

Jahresbericht 2024

CHANCENGERECHTIGKEIT FÜR FRAUEN AUF DEM ARBEITSMARKT

Projekte und Angebote

Herausgeberin
femkom
Frauenkompetenzzentrum e.V.
Wienerstraße 78
64287 Darmstadt

Redaktion
Esther Hachen

Inhaltsverzeichnis

1.	<i>Vorbemerkung</i>	4
2.	<i>Projektübersicht 2024</i>	11
3.	<i>Auftrag und Ziele des Vereins</i>	12
4.	<i>Angebote und Teilnehmerinnen 2024</i>	13
5.	<i>Berufliche Beratung – Kompetenzen</i>	17
6.	<i>Bestehende regionale Vernetzung – Kooperationen</i>	20
7.	<i>Ausblick 2025</i>	24
8.	<i>Teilnehmerinnenstruktur - Allgemeine Statistik</i>	25
A.	<i>Anhang – Projekte</i>	30
A.1.	<i>My Turn</i>	30
A.2.	<i>NeW Netzwerk Wiedereinstieg</i>	46
A.3.	<i>Organisationsmanagement und Sachbearbeitung IHK 2024</i>	66
A.4.	<i>Perspektiven 4.0 – Eine Plattform für die Gleichstellung</i>	70

1. Vorbemerkung

Antifeminismus und Rechtsextremismus

Auswirkungen auf die Frauen und die (politische) Arbeit aller am Thema Chancengleichheit beteiligten Akteur*innen

In den letzten Jahren hat der Rechtsruck in Deutschland, in Europa und darüber hinaus deutlich zugenommen. Die Landtagswahlen in 2024 zeigen ein untrügliches Bild der Etablierung rechtspopulistischer Politik in Deutschland. Innerhalb der antidemokratischen Positionen, wie Aushebeln von Grundrechten, Diskriminierung und Ausgrenzung von Migrant*innen, nimmt der Antifeminismus in der rechten Szene eine besondere Rolle ein. Dieser betrifft alle Frauen und zeigt sich gepaart mit Rassismus in der Diskriminierung von Migrantinnen und Frauen aus ethnischen Minderheiten. Es ist von zentraler Bedeutung diese Entwicklung im Hinblick auf unsere Bildungs- und Beratungsarbeit mit Frauen kritisch zu verfolgen und uns zu positionieren.

Der Antifeminismus ist kein neues Phänomen, er ist eine feindliche und gewalttätige Gegenbewegung zum Feminismus von Beginn an. Nicht alle die feministische Grundannahmen fragwürdig oder befremdlich finden sind antifeministisch, sondern vielleicht eher geschlechtskonservativ eingestellt. Antifeminismus bedeutet feministische Anliegen und Positionen *pauschal, aktiv und oft organisiert zu bekämpfen oder zurückzuweisen*¹.

Im Antifeminismus verorten sich verschiedene gesellschaftliche Strömungen, Akteur*innen und Netzwerken. Dr. Antje Schrupp nennt sie eine weltweite Koalition des (eigentlich) Unvereinbaren²: Christliche Fundamentalisten (Katholisch, Evangelikal, Orthodox), Islamismus/ islamistisch regierte Länder (Iran, Türkei, IS, Hamas), Russischer Imperialismus (Oligarchen und Kreml), Autoritäre Regimes weltweit (China, Afrika), weltanschaulich verunsicherte *weiße* Männer (aus der Zeit gefallene Patriarchen/ Boomer/ Incels (involuntary celibates), Alt-Right/ „Alternative Rechte“ (Neonazis, Identitäre Bewegung, rechtspopulistische Parteien von Trump-Republikanern bis AfD).

Populistischen und extrem rechten Bewegungen gelingt es derzeit in Deutschland verstärkt auszunutzen, dass Antifeminismus im Vergleich zu Rassismus oder Antisemitismus weniger stark als menschenfeindlich erkannt und gewertet wird. Feministinnen und Gender-Mainstreaming werden lächerlich gemacht oder bekämpft. Stellvertreter*innen von Frauen- und Gleichstellungspolitik müssen sich zunehmend der Bedrohung durch rechtspopulistische Bewegungen und Parteien bezüglich der Chancengleichheit von Frauen und Männern erwehren.

Diese Entwicklung bedeutet eine Gefährdung unserer Forderungen nach einer chancengleichen und demokratischen Gesellschaft, sie wird massive und ausgrenzende Auswirkungen auf unsere Teilnehmerinnen haben. Das Recht auf Schwangerschaftsabbruch wird in rechts-konservativen Regierungen zumeist als erstes angegriffen. Die AfD positioniert sich eindeutig gegen Schwangerschaftsabbrüche und das Selbstbestimmungsrecht der Frauen über ihren Körper. Abbrüche sollen nur noch aus medizinischen oder kriminologischen Gründen erlaubt sein.³ Des Weiteren soll eine „aktive Bevölkerungspolitik“ betrieben werden, um die Geburtenrate der „deutschstämmigen Frauen“ nachdrücklich zu steigern, was ein Bundestagswahlplakat der AfD ⁴ mit dem Slogan: „Neue Deutsche? – Machen wir selber“ verdeutlicht. Eine Zurückdrängung von bestehenden Gesetzen und Richtlinien ist zu befürchten, die diese Rechte schützen und fördern, wie der Zugang zu Abtreibung und reproduktiven Gesundheitsdiensten.

Gleichzeitig wird ein traditionelles Familienbild beworben, das die Rolle der Frau auf Hausarbeit und Kindererziehung beschränkt: „Der ideale Betreuungsplatz für ein Kleinkind ist auf Mamas Schoß“⁵. Dieses Bild

¹ Henning von Barga, Projekt „Für Vielfalt – Gegen Antifeminismus“, Bundesprogramm Demokratie leben

² Vortrag „Antifeminismus als Kitt der globalen Rechten“ Dr. Antje Schrupp, Literaturhaus Darmstadt, 2024

³ AfD Europawahlprogramm 2024, S. 47

⁴ Wahlplakat AfD Bundestagswahl 2017

⁵ AfD Landesverband NRW Grundposition Familie

impliziert, dass Kinder in Kita Betreuung keinesfalls gut aufgeboben sind und ausschließlich die Mutter die Verantwortung für die Familie erfüllen kann. In USA existiert schon länger die sogenannte Tradewife-Bewegung, die in Deutschland zunehmend Einzug hält. Die Aneignung des Vereinbarkeitsthema und das Propagieren der traditionellen Frauenrolle praktiziert Lukreta (rechtes Frauennetzwerk innerhalb der identitären Bewegung). Rechtsextreme Parteien nutzen verschiedene Strategien, um Frauen zu instrumentalisieren und für ihre Zwecke zu gewinnen. Frauen in Führungspositionen (oder wie Alice Weidel als Parteivorsitzende der AfD) innerhalb rechtsextremer Parteien werden oft hervorgehoben, um zu zeigen, dass Frauen in der Lage sind, aktiv und stark zu sein, solange dies im Einklang mit den ideologischen Zielen der Partei steht. Sie machen die Partei sympathischer und zugänglicher. Frauen treten als Moderatorinnen, Sprecherinnen oder Kandidatinnen in Wahlkämpfen und verstärkt auch als Influencerinnen auf, um das Image der Partei zu „verweiblichen“ und so ein breiteres Wähler*innen-Segment anzusprechen, dabei ist die zugrundeliegende Ideologie weiterhin reaktionär und exkludierend. Rechte Influencerinnen übernehmen die Idealisierung des traditionellen Familienbildes und der damit zugeordneten Frauenrolle als Strategie in zahlreichen, vermeintlich harmlosen Social Media-Auftritten über Kochen für die Familie, schöne blonde Frauen in Weizenfeldern usw.

Für viele Frauen klingt die Rückkehr zum traditionellen Familienbild verlockend, impliziert es doch dem schwierigen Spagat zwischen Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu entfliehen und Wertschätzung für die Sorgearbeit zu erfahren. In beiden Themen haben wir in unserer Gesellschaft noch viel zu tun. Weder die gesellschaftliche Wertschätzung von Sorgearbeit, noch eine paritätische Aufteilung dieser oder gar eine gesellschaftlichen Gesamtstrategie für die Existenzsicherung von Sorgetätigen (bspw. gegen Altersarmut von Frauen), haben wir bisher erreichen können – was sich die Rechte zunutze macht. Unterdessen werden Frauen, die andere Lebens- und Berufswege anstreben und Väter, die gleichberechtigte Care-Arbeit leisten und leisten wollen⁶, diskriminiert.

Es wird das Klischee von Vater, Mutter, Kind und der Vater als Familienernährer idealisiert, diskriminierend gegenüber allen anderen Familienkonstellationen und mit schwerwiegenden Konsequenzen. Insbesondere Alleinerziehende sollen nur noch durch die Solidargemeinschaft unterstützt werden, wenn sie sich tadellos im Sinne gemeinsamer Elternschaft verhalten und sich schuldfrei in ihrer Situation befinden⁷. Bei Scheidungen soll das Schuldprinzip ebenfalls wieder eingeführt werden.

Häusliche Gewalt an Frauen wird als Thema von der AfD instrumentalisiert. Die Abschaffung von Maßnahmen zum Schutz vor häusliche Gewalt an Frauen ist (noch) kein Bestandteil der Debatte solange sie der AfD nützt, denn Unterdrückung und Gewalt gegenüber Frauen wird fast ausschließlich im Zusammenhang mit ausländischen Männern thematisiert: „Echte Integration in eine aufgeklärte Leitkultur schützt, Multikulti hingegen führt zu Gewalt gegen Frauen“⁸ Und ebenda, neben der Ausweisung von Zugewanderten noch ein AfD-Lösungsansatz: „sollen deutsche Mädchen geschützt werden, in dem wir ihnen schon in der Schule beibringen, dass Menschen je nach Kultur und Sozialisierung unterschiedlich sind“. Auch hier sind Einschränkungen gesetzlicher Standards zu befürchten und die Beibehaltung der Beschlüsse der Istanbul-Konvention wird zu verteidigen sein (Türkei Austritt März 2021, Polen beließ es bei der Androhung 2023).

Grundsätzlich wird behauptet, es gibt keine Frauen diskriminierenden gesellschaftlichen Strukturen und Frauen sind längst gleichgestellt. Bspw. ist für Rechtspopulisten der „Equal Pay Day“, der auf die großen Unterschiede bei Löhnen und Gehältern von Männern und Frauen hinweist, lediglich ein „Propagandainstrument“. Gleichstellungspolitische Maßnahmen seien demnach überflüssig und so werden alle

⁶ 45 % der Eltern wünschen sich eine partnerschaftliche Aufteilung der Sorgearbeit, Allensbacher Umfrage 2021, Eltern mit Kind unter 10 Jahren

⁷ AfD Bundesprogramm Grundposition Familie

⁸ Deutscher Bundestag 2023, Plenarprotokoll 20/137, Martin Sichert AfD

Maßnahmen abgewehrt, die Frauen in unserer Gesellschaft bessere Teilhabe ermöglichen sollen. Gendergerechtigkeit oder Gendersprache wird als „Genderwahnsinn“⁹ abgetan, dabei ist wissenschaftlich erwiesen, dass gendergerechte Sprache Chancengleichheit fördert, nicht nur in Schulen¹⁰, auch in KI- Programmierung¹¹ u. a.

Fördermittel für die auf Gender beruhende Lehre und Forschung sollen gestrichen werden. Quotenregelungen für Frauen wären überflüssig und Funktionsstellen wie bspw. Gleichstellungsbeauftragte sollen abgeschafft werden.

Programme und Initiativen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter sind in Gefahr finanziell eingeschränkt oder gleich unterbunden zu werden. Dies betrifft unter anderem spezifische Unterstützungsprogramme für Frauen in Notlagen, wie z.B. Frauenberatungsstellen, aber auch Bildungszentren von Frauen, die sich für berufliche Gleichstellung und eigenständiger Existenzsicherung von Frauen einsetzen.

Viele dieser Programme werden durch die Europäische Union kofinanziert. Übergeordnet forcieren EU-Richtlinien die Gleichstellung, wie z.B. „Mehr Frauen in Führungspositionen“, die Mindestlohnrichtlinie, Gewaltschutz-Richtlinie und Gender Equality Mainstreaming. Viele Programme laufen demnächst aus und die weitere Förderung von Chancengleichheit in Form von Forschung, Unterstützungsprogrammen als auch in der zukünftigen Gesetzgebung auf EU-Ebene steht auf dem Prüfstand. Rechtspopulistische Parteien haben sich seit 2019 um 30 % verdoppelt¹².

Judith Rahner von der Amadeu Antonio Stiftung geht noch weiter und warnt: „Antifeminismus ist demokratiegefährdend“, Gender als Feind von innen und Migration als Feind von außen darzustellen, könne zu einer Zersetzung der nationalen und sogar zu einer europäischen Identitätskrise führen.¹³

Deshalb gilt der Appell an alle beteiligten Akteur*innen die Entwicklungen und Auswirkungen dieser politischen Bewegung kritisch beobachten, sich den Angriffen auf die Chancengleichheit und auf die Rechte von Frauen zu erwehren und sich gemeinsam für den Erhalt und die Weiterentwicklung dieser Rechte einzusetzen.

1.1 Entwicklungen femkom 2024

2024 galt unser Fokus der Budgetstabilisierung aufgrund der Tarifsteigerungen und zunehmend schlechteren EU-Förderbedingungen insbesondere für unser Kernprojekt *NeW Projekt*. Zur Erinnerung: Die derzeitigen Förderbedingungen haben uns vor große Herausforderungen gestellt. Wir als Trägerin mussten einen erheblich größeren Eigenanteil für das ESF-Projekt (60% statt 50%) für die gleiche Leistung erbringen bei gleichzeitigem Kostenanstieg. Die Kommunen konnten uns aufgrund der schwierigen Haushaltslage nur bedingt unterstützen, zumindest sind in 2024 keine Kürzungen entstanden und die Dynamisierung erfolgte im vollen Umfang.

Mitte des Jahres wurde unserer nachdrücklichen Bitte um eine Aufstockung der Kofinanzierung durch Landesmittel nachgekommen. Wir und das gesamte *Netzwerkes NeW* haben uns sehr gefreut, zeigt uns diese Entscheidung die Wertschätzung für die Arbeit des Netzwerkes auf Landesebene. Mit einer zusätzlichen 10%igen Aufstockung der Kofinanzierung durch Landesmittel gelingt es uns die kommunalen Zuschüsse zu entlasten und die bestehenden Ressourcen zu sichern.

⁹ Deutscher Bundestag 21.06.2023, Harder-Kühnel AfD

¹⁰ Vervecken, D., & Hannover, B. (2015). Yes I can! Effects of gender fair job descriptions on children's perceptions of job status, job difficulty, and vocational self-efficacy. *Social Psychology*, 46(2), 76–92

¹¹ „KI braucht gendergerechte Programmierung gegen die Manifestierung von Macht“, Andreas Kraus CEO enableYou Consulting GmbH, Fachtagung NeW 2024

¹² Zwd-Politikmagazin Print & Digital 401/ 2024

¹³ ebd

Ebenso wird ab 2025 eine feste Dynamisierung in unseres Leistungsvertrag mit dem Landkreis Darmstadt-Dieburg implementiert. Die Dynamisierung soll die allgemeinen Kostenerhöhungen abfedern und war bisher an die jeweilige Tarifierhöhung gebunden. Mit der zukünftigen Festlegung können wir verbindlich planen, insbesondere in den Jahren ohne Tarifsteigerungen.

Wenn es um Erhöhung der Personalkosten geht stehen Honorarkräfte insbesondere im Bildungsbereich oft an letzter Stelle. In und nach der Pandemie, bei einer hohen Inflation und bei gleichzeitiger Kürzung von Bildungsangeboten hatten die Honorarkräfte einen schweren Stand. So war es uns ein großes Anliegen die Honorarsätze analog zu den Tarifierhöhungen entsprechend anzupassen. Die Sätze werden um 4 Euro auf 35 Euro pro Unterrichtseinheit zum neuen Jahr erhöht.

Auch in 2024 hatten wir ein hohes Teilnehmerinnenaufkommen zu verzeichnen. Durch die 6-monatige Verlängerung von NeW konnten wir bedingt Teilnehmerinnenplätze vorhalten, jedoch besteht immer noch ein höherer Bedarf. Für 2025 wurde bereits ein neuer Antrag gestellt. Inhaltlich sind Änderungen im Konzept geplant. Bei *NeW Learning* sind, neben den bestehenden Modulen für den beruflichen Wiedereinstieg, neue Unterrichtskonzepte für die KI-Anwendung fester Bestandteil in der Projektumsetzung. Die neu entstandene Matchingplattform zur Beratung von Unternehmen sowie zur Darstellung von anonymisierten Bewerbungsprofilen wird weiter ausgebaut.

In *NeW-FriDa* verläuft das Mentorinnenprogramm sehr erfolgreich und wird in der neuen Förderperiode fortgeführt, ebenso die IT-Angebote. Resilienz wird ab 2025 ein neuer Schwerpunkt werden.

Alle Angebote der zwei Teilprojekte sind miteinander verzahnt und werden von den Frauen bedarfsgerecht genutzt.

Dieses Jahr hat der *NeW Fachtag Empowering Future – Women in AI* in Frankfurt stattgefunden. Staatsministerin Heike Hofmann und Gabriele Wenner vom Frauenreferat der Stadt Frankfurt eröffneten den Fachtag am 24.4.24 in Frankfurt. Die Keynote sprach Andreas Kraus – CEO & Founder von enableYou, Co-Founder von feminist AI Mentor bei MentorMe Germany, der sich selbst als Feminist bezeichnet und damit auch eine neue Ära einläutete. Neben fachlich gehaltenen Talk-Runden zu den Themen Wissenschaft und Praxis und impact der Frauenbildungsträger wurde auch das neue Angebot des Netzwerkes: die *NeW Akademie* vorgestellt: ein digitales Angebot für Frauen aus ganz Hessen. Im Anschluss konnten die Gäste im „Showroom- digitale Lernprogramme und Apps für die berufliche Weiterbildung selber ausprobieren und neue Erfahrungen mit digitalen Angeboten machen.

Die NeW-Akademie steht allen Teilnehmerinnen des Netzwerkes übergreifend zur Verfügung und generiert damit einen weiteren Mehrwert für die Bürgerinnen der Stadt Darmstadt und dem Landkreis Darmstadt-Dieburg. Inhaltlich entwickelt, umgesetzt und somit ermöglicht wurde und wird die New-Akademie von dem NeW Technikteam, welches aus 5 Mitarbeiterinnen der Träger des Netzwerkes besteht. Die Leitung/Koordination wird weiterhin von unserer Seite, als sehr technikaffine und umsetzstarke Einrichtung durchgeführt. Zu den Aufgaben gehören u. a. die netzwerkinterne Koordination der Lernplattform und die Steuerung der zielgerichteten Verstetigung der Lernplattform, sowie Implementierung neuer Tools und administrative Aufgaben. Aktuell befinden sich 57 Angebote auf der Plattform der *NeW-Akademie*¹⁴, welche die Lernbedarfe der Teilnehmerinnen, zu den Angeboten der einzelnen Träger, individuell und bedarfsorientiert ergänzen.

In NeW Learning wurden insgesamt 86% der Teilnehmerinnen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, Existenzgründung oder Weiterbildung vermittelt.

In unserem zweiten EU-Projekt *„My Turn – My Choice“*, gefördert durch den ESF sowie dem BAMS im Verbund mit der Vorhabenträgerin ZiBB-Groß-Umstadt nähern wir uns nächstes Jahr dem Ende der ersten Förderperiode zu. My Turn richtet sich an die Zielgruppe der Migrantinnen, mit ausländischer Staatsangehörigkeit.

Mit bedarfsgerechter Begleitung, Coaching und passgenauen Lernangeboten werden die Teilnehmerinnen aktiviert und unterstützt in eine Weiterbildung, Ausbildung, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und/ oder in eine Existenzgründung zu münden. Der Einzugsbereich für My Turn ist für beide Trägerinnen

¹⁴ Link zur Akademie: https://akademie.new-hessen.de/ilias.php?baseClass=ilrepositorygui&ref_id=16685

der Arbeitsamtsbezirk Darmstadt, die Stadt Darmstadt, sowie der Landkreis Darmstadt-Dieburg mit jeweils ca. 30 TN pro Jahr. Nach dem Projekt besteht eine hohe Nachfrage, im nächsten Jahr stehen nur noch wenige Plätze zur Verfügung.

In My Turn wurden bisher 46% der Teilnehmerinnen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, Existenzgründung oder Weiterbildung vermittelt.

Die von der Agentur für Arbeit geförderte kaufmännische Weiterbildung *IHK Organisationsmanagement und Sachbearbeitung* bewirkte in 2024 eine 93% ige Vermittlungsquote in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Dieser Erfolg basiert zum großen Teil auf dem intensiven Coaching der Teilnehmerinnen vor, während und nach der Weiterbildung bis zum erfolgreichen Wiedereinstieg. Das Coaching erfolgt über das Projekt *NeW-Learning*, mit dem Ziel der Perspektiventwicklung für Frauen, insbesondere Berufsrückkehrerinnen und der Begleitung zu einer nachhaltigen und existenzsichernden Beschäftigung.

Das bundesweites Modellprojekt „*Perspektive 4.0*“ für Berufsrückkehrerinnen, gefördert durch das Bundesfamilienministerium hat zum Ziel die Anbindung der Teilnehmerinnen auf rein Onlinebasierte Bildungsangebote zu erproben. Bundesweit sind 5 Träger*innen daran beteiligt. Frauen können kostenfrei an Onlineworkshops teilnehmen, für Netzwerkpartner*innen und weitere am Arbeitsmarkt beteiligte Akteur*innen findet regelmäßig eine Gleichstellungslounge zu aktuellen Themen statt. Die Lounge wird von den beteiligten Träger*innen rotierend organisiert und durchgeführt

Im Bereich *Existenzgründung Beratung und Begleitung* haben 77 Teilnehmerinnen an Einzelberatung und Workshops teilgenommen. Die Workshop-Reihe stößt auf ein großes Interesse und ist zu einem festen jährlichen Angebot geworden. Die Workshopreihe im Bereich *Existenzgründung* rund um das Thema Frauen und Führung wird seit 2024 als *Netzwerk Frauen und Führung* fortgesetzt.

Im April fand die interkulturelle "*Woche der Nachhaltigkeit*" statt und wurde von Teilnehmerinnen des Projekts „*FriDa – Geflüchtete Frauen: Respekt und Integration in Darmstadt*“ gestaltet. Die Besucherinnen konnten Plakate der Teilnehmerinnen entdecken, an interaktiven Workshops u.a. zum Thema „Wohin mit dem ganzen Müll?“ teilnehmen und den Waldkunstpfad Darmstadt erkunden. Die Veranstaltungen boten wertvolle Impulse für nachhaltiges Handeln im Alltag und setzten ein gemeinsames Zeichen für eine nachhaltigere Zukunft.

In der Fachberatungsstelle bestehen neben den Fragen zum Berufs-(Wieder) einstieg und Weiterbildung Themen die bei der psychosozialen Beratung zu verorten sind (Ängste, Abwertungen, selbst- und fremdbestimmter Druck). Ebenso sind vermehrt Beratungen zum Thema Gewalt gegen Frauen zu verzeichnen.

Hierzu hat im Juli ein Workshop von der Frauenberatungsstelle zum Thema *Gewalt und Gewaltprävention* stattgefunden. Die gemeinsame Veranstaltung diente der besseren Vernetzung sowie der Sensibilisierung von Kolleginnen und Mentorinnen um die Teilnehmerinnen in der Begleitung besser unterstützen zu können. Gemeinsam mit dem Frauenbüro wurde für die Bürgerinnen ein Flyer entwickelt, der die Auswirkungen von Entscheidungen bezüglich verschiedener Lebensphasen erläutert und Frauen auf dem Weg zu einer eigenständigen Existenzsicherung unterstützen soll.

Im November hielt das psychosoziale Zentrum einen Impulsvortrag im Rahmen des *Mentoring-Projekts*. Dabei stellte es seine Arbeit vor und zeigte den Teilnehmerinnen auf, wie sie Unterstützung erhalten und Angebote des Zentrums nutzen können.

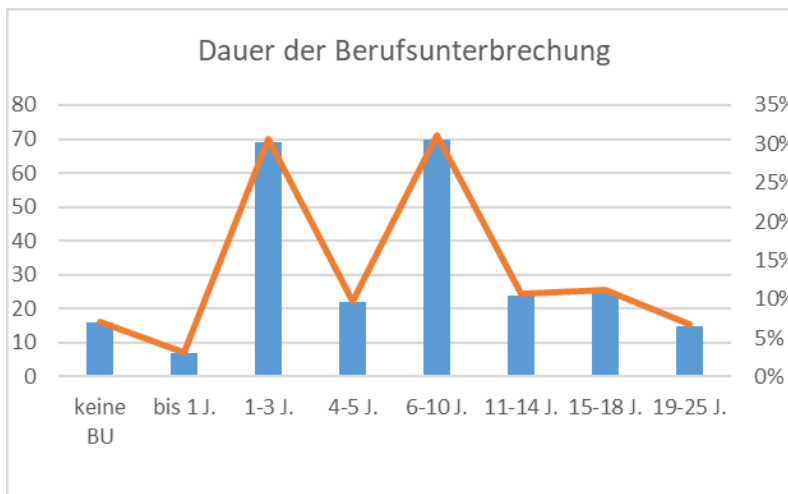
Ebenfalls im November fand bei femkom im Rahmen der Steuerungsgruppe My Turn ein gemeinsamer Fachaustausch mit Doris Warlo - Integrationsberaterin / Kooperationspartnerin Agentur für Arbeit und Barsha Chitrakar – Anerkennungs- und Qualifizierungsberaterin Involas, IQ-Netzwerk statt. Im Fokus standen Information und Austausch über mögliche zukünftige Entwicklungen im Bereich Voraussetzungen und Rahmenbedingungen der *Fördermöglichkeiten von Deutschkursen und die Anerkennungsberatung*. Eine Fortsetzung ist geplant.

Ein herzlicher Dank geht an das Team: Alle Mitarbeiterinnen beteiligten sich an zahlreichen Netzwerken und Arbeitsgruppen, vor Ort, Regional und Bundesweit.

Ebenso bedanken wir uns bei der Stadt Darmstadt und dem Landkreis Darmstadt-Dieburg. Die Förderungen der Stadt Darmstadt und des Landkreises Darmstadt-Dieburg bilden die Basis für alle weiteren Aktivitäten und Projekte. Herzlichen Dank für die Wertschätzung unserer Arbeit und das entgegengebrachte Vertrauen.

Ein besonderer Dank gilt dieses Jahr dem *Landkreis Darmstadt-Dieburg*. Ab 2025 greift eine *verbindliche Dynamisierung von 3%* in unserem Leistungsvertrag. Die Dynamisierung federt die allgemeinen Kostenerhöhungen ab und war bisher an eine jeweilige Tarifierhöhung gebunden. Mit der zukünftigen Festlegung können wir vorausschauender planen, insbesondere in den Jahren ohne Tarifierhöhungen. Eine Änderung der Dynamisierungsklausel im Leistungsvertrag steht mit der *Stadt Darmstadt* noch aus.

1.2 Zielgruppe Wiedereinsteigerinnen in den Arbeitsmarkt



In 2024 ist der Anteil der Berufsrückkehrerinnen nach einer familienbedingten Berufsunterbrechung *mit 72%* fast gleich geblieben zu *73% in 2023 (70 % in 2022)*.

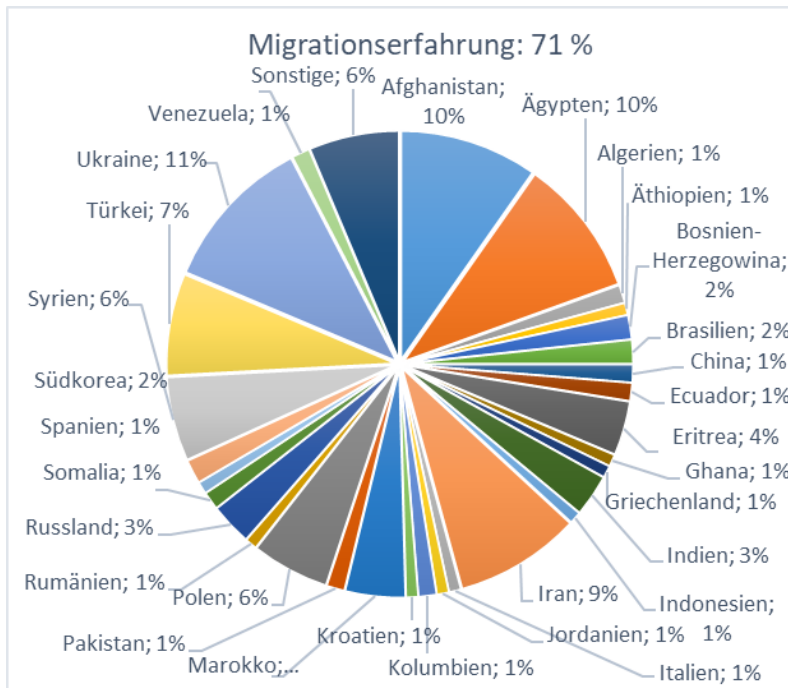
Die Dauer der Berufsunterbrechung wird durch das Alter und der Anzahl der Kinder beeinflusst. *Sie liegt durchschnittlich -und gleichbleibend zu den Jahren davor- bei 7 Jahren.*

In unserem Projekt NeW-Learning, das sich vorwiegend an die „*stille Reserve*“ richtet, beträgt

die *durchschnittliche Berufsunterbrechung 10 Jahre*.

