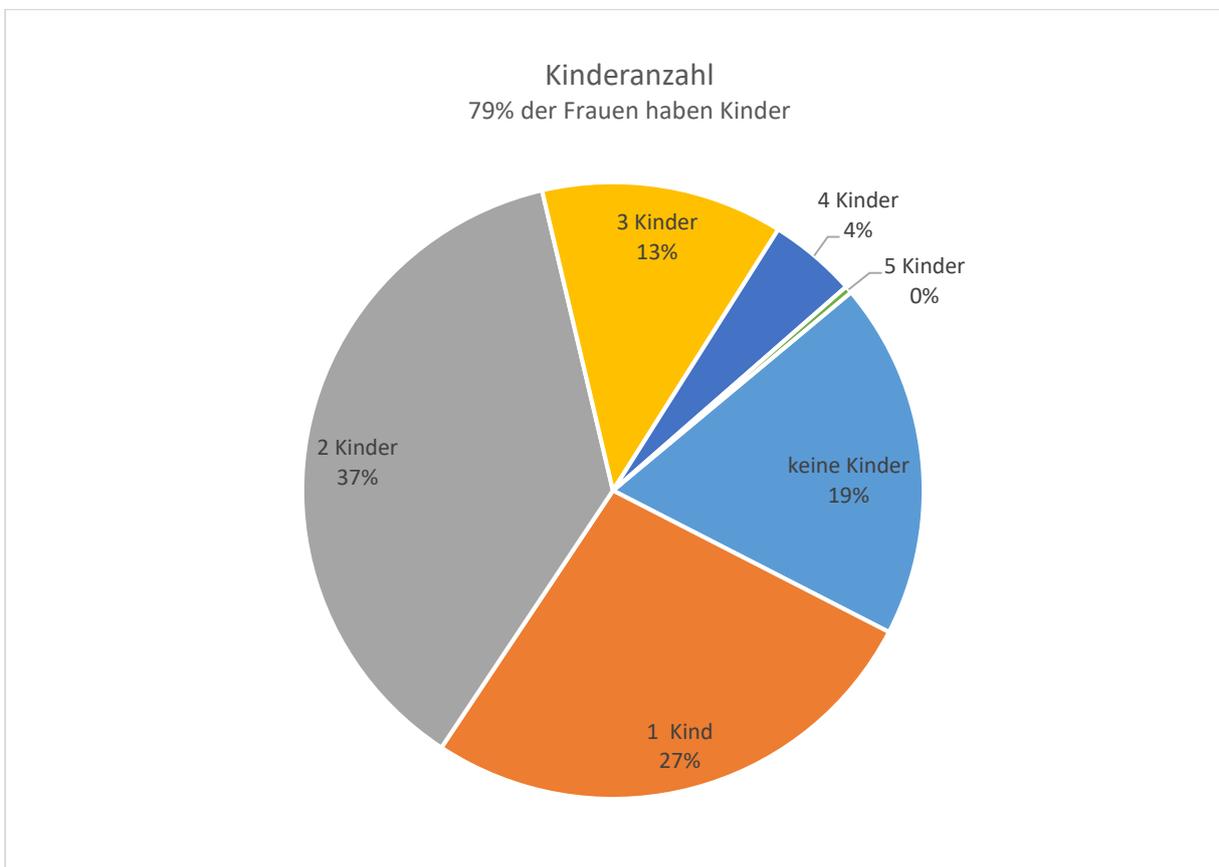
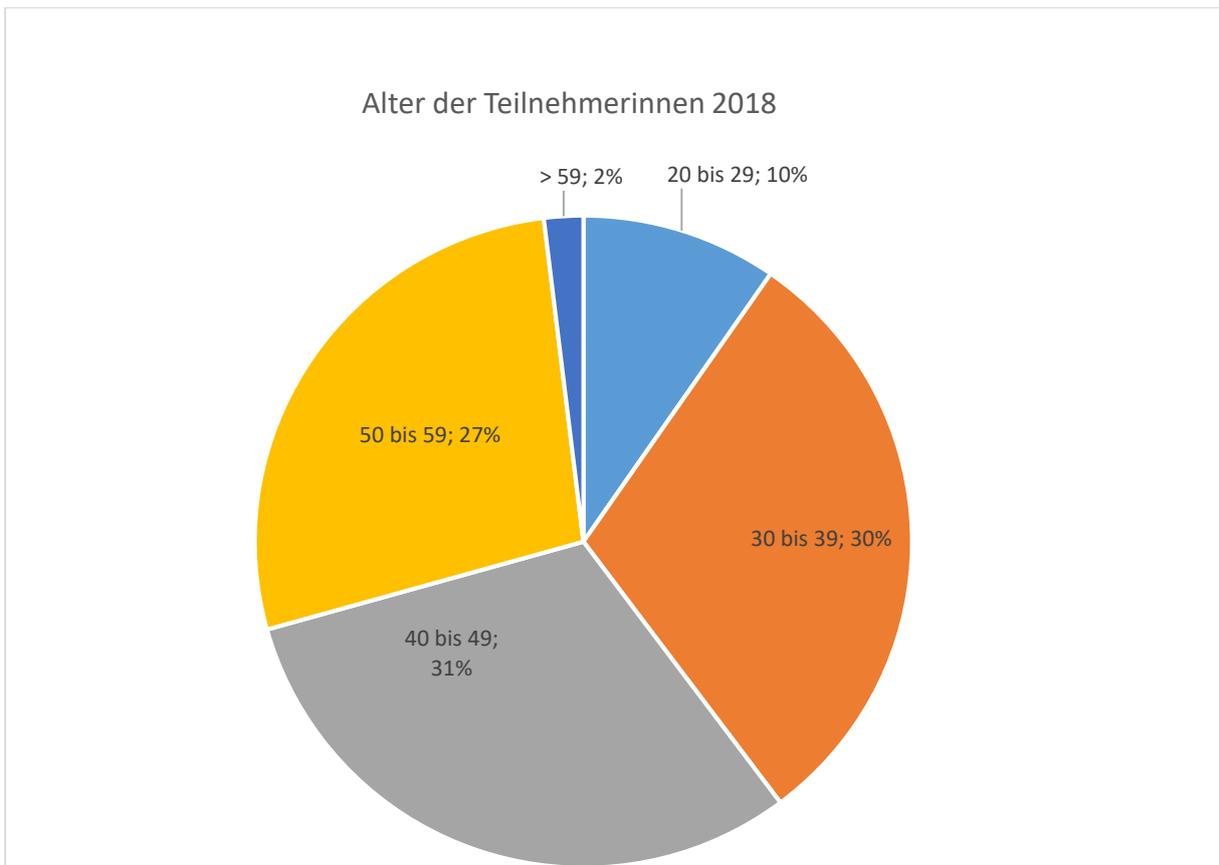
- Netzwerkentwicklung zum Wiedereinstieg in der Region Arbeitsgruppen, Tagungen
- Väter in Unternehmen – Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Ansatzpunkte für eine familienorientierte Personalpolitik - Zeitmanagement
- Arbeitsablaufmanagement, flexible Arbeitszeitmodelle
- Unternehmenskultur in der Außen- und Innenwahrnehmung
- Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen
- Personalentwicklung für Teilzeitarbeitende/
- Ausbildung in Teilzeit
- Ansprechpartner/-innen "Balance von Familie und Arbeitswelt"
- Sensibilisierung und Akzeptanz der Führung- und Abteilungsebene zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Personalentwicklung für Frauen/ Männer in der Elternzeit und Teilzeit
- Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit durch Anbindung an den Betrieb durch Weiterbildung, Teilzeitarbeit und Urlaubsvertretung während der Berufsunterbrechung
- Familienservice für Mitarbeiter/-innen, Hilfen bei der Kinderbetreuung
- Gesetzesänderungen zur Vereinbarkeit von ALG II Berechtigung und BAFÖG-Berechtigung
- Berufspolitische Entwicklung, Erzieherinnenausbildung und Altenpflegeausbildung

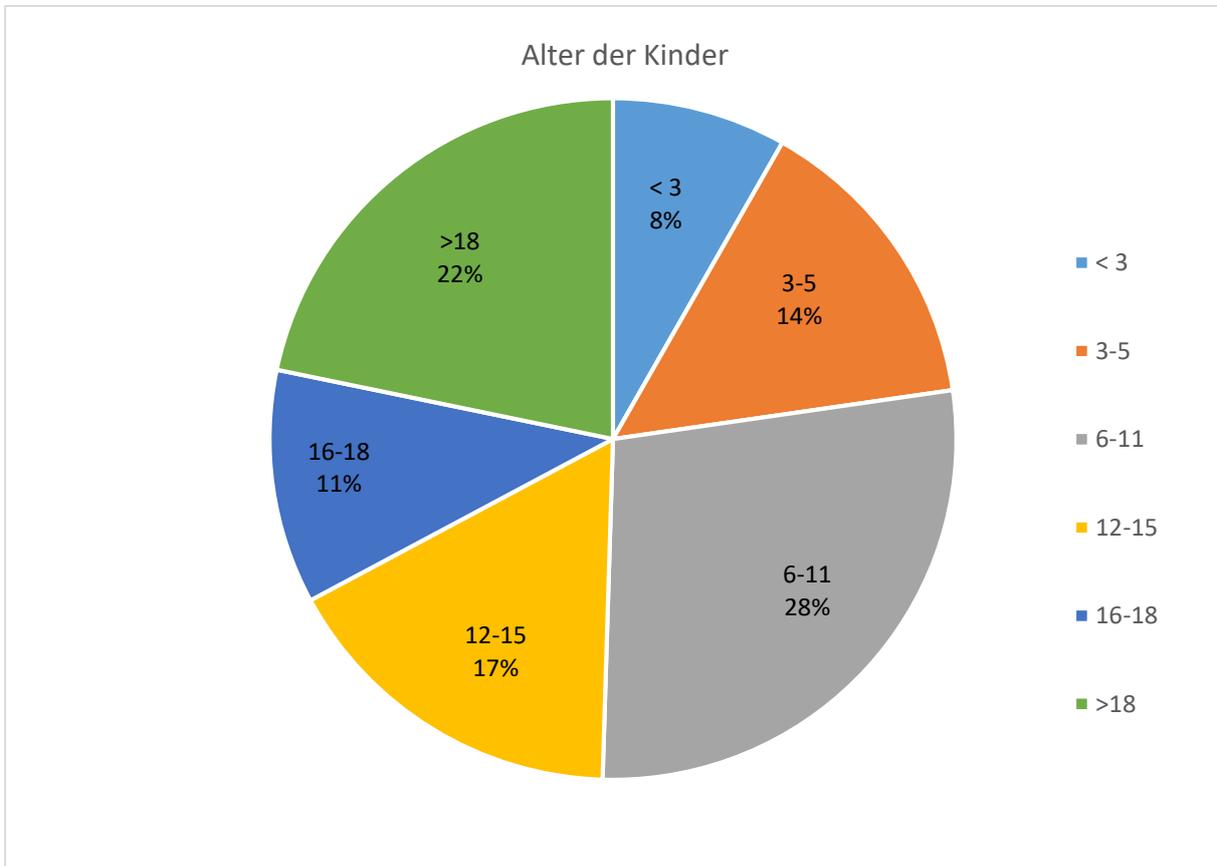
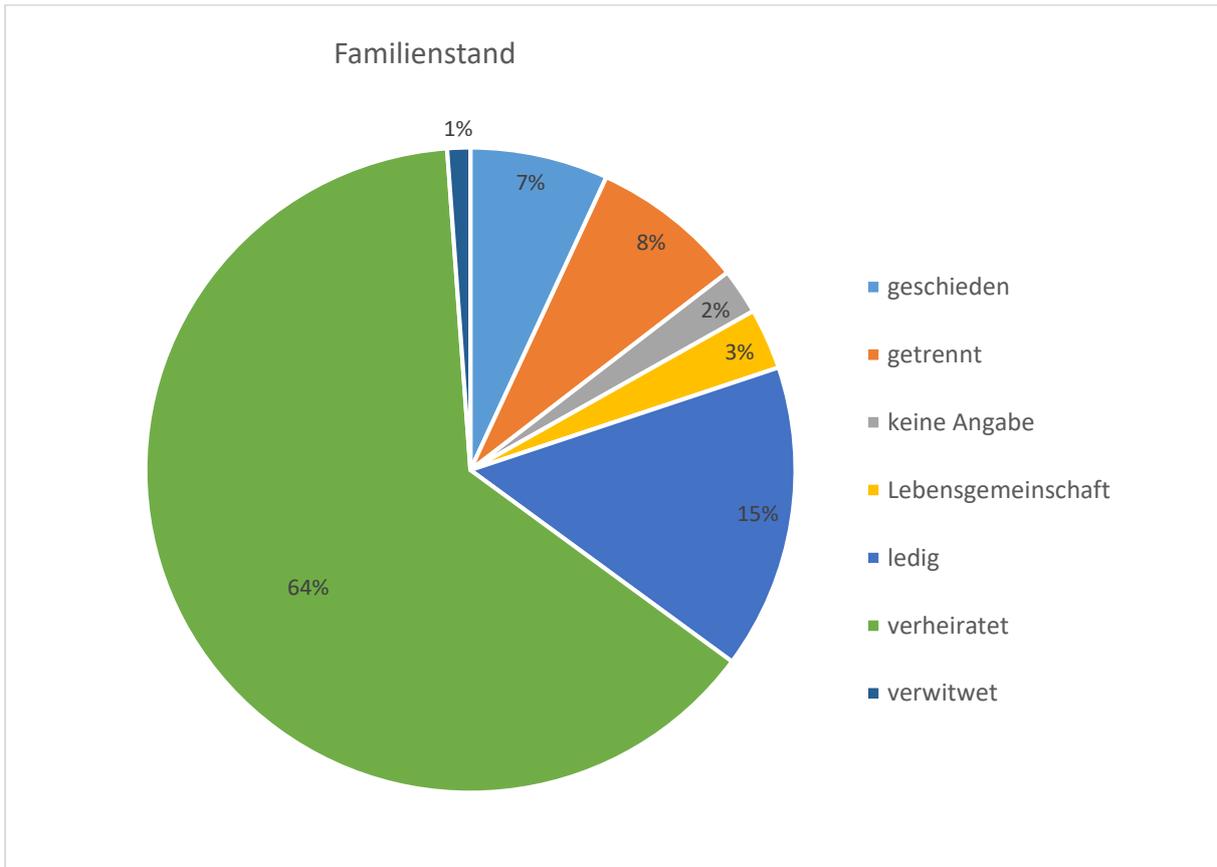
7. Ausblick 2019

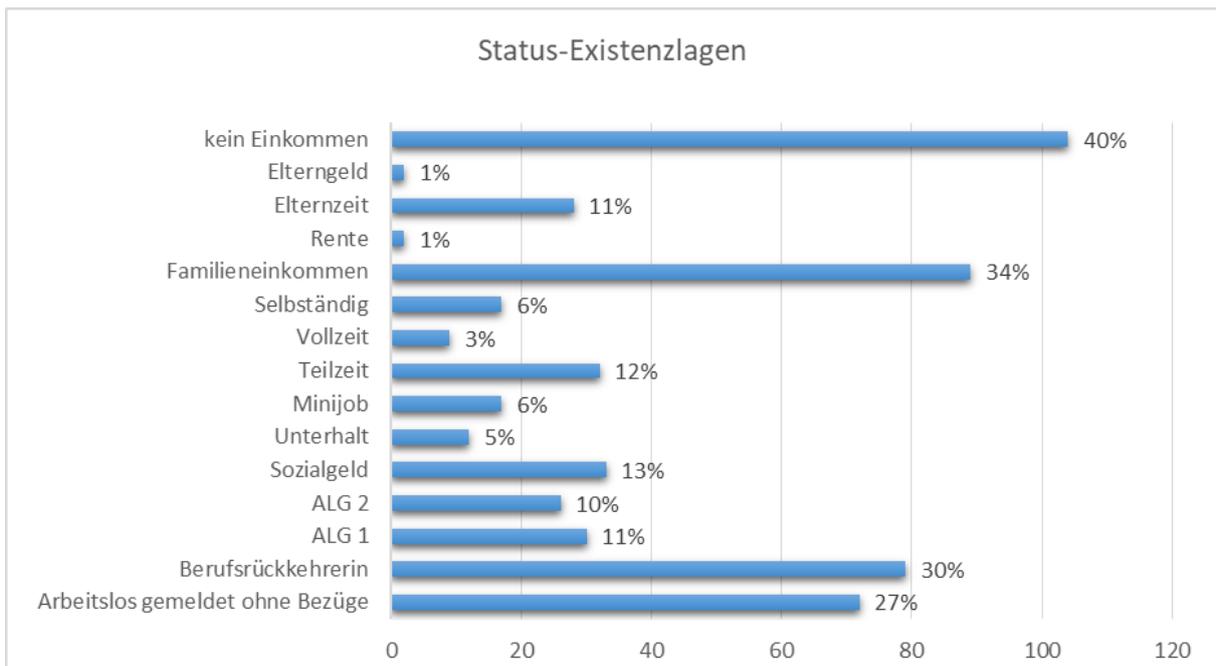
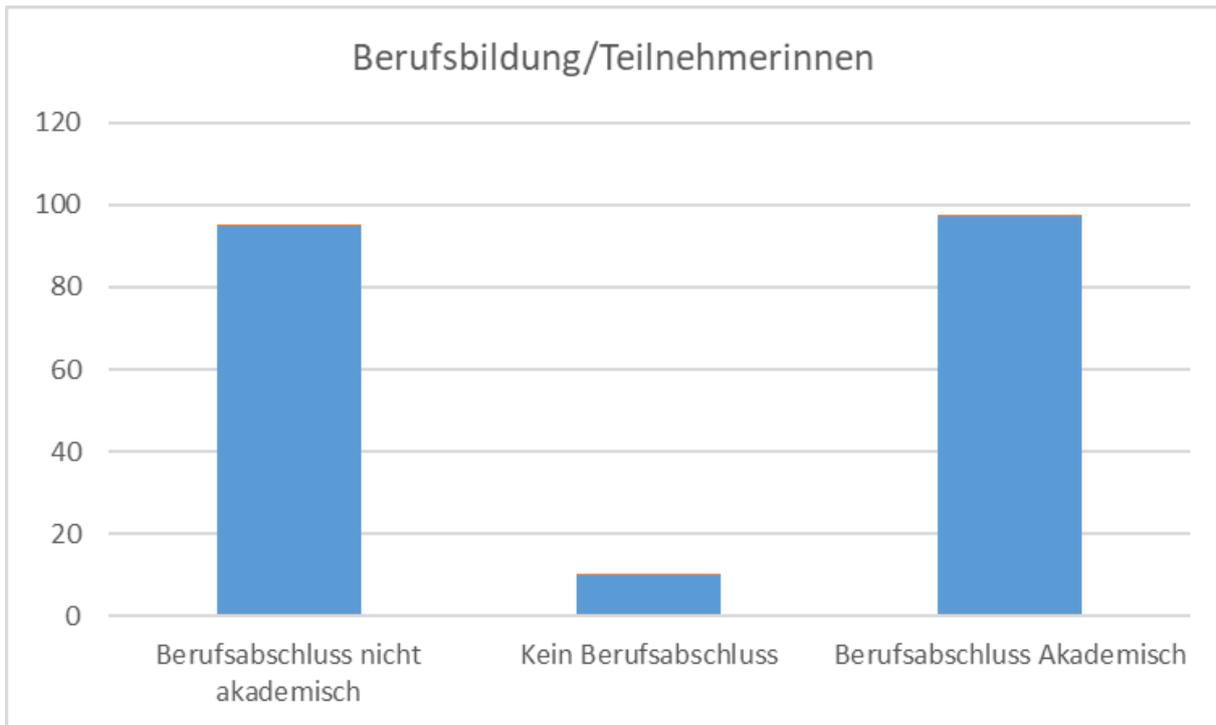
Eine letztmalige dreijährige Förderung von „Perspektive Wiedereinstieg“ konnte für femkom erwirkt werden. Damit können für die Zielgruppe neue Weiterbildungsangebote entwickelt und angeboten werden. Durch die Zusammenlegung von „FriDa“ und „Digitale Lernformate“ in dem hessischen Netzwerk NeW entwickeln wir das Konzept für geflüchtete Frauen im Hinblick auf Stärkung der IT-Kenntnisse entscheidend weiter. Wir hoffen, dass NeW 2020 und darüber hinaus weitergefördert wird um das Konzept stetig an zukünftige Anforderungen anpassen zu können. Die Neuausrichtung von NeW – mit dem Schwerpunkt Digitalisierung bedeutet mehr Entwicklungsleistung und kontinuierliche Weiterbildung für die Lehrenden. Die Online-Plattform wurde zum Jahresende in Betrieb genommen und muss in 2019 und darüber hinaus stetig technisch und inhaltlich angepasst und weitergeführt werden. In 2019 werden wir eine NeW-Fachtagung in Darmstadt zu den aktuellen Trends des transformierenden Arbeitsmarktes im Hinblick auf Frauen durchführen.

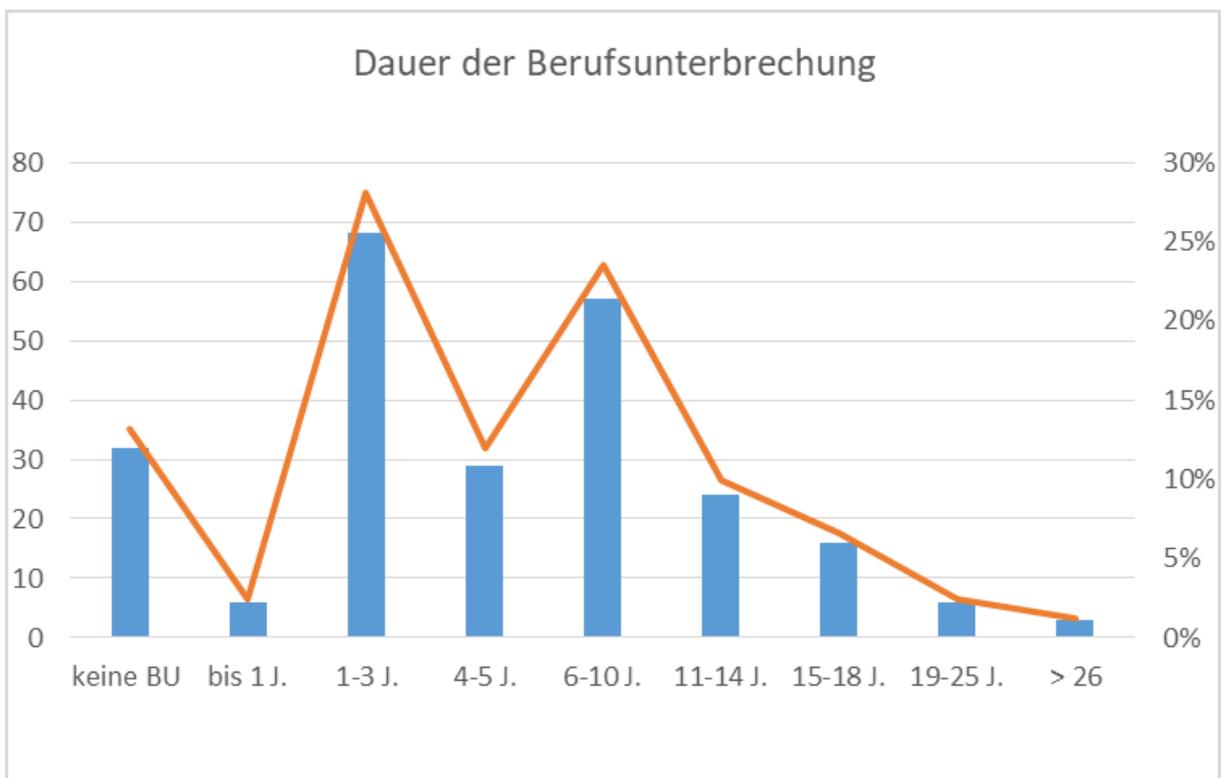
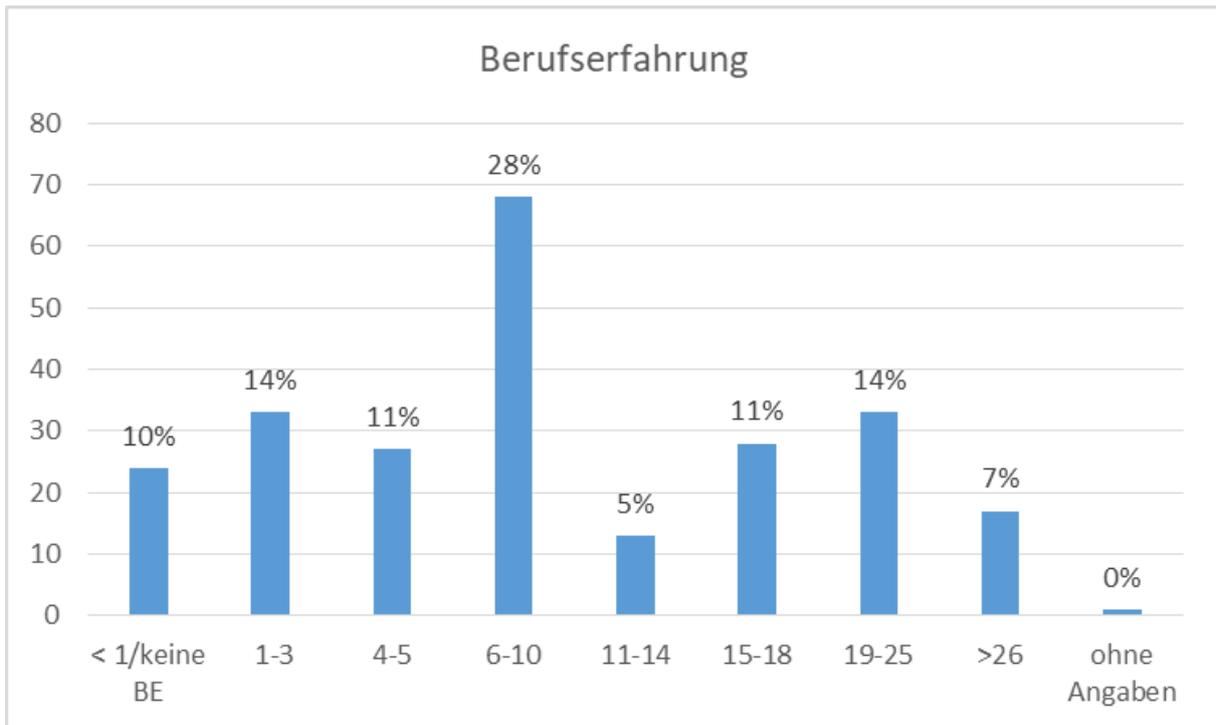
Die Umsetzung von dynamisierten Leistungsverträgen mit der Stadt Darmstadt steht weiterhin auf unserer Tagesordnung. Dies ist für ein nachhaltiges Angebot für Wiedereinsteigerinnen notwendig, denn eine verlässliche Planung, die Kosten deckend Arbeitsaufträge garantiert, ist Voraussetzung für eine qualitativ hochwertige Arbeit.

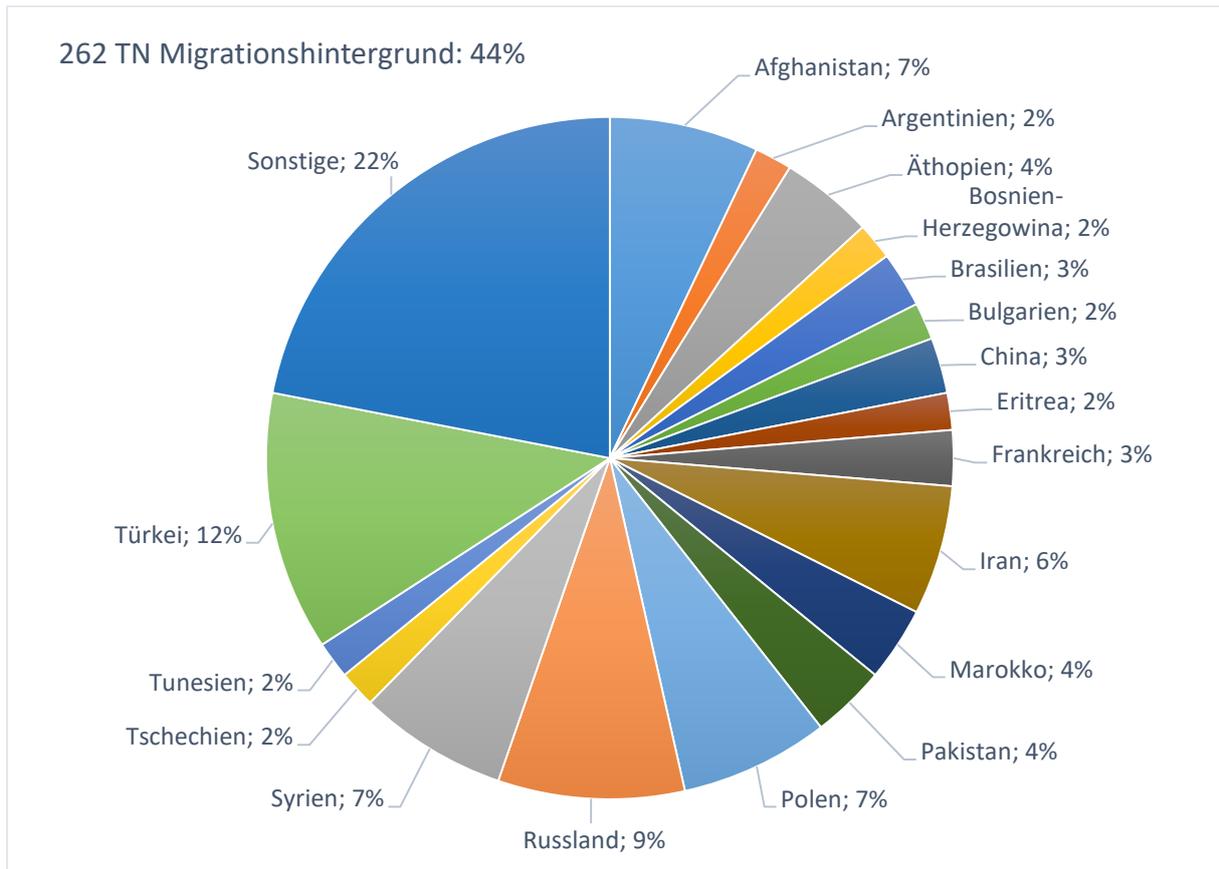
8. Teilnehmerinnenstruktur - Allgemeine Statistik











A. Anhang - Projekte

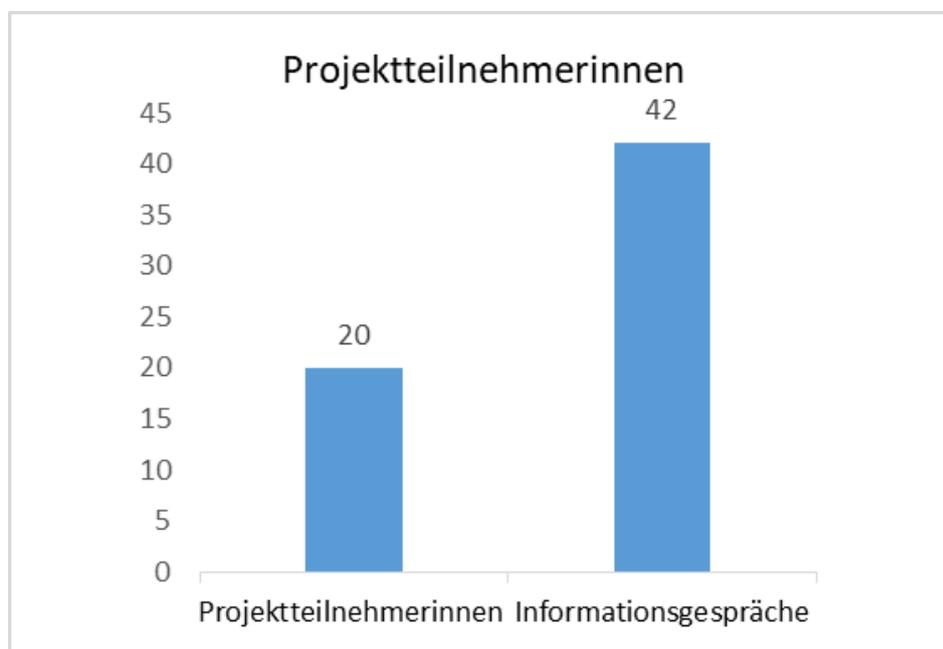
A.1. Perspektive Wiedereinstieg



Das Projekt „femkom Perspektive Wiedereinstieg“ (Start am 01.07.2015 als einziger Modellstandort in Hessen im femkom Frauenkompetenzzentrum in Darmstadt zusammen mit der Verbundpartnerin ZIBB in Groß-Umstadt) schließt mit dem vierten Jahr, die aktuelle Förderperiode ab. Dieses Projekt richtet sich an gut qualifizierte Wiedereinsteigerinnen, Frauen die

eine Ausbildung oder ein Studium absolviert haben, ebenso wie an Wiedereinsteigerinnen in Minijobs, Frauen in Elternzeit, SGB III und SGB II Berechtigte. Das Ziel ist es, diese Zielgruppen innerhalb von 6 Monaten, in einem flexiblen Zeitrahmen, im Einzel- als auch im Gruppencoaching und mit Online-Lernmodulen (virtuelles Klassenzimmer und Selbstlernbörse), zu mobilisieren, qualifizieren und bis zur Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zu begleiten und zu unterstützen. Ein Projekteinstieg ist jederzeit möglich. Die Themenschwerpunkte setzen sich aus Wahlpflicht und optionalen Modulen zusammen. Im Verbund werden als Wahlpflichtmodule die Themen Potenziale in Minijobs, Haushaltsnahe Dienstleistungen und Wiedereinstieg und Pflegeverantwortung umgesetzt, während dessen als optionales Modul „Perspektive Wiedereinstieg Online“ gewählt wurde.

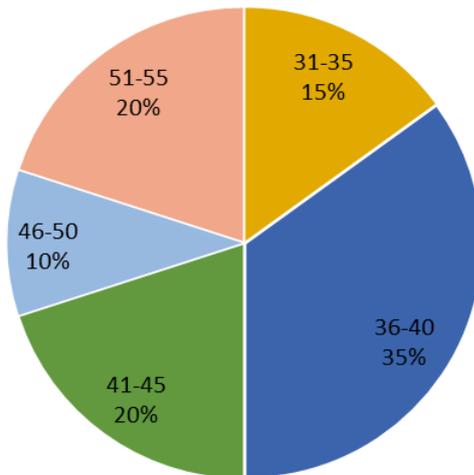
Zahlen und Fakten:



Im Betrachtungszeitraum 01.01.2018 - 31.12.2018 mündeten an beiden Standorten insgesamt 41 Frauen in das Projekt ein. Am Standort Darmstadt durchlaufen 20 neue Teilnehmende das Projekt. Frauen, die in 2017 in das Projekt eingetreten sind, wurden weiterhin begleitet. 42 Frauen haben sich in Erstberatungsgesprächen projekt-

übergreifend zu den Themen berufliche Weiter- oder Neuorientierung erkundigt. Je nach persönlichen und fachlichen Voraussetzungen sind die Interessentinnen in PWE oder andere Projekte eingemündet. 12 Frauen haben im Projektjahr 2018 eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit aufgenommen.

Alter der Projekt-Teilnehmerinnen 20 TN

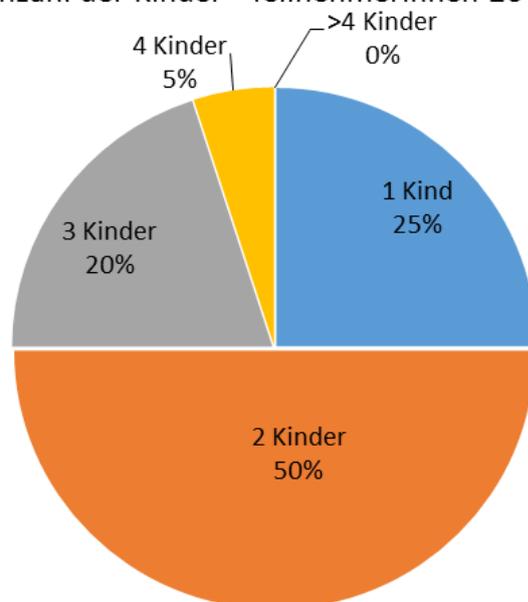


Die Altersstruktur der Projektteilnehmerinnen hat sich zum Vorjahr kaum verändert. Die Heterogenität wirkt sich besonders positiv in den Präsenzveranstaltungen aus, weil die tendenziell jüngeren Frauen älteren Teilnehmenden die Unsicherheit in Bezug auf neue Medien nehmen und gleichzeitig die älteren Frauen eine Art Vorbildfunktion ein-

nehmen und einen vielfältigen Erfahrungsschatz vorhalten. Die wertvollen Synergieeffekte wurden weiterhin gut genutzt.

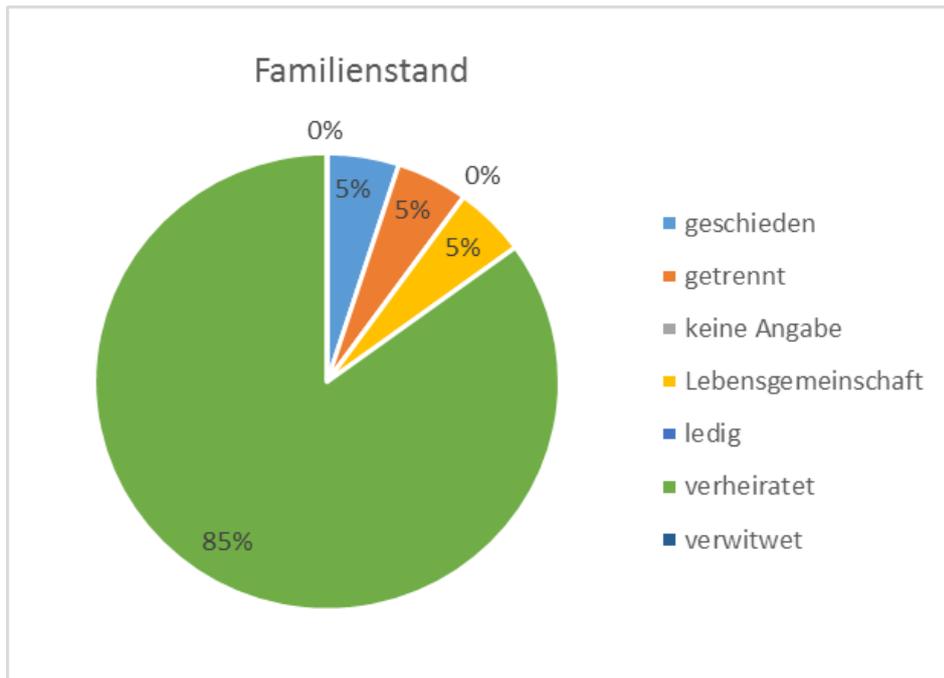
Frauen können grundsätzlich an dem Projekt Perspektive Wiedereinstieg teilnehmen, wenn sie ihre Berufstätigkeit zugunsten von Kindererziehung mindestens 1 Jahr unterbrochen haben. Das Alter der Kinder verteilt sich wie in der Abbildung zu sehen.

