

Jahresbericht 2020

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 2020</i>	10
3.	<i>Auftrag und Ziele des Vereins</i>	11
4.	<i>Angebote und Teilnehmerinnen 2020</i>	12
5.	<i>Berufliche Beratung – Kompetenzen</i>	17
6.	<i>Bestehende regionale Vernetzung – Kooperationen</i>	22
7.	<i>Ausblick 2021</i>	26
8.	<i>Teilnehmerinnenstruktur - Allgemeine Statistik</i>	27
A.	<i>Anhang – Projekte</i>	32
A.1.	<i>Perspektive Wiedereinstieg</i>	32
A.2.	<i>NeW- Netzwerk Wiedereinstieg</i>	38
A.3.	<i>Existenzgründungsprogramm 2020</i>	62
A.4.	<i>IHK Organisationsmanagement und Sachbearbeitung 2020</i>	66

1. Vorbemerkung

Im Jahr 2020 stand die Corona-Pandemie im Mittelpunkt und seitdem befinden wir uns in einer gesellschaftlichen Umbruchsituation. Es ist bereits jetzt absehbar, wie sich arbeitsmarktpolitische Entwicklungen auf Lebens- und Erwerbsbiografien von Frauen und deren Familien auswirken werden. Insbesondere Alleinerziehende trifft das Geschehen doppelt hart.

Die Auswirkungen des Lockdowns im März auf die genannte Gruppe, auch im Hinblick auf die psychische Gesundheit sind zunächst nicht untersucht worden. In den ersten Studien, beispielsweise von Leopoldina ließ sich nichts über die Auswirkungen auf Familien finden. Das hat sich im Verlauf des Jahres deutlich verändert, jedoch fehlen weiterhin tragbare Lösungsansätze.

Die Coronakrise ist ein feministisches Thema, ohne Fürsorge- und Pflegearbeit und damit ohne die unterbezahlte und teilweise unbezahlte Arbeit von Frauen wäre und wird die Corona-Krise nicht zu bewältigen sein. Die Auswirkungen des Corona Virus machen diese unsichtbare Arbeit sichtbar und verdeutlichen einmal mehr den gesellschaftlichen Wert von Care Arbeit. Ebenso wurde die Diskrepanz zwischen der Anerkennung der Leistung und den geringen Verdienstmöglichkeiten gerade in den systemrelevanten (Frauen)- Berufen wie Pflegepersonal, Verkäuferinnen etc. deutlich.

Viele Frauen haben Einkommensverluste durch Arbeitslosigkeit oder Kurzarbeit hinnehmen müssen. Erwerbstätige Mütter hatten ihre berufliche Tätigkeit im Homeoffice mit der Kinderbetreuung und dem Heimunterricht der Schulkinder zu vereinbaren.

Insgesamt forcierte die Pandemie die traditionelle Arbeitsteilung bei Paaren, erheblich mehr Frauen haben ihre Arbeitszeit reduziert (24% Frauen zu 16% Männer¹) mit nachteiligen Konsequenzen für die Karriereentwicklung (der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist derzeit eher rückläufig) und negative Auswirkungen auf den Erwerb von Rentenansprüchen.

Im Bereich der geringfügigen Beschäftigung führte die Krise zu einem massiven Einbruch. Im Juni 2020 waren 850000 (12 %) Minijobs weniger zu verzeichnen als im Jahr zuvor. Ein hoher Anteil der Minijobs entfiel auf das Gastgewerbe sowie in der Kultur- und Tourismusbranche.²

Hier sind Frauen im besonderen Maße betroffen. 2019 stellten sie mit 61 Prozent den deutlich größeren Anteil an allen Minijobber*innen und sind darüber hinaus deutlich häufiger als Männer, u. a. begünstigt durch das Ehegattensplitting, ausschließlich geringfügig beschäftigt³.

Im Gegensatz zu einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis besteht bei einem Minijob kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld, in der Folge mussten viele Minijobber*innen Transferleistungen beantragen.

Jedoch kann sich die Corona Pandemie auf die Chancengleichheit von Frauen und sorgetätigen Männern auch positiv auswirken, schärft sie doch den Blick darauf wo während und nach der Krise der Fokus liegen muss:

Die Familienmodelle sind weitaus partnerschaftlicher zu gestalten. Die Einführung einer 32-Stunden-Woche wäre eine Option, die es Eltern ermöglichen würde, bezahlte und unbezahlte Arbeit gleichberechtigt zu übernehmen.

¹ Hans Böckler Stiftung, Pressedienst 21.04.2020, Umfrage zur Coronakrise

² DIW Wochenbericht 45, 2020 - Beschäftigte in Minijobs sind Verliererinnen der Corona bedingten Rezession

³ Wirtschaft- und Sozialwissenschaftliches Institut, GenderDatenPortal: „Minijobs als einzige Erwerbstätigkeit 2004 –2019“

Des Weiteren muss die Sorgetätigkeit eine größere Absicherung erfahren. Auch hier sind Schritte zu verzeichnen, wie die Weiterfinanzierung von 10 Wochen Lohnfortzahlung für Eltern und 20 Wochen für Alleinerziehende und jüngst die Erweiterung des Kinderkrankengeldes für Versorgungsengpässe bei Schließungen von Schulen und Kindertageseinrichtungen.

Die systemrelevanten Berufe wie Pflege und Verkauf, in denen überwiegend Frauen beschäftigt sind, müssen tariflich neu bewertet werden. Zwar wurden insbesondere Pflegeberufe bei den Tarifierhöhungen in 2020 berücksichtigt, jedoch müssen die Arbeitsbedingungen auch auf den Prüfstand.

Gefährdete Arbeitsverhältnisse wie geringfügige Beschäftigung unter dem Aspekt der Existenzsicherung sollten ganz abgeschafft werden.

Selbstständige stehen derzeit vor einer besonderen existenziellen Herausforderung. Frauen sind zwar insgesamt weniger selbstständig, stellen aber eine große Gruppe in der Solo-Selbstständigkeit gerade im Kulturbereich da. Viele müssen auf Transferleistungen zurückgreifen.

Zudem geht die Bildungsschere derzeit noch stärker auseinander, digitale Kernkompetenzen gehören noch nicht zur Allgemeinbildung.

Angesichts dieser Situation rückt die berufliche Weiterbildung besonders in den Fokus. Von den Veranstaltungen mit geplantem Start im Zeitraum des ersten Lockdowns mussten fast 80% verschoben oder ersatzlos abgesagt werden.⁴ Jedoch ist die Weiterbildung gerade jetzt von zentraler Bedeutung und nicht nur allein für die Herstellung von Arbeitsmarktnähe und Existenzsicherung, sondern sie trägt wesentlich zur Stärkung der Resilienz bei. Menschen lernen mit Veränderungen besser umzugehen und gewinnen Vertrauen in die eigene Handlungsfähigkeit, besonders in dieser Zeit eine wertvolle Ressource.

Die wirtschaftlichen und sozialen Folgen der Pandemie sind für die Zukunft noch nicht absehbar, trotzdem bietet sie bei aller Bedrohung und negativen Auswirkungen auch eine Chance, bei allen zukünftigen Entscheidungen und Maßnahmen mit dem Ziel der Nachhaltigkeit die Chancengleichheit von Frauen und Männern konsequent zu verfolgen.

1.1. Entwicklungen 2020

Die Pandemie hat unsere Kernarbeitsbereiche wie Beratung, Qualifizierung und Institution insgesamt im erheblichen Maße beeinflusst.

Grundsätzlich hatten wir in 2020 etwas geringere Nachfragen von Ratsuchenden, aber deutlich andere Themen zu verzeichnen:

- Frauen in der Soloselbstständigkeit / Minijobs
- Frauen die ihre Beschäftigung verloren haben durch Befristungen
- Frauen nach abgeschlossener Aus- Weiterbildung, Studium ohne Anschlussperspektive
- Frauen die keine Ansprache fanden bei Agentur und Verwaltung, insbesondere im ersten Lockdown
- Frauen die eingestiegen sind im ersten Lockdown Stunden reduzierten (aus Sorge den Arbeitsplatz zu verlieren wurden die 10 bzw. 20 Wochen Lohnfortzahlung für Eltern nicht in Anspruch genommen)
- Frauen nach dem Elternjahr, Wiedereinstieg verschoben aufgrund fehlender Kinderbetreuung

⁴ wbmonitor-Umfrage 2020 von BIBB und DIE, 02/2021, Bonn, 20.01.2021

Vorbemerkung

- Frauen nach Elternzeit die selbst gekündigt haben, eine bewusste Entscheidung aufgrund der Krisensituation und eine Umorientierung in Berufsbereiche mit günstigeren Optionen für Vereinbarkeit planen
- Frauen die den Wiedereinstieg geplant haben, die jetzt unsicher sind weil ihre Zukunft ungewiss ist
- Zunahme an Themen die bei der psychosozialen Beratung zu verorten sind (Ängste, Abwertungen, selbst- und fremdbestimmter Druck)

Die Beratungen wurden hauptsächlich telefonisch und in Online-Videokonferenzen durchgeführt.

Insgesamt betrachtet konnten wir aufgrund unserer autonomen Vereinsstruktur sehr schnell und flexibel auf die Situation reagieren. Alle Angebote haben stattgefunden.

Durch die gute Ausgangsbasis unserer *Bundes und Landes - Projekte NeW und PWE* mit dem Schwerpunkt Digitalisierung konnte der Unterricht zügig in Onlineschulungen über Vitero, Zoom durchgeführt werden. Die Beratungen wurden zunächst per Skype und später via zoom durchgeführt.

Sowohl die AZAV Maßnahme *IHK Organisationsmanagement und Sachbearbeitung* als auch Orientierungskurs wurden digital umgestellt.

Eine Sondersituation bildete das Projekt *FriDa für geflüchtete Frauen*. Die Teilnehmerinnen hatten außer ihrem Smartphone kein Endgerät zur Verfügung. Der Unterricht musste daher zunächst auf Messenger Diensten stattfinden. Die Dozentin produzierte Lernvideos und betreute Aufgaben in Kleingruppen. Eine weitere zoom Lizenz ermöglichte den Teilnehmerinnen einen schnelleren und unkomplizierteren Zugang auch per Smartphone.

Das Angebot *Existenzgründung Beratung und Begleitung* in Kooperation mit der Stadt Darmstadt konnte ebenfalls erfolgreich in digitaler Form durchgeführt werden.

Die neuen Rahmenbedingungen haben den Lehrenden eine hohe Flexibilität abverlangt, im Lockdown ausschließlich Online-Unterricht, danach hybride Unterrichtsformen. Die Abstimmung des Unterrichts mit der nur teilweise bestehenden Kinderbetreuung abzustimmen stellte uns vor eine große Herausforderung. Insgesamt hatten wir einen erheblichen organisatorischen und finanziellen Mehraufwand (hoher Personaleinsatz, Ausweitung Beratung in die Randzeiten, neue Hard- und Softwarelösungen) zu verzeichnen.

Bedeutung für die Teilnehmerinnen in ihrem Lernprozess

Neben Zukunfts- und Existenzsorgen ergeben sich weitere Schwierigkeiten für die Teilnehmerinnen. Die derzeitige fehlende Planbarkeit in der Kinderbetreuung bestimmt entscheidend den Lernprozess. Zudem befindet sich entweder kein (finanziell schwächere Familiensituation) oder nur ein Laptop im Haushalt, der mit der Priorität auf Homeoffice des Partners sowie für Homeschooling der Kinder genutzt wird. Ferner entsprechen die genutzten Endgeräte oft nicht den benötigten Standards.

Vermittlung Arbeitsmarkt/ Praktika

Obwohl in den Agenturen das Vermittlungsmanagement während des ersten Lockdowns reduziert wurde, konnten die Teilnehmerinnen der Weiterbildung *IHK Organisationsmanagement und Sachbearbeitung* überraschenderweise auf ausreichende Stellenangebote für Büro- und kaufmännische Berufe zurückgreifen. Die Integrationsquote betrug 86%.

Die Durchführung von Praktika war 2020 jedoch kaum möglich. Unsere langjährigen Kooperationsbetriebe werden auch weiterhin bis zur Eindämmung der Pandemie keine Plätze zur Verfügung stellen.

Insgesamt betrachtet waren und sind viele Frauen motiviert beruflich wieder einzusteigen, blicken jedoch einer ungewissen Zukunft entgegen.

Der berufliche Wiedereinstieg bedeutet in der Regel einen umfassenden Veränderungsprozess. Wir ermutigen Wiedereinsteigerinnen und Ratsuchenden ganz bewusst, diese herausfordernde Situation zielorientiert anzugehen und somit, trotz vieler kleiner erforderlichen Schritte, den großen Meilenstein, die berufliche Veränderung, weiterhin im Fokus zu behalten.

Unsere jährliche Fachveranstaltung des NeW-Netzwerkes fand am 8.12.20 digital unter dem Titel „Rollback oder Rollout? Die Rolle der Frauen in der Corona Krise.“ mit Dr. Aline Zucco von der Hans-Böckler-Stiftung und NeW-Teilnehmerinnen statt (näheres siehe Teilbericht NeW).

Die Studie „Warum die Corona-Krise Frauen stärker trifft“,⁵ sowie die Aufzeichnung der Veranstaltung ist unter www.new-hessen.de abrufbar.

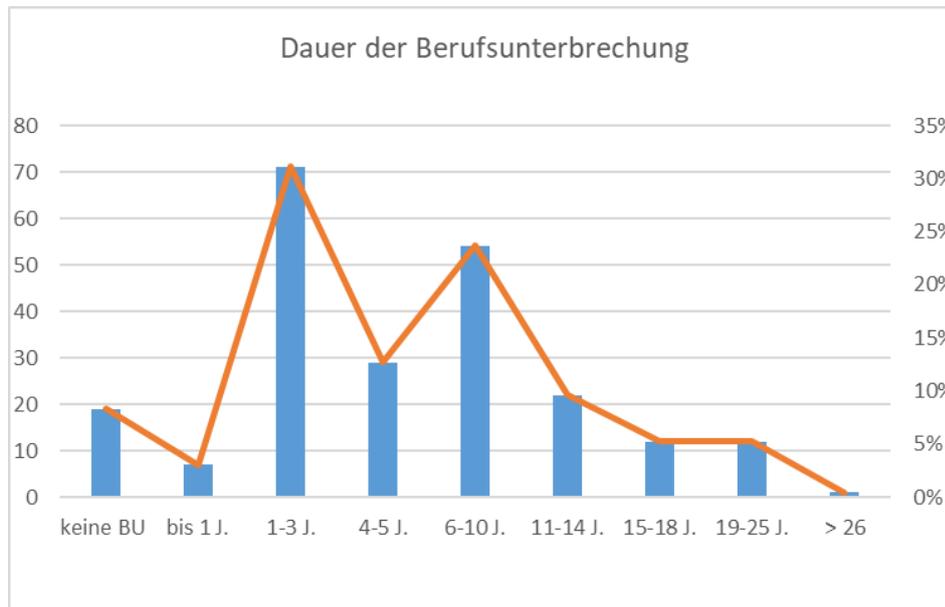
Ein besonderer Dank gilt dem Team femkom. Die Arbeitsanforderung während der Pandemie ist für jede Einzelne gestiegen. Die Mitarbeiterinnen haben mit vielen Anstrengungen Großes geleistet!

Zugleich danken wir unseren Förderern für die verlässliche Unterstützung in dieser schwierigen Zeit.

⁵ https://www.new-hessen.de/wp-content/uploads/201209-Pr%C3%A4sentation_NeW1_Aline-Zucco_Hans-B%C3%B6ckler-Stiftung.pdf

1.2. Zielgruppe Wiedereinsteigerinnen in den Arbeitsmarkt

Im Coronajahr waren 72 % der Nutzerinnen (in 2019 77 %) unserer Angebote Berufsrückkehrerinnen nach



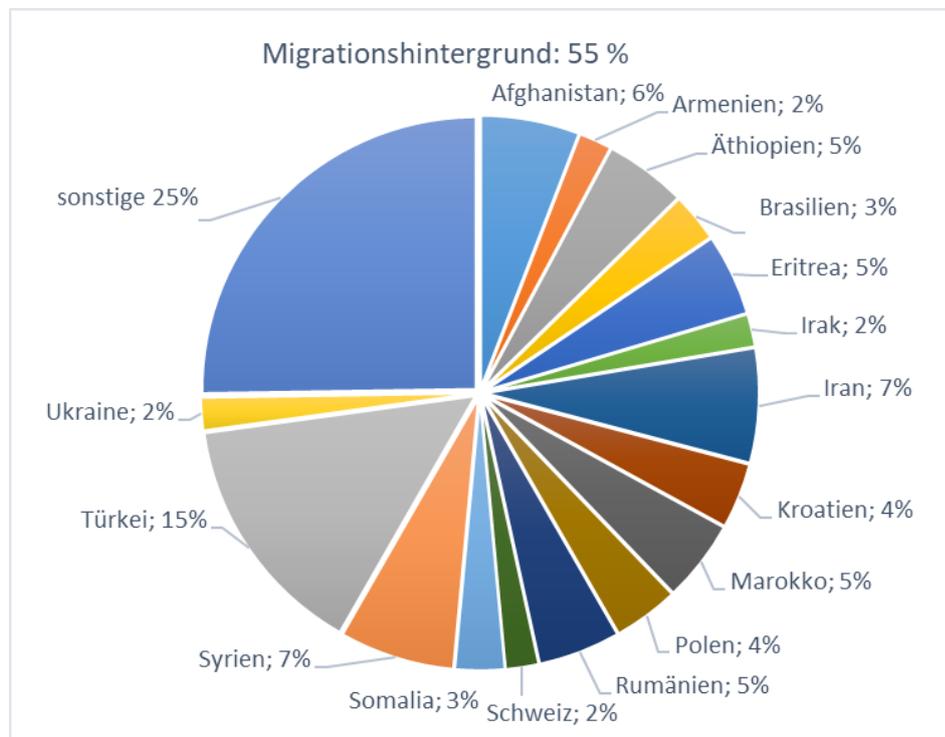
einer familienbedingten Berufsunterbrechung. Die Dauer der Berufsunterbrechung wird durch das Alter und der Anzahl der Kinder beeinflusst.

37% der Frauen (in 2019 47%) unterbrechen ihre Berufstätigkeit zwischen einem und fünf Jahren.

Pandemiebedingt ist in dieser Gruppe im Vergleich zum Vor-

jahr ein Rückgang zu verzeichnen. Die Gruppe mit der Berufsunterbrechung von 6 bis 10 Jahren (Grundschulzeitraum) liegt jedoch stabil bei 24 %.

24 %, (2019 20 %) der Frauen unterbrechen ihre Berufstätigkeit länger als 10 Jahre. Dieser Wert ist ebenfalls Pandemiebedingt etwas höher gegenüber den Jahren zuvor. Das sind Frauen mit zwei oder mehreren

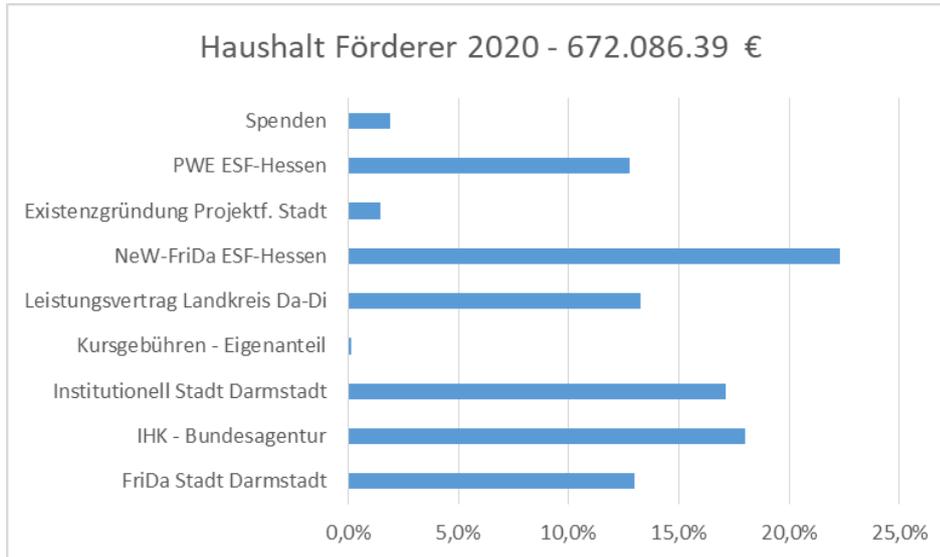


Kindern sowie Frauen mit Migrationshintergrund. In unserer Einrichtung hatten *2020 55% (2019 57%, 2018 44%) der Projektteilnehmerinnen einen Migrationshintergrund.* In den letzten Jahren ist der Anteil der Frauen mit Migrationshintergrund kontinuierlich gestiegen und bleibt seit 2 Jahren stabil bei über 50%. Die Frauen kommen aus der ganzen Welt. Durch

das Projekt „FriDa“ lag der Anteil von Frauen aus *Syrien 2020 bei 7% (in 2019 7%)* und aus *Afghanistan bei 6% (in 2019 11%)*. Den größten Anteil im femkom bilden Frauen mit Migrationshintergrund aus der Türkei 15% und dem Iran 7%.

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%-igen 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 verbindliche 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 einzuzerlegen, 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 2020



Perspektive Wiedereinstieg

gefördert durch BMFSFJ (ESF), Kofinanzierung: Stadt Darmstadt /Landkreis Darmstadt Dieburg und Eigenmittel

Dauer: 01.01.2019 bis 31.12.2021



Netzwerk Wiedereinstieg –

Digitale Lernformate für Berufsrückkehrerinnen

Netzwerk seit 2009 – Förderzeitraum 01.01.2019 bis 31.12.2021, gefördert durch das HMSI, den ESF, Stadt Darmstadt, Landkreis Darmstadt Dieburg, Eigenmittel



Netzwerk Wiedereinstieg –

FriDa - Geflüchtete Frauen Respekt und Integration in Darmstadt

Dauer: 01.01.2019 bis 31.12.2021, gefördert durch das HMSI, ESF und Stadt Darmstadt



Existenzgründungsprogramm 2020

Beratung und Weiterbildungsmodulare zur Existenzgründung von Frauen mit dem Schwerpunkt nebenberufliche Selbstständigkeit

Dauer: 01.01.2020 bis 31.12.2020, gefördert durch die Stadt Darmstadt und Spenden



IHK Organisationsmanagement und Sachbearbeitung

für Berufsrückkehrerinnen, die eine Tätigkeit im kaufmännischen Bereich mit dem Schwerpunkt Büromanagement und Büroassistenz anstreben

Dauer (12 Monate, Teilzeit, Finanzierung: SGB III, SGB II über Bildungsgutschein AZAV, 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

1.4. 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 37 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.

1.5. 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 2020 sieben Pädagoginnen (4,8 VZ-Stellen und eine geringfügige Beschäftigung) ca. sechs Fachreferentinnen auf Honorarbasis, eine Sachbearbeiterin sowie eine Verwaltungskraft (1,2 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 2020

Übersicht Nutzerinnen/ Angebote

Insgesamt	1154 Teilnehmerinnen
Projektteilnehmerinnen inkl. Coaching und Casemanagement	144
Lernangebote – Orientierung, Qualifizierung	226
Erstberatung telefonisch - online	532
Erstberatung vor Ort	181
Informationsveranstaltungen	71

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

Angebotsbezeichnung/ Projektleitung femkom	Insgesamt Teilnehmerinnen	DA	LADADI	Andere	Vermittlung in sozialversicherte Festanstellung	Vermittlung insgesamt/ Weiterbildung, Minijobs Existenzgründung	Projekte % Vermittlung insgesamt/ Weiterbildung sozialversichert. Minijobs, Existenzgründung
PWE 01.2020 - 12.2020	27	11	16		5	4	33%
IHK Organisationsmanagement 05.2019- 05.2020	21	14	6	1	18		86%
NeW – Digitale Lernformate 01.2020 -12.2020	19	11	6	2	2	7	47%
IHK Organisationsmanagement 05.2020 -04.2021	19	9	10		noch im Kurs		
NeW – FriDa 01.2020 – 12.2020	13	13			begleitet in NeW		
NeW – FriDa/Mentoring 01.2020 – 12.2020	10	5	3	2	begleitet in NeW		
Module zur beruflichen Orientierung 02.2020 - 12.2020	13	8	3	2	übergeleitet in NeW		

ANGEBOTSBEZEICHNUNG	TEILNEHMERINNEN INSGESAMT 237		
	DARMSTADT	LADADI	ANDERE
NeW - EDV Module MS Office 2013 7 Termine à 5UE	8	3	2
PWE Online Schulungen – OneNote, Soziale Kompetenzen	12	14	
PWE - Präsenzworkshops	35	34	
Existenzgründung Workshops	47	22	10
EDV freies Training Lernzentrum	3	2	1
Bewerbungscoaching 9 Termine à 5 UE	19	4	3
Gevatest - Kompetenzbilanz	9	1	2

INFOVERANSTALTUNGEN	TEILNEHMERINNEN INSGESAMT 89		
	DARMSTADT	DA DI	ANDERE
Infoveranstaltungen zum beruflichen Wiedereinstieg 5 Veranstaltungen	8	5	4
Infoveranstaltung zur beruflichen Weiterbildung IHK 6 Veranstaltungen	28	17	3
Infoveranstaltung PWE 2 mobile Beratungen im Landkreis Darmstadt-Dieburg	0	6	0

1.6. 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 37-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 Berufsumstiegs oder -Aufstiegswunsch
- 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, Bewerbungcoaching
- 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.