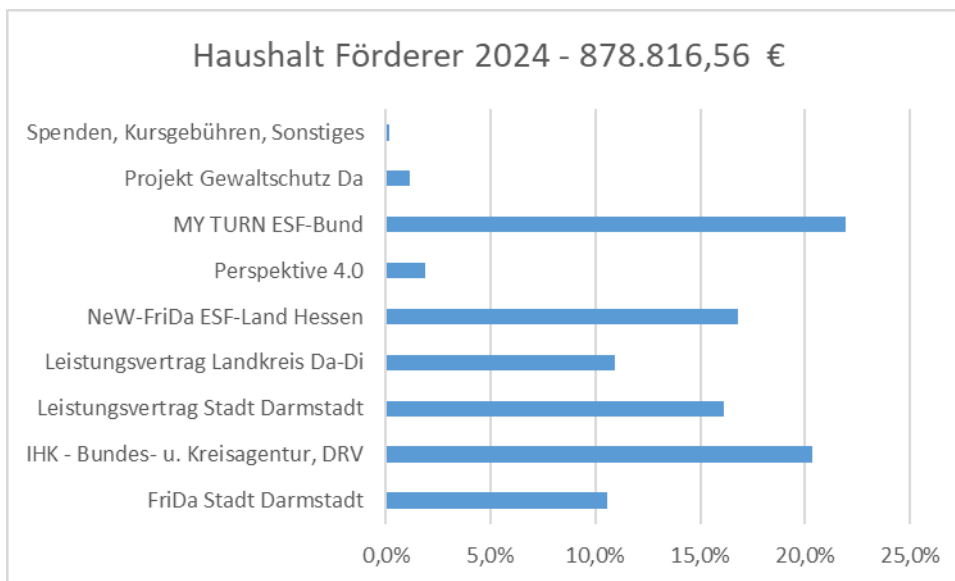
40% der Frauen (35% in 2023) unterbrechen ihre Berufstätigkeit zwischen einem und fünf Jahren, damit ist der Wert vor der Pandemie (2019 40%) wieder erreicht. Die Gruppe mit der Berufsunterbrechung von 6 bis 10 Jahren (Grundschulzeitraum) hat sich auf 31% in 2024 zu 28% in 2023 erhöht. Frauen mit einer Berufsunterbrechung von 1-3 Jahren bildeten ebenfalls einen höheren Anteil von 31% (2023 25%)

Die Unterbrechungszeit über 10 Jahre mit 29% hat sich entgegen dem Vorjahr weiter erhöht (2023 27%) Das sind Frauen mit zwei oder mehreren Kindern sowie Frauen mit Migrationsgeschichte¹⁵.



In unserer Einrichtung hatten 2024 71% (2023 69%, 2022 68%) der Projektteilnehmerinnen Migrationserfahrung. In den letzten Jahren ist der Anteil der Frauen mit Migrationserfahrung kontinuierlich gestiegen. Die Frauen kommen aus der ganzen Welt, insbesondere in die Projekte „FriDa“ und „My Turn“. Den größten Anteil im femkom bildeten Frauen mit Migrationserfahrung aus **Ukraine 11%, Ägypten 10% und Afghanistan 10%** (in 2023 10%). Gefolgt von **Iran 9% und Türkei 7% und Syrien 6%**.

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 Hes-

sen (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 40%igem (50%igem ab 2025) und 90%igem Anteil geförderten Landes- und Bundesprogramme werden durch die Förderung der Stadt Darmstadt und dem Landkreis Darmstadt-Dieburg kofinanziert.

¹⁵ Wir erfassen statistisch den Migrationshintergrund bis in die Elterngeneration nach der Vorgabe des Europäischen Sozialfonds.

2. Projektübersicht 2024



Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt

Berufliche Beratung, Weiterbildungsberatung, Orientierungskurse, Infoveranstaltungen, Existenzgründung (Stadt DA), Entwicklung innovativer Projekte, Kooperationen, Geschäftsführung

Förderung: Stadt Darmstadt und Landkreis Darmstadt Dieburg



MY TURN-MY CHOICE-

Frauen mit Migrationshintergrund starten durch

Begleitung von Frauen mit Migrationserfahrung auf dem Weg in Qualifizierung, Ausbildung und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Gefördert durch das BMAS, den ESF, Stadt Darmstadt, Landkreis Darmstadt Dieburg, Eigenmittel

Dauer: 01.01.2023 bis 31.12.2025



Netzwerk Wiedereinstieg –

NeW Learning – der Schlüssel für Kompetenz im Job

Netzwerk seit 2009 – Förderzeitraum 01.07.2022 bis 31.12.2024, gefördert durch das HMSI, den ESF, Stadt Darmstadt, Landkreis Darmstadt Dieburg, Eigenmittel



Netzwerk Wiedereinstieg –

FriDa - Geflüchtete Frauen Respekt und Integration in Darmstadt

Dauer: 01.07.2022 bis 31.12.2024, gefördert durch das HMSI, ESF und Stadt Darmstadt



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)



Perspektiven 4.0 – Eine Plattform für die Gleichstellung

Online-Kurse rund um die Themen Familie und Beruf sowie IT-Qualifizierung. Das Projekt ist Teil des Aktionsprogramms „Gleichstellung am Arbeitsmarkt. Perspektiven schaffen“ (GAPS).

Dauer: 01.11.2022 – 31.10.2025, gefördert durch das BMFSFJ

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 über 40 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 2024 8 Pädagoginnen, eine Sachbearbeiterin sowie eine Verwaltungskraft (7,7 Stellen VZÄ insges.) und ca. fünf Fachreferentinnen auf Honorarbasis.

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 zertifizierte Weiterbildungsträgerin nach AZAV. Die gesamte Angebotspalette des Zentrums orientiert sich qualitativ an diesen Qualitätsmanagementsystemen.

4. Angebote und Teilnehmerinnen 2024

Übersicht Nutzerinnen/ Angebote

<i>Insgesamt</i>	1403 Teilnehmerinnen
<i>Projektteilnehmerinnen, Coaching, Casemanagement</i>	351
<i>Lernangebote – Orientierung, Qualifizierung, Existenzgründung</i>	142
<i>Ratsuchende telefonisch - mail</i>	506
<i>Erstberatung vor Ort – telefonisch - Online</i>	349
<i>Informationsveranstaltungen</i>	55

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

Angebotsbezeichnung/ Projektleitung femkom	Insgesamt Teilnehmerinnen	DA	LADADI	Andere	Vermittlung in sozialversicherte Festanstellung oder Arbeitsplatzsicherung	Vermittlung insgesamt/ Ausbildung/ Weiterbildung, Minijobs Existenzgründung, Jobsicherung	Projekte % Vermittlung insgesamt/ Weiterbildung sozialversichert. Minijobs, Existenzgründung, Jobsicherung
NeW Learning 07.2022 –12.2024	91	47	38	6	63	15	86%
IHK Organisationsmanagement 06.2023-06.2024	15	5	9	1	14		93%
MY TURN 01.01.2023 – 31.12.2024	63	39	23	1	11	18	46%
IHK Organisationsmanagement 04.2024-03.2025	20	12	8		noch im Kurs4		
NeW – FriDa V Stadt Darmstadt incl. Mentoring Hessen 07.2022 –12.2024	47	43	2	2			
Perspektiven 4.0	115	42	37	36			

INFOVERANSTALTUNGEN	Teilnehmerinnen insgesamt 55		
	DARMSTADT	DA DI	ANDERE
Infoveranstaltungen zum beruflichen Wiedereinstieg 6 Veranstaltungen	12	9	2
Infoveranstaltung zur beruflichen Weiterbildung IHK Organisationsmanagement 6 Veranstaltungen	16	15	1

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 über 40-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 individuell 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 Existenzsichernde 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 Migrationsgeschichte, 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, Bewerbungscoaching
- Entwicklungsschritte hin zu einer nachhaltigen Berufsintegration und Partizipation von Berufsrückkehrerinnen in den ersten Arbeitsmarkt durch passgenaue Berufswegeplanung mit konkreter Zielformulierung
- Betriebe, Unternehmen, Förderung von Frauen, Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Politik, Verbesserung der Infrastruktur zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, berufspolitische Entwicklungen: Förderung von zielgruppenspezifischen Weiterbildungs- und Unterstützungsangeboten, nachhaltige Sicherung etablierter Angebote für erwerbslose oder von Erwerbslosigkeit bedrohte Frauen

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

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

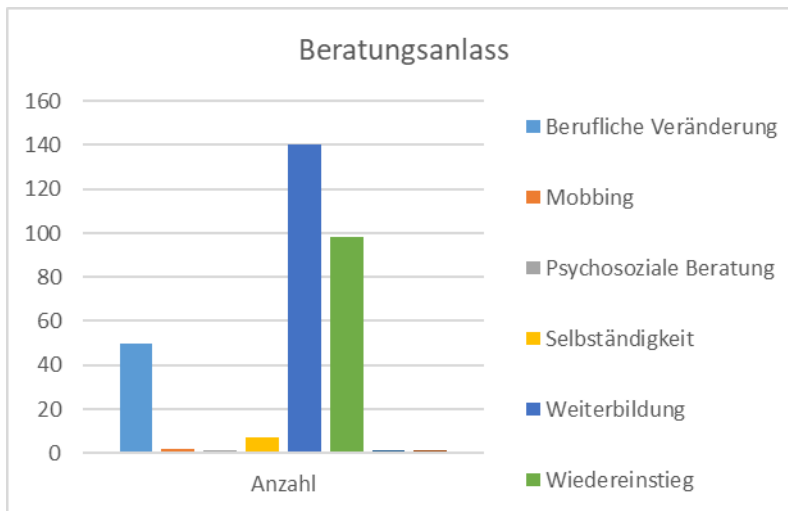
5. Berufliche Beratung – Kompetenzen

2024 wurden mit 349 Frauen, deutlich mehr als in 2023 (268 Frauen) *Erstberatungen vor Ort* durchgeführt. Beruflicher Wiedereinstieg und/oder Weiterbildung sind die meistgenannten Themenstellungen für eine Erstberatung.

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 nutzen unser Beratungsangebot bei erneut auftretenden Problemen bis zur Klärung.

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 „*NeW – Learning*“, „*NeW – FriDa*“, „*My Turn – My Choice*“ sowie „*Perspektive 4.0*“, in die *IHK Organisationsmanagement und Sachbearbeitung, Angebote der Existenzgründung, Lernzentrum ein.*

Beratungsangebote:

- Telefonische oder Online und E-Mail-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 E-Mail-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. E-Mail-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.

Bestehende regionale Vernetzung – Kooperationen

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

Bewerbungscoaching ist ein individuelles 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.

2024 wurden 6 Infoveranstaltungen zur Berufsrückkehr durchgeführt.

Darüber hinaus fanden 2024 6 Infoveranstaltungen zu unserer **berufsspezifischen Weiterbildung** statt.

Insgesamt haben **55 Frauen** die Veranstaltungen besucht.

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 40 Jahren frauenspezifische Arbeitsmarkt- und Frauenpolitik, ist geübt in Empowermentstrategien mit familienbedingt erwerbsarbeitsfernen 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 Printmedien 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 HMSI
- Bundesministerium für Arbeit BMAS
- Bundesministerium für Familie BMFSFJ
- IHK Darmstadt
- TU Darmstadt
- AZAV – Zertifizierungsstelle CertEuropa

Engagement in Arbeitsgruppen und Netzwerken

Titel	Veranstalter*in	Thema
NeW Hessen	NeW Netzwerk Wiedereinstieg Hessen	Relevanz der Zielgruppe im regionalen Kontext, Schwerpunkt Digitales Lernen und Sprachqualifizierung
NeW Hessen	Koordinierung Technik/Lernakademie	Leitung
Steuerungsgruppe MY TURN	ZIBB und femkom	Arbeitstreffen, Austausch und Planung, Kooperationsvereinbarung mit Jobcenter und Arbeitsagentur, Sozial- und Jugenddezernentin LK Darmstadt-Dieburg, Beschäftigungsförderung Stadt Darmstadt
gsub - Vernetzungsstelle MY TURN	gsub mbH	Trägerbegleitung, Vernetzung, Aufbau und Pflege von Kooperationsbeziehungen der Bundes/ Länderebene. Digitale „Lunch & Learn“-Termine
Planungsgruppe /Frauenkommission	Frauenbüro Landkreis Da-Di	Vorbereitung der Frauenkommission
Frauenkommission	Landkreis Da-Di	Mitwirkung
TAFF Teilzeitausbildung	Hessisches Ministerium für Soziales und Integration	Mitwirkung
Expertinnenrunde „Women go digital“	Hessisches Ministerium für Digitales	Mitwirkung
Hessencampus	Hessencampus Darmstadt-Dieburg	Arbeitstreffen Schwerpunkte Kompetenzfeststellungsmethoden, Sprachqualifizierungsangebote für Geflüchtete
Netzwerk Frauen TU	femkom	Netzwerk/ Kooperation Wiedereinstieg/Berufsrückkehrerinnen
Netzwerk LOOP edu	femkom	Netzwerk und Weiterbildung Digitales Lernen für Darmstädter Bildungseinrichtungen.
Veranstaltung zur Wahl „Auf den PUNKT gebracht – Expertinnen Fragen – Politikerinnen und Politiker antworten“	Frauenforum LK DA-DI	Regelmäßige Moderation/ Thementische zu Wahlen
Weiterbildungsmesse	Agentur für Arbeit, Jobcenter, KfB	Infostand und Beratung
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

Titel	Veranstalter*in	Thema
Forum für ehrenamtliche Flüchtlingshilfe	Paritätischer Wohlfahrtsverband	Mitwirkung, Vernetzung
Integrationsforum	Amt für Interkulturelles	Mitwirkung
Sozialarbeitskreis	Die Grünen	Kommunale Sozialpolitik
Bündnis Gemeinsam gegen Altersarmut	DGB	Veranstaltungen, Fachreferate, Mitwirkung
Netzwerk Sprachqualifizierung	Fachstelle Deutschförderung (FSD)	Mitwirkung, Vernetzung
Netzwerk Frauen führen anders	femkom	Frauen und Führung
Perspektiven 4.0	SPI	Gleichstellungslounge, Mitwirkung, Vernetzung
Existenzgründung	HUB 31 Darmstadt	Auftaktveranstaltung in der Metropolregion
Ministerium HMSI	NeW Netzwerk Wiedereinstieg	Netzwerk
Netzwerktreffen Deutschförderung	ROPE e.V.	Zukunft der Fachstelle Deutschförderung; Vernetzung
Runder Tisch Ausbildung 2024	OloV Jugendberufshilfe Darmstadt	Runder Tisch Ausbildung
Informationsveranstaltung für Frauen mit Fluchthintergrund	Jobcenter Darmstadt	Infostand und Beratung

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 Pflegefachkraftausbildung sowie mehr Frauen in die IT

7. Ausblick 2025

2025 startet das neue NeW – Projekt. Inhaltlich sind Änderungen im Konzept geplant. Bei *NeW Learning* sind, neben den bestehenden Modulen für den beruflichen Wiedereinstieg, neue Unterrichtskonzepte für die KI-Anwendung fester Bestandteil in der Projektumsetzung. Die neu entstandene Matchingplattform zur Beratung von Unternehmen sowie zur Darstellung von anonymisierten Bewerbungsprofilen wird weiter ausgebaut.

In *NeW-FriDa* verläuft das Mentorinnenprogramm sehr erfolgreich und wird in der neuen Förderperiode fortgeführt, ebenso die IT-Angebote.

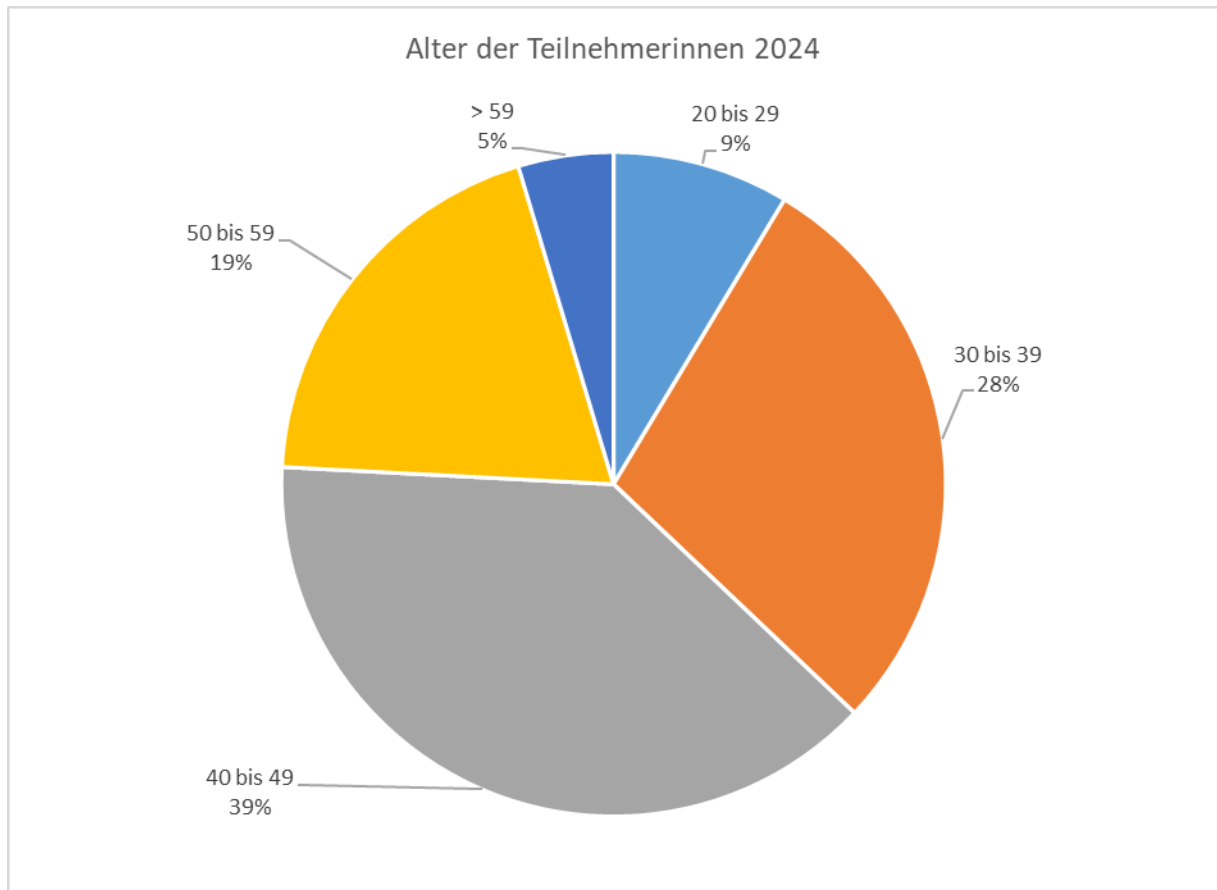
Durch das mittlerweile flächendeckende und gut ausgebaute Sprachkursangebot in Darmstadt können wir in der neuen Förderperiode auf die hausinterne Vorbereitung des B1-Zertifikats verzichten. Stattdessen verknüpfen wir bestehende Sprach- sowie Weiterbildungsangebote zu einer passgenauen Gesamtstrategie in der Berufsperspektivplanung mit den Teilnehmerinnen und vertiefen die Unterstützungsangebote in Kommunikation in Alltag und Beruf, Resilienz und Schnittstellenmanagement. Diese neuen Inhalte zielen darauf ab, den Teilnehmerinnen das Ankommen in Deutschland zu erleichtern, ihre Selbstwirksamkeit zu stärken und sie umfassend auf die beruflichen und gesellschaftlichen Anforderungen vorzubereiten.

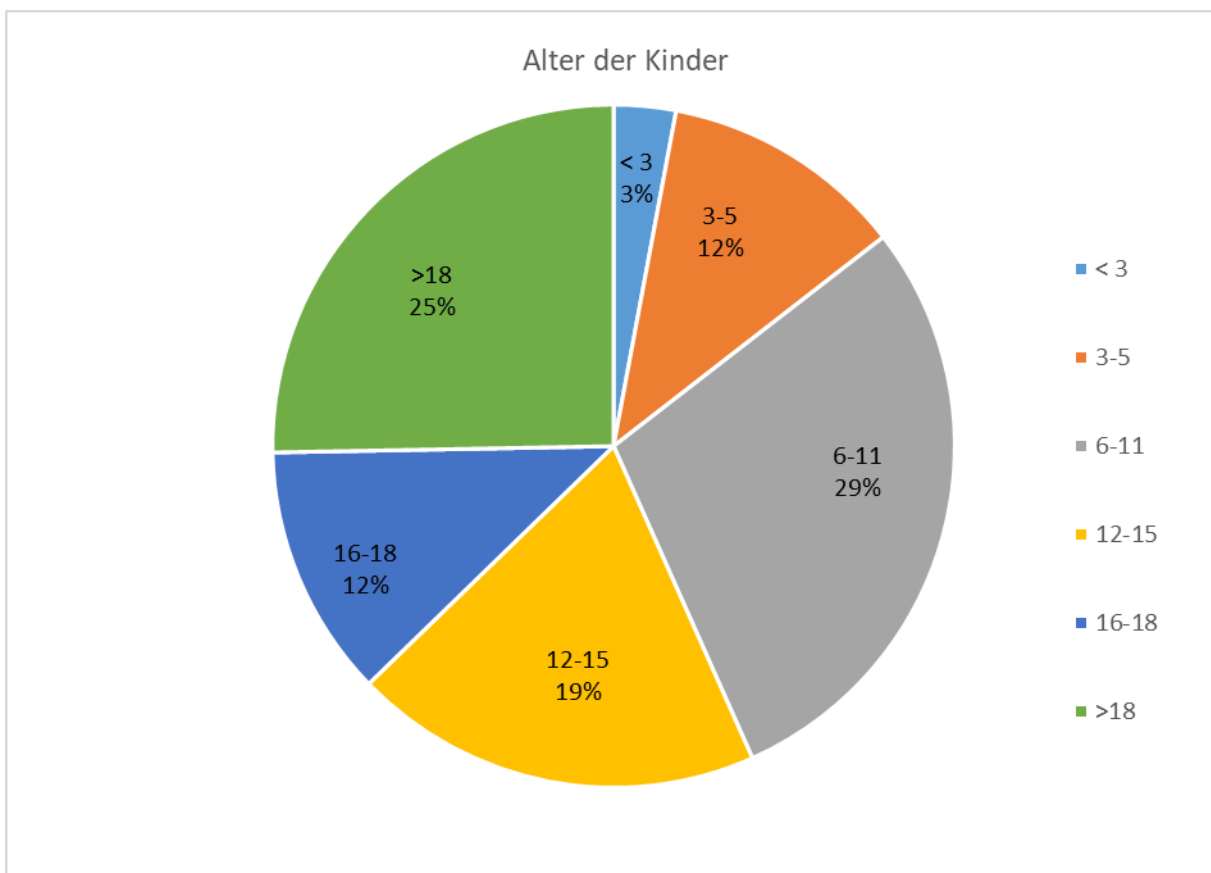
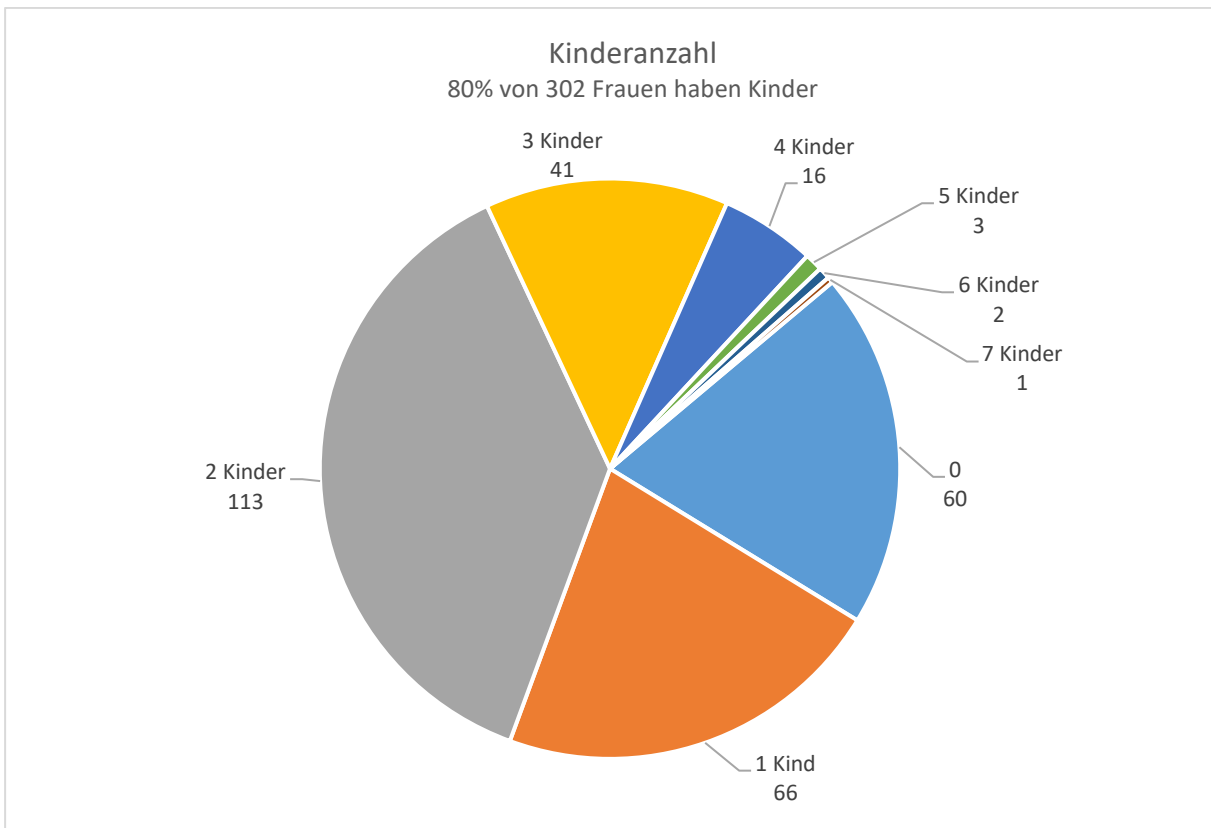
My Turn - My Choice befindet sich 2025 im letzten Jahr des Projektzeitraums wird ohne konzeptionelle Änderungen weitergeführt.

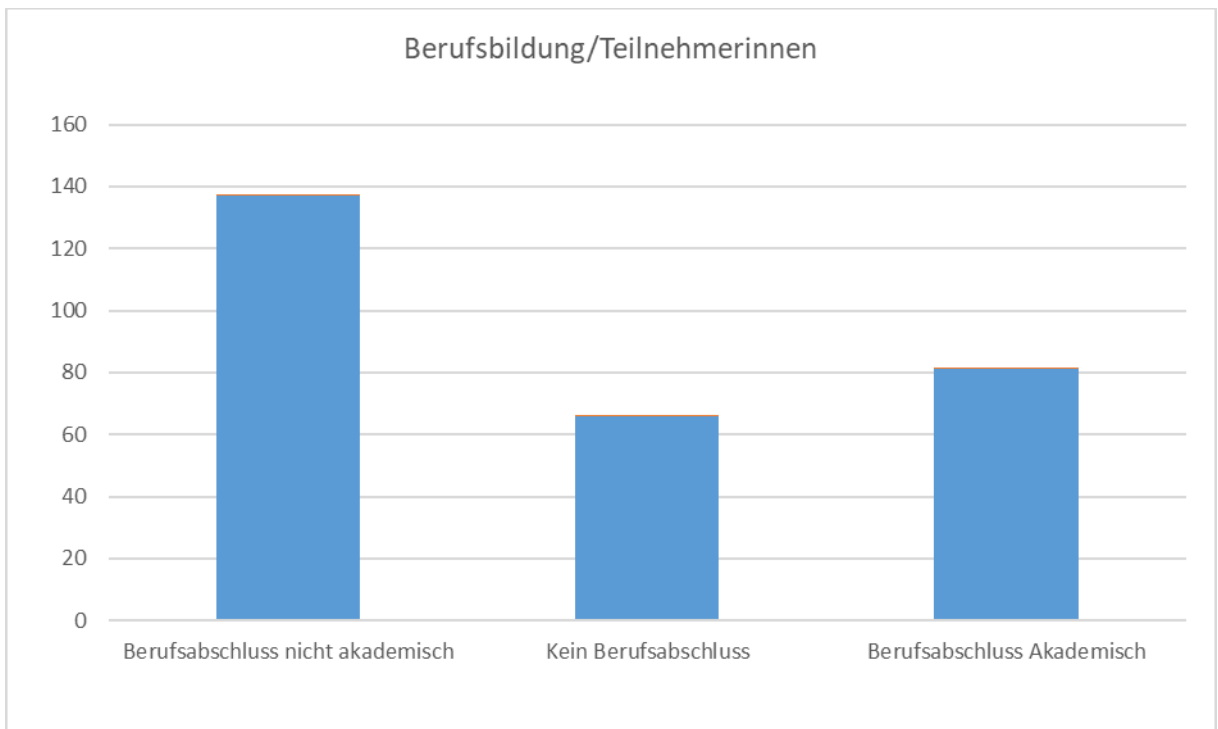
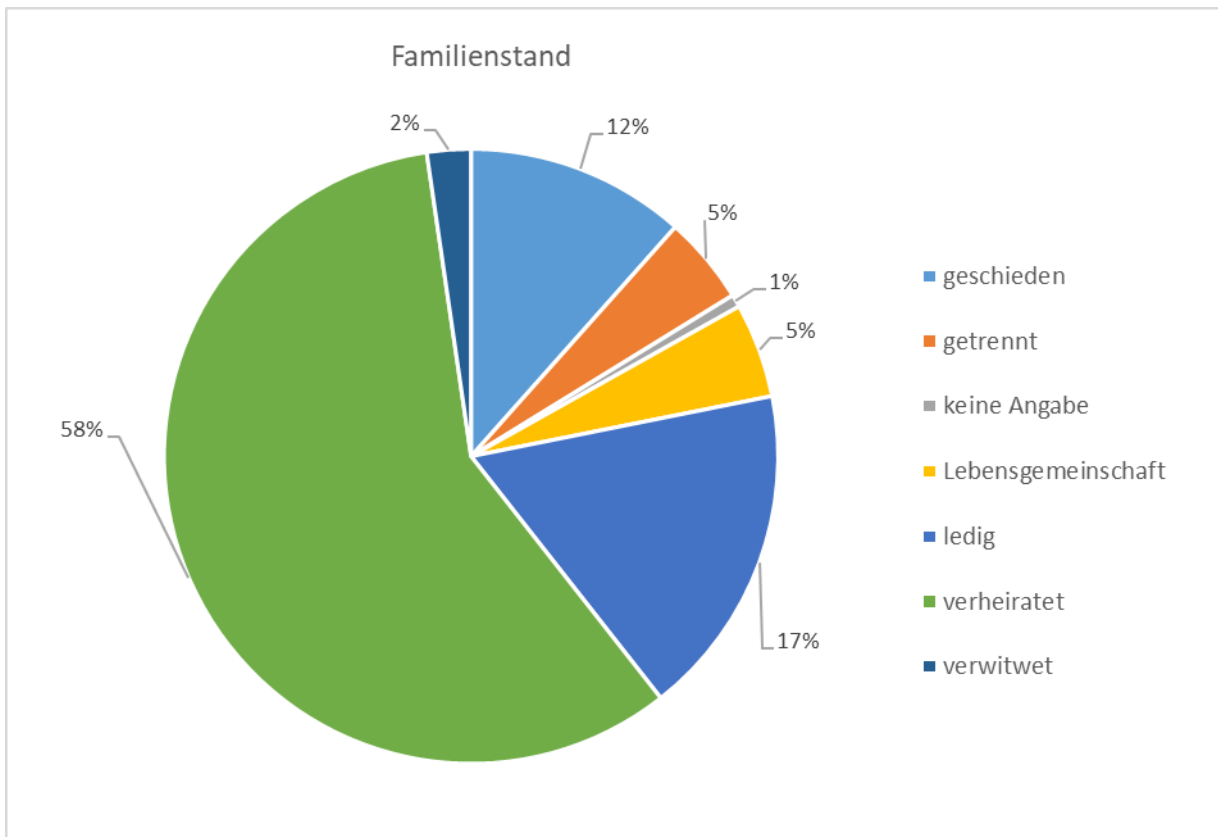
Das Projekt *Perspektive 4.0* endet am 31.10.2025. Eine Neubeantragung ist im Sinne aller 5 durchführenden Träger*innen und der Koordinierungsstelle SPI. Geplant sind Anknüpfungen von Workshops an Gleichstellungslounges, mehr Wissenshäppchen statt längeren Kursen und eine Intensivierung der Vernetzung mit Akteuren des Arbeitsmarktes.

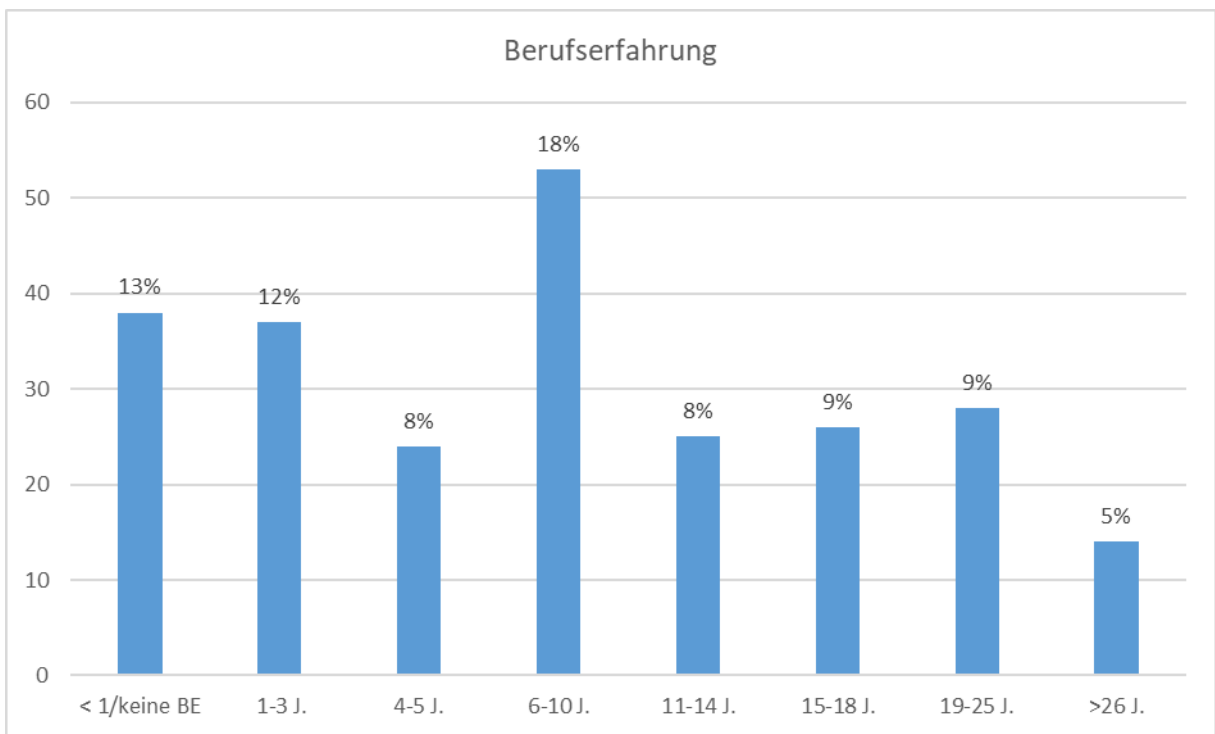
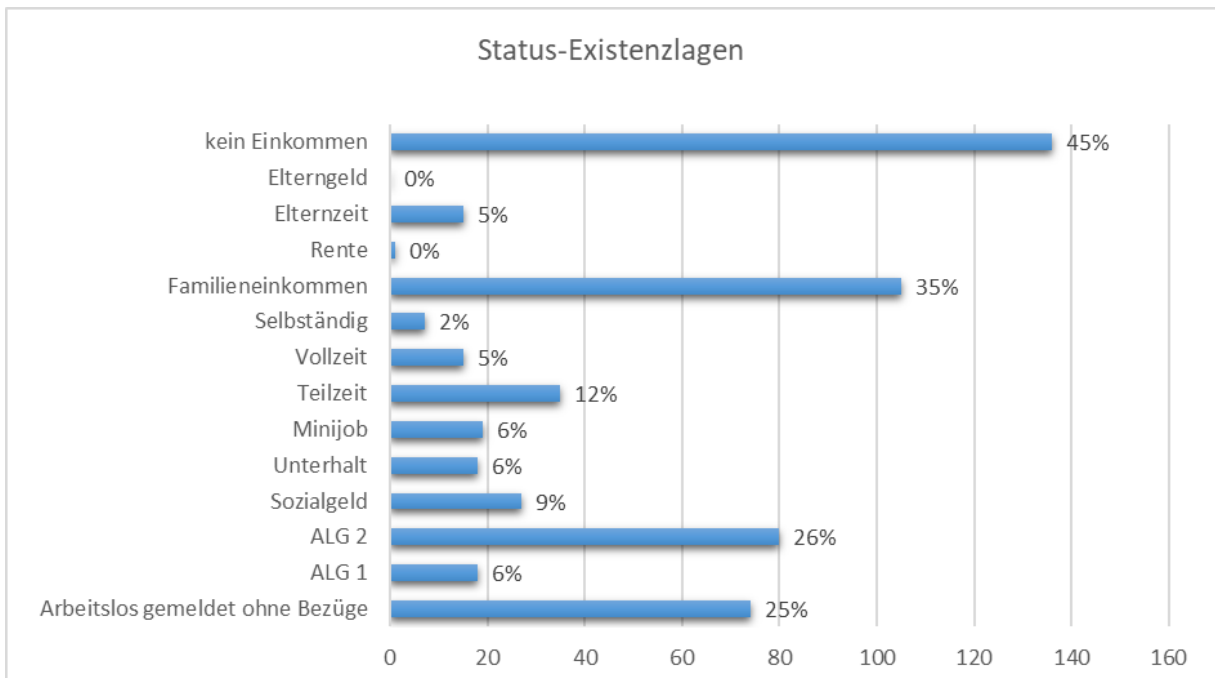
Zum *Equal Pay Day* wird femkom in Kooperation mit dem Frauenbüro der Wissenschaftsstadt Darmstadt, der Schader – Stiftung und dem HUB31 eine Veranstaltung durchführen. Ziel ist es unterschiedlichste Akteur*innen aus verschiedenen Bereichen in Wissenschaft und Praxis zusammen zu bringen. Diskutiert werden unter anderem Fragen nach den strukturellen Herausforderungen für Frauen in der Gründungsszene, Finanzierungsmöglichkeiten und Hürden sowie die Rolle von Zeitsouveränität im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

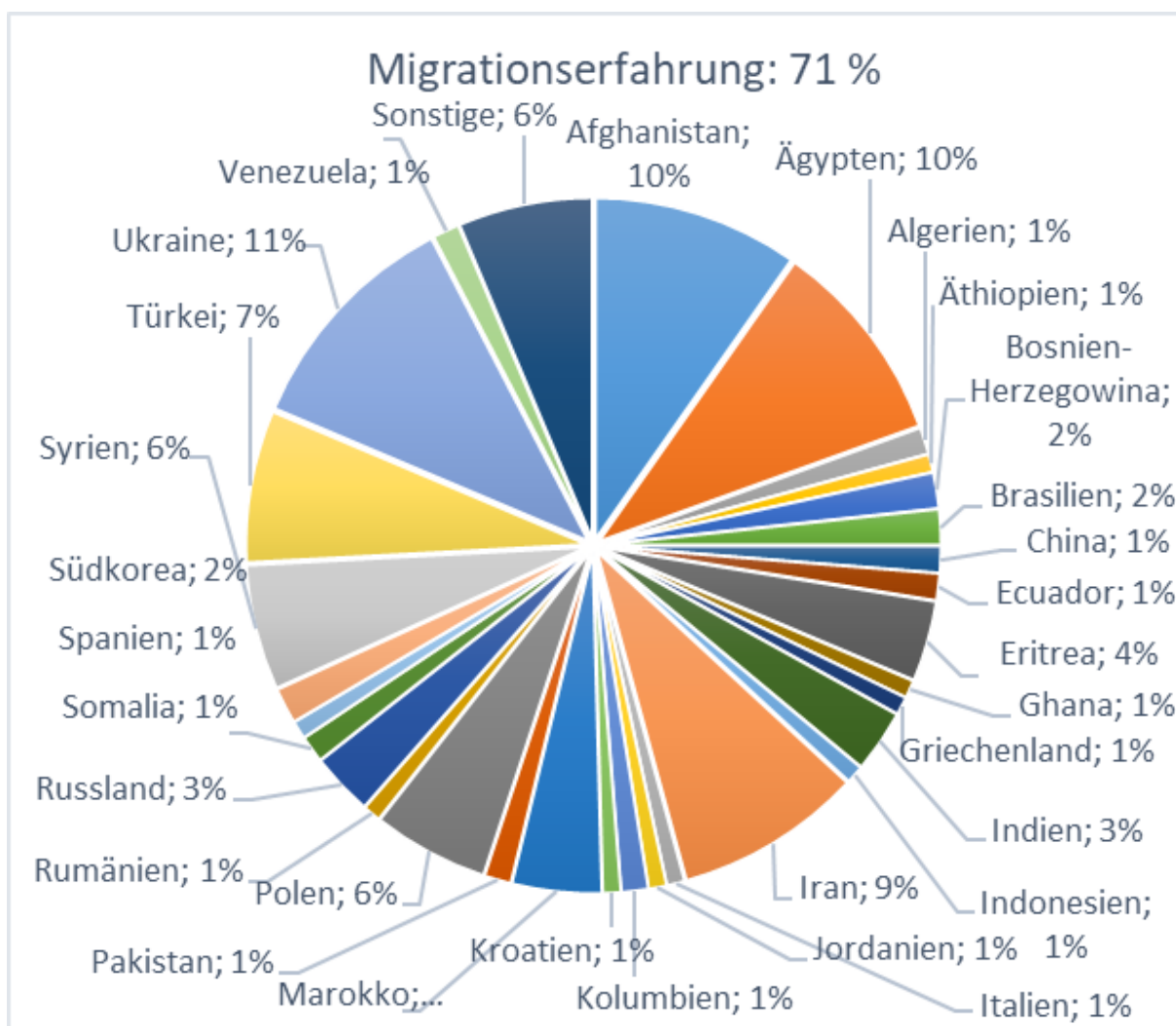
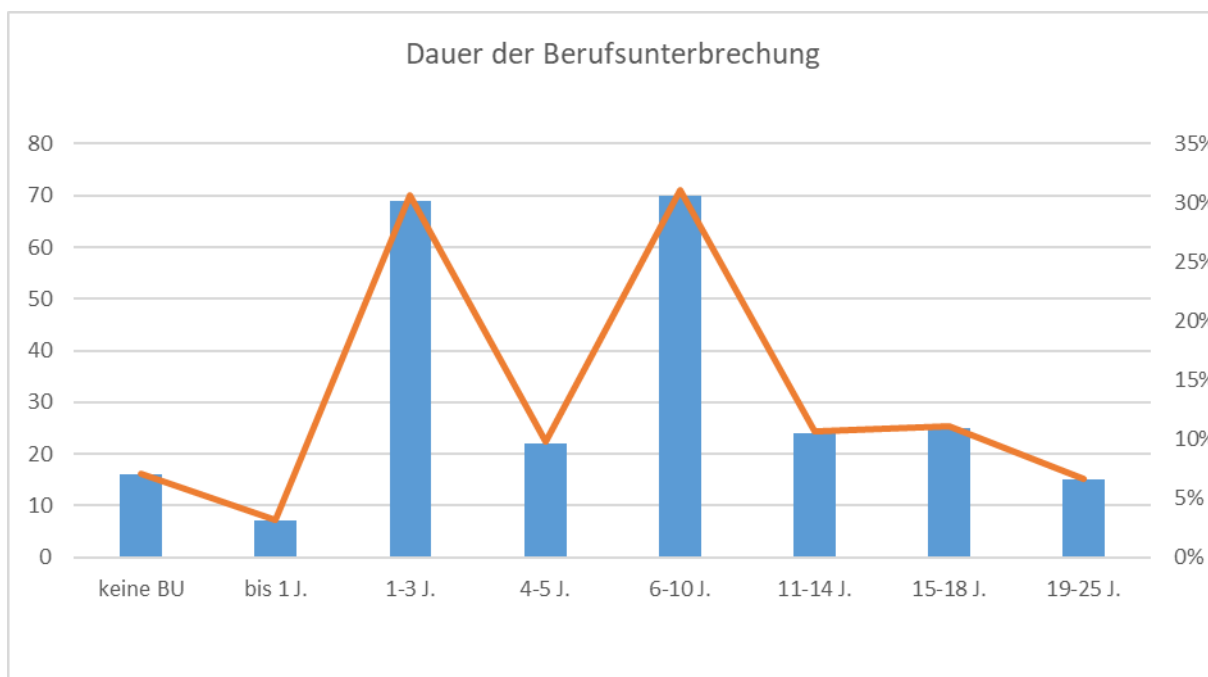
8. Teilnehmerinnenstruktur - Allgemeine Statistik











A. Anhang – Projekte

A.1. My Turn



FRAUEN MIT MIGRATIONSERFAHRUNG STARTEN DURCH

Das Projekt „MY TURN- MY CHOICE“ wird im Rahmen des Programms „MY TURN – Frauen mit Migrationserfahrung starten durch“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Europäische Union über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) gefördert.

Es will dazu beitragen, dass formal geringqualifizierte Frauen mit Migrationserfahrung, die einen erhöhten Unterstützungsbedarf haben, in einem stärkeren Umfang als bisher an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen und in der Folge nachhaltige sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen oder selbständige Tätigkeiten aufnehmen oder eine Berufsausbildung beginnen.

Deutschlandweit werden über 140 Träger in 66 Vorhaben- und ihren Teilhabenträgern durch MY TURN gefördert. Davon sind lediglich 3 Träger reine Frauenträger. femkom führt das Projekt als Teilhabeträger mit dem Verbundpartner „Zentrum Information Beratung Bildung – ZIBB“ in Groß-Umstadt aus. femkom richtet die Projektdurchführung in der Stadt Darmstadt und im Westkreis aus, ZIBB ist die antragstellende Organisation und zuständig für den Ostkreis. Ein Teil der Projekte, sowie MY TURN bei ZIBB (105 Plätze) startete bereits im Herbst 2022. Der Großteil, sowie das Projekt MY TURN bei femkom (81 Plätze) startete zum 1. Januar 2023. Die Programmlaufzeit ist bis Ende 2028 geplant, wobei die erste Förderphase bis Ende 2025 läuft.

Zielgruppe und Zugangsvoraussetzungen

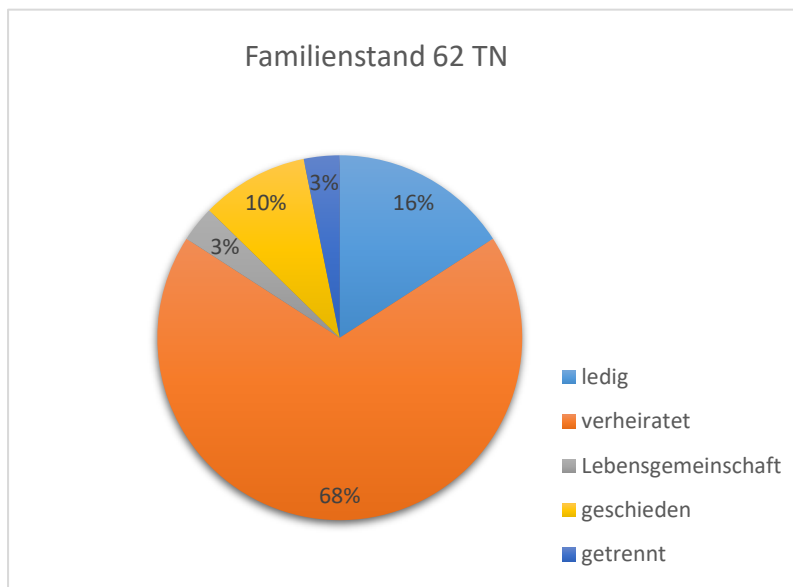
In dem Projekt MY TURN werden Frauen angesprochen

- die eigene Migrationserfahrung haben,
- (formal) gering qualifiziert sind
- und einen erhöhten Unterstützungsbedarf aufweisen.

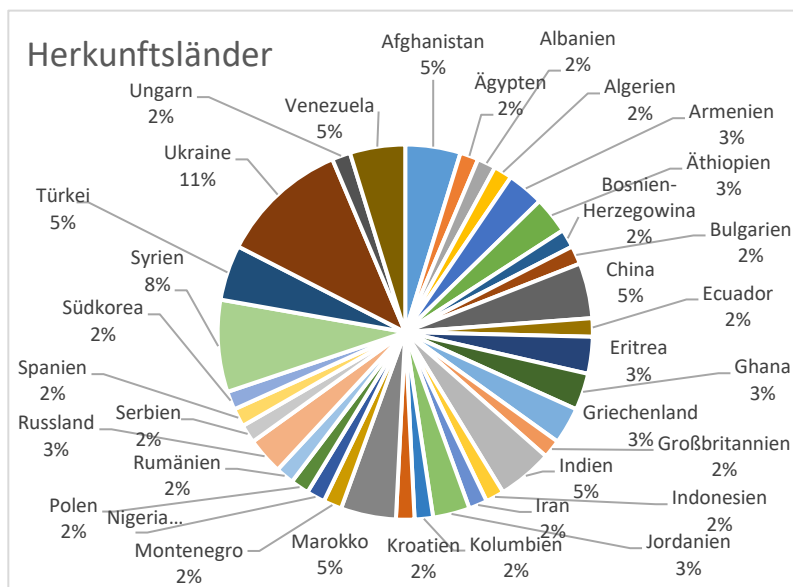
Ein erhöhter Unterstützungsbedarf liegt unter anderem vor, wenn die Frauen neuzugewandert sind, aufgrund von Kinderbetreuung eine Arbeitsaufnahme oder Maßnahmenteilnahme nicht zumutbar ist (§ 10 Abs. 1 SGB II), sie keine oder nur geringe Sprachpraxis haben und/oder ein Mangel an (digitalen) Basiskompetenzen besteht. Das Sprachzertifikat B 1 ist Voraussetzung für die Teilnahme bei femkom. Angesprochen werden EU-Bürgerinnen, Drittstaatenangehörige sowie anerkannt geflüchtete Frauen mit einem gesicherten Aufenthaltsstatus.

Zahlen und Fakten:

Am Ende des Jahres 2024 befanden sich 35 TN von 62 aufgenommenen Frauen im Projekt. Von den 62 TN leben 38 Frauen in der Stadt Darmstadt, 23 Frauen im Landkreis Darmstadt-Dieburg und 1 Frau kommt aus Offenbach. 22 TN wurden im Jahr 2024 aufgenommen. Sie mündeten durch Berufsmessen, Informationsveranstaltungen, über Empfehlungen und über die Jobcenter/die Agentur für Arbeit in das Projekt ein. Insgesamt waren 20 Teilnehmerinnen beim Jobcenter gemeldet und erhielten Bürgergeld, 1 Teilnehmerin erhielt Arbeitslosengeld und 16 Teilnehmerinnen waren arbeitssuchend gemeldet.



Den größten Anteil der Frauen mit 68 % bilden auch im zweiten Jahr des Projektes die verheirateten Frauen. Die Zahl der in Trennung lebenden Frauen hat sich um 3% erhöht. Die Frauen die in einer Lebensgemeinschaft lebten hat sich um 2 % verringert. Von 62 Frauen haben 53 Frauen 129 Kinder aufgeteilt wie folgt: 21 haben 1 Kind, 20 haben 2 Kinder, 8 haben 3 Kinder und 4 haben 4 Kinder. 7 TN sind Alleinerziehend.



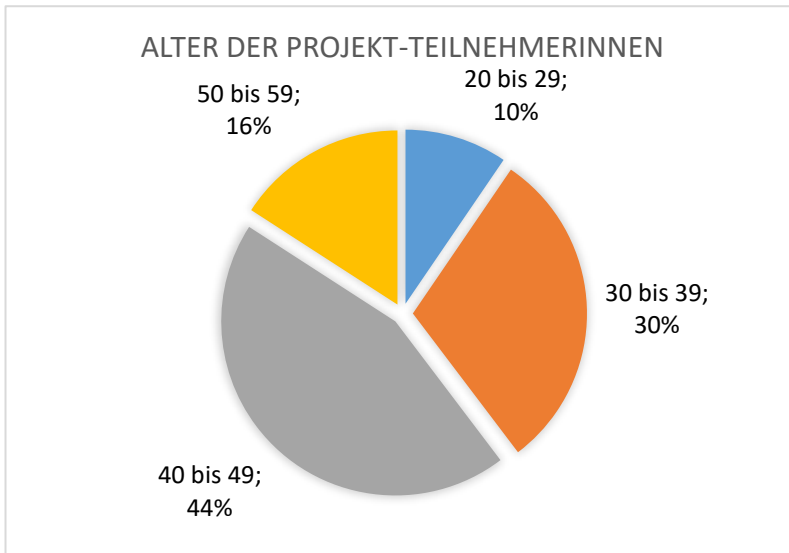
Im Vergleich zum letzten Jahr hat sich die Herkunft der Teilnehmerinnen um weitere 11 Länder erweitert. Die Grafik zeigt die große Vielfalt der Teilnehmerinnen und deren beruflichen und kulturellen Erfahrungen in ihren Herkunftsländern.

Den größten Teil bilden die Frauen aus den Drittstaaten.

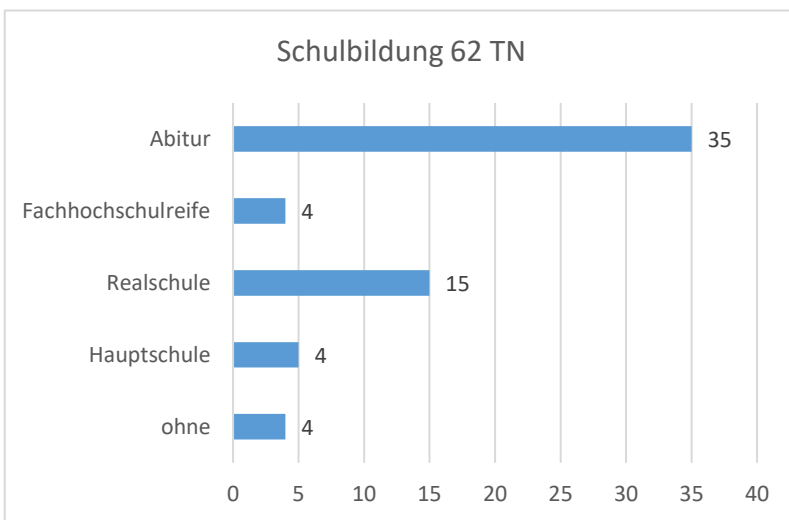
Bei den europäischen Ländern sind es die Frauen die aus Ukraine mit dem größten Anteil.

Hier zeigt sich, dass die Integration unserer Teilnehmerinnen ein vielschichtiger Prozess ist, der den Spracherwerb, den kulturellen

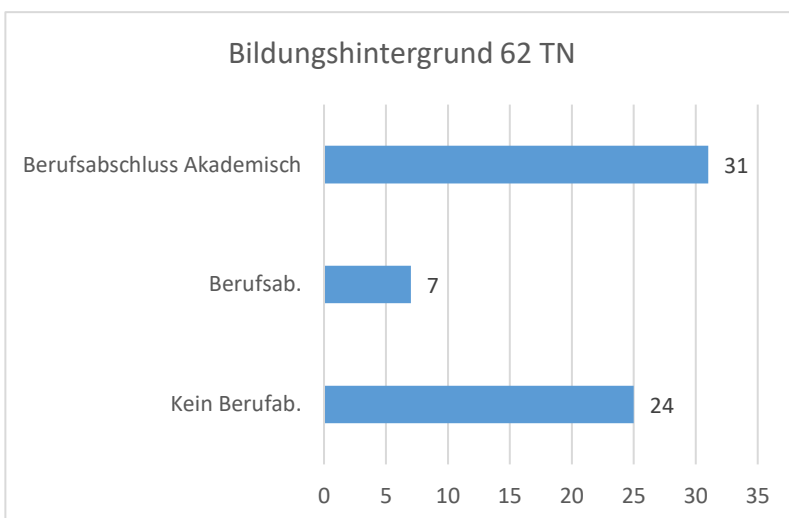
Austausch und eine große soziale Akzeptanz umfasst.



Das Alter der MY TURN Frauen hat sich durch die Aufnahme von 22 weiteren Frauen im Jahr 2024 etwas verschoben. Den größten Teil bildet immer noch die Gruppe der 40- bis 49-jährigen, gefolgt von den 30- bis 39-jährigen. Viele Frauen wollen sich nach der abgeschlossenen Familienphase und der geregelten Kinderbetreuung (wieder) dem Erwerbsleben widmen. Die große Motivation zu Lernen zieht sich durch alle Altersstufen



Von 62 Frauen gaben 58 Frauen an, einen Schulabschluss in ihrem Heimatland erworben zu haben. 4 Teilnehmerinnen haben keinen Schulabschluss. Den größten Anteil der Teilnehmerinnen bilden die Abiturientinnen mit 35 Teilnehmerinnen. Da viele Frauen noch im Anerkennungsprozess sind, ist eine tatsächliche Gegenüberstellung der ausgeführten anerkannten Abschlüsse zurzeit nicht möglich.



Den größten Anteil der Frauen bilden die Akademikerinnen. Ihre Studienabschlüsse werden jedoch nur zum Teil in Deutschland anerkannt. Nur ein Teil der TN hatten ihre Anerkennungsverfahren abgeschlossen. Die anderen TN befinden sich noch im Anerkennungsprozess. Den zweitgrößten Teil bilden die Frauen ohne Berufsausbildung. Unsere Erfahrungen zeigen, dass zahlreiche Abschlüsse nicht auf dem gleichen Niveau anerkannt werden.

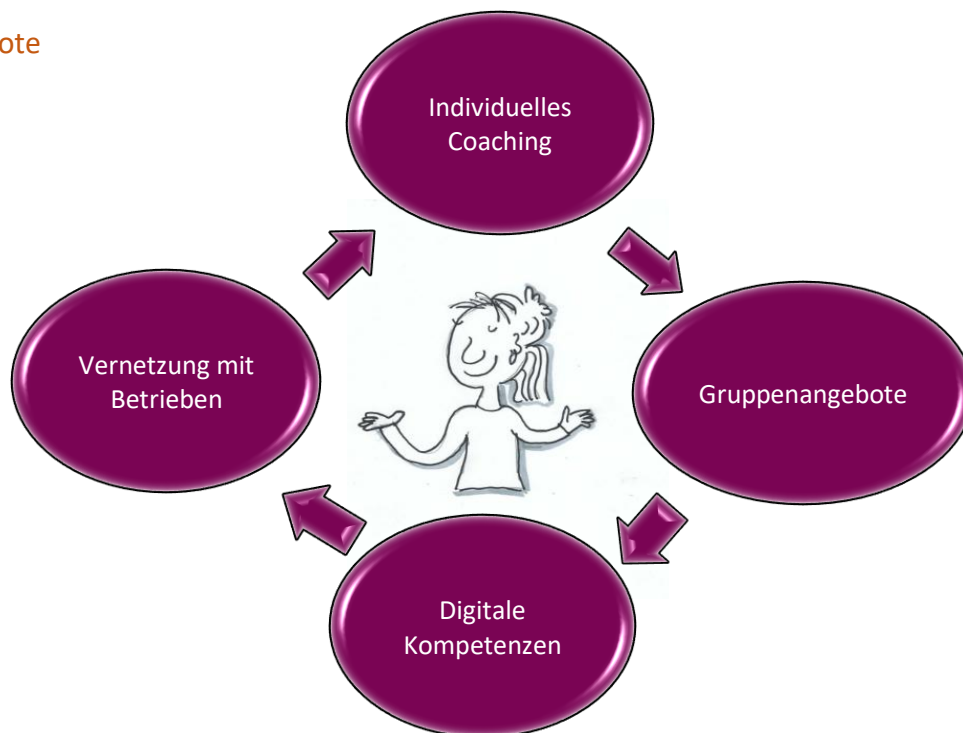
Die Anerkennung von „**nicht formalen**“ Qualifikationen, also von **Berufserfahrungen** oder **praktischen Kenntnissen**, die nicht durch einen formellen Bildungsabschluss belegt sind, werden in vielen Fällen nicht ausreichend anerkannt, auch wenn sie für bestimmte Tätigkeiten genauso wertvoll sind wie ein formaler Abschluss.

Projektinhalte

Ziele des Kurses

- Erweiterung der Sprachkenntnisse
- Stärkung der Persönlichkeit
- Ausbau von digitalen Kompetenzen
- Entwicklung einer beruflichen und persönlichen Perspektive
- Einstieg in Ausbildung/Selbstständigkeit, Weiterbildung und/oder Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Angebote



Das Coaching, die Gruppenangebote und die Digitalen Kompetenzen bauen aufeinander auf und sind als Gesamtpaket zu sehen.

Individuelles Coaching

Das Projekt MY TURN bietet den Teilnehmerinnen ein maßgeschneidertes Coaching u.a. mit Themen aus dem Gruppenangebot, das ihnen hilft, ihre beruflichen Perspektiven zu verbessern und die Integration in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Die Frauen erhalten wertvolle Unterstützung, um Hindernisse wie sprachliche Barrieren, Anerkennungsprobleme von Qualifikationen oder kulturelle Unterschiede zu überwinden und somit eine gute berufliche Zukunft aufzubauen. **Im Jahr 2024 haben 758 Coachinggespräche stattgefunden.**

Da in dem Projekt MY TURN ein besonderes Augenmerk auf die Qualifizierung der Teilnehmerinnen gelegt werden soll (Presseerklärung vom Bundesministerium/2022), wird vom ersten Kontakt an eine enge Verzahnung des Programms mit den Regelinstrumenten der Agenturen für Arbeit und den Jobcentern angestrebt. In der Praxis bedeutet dies, dass die Coaches die Teilnehmerinnen zu den Beratungsgesprächen der Fallmanager*Innen und Berufsberater*Innen begleiten. Hier findet eine enge Zusammenarbeit statt.

Inhalte des Coachings:

Stärkung des Selbstbewusstseins:

Die Frauen erhalten durch das Coaching gezielte Unterstützung, um ihr Selbstvertrauen zu stärken und ihre Berufskompetenzen und Fähigkeiten zu erkennen. Das ist besonders wichtig für die Persönlichkeitsentwicklung, um sich in einem neuen Arbeitsumfeld zu behaupten und eventuelle kulturelle Unsicherheiten zu überwinden. Hier arbeiten wir mit den Kompetenzkarten für die Berufs- und Migrationsberatung der Bertelsmann Stiftung in 14 verschiedenen Sprachen.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf:

Einen großen Teil in den Beratungen nehmen die sozialen und familiären Fragestellungen mit den Themen: Beratung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zur Kinderbetreuung, Sorge um Angehörige im Herkunftsland, finanzielle Situation, Wohnverhältnisse, Partnerschaft und Ehe, Alleinerziehend, Trennung und Scheidung, die Erziehung der eigenen Kinder in einem fremden Umfeld, Traumatisierung, Diskriminierung, Gesundheit und Psyche ein. Viele nicht bearbeitete Themen in der Isolation in der Familie sorgen für eine große Verunsicherung und Druck.

Berufliche Orientierung und Perspektivenentwicklung:

Das Coaching hilft den Teilnehmerinnen, ihre Berufswünsche und Ziele zu entwickeln. Oft wissen Migrantinnen nicht, welche beruflichen Möglichkeiten ihnen offenstehen, besonders wenn ihre Qualifikationen nicht anerkannt werden oder wenn sie keine konkreten Erfahrungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt haben.

Verbesserung der Sprachkenntnisse:

Ein zentrales Thema im Coaching ist die Verbesserung der Deutschkenntnisse, da Sprachbarrieren oft eine der größten Hürden für die Teilnehmerinnen darstellen

Unterstützung bei der Anerkennung von Qualifikationen:

Unsere Erfahrungen zeigen, dass die Teilnehmerinnen oft Schwierigkeiten haben, ihre ausländischen Qualifikationen und Berufserfahrungen in Deutschland anerkennen zu lassen. Das Coaching hilft, den Anerkennungsprozess zu verstehen, und gibt praktische Unterstützung, wie beispielsweise die Beantragung von Anerkennungsverfahren oder die Suche nach Nachqualifizierungsprogrammen.

Berufsorientierung und Weiterbildungsmöglichkeiten:

Ein weiterer wichtiger Bestandteil des Coachings ist die Unterstützung bei der Auswahl geeigneter Qualifizierungen oder Weiterbildungsangebote oder Umschulungen, die den Frauen helfen, ihre Berufsperspektiven zu erweitern.

Unterstützung im Bewerbungsprozess:

Das Coaching unterstützt die Teilnehmerinnen im Bewerbungsprozess mit den professionell erstellten Bewerbungsunterlagen aus dem IT-Modul Bewerbungen und bereitet auf Vorstellungsgespräche vor.



Module zur Persönlichkeitsentwicklung:

Gruppenangebote



In dem wöchentlichen Gruppencoaching und Workshops erleben die MY TURN Frauen ihre Gemeinsamkeiten und Unterschiede in einem wertschätzenden, diskriminierungsfreien und genderorientierten Rahmen. Sie erleben die aktive Gestaltung des Miteinander. Die Frauen arbeiten gemeinsam an ihrer Selbst- und Fremdwahrnehmung. Im interkulturellen Kontext setzen sie sich mit Rollenbildern und dem eigenen Selbstverständnis auseinander, stärken ihre persönlichen Ressourcen, erfahren sich in ihren Kompetenzen, um damit Selbstwirksamkeit und Resilienz zu erfahren. Die Angebote finden in einem Mix aus Online und Präsenz statt. Der Workshop bietet den Frauen einen geschützten Raum, um sich mit ihren Themen auseinanderzusetzen, um neues Selbstvertrauen zu gewinnen und konkrete Handlungsschritte zu erarbeiten

Einleitung zum Thema Workshop:



Im Rahmen des Projekts MY TURN werden verschiedene praxisnahe Inhalte vermittelt. Die Workshopreihe beinhaltet insgesamt **acht Bausteine**, die aufeinander aufbauen und praxisnah gestaltet sind. Die Teilnehmerinnen starten mit einem Einleitungsworkshop, in dem sie sich kennenlernen und erste Impulse für ihre persönliche und berufliche Zukunft erhalten. Anschließend geht es um Kompetenzfeststellung, die Entwicklung einer beruflichen und privaten Perspektive sowie die Arbeit mit der SMART-Methode, um realistische und erreichbare Ziele zu setzen.

Ein besonderes Augenmerk liegt auf praxisrelevanten Themen wie Bewerbungstraining, Frauen und Finanzen sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Zudem erhalten die Teilnehmerinnen Unterstützung beim Aufbau neuer Netzwerke und lernen Strategien zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung kennen. Der Workshop dient nicht nur der Wissensvermittlung, sondern fördert auch den Austausch, die Motivation und den Mut, neue Wege zu gehen. Ziel ist es auch in den Workshops, die Teilnehmerinnen nachhaltig dabei zu unterstützen, eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung oder eine selbstständige Tätigkeit aufzunehmen oder den Einstieg in eine Berufsausbildung zu finden.

Baustein 1: Einleitungsworkshop

Der erste Workshop dient als Einstieg und bietet den Teilnehmerinnen die Möglichkeit, sich gegenseitig kennenzulernen und eine vertrauensvolle Atmosphäre zu schaffen. Zu Beginn wird den Teilnehmerinnen empfohlen, ein persönliches Notizheft anzulegen, in dem sie wichtige Informationen, Übungen und Inspirationen festhalten können. Dieses Heft unterstützt die individuelle Reflexion und ermöglicht es, jederzeit auf eigene Erkenntnisse und Fortschritte zurückzugreifen.

Ein weiterer wichtiger Bestandteil des ersten Workshops ist die gemeinsame Erarbeitung der Rahmenbedingungen und Regeln, die für eine erfolgreiche Zusammenarbeit und eine wertschätzende Atmosphäre sorgen. Dazu gehören unter anderem Pünktlichkeit, der bewusste Umgang mit dem Handy, die Regelung zur Krankmeldung per E-Mail sowie die Bedeutung der aktiven Teilnahme und des offenen Austausches. Zudem werden Grundsätze zum Geben und Empfangen von Feedback besprochen, um eine konstruktive und unterstützende Lernumgebung zu schaffen.

Baustein 2: Kompetenzfeststellung

Im zweiten Baustein der Workshopreihe setzen sich die Teilnehmerinnen intensiv mit dem Thema Kompetenzen auseinander. Dabei geht es zunächst um die grundlegende Frage: Was sind Kompetenzen und welche Kompetenzen bringt jede Frau bereits mit? Im Rahmen der Kompetenzfeststellung wird zunächst die Bedeutung der Kompetenzwörter erklärt, um sicherzustellen, dass alle Teilnehmerinnen ein gemeinsames Verständnis der verwendeten Wörter haben. Besonders im Fokus stehen dabei sowohl Fähigkeiten, die durch formelle und strukturierte Lernorte erworben wurden, als auch jene, die durch informelle Lernprozesse entstanden sind. Gleichzeitig wird reflektiert, welche weiteren Kompetenzen notwendig sind, um beruflich (wieder) einzusteigen und neue Perspektiven zu entwickeln.



Ein zentrales Element dieses Moduls ist die Arbeit mit der Lebenslinie („Talfahrt“ oder „Lebensfluss“). Diese Methode ermöglicht es den Teilnehmerinnen, ihr eigenes Leben als chronologische Linie darzustellen und dabei Schlüsselergebnisse, Wendepunkte und persönliche Entwicklungen zu reflektieren. Sie setzen sich bewusst damit auseinander, welche Fähigkeiten und Stärken sie im Laufe ihres Lebens erworben haben und welche Ressourcen ihnen in herausfordernden Situationen geholfen haben. Die Betrachtung der eigenen

Lebenslinie führt zu einer tiefen Selbstreflexion und eröffnet neue Perspektiven auf persönliche Werte, Prioritäten und Ziele. Gleichzeitig dient sie als Ausgangspunkt für die individuelle berufliche Orientierung. Wie schon im vorherigen Kapitel beschreiben werden die daraus gewonnenen Erkenntnisse in persönlichen Coachinggesprächen weiter vertieft und die Teilnehmerinnen erarbeiten gemeinsam mit den Coaches eine Vorstellung davon, wie sie ihre berufliche und persönliche Zukunft gestalten möchten. Die Wahl dieser Methode beruht auf ihrem kreativen und persönlichen Ansatz, der nicht nur die eigene Geschichte beleuchtet, sondern auch als wirkungsvolles Werkzeug für persönliches Wachstum und Veränderung dient. Die Arbeit an der Lebenslinie wird weiterhin von jeder Teilnehmerin zu Hause erweitert.

Im zweiten Teil beschäftigen sich Teilnehmerinnen mit der Erfassung von Kompetenzen aus informellen und strukturierten Lernorten. Sie reflektieren, welche Fähigkeiten sie durch alltägliche Erfahrungen und informelle Lernprozesse erworben haben und welche durch formale Bildungswege. Um diesen Prozess zu unterstützen, erhalten sie eine Kompetenzliste, die ihnen hilft, ihre individuellen Stärken gezielt zu benennen.

- Informelle Lernorte sind Orte außerhalb formaler Bildungseinrichtungen, an denen Wissen oft auf ungezwungene, spontane Weise vermittelt wird. Beispiele hierfür sind Bibliotheken,

Anhang – Projekte

Museen, kulturelle Veranstaltungen, Communities, Arbeitsplätze, Online-Plattformen, informelle Treffpunkte, Reisen oder der Austausch mit Familie und Freunden. Gerade für Frauen mit geringeren Bildungsabschlüssen spielt das informelle Lernen eine entscheidende Rolle bei der Kompetenzentwicklung.

- Strukturierte Lernorte hingegen sind gezielt für formales Lernen konzipiert. Dazu gehören Schulen, Hochschulen, Berufsbildungszentren, Sprachschulen und Trainingseinrichtungen, die systematisch Wissen vermitteln und mit Zertifikaten abschließen. Im Workshop reflektieren die Teilnehmerinnen, welche Qualifikationen sie bereits erworben haben und welche Bildungswege für sie zukünftig in Frage kommen.

Zum Abschluss des Moduls findet ein persönliches Coachinggespräch statt, in dem gemeinsam analysiert wird, welche Kompetenzen bereits identifiziert wurden und welche noch weiterentwickelt werden können. Dabei kommen die Kompetenzkarten für die Berufs- und Migrationsberatung der Bertelsmann Stiftung zum Einsatz (siehe Kapitel Coaching). Dies erleichtert die individuelle Reflexion und unterstützt die Teilnehmerinnen gezielt auf ihrem weiteren Weg.

Dieser Baustein bildet eine wesentliche Grundlage für die weitere Workshopreihe, da er den Frauen hilft, ihre Stärken innerhalb weniger Wochen sichtbar zu machen, Selbstvertrauen aufzubauen und gezielte nächste Schritte für ihre berufliche und persönliche Entwicklung zu planen.

Baustein 3: Berufliche Perspektiven erarbeiten

Im dritten Baustein steht die Entwicklung von Zukunftsvisionen und beruflichen Perspektiven im Mittelpunkt. Um diesen Prozess kreativ zu gestalten, wird die Methode des Visualisierens genutzt. Dabei erhalten die Teilnehmerinnen verschiedene Materialien wie Plakate, Scheren, Klebstoff und Zeitschriften, um ihre individuellen Vorstellungen bildlich darzustellen.



Durch das gezielte Auswählen und Zusammenstellen von Bildern, Worten und Symbolen aus den Zeitschriften erstellen die Teilnehmerinnen ihr persönliches Vision Board – eine visuelle Darstellung ihrer beruflichen Ziele und Träume. Diese Methode unterstützt sie dabei, ihre Wünsche und Möglichkeiten klarer zu erkennen, verschiedene Perspektiven einzunehmen und erste konkrete Schritte für ihren weiteren Weg zu planen.

Das Vision Board begleitet die Teilnehmerinnen während des gesamten Coachingprogramms, da es nicht nur berufliche Ziele, sondern auch persönliche Wünsche und Entwicklungsprozesse umfasst. Es dient als Orientierungshilfe und Motivation, um kontinuierlich an der eigenen Zukunft zu arbeiten und langfristige Perspektiven zu entwickeln.

Baustein 4: Ziele setzen und erreichen



Im vierten Baustein steht die berufliche Zielsetzung im Fokus. Die Teilnehmerinnen setzen sich mit den grundlegenden Fragen auseinander: Was sind Ziele? Warum ist eine klare Zielsetzung wichtig? Anschließend formulieren sie erste berufliche und private Ziele, um ihre individuellen Perspektiven zu konkretisieren.

Im zweiten Teil des Workshops wird die S.M.A.R.T.-Methode vorgestellt, eine bewährte Technik zur präzisen und umsetzbaren Zielsetzung. Anhand praktischer Beispiele erarbeiten die Teilnehmerinnen drei konkrete

Ziele, die nach den S.M.A.R.T.-Kriterien (spezifisch, messbar, attraktiv, realistisch und terminiert) definiert werden. Diese Methode hilft ihnen, ihre Pläne strukturierter anzugehen und realistische Schritte für ihre berufliche und persönliche Entwicklung festzulegen.

Baustein 5: Ressourcen erkennen und nutzen

Im fünften Baustein beschäftigen sich die Teilnehmerinnen mit dem Thema Ressourcen. Sie setzen sich damit auseinander, welche Arten von Ressourcen es gibt und welche persönlichen Ressourcen sie bereits mitbringen. Durch gezielte Reflexionsübungen werden individuelle Stärken und unterstützende Faktoren sichtbar gemacht.

In einer Gruppenarbeit wird ein Beispiel aus dem Alltag oder Berufsleben als Ausgangspunkt genommen, um zu analysieren, welche Ressourcen zur Bewältigung herausfordernder Situationen eingesetzt werden können. Anschließend folgt eine Diskussion im Plenum, in der die Teilnehmerinnen erarbeiten, welche Ressourcen notwendig sind, um eigene Ziele zu erreichen oder schwierige Situationen zu meistern. Dieser Austausch fördert das Bewusstsein für persönliche Stärken und zeigt neue Wege auf, vorhandene Ressourcen gezielt zu nutzen.

Baustein 6: Bewerbungstraining

Der sechste Baustein beschäftigt sich mit dem Bewerbungsprozess und vermittelt den Teilnehmerinnen umfassende Kenntnisse zur erfolgreichen Jobsuche und beruflichen Neuorientierung. Viele Frauen, die am MY TURN-Projekt teilnehmen, streben nach einer längeren beruflichen Auszeit den Wiedereinstieg ins Arbeitsleben oder eine Weiterqualifizierung an. Die Gründe für diese Unterbrechung sind vielfältig und reichen von Familienzeit und der Pflege von Angehörigen bis hin zu gesundheitlichen Faktoren.

Um einen erfolgreichen Neustart zu ermöglichen, werden die Teilnehmerinnen gezielt bei der Erstellung ihrer Bewerbungsunterlagen begleitet. Der Workshop mit dem Schwerpunkt der arbeitsweltbezogenen Grundbildung umfasst die nachfolgenden Inhalte.

Grundlagen der Bewerbung: Was gehört zu einer vollständigen Bewerbung? (Lebenslauf, Anschreiben, Zertifikate, Anerkennung von Abschlüssen)

Viele Teilnehmerinnen verfügen bereits über einen Lebenslauf, der jedoch oft nicht alle relevanten Informationen beinhaltet. Besonders Familienzeitphase, Weiterbildungen oder persönliche Qualifikationen werden oft nicht berücksichtigt. Zudem entsprechen die enthaltenen Bewerbungsfotos häufig nicht den aktuellen Anforderungen oder sind veraltet. Für viele Teilnehmerinnen stellt das Bewerbungsfoto eine große Herausforderung dar, da es mit hohen persönlichen Kosten verbunden ist und gleichzeitig haben viele Teilnehmerinnen hohe Erwartungen an das eigene Erscheinungsbild.

Ziel dieses Bausteins ist es unter anderem, dass Teilnehmerinnen lernen, eine **professionelle digitale Bewerbungsmappe** eigenständig zu erstellen, die alle wichtigen Dokumente und Qualifikationen enthält und die sie selbstständig versenden können.



Die Teilnehmerinnen erhalten **ausführliche Informationen zu zahlreichen Berufen** in verschiedenen Berufsfeldern. Dieses umfasste die Beschreibungen von Aufgaben, Anforderungen, Ausbildungswegen, Verdienstmöglichkeiten und Perspektiven. Aufgrund der Sprachbarriere wird hier viel mit den Berufs- und Branchenfilmen gearbeitet. Sie suchen nach Ausbildungen und Weiterbildungen, die zu ihrem jeweiligen Berufen passen. Sie bekommen Informationen über den Arbeitsmarkt, die Beschäftigungssituation und die Aussichten für ver-

schiedene Berufe. Auch gibt es Hinweise auf Weiterbildungsmöglichkeiten und Qualifizierungen, die ihren individuellen Berufseinstieg oder die berufliche Entwicklung unterstützen können. Ergänzend findet hier eine Online- Informationsveranstaltung der Agentur für Arbeit statt.

Ein weiterer Schwerpunkt ist die **Stellenrecherche**: Die Teilnehmerinnen lernen, wie sie Stellenanzeigen gezielt analysieren, relevante Informationen für ihr Bewerbungsanschreiben extrahieren und sich strategisch auf den Bewerbungsprozess vorbereiten können. Auch in den praktischen Übungen für das Vorstellungsgespräch erhalten sie wertvolle Tipps und Tricks, um sich erfolgreich auf dem Arbeitsmarkt zu positionieren.

Wichtige Informationen, die sich die Teilnehmerinnen erarbeiten:

- klare berufliche Ziele,
- Nutzen von Jobbörsen, Stellensuchportale von der Agentur für Arbeit,
- Webseiten von Unternehmen,
- Networking und
- branchenspezifische Veranstaltungen und Eigeninitiative.

Baustein 7: Vereinbarkeit von Familie und Beruf



In den Workshops stellen wir häufig fest, dass die Verantwortung für Care-Arbeit oft als alleinige Verpflichtung der Frau wahrgenommen wird. In diesem Zusammenhang versuchen wir eine andere Perspektive anzuregen und aufzuzeigen, dass Care-Arbeit auch eine Verantwortung von Vätern ist. Dies ist nicht nur eine Frage der Gleichberechtigung, sondern auch eine wichtige demokratische Grundhaltung, die auf Teilhabe und gemeinsamer Verantwortung basiert. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf er-

fordert ein großes Maß an Flexibilität, Organisation und die Bereitschaft, Ressourcen effektiv zu nutzen, die nicht nur auf die Schultern der Frauen lasten soll. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird deutlich erfolgreicher und leichter sein, wenn sich beide Elternteile aktiv an der **Care-Arbeit** beteiligen. Nur durch eine gleichberechtigte Aufteilung der Verantwortung kann eine ausgewogene Balance zwischen be-

Anhang – Projekte

ruflichen und familiären Verpflichtungen geschaffen werden. Teilnehmerinnen erarbeiten in diesem Modul verschiedene Möglichkeiten des Zeitmanagements, welches unterstützende Netzwerk sich als Familie haben, sowie Pausen und bewusste Erholung. Direkt schauen wir welche Möglichkeiten bietet ein Unternehmen für die Mitarbeiterinnen wie z.B. Home-Office, Kinderbetreuung, flexible Arbeitszeiten oder Teilzeitmöglichkeiten. Jede Teilnehmerin erarbeitet für sich eine Strategie, Planung, um ihre eigene Balance zu finden, die sowohl Ihre beruflichen Ambitionen als auch Ihre familiären Verpflichtungen berücksichtigt.

Baustein 8: Frauen und Finanzen

In diesem Baustein gehen wir der Frage nach, welche Bedeutung Finanzen für die Teilnehmerinnen haben und was sie unter Finanzen verstehen sowie welche Erfahrungen sie bereits in diesem Bereich gesammelt haben. Am Beginn des Workshops sammeln wir Fragen zum Thema Finanzen und das können Fragen zu Gehaltsabrechnung sein, Arbeitsverträge, Brutto/Netto und was das bedeutet, Fragen über steuerliche Abgaben bei einer Selbstständigkeit.



Ziel des Workshops ist es, u.a. alle Fragen zu beantworten und zu klären, die sich um weitere passende Unterstützungsmöglichkeiten handeln. Wir unterstützen die Teilnehmerinnen nicht nur bei allgemeinen finanziellen Themen, sondern auch bei beruflichen Finanzentscheidungen, wie etwa Verhandlungen über Gehaltserhöhungen, Boni oder andere finanzielle Belange. Es ist wichtig zu betonen,

dass finanzielle Unabhängigkeit für jede Teilnehmerin eine subjektive Bedeutung hat und von individuellen Zielen, Werten und Lebensumständen abhängt.

Leben und arbeiten in Deutschland - Vernetzung mit Betrieben

Die Integration unserer Teilnehmerinnen in den deutschen Arbeitsmarkt stellt sowohl für die Teilnehmerin als auch für uns eine bedeutende Herausforderung dar. Einer der entscheidenden Erfolgsfaktoren für eine erfolgreiche Integration ist die Vernetzung mit Betrieben und Arbeitgeber*Innen, die den Teilnehmerinnen die Möglichkeit bieten, ihre beruflichen Qualifikationen und Erfahrungen in einem neuen kulturellen und arbeitsrechtlichen Kontext einzubringen.

Messebesuche, Kontakte zu Betrieben, Praktikum und Hospitationen



Neben der Workshop - Reihe zu dem Thema Leben und Arbeiten in Deutschland beinhaltet das Projekt auch die Organisation von Berufsmessen, bei denen die Teilnehmerin mit lokalen Unternehmen in Kontakt treten können.

Hierzu fanden im Jahr 2024 der Besuch der **Bildungsmesse „Jetzt! Chancen entdecken, Weiterbildung finden- Beratungsmesse für Frauen“** von der Agentur für Arbeit, Jobcenter, Kreisagentur für Beschäftigung, der Besuch der **Informationsveranstaltung für Frauen mit Fluchthintergrund** und der **Beratungs- und Bildungsmesse** des Jobcenters Darmstadt statt.

Anhang – Projekte

Für die Frauen war es eine neue Möglichkeit, um Informationen über verschiedene Berufsfelder zu erhalten, potenzielle Arbeitgeber kennenzulernen und Kontakte zu knüpfen. Diese Besuche wurden in den Workshops vor- und nachbereitet und von uns begleitet.

Ein weiterer wichtiger Bestandteil des Projekts ist die Vermittlung von Praktikumsplätzen, die es den Teilnehmerinnen ermöglichen, praktische Erfahrung zu sammeln und ihr berufliches Netzwerk auszubauen. Praktika können zudem helfen, ihre deutschen Sprachkenntnisse und ihre Berufserfahrung zu verbessern, um den Arbeitsmarkt schneller zu integrieren. So bekam z.B. eine Teilnehmerin eine Einstellungszusage nach ihrer Qualifizierung nach einem Praktikum. Zwei Frauen erlangten eine Qualifizierung und wurden danach in Betrieben eingestellt. Alle Frauen wurden während ihrer Praktika und Hospitationen, sowie während der Integration in Ausbildung, Weiterbildung und in Arbeit vertrauensvoll und kontinuierlich weiter begleitet. Dieses dient dem Ziel, Abbrüche von neu aufgenommenen Beschäftigungen und Aus- und Weiterbildungen zu vermeiden.

Diese Begleitung zeigte sich auch weiterhin in mehreren Fällen als notwendig, um eine passgenaue Kinderbetreuung zu erarbeiten und Missverständnisse und Fragen aufzulösen. Somit konnte die Motivation der Frauen immer wieder gestärkt und (familiäre) Widerstände beseitigt werden.

In der Erfolgsgruppe sicher vorankommen!

Die **Erfolgsgruppe** spielt eine zentrale Rolle, um den Teilnehmerinnen zu helfen, ihre beruflichen Ziele zu erreichen und die Integration in den deutschen Arbeitsmarkt zu schaffen. Sie fördert den emotionalen und sozialen Austausch zwischen den Teilnehmerinnen, was zu einer stärkeren, selbstbewussteren und gut vernetzten Gruppe führt. Das Gefühl der Zugehörigkeit und Unterstützung innerhalb der Erfolgsgruppe kann dazu beitragen, dass Frauen nicht nur ihre Herausforderungen im Arbeitsmarkt meistern, sondern auch als Gemeinschaft wachsen und langfristigen Erfolg haben. In einem Abstand von zwei bis drei Wochen trifft sich die Gruppe regelmäßig für etwa 3,5 Stunden. Nach einem festgelegten Ablaufplan wird an den Themen und Zielen jeder einzelnen Teilnehmerin gearbeitet.