Anzahl der Kinder - Teilnehmerinnen 20 TN

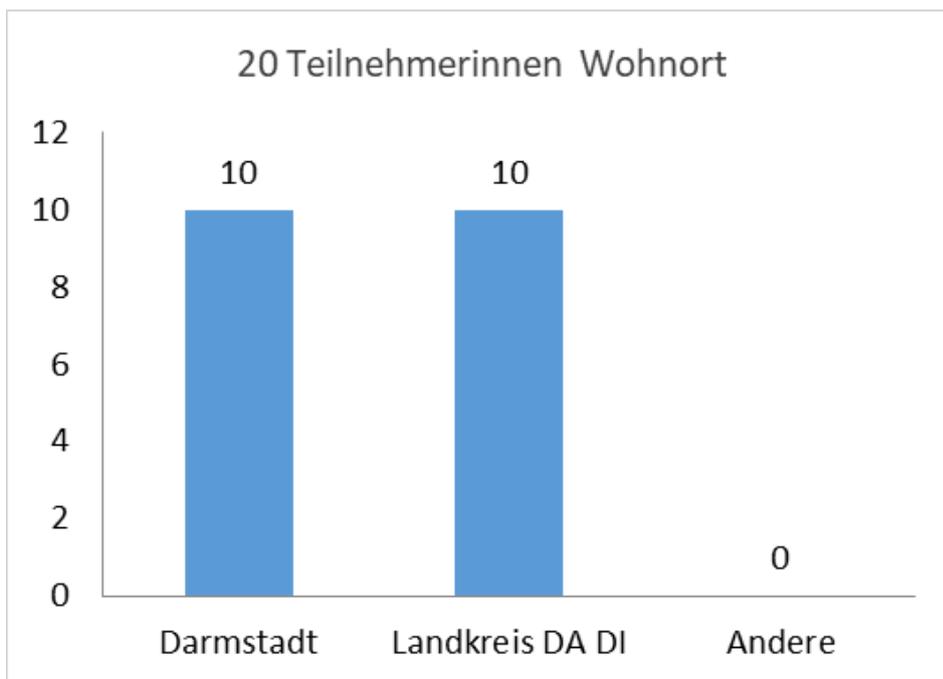


Die Kernzielgruppe dieses Projektes ist die sogenannte *Stille Reserve*, d. h. Frauen, die sehr gut ausgebildet sind und i. d. R. vom Familieneinkommen leben. Es überrascht nicht, dass ein Großteil der Frauen nach dem traditionellen Familienmodell leben und nach den klassischen Rollenzuschreibungen fast ausschließlich alleine fürsorgetätige Aufgaben verrichten. Gleichwohl partizipieren die Partner

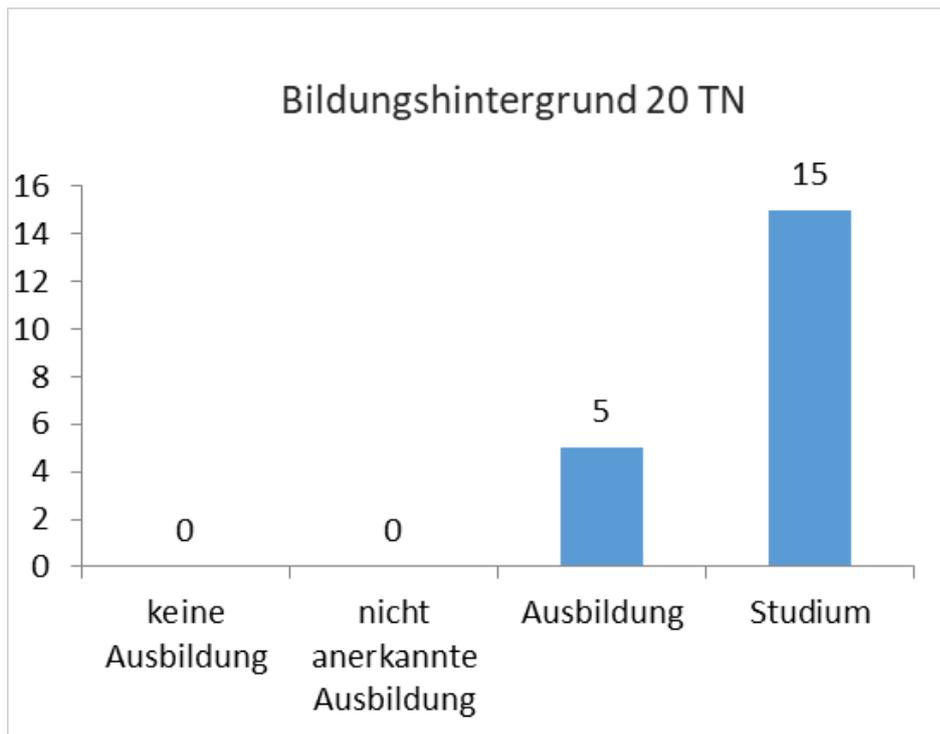
indirekt von der Projektteilnahme, weil auch sie gefordert sind, sich auf das neue Modell „1 Paar, 2 Jobs“ einzustellen. Die Partner begrüßen grundsätzlich, dass ihre Partnerinnen wieder in den Beruf einsteigen wollen, möchten aber oft das Versorgermodell (Mann arbeitet, Frau kümmert sich um Haushalt



und Kinder und hält dem Mann den Rücken frei) nicht aufgeben. Der Gender Pay Gap wird oft als Argument genutzt, um die Frauen in den tradierten Rollen zu halten. Die Herausforderungen des beruflichen Wiedereinstiegs werden im Partnercoaching reflektiert.



Im letzten Projektjahr ist die regionale Teilnehmerinnenstruktur ausgeglichen. Mündeten in den ersten beiden Jahren vornehmlich Frauen aus dem Landkreis ein, nehmen in den Folgejahren mehr Frauen aus Darmstadt teil. Hier kommt das Empfehlungsmanagement gut zum tragen.

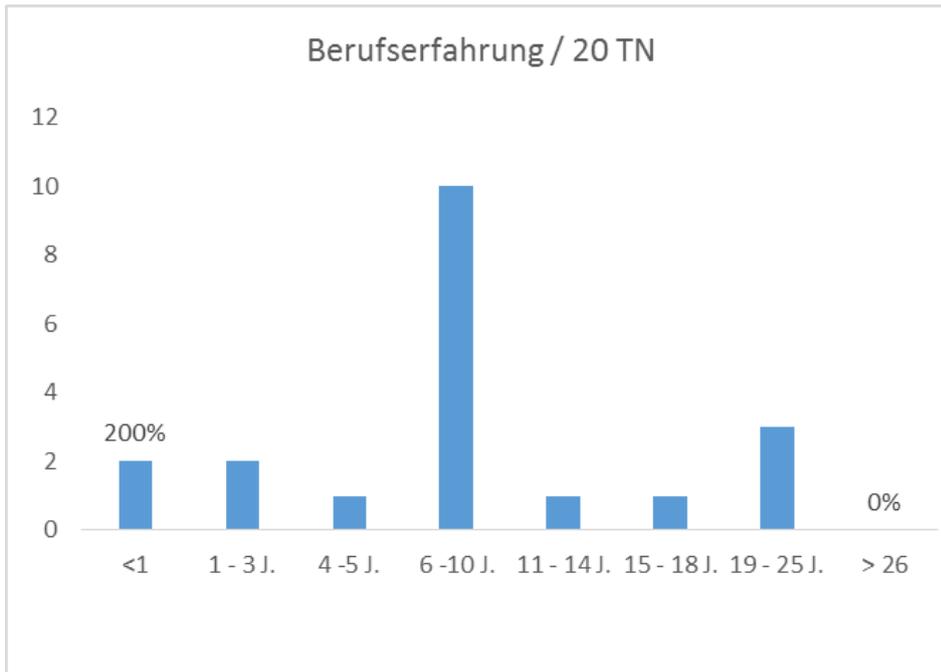


Seit März 2008 führt das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend das Aktionsprogramm "Perspektive Wiedereinstieg" gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit und anderen Kooperationspartner*innen durch. Dem Fachkräftemangel in Deutschland soll durch einen begleiteten Wiedereinstieg der sehr gut ausgebildeten Frauen begegnet

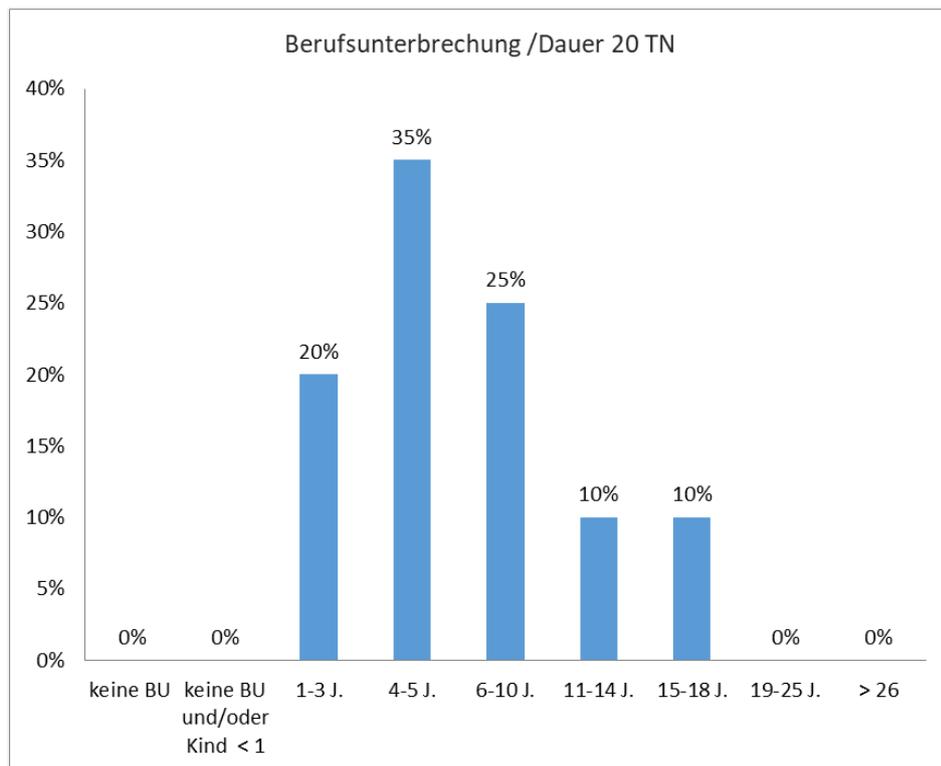
werden. Innerhalb von ca. 6 Monaten werden die Teilnehmerinnen im Projekt femkom Perspektive Wiedereinstieg zielgerichtet anhand individueller Wiedereinstiegsstrategien, in Form von Einzel- und Gruppencoachings, unter Einbeziehen der Partner und mit Teilnahme an E-Learningmodulen auf ihren beruflichen Wiedereinstieg vorbereitet. Im Fokus steht die Rückkehr in den ersten Arbeitsmarkt. Der Begriff der *Stillen Reserve* (i. d. R. Akademikerinnen) korreliert mit dem Bildungshintergrund einerseits und auch der Erwartungshaltung der Projektteilnehmerinnen. Die Frauen sind sehr gut informiert, vernetzt und können ihre Aufträge sehr gut formulieren.

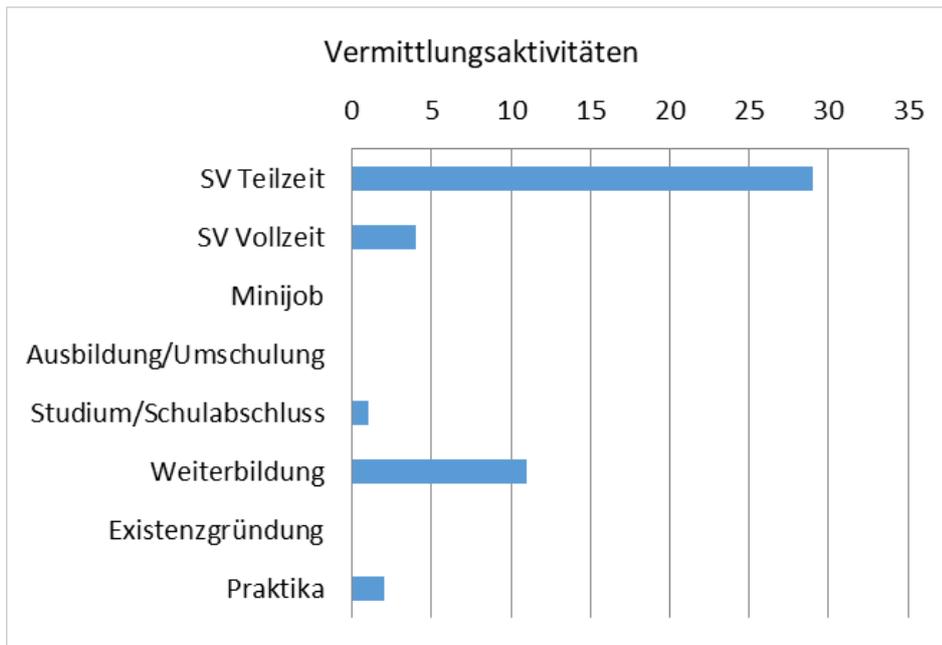
PWE-Online:

Die PWE Online Module "OneNote" (3 Termine) und "Schlüsselqualifikationen" (3 Termine) werden in 2018 mit bundesweit 63 Teilnehmer*innen stark nachgefragt. Um die erfolgreiche Teilnahme der Kundinnen an PWE-Online zu gewährleisten, werden Kick-Off-Workshops auch weiterhin angeboten. Im 1. Teil findet die generelle Heranführung der Kundinnen an PWE-Online statt. Hier wird unter anderem ein Probewebinar in der Kleingruppe durchgeführt. So wird den Teilnehmerinnen der Einstieg in die oft noch fremde Welt des E-Learnings erleichtert. Insgesamt sollten die Projektkundinnen mindestens an einem Kurs mit Webinaren teilnehmen. Im 2. Teil sind die Selbstlern-Module Schwerpunkt. Im Rahmen von PWE-Online haben die Teilnehmenden Zugriff auf die Lernbörse der Arbeitsagentur. Hier sollen 5 Module während der Projektteilnahme bearbeitet werden. Im Workshop werden für den Wiedereinstieg hilfreiche Module wie Zeitmanagement, Gesprächstechnik oder Bewerbungstraining vorgestellt und den Kundinnen zur eigenständigen Durchführung empfohlen. Das Angebot wird kontinuierlich erweitert und bundesweit stark frequentiert. An beiden Standorten haben in 2018 gemeinsam 27 von 41 Frauen an PWE Online teilgenommen, 24 Frauen haben die Voraussetzung für die Kofinanzierung erreicht, d. h. mindestens 5 Selbstlernmodule und 1 betreuten Kurs absolviert. Tatsächlich liegt die Frequentierung der Module höher, da sich das Gros der Teilnehmer*innen durch eine hohe Lernbereitschaft und Ergebnisorientierung, nicht zuletzt geschuldet der zeitlichen Limitierung der Projektteilnahme auf 6 Monate, auszeichnet.



In puncto Berufserfahrung und Berufsunterbrechung ist die Zielgruppe ebenfalls heterogen. Tatsächlich haben die Dauer der Berufserfahrung und die Zeiten der Berufsunterbrechung keinen Einfluss auf den Ergebnisindikator Vermittlung in sozialversicherungspflichtige Tätigkeit. Insbesondere Akademikerinnen, die zwischen 15 – 18 Jahren ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen haben, sind eine gefragte Zielgruppe am Arbeitsmarkt, weil sie heutzutage vermisste Schlüsselqualifikationen wie Verbindlichkeit, Gewissenhaftigkeit, Belastbarkeit und Durchhaltevermögen mitbringen - nicht zuletzt Kompetenzen, die sie sich in der Familienzeit angeeignet haben.

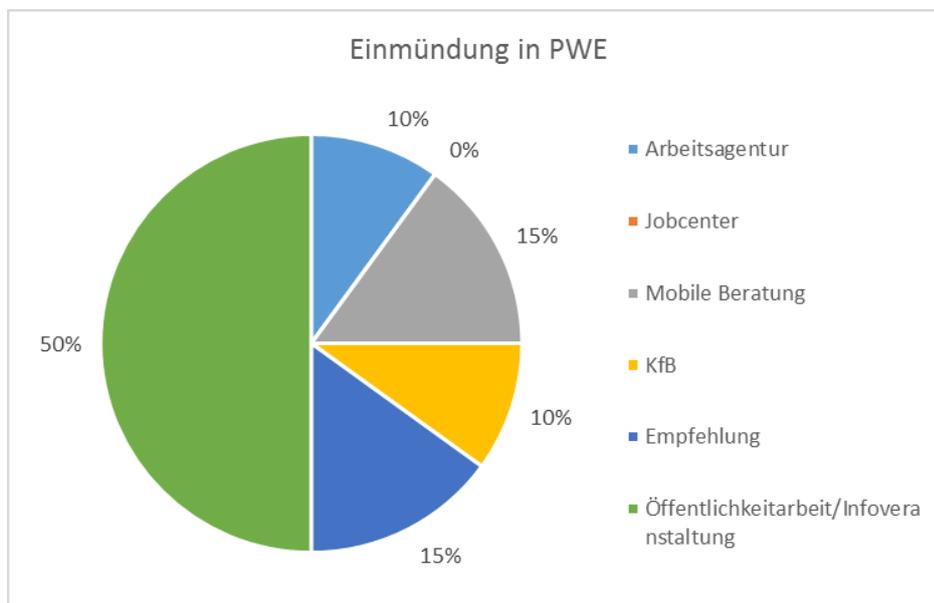




Die Vermittlungsaktivitäten unterscheiden sich vom Vorjahr kaum. Der Anteil der Frauen, die in sozialversicherungspflichtige Tätigkeiten einmünden, ist in 2018 quasi gleichgeblieben. Mehr Frauen absolvieren eine Weiterbildung als in den Jahren zuvor. Viele Weiterbildungen weisen einen überproportionalen Anteil an Virtual

Teaching auf. Die Themen Digitalisierung und Arbeit 4.0 sind bei den Teilnehmenden angekommen, auch die Notwendigkeit, sich mit den technischen Herausforderungen auseinanderzusetzen und sie sind offener, Weiterbildungen mit digitalem Schwerpunkt zu besuchen. Zeitgleich trainieren die Frauen den Umgang mit den modernen Medien. Nehmen die Frauen während der Projektteilnahme eine Weiterbildung wahr, pausieren sie für diesen Zeitraum im Projekt und setzen dieses nach Beendigung der Weiterbildung fort.

Angebote, die wir mit unseren Kooperationspartner*innen bereits im letzten Jahr durchgeführt haben, wurden in 2018 wiederholt, wie z. B. Durchführung der Informationsveranstaltung "Minijob - Chance oder Risiko", Vorstellung des Projektes und Beratung von Informationskundinnen bei der Veranstaltung der Agentur für Arbeit "Markt der Möglichkeiten" in Darmstadt und in den Mehrgenerationenhäusern. Das Ziel ist es, die Thematik *Stille Reserve* im Bewusstsein der Personalentscheider zu verankern und ein Beratungsangebot für Arbeitgeber vorzuhalten. Die Durchführung von 14 Beratungsterminen im Rahmen der Mobilen Beratung im Landkreis hat sich etabliert und wird auch in der neuen Förderperiode fortgeführt werden.



Mit 50 % münden nach wie vor die meisten Frauen über den Kanal Öffentlichkeitsarbeit, Informationsveranstaltungen und Erstberatungen ein.

Rückblickende Erfahrungen und Fazit:

Das Projekt femkom Perspektive Wiedereinstieg hat im letzten Projektjahr seinen Bekanntheitsgrad am Standort Darmstadt und im Landkreis weiter ausgebaut und ein gutes Fundament für die nächste und letzte Förderperiode ab Januar 2019 (Förderzeitraum: 01.01.2019 - 31.12.2021) gelegt. Das Ziel wird sein, weitere Blended Learning Konzepte zu entwickeln, die Medienkompetenz noch weiter in den Mittelpunkt zu stellen und die Frauen fit für den Arbeitsmarkt zu machen. Leider wurde die Stelle der Wiedereinstiegsberaterin der Bundesagentur für Arbeit gestrichen, so dass über diesen Weg keine Frauen Zugang in das Projekt finden konnten. Ehemalige Teilnehmerinnen des Projektes agieren weiter als Multiplikator*innen für potenzielle Interessentinnen. Das primäre Ziel, Frauen nach familienbedingter Unterbrechung *qualifikationsgerecht* in die Arbeit zurückzuführen, wird auch zukünftig weiterhin verfolgt.

A.2. NeW- Netzwerk Wiedereinstieg



Das Netzwerk Wiedereinstieg - NeW umfasst hessenweit 8 Träger an 5 Standorten. Zusammen mit femkom sind beramí berufliche Integration e.V., Frankfurt, BerufsWege für Frauen e. V., Wiesbaden, jumpp Frauenbetriebe e.V., Frankfurt, Frauen-Softwarehaus e.V., Frankfurt, Frauenzentrum e.V., Rüsselsheim, VbFF Verein zur beruflichen Förderung von Frauen e.V., Frankfurt und ZAUG Zentrum Arbeit und Umwelt GmbH, Gießen, Mitglieder des Netzwerkes. Das Netzwerk NeW ist Mitglied des bundesweiten Unternehmensnetzwerks "Erfolgsfaktor Familie".

In Darmstadt ist femkom mit zwei Angeboten vertreten:

„Digitale Lernformate für Wiedereinsteigerinnen“ und „FriDa Geflüchtete Frauen – Respekt und Integration“.

Teilprojekt „Digitale Lernformate für Wiedereinsteigerinnen“ femkom

NeW Teilprojekt Digitale Lernformate	Personen	Region		
		Darmstadt	Darmstadt-Dieburg	andere
insgesamt				
Projektkundinnen ab dem 2. Gespräch	52	27	19	6
Informationsgespräche	66	36	19	11
Durchgeführte Beratungen	335			

Der Teilprojektschwerpunkt von femkom im Rahmen von NeW ist die Vermittlung von digitalen Kompetenzen für Berufsrückkehrerinnen sowie deren Potenzialaktivierung im Rahmen der Fachkräftesicherung. Die Teilnehmenden werden mit passgenauen Angeboten begleitet und unterstützt bis hin zur nachhaltigen Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt. Das Teilprojekt wird durch das Land Hessen, Europäischer Sozialfond mit 50% der Kosten finanziert und mit 50% Kofinanzierung aus Projektmitteln durch die Stadt Darmstadt, dem Landkreis Darmstadt Dieburg sowie Eigenmittel von femkom.

Zielsetzung des Förderprogramms Impulse der Arbeitsmarktpolitik (IdeA) ESF Hessen

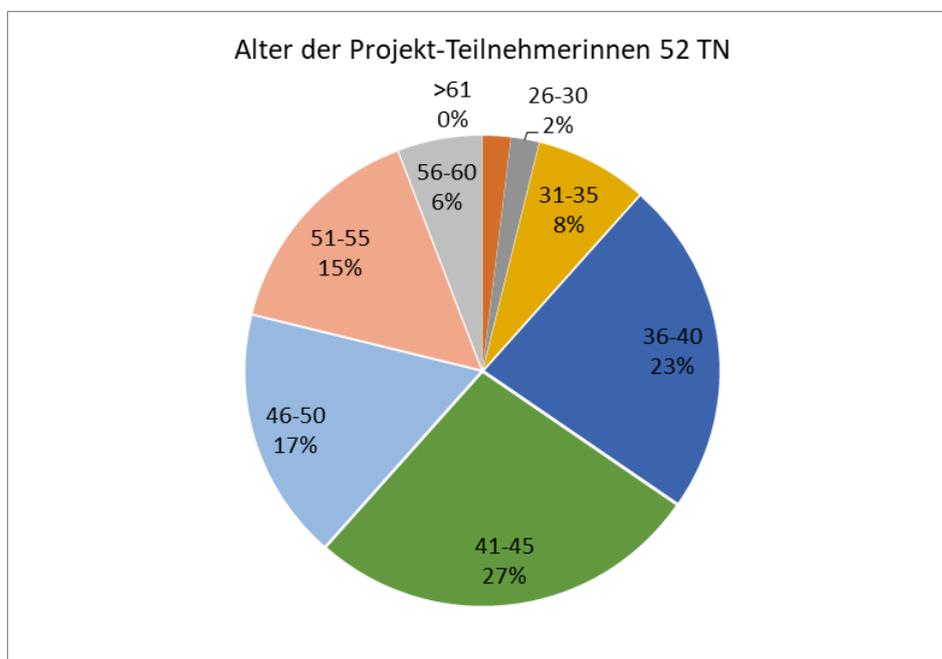
Die zentrale Zielsetzung im hessischen Landesprogramm zum beruflichen Wiedereinstieg ist die Aktivierung der sogenannten stillen Reserve vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und dem Fachkräftemangel sowie der digitalen Transformation der Arbeitswelt.

Aus diesem Grund ist es gerade für diese Zielgruppe wichtig, den Anschluss nicht zu verpassen. Beim Wiedereinstieg in den Beruf wird der Umgang mit den neuen Medien vorausgesetzt. Die Erfahrungen der Frauen liegen aber i. d. R. Jahre zurück und sind dadurch veraltet oder gar nicht vorhanden. Die Internetkompetenz beschränkt sich in der Regel auf eine private Mediennutzung.

Bestehende und noch so geringe Erfahrungen in den Lernprozess einzubinden bilden die konzeptionelle Einstiegssituation, um Frauen an eine berufsspezifische und professionelle Nutzung von Medien heranzuführen. Besonders in der Einstiegsphase nehmen Lernhemmnisse und Vorbehalte einen zentralen Raum in der Lernbegleitung ein.

Um den Bedarfen der Frauen und des Arbeitsmarktes gerecht zu werden, wenden wir einen dreigliedrigen in sich verzahnten Konzeptansatz an: Coaching, Module zum Wiedereinstieg und Blended Learning. Im Fokus steht die Weiterentwicklung von Schlüsselkompetenzen, dazu gehören Medien- und Problemlösungskompetenzen sowie lebenslanges Lernen, Offenheit und Neugierde zu fördern. Die Wiedereinsteigerinnen sollen in der Lage sein, selbst Lösungen zu finden und eigenverantwortlich zu lernen.

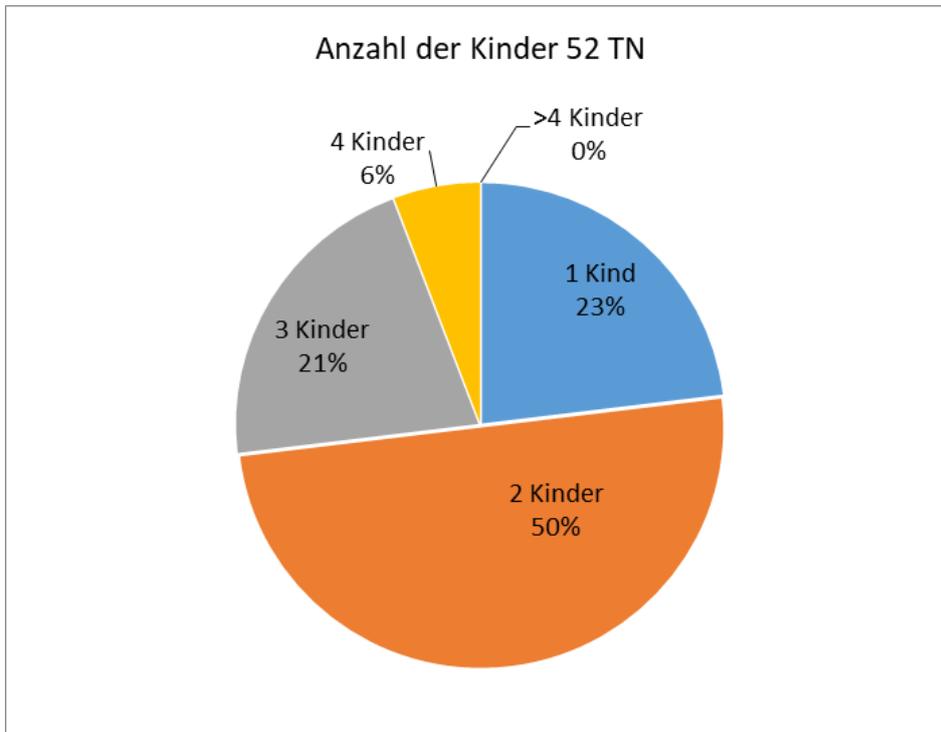
Beim beruflichen Wiedereinstieg ist das Praktikum ein weiteres zielführendes Instrument zur beruflichen Integration. Bedauerlicherweise hat es viele Veränderungen im Bereich Praktika gegeben. Einerseits nehmen sich bewährte Unternehmen u. a. aus Sorge der Verletzung des Mindestlohngesetzes in ihrem Praktikumsangebot zurück, andererseits bieten gerade Start Ups gerne ein Praktikum oder Probearbeitswochen ohne Perspektivanschluss an. Die Vorbereitung, Recherche und Bewertung geeigneter Praktikumsstellen nimmt zunehmend mehr Zeit in Anspruch.



In 2018 lag der Praktikumsanteil bei 19 Plätzen. Insgesamt führten alle absolvierten Praktika zu einer deutlichen Verbesserung der Wiedereinstiegsperspektive. 14 der Teilnehmerinnen, die ein Praktikum absolviert haben, sind heute sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Eine Teilnehmerin wählte einen Freiberuflerinnen-Status im Bereich musische

Bildung. Bei weiteren 2 Teilnehmerinnen führte das Praktikum in eine Teilzeitausbildung zur Erzieherin und in eine kaufmännische Weiterbildung in Teilzeit.

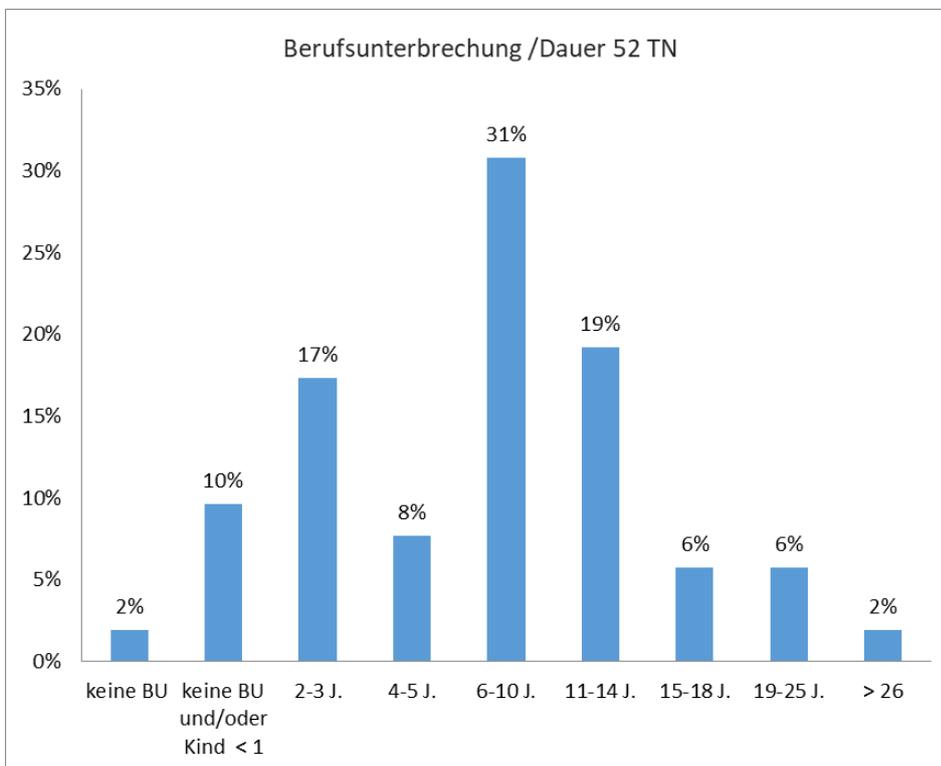
An der Dauer des Wiedereinstiegs - Prozesses hat sich zu den vergangenen Jahren wenig verändert. Die Frauen benötigten zum Wiedereinstieg etwa 1 bis 1,5 Jahre. Es wurden durchschnittlich 6 - 8 Gespräche in



Anspruch genommen bis das anvisierte Ziel erreicht wurde. Alleinerziehende Teilnehmerinnen insbesondere auch die Teilnehmerinnen mit ALG II Bezug benötigten jedoch deutlich mehr Gespräche und auch eine längere Verweildauer im Projekt. Durch unterschiedlich involvierte Institutionen und Ämter (komplexe Förderprofillage) ist besonders bei ALG II -Leistungsbezieherinnen auch ein höheres

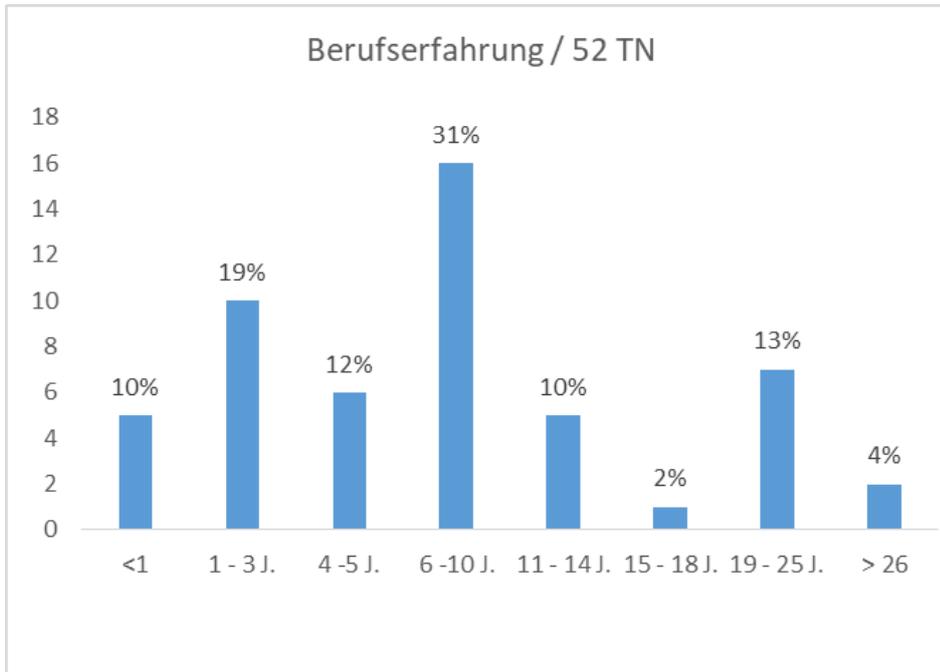
Maß an Schnittstellenmanagement erforderlich. 2018 haben 9 alleinerziehende Teilnehmerinnen, davon 5 im ALG II Bezug, teilgenommen.

Der Median der Altersstruktur der 52 Teilnehmerinnen im Berichtsjahr 2018 lag zwischen 40-45 Jahren, unter 35 Jahren waren lediglich 6 Teilnehmerinnen und weitere 3 Teilnehmerinnen waren zum Projekteintritt über 56 Jahre alt.



Die durchschnittlichen Berufsunterbrechungszeiten haben sich in 2018 leicht auf fast 9 Jahren erhöht. Der Anteil der Teilnehmerinnen mit familienbedingten Auszeiten von 15 bis über 26 Jahren liegt mit 14% leicht unter dem Schnitt in 2017. Bei 35% lag die Unterbrechungsdauer bei 1 bis 5 Jahren, 4% über dem Wert von 2017.

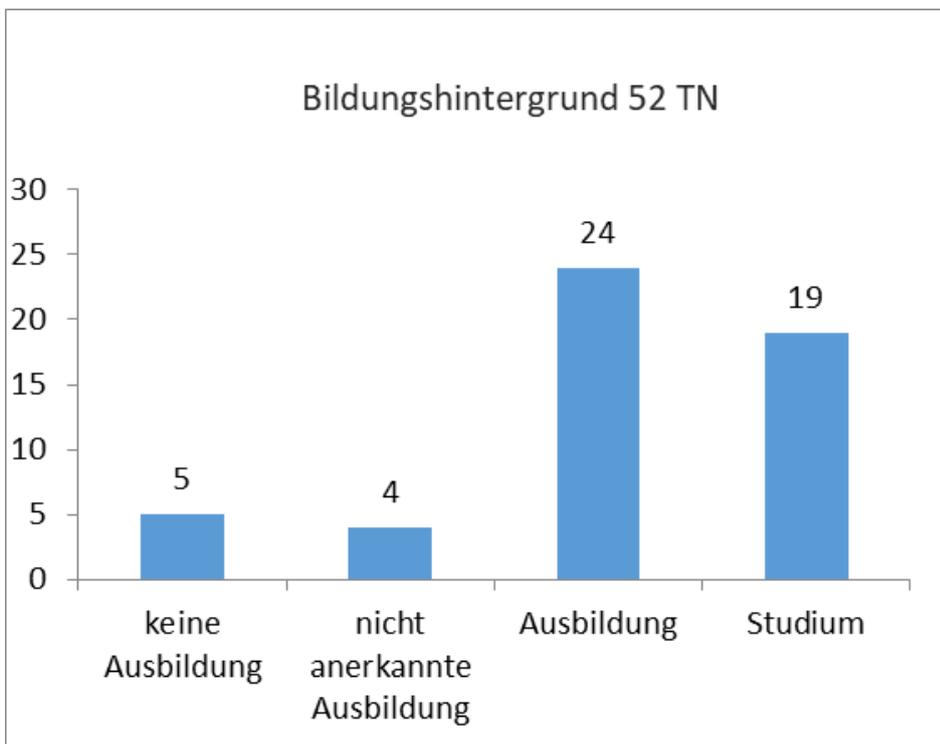
Die Unterbrechungszeiten der Teilnehmerinnen während des Grundschulbesuchs der Kinder (6-10 Jahre) sind 2018 um 4% zum Vorjahr auf 31% gestiegen.



Der Qualifikationsstand anerkanntes Studium und anerkannte Ausbildung hat sich insgesamt in 2018 leicht erhöht. Die Anzahl der Akademikerinnen ist zum Vorjahr um 5% gesunken, welches auch mit dem höheren Migrationsanteil bzw. der Nichtanerkennung bzw. auch Abbrüche von Studiengängen und Ausbildungen aufgrund von Auswanderung in Zusammenhang steht.

36% der Projektkundinnen sind Akademikerinnen, davon eine TN mit Promotion im naturwissenschaftlichen Fachbereich.

Nach wie vor gelten nur wenige der Akademikerinnen nach §8 des SGB III als Berufsrückkehrerinnen. Das liegt daran, dass viele Frauen nach Abschluss ihres Studiums in die Familienphase eingetreten sind und kein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsjahr vorweisen können. Jedoch ist es genau die Zielgruppe, die in Zukunft als Fachkräftepotenzial erschlossen werden muss. Sie benötigen dazu passgenaue Förderinstrumente, speziell auf Akademikerinnen ausgerichtete Gruppenangebote und Qualifizierungsmodule. In der laufenden Förderperiode haben wir eine Tür zu der Hochschule Darmstadt diesbezüglich öffnen können.



In der laufenden Förderperiode haben wir eine Tür zu der Hochschule Darmstadt diesbezüglich öffnen können.

83% der Projektteilnehmerinnen verfügen über qualifizierte Berufsabschlüsse und fast *10% verfügen über keinen Ausbildungsabschluss (zwei TN davon weisen Studienabbrüche vor)*. Weitere 7% der Teilnehmerinnen verfügen über eine abgeschlossene Ausbildung oder ein Studium, welches in Deutschland keine Anerkennung findet.

Entsprechend dieser unterschiedlichen Voraussetzungen und Biografien der Teilnehmerinnen wurden zielgerichtete individuelle Wiedereinstiegsstrategien entwickelt. Innerhalb von femkom gibt es ein differenziertes Angebot bestehend aus Orientierung, Beratung und Qualifizierung. Dadurch ist es möglich mit der Teilnehmerin ein passgenaues Konzept zu erarbeiten und umzusetzen.

Was waren die wesentlichen Erfolgsfaktoren und Probleme beim Erreichen der im Projektkonzept angestrebten Ziele?

Durch ein umfassendes Blended Learning Konzept werden die Frauen im EDV-Unterricht an selbstgesteuertes und technikgestütztes Lernen herangeführt. Die Mischung von Präsenz- und Online-Lernen bietet die Möglichkeit der Weiterentwicklung von Kompetenzen im konkreten und virtuellen Lernumfeld. Die Nutzung neuer Medien wie Lernplattformen, Webinar-Räume oder das Arbeiten in einer Cloud werden zunächst in Präsenz eingeführt und trainiert. Eine gezielte Heranführung an die Techniknutzung versetzt die Frauen in die Lage, jederzeit und ortsunabhängig auf die Inhalte zuzugreifen und sich in individuellem Tempo Wissen anzueignen, zu trainieren und nach eigenen Lernbedürfnissen auszubauen. Unterstützt wird dieser Lernprozess durch regelmäßige Präsenzveranstaltungen wie auch durch die Lernbegleitung in Foren, per E-Mail oder im Telefongespräch.

Spätestens nach der Einstiegsphase, nehmen die Frauen das Angebot begeistert an. Sie realisieren ihren Kompetenzzugewinn in der Nutzung von aktuellen Anwendungsprogrammen in kürzester Zeit. Sie erleben und entdecken, dass sie Aufgaben lösen können. Die Rückmeldungen der Frauen zu den Möglichkeiten des wechselnden Modus ist positiv, sie formulieren die Flexibilität im Lernen als Chance. Die Erfahrungsberichte von Frauen aus der beruflichen Praxis motivieren sie zusätzlich. Sie erhalten Feedback aus der Lerngruppe und von der Lernbegleitung und bekommen nicht zuletzt in der Familie oder im privaten Umfeld Bestätigung im Einsatz ihrer neu erworbenen Kenntnisse. Dadurch erlangen sie ein neues Selbstbewusstsein, das sie für den Wiedereinstieg stärkt. Lernen wird als positiv erlebt. Die eigene Lernfähigkeit wieder zu entdecken, Problemlösungskompetenz einzusetzen und das konstruktive Arbeiten im Lernteam gehören zu den zentralen Lernerfahrungen.

Eine Herausforderung besteht im Technikeinsatz, da die Ausstattung im privaten Umfeld oft nicht mit den Schulungsräumen übereinstimmt. Eine engmaschige Unterstützung durch die Lernbegleitung hilft diese Hürden abzubauen. Mit dem Einsatz von TeamViewer können Schwierigkeiten auch in der Ferndiagnose gelöst werden. Zudem können die Teilnehmerinnen ihre Endgeräte in die Präsenzveranstaltungen mitbringen und erhalten somit zusätzliche Unterstützung.

Bestehende Gewohnheiten im Lernverhalten zu verändern fällt schwer. Es gilt für die Frauen gehbare Mittelwege zu finden und vor allem die Nützlichkeit von Lerninhalten aufzuzeigen.

Der Veränderungsbedarf durch den Einsatz von mediengestütztem Lernen findet nicht nur auf der Seite der Lernenden statt. Insbesondere die Lernbegleitung braucht ein neues Selbstverständnis. Der aktuelle Paradigmenwechsel in der Bildung (OECD²) erfordert Lernprozesse die auf Augenhöhe, im Team, weg von

² „Zukunftskompetenzen sind die globale Währung des 21. Jahrhunderts“ Die Welt der Bildung und Fortbildung steht vor einem epochalen Umbruch – weltweit, Keynote Prof. Dr. Andreas Schleicher, Direktor für Bildung OECD, Eduaction 2018

Silo-denken hin zu vernetztem Denken stattfinden; Annahmen, die bereits im feministischen Bildungsansatz verankert sind.

Darüber hinaus gelten unsere Erfolgsfaktoren der zielgruppengerechten Beratung und Unterstützung. Im femkom Frauenkompetenzzentrum wird für jede Frau der individuelle Bedarf in einem Einzelgespräch ermittelt und in einem Aktions- und Berufswegeplan festgehalten, sowie interne und externe Qualifizierungsangebote, welche die Teilnehmerin durchlaufen kann. Das passiert unter Einbeziehung der familiären Situation der jeweiligen Frau. Auch das dazugehörige Zeitfenster bestimmt die Teilnehmerin aufgrund ihrer individuellen Situation selbst. Anhand der strukturierten Zielvereinbarungen lässt sich der Prozess des Wiedereinstiegs dauerhaft überprüfen und Strategien dazu können entsprechend angepasst werden.