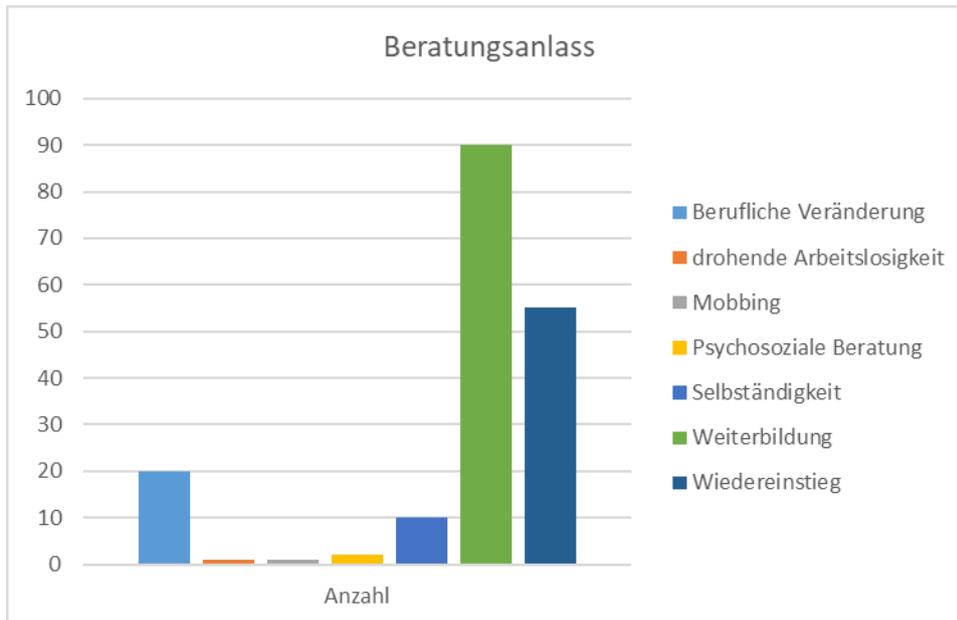
5. Berufliche Beratung – Kompetenzen

2020 wurden mit *181 Frauen Erstberatungen vor Ort* durchgeführt. Beruflicher Wiedereinstieg und/oder Weiterbildung sind die meistgenannten Themenstellungen für eine Erstberatung. Im letzten Jahr war Corona bedingt die Nachfrage nach Weiterbildung und der Wunsch nach beruflicher Veränderung deutlich höher als die Jahre zuvor. Auch die psychosoziale Beratung hat zugenommen.

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 **„Perspektive Wiedereinstieg“**, **„NeW – Digitale Lernformate – Coaching“**, **„NeW – FriDa“**, **die IHK Organisationsmanagement und Sachbearbeitung, Projekt Existenzgründung oder Lernzentrum ein.**

Beratungsangebote:

- Telefonische oder Online 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

1.7. 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, diese jedoch auch per Videokonferenz stattfinden können. 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

2020 nutzten 26 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.

2020 wurden 5 Infoveranstaltungen zur Berufsrückkehr in Darmstadt und 2 mobile Infoveranstaltungen im Landkreis Darmstadt Dieburg durchgeführt.

Darüber hinaus fanden 2020 6 Infoveranstaltungen zu unserer **berufsspezifischen Weiterbildung** statt.

Insgesamt besuchten 89 Frauen die Veranstaltungen.

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.

femkom betreibt seit 37 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, Online-Informationendienste 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
- 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
AG Frauen und Erwerbsarbeit	Frauenbüro- Darmstadt und Darmstadt Dieburg	Zukunft der Frauenerwerbsarbeit
Planungsgruppe /Frauenkommission	Frauenbüro Landkreis DaDi	Vorbereitung der Frauenkommission
Frauenkommission	Landkreis DaDi	Mitwirkung
TAFF Teilzeitausbildung	Hessisches Ministerium für Soziales und Integration	Mitwirkung
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
NeW Hessen	Koordinierung Technik	Mitwirkung
SBW	Social Business Women e.V.	Mitwirkung Netzwerktreffen als nicht gefördertes Mitglied
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	Regelmäßige Moderation/ Thementische zu Wahlen
Aktionstag - Weiterbildungsmesse	IHK Darmstadt	Infostand und Beratung
Weiterbildungsmesse Teilzeitstellenbörse Mehrgenerationenhaus	Agentur für Arbeit, Jobcenter	Infostand und Beratung

Titel	Veranstalter*in	Thema
Netzwerk Teilzeitpflege Rhein-Main	Verein zur beruflichen Förderung von Frauen e.V. Frankfurt	Teilzeitausbildung Pflege, Entwicklung neues Berufsbild, Mitwirkung
Arbeitskreis Migration und Soziales	Stadt Darmstadt	Sozial- und Bildungspolitische Situation von Migrant*innen in Darmstadt, Mitwirkung
Netzwerk Vitamin BE	Diakonie Darmstadt	Mitwirkung
Forum für ehrenamtliche Flüchtlingshilfe	Paritätischer Wohlfahrtsverband	Mitwirkung, Vernetzung
Integrationsforum	Amt für Interkulturelles	Mitwirkung
Runder Tisch Kinderarmut	Zusammenschluss kirchlicher und sozialer Einrichtungen in Darmstadt	Armut in der Stadt Darmstadt, Strategien, Mitwirkung
Sozialarbeitskreis	Die Grünen	Kommunale Sozialpolitik
Bündnis Gemeinsam gegen Altersarmut	DGB	Veranstaltungen, Fachreferate, Mitwirkung

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
- Schulabschlüsse, Ausbildungen auch für „Ältere“ – Wegnahme von Altersgrenzen
- Berufspolitische Entwicklung, Erzieherinnenausbildung und Altenpflegeausbildung

7. Ausblick 2021

Das Jahr 2021 wird uns vor eine besondere Herausforderung stellen. Am Jahresende läuft die Förderung beider Kernprojekte *PWE „Perspektive Wiedereinstieg“* sowie *NeW „Netzwerk Wiedereinstieg“* aus. Bedauerlicherweise zieht sich das Bundesfamilienministerium gänzlich aus der Förderung von Maßnahmen für Berufsrückkehrerinnen zurück. Zurzeit ist noch nicht absehbar ob das Bundesarbeitsministerium oder das hessische Sozialministerium passende Anschlussprojekte für die Zielgruppe der Berufsrückkehrerinnen fördern werden. Die neuen Rahmenbedingungen der Förderung aus dem Europäischen Sozialfond stehen ebenfalls noch nicht fest.

Die Pandemie hat der Digitalisierung einen enormen Schub gegeben. Dadurch erwachsen Anforderungen an die potenziellen Arbeitnehmer*innen und auch an die Bildungseinrichtungen.

In unserer Praxis bedeutet das mehr Entwicklungsleistung und kontinuierliche Weiterbildung für die Lehrenden. Seit 2010 beschäftigen wir uns mit digitalem Lernen.

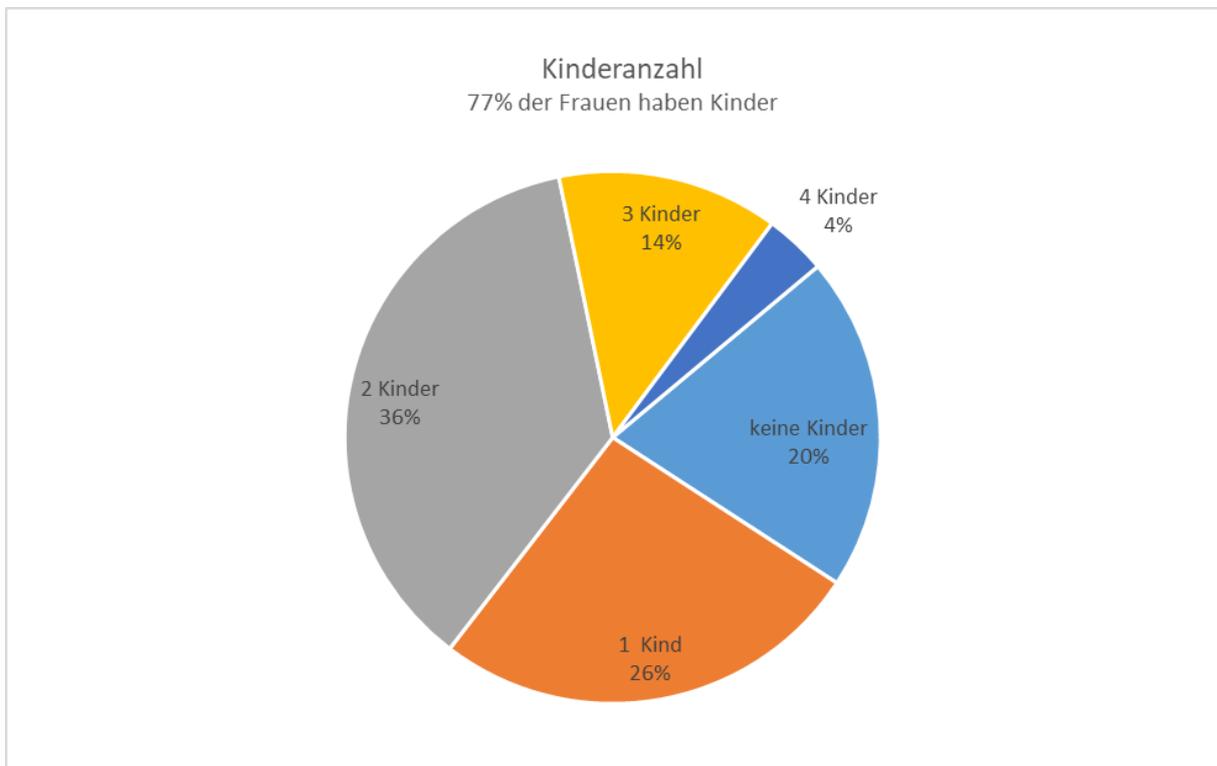
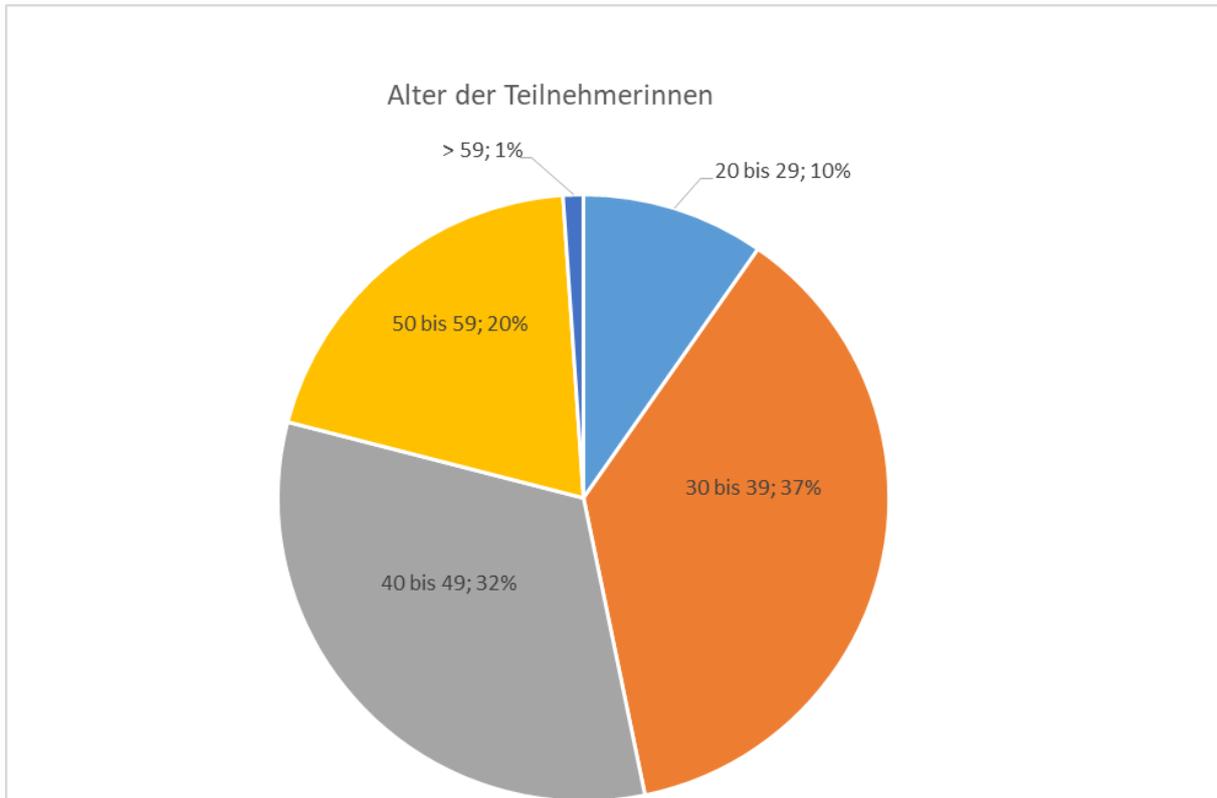
Da wir die Entwicklungsarbeit intern leisten, haben wir den Vorteil unsere Erfahrungen direkt in die Nutzungsumgebung einfließen zu lassen. Umgekehrt können nun, die gemachten Lernerfahrungen der Teilnehmenden, eine wertvolle Basis für praxisorientierte Trainings für Lernbegleiter*innen bieten. Deshalb werden wir in Kooperation mit der Beschäftigungsförderung der Stadt Darmstadt 2021 ein Projekt für Darmstädter Lernbegleiter*innen durchführen. Das Projekt ist verbunden mit einer Netzwerkgründung von Bildungsträgern mit dem Ziel sich fachlich austauschen und den Online/Hybridunterricht gemeinsam zielgruppengerecht weiter zu entwickeln.

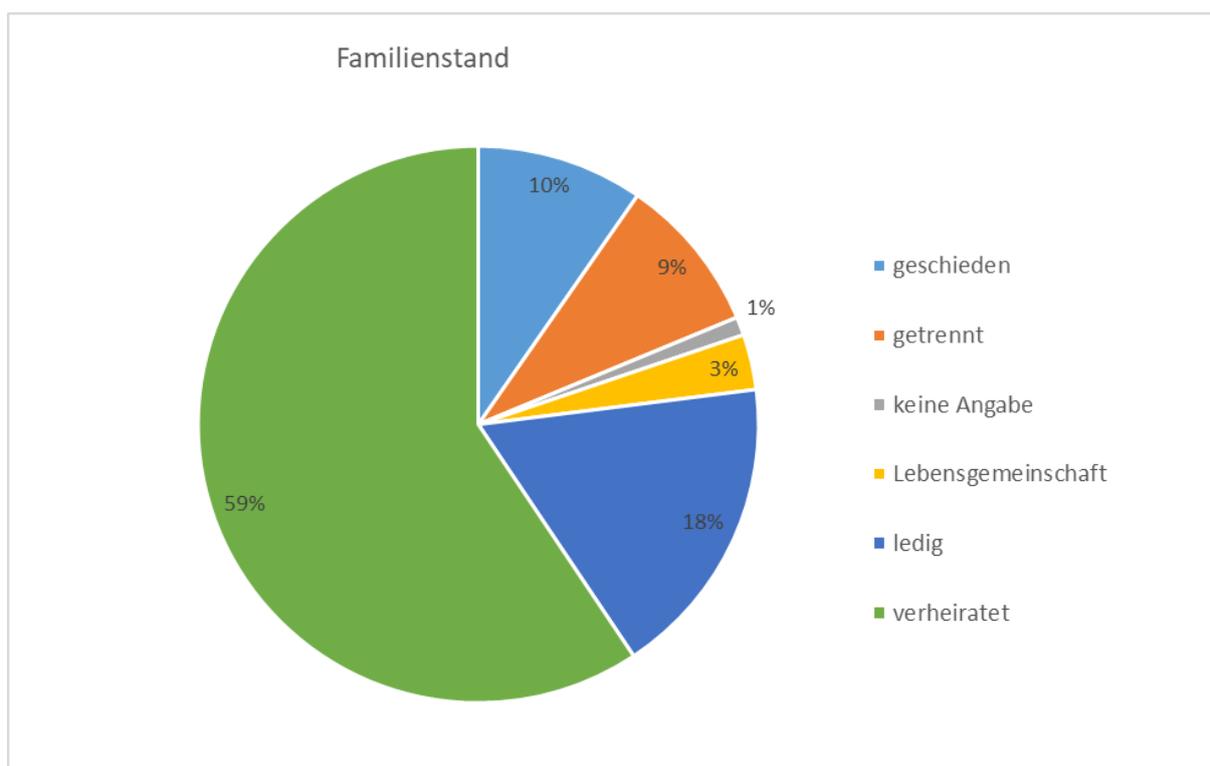
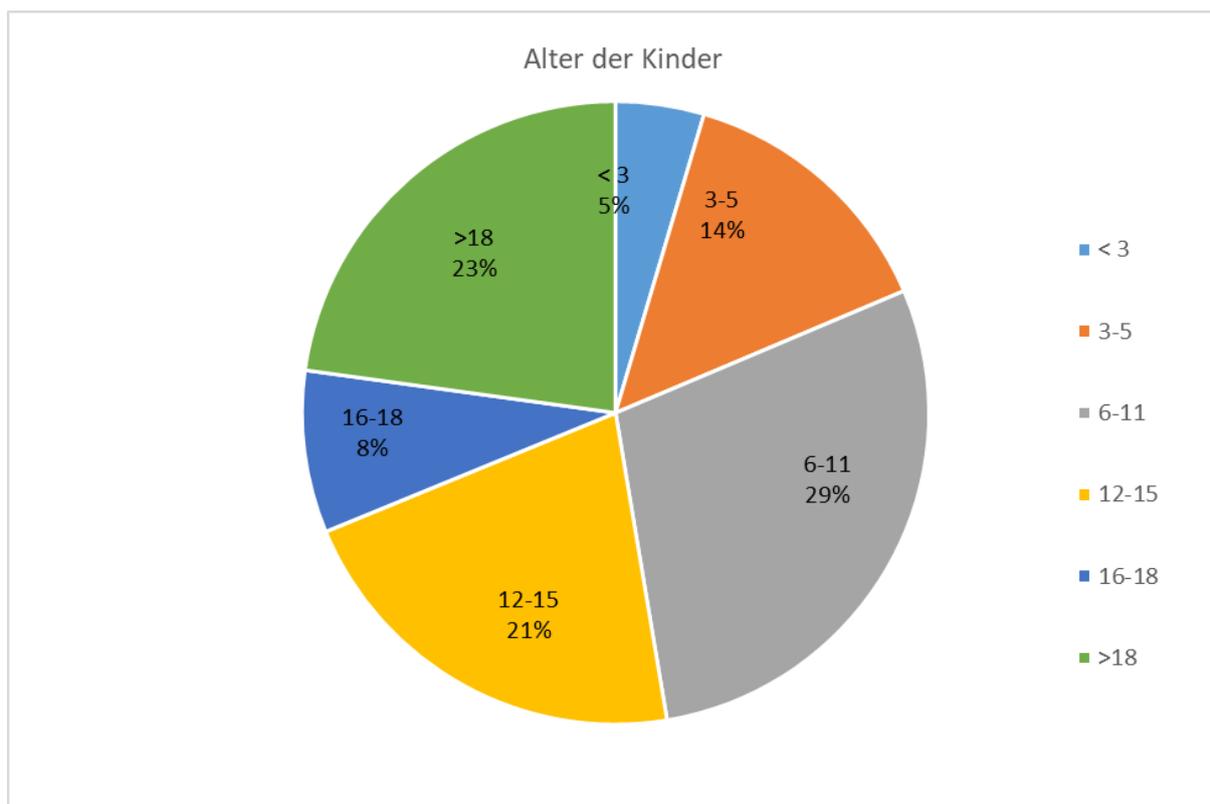
Darüber hinaus hoffen wir sehr in 2022 unsere qualitativ hochwertigen und nachhaltigen Unterstützungsangebote für Berufsrückkehrerinnen weiter anbieten zu können. Dazu ist jedoch eine verlässliche Förderung notwendig.

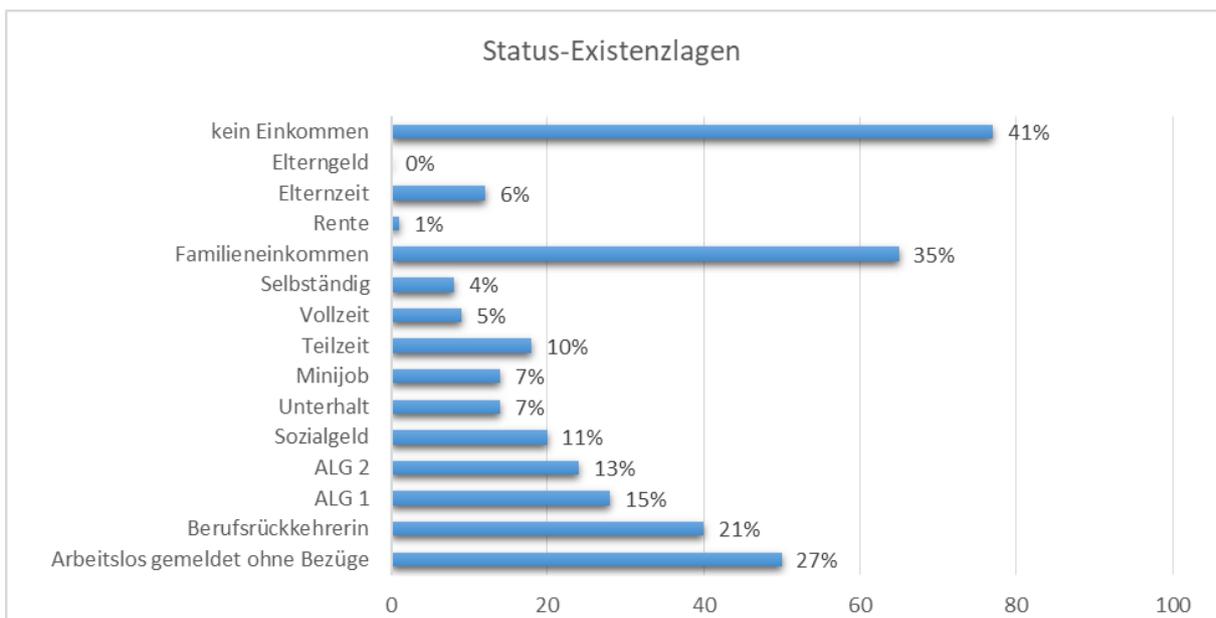
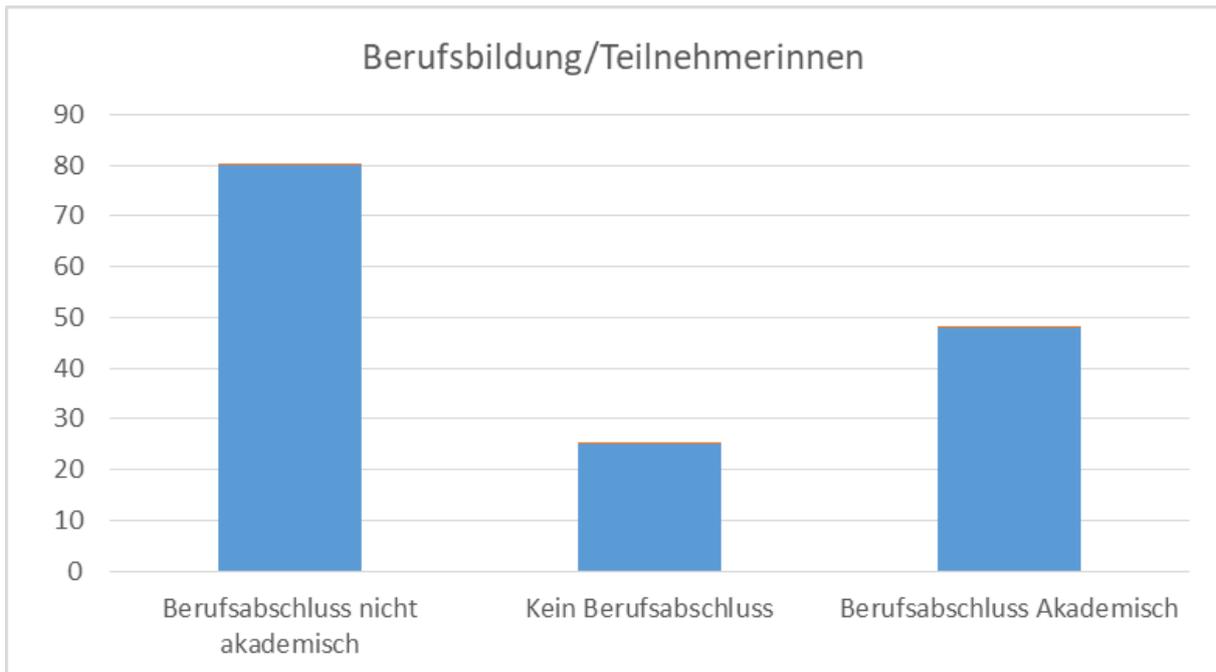
Die Umsetzung von dynamisierten Leistungsverträgen mit der Stadt Darmstadt steht weiterhin auf unserer Tagesordnung.