Was ist unser Ziel?

Das Ziel der Erfolgsgruppe ist, dass jede Teilnehmerin ihre Ressourcen und Fähigkeiten zur Verfügung stellt und sich mit anderen Teilnehmenden austauscht zur Erreichung der eigenen Ziele. Dabei verabreden die Teilnehmenden bei ihrem ersten Treffen die Gruppenregeln gemeinsam. Diese werden schriftlich von der Kursleitung dokumentiert und bei Bedarf ergänzt. Diese sind aktuell:

- Anwesenheit,
- Pünktlichkeit und Verlässlichkeit,
- Vertrauen und Vertraulichkeit,
- Kommunikation und Feedback
- Regeln, Geben und Nehmen
- Offenheit und Ehrlichkeit



Was macht diese Erfolgsgruppe erfolgreich?

Klare Zielvereinbarung bis zum nächsten Treffen, Kontinuität durch regelmäßige, verbindliche Treffen, Zugehörigkeit zu einer Gruppe mit ähnlichen Zielen, Mitteilung des eigenen Erfolges, Teilen der Erfolge der

anderen Teilnehmerinnen, Ressourcen und Unterstützungen zur Verfügung stellen und von anderen erhalten

Fazit und Rückmeldungen aus der Erfolgsgruppe:

Die meisten Teilnehmenden konnten mit dieser Methode ihre Ziele erreichen. Die Teilnehmerinnen hatten zum Abschluss der jeweiligen Treffen immer die Möglichkeit ein kurzes Feedback zu geben. Die Rückmeldungen waren:

1. Stärkung des Selbstvertrauens und der Selbstsicherheit durch regelmäßiges Feedback.
2. Anstieg der Motivation durch das Teilhaben an den eigenen Erfolgen und an den Erfolgen der anderen Teilnehmerinnen.
3. Kennenlernen unterschiedlicher Standpunkte, Meinungen und Vorgehensweisen
4. Erweiterung der eigenen Sichtweise
5. Leichte Kurskorrektur durch konstruktives Feedback
6. Strukturierter Austausch auf Augenhöhe
7. Sanfter, selbstaufgelegter „Druck“ durch persönliche Zielvereinbarungen bei jedem Treffen
8. Prioritäten setzen durch selbst gegebene „Hausaufgaben“ und Selbstverantwortung
9. Wertschätzung des respektvollen Miteinanders besonders durch das Einhalten der Regeln und der gegenseitigen Unterstützung.

IT-Qualifizierung:

Ein weiterer Schwerpunkt unsere Durchführung von Empowerment – Aktivitäten ist die Vermittlung von digitalen Kompetenzen. Folgende Module zur IT-Qualifizierung finden im Blended Learning statt:



- Word
- Bewerbungen erstellen
- OneNote
- Excel
- Outlook
- PowerPoint

Im Jahr 2024 waren es 3 Gruppen, die die IT - Qualifizierung mit Plätzen für 14 Frauen durchlaufen haben.

Um im Blended Learning arbeiten zu können, nutzen die Teilnehmerinnen eine **Lernplattform von Ilias**. Hierfür fand eine umfangreiche Einführung der Teilnehmerinnen vor Ort statt. Auch das Videokonferenzsystem Zoom wurde im Präsenzunterricht eingeführt und gut angenommen. Die von femkom zur Verfügung gestellte Ausstattung mit Laptop und zusätzlichem Monitor ist sehr hilfreich.

Das Lerntempo der MY TURN Frauen gestaltet sich langsamer als in anderen Projekten, da Sprachbarrieren zu überwinden sind und das IT - Vorwissen der Teilnehmerinnen sehr unterschiedlich ist. So kamen einige Frauen zum ersten Mal mit den geschulten Programmen in Berührung, andere hatten schon Erfahrungen, die aber z. T. viele Jahre zurücklagen. Durch die große Bereitschaft, sich gegenseitig zu unterstützen werden diese Differenzen gut ausgeglichen.

Anhang – Projekte

Aus den Erfahrungen der vorherigen Gruppen haben wir das **Modul Bewerbungen erstellen** noch weiter ausgebaut und mit den Themen der parallellaufenden Workshops Kompetenzfeststellung und Berufsorientierung und deren Mitarbeiterinnen verbunden. Ziel ist es die Teilnehmerinnen in die Lage zu versetzen, dass sie gute Bewerbungen selbst erstellen und jederzeit ändern können. Hier setzten wir einen Schwerpunkt auf die Eigenverantwortung der Frauen um nachhaltig auch ohne Unterstützung in den Bewerbungsprozess gehen zu können.

Um die Vorteile von Cloudworking und kollaborativem Arbeiten zu verdeutlichen, nahmen wir zusätzlich das digitale Notizbuch OneNote mit einem Abschlusstest auf. Dieses wurde sehr gut angenommen.

Generell stellten wir fest, dass die Frauen nach anfänglichen Sprachbarrieren und Ängsten sehr motiviert sind, sich mit den IT- Angeboten auseinanderzusetzen. Auch inhaltlich setzten sich die Frauen mit großem Spaß und viel Energie mit den IT- Angeboten auseinander. So feierten Sie sich gegenseitig mit viel Applaus und Fotos vor ihren Abschlusspräsentationen in PowerPoint.

Im 3. Durchgang, der bis zum Februar 2025 stattfindet, ist das Niveau der Gruppe insgesamt höher angelegt als in den vorherigen Durchgängen. Die Teilnehmerinnen haben eine schnellere Auffassungsgabe und sind motivierter, auch zu Hause selbstständig Übungen zu machen. Dies hängt auch mit dem sicheren Umgang mit der Lernplattform zusammen, auf die die Frauen jederzeit zugreifen und alle Schulungsinhalte, Videos, Aufzeichnungen des Unterrichts sowie Übungen abrufen können.

So konnten vor allem die Teilnehmerinnen des 2. Kurses nach wenigen Monaten auch an reinen Online-Angeboten übergreifender Projekte teilnehmen (Perspektive 4.0, NeW Akademie) und ihr Wissen erweitern.

Kooperationen und Netzwerkarbeit



Steuerungsgruppe

Die Steuerungsgruppe findet 2-mal jährlich mit einem Austausch zwischen allen Beteiligten statt. Sie wird vom Vorhabenträger ZIBB und dem Teilhabeträger femkom organisiert und ausgerichtet. Die Gruppe hat sich zum Ziel gesetzt einen Beitrag zur Deckung des Fachkräftemangels in der Region zu leisten. Die insgesamt 186 MY TURN Frauen sollen gemeinsam erreicht und aktiviert werden.

Folgende Organisationen nehmen daran teil:

- Frauenbüro Darmstadt
- Beauftragte für Chancengleichheit Kreisagentur für Beschäftigung, KfB
- Sozial- und Jugenddezernentin LK Darmstadt-Dieburg
- Beauftragte für Chancengleichheit Jobcenter Darmstadt
- Büro für Chancengleichheit Landkreis Darmstadt- Dieburg
- Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Bundesagentur für Arbeit, Darmstadt
- Team Berufsberatung im Erwerbsleben Bundesagentur für Arbeit
- Koordinatorin beschäftigungsfördernder Maßnahmen Dezernat II, Amt für Förderwesen Stadt Darmstadt

Anhang – Projekte

Die Kooperationspartner*innen der Bundesagentur für Arbeit und dem Jobcenter Darmstadt und dem kommunales Jobcenter (KfB) weisen geeignete Teilnehmerinnen auf das Angebot MY TURN hin und übernehmen die Fahrtkosten. Die Frauenbeauftragten sind Multiplikatoren mit Schnittstellenfunktion innerhalb der Verwaltung und werden an der Projektsteuerung beteiligt. Ein besonderes Augenmerk wird dabei auf eine enge Verzahnung mit den lokalen Jobcentern und der Agenturen für Arbeit gelegt. Mit der Arbeitsverwaltung und dem Jobcenter wurde eine Kooperationsvereinbarung geschlossen. Das Projekt wurde mit beiden Trägern in der Frauenkommission vorgestellt. Folgende gemeinsame Veranstaltungen fanden statt:

- 07.05.2024: Besuch im BiZ Darmstadt mit Frau Fechter, BCA Agentur für Arbeit
- 22.01.2024: Weiterbildung - Online – Veranstaltung mit Herrn Schön, BB Agentur für Arbeit
- 13.09.2024: Bildungsmesse Kreissitzungssaal „Jetzt! Chancen entdecken, Weiterbildung finden: Beratungsmesse für Frauen“ Agentur für Arbeit, Jobcenter, Kreisagentur für Beschäftigung
- 05.11.2022: Weiterbildung- Online- Veranstaltung mit Herr Schön, BB Agentur für Arbeit
- 06.11.2024: Informationsveranstaltung für Frauen mit Fluchthintergrund, Jobcenter Darmstadt
- 11.11.2024: Integrations- und Berufssprachkurse. Veranstaltung mit Frau Warlo, Agentur für Arbeit und Anerkennung ausländischer Abschlüsse mit Frau Chitrakar, Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung – AQB Südhessen, Involas
- 02.12.2024: Beratungs- und Bildungsmesse, Jobcenter Darmstadt

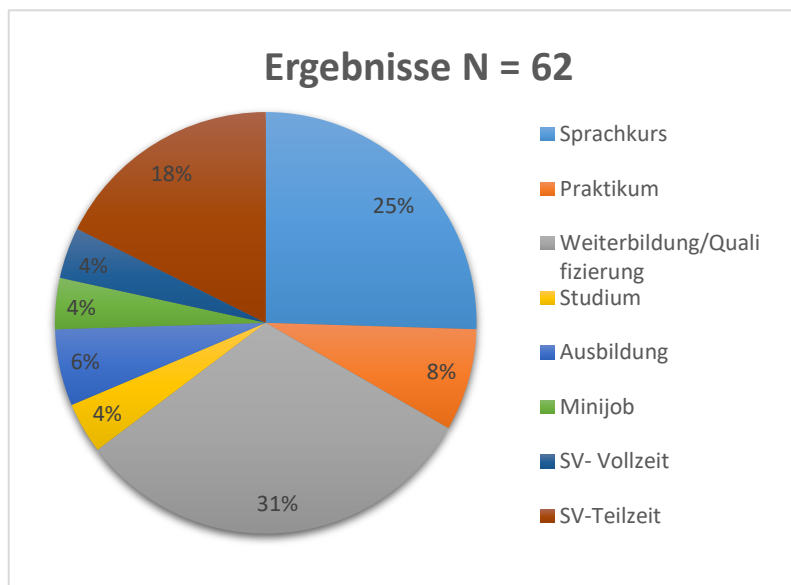
gsub- Vernetzungsstelle

Die gsub mbH ist vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) als Vernetzungsstelle für das Programm „MY TURN – Frauen mit Migrationserfahrung starten durch“ ausgewählt worden. Die Arbeitsstelle umfasst folgende Aufgaben: Fachlich-inhaltliche Begleitung der Projektträger, Förderung der (digitalen) Vernetzung, Umsetzung der Öffentlichkeitsarbeit, Monitoring und Auswertung der Programmaktivitäten, Aufbau und Pflege von Kooperationsbeziehungen des Bundes- und der Länderebene. Neben dem persönlichen Kontakt mit Frau Böll- zuständig für die Region Hessen - fanden bis jetzt 19 monatliche digitale „Lunch& Learn“- Termine und ein Regionaltreffen mit Frau Böll und Frau Skibbe vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales in Kassel statt.

Erfolg

MY TURN soll dazu beitragen, dass (formal) geringqualifizierte Frauen mit eigener Migrationserfahrung in einem stärkeren Umfang als bisher an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen und im Anschluss dauerhaft auf dem Arbeitsmarkt integriert werden und für den Arbeitsmarkt aktiviert werden.

Die folgende Grafik bildet das Ergebnis der Aktivitäten der 62 Teilnehmerinnen in den ersten 2 Jahren des Projektes ab. Mehrfachnennungen sind möglich.



9 Teilnehmerinnen nahmen eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Teilzeit auf, 2 Teilnehmerinnen arbeiten in Vollzeit, 3 Teilnehmerinnen sind in einer Ausbildung, 16 Teilnehmerinnen absolvierten eine Weiterbildung oder eine Qualifizierung, 2 Teilnehmerinnen begannen ein Studium, 2 Teilnehmerinnen haben einen Minijob und 13 Teilnehmerinnen besuchten einen Sprachkurs. Es wurden 4 Praktika absolviert.

34 Teilnehmerinnen befanden sich Ende des Jahres 2024 noch im Projekt MY TURN. 19 Teilnehmerinnen werden noch im Jahr 2025 aufgenommen.

Unsere Vermittlungserfahrungen zeigen, dass mindestens B2 Sprachkenntnisse und eine Anpassungsqualifizierung (Weiterbildung) notwendig sind um in eine Arbeit oder Ausbildung zu kommen.

Fazit

Auch weiterhin besteht für das Projekt MY TURN großes Interesse. Die Anfrage haben zugenommen. Aufgrund der Kapazitätsgrenze arbeiten wir mit einer Warteliste. Unsere Erfahrungen haben gezeigt, dass die Teilnehmerinnen nach erfolgreich abgeschlossenen Sprachkursen keine Anschlussperspektive finden. Dieses hat sich mit den jetzt schon spürbaren politischen Kürzungen unserer Meinung nach noch verstärkt.

Das Coaching im Rahmen des Projekts MY TURN - MY CHOICE bietet hier für Frauen mit Migrationserfahrungen in Darmstadt eine wertvolle Unterstützung auf ihrem Weg in den deutschen Arbeitsmarkt. Immer wieder machen wir die Erfahrungen, dass die Teilnehmerinnen deutlich schlechtere Bildungs- und Berufschancen haben, und dass obwohl sie häufig wertvolle Vorerfahrungen und Qualifikationen mitbringen.

Durch individuelle Beratung, sprachenfördernde Maßnahmen, Weiterbildungsmöglichkeiten und praktische Unterstützung bei der Bewerbung und Integration erhalten die Teilnehmerinnen die Chance, ihre beruflichen Perspektiven zu erweitern und ihre Ziele zu erreichen. Das Projekt trägt damit nicht nur zur wirtschaftlichen Unabhängigkeit der Frauen bei, sondern fördert auch ihre soziale Integration und Chancengleichheit in Deutschland.

Dieses bestätigen uns auch die Rückmeldungen der Arbeitgeber*Innen und der Teilnehmerinnen. Laut ihrer Erfahrungen schaffen wir mit unserem intensiven und komplexen Gesamtpaket Coaching, Workshops, Bewerbungs- und IT-Training, Praktika, Betriebskontakte eine gute Basis für die Teilnehmerinnen, um in das Berufsleben einzusteigen.

Die Anerkennung von **Qualifikationen aus dem Ausland** stellt für viele unserer Frauen und auch für uns eine große Herausforderung dar. Die **bürokratischen Hürden**, die **Differenzen in den Bildungssystemen** und die **fehlende Unterstützung** führen oft zu **Frustration** und **Verzögerungen**. Ein weiteres Hindernis für die Anerkennung ausländischer Qualifikationen ist oft die **Sprachbarriere**. Für die Anerkennung sind häufig **Übersetzungen** der Bildungsnachweise erforderlich, die korrekt und von anerkannten Stellen durchgeführt werden müssen. Das führt zu einem zusätzlichen **Zeitaufwand** und **Kosten**. Hier konnten wir sehr gute Erfahrungen mit der Vernetzung zu der Anerkennungsberatung und der

Unsere Erfahrungen zeigen, dass die meisten Teilnehmerinnen mehr Zeit brauchen, um eine nachhaltige, sichere berufliche Perspektive aufzubauen. Im Durchschnitt beträgt der Förderungsprozess, die Frauen in eine qualifikationsadäquate und nachhaltige Beschäftigung zu begleiten, aus unseren Erfahrungen 1,5 Jahre. Bei Frauen mit Migrationshintergrund ist diese Zeit mit Anerkennung der Zertifikate (2 Monate Wartezeit bis zu einer Involas-Beratung, 3 Monate Bearbeitungszeit), absolvieren eines B2 Kurses (falls genehmigt 6 Monate) um weiteres länger.

Anhang – Projekte

Um diese Prozesse zeitlich zu optimieren begleiten wir die TN zu den Gesprächen in den Jobcentern und in der Agentur. Dieses hat sich als sehr sinnvoll gezeigt, da die Teilnehmerinnen viele Inhalte aus den Kooperationsplänen der Jobcenter und Eingliederungsvereinbarungen der Agentur für Arbeit nicht verstehen und umsetzen können.

Während es letztes Jahr noch in den Beratungen der Standpunkt galt Weiterbildung und Ausbildung vor Arbeit machen wir jetzt immer mehr die Erfahrung, dass die B 2 Kurse oftmals nicht mehr bewilligt werden. Ein **B2-Sprachlevel** ist in vielen Berufen und für Weiterbildungen jedoch Voraussetzung, um in einem anerkannten Beruf arbeiten zu können. Dieses können wir aus zahlreichen Gesprächen mit Arbeitgeber*Innen auf Berufsmessen bestätigen.

Dies bedeutet eine große Einschränkung für unsere Arbeit mit unserem Anspruch Frauen in einen Beruf zu begleiten in dem sie eine eigenständige Existenz aufbauen können und qualifikationsadäquat Arbeiten.

Dieses konnten einige Teilnehmerinnen trotz guter Sprachkenntnisse auf der Job Turbo Messe erleben. Die Hürden und Anforderungen der Betriebe ist, so unserer Beobachtung, trotz des Fachkräftemangels immer noch zu hoch. In den Gesprächen mit den Arbeitgeber*Innen zeigt sich immer wieder, dass es z.B. an familienfreundlichen Zugängen oder flexiblen Arbeitszeitmodellen fehlt.

Ausblick für 2025

Schwerpunkte setzen wir hier in folgende Themen:

- Aufnahme der restlichen 19 TN
- Durchführung des letzten Workshops und I-T Trainings
- 53 Frauen in Arbeit, Qualifizierungen, Weiterbildung und Praktika vermitteln
- Informationsveranstaltung Teilzeit - Ausbildung
- Besuch im BIZ - Agentur für Arbeit
- Informationsveranstaltung Fördermöglichkeiten Agentur für Arbeit
- Jobbörsen, Messebesuche hobit, konaktiva, IHK – Berufsmesse, Nacht der Ausbildung, etc.
- Website femkom- Work-Lab-Profilschnittstelle für ein erfolgreiches Bewerbungsmatching
- Betriebskontakte
- Frauen und Finanzen
- Ausflüge und Aktivitäten- Abschiedsfeier

A.2. NeW Netzwerk Wiedereinstieg

femkom ist nach wie vor mit zwei Angeboten im Netzwerk vertreten:

„NeW Learning“ und „NeW FriDa Geflüchtete Frauen – Respekt und Integration“. Die aktuelle ESF-Förderperiode 2022 bis 2024 wurde mit einer halbjährigen Verlängerung bis Ende 2024 erfolgreich weitergeführt. Seit 2022 übernimmt femkom die technische Koordinationsstelle für die Entwicklung und Umsetzung der netzwerkübergreifenden online Lernangebote und dabei im Besonderen, die Realisierung der hessenweiten New Akademie. Die Umsetzung ist Teil des Fokus, welchen wir auf „Entwicklung digitaler Kompetenzen und Digitalisierung des Arbeitsplatzes“ im Durchführungszeitraum legen.



Beide Teilprojekte arbeiten vernetzt, verfolgen, trotz der divergenten Zielgruppen, gemeinsame Ziele und arbeiten mit vergleichbare Ausgangssituationen von Frauen, die nicht zuletzt durch gesellschaftliche Rahmenbedingungen gesetzt sind.

Innovationsgehalt und Impuls für die Arbeitswelt Hessen

Frauen bringen ein hohes Potenzial mit, um zukunftsorientiert zu arbeiten; d.h. mit hoher sozialer und kommunikativer Kompetenz, vernetzt, interkulturell, nachhaltig und in analog-digitalen Prozessen. Es fehlen Transfer, zeitgemäßer und „mitteleuropäischer“ Praxisbezug, Zugang, vor allem weibliche Vorbilder, die Orientierung bieten, (insbesondere in der Techniknutzung und Technikgestaltung, um Vorannahmen abzulegen und einen realen Zugang zu erhalten) sowie eine genderorientierte Förderung von Kompetenzen. Die beiden Teilprojekte „**New Learning**“ und „**NeW FriDA**“ bieten dazu Lösungen:

- Weiterentwicklung von Beratungs- und Bildungsangeboten hinsichtlich der Chancen durch Digitalisierung für Frauen und deren konkrete Umsetzung und Praxis im Projekt, wie ortsgebundenes und ortsunabhängiges Arbeiten, Flexibilisierung durch asynchrone Modi sowie das Zusammenführen von analogen und digitalen Arbeitsprozessen (Blended Learning) u.a.m.
- Genderorientierte und migrationspädagogische Gestaltung von Lernprozessen
- Stärkung der Medien-, IT- und Zukunftskompetenzen von Frauen
- Ausbau von Sprachkompetenzen für eine aktive gesellschaftliche Teilhabe
- Sprachbezogener Fachunterricht, der Sprache umsetzungsnah fördert
- Förderung und Ausbau einer analog-digitalen und vor allem lebenslangen Lernkultur
- Chancengerechtigkeit, Förderung des Frauenanteils in digitalisierten Arbeitsprozessen
- Förderung von Schlüsselkompetenzen wie Resilienz, Lernfähigkeit als Zukunftskompetenz zur aktiven Gestaltung von Veränderungsprozessen
- Nachhaltigkeit durch ressourcen- und kompetenzorientierte Ansätze, die lebenslanges Lernen, Resilienz und somit Handlungsfähigkeit in einer durch Krisen geprägten Lebenswelt fördern und stärken
- Digitalisierung als Chance einer ökologisch sinnvollen sowie familien- und frauenfreundlichen Neugestaltung von Arbeit
- Auseinandersetzung mit Haltung und Werten, um ein Bewusstsein für eine nachhaltige Lebens- und Arbeitsgestaltung wirksam zu bilden
- Ausbau und Erweiterung bestehender Kontakte, Sensibilisierung in Unternehmen, Verwaltungen und Kammern um Einstellungsbarrieren benachteiligter Gruppen abzubauen

NeW FriDa integriert migrationspädagogische Ansätze, um geflüchteten Frauen den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern und interkulturelle Kompetenzen zu fördern. Das Modul "Lernen lernen" zeigt sich als wichtiger Faktor, um Lernblockaden, häufig entstanden durch traumatische Fluchterfahrungen, abzubauen, neuen Lernfelder zu begegnen und die eigene Lernfähigkeit wahrzunehmen und zu fördern. Eine stetige Unternehmenssensibilisierung, die enge Verzahnung mit regionalen Netzwerken und politischen Gremien, bauen Barrieren für benachteiligte Gruppen ab und schaffen langfristige Beschäftigungsperspektiven.

Unternehmensansprache und Matchingplattform

Ein übergeordnetes Ziel beider Teilprojekte ist der Ausbau der Unternehmensansprache. Dazu gehört unter anderem die Realisierung einer erweiterten Internetseite „Worklab“, welche Unternehmen den Zugriff auf entpersonalisierte Stellenprofile der Teilnehmerinnen ermöglicht. Daneben erfolgt die direkte Ansprache und der Austausch mit Unternehmen, um Bedarfe zu besprechen, ein passgenaues Matching zu ermöglichen, aber auch um über den persönlichen Kontakt Zugänge zur Arbeitswelt für Quereinsteigerinnen und für Frauen mit multiplen Vermittlungshemmnissen zu vereinfachen. New bietet dazu Angebote wie stabilisierendes Jobcoaching, assistierter Wiedereinstieg und eine intensive Vorbereitung und Qualifizierung für eine erfolgreiche Arbeitsaufnahme.

Ein langjähriger Kontakt besteht zur Technischen Universität Darmstadt mit den Arbeitsbereichen Büro, Projektleitung und wissenschaftliche Mitarbeit. In der letzten Förderperiode konnte der Kontakt zur Evangelischen Fachhochschule Darmstadt aufgebaut werden, die sich seither aktiv mit Stellenangeboten an

Anhang – Projekte

femkom wendet. Die Stellen sind in der Bezahlung, aber auch der Arbeitsplatzgestaltung überaus interessant für die Teilnehmerinnen. Ein weiteres Projekt für Quereinsteigerinnen wurde im Bereich Green economy aufgebaut. Alnatura ist mit Firmensitz in Darmstadt für viele Frauen ein Arbeitgeber mit hohem Identifikationspotenzial und Möglichkeiten sich im Job weiterzuentwickeln. Generell sind die Absolventinnen von femkom eine ausgezeichnete Reputation und ein „Wiedereinstiegsplus“ für weitere Teilnehmerinnen.

Im Bereich Handwerk sind erste Kontakte mit Handwerker*innen entstanden, allerdings bedarf es weiterer Sensibilisierung. Familienunfreundliche Arbeitszeiten und schlechte Bezahlung in den typischen Frauenberufen, wie Friseurin und Fachverkäuferin, kaum Vorbilder zur Orientierung in den „typisch männlichen“ Handwerksbereichen und bestehende Vorurteile, stellen nach wie vor Zugangsbarrieren für



Frauen dar. Betriebsbesichtigungen im Berufsbildungs- und Technologiezentrum Weiterstadt der Handwerkskammer Rhein Main werden mit den Teilnehmerinnen durchgeführt, um das Handwerk in der Berufsorientierung von Frauen in all seinen Facetten und Möglichkeiten einzubeziehen.

Berücksichtigung transformativer Prozesse der Arbeitswelt in zielgruppenorientierter Umsetzung

Die Zielgruppen der beiden Teilprojekte NeW Learning und New FriDa sind divergent, inhaltlich und methodisch-didaktisch findet das Berücksichtigung in der Umsetzung.

Teilprojekt NeW Learning

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. New Learning steht für diesen Lernprozess und den damit verbunden individuellen Anforderungen der Teilnehmerinnen Veränderungen aktiv zu gestalten. Um dorthin zu gelangen, arbeiten die Teilnehmerinnen an ihren persönlichen 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. Teilnehmerinnen, die in Arbeitsverhältnisse eingemündet sind, bestätigen uns mit Nachdruck, dass sie „genau das mitbekommen haben“, was sie zur Ausübung ihrer täglichen Aufgaben benötigen. Ein wichtiges Feedback, welches uns die Richtigkeit der Zielgruppenorientierung in Inhalt und Durchführung – auch hinsichtlich transformativischer Prozesse – bestätigt.

Softskill-Trainings

- Kompetenz- und Qualifikationsanalyse
- Schlüsselqualifikationen

Anhang – Projekte

- Berufsfindung/ -orientierung
Entwicklung einer nachhaltigen Berufsperspektive
- Bewerbungsunterlagen, Vorstellungsgespräche, Assessmentcenter
- Starke Stimme und Kommunikation
- Bewerbungstraining und Selbstpräsentation
- Selbstkompetenzen (Zeit, Motivation, Resilienz)
- Finanzen, Rente, Arbeitsrecht, Arbeitszeitmodelle
- Gruppencoaching (Erfolgsgruppen) und regelmäßiges, ressourcenorientiertes Einzelcoaching

Digital- Medienkompetenzen

- MS-Office 2021: Word, Excel, Windows, PowerPoint und Outlook
- Kollaboratives Arbeiten mit OneNote, Teams, Zoom und in Videoseminaren
- Digitale Lernformate, Lernplattformen, Webinare
eigene Online-Kurse entwickeln
- Videobearbeitung
- Technik & Co, Synchronisation von Geräten, Besonderheiten der Technik
- Webseitenerstellung und Contentmanagement mit WordPress
- Online Recherchen (Stellenrecherchen)

Teilprojekt FriDa

NeW FriDa verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz zur Förderung der Erwerbsfähigkeit geflüchteter Frauen. Im Mittelpunkt stehen die Stärkung der Sprach- und Medienkompetenz sowie die individuelle Begleitung bei der persönlichen und beruflichen Zukunftsplanung. Das Projekt bietet Frauen einen geschützten Raum, in dem sie eigenständig neue Perspektiven entwickeln und den Herausforderungen und Anforderungen des deutschen Arbeitsmarktes begegnen können. Entscheidend ist dabei die frühzeitige Ansprache, bevor sich traditionelle Rollenbilder innerhalb der Familie nach der Ankunft in Deutschland verfestigen und die längerfristige Begleitung, die durch das anschließende Mentoring-Angebot gewährleistet ist. Im Mentoring steht die Unterstützung und Umsetzung der Berufswegeplanung im Vordergrund.

Das Projekt berücksichtigt transformative Prozesse in der Arbeitswelt durch:

- Zielgruppenadäquate Blended Learning (Lern-) Angebote
- Förderung von Zukunftskompetenzen wie Lernfähigkeit, Kommunikation, Resilienz und Digitalkompetenzen
- Stetige Lernbegleitung
- Verzahnung von Sprach- und Fachunterricht
- Sensibilisierung von Unternehmen, um Beschäftigungsbarrieren abzubauen
- Stabilisierung und Trauma-Bearbeitung, um Beschäftigungsfähigkeit zu fördern und zu ermöglichen
- Gruppencoaching und regelmäßiges, ressourcenorientiertes Einzelcoaching
- Mentoring, Entwicklung von beruflichen Perspektiven und erste Umsetzungsschritte gemeinsam mit einer Mentorin, regelmäßige Reflexionstreffen in der Gruppe.

NeW Akademie – der Mehrwert an digitalen Lernformaten für alle Frauen aus Hessen

In einem übergeordneten Bereich auf der bestehenden NeW-Lernplattform werden Lernangebote allen Teilnehmerinnen des Netzwerkes und darüber hinaus Teilnehmerinnen hessenweit zur Verfügung gestellt. Somit kann das Angebot für die Frauen in Nutzung und Inhalt stärker individualisiert und noch passgenauer werden. Die bestehenden Qualifizierungsangebote werden mit der NeW Akademie durch weitere Schwerpunkte ergänzt. Es werden Synergien geschaffen, die für die Entwicklung der Teilnehmerinnen positive Impulse setzen. In der Beratung werden die individuellen Bedarfe und der jeweilige berufliche Orientierungswunsch der Teilnehmerinnen festgestellt. Je nachdem kann die Teilnehmerin an einem oder mehreren Modulen der NeW Akademie teilnehmen, das/die das originäre Programm individuell ergänzt bzw. ergänzen. Für die Teilnehmerinnen wird ein Mehrwert generiert, der die individuellen Erfolgchancen eindeutig erhöht.

Durch die NeW Akademie können perspektivisch auch Frauen mit Mobilitätseinschränkungen, wie Sorgearbeiten, Pflege von Angehörigen, nicht ausreichender Kinderbetreuung, gesundheitliche und körperliche Einschränkungen, sowie Frauen aus dem ländlichen Raum, erreicht werden. Es eröffnen sich für jede einzelne Teilnehmerin mehr Chancen, um eine erfüllende, zukunftsorientierte, berufliche Perspektive zu erreichen.

Strukturelle oder individuelle Integrationsfähigkeit in Arbeit oder Ausbildung

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 persönlicher und 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 sind 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, die Anforderungen steigen und die Kinderbetreuung und die Familienarbeit sind zu organisieren. 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. Durch gezielte Förderung, Training und Coaching erhöhen die Frauen ihre individuelle Integrationsfähigkeit:

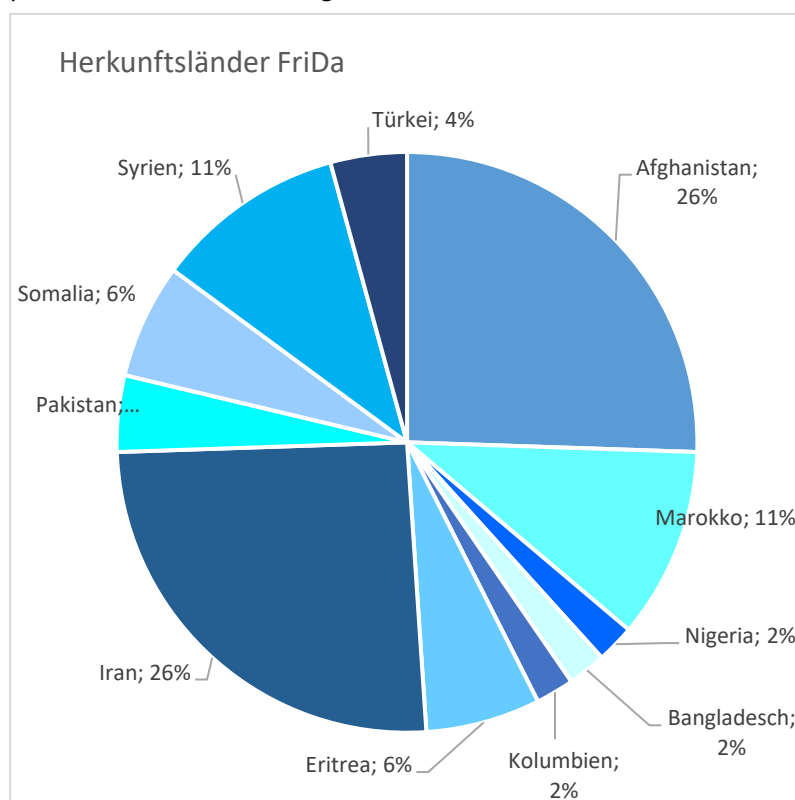
- **Kompetenzorientierte Förderung**
Die Teilnehmerinnen erhalten gezielte Unterstützung durch kompetenzorientiertes Lernen, das nicht nur Wissen vermittelt, sondern auch die Umsetzung in die Praxis ermöglicht. Dazu gehören berufsfachliche Trainings, Softskill-Trainings, Sprachförderung und digitale Kompetenzen.
- **Individuelle Begleitung und Coaching**
Ein kontinuierliches Coaching und Mentoring stellt sicher, dass individuelle Barrieren thematisiert und abgebaut werden. Die Beratung erfolgt bedarfsgerecht und wird teilweise auch nach Aufnahme einer Beschäftigung fortgeführt, um den Einstieg nachhaltig zu sichern.
- **Förderung von Schlüsselkompetenzen**
Zentrale Zukunftskompetenzen wie Lernfähigkeit, Kommunikation, Resilienz und Digitalkompetenzen werden gezielt trainiert. Dies stärkt die Teilnehmerinnen in ihrer Selbstwirksamkeit und bereitet sie auf die Anforderungen des modernen Arbeitsmarktes vor.
- **Unternehmen sensibilisieren und Matching-Prozesse initiieren**
Arbeitgeber werden gezielt angesprochen, um Beschäftigungsbarrieren für benachteiligte Gruppen abzubauen. Durch direkte Vermittlung und individuelle Profilanpassung werden realistische, nachhaltige berufliche Perspektiven geschaffen.

▪ **Langfristige Perspektiven durch Qualifizierung**

Durch die Anerkennung ausländischer Abschlüsse sowie ergänzende/aufbauende Qualifizierungen eröffneten sich neue und existenzsichernde Karrierewege.

Benachteiligung (persönlich, strukturell oder qualifikatorisch) auf dem Arbeitsmarkt

Frauen werden bis heute im beruflichen Kontext mehrfach benachteiligt. Strukturell sind das zum einen fehlende Zugänge zu technikorientierten, gut dotierten Berufsbildern, das sind zum anderen gesellschaftliche Neigungen und Vorurteile, Jobs mit schlechter Bezahlung, die dazu führen, dass männliche Partner in der klassischen Rolle des Ernährers verhaftet bleiben, das ist die Rollenzuschreibung der sorgetätigen Frau, die mit Erwerbstätigkeit schwer zu vereinbaren ist und wenn nur als „Zuverdienerin“. Auf der persönlichen Ebene wirken sich die strukturellen Hemmnisse aus und werden von den meisten Frauen als ihr persönliches Problem wahrgenommen.



Bei den in New eingemündeten Frauen sind diese Hemmnisse bei den allermeisten Frauen gegeben. Bei NeW FriDa Teilnehmerinnen kommen Fluchterfahrung und Mehrfachdiskriminierung hinzu; Diskriminierung gegen Frauen, gegen ausländische Mitbürgerinnen, gegen muslimisch geprägte religiöse Haltungen, u. a. m.

In FriDa liegt der Herkunftsschwerpunkt der Teilnehmerinnen mit zweidrittel der Teilnehmerinnen (63 %) in Afghanistan, Iran und Syrien.

In New Learning liegt der Migrationsanteil bei 50 % und umfasst 19 Nationen weltweit.

51 % der NeW FriDa Teilnehmerinnen verfügen über keinen Berufsabschluss. Bei den Frauen, die eine Ausbildung oder ein Studium abgeschlossen haben, zeigen sich folgende Probleme mit den schulischen und beruflichen Nachweisen:

- 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.

Orientierung, Kompetenzaufbau und Stabilisierung sind ein mehrmonatiger Prozess, schnelle Lösung führen weder zu einer nachhaltigen Beschäftigung noch zu einer zufriedenstellenden Lebensführung.

Trauma-Bearbeitung

Aufgrund der Fluchterfahrungen und damit einhergehender Erlebnisse, teilweise in traumatischer Form, wurden in dieser Projektlaufzeit zwei Workshops zum Thema „Trauma - die Seele heilen“ angeboten. Die Auswahl auf den Psycho- und Traumatherapeuten Dr. Christian Lüdke ist durch seine hohe interkulturelle Kompetenz, Einsätze in verschiedenen Krisengebieten und seine Arbeit mit Betroffenen und gleichermaßen mit der helfenden-Struktur, begründet. Im ersten Workshopteil erarbeiten Teilnehmerinnen gemeinsam mit dem Psycho- und Traumatherapeuten Strategien zur Bewältigung eigener traumatischer Erfahrungen. Im zweiten Teil des Workshops teilte Lüdke aktuelle Erkenntnisse der Traumaforschung mit Kolleginnen, Mentorinnen aus dem Mentoring-Angebot und interessierten Teilnehmerinnen. Praktische Übungen und Methoden zum Stressabbau, hypnotherapeutische Ansätze und Angebote zur Hilfe bei Trauma machten die Inhalte erfahr- und umsetzbar. In NeW FriDa zeigt sich immer wieder der Bedarf, traumasensibel zu arbeiten und den Teilnehmerinnen ausreichend Zeit zu geben, um in Deutschland gut anzukommen. Der angebotene Workshop soll mögliche Hürden abbauen, die Teilnehmerinnen bedarfsgerecht unterstützen und Kolleginnen sowie Mentorinnen in dieser wichtigen Thematik schulen.



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

Nachhaltigkeit nach Ende der Förderung

Durch die Verankerung der erarbeiteten Konzepte in bestehenden Strukturen und Netzwerke, wird die Nachhaltigkeit des Vorhabens gesichert. Die entwickelten Lernmodule und Blended-Learning-Ansätze werden weitergeführt und in die NeW-Akademie integriert. Dabei trägt das Netzwerk Wiedereinstieg Hessen (NeW) dazu bei, dass die erprobten Maßnahmen langfristig genutzt werden. Zudem fließen die gewonnenen Erkenntnisse der Projektlaufzeit in die Arbeitsmarktstrategien der Stadt Darmstadt und des Landkreises Darmstadt-Dieburg ein.

Unternehmen und Verwaltungen werden weiter sensibilisiert, um Beschäftigungsbarrieren abzubauen. Teilnehmerinnen wirken als Multiplikatorinnen in ihrem Umfeld tragen so zur Verstetigung der Projektergebnisse bei.

femkom verfügt über 40 Jahre Erfahrung in der beruflichen Beratung und im Kompetenzaufbau von Frauen. Unsere Absolventinnen bestätigen und zeigen die Nachhaltigkeit dieses Weges.

Teilnehmerinnen – Struktur und Problemlagen

Im gesamten Förderzeitraum sind 138 Frauen in das NeW Projekt eingemündet. 110 Frauen bis Juni 2024 und die zusätzliche Aufnahme von 28 Frauen in der Verlängerung bis Dezember 2024.

Teilprojekt NeW Learning

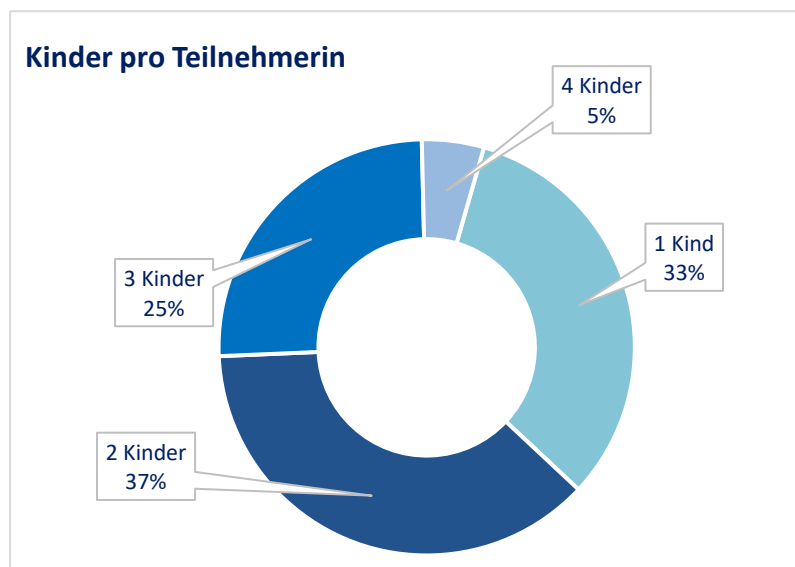
Die Problemlagen liegen bei den New Learning Teilnehmerinnen überwiegend an:

- einer mehr- bzw. langjährige Familienphase,
- Schwierigkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- fehlenden oder unflexiblen Kinderbetreuungszeiten,
- keine aktuellen Fach- und Medienkompetenzen,

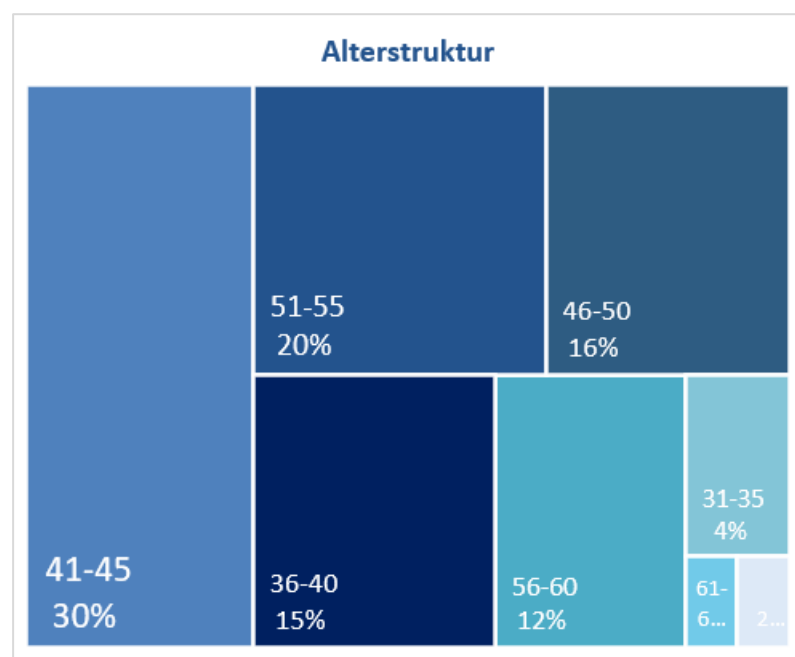
Anhang – Projekte

- fehlende Orientierung, fehlender Bezug zum Arbeitsleben,
- sowie ein geringeres Selbstbewusstsein gegenüber den eigenen Fähigkeiten.

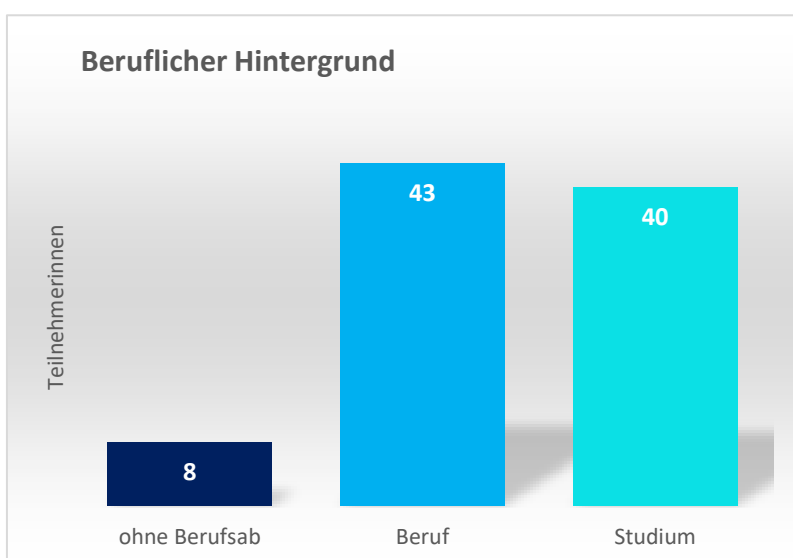
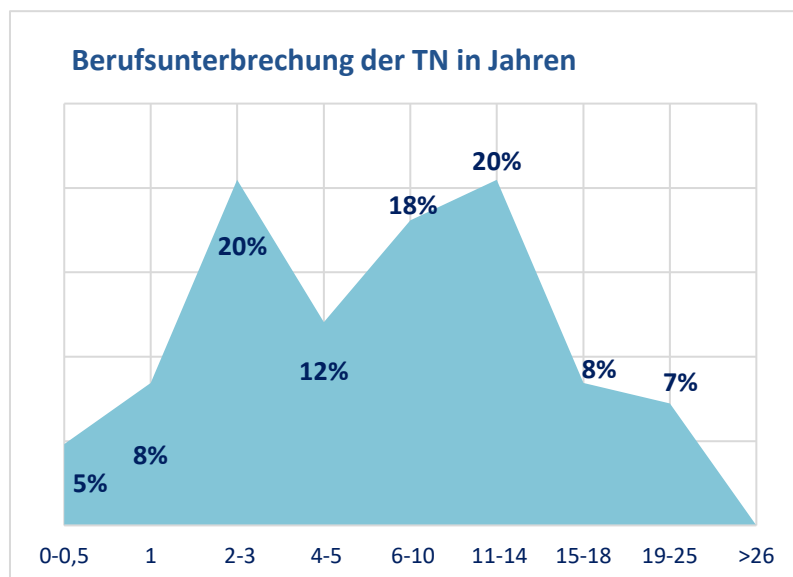
Die Dauer des Wiedereinstiegs-Prozesses hat sich zu den Jahren vor Corona durchschnittlich um 2 Jahre verzögert. Der Rollback ist sichtbar, unter anderem dadurch, dass wir bei Frauen, insbesondere in der beruflichen Orientierung, einen erneuten Anstieg der Verweildauer im Projekt verzeichnen können. Die Frauen sind durch die Pandemie bedingt länger zu Hause geblieben bzw. wieder in die Familienphase zurückgegangen. Die Kinderbetreuung ist schwieriger denn je, der Fachkräftemangel führt dort zu einem Mangel an Plätzen, was wiederum Frauen mit Kleinkindern in der Arbeitsplatzwahl stark einschränkt.



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 Förderprofilage) ist besonders bei ALG-II-Leistungsbeziehenden auch ein höheres Maß an Schnittstellenmanagement erforderlich.



Der Median der Altersstruktur der 91 Teilnehmerinnen liegt bei 45 Jahren, 40 Jahre und jünger waren lediglich 19 Teilnehmerinnen und 30 Teilnehmerinnen (ein Drittel) waren zum Projekteintritt 51 Jahre alt oder älter. Der Anteil der älteren Frauen steigt jährlich, zum einen begründet durch das gestiegene Renteneintrittsalter, zum anderen bedingt durch die drohende Altersarmut von Frauen, deren mangelnde Rentenansprüche eine Fortsetzung der Erwerbstätigkeit erfordern.



Die durchschnittliche Berufsunterbrechungszeit liegt aktuell bei den Wiedereinsteigerinnen bei 10 Jahren. Der Anteil der Teilnehmerinnen mit familienbedingten Auszeiten von 6 bis 25 Jahren liegt bei 53 %, bei mehr als einem Drittel (35 %) mehr als 10 Jahre.

44 % der Teilnehmerinnen sind Akademikerinnen.

91 % der Projektteilnehmerinnen verfügen über qualifizierte Berufsabschlüsse und 9 % verfügen über keinen Ausbildungsabschluss.

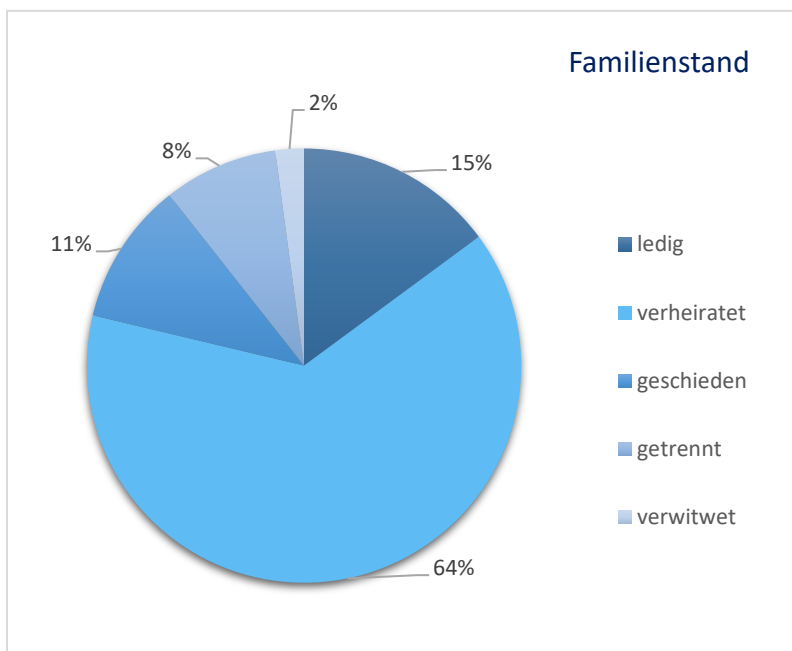
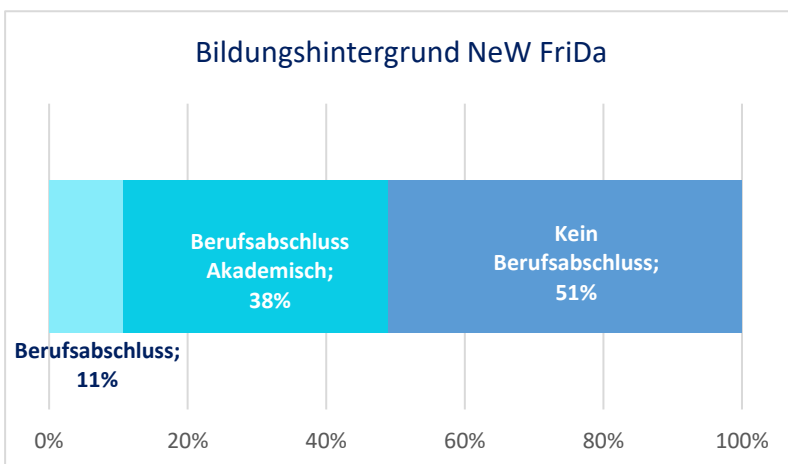
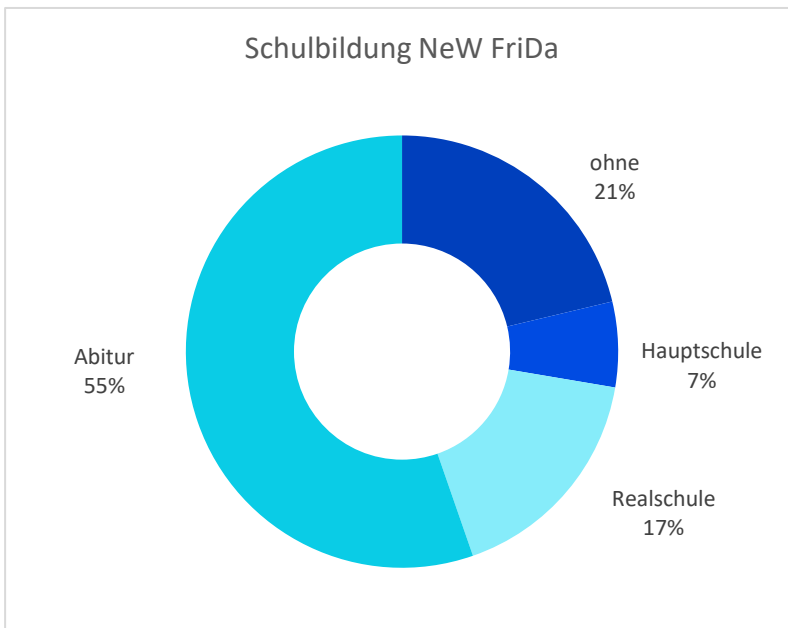
Anerkennungsverfahren, Erwerb von Schulabschlüsse und beruflichen Ausbildung bzw. Umschulungen sind intendiert.

Entsprechend dieser unterschiedlichen Voraussetzungen und Biografien der Teilnehmerinnen werden 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.

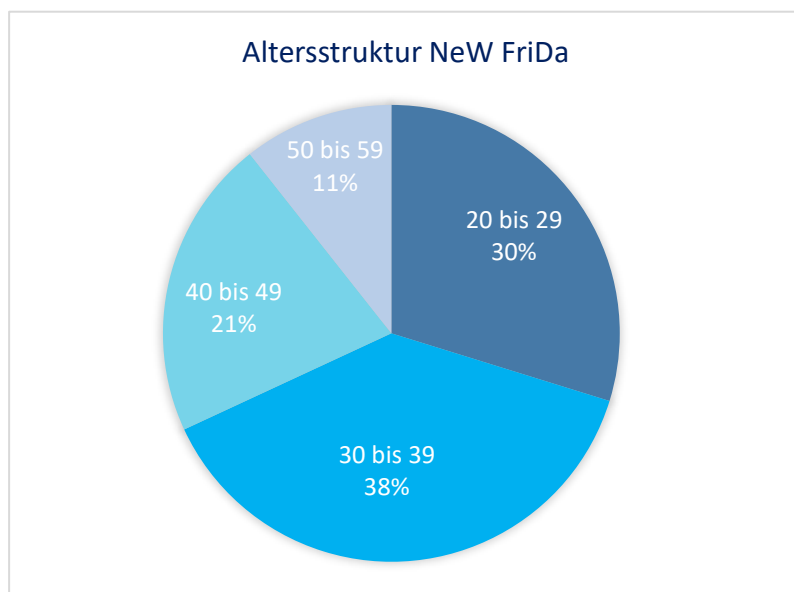
Teilprojekt NeW FriDa

Die Problemlagen liegen bei den New FriDa Teilnehmerinnen überwiegend an:

- keine Erfahrungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt,
- keine Orientierung/ Kenntnisse in behördlichen Abläufen wie auch gesellschaftlichen Gepflogenheiten,
- fehlende Sprachkenntnisse,
- fehlende Anerkennung von Abschlüssen,
- Traumatisierung durch Fluchterfahrungen,
- Vorannahmen und Vorteile,
- tradierte Rollenbilder in den Familien,
- Druck durch unklare Perspektive, fehlende Stabilität im Leben.



- Insgesamt 47 Frauen haben am Projekt teilgenommen. Mit dem Eintritt in das Projekt werden bereits erworbene oder unterbrochene Schul- und Berufsausbildungen, Studienverläufe sowie berufliche Erfahrungen erfasst. Zudem wird geprüft, ob ausländische Schul-, Berufs- oder Studienabschlüsse anerkannt werden können. Ein regelmäßiger Austausch findet mit der mobilen Anerkennungsberatung (MoAB) statt.
- Besonders zu Beginn und auch im weiteren Verlauf des Projektes unterstützen die Mitarbeiterinnen die Teilnehmerinnen Anträge zur Sicherstellung und Finanzierung von Betreuungsplätzen für ihre Kinder zu stellen. Das Schnittstellenmanagement nimmt in der gesamten Verweildauer der Frauen einen wichtigen stabilisierenden Schwerpunkt ein.
- Geflüchtete Frauen stehen insbesondere in der Phase der Asylantragsstellung sowie bei der Verlängerung befristeter Aufenthalte vor zahlreichen Herausforderungen. Die Auseinandersetzung mit einer fremden Kultur, eine unsichere Aufenthalts- und Wohnsituation, die Sorge um Angehörige im Herkunftsland sowie die Erziehung der eigenen Kinder in einem fremden Umfeld, sorgen für große Verunsicherung und das Gefühl von Instabilität. Vor diesem Hintergrund bietet das Projekt, welches ausschließlich für Frauen konzipiert wurde, mit dem Angebot des Lernens einen



Die unterschiedlichen Altersstufen der Frauen werden dabei als wertvolle Bereicherung für den Integrationsprozess in das Leben und die Arbeitswelt in Deutschland wahrgenommen.

geschützten und stabilen Rahmen. Der ganzheitliche Ansatz schafft optimale Voraussetzung, um die Frauen an den regionalen Arbeitsmarkt heranzuführen und sie mit den hier geltenden Standards vertraut zu machen.

Neben der allgemeinen Verunsicherung zeigt sich insbesondere bei jüngeren Teilnehmerinnen ein erhöhter Bedarf an individueller Anleitung und Unterstützung in persönlichen sowie beruflichen Fragestellungen. Von besonderer Bedeutung sind dabei der gegenseitige Austausch und die Unterstützung innerhalb der Gruppe.