Ein weiterer wichtiger Schritt des Projektes war, die angestrebte Kooperation mit der Hochschule Darmstadt zu konkretisieren. Mehrere Gespräche und ein Arbeitstreffen mit dem Team der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule Darmstadt haben dazu stattgefunden. Als Zielgruppe wurden die Akademikerinnen der Geistes- und Naturwissenschaftlerinnen und der Gestaltungsberufe wie Architektur und Design definiert. Die Akademikerinnen der technischen Studiengänge sind nicht nur eine immer noch verschwindend kleine Gruppe, sie verfügen zudem über eigene Netzwerke und sind bei den Wiedereinstiegsberatung kaum vertreten.

In den entwickelten Konzeptideen wurden „Zugang schaffen“ und „Qualifizierung ermöglichen“ als wichtige Parameter identifiziert. Eine an der Hochschule angesiedelte Beratungsstelle für Frauen im Wiedereinstieg könnte die wichtige Schnittstelle bilden. femkom kann hierzu, die erforderlichen Profile mit den Frauen erarbeiten. Die Beratungsstelle Hochschule nimmt den ermittelten Bildungsbedarf und schlägt die Brücke zu bestehenden Angeboten. Die Idee berücksichtigt im Moment: Frauen, die ihr Wissen aktualisieren möchten, denen Teilbereiche im Wissen fehlen, deren Abschlüsse nicht anerkannt sind oder die eine Aufstiegsqualifizierung anstreben.

Die Umsetzungsschwierigkeiten liegen in den Strukturen der Hochschule. Wie kann eine Integration der Wiedereinsteigerinnen erfolgen, welche Fachbereiche werden sich bereit erklären, wie können Zertifikate und Bescheinigungen erfolgen, wie werden Kosten berechnet und erstattet, sind nur einige der zu klärenden Fragen. Kann es neben dem bestehenden Gasthörerinnen-Status, einen neuen Status geben, usw. Bestehende Projekte an deutschen Hochschulen wurden als „good practise“ herangezogen.

Die Beteiligten der Hochschule prüfen zur Zeit die eigenen Strukturen und versuchen interne Partner*innen für einen Piloten zu gewinnen.

Inwieweit sind auf Grund der bisherigen Erfahrungen Weiterentwicklungen des Projektkonzeptes erforderlich?

Das Blended Learning Konzept, welches im Kern der Förderung von Schlüssel-Kompetenzen (Problem- und Lösungsorientierung, selbstgesteuertes und projektbezogenes Lernen, etc.) dient, muss sich in den Medien- und IT-Kompetenzen, den sich schnell verändernden aktuellen Entwicklungen und Trends stellen. Dieser permanente Anpassungsbedarf beschreibt, dass wir das bestehende Angebot als solches kontinuierlich weiterentwickeln müssen, um aktuell zu bleiben. Da wir die Entwicklungsarbeit intern leisten, haben wir den Vorteil unsere Erfahrungen direkt in die Nutzungsumgebung einfließen zu lassen. Umgekehrt könnten nun, die gemachten Lernerfahrungen der Teilnehmenden, Umsetzung in der Weiterentwicklung finden.

Die Hochschulen für Wiedereinsteigerinnen zu öffnen, ohne dass ein komplettes Studium absolviert werden muss, sondern dass bestehende Qualifikationen (erworben durch Studium und auch Beruf, ohne

Hochschulreife) erweitert und ergänzt sowie zum Abschluss geführt werden können, bedarf der Sensibilisierung, um Organisationen für neue Konzepte zu öffnen. Frauen den Zugang zu Aufstiegsqualifizierung zu ermöglichen, anstelle die vorhandenen Abstiegsqualifizierungen anzubieten, braucht weiterhin unser Augenmerk. Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt und Fachkräftemangel benötigen in der Realisierung bzw. im Abbau auch gute Qualifizierungsangebote für Frauen - hier gilt es weitere Konzepte zu entwickeln und Umsetzungspartner*innen zu finden.

Zudem fehlen uns familienfreundliche Betriebe, die Wiedereinsteigerinnen berufsrelevante Kenntnisse in Form von Anpassungsqualifizierungen ermöglichen. Neben fachqualifizierender Weiterbildung ist das Praktikum eines der wirksamsten Instrumente für den Integrationserfolg für Berufsrückkehrerinnen. Wie schon beschrieben können wir Praktikumsplätze lediglich mit viel Einsatz über unsere langjährigen Kooperationspartner*innen akquirieren.

Unter den hochqualifizierten Teilnehmerinnen in unserer Einrichtung befinden sich Akademikerinnen, in Deutschland nicht anerkannte Akademikerinnen oder Studienabbrecherinnen. Einige Frauen auch mit Promotion, vorwiegend im naturwissenschaftlichen, germanistischen und betriebswirtschaftlichen Bereich. Ein Drittel dieser Frauen verfügt über Berufserfahrungen vor ihrer Familienzeit aus verantwortungsvollen Positionen wie Abteilungs- oder Projektleitungen. Die Teilnehmerinnen mit Migrationshintergrund absolvierten ihr Studium im Ausland und finden hier keine Anerkennung.

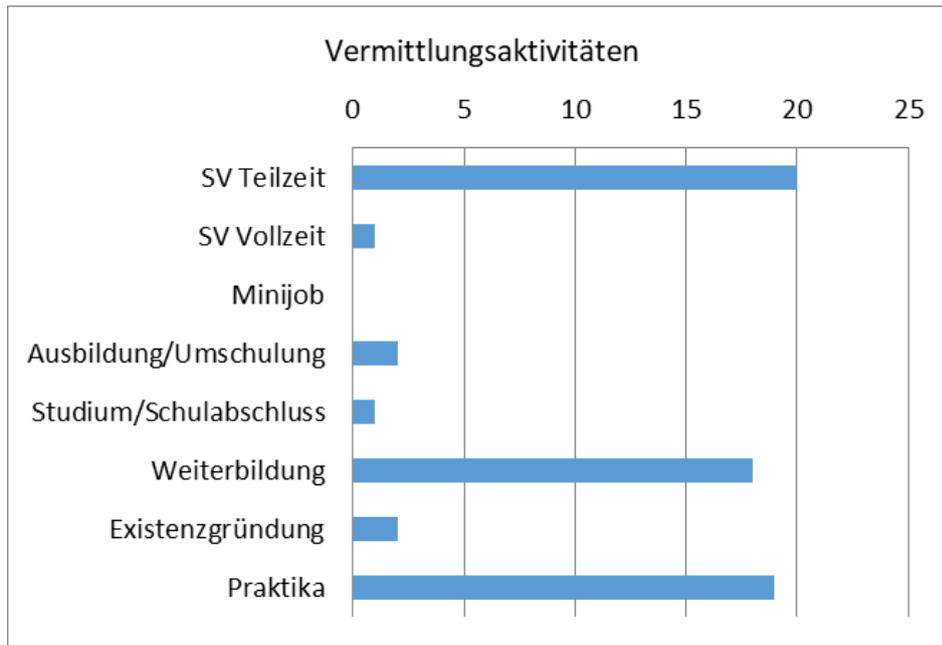
Mit unserem Projekt „Digitale Lernformate für Berufsrückkehrerinnen“ haben sich Berufsrückkehrerinnen eine gute Ausgangsposition für einen qualifizierten Wiedereinstieg erarbeitet, jedoch mangelt es weiterhin an Berufsrückkehrerinnen interessierte Unternehmen. Mit einer durchschnittlichen Familienzeit von fast 9 Jahren wäre eine verlängerte Einarbeitungszeit sinnvoll. Für solche Fälle hält die Agentur für Arbeit eigentlich den Eingliederungszuschuss (EGZ) vor. Jedoch wird dieses Instrument von Unternehmen für Berufsrückkehrerinnen sehr selten genutzt. In den letzten drei Jahren wurde für die NeW Teilnehmerinnen kein EGZ beantragt.

Welche Zukunftsperspektiven ergeben sich für die Teilnehmenden des Projektes?

Ziel der Teilnehmenden im Teilprojekt "Digitale Lernformate für Berufsrückkehrerinnen" ist eine Stelle im ersten Arbeitsmarkt zu finden, sich weiterzubilden oder sich erfolgreich selbständig zu machen. Ein weiteres Ziel im Projekt ist die Sensibilisierung der Hochschulen und der Unternehmen für Berufsrückkehrerinnen.

Im Projektjahr 2018 haben 52 Frauen am Projekt NeW teilgenommen.

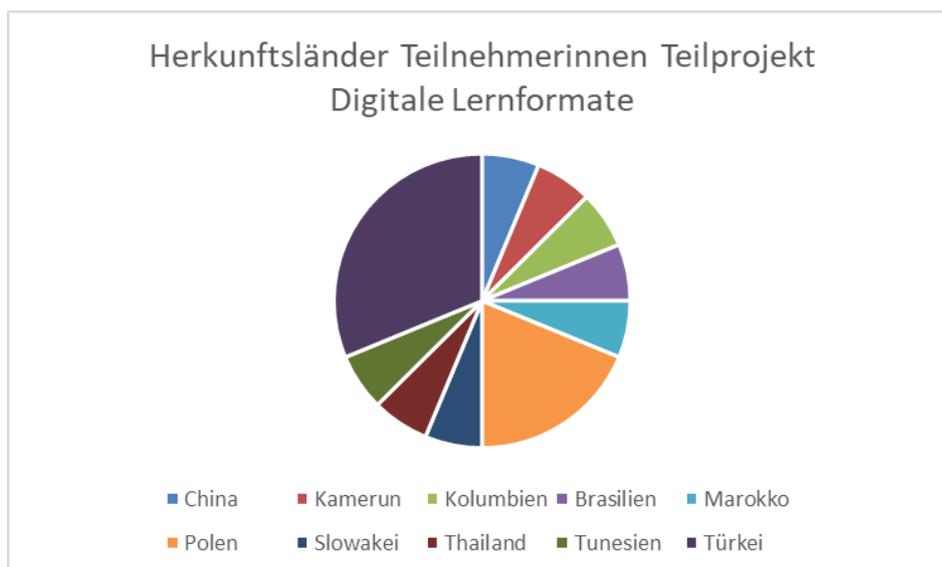
Von den 52 Projektkundinnen konnten 40 Teilnehmerinnen (ca. 77%) in den ersten Arbeitsmarkt, in Weiterbildung/Ausbildung vermittelt werden.



Eine TN konnte ihr abbruchgefährdetes Studium beenden, für eine weitere TN ließ sich der drohende Arbeitsplatzverlust abwenden. 21 Frauen sind in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, davon 20 in Teilzeit und 1 Frau in Vollzeit, eine Teilnehmerin absolviert eine berufsbegleitende Ausbildung zur Erzieherin. Eine Teilnehmerin ist in einer

Vorbereitungsmaßnahme für die Externenprüfung zur Kauffrau für Bürokommunikation IHK. 19 Frauen entschieden sich für eine Weiterbildung bzw. Erlangung eines Schul- oder Studienabschlusses, davon werden wir in 2019 18 Teilnehmerinnen weiterbegleiten mit dem Ziel einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Anschluss an ihre Weiterbildung, sowie weitere 8 Teilnehmerinnen, die sich noch in der Orientierungsphase befinden. Eine Teilnehmerin konnte aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr am Projekt teilnehmen. Zwei Frauen machten sich selbstständig.

Welche Besonderheiten ergaben sich mit der in der jeweiligen Zielgruppe angesprochenen Personengruppe (Migrantinnen, Suchtkranke, besonders von Ausgrenzung bedrohte Menschen)?



Durch die Schwerpunktsetzung auf Teilnehmerinnen mit Migrationshintergrund in dem Teilprojekt „Digitale Lernformate“ betrug der Anteil der Teilnehmerinnen mit ausländischen Wurzeln, welche an der EDV – Qualifizierung, den Wiedereinstiegsmodulen und dem Coaching teilgenommen haben 76%.

Zum Teil haben Migrantinnen erhöhte Sprachhemmnisse, obwohl sie schon viele Jahre in Deutschland leben. Einem Großteil wird erst im Kurs richtig bewusst, dass die Notwendigkeit besteht, daran zu arbeiten.

Die Frauen bewegen sich bis dahin oft im muttersprachlichen Umfeld. Sie haben während des Kurses eine hohe Motivation, besser Deutsch zu lernen.

In welcher Weise trägt das Projekt tatsächlich zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern bei?

Fürsorgetätige weisen überproportional multiple Vermittlungshemmnisse auf. Rollenzuweisungen, Geschlechterdiskriminierung und ein am Arbeitsmann orientierter Arbeitsmarkt sind die größten äußeren Hindernisse beim Wiedereinstieg in eine nachhaltige Beschäftigung. Durch „Digitale Lernformate für Berufsrückkehrerinnen“ werden diese Hürden mit zielgruppengerechten Fördermaßnahmen abgebaut und Berufsrückkehrerinnen wird die Integration ermöglicht.

In dem Förderzeitraum NeW von Okt 2009 bis Dez 2018 wurden insgesamt 457 Projektteilnehmerinnen in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt.

Ohne diese gezielte Unterstützung wären die Frauen mit durchschnittlich 8 Jahren Berufsunterbrechung vermutlich resigniert in ihrer Familienarbeit geblieben, einige mehr in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen.

Wiedereinstiegsmodule für Berufsrückkehrerinnen

Der Weg zurück in den Beruf ist für die meisten Frauen mit vielen Fragen versehen. Was kann ich, was will ich, was erwartet der Arbeitsmarkt und welche Möglichkeiten zur Kompetenzerweiterung liegen vor.

Weibliche Erwerbsbiographien sind gekennzeichnet durch Aus-, Um- und Wiedereinstiege – je nach familiärer Situation. Wenn Frauen nach einer längeren Berufsunterbrechung wieder erwerbstätig sein wollen, gestaltet sich dieser Prozess in der Praxis oft schwieriger als gedacht.

Eine Vielzahl von Faktoren ist dabei zu berücksichtigen. Frauen mit längerer Berufsunterbrechung zweifeln daran, dass ihre Kompetenzen für die Erfordernisse des Arbeitsmarktes noch ausreichen und wissen oft ihre Chancen schwer einzuschätzen. Viele Berufsbilder haben sich verändert, neue sind hinzugekommen und die Kinderbetreuung und die Familienarbeit sind zu organisieren. Denn die ganze Familie muss sich auf die Veränderungen einstellen, die der Wiedereinstiegsprozess und die spätere Erwerbsarbeit mit sich bringen.

Kurskonzept

Für Frauen, die eine Berufsrückkehr für sich in Betracht ziehen, aber noch keine konkreten Pläne für ihren Wiedereinstieg entwickelt haben, hat sich ein Berufsorientierungskurs als unterstützend und Ziel führend erwiesen. Die Kurse werden in modularer Form durchgeführt mit einer Dauer von ca. 5 Monaten und folgenden Schwerpunktthemen:

- Kompetenz- und Qualifikationsanalyse, Berufsfindung, Bewerbungstraining und videogestützte Vorstellungsgespräche, Durchführung von Praktika mit Vor- und Nachbereitung, Arbeitsrecht, Arbeitszeitmodelle, Rente, Entwicklung einer nachhaltigen Berufsperspektive.
- Digitale Lernformate – Lernplattform, Webinare, Word, Excel, Windows, PowerPoint, WordPress, Social Media und Datensicherheit.
- Begleitendes Coaching

Beschreibung der Teilnehmerinnen 2018

2018 wurde ein Orientierungskurs mit 10 Teilnehmerinnen durchgeführt. Alters- und Bildungsstruktur war gemischt. Von den 10 Teilnehmerinnen verfügten 8 Frauen über ein Studium bzw. über eine qualifizierte Berufsausbildung, davon eine ohne Anerkennung. Die Qualifizierungen wurden vorwiegend in kaufmännischen, betriebswirtschaftlichen und geisteswissenschaftlichen Bereichen absolviert. Alle Teilnehmerinnen erwarben in ihren erlernten Ausbildungen und Studiengängen, vor und während der Familienzeit, durchschnittlich 10 Jahre Berufserfahrung. Die Teilnehmerinnen mit Berufsausbildungen kommen auf 13 Jahre Berufserfahrung und die Akademikerinnen durchschnittlich auf 7 Jahre. Die Berufsunterbrechung reicht von 1 bis 23 Jahre und liegt im Durchschnitt bei 9 Jahren.

Das Durchschnittsalter der Teilnehmerinnen lag 2018 bei 42 Jahren. Zwei Teilnehmerinnen sind über 50 Jahre alt, die Hauptgruppe der Teilnehmerinnen liegt zwischen 38 bis 46 Jahre. Zwei Frauen haben 1 Kind, vier Frauen 2 Kinder und vier Frauen 3 und mehr Kinder. Acht Teilnehmerinnen haben einen Migrationshintergrund.

Die Zielsetzung der Einzelnen war sehr unterschiedlich, einige tendieren wieder in ihrem ursprünglichen Beruf zu arbeiten bzw. ein Praktikum oder eine Weiterbildung zu absolvieren. Einige entwickelten während des Kurses eine berufliche Neuorientierung. Die Faktoren für die unterschiedlichen Entwicklungen sind:

- Strukturell, familiär bedingte Faktoren sind vorrangig zu klären
- Abschlüsse sind entweder nicht geklärt oder nicht anerkannt
- Bewerbungen erfolgen direkt in Teil- oder Vollzeit
- Aufnahme einer Ausbildung oder eines Studiums oder einer Weiterbildung
- Gesundheitliche Einschränkungen

Ergebnisse

Von 10 Teilnehmerinnen konnten bisher 6 TN ihre Erwerbssituation deutlich verbessern. 5 TN sind in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung und 1 TN nimmt an einer Vorbereitung für die Externenprüfung einer kaufmännischen Ausbildung teil.

Berufsabschluss	Alter	Kinder	Berufsunterbrechung Jahre	Ergebnis
Ohne	43	2	11	weiterhin in NeW begleitet
Dipl. Sozialarbeiterin	51	1	6	Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Teilzeit Leitungsfunktion päd. Einrichtung
Ohne	38	3	9	weiterhin in NeW begleitet
Dr. Chemie	50	2	14	Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Teilzeit, Projektleitung wissenschaftlicher Bereich
Technikerin für Konfektionswesen (nicht anerkannt)	46	1	1	Weiterbildung Externenprüfung Kauf-frau für Bürokommunikation IHK
B.A. Internationale BWL	38	2	2,5	Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Teilzeit, Projektassistenz IT Branche
Soziologin	46	4	23	weiterhin in NeW begleitet
B.A. Kulturwissenschaften	33	3	5	Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Teilzeit, Projektmitarbeit päd. Bereich
B.A. Wirtschaft	38	2	6	Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Teilzeit Einkauf/Marketing
Einzelhandelskauffrau	39	3	8	weiterhin in NeW begleitet

Teilprojekt FriDa - Geflüchtete Frauen – Respekt und Integration in Darmstadt

NeW Teilprojekt FriDa	Personen	Stunden/ Unterrichts- einheiten	Region Darmstadt	Region Darmstadt- Dieburg
Projektkundinnen ab dem 2. Gespräch	28		27	1
Durchgeführte Beratungen/ Testings		121 Std.		
Durchgeführter Unterricht Deutsch		385 UE		
Durchgeführter Unterricht EDV		110 Std.		

„FriDa – Geflüchtete Frauen – Respekt und Integration in Darmstadt“ wurde entwickelt als Bildungsprojekt für Frauen, vor allem Mütter, die sich in einem Asylverfahren befinden oder die einen Antrag auf Asyl in Deutschland stellen wollen.

Asylsuchende Frauen/ Mütter kommen häufig aus Ländern, die durch patriarchale Strukturen geprägt sind. Das Projekt ermöglicht den Frauen, im geschützten Rahmen und in geschützten Räumen, innerhalb einer Maßnahme speziell für Frauen, eigenständige Perspektiven zu entwickeln – sowohl persönlich als auch beruflich. Die frühe Ansprache der Frauen ist dabei entscheidend, bevor sich tradierte Rollenmuster innerhalb der Familien, nach der Ankunft in Deutschland, etablieren.

FriDa verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz zur Entwicklung der Erwerbsfähigkeit von nach Deutschland geflüchteten Frauen. Die Schwerpunkte liegen in der Förderung der Sprachkompetenz, Förderung der Medienkompetenz sowie einer individuellen Begleitung bei der persönlichen und beruflichen Perspektive, die in einem Maßnahmenzeitraum von 18 Monaten eingeleitet werden.

Ziele des Projektes sind:

- Verbesserung der individuellen und gesellschaftlichen Integration der geflüchteten Frauen
- Entwicklung der Beschäftigungsfähigkeit
- Ressourcenorientierung durch Beratungs- und Qualifizierungsangebote, die präventiv, flankierend und kultursensibel ausgerichtet sind, was die Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt verbessert
- Bekämpfung sozialer Ausgrenzung, insbesondere von Frauen und Müttern mit Fluchthintergrund

Das Angebot beinhaltet:

- Individuelle Beratung und Begleitung zur persönlichen und beruflichen Integration
- Coaching zur Entwicklung der beruflichen Perspektive
- Gruppenangebot mit Frauen, die in der gleichen Situation sind
- Intensiver Deutschunterricht, mit der Möglichkeit einer Zertifizierung im Level B1
- EDV Unterricht zur Vermittlung und Stärkung der Medienkompetenz
- Praktika- und Weiterbildungsvermittlung und Vermittlung in Erwerbsarbeit
- Psychosoziale Beratung
- Schnittstellenmanagement zwischen den Teilnehmerinnen und beteiligten Stellen und Personen
- Netzwerkbildung

Des Weiteren ist für die neue Laufzeit des Projektes - von Mai 2018 bis Dezember 2019 – ein neues Angebot hinzugekommen:

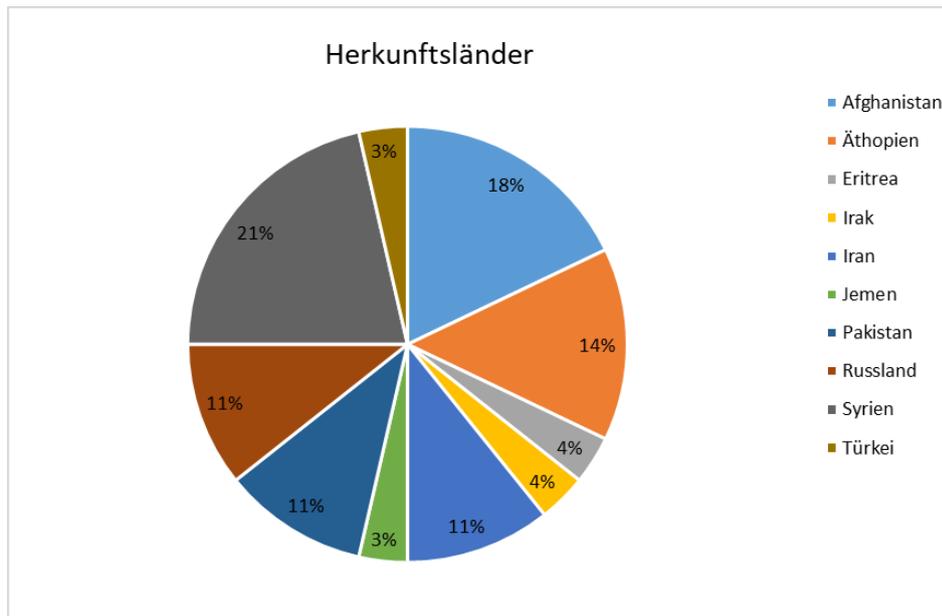
- Das Mentoring Angebot. Dieses richtet sich an ehemalige Teilnehmerinnen sowie Frauen mit Deutschkenntnissen in mind. B1. Hierbei steht die Unterstützung bei der Berufswegeplanung im Fokus. Geplant ist, gemeinsam einen möglichst flexiblen und individuellen Bildungsplan zu erstellen, der den Beteiligten als Orientierung dienen soll und das Ziel vor Augen hat, eine berufliche Integration kontinuierlich und längerfristig zu gestalten.

Zielgruppe und Zugangsvoraussetzungen sind:

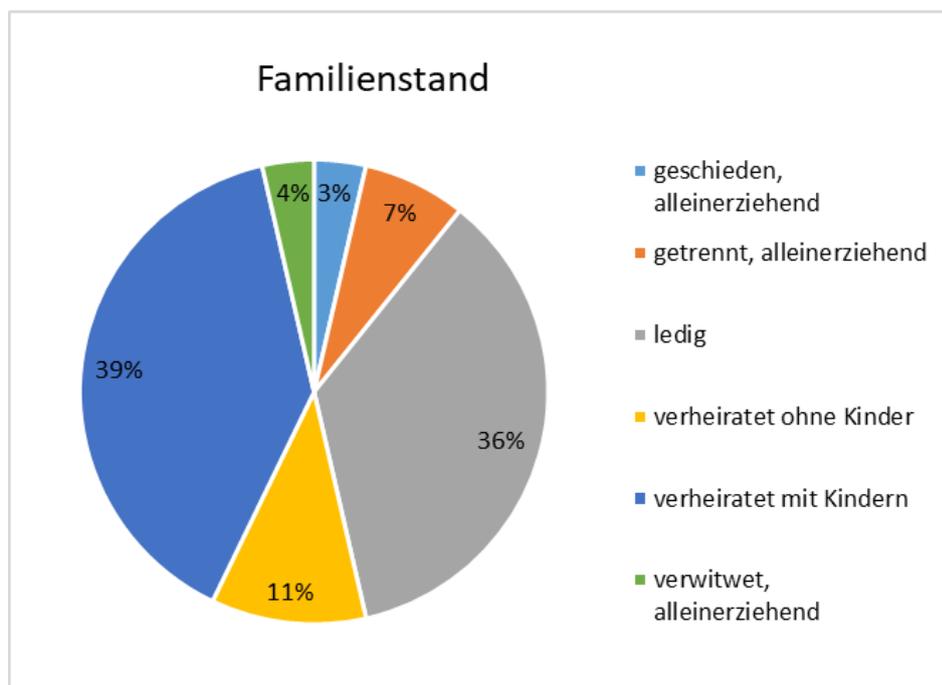
- Sorgende Asylbewerberinnen sowie Asylbewerberinnen ohne Kinder, die sich mit ihrer persönlichen und beruflichen Situation auseinandersetzen möchten und noch nicht ins SGB II übergeleitet sind
- Geflüchtete Frauen, die bereits in den Rechtskreis SGB II übergeleitet sind
- Frauen mit Fluchthintergrund, die über Familiennachzug in Deutschland eingereist sind
- Besonders angesprochen werden Alleinerziehende sowie in Partnerschaft lebende Frauen
- Voraussetzung sind Kenntnisse der deutschen oder englischen Sprache, die es zulassen sich zu verständigen
- Die Verweildauer im Projekt ist individuell bis spätestens zum Projektende

Die Teilnehmerinnen im Projekt FriDa 2018:

Das Projekt FriDa bietet Platz für 15 Teilnehmerinnen im Kurs FriDa und 10 Teilnehmerinnen im Mentoring-Angebot. Insgesamt haben 28 Frauen am Projekt im Jahr 2018 teilgenommen.



Die Teilnehmerinnen stammen aus den Ländern: Afghanistan, Äthiopien, Eritrea, Irak, Iran, Jemen, Pakistan, Russland, Syrien und Türkei.



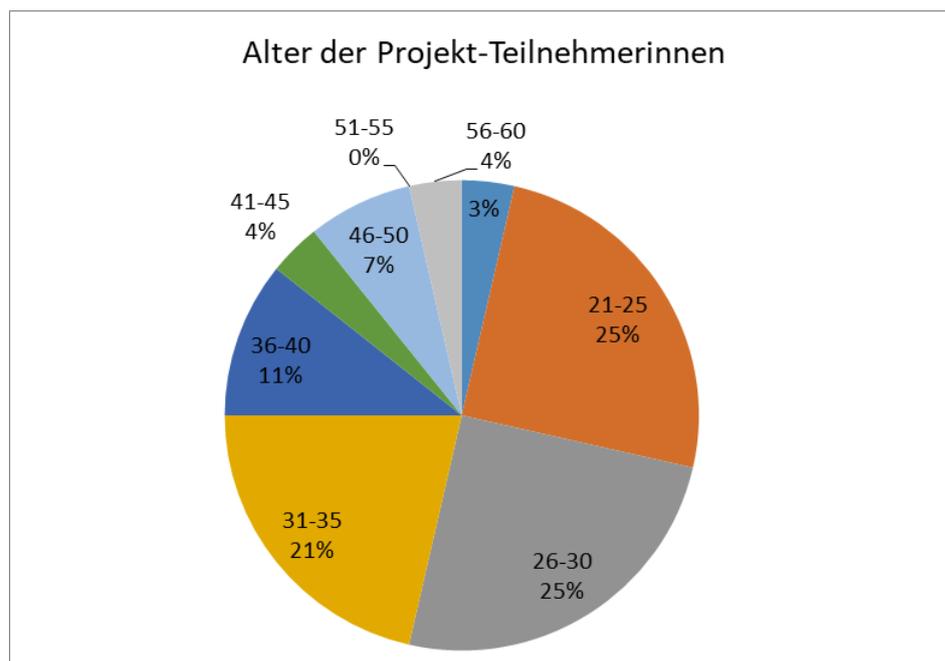
Unter den Teilnehmerinnen befinden sich elf verheiratete, sorgende Frauen. Zwei getrennt lebende, sorgende Frauen. Eine geschiedene, sorgende Frau. Zehn Frauen, die ledig sind und drei verheiratete Frauen ohne Kinder.

Zu Beginn des Projektes hatte eine der teilnehmenden Mütter noch keinen Betreuungsplatz bzw. Betreuungsplätze für ihr Kind/ihre Kinder. Die Ehemänner und Väter waren in manchen Fällen bereit, die Kinderbetreuung zu übernehmen, in anderen Fällen ließ eine Arbeitstätigkeit des Ehepartners oder auch das Selbstverständnis in der familiären Rollenverteilung dies nicht zu. Zudem ist ein großer Anteil der sorgenden Mütter im Alter zwischen 21 und 25 Jahren noch sehr jung und es bedurfte einigen Einsatz der jungen Mütter, ihr Bedürfnis nach Bildung, dem Erlernen der deutschen Sprache und vielleicht auch dem Bedürfnis, Zeit für sich selbst in Anspruch nehmen zu wollen, Rechnung zu tragen und dieses in der Familie durchzusetzen.

Dies hatte zur Folge, dass einige Mütter zu Beginn nur unregelmäßig zum Kurs erschienen sind, bis die

Kinderbetreuung gesichert war.

Im Zeitraum Mai 2018 bis Ende 2018 haben sieben Frauen das Projekt vor Projektende verlassen: Gründe waren: Vermittlung in eine Weiterbildung (betrifft vier Frauen), Vermittlung in eine einrichtungsinterne Weiterbildung (betrifft eine Frau). Abschiebung (betrifft zwei Frauen). Eine Teilnehmerin hat die



Maßnahme aufgrund einer Schwangerschaft unterbrochen.

In der Phase der Asylantragstellung, nach maximal 12 Monaten Aufenthalt in Deutschland, sind insbesondere Frauen vielfältigen Problematiken ausgesetzt. Die Auseinandersetzung mit einer fremden Kultur, eine unsichere Situation bezüglich des Aufenthaltsstatus sowie der Wohnsituation, die Sorge um Angehörige im Herkunftsland sowie die Erziehung der eigenen Kinder in einem fremden Umfeld sorgen für große Verunsicherung und das Gefühl von Instabilität. Vor diesem Hintergrund bietet das Projekt mit dem Angebot des Lernens im geschützten Rahmen und dem ganzheitlichen Ansatz, eine optimale Voraussetzung, um die Frauen an eine Integration in den regionalen Arbeitsmarkt heranzuführen und sie hinsichtlich der Akzeptanz und Umsetzung der hiesigen Werte, Standards und Gepflogenheiten zu befähigen.

Kurskonzept:

Deutschunterricht

Es stehen für das Projekt 860 Stunden für das Sprachförderangebot zur Verfügung. Dieses Angebot wird in Form von je 5 UE Deutschunterricht an vier Vormittagen pro Woche, von 8:45 bis 12:45 Uhr, erbracht. Diese Gestaltung macht es den Müttern möglich, am Nachmittag die Betreuung ihrer Kinder zu gewährleisten.

Eine sehr hohe Differenzierung bezüglich der Lernvoraussetzungen und dem Leistungs- und Konzentrationsvermögen der Teilnehmerinnen brachten es mit sich, dass die Gestaltung des Deutschunterrichts der Geschwindigkeit der Teilnehmerinnen fortlaufend angepasst werden musste. Dies zeigt sich im Ergebnis, das durch regelmäßige Prüfungen erzielt wurde, dadurch, dass einige der Teilnehmerinnen den Deutschkurs mit dem Sprachniveau von Ende A2/ Anfang B1 verlassen werden, andere Teilnehmerinnen jedoch weiterhin den Bedarf haben im Bereich A1 zu arbeiten.

Fünf Teilnehmerinnen werden aktuell intensiv auf die B1 DTZ-Prüfungen vorbereitet, die im März 2019 stattfinden werden.

Stärker als in den Vorjahren, wird in dieser Projektlaufzeit ein Fokus im Deutschunterricht auf die Methoden des E-Learning gelegt. In der Gestaltung des Unterrichts wird dies durch den Einsatz von Auditiven- und visuellen Medien, dem Lesen- und Schreiben am Notebook, wie auch die Anwendung der gängigen Office-Programme umgesetzt.

EDV-Unterricht

In dieser Projektperiode wurde neuerdings der EDV-Unterricht zum festen Bestandteil des wöchentlichen Ablaufs. Um eine formale Struktur zu schaffen wurde dafür ein regelmäßiger Wochentag mit jeweils fünf Unterrichtseinheiten festgelegt.

Die erste Phase - bis zu den Sommerferien – bestand in der Erprobungsphase. Hierbei wurden folgende Kernfragestellungen in den Blick genommen:

- Bestehen Anwendungsbarrieren? In welchen Bereichen?
- Besteht seitens der Teilnehmerinnen eine ausreichende Motivation und Bereitschaft eines konstanten Lernprozesses bezüglich der EDV Anwendungen?
- Sind die Deutschkenntnisse ausreichend?
- Gibt es eine grundsätzliche Lernbereitschaft für ein neues Aufgabengebiet?

Gestartet wurden diese ersten Schritte mit einer allgemeinen Einführung in die Computernutzung, Betriebssysteme, Tastatur, Hard- und Software. Bestehende Erfahrungen der Teilnehmerinnen wurden von Anfang an einbezogen und Bezug zum Alltag wurde hergestellt. Somit konnten zeitnah die Schulungen mit der Textverarbeitung (Word) einsetzen. Mit dem Ziel, bis September über alle notwendigen Kenntnisse zu verfügen, um Lebensläufe und Anschreiben für Bewerbungsunterlagen erstellen zu können. Darüber hinaus wurden Aufgaben aus dem Sprachunterricht im EDV-Teil am Computer umgesetzt, gefestigt und wiederholt. Ab November wurde das Programm Excel unterrichtet. Die Teilnehmerinnen verfügen alle über gute Mathematikkenntnisse, sodass es naheliegend war, auch diese am PC aufzufrischen und mit einer Anwendung zu kombinieren. Die Heterogenität in der Gruppe konnte sich im Verlauf positiv auswirken. Teilnehmerinnen die schneller lernten oder über erweitertes Wissen verfügten, konnten Zusatzaufgaben bearbeiten und als Lern-Multiplikatorinnen andere unterstützen.

Einzelcoaching

Wie im Vorjahr, wird auch 2018 ein großer Fokus auf das Modul Einzelcoaching gelegt, um die individuellen Ressourcen, Talente und Vorlieben der Teilnehmerinnen wie auch die individuellen Vermittlungschancen und Aussichten auf dem Arbeitsmarkt zu eruieren und adäquat zu bearbeiten. So wurden im Projekt FriDa insgesamt 121 Beratungsstunden, verteilt auf das Jahr 2018 und die Teilnehmerinnen, abgeleistet.

Gruppen-Angebot

Der Schwerpunkt im Gruppenangebot wurde in 2018 auf den Bereich Kompetenzerfassung gelegt. Hierzu fanden wöchentlich feste Einheiten sowie eine ganze „Kompetenz-Woche“ statt. Es wurde mit verschiedenen Methoden und Werkzeugen, überwiegend aus der systemischen Arbeit angewendet.

Themen hierbei waren:

- Erfassung eigener Kompetenzen, Ressourcen und Talente
- Partnerinnen- und Gruppenarbeit zur Auseinandersetzung mit den eigenen Kompetenzen
- Entwicklung von Bewerbungsunterlagen

- Üben von Bewerbungsgesprächen
- Übungen zur Außenwirkung

Der erweiterte Rahmen des Kompetenzfeststellungsverfahrens fand großen Anklang bei allen Teilnehmerinnen. Es ließ sich beobachten, dass die Auseinandersetzung mit den eigenen Ressourcen, Kompetenzen und Talenten, wie auch die Arbeit zum Thema Außenwirkung mitreißend und motivierend wirkt und für eine Beschäftigung mit der eigenen Berufsperspektive sehr gewinnbringend ist.

Weitere Schwerpunkte im Gruppenangebot wurden in Kulturangebote sowie Angebote zur Stadt und Stadtteilorientierung gesetzt, die ebenfalls auf eine gute Resonanz gestoßen sind.

Psychosoziale Beratung

Die Psychosoziale Beratung fand in Form einer Psychoedukation in der Gruppe statt, die im Jahr 2018 an zwei Tagen angeboten werden konnte.

Themen hierbei waren:

- Das Gesundheitssystem in Deutschland – Wege zur Unterstützung
- Traumata: Beschreibung, Erkennung und Möglichkeiten zur Selbsthilfe
- Spielerischer Umgang mit dem Themen Selbstwahrnehmung sowie Grenzen/ Nähe/ Distanz

Die Psychosoziale Beratung, machte es möglich, Offenheit und eine gewisse Vertrautheit in der Gruppe zu etablieren, die sich durchweg positiv auf die Gruppendynamik auswirkte. Darüber hinaus konnten einzelne Teilnehmerinnen Möglichkeiten zur Unterstützung und Selbsthilfe für sich erarbeiten.

Mentoring-Angebot

Das Mentoring ist als neues Angebot ab Mai 2018 neu hinzugekommen. Im Zeitraum vom Mai 2018 bis Dezember 2018 wurden folgende Aufgaben erarbeitet:

- Konzeptentwicklung
- Akquise von Mentorinnen, inklusive Informationsveranstaltungen und Pressearbeit
- Akquise von Mentees, unter Einbezug der Netzwerke
- „Matching“ der Tandems
- Planung des Ablaufs des Angebotes
- Planung einer Auftaktveranstaltung

Zwischenbilanz zum Mentoring-Angebot:

- Es fanden zwei Informationsveranstaltungen zum Mentoring Angebot statt, die beide gut besucht und auf gute Resonanz gestoßen sind
- Bis zum Ende des Jahres 2018 konnten 11 Mentorinnen sowie 11 Mentees für das Angebot gewonnen werden
- Die Anbahnung der ersten Kontakte der Tandems wurde erreicht
- Referentinnen für Informationsveranstaltungen wurden fest eingeplant
- Eine Moderatorin mit umfassender Erfahrung und Kenntnis in der Mentoring-Arbeit wurde unter Vertrag genommen

Das Mentoring-Angebot wird am 12.02.2019 mit einer Auftaktveranstaltung an den Start gehen.

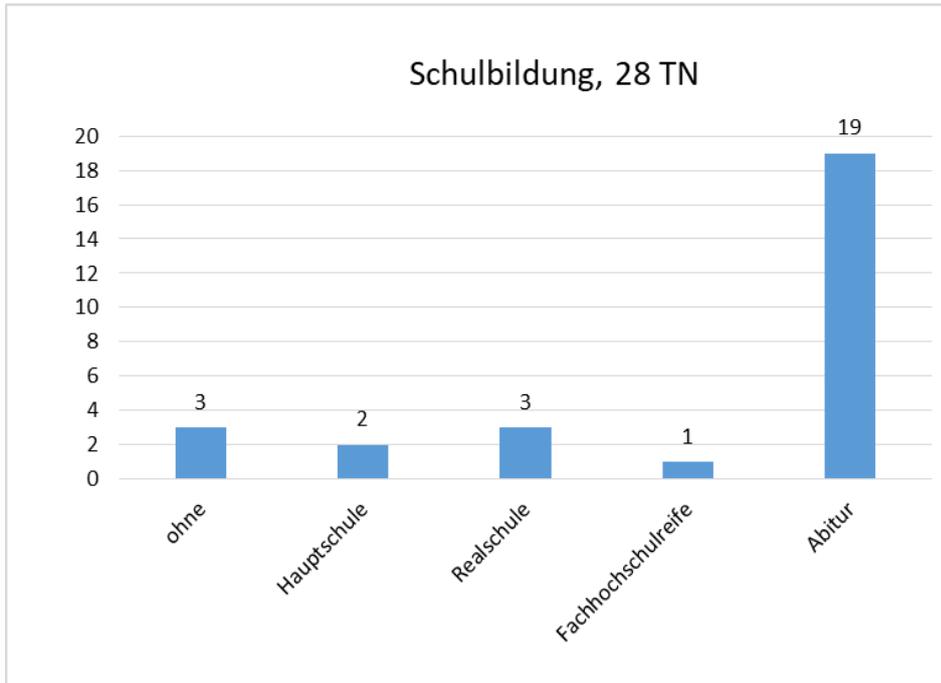
Ergebnisse:

Die Projektlaufzeit für das aktuelle Projekt FriDa erfolgt vom 01.05.2018 bis 31.12.2019. Der aktuelle Bericht, für den Berichtszeitraum vom Mai 2018 bis Dezember 2018, stellt dementsprechend eine Zwischenbilanz dar.

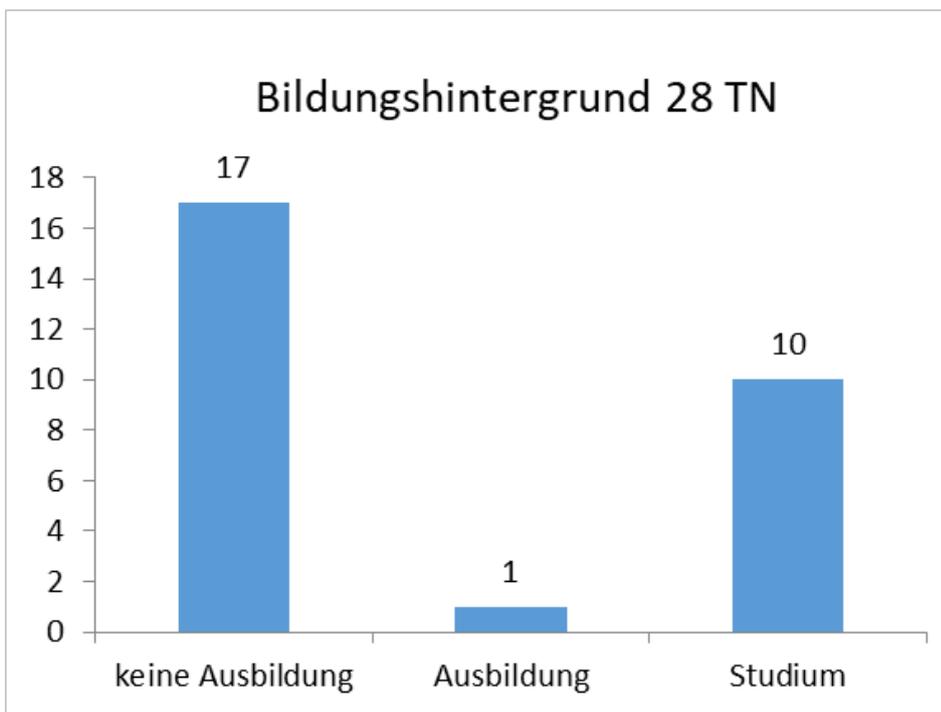
Wie bereits in den letzten Projektlaufjahren, ist das Projekt FriDa III auch in dieser Projektlaufzeit 2018/2019 auf großes Interesse gestoßen. Es gibt fortlaufend neue Anfragen für die Teilnahme im laufenden Projekt sowie bereits zahlreiche Anfragen für den nächsten Projektstart in 2019/ 20.

Der Kreis der Teilnehmerinnen zeichnet sich durch eine sehr hohe Differenzierung aus. Es sind große Unterschiede erkennbar hinsichtlich der Biografien und Sozialisationserfahrungen, der Sprach- und Lernbegabung, der persönlichen und familiären Situation wie auch insbesondere der individuellen Fluchtgeschichte. Die meisten Teilnehmerinnen haben im Herkunftsland eine Schule besucht. Die meisten Frauen erreichten den Abschluss Abitur und einige absolvierten eine Ausbildung, ein Studium oder einen Lehrgang im Herkunftsland, der sie dazu befähigte einen Beruf auszuüben. Eine große Schwierigkeit in Deutschland stellt sich jedoch dadurch dar, dass:

- Dokumente wie Zeugnisse, Zertifikate, Arbeitsbescheinigungen etc. in der Regel in der Muttersprache ausgestellt sind
- die Übersetzung der Dokumente mit Kosten verbunden ist, die die meisten Teilnehmerinnen nicht selbst tragen können
- die Dokumente in Deutschland nicht anerkannt sind
- das Verfahren der Gleichstellung von beruflichen Qualifikationen schwer zu überschauen und mit Kosten verbunden ist und sehr lange dauert
- Dokumente, auf Grund der Fluchtsituation, gar nicht erst vorhanden sind und auch nicht zum späteren Zeitpunkt besorgt werden können



Einzelne Teilnehmerinnen im Projekt FriDa haben das Angebot nicht regelmäßig wahrnehmen können. Dies bedingte sich durch Krankheit, mit Fluchterfahrung einhergehender psychischer Belastungen oder einen verspäteten Einstieg. Diese Frauen konnten bislang lediglich in einem geringen Umfang gefördert werden und haben das Angebot des Projektes nicht voll ausgeschöpft.



In Bezug auf die Integration in den Arbeitsmarkt konnten die meisten Teilnehmerinnen zu einer realistischen Einschätzung gelangen, ob und inwieweit der im Herkunftsland erlernte Beruf in Deutschland eine mögliche Perspektive für sie darstellt bzw. welche Alternativen möglich scheinen. Für eine Teilnehmerin ist es gelungen, in eine einrichtungsinterne Weiterbildung, das Angebot Orientierungskurs im Projekt NeW – Digitale Formate, einzumünden.

Einzelne Teilnehmerinnen im Projekt FriDa haben das Angebot nicht regelmäßig wahrnehmen können. Dies bedingte sich durch Krankheit, mit Fluchterfahrung einhergehender psychischer Belastungen oder einen verspäteten Einstieg. Diese Frauen konnten bislang lediglich in einem geringen Umfang gefördert werden und haben das Angebot des Projektes nicht voll ausgeschöpft.

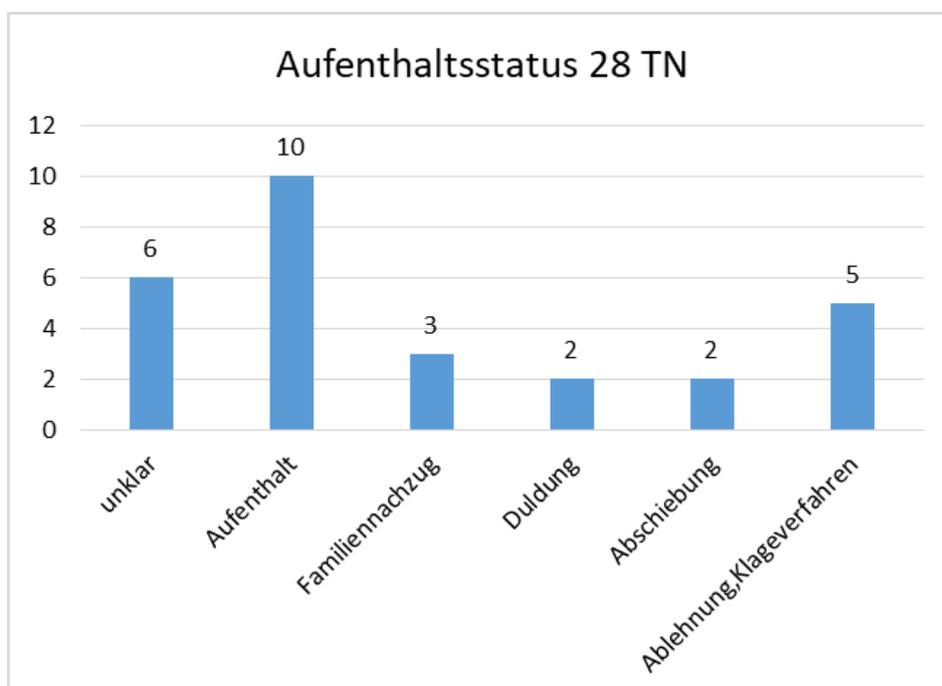


Für fünf der TN ist es gelungen, eine Praktikumsstelle zu vermitteln, für alle anderen Teilnehmerinnen ist eine konkrete Planung eines Praktikums und/ oder einer Weiterbildung derzeit in Bearbeitung. Für die Teilnehmerinnen, die sich im Mentoring-Angebot befinden, ist eine konkrete Planung der Berufsperspektive

derzeit in der Entwicklungsphase.

Für eine Teilnehmerin ist ein Übergang in eine einrichtungsinterne Weiterbildung gelungen. Vier Teilnehmerinnen wurden in eine Weiterbildung vermittelt.

Bei der Vermittlung von Praktikumsstellen stellten häufig Anforderungen an ein gutes Sprachniveau (mind. B2) sowie die Erteilung einer Arbeitserlaubnis durch die Ausländerbehörde eine Herausforderung dar. Die Auswahl der Praktikumsstellen fand unter Berücksichtigung der erworbenen Berufe bzw. Fähigkeiten und Ressourcen statt. In einigen Fällen ist es jedoch nicht gelungen einen Praktikumsplatz im vorgesehenen Bereich zu bekommen, so dass Alternativen entwickelt wurden.



Ein weiteres Vermittlungshemmnis stellt die rechtliche Aufenthaltssituation dar. Für Geflüchtete aus Herkunftsländern mit der sogenannten „guten Bleibeperspektive“ ist der Zugang zu staatlich geförderten Kursen und Angeboten, wie dem Deutsch-Integrationskurs oder einem EDV-Kurs, grundsätzlich gewährleistet. Als Länder mit „guter Bleibeperspektive“

gelten derzeit: Syrien, Irak, Iran, Eritrea und Somalia. Hierbei soll allerdings erwähnt werden, dass eine erfolgreiche Teilnahme an bspw. einem Integrationskurs sehr stark davon abhängt, ob eine persönliche äußere, aber auch innere Stabilität und Sicherheit gegeben ist und individuell als solche erfahren und erlebt wird.

Geflüchtete ohne Aufenthaltserlaubnis bekommen keinen bezahlten Zugang zu einem Deutsch-Integrationskurs und/ oder anderen Angeboten, auch sind die Chancen einer Vermittlung in Ausbildungsstellen für diese Zielgruppe sehr gering.

Zum Zeitpunkt des Projektbeginns befand sich der Großteil der Teilnehmerinnen im laufenden Asylverfahren. Im Projektverlauf haben drei Frauen eine Aufenthaltserlaubnis von einem Jahr oder drei Jahren bekommen und sind in das SGB II übergeleitet worden. Dieser Übergang wurde im Projekt vorbereitet und begleitet. Nach anfänglichen Schwierigkeiten entwickelte sich eine Kooperation zwischen der FriDa Projektleitung und verantwortlichen Mitarbeiter*Innen im Jobcenter, welche die Arbeitsabläufe deutlich vereinfacht. Zehn Teilnehmerinnen befanden sich zum Zeitpunkt des Projektstarts bereits im SGB II Bezug. Zwei Teilnehmerinnen reisten über den sogenannten Familiennachzug in Deutschland ein.

Für 13 der Projektteilnehmerinnen ist die Perspektive in Deutschland unklar, weil der Ausgang der Asylantragstellung noch nicht bekannt ist, bzw. Widerspruch gegen Abschiebebescheide noch nicht bearbeitet ist. Zwei Teilnehmerinnen wurden während der Projektlaufzeit in das Herkunftsland bzw. einen Drittstaat abgeschoben.

Dies hat zur Folge, dass eine Vermittlung sowohl in Praktikumsbetriebe als auch in Ausbildungsbetriebe bzw. Arbeitsstellen extrem schwierig ist.

Tabellarische Übersicht der Ergebnisse und Planung:

Stand 05.03.2019

Name	Herkunftsland	Rechtliche Situation in der BRD	Ausbildungsnachweise	Abschlüsse	Planung bis Ende 2019	Perspektive/Planung/Wünsche	Sonstiges/Besonderheiten
S. S.	Pakistan	Asylverfahren	Abitur, Studium, in Englisch	Abitur, Master in Englisch-Übersetzung	Praktikum, Zertifikat B1,	Klärung Studium oder Familie	Keine Kinder, Englischkenntnisse, chron. Erkrankung
B. L.	Äthiopien	Asylverfahren	keine	Grundschule	Praktikum	Praktikum	Anzeichen von Traumatisierung
M. H.	Afghanistan	Duldung	Abiturzeugnis, In Muttersprache	Abitur	Praktikum, Zertifikat B1	Ausbildung im Bereich Pflege	2 kleine Kinder, Anzeichen von Traumatisierung
R. F.	Iran	Ablehnung, Klageverfahren	Abitur, Studium: in Bearbeitung	Abitur, Studium Englisch	Praktikum, Klärung berufl.Zukunft	B1 Zertifikat, Studium oder Ausbildung/Mentoring	1 Kind, Englischkenntnisse
M. Z.	Iran	Ablehnung, Klageverfahren	Abitur, Ausbildung, in Muttersprache	Abitur, Köchin	Praktikum	Ausbildung oder Minijob in Bäckerei	2 Kinder, B1 vorhanden

Name	Herkunftsland	Rechtliche Situation in der BRD	Ausbildungsnachweise	Abschlüsse	Planung bis Ende 2019	Perspektive/Planung/Wünsche	Sonstiges/Besonderheiten
M.Y.	Eritrea	Aufenthalt 1 Jahr	keine	Kein Schulabschluss	Weiterbildung	Praktikum	Anzeichen von Traumatisierung
Y.A.	Russ. Föderation/Dagestan	Ablehnung, Klageverfahren	keine	Realschulabschluss	Praktikum, Zertifikat B1	Ausbildung	1 Kind, lebt mit Mutter, ist verlobt mit einem Syrer
N.A.	Irak	Aufenthalt, 1 Jahr	keine	Hauptschulabschluss	Praktikum, Zertifikat B1	Ausbildung, Mentoring	1 Kind
N.A.	Afghanistan	Aufenthalt, 3 Jahre	keine	Abitur	Praktikum, Weiterbildung	Ausbildung	
N.S.	Pakistan	Asylverfahren	Abitur, Studium, in Englisch	Abitur	Praktikum, Zertifikat B1	Unklar, Heirat - Studium	Heirat und Wegzug aus Darmstadt geplant
S.S.	Pakistan	Familiennachzug, Aufenthalt gesichert	Abitur, Studium, in Englisch	Abitur	Praktikum, Zertifikat B1	Studium	Englischkenntnisse, Orientierungskurs bei femkom

Name	Herkunftsland	Rechtliche Situation in der BRD	Ausbildungsnachweise	Abschlüsse	Planung bis Ende 2019	Perspektive/Planung/Wünsche	Sonstiges/Besonderheiten
A.A.	Russ. Föd./ Dagestan	Ablehnung, Klageverfahren	keine	Grundschule	unklar	unklar	Anzeichen von Traumatisierung, vorzeitig abgebrochen
T.T.	Äthiopien	Asylverfahren	keine	Abitur	Praktikum	unklar	3 Kinder, Englischkenntnisse
I.E.	Russ. Föd./ Tschetschenien	Abschiebung	keine	Abitur	Praktikum	keine	2 Kinder
H.M.	Äthiopien	Abschiebung	Abitur, B.A. anerkannt	Abitur, B.A.	Praktikum	Ausbildung	Englischkenntnisse
S.M.	Syrien	Aufenthalt, 3 Jahre	keine	Abitur, Institutsabschluss Lehramt	Weiterbildung	Arbeit am Flughafen	B1 vorhanden, jedoch schlechte Sprachkenntnisse
K.F.	Syrien	Aufenthalt, 3 Jahre	keine	Abitur	Praktikum	Praktikum	5 Kinder, alleinerziehend (Ehemann in Syrien Verschollen)

Name	Herkunftsland	Rechtliche Situation in der BRD	Ausbildungsnachweise	Abschlüsse	Planung bis Ende 2019	Perspektive/Planung/Wünsche	Sonstiges/Besonderheiten
Z.K.	Afghanistan	Duldung	Hauptschule	Hauptschule	Zertifikat B1	Ausbildung oder Realschule, Mentoring	
B.D.	Jemen	Familiennachzug	keine	Abitur, Lehramtsstudium (Koranschule)	Weiterbildung	Praktikum	4 Kinder, in Weiterbildung vermittelt
P.G.	Iran	Ablehnung, Klageverfahren	keine	Abitur, Dipl. Psychologin	Zertifikat A2	Praktikum, Ausbildung oder Studium	
B.T.	Äthiopien	Asylverfahren	keine	Realschule	Praktikum	Ausbildung	
F.K.	Syrien	Aufenthalt, 3 Jahre	Abitur	Abitur, Institutsabschluss Lehramt	Klärung Studium oder Ausbildung	Mentoring	3 Kinder, B2 vorhanden
H.A.	Syrien	Aufenthalt, 3 Jahre	keine	Abitur, Institutsabschluss Lehramt	B1 / Klärung der beruflichen Zukunft	Mentoring	4 Kinder

Name	Herkunftsland	Rechtliche Situation in der BRD	Ausbildungsnachweise	Abschlüsse	Planung bis Ende 2019	Perspektive/Planung/Wünsche	Sonstiges/Besonderheiten
B.K.	Türkei	Ablehnung, Klageverfahren	Abitur	Abitur, Studium der Pädagogik	Studium oder Ausbildung	B2, Mentoring	B1 vorhanden
S.A.	Syrien	Familien-nachzug	Abitur	Abitur, Ingenieurin	Klärung der beruflichen Zukunft	C1, Mentoring	B2 vorhanden
S.E.	Syrien	Aufenthalt, 3 Jahre	keine	Realschulabschluss	Praktikum eventuell Ausbildung	Ausbildung, Mentoring	B1 vorhanden
Z.S.	Afghanistan	Aufenthalt, 1 Jahr	Hauptschule	Abitur	Praktikum, eventuell Ausbildung	Ausbildung	B1 vorhanden
S.M.	Afghanistan	Aufenthalt, 3 Jahre	keine	Abitur	Praktikum, evtl. Ausbildung	Ausbildung	B1 vorhanden

Fazit:

Die Veränderung der politischen Situation, insbesondere der Rückgang der Einwanderungen von Geflüchteten in die Bundesrepublik Deutschland (siehe Asylzahlen, BAMF), wie auch der Wandel der sogenannten „Willkommenskultur“ (siehe Süddeutsche Zeitung online, 7.4.2017) wirkten sich erheblich auf die bisherige Gestaltung des Projektes FriDa 2018 aus. Die meisten Teilnehmerinnen stammten, wie oben beschrieben, aus Herkunftsländern ohne die sogenannte sichere Bleibeperspektive. Im Hinblick auf die Zielumsetzung bedeutet dies, eine sorgfältige und genaue Hinwendung auf das Thema der rechtlichen Situation und der daraus folgenden, sehr individuellen Erarbeitung einer Perspektive, die neben dem Bereich Arbeit und Bildung alle anderen Lebensbereiche einbezieht. So bekam das Modul Einzelcoaching einen hohen Stellenwert, um die individuellen Ressourcen, Talente und Vorlieben der Teilnehmerinnen wie auch die individuellen Vermittlungschancen- und Aussichten auf dem Arbeitsmarkt zu eruieren und adäquat zu bearbeiten. Im Jahr 2018 wurden allein im Projekt FriDa insgesamt 121 Beratungsstunden, verteilt auf das Jahr und die Teilnehmerinnen, abgeleistet. *Die Vermittlung in Praktikumsbetriebe gestaltet sich im aktuellen FriDa Projekt schwieriger als noch in den vorangegangenen Projekten. Unserer Beobachtung nach besteht ein Rückgang der Bereitschaft, Menschen mit Fluchthintergrund einen Einblick in den Arbeitsablauf im eigenen Betrieb zu gewähren und dadurch möglicherweise eine Verzögerung oder Umstellung der gewohnten Arbeitsprozesse zu hervorzurufen.*

Wie bereits in den ersten beiden Durchläufen des Projektes FriDa in den Jahren 2016/ 17 deutlich wurde, zeigen sich die tatsächlichen Unterstützungsbedarfe der Teilnehmerinnen, auch in diesem Projektdurchlauf 2018, sukzessive während der laufenden Prozesse. Eine adäquate Förderung im Sinne der Projektziele ist leistbar. Diese muss aber fortlaufend der Geschwindigkeit der Teilnehmerinnen angepasst werden, um Förderung nicht zur Überforderung werden zu lassen. In diesem Zusammenhang wird zunehmend der Aspekt erkennbar, dass sowohl eine Standortanalyse als auch eine Perspektiventwicklung einer vertrauensvollen Basis bedürfen. Ohne diese können bspw. Blockaden der Teilnehmerinnen, die einer Förderung im Wege stehen, in ihrer Komplexität nicht ohne weiteres analysiert und angemessen bearbeitet werden.

Im Anschluss an das laufende Projekt FriDa werden einige der Teilnehmerinnen aus dem aktuellen Projekt 2018/ 19 voraussichtlich einen Integrationskurs besuchen. Ein großer Teil der Teilnehmerinnen wird das Projekt jedoch ohne eine klare Perspektive beenden. Um eine tragfähige Perspektive, wie einen Zugang zu Ausbildung, Studium oder Arbeitsplatz zu erreichen, ist es notwendig, weiterhin eine konkrete Planung und kontinuierliche Weiterbegleitung anzubieten.

Vor diesem Hintergrund halten wir es für wichtig, die Teilnehmerinnen aus dem laufenden Projekt 2018/ 19 weiterhin zu unterstützen und darin zu begleiten, eine sinnstiftende, nachhaltige und existenzsichernde berufliche Perspektive für sich erarbeiten zu können.

Zur Gewährleistung und Absicherung der im Projekt erarbeiteten Ziele, erscheint eine individuelle Begleitung und Beratung notwendig. In diesem Zusammenhang freuen wir uns über den erfolgreichen Aufbau des Mentoring-Angebotes, mit dem wir im Februar des Jahres 2019 starten werden.

Die Stunden für das Sprachförderangebot im laufenden Projekt wurden auf 860 Std. aufgestockt, so dass der Unterricht weiter ausgebaut werden konnte. Des Weiteren wurden Gelder für die externe Sprach-Prüfungsteilnahme zur Verfügung gestellt. Diese Erweiterung des Angebotes erweist sich – in der Zwischenbilanz – als sinngebend. Einerseits ist ein schnelleres Lerntempo zu verzeichnen: wie oben beschrieben konnten Ende 2018 bereits fünf Teilnehmerinnen auf die externe DTZ-B1-Prüfung vorbereitet werden. Andererseits bietet ein erweiterter Unterrichtszeitraum mehr Möglichkeiten des Einsatzes verschiedener didaktischer und methodischer Methoden, um möglichst umfänglich auf die Bedarfe der einzelnen Teilnehmerinnen eingehen und diese bearbeiten zu können. Vor dem Hintergrund der Heterogenität der

Gruppe erfordert die Unterrichtsgestaltung stets eine hohe Binnendifferenzierung und stellt somit eine große Herausforderung dar.

Weiterhin erweist sich der EDV-Unterricht als zentraler Anteil der Projektes FriDa. Im Sinne der Zielerreichung ist eine Vermittlung und Förderung von Grundkenntnissen im Bereich EDV aus unserer Sicht unabdingbar. Die bisherige Erfahrung zeigt, dass die EDV Erweiterung für jede einzelne Teilnehmerin einen hohen Stellenwert hat. Es wird fundiertes EDV Wissen vermittelt, die Teilnehmerinnen erzielen schnell sichtbare Lernerfolge und werden konstant in ihrer Lernfähigkeit bestätigt. Zudem werden sie in der zu erlernenden Sprache unterrichtet und somit in einem anderen Lernkontext zusätzlich gefördert und unterstützt. Und nicht zuletzt entwickeln ausnahmslos alle Frauen große Freude und großen Spaß am Lernen.

Des Weiteren möchten wir die Verzahnung mit dem Teilprojekt „NeW – Digitale Lernformate“ äußerst positiv hervorheben. Diese macht es möglich, den Teilnehmerinnen – entsprechend ihrer Fähigkeiten und ihrer Lernfortschritte – auch im digitalen Bereich unterschiedliche Angebote zu machen und somit eine bestmögliche, individuelle Förderung zu erzielen.

A.3. SBW – Social Business Women

in Kooperation mit ZIBB – Groß-Umstadt



Social Business Women ist eine gemeinsame Initiative der Accenture-Stiftung, KfW Stiftung und Sparkassenfinanzgruppe, mit dem Ziel, die Erwerbsfähigkeit von Frauen p.a. zu verbessern und damit Frauen finanzielle Unabhängigkeit und Selbstbestimmung zu ermöglichen. Das Programm bietet eine besondere Unterstützung für potenzielle Existenzgründerinnen in der Region.

Bisher konnten ZIBB und femkom allgemeine Informationen und Erstberatung zum Thema Existenzgründung anbieten. Mit diesem Programm runden die beiden im Kreis Darmstadt-Dieburg und der Stadt Darmstadt etablierten Frauenbildungseinrichtungen ihre bewährten und erfolgreichen Angebote ab.

Mit Social Business Women kann ein Programm von der Idee zur Gründung bis hin zur Vergabe eines Mikrokredites und Begleitung, weiterführend bis 3 Jahre nach Gründung in Form eines Erfolgspaktes, angeboten werden. Ein Angebot für die potenziellen Gründerinnen wurde entwickelt, wobei sich die SBW-Praxistrainings gleichermaßen an berufliche Wiedereinsteigerinnen und Gründerinnen wenden. Im Anschluss an die Trainings konnten individuelle Beratungsgespräche vereinbart werden: Mit Kompetenzfeststellungen, Stärken- / Schwächenanalysen, Einleitung der nächsten Schritte, Überführung in weiterführende Angebote zur Orientierung und Qualifizierung. Das städtische Umfeld in und um Darmstadt, wird ebenso abgedeckt, wie die ausgedehnte Fläche des Landkreises Darmstadt-Dieburg, der die Stadt Darmstadt gleichermaßen umschließt. Die größere Erreichbarkeit der Einrichtungen und kurze Wege sind unter diesen Bedingungen ein Pluspunkt. Die Region hat zudem Potenzial für eine Erweiterung des Verbreitungsgebietes, im Südosten ist es der Odenwald, im Osten der Bayerische Untermain, im Süden die Metropolregion Rhein Neckar. Den Westen und Norden decken die beiden Kooperationspartnerinnen in Wiesbaden und Offenbach ab.

Angebote und Ergebnisse 2018

Programm Social Business Women

- SBW Trainings als Praxistrainings an zwei Standorten
- Praxistrainings mit Informationen zur Berufsrückkehr sowie Aktivierung und Qualifizierung
- Coachinggruppen, je nach Stand der Gründungsvorbereitung sowie nach Unternehmensstart
- Individuelle Gesprächstermine nach Vereinbarung

Angebote 2018

148 Frauen nahmen an den SBW Veranstaltungen, Trainings und Coachinggruppen am Standort Darmstadt teil.

81 TN kommen aus der Stadt Darmstadt, 58 TN aus dem Landkreis Darmstadt-Dieburg und 9 TN aus den Nachbarregionen. Das Gruppenangebot, der Austausch sowie die aktuellen Existenzgründungsthemen stehen hier im Fokus. Eine große öffentliche Veranstaltung pro Jahr mit ca. 50 TN und erfolgreichen Gründerinnen der Region ist bereits im dritten Jahr erfolgt.

Das Darmstädter Echo, als zentrale Tageszeitung in Südhessen, veröffentlichte im Jahr 2018, aus Überzeugung zu diesem besonderen Projekt, nahezu alle Veranstaltungshinweise. Drei große redaktionelle Beiträge wurden im überregionalen Wirtschaftsteil „Wirtschaft Südhessen“ ganzseitig veröffentlicht. Mit dieser guten Medienpräsenz konnten zahlreiche Interessentinnen angesprochen werden.

Gruppenangebote 2018 am Standort Darmstadt

- 11 Trainings mit Gründungsinhalten
- Businessplanveranstaltungen und Coachinggruppen
- 1 Großveranstaltung „Erfolgreiche Gründerinnen stellen sich vor!“ in Groß-Umstadt in Kooperation mit dem Standort Darmstadt, mit Fachpresse und Veröffentlichungen

Im Jahr 2018 haben 36 Frauen im Gesamtprojekt schon ein Unternehmen gegründet bzw. beabsichtigen, im kommenden Jahr ein Unternehmen zu gründen. Darunter auch Unternehmerinnen, die bisher mit ihren Gründungen keine Erfolge hatten und keine Gewinne erzielen konnten. Einige hatten zunächst ein Gewerbe angemeldet, um damit den Startpunkt der selbstständigen Tätigkeit festzulegen. Meist handelt es sich jedoch um freiberufliche Tätigkeiten. Die Geschäftsideen wurden überarbeitet, optimiert und dem Markt angepasst. Mit ihrem Relaunch konnten die Gründerinnen dann erstmals Gewinne erzielen. Das SBW Programm unterstützt ausdrücklich Frauen, die zunächst im Nebenerwerb gründen wollen. Diese Chance konnten einige Gründerinnen erfolgreich nutzen. Teilzeitgründungen sind oft der besseren Vereinbarkeit geschuldet. Das frauenspezifische Unterstützungsangebot durch SBW ist ein besonderes Alleinstellungsmerkmal in unserer Region und der Bedarf wächst stetig.

Workshops mit externen Expertinnen

- Online-Marketing
- Facebook-Marketing

Das Interesse am Thema Online-Marketing war 2018 sehr groß. Die Referentinnen von „Digital 4.0 der Hochschule Darmstadt“ gaben den Teilnehmerinnen einen Überblick über die wichtigsten Informationen rund um das Thema. Bei einem zusätzlich angebotenen Beratungstag, erhielten die Gründerinnen zusätzliche Tipps zum individuellen Online-Marketing.

Gründungsjury

Die Jury kann jederzeit tätig werden, sobald es Kreditanfragen gibt. Sie prüft das Konzept, die Finanzen sowie die Machbarkeit der Geschäftsidee und sie wird regelmäßig über das SBW-Programm informiert. Die Mitglieder Gründungsjury sind Vertreterinnen der IHK Darmstadt, des Carreer Centers der Hochschule Darmstadt, der Wirtschaftsförderung sowie Mitarbeiterinnen der Gründungsberatung der TU Darmstadt.

Erfolgsteams:

Das im Sommer 2016 gegründete Erfolgsteam 1, organisierte und verwaltete sich nach einem Jahr eigenständig. Zum Ende des Jahres 2018 löste sich dieses Team auf, da die gesetzten Ziele erreicht wurden. Ein neues Erfolgsteam konnte sich im Oktober 2018 konstituieren. Vier Gründerinnen treffen sich einmal pro Monat. Das Team erhält fachliche Begleitung an vier Terminen pro Jahr.

Teilnahme an zusätzlichen Veranstaltungen:

- Ausstellerin am Tag der Gründung, Kompetenznetzwerk Rhein- Main
- IHK Aktionstag in Darmstadt
- Gründerwoche 2018
- Netzwerktreffen SBW in Königstein
- Messe der Odenwaldregion OREG „Marketing und Akquise“
- Karriere- Messe und Kongress „women & work“

Ausblick 2019

Die Förderperiode der Accenture-Stiftung und den Zustiftungen sind ausgelaufen.

Das Projekt Social Business Women kann in der bisherigen Form nicht weitergeführt werden, da es bisher nicht gelungen ist, neue Förderer zu finden. Derzeit wird noch geprüft, ob das Existenzgründungsprojekt an den Standorten in modifizierter Form weitergeführt werden kann. Auch an konzeptionellen Neuerungen wird gearbeitet. Die Verhandlungen mit SBW Königstein laufen und voraussichtlich wird es nur noch eine sehr reduzierte Form des Gründungsprogrammes Social Business Women geben.

A.4. IHK Organisationsmanagement und Sachbearbeitung 2018



Diese Weiterbildung in Teilzeit hat eine Dauer von 12 Monaten. Das Curriculum wurde gemeinsam mit der IHK Darmstadt entwickelt. Der Lehrgang schließt mit einem IHK Zertifikat ab. 20 Plätze stehen zur Verfügung. Die Weiterbildung ist AZAV zertifiziert und wird durch Bildungsgutscheine der Agentur für Arbeit gefördert. Darüber hinaus gibt es auch Selbstzahlerinnen.

Kursinhalte sind Projekt- und Büromanagement, EDV (MS-Office Paket), Buchhaltung, Warenwirtschaftssysteme, Reisekostenabrechnung, Vertragsrecht, Business Englisch, Bewerbungstraining und Coaching sowie ein vierwöchiges Praktikum mit insgesamt 895 Unterrichtseinheiten.

48 Interessentinnen haben an 6 durchgeführten Informationsveranstaltungen teilgenommen und 38 Teilnehmerinnen absolvierten den Einstufungstest. Insgesamt sind ca. 68 allgemeine Anfragen zu Kursbeginn, Durchführung, Eignung und Kosten eingegangen. Danach folgten Einzel- bzw. Aufnahmegespräche, wobei ca. 35% der Tests mangelnde Basisgrundlagen in Mathematik und/ oder Englisch und Deutsch zeigten.

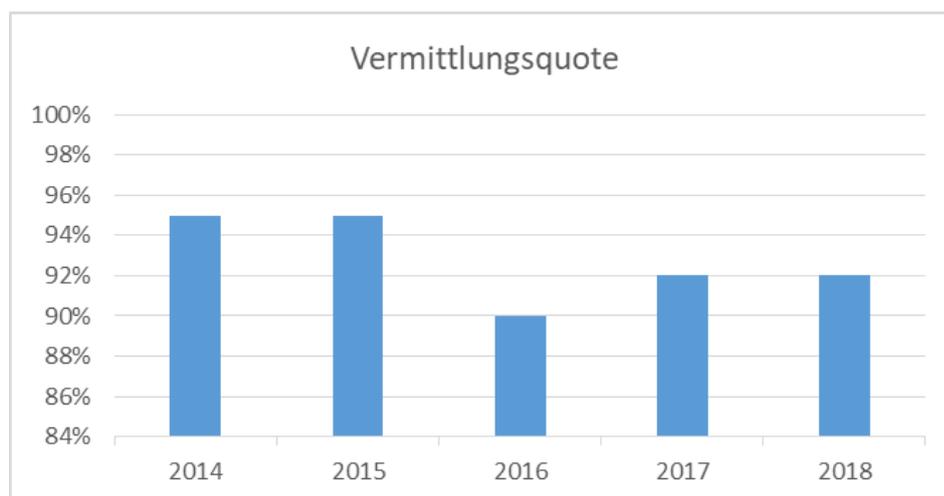
Klärende Gespräche mit Kundinnen, der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter folgten. Auffällig ist, dass *keine TN aus dem SGB II – Bezug* einen Bildungsgutschein erhalten hat, obwohl hier eine sehr große Nachfrage besteht. *Dies ist aus Gründen der Chancengleichheit sehr genau zu beobachten.*

Die Suche nach qualifizierten Praktikumsplätzen gestaltet sich weiterhin schwierig. Die meisten Plätze (80%) konnten nur durch Unterstützung von Kooperationspartner/-innen und sozialen Netzwerken gefunden werden. Viele Betriebe in der Region bieten keine Plätze für Berufsrückkehrerinnen mehr an, obwohl sie sich als familienfreundliche Unternehmen nach außen darstellen. Hier ist großer Handlungsbedarf und zahlreiche Gespräche mit den Netzwerkpartnerinnen vor Ort wurden und werden geführt. Die Betreuung während des Praktikums ist bei einigen TN zwingend notwendig, unterstützt durch Einzelgespräche, um Erfolge zu sichern und Abbrüche zu verhindern.

Alle TN erhielten während des Kurses Einzelberatung bzw. Coaching (Hemmnisse, Perspektiventwicklung, Trennung, Scheidung, Existenzsicherung, psychische Erkrankungen). Vier Teilnehmerinnen erhielten permanente, kontinuierliche Unterstützung, sodass alle Einheiten erfolgreich abgeschlossen werden konnten (Grund: Verhinderung von Abbruch wegen psychischer Erkrankungen) und konnten so zeitnah in den Arbeitsmarkt integriert werden. Nach der Weiterbildung wurden 4 TN bis November 2018 mit Einzelcoaching begleitet, um qualifizierte und nachhaltige Arbeitsaufnahmen zu erreichen. Insgesamt wurden 227 Stunden für Beratung bzw. Coaching in diesem Projekt geleistet. Der durchschnittliche Beratungsbedarf liegt aktuell bei 10,3 Stunden pro Teilnehmerin. *Dieser individuelle Beratungsbedarf wächst stetig und hat in den letzten Jahren weiter zugenommen.* Hier ist ein schnelles und flexibles Terminieren und Agieren der verantwortlichen Projektleitung erforderlich. Insgesamt haben 18 von 20 Teilnehmerinnen den Wiedereinstieg in qualifizierte sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse geschafft. *Die Vermittlungsquote wird 6 Monate nach Maßnahmeende erhoben und liegt somit bei 90%. Die Ergebnisse werden der Agentur für Arbeit, der IHK Darmstadt und der fachkundigen Stelle (AZAV) regelmäßig dargelegt.*

Dieser Erfolg ist nur durch die aktive Unterstützung bei der Eingliederung von TN möglich. Aktionspläne, Perspektiventwicklungen, intensives Bewerbungcoaching sowie Pflege- und weiterer Aufbau von Netzwerkarbeit mit Unternehmen in der Region sind ein fester Bestandteil unserer Arbeit.

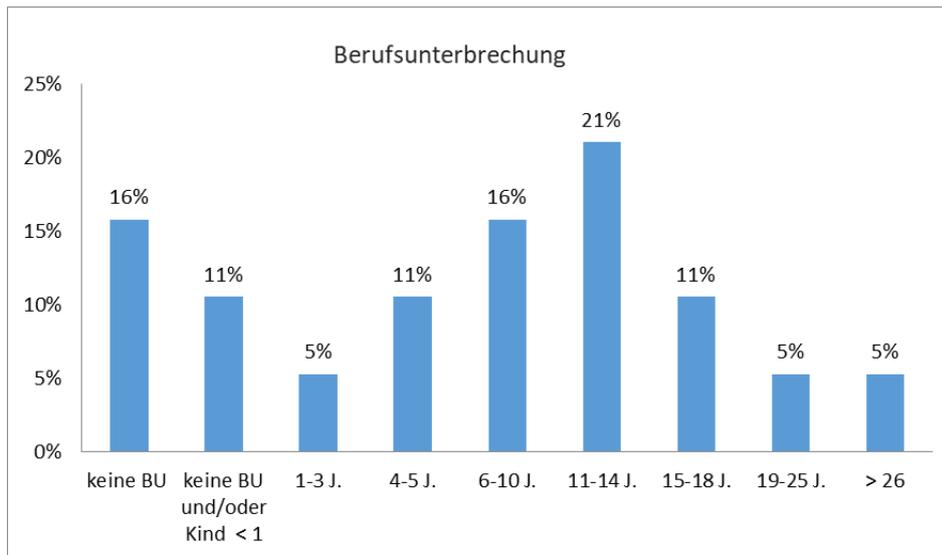
Bisherige Vermittlungsquote jeweils 6 Monate nach Maßnahmeende:



Die Zielgruppe sind Wiedereinsteigerinnen, die eine akademische Ausbildung haben und/ oder im kaufmännischen als auch gewerblich-technischen Bereich mit fundierten Kenntnissen tätig waren. *90% der Teilnehmerinnen im Jahr 2018 kamen direkt nach der*

Familienzeit in diese Weiterbildung.

Die zertifizierte Weiterbildung wird auf, die sich schnell ändernden Bedarfe auf dem Arbeitsmarkt, kontinuierlich angepasst.



Der Anteil der digitalen Lernmedien wächst stetig. So konnten wir neben der *WEB.2 basierten Lernplattform* auch ein weiteres *digitales Kommunikationssystem* am Beispiel *OneNote* einsetzen. Der Anteil in Business English (220 Unterrichtseinheiten) ist konstant geblieben. Lerninhalte wie Be-

werbungsgespräche in englischer Sprache zu führen sind zusätzlich dazu gekommen. *Hier zeigt sich, dass inzwischen ca. 35% der Bewerbungsgespräche (zum Teil) in Englisch geführt werden.*

Alle Lerneinheiten finden in Präsenz statt und werden von erfahrenen Dozentinnen begleitet. Die projektbezogenen Lernphasen (Projektbetriebe) werden von 2 Lehrkräften begleitet, um so den vielfältigen Anforderungen gerecht zu werden. Insgesamt werden 7 schriftliche sowie 2 mündliche Lernleistungen für das Erreichen des Zertifikates absolviert. Dies funktioniert in enger Absprache mit der IHK Darmstadt, die im Rahmen der Qualitätssicherung regelmäßig Überprüfungen vornimmt.

Insgesamt ist diese Weiterbildung das neunte Mal sehr erfolgreich beendet worden, die guten bis sehr guten Prüfungsergebnisse, die überdurchschnittliche Anwesenheitsquote (über 96%) sowie der erfolgreiche Einstieg in den Arbeitsmarkt (*90 % Vermittlung*) sprechen für sich. Die Kooperationen mit der IHK Darmstadt und der Agentur für Arbeit in Darmstadt, Dieburg und Groß- Gerau sind zuverlässig, kollegial und erfolgreich.

Viele Betriebe in der Region wenden sich bei ihrer Personalsuche direkt an unsere Einrichtung, um qualifizierte, erfahrene sowie hoch motivierte Fachkräfte (davon 85 % Berufsrückkehrerinnen) in ihrem Unternehmen langfristig zu gewinnen. So entwickeln wir weiter tragfähige Netzwerke zu potentiellen Arbeitgebern. Das Angebot an Vollzeitstellen konnte 2018 nicht komplett abgedeckt werden, da dies nur für 20% der TN in Frage kommt. Weitere 50% der Absolventinnen haben eine 30 Stundenwoche gewählt.

Ausblick und Veränderung

2018 wurde diese Weiterbildung neu zertifiziert. Dabei wurden folgende Inhalte verändert bzw. erweitert:

1. Lernunterstützung durch ONLINE LERNFORMATE sowie SOCIAL MEDIA
2. Einführung SOFTWARE HS WARENWIRTSCHAFTSSYSTEME sowie AUFTRAGSSACHBEARBEITUNG
3. Anwendungen CONTENT MANAGEMENT SYSTEME/ WORDPRESS
4. Flexibilität der Arbeitszeiten während des Praktikums (50% der TN wählen 30 Wochenstunden)
5. Erweiterung des Bewerbungscoachings bei Bedarf (CURRICULUM IN ENGLISCH)
6. Erweiterung der Lerneinheiten im PROJEKTMANAGEMENT
7. Reduzierung der Lerneinheiten in Rechnungswesen/Controlling (20 UE)
8. Bereitstellung von zusätzlichen Übungen/ Lernformaten in Vertragsrecht und EDV per LERNPLATTFORM