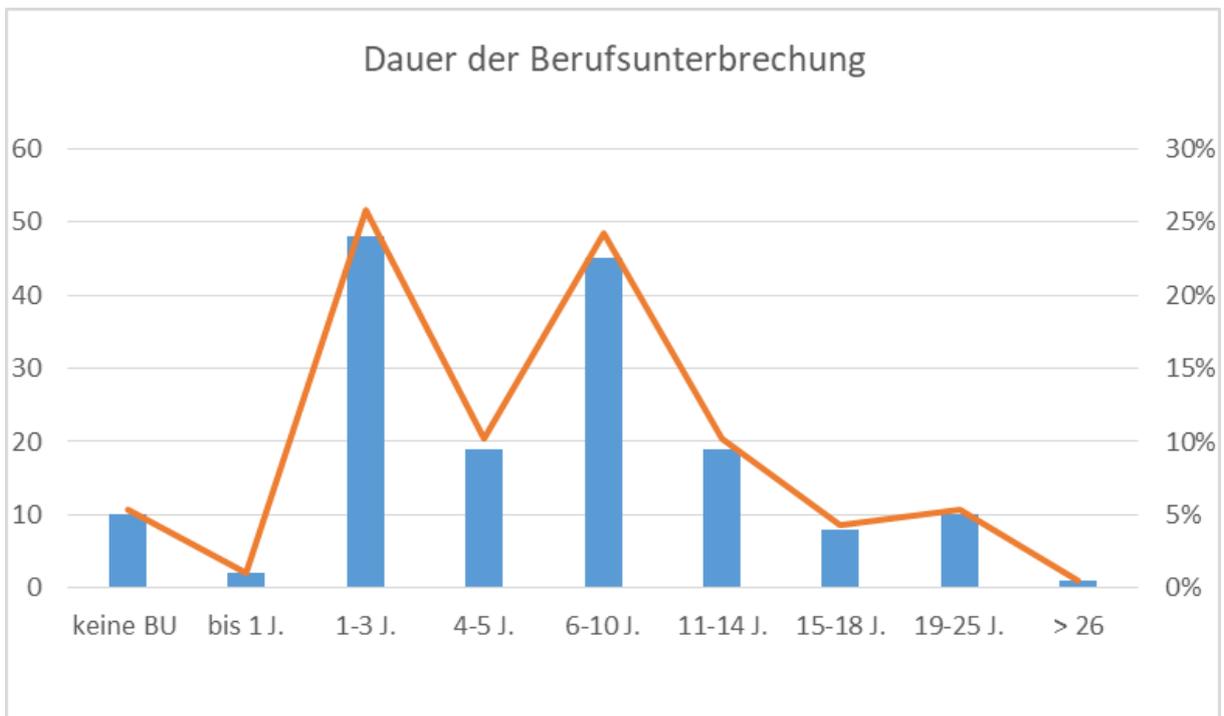
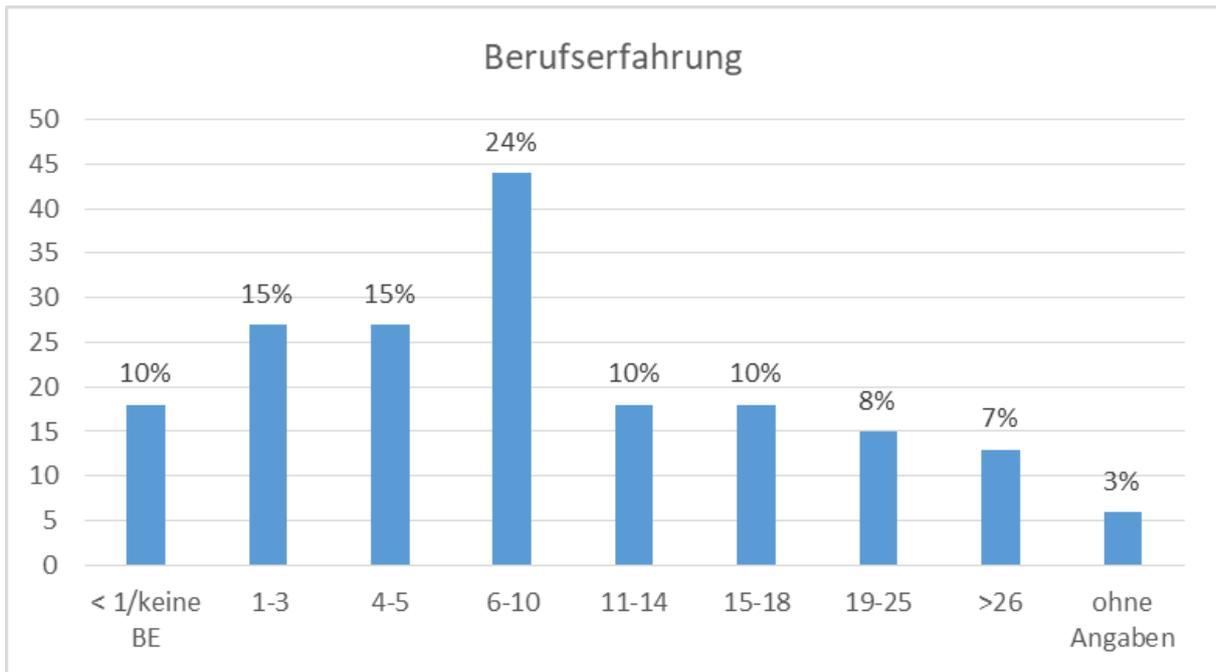
Die NeW - Online-Plattform wurde stetig technisch und inhaltlich angepasst und ist im Rahmen des Online-Unterrichtes nicht mehr weg zu denken. In 2021 sind zwei NeW-Fachtagungen zu den Auswirkungen der Pandemie als auch zu aktuellen Trends des transformierenden Arbeitsmarktes im Hinblick auf Frauen geplant. Desweiteren planen wir in Kooperation mit dem Frauenbüro der Stadt Darmstadt eine Veranstaltung am internationalen Frauentag zu den Auswirkungen der Pandemie auf die Erwerbsarbeit von Frauen.

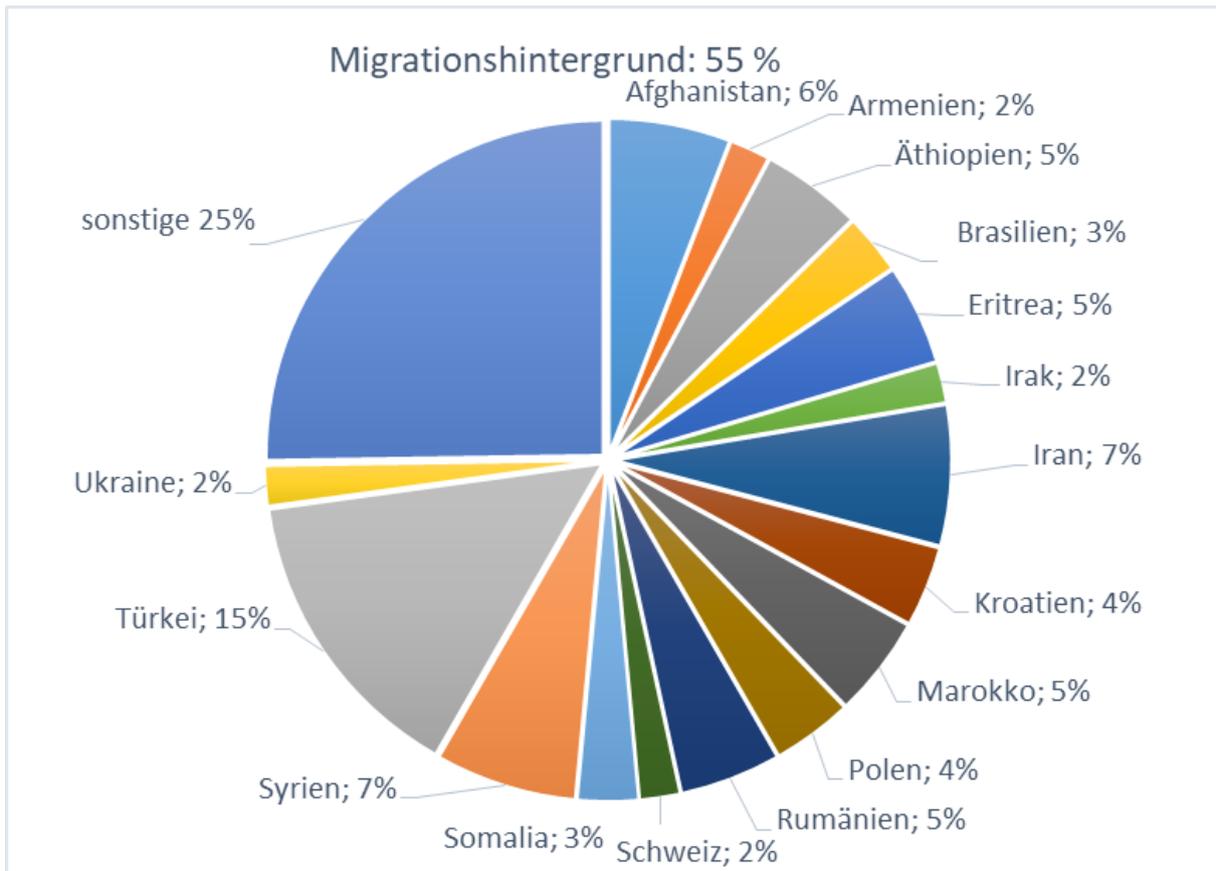
8. Teilnehmerinnenstruktur - Allgemeine Statistik











A. Anhang – Projekte

A.1. Perspektive Wiedereinstieg



Das Projekt „femkom Perspektive Wiedereinstieg“ geht ab dem 01.01.2019 in die Verlängerung für weitere drei Jahre.

Neben der Zielgruppe der gut qualifizierten Wiedereinsteiger*innen, Frauen, die eine Ausbildung oder ein Studium absolviert haben, ebenso wie Wiedereinsteiger*innen in Minijobs, Frauen in Elternzeit,

SGB III und SGB II Berechtigte, wird der Kreis um Frauen erweitert, die bereits wiedereingestiegen sind und sich beruflich verändern möchten.

Das Ziel wird fortgeschrieben, Teilnehmer*innen 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.

Mit Beginn 2020 geht es an die Umsetzung der Arbeitspläne und Arbeitspakete. Die Konzeption der Onlinemodule WordPress und Fit fürs Assessmentcenter wird im Februar abgeschlossen. Termine der Kick-Off Veranstaltungen werden je nach Bedarf vormittags oder nachmittags angeboten, damit auch sozialversicherungspflichtige Teilnehmer*innen, die sich beruflich weiterentwickeln möchten, teilnehmen können.

Trotz des Corona bedingten Lockdowns wurden die Teilnehmer*innen, hier 27, gleichmäßig verteilt über das Jahr in das Projekt eingesteuert. Absolut wurde der Outputindikator geringfügig unterschritten. Die Projektumsetzung erfolgt seit dem 16.03.2020 wie folgt: Einzelcoachings und Erstberatungsgespräche werden per Telefon Skype, ZOOM durchgeführt, unter Einhaltung des Hygienekonzepts vereinzelt auch in der Einrichtung.

Geplante Angebote wie die Beteiligung an Weiterbildungsbörsen in Kooperation mit den Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt sowie Aktionstage für Teilzeitarbeitsuchende mit Familienpflichten, (Agentur für Arbeit zwei Termine) und der Teilzeittjobbörse im Landkreis (ein Termin) sind ausgefallen. Zu diesem Zeitpunkt gab es seitens der Kooperationspartnerinnen noch kein Onlineformat. Diese Termine zur Generierung von Teilnehmer*innen sowie weitere geplante Teilnahmen an Messen und Kooperationsveranstaltungen, z. B. mit der Handwerkskammer Rhein-Main, konnten nicht stattfinden.

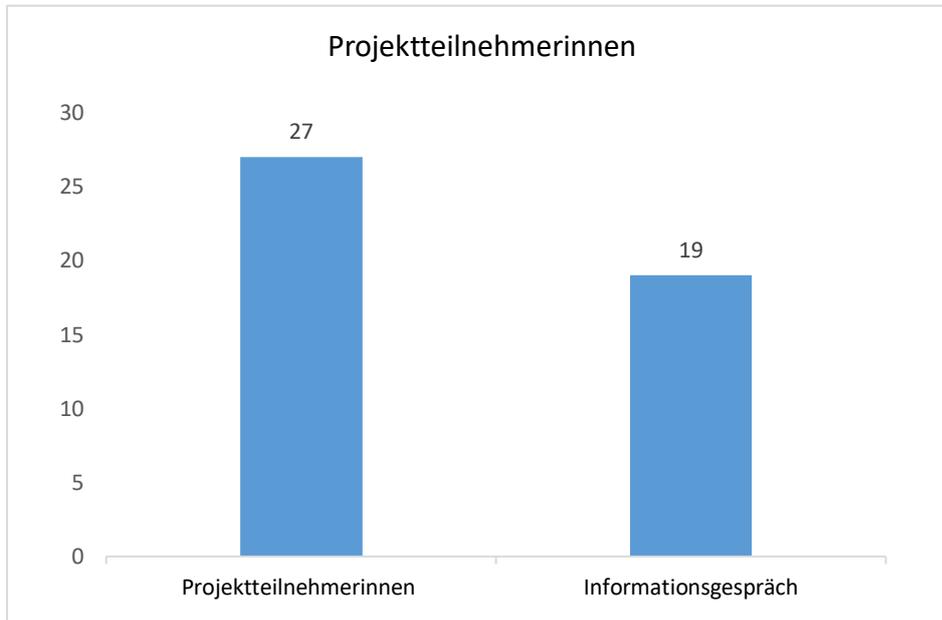
Es findet eine vermehrte Durchführung von Potenzialanalysen statt, die Pandemie bremst den Wiedereinstieg in Dienstleistungsberufe (z. B. Flughafen Frankfurt als Arbeitgeber scheidet aus, rückläufiger Arbeitsmarkt generell zu beobachten).

Informationsveranstaltungen zum Thema Berufsrückkehr/Wiedereinstieg werden digital angeboten oder in Einzelberatungen umgewandelt. Partnercoachings werden ebenfalls digital angeboten, aber weniger angefragt. Geplante Präsenzworkshops in März und April (bzw. darüber hinaus) werden über Onlineformate angeboten – Teilnehmer*innen, die aufgrund der Betreuungssituation der Kinder nicht an den Onlinekursen teilnehmen können, werden im Einzelcoaching an die Inhalte herangeführt.

Das Erarbeiten neuer Angebotsformate erfolgt projektübergreifend im Frauenkompetenzzentrum, um Synergien zu schaffen und Ressourcen zu schonen. Kollegiale (intern, extern) und psychosoziale Gespräche, Teamteaching (neue Methodiken und/oder Didaktika) nehmen aufgrund der multiplen Drucksituationen zu. Der organisatorische Aufwand, Monitoring, Berichtswesen, Projektcontrolling nehmen zu.

Zahlen und Fakten:

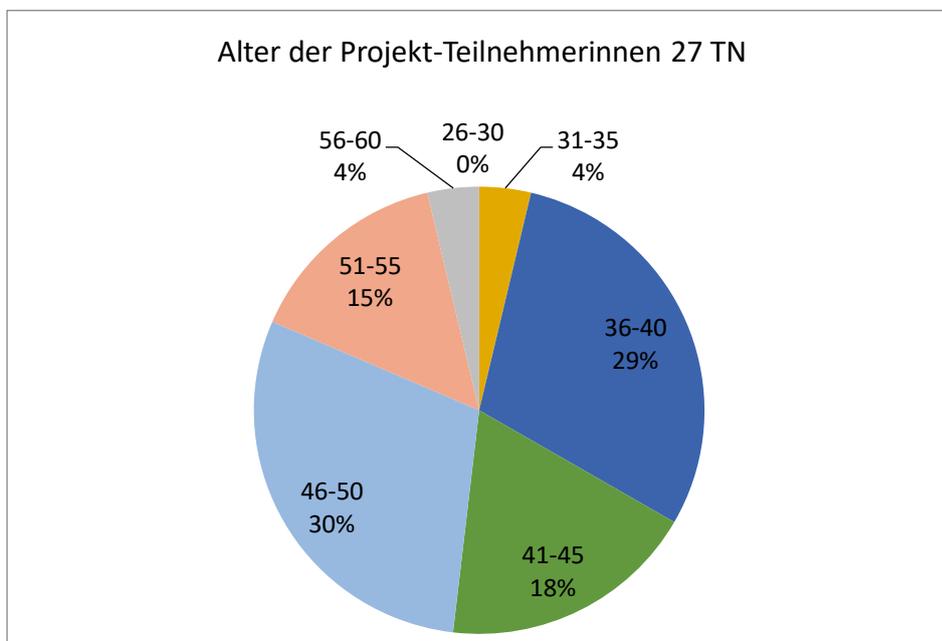
Im Betrachtungszeitraum 01.01.2020 – 31.12.2020 mündeten 27 Frauen in das Projekt ein. 8 Teilnehmer*innen sind in der neuen Zielgruppe, der bereits eingestiegenen Frauen mit Weiterentwicklungsbedarf, zu



verorten. 18 Teilnehmer*innen mündeten über Öffentlichkeitsarbeit und Informationsveranstaltungen in das Projekt ein, zwei Teilnehmer*innen kommen über Empfehlungen, drei Teilnehmer*innen sind arbeitssuchend gemeldet, vier Teilnehmer*innen konnten über die Mobile Beratung im Landkreis angesprochen

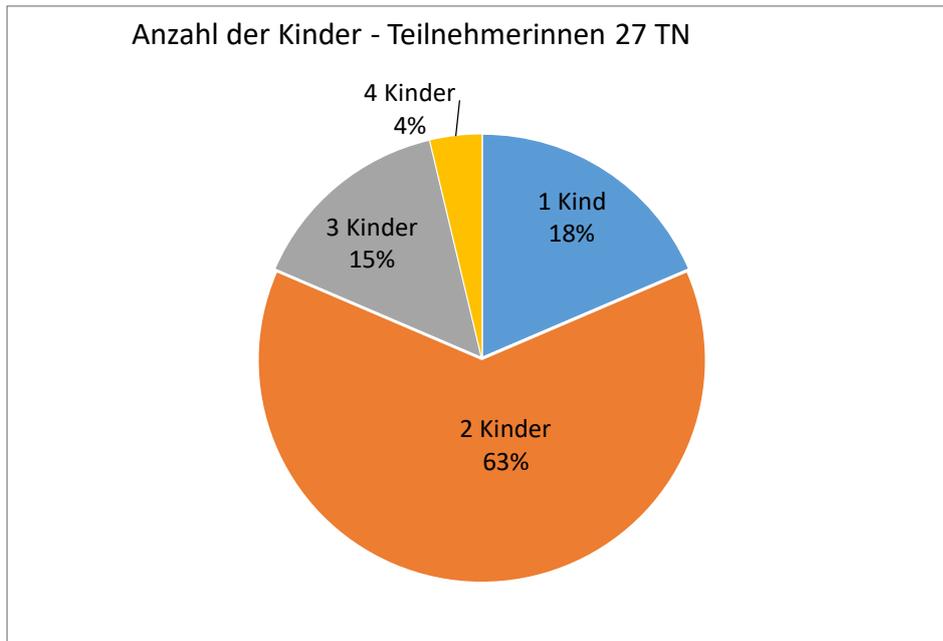
werden. Fünf Teilnehmer*innen sind in sozialversicherungspflichtige Arbeit eingemündet. 25 Teilnehmer*innen haben eine Weiterbildung absolviert (inklusive der Teilnehmer*innen, die mindestens einen betreuten Onlinekurs und fünf Selbstlernmodule absolviert haben).

Die Altersstruktur der Projektteilnehmerinnen hat sich zum Vorjahr verändert. Der Anteil der unter 46-50 jährigen Frauen ist überproportional angestiegen. Hier zeigt sich, dass Frauen mit jüngeren Kindern aufgrund der unzureichenden Betreuungssituationen ihren Wiedereinstieg vertagt haben und die Rahmenbedingungen für den Umgang mit der Pandemie abwarten werden.



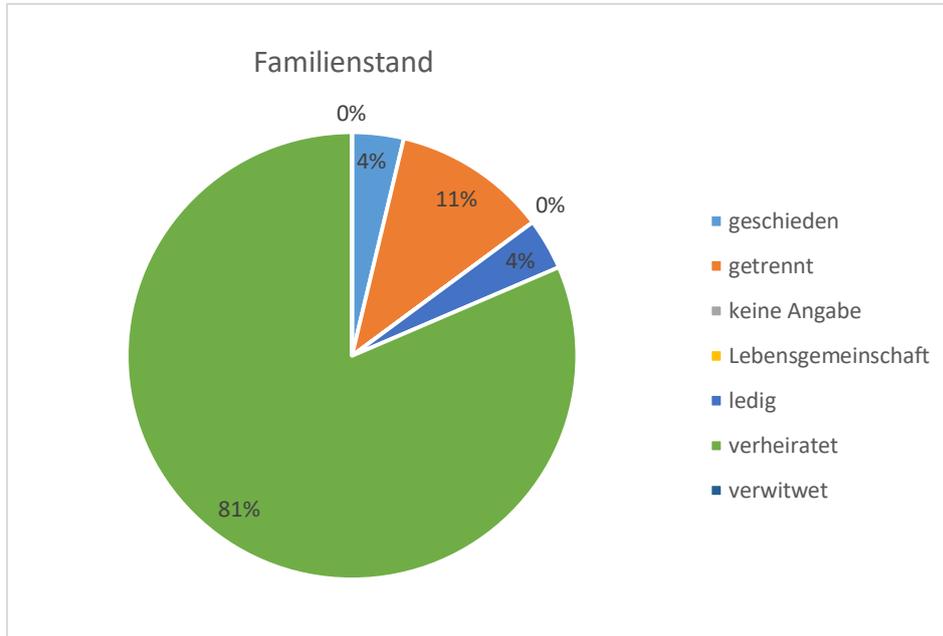
Der Anteil der unter 46-50 jährigen Frauen ist überproportional angestiegen. Hier zeigt sich, dass Frauen mit jüngeren Kindern aufgrund der unzureichenden Betreuungssituationen ihren Wiedereinstieg vertagt haben und die Rahmenbedingungen für den Umgang mit der Pandemie abwarten werden.

Frauen können grundsätzlich an dem Projekt Perspektive Wiedereinstieg teilnehmen, wenn sie ihre Berufstätigkeit zugunsten von Kindererziehung mindestens 1 Jahr unterbrochen haben. Das



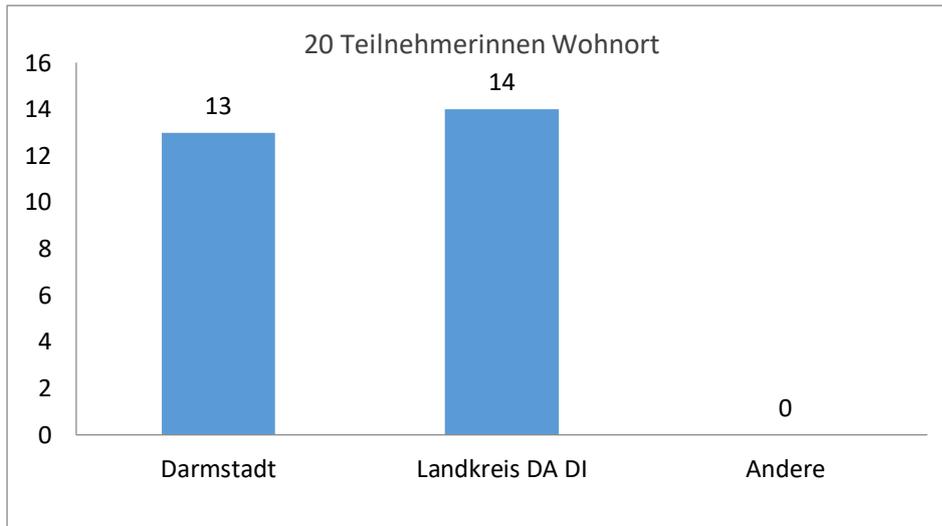
Alter der Kinder verteilt sich wie im Diagramm dargestellt. Die Gruppe der Teilnehmerinnen mit 2 Kindern ist weiterhin am größten und im Vergleich zum Vorjahr noch einmal angestiegen.

Die Kernzielgruppe dieses Projektes ist die sogenannte *Stille Reserve*, d. h. Frauen, die sehr gut ausgebildet sind und in der Regel vom Familieneinkommen leben. Der Anteil der verheirateten Frauen ist im Vergleich zum Vorjahr fast gleich geblieben,



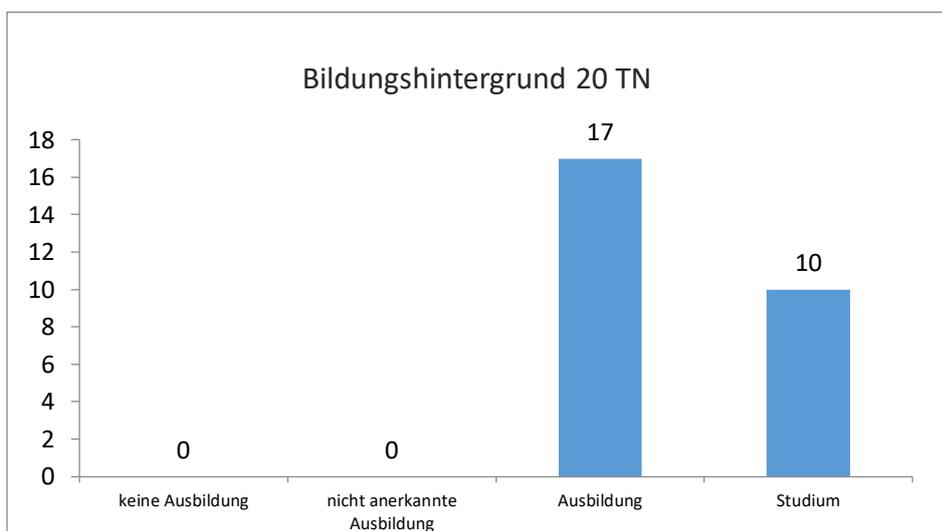
während der Anteil der getrennt Lebenden mit 11% stark zugenommen hat.

Auch im Projektjahr 2020 münden mehr Frauen aus dem Landkreis ein. Projektübergreifend lässt sich



feststellen, dass die Nachfrage nach beruflichen Beratungen zurückgeht, während der Bedarf an psychosozialen Beratungen zugenommen hat.

Seit März 2008 führt das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend das Aktionsprogramm "Perspektive Wiedereinstieg" gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit und anderen Koopera-



tionspartner*innen durch. Dem Fachkräftemangel in Deutschland soll durch einen begleiteten Wiedereinstieg der sehr gut ausgebildeten Frauen begegnet werden. Der Anteil der Akademikerinnen ist in diesem Jahr erstmalig in der gesamten Projektlaufzeit rückläu-

fig. Dies könnte dem viel diskutierten Rollback in der Pandemie geschuldet sein.

PWE-Online:

Die Teilnahme an den PWE@Online Modulen "OneNote" (1 Termin), "Schlüsselqualifikationen" (2 Termine), WordPress (2 Termine) und „Fit für das Assessmentcenter“ (1Termin) ist in 2020 mit bundesweit 47 Teilnehmer*innen sehr gut.

2020 wird der Blended Learning Kurs „WordPress – Erstellen einer Website“ fertiggestellt und zweimal mit großem Zuspruch online durchgeführt.

Weiterhin wird der Kurs „Fit für das Assessmentcenter“ im 2. Halbjahr konzipiert und fertiggestellt. Dieser wird im Dezember einmal durchgeführt und ist ebenfalls mit 9 Teilnehmer*innen sehr gut besucht.

Pandemiebedingt finden die Kick-Off-Workshops 2020 online statt. Die Teilnehmer*innen sind durch die Schließung von Schulen und Kindergärten stark in den Unterricht und die Betreuung der Kinder eingebunden. Wir reagieren auf die Situation, indem wir den Frauen bei individuellen Terminen den Umgang mit

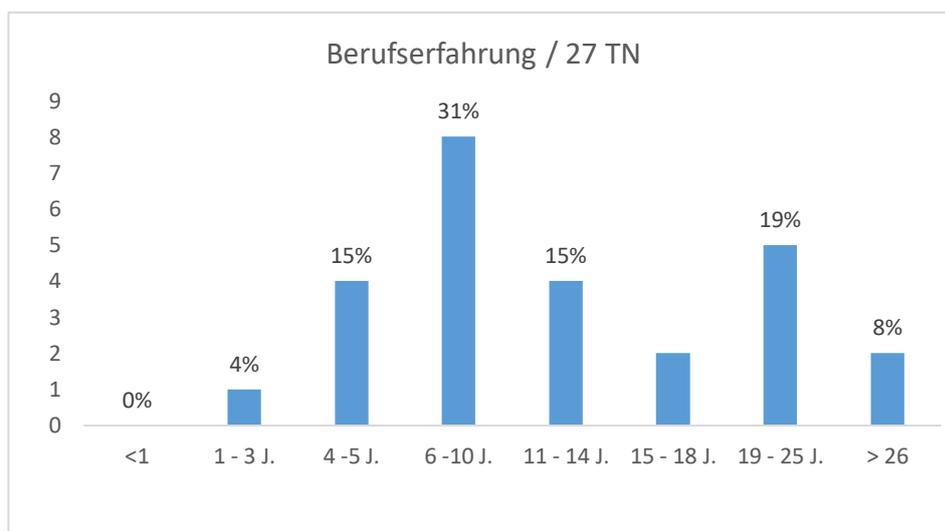
der Lernplattform und die Funktionen des Virtuellen Klassenzimmers näherbringen. Diese Kick-Off-Workshops finden als Online-Seminar statt. Bei mangelnder Erfahrung wird der Einstieg oft telefonisch begleitet.

In diesem Online-Seminar werden auch die Inhalte der Lernbörse der Arbeitsagentur vorgestellt. Hier sollen 5 Module während der Projektteilnahme bearbeitet werden. Im Kick-Off-Workshop können sich die Kundinnen in Break-Out-Rooms einen individuellen Überblick über diese Module verschaffen und besonders interessante Angebote auch schon ansatzweise bearbeiten.

Im Anschluss werden diese weiter vertieft und weitere Module bei individueller Zeiteinteilung durchgeführt.

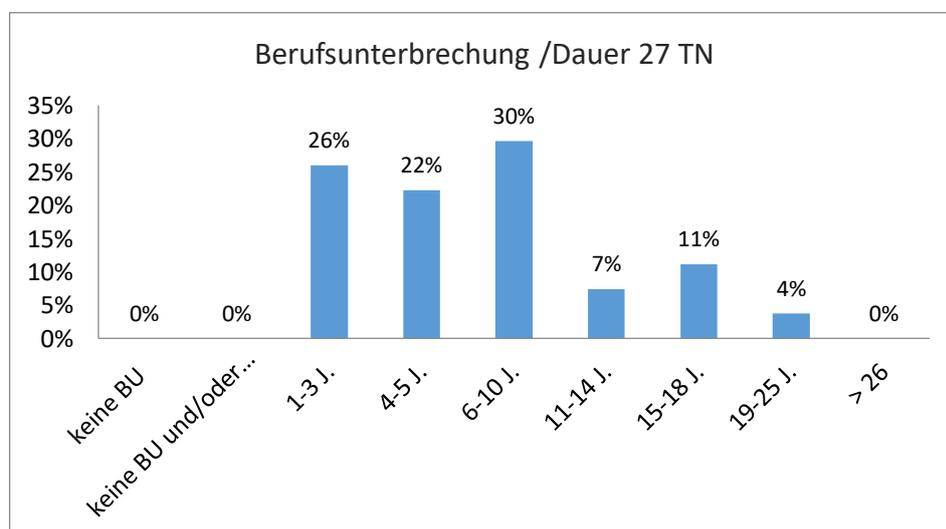
Alle 27 Teilnehmer*innen haben an PWE@Online teilgenommen und mindestens 5 Selbstlernmodule bearbeitet, 7 davon sogar mehr. Die Anzahl der bearbeiteten Module ist in diesem Jahr zurückgegangen, was der hohen Belastung der Frauen in der Familienarbeit geschuldet ist. 23 Kundinnen haben die Voraussetzung für die Kofinanzierung erreicht, indem sie zusätzlich mindestens einen tutoriell begleiteten Kurs mit Online-Seminaren absolviert haben. Die restlichen 4 Kundinnen haben bereits Kurse für 2021 gebucht und werden im nächsten Jahr die Kofinanzierung erreichen.

In puncto Berufserfahrung und Berufsunterbrechung bleibt die Zielgruppe ebenfalls heterogen. Tatsächlich



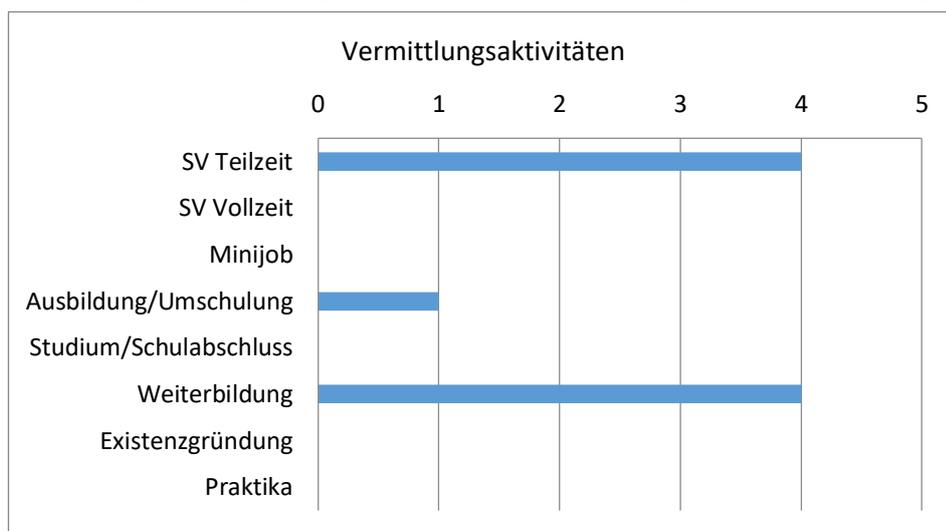
haben die Dauer der Berufserfahrung und die Zeiten der Berufsunterbrechung keinen Einfluss auf den Ergebnisindikator Vermittlung in sozialversicherungspflichtige Tätigkeit.

Im Vergleich zum Vorjahr ist die Gruppe der Frauen, die zwischen 6 – 10 Jahren ihre Berufstätigkeit unterbrochen haben, ge-



wachsen. Die Gruppe der Frauen, die eine Erwerbspause von 1 -3 Jahren haben, ist ebenfalls stark angestiegen.

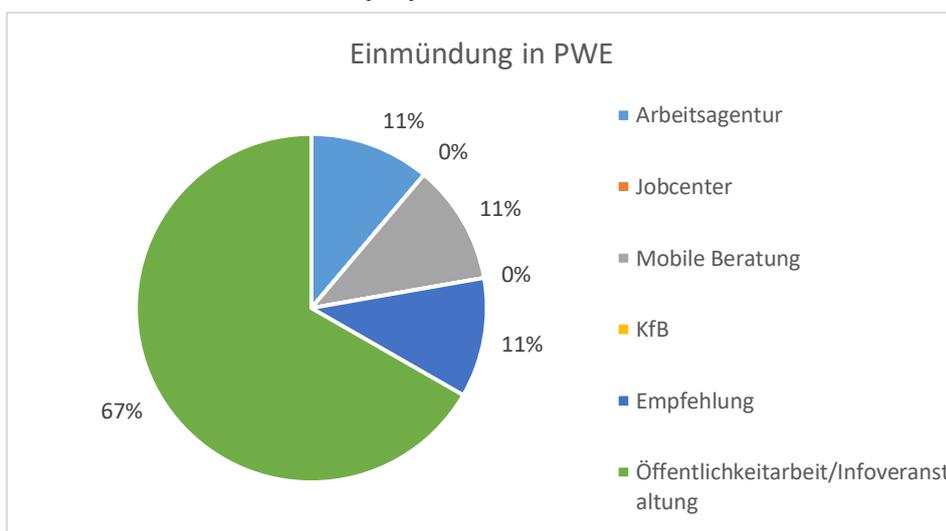
Die Vermittlungsaktivitäten unterscheiden sich zum Vorjahr erheblich. Der Anteil der Frauen, die in sozialversicherungspflichtige Tätigkeiten einmünden, ist in 2020 gesunken. Unsere Angebote aus den letzten



Jahren konnten pandemiebedingt nicht aufrecht erhalten werden, hierzu gehören z. B. die Vorstellung des Projektes und Beratung von Informationskundinnen bei der Veranstaltung der Agentur für Arbeit "Markt der Möglichkeiten" in Darmstadt und in den

Mehrgenerationenhäusern, Partizipation an der Karrieremesse women & work.

Mit 67 % münden in diesem Projektjahr die meisten Frauen über den Kanal Öffentlichkeitsarbeit durch femkom ein. Die



Die Mobile Beratung, die im Landkreis in vereinzelt Kommunen stark nachgefragt wird, kann aufgrund behördlicher Vorgaben und unterschiedlicher Hygienekonzepte nur einmal durchgeführt werden.

Rückblickende Erfahrungen, Fazit und Ausblick:

Die Kernzielgruppe, nämlich sehr gut ausgebildete Akademiker*innen, die bisher bei der Arbeitsagentur noch nicht in Erscheinung getreten sind, hat ihr Wiedereinstiegsvorhaben zurückgestellt (oft zugunsten der Partner, die meist aus dem Homeoffice agieren) und sich primär auf sorgetätige Aufgaben, wie z. B. Homeschooling oder Betreuung U 3 jähriger Kinder wegen Schließung der Kindergärten, fokussiert. Anvisierte Weiterbildungen können nicht umgesetzt werden, weil nicht alle Weiterbildungsträger zeitnah auf Blended Learning umgestellt haben und zeitgleich der prozentuale Anteil der Teilnehmer*innen, die überwiegend in Präsenz lernen möchten, überwiegt. Ebenfalls darf die technische Grundvoraussetzung zur qualitativ guten Umsetzung einer Weiterbildung nicht als selbstverständlich in allen Haushalten vorausgesetzt werden. Gesamtheitlich sind wesentliche Instrumente zur Teilnehmer*innengewinnung während der Corona Pandemie weggefallen und führen zu einer Unterschreitung der Zielerreichung sowie einer Reduzierung der Output- und Ergebnisindikatoren im gesamten zu betrachtenden Projektzeitraum. Weitere Ergebnisse bleiben im letzten Projektjahr 2021 abzuwarten.

A.2. NeW- Netzwerk Wiedereinstieg



Das Netzwerk Wiedereinstieg - NeW hat sich im Jahr 2020 in der Zusammensetzung verändert. Die geförderten Netzwerkpartnerinnen, sprich Einrichtungen umfassen hessenweit 6 Träger an 5 Standorten. 3 Einrichtungen werden nicht mehr gefördert und eine neue Netzwerkpartnerin im Landkreis Darmstadt-Dieburg, die uns aus langjähriger Kooperation in anderen Projekten bekannt ist, konnte für NeW gewonnen werden. Zusammen mit femkom sind be-rami berufliche Integration e.V., Frankfurt, BerufsWege für Frauen e. V., Wiesbaden Frauen-Softwarehaus e.V., Frankfurt, Frauenzentrum e.V., Rüsselsheim, ZIBB Zentrum Information Beratung Bildung - Frauen für Frauen e.V., Groß-Umstadt, Mitglieder des Netzwerkes. Des Weiteren ist das Netzwerk NeW Mitglied des bundesweiten Unternehmensnetzwerks "Erfolgsfaktor Familie".

In Darmstadt ist femkom weiterhin mit zwei Angeboten vertreten: „Digitale Lernformate für Wiedereinsteigerinnen“ und „FriDa Geflüchtete Frauen – Respekt und Integration“.

Fachtag NeW 2020

Das Netzwerk Wiedereinstieg (NeW) veranstaltete am 08.12.2020 einen online-Fachtag zum aktuellen Thema „**Rollback oder Rollout? Die Rolle der Frauen in der Corona Krise**“. Frau Dr. Aline Zucco von der Hans-Böckler-Stiftung gab mit Ihrem Vortrag wichtige Impulse zum Thema, das mit und von den 98 Teilnehmenden diskutiert wurde. Die Moderation der Veranstaltung hatte Katrin Seibold (Redakteurin ZDF/3sat).

Den Auftakt übernahm Dr. Aline Zucco mit einer wissenschaftliche Studie „**Warum die Corona-Krise Frauen härter trifft**“. Die Studie belegt, dass Frauen in geringerem Umfang erwerbstätig sind als Männer, dafür aber einen deutlich höheren Umfang an unbezahlter Arbeit leisten. Durch die Schulschließungen während der Corona Krise haben insbesondere Frauen ihren Arbeitsumfang reduziert (Männer um 5 Std./ Frauen um 7 Std.; Stand April 2020) und weiterhin den größten Teil der Sorgearbeit übernommen. Es wird deutlich, dass die Krise keine neuen Ungleichheiten schafft, sondern bestehende Ungleichheiten verstärkt. In diesem Zusammenhang fordert Dr. Aline Zucco unter anderem die Abschaffung des Ehegattensplittings, die Förderung betrieblicher Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Gewährung institutioneller Kinderbetreuung.

Im Plenum wurden die Fragen „Was bedeutet die Pandemie für die Chancengleichheit?“, „Welche Form der Unterstützung brauchen Frauen jetzt?“ und „Ergeben sich Chancen aus der Krise für Frauen?“ angeregt diskutiert. Eingespielte Umfragen evaluierten das Meinungsbild der Teilnehmenden und Beiträge sowie Fragen aus dem Chat wurden von der Moderatorin aufgegriffen und von Dr. Aline Zucco beantwortet. Zwei NeW-Projekt-Teilnehmerinnen berichteten in, durch femkom e.V. und Berufswege für Frauen e.V. produzierten, Videos über ihre Erfahrungen während der Corona Krise, über ihren Kompetenzzuwachs im digitalen Bereich und über die Wichtigkeit ihrer Anbindung an eine Bildungseinrichtung.

Das Netzwerk Wiedereinstieg hat zum Ziel Frauen beim Wiedereinstieg durch passgenaue Qualifizierungsangebote zu begleiten und sie auf die Herausforderungen, die die Digitalisierung mit sich bringt, vorzubereiten. Für das Jahr 2021 sind zwei weitere Veranstaltungen in diesem Format über das Netzwerk geplant, um weiterhin auf aktuelle Bedarfe, Entwicklungen und Chancenungleichheiten aufmerksam zu machen. femkom bleibt weiterhin an der Planung und technischen Umsetzung der Veranstaltungen aktiv beteiligt.

Teilprojekt „Digitale Lernformate für Wiedereinsteigerinnen“ femkom

NeW				
Teilprojekt Digitale Lernformate	Personen	Region		
insgesamt im Förderzeitraum 2020		Darmstadt	Darmstadt-Dieburg	andere
Informationsgespräche	117	64	45	8
Projektkundinnen ab dem 2. Gespräch	53	30	20	3
Durchgeführte Beratungen insgesamt	578			

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 gut abgestimmten und modularen Angeboten begleitet und unterstützt, von der beruflichen Orientierung über Weiterbildung und Coaching bis zur 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.

Um den Bedarfen der Frauen und des Arbeitsmarktes gerecht zu werden, wenden wir ein dreigliedriges in sich verzahntes Konzept 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 am Lernen zu wecken und zu fördern. Die Wiedereinsteigerinnen sollen befähigt (empowert) werden, eigenständig Lösungen zu finden und eigenverantwortlich zu lernen. Das sind Anforderungen des aktuellen Arbeitsmarktes. Um dorthin zu gelangen arbeiten die Teilnehmerinnen an ihren individuellen Voraussetzungen, bestehende Kompetenzen werden ausgearbeitet, erweitert und festgehalten; sie bilden Grundlage des jeweiligen Teilnehmerinnen-Profiles.



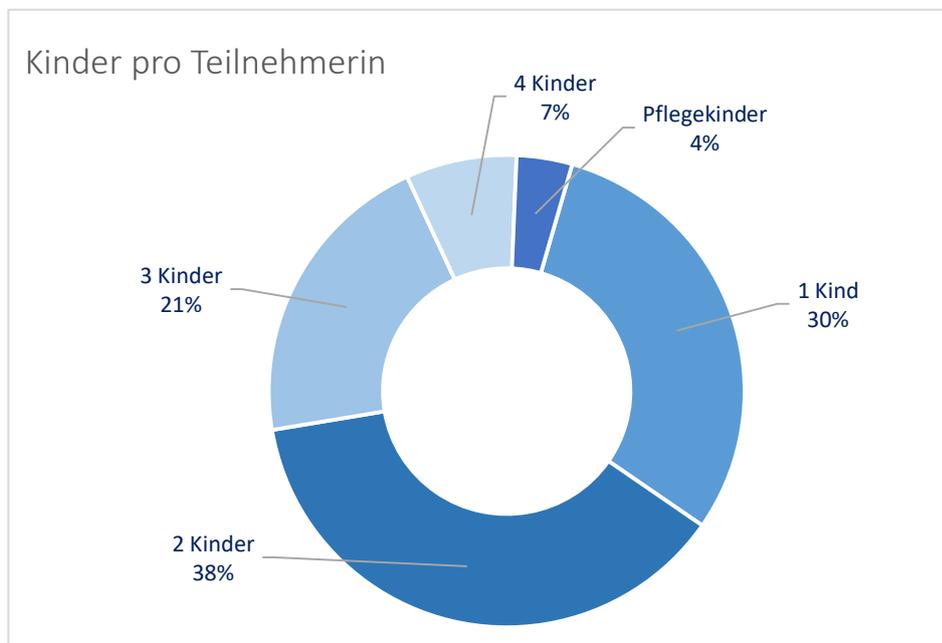
Lernfelder und Lernbedarfe werden deutlich und münden in eine Umsetzungsstrategie. Jede Wiedereinsteigerin befindet sich in einem Lern- und somit auch Veränderungsprozess, der Unsicherheiten und Ängste mit sich bringt, biografisch bedingte Lernhemmnisse und die Schwierigkeit der Vereinbarkeit von Berufswunsch und sorgenden Aufgaben im Alltäglichen aufzeigt.

Gangbare Wege und individuelle sowie zielführende Strategien sind erforderlich, um einen erfolgreichen Wiedereinstieg zu ermöglichen.

Beim beruflichen Wiedereinstieg ist das Praktikum ein wichtiges, zielführendes Instrument zur beruflichen Integration. Das Praktikum ist, neben der Möglichkeit neue Berufsfelder zu erproben, Erfahrungen zu sammeln und Orientierung zu ermöglichen, besonders wichtig für Frauen mit Erwerbsunterbrechung, um bestehende Kompetenzen in der Praxis zu erproben und zu beweisen und diese vor allem sich selber zu bestätigen.

Ca. 20 Praktikumsplätze waren bereits bis März 2020 akquiriert und somit für das 1. Halbjahr vorgesehen. Für eine Teilnehmerin war nach 20 Jahren Familienphase, mit dem Praktikumsbeginn in der Stadtteilwerkstatt Kranichstein der langersehnte berufliche Wiedereinstieg als Soziologin verbunden. Die Teilnehmerin hätte somit die erforderliche Praxis erworben und wichtige Kontakte aufbauen können, leider wurde das Praktikum Mitte März vorzeitig beendet. Zunächst zwar auf Mai verschoben, später dann auf unbefristete Zeit. Das Projekt, verbunden mit einem möglichen Arbeitsplatz, einer soziologischen Erhebung im Stadtteil, wurde ebenfalls verschoben. Dies ist eines von vielen Beispielen, wie wegen der Covid19-Maßnahmen, für 2020 vorgesehene Aktivitäten nicht in der geplanten Form umgesetzt werden konnten. Das Praktikum hat den beruflichen Wiedereinsteigerinnen sehr gefehlt. Dennoch möchten wir hier betonen, dass bei all unserer Projektumsetzung NeW, die Fürsorge für unsere Teilnehmerinnen, für unsere Mitarbeiterinnen und nicht zuletzt unsere gesamtgesellschaftliche Verantwortung im Vordergrund stand. Um auch hier, wie in all unserer Begleitung Vorbild zu sein.

Die Dauer des Wiedereinstiegs-Prozesses hat sich zu den vergangenen Jahren deutlich verändert. Der Rollback ist spürbar, dadurch dass wir bei Frauen, insbesondere in der beruflichen Orientierung, bereits zum Jahresende 2020 einen Anstieg in der Verweildauer im Projekt verzeichnen können. Die Auswirkungen der Covid19-Maßnahmen auf einen längeren Verbleib in der Familienphase plus die Einschränkungen auf dem Arbeitsmarkt werden in Gänze erst im Jahr 2021 erfassbar werden.



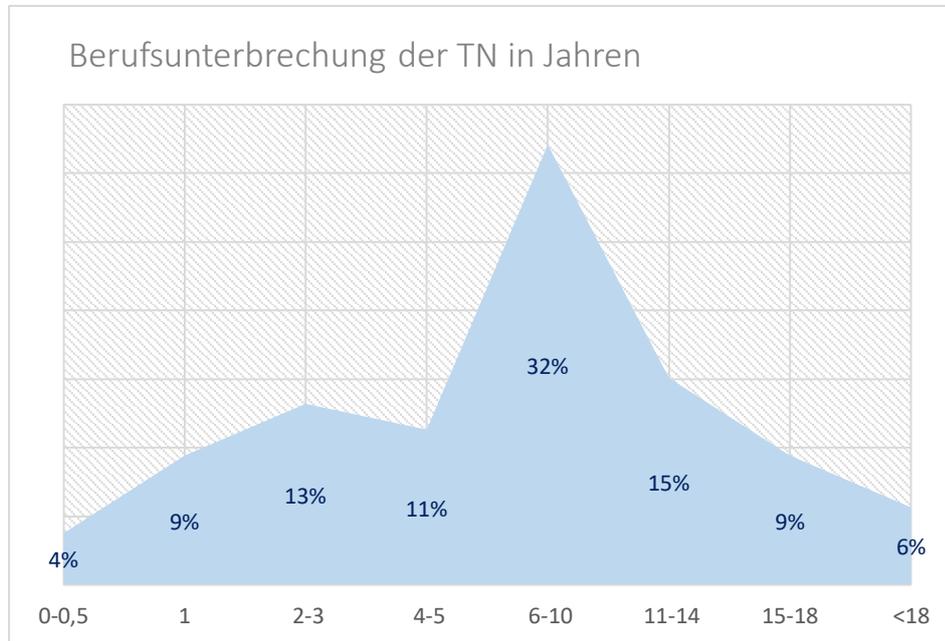
Es wurden durchschnittlich 11 Gespräche in Anspruch genommen bis das anvisierte Ziel erreicht wurde. Ein deutlicher Anstieg ist gegenüber den Vorjahren zu verzeichnen, der nicht mehr nur dem wachsenden Anteil an Frauen mit Migrationshintergrund zuzuschreiben ist, sondern vielmehr den Belastungen

durch die Covid19 verursachte Krise bzw. Veränderung von Lebensbedingungen.

Alleinerziehende Teilnehmerinnen, insbesondere auch die Teilnehmerinnen mit ALG II Bezug, benötigten ebenfalls 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. Um eine Teilnehmerin in eine

Berufsvorbereitungsmaßnahmen zu vermitteln, wurden alleine in diesem Fall im Schnittstellenmanagement über 30 Telefonate geführt, die schlussendlich eine erfolgreiche Förderung ermöglichten. Die Kommunikationsprozesse waren für alle Beteiligten aufwändiger und erschwert. **Im Jahr 2020 haben 30 % alleinerziehende Teilnehmerinnen, alle im ALG II Bezug, teilgenommen.**

Der Median der Altersstruktur der 53 Teilnehmerinnen in 2020 lag bei 42 Jahren, unter 35 Jahren waren lediglich 9 Teilnehmerinnen und weitere 13 Teilnehmerinnen waren zum Projekteintritt über 50 Jahre alt.



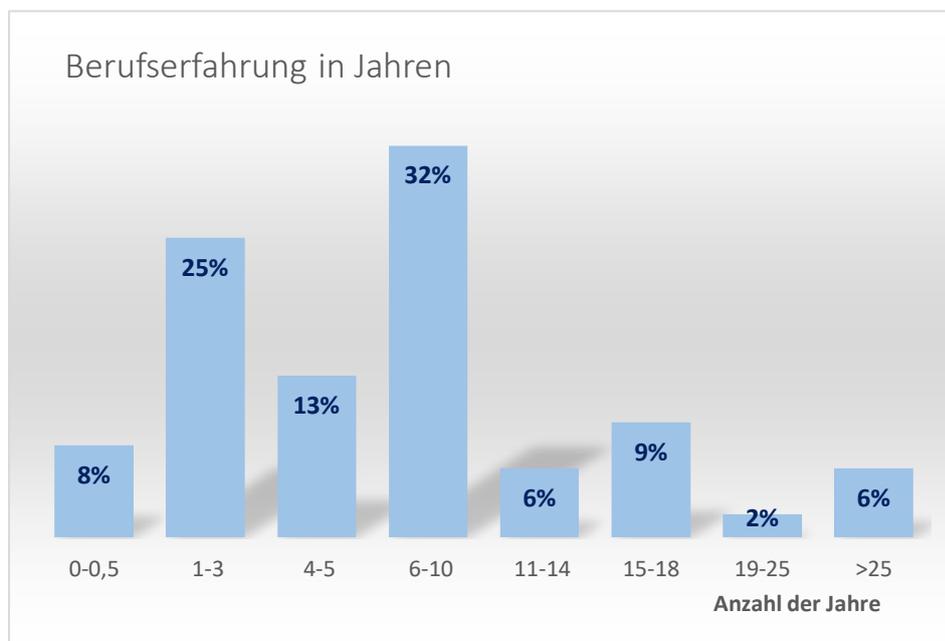
lediglich 9 Teilnehmerinnen und weitere 13 Teilnehmerinnen waren zum Projekteintritt über 50 Jahre alt.

Die durchschnittlichen Berufsunterbrechungszeiten liegen leicht steigend bei 10 Jahren. Der Anteil der Teilnehmerinnen mit familienbedingten Auszeiten von 15 bis über 18 Jahren bleibt bei 15

% eher konstant. Bei 38 % lag die Unterbrechungsdauer bei 0,5 bis 5 Jahren.

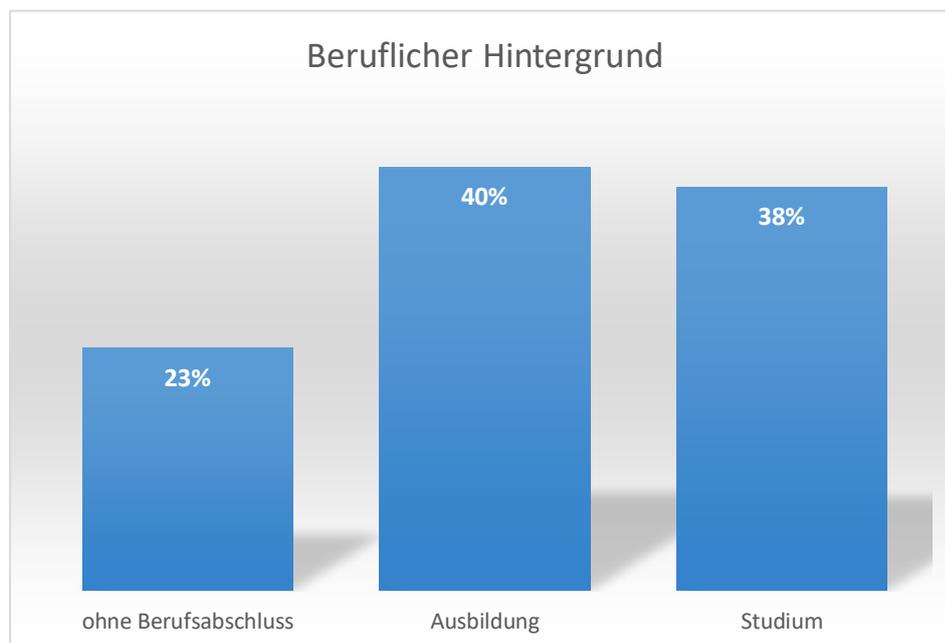
38 % der Teilnehmerinnen sind Akademikerinnen.

75 % der Projektteilnehmerinnen verfügen über qualifizierte Berufsabschlüsse und **23 % verfügen über**



keinen Ausbildungsabschluss. Zu den 23 % gehören auch die Studienabschlüssen, welche in Deutschland keine Anerkennung finden, genauso wie die Teilnehmerinnen, die über keinen verwertbaren Schulabschluss verfügen.

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.



renziertes 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?

Im Teilprojekt NeW- Digitale Lernformate unterstützen und begleiten wir Frauen, die aufgrund von Familien- und Sorgearbeit ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen haben. Der berufliche Wiedereinstieg, für einige auch Umstieg, bedeutet eine Herausforderung auf vielen Ebenen: Beruflich neu gefordert zu sein, sich auf dem Arbeitsmarkt zu positionieren, Kenntnisse und Wissen zu aktualisieren und das eigene Lernvermögen zu stärken, gehört genauso dazu, wie die Auseinandersetzung mit eigenen Kompetenzen und Zielen, wie sich selbst, Kinder und Partner/-innen auf neue Lebensrhythmen und Veränderungen einzustellen. Nicht genug kamen 2020, die durch Covid 19 erforderlichen Maßnahmen neue und weitere Einschränkungen hinzu.

Die Arbeitswelt befindet sich in einem Transformationsprozess. Zunehmend werden „digitale“ Kompetenzen, gleich in welchem Arbeitsfeld, vorausgesetzt. Das Jahr 2020 hat die Akzeptanz gegenüber dem Einsatz digitaler Werkzeuge und vor allem digitaler Kommunikation enorm erhöht.

Ein wichtiger Bestandteil unseres Angebotes, neben der Feststellung und Förderung von Schlüssel- und Fachkompetenzen und der beruflichen Orientierung, besteht aus Umsetzung einer Blended-Learning-Strategie (Wechsel von Online und Präsenz sowie der Einsatz von Brückenformaten). Digitale Kompetenzen werden in Kick-Off-Veranstaltungen in Präsenz gezielt unterrichtet, im Weiteren aber als digitale Arbeits- und Lerninstrumente eingesetzt, um Fachwissen und Schlüsselkompetenzen zu erwerben und auszubauen.

Diesen Lern- und Veränderungsprozess begleiten wir mit Angeboten wie Beratung, Coaching, Workshops und Qualifizierungen, mit dem Ziel langfristige und tragfähige Perspektiven zu entwickeln.

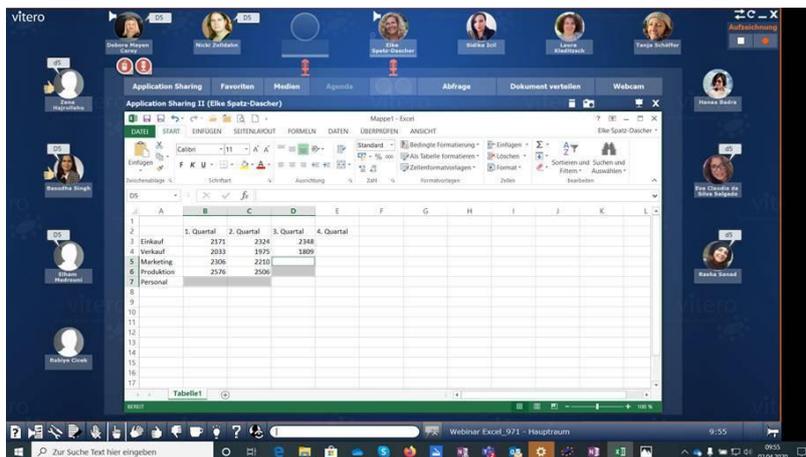
Unsere Angebote:

- Coaching, berufliche Orientierung und Beratung
- Module zur Berufsorientierung, Kompetenzprofile, Vereinbarkeit Familie und Beruf, Berufsfindung, Arbeitsrecht, Bewerbung, Praktika, Perspektiventwicklung
- EDV-Qualifizierung: Word, Excel, PowerPoint, Outlook, Einstieg in das Arbeiten mit Lernplattformen (Ilias), Teamarbeit mit OneNote, Homepagegestaltung, Umgang mit Social Media
- Nutzung digitaler Lernformate und Brückenformate in Präsenz und online
- Vermittlung: in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, in Weiterbildung, Studium sowie Schulabschlüsse und Berufsausbildungen

Unterrichtsdurchführung unter Covid 19-Bedingungen

Seit Jahren entwickeln und verwenden wir ein umfassendes Blended Learning Konzept, welches 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, online Seminar-Räume oder das Arbeiten in einer Cloud wurden dieses Jahr auch online 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 wurde dieser Lernprozess durch regelmäßige online Seminare, einige Präsenzveranstaltungen (unter Einhaltung der Covid19-Maßnahmen) wie auch durch die Lernbegleitung in Einzelterminen, Foren, per E-Mail, in Videokonferenzen oder im Telefongespräch.

Dank der konsequenten Umsetzung von Blended-Learning konnten wir zeitnah und unproblematisch auf reines Online-Lernen umstellen. Der Fachunterricht EDV-Qualifizierung in den Anwendungen Word, Excel, PowerPoint, Wordpress und OneNote wurde ohne Unterbrechung fortgeführt. Die Unterrichtsmaterialien



und Lernvideos sind verbunden mit umfangreichen praktischen Übungen zu jeweiligen Programmen auf der Lernplattform Ilias und in OneNote, dem gemeinsamen digitalen Notizbuch, abgebildet. Parallel nutzten die Teilnehmerinnen auch Lernmaterialien wie Fachbücher und Printunterlagen, die ihnen auch für das selbstgesteuerte Lernen zu Hause zur Verfügung standen.

Das Softskilltraining und die Berufsorientierung konnten modifiziert ebenfalls weitergeführt werden. Teile der Kompetenzfeststellung erfolgten bereits in Präsenz, gemeinsam mit dem zur Verfügung gestellten online GEVA-Test gab es eine fundierte Basis, um die wichtigen Schritte der Kompetenzfeststellung durchzuführen. Die Ergebnisse, ergänzt mit den erstellten Bewerbungsunterlagen mündeten in ein individuelles und ausführliches Feedback für jede Teilnehmerin ein. Gleichzeitig arbeiteten die Frauen an einem Fragebogen, begleitet durch Materialien im digitalen Notizbuch: „Was kann ich und was will?“. Weitere und ähnliche Fragestellungen und ausgearbeitete Materialien unterstützten die Frauen auch online an ihrer Berufsorientierung zu arbeiten.

Unterrichtsbegleitung unter Covid 19-Bedingungen

Die Lernbegleitung erfolgte in präzisen, gut vorbereiteten, schriftlichen Lernaufgaben, die in zeitlich und inhaltlich sinnvoll abgestimmten Lernpaketen zusammengefasst sind. Das Zeitfenster, wann Aufgaben ausgegeben, bearbeitet, besprochen und zur Lernkontrolle abgegeben werden, war klar definiert, um eine Lernstruktur vorzugeben. Gleichzeitig wurden ergänzende und weiterführende Lernmaterialien zur Verfügung gestellt, um den individuellen Lernbedürfnissen der Teilnehmerinnen gerecht zu werden. Fragen konnten über das jeweilige Forum auf der Lernplattform, wie aber auch über das gemeinsame Notizbuch und per Mail oder Telefon gestellt werden. Bei technischen Problemen konnte der Support über TeamViewer, per Email und oder auch durch Telefonberatung erfolgen. Die Reaktionszeiten über Online waren kurzfristig, das wurde zum einen mit den Dozentinnen abgestimmt, zum anderen wurden diese über die CronJobs der Lernplattform und/ oder per Mail über Anfragen aktuell informiert. Die wichtigen zeitlich synchronen und in der Gruppe gemeinsam durchgeführten Trainingseinheiten wurden über Vitero, das virtuelle Klassenzimmer, als Webinar und als zweites Tool über Zoom durchgeführt. Zu festgelegten Zeiten, durchschnittlich 2- bis 3-mal wöchentlich, fand dort Unterricht der jeweiligen Fachdozentin mit der gesamten Lerngruppe statt. Whiteboard, Application-Sharing, Räume für Gruppenarbeit (Breakoutsessions), Demonstration, Diskussion und aktives Miteinbeziehen der Teilnehmerinnen gehören zu den für uns gängigen Instrumenten und Methoden der Online-Lerngestaltung.

Für das Softskilltraining wurden die Instrumente: Lernplattform, Foren, Notizbuch und Webinare ebenfalls genutzt. Das Bewerbungstraining mit Erstellung der schriftlichen Bewerbungsunterlagen wurde so erfolgreich durchgeführt. Die Frauen erhielten individuelles Feedback per Email, Videosystem oder Telefon. Somit konnte dieses Modul ebenfalls erfolgreich durchgeführt werden. Die Teilnehmerinnen haben über das Jahr 2020 hinweg durch die intensive Nutzungen der online Medien eine große Sicherheit und Routine erworben, was sich nicht zuletzt in den erfolgreichen online Vorstellungsgesprächen zeigte.

Beratung und Coaching unter Covid 19-Bedingungen

2020 nahmen 53 Frauen im Teilprojekt NeW - Digitale Lernformate teil, die persönliche Begleitung und Beratung erfahren haben. Dazu nutzten wir je nach Bedürfnis der Teilnehmerin und in Absprache: Telefon, Email, Videokonferenzsysteme und wenn möglich Einzelgespräche in Präsenz unter Einhaltung der Empfehlungen der Bundesregierung. Es wurden wie auch zuvor Termine vereinbart, und die professionellen Beratungs- und Coaching-Ansätze wurden auch in den neuen Settings eingehalten. Eine Verschiebung von Themen und Inhalten weg von beruflichen, hinzu eher psychosozialen und familiären Themen ist zu. Die Frauen fanden sich, wie wir alle, unvorbereitet in einer völlig neuen, fremden und zumeist angespannten und belasteten Situation wieder. Die angestrebte Veränderung des beruflichen Wiedereinstiegs wurde zum Nebenschauplatz und die Familie rückt in den Vordergrund. Frauen stehen mehr denn zuvor in der Verantwortung, die eigene berufliche Zukunft mit Erziehungs- und/ oder Pflegeaufgaben und den Familienalltag unter einen Hut zu bekommen. Viele erlebten einen harten Rückschlag, dass die Anstrengungen einen erfolgreichen beruflichen Wiedereinstieg zu gestalten, erstmal in eine nicht datierbare Ferne rückte. Die Frauen benötigten das Coaching, um das eigene Ziel nicht aus den Augen zu verlieren. Nicht selten ging es im Coaching neben Themen wie Motivation auch um strukturelle Hilfe und nicht zuletzt um psychosoziale Beratung, denn bedingt durch die Krise zeigten sich vermehrt psychische Belastungen, Konflikte und Ängste auf verschiedenen Ebenen.

Fazit und Ergebnisse im Covid19-Jahr 2020

Ein Teil der Teilnehmerinnen hatten sich schon zunehmend mit technikgestützten Lernformen vertraut gemacht, das heißt, sie konnten Lernmaterialien auf der Lernplattform herunterladen, genauso erarbeitete Ergebnisse hochladen, über Online-Medien kommunizieren und waren deshalb auch in der Lage bereits am 16.03., mit Unterstützung der Dozentin auf Distanz, das virtuelle Klassenzimmer Vitero zu nutzen und dort an einem Webinar teilnehmen. Wissen, Kenntnisse und Fähigkeiten erfuhren Umsetzung und wurden durch professionelle Lernbegleitung bei den Teilnehmerinnen zu erlebbaren und handlungsorientierten Fähigkeiten. Das stärkte das Selbstvertrauen in die eigenen Lernkompetenzen. Unsere Teilnehmerinnen sind „empowert“, im Sinne von auf allen Ebenen befähigt und bestärkt sein, online zu lernen und erfahren somit auch generell eine zur Zeit sehr gefragte Kompetenz, nämlich das technikgestützte Arbeiten im „Home-Office“.

Die vorgesehenen Unterrichtsinhalte der EDV-Qualifizierung wurden 1:1 ohne nennenswerten Qualitätsverlust vermittelt und trainiert. Die Kompetenzfeststellung und das Bewerbungstraining konnten ebenfalls erfolgreich durchgeführt werden. Das Thema Zeitmanagement zum Beispiel, lieferte einen wichtigen Transfer für die Frauen zur aktuellen Situation.

Die Frauen gaben durchweg positive Rückmeldungen über die Weiterführung des Projektes, Menschen aus ihrem Lebensumfeld und aus den Medien befanden sich im Home-Office, die Kinder im Homeschooling und sie empfanden sich als gleichwertigen Teil, ebenfalls im Home-Office zu lernen. Außerdem konnten sie bereits erworbene Kompetenzen im privaten Umfeld einsetzen. Durch die zurzeit besonderen häuslichen Gegebenheiten war es außerordentlich wichtig, die Teilnehmerinnen nicht zu überfordern, sondern eher zu stabilisieren und das Lernen als gemeinschaftlichen, motivierenden und aufbauenden Prozess zu gestalten.

Das Projekt verfügte bereits über umfangreiche Module in digitalen Lernformaten. Für die in Präsenz geplanten Module bestand ein erhöhter Zeitaufwand, diese didaktisch-methodisch sinnvoll verändert umzusetzen. Die bestehenden Erfahrungen unserer Dozentinnen als Online-Tutorinnen unterstützten eine konstruktive und effektive Umsetzung der Lerninhalte. Das Engagement der Mitarbeiterinnen war enorm und alle Inhalte wurden 2020 auf online umgestellt. Dieses Engagement übertrug sich im Sinne einer Vorbildfunktion auch sehr positiv und wertschätzend auf die Teilnehmerinnen.

Eine Projektfortführung war nicht nur möglich, wie in unserer internen Projektdokumentation belegt, sondern auch zu bevorzugen, um Prozesse nicht in Stagnation zu führen, sondern unseren Teilnehmerinnen die Möglichkeit zu bieten, trotz erschwelter Umstände, die Krise konstruktiv und für Weiterentwicklung zu nutzen.

„Keine drop out Quote“ – steht als großer Erfolg, dass wir alle Frauen in ihren beruflichen Zielen, implizit bei deren Entwicklung durchgängig begleiten konnten. Es gab, trotz der Mehrfachbelastung der Teilnehmerinnen, verstärkt durch fehlende Kinderbetreuungsangebote, keine Abbrecherin. Im Gegenteil, die Frauen haben in erlernter Selbstorganisation, die Lern- und berufliche Entwicklungsangebote durchgängig wahrgenommen. Dazu gehörten quengelnde Kleinkinder während online Seminaren, organisieren der Endgeräte bei zeitgleichem Homeschooling/Home-Office von Partner*innen und Qualifizierungsangeboten, wie auch das Umgehen mit den Widersprüchen, Perspektiven in einer Zeit zu entwickeln, wo alles unplanbar erscheint. Resilienz und selbstgesteuertes, zeitunabhängiges sprich asynchrones Lernen, agile Planung, sind nur einige der wichtigen Schlüsselkompetenzen, in welchen die Teilnehmerinnen in 2020 gefördert und bestärkt wurden.

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 unseres Angebotes intern leisten, haben wir den Vorteil unsere Erfahrungen direkt in die Nutzungsumgebung einfließen zu lassen. Umgekehrt können nun, die gemachten Lernerfahrungen der Teilnehmenden, Umsetzung in der Weiterentwicklung finden.

Die Verbreitung und Akzeptanz von technikgestützten Lernangeboten ist in allen Segmenten der Weiterbildung in den letzten Jahren rasant gestiegen. Das Angebot von online Seminaren, Distanzlernen in räumlicher und örtlicher Unabhängigkeit, Microlearning-Sequenzen, usw. nimmt stetig zu. Durch Covid19 spricht man von einem regelrechten Schub.

Die Frage stellt sich, ob somit auch Lernerfolge, verbesserte Lernergebnisse oder vielleicht sogar mehr und kontinuierliches Lernen stattfindet. Das Medium im Lernen war bislang selten Garant für Lernerfolge, vielmehr Unterstützer, doch selten Initiator. Wir sehen es als erforderlich und es bleibt unser Ziel in dieser Förderperiode: einen Leitfaden zu entwickeln, der die didaktisch- methodischen und pädagogischen Aspekte von Lernprozessen im Blended-Learning-Modus, Aufgaben der Lernbegleitung und sowie Elemente einer agilen und zielgruppenorientierten Lerngestaltung umfassend beschreibt. Wir wollen diesen Leitfaden zur eigenen Qualitätssicherung und Weiterentwicklung einsetzen und darüber hinaus den Netzwerkpartner*innen in NeW und interessierten Weiterbildner*innen zur Verfügung stellen. Um somit einen klaren methodisch-didaktischen Schwerpunkt im technikgestützten Lernen zu setzen und den Fokus auf die Lernenden, die Inhalte und vor allem das Lernen selber zu legen und nicht alleine auf die Lerninstrumente.

Mit unserem Projekt „Digitale Lernformate für Berufsrückkehrerinnen“ haben sich Berufsrückkehrerinnen eine gute Ausgangsposition für einen qualifizierten Wiedereinstieg erarbeitet.

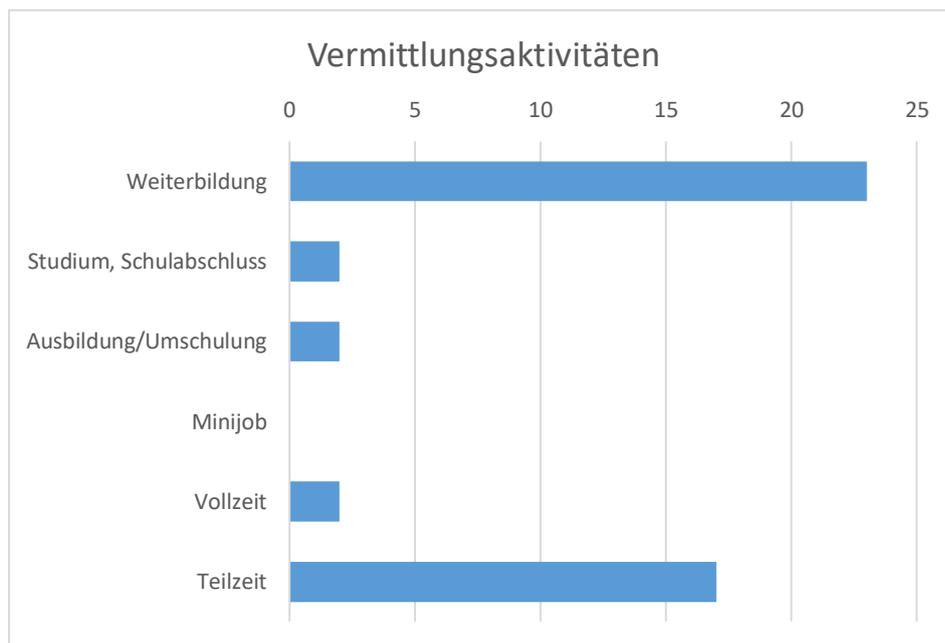
Welche Zukunftsperspektiven ergeben sich für die Teilnehmenden des Projektes?

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. Weitere Ziele im Projekt sind, die Lernkompetenzen und wichtige Schlüsselqualifikationen der Frauen auszubauen und sie somit auf einen sich stetig verändernden Arbeitsmarkt mit fortwährend neuen Anforderungen vorzubereiten.

In der Förderphase 2020 haben 53 Frauen am Teilprojekt NeW teilgenommen.

Von den 53 Teilnehmerinnen wurden in Aus- und Weiterbildung und oder in den ersten Arbeitsmarkt 89 % vermittelt.

19 Frauen sind in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, davon 17 in Teilzeit und 2 Frauen in Vollzeit, zwei Teilnehmerinnen absolvieren eine Ausbildung zur Erzieherin. 23 Frauen entschieden sich für eine Weiterbildung bzw. 2 Späteinsteigerinnen für die Erlangung eines Schulabschlusses.



zwei Teilnehmerinnen absolvieren eine Ausbildung zur Erzieherin. 23 Frauen entschieden sich für eine Weiterbildung bzw. 2 Späteinsteigerinnen für die Erlangung eines Schulabschlusses.

Welche Besonderheiten ergaben sich mit der in der jeweiligen Zielgruppe angesprochenen Personengruppe?

Die Schwerpunktsetzung mit ca. 70 bis 80 % auf Teilnehmerinnen mit Migrationshintergrund in dem Teil-



projekt „Digitale Lernformate“ ist aus integrativen Gründen so gewählt. Einige Teilnehmerinnen haben zum ersten Mal über einen längeren Zeitraum mit einer Community zu tun, in der auch deutsche Frauen (Locals) vertreten sind.

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 und erhalten Unterstützung durch mehr Sprachbezogenheit im Fachunterricht und individuelle Sprachförderung durch den Einsatz von Lernprogrammen.

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. Im Jahr 2020 stand der Focus darauf, den Rollback für Sorgetätige zu thematisieren und in unseren Angeboten Alternativen aufzuzeigen. Strategien der Vereinbarkeit mit den Teilnehmerinnen zu entwickeln, wenn auch kleinschrittiger, berufliche Integration, respektive Aktivitäten, welche diese zum Ziel haben, trotz der Einschränkungen durch Covid19-Maßnahmen, zu verfolgen.

In dem Förderzeitraum NeW von Oktober 2009 bis Dez 2020, also in insgesamt 11 Jahren, wurden insgesamt 484 Projektteilnehmerinnen in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt.

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 im Wiedereinstieg 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, das zeigt sich insbesondere auch in „Krisenzeiten“, da Frauen in großer immer noch gesellschaftlich vorausgesetzter Selbstverständlichkeit Fürsorgeaufgaben übernehmen. Um nur ein Beispiel zu nennen, Eltern stehen beide in der Kommunikation mit Schulen als Ansprechpersonen zur Verfügung, angesprochen werden überproportional, um nicht zu sagen ausschließlich, Mütter.

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 zielführend erwiesen. Die Kurse werden in modularer Form durchgeführt mit einer Dauer von ca. 5 Monaten und folgenden Schwerpunktthemen:

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

Beschreibung der Teilnehmerinnen der Förderperiode 2020

2020 wurde ein Orientierungskurs mit 13 Teilnehmerinnen durchgeführt. Alters- und Bildungsstruktur waren gemischt. Es verfügten 5 Frauen über ein Studium, 4 Frauen verfügten über eine qualifizierte Berufsausbildung und zum Einstiegszeitpunkt waren 4 ohne Ausbildung davon 2 ohne anerkannte Abschlüsse. Die Qualifizierungen wurden vorwiegend in den kaufmännischen, betriebswirtschaftlichen und geisteswissenschaftlichen Bereichen absolviert. Die Berufsunterbrechung reicht von unter 1,5 bis 18 Jahre und lag im Durchschnitt bei 9 Jahren.

Das Durchschnittsalter der Teilnehmerinnen lag 2020 bei 39 Jahren. Die älteste Teilnehmerin war 51 Jahre alt, die Altershauptgruppe der Teilnehmerinnen lag zwischen 38 bis 46 Jahre. 11 Teilnehmerinnen haben einen Migrationshintergrund.

Die Zielsetzung der Einzelnen war sehr unterschiedlich, einige tendieren wieder in ihrem ursprünglichen Beruf zu arbeiten 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 Studium oder einer Weiterbildung
- Gesundheitliche Einschränkungen

Ergebnisse

Von 13 Teilnehmerinnen konnten bisher 8 TN ihre berufliche Situation deutlich verbessern, das sind 42 % und somit weit weniger als im letzten Jahr, was die Verweildauer im Projekt deutlich verlängert. *„Ich wollte wiedereinsteigen und jetzt sitze ich wieder zuhause fest“*, als ein Zitat, welches die Situation der Frauen beschreibt. Sie hatten die Entscheidung getroffen neue Wege zu gehen und wurden mehr denn je in alte Rollenbilder zurückgeworfen und verpflichtet.

Für die verbleibende Teilnehmerinnen ist zu betonen, dass hier der größte Teil ebenfalls eine berufliche Perspektive entwickeln konnte und sich noch in der Umsetzung befindet, das Thema Wiedereinstieg mit allen Vereinbarkeiten jedoch für diese Frauen unter Covid19-Maßnahmen einen längeren Umsetzungszeitraum bedarf.

Die Ergebnisse im Einzelnen:

- 2 TN haben eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen,
- 3 TN haben eine Weiterbildung absolviert, bzw. sind noch in Weiterbildung,
- 1 TN macht ihren Realschulabschluss nach, mit dem Ziel 2021 eine noch fehlende Berufsausbildung zu absolvieren, als Erzieherin zu absolvieren
- 7 TN sind weiterhin aktiv, um ihre Situation ebenfalls nachhaltig zu verändern, die Unterstützung durch Bewerbung und Coaching erfolgt, eine Teilnehmerin wird im April 2021, Zusage ist bereits erfolgt, eine Ausbildung zur Pflegefachkraft machen, eine weitere Teilnehmerin hat die Anerkennung ihres Bachelors erreicht und wird dieses Jahr ein Studium aufnehmen, usw.

Teilprojekt FriDa - Geflüchtete Frauen – Respekt und Integration in Darmstadt

NeW Teilprojekt FriDa	Personen/ Stunden
Ab Januar 2020 bis Ende 2020:	
Projektkundinnen ab dem 2. Gespräch	23
durchgeführte Beratungen / Testings	139 Std.
durchgeführter Unterricht Deutsch	444 Std.
durchgeführter Unterricht EDV	40 Std.
Betriebsbesichtigungen, kulturelle Angebote, Ausflüge	8 Std.
Mentees	10
Mentorinnen	11
Supervidierte Angebote/ Informationsveranstaltungen	12 Std.

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

Das Projekt ermöglicht den Frauen, im geschützten Rahmen und in geschützten Räumen, innerhalb eines Angebotes 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 und der Medienkompetenz sowie in der individuellen Begleitung bei der persönlichen und beruflichen Perspektiventwicklung, die innerhalb des Projektzeitraums eingeleitet werden.

Ziele des Projektes sind:

- Förderung und Verbesserung der individuellen und gesellschaftlichen Integration der geflüchteten Frauen
- Entwicklung der Beschäftigungsfähigkeit und einer beruflichen Perspektive
- Ressourcenorientierung durch Beratungs- und Qualifizierungsangebote, die präventiv, flankierend und kultursensibel ausgerichtet sind, was die Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt verbessert
- Stärkung der Sprachkompetenz bis zum Zertifikat im Level B1 sowie Ausbau und Förderung des selbstgesteuerten Sprachlernens
- Stärkung der Lernfähigkeit durch den Erwerb von Medienkompetenz
- Bekämpfung sozialer Ausgrenzung, insbesondere von Frauen mit Fluchthintergrund

Das Angebot beinhaltet:

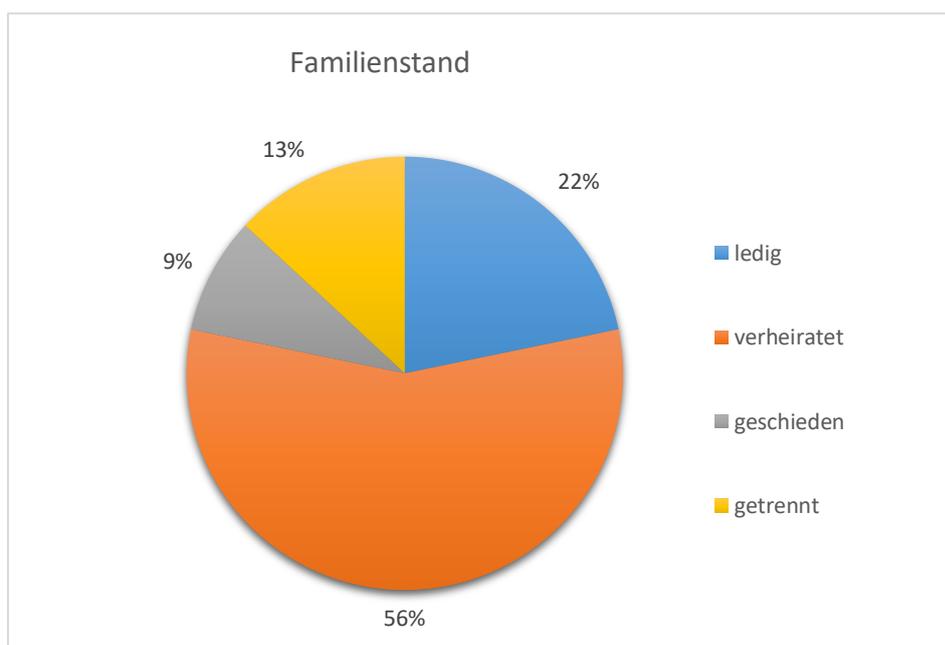
- Gewinnung und Prozessbegleitung der Teilnehmenden
- fortlaufendes Sprachförderangebot mit der Vorbereitung auf ein Sprachzertifikat
- Module zu Medien- und IT- Kompetenz: Windows, Textverarbeitung, Tabellenkalkulation, Präsentation, berufsbezogene Internetnutzung und technikgestütztes Sprachtraining
- Casemanagement: Beratung- und Coaching als Einheit von Bildung- und Lebensberatung
- Praxiserprobung in Form von Praktika
- Psychosoziale Beratung
- Initiierung der Anerkennung ausländischer Abschlüsse
- Schnittstellenmanagement zwischen beteiligten Akteuren, Nutzung und Ausbau bestehender Netzwerke
- Mentoring als weiterführendes Angebot. Die Unterstützung und Umsetzung der Berufswegeplanung steht im Vordergrund

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
- Voraussetzung sind Kenntnisse der deutschen oder englischen Sprache, die es zulassen sich zu verständigen
- Die Verweildauer im Projekt ist individuell bis spätestens zum Projektende

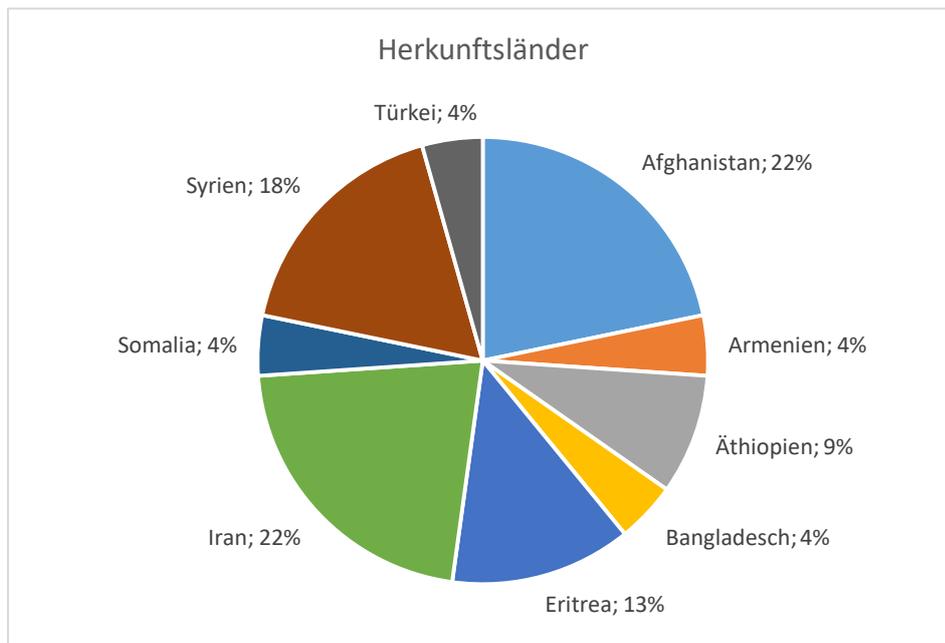
Die Teilnehmerinnen im Projekt FriDa 2020:

Das Projekt bietet Platz für 15 Teilnehmerinnen im Kurs FriDa und 10 Teilnehmerinnen im Mentoring-An-



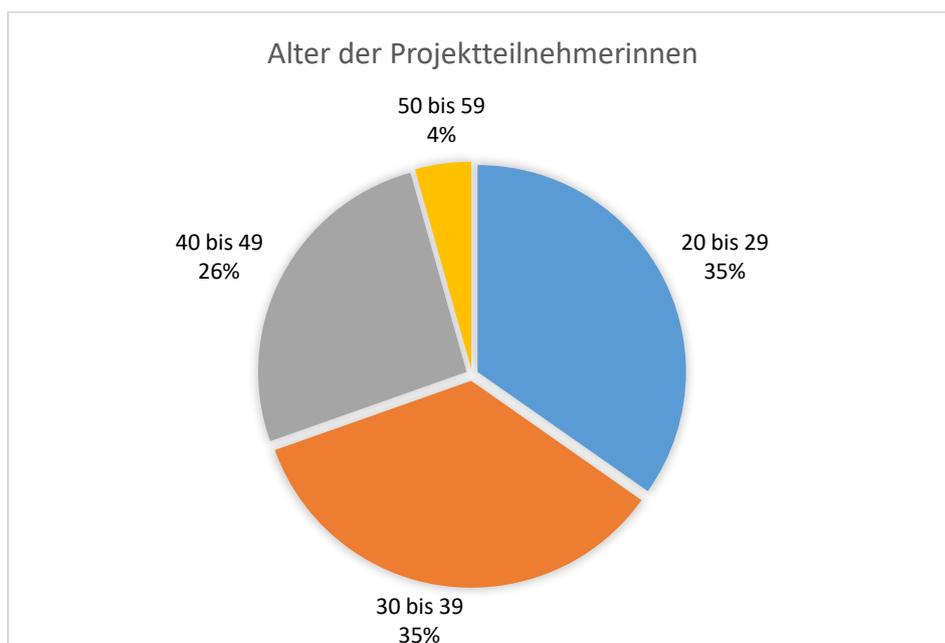
gebot, wobei durch vorzeitiges Ausscheiden, aufgrund beispielsweise einer Arbeits- oder Weiterbildungsaufnahme, weitere Frauen in den Kurs FriDa und das Mentoring-Angebot nachgerückt sind. Vom 01.01.2020 bis zum 31.12.2020 haben insgesamt 23 Frauen am Projekt teilgenommen. Von den 23 Frauen leben 18

Frauen in der Stadt Darmstadt, 3 Frauen im Landkreis Darmstadt-Dieburg und 2 Frauen kommen aus einem anderen Landkreis. Besonders zu Beginn und auch im Laufe des Projektes unterstützen die Projektmitarbeiterinnen die Teilnehmerinnen bei Antragsstellungen zur Sicherung und Finanzierung von Betreuungsplätzen der Kinder. Bei fehlenden Betreuungsplätzen waren in manchen Fällen die Väter bereit die Kinderbetreuung zu übernehmen, in anderen Fällen ließ eine Arbeitstätigkeit des Ehepartners oder auch das Selbstverständnis in der familiären Rollenverteilung dies nicht zu. Neben der Sicherung und Finanzierung von Betreuungsplätzen gilt es fortlaufend die Kostenübernahme des Mittagessens in den Betreuungseinrichtungen durch Bildung und Teilhabe sicherzustellen. Gemeinsam mit den Teilnehmerinnen werden Anträge gestellt und die Frauen werden befähigt, die Beantragung zukünftig selbstständig durchzuführen.



In der Phase der Asylantragstellung und auch in der Phase der Antragsverlängerung befristeter Aufenthalte, sind die geflüchteten Frauen vielfältigen Problematiken ausgesetzt. Die Auseinandersetzung mit einer fremden Kultur, eine unsichere Situation bezüglich des Aufenthaltsstatus und 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 einen geschützten und stabilen Rahmen. Der ganzheitliche Ansatz stellt eine optimale Voraussetzung dar, 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. Neben der Verunsicherung, die durch die oben beschriebenen Gründe entsteht, wird auch deutlich, dass insbesondere die jungen Teilnehmerinnen oftmals intensivere Anleitung und Unterstützung in persönlichen, sowie beruflichen Fragen benötigen. Als besonders wichtig zeigen sich außerdem, die gegenseitige Unterstützung und der Erfahrungsaustausch der Frauen im Rahmen des Projektes bei der Integration in die Lebens- und Arbeitswelt in Deutschland.

Im Zeitraum Januar 2020 bis Ende 2020 haben zwei Frauen den Kurs FriDa und zwei Frauen das Mentoring-Angebot vor Projektende verlassen. Hiervon haben zwei Frauen einen Minijob und eine Frau eine Weiterbildung im Wirtschaftsrecht aufgenommen. Die vierte Frau hat sich als Gasthörerin für ein Studium der Pädagogik eingeschrieben.

Kurskonzept:

Deutschunterricht

Der Sprachförderungsunterricht wird in Form von je 5 UE Deutschunterricht an drei Vormittagen pro Woche, von 8:45 bis 12:45 Uhr, erbracht. Diese Gestaltung macht es den sorgetätigen Frauen möglich, am Nachmittag die Betreuung ihrer Kinder zu gewährleisten.

Aufgrund der Corona Pandemie findet der Deutschunterricht nun online, weiterhin an drei Tagen in der Woche statt. Über Videokonferenzsysteme kann Lehrmaterial im online Unterricht geteilt und von den Teilnehmerinnen bearbeitet werden. Hausaufgaben werden per E-Mail und über einen Messengerdienst von der Lehrkraft an die Teilnehmerinnen nach jedem Unterrichtstag versendet. Bereits im Präsenzunterricht zeigte sich, dass der Austausch von Informationen, Aufgaben und anderen Unterrichtsinhalten unter den Teilnehmerinnen über einen Messengerdienst stattfindet. So bestand bereits eine digitale Gruppe, zu der die Deutschlehrkraft und das FriDa Team jeweils Zugang haben.

Neben den genannten Instrumenten wird im Projekt außerdem ergänzend die Lernplattform Ilias genutzt. Selbst gedrehte Lernvideos und dazu passende Übungsaufgaben werden von der Dozentin für Sprache erstellt und über die Projektleitung auf der Lernplattform bereitgestellt. Zur ergänzenden Unterstützung wurden Deutsch-Lern Apps, nach erfolgreicher Testung einzelner Teilnehmerinnen, sowie das Lernportal der VHS vorgestellt und gemeinsam Zugänge angelegt.

Ziel der Deutschmaßnahme unter Corona Bedingungen ist, dass die Teilnehmerinnen auf dem bisher erreichten Level bleiben und mittels Wortschatztraining ihren Wortschatz erhalten, diesen wenn möglich erweitern und anwenden. Schwierige Inhalte, z.B. Komposita, werden durch von der Lehrkraft erstellten Übungen erarbeitet. Durch YouTube Videos werden außerdem schon bekannte Unterrichtsinhalte aus den Bereichen Grammatik wiederholt und das Wissen durch Übungen gefestigt. Um die Teilnehmerinnen zu motivieren, werden aktuelle Themen aus der Lebensrealität der Teilnehmerinnen in Übungen eingebaut (Beispiel: Bilde 5 Sätze im Perfekt und beschreibe dein Leben vor der Corona Pandemie und bilde 5 Sätze im Präsens, in denen du beschreibst, wie dein Leben heute abläuft). Aus dem Lehrbuch A1/A2 werden die zentralen Themen wiederholt und die Prüfungsaufgaben als Hausaufgaben umgewandelt. Die auditiven Fähigkeiten werden durch Podcasts und durch die bereits genannten Lernvideos trainiert. Teilnehmerinnen, die sich auf den DTZ-Test vorbereiten, werden zusätzlich zu den Hausaufgaben mit ihrem Level gemäßen Materialien versorgt.

Eine sehr hohe Differenzierung bezüglich der Lernvoraussetzungen und des Leistungs- und Konzentrationsvermögens der Teilnehmerinnen erfordert eine fortlaufende Anpassung der Gestaltung des Deutschunterrichts. Mit Hilfe von regelmäßigen internen Prüfungen wird der Lernfortschritt der Teilnehmerinnen erfasst. Während sechs der Teilnehmerinnen bereits intensiv auf die B1 Prüfung, die im Frühjahr 2021 stattfinden soll, vorbereitet werden, lernen andere im A2 und teilweise auch A1 Niveau.

Stärker als in den Vorjahren, wird in dieser Projektlaufzeit ein Fokus im Deutschunterricht auf die Methoden des technikgestützten Deutschunterrichts gelegt, dies wird durch den Einsatz von auditiven und visuellen Medien und dem Lesen und Schreiben am Laptop umgesetzt. Eine Abstimmung über die Methode, den Ablauf und die Ziele zwischen Lehrkraft und dem FriDa-Team findet weiterhin kontinuierlich statt.



EDV-Unterricht

In dieser Projektperiode wurde der EDV-Unterricht erneut mit jeweils fünf Unterrichtseinheiten zum festen Bestandteil des wöchentlichen Ablaufs.

2018 wurde der EDV-Unterricht erstmals angeboten. Nach einer Erprobungsphase zeigte sich, dass der Fachunterricht EDV, ab dem Sprachniveau A1 funktioniert und vielmehr, dass die Lernbereitschaft und Lernfreude deutlich gesteigert wurde.

Gestartet wurde zu Beginn des Jahres 2020 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 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. Danach wurde das Programm Excel unterrichtet. Die Teilnehmerinnen verfügen alle über gute Mathematikkenntnisse, sodass es naheliegend war, auch diese am PC aufzufrischen und mit einem Anwendungsprogramm und der deutschen Sprache zu kombinieren. Die Heterogenität in der Gruppe wirkte sich im Verlauf positiv aus. Teilnehmerinnen, die schneller lernten oder über erweitertes Wissen verfügten, bearbeiteten Zusatzaufgaben und unterstützten als Lern-Multiplikatorinnen andere.



Elemente, die vom reinen Zertifikatslernen weggehen, finden somit nicht nur Berücksichtigung, sondern sind wichtige Schritte in Richtung beruflicher Integration der Teilnehmerinnen.

Die Durchführung des EDV Unterrichts war aufgrund in der Corona Pandemie empfohlenen Maßnahmen der Bundesregierung in Präsenz nur phasenweise möglich. Eine Umsetzung mit den jeweiligen Anwendungsprogrammen konnte entgegen des Sprachunterrichts nicht online fortgeführt werden, da die Teilnehmerinnen nur zum Teil über die erforderliche Ausstattung verfügen. Nicht zuletzt sollte eine Überforderung im Lernen vermieden werden, da zusätzliche Belastungen wie Kinderbetreuung, Homeschooling der Kinder, räumliche Enge, usw. die privaten Lernräume der Teilnehmerinnen sehr einschränkten. Der EDV-Unterricht verlagerte sich online auf die Vorstellung und gemeinsame Erprobung von Sprach-Lern Apps und weiteren Lernportalen, die mit Endgeräten wie Smartphones gut bedienbar sind.

Kompetenzfeststellung und Bewerbung, kulturelle Bildung und Integration

Ein Angebot zur Arbeit an den eigenen Ressourcen und Potenzialen findet einmal wöchentlich statt. Es werden verschiedene Methoden und Werkzeuge, überwiegend aus der systemischen Arbeit, angewendet.

Themen:

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

Zum Einstieg in die Kompetenzerfassung und Stärkung des Gruppengefüges wurde zu Beginn des Kurses eine Kompetenz-Woche ausgerichtet. In der Kompetenz-Woche wurden Referentinnen eingeladen, die zu den Themen Ernährung, Verbraucherkompetenz und Haushaltskompetenz für geflüchtete Menschen referierten und dabei stets interaktiv mit den Teilnehmerinnen arbeiteten.

Die daran anschließende wöchentliche Kompetenzfeststellung findet großen Anklang bei allen Teilnehmerinnen. Es lässt sich beobachten, dass die Auseinandersetzung mit den eigenen Ressourcen, Kompetenzen und Talenten, wie auch die Arbeit zum Thema Außenwirkung mitreißend und motivierend wirken und für eine Beschäftigung mit der eigenen Berufsperspektive sehr gewinnbringend sind.

Neben der Kompetenzfeststellung besteht ein weiterer Bestandteil des Moduls in der intensiven Vorbereitung der Telc-Prüfung im Level B1. In regelmäßigen Abständen werden Testsituationen simuliert, die jeweils mit einer ausführlichen Vor- sowie Nachbereitungszeit verbunden sind. In Selbstlernmodulen können die Teilnehmerinnen anhand der Ergebnisse individuell unterstützt und gefördert werden. Die Kompetenzfeststellung findet wie auch der Deutschunterricht aktuell online, die Prüfungssimulationen finden in Kleingruppen in Präsenz statt.

Angebote zur Stadt und Stadtteilorientierung wurden neben Betriebsführungen Anfang 2020 gerne von den Teilnehmerinnen genutzt. Ziel hierbei ist stets kulturelle Bildung zu ermöglichen, Integration zu fördern und Sprache auch in anderen Kontexten erfahr- und erlernbar zu machen. Auf Grund der gegenwärtigen Situation finden vorerst keine Ausflüge statt.

Einzelcoaching

Ein großer Fokus liegt auf dem Einzelcoaching, um die individuellen Ressourcen, Talente und Vorlieben der Teilnehmerinnen wie auch die individuellen Vermittlungschancen und Aussichten auf dem Arbeitsmarkt zu eruieren und adäquat zu fördern, stets mit dem Ziel einer kontinuierlichen beruflichen Perspektiventwicklung.

Auch im Einzelcoaching zeigen sich unterschiedliche Bedarfe. Einige Frauen benötigen intensive Anleitung bei behördlichen Antragsstellungen und bei der Wohnungssuche. Andere Frauen wiederum können sich bereits auf die nächsten beruflichen Schritte konzentrieren. Hier werden beispielsweise Termine an Schulen zur Nachholung des Hauptschulabschlusses vereinbart, Zeugnisse anerkannt oder Bewerbungen um Arbeits- und Ausbildungsplätze verschickt.

Während der gesetzlichen Kontaktsperre wurde die individuelle Beratung und Begleitung über Telefongespräche, Videokonferenzsysteme und E-Mail-Kontakt durchgeführt. In Einzelfällen, wenn notwendig, fand das Einzelcoaching persönlich unter Einhaltung der Hygienebestimmungen statt.

Im Projekt FriDa wurden insgesamt 139 Beratungsstunden, verteilt auf das Jahr 2020 und die Teilnehmerinnen, durchgeführt.

Psychosoziale Beratung

Aufgrund der Fluchterfahrungen und damit einhergehender Erlebnisse, teilweise in traumatischer Form, wurde im Rahmen der bereits genannten Kompetenzwoche an einem Vormittag eine psychosoziale Beratung in Form einer Psychoedukation in der Gruppe angeboten.

Themen hierbei waren:

- Das Gesundheitssystem in Deutschland – Wege zur Unterstützung
- Traumata: Beschreibung, Erkennung und Möglichkeiten zur Selbsthilfe
- Spielerischer Umgang mit dem Themen Selbst- und Fremdwahrnehmung (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 erarbeiteten einzelne Teilnehmerinnen Möglichkeiten zur Selbsthilfe.

Mentoring-Angebot

Um einen Zugang zu Ausbildung, Studium oder Arbeitsplatz zu erreichen, ist eine konkrete Planung und kontinuierliche Begleitung erforderlich. Durch die erarbeiteten Bedarfe im FriDa-Kurs wurde 2020 das Mentoring zum zweiten Mal angeboten. Es wurden erneut Mentorinnen und Mentees gewonnen, passgenaue Tandems geschlossen und die Mentorinnen wurden für die Aufgabe qualifiziert. Der Zeitraum der Zusammenarbeit in Tandems wurde mit zwölf Monaten festgelegt. Regelmäßige Informationsveranstaltungen und gemeinsame Reflexionen wurden durch femkom intendiert. Das Angebot richtet sich vorrangig an ehemaligen Teilnehmerinnen des Kurses FriDa. Voraussetzung für die Aufnahme in das Mentoring-Angebot sind Kenntnisse der deutschen Sprache auf B1 Niveau. Ziel des Mentorings ist die Unterstützung der Berufswegeplanung der Teilnehmerinnen.

Die monatlichen Veranstaltungen, die im Rahmen des Mentorings in Präsenz stattfinden, wurden aufgrund der gesetzlichen Kontaktsperre nach der Auftaktveranstaltung im Februar vorerst ausgesetzt. Sowohl Mentorinnen, als auch Mentees, wurde Informationsmaterial, zum Beispiel zum Thema Ankerkennung ausländischer Zeugnisse, zur Verfügung gestellt. Weiterhin wurden die Tandems telefonisch bzw. schriftlich bei Fragen und Anliegen durch die Projektmitarbeiterinnen beraten. Die Informationsveranstaltungen wurden online über Videokonferenzsysteme weitergeführt. Der Austausch innerhalb der Tandems findet durch gemeinsame Spaziergänge (walk and talk), Telefonate oder auch über Videokonferenztools weiterhin statt. Aufgrund der Corona-Pandemie wird das Mentoring-Angebot bis zum 30.04.2021 verlängert.

1.8. Ergebnisse:

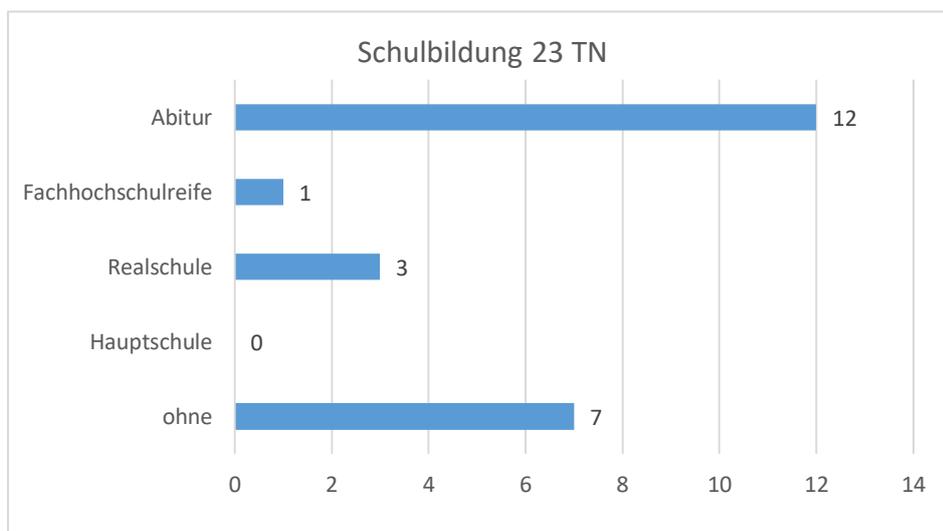
Wie bereits in den letzten Projektlaufjahren, ist das Projekt FriDa IV auch in diesem Jahr auf großes Interesse gestoßen. Es gibt fortlaufend Anfragen für die Teilnahme im aktuellen Projekt.

Der Kreis der Teilnehmerinnen zeichnet sich durch eine sehr hohe Differenzierung aus. Große Unterschiede hinsichtlich der Biografien und Sozialisationserfahrungen, der Sprach- und Lernbegabung, der persönlichen und familiären Situation wie auch insbesondere der individuellen Fluchtgeschichte sind erkennbar. Ein Teil der Teilnehmerinnen besuchte im Herkunftsland eine Schule. Einige der Frauen erreichten das Abitur, absolvierten ein Studium oder einen Lehrgang im Herkunftsland, der sie dazu befähigte, einen Beruf auszuüben. Ein Teil der Frauen besuchte im Herkunftsland lediglich eine Grundschule oder einige Jahre der Grundschule.

Probleme mit den schulischen und beruflichen Nachweisen, zeigen sich wie folgt:

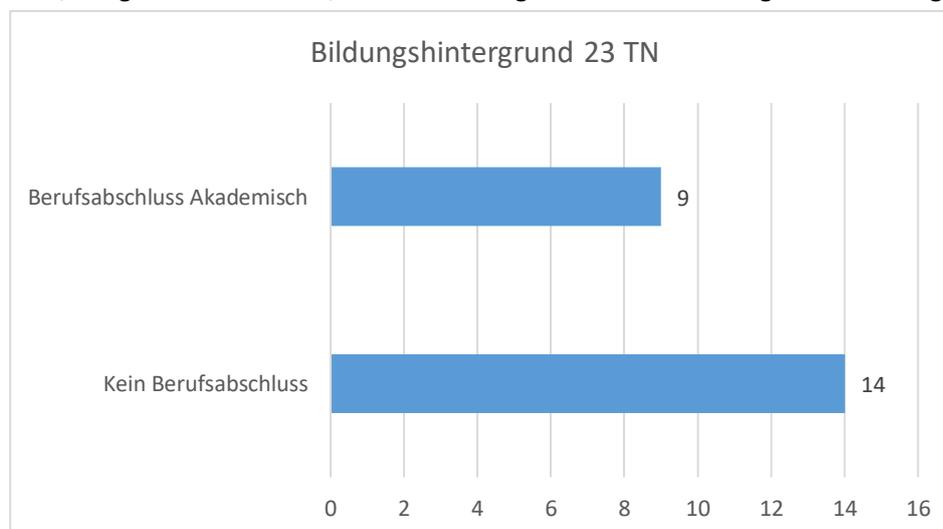
- Dokumente wie Zeugnisse, Zertifikate, Arbeitsbescheinigungen etc. sind in der Regel in der Muttersprache ausgestellt,
- die Übersetzung der Dokumente ist mit Kosten verbunden, die die meisten Teilnehmerinnen nicht selbst tragen können,
- die Dokumente sind in Deutschland nicht anerkannt,
- das Verfahren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

Einzelne Teilnehmerinnen im Projekt FriDa konnten das Lern- Angebot nicht vollumfänglich wahrnehmen.



Dies bedingte sich durch Krankheit, mit Fluchterfahrung einhergehender psychischer Belastungen oder durch einen verspäteten Einstieg. Diese Frauen konnten bislang lediglich in einem geringen Umfang gefördert werden. In Bezug auf die Integration in den Arbeitsmarkt

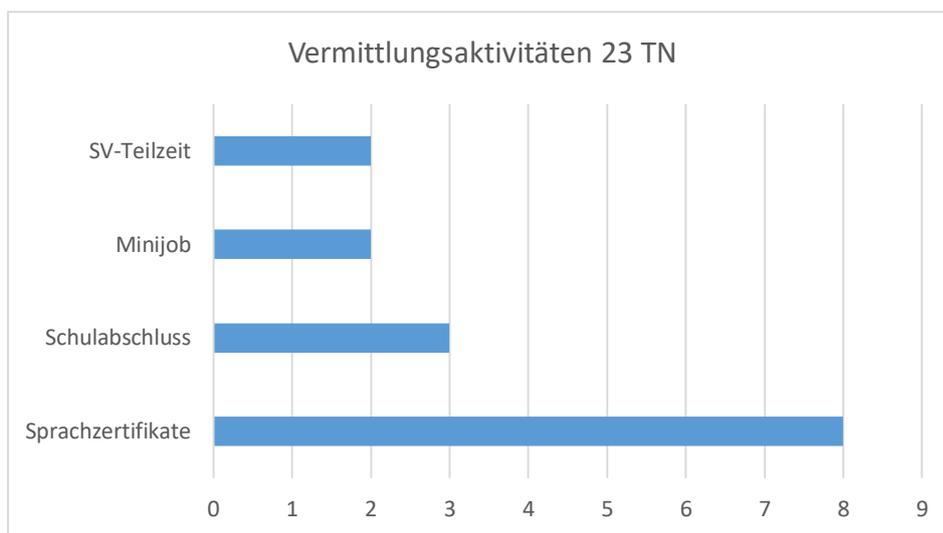
konnten die meisten Teilnehmerinnen jedoch zu einer realistischen Einschätzung gelangen, ob und inwieweit der im Herkunftsland erlernte Beruf in Deutschland eine mögliche Perspektive für sie darstellt. Mit jeder Teilnehmerin wurde eine Berufswegeplanung erarbeitet und notwendige nächste Schritte eingeleitet. Aus dem Kurs FriDa werden im Frühjahr 2021 6 Frauen die B1 Prüfung absolvieren. Anschließend ist für 2, der genannten Frauen, die Einmündung in einen berufsbezogenen B2 Kurs geplant, Kostenträger



wurden bereits geklärt. Drei weitere Frauen besuchen ab Januar 2021 parallel zum Kurs FriDa einen Hauptschulkurs, eine schriftliche Zusage liegt bereits vor. Eine weitere Frau wird bei der Beantragung eines Bildungsgutscheines über die Agentur für Arbeit unterstützt,

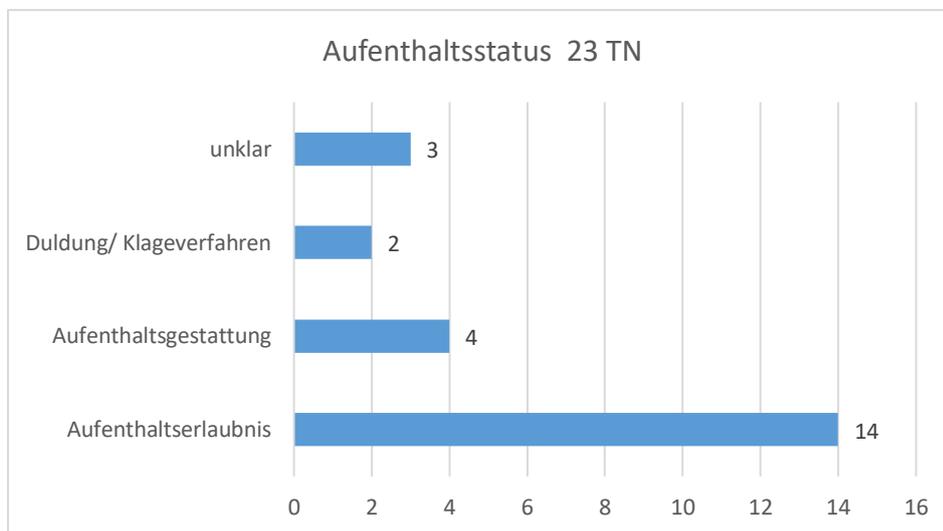
mit dem Ziel des Besuchs eines Kurses zur Anerkennung ihres in Bangladesch absolvierten Medizinstudiums und der anschließenden Erlangung der Approbation in Deutschland. Für alle Frauen wurden Bewerbungsunterlagen, sowie Bewerbungsfotos erstellt.

Bei der Vermittlung von Praktikumsstellen stellten Anforderungen an ein gutes Sprachniveau (häufig mind. B2) sowie die Erteilung einer Arbeitserlaubnis durch die Ausländerbehörde eine Herausforderung dar. Die Auswahl der Praktikumsstellen findet unter Berücksichtigung der erworbenen Berufe bzw. Fähigkeiten und Ressourcen statt. Aufgrund der Corona Pandemie muss die Umsetzung eines Praktikums auf einen späteren Zeitpunkt verschoben werden.



Ein weiteres Vermittlungshemmnis liegt in der rechtlichen Aufenthaltssituation. Für geflüchtete Menschen 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 lediglich Eritrea und Syrien.

rationskurs oder einem EDV-Kurs, grundsätzlich gewährleistet. Als Länder mit „guter Bleibeperspektive“ gelten lediglich Eritrea und Syrien.



Zum Zeitpunkt des Projektbeginns und auch während der Projektlaufzeit, befand sich der Großteil der Teilnehmerinnen, insbesondere aus dem Kurs FriDa, im laufenden Asylverfahren. Im Projektverlauf hat eine Frau eine Aufenthaltserlaubnis von einem Jahr erhalten und ist in das SGB II übergeleitet worden. Dieser Übergang wurde im Projekt vorbereitet und begleitet. Die Kooperation zwischen der FriDa Projektleitung und verantwortlichen Mitarbeitenden im Jobcenter, vereinfachen die Arbeitsabläufe deutlich. Von den 23 Teilnehmerinnen beziehen aktuell 10 Frauen SGB II Leistungen. Neben der Überleitung in das SGB II wurde auch Unterstützung in der Arbeitslosmeldung bei der Agentur für Arbeit geleistet. Diese Meldung ermöglicht unter Prüfung bestimmter Voraussetzungen, Zugang zu berufsbezogenen Deutschkursen und deren Kostenübernahme. Für einen Teil der Projektteilnehmerinnen ist die Bleibeperspektive in Deutschland jedoch unklar, weil der Ausgang der

halten und ist in das SGB II übergeleitet worden. Dieser Übergang wurde im Projekt vorbereitet und begleitet. Die Kooperation zwischen der FriDa Projektleitung und verantwortlichen Mitarbeitenden im Jobcenter, vereinfachen die Arbeitsabläufe deutlich. Von den 23 Teilnehmerinnen beziehen aktuell 10 Frauen SGB II Leistungen. Neben der Überleitung in das SGB II wurde auch Unterstützung in der Arbeitslosmeldung bei der Agentur für Arbeit geleistet. Diese Meldung ermöglicht unter Prüfung bestimmter Voraussetzungen, Zugang zu berufsbezogenen Deutschkursen und deren Kostenübernahme. Für einen Teil der Projektteilnehmerinnen ist die Bleibeperspektive in Deutschland jedoch unklar, weil der Ausgang der

Asylantragstellung noch nicht bekannt ist, Aufenthaltserlaubnisse nur befristet erteilt werden und Widersprüche gegen befristete Aufenthaltstitel noch nicht bearbeitet wurden.

Ergebnisse im Mentoring-Angebot:

- Insgesamt haben im Jahr 2020 10 geflüchtete Frauen vom Tandem mit jeweils einer Mentorin profitiert
- Eine Auftakt-, sowie Ende April 2021 stattfindende Abschlussveranstaltung bilden den Rahmen für den Start und das Ende des Angebotes
- Informationsveranstaltungen, unter anderem zu den Themen Frauenpolitik in Darmstadt und Anerkennung ausländischer Abschlüsse wurden ausgerichtet
- Gruppentreffen für alle Teilnehmerinnen fanden unter der Anleitung von femkom anfangs in Präsenz, dann online statt
- Insgesamt wurde ein Supervisionstreffen für Mentorinnen online angeboten – mit dem Ziel des intensiven Austauschs und der vertieften Reflexion
- Ein regelmäßiger, sehr anregender und informativer Austausch rund um Länder- und Kulturvielfalt sowie die Rolle der Frau in der Gesellschaft, vor dem Hintergrund der verschiedenen Kulturen, war ein fester Bestandteil der Gruppentreffen
- Eine Moderatorin mit umfassender Erfahrung und Kenntnis in der Mentoring-Arbeit unterstützte das Projekt

Nach einer Akquise-Phase konnten bereits Ende 2019 Mentorinnen als auch Mentees für das Projekt gewonnen und die ersten Tandems gebildet werden. Weitere Tandems wurden im Januar 2020 geschlossen, so dass im Februar 2020 mit einer Auftaktveranstaltung gestartet werden konnte. Das Zusammenführen von Mentee und Mentorin in ein Tandem, genannt „Matching“, wurde in allen Fällen von femkom vorgenommen. Die Gruppe der Mentees setzt sich aus ehemaligen Teilnehmerinnen der vergangenen FriDa-Kurse und aus Vorschlägen aus dem Netzwerk zusammen.

Die Gruppe der Mentorinnen besteht aus Frauen mit unterschiedlichstem beruflichem Hintergrund:

- Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Soziologie
- Pensionierte Lehrerin
- Biologisch-technische Assistentin
- Büroassistentin
- Coach/ Beraterin in der Erwachsenenbildung
- Dipl. Sozialarbeiterin/ Systemische Beraterin
- Bauingenieurinnen
- Heilpraktikerin/ Homöopathin
- Betriebspädagogin und Coach
- Psychologin

Fünf Mentorinnen aus dem vorangegangenen Mentoring-Angebot engagierten sich auch 2020 erneut im Projekt. Zwei Mentorinnen konnten über bestehende Netzwerke angeworben werden. Drei Mentorinnen sind über die Veröffentlichungen der lokalen Presse beziehungsweise über die Veröffentlichung auf der Seite des Freiwilligenzentrums Darmstadt auf das Angebot aufmerksam geworden und eine weitere Frau erfuhr über private Kontakte vom Projekt.

Mittels einer Zielvereinbarung, die während der gesamten Zusammenarbeit im Angebot als Leitfaden diente, wurden konkrete Ziele der Mentee in den Tandems festgelegt. Weiterhin wurden Verträge abgeschlossen, welche die Grundlage für die Struktur und Organisation der Arbeit im Dreieck Mentee-Mentorin-femkom darstellten. Das Angebot und insbesondere der vertraglich geregelte Rahmen wurden sowohl seitens der hilfesuchenden Mentee als auch seitens der ehrenamtlich tätigen Mentorinnen durchweg gut angenommen. Auch die Auswahl der Themen in den Informationsveranstaltungen, die Möglichkeiten und Gelegenheiten zu Reflexionen und die Fachkompetenz sowie das Engagement der Mitarbeiterinnen im Projekt FriDa wurden sehr positiv erwähnt. Besonders zu betonen ist, dass sowohl die Treffen in der Gruppe als auch das Coaching im Einzelsetting durchgehend von einer wertschätzenden, positiven Grundhaltung und einer positiven, offenen und freudigen Atmosphäre getragen waren und die Beteiligten die Treffen mit einem Gefühl von Zufriedenheit und Bereicherung verließen.

Folgende Ergebnisse der Mentee, wie zu Beginn in der Zielvereinbarung definiert, wurden erzielt:

Wie bereits dargestellt, wird aufgrund der Corona Pandemie und der vorübergehenden Kontaktsperre das Mentoring-Angebot um 4 Monate verlängert. Die im Folgenden dargestellten Ergebnisse stellen somit nur einen Zwischenstand dar.

Zwei Mentees ist die Einmündung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gelungen. Eine Mentee, die erst im Laufe des Mentorings 2019 in das Projekt eingemündet ist und aufgrund dessen 2020 auch weiterhin im Projekt betreut wird, hat bereits 2019 eine Ausbildung zur Bürokauffrau aufgenommen und bereitet sich zur Zeit intensiv auf die Zwischenprüfung im Frühjahr 2021 vor. Zwei weitere Teilnehmerinnen sind in Weiterbildungen eingemündet. Davon besucht eine Frau einen Vorbereitungskurs zur Erzieherin und die andere Frau absolviert eine Weiterbildung im Wirtschaftsrecht. Zwei Mentees haben nach erfolgreicher gemeinsamer Suche, eine Wohnung für sich und ihre Familien gefunden und sind umgezogen. Insgesamt konnten fünf Mentees Sprachzertifikate während des Mentoring-Angebotes erwerben, wovon eine Frau aktuell einen DSH Vorbereitungskurs besucht und eine Frau als Gasthörerin aktiv ist.

In nahezu jedem Treffen wurden die Themen Ländervielfalt und Kulturdiversität behandelt. Hierbei ist der Rolle der Frau in der Gesellschaft eine besondere Bedeutung beigemessen worden. Positiv hervorzuheben ist die Gruppendynamik und die gegenseitige Unterstützung der Frauen, auch Tandemübergreifend, die sich im Mentoring-Angebot entwickelt hat.

Fazit:

Die Veränderung der politischen Situation, insbesondere der Rückgang der Einwanderungen von Geflüchteten in die Bundesrepublik Deutschland (siehe Asylzahlen, BAMF) und die zunehmende Digitalisierung, auch verstärkt durch die Corona Pandemie, wirkten sich erheblich auf die bisherige Gestaltung des Projektes FriDa 2020 aus. Die meisten Teilnehmerinnen stammen, 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 hat das Einzelcoachings weiterhin 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 passgenau zu fördern. Kontaktaufnahmen mit Behörden müssen ebenfalls im Einzelcoaching umfassender begleitet werden, da aufgrund der Corona Pandemie gewohnte Wege der Kontaktaufnahme nicht mehr gegeben sind.

Um einen reibungslosen Unterricht online weiter zu gewährleisten, wurden die Teilnehmerinnen intensiv in der Installation und Anwendung von Videokonferenzsystemen seitens der Mitarbeiterinnen im Projekt

FriDa unterstützt. Diese zeitintensive Einarbeitung der Teilnehmerinnen zahlte sich aus und der online Unterricht hat eine Art „Alltagstauglichkeit“ angenommen. Die Teilnahmequote der Frauen am online Unterricht ist sehr hoch und wird durchweg von den Frauen als gute Alternative zum Präsenzunterricht angenommen. Dennoch wird deutlich, welche Rolle femkom als Lernort und sicherer Rahmen für die Frauen spielt. In den familiären Strukturen ist ein kontinuierliches, eigenverantwortliches Lernen oftmals für die Frauen schwierig umzusetzen, was auch mit den innerfamiliären Rollenverteilungen und der damit einhergehenden Familienverantwortung zusammenhängt. Die zeitweise ausgesetzte Kinderbetreuung machte außerdem eine flexible Unterrichtsgestaltung notwendig. Bei einigen Teilnehmerinnen bedarf es einer Stärkung der Abstraktions- und Übertragungsfähigkeit, weswegen in 2021 eine lerntherapeutische Ausrichtung und ergänzend ein angeleiteter Selbstlerntag geplant sind.

Wie bereits in den vorangegangenen Durchläufen des Projektes FriDa deutlich wurde, zeigen sich die tatsächlichen Unterstützungsbedarfe der Teilnehmerinnen, auch in diesem Projektdurchlauf, 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. Insbesondere die kontinuierliche Kommunikation im Einzelcoaching ist hier entscheidend. Ohne diese können bspw. Blockaden der Teilnehmerinnen, die einer Förderung im Wege stehen, in ihrer Komplexität nicht ohne weiteres analysiert und angemessen bearbeitet werden.

Weiterhin erweist sich der EDV-Unterricht als zentraler Anteil der Projektes FriDa. Im Sinne der Zielerreichung ist eine Vermittlung und Förderung von Kenntnissen 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, wodurch eine Verzahnung von Sprach- und Fachlernen gelingt. Nicht zuletzt entwickelten ausnahmslos alle Frauen große Freude und großen Spaß am EDV unterstützten Lernen.

Die Vermittlung in Praktikumsbetriebe konnte in diesem Projektzeitraum aufgrund der Corona Pandemie nicht umgesetzt werden. Ob im Jahr 2021 die Bereitschaft seitens der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber besteht einen Praktikumsplatz anzubieten und ob gesetzliche Kontaktbeschränkungen eine Praktikumsbeteiligung weiter erschweren, bleibt abzuwarten.

Um die Teilnehmerinnen weiterhin zu unterstützen und darin zu begleiten eine sinnstiftende, nachhaltige und existenzsichernde berufliche Perspektive für sich erarbeiten zu können sowie zur Gewährleistung und Absicherung der im FriDa Kurs erarbeiteten Ziele, freuen wir uns über die erfolgreiche Bilanz im Mentoring-Angebot und die damit gebotene stetige Weiterbegleitung der Teilnehmerinnen. Die meisten Teilnehmerinnen im Mentoring-Angebot haben ihre Ziele, welche sie im Vorfeld im Rahmen einer Zielvereinbarung für sich erarbeitet und festgehalten haben, erfolgreich erreicht.

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

A.3. Existenzgründungsprogramm 2020

Die Förderung des Programmes Social Business Women, 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, ist im Jahr 2018 (nach vierjähriger Förderung) ausgelaufen. Das Programm hatte eine solide Unterstützung für potenzielle Existenzgründerinnen in der Region und wurde von den gründungsinteressierten Frauen rege frequentiert.

In den beiden vergangenen Jahren haben wir mit einem Projektkostenzuschuss der Stadt Darmstadt und einer Spende der Sparkassenstiftung einen wichtigen Teil des Angebotes aufrecht erhalten, denn besonders das Interesse an nebenberuflichen Gründungen hat in den letzten Jahren in dieser Region zugenommen. **80% der interessierten Frauen gründen in Teilzeit und ohne Kreditaufnahme. Sie bauen langsam und stetig ihre Gründung auf. Hier ist eine deutliche Reduzierung des Gründungsrisikos zu sehen.** Diese Zielgruppe liegt jedoch nicht im Interesse der öffentlichen Gründungsberatungsstellen (wie IHK/ HWK/ RKW/ TU- Darmstadt/ HDA und vielen zertifizierten Gründungsberatungen), da diese Interessentinnen „nur nebenberuflich und ohne Kredit“ gründen möchten. Es ist uns wichtig, dieses Angebot für Frauen in der Stadt Darmstadt und im Landkreis Darmstadt- Dieburg zu erhalten, dies schonend und bedarfsgerecht anzupassen sowie zielgruppenspezifisch auszubauen. In der beruflichen Beratung erfahren wir in den letzten Jahren eine deutlich höhere Nachfrage zu diesen Themen und einen wachsenden, erhöhten Beratungsbedarf der Menschen in dieser Region.

1.9. Angebote und Ergebnisse 2020

Existenzgründungsprogramm

- Konzeption und Durchführung von Workshops sowohl im Online-Format als auch in Präsenz
- Skripterstellung (inkl. der veränderten Methoden)
- Praxistraining (inkl. Methoden- WS)
- Durchführung der Workshops
- Einzelgespräche zur Existenzgründung
- Coaching
- Beratung
- Nutzung digitaler Lernformate mit aufgebauten Netzwerken
- Netzwerkausbau
- Rentabilität und Machbarkeit der Gründerinnen
- Risiken

Angebote 2020**78 gründungsinteressierte Frauen aus Darmstadt haben an den Workshops, Veranstaltungen, Trainingseinheiten sowie Beratungen teilgenommen.**

Das Gruppenangebot, der Austausch sowie die aktuellen Existenzgründungsthemen stehen hier im Fokus.

Im Jahr 2020 haben davon 10 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 ein Gewerbe angemeldet, um damit den Startpunkt der selbstständigen Tätigkeit festzulegen.

Bei den meisten Gründerinnen handelt es sich um freiberufliche Tätigkeiten. Das Programm unterstützt ausdrücklich Frauen, die auch zunächst im Nebenerwerb gründen wollen. Diese Chance konnten viele Gründerinnen bzw. Gründungsinteressierte erfolgreich nutzen. Teilzeitgründungen sind oft der besseren Vereinbarkeit geschuldet. Das frauenspezifische Unterstützungsangebot ist ein besonderes Alleinstellungsmerkmal in unserer Region und der Bedarf wächst (auch in der Pandemie) stetig.




Online Marketing

- für Gründungsinteressierte
- für bereits Selbstständige
- für Frauen in Unternehmen und Vereinen
- für Frauen, die sich beruflich neu orientieren möchten

Konzeption und Durchführung der Workshops (mit externen Expertinnen)

- Module im Online-Marketing (Präsenz und Onlineformate)
- SEO Suchmaschinenoptimierung (Onlineformat)
- Auftreten in Präsenz und in sozialen Medien
- In Präsenz- und Onlineformaten
- Hohe Nachfrage
- Sehr gute Rückmeldungen von Teilnehmerinnen und Dozentinnen

Kontakt und Anmeldung

femkom
Anke Höfle
Frauenkompetenzzentrum e.V.
Wienerstr. 78
64287 Darmstadt

Tel 06151 428840
Fax 06151 42884-28

mail@femkom.de

weitere Infos:
www.femkom.de

Das Angebot ist kostenfrei.
Anmeldung erforderlich.

Mit Facebook hinter die Kulissen schauen! Mit Facebook den Alltag erleben.

Kursleitung: Diana Krahermer
Mittwoch: 23.09.2020 um 09:00-13:00 Uhr
Mittwoch: 30.09.2020 um 09:00-13:00 Uhr
Präsenzworkshop max. 10 Teilnehmerinnen

Mit Bildern Emotionen wecken! Grafiken und Designs einfach mit Canva erstellen.

Kursleitung: Diana Krahermer
Mittwoch: 21.10.2020 um 09:00-12:00 Uhr
Präsenzworkshop max. 10 Teilnehmerinnen

Wie lande ich auf Seite 1 bei Google? Suchmaschinenoptimierung für Einsteigerinnen.

Kursleitung: Sofia Hansen
Mittwoch: 11.11.2020 um 09:00-13:00 Uhr
Präsenzworkshop max. 10 Teilnehmerinnen



Förderung:
Wissenschaftsstadt Darmstadt und Spende Sparkassenstiftung

Mitglied von:
Social Business Women



Ihr starker Auftritt

- für Gründungsinteressierte
- für bereits Selbstständige
- für Frauen in Unternehmen und Vereinen
- für Frauen, die sich beruflich neu orientieren möchten

<p>Kontakt und Anmeldung</p> <p>femkom Anke Höfle Frauenkompetenzzentrum e.V. Wienerstr. 78 64287 Darmstadt</p> <p>Tel 06151 428840 Fax 06151 42884-28</p> <p>mail@femkom.de</p> <p>weitere Infos: www.femkom.de</p> <p>Das Angebot ist kostenfrei. Anmeldung erforderlich.</p>	<p>Workshop - Kursleitung Sabine Berg</p> <p>„Produktverlauf, Vorstellung, Netzwerktreffen—Die gewinnende Selbstpräsentation!“</p> <p>Dienstag: 25.08.2020 um 18:00-21:30 Uhr Mittwoch: 26.08.2020 um 18:00-21:30 Uhr Präsenzworkshop (max. 10 Teilnehmerinnen)</p> <p>„Starke Stimme überzeugt! Wenn Ihre Stimme, Stimmung für Sie macht!“</p> <p>Dienstag: 03.11.2020 um 18:00-20:00 Uhr Mittwoch: 04.11.2020 um 18:00-20:00 Uhr Online-Workshop</p> <p>„Kommunikationsstörer & unerfüllte Erwartungen? Souverän kommunizieren, auch wenn's schwierig wird!“</p> <p>Montag: 30.11.2020 um 18:00-21:30 Uhr Mittwoch: 02.12.2020 um 18:00-21:30 Uhr Präsenzworkshop (max. 10 Teilnehmerinnen)</p>
--	---



Förderung:
Wissenschaftsstadt Darmstadt und Spende Sparkassenstiftung

Mitglied von:



Durchführung und Situation in der Pandemie:

Viele Termine, die für Frühjahr und Frühsommer 2020 geplant waren, mussten in Onlineformate methodisch transferiert bzw. einige Seminare verschoben werden. Die gesamte Arbeitswelt befindet sich in einem Transformationsprozess. Digitale Kompetenzen, gleich welcher Branche, werden vorausgesetzt. Seit Jahren entwickeln und verwenden wir ein Blended Learning Konzept, welches die Teilnehmerinnen an selbstgesteuertes und technikgestütztes Lernen heranführt. Die Mischung von Präsenz- und Online-Lernen bietet die Möglichkeit der Weiterentwicklung von Kompetenzen im konkreten und virtuellen Lernumfeld.

Aktuell sind Selbstständige sehr stark von der COVID-19-Pandemie betroffen. Insgesamt haben sie eine um 42 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit, einen Einkommensrückgang zu erfahren. Unter den Selbstständigen sind Frauen stärker betroffen. Sie haben im Vergleich zu den selbstständigen Männern nochmal eine um 1/3 höhere Wahrscheinlichkeit, Einkommensverluste zu erfahren, so der aktuelle WSI Report. Der Frauenanteil an Solo-Selbstständigen liegt mit über 40 Prozent deutlich höher als der Frauenanteil an allen Selbstständigen. Bei den Selbstständigen mit Beschäftigten haben Frauen nur einen Anteil von 26 Prozent und sind damit im Vergleich zu Männern deutlich unterrepräsentiert. Auffällig ist, dass Gründerinnen mit einem überproportionalen Anteil in den Branchen Kultur sowie Gastronomie/ Catering und in den sonstigen Dienstleistungen (wie Gesundheits- und Hygieneberufe) gründen wollen oder gegründet haben.

Ausblick 2021

Wir möchten dieses wichtige Projekt am Standort erhalten und verstetigen, da die Begleitung der Existenzgründerinnen in Teilzeit oder in nebenberuflicher Gründung eine hohe Nachfrage hat. Dies ist auch ein bundesweiter Trend. Für diese Zielgruppe gibt es regional kein adäquates Angebot.

A.4. IHK Organisationsmanagement und Sachbearbeitung 2020



Diese Weiterbildung in Teilzeit hat eine Dauer von 12 Monaten. Das Curriculum wurde gemeinsam mit der IHK Darmstadt entwickelt und von der fachkundigen Stelle, Cert Europa in Kassel, nach den Qualitätsstandards nach AZAV geprüft. Der Lehrgang schließt mit einem IHK Zertifikat in Organisationsmanagement und Sachbearbeitung sowie mit einem Zertifikat in Business Englisch ab. 21 Plätze standen vor der Pandemie für Berufsrückkehrerinnen sowie für arbeitslos gewordene, fürsorgetätige Menschen zur Verfügung. Die Weiterbildung ist nach 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), vorbereitende Buchhaltung, Auftragsbearbeitung, Reisekostenabrechnung, Warenwirtschaftsprogramme, Vertragsrecht, Business Englisch, Projektarbeiten, Onlinekommunikation sowie Bewerbungstraining inkl. Coaching zzgl. einem vierwöchigen Praktikum mit insgesamt 895 Unterrichtseinheiten.

48 Interessentinnen haben an 6 durchgeführten Informationsveranstaltungen teilgenommen und 43 Teilnehmerinnen absolvierten den Einstufungstest. Insgesamt sind ca. 65 Anfragen zu Kursbeginn, Durchführung, fachliche oder persönliche Eignung sowie Perspektive eingegangen.

Danach folgten Einzel- bzw. Aufnahmegespräche, wobei ca. 34% der Tests mangelnde Basisgrundlagen in Mathematik und/oder Englisch oder auch in Deutsch zeigten. Gespräche mit Interessentinnen, der Agentur für Arbeit, dem Jobcenter und der Kreisagentur für Beschäftigung folgten. Auffällig ist auch in diesem Jahr wieder, dass keine TN aus dem SGB II –Bezug, die Chance für einen Bildungsgutschein erhalten hat,

obwohl hier eine sehr, sehr große Nachfrage besteht. Dies ist aus Gründen der Chancengleichheit und Nachhaltigkeit nicht nachvollziehbar.

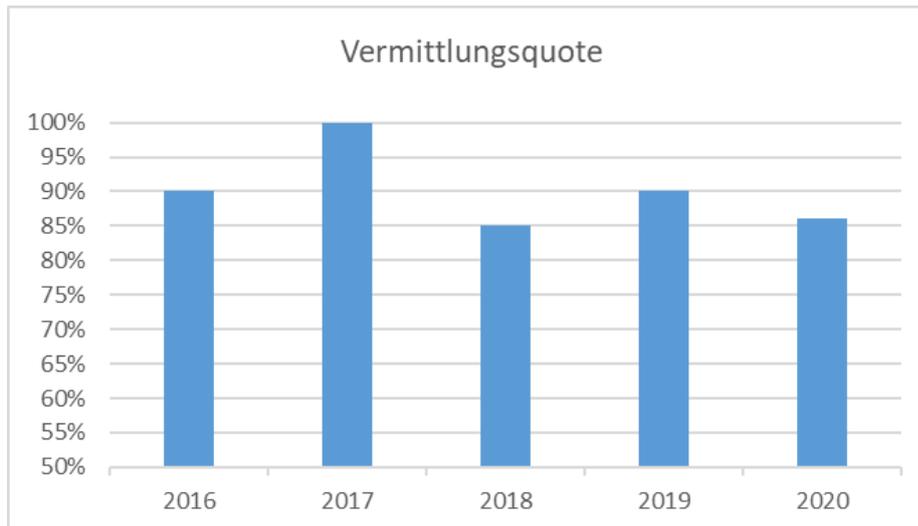
Die Suche nach qualifizierten Praktikumsplätzen gestaltet sich weiterhin sehr schwierig. Die meisten Plätze (aktuell 92%) konnten nur durch Unterstützung von KooperationspartnerInnen und sozialen Netzwerken gefunden werden. Viele Betriebe in der Region bieten keine Plätze an, obwohl sie sich als familienfreundliche Unternehmen darstellen. Hier gibt es einen sehr, sehr großen Handlungsbedarf und zahlreiche Gespräche mit Netzwerkpartnerinnen und politisch verantwortlichen Menschen vor Ort wurden und werden geführt. Insgesamt sind in ca. 280 Stunden zur Findung und zur Durchführung eines nachhaltigen Praktikums von der Projektleitung in enger Absprache mit den Wiedereinsteigerinnen und den Betrieben aufgewendet worden, um ein kostenfreies Probearbeiten, ein Überprüfen der Fähigkeiten und Kompetenzen zu testen. Am 16.03.2020 kam der 1. Lockdown, alle Teilnehmerinnen waren gerade eine Woche im Praktikum und über die Hälfte der Teilnehmerinnen mussten diese Praxiszeit vorzeitig beenden. Ein alternatives Lernangebot mit neuen Formaten in der Onlinekommunikation ist innerhalb weniger Tage zum Einsatz gekommen. Lerneinheiten über virtuelle Klassenräume, Einzelcoaching über Onlinesysteme, Bereitstellung von Lernvideos und zusätzlichen Materialien waren in kurzer Zeit umgesetzt. Eine Herausforderung auf vielen Ebenen für alle verantwortlichen Mitarbeiterinnen. Aber auch eine große Herausforderung für die Teilnehmerinnen, die zwischen Homeschooling und Homeoffice ihre Abschlussarbeiten vorbereiten sowie ihre Abschlusstests absolvieren. Mangelnde Kinderbetreuung, mangelnde technische Ausstattung, Mehrfachbelastungen und eine unsichere berufliche Perspektive waren die größten Herausforderungen.

Die individuelle Betreuung der TN ist notwendig, unterstützt durch Einzelgespräche, um Erfolge zu sichern und Abbrüche zu verhindern. Alle TN erhielten während des Kurses Einzelberatung bzw. Coaching (auch zu Perspektiventwicklung, aber auch Trennung, Scheidung, Existenzsicherung sowie psychische Erkrankungen). Fünf Teilnehmerinnen erhielten regelmäßige und sehr zeitnahe Unterstützungen, sodass alle Einheiten erfolgreich abgeschlossen werden konnten (Grund: Verhinderung von Abbruch wegen Erkrankungen oder Überlastung) und konnten so zeitnah in den Arbeitsmarkt integriert werden. Nach der Weiterbildung wurden 6 TN bis November 2020 mit Einzelcoaching begleitet, um qualifizierte und nachhaltige Arbeitsaufnahmen zu erreichen. Insgesamt wurden 361 Stunden für Beratung bzw. Coaching in diesem Projekt geleistet. Der durchschnittliche Beratungsbedarf liegt aktuell bei 20 Stunden pro Teilnehmerin. Dieser individuelle Beratungsbedarf, der in den letzten Jahren kontinuierlich steigt, und ist auch im Berichtsjahr 2020 weiter gewachsen. Hier ist ein schnelles und flexibles Terminieren und Agieren der verantwortlichen Projektleitung erforderlich. Insgesamt haben 18 von 21 Teilnehmerinnen den Wiedereinstieg in qualifizierte sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse geschafft.

Die Vermittlungsquote wird nach Maßnahmeende erhoben (spätestens nach 6 Monaten) und liegt somit bei über 85%. Die Ergebnisse werden der Agentur für Arbeit, der IHK Darmstadt und der fachkundigen Stelle (AZAV) regelmäßig dargelegt.

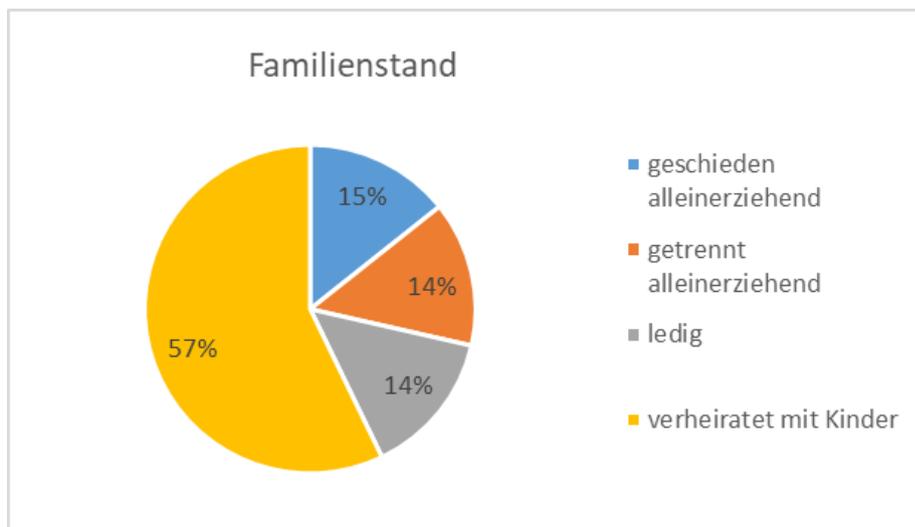
Dieser Erfolg ist nur durch die aktive Unterstützung bei der Eingliederung von TN möglich. Aktionspläne, Perspektiventwicklungen, intensives Bewerbungscoaching sowie Pflege- und weiterer Aufbau von Netzwerkarbeit mit Unternehmen in der Region sind ein fester Bestandteil unserer Arbeit.

Bisherige Vermittlungsquote:



gute sozialversicherungspflichtige Arbeitsstellen angenommen.

Die Zielgruppe sind Wiedereinsteigerinnen, die eine akademische Ausbildung haben und/ oder im kaufmännischen als auch gewerblich-technischen Bereich mit fundierten Kenntnissen tätig waren. **Über 85% der Teilnehmerinnen haben im Jahr 2020 nach der Weiterbildung qualifizierte,**



Ein Drittel der Teilnehmerinnen sind geschieden, getrennt oder befinden sich in Trennung. Hier werden die Teilnehmerinnen durch Begleitung und Beratung in ihrer Perspektiventwicklung unterstützt.

Über die Hälfte der Teilnehmerinnen kommen direkt aus der Familienzeit in diese ein-

jährige Weiterbildung, um ihr Wissen zu aktualisieren und zu erweitern.

Alle Lerneinheiten finden Online oder 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. 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 *Lernplattformen* auch weitere *digitale Kommunikationssysteme am Beispiel von OneNote, Teams, Zoom und Vitero* einsetzen.

Der Anteil in Business Englisch (220 Unterrichtseinheiten) ist konstant geblieben. Lerninhalte wie Bewerbungsgespräche in englischer Sprache zu führen sind zusätzlich dazu gekommen. *Hier zeigt sich, dass inzwischen ca. ein Drittel der Bewerbungsgespräche (zeitweise) in Englisch geführt werden.*

Insgesamt ist diese Weiterbildung im elften Jahr sehr erfolgreich beendet worden, die guten bis sehr guten Prüfungsergebnisse, die überdurchschnittliche Anwesenheitsquote (über 93%) sowie der erfolgreiche Einstieg in den Arbeitsmarkt (**85 % 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 (80 % davon sind „klassische“ Berufsrückkehrerinnen) in ihrem Unternehmen langfristig einzubinden. So entwickeln wir weiter tragfähige Netzwerke zu potentiellen Arbeitgebern. Das Angebot und die Annahme an Vollzeitstellen konnte 2020 nicht abgedeckt werden. 70 % der Absolventinnen haben für ihren persönlichen Wiedereinstieg eine 30 Stundenwoche gewählt, um so ihre Familienzeiten zu vereinbaren und existenzsichernd erwerbstätig zu sein.

Ausblick und Veränderung:

Diese Weiterbildung wurde nach AZAV zertifiziert und an die Veränderungen im Arbeitsmarkt angepasst. Dabei wurden folgende Inhalte verändert bzw. erweitert:

1. Lernunterstützung durch ONLINE LERNFORMATE (Illias, Vitero, Zoom, Teams, BigBlueButton)
2. Lernformate mit Anwendungen der SOFTWARE HS AUFTRAGSSACHBEARBEITUNG
3. Anwendungen von CONTENT MANAGEMENT SYSTEMEN in WORDPRESS
4. Flexibilität der Arbeitszeiten während des PRAKTIKUMS
5. Erweiterung des Bewerbungscoachings bei Bedarf (CURRICULUM IN ENGLISCH)
6. Erweiterung der Lerneinheiten im PROJEKTMANAGEMENT
7. Bereitstellung von zusätzlichen Übungen sowie Lernformaten per LERNPLATTFORMEN
8. Durchführung von Projektbetrieben (Praxisanwendung 25 UE)

