

Sachbericht 2009

CHANCENGLEICHHEIT AUF DEM ARBEITSMARKT

Berufsrückkehr – Orientierung – Qualifizierung



Ulla Kurz

Esther Hachen - Orientierungsmodule

Rita Bender - Vorwort

sefo  fem kom
Frauenkompetenzzentrum

Inhaltsverzeichnis

1	Vorbemerkung – Kompetenzen	1
2	sefo femkom 2009	3
3	Angebote für Berufsrückkehrerinnen	5
3.1	Tagung – Informationsveranstaltung 18.11.2009 IHK Darmstadt	5
3.2	Infoveranstaltungen zum beruflichen Wiedereinstieg	6
3.3	Kompetenzfeststellungsverfahren und Profilingverfahren	6
3.4	Vermittlungsmanagement – Wiedereinsteigerinnen	6
3.5	Berufliche Beratung	8
3.6	Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit zum Thema Wiedereinstieg	10
3.7	Statistik	11
4	Module zur Beruflichen Orientierung	13
4.1	Teilnehmerinnenstruktur	14
4.1.2	Ausgangsberufe und Praktika und Perspektiven der Teilnehmerinnen	16
4.2	Auswertung des Prozesses	18
4.3	Zusammenfassung	19
5	Bestehende regionale Vernetzung	20
6	Ausblick 2010	21

1 Vorbemerkung – Kompetenzen

Der strukturelle Wandel zur Dienstleistungs- bzw. zur Wissensgesellschaft, der sich u.a. in Veränderungen am Arbeitsmarkt, insbesondere mit steigenden Qualifikationsanforderungen an die Erwerbstätigen ausdrückt, verpflichtet dazu, die Herausbildung einer neuen Lernkultur zu fördern, um das für Innovation und Veränderung benötigte Lernpotenzial bereitzustellen. Zentrale Elemente dieser neuen Lernkultur und damit auch Leitkategorien sind Kompetenz, Selbstorganisation, Ausdifferenzierung und Individualisierung des Lernens. Die Entwicklung einer kompetenzbasierten Lernkultur und Personalentwicklung wird auch auf die zu gestaltende Zivilgesellschaft und eine gelingende Lebensbewältigung notwendig sein. Entgegen den Vorstellungen einer grenzenlosen Individualisierung und Subjektivierung der Arbeit und des Lernens wird jede Neuorganisation des Lernens ebenfalls entsprechende objektive Rahmenbedingungen, Strukturen und Gegebenheiten bedürfen. In diesem Zusammenhang darf nicht übersehen werden, dass Selbstorganisation des Lernens auch einer besonderen Form der Organisation bedarf.

Da das in einer beruflichen Erstausbildung erworbene Wissen häufig nur noch die Grundlage für den Einstieg in den Arbeitsmarkt darstellt und dabei erworbenes Wissen nicht mehr für ein ganzes Berufsleben ausreicht, sind Individuen immer stärker gefordert, ihre Erwerbsbiographie möglichst vorausschauend zu gestalten. Dabei rücken individuelle Kompetenzen und deren Entwicklung sowie die unterschiedlichen Orte (Berufsfeld, Erwachsenenbildungsträger, informelle Lernorte) des Kompetenzerwerbs zunehmend in den Mittelpunkt der Aufmerksamkeit.

In der Diskussion um Ziele und Ergebnisse von (beruflichen) Lernprozessen hat sich in den letzten Jahren der Begriff der Kompetenz durchgesetzt. In der berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung sind Ansätze einer Kompetenzorientierung erstmals in der Debatte um die Schlüsselqualifikationen in den 70iger Jahren zu erkennen. Mit der Verankerung des Konzepts der Handlungsorientierung in den 90iger Jahren orientiert sich die berufliche Ausbildung an der Entwicklung der beruflichen Handlungskompetenz. Damit wurde eine rein an Qualifikationsbedürfnissen orientierte Ausbildung überwunden. In der Auseinandersetzung mit dem Konzept der Handlungsorientierung erfolgte eine Ausdifferenzierung der Definition der Handlungskompetenz in Richtung auf unterschiedliche Teilkompetenzen, die sich auf die von Heinrich Roth (1971) vorgenommene Dimensionierung in Sach-, Selbst- und Sozialkompetenz stützen. Diese Veränderung ist ein Teil eines umfassenden Perspektivwechsels, der sich unter anderem in einem Wechsel von der objektiven Beschreibung beruflicher Tätigkeitsanforderungen zur Bewertung einer erfolgreichen Bewältigung eben dieser Anforderungen zeigt, ein Perspektivwechsel von Qualifikation zu Kompetenzen und damit zu Kompetenzerwerb und Kompetenzentwicklung. „Kompetenzen können als „Summe bzw. Einheit von Wissensbeständen und der Anwendungsfähigkeit dieses Wissens“ (Bernien

1997) und als Dispositionen vorhandener Selbstorganisationspotenziale eines Individuums (Erpenbeck/ Rosenstiel 2003) verstanden werden. Erforderlich wird diese Fähigkeit zur Selbstorganisation vor dem Hintergrund zunehmend zieloffener Handlungssituationen, die eine aktive individuelle Ausgestaltung erforderlich machen. Im Zusammenhang mit der Individualisierung und Selbstorganisation von Lernprozessen wird gerade dem informellen Lernen eine wachsende Bedeutung zugeschrieben, da es die jenseits von Qualifikation liegenden Kompetenzen sichtbar macht und eine ganzheitliche Persönlichkeitsentwicklung ermöglicht. Dieses Lernen findet in allen Lebenszusammenhängen, im Prozess der Arbeit wie auch im Privaten, im Familien- und Freundeskreis wie auch im ehrenamtlichen Rahmen statt und mündet üblicherweise nicht in ein Zertifikat. Mittlerweile wird davon ausgegangen, dass ca. 70% der berufsrelevanten Kompetenzen in informellen Lernprozessen erworben werden.

In den USA wurden nach dem II. Weltkrieg sog. „credits“ eingeführt, die den aus dem Krieg zurückkehrenden Soldaten vorhandene Fähigkeiten und Kenntnisse attestierten. Die Frauenbewegung in Kanada schuf auf diesem Weg nach der Familienarbeit für Frauen Testierungen ihrer in dieser Zeit erworbenen Fähigkeiten und Erfahrungen, um ihren Wiedereintritt in das Berufsleben zu erleichtern. Das Deutsche Jugendinstitut in München entwickelte 2000 eine Kompetenzbilanz, die diese Ansätze weiter ausdifferenzierte. Gegenwärtig bezeichnet die Kompetenzbilanz ein Verfahren zur Erfassung, Explizierung, Anerkennung und Dokumentation der vorhandenen Kompetenzen, die meist durch betriebsexterne Bilanzierungseinrichtungen durchgeführt werden und für das Individuum als Ausweis eigenen Arbeitsvermögens dienen. Daran lehnt sich auch der durch die Arbeitsagenturen eingeführte Kompetenzpass zur Berufsrückkehr an, der die durch die Familienarbeit entwickelten bzw. vertieften Fähigkeiten und Fertigkeiten herausarbeitet und so transparenter für Firmen machen will.

Aktuelle Herausforderungen in der Personalentwicklung von Unternehmen liegen in dem Bedarf von Teamarbeit in der Bewältigung von Projektaufgaben mit spezifischen Anforderungsprofilen wie Zielorientierung, kreative Problemlösungen, Selbstreflexion, Kommunikation, Konfliktfähigkeit. Obwohl viele dieser in der Arbeitswelt geforderten Kompetenzen in der Familie täglich angewandt, trainiert und weiterentwickelt werden, sind sich die meisten Frauen nicht bewusst, welche Fähigkeiten sie außerhalb von Ausbildung und Erwerbsarbeitswelt erworben haben.

Im sefo femkom finden Berufsrückkehrerinnen für ihren Wiedereinstieg ein Lern- und Beratungsangebot vor, das die Erfassung, die Erweiterung und Präsentation personeller Kompetenzen beinhaltet. In diesem Kontext wird Berufsrückkehr geplant, vorbereitet, trainiert und begleitet. Durch das Kompetenzprofil mit Selbst- und Fremdeinschätzung, Stärken- Schwächenanalyse bis hin zum Selbstmarketing mit der Erstellung individueller Bewerbungsunterlagen und Optimierung der Selbstorganisation werden zielorientierte Grundlagen für die Integration in den Erwerbsarbeitsmarkt geschaffen.

In den kaufmännischen Weiterbildungen ist die selbständige Erarbeitung von Lerneinheiten ein bewährter Baustein, ebenso die Initiierung von Projektaufgaben und deren eigenständige Bearbeitung und Präsentation.

Eine zielgerichtete Entwicklung der Teilnehmerinnen benötigt immer auch die bewusste Entscheidung für eine Richtung. In einer zunehmend unübersichtlichen Welt voller Möglichkeiten kann daher leicht die Orientierung verloren gehen. Daraus resultiert ein zunehmender Bedarf an Begleitung und Beratung sei es um grundlegende Hilfestellungen bei der persönlichen Orientierung zu erhalten oder Bildungspfade innerhalb eines Tätigkeitsfelds oder Branche aufzeigt oder ein ganz konkretes Bildungsangebot vermittelt zu bekommen. Kompetenzentwicklung ist daher nicht nur auf systematische Kompetenzerfassung, sondern ebenso auf begleitende Beratung bzw. Gruppenprozesse angewiesen. Im Sinne von Standards werden im sefo femkom diesbezüglich der Einsatz von qualifiziertem Personal, angemessenen Rahmenbedingungen, die Freiwilligkeit der in Anspruch genommenen Beratung verbunden mit der Transparenz des Beratungsprozesses als unverzichtbar angesehen. Bleibt zu hoffen, dass in Zeiten sinkender Steuereinnahmen und wachsender Schulden bei Kommunen, Land und Bund Qualität in der Bildungsarbeit nach wie vor ihren Stellenwert hat und eine finanzielle Absicherung unserer Einrichtung weiterhin gewährleistet wird.

2 sefo femkom 2009

2009 war für die Mitarbeiterinnen von sefo femkom ein überaus erfolgreiches und gleichzeitig sehr arbeitsintensives Jahr. Wir konnten vier neue Projekte für Berufsrückkehrerinnen entwickeln und starten:

1 Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt – Landkreis Darmstadt –Dieburg

Der Landkreis Darmstadt Dieburg hat sich nach langjährigem politischem Ringen entschieden, den Wiedereinstieg von Frauen, nach einer Familienbedingten Berufsunterbrechung zu fördern. Somit können alle Angebote zum Wiedereinstieg nun auch ohne Probleme von Frauen aus dem Landkreis Darmstadt Dieburg genutzt werden. Die Höhe der Förderung des Landkreises für den Bereich Chancengleichheit beträgt 57% der städtischen Fördersumme.

2 IHK Fachkraft Organisationsmanagement und Sachbearbeitung

Diese Weiterbildung wurde in Kooperation mit der IHK Darmstadt speziell für die Zielgruppe der Berufsrückkehrerinnen entwickelt und wird erstmals als Pilotprojekt seit Mai 2009 durchgeführt.

Die elfmonatige Weiterbildung endet mit einem IHK Zertifikat und ist nach AZWV zertifiziert. Erstmals konnten wir die Agentur für Arbeit dafür gewinnen, die zeitlichen Bedarfe der Berufsrückkehrerinnen beim Wiedereinstieg zu berücksichtigen

und die Schulferien unterrichtsfrei zu stellen. Dies ist als großer Erfolg zu werten, da das SGB III dies nicht explizit vorsieht. An der WB nehmen 18 Frauen teil.

- 3 **Vermittlungsmanagement für Berufsrückkehrerinnen** nach Weiterbildung, ein Projekt für Wiedereinsteigerinnen nach Weiterbildung. Aus dem Ausschreibungsverbund Rhein Main 2008 „Perspektive Berufsrückkehr“ (Bundesausschreibung) hat sich eine Hessische Initiative entwickelt, die gemeinsam mit dem Hessischen Ministerium für Arbeit, Familie und Gesundheit im Rahmen des Programms IDEA, neue Angebote für Wiedereinsteigerinnen entwickelt.

Das Projekt hat eine vorläufige Laufzeit von zwei Jahren, wird finanziert vom Europäischen Sozialfond Hessen und ist kofinanziert durch die Stadt Darmstadt und den Landkreis Darmstadt Dieburg. Darüber hinaus wird ein hessisches Netzwerk zum Wiedereinstieg generiert (NeW), daran sind alle geförderten Landesprojekte zum Wiedereinstieg in Hessen beteiligt. Start war Oktober 2009.

- 4 **DANA – Darmstädter Netzwerk für Alleinerziehende**

Sefo ist hierbei Teilprojekt, Projektträger ist BAFF. Das Projekt wird gefördert durch den Europäischen Sozialfond, den Bund und die ARGE der Stadt Darmstadt und hat eine Laufzeit von 3 Jahren. Start war Dezember 2009. Das Angebot im sefo femkom besteht zu 90% aus der **Clearingstelle für Alleinerziehende**, die durch Casemanagement und individuellen Lernarrangements, Alleinerziehende bis zu einer nachhaltigen Berufsintegration unterstützt und begleitet. Darüber hinaus sollen Weiterbildungen entwickelt und ein Netzwerk für Alleinerziehende Arbeitslosengeld II - Berechtigte in Darmstadt etabliert werden.

Zusammenfassend kann 2009 als äußerst erfolgreich gewertet werden, allerdings basiert der Erfolg auf Arbeitsbedingungen, die auf Dauer nicht leistbar sind. Die hauptsächliche Finanzierung einer Einrichtung zur Berufsrückkehr auf der Basis von freiwilligen Leistungen, die jährlich durch Kürzungen bedroht sind und deren Bedarf als ständig diskutabel gewertet werden kann, gefährdet die Qualität der Arbeit und müsste dringend eine Veränderung erfahren.

Sefo femkom ist stets bemüht auf gesellschaftliche Veränderungen, entsprechend der sich wandelnden Bedarfe von erwerbslosen Frauen und den Anforderungen des Arbeitsmarktes zu reagieren, indem wir innovative Angebote entwickeln und anbieten. Wir befinden uns in stetigem Gespräch mit der Agentur für Arbeit, den Kammern, Betrieben und Fachgremien, um zeitgemäße Wissensaneignung zu gestalten. Um dies umzusetzen zu können, benötigen wir eine verlässliche Basisfinanzierung, die es ermöglicht neue Weiterbildungs- und Beratungsprodukte zu entwickeln und zu verstetigen.

Der Landkreis hat seine Projektförderung zur Chancengleichheit nach der ersten Förderperiode 2009 zum Jahresende gleich wieder gekündigt. Für 2010 ist Weiterfinanzierung bisher unklar. Um das Angebotsspektrum zum Wiedereinstieg nach den Bedarfen der Frauen aufzustellen, benötigen Einrichtungen wie sefo femkom Leistungsverträge, die die Basisangebote wie Beratung, Bewerbungscoaching, Kompetenzfeststellung, Berufsorientierung und individuelle Lernangebote im Lernzentrum langfristig garantieren.

3 Angebote für Berufsrückkehrerinnen

3.1 Tagung – Informationsveranstaltung 18.11.2009 IHK Darmstadt

Kooperationsveranstaltung Bündnis für Familie Darmstadt – Thementisch: Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Beruflicher (Wiedereinstieg für Mütter und Väter)

Vorbereitung und Durchführung der Veranstaltung als Hauptverantwortliche sefo femkom



Die Veranstaltung bot eine breite Angebotspalette zum beruflichen Wiedereinstieg: *Vorträge, Workshops, Bewerbungsmappencheck* und eine *INFOBÖRSE* ermöglichten den Teilnehmerinnen, sich umfangreich über Wiedereinstiegsmöglichkeiten zu informieren. Die Veranstaltung fand in den Räumen der IHK Darmstadt statt. Alle Beteiligten beurteilten die gesamte Veranstaltung als sehr gelungen. Circa 150 – 200 Frauen besuchten die Veranstaltung. Aufgrund der positiven Resonanz soll die Veranstaltung 2011 in gleicher Form wiederholt werden.

70 Frauen ließen sich auf Listen registrieren um weitere Angebote von sefo femkom im Anschluss wahrzunehmen. Das Hauptinteresse galt unseren Beratungsangeboten – wie Weiterbildungsberatung, Coaching, Kompetenzfeststellung, Orientierungskurse und der Weiterbildung zur IHK Fachkraft.

3.2 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. 2009 wurden 8 Infoveranstaltungen zur Berufsrückkehr durchgeführt, 120 Frauen besuchten die Veranstaltungen.

Darüber hinaus finden regelmäßig **Infoveranstaltungen zu unseren Weiterbildungsangeboten** statt. insgesamt führten wir 6 Veranstaltungen zur Weiterbildung mit 150 Teilnehmerinnen.

3.3 Kompetenzfeststellungsverfahren und Profilingverfahren

zur Leistungsfeststellung sind inzwischen in alle Kursangebote integriert und werden in Beratungs- und Coachingverfahren eingesetzt. Die Testverfahren dienen der beruflichen Um- oder Neuorientierung, der Personalentwicklung, Eignungsfeststellung und Vermittlung. Wir kombinieren verschiedene Verfahren, um sowohl persönliche Leistungspotenziale als auch Schlüsselqualifikationen festzustellen. Die Kompetenzanalyse des DJI bildet dabei weiterhin die beste methodische Grundlage zur detaillierten und differenzierten Erfassung der lebensweltorientierten Kompetenzanalyse. Darüber hinaus setzen wir Testverfahren des GEVA –Instituts zum Profiling ein. Die umfassenden Testungen bieten eine gute Grundlage zur beruflichen Neuorientierung und für Bewerbungen, darüber hinaus können sie auch zur Personalentwicklung genutzt werden. Aussagekräftige Analysen, Zusammenfassungen und Fremd- und Selbsteinschätzungen werden in Gesprächen analysiert, Zertifikate können den Bewerbungsunterlagen beigefügt werden und dem potenziellen Arbeitgeber wichtige Hinweise über die Bewerberin bieten.

Die Testverfahren stehen allen Frauen zur Verfügung und sind in allen Angeboten zum beruflichen Wiedereinstieg Standard.

3.4 Vermittlungsmanagement – Wiedereinsteigerinnen

gefördert durch den Europäischen Sozialfond – Hessen, kofinanziert Stadt Darmstadt und den Landkreis Darmstadt Dieburg.

Laufzeit 10.2009 bis 30.9.2011

Das Projekt Vermittlungsmanagement Berufsrückkehr richtet sich vorrangig an Frauen, die nach ihrer familienbedingten Berufsunterbrechung eine Qualifizierung absolviert haben und auf der Suche nach einer geeigneten Stelle sind.

Die Unterstützung von Frauen bei der Suche einer Arbeitsstelle sehen wir als eine der wichtigsten Aufgaben unserer Einrichtung. Die größte Hürde auf dem Weg zu einer nachhaltigen beruflichen Integration nach einer Familienbedingten Berufsunterbrechung ist die Herstellung von Kontakten zu Unternehmen und das Bewerbungsmanagement. Der Vermittlungserfolg bestätigt die Notwendigkeit einer intensiven Begleitung und Unterstützung der Frauen bei der Stellensuche. Zentral dabei ist die Schnittstellenfunktion zwischen potenziellen Arbeitgebern und der Auswahl einer Fachkompetenten Bewerberin. Gleichzeitig sind die Ausarbeitung zielgerichteter individueller Bewerbungen sowie Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche von zentraler Bedeutung. Individuell abgestimmte Strategien sowie der Abbau von Versagensängsten und strategisches Vorgehen helfen diese schwierige Hürde nach längerer Berufsunterbrechung zu überwinden. Ziel ist:

- _ Die nachhaltige Arbeitsmarktintegration und Partizipation von Wiedereinsteigerinnen am Arbeitsmarkt.
- _ Generieren einer effizienten Infrastruktur für BerufsrückkehrerInnen, durch fördern, lenken und integrieren.
- _ Durchführung von Tagungen und Veranstaltungen mit den beteiligten Akteuren vor Ort.

Das Vermittlungsmanagement umfasst:

- _ Beratung- und Coaching, umfassendes Profiling – Ressourcenorientierung
- _ Bildungs- und Lebensberatung
- _ Casemanagement bis zur Vermittlung, bei Bedarf auch nach Arbeitsaufnahme
- _ Vermittlungsunterstützung bei Behörden etc.
- _ Training von adäquatem Bewerbungs- und Vorstellungsverhalten, Nachqualifizierungen
- _ Qualifizierung durch selbstgesteuertes Lernen
- _ Vermittlungsleistungen: Passgenaue Vermittlung durch systematische Heranführung der Wiedereinsteigerinnen an den regionalen Arbeitsmarkt und Kontaktaufnahme zu Betrieben
- _ Praxiserprobung

Zielgruppen:

- _ Frauen, die zugunsten der Kindererziehung oder Pflege ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen haben, bereits die ersten Schritte zum Wiedereinstieg (Orientierung, Weiterbildung) absolviert haben und Unterstützung bei der Integration auf dem Arbeitsmarkt benötigen
- _ Arbeitslos gemeldete Frauen mit und ohne Leistungsbezug
- _ Frauen, die sich selbständig machen wollen
- _ Berufsrückkehrerinnen mit Migrationshintergrund – insbesondere bei Nichtanerkennung ihrer beruflichen Qualifikationen in Deutschland
- _ Frauen in der Elternzeit mit mehreren Kindern, deren Berufsrückkehr nach der Elternzeit unklar ist

Netzwerkentwicklung – Rhein Main – Gießen

Im Rahmen des EU – Projekts Hessen wird darüber hinaus ein Netzwerk zum Wiedereinstieg Rhein-Main und Gießen“ entstehen mit dem



Ziel: Passgenaue und effiziente Umsetzung von Aktivitäten für Wiedereinsteigerinnen in den nächsten Jahren zu generieren . Wobei Standorte wie Frankfurt

als Großstadt bzw. Darmstadt und Wiesbaden als mittelgroße Städte Synergien schaffen sollen, um die Region Rhein Main zum Nutzen der Zielgruppe, die wieder in den Beruf zurückkehren will, zu vernetzen.

Das Modell nutzt lokale Netzwerke, die die Lücken zwischen den Wiedereinsteigerinnen, der Arbeitsverwaltung und den Unternehmen überbrücken.

Die angestrebte Verbundlösung „ Wiedereinstieg Rhein-Main“ vermeidet nicht nur die zwangsläufige Konkurrenz der Träger, sondern fördert darüber hinaus die notwendigen Synergieeffekte und soll damit der Arbeitsmarktpolitik einen dringend notwendigen Impuls geben.

3.5 Berufliche Beratung

2009 wurden 360 Frauen persönlich beruflich beraten, verstärkt nutzen Frauen auch das Angebot der telefonischen und Emailberatung.

Das Beratungsangebot richtet sich an Frauen in Situationen beruflicher Weichenstellung, von der Erwerbslosigkeit über den Wiedereinstieg bis zur Karriereplanung.

Das Angebot richtet sich nach den Bedarfen der Frauen. Wir bieten Erstgespräche an, die als Orientierungsberatung zu werten sind, darüber hinaus weitere Gespräche als fachliche Begleitung zur Berufslaufbahnplanung und Entwicklung. Ergänzende Angebote zur Erweiterung der Entscheidungs- Gestaltungs- und Handlungsfähigkeit finden sich in unserem Programm.

Der biographische Berufsverlauf verläuft bei vielen Frauen aufgrund ihrer Fürsorgearbeit mit vielen Unterbrechungen und Wechseln.

Arbeitsplätze und Berufe selber befinden sich aber auch 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 den Beratungsangeboten 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 die Frauen 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 zeichnet sich durch ihr ganzheitliches Konzept aus, darüber hinaus verfügen die Mitarbeiterinnen über fundierte Kenntnisse über alle Rechtsfragen zur Berufsbildung und zum Arbeitsrecht.

Verstärkt benötigt unsere Klientel direkte Unterstützung bei der Umsetzung ihrer Ansprüche gegenüber den Behörden. Das sefo femkom nimmt dabei eine Mittlerinnenfunktion zwischen den Ratsuchenden und Behörden ein. Gerade bei Umsetzung von Bildungsvorhaben der Frauen ist diese Mittlerinnenfunktion häufig unabdingbar. Ansprüche gegenüber der Agentur für Arbeit und den Sozialbehörden lassen sich häufig erst durch unsere direkte Beteiligung und Vermittlung umsetzen. Diese Aufgabe steht zwar im Widerspruch zu unserem Anspruch, dass Menschen selbständig ihre Interessen vertreten und umsetzen können, dies ist in der Praxis leider häufig nicht der Fall. Vor allem Frauen mit ALG II Berechtigung suchen bei den Mitarbeiterinnen des sefo femkom Unterstützung. Ab Juli 2008 mussten wir die Anfragen von ALG II Bezieherinnen ablehnen, da unsere Personalkapazitäten für diese intensive Betreuung und Begleitung nicht ausreicht und keine Verträge mit den Behörden bestehen.

Die Gespräche sind kostenlos. Die Stadt Darmstadt und der Landkreis Darmstadt-Dieburg und ESF – Hessen fördern diese Angebote.

Angebote

- Telefonische- und Email Kurzberatung
- Orientierungsberatung zum beruflichen Wiedereinstieg
- Lern- und Weiterbildungsberatung
- Elternzeit und der Rückkehr in den Betrieb
- Mobbingberatung
- Existenzgründung – Einstiegsberatung
- Bewerbungcoaching
- Arbeitgeberservice -Fachkräftevermittlung
- Bewerbungsunterstützung im Lernzentrum
- Weiterbildungsberatung für Institutionen, Firmen, Weiterbildungsträger

Zielgruppe: Frauen

Alle Frauen können die berufliche Beratung im sefo femkom wahrnehmen. Wir differenzieren grundsätzlich nicht nach Zielgruppen oder Schwerpunkten. Frauen aller Bildungsschichten, Qualifikationen, Altersgruppen und Lebenslagen können die Beratung wahrnehmen. Nur um das Bild der Vielfalt von Frauen in unterschiedlichen Lebenslagen und deren Bedarf nach Unterstützung zu verdeutlichen nehmen wir diese nachfolgend dar.

- 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
- _ Alleinerziehende
- _ Migrantinnen

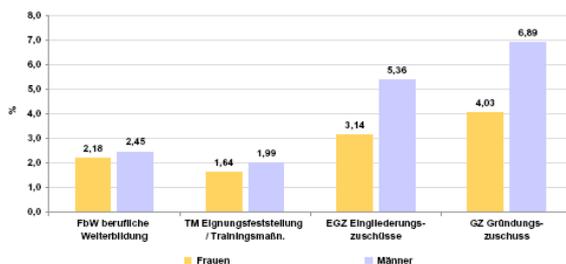
Die Beratungsleistungen im Detail finden sich im allgemeinen Jahresbericht

3.6 Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit zum Thema

Wiedereinstieg



Frauen selten in Beschäftigungsförderung:
Anteil von Männern und Frauen in ausgewählten Maßnahmen in Hessen,
Juli 2008



Durch das Konjunkturpaket II 2009 ging das Weiterbildungsangebot der Agentur für Arbeit weit über das sonst übliche Regelangebot hinaus. Berufsrückkehrerinnen erhielten problemlos Bildungsgut-scheine für zielführende Weiterbil-dungen. Wir führten

3 Weiterbildungen im Bereich Büro

und Verkauf durch (Dauer jeweils 4,5 Monate Teilzeit).

Die Zielgruppe war sehr heterogen, von der Berufsrückkehrerin ohne Ausbildung bis zur Akademikerin sowie Arbeitsmarkt nahe erwerbslose Frauen aus dem Büro- der Verkaufsbereich. Trotzdem war die Erfolgsquote äußerst positiv. **80% der Teilnehmerinnen waren nach 6 Monaten Sozialversicherungspflichtig beschäftigt.** Hier ist beispielhaft anzuführen, dass **15 vermittelte Frauen aus dem Landkreis Darmstadt Dieburg bei Nichtvermittlung in den ALG II Bezug gerutscht wä-ren.**

Dieser Erfolg konnte nur durch die zusätzlichen personellen Ressourcen des Vermittlungsmanagements und die Förderung durch den Landkreis erzielt werden. Das aktive Einwerben von offenen Stellen und die persönliche Kontaktauf-nahme mit Arbeitgebern durch die Mitarbeiterinnen wurden zum Türöffner für die Be-werberin. Dies verdeutlicht wieder, die wichtige Schnittstellenfunktion von sefo fem-kom und die Notwendigkeit der personellen Ressourcen für diese Aufgabe.

3.7 Statistik

2009 hat sefo femkom folgende Weiterbildungen durchführen:

Personen insgesamt	1293 Frauen		
Berufliche Qualifizierung	180 Frauen		
Beratung und Information insgesamt	1113 Personen		
Berufliche Qualifizierung	Personen	Darmstadt	Landkreis Darmstadt Dieburg
Insgesamt	180	85	95
Berufsrückkehr Berufsorientierung zum Wiedereinstieg nach der Elternzeit			
Kurs 2 2008 – 2009 (5 Monate in Modulen)	8	5	3
Kurs 1 2009 (5 Monate in Modulen)	11	4	7
Kurs 2 2009- 2010 (5 Monate in Modulen)	7	4	3
Fachkauffrau HWK, Buchhalterin IHK (8 Monate) 2009 -2009	15	6	9
IHK Fachkraft 2009 – 2010 11 Monate	18	5	13
BPW Büro- und Verkaufsmanagement für berufserfahrene Frauen			
Kurs II 2008 – 2009, 4,5 Monate	20	9	11
Kurs I 2009	20	8	12
Kurs II 2009	12	3	9
Lernzentrum - selbstgesteuertes Lernen, Officekompetenzen	60	35	25
EBC*L	9	6	3
Beratung und Information insgesamt	Personen	Durchgeführte Beratungen	
	1113	1844	
Telefonische- und Email Beratung	200	800	
Psychosoziale Beratung	23	69	
Berufliche Beratung	360	600	
Informationsveranstaltungen Berufsrückkehr	180		
Infoveranstaltungen und Beratung zu Weiterbildungen im sefo femkom	150		
Bewerbungscoaching	80	160	
Kompetenzbilanz und Vermittlungsmanagement wurden zum Großteil mit Frauen aus den Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt.			
Kompetenzbilanz – Testungen GEVA	60	35	
Vermittlungsmanagement – EU - Projekt	60	180	

Die Angebote sind für verschiedene Zielgruppen konzipiert. Drei Viertel der Frauen sind Berufsrückkehrerinnen ohne Leistungsbezug, ein Viertel sind Leistungsbezieherinnen nach SGB III und SGB II.

Die Angebote

Fachkauffrau HWK; IHK – Sachbearbeitung, Orientierungsmodule für Berufsrückkehrerinnen; EDV – Kurse; Lernzentrum; Europäischer Wirtschaftsführerschein; -EBC*L; und Bewerbungszentrum sind offen für alle Zielgruppen konzipiert, das heißt: Selbstzahlerinnen, Teilnehmerinnen mit Leistungsberechtigung SGB III, ALG II und REHA–berechtigte Frauen aus Darmstadt und dem Landkreis Darmstadt - Dieburg.

Für die Orientierungsmodule und das beinhaltete Coaching wird eine Grundgebühr von 200,- € erhoben. Wer diese nicht erbringen kann wird davon befreit.

Alle weiteren Angebote sind kostenfrei soweit die Frauen in geförderte Programme aufgenommen werden können.

4 Module zur Beruflichen Orientierung

Sefo femkom bietet seit 1984 Orientierungskurse für Berufsrückkehrerinnen an. Die Kurse richten sich an Frauen, die nach einer längeren Berufsunterbrechung wieder erwerbstätig werden möchten und sich mit ihrer beruflichen Perspektive auseinandersetzen müssen.

2009 führten wir 3 Kurse durch, Dauer: jeweils 5 Monate, Teilnehmerinnen insgesamt 26. 13 Frauen kamen aus Darmstadt und ebenfalls 12 Frauen aus dem Landkreis Darmstadt Dieburg. Kurs I begann 2008 und endete Februar 2009.

Diesen Modulen widmen wir in diesem Bericht größere Aufmerksamkeit, analysieren die Zielgruppe und deren Veränderung, da die Teilnehmerinnen ihre Berufstätigkeit meist lange unterbrochen haben und für sie dieses Angebot ein zentrales Element auf dem Weg zu einer nachhaltigen Erwerbsarbeit darstellt.

Inhalte und Ziele der Kurse

Durch intensive Auseinandersetzung mit der persönlichen Lebenssituation und umfassenden Informationen zur Erwerbsarbeit wird die Entwicklung einer nachhaltigen Berufs- und Lebensperspektive für jede einzelne Teilnehmerin erarbeitet.

Ausgangspunkte unserer Arbeit sind die verschiedenen Lebenssituationen und Berufsbiographien von Müttern, die ihre Berufsperspektive nur in Verbindung mit ihren Aufgaben in der Familie entwickeln können und wollen. Nach einer längeren Berufsunterbrechung stellt sich die Frage nach dem Berufsziel und den aktuellen Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt neu. Es entstehen Unsicherheiten und Zweifel am eigenen Können und den aktuellen Standards. Daran arbeiten wir, damit zum Ende des Kurses jede Frau ihre angestrebte Berufsperspektive kompetent umsetzen kann.

Für die klassischen Berufsrückkehrerinnen führen wir die Kurse in modularer Form durch. Diese modulare Form setzt auf neue Lernformen, wobei die Kursleitung eher als Navigatorin zu bezeichnen ist. Diese Kurse sind in Module zerlegt, die Frauen arbeiten über weite Strecken, nach Einführung in die jeweiligen Inhalte in Expertinnengruppen selbständig weiter und präsentieren zum Ende der jeweiligen Aufgabenstellung ihre Ergebnisse. Parallel findet individuelles Coaching sowie ein Austausch mit der Kursleitung über Email und telefonisch statt.

Es hat sich gezeigt, dass die vorhandenen Ressourcen der Frauen durch Lernberatung und unterstützende Begleitung zu hervorragenden Ergebnissen führen und sich so eine stärkere Gruppenbildung etabliert. Die Bindung an die Gruppenleitung, die leicht zu starken Abhängigkeiten führt kann dadurch reduziert werden kann. Die klassische Berufsrückkehrerin ist gut gebildet, hat mindestens ein Kind, in der Regel aber zwei oder drei Kinder und hat ihre Berufstätigkeit für einen längeren Zeitraum zugunsten der

Kindererziehung unterbrochen, sie ist entweder gut verheiratet, lebt in einer Beziehung oder gerade in Trennung, das Thema einer evtl. Trennung ist häufig Anlass zur Kursaufnahme. Diese Kurse sind notwendig, da das bisherige Leben um die Familie herum gestaltet wurde und die Erwerbswelt in weite Ferne gerückt ist. Diese beiden Welten wieder zusammenzuführen ist Ziel der Kurse. Hauptarbeitsschwerpunkte sind Kompetenzanalysen, Entwicklung von Zukunftsszenarien, sowie Praktika, Bewerbungsstrategien und Weiterbildung und Vermittlung sowie die kontinuierliche psychosoziale Begleitung durch die Kursleitung.

4.1 Teilnehmerinnenstruktur

2009 waren 90% der Berufsrückkehrerinnen ohne Leistungsansprüche. Zwei Teilnehmerinnen bezogen ALG II. Eine Teilnehmerin nahm per Ausnahmegenehmigung des Amtes für Chancengleichheit sowie der Kreisagentur für Beschäftigung teil. Die andere Teilnehmerin war aufgrund von Trennung gezwungen mitten im Kurs einen ALG II-Antrag zu stellen. Hier lassen sich vermehrt die Konsequenzen des geänderten Unterhaltsrechtes ablesen. Das Thema Existenzsicherung/ Existenzängste beherrschte die Grundstimmung der Kurse in 2009: Wir nahmen drei Frauen aus Handwerksbetrieben auf, die durch plötzliche Erkrankungen der Ehemänner, die Betriebsführung der Familienunternehmen übernehmen mussten und nun wegen Insolvenzdrohungen akut von Arbeitslosigkeit bedroht sind.

Gleichzeitig befanden sich drei Teilnehmerinnen noch in Elternzeit, davon war es zwei Frauen nicht möglich an der Berufssituation vor der Geburt des Kindes anzuknüpfen.

Fast alle Frauen verfügten über qualifizierte Berufsausbildungen, 8 davon sind Akademikerinnen, wobei bei zwei Frauen ihre Studienabschlüsse aus ihren Herkunftsländern in Deutschland nicht anerkannt sind. Mit einer Ausnahme verfügen weitere 16 Teilnehmerinnen über mindestens einen Berufsabschluss. Alle haben mehrere Jahre Berufserfahrung.

Die Altersspanne der Teilnehmerinnen lag 2009 zwischen **25 und 54 Jahren**. **Zwei Drittel** der Teilnehmerinnen war zwischen **40 und 45 Jahre** alt. Die Frauen haben eine **durchschnittliche Berufsunterbrechungsdauer von 9,5 Jahren**, wobei über ein Drittel der Frauen ihre Berufstätigkeit unter 6 Jahre unterbrochen haben und über die **Hälfte** zwischen **10 Jahren** bis 18 Jahre.

Wie in allen Kursen zuvor, war das ehrenamtliche Engagement der Berufsrückkehrerinnen extrem hoch. Die Schwerpunkte der ehrenamtlichen Tätigkeiten lagen in Schulen, Sportvereinen und der Telefonseelsorge mit Stundenkontingenten von durchschnittlich 10 Wochenstunden.

Drei Viertel der Frauen sind **verheiratet**, **ein Drittel** ist **allein erziehend**. Der familiäre Hintergrund hat einen entscheidenden Einfluss auf die jeweilige **Berufserfahrungsdauer**. Im **Schnitt liegt diese zwar bei 13 Jahren**, ist jedoch bei den sehr

familienorientierten Frauen, die in einer „klassischen „Versorgungsehe“ leben und darüber hinaus über einen qualifizierten Berufsabschluss verfügen oft unter 5 Jahren. Die Berufserfahrung der **allein erziehenden Mütter** liegt im Schnitt mit **13 Jahren** deutlich höher. Die verschiedenen Existenzlagen der Teilnehmerinnen spiegeln sich auch in sehr unterschiedlich verlaufenden Prozessen der beruflichen Neuorientierung bzw. des Wiedereinstiegs wieder.

Alle Frauen haben mindestens 1 Kind, 12 Frauen haben 2 Kinder und weitere 7 Frauen 3 und 4 Kinder im Alter zwischen 1 und 30 Jahren.

Zwei Teilnehmerinnen haben ein chronisch krankes Kind zu betreuen und eine Mutter ist selbst chronisch krank. Eine Teilnehmerin ist schwerbehindert.

Drei Teilnehmerinnen konnten den Kurs nicht zu Ende führen, eine Frau aufgrund von eigener Krankheit, eine Frau musste den Kurs, aufgrund des plötzlichen Pflegebedarfs ihrer Mutter, abbrechen. Eine weitere Teilnehmerin musste wegen einer Trennung und der daraus erfolgten Weigerung seitens des Vaters, den jüngsten Sohn weiter zu beaufsichtigen, den Kurs abbrechen.

Die Erfahrung aus den letzten Jahren zeigt, dass in der Regel keine umfassenden EDV-Kenntnisse vorausgesetzt werden können, in den Kursen von 2009 besaßen nur wenige Teilnehmerinnen EDV-Kenntnisse, so dass ein EDV- Modul fester Bestandteil der Kurse in 2009 war. Nur so lässt sich das Konzept der selbständigen Arbeit inklusiver Recherche und Informationsverarbeitung im Internet gut umzusetzen und die Teilnehmerinnen wurden befähigt selbständig Bewerbungsunterlagen herzustellen.

Zwei Drittel der Teilnehmerinnen befanden sich aktuell in schwierigen Lebenssituationen, die vor allem durch Existenzangst geprägt waren und wenig Raum für langfristige Berufsperspektiventwicklung zuließen.

Andere Teilnehmerinnen wiederum konnten aufgrund bestehender existenzieller Sicherheit ihre volle Entfaltungsmöglichkeit für eine selbstbestimmte berufliche Zukunft nutzen, diese Erkenntnis führte oft zu Diskussionen und Auseinandersetzungen über die gleiche und doch differenzierte Lebenswelt von Frauen. Gerade im dritten Kurs waren die Ausgangslagen äußerst unterschiedlich und erforderten verstärkt individuelle Prozessbegleitung.

Die Form der Kursgestaltung ist für viele Frauen eine Herausforderung, da sie mit hohen Anforderungen an jede Einzelne verbunden ist. Die intensive Arbeit in Modulen und Coaching Schritten verlief in zwei Gruppen sehr gut. Es haben sich Peergroups entwickelt, die themenzentriert intensiv zusammen arbeiten konnten.

Die Teilnehmerinnen haben sich trotz hoher Heterogenität als Gruppe konstituieren können und hatten den Wunsch auch nach dem Kurs als Selbstcoaching – Gruppe weiter miteinander zu arbeiten.

Gerade bei unterschiedlichen finanziellen/ existenziellen Voraussetzungen der Teilnehmerinnen sind Gefühle von Unsicherheiten, Ängste und Resignation, aber auch

Neid und Wut im Raum, die wenn sie thematisiert werden zu einer konstruktiv miteinander arbeitenden Gruppe führen können. Hier musste die Kursleitung stärker als in den vorangegangenen Kursen den Prozess der gegenseitigen Akzeptanz und des konstruktiven Umgangs mit den jeweiligen unterschiedlichen Voraussetzungen aktiv steuern und begleiten.

4.12 Ausgangsberufe und Praktika und Perspektiven der Teilnehmerinnen

Die Teilnehmerinnen haben in folgenden Firmen, Betrieben, Einrichtungen ein vierwöchiges Praktikum absolviert:

Berufe der Teilnehmerinnen	Praktikumsstellen	Berufsperspektive
Industriekauffrau	Buchhandlungen/ zwei Praktika	WB Buchhandel; selbständige Beratung von Nahrungsmitteler- gänzungsmittel
Industriekauffrau	TU- Darmstadt- Haushaltsstelle	Selbständige Tätigkeit als Buchhalterin
Dipl. Kunstpädagogin	Christopherusschule	Festanstellung Christo- pherusschule, Integrati- onshilfe
Kinderkrankenschwester; Studi- um, Design ohne Abschluss	Kein Praktikum, Wie- deraufnahme Studi- um	Familiäre Probleme, Per- spektive unklar Kursab- bruch
Apothekenhelferin, Pharmazieingi- neurin (DDR)	Merck, Forschungsab- teilung	400€ Nachhilfetätigkeit
Kinderkrankenschwester, Jogaleh- rerin,	Margareten - Kinder- klinik – Psychosomatische Abteilung	Selbständige Tätigkeit Jogalehrerin, Rücken- schule
Bankkauffrau	Mornewegschule - Sekretariat	Schulische Nachbetreu- ung 400 €
Physiotherapeutin, Verwaltungslei- tung Gesundheitswesen	Physiotherapeutische Praxis	Festanstellung TZ - Phy- siotherapeutische Praxis
Industriekauffrau	Buchhandlungen/ zwei Praktika	WB Buchhandel; selbständige Beratung von Nahrungsmitteler- gänzungsmittel
Dipl. Ingenieurin, Auditorin	Direkte Bewerbung, da noch in Elternzeit	Laufende Bewerbungen TÜV, DEKRA
Industriekauffrau	Thalia Buchhandel	Geringfügige Beschäfti- gung Bücherei in der Schule
Floristin	Kindergarten	Seit Sommer 2009 Aus- bildung zur Erzieherin,

Berufe der Teilnehmerinnen	Praktikumsstellen	Berufsperspektive
		Alice-Eleonoren-Schule
Werbeassistentin	citymarketing	Geringfügige Beschäftigung bei, citymarketing Darmstadt, IHK-Fachkraft ab Mai 2010
Zahnarzthelferin	Zahnarzt	WB professionelle Zahnreinigung, Röntgenschein
kein	kein	Kursabbruch aus familiären Gründen- Kinderbetreuung
Bankkauffrau	Kursabbruch aus familiären Gründen	Pflegebedürftige Angehörige
Dipl. Architektin	TU Darmstadt Dual Carrer	Festanstellung TZ – TU Darmstadt
Dipl. Betriebswirtin	DOC (Tourismus) in Takaka Neuseeland	Ausgewandert nach Neuseeland Dez 2009
Sozialversicherungsfachangestellte Krankenkasse	Remedia Hein und Stief, Darmstadt	Bewerbungsverfahren im Bürobereich
Dipl. Psychologin, Tourmanagerin	Atelier Löwentor Kommunikationsdesign, Darmstadt	WB systemische Beratung, Gestalttherapie, freie Mitarbeiterin Atelier Löwentor
Dipl- Grafikerin	citymarketing	Umschulung zur Erzieherin REHA
Physiotherapeutin	Klinikum Darmstadt, Physiotherapie	Festanstellung VZ in Klinikum
Bürokauffrau	Landkreis Darmstadt-Dieburg Abt. Chancengleichheit Bürobereich	Anpassungsqualifizierung
Dipl. Grafik-Design, Teheran	Nennmann Form und Funktion, Verkauf	WB Deutsch und Verkauf
Beamtin	Gemeindeverwaltung Mühlthal	Noch 3 Jahre Familienzeit, WB systemische Beratung
Dipl. Biologin	Flexibler Einstieg in Intravision Darmstadt Berufsbegleitende WB in Betriebswirtschaft	Festanstellung TZ Intravision Darmstadt Marketing
Erzieherin	Caritas Lebens-Schuldenberatung	WB Schuldenberatung Honorartätigkeit in einem Schulprojekt

4.2 Auswertung des Prozesses

Fast alle Frauen absolvierten ein Praktikum, eine Teilnehmerin musste aus familiären Gründen abrechen, eine Teilnehmerin nahm ihr Studium wieder auf. Eine entschied sich für das direkte Bewerbungsverfahren, da sie noch in der Elternzeit war.

Im dritten Kurs benötigte eine Teilnehmerin kein Praktikum, da sie in ihrer alten Firma mit entsprechender Weiterbildung und flexiblem Einstieg wieder Fuß fassen konnte. Sonst haben alle weiteren Teilnehmerinnen der Kurse in 2009 im Praktikum ihre Kompetenzen in ihrem alten Beruf bzw. einem anderen Berufsfeld überprüfen können. Zu Beginn hatten besonders die Frauen, die über lange Berufsunterbