

Jahresbericht 2021

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 2021</i>	9
3.	<i>Auftrag und Ziele des Vereins</i>	10
4.	<i>Angebote und Teilnehmerinnen 2021</i>	11
5.	<i>Berufliche Beratung – Kompetenzen</i>	16
6.	<i>Bestehende regionale Vernetzung – Kooperationen</i>	21
7.	<i>Ausblick 2022</i>	25
8.	<i>Teilnehmerinnenstruktur - Allgemeine Statistik</i>	26
A.	<i>Anhang – Projekte</i>	31
A.1.	<i>Perspektive Wiedereinstieg</i>	31
A.2.	<i>NeW- Netzwerk Wiedereinstieg</i>	38
A.3.	<i>Existenzgründungsprogramm 2021</i>	64
A.4.	<i>IHK Organisationsmanagement und Sachbearbeitung 2021</i>	69
A.5.	<i>LOOP edu - Digitales Lernen gestalten und begleiten</i>	74

1. Vorbemerkung

Die Pandemie hat uns noch fest im Griff. Das Jahr 2021 war wie auch schon 2020 für Frauen und für uns als Pädagoginnen eine außergewöhnliche und herausfordernde Zeit.

Im Frühjahr 2021 mit der Entwicklung von niedrigen Inzidenzen haben wir wieder ein zunehmendes Interesse an Projekten zum beruflichen Wiedereinstieg oder an Beratung zur Perspektiventwicklung bei den Ratsuchenden festgestellt.

Ab Herbst 2021, mit steigender Inzidenz, mussten wieder viele Teilnehmerinnen wegen Erkältung ihrer Kinder, Positiv-Testung anderer Kinder in der Schulklasse/ Kindergarten mit anschließender Quarantäne zu Hause bleiben. Weiterhin blieben in solchen Situationen vorwiegend die Mütter zu Hause.

Wir sehen bei Paarfamilien, dass die Corona Krise zwar zu deutlich mehr Verantwortungsübernahme von Vätern in den Familien geführt hat, jedoch eher in Familien, in denen die Mütter schon berufstätig waren, insbesondere bei Müttern in systemrelevanten Berufen.¹

Bei vielen Berufsrückkehrerinnen intensivierten sich hingegen die Konflikte in der Familie, gesellschaftlich werden diese als Beziehungs- oder Rollenaushandlungsprobleme heruntergespielt. Jedoch werden die Konflikte ungleich vor dem Hintergrund einer finanziellen Abhängigkeit geführt². Auch schon vor der Pandemie war es für viele Frauen eine Herausforderung sich zum einen den Einstieg in die Erwerbsarbeit zuzutrauen und zum anderen die Konflikte innerhalb der Beziehung zu reflektieren und im Kontext dazu eine selbstbestimmte berufliche Perspektive zu entwickeln.

Lockdowns und Quarantäne verstärkten diese Situation. Viele Mütter haben ihre Arbeitszeiten reduziert und/ oder ihre Stelle aufgegeben oder ihre Weiterbildung abgebrochen. (siehe femkom Jahresbericht 2020)

Alleinerziehende stehen vornherein in der alleinigen Verantwortung für ihre Kinder. Die Auswirkungen der Pandemie treffen sie in besonderer Härte. Über die pandemiebedingte, nicht verbindliche Betreuungssituation, fehlende soziale Kontakte und fehlender Entlastungsangebote hinaus sind Alleinerziehende zudem einem hohem Armutsrisiko ausgesetzt. Das liegt nicht daran, dass Alleinerziehende nicht erwerbstätig sind. Alleinerziehende gehen häufiger einer Beschäftigung nach als andere Mütter und arbeiten mehr in Vollzeit. Gleichzeitig ist ihr Anteil im SGB II-Bezug fast fünfmal höher als bei Paarfamilien mit Kindern. 40% der Alleinerziehenden im SGB II – Bezug sind erwerbstätig und damit „Aufstockerinnen“. Jedoch arbeiten sie häufig im Niedriglohnbereich und viele in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen. Der Anteil der AufstockerInnen ist während der Pandemie zurückgegangen, viele Beschäftigungen in Dienstleistungsbereichen, wie dem Gastgewerbe, Verkauf usw. sind weggefallen. Die Anzahl der aufstockenden Alleinerziehenden ist in dieser Zeit auch gesunken. Es kann davon ausgegangen werden, dass zu dem Wegfall von Beschäftigungen, viele Alleinerziehende zugunsten der Sorgearbeit ihre Tätigkeit aufgeben haben und sich jetzt im vollen SGB II Leistungsbezug befinden.

Die neue Regierung plant entscheidende Änderungen im SGB II. So wurde im Koalitionsvertrag eine Kindergrundsicherung vereinbart die allen Familien zugutekommen soll.

¹ https://www.new-hessen.de/wp-content/uploads/201209-Pr%C3%A4sentation_NeW1_Aline-Zucco_Hans-B%C3%B6ckler-Stiftung.pdf

² Fachvortrag Prof. Dr. Petra Brzank, hier: „Ökonomische Gewalt“ vom Fachtag „Gemeinsame Wege gehen – gegen Gewalt an Frauen“ Auswirkungen von Gewalterfahrungen auf Gesundheit und Gesellschaft, 25.11.2021

Kontraproduktiv ist hingegen die anvisierte Anhebung der Minijob-Grenze auf 520 Euro. Damit bleibt die „Minijob-Falle“ für Frauen und Mütter weiter bestehen und verschärft zudem die Aufstockungsproblematik.

Anette Stein, Expertin für Familienpolitik der Bertelsmann Stiftung empfiehlt zur Senkung des Armutsrisikos in Familien die Einführung eines Teilhabegeldes, welches die finanziellen Leistungen für Kinder bündelt und einfach zu beantragen ist. „Es darf nicht sein, dass Eltern noch immer vor dem Dilemma stehen, entweder zu wenig Zeit für ihre Kinder zu haben oder finanziell in Armut abzurutschen. Die Bedeutung und Notwendigkeit von Care-Arbeit sollten gesellschaftlich endlich stärker anerkannt werden. Das muss sich auch in Leistungen für Kinder niederschlagen,...“³

1.1. Entwicklungen femkom 2021

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 weiteren Akteuren der Frauen- Bildung- und Arbeitsmarktpolitik. Ohne solide und bedarfsorientierte und nachhaltige Förderung kann der Verein seine Potenziale nicht entwickeln und entfalten, denn die Komplexität des Arbeitsfeldes Erwerbslosigkeit und Erwerbsbeteiligung von Frauen benötigen eine solide Personalstruktur mit fachkompetenten, berufserfahrenen Frauen. Nur so kann femkom Wiedereinsteigerinnen und erwerbslose Frauen erfolgreich auf ihrem Weg in den ersten Arbeitsmarkt begleiten. 2016 haben wir mit dem Landkreis Darmstadt-Dieburg einen dynamisierten Leistungsvertrag geschlossen und in 2021 ist es uns auch mit der Stadt Darmstadt gelungen. Herzlichen Dank für die Wertschätzung unserer Arbeit und das entgegengebrachte Vertrauen.

Die Förderungen der Stadt Darmstadt und des Landkreises Darmstadt-Dieburg bilden die Basis für alle weiteren Aktivitäten und Projekte.

In 2021 arbeiteten wir - wie schon im Jahr zuvor - mit stark veränderten Bedingungen in der Lehre und auch in der Beratung. Wo auch immer es geht ziehen wir Präsenzveranstaltungen vor. Jedoch wird inzwischen in den Weiterbildungskursen bedarfsgerecht und routiniert zwischen Präsenz und Onlineangeboten gewechselt.

Die Einzelberatungen wurden am Anfang und gegen Ende des Jahres wieder vermehrt telefonisch und in Online-Videokonferenzen durchgeführt.

In der Beratung wurden oft Wünsche der Umorientierung geäußert, hier rücken Berufsbereiche in den Vordergrund, die günstigere Rahmenbedingungen für eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie bieten. Themen die bei der psychosozialen Beratung zu verorten sind (Ängste, Abwertungen, selbst- und fremdbestimmter Druck) waren auch im letzten Jahr sehr präsent.

In dieser Übergangssituation haben wir unsere Methoden angepasst und in 2021 verstetigt. Wir konnten die Angebote für die Teilnehmerinnen und Ratsuchenden gut aufrechterhalten.

Die Pandemie hat der Digitalisierung einen enormen Schub gegeben. Hieraus sind auch Chancen erwachsen. Die Hemmnisse vor digitalen Lernformaten sind geringer geworden. Die Teilnehmerinnen gehen viel selbstverständlicher mit dem Wechsel von Unterrichtsformen, unterschiedliche Nutzung von Lernprogrammen, Videokonferenzsystemen u. ä. um.

In unserer Praxis beschäftigen wir uns im digitalen Lernen seit 2010. Da wir die Entwicklungsarbeit intern leisten, haben wir den Vorteil unsere Erfahrungen direkt in die Nutzungsumgebung einfließen zu lassen.

³ <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2021/dezember/vor-allem-alleiner-ziehende-sind-trotz-arbeit-auf-sozialeleistungen-angewiesen>

In 2021 haben wir in Kooperation mit der Beschäftigungsförderung der Stadt Darmstadt das Projekt *LOOP edu* für Darmstädter Lernbegleiter*innen mit großem Erfolg durchgeführt. Themen wie Zukunft des Lernens, Methodik und Didaktik für Lernbegleiter*innen, Kompetenzen der Zukunft und Vermittlung dieser, waren Bestandteil der Weiterbildung.

Die gemachten Lernerfahrungen der Teilnehmenden bilden eine wertvolle Basis für praxisorientierte Trainings. Das Projekt ist zudem verbunden mit einer regionalen Netzwerkgründung von Bildungsträgern mit dem Ziel sich fachlich austauschen und den Online/Hybridunterricht gemeinsam zielgruppengerecht weiter zu entwickeln.

Das Bundesprojekt *PWE – Perspektive Wiedereinstieg* endete 2021 nach zwölf Jahren. Mit tausenden von Beratungsstunden und zahlreichen Weiterbildungsangeboten rund um den Wiedereinstieg wurden bundesweit ca. 17.000 Menschen beim Wiedereinstieg ins Arbeitsleben unterstützt.⁴

Der Standort Darmstadt war seit 2015 dabei, 169 Wiedereinsteigerinnen haben am Coaching teilgenommen und 208 Teilnehmerinnen absolvierten PWE@Online. Vor Ausbruch der Pandemie wurden 87% der Teilnehmerinnen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, Weiterbildung und Selbstständigkeit vermittelt. Ein überaus erfolgreiches Projekt, welches bedauerlicherweise nicht weitergeführt wird.

NeW Digitale Lernformate und FriDa wurde zum Ausgleich und Bewältigung der Pandemieauswirkungen um ein halbes Jahr verlängert. Besonders erwähnenswert ist inzwischen die Selbstverständlichkeit des Wechsels zwischen Präsenz und Online-Unterricht und der unkomplizierte Umgang der Teilnehmerinnen mit den verschiedensten digitalen Medien. Insbesondere für die FriDa-Teilnehmerinnen ist ein deutlicher Gewinn zu verzeichnen, hier waren aufgrund der Sprachbarrieren und fehlender Endgeräte die größten Herausforderungen zu bewältigen. In 2021 haben wir zusätzliche Laptops erworben, so dass die Teilnehmerinnen sich Geräte für zu Hause ausleihen konnten.

Im Rahmen des Projektes *FriDa* werden, neben Sprachunterricht, regelmäßig Projektwochen angeboten. Mit dem Ziel, über diese weiterführende Angebote, die Selbstbestimmung der Teilnehmerinnen zu stärken und das Ankommen in Deutschland zu erleichtern. In der letzten Projektwoche drehte sich alles um das Thema „kulturelle Vielfalt in der Kunst“. Eine Einführung zum Thema und die Frage „Was bedeutet Kunst für dich, auch im Kontext deiner Herkunft?“, die Vorstellung von Künstlerinnen aus verschiedenen Ländern, sowie die gemeinsame Interpretation ihrer Werke, schafften Zugang zum Thema.



Die AZAV Weiterbildung *IHK Organisationsmanagement und Sachbearbeitung* konnte 2021 ebenfalls im hybriden Format durchgeführt werden. Trotz der hohen Hürden durch die Pandemie sind nach der Weiterbildung 74% der Teilnehmerinnen in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gemündet.

Zur Begleitung der Zertifizierung dieser Weiterbildung und zur Weiterentwicklung unseres QM-Systems wurde zum 1.1.2022 die Kollegin Esther Schmidt zur neuen Qualitätsbeauftragten berufen.

⁴ <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/esf-bundesprogramm-perspektive-wiedereinstieg-zieht-bilanz-186262>

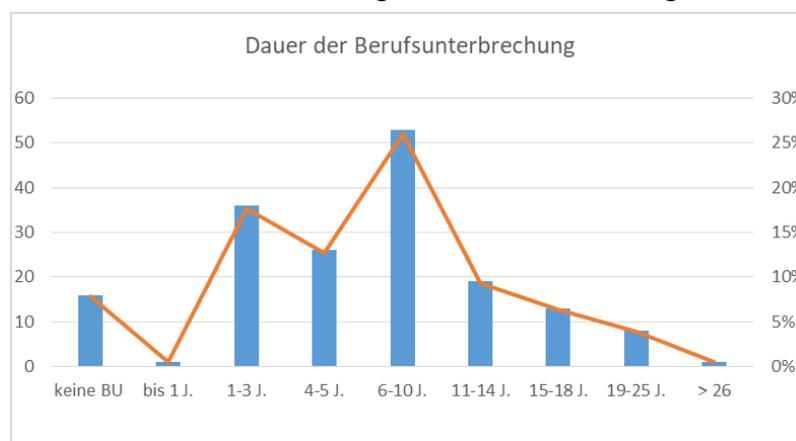
Im Bereich *Existenzgründung Beratung und Begleitung* haben 63 Teilnehmerinnen an Einzelberatung und Workshops teilgenommen.

Die neuen Rahmenbedingungen haben den Lehrenden eine hohe Flexibilität abverlangt, in hohen Inzidenz-Zeiten ausschließlich Online-Unterricht, danach hybride Unterrichtsformen. Die Abstimmung des Unterrichts mit der nur teilweise bestehenden Kinderbetreuung abzustimmen stellte uns auch in 2021 vor eine große Herausforderung

Ein besonderer Dank gilt den Mitarbeiterinnen von femkom. Das Team hat gut durchgehalten in diesem Jahr der finanziellen Unsicherheiten, gleichzeitig großartige neue Projektideen entwickelt und sich gegenseitig unterstützt! Ein tolles Team! Und zugleich danken wir unseren Förderern für die (am Ende doch) verlässliche Unterstützung in dieser schwierigen Zeit.

1.2. Zielgruppe Wiedereinsteigerinnen in den Arbeitsmarkt

Im zweiten Pandemiejahr waren 65 % der Nutzerinnen (in 2020 72 %) unserer Angebote Berufsrückkehrerinnen nach einer familienbedingten Berufsunterbrechung. Der Anteil hat sich bisher (seit Ausbruch der



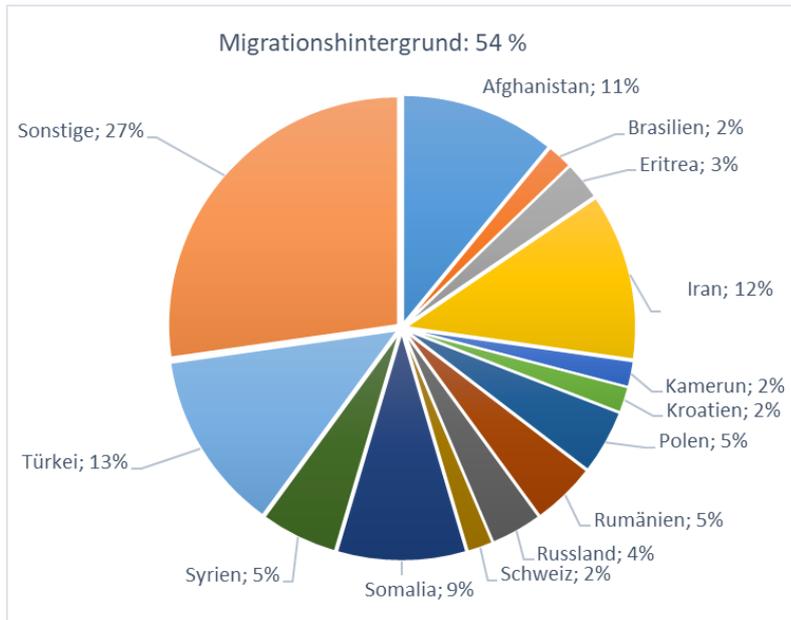
Pandemie) um 12% reduziert.

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

31% der Frauen unterbrechen ihre Berufstätigkeit zwischen einem und fünf Jahren. Pandemiebedingt ist auch in dieser Gruppe im Vergleich zum Vorjahr (2020 37%) ein Rückgang zu verzeichnen. Die Gruppe mit der Berufsunterbre-

chung von 6 bis 10 Jahren (Grundschulzeitraum) liegt jedoch stabil bei einem Viertel (26%). *Ebenfalls auffällig ist in 2021 der geringere Anteil von Frauen mit einer Berufsunterbrechung von 1-3 Jahre (2021 18%, 2020 24%).* Durch Lockdown-Phasen sowie durch die nicht verbindlich planbare Kinderbetreuung (Einrichtungsschließungen, Quarantäne) haben neben der „Stillen Reserve“ auch viele Elternzeitlerinnen ihre Rückkehrpläne verschoben.

19% (2020 24 %) der Frauen unterbrechen ihre Berufstätigkeit länger als 10 Jahre. Das sind Frauen mit zwei oder mehreren Kindern sowie Frauen mit Migrationshintergrund.

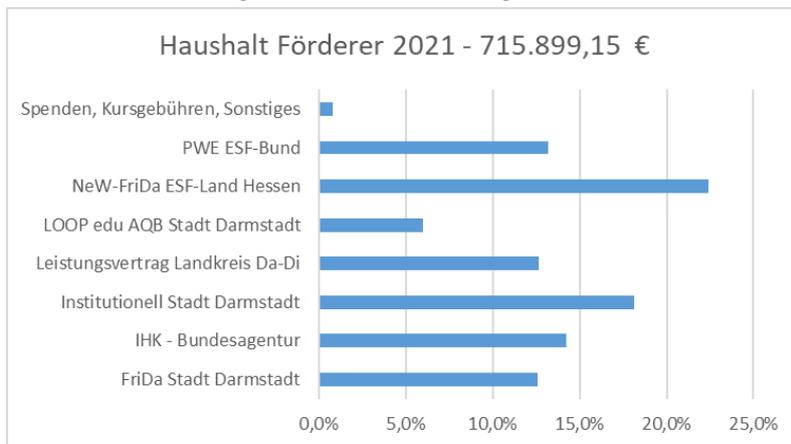


In unserer Einrichtung hatten **2021 54% (2020 55%, 2019 57%) der Projektteilnehmerinnen einen Migrationshintergrund**. In den letzten Jahren ist der Anteil der Frauen mit Migrationshintergrund kontinuierlich gestiegen und bleibt seit 3 Jahren stabil bei über 50%. Die Frauen kommen aus der ganzen Welt. Durch das Projekt „FriDa“ lag der Anteil von Frauen aus **Syrien 2021 bei 5% (in 2020 7%)**. Der Anteil aus **Afghanistan liegt bei 11% (in 2020 6%)** und hat sich fast verdoppelt im Vergleich zu letztem Jahr. Den größten Anteil im femkom bilden

Frauen mit Migrationshintergrund aus der Türkei 15% und dem Iran 12%.

1.3. Finanzielle Ausstattung

Die Stadt Darmstadt und der Landkreis Darmstadt Dieburg bilden die finanzielle Basis für die Einrichtung. Durch ihre nachhaltige finanzielle Förderung sind sie die Garanten für die Entwicklung und Innovation von



femkom. Darüber hinaus ermöglichen und erweitern das Land Hessen (ESF), der Bund (ESF) sowie die Agentur für Arbeit durch ihre Förderung eine breite bedarfsgerechte Angebotspalette für Wiedereinsteigerinnen in der Region.

Um den Teilnehmerinnen eine optimale Unterstützung anbieten zu können, sind alle Programme miteinander verzahnt sowohl inhaltlich als auch finanziell. Die mit einem

50%-igem Anteil geförderten Landes- und Bundesprogramme werden durch die Förderung der Stadt Darmstadt und dem Landkreis Darmstadt-Dieburg kofinanziert.

2. Projektübersicht 2021



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 30.06.2022, 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 30.06.2022, gefördert durch das HMSI, ESF und Stadt Darmstadt



Existenzgründungsprogramm 2021

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

Dauer: 01.01.2021 bis 31.12.2021, gefördert durch die Stadt Darmstadt und Spenden



IHK Organisationsmanagement und Sachbearbeitung

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

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



Loop-edu Blended Learning Online Präsenz Darmstadt

Weiterbildung in digitalem Lernen für Darmstädter Lernbegleiter*innen die in der Jugend- und Erwachsenenbildung tätig sind.

Dauer: 01.01.2021 bis 31.12.2021, Modular im hybriden Lernformat
Förderung: Beschäftigungsförderung der Stadt Darmstadt (AQB)



Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt

Berufliche Beratung, Weiterbildungsberatung, Orientierungskurse, Infoveranstaltungen, Existenzgründung, Entwicklung innovativer Projekte, Kooperationen, Geschäftsführung

Förderung: Stadt Darmstadt und Landkreis Darmstadt Dieburg

3. Auftrag und Ziele des Vereins

3.1. Leitbild femkom

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

Ziele des Vereins sind:

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

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

Der Kernarbeitsbereich von femkom widmet sich seit 38 Jahren dem Thema beruflicher Wiedereinstieg, der Existenzsicherung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

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

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

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

3.2. Kernkompetenzen

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

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

Personal: Wir setzen qualifiziertes, hauptberufliches Personal in Leitung, Unterricht und Verwaltung ein, sowie qualifizierte haupt- und nebenamtlich Lehrende. Für haupt- und nebenberufliches Personal wird eine laufende fachliche und pädagogische Fortbildung durchgeführt. *Der Verein beschäftigte zum Jahresende 2021 neun Pädagoginnen (5,9 VZ-Stellen und eine geringfügige Beschäftigung) ca. sechs Fachreferentinnen auf Honorarbasis, eine Sachbearbeiterin sowie eine Verwaltungskraft (1,4 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 2021

Übersicht Nutzerinnen/ Angebote

Insgesamt	1130 Teilnehmerinnen
Projektteilnehmerinnen inkl. Coaching und Casemanagement	155
Lernangebote – Orientierung, Qualifizierung	223
Ratsuchende telefonisch - mail	504
Erstberatung vor Ort – telefonisch - Online	197
Informationsveranstaltungen	51

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

Angebotsbezeichnung/ Projektleitung femkom	Insgesamt Teilnehmerin- nen	DA	LADADI	Andere	Vermittlung in sozialversi- cherte Festanstellung	Vermittlung insgesamt/ Weiterbildung, Minijobs Existenzgründung	Projekte % Vermittlung insgesamt/ Weiterbildung sozialversichert. Minijobs, Existenzgründung
PWE 01.2021 - 12.2021	35	16	16		10	10	57%
NeW – Digitale Lernfor- mate, Coaching und Mo- dule 01.2021 -12.2021	48	27	17	4	17	17	70%
IHK Organisationsmanage- ment 05.2020- 05.2021	19	9	10		12		74%
IHK Organisationsmanage- ment 05.2021-04.2021	13	6	7		noch im Kurs		
NeW – FriDa 01.2021 – 12.2021	22	22			begleitet in NeW		
NeW – FriDa/Mentoring 01.2021 – 12.2021	18	11	5	2	begleitet in NeW		

ANGEBOTSBEZEICHNUNG	TEILNEHMERINNEN INSGESAMT 223		
	DARMSTADT	LADADI	ANDERE
NeW - EDV Module MS Office 2013	8	2	1
PWE Online Schulungen – OneNote, Schlüsselqualifikationen, WordPress, Fit für das Assessmentcenter	3	7	76
PWE – Präsenzworkshops	21	12	3
Onlineworkshop Ökologische Nachhaltigkeit	9	1	
Existenzgründung Workshops	30	16	6
Bewerbungscoaching	7	5	1
Gevatest - Kompetenzbilanz	11	3	1

INFOVERANSTALTUNGEN	TEILNEHMERINNEN INSGESAMT 51		
	DARMSTADT	DA DI	ANDERE
Infoveranstaltungen zum beruflichen Wiedereinstieg 5 Veranstaltungen	7	9	3
Infoveranstaltung zur beruflichen Weiterbildung IHK 6 Veranstaltungen	13	7	3
Infoveranstaltung PWE 2 mobile Beratungen im Landkreis Darmstadt-Dieburg	0	9	0

4.1. Zielgruppe - Sorgende

Sorgetätige weisen überproportional multiple Vermittlungshemmnisse auf.

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

Bei der Entwicklung einer nachhaltigen Berufsperspektive sind alle Determinanten zu berücksichtigen. Beschäftigungshemmnisse müssen offen liegen, um bearbeitet werden zu können. Als wichtigster Aspekt

der Beratung und Begleitung ist dabei ein prozessualer und individueller Ansatz mit systemischer Ausrichtung.

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

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

Wir setzen dafür unsere mittlerweile 38-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 Frauen
- 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 Arbeitslosigkeit 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.

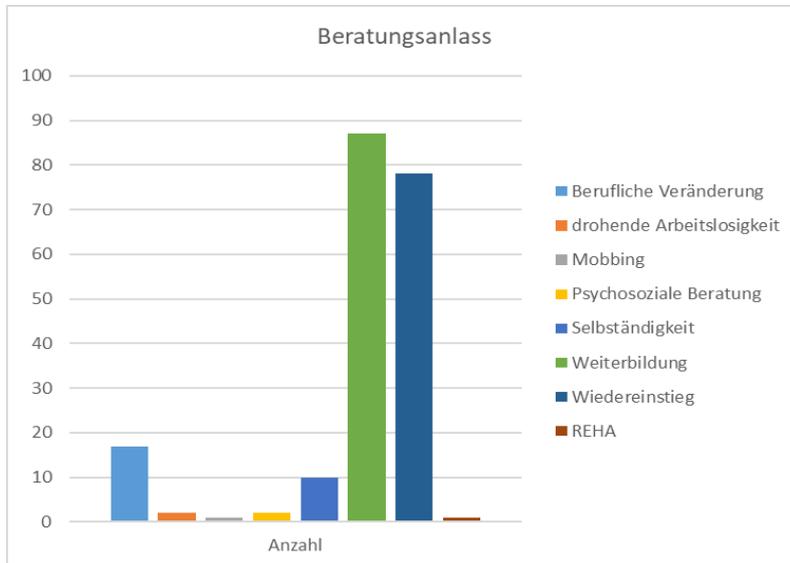
5. Berufliche Beratung – Kompetenzen

2021 wurden mit *197 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

5.1. Beratung und Kompetenzen im Einzelnen

Telefonische und Email Kurzberatung

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

2021 nutzten 13 Frauen das individuelle 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.

2021 wurden 5 Infoveranstaltungen zur Berufsrückkehr in Darmstadt und 2 mobile Infoveranstaltungen im Landkreis Darmstadt Dieburg durchgeführt.

Darüber hinaus fanden 2021 6 Infoveranstaltungen zu unserer **berufsspezifischen Weiterbildung** statt.

Insgesamt besuchten 51 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 38 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/ Thematische 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 Kranken-/Altenpflegeausbildung

7. Ausblick 2022

femkom versucht stets innovative Pilotprojekte zu generieren, allerdings mit dem Ziel, dass die gewonnenen Erkenntnisse einen Transfer in nachhaltige Angebote erfahren. Eine bloße Aneinanderreihung innovativer Projekte verschleudert wertvolle Ressourcen auf finanzieller und fachlicher Ebene. Das Netzwerk NeW hatte sich das Darmstädter *LOOP edu*-Konzept für eine Weiterbildungsoffensive für die beteiligten Netzwerkträger gewünscht. Der Weiterbildungsbedarf zu gendergerechten digitalen Lernkonzepten im Kontext Zugangsmöglichkeiten und geeignete Didaktik für Frauen, ist immens.

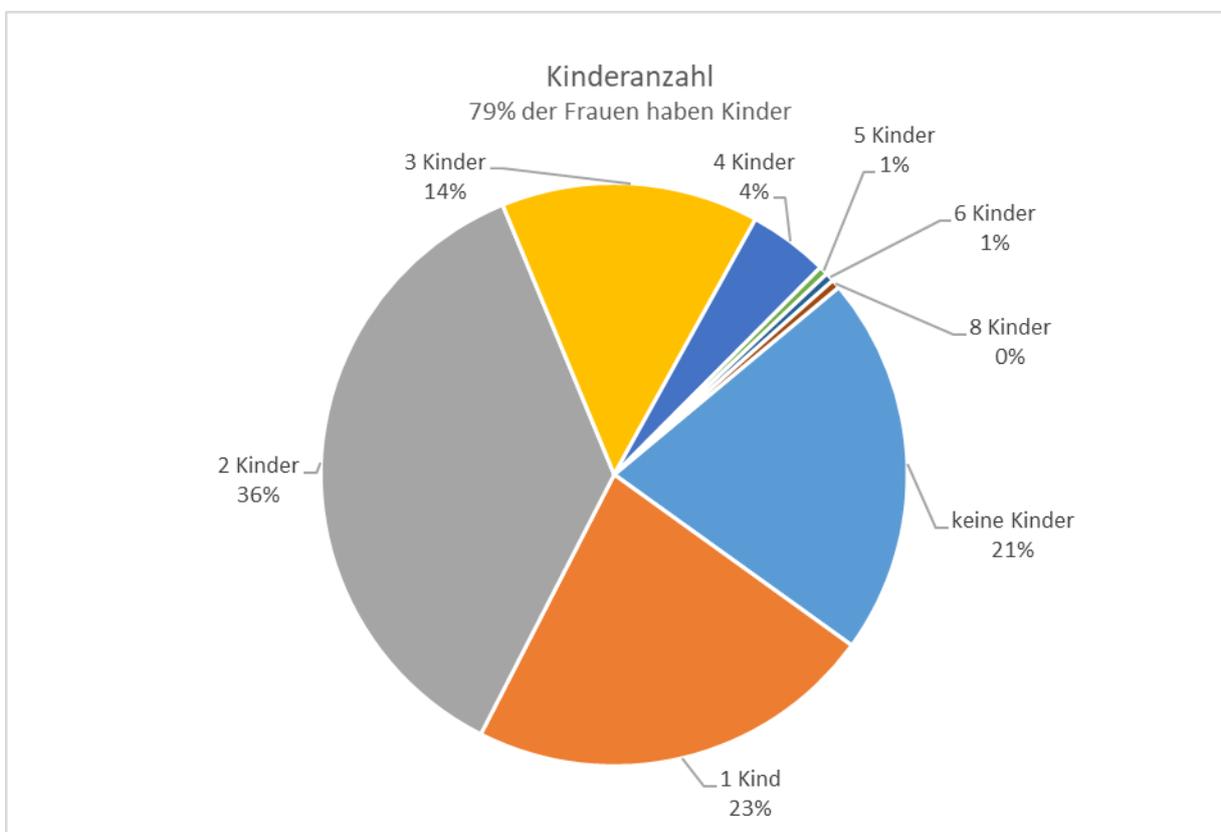
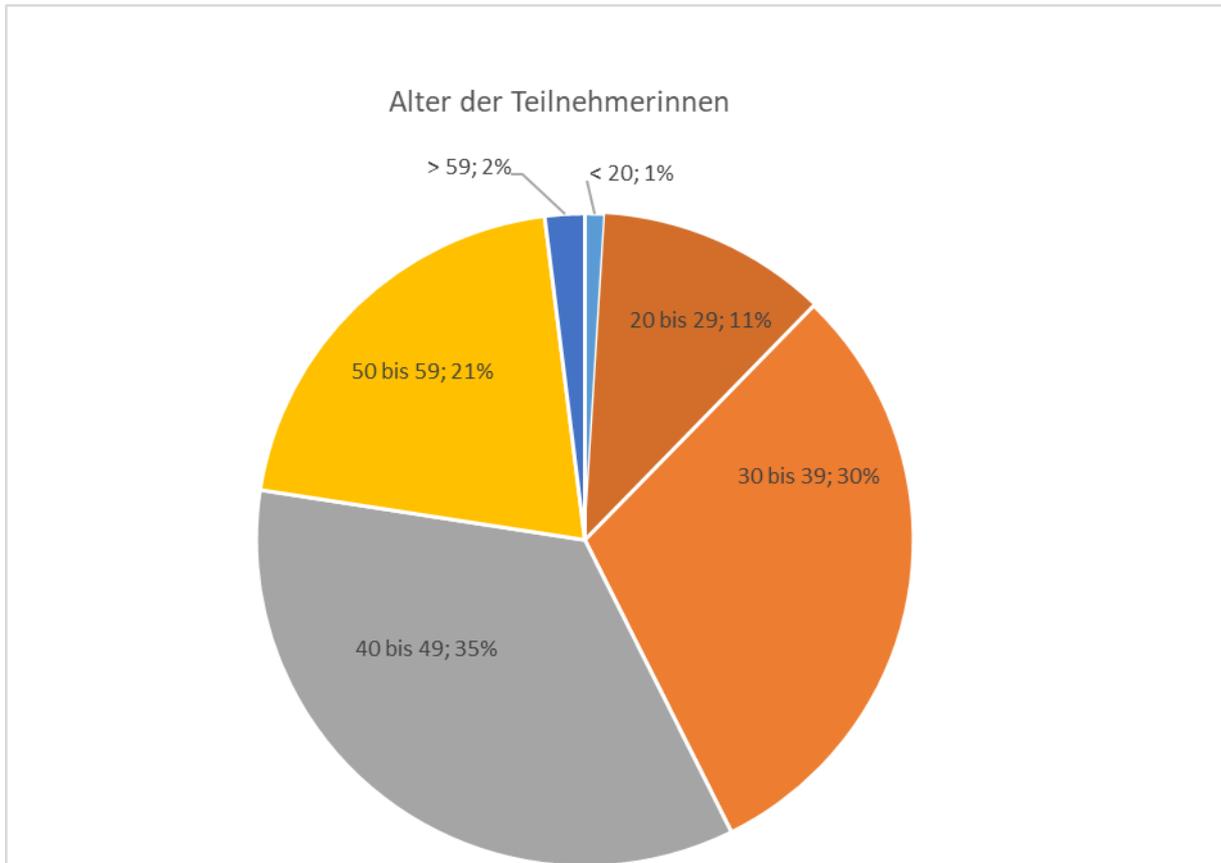
Hierzu haben uns die Träger des Netzwerkes NeW mit der Projektbeantragung für *React EU* beauftragt, jedoch wurde das Projekt abgelehnt mit der Begründung des fehlenden Teilnehmerinnenbezuges.

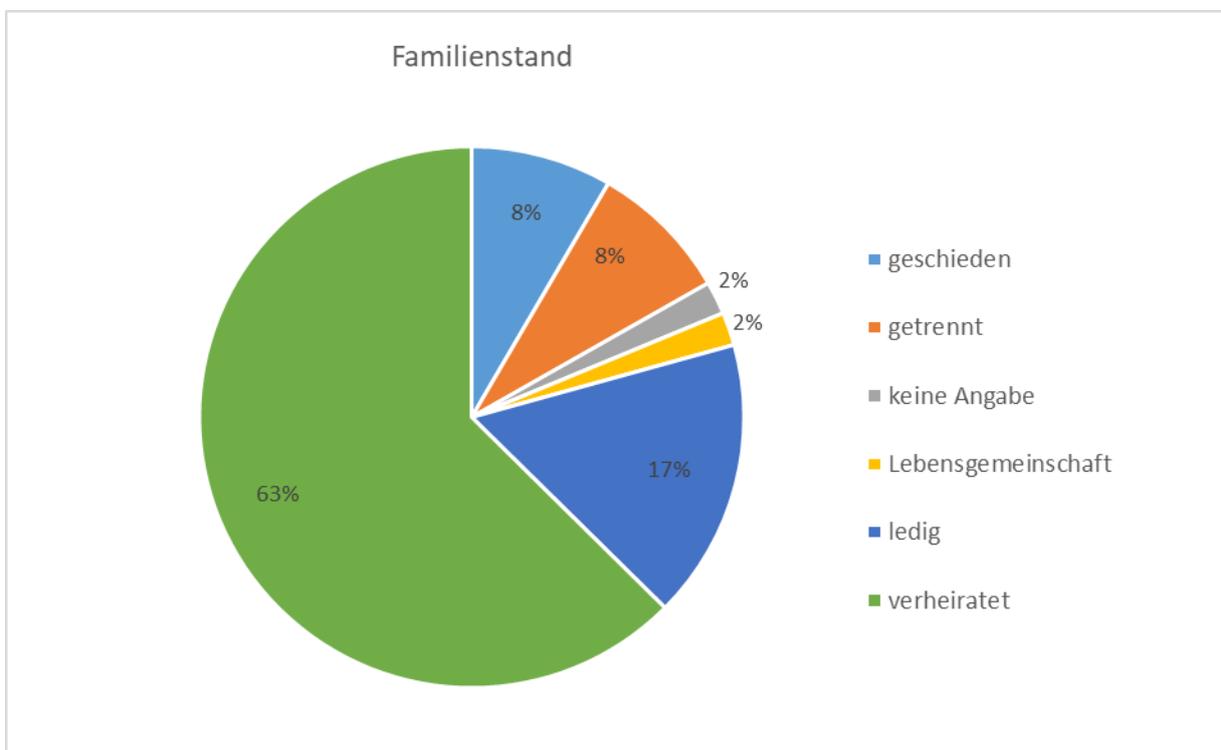
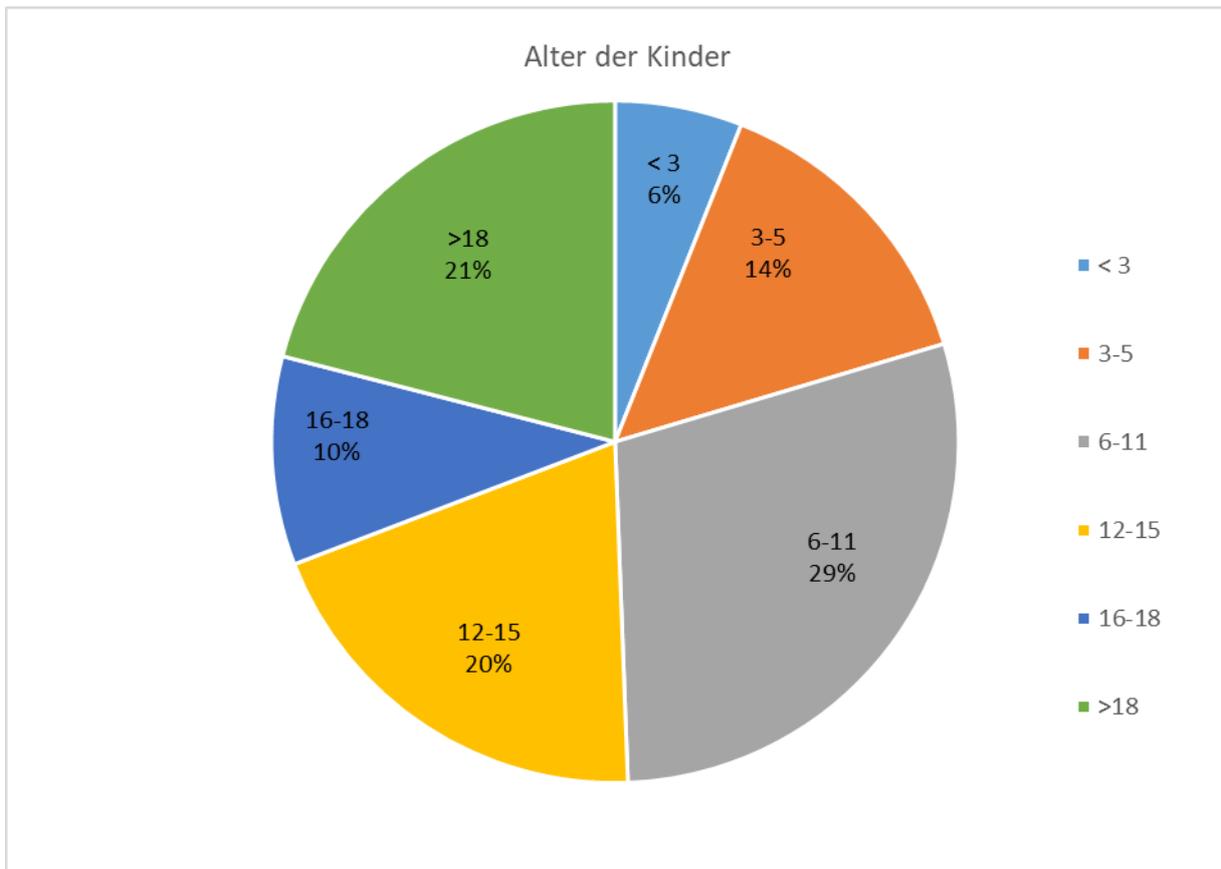
Es lässt sich feststellen, dass die Bildungsträger mit einer zielgruppen- insbesondere gendergerechten Weiterentwicklung digitaler Kompetenzen für die Lernbegleiter*innen derzeit auf wenig passende Angebote zurückgreifen können. Bestehende Angebote sind vorwiegend auf Technikvermittlung konzentriert, in eher kurzen Sequenzen. Darüber hinaus haben Lehrende nicht zwangsläufig Erfahrung mit der am Arbeitsmarkt benachteiligten Zielgruppe. Erfolgreiche Angebote müssen auf die jeweilige Zielgruppe spezialisiert sein mit einem ganzheitlichen Bildungsansatz mit Phasen des Selbstlernens und Anwendens in aufeinander aufbauenden Modulen.

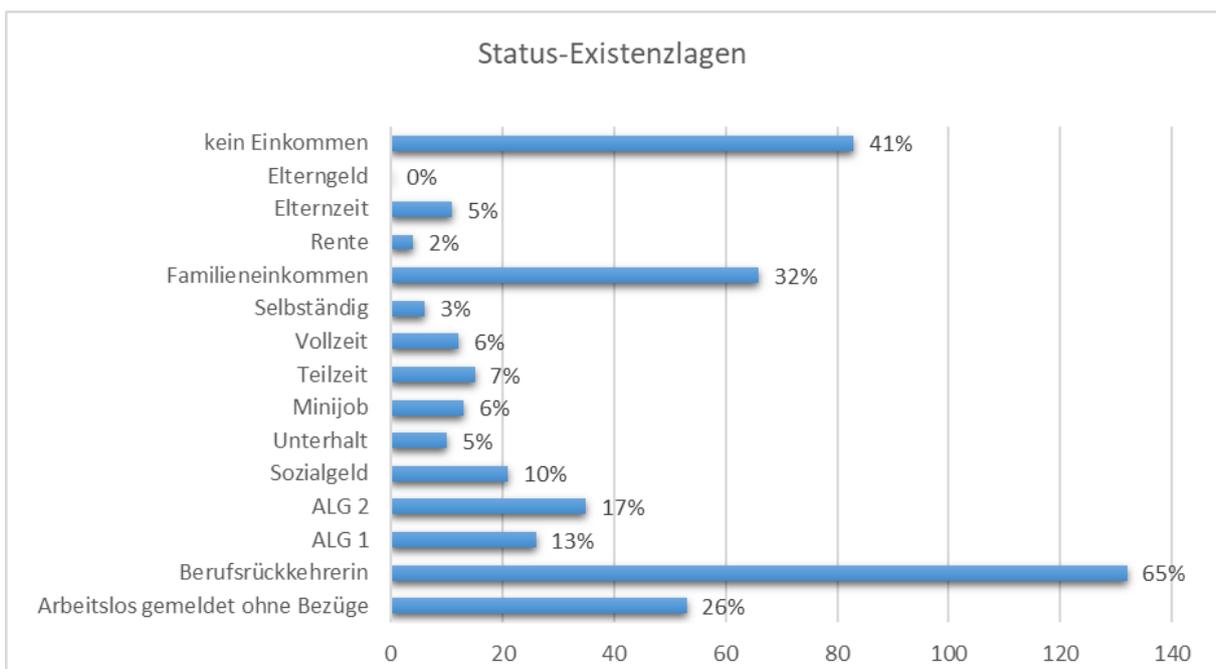
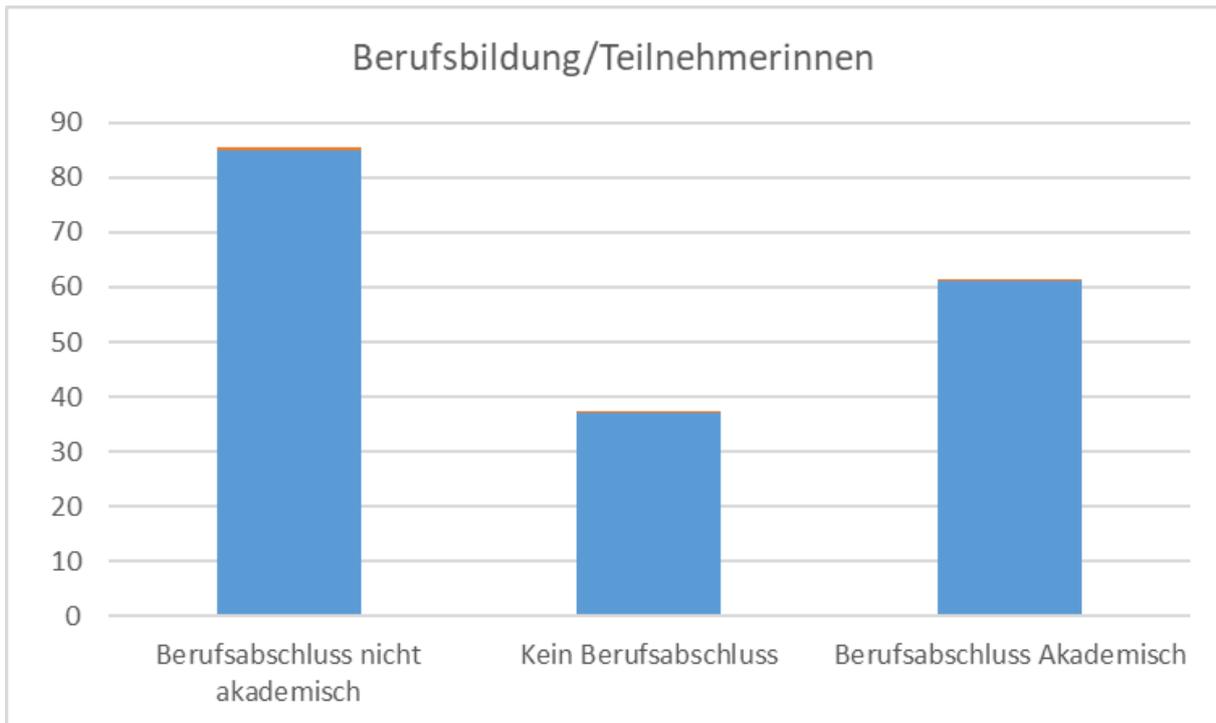
Um das digitale Lernen mit Teilnehmerinnen weiterzuentwickeln und die NeW-Lernplattform nach gendergerechten Gesichtspunkten neu zu konzipieren, haben wir uns für 2022 erfolgreich mit dem Projekt *„Empowerment für Frauen“* im Rahmen der „Brückenqualifizierung für Frauen“ beworben. Neben der Weiterentwicklung werden die Teilnehmerinnen aktiv in das Lerngeschehen und der Konzipierung der Lernplattform einbezogen. Zudem haben wir die Zielgruppe auf Frauen in jeglichen beruflichen Umbruchsituationen erweitert, so dass auch Frauen ohne Kinder an dieser Weiterbildung teilnehmen können.

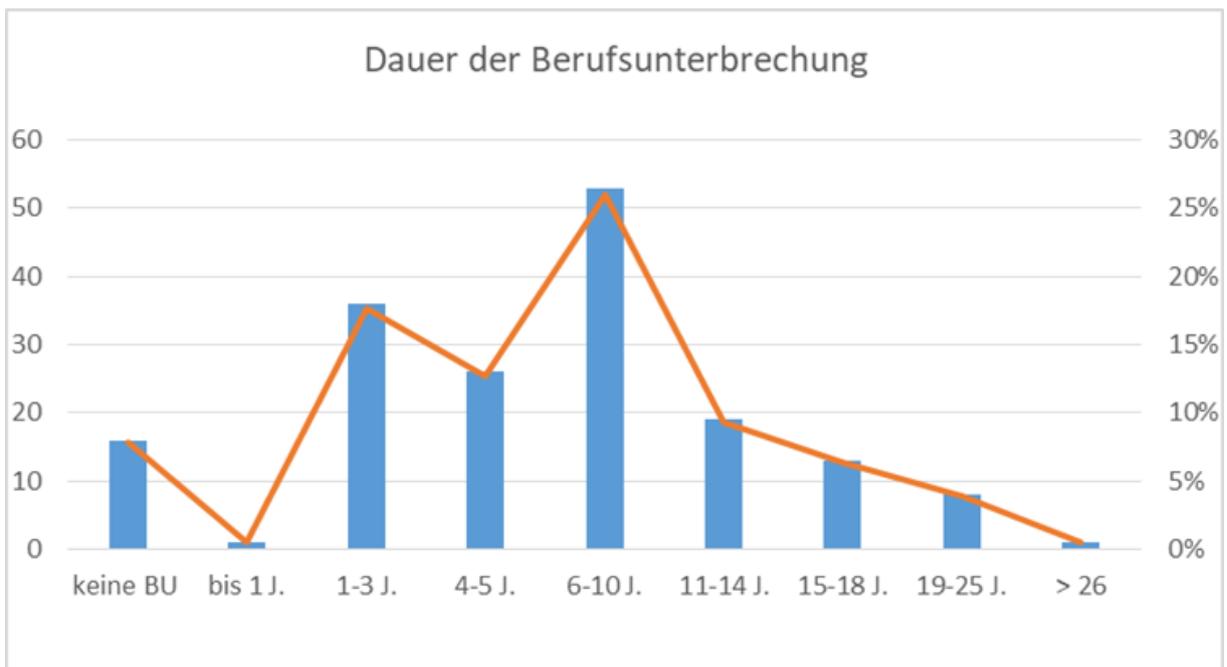
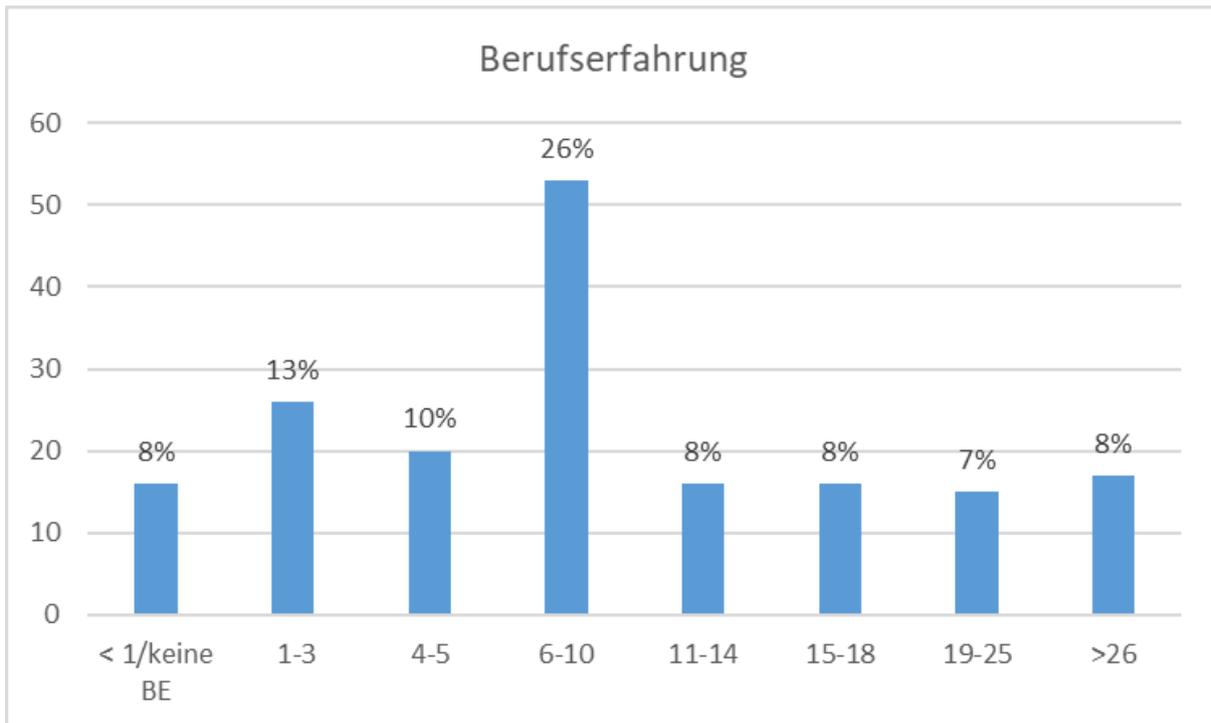
Der Erfahrungsgewinn durch *Loop-Edu* und *„Empowerment für Frauen“* wird eine wegweisende Basis für die neue ESF-Förderperiode und das NeW-Netzwerk bilden. Die neue Förderperiode startet voraussichtlich zum Halbjahr 2022 und wir hoffen sehr, dass wir unsere qualitativ hochwertigen und nachhaltigen Unterstützungsangebote für Berufsrückkehrerinnen weiter anbieten können. Darüber hinaus ist auch zum Halbjahr 2022 eine weitere Zusammenarbeit mit dem Bundesfamilienministerium für ein bundesweites Onlineprojekt für Berufsrückkehrerinnen anvisiert.

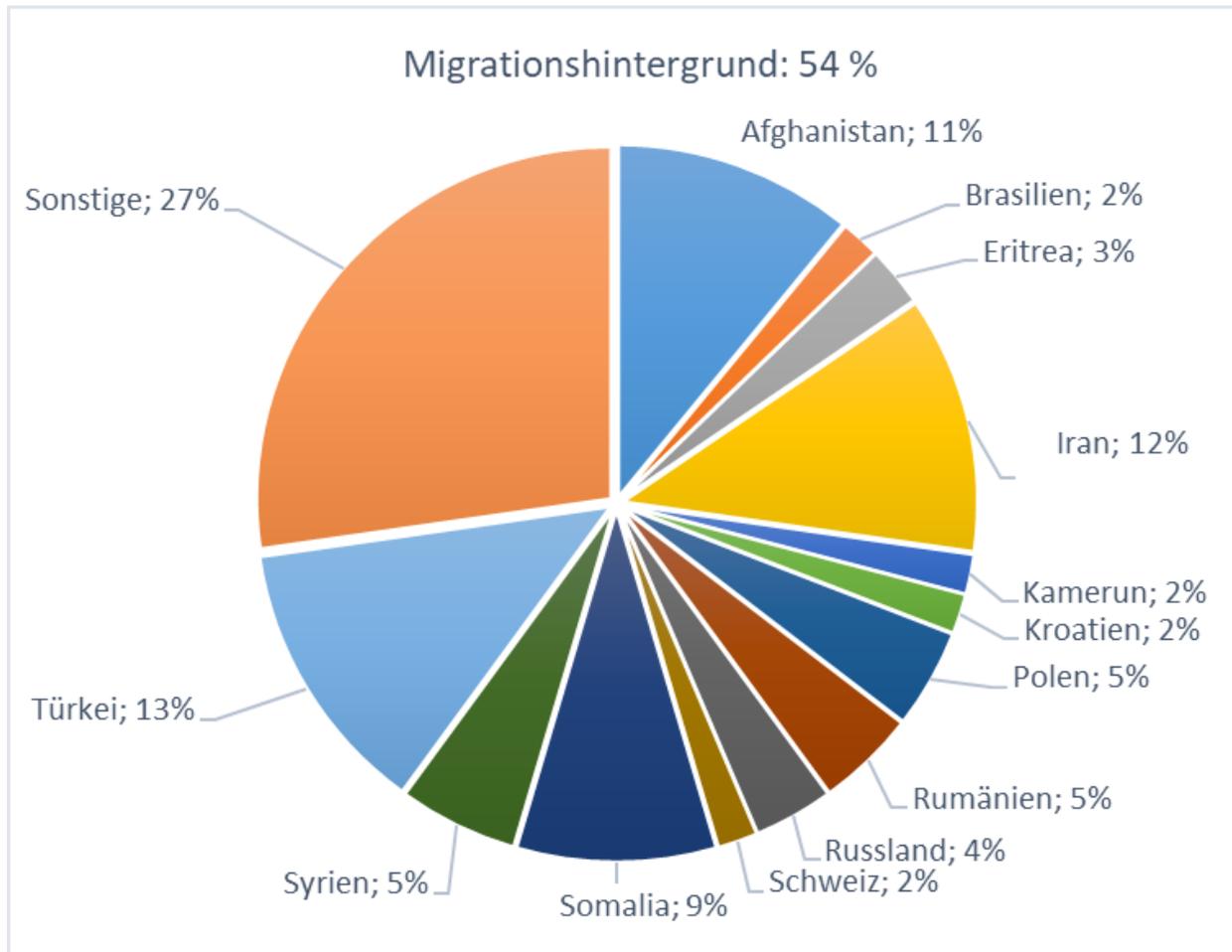
8. Teilnehmerinnenstruktur - Allgemeine Statistik











A. Anhang – Projekte

A.1. Perspektive Wiedereinstieg



Das Aktionsprogramm Perspektive Wiedereinstieg endet nach 12 erfolgreichen Jahren am 31.12.2021. Alle Informationen, gerade auch zu der gelungenen Abschlussveranstaltung in Berlin mit interessanten Redner*innenbeiträgen, Best Practicebeispielen und Social Mediaaktionen sind auf dem Lotsenportal unter www.perspektive-wiedereinstieg.de nachzuverfolgen. Im Fokus stand die Kampagne #MeineStimmeFürDieGleichstellung. Bis zum Jahresende gab es virtuell standortübergreifend spannende Erfolgsgeschichten von Wiedereinsteigerinnen zu verfolgen, so auch bei femkom in Darmstadt.

Mit 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 und der Kreis der Frauen, die bereits wiedereingestiegen sind und sich beruflich verändern möchten, haben von 2015 – 2021 insgesamt 168 Teilnehmende das Programm absolviert. 145 Teilnehmende haben sich im Rahmen des Projektes weitergebildet (u. a. auch in der einjährigen, von femkom in Kooperation mit der IHK Darmstadt konzipierten Weiterbildung Organisationsmanagement und Sachbearbeitung).

Die pandemischen Rahmenbedingungen werden auch im letzten Projektjahr fortgeschrieben und verlangen den Teilnehmenden gleichermaßen wie den Projektstandorten eine große zeitliche und inhaltliche Flexibilität, Engagement und Energie ab. Mit Bewilligung des coronabedingten Änderungsantrags durch das BAFzA am 07.05.2021 wird der Outputindikator reduziert, so dass im letzten Projektjahr mit 17 teilnehmenden Frauen das Projektziel schlussendlich übererfüllt wird.

Nach den erprobten und positiv evaluierten Methoden aus dem Vorjahr, wird die Projektumsetzung weiterhin im Wechsel virtuell und Präsenz über Einzelcoachings und Workshops, unter Einhaltung des Hygienekonzepts, vereinzelt aber auch in der Einrichtung durchgeführt.

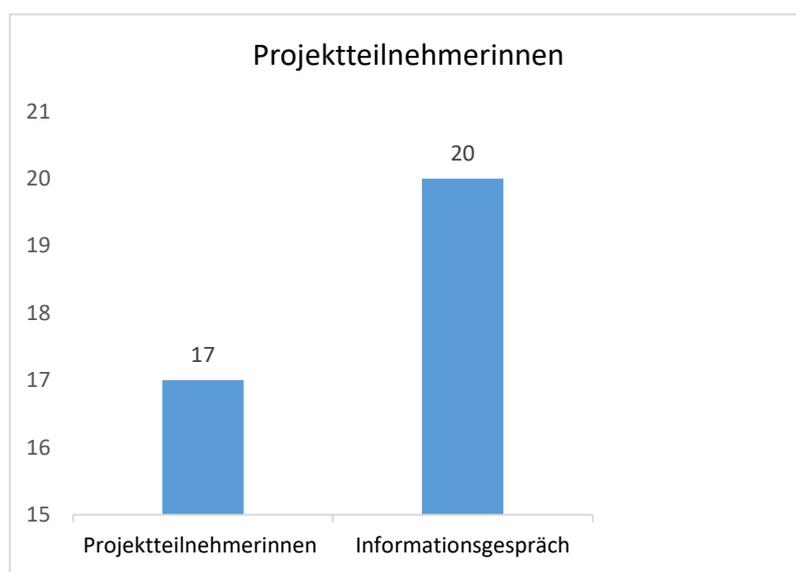
Geplante Angebote wie die Beteiligung an Weiterbildungsbörsen in Kooperation mit den Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt sowie Aktionstage für Teilzeitarbeitsuchende mit Familienpflichten, (Agentur für Arbeit zwei Termine) und der Teilzeitjobbörse im Landkreis (ein Termin) sind weiterhin in Präsenz ausgefallen. Zugenommen haben hingegen Onlineformate mit unterschiedlichen inhaltlichen Schwerpunkten. Von diesen Informationen haben vor allem auch Teilnehmende profitiert, die so leichter Zugang zu den angebotenen Veranstaltungen erlangen und das andauernde Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit den zeitlich kürzeren Formaten besser bewältigen konnten. Erstmals hat auch die Messe Women and work und der anhängige Shero Empowerment Kongress virtuell stattgefunden, an dem das Projektteam femkom Perspektive Wiedereinstieg mit zwei Online- und Beratungsangeboten vertreten war.

Informationsveranstaltungen zum Thema Berufsrückkehr/Wiedereinstieg werden digital oder in Kleingruppen in Präsenz angeboten oder in Einzelberatungen umgewandelt. Die Nachfrage ist im ersten Quartal 2021 verhalten. Partnercoachings werden weiterhin digital und Präsenz angeboten, aber noch weniger als im Vorjahr angefragt. Nach den Sommerferien finden alle Workshops wieder in Präsenz statt. Die

Frauen begrüßen und schätzen den persönlichen Austausch sehr, vereinzelt formieren sich Kleingruppen, um sich über die Projektanwesenheit hinaus zu unterstützen. Teilnehmende, die aufgrund der Betreuungssituation der Kinder nicht an den Onlinekursen teilnehmen können, werden im Einzelcoaching an die Inhalte herangeführt.

Die Angebotsformate werden projektübergreifend im Frauenkompetenzzentrum kontinuierlich angepasst, optimiert, gerade auch mit wertvollen Rückmeldungen der Teilnehmenden. Festzustellen ist eine Wahrnehmungsverzerrung in der Wertediskussion seitens der Politik. Hürden bei der Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit nach der Eltern- oder Familienzeit manifestieren sich kontinuierlich weiter und trotz aller und Allen zugänglichen Studien und Handlungsempfehlungen. Gender- wie auch Pension Paygap vergrößern sich seit Ausbruch der Pandemie weiter, von einer Chancengerechtigkeit am Arbeitsmarkt sind wir hierzulande weit entfernt. Hoffnungen liegen auf dem dritten Gleichstellungsbericht und den daraus abzuleitenden Arbeitspaketen für die neu zu besetzenden Posten in den arbeits- und weiterbildungsverantwortlichen Ministerien.

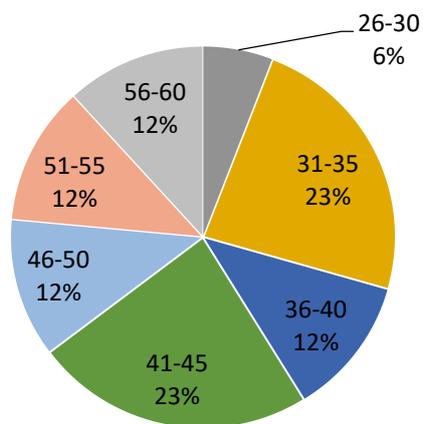
Zahlen und Fakten:



Im Betrachtungszeitraum 01.01.2021 – 31.12.2021 münden 17 Frauen in das Projekt ein. Zwei Teilnehmer*innen sind in der neuen Zielgruppe, der bereits eingestiegenen Frauen mit Weiterentwicklungsbedarf, zu verorten. Es gibt eine Minijobberin. Der größte Anteil ist mit 14 Teilnehmer*innen in der Gruppe der sehr gut qualifizierten Frauen zu verzeichnen. Acht Teilnehmer*innen münden über Öffentlichkeitsarbeit und Informationsveranstaltungen bei femkom in das Projekt

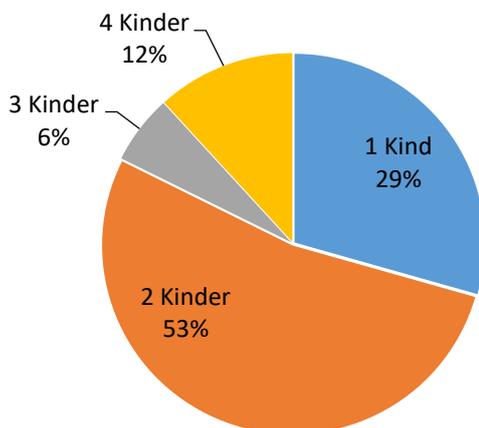
ein, eine Teilnehmer*in erreicht uns über Empfehlung, fünf Teilnehmer*innen sind über eine konzertierte Aktion der BCAs eingestiegen, fünf Teilnehmer*innen konnten über die Mobile Beratung im Landkreis gewonnen werden.

Alter der Projektteilnehmerinnen



Die Altersstruktur der Projektteilnehmerinnen hat sich noch einmal zum Vorjahr verändert. Der Anteil der 31-35 jährigen Frauen ist von 4% auf 23% angestiegen. Hier zeigt sich, dass Frauen mit jüngeren Kindern die Herausforderung plus der unzureichenden Betreuungssituation plus Home-schooling angenommen haben und den widrigen Rahmenbedingungen beim Wiedereinstieg zu trotzen versuchen.

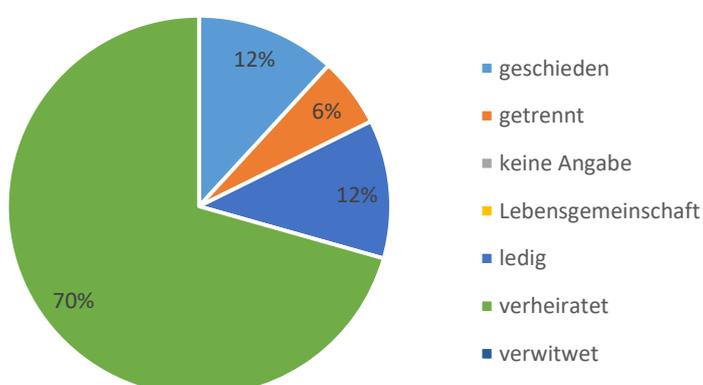
Anzahl der Kinder - 17 TN



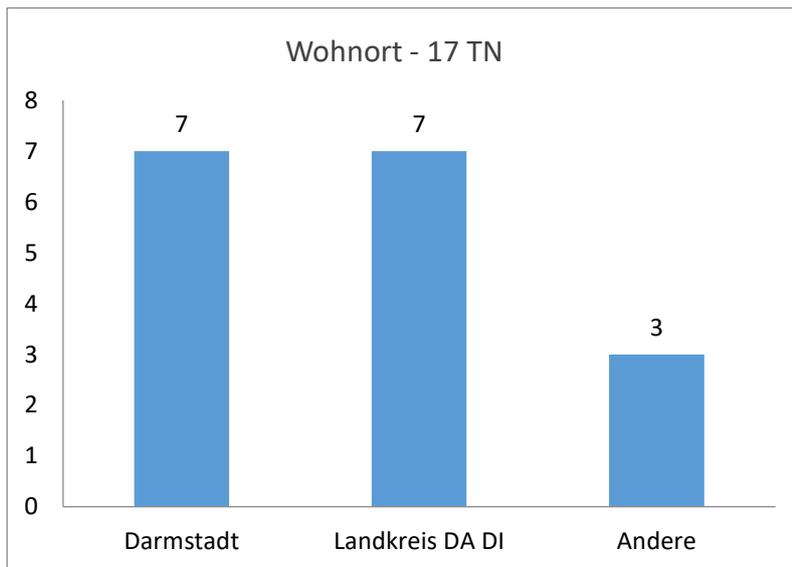
Frauen können grundsätzlich an dem Projekt Perspektive Wiedereinstieg teilnehmen, wenn sie ihre Berufstätigkeit zugunsten von Kindererziehung mindestens ein Jahr unterbrochen haben. Das Alter der Kinder verteilt sich wie im Diagramm dargestellt. Die Gruppe der Teilnehmerinnen mit zwei Kindern ist weiterhin am größten und im Vergleich zum Vorjahr um 10% gesunken. Im Gegensatz dazu ist die Gruppe mit einem Kind um 11% gestiegen. Ein Erklärungsversuch ist sicherlich, dass die Bereu-

ungssituation mit einem Kind in diesen Zeiten einfacher handzuhaben ist, als mit unterschiedlichen Unterrichtsmodellen zu jonglieren.

Familienstand - 17 TN



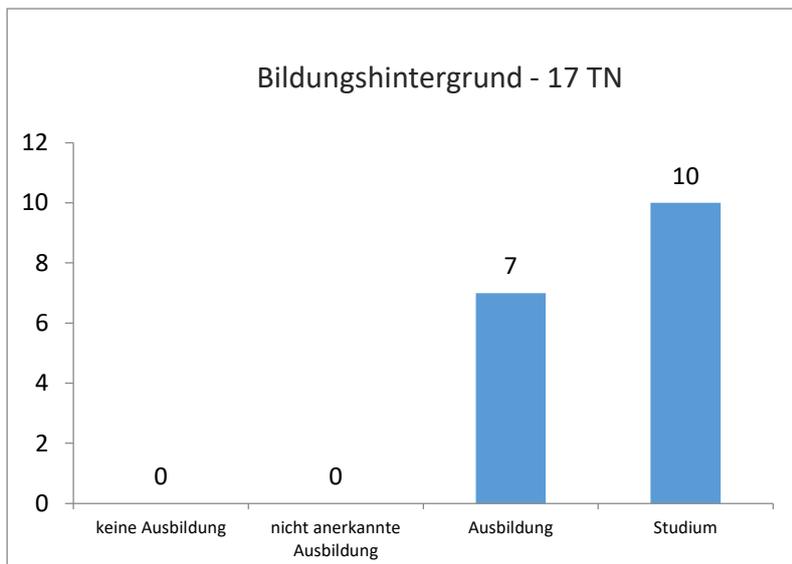
Die Kernzielgruppe des Projektes ist die sogenannte *Stille Reserve*, d. h. Frauen, die sehr gut ausgebildet sind und in der Regel vom Familieneinkommen leben. Der Anteil der verheirateten Frauen ist im Vergleich zum Vorjahr um 11% gesunken, aber immer noch vergleichsweise stark.



Im Projektjahr 2021 ist das Verhältnis zwischen Stadt und Land ausgewogen. Erstmals münden auch drei Teilnehmende aus angrenzenden Landkreisen ein, was den Kofinanzierungsrichtlinien entspricht. In der kompletten zweiten Förderphase ist das Verhältnis zwischen Stadt und Land ausgewogen, 32 Teilnehmende aus dem Landkreis zu 35 Teilnehmende aus Darmstadt.

Projektübergreifend schreibt sich der Trend fort, dass die Nachfrage nach beruflichen Beratungen zu-

rückgeht, während der Bedarf an psychosozialen Beratungen zugenommen hat. Auch der Wunsch nach Qualifizierung hat zugenommen.



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

PWE-Online:

An den Blended Learning Angeboten von femkom nehmen im Jahr 2021 bundesweit insgesamt 86 Kundinnen teil. Diese teilen sich wie folgt auf:

Kurs	Anzahl Kurse 2021	Online-Seminare/Kurs	Anzahl Teilnehmende
OneNote 2013 – Das digitale Notizbuch	2	4	16
Schlüsselqualifikationen - Persönliche und soziale Kompetenzen bilanzieren und nutzen	2	3	25
WordPress – Erstellen einer Website	2	3	26
Fit für das Assessmentcenter	2	2	19

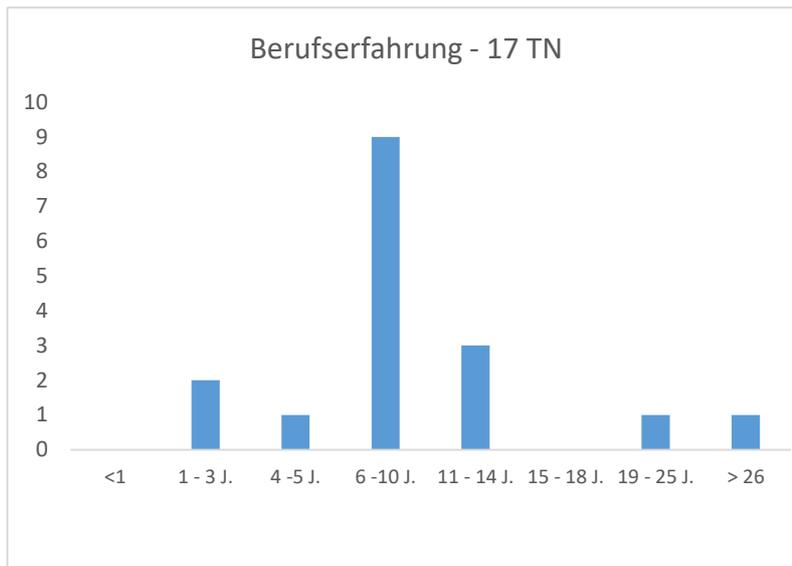
In der 2. Förderphase von 2019 – 2021 konnten wir bundesweit 182 Teilnehmende verzeichnen. In der gesamten Projektlaufzeit von 2016 – 2021 nahmen bundesweit 334 Frauen an insgesamt 35 Blended Learning Kursen von femkom teil. Diese Kurse beinhalten nicht nur insgesamt 115 Online-Seminare sondern auch ca. 125 Wochen Selbstlernphasen, die kontinuierlich engmaschig begleitet werden. Dazu gehören umfassendes Feedback zu Hausaufgaben und Abschlussarbeiten sowie jederzeit Unterstützung bei Fragen. Auch Einzeltermine mit Anydesk werden vereinbart, um am Rechner der Teilnehmerin direkt Hilfestellung leisten zu können.

Die Kick-Off Workshops bieten wir weiterhin an, um den Projekt-Teilnehmer*innen von femkom den Zugang zu PWE@Online zu erleichtern. Der Zugang zur Lernplattform und das Zurechtfinden im System mit Selbstlernmodulen und betreuten Kursen sowie Kenntnisse des Videokonferenztools Vitero werden zeitnah nach Projekteintritt erklärt und live durchgeführt. Da zum Projektende hin die Auswahl der angebotenen Kurse abnimmt, schaffen wir schnellstmöglich die Grundlage, damit die Frauen noch von einem möglichst großen Angebot profitieren können. Aus diesem Grund findet diese Einführung größtenteils individuell statt. Je nach der individuellen Situation der Teilnehmerin geschieht dies online oder in Präsenz in unseren Schulungsräumen.

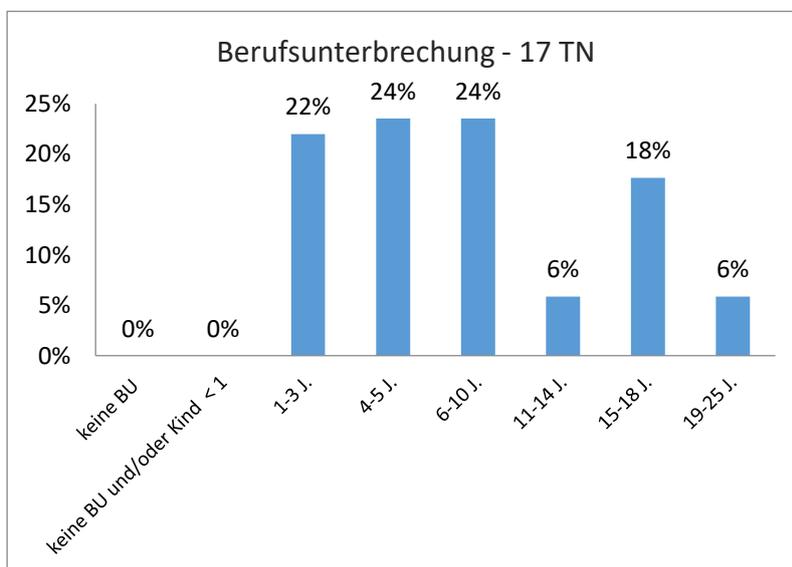
Alle 17 Teilnehmer*innen haben an PWE@Online teilgenommen wovon 16 mindestens 5 Selbstlernmodule bearbeitet haben, 9 davon sogar mehr. Auch dieses Jahr verzeichnen wir einen Rückgang der bearbeiteten Module, was der hohen Belastung der Frauen in der Familienarbeit geschuldet ist. Vor allem im 1. Halbjahr ist durch lange Corona bedingte Schulschließungen die Handlungsfähigkeit der Frauen eingeschränkt.

17 Kundinnen haben die Voraussetzung für die Kofinanzierung erreicht, indem sie zusätzlich mindestens einen tutoriell begleiteten Kurs mit Online-Seminaren absolviert haben. Hier zählen auch Teilnehmerinnen des Vorjahres, die in diesem Jahr die notwendigen Kurse abgeschlossen haben.

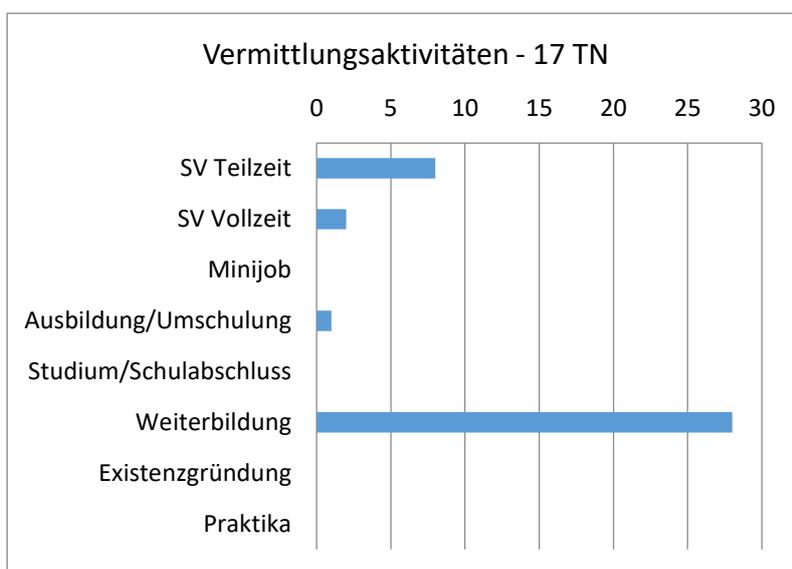
Im gesamten Projektzeitraum wurde das Kofinanzierungsziel von 56 mit tatsächlich 61 Teilnehmerinnen übererfüllt.



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. Die Gruppe der Frauen, die zwischen 6 – 10 Jahren Berufserfahrung haben, ist weiterhin am stärksten.



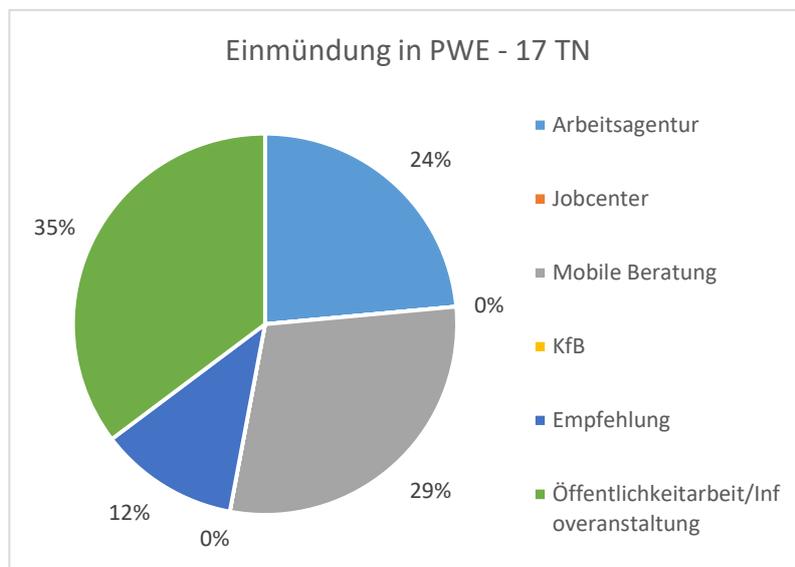
Im Vergleich zum Vorjahr ist die Gruppe der Frauen, die zwischen 6 – 10 Jahren ihre Berufstätigkeit unterbrochen haben, um 6% gesunken. Die Gruppe der Frauen, die eine Erwerbspause von 1 – 3 Jahren haben, ist marginal um 4% gesunken. Einen Zuwachs um 7% gibt es in der Gruppe der Frauen, die ihre Berufstätigkeit zwischen 15 – 18 Jahren unterbrochen haben.



Die Vermittlungsaktivitäten haben sich im letzten Projektjahr noch einmal verändert. Der Anteil der Frauen, die sich weiterbilden, zum Teil auch auf eigene Initiative ohne Bildungsgutschein, hat sich verstärkt. Im Trend ist eine Nachfrage an insgesamt kürzere Weiterbildungen mit flexiblen, hybriden Lerneinheiten zu beobachten. Angesichts der pandemischen Rahmenbedingungen, insbesondere der Herausforderung Beruf, Familie und z. B. Homeschooling in Einklang zu bringen, ist dies

keine verwunderliche Tendenz. 10 Frauen sind in sozialversicherungspflichtige Tätigkeiten eingemündet,

davon zwei in Vollzeit (insgesamt 68% Vermittlungsquote in sozialversicherungspflichtige Arbeit über die gesamte Projektgesamtlaufzeit).



Mit 35 % münden in diesem Projektjahr Frauen über den Kanal Öffentlichkeitsarbeit durch femkom ein. Die Mobile Beratung folgt mit 29 %. Ausgefeilte Hygienekonzepte machen eine Beratung teilweise in den Gemeinden und Kommunen wieder möglich. Durch Werbeaktionen der Agentur für Arbeit konnten 24% der Teilnehmenden angesprochen werden.

Rückblickende Erfahrungen, Fazit und Ausblick:

Ein erfolgreiches Bundesprojekt endet nach 12 Jahren Gesamtlaufzeit. 6,5 Jahre haben wir das Aktionsprogramm femkom Perspektive Wiedereinstieg mit einem engagierten Projektteam in Darmstadt umgesetzt, davon 3,5 Jahre als verantwortlicher Standort im Verbundprojekt mit ZIBB in Groß-Umstadt.

In dieser Zeit konnten wir umfassende Kenntnisse in den Bereichen Blended Learning, Coaching, im Allgemeinen Methodik und Didaktik unterschiedlicher Lernformate mit den Teilnehmenden erproben, optimieren und schlussendlich im femkom Frauenkompetenzzentrum verstetigen. Die Sensibilisierung für die ESF Querschnittsziele ökologische Nachhaltigkeit, Antidiskriminierung und Gleichstellung der Geschlechter wurde in der Projektarbeit mit Teilnehmenden gleichermaßen wie mit Netzwerk- und KooperationspartnerInnen kontinuierlich verfolgt.

Festzuhalten bleibt, dass es eine Chancengleichheit, bei femkom favorisieren wir den Ausdruck Chancengerechtigkeit, am Arbeitsmarkt nicht gibt. Die Aufteilung der Sorgetätigkeit, Vereinbarkeitsthemen sowie zugeschriebene Rollenverteilungen etc. erschweren einen beruflichen Wiedereinstieg nach der Eltern- und/ oder Familienzeit erheblich.

Das Projekt Perspektive Wiedereinstieg endet, die Zielgruppe der gut ausgebildeten Berufsrückkehrerinnen und Wiedereinsteigerinnen bleibt bestehen - ebenso wie der von HWK und DIHK bedauerte und fast täglich in den Medien diskutierte Fachkräftemangel. Mit dieser Thematik und dem Ziel, diese Lücke zu schließen, ist das Aktionsprogramm 2009 gestartet. Auch für den dritten Gleichstellungsbericht wurden wieder vertiefende Expertisen in Auftrag gegeben. Seit dem ersten Lockdown im März 2020 wird die Gesellschaft mit Studien über die negativen Auswirkungen der Pandemie von Frauen etc. geflutet.

Die Problematik hält sich systemimmanent und verschärft prekäre Arbeits- und Lebenssituationen von Frauen. Den Worten müssen Aktionen folgen, damit die Schere der Gaps nicht noch weiter auseinander geht. Unserer Erfahrung nach bedarf es struktureller Reformierungen, um zu einem kohärenten Ziel zu kommen, nämlich Arbeitgebende und Wiedereinsteigerinnen/ Berufsrückkehrerinnen zusammen zu bringen.

A.2. NeW- Netzwerk Wiedereinstieg



Das Netzwerk Wiedereinstieg - NeW besteht hessenweit aus 6 Einrichtungen an 5 Standorten. Zusammen mit femkom sind beramí 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“.

NeW 2021

NeW 2021 ist geprägt von den Auswirkungen und Einschränkungen des zweiten Jahres der Corona-Pandemie. Insbesondere Frauen im beruflichen Wiedereinstieg wirken verunsichert den Wiedereinstieg zu wagen. Einige Faktoren, die von den Frauen als Hemmnisse gehäuft angeführt wurden:

- Schlüsselfrage der Kinderbetreuung,
- Mehrfachbelastung durch Homeschooling der Kinder (intensivere Betreuung schulischer Anforderungen),
- nicht ausreichend vorhandene Endgeräte für mehrere Schulkinder,
- fehlende Freizeitangebote für und Kontakte der Kinder,
- Stress durch beengte Wohnsituationen,
- Streit und Konflikte mit nahestehenden Personen durch unterschiedliche Haltungen zum ImpftHEMA,
- Angst, wie Angst vor dem Virus, der Zukunft, dass Kinder Schaden nehmen, usw.

Deutliche Effekte im Projekt waren, dass zum einen psychosoziale Problemstellungen in den Beratungsgesprächen signifikant zugenommen haben und zum anderen die individuellen und auch beruflichen Wünsche bei den Frauen verstärkt in den Hintergrund traten. Kinder und Familie erhalten in der Regel Vorrang gegenüber eigenen Bedürfnissen. Was unausgesprochen auf gesellschaftlicher Ebene so erwartet wird, das spiegelt sich in den fehlenden Einrichtungen und Angeboten auf staatlicher Ebene bis hin in die Familien und persönlichen Einstellungen, dass es als selbstverständlich angenommen wird, dass Frauen Fürsorgearbeit leisten und dies für die Mehrzahl der Frauen ein Teil weiblicher Identität geworden ist⁵. Es ist sicherlich nicht zu weit gegriffen hier von einem Drama zu sprechen, indem sich die berufs- und fürsorgertätige Frau wiederfindet. In den letzten beiden Jahren hat sich die Situation weiter zugespitzt. Das betrifft die einkommensschwachen Berufsgruppen stärker, die meist auch systemrelevant sind, wie Einzelhandelskauffrauen, Pflegekräfte und Erzieherinnen und damit unter einem größeren sozialen Druck stehen.

Typische Frauenberufe haben familienunfreundliche Arbeitszeiten und werden schlecht bezahlt, auch im Jahr 2021.

Diese Widersprüche aufgreifend, erarbeiten wir in der beruflichen Orientierung, mit „Digitalen Lernformate“ und mit geflüchteten Frauen nachhaltige Perspektiven für eine berufliche Zukunft.

⁵ Evke Ruffles: Die Erfindung der Hausfrau

Vermittlungen / Verbleib „Digitale Lernformate für Wiedereinsteigerinnen“ und „FriDa“ femkom

Angebotsbezeichnung/ Projektleitung femkom	Insgesamt Teilnehmerinnen	DA	LADADI	Andere	Vermittlung in sozialversicherte Festanstellung	Schulabschluss/Studium/ Ausbildung	Vermittlung / Weiterbildung, Minijobs Existenzgründung	Projekte % Vermittlung insgesamt/ Weiterbildung sozialversichert. Minijobs, Existenzgründung
NeW – Digitale Lernformate, Coaching und Module 01.2021 -12.2021	48	27	17	4	17	1	16	70%
NeW – FriDa 01.2021 – 12.2021	22	22				3	6	41%
NeW – FriDa/Mentoring 01.2021 – 12.2021	18	11	5	2		1	8	50%

NeW Teilnehmerinnen ohne Anschlussperspektive werden in ihren Projekten weiter begleitet.

Teilprojekt NeW/FriDa dient zur Integration und Sprachförderung. Arbeitsmarktvermittlung ist kein originäres Ziel des Angebotes.

Teilprojekt „Digitale Lernformate für Wiedereinsteigerinnen“ femkom

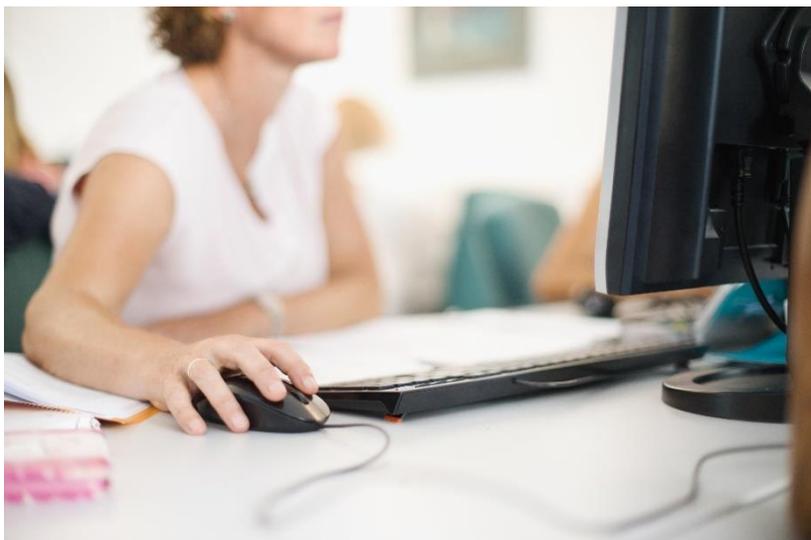
NeW				
Teilprojekt Digitale Lernformate	Personen	Region		
insgesamt im Förderzeitraum 2021		Darmstadt	Darmstadt-Dieburg	andere
Informationsgespräche	121			
Projektkundinnen ab dem 2. Gespräch	48	27	17	4
Durchgeführte Beratungen insgesamt	349			

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.

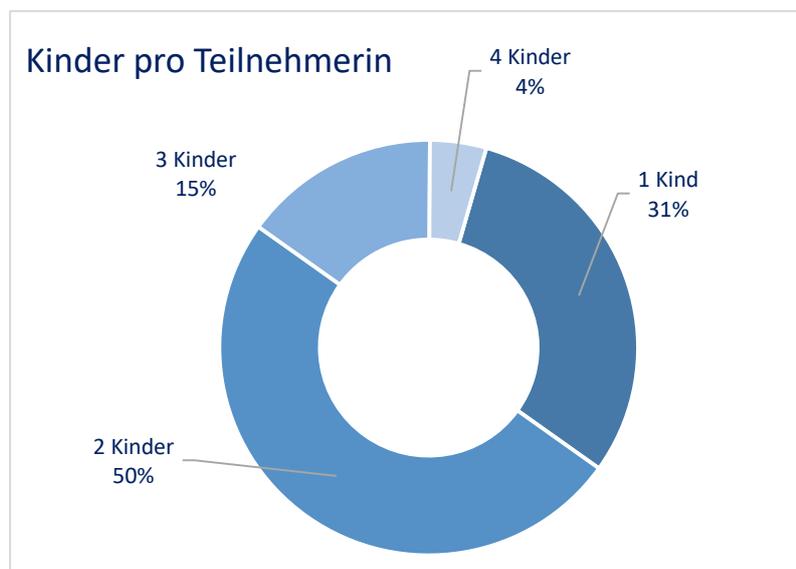
Um den Bedarfen der Frauen und des Arbeitsmarktes gerecht zu werden, wenden wir ein dreigliedriges in sich verzahntes Konzept an: Coaching, Module zum Wiedereinstieg und Blended Learning. Im Fokus steht die Weiterentwicklung von Schlüsselkompetenzen, dazu gehören Medien- und Problemlösungskompetenzen 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. Leider sind auch im zweiten Corona-Jahr die

Firmen zurückhaltend und zur Fürsorge aller haben wir von Praktika 2021 abgesehen.

Die Dauer des Wiedereinstiegs-Prozesses hat sich zu den vergangenen Jahren weiter verzögert. Der Rollback ist spürbar, dadurch dass wir bei Frauen, insbesondere in der beruflichen Orientierung, einen erneuten Anstieg der Verweildauer im Projekt verzeichnen können. Die Auswirkungen der Covid19-Maßnahmen auf einen längeren Verbleib in der Familienphase plus den Einschränkungen auf dem Arbeitsmarkt werden wir Gänze im Juni 2022 mit Projektabschluss auswerten.

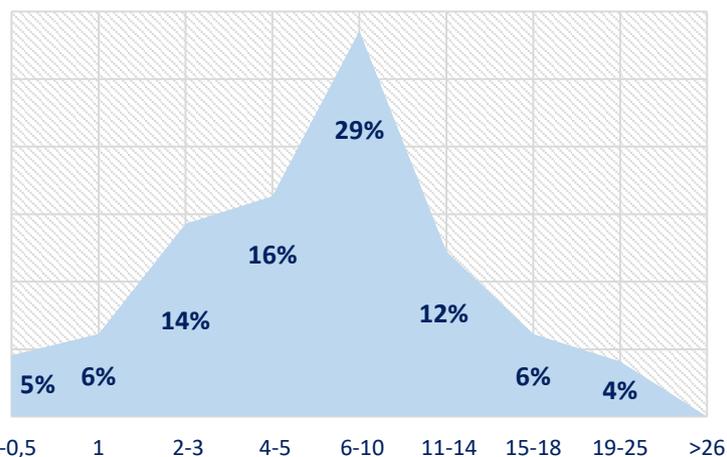


Es wurden durchschnittlich 8 Gespräche in Anspruch genommen bis das anvisierte Ziel erreicht wurde. Ein leichter Rückgang ist gegenüber dem Vorjahr zu verzeichnen, der dem leichten Rückgang der Gesamtberatungen entspricht; bedingt durch Frauen, die in der Familienphase verweilen oder selbst nach ersten beruflichen Orientierungen in der Familienphase verbleiben.

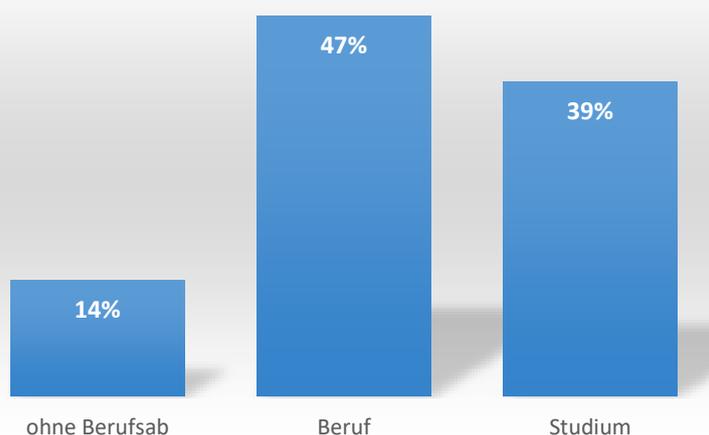
Alleinerziehende Teilnehmerinnen, insbesondere auch die Teilnehmerinnen mit ALG II Bezug,

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. Die Kommunikationsprozesse blieben für alle Beteiligten wie im Vorjahr aufwändig und erschwert. **Im Jahr 2021 haben 25 % alleinerziehende Teilnehmerinnen, der größte Teil davon im ALG II Bezug, teilgenommen.**

Berufsunterbrechung der TN in Jahren



Beruflicher Hintergrund



Der Median der Altersstruktur der 48 Teilnehmerinnen in 2021 blieb bei 42 Jahren, unter 35 Jahren waren 12 Teilnehmerinnen und weitere 9 Teilnehmerinnen waren zum Projekteintritt 50 Jahre alt oder älter.

Die durchschnittlichen Berufsunterbrechungszeiten liegt aktuell bei den Wiedereinsteigerinnen bei 8 Jahren. Der Anteil der Teilnehmerinnen mit familienbedingten Auszeiten von 15 bis über 20 Jahren liegt bei 10 %. Weitere 10 % haben keine Unterbrechungszeiten abgegeben. Bei konstanten 40 % lag die Unterbrechungsdauer bei unter einem Jahr bis fünf Jahren.

39 % der Teilnehmerinnen sind Akademikerinnen.

86 % der Projektteilnehmerinnen verfügen über qualifizierte Berufsabschlüsse und **14 % (18 % zum Projektbeginn) verfügen über keinen Ausbildungsabschluss.** Rausgerechnet die 4 % deren Studienabschlüssen, im Rahmen der Projektteilnahme Anerkennung fanden.

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

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

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. Die durch Covid 19 erforderlichen Maßnahmen, weitere Einschränkungen und eine Ermüdung durch die anhaltende Situation kamen hinzu. Was bedeutete, dass die einzelnen Personen im Lebensumfeld der Frauen andere Aufmerksamkeit forderten und fordern. Der Riss der Gesellschaft zeigte sich nicht selten durch Stress und Anspannung im familiären, privaten, schulischen und beruflichen Alltag.

Die Arbeitswelt befindet sich in einem Transformationsprozess. Zunehmend werden „digitale“ Kompetenzen, gleich in welchem Arbeitsfeld, vorausgesetzt. Das Jahr 2021 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.

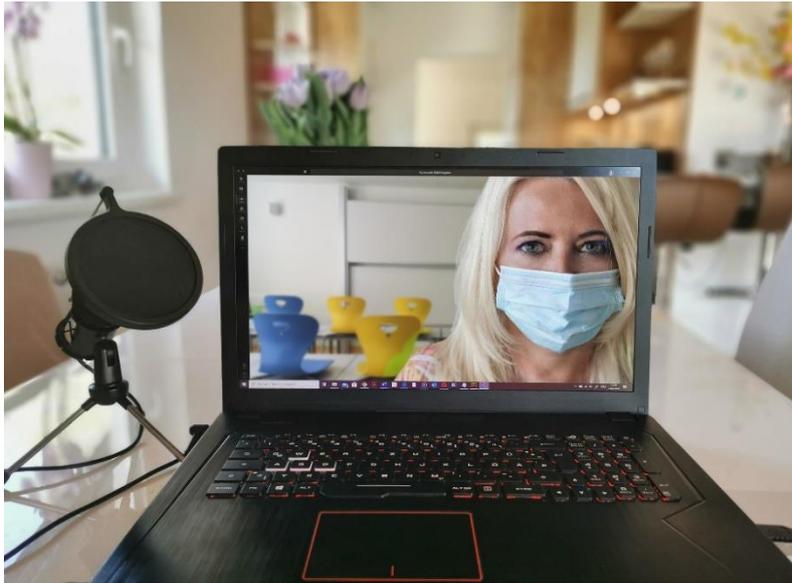
Unsere Angebote:

- 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 Fragebo-

gen, 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 weitere Tools über Zoom und Teams 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 2021 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

2021 nahmen 48 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 beobachten. 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 zweiten Covid19-Jahr 2021

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 technikgestütztes Arbeiten im „Home-Office“.

Die vorgesehenen Unterrichtsinhalte der EDV-Qualifizierung wurden 1:1 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 Home-Schooling 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 die meisten Inhalte wurden bereits 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 Home-Schooling/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 2021 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.

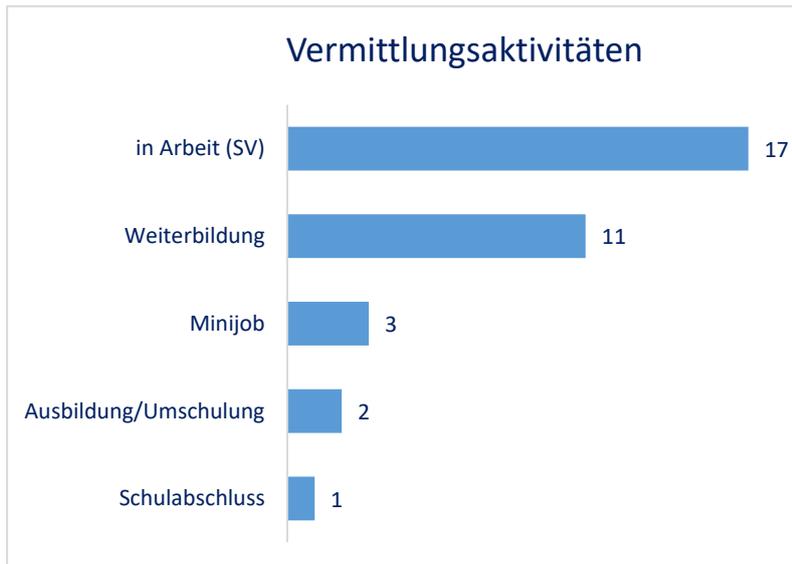
Die Verbreitung und Akzeptanz von technikgestützten Lernangeboten ist in allen Segmenten der Weiterbildung in den letzten Jahren rasant gestiegen. Das Angebot von online Seminaren, Distanzlernen in räumlicher und örtlicher Unabhängigkeit, Microlearning-Sequenzen, usw. nimmt stetig zu. Durch Covid19 spricht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



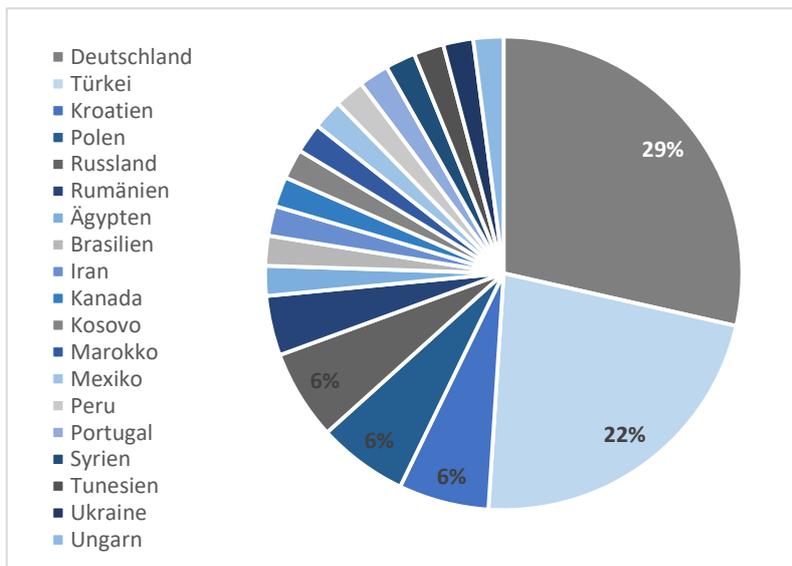
In der Förderphase 2021 haben 48 Frauen am Teilprojekt NeW teilgenommen.

Von den 48 Teilnehmerinnen wurden in Aus- und Weiterbildung und oder in den ersten Arbeitsmarkt 70 % vermittelt, das Ergebnis liegt 18 % unter den sonst üblichen Vermittlungswerten.

17 Frauen haben eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen, weitere 3 Frauen beginnen den Wiedereinstieg mit einem Minijob. Zwei Teilnehmerinnen absolvieren eine Ausbildung.

11 Frauen entschieden sich für eine Weiterbildung. Eine Teilnehmerin entschied sich für den Erwerb des Realschulabschlusses, um biografisch bedingte Bildungslücken abzubauen und eine bessere Ausgangssituation auf dem Arbeitsmarkt zu schaffen.

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 Teilprojekt „Digitale Lernformate“ ist aus integrativen Gründen so gewählt. Der Migrationsanteil lag 2021 bei 71 %. Die Teilnehmerinnen bzw. deren Herkunftsfamilien kamen aus 19 verschiedenen Ländern.

Die Teilnehmerinnen haben zum ersten Mal über einen längeren Zeitraum mit einer Community zu tun, Covid19-bedingt waren die Frauen viel gebremster und zu-

rückhaltender, als üblich. Der Austausch mit den anderen wurde weniger gesucht. Zu beobachten war, dass durch Abstandsregelungen, Masken, fehlenden gemeinsamen Essenspausen, usw. auch die Beziehungen in der Peergroup sich nicht automatisch einstellten, sondern verstärkt pädagogische Interventionen erforderten. Stärkere Vereinzelung durch die Pandemie erfordern eine größere Kraftanstrengung der Beraterinnen und Begleiterinnen, um das „Wir“ und die sozialen Aspekte, welche den Wiedereinstiegsprozess von Frauen enorm befördern, trotz aller Beschränkungen zu ermöglichen.

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 2021 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 2021, also in 13 Jahren, wurden insgesamt **501 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.

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. 8 Monaten und folgenden Schwerpunktthemen:

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

Beschreibung der Teilnehmerinnen der Förderperiode 2021

2021 wurde ein Orientierungskurs mit 11 Teilnehmerinnen durchgeführt. Alters- und Bildungsstruktur waren gemischt. Es verfügten 2 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 im 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 Teilnehmerinnen aus den Wiedereinstiegsmodulen



Von 11 Teilnehmerinnen konnten bisher 7 TN ihre berufliche Situation deutlich verbessern, das sind 64 % und somit hat sich die Situation gegenüber 2020 entspannt. Dies ist nicht zuletzt den situativ angepassten Interventionsstrategien der Beraterinnen und der Lernbegleiterinnen zu verdanken.

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 weiterhin einen längeren Umsetzungszeitraum bedarf.

Die Ergebnisse im Einzelnen:

- 2 TN haben eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen,
- 2 TN machen eine Ausbildung (Pflegefachkraft, MFA), eine der beiden TN konnte sich im Rahmen der Teilnahme an New soweit gesundheitlich stabilisieren und neue Wege beschreiten, sodass sie den SGB12-Bezug verlassen konnte und nun ihre Wunschausbildung zur Pflegekraft macht,
- 1 TN macht eine Aufstiegsqualifizierung zur Fachwirtin IHK,

- 1 TN hat die Anerkennung ihres Abschlusses der Fosa erhalten und mündet nun in Weiterbildung ein, die zweite TN ohne Anerkennung konnte ebenfalls die Anerkennung ihres Abschlusses erreichen und macht nun die Ausbildung zur MFA in den Städtischen Kliniken Darmstadt,
- 1 TN ist in einen Minijob eingemündet, um sich beruflich zu erproben/stabilisieren, was auf Grund bestehender, langjähriger gesundheitlicher Einschränkungen notwendig ist, mit dem Ziel 2022 mit einer Ausbildung zu beginnen,
- 1 TN, alleinerziehend mit erheblichen Problemen in der Herkunftsfamilie konnte zur gesundheitlichen Stabilisierung in eine Mutter-Kind-Kur vermittelt werden und wird danach weiter im Projekt im Wiedereinstieg begleitet,
- 3 TN sind weiterhin aktiv, um ihre Situation ebenfalls nachhaltig zu verändern, die Unterstützung durch Bewerbung und Coaching erfolgt

Teilprojekt FriDa - Geflüchtete Frauen – Respekt und Integration in Darmstadt

NeW Teilprojekt FriDa	Personen/ Stunden
Ab Januar 2021 bis Ende 2021:	
Projektkundinnen ab dem 2. Gespräch	34 Pers.
durchgeführte Beratungen / Testings	193 Std.
durchgeführter Unterricht Deutsch	448 Std.
durchgeführter Unterricht EDV	40 Std.
Betriebsbesichtigungen, kulturelle Angebote, Ausflüge	12 Std.
Mentees	15 Pers.
Mentorinnen	12 Pers.
Supervidierte Angebote/ Informationsveranstaltungen	20 Std.

„FriDa – Geflüchtete Frauen – Respekt und Integration in Darmstadt“ ist ein Bildungs- und Beratungsprojekt für Frauen, die sich in einem Asylverfahren befinden oder die beabsichtigen einen Antrag auf Asyl in Deutschland zu stellen. FriDa besteht nunmehr seit 6 Jahren und hat sich als Projekt für geflüchtete Frauen in Darmstadt etabliert.

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:

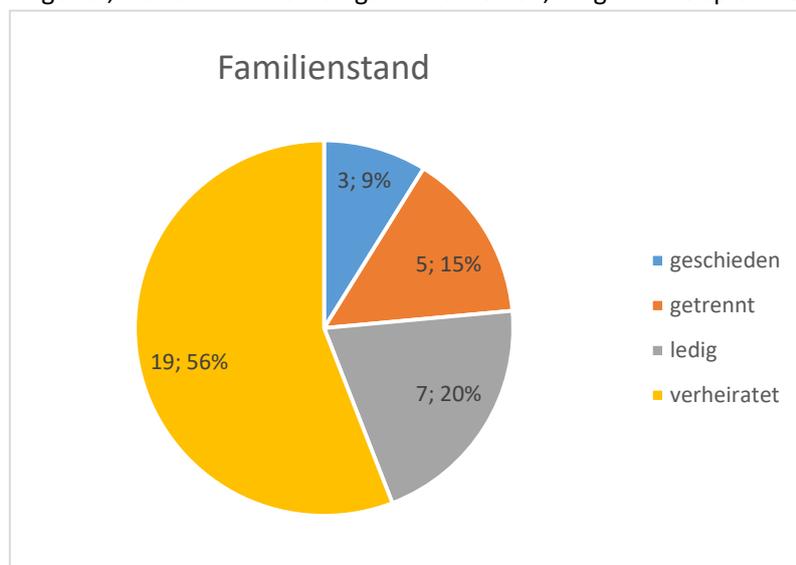
- Gewinnung und Prozessbegleitung der Teilnehmenden
- fortlaufendes Sprachförderangebot mit der Vorbereitung auf ein Sprachzertifikat
- Module zu Medien- und IT- Kompetenz: Windows, Textverarbeitung, Tabellenkalkulation, Präsentation, berufsbezogene Internetnutzung und technikgestütztes Sprachtraining
- 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 Berufsweplanung steht dabei 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 2021:

Das Projekt bietet Platz für 15 Teilnehmerinnen im Kurs FriDa und für 10 Teilnehmerinnen im Mentoring-Angebot, wobei durch vorzeitiges Ausscheiden, aufgrund beispielsweise einer Arbeitsaufnahme, weitere



Frauen in den Kurs FriDa und das Mentoring-Angebot nachgerückt sind. Vom 01.01.2021 bis zum 31.12.2021 haben insgesamt 34 Frauen am Projekt teilgenommen. Von den 34 Frauen leben 30 Frauen in der Stadt Darmstadt, 3 Frauen im Landkreis Darmstadt-Dieburg und eine Frau kommt aus einem anderen Landkreis.

Besonders zu Beginn und auch im Laufe des Projektes unterstützen die Projektmitarbeiterinnen die Teilnehmerinnen bei Antragsstellungen zur Sicherung

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 finden der Deutschunterricht und das Gruppencoaching zeitweise nur online 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 Deutschlehrkraft erstellt und über die Projektleitung auf der Lernplattform bereitgestellt. Zur ergänzenden Unterstützung nutzen die Teilnehmerinnen Deutsch-Lern Apps, die im Vorfeld durch einzelne Teilnehmerinnen getestet wurden.

Um einen Zugang zu schwerer Grammatik herzustellen, wird insbesondere im online Unterricht die 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). 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 aktuell 5 der Teilnehmerinnen bereits intensiv auf die B1 Prüfung, die Anfang April 2022 stattfinden soll, vorbereitet werden, lernen andere im A2 und teilweise auch A1 Niveau.

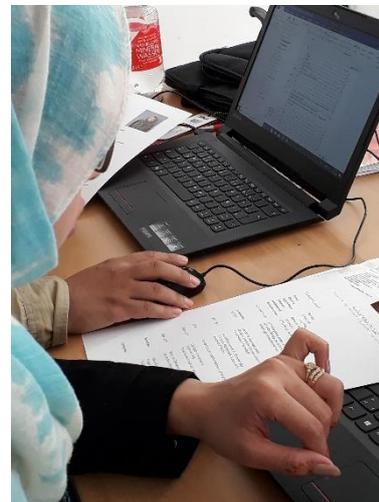
Weiterhin wird in dieser Projektlaufzeit ein Fokus im Deutschunterricht auf die Methoden des technikgestützten Deutschunterrichts gelegt, dies wird durch den Einsatz von auditiven und visuellen Medien und dem Lesen und Schreiben am Laptop umgesetzt. Eine Abstimmung über die Methode, den Ablauf und die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

EDV-Unterricht

Der EDV Unterricht hat sich mit jeweils fünf Unterrichtseinheiten wöchentlich zum festen Bestandteil des Kurses FriDa etabliert.

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 und die Teilnehmerinnen das Lernangebot gerne annehmen.

Gestartet wurde zu Beginn des Jahres 2021 mit einer allgemeinen Einführung in die Computernutzung, Betriebssystem, Tastatur, Hard- und Software. Bestehende Erfahrungen der Teilnehmerinnen wurden von Anbeginn mit 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, Home-Schooling 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, weiteren Lernportalen und Videokonferenzsystemen, 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 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.

Verschiedene Methoden und Werkzeuge, überwiegend aus der systemischen Arbeit, werden 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

Es zeigt sich, dass in der Corona Pandemie größere Unterstützung bei Antragsstellungen und Behörden-gängen benötigt wird. Aufgrund von Schließungen wird der Zugang zu wichtigen Ämtern erschwert. Die verzögerte Bearbeitung von Anträgen, beispielsweise den Aufenthalt betreffend, kann große Verunsicherungen bei den Teilnehmerinnen erzeugen. Hier gilt es diese Bedarfe zu erkennen und im Rahmen des Moduls und des Einzelcoachings aufzufangen und damit Unsicherheiten abzubauen.

Ein weiterer Bestandteil des Moduls liegt in der intensiven Vorbereitung der Telc-Prüfung im Level B1 (DTZ). 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 im Mix aus online und Präsenz statt, die Prüfungssimulationen werden weiterhin in Kleingruppen in Präsenz unterrichtet.

Angebote zur Stadt und Stadtteilorientierung sowie Betriebsführungen konnten ab Mitte 2021 wieder angeboten werden. Besonders hervorzuheben ist die Führung in der Handwerkskammer Darmstadt. Die Teilnehmerinnen lernten männerdominierte Handwerksberufe kennen und konnten sich vor Ort praktisch erproben und Informationen zu den Ausbildungsberufen erhalten.

Außerdem richtete das FriDa Team auch in diesem Jahr eine Projektwoche aus. In dieser Projektwoche drehte sich alles um das Thema „kulturelle Vielfalt in der Kunst“. Eine Einführung zum Thema und die Frage „*Was bedeutet Kunst für dich, auch im Kontext deiner Herkunft?*“, die Vorstellung von Künstlerinnen aus verschiedenen Ländern, sowie die gemeinsame Interpretation ihrer Werke, schafften Zugang zum Thema.



Der Besuch des hessischen Landesmuseums Darmstadt und eine Führung innerhalb der Gemäldegalerie waren ebenfalls Bestandteile der Woche. Durch die Führung lernten die Teilnehmerinnen verschiedene Kunstepochen kennen und erfuhren spannende Geschichten über die Entstehung und die Bedeutung der Gemälde.

An den beiden letzten Tagen konnten die Frauen ein selbst gewähltes Gemälde aus dem Landesmuseum nachempfinden. Die Wahl des Bildes erfolgte mit unterschiedlichen Beweggründen; wie etwa: ein Bild mit dem sie bestimmte Erinnerungen und Erfahrungen verknüpfen, das einen Bezug zu ihrer Lebenswelt bildet oder das ihnen einfach nur besonders gut gefällt. Begleitet wurde der Malprozess durch die Kunstpädagogin Frau Regina Basaran.

Ziel bei der Auswahl der Angebote ist stets kulturelle Bildung zu ermöglichen, Integration zu fördern und Sprache auch in anderen Kontexten erfahr- und erlernbar zu machen

Einzelcoaching

Ein großer Fokus liegt auf dem Einzelcoaching, um die individuellen Ressourcen, Talente und Interessen 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 193 Beratungen, verteilt auf das Jahr 2021 und die Teilnehmerinnen, durchgeführt. Die Anzahl der Beratung ist gegenüber 2020 noch einmal gestiegen, da die Corona Pandemie neue Hürden entstehen lässt, die im Projekt individuell begleitet und abgebaut werden müssen.

Psychosoziale Beratung

Aufgrund der Fluchterfahrungen und damit einhergehender Erlebnisse, teilweise in traumatischer Form, wird eine psychosoziale Beratung in Form einer Psychoedukation in der Gruppe angeboten.

Themen hierbei sind:

- Das Gesundheitssystem in Deutschland – Wege zur Unterstützung
- Traumata: Beschreibung, Erkennung und Möglichkeiten zur Selbsthilfe
- Selbst- und Fremdwahrnehmung (Grenzen/ Nähe/ Distanz)

Die psychosoziale Beratung ermöglicht es, Offenheit und eine gewisse Vertrautheit in der Gruppe zu etablieren, die sich durchweg positiv auf die Gruppendynamik auswirkt.

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 Kurs FriDa wurde das Mentoring Angebot ab Juni 2021 zum dritten 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 den Tandems wurde wieder regulär mit zwölf Monaten festgelegt. Monatliche Informationsveranstaltungen und gemeinsame Reflexionen werden 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. In diesem Jahr sind 3 Teilnehmerinnen aus dem Kurs FriDa in das Mentoring Angebot eingemündet.

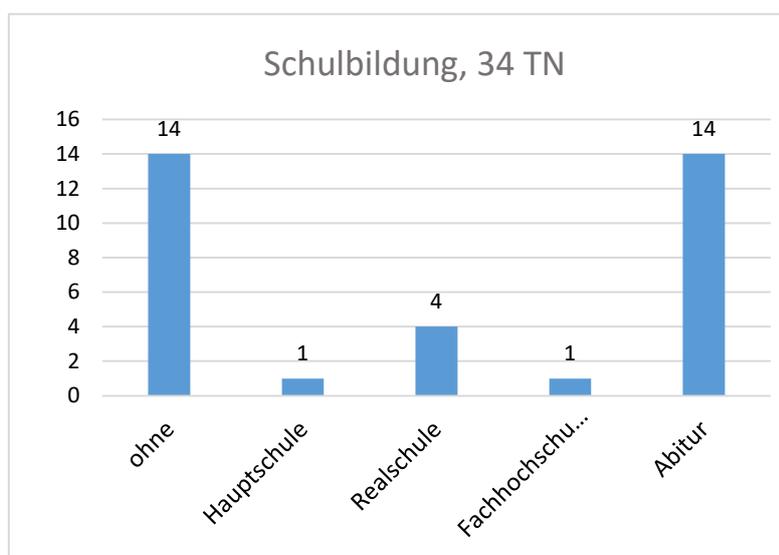
Ergebnisse:

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 Sozialisierungserfahrungen, 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:

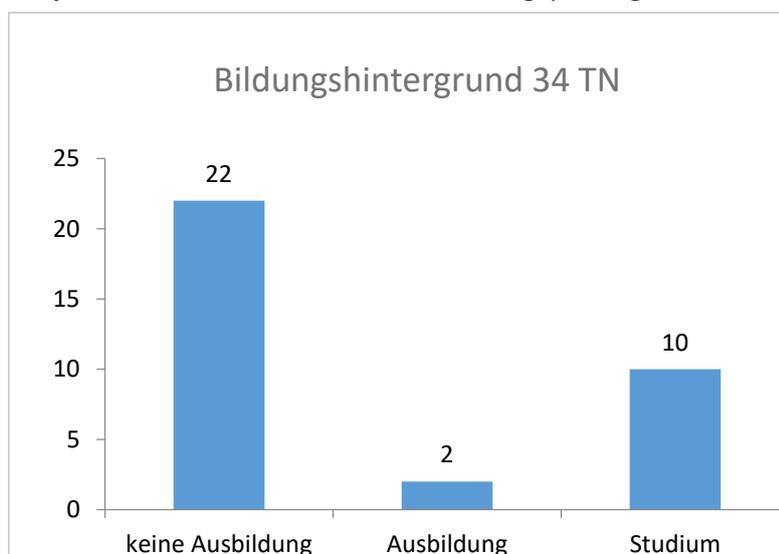
- Dokumente wie Zeugnisse, Zertifikate, Arbeitsbescheinigungen etc. sind in der Regel in der Muttersprache ausgestellt,
- die Übersetzung der Dokumente ist mit Kosten verbunden, die die meisten Teilnehmerinnen nicht selbst tragen können,
- die Dokumente sind in Deutschland nicht anerkannt,
- das Verfahren 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, durch einen verspäteten Einstieg oder unklaren Aufenthaltsstatus. 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 in-

wieweit der im Herkunftsland erlernte Beruf in Deutschland eine mögliche Perspektive für sie darstellt.

Mit jeder Teilnehmerin wurde eine Berufswegeplanung erarbeitet und notwendige nächste Schritte ein-



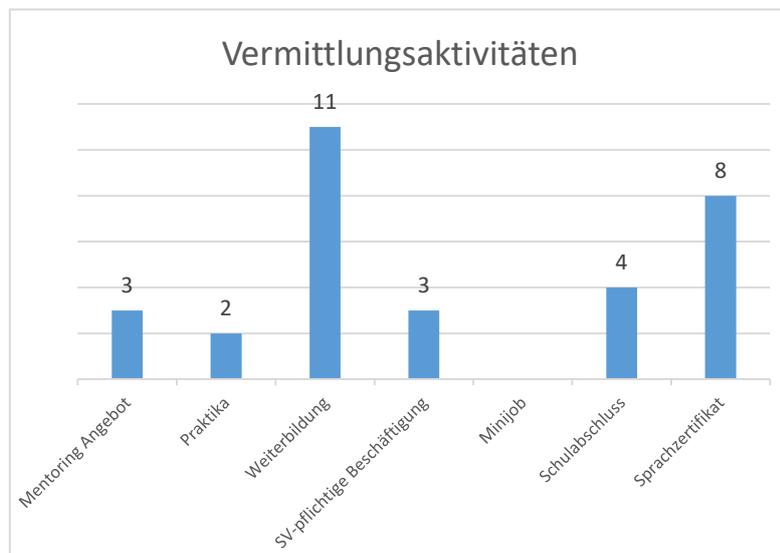
geleitet. Aus dem Kurs FriDa absolvierten im Frühjahr 2021 drei Frauen die B1 Prüfung. Alle drei B1 Absolventinnen sind im Juni 2021 in das Mentoring Angebot eingemündet. Eine Frau hat parallel zum Mentoring einen B2 Kurs aufgenommen, eine Frau einen Berufsvorbereitungskurs und die dritte Absolventin ihren Hauptschulkurs.

Zwei weitere Kurs Teilnehmerinnen absolvierten ab Januar 2021 ebenfalls parallel einen Hauptschulkurs. Zwei Frauen wurden in Deutsch-

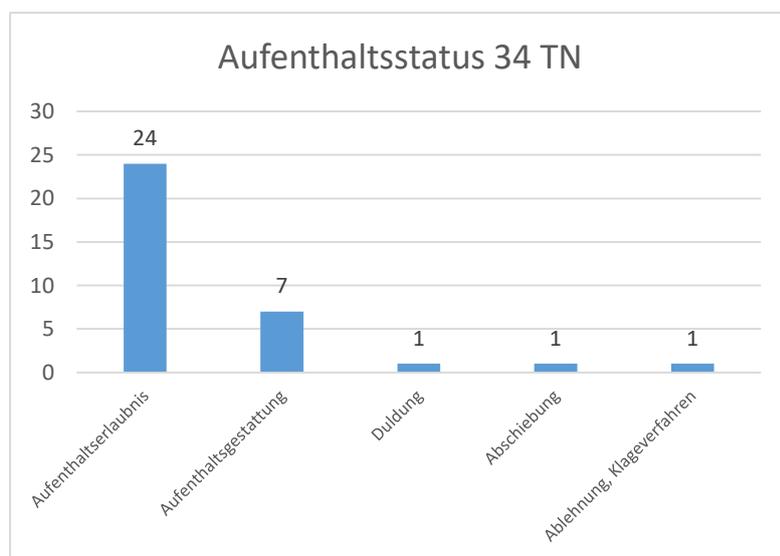
kurse auf A1 Niveau vermittelt und eine weitere Teilnehmerin in einen Kurs zur Vorbereitung auf eine Ausbildung im Gesundheitsbereich.

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 im Kurs FriDa jedoch 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, Syrien und Somalia.



Zum Zeitpunkt des Projektbeginns und auch während der Projektlaufzeit, befand sich ein Teil 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 den FriDa Projektmitarbeiterinnen und verantwortlichen Mitarbeitenden im Jobcenter, vereinfachen die Arbeitsab-

läufe deutlich. Von den 34 Teilnehmerinnen beziehen 10 Frauen aus dem Kurs FriDa und 15 Frauen aus dem Mentoring Angebot 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. Eine Teilnehmerin ist ausreisepflichtig.

Ergebnisse im Mentoring-Angebot:

Das zweite Mentoring Angebot startete Anfang 2020 und wurde aufgrund der Corona Pandemie bis April 2021 verlängert. Die Verlängerung wurde initiiert, um die Bedarfe der Mentee aufzufangen, die durch die Unterbrechung während der Projektlaufzeit möglicherweise entstanden sind. Im Juni 2021 startete dann der dritte Mentoring Durchlauf, der im Juni 2022 endet. Die Ergebnisse aus dem Mentoring werden dementsprechend getrennt betrachtet.

- Insgesamt haben von Januar 2020 bis April 2021 10 und seit Juni 2021 8 geflüchtete Frauen vom Tandem mit jeweils einer Mentorin profitiert
- Eine Auftakt-, sowie Abschlussveranstaltung bilden den Rahmen für den Start und das Ende des Angebotes
- Informationsveranstaltungen, unter anderem zu den Themen Frauenpolitik in Darmstadt, Anerkennung ausländischer Abschlüsse, Migrationsberatung und Ausbildungsförderung durch die IHK wurden ausgerichtet
- Gruppentreffen für alle Teilnehmerinnen fanden unter der Anleitung von femkom in 2020 bis Mitte 2021 überwiegend online statt. Seit Juni 2021 konnten die Treffen wieder in Präsenz erfolgen
- 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

Bereits während der Projektlaufzeit (Januar 2020 – April 2021) wurden weitere Mentorinnen und Mentees für den Mentoring Start im Juni 2021 gewonnen und erste Tandems gebildet, sodass im Juni 2021 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:

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

Fünf Mentorinnen aus dem vorangegangenen Mentoring-Angebot engagieren sich auch 2021 erneut im Projekt. Zwei Mentorinnen konnten über bestehende Netzwerke angeworben werden und eine Mentorin ist über die Veröffentlichungen der lokalen Presse auf das Angebot aufmerksam geworden.

Mittels einer Zielvereinbarung, die während der gesamten Zusammenarbeit im Angebot als Leitfaden dient, werden 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 darstellen. Das Angebot und insbesondere der vertraglich geregelte Rahmen wurden sowohl seitens der hilfeschuchenden 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 werden 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 sind und die Beteiligten die Treffen mit einem Gefühl von Zufriedenheit und Bereicherung verlassen

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

Wie bereits dargestellt, wurde aufgrund der Corona Pandemie und der vorübergehenden Kontaktsperre das zweite Mentoring-Angebot um 4 Monate verlängert. Die im Folgenden dargestellten Ergebnisse zeigen somit die Ergebnisse von Januar 2020 bis April 2021:

Zwei Mentee 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 wurde, hat bereits 2019 eine Ausbildung zur Bürokauffrau aufgenommen und ihre Zwischenprüfung im Frühjahr 2021 erfolgreich absolviert. Zwei weitere Teilnehmerinnen sind in Weiterbildungen eingemündet. Davon besucht eine Frau einen Vorbereitungskurs zur Erzieherin und die andere Frau absolviert eine Weiterbildung im Wirtschaftsrecht. Eine weitere Mentee hat im Februar ihren Hauptschulkurs aufgenommen. Zwei Mentee haben nach erfolgreicher gemeinsamer Suche, eine Wohnung für sich und ihre Familien gefunden und sind umgezogen. Insgesamt konnten fünf Mentee Sprachzertifikate während des Mentorings-Angebotes erwerben, wovon eine Frau aktuell einen DSH Vorbereitungskurs besucht und eine Frau als Gasthörerin aktiv ist.

Die nun aufgeführten Ergebnisse bilden einen Zwischenstand des seit Juni 2021 bis Juni 2022 laufenden Mentorings Angebotes ab:

Eine Mentee hat eine Teilzeitbeschäftigung aufgenommen. Zwei Mentee haben einen B2 Kurs begonnen, wobei eine Mentee bereits die Prüfung abgelegt hat und auf das Ergebnis wartet. Eine weitere Teilnehmerin besucht parallel zum Mentoring einen Berufsorientierungskurs. Zwei Mentee haben Praktika absolviert, eine Frau als Operationstechnische Assistentin und die andere Frau als medizinische Fachangestellte. Darüber hinaus machen zwei Mentee aktuell ihren Führerschein.

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 des Asylbewerberleistungsgesetzes und die zunehmende Digitalisierung, auch verstärkt durch die Corona Pandemie, wirken sich auf die bisherige Gestaltung und Durchführung des Projektes FriDa 2021 aus. Im Hinblick auf die Zielumsetzung ist eine sorgfältige und genaue Hinwendung auf das Thema der rechtlichen Situation und der daraus folgenden, sehr individuellen Erarbeitung einer Perspektive notwendig, die neben dem Bereich Arbeit und Bildung alle anderen Lebensbereiche einbezieht. So

hat das Einzelcoaching weiterhin einen hohen Stellenwert, um die individuellen Ressourcen, Talente und Interessen 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. Im Vergleich zu 2020 ist die Anzahl der Beratungen noch einmal um 38% gestiegen.

Um weiterhin einen reibungslosen online Unterricht zu gewährleisten, wurden auch neue Teilnehmerinnen intensiv in der Installation und Anwendung von Videokonferenzsystemen seitens der Mitarbeiterinnen im Projekt FriDa unterstützt. Diese zeitintensive Einarbeitung der Teilnehmerinnen und kontinuierliche Begleitung zahlt 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 und dass der Bedarf nach Präsenzunterricht groß ist. 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. So nutzt eine Teilnehmerin für den online Unterricht die FriDa Räumlichkeiten, da im familiären Rahmen keine Teilnahme möglich wäre. Die zeitweise ausgesetzte Kinderbetreuung machte außerdem eine flexible Unterrichtsgestaltung notwendig. Bei einigen Teilnehmerinnen bedarf es einer Stärkung der Abstraktions- und Übertragungsfähigkeit, weswegen eine verstärkte Ausrichtung auf dem Thema „lernen zu lernen“ stattfindet und vermehrt Selbstlernphasen umgesetzt werden. Angedacht ist weiterhin eine kontinuierliche Einholung von Rückmeldungen der Frauen, um damit das Lernpensum noch besser an die Bedürfnisse der Teilnehmerinnen anpassen zu können.

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.

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 Mento-

ring-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. So nimmt beispielsweise eine ehemalige Teilnehmerin aus dem Kurs FriDa, die nun erfolgreich ihren Hauptschulabschluss absolviert hat, am Projekt „NeW – Digitale Lernformate“ teil. Sie wird zur Vorbereitung auf die Aufnahme des Realschulkurses intensiv in EDV Anwendungen geschult und in der beruflichen Orientierung im Einzelcoaching gefördert.

A.3. Existenzgründungsprogramm 2021

Seit 2015 bieten wir ein Existenzgründungsprogramm für Wiedereinsteigerinnen, Frauen im Erwerbsleben sowie nach Pflegezeit an. Die Förderung des Programmes Social Business Women, eine gemeinsame Initiative der Accenture-Stiftung, KfW Stiftung und Sparkassenfinanzgruppe, mit dem Ziel, die Erwerbsfähigkeit von Frauen zu verbessern und damit Frauen finanzielle Unabhängigkeit und Selbstbestimmung zu ermöglichen, ist nach vierjähriger Förderung im Jahr 2018 ausgelaufen. Das Programm hatte eine solide und vielfältige Unterstützung für potenzielle Existenzgründerinnen in der Region und wurde von den gründungsinteressierten Frauen aus Darmstadt und dem Landkreis Darmstadt- Dieburg rege frequentiert.

In den vergangenen drei 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 nimmt regional weiter zu. Häufig sind es Frauen, die nach der Familienzeit wieder in den Beruf eingestiegen sind und die Ideen einer Gründung schon länger im Kopf haben. Eine Machbarkeitsanalyse sowie eine Rentabilitätsberechnung sind hier erst einmal der wichtigste Bestandteil der Beratung, bevor der nächste Schritt hin zu einem Businessplan, etc. erfolgt.

87% der interessierten Frauen, die unsere Einrichtung aufsuchen, gründen in Teilzeit und ohne Kreditaufnahme! Sie bauen langsam und stetig ihre Gründung auf. Besonders Dienstleistungen wie die Gründung von eigenen Praxen im Gesundheits- und Erziehungswesen sowie haushaltsnahen Dienstleitungen sind 2021 erfolgreich umgesetzt worden. Häufig wird in Teilzeit eine sozialversicherungspflichtige Arbeitsstelle ausgeübt und die Übergangsphase der Gründung bis zur höheren Bekanntheit sowie Auslastung steht auf „doppelten“ Boden. Hier ist eine deutliche Reduzierung des Gründungsrisikos zu verzeichnen und dies entspricht den Vorstellungen der gründungsinteressierten Frauen, die unsere Beratungen aufsuchen.

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 allgemeinen 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. Wiedereinstieg ins Erwerbsleben nach Familienzeit stellt bei ca. 20% der Frauen in der allgemeinen beruflichen Beratungen einen Anteil, bei dem Fragen zu einer Gründung in Teilzeit, Fragen zur Umsetzung, Unterstützung zur Machbarkeit inkl. Tragfähigkeit unterstützt werden möchten. Dies ist sorgfältig zu prüfen und hier gilt es die Risiken zu benennen und eine Wirtschaftlichkeitsprüfung inkl. der notwendigen Versicherungen wie Berufshaftpflicht, Kranken- und Rentenversicherungen etc. durchzuführen.

Angebote und Ergebnisse 2021

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
- Netzwerkausbau
- Rentabilität und Machbarkeit
- Businessplanerstellung
- Risikoanalyse
- Evaluation
- Beratung im ersten Gründungsjahr

Angebote 2021

63 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 2021 haben davon 11 Frauen im Gesamtprojekt 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.

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).

52 Teilnehmerinnen haben an den Workshops teilgenommen, um über Onlineformate und Internetpräsenz ihre Angebote zu platzieren. Weiterhin haben Module zu Selbstvermarktung, Kundengespräche sowie Produktpräsentationen sowohl Online als auch in Präsenz stattgefunden.

Workshops in Präsenz alternativ auch Online:




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)
- Auftreten in Präsenz und in sozialen Medien
- In Präsenz- und Onlineformaten
- Hohe Nachfrage
- Sehr gute Rückmeldungen

<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>Mit Facebook hinter die Kulissen schauen! Mit Facebook den Alltag erleben (Teil 1—Überblick).</p> <p>Kursleitung: Diana Krahermer Mittwoch: 10.11.2021 um 09:00-12:00 Uhr Präsenzworkshop max. 10 Teilnehmerinnen</p> <p>Mit Bildern Emotionen wecken! Grafiken und Designs einfach mit Canva erstellen.</p> <p>Kursleitung: Diana Krahermer Mittwoch: 17.11.2021 um 09:00-12:00 Uhr Präsenzworkshop max. 10 Teilnehmerinnen</p> <p>Mit Facebook hinter die Kulissen schauen! Mit Facebook den Alltag erleben (Teil 2).</p> <p>Kursleitung: Diana Krahermer Mittwoch: 24.11.2021 um 09:00-12:00 Uhr Präsenzworkshop max. 10 Teilnehmerinnen</p>
--	---



Förderung:
Wissenschaftsstadt Darmstadt und Spende Sparkassenstiftung

Mitglied von:





Ihr starker Auftritt

für Gründungsinteressierte

für bereits Selbstständige

für Frauen in Unternehmen und Vereinen

für Frauen, die sich beruflich neu orientieren möchten

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.

Workshop - Kursleitung Sabine Berg

Empowerment: „Und jetzt? Ich kann alles und noch sooo viel mehr!“

Mittwoch: 23.06.2021 um 09:00-12:30 Uhr
Präsenzworkshop (max. 10 Teilnehmerinnen)

Stimme & Auftritt: „Starke Stimme überzeugt! Wenn Stimme und Ausdruck im virtuellen Raum leiden oder sie Stimmung für uns machen.“

Mittwoch: 30.06.2021 um 17:00-20:00 Uhr
Präsenzworkshop (max. 10 Teilnehmerinnen)

**Positive Selbstvermarktung: „Produktverkauf, Vorstellungsgespräche, etc...“
Die überzeugende Selbstpräsentation, um andere für uns zu gewinnen!“**

Dienstag: 06.07.2021 um 17:00-20:00 Uhr
Online-Workshop



Förderung:
Wissenschaftsstadt Darmstadt und Spende Sparkassenstiftung

Mitglied von:
Social Business Women



<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>Konfliktmanagement: „Konflikte und unerfüllte Erwartungen? Souverän kommunizieren, auch wenn’s schwierig wird!“</p> <p>Montag: 06.09.2021 um 17:00-20:00 Uhr Präsenzworkshop (max. 10 Teilnehmerinnen)</p> <p>Kommunikation & Konflikt: „Nur Kopf sichtbar, Kamera schwach, Übertragung gestört? Wenn im virtuellen Raum vieles unsichtbar bleibt.“</p> <p>Mittwoch: 27.10.2021 um 17:00-20:00 Uhr Online-Workshop</p> <p>Zeitgeist: „Methodenmix oder doch nur eine einfache Videokonferenz—Kreative Methoden für das Online-Meeting.“</p> <p>Mittwoch: 01.12.2021 um 17:00-20:00 Uhr Online-Workshop</p>
--	---



Förderung:
Wissenschaftsstadt Darmstadt und Spende Sparkassenstiftung

Mitglied von:



Durchführung und Situation 2021:

Viele Termine, die für Frühjahr und Frühsommer 2021 geplant waren, mussten wieder 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. Dies wird von den Teilnehmerinnen als sehr zielführend bewertet.

Aktuell sind Selbstständige sehr stark von der COVID-19-Pandemie betroffen. Insgesamt haben sie eine um 41 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 WSI Report. Der Frauenanteil an Solo-Selbstständigen liegt mit über 42 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. Dies spiegelt sich auch in den Gründungen und Beratungen in unserer Einrichtung wieder. Die meisten gründungsinteressierten Frauen planen erst einmal ein „Ein-Personen-Unternehmen“ ohne Kreditaufnahme und weiteren finanziellen Verpflichtungen.

Ausblick 2022:

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. Für diese Zielgruppe gibt es regional kein adäquates Angebot und der Bedarf wächst stetig. Für 2022 sind weitere Workshops zu Empowerment, Selbstvermarktung, Websitegestaltung, Internetpräsenz sowie Kundenbindung geplant. Es ist uns gelungen ab 2022 dieses Angebot im Leistungsvertrag der Stadt Darmstadt zu verstetigen; mit dem Landkreis Darmstadt-Dieburg sind wir weiterhin in Verhandlungen.

A.4. IHK Organisationsmanagement und Sachbearbeitung 2021



Die Weiterbildung IHK Organisationsmanagement in Teilzeit hat eine Dauer von knapp 12 Monaten. Die fachlichen Inhalte wurden 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 IHK Business English ab.

13 Plätze stehen 2021 für Berufsrückkehrerinnen sowie für arbeitslos gewordene oder fürsorgetätige Menschen zur Verfügung, um so die Hygienevorschriften und evtl. Abstandssicherheiten einzuhalten. Dies ist ein deutlicher Einschnitt für unsere Einrichtung, denn regelmäßig nehmen wir mindestens 15 und maximal 20 Teilnehmerinnen pro Jahr auf, um kostendeckend zu arbeiten. Die Weiterbildung ist nach AZAV zertifiziert und wird durch Bildungsgutscheine der Agentur für Arbeit gefördert. Darüber hinaus gibt es auch Selbstzahlerinnen. 2020 wurden 19 Teilnehmerinnen aufgenommen, die ihre Weiterbildung Ende April 2021 abgeschlossen haben.

Kursinhalte sind Projekt- und Büromanagement, EDV (MS-Office Paket), vorbereitende Buchhaltung, Auftragsbearbeitung, Reisekostenabrechnung, Warenwirtschaftsprogramme, Vertragsrecht, Business English, Projektarbeiten, Onlinekommunikation sowie Bewerbungstraining inkl. Coaching. Die Lernformate sind bis April 2021 sowohl in Präsenz als auch in digitaler Form (je nach aktueller Situation) mit insgesamt 895 Unterrichtseinheiten durchgeführt worden.

44 Interessentinnen haben an 6 durchgeführten Informationsveranstaltungen teilgenommen und 38 Teilnehmerinnen absolvierten den Einstufungstest. Insgesamt sind ca. 58 Anfragen zu Kursbeginn, Durchführung, fachlicher oder persönlicher Eignung sowie Perspektive eingegangen.

Danach folgten Einzel- bzw. Aufnahmegespräche, wobei ca. 40% der Tests mangelnde Basisgrundlagen in Mathematik und/oder Englisch oder auch Deutsch zeigten. Diese Beobachtung haben wir in den letzten 5 Jahren sehr intensiv verfolgt und auch kommuniziert.

Gespräche mit Interessentinnen, der Agentur für Arbeit, dem Jobcenter und der Kreisagentur für Beschäftigung folgten. Auffällig ist auch in diesem Berichtsjahr 2021, dass nur zwei TN aus dem SGB II –Bezug, die Chance für einen Bildungsgutschein erhalten haben, obwohl hier eine sehr, sehr große Nachfrage besteht. Dies ist aus Gründen der Chancengleichheit und Nachhaltigkeit nicht nachvollziehbar.

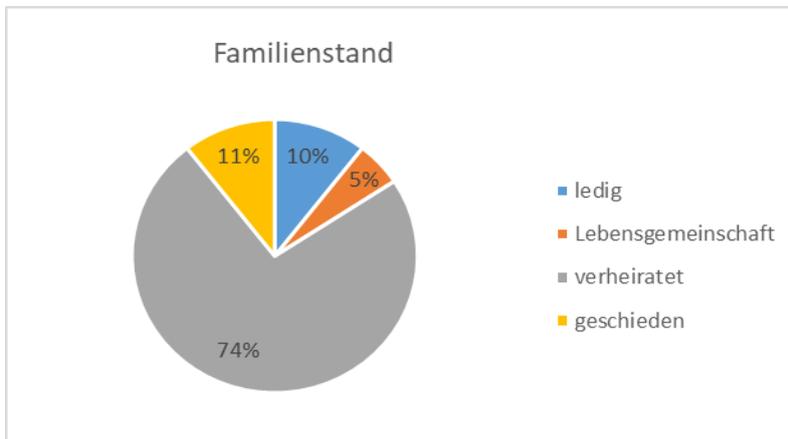
Ein alternatives Lernangebot mit neuen Formaten in der Onlinekommunikation ist auch im Jahr 2021 wieder zum Einsatz gekommen. Lerneinheiten über virtuelle Klassenräume, Einzelcoaching über Onlinesysteme, Bereitstellung von Lernvideos und zusätzlichen Materialien auf Lernplattformen waren in kurzer Zeit 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. Dies ist auch in den Rückmeldungen, Feedbackbögen nach AZAV sehr klar dokumentiert.

Diese individuelle Betreuung der TN ist aufwändig, 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 5 TN bis September/ Oktober 2021 mit Einzelcoaching begleitet, um mögliche qualifizierte und nachhaltige Arbeitsaufnahmen zu erreichen. Insgesamt sind alle Teilnehmerinnen mit Beratung bzw. Coaching in diesem Projekt begleitet worden. Dieser individuelle Beratungsbedarf, der in den letzten Jahren kontinuierlich steigt, ist auch im Berichtsjahr 2021 weiter gewachsen. Hier ist ein schnelles und flexibles Terminieren und Agieren der verantwortlichen Projektleitung erforderlich. Nicht selten ging es im Coaching um strukturelle Hilfen und psychosoziale Beratung, denn bedingt durch die Krise zeigten sich vermehrt Belastungen, Konflikte und Ängste auf unterschiedlichen Ebenen.

Die Vermittlungsquote wird immer nach Maßnahmeende erhoben (spätestens jedoch nach 6 Monaten) und liegt somit bei 74%. Die Ergebnisse werden der Agentur für Arbeit, der IHK Darmstadt und der fachkundigen Stelle (AZAV) regelmäßig dargelegt.

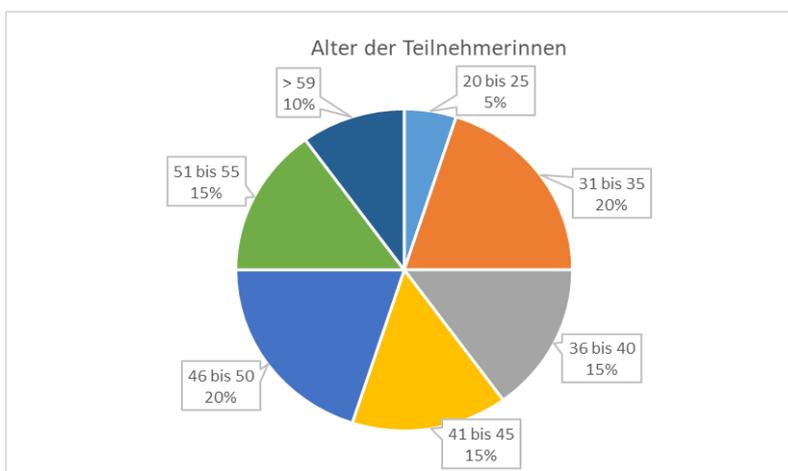
Dieser Erfolg ist nur durch die aktive Unterstützung bei der Eingliederung von TN möglich. Aktionspläne, Perspektiventwicklungen, intensives Bewerbungcoaching sowie Pflege- und Aufbau von Netzwerkarbeit mit Unternehmen in der Region sind ein fester Bestandteil unserer Arbeit.

Die Zielgruppe sind Wiedereinsteigerinnen, die eine akademische Ausbildung haben und/ oder im kaufmännischen als auch gewerblich-technischen Bereich mit fundierten Kenntnissen tätig waren. Über 74% der Teilnehmerinnen haben im Jahr 2021 nach der Weiterbildung qualifizierte, gute sozialversicherungspflichtige Arbeitsstellen angenommen.

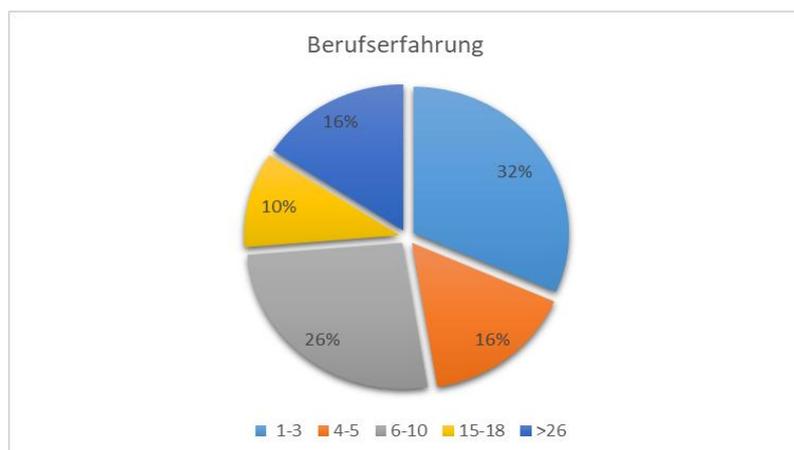


Über die 2/3 der Teilnehmerinnen kommen direkt aus der Familienzeit in diese einjährige Weiterbildung, um ihr Wissen zu aktualisieren und zu erweitern.

Die Berufsunterbrechung wegen Familienzeit liegt im Berichtsjahr bei durchschnittlich 9,5 Jahren.



Die unterschiedlichen Altersgruppen sind anteilig ausgewogen vertreten. Viele weibliche Erwerbsbiographien sind gekennzeichnet durch Aus-, Um- und Wiedereinstiege, je nach familiärer Situation. Bei Frauen, die nach einer längeren Berufsunterbrechung wieder erwerbstätig werden möchten, gestalten sich der Prozess und der Einstieg oftmals schwieriger. Hier ist eine ausgewogene Altersstruktur, die in den gegenseitigen Austausch und in die Unterstützung geht, besonderes im Gruppenprozess absolut hilfreich. Jüngere Teilnehmerinnen hegen i.d.R. weniger Zweifel zu den Anforderungen am Arbeitsmarkt oder zu den veränderten Berufsbildern. Allerdings sind sie mit Mehrfachbelastungen, einer verlässlichen Kinderbetreuung, Home-schooling, etc. gefordert. Die unterschiedlichen Lebenserfahrungen und Kompetenzen im Austausch mit den unterschiedlichen Altersgruppen haben sich als sehr hilfreich und unterstützend in den Lernerfolgen, in der Perspektiventwicklung und in der Stellensuche gezeigt.



Die unterschiedliche Dauer der Berufserfahrungen liegt i.d.R. vor der Familienzeit.

Alle Lerneinheiten finden je nach Situation 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 (245 Unterrichtseinheiten) ist um 25 Unterrichtseinheiten erhöht worden. Lerninhalte wie Bewerbungsgespräche in englischer Sprache zu führen sind zusätzlich dazu gekommen. *Hier zeigt sich, dass einige Bewerbungsgespräche (zeitweise) in Englisch geführt werden.*

Insgesamt ist diese Weiterbildung im zwölften Jahr sehr erfolgreich beendet worden, die guten bis sehr guten Prüfungsergebnisse, die überdurchschnittliche Anwesenheitsquote (über 94%) sowie der erfolgreiche Einstieg in den Arbeitsmarkt (74 % Vermittlung) sprechen für sich. Die Kooperationen mit der IHK Darmstadt und der Agentur für Arbeit in Darmstadt und Dieburg sind zuverlässig, kollegial und erfolgreich.

Zahlreiche Betriebe, Verwaltungen und Institutionen in der Region wenden sich bei ihrer Suche 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 auch 2021 nicht abgedeckt werden. 70 % der Absolventinnen haben für ihren persönlichen Wiedereinstieg eine 25 bis 30 Stundenwoche gewählt, um so Familienzeiten zu vereinbaren und existenzsichernd erwerbstätig zu sein. Diesen Lern- und Veränderungsprozess begleiten wir bei Bedarf auch nach der Weiterbildung mit Beratung und Coaching, um langfristige und tragfähige Perspektiven zu entwickeln.

Ausblick und Veränderung:

Diese Weiterbildung wurde 2021 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, etc.)
2. Lernformate mit Praxisanwendungen der SOFTWARE HS Buchhaltung und Auftragsbearbeitung
3. Anwendungen von CONTENT MANAGEMENT SYSTEMEN in WORDPRESS
4. Projektbetriebe als Alternative zu einem Betriebspraktikum
5. Erweiterung des Bewerbungscoachings (in englischer Sprache)
6. Erweiterung der Lerneinheiten in der EDV (OneNote, Teams, etc.)
7. Bereitstellung von zusätzlichen Übungen sowie Lernformaten via Lernplattformen
8. Durchführung von Projektarbeiten (Praxisanwendung 25 UE)
9. Umgang mit Social Media



Abbildung einer Onlinesequenz im IHK Kurs (in Vitero) am Internationalen Tag 2021 gegen Gewalt an Frauen.

A.5. LOOP edu - Digitales Lernen gestalten und begleiten



Ausgangssituation

Seit März 2020 ist die Bildungswelt mit neuen Sachverhalten und entsprechenden Fragen verstärkt konfrontiert: Wie kann Bildung auf Distanz erfolgen? Welche Technik braucht es? Mit welchen Methoden können Lernziele aufrechterhalten werden? Wie gestaltet sich Lernbegleitung über Medien und welche didaktisch-methodischen Kompetenzen braucht die Lernbegleitung heute?

Der Fokus der Digitalisierung im Lernen liegt in Institutionen und Schulen meist auf der technischen Ausstattung, ohne Frage ein wichtiger Aspekt, aber Equipment alleine bringt nicht zwingend die gewünschten Ergebnisse. Digitalgestütztes Lernen braucht Lernbegleitung. Selbstlernprogramme und Apps gibt es, genauso wie gut gefüllte Bibliotheken, beide können Lernbedarfe unterstützen, selten aber Lernprozesse anstoßen, initiieren oder gar begleiten. Dafür braucht es Menschen in Präsenz und Präsenz im digitalen Medium.

Abgesehen von den durch Covid 19 bedingten Änderungen, befindet sich die Lebenswelt und somit auch Arbeits- und Lernwelten im Einfluss und in der Notwendigkeit der Digitalisierung. Insbesondere in der beruflichen Aus- und Weiterbildung werden Menschen auf die Arbeitswelt von morgen vorbereitet. Mehr als 50 % der heutigen Arbeitsbereiche werden sich in naher Zukunft grundlegend verändern, das wird die arbeitende Bevölkerung nur mit Lernbereitschaft und mit lebenslangem Lernen (L³) sowie mit guter Lernbegleitung bewältigen.

Die Nationale Weiterbildungsstrategie der Bundesregierung beschreibt den erhöhten Bedarf an Qualifizierungsangeboten und an Arbeitnehmenden mit den geforderten Zukunftskompetenzen der OECD, wie: Lernvermögen, Selbstorganisation, Kollaboration, Resilienz und Digitalkompetenzen. Zugang schaffen für alle Teile der Bevölkerung - in diesem Prozess braucht es Weiterbildung und Netzwerke, deren Akteure die Schnittstelle zu den Menschen bilden, welche die Arbeitskräfte von morgen sind.

Paradigmenwechsel in der außerschulischen Bildung

Die digitale Transformation der Berufe erfordert eine Veränderung der Aus- und Weiterbildung und somit auch der Berufsausübung der Aus- und Weiterbildner*innen. Darmstadt als erste Digitalstadt Deutschlands, in einem von Wissenschaft geprägten Umfeld und einer Unternehmensstruktur von Weltkonzernen bis zu kleinen Start Ups, welche in der Entwicklung technologischer Neuerungen tätig sind, kann von einem Wettbewerbsvorteil gutqualifizierter Arbeitnehmenden mehr als profitieren. Das **Projekt AQB – Digitales Lernen gestalten und begleiten** (LOOP edu) steht als wichtiger Pilot, den Veränderungsprozess an den Bedarfen eines regionalen Arbeitsmarktes und gleichermaßen an den Lernbedarfen von Menschen in einer digitalisierten Arbeitswelt zukunftsfähig zu gestalten.

Basis und Intension der Projektgestaltung:

- Orientierung hin zu neuen Kompetenzerfordernissen, Digitalkompetenz, Lernfähigkeit und vernetztes Denken und Handeln sind die Schlüsselkompetenzen der Zukunft.
- Informelles, projektorientiertes Lernen und „Training on the job“ nehmen zu, Lernformate werden agiler, flexibler, modular, mobil und personalisiert.
- Bildungsakteure und Lernorte müssen stärker kooperieren. Dafür werden angepasste digitale und organisatorische Kontexte benötigt.

- Selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien, verbunden mit einer realen Arbeitsplatzsituation und an den individuellen Lernfortschritt angepasst, wird bedeutsamer.
- Lernen wird agil und somit den Lernbedarfen der jeweiligen Zielgruppe gendergerecht gestaltet: Erweitertes, ergänzendes und praxisorientiertes Wissen ermöglichen den Lernenden eine eigene und selbstverantwortliche Lerngestaltung.
- Lernende, gleich welcher Zielgruppe, werden an neue Formen des Lernens herangeführt, angesprochen und in diesem Prozess aktiv und konstruktiv begleitet.

Ziele

- Weiterbildungsangebot für Mitarbeitende von Bildungsträgern der außerschulischen Bildung und Qualifizierung zum Kompetenzaufbau zu digitalen Lehr- und Lernangeboten in Ausbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen (AQB) für heterogene Zielgruppen und für Zielgruppen mit besonderen Anforderungen.
- „Thinktank“ für Bildungsträger schaffen, um neue Lernformen eigenständig weiterzuentwickeln und in neue wie bestehenden Angeboten der Arbeitsmarktförderung zu etablieren.
- Lokales Netzwerk initiieren zur Entwicklung und Umsetzung neuer Lernformen unter Berücksichtigung der Bildungslandschaft und des Arbeitsmarktes der Stadt Darmstadt.

Teilnehmende

12 Weiterbildner*innen der Erwachsenenbildung, interessiert und offen für neue Formen der Lerngestaltung und -begleitung. Erfahrungen in der Arbeit mit Lerngruppen wurden vorausgesetzt. Die Teilnehmenden wirken als Multiplikator*innen in ihre Organisation hinein.

Folgende in Darmstadt ansässige Weiterbildungseinrichtungen waren vertreten:

- Baff e.V.
- Bildungswerk der hessischen Wirtschaft
- femkom e. V.
- Internationaler Bund (IB)
- Rope e.V.
- Werkhof e. V.
- Zentrum für Weiterbildung (ZfW)

Gemäß der Zielsetzung waren jeweils 2 Mitarbeiter*innen aus einer Einrichtung vertreten, um ein Lern Tandem in den Selbstlernphasen zu bilden. Das Bildungswerk der hessischen Wirtschaft hatte final nur eine Teilnehmerin, sodass ein Tandem mit einer femkom Mitarbeiterin gebildet wurde.

Pre-Phase

Dezember 2020 bis März 2021

Die Realisierung der Weiterbildung erfolgte in mehreren aufeinander aufbauender Module, Inhalte sollten nicht nur vermittelt, sondern im Blended Learning bereits erlebt und reflektiert werden. Grundlegende Fragestellungen waren durchgängig Basis der Konzeptausarbeitung und eines passenden Fahrplans:

- wann eignet sich welche Lernform,
- welche Kompetenzen können online erworben werden,
- welcher Kompetenzerwerb benötigt Präsenz,
- wie gestaltet sich Zielgruppenorientierung,
- welche Medien und Materialien unterstützen,
- welche Interventionsstrategien sind lernmotivierend und -fördernd,
- wie kann ein Lerntransfer nachhaltig gesichert werden.

März 2021

Nach der Grobkonzeption lag der Schwerpunkt auf der Erstellung von digitalen Informationsmaterialien für Teilnehmende in Form einer Webseite mit Anmeldeformular.



Mai 2021

Abschluss der Teilnehmenden-Akquise und Teilnahmebestätigung.

März 2021 bis Juni 2021

Detaillierte Konzeption und Ausarbeitung eines Lehr-Lern-Konzeptes für Weiterbildner*innen mit technikgestützten Lernformaten mit den inhaltlichen Schwerpunkten:

- Haltung und Aufgaben der Lernbegleitung,
- Zielgruppenorientierung,
- Möglichkeiten der technikgestützten Lernbegleitung,
- gendergerechte Lehr-Lern-Materialien,
- Lernformate und Lernmotivation,

- Differenzierung und Kombination von Szenarios verschiedener Modi (gesteuertes und selbstgesteuertes Lernen, Lernen in Präsenz und Online sowie der Mix im Blended-Learning),
- Nutzung und Heranführen an verschiedene exemplarische Tools, wie: Lernplattformen (Ilias und moodle), online Seminare (vitero, Zoom, Teams, BigBlueButton), kollaboratives Arbeiten (OneNote, Wikis), Kommunikation und Feedbackprozesse (Foren, Mail, Videoconferencing),
- die Aufbereitung von zielgruppenorientierten Lernmodulen.

Entwicklung der Lernumgebung

Für die erstellten 8 Lernmodule wurde eine Lernplattform mit Ilias gestaltet. Diese wurden in 3 übergeordneten Modulen zusammengefasst. Weitere Angebote gab es zu „Methoden und Tools“ und zu „Aktiv im Sommer“, letzteres um eine längere Selbstlernphase über die Zeit der Sommerferien exemplarisch zu gestalten. Die Auswahl von Ilias entsprach als Werkzeug der Nutzung der Teilnehmenden in ihrem Arbeitsumfeld. Auf der Plattform wurden alle Arbeitsmaterialien und darüber hinaus weiterführende Lernmaterialien zur Verfügung gestellt.

Magazin > femkom e.V. Frauenkompetenzzentrum > IT-Kurse > LOOP-edu

Dashboard
Magazin
Persönlicher Arbeitsraum
Lernerfolge
Kommunikation
Administration

Loop-edu - Das Beste aus zwei Welten

Ein zielgerichteter Mix aus Online und Präsenz und natürlich verschiedenen Lernmethoden, das ist das Geheimnis für den Erfolg von Blended Learning. Auf dieser Plattform findest du Werkzeuge, Methode und Begleitung beim Erstellen eines Blended Learning basierten Lernangebotes.

- > 01 Modul - Einstieg, Ziele und Zielgruppen
- > 02 Modul - Lernformate im Blended Learning und Interaktion
- > 03 Modul - Methoden und Tools
- > Flipped Classroom - Infos zu Tools

Inhalt

- Aktiv im Sommer

Ergebnisse

Das Projekt ist als Pilot gestartet und wurde in dieser Form zuvor noch nicht geführt. Die Mehrheit der Teilnehmenden war überaus interessiert, nicht zuletzt, weil die Weiterbildung ihren Bedarfen entsprach. Die Teilnehmenden konnten alle Aspekte des Blended-Learning immanent in ihrem eigenen Lernprozess erfahren und reflektieren. Dazu gehörte der Wechsel von Präsenz und online, von gesteuerten und selbstgesteuerten Lernphasen sowie eine große Vielfalt an geeigneten Tools wie auch geeigneter Methoden der Lerngestaltung.

Feedback-Prozesse wurden kontinuierlich als Instrument der Lerngestaltung und der Lerntransfersicherung eingesetzt. Das individuelle und lernbegleitende Feedback in den Selbstlernphasen wurde von allen Teilnehmenden als sehr wertvoll und fördernd eingeschätzt.

Alle Arbeitsergebnisse wurden fristgerecht hochgeladen. Die Gruppe zeigte im Arbeitsverhalten eine große Verbindlichkeit.

Die Teilnehmenden haben im Projekt acht zielgruppenorientierte Blended-Learning-Konzepte inklusive Trainingsleitfäden entwickelt, die allen zur Verfügung gestellt wurden. Damit wurden nützliche Ergebnisse für die Berufspraxis gemeinschaftlich produziert.

Thema	Zielgruppe
Erstellung eines digitalen Bewerbungsanschreibens	Arbeitsuchende Frauen mit erziehungsberechtigten Kindern, Migrationshintergrund und Sprachförderbedarf
Gewindespannzange mit Anwendungen kennenlernen, fertigen und Arbeitsergebnis bewerten	Jugendliche im Qualifizierungsprojekt
Deutsch als Zweitsprache (DaZ): Selbstlernen (Online-Lernen) begleiten	Fachkräfte der soz. Arbeit/Berater*innen
Berufsorientierung/Kompetenzbilanzierung	Teilnehmende QuB zur Vorbereitung auf Hauptschulabschluss
Frauen in Darmstadt – Erkennt eure Kompetenzen	Erwachsene Frauen mit Migrationshintergrund
Dreiecke beschreiben und konstruieren	Vorbereitungskurs für den Hauptschulabschluss
Arbeitssicherheit im Beruf	Jugendliche im Qualifizierungsprojekt
Bewerbungstraining in der LTA "Individuelle berufliche Perspektive"	Rehabilitand*innen nach langer Krankheitsphase

Die Erarbeitung dieser Konzepte in Tandems war dazu gedacht, das Blended Learning-Konzept bei den Trägern stärker zu verorten und kollaboratives Arbeiten zu fördern. Da die Teilnehmenden jedoch mit unterschiedlichen Zielgruppen arbeiten, und sie die Ergebnisse praxisnah gestalten sollten, entstand ein trägerübergreifendes Tandem. Der Austausch wurde als sehr wertvoll empfunden. Die Einblicke in die jeweils andere Arbeitsumgebung und Themenstellung wurden als bereichernd bewertet und dienten der trägerübergreifenden Vernetzung.

Drop-Out-Quote

Nicht alle Teilnehmenden konnten bis zum Ende mitgenommen werden. Von 12 haben 3 Teilnehmerinnen die Abschlusspräsentation nicht durchgeführt.

- 1 Teilnehmerin hat von Anfang an eher unregelmäßig teilgenommen und sicherlich dadurch nicht richtig in den Ablauf und in die Gruppe gefunden. Sie äußerte auch von Anbeginn Kritik an den Selbstlernphasen. Trotz mehrfachem Angebot fehlende Module nachzuarbeiten, entschied sich die Teilnehmerin die finale Abgabe nicht zu machen.
- 1 Teilnehmerin hat im Oktober ihre weitere Teilnahme abgesagt. Die Arbeitsbelastung als Projektleiterin war für sie zu hoch plus private Belastungen durch erkrankte Kinder.
- 1 Teilnehmerin hat leider die Abschlusspräsentation nicht halten können. Sie wechselte am Tag der Abschlusspräsentation in eine andere Anstellung.

Ausblick und weiterführende Zusammenarbeit

Die Gruppe hat großes Interesse an einer weiterführenden Zusammenarbeit signalisiert.

- Im Mai 2022 ist eine Follow-Up-Veranstaltung zum Thema Ilias geplant.
- Netzworkebildung über gemeinsame Austausch- und Fachveranstaltung sind angestrebt.
- Ein gemeinsamer regionaler Fachtag gilt ebenfalls als vorstellbar.

Lessons learnt - Fazit



Lernen ist ein aktiver Prozess, leider ist das in der Lerngestaltung noch immer kaum verankert. Oftmals wird lediglich Input generiert ohne den Lerntransfer durch Output der Lernenden zu sichern. Für die Lernbegleitung eine Frage der Haltung: Liefern wir Input und überlassen den weiteren Prozess den Lernenden? Inszenieren wir interaktive Lernprozesse mit verschiedenen Lernmethoden in zielgruppenorientierten Lernszenarien?

Gestalten wir „trainer*innen-zentrierte“ Lernszenarien oder für die Zielgruppe aufbereitet?

Leider lernen Menschen in unserer Gesellschaft selten zu lernen und oftmals ist Lernen sogar negativ besetzt. Der Wunsch der Lernenden entspricht erst einmal eher einem Lernkonsumverhalten, passiv ohne in Erscheinung treten zu müssen. Das heißt, Lernende benötigen wie Lehrende ein Heranführen an interaktive Lernformate und ein positives Erleben der eigenen Lernfähigkeit.

Die letzten beiden Jahre der Pandemie haben die Weiterbildner*innen extrem gefordert. Präsenzveranstaltung mussten im Schnellverfahren auf online Seminare umgestellt werden, was sich zum einen technisch und insbesondere methodisch-didaktisch als große Herausforderung darbot. Der digitale Lernraum braucht andere Vorgehensweisen, um Teilnehmende zu motivieren und im Lernprozess aktiv zu halten. Lernen erfolgt über Beziehung, und diese Beziehungsgestaltung erfordert, auf die individuelle Situation der einzelnen einzugehen. Das ist mehr als nur ein inhaltliches Lernangebot.

Durch die große Arbeitsbelastung der Teilnehmenden von LOOP edu würden wir im Nachgang folgendes an dem Angebot verändern:

- Vorgespräche mit den Teilnehmenden, um die individuelle Situation der Lernenden besser zu berücksichtigen.
- Eine höhere Taktung der online Seminare in kürzeren Zeiteinheiten, um mehr Begegnung zu ermöglichen und um die Selbstlernsituation zu entlasten.
- Den Austausch der Peer über die Plattform stärker fördern.

Insgesamt haben wir ein erweiterbares, interaktives Lernpaket geschaffen, was über AQB hinaus auch anderen Lernbegleiter*innen erfolgreich zur Verfügung gestellt werden kann.