Akquise der Teilnehmenden

femkom führt monatliche Informationsveranstaltung, welche öffentlich beworben werden, durch, dabei werden folgende Frauen angesprochen:

- berufliche Wiedereinsteigerinnen
- Frauen aus der sogenannten „Stillen Reserve“
- Frauen in der beruflichen Neu- oder Umorientierung
- Frauen mit Fluchterfahrung und mit Migrationshintergrund

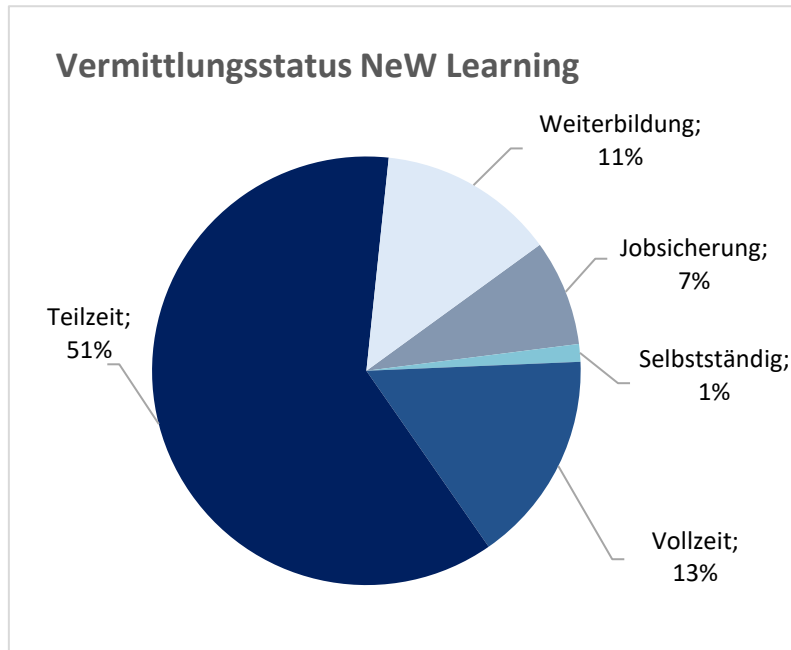
Danach erhält auf Wunsch und bei Bedarf jede interessierte Frau eine ergebnisoffene Erstberatung. Berufliche Möglichkeiten werden aufgezeigt und anhand der individuellen Situation und Bedürfnisse in Umsetzungsstrategien transferiert.

Der Ansatz von femkom basiert auf Freiwilligkeit und Entscheidungsautonomie der Teilnehmerin und auf gegenseitige Verbindlichkeit. Es erfolgen Hinweise auf femkom seitens Jobcenter und Agentur für Arbeit, ein Teil der Frauen kommen über dem Webauftritt von femkom, Hinweise durch Therapeut*innen und Partner*innen aus Netzwerken, aber die meisten Frauen, ca. 70 %, kommen auf Grund von Empfehlungen anderer Frauen. Dies bestätigt die Arbeit von femkom in Durchführung und Ergebnis.

Erfolge – Stand Projektende

New Learning

Ziel der Teilnehmenden im Teilprojekt "New Learning" ist neben der Erweiterungen eigener Kompetenzen, eine Stelle im ersten Arbeitsmarkt zu finden, einen drohenden Verlust einer Beschäftigung durch Job-sicherung abzuwenden, 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 aktuellen Förderphase Juli 2022 bis Juli 2024 sind 73 Frauen und der Verlängerung bis Dezember 2024 sind 18 Frauen, insgesamt also 91 Frauen in das Teilprojekt NeW Learning eingemündet.



Von den 91 Teilnehmerinnen haben 86 % eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen oder sind in eine qualifizierende Weiterbildung eingemündet. Bei 6 Frauen (7 %) konnte ein Jobverlust abgewendet bzw. eine Jobsicherung durch Weiterbeschäftigung oder Jobwechsel erreicht werden.

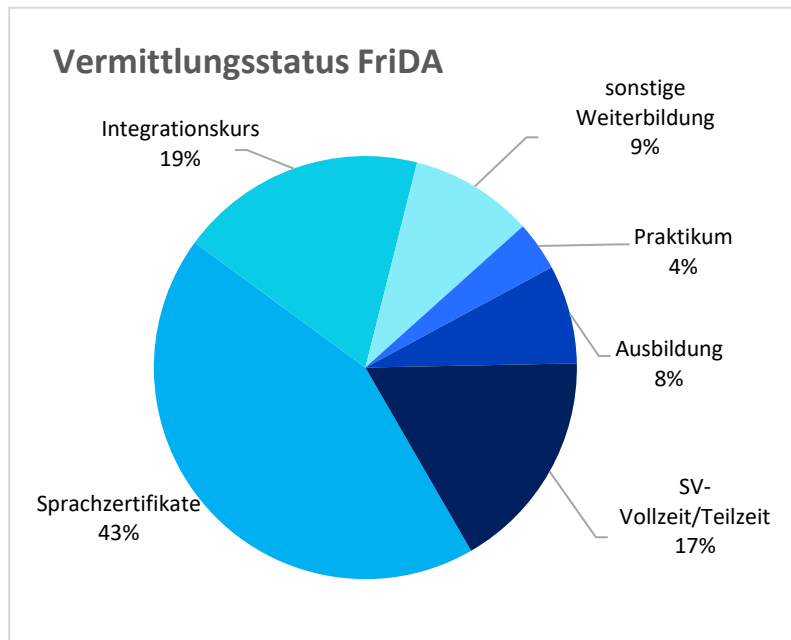
Eine Teilnehmerin, die mit 38 Jahren über keine Ausbildung verfügte, absolviert mit Spaß und erfolgreich eine Ausbildung als Köchin im Lufthansa Schulungszentrum, Seeheim.

43 Frauen (48 %) wurden in eine qualifizierende Weiterbildung vermittelt, eine davon in die externen

Prüfung zur Kauffrau für Büromanagement, die sie erfolgreich bestand und was ebenfalls zur qualifikationsadäquaten Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung führte. Zum Projektende befanden sich noch 11 % in Weiterbildung.

Die noch offenen Vermittlungen von 15 % der Teilnehmerinnen sind auf schwerwiegenden, längerfristigen Erkrankungen, Verlängerung der Familienphase durch erneute Schwangerschaft oder durch familiäre Pflegetätigkeiten zu begründen. Wobei zu vermerken bleibt, dass die Verweildauer der 18 Frauen, die erst in der Verlängerung eingemündet sind, für einen Großteil mit wenigen Monaten noch nicht abgeschlossen ist und im Jahr 2025 erfolgreich fortgeführt wird.

New FriDa



Ziel der Teilnehmerinnen mit Fluchterfahrung ist das Ankommen in Deutschland als neues Lebensumfeld, Integration und gesellschaftliche Teilhabe. Der Schwerpunkt liegt auf berufsvorbereitenden und -orientierenden Schritten, die den Zugang zum unbekanntem deutschen Arbeitsmarkt schaffen.

Die Frauen sind wichtige Multiplikatorinnen für die ganze Familie.

Das im Projekt integrierte Mentoring ermöglicht eine langfristige und individuelle Begleitung der Frauen, auf dem Weg zur beruflichen Integration. 17 % ist die Einmündung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gelungen.

Eine Teilnehmerin, die bereits mit Beginn des Mentorings eine Ausbildung zur Verkäuferin absolviert hat, hat diese erfolgreich bestanden. Mit Beginn des Mentorings im September 2023 hat die Teilnehmerin entschieden, die Ausbildung als Kauffrau im Einzelhandel weiter zu führen. Eine weitere Teilnehmerin ist erfolgreich in die schulische Ausbildung zur PTA gestartet, hat im Verlauf des Mentorings in

Anhang – Projekte

die Ausbildung zur PKA gewechselt. Eine Frau wurde auf ihrem Weg zur Approbation als Ärztin begleitet und hat zuletzt einen Vorbereitungskurs zur Kenntnisprüfung absolviert und eine Stelle als Assistenzärztin beim Alice-Hospital Darmstadt aufgenommen. Eine weitere Teilnehmerin hat eine Weiterbildung zur Bekleidungsstechnikerin begonnen. Drei Mentee haben Praktika absolviert, zwei Frauen als Erzieherin und eine Frau als medizinische Fachangestellte.

Zielerreichung – Erfolgsfaktoren

Messbare Erfolgsfaktoren, welche die „Ziele der Förderung und Fördergegenstand“ in der Projektumsetzung berücksichtigen wurden vollständig erreicht:

- 70 % der Teilnehmerinnen münden in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung oder in eine beschäftigungsfördernde Weiterbildung oder Ausbildung ein.
- 70 % der Teilnehmerinnen, die eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung oder Ausbildung beginnen, gehen in die sogenannten Mangelberufe (Gesundheitswesen, Erziehung, Handwerk oder eine Beschäftigung mit benötigten IT-Kenntnissen).
- 80 % der Teilnehmerinnen erwerben Zertifikate in den Lernmodulen, die über Nachweise, wie Lernkontrollen, Fachgespräche, Aufgaben und Projektarbeiten erworben werden.
- 95 % der Teilnehmerinnen können über ihr Kompetenzprofil einen deutlichen Zuwachs an Schlüssel-, Lern- und Digitalkompetenzen wahrnehmen und aufzeigen.
- Mindestens 10 Unternehmen bzw. Verwaltungen erklären sich im Rahmen der „Unternehmenssensibilisierung“ bereit, benachteiligte Frauen, insbesondere mit Migrationshintergrund und im Wiedereinstieg, als potenzielle Fachkräfte zu sehen und ermöglichen einen beruflichen (Wieder-) Einstieg.

Lessons learned

Tatsächlich sind 70 %, der in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung oder Ausbildung eingemündeten Teilnehmerinnen, in Arbeitsverhältnissen, welche die zuvor erworbenen IT-Kenntnisse benötigen. Mangelberufe in Gesundheit, Erziehung und Handwerk haben nach wie vor familienunfreundliche Arbeitszeiten, welche für sorgetätige Frauen nicht vereinbar sind. Beim Handwerk fehlen oftmals die wichtigen Teilzeitmöglichkeiten. Es bedarf weiterer Sensibilisierung der Arbeitgebenden und der Arbeitssuchenden. Zusätzlich bewirkt das aktuell schlechte Image der Erziehungs- und Gesundheitsberufe bei vielen Frauen Desinteresse. Die Situation muss auf der politischen Ebene eine Verbesserung in Arbeitszeiten, Entlohnung und gesellschaftlicher Anerkennung erfahren.

Die langfristige Begleitung der Frauen ist insbesondere in NeW FriDa maßgeblich, wobei die Begleitung fortlaufend der Geschwindigkeit der Teilnehmerinnen angepasst werden muss, um Förderung nicht zur Überforderung werden zu lassen. Insbesondere Lernschwache Frauen, die aufgrund des Lerntempos in Integrationskursen das B1 Niveau bisher nicht erreichen konnten, können gemäß ihrer Lernerfahrungen im Projekt unterstützt werden. In diesem Zusammenhang wird zunehmend der Aspekt erkennbar, dass sowohl eine Standortanalyse, als auch eine Perspektiventwicklung unter Einbeziehung der rechtlichen Situation einer vertrauensvollen Basis bedürfen. Insbesondere die kontinuierliche Kommunikation im Einzelcoaching ist hier entscheidend.

Öffentlichkeitsarbeit

Maßnahme	Maßnahme wurde umgesetzt	Weitere Informationen
Website des Vorhabens	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <input checked="" type="checkbox"/> Ja ▪ <input type="checkbox"/> Nein 	www.femkom.de www.new-hessen.de
Sonstige Berichte im Internet	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <input checked="" type="checkbox"/> Ja ▪ <input type="checkbox"/> Nein 	Social-Media-Plattformen und auf o. g. Webseiten
Berichte in Printmedien	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <input checked="" type="checkbox"/> Ja ▪ <input type="checkbox"/> Nein 	
Pressemitteilungen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <input checked="" type="checkbox"/> Ja ▪ <input type="checkbox"/> Nein 	
Flyer	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <input checked="" type="checkbox"/> Ja ▪ <input type="checkbox"/> Nein 	NeW Learning NeW FriDa NeW Mentoring
Poster	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <input type="checkbox"/> Ja ▪ <input checked="" type="checkbox"/> Nein 	
Veranstaltungen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <input checked="" type="checkbox"/> Ja ▪ <input type="checkbox"/> Nein 	BCA-Treffen, Woche der Nachhaltigkeit, Woche der Chancengleichheit, Fachtag zu KI, Workshops zu Trauma und Gewaltschutz u. a. m.
Sonstiges	Art der sonstigen Maßnahme:	Netzwerke und Arbeitsgruppen, Fachtagungen und Konferenzen

Im Folgenden sind einige exemplarische Veranstaltungen aufgeführt:

BCA-Treffen

Traditionell gestaltet das NeW Netzwerk einen Austausch mit den BCAs der Jobcenter und Agenturen für Arbeit und der Frauenbeauftragten. Diesmal am 12. Mai 2023, auf Initiative von femkom, im hellen, modernen Kreissitzungssaal in Darmstadt-Dieburg. Vielen Dank an die Gastgeberin Maren Hechler, Büroleiterin Büro für Chancengleichheit des Landkreises Darmstadt-Dieburg. Die NeW-Kolleginnen hatten Gelegenheit die neuen Projekte vorzustellen und anschließend in den Austausch zu gehen! Ein informativer und interessanter Vormittag in dem Kreissitzungssaal.



Woche der Chancengleichheit Austausch und Informationsbörse

Im Rahmen einer erfolgreichen Zusammenarbeit zwischen femkom und der Beauftragten für Chancengleichheit der Kreisagentur für Beschäftigung Landkreis Darmstadt-Dieburg sowie den Akteuren ZiBB Groß-Umstadt, VHS Darmstadt, Involas und der Fachstelle Deutschförderung Darmstadt fand am 26.09.2023 in der Woche der Chancengleichheit ein Austausch- und Informationstag für Frauen mit Migrationserfahrung in den Räumen von femkom statt.

Die Veranstaltung, bei der über Qualifizierungsmöglichkeiten, insbesondere im Bereich der Sprachförderung, über Einstieg und Wiedereinstieg in den Beruf und über Anerkennung von Zeugnissen informiert wurde, stieß auf ein überwältigendes Interesse. 400 Frauen, aus verschiedenen Bildungs- und Kulturkontexten, nutzten die Möglichkeit der persönlichen Begegnung für den Dialog und die Vernetzung mit anderen Frauen.

Die hohe Teilnehmerinnenzahl zeigt, dass viele Frauen mit Migrationsgeschichte den Mut und die Entschlossenheit haben, Angebote zu nutzen und sich aktiv als zukünftige Fachkräfte in die Gesellschaft einzubringen. Die Wertschätzung und Anerkennung bestehender Erfahrungen und Kompetenzen sowie das kooperative und teilnehmerinnenorientierte Format der Veranstaltung zeigt sich als zielführend, wiederholenswert und als Möglichkeit für die Zielgruppe neue Zugangswege zu eröffnen.



NeW Fachtag Empowering Future – Women in AI

Staatsministerin Heike Hofmann und Gabriele Wenner vom Frauenreferat der Stadt Frankfurt eröffneten den Fachtag am 24.4.24 in dem Stadthaus am Dom in Frankfurt. Die Keynote sprach Andreas Kraus – CEO & Founder von enableYou, Co-Founder von feminist AI Mentor bei MentorMe Germany. Neben fachlich gehaltenen Talk-Runden zu den Themen Wissenschaft und Praxis und impact der Frauenbildungsträger wurde auch das neue Angebot des Netzwerks: die NeW Akademie vorgestellt – ein digitales Angebot für

Anhang – Projekte

Frauen aus ganz Hessen. Im Anschluss konnten die Gäste im „Showroom“ digitale Lernprogramme und Apps der eingesetzten Werkzeuge des Netzwerkes selber ausprobieren und neue Erfahrungen mit digitalen Angeboten machen. Künstliche Intelligenz steht somit als neue Inhalte der kommenden Förderperiode für femkom bereits auf dem Plan.



Fokus Digitalkompetenzen – Digitalisierung des Arbeitsplatzes

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

Ein basaler Bestandteil unseres Angebotes, neben der Feststellung und Förderung von Schlüssel- und Fachkompetenzen und der beruflichen Orientierung, besteht in der Umsetzung einer durchgängigen 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.

Wissen, Kenntnisse und Fähigkeiten erfahren Umsetzung und werden durch professionelle Lernbegleitung bei den Teilnehmerinnen zu erlebbaren und handlungsorientierten Fähigkeiten. Das stärkt das Selbstvertrauen in die eigenen Lernkompetenzen. Unsere Teilnehmerinnen sind „empowert“, im Sinne von auf allen Ebenen befähigt und bestärkt sein, online zu lernen und erwerben somit auch generell eine zurzeit sehr gefragte Kompetenz, nämlich das technikgestützte Arbeiten.

femkom verfügt über eine Technikausstattung, die in den Schulungsräumen die Nutzung von Smartboards und Konferenzsystemen ermöglicht, welche die Zuschaltung einzelner Frauen, die aus gesundheitlichen bzw. Gründen der Mobilitätseinschränkung, mangelnder Kinderbetreuung nicht vor Ort teilnehmen können. Darüber hinaus bieten wir allen Teilnehmerinnen die Option einen Laptop, einen weiteren Monitor und ein Headset während der Verweildauer im Projekt kostenfrei auszuleihen. Damit sind die Ausstattungsniveaus und die Softwareversionen für alle im Home-Learning und in den Online-Seminaren gleich. Sollten Schwierigkeiten mit der Internetverbindung oder ein Mangel an störungsfreien Lernräumen bestehen, können die Teilnehmerinnen über das Lernzentrum im femkom an Online-Veranstaltungen teilnehmen.

Die Einführungsveranstaltungen des Online-Lernens in Präsenz, sowie das neue Lernangebot „Technik & Co“ bietet auch technikfernen Lernenden einen sogenannten niedrigschwelligen Einstieg, wirken Vorbehalten entgegen und bieten den Frauen Chancen aktiv mit ihren Ängsten umzugehen. Ein erster wichtiger Schritt für erfolgreiche und selbstverantwortliche Lernprozesse.

In der abgeschlossenen Förderperiode war die NeW Akademie ein wichtiges Umsetzungsziel unseres digitalen Schwerpunktes.

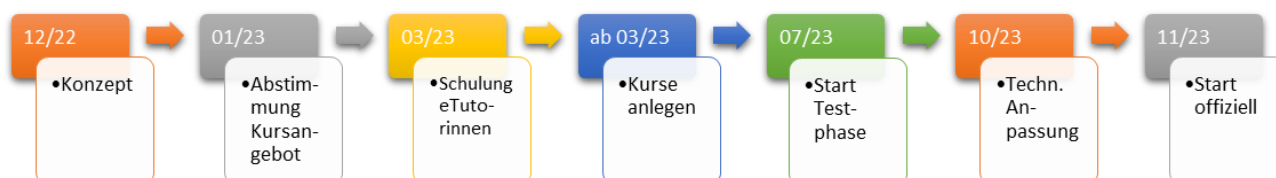
NeW Akademie

Die NeW Akademie ist eine Weiterentwicklung der seit 2019 bestehenden Lernplattform von NeW. Nachdem die Trägerinnen bisher ihre Angebote in getrennten Kategorien nur für interne Projektteilnehmerinnen angeboten haben, gibt es nun einen Bereich für ein Trägerinnen-übergreifendes Kursangebot. Zu den schon vorhandenen Teilnehmerinnen profitieren alle anderen hessischen Frauen von dem Angebot der NeW Akademie. Vor allem Frauen im ländlichen Raum bekommen so einen leichteren Zugang zu Weiterbildung. Das gemeinsame Online-Kursangebot ist darauf ausgerichtet, flexibles Lernen zu ermöglichen. Die Kurse decken eine Vielzahl von Themen ab, die Relevanz für den Wiedereinstieg besitzen und ergänzend zu den Angeboten in den Projekten genutzt werden.



Konzeption + Planung

Vom NeW-Technik-Team, dessen Koordination bei femkom liegt, wurde im Januar 2023 ein Konzept für die NeW Akademie erarbeitet und den Geschäftsleitungen der NeW-Trägerinnen vorgestellt. Zeitgleich wurde eine Ideensammlung für Kursangebote erstellt und abgestimmt. Technische Anpassungen für die öffentliche Erreichbarkeit ohne Registrierung wurden geplant.



Umsetzung

Seit bereits im Juni 2023 stehen Kurse zur Verfügung. Diese erste Testphase diente dazu, weitere Anpassungen der Plattform vorzunehmen.

Parallel dazu wurde ein „öffentlicher Bereich“ eingerichtet, der Interessierten ohne bestehenden Account Zugang zur Kursübersicht der NeW Akademie ermöglicht. Um den Zugang zu erleichtern, wurde zusätzlich ein Kurzlink erstellt. Ab dem 03.11.2023 sind die Angebote der Akademie über den Link <https://akademie.new-hessen.de> für alle einsehbar.

Registrierte Interessentinnen können sich eigenständig für die Kurse anmelden. Für externe Interessierte stehen Erklärvideos zur Verfügung, die zeigen, wie sie sich über die Trägerinnen registrieren und am Kursangebot teilnehmen können. Sie müssen sich an eine durchführende Trägerin wenden, damit ein Account auf der Lernplattform angelegt wird und sie sich dann in den Kursen anmelden können. Der Interessentin wird eine Datenschutzerklärung zugeschickt, die ausgefüllt und der zugestimmt werden muss. Die Evaluation der externen TeilnehmerInnen erfolgt über entsprechende Listen der TrägerInnen.

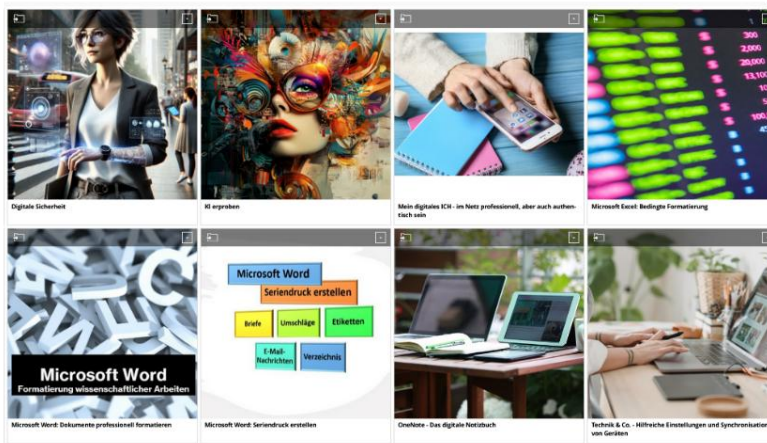
Durchführung

Seit Beginn wird das Angebot kontinuierlich weiterentwickelt. Die Kurse werden von Teilnehmerinnen der durchführenden Trägerinnen besucht, und auch einige externe Frauen konnten begrüßt werden. Damit das Angebot noch mehr Zuspruch findet, muss es sich weiter etablieren. Um dies voranzutreiben wurde die NeW Akademie beim NeW Fachtag am 24.04.2024 in Frankfurt einem breiten Publikum vorgestellt. Resultierend erfolgte eine Einladung der Agentur für Arbeit an femkom, die Akademie im Rahmen der Woche der Chancengleichheit am 16.09.2024 online vorzustellen.

Im 2. Halbjahr 2024 wurden 55 Kurse und Workshops angeboten. Das waren 49 Themen, die entweder als Selbstlernkurse mit individuellen Beratungsterminen oder überwiegend im Blended-Learning-Format zur

Anhang – Projekte

Verfügung standen. Je nach Inhalt bestehen die Kurse aus ein bis vier Online-Seminaren, die in unterschiedlicher Häufigkeit über das Jahr verteilt stattfinden



Zwei Erklärvideos helfen vor allem externen Interessentinnen, die noch keine direkte Ansprechperson haben, sich zurechtzufinden. Teilnehmerinnen aus den Projekten werden bei den Trägerinnen intensiv und in Präsenz auf das online Lernen vorbereitet.

Eine halbjährliche Kursübersicht wird regelmäßig erstellt, gedruckt und auf der Plattform eingebunden. So erhalten auch Beratungskundinnen des Netzwerks einen guten Überblick der Angebote mit

den wichtigsten Kurs-Informationen und einem Link zur NeW Akademie. Auf der Lernplattform ergibt sich dadurch zur thematischen zusätzlich eine chronologische Übersicht der Angebote.

Die Online-Kurse erfahren weitere Ergänzungen, um noch passgenauer Frauen auf ihrem Weg zurück ins Berufsleben zu unterstützen. Die Integration neuer Themen und die Anpassung an sich wandelnde berufliche Anforderungen sind dabei zentrale Aspekte der zukünftigen Entwicklung.

Einsatz digitaler Instrumente

Teilprojekt NeW Learning

- Lernplattform Ilias: Lernbegleitmaterial, Erklärvideos zu den Lernmodulen; welche von den Tutorinnen in der Regel selber produziert werden, Selbstlernphasen, Gruppenarbeit und Feedback
- Kollaborative Tools: Teams, OneNote, Zoom, Outlook
- Anwendungen: Word, Excel, PowerPoint
- Videobearbeitung: DaVinci Resolve
- Technik & Co, Synchronisation von Geräten, Besonderheiten der Technik
- Webseitenerstellung und Contentmanagement mit WordPress
- Online Recherchen

Teilprojekt NeW FriDa

Lernplattform Ilias, Lern-Apps (Volkshochschule, Deutsche Welle etc.), Deutschlandlabor, Schlau Werkstatt für Migrationspädagogik, online Tools des Deutschlehrwerks „Schritt für Schritt zum DTZ“ (Hueber Verlag).

Geschlechtergleichstellung

Teilprojekt- NeW Learning

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 NeW Learning werden diese

Anhang – Projekte

Hürden mit zielgruppengerechten Fördermaßnahmen abgebaut und Berufsrückkehrerinnen wird die Integration ermöglicht. In den Jahren der Pandemie stand der Fokus darauf, den Rollback für Sorgetätige zu thematisieren und in unseren Angeboten Alternativen aufzuzeigen. Strategien der Vereinbarkeit mit den Teilnehmerinnen zu entwickeln, wenn auch kleinschrittige, berufliche Integration, respektive Aktivitäten, welche diese zum Ziel haben zu verfolgen und somit Chancen realistisch zu verbessern.

Teilprojekt - NeW FriDa

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

Geschlechter spezifische Ausrichtung – Digital Gender Gap

IT-Kenntnisse, Internetgrundlagen und Medienkompetenz werden in der Arbeitswelt 4.0 branchenunabhängig als Basiswissen vorausgesetzt.

„Die Digitalisierung ist eine technologische Revolution mit weitreichenden Folgen für nahezu alle Bereiche unserer Wirtschaft und unseres Alltags. Sie eröffnet enorme Chancen, und sie konfrontiert uns mit großen Herausforderungen. Hessen hat als führende digitale Region in Europa den Anspruch, diesen Umbruch aktiv zu gestalten, damit die Gesellschaft als Ganzes davon profitiert.“¹⁶ Der Wissenschaftsstadt Darmstadt, als siebtstärkstes europäisches Spitzenzentrum im IKT-Bereich (laut EU-Kommission), kommt hier als Region eine besondere Bedeutung zu. Bei dem Wettbewerb „Digitale Stadt“, ausgelobt durch den IT-Branchenverband Bitkom, wurde die Stadt Darmstadt im Juni 2017 als Gewinnerin gewählt. Ziel ist es eine digitale Vorzeigestadt für Deutschland und Europa in den Bereichen Energie, Verkehr, Verwaltung, Gesundheit, Bildung, Handel, Sicherheit und Gesellschaft aufzubauen.

Umso wichtiger ist die Stärkung der erforderlichen Zukunftskompetenzen für die Zielgruppe der Frauen, um den Anschluss nicht zu verpassen.

Alleine im IT-Bereich, der zu den Mangelberufen gehört, sind Frauen in der Bundesrepublik mit 16,6 %¹⁷ eindeutig unterrepräsentiert. Studien, wie unter anderem der Hays Report, bestätigen diesen geringen Frauenanteil.

Die meisten Frauen zeigen sich verunsichert und sprechen sich selber keine Technikkompetenzen zu. Im IT-Training erhalten die Frauen begleiteten Zugang, beim Zugriff auf E-Learning-Module und der Teilnahme an Online-Seminaren kommt der eigenverantwortliche Umgang mit der Technik hinzu. Die Frauen benötigen Zugang zur Techniknutzung, um den Einsatz in selbstgesteuerten und digitalisierten Lern- und Arbeitsprozessen zu ermöglichen. Gerade bei Wiedereinsteigerinnen und insbesondere bei Frauen mit Migrationshintergrund gilt es das „Lernen lernen“, das Vertrauen in die eigene Lernfähigkeit aufzubauen.

Unser Ansatz ist ganzheitlich, ressourcen- und genderorientiert und zielt darauf Frauen in ihren Möglichkeiten zu unterstützen und zu befähigen.

¹⁶ www.digitalstrategie-hessen.de

¹⁷ www.statista.com

Nichtdiskriminierung

Teilnehmerinnen mit Migrationshintergrund aus 4 Kontinenten und aus 30 verschiedenen Ländern, mit jeweils unterschiedlichsten kulturellen und religiösen Weltanschauungen, nehmen an den Informationsveranstaltungen, Beratungen, Lernangeboten und dem Coaching von femkom teil.

Wir leben Interkulturalität in unserem Team und unser ganzheitlicher, wertschätzender und partnerschaftlicher Ansatz fördert Diversität und verbindet Frauen mit dem Blick auf individuelle Lebensziele und gemeinsame, teilbare Werte einer Gemeinschaft. In unserer Arbeit orientieren wir uns nicht nur am Geschlecht, sondern vor allem an den damit verbundenen Tätigkeiten und Rollenzuweisungen. Vielfach von der Gesellschaft akzeptiert, gar gefördert, sind Frauen, und insbesondere Frauen mit Migrations- und Fluchthintergrund, vielfältigen, zum Teil subtilen, Diskriminierungen ausgesetzt. Wir benennen diese klar und offen, um mit den Projektteilnehmerinnen individuelle Handlungsstrategien zu erarbeiten.

Als Teil unserer Aufgaben sehen wir, Potentiale von Frauen zu erkennen und in diesem Zusammenhang realistische und zugleich sinnstiftende Perspektiven zu erarbeiten. Besonders im Hinblick auf die Entwicklung passgenauer Weiterbildungen und/oder Qualifizierungsmöglichkeiten ist uns der regelmäßige Austausch mit Agenturen und Bildungsinstitutionen in der Region wie auch ein regelmäßiger, konstruktiver Austausch mit Netzwerkpartner*innen wichtig.

Ökologische Ziele



Generell arbeiten wir in allen Bereichen ressourcenschonend (Material und Energie sparend) und weisen die Teilnehmerinnen darauf hin. Um diese Effekte zu verstärken führen wir Fachvorträge und Workshops zur ökologischen Nachhaltigkeit durch. Eine interkulturelle "Woche der Nachhaltigkeit" vom 15. bis 19. April 2024 wurde von Teilnehmerinnen NeW FriDa geplant und gestaltet. Die Besucherinnen konnten selbst gestaltete Plakate der Teilnehmerinnen entdecken, an interaktiven Workshops u.a. zum Thema „Wohin mit dem ganzen Müll?“ teilnehmen und den Waldkunstpfad Darmstadt mit dem Thema „Kunst Natur

Wasser“ erkunden. Die Veranstaltungen boten wertvolle Impulse für nachhaltiges Handeln im Alltag und setzten ein gemeinsames Zeichen für eine ökologisch nachhaltigere Zukunft.



Die Weiterbildung Organisationsmanagement und Sachbearbeitung IHK in Teilzeit hat eine Dauer von 11 Monaten mit insgesamt 945 Unterrichtseinheiten. Die Kursinhalte wurden gemeinsam mit der IHK Darmstadt abgestimmt und von der fachkundigen Stelle, Cert Europa, nach den Qualitätsstandards nach AZAV geprüft. Der Lehrgang schließt mit einem Zertifikat der IHK Darmstadt in Organisationsmanagement und Sachbearbeitung sowie mit einem Zertifikat in IHK Business Englisch ab.

15 Plätze standen für Berufsrückkehrerinnen sowie für arbeitslos gewordene oder fürsorgetätige Menschen zur Verfügung; eine reduzierte Größe, auch um weiterhin gute Abstandssicherheiten einzuhalten. Dies ist ein Einschnitt für unsere Einrichtung, denn vor 2020 haben wir durchschnittlich 18 Teilnehmerinnen in dieses Kursangebot pro Jahr aufgenommen. Die Weiterbildung ist nach AZAV zertifiziert und wird überwiegend durch Bildungsgutscheine der Agentur für Arbeit gefördert. Darüber hinaus gibt es immer auch Selbstzahlerinnen oder weitere Träger, die die Weiterbildung finanzieren. 15 Teilnehmerinnen wurden aufgenommen, die ihre Weiterbildung im Juni 2024 abgeschlossen haben. Alle Teilnehmerinnen erreichten im Juni 2024 ihre Abschlüsse und erhielten ihre Zertifikate.

Kursinhalte sind Projekt- und Büromanagement, IT (MS- Office Paket), vorbereitende Buchhaltung, Auftragssachbearbeitung, Reisekostenabrechnung, Warenwirtschaftsprogramme, Vertragsrecht, Business Englisch, Projektbetriebe und Projektarbeiten im Projektmanagement, Onlinekommunikation sowie Bewerbungstraining inkl. Coaching. Die Lernformate sind 2024 sowohl in Präsenz als auch in digitaler Form mit insgesamt 945 Unterrichtseinheiten durchgeführt worden.

32 Interessentinnen haben an 6 durchgeführten Informationsveranstaltungen teilgenommen und absolvierten den Einstufungstest. Insgesamt sind ca. 36 Anfragen zu Kursbeginn, Durchführung, fachlicher oder persönlicher Eignung sowie Perspektive eingegangen.

Danach folgten Einzel- und Aufnahmegespräche, wobei wieder ein Teil der Einstufungstests mangelnde Basisgrundlagen in Mathematik oder Englisch sowie Deutsch zeigten.

Lernangebote mit neuen Formaten in der Onlinekommunikation und auf Lernplattformen sind auch im Jahr 2024 weiterentwickelt worden. Lerneinheiten über virtuelle Klassenräume, Einzelcoaching über Onlinesysteme, Bereitstellung von neuen selbstentwickelten Lernvideos und zusätzlichen Materialien auf Lernplattformen stehen zur Verfügung und werden mit großer Nachfrage angenommen. Eine Herausforderung auf vielen Ebenen für alle verantwortlichen Mitarbeiterinnen. Aber auch eine große Herausforderung für die Teilnehmerinnen, die ihre Abschlussarbeiten vorbereiten sowie ihre Abschlusstests absolvieren. Mangelnde Kinderbetreuung, Mehrfachbelastungen und eine unsichere berufliche Perspektive waren

Anhang – Projekte

auch in diesem Jahr die größten Herausforderungen. Dies ist auch in diesem Jahr wieder in den Rückmeldungen und Feedbackbögen dokumentiert.

Durch die Förderung des Landes Hessen haben wir digitale Endgeräte erhalten, sodass jeder Teilnehmerin, die an einem Projekt oder Programm teilnimmt, ein Rechner mit Bildschirm zur Verfügung gestellt werden konnte. Dies ist eine große Erleichterung für die Nutzung der Onlineformate und der Onlinekommunikation sowie der Vertiefung von Lerneinheiten.



Die individuelle Betreuung der TN ist auch in diesem Projekt ein fester Bestandteil, unterstützt durch Einzelgespräche, um Erfolge zu sichern und Abbrüche zu verhindern. Alle TN erhielten während des Kurses Einzelberatung bzw. Coaching (zu Perspektiventwicklung, aber auch Trennung, Scheidung oder Existenzsicherung). Fünf Teilnehmerinnen erhielten regelmäßige und sehr zeitnahe Unterstützung, sodass alle Einheiten erfolgreich abgeschlossen werden konnten und so das Ziel der Integration in den Arbeits-

markt mit einer Erfolgsquote von 93% erreicht wurde.

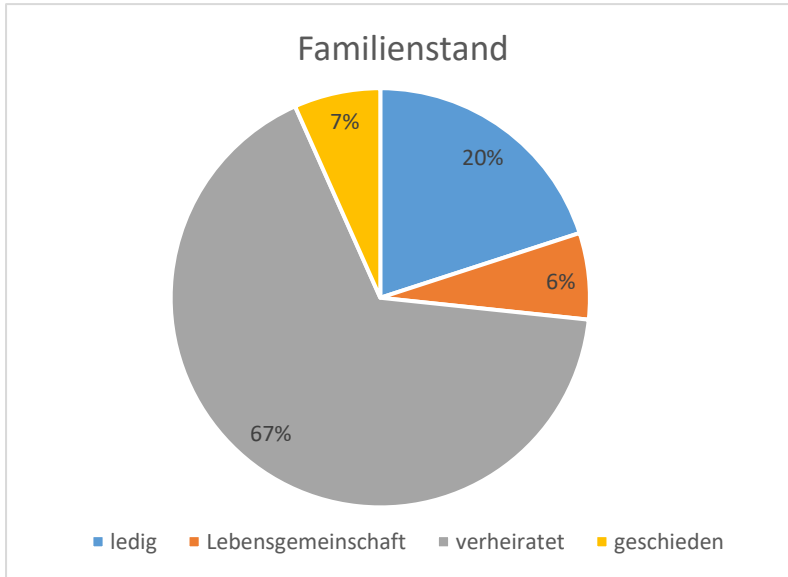
Nach der Weiterbildung wurden 4 TN bis Ende November 2024 mit Einzelcoaching begleitet, um qualifizierte und nachhaltige Arbeitsaufnahmen zu erreichen. Alle Teilnehmerinnen sind mit Beratungen bzw. Coaching in diesem Projekt begleitet worden. Dieser gestiegene Beratungsbedarf ist auch im Berichtsjahr 2024 in unserer Datenbank dokumentiert. Ein schnelles und flexibles Agieren der verantwortlichen Projektmitarbeitenden ist erforderlich, um Lernerfolge zu sichern und Abbrüche zu verhindern. Nicht selten geht es im Coaching um strukturelle Hilfen und psychosoziale Beratung. Es zeigen sich häufig Überlastungen, Belastungen, Konflikte und Ängste, wenn es um berufliche Perspektiventwicklungen geht.

Die Vermittlungsquoten werden nach dem Ende der Weiterbildung erhoben (spätestens jedoch nach 6 Monaten) und sie liegen bei knapp 93%. Die Ergebnisse werden der Agentur für Arbeit, der IHK Darmstadt und der fachkundigen Stelle (AZAV) regelmäßig im Detail mitgeteilt.

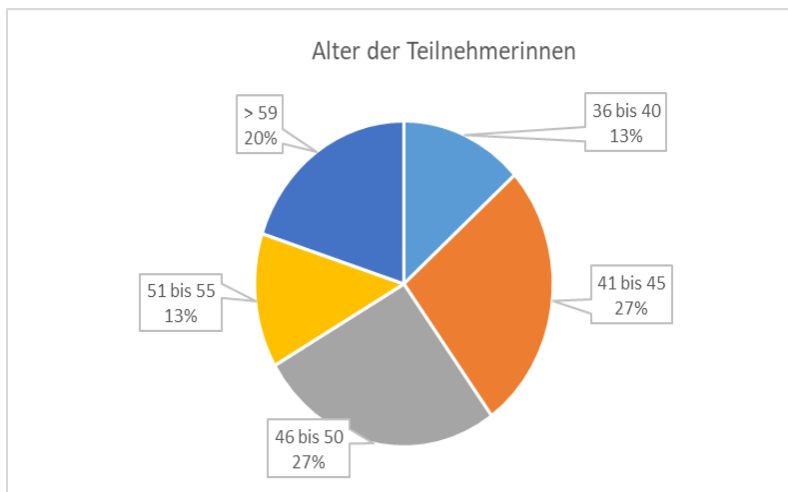
Die aktive Unterstützung bei der Eingliederung von Teilnehmerinnen durch Aktionspläne, persönliche Perspektiventwicklungen, intensives Bewerbungscoaching sowie Pflege- und Aufbau von Netzwerkarbeiten mit UnternehmerInnen und Unternehmen in der Region sind ein fester Bestandteil unserer Arbeit.

Die Zielgruppe sind Wiedereinsteigerinnen, die eine akademische Ausbildung haben oder im kaufmännischen als auch gewerblich-technischen Bereich tätig waren. 14 von 15 Teilnehmerinnen haben nach der Weiterbildung qualifizierte, gute sozialversicherungspflichtige Arbeitsstellen angenommen.

Weitere Angaben zu Familienstand und Alter der Teilnehmerinnen:



70% der Teilnehmerinnen kommen aus der Familienzeit in diese Weiterbildung, um ihr Wissen zu erweitern und um neue berufliche Perspektiven zu entwickeln.



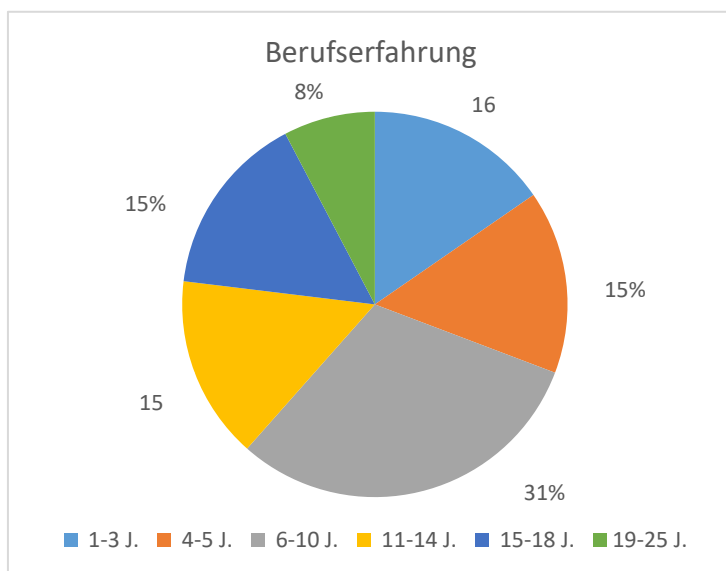
Mehr als die Hälfte der Teilnehmerinnen sind zwischen 46 und 59 Jahre alt.

Die Altersgruppe zwischen 50 und 59 Jahren ist mit 33% stark vertreten.

Viele weibliche Erwerbsbiographien sind gekennzeichnet durch Aus-, Um- und Wiedereinstiege, je nach familiärer Situation. Bei Teilnehmenden, die nach einer längeren Berufsunterbrechung wieder erwerbstätig werden möchten, gestaltet sich der Prozess und der Einstieg oftmals schwieriger. Hier

ist eine ausgewogene Altersstruktur, die in den gegenseitigen Austausch und Unterstützung geht, besonders im Gruppenprozess sehr zielführend.

Jüngere Teilnehmerinnen hegen i.d.R. weniger Zweifel zu den Anforderungen am Arbeitsmarkt oder zu den veränderten Berufsbildern. Allerdings sind sie mit Mehrfachbelastungen, besonders einer verlässlichen Kinderbetreuung, Care-Arbeit, etc. gefordert. Die unterschiedlichen Lebens- und Berufserfahrungen sowie 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 von Berufserfahrungen liegen überwiegend vor der Familienzeit.

Durchführung und Konzeption:

Die Lerneinheiten finden überwiegend in Präsenz oder bei Bedarf Online 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. So konnten wir neben Lernplattformen auch weitere digitale Kommunikationssysteme am Beispiel von OneNote, Teams, Zoom, etc. einsetzen.

Der Lernumfang in Business English (insgesamt 245 Unterrichtseinheiten) ist seit der letzten Zertifizierung nach AZAV erhöht worden. Lerninhalte in Konversation wie z. Bsp. Bewerbungsgespräche in englischer Sprache zu führen sind zusätzlich dazu gekommen. Dieses zusätzliche Training wurde mit 25 Unterrichtseinheiten in die Kursplanung aufgenommen und ist sehr erfolgreich angenommen und umgesetzt worden.

Insgesamt haben die 15 Teilnehmerinnen diese Weiterbildung 2024 erfolgreich absolviert, die guten bis sehr guten Ergebnisse, die überdurchschnittliche Anwesenheitsquote (über 95%) sowie der erfolgreiche Einstieg in den Arbeitsmarkt (aktuell 93 % Vermittlung zum Tag der Berichtserstellung) sprechen für sich.

Die Kooperationen mit der IHK Darmstadt und der Agentur für Arbeit sind seit vielen Jahren zuverlässig, kollegial und erfolgreich. Zahlreiche Betriebe, Verwaltungen und bekannte Institutionen in der Region wenden sich bei ihrer Suche oder Ansprache direkt an unsere Einrichtung, um qualifizierte, erfahrene Fachkräfte (80 % davon sind „klassische“ Berufsrückkehrerinnen) in ihrem Unternehmen nachhaltig einzubinden.

Wir entwickeln weiter tragfähige Netzwerke zu potentiellen Arbeitgebern in der Region. Das Interesse an Vollzeitstellen aus Sicht der Teilnehmerinnen im beruflichen Wiedereinstieg ist gering. 80 % der Absolventinnen haben für ihren persönlichen Wiedereinstieg eine 25 bis 30 Stundenwoche gewählt, um so Familienzeiten besser zu vereinbaren. Diesen Lern- und Veränderungsprozess begleiten wir bei Bedarf auch nach der Weiterbildung mit Beratung und Coaching, um langfristige und tragfähige Lösungen zu finden und zu entwickeln. Arbeitgeber, Institutionen und Körperschaften des öffentlichen Rechts wenden sich bei der Suche nach qualifizierten Fachkräften direkt an unsere Einrichtung. Die Nachfrage nach potentiellen Fachkräften ist im Berichtsjahr 2024 weiter gestiegen.

Ausblick und Veränderung:

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

1. Erweiterung der Lernformate in Projektmanagement
2. Praxisanwendungen der SOFTWARE HS in der Finanzbuchhaltung und Auftragsbearbeitung
3. Anwendungen von Content Management Systemen
4. Projektbetriebe als Alternative zum Betriebspraktikum
5. Erweiterung des Bewerbungscoachings (in englischer Sprache)
6. Erweiterung der Lerneinheiten in der IT, vor allem Onlinekommunikation
7. Bereitstellung von zusätzlichen Übungen sowie Lernformaten via Lernplattformen
8. Bereitstellung von digitalen Endgeräten für Anwendungen im Homeoffice
9. Erstellen von Profilen, die auf unserer Website veröffentlicht werden



A.4. Perspektiven 4.0 – Eine Plattform für die Gleichstellung

PERSPEKTIVEN 4.0 >>>

Hintergrund

Das Projekt "Perspektiven 4.0" wird bei femkom in der Zeit vom 01.01.2023 – 31.10.2025 durchgeführt und vom BMFSFJ gefördert. Das Projektangebot richtet sich vor allem an Menschen – insbesondere Frauen –, die sich in beruflichen/familiären Umbruchsituationen befinden und einen Bedarf an digitalisierungsbezogener Weiterbildung haben. Besonders im Fokus stehen dabei Personen, die ihre Berufstätigkeit wegen der Übernahme von Familienaufgaben (Kindererziehung oder Pflege) unterbrochen haben und wiedereinsteigen möchten, die sich beruflich verändern möchten (z. B. Weiterentwicklung/Aufstieg oder aufgrund chronischer Krankheit) oder die die Notwendigkeit sehen, ihr Alterseinkommen zu stärken.¹⁸

Umgesetzt wird das Programm bundesweit von folgenden Träger*innen:

- CJD Mainz
- femkom Frauenkompetenzzentrum e. V. Darmstadt
- RegioVision Schwerin
- ÜAG Jena
- ZIBB Frauen für Frauen e. V. Groß-Umstadt

¹⁸ https://plattform-perspektiven-schaffen.de/ilias.php?baseClass=ilrepositorygui&ref_id=83

Anhang – Projekte

Die von 2015 – 2021 im Projekt „Perspektive Wiedereinstieg“ in PWE@Online entwickelten Online-Module werden auf einer neu konzipierten Lernplattform gemeinsam angeboten und ergänzt.

Die Stiftung SPI (Sozialpädagogisches Institut Berlin „Walter May“) koordiniert das Projekt auf Bundesebene.

Zielgruppe



Alle Teilnehmenden der beteiligten Träger*innen sowie bundesweite Interessent*innen können an dem Online-Weiterbildungsangebot kostenfrei teilnehmen.

Somit stärkt das Projekt nicht nur durch die praxisnahen Inhalte die arbeitsmarktrelevanten Kompetenzen der Frauen, sondern es fördert auch die Medienkompetenz durch eigenständiges Arbeiten auf einer Online-Plattform und die Teilnahme an interaktiven Videokonferenzen.

In einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt sind diese Fähigkeiten unerlässlich, um beruflich erfolgreich zu sein und sich den Herausforderungen des modernen Arbeitsmarktes zu stellen. Das Projekt bietet eine Vielzahl von Schulungen und Qualifizierungen an, die darauf abzielen, die digitalen Fähigkeiten der Teilnehmenden zu erweitern und zu vertiefen.

Durch praxisorientierte Online-Workshops und -Kurse lernen die Teilnehmenden den sicheren und effizienten Umgang mit digitalen Werkzeugen und Plattformen. Sie erwerben Kenntnisse in Bereichen wie Datenanalyse, digitale Kommunikation, Online-Marketing und IT-Sicherheit. Darüber hinaus werden sie in der Nutzung von Medien geschult, um Informationen kritisch zu bewerten und verantwortungsvoll mit digitalen Inhalten umzugehen. Auch Bewerbungstraining und -inhalte sowie Softskills und Themen wie Arbeitsrecht, Selbstständigkeit, Ehevertrag und Trennung/Scheidung sowie Qualifizierungsberatung sind wichtige Inhalte.

Umsetzung

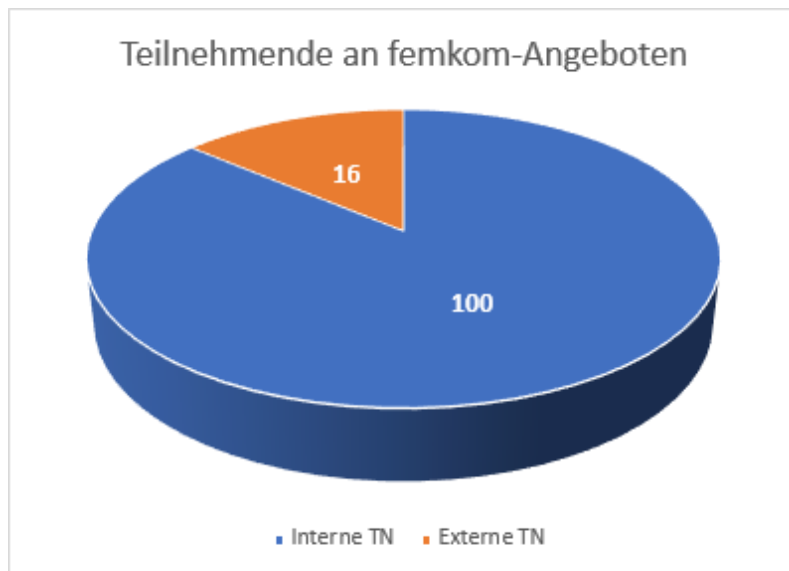
femkom führte 2024 folgende Kurse durch:

<i>Kurse</i>	<i>Module</i>	<i>Durchläufe</i>
Schlüsselqualifikationen – Persönliche und soziale Kompetenzen bilanzieren und nutzen	3	1
Fit für das Assessmentcenter	2	2
OneNote – das digitale Notizbuch	3	2
Teams – Digitale Kommunikation + Kollaboration	2	2
WordPress – Erstellen einer Website	3	2
Technik & Co – Grundlagen Windows + Internet	3	2

Neben den Online-Seminaren beinhaltet jeder Kurs eine individuelle Unterstützung der Teilnehmenden während der Selbstlernphasen und des Onboardings.

Anhang – Projekte

Im Jahresverlauf wurden die femkom-Kurse je 2x angeboten. Eine Ausnahme bildete „Schlüsselqualifikationen“. Da das zuständige Bundesministerium die Mehrbelastung durch die Tarifierhöhung nicht mittrug, mussten die Arbeitsstunden im Projekt um 1 Stunde/Woche reduziert werden. Aus diesem Grund wurde dieser Kurs nur 1x durchgeführt. Die Lehrgänge waren mit insgesamt 116 Teilnehmenden noch gut besucht, so ergab sich ein Durchschnitt von 10,6 TN/Kurs. Trotzdem hatten wir einen Rückgang im Vergleich zum Vorjahr in Höhe von 11,4 % zu verbuchen. Dies war zum einen einer anderen zeitlichen Kursorganisation der restlichen femkom-Projekte geschuldet. Im 1. Quartal 2024 waren weniger Teilnehmerinnen vor Ort, die am Angebot von Perspektiven 4.0 teilnehmen konnten. Zum anderen mangelt es im Projekt an Öffentlichkeitsarbeit, wie am Anteil von externen Teilnehmenden zu erkennen ist. Diese kann jedoch aufgrund der geringen finanziellen Ausstattung des Gesamtprojekts und im Besonderen der Träger*innen nicht so ausgebaut werden, wie es nötig wäre.



Die Zahl der externen Teilnehmenden ist 2024 um 10 zurückgegangen, nachdem sie im 2. Halbjahr 2023 leicht gestiegen war. Dies unterstreicht nochmals die Notwendigkeit einer besseren finanziellen Grundlage, um die Bekanntheit des Projektes voranzutreiben.

Bei den Teilnehmendenzahlen ist zu berücksichtigen, dass die Frauen an mehreren Kursen teilnehmen.

An allen bisher von femkom durchgeführten Kursen konnte bisher nur 1 Mann begrüßt werden, der auch gleichzeitig Mitarbeiter eines durchführenden Trägers war.

Gleichstellungslounge

Im Projekt waren im letzten Jahr 5 Gleichstellungslounges geplant. Dies ist eine Online-Veranstaltung zum offenen Austausch zu zielgruppenorientierten Themen. Nach einem Input der Expert*innen der durchführenden Träger*innen und anderen Akteur*innen erfolgt ein Austausch und die Beantwortung von Fragen der Teilnehmenden.

Diese Themen waren geplant:

- 28.02.24: Neue Führungskraft –Herausforderungen, Chancen und persönliche Entwicklung
- 06.06.24: Stärkung durch (finanzielle) Sicherheit: Wege zur Existenzsicherung von Frauen
- 08.10.24: Wohin mit meinen Fragen zum beruflichen Wiedereinstieg?
- 12.11.24: Betrieblicher Mutterschutz v. a. in kleineren und mittleren Unternehmen
- 19.11.24: Speed Dating IT

„Speed Dating IT“ wollte femkom zusammen mit Stiftung SPI durchführen.

Rahmenbedingungen der (anwesenden) Unternehmer*innenseite, Ausbildungsmöglichkeiten, einige Einsatzbereiche, aber auch die Sicht von Arbeitnehmenden sollten in dieser Veranstaltung in den Blick genommen werden.

Diese Mitwirkenden wollten sich und ihre IT-Arbeitsumgebung vorstellen:

- ITZ Bund als öffentliche*r Dienstleister*in
- R+V Versicherung als Unternehmen der privaten Wirtschaft
- eine Quereinsteigerin um von ihrem Weg in die IT zu berichten

Anhang – Projekte

- ReDI School of Digital Integration als Ausbildungs- und Vernetzungsinstitution zwischen Auszubildenden und Unternehmen.

Im Anschluss sollte es die Möglichkeit für einen vertieften Austausch in “Speed Dating“-Räumen geben, die die Teilnehmenden – ganz nach Belieben und Interessenlage – besuchen konnten. Jede*r der Gesprächspartner*innen hätte sich dafür zur Verfügung gestellt.

Leider war die Zahl der Anmeldungen so gering, dass wir die Veranstaltung absagen mussten. Hier spiegelt sich das geringe Interesse der Frauen an diesem Berufsfeld wider. Es ist ein Kreislauf, den es zu durchbrechen gilt. In dieser immer noch männlichen Domäne ist eine Anpassung der Rahmenbedingungen dringend nötig, um sie für Frauen attraktiv zu machen. Es ist unabdingbar, dieses Thema gerade bei Frauen immer wieder aufzugreifen und aufzuklären, dass sie einen aktiven Beitrag zur geschlechtergerechten Technologieentwicklung leisten müssen. Dies ist auch in den Firmen angekommen. So sehen 90% der Firmen der IT-Branche eine Erhöhung des Frauenanteils als Chance, und immerhin 57 % sprechen in ihrem Recruiting speziell Frauen und Mädchen an. Ein zentraler Ansatzpunkt wäre die Schule, um bereits Mädchen an die Digitalisierung heranzuführen und zu begeistern.¹⁹ Lt. Statistik der Bundesagentur für Arbeit vom 30.06.22 sind in Deutschland unter 20 % der Beschäftigten im IT-Bereich Frauen, Fachkräfte sogar nur 15,8%. Aktuellere Statistiken gibt es zum jetzigen Zeitpunkt leider nicht.

Ausblick

Da das Projekt im Oktober 2025 endet, gibt es schon Planungen zur Weiterentwicklung und Neubeauftragung. Dies war bereits Thema der letzten Träger*innenkonferenz mit Beteiligung des BMFSFJ vertreten durch Referatsleiter Herr Fischer und Frau Mayer am 10.10.2024. Für eine potenzielle Weiterförderung müssten einerseits die Teilnehmendenzahlen erhöht und mehr Reichweite generiert werden. Andererseits sollte gut Laufendes mit eher vielen Teilnehmenden ausgebaut, Kooperationen mit Akteuren des Arbeitsmarktes intensiviert sowie ein neues kreatives, innovatives und überzeugendes Konzept für 2026/27 eingereicht werden. Klarer Fokus muss weiterhin auf die Gleichstellung am Arbeitsmarkt gelegt werden. Ideen gibt es hinsichtlich der Anknüpfung erfolgreicher Gleichstellungslounges an Workshops.

Im Brainstorming der durchführenden Träger*innen mit SPI am 09.11.2024 wurde festgestellt, dass es generell an der Verbindlichkeit der Teilnehmenden mangelt. Dies kommt daher, dass oft der persönliche Bezug zur*in Träger*in fehlt und damit auch die Einbettung in eine ganzheitliche Begleitung bei der beruflichen Weiterentwicklung, dem Wiedereinstieg oder Neuorientierung. Darüber hinaus wurde erkannt, dass längere Kurse mit mehreren Modulen oft eine zu hohe Hürde darstellen, um sich dafür zu entscheiden. Die Erfahrung hat auch gezeigt, dass nach wie vor ein hohes Interesse und Bedarf an praxisorientierten Workshops aus dem Büroalltag besteht. Aus diesem Grund haben einige Träger*innen vor, ihr Angebot schon im 2025 zu modifizieren, um auf diese Bedarfe einzugehen. So wird femkom vier weitere Workshops ins Programm aufnehmen und dafür Angebote reduzieren, die weniger nachgefragt werden. SPI wird sich mit dem Ministerium beraten und Anfang 2025 einen Konzeptentwurf vorlegen.

¹⁹ Bitkom Research, 23.05.2024 <https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/IT-Branche-wirbt-gezielt-um-Frauen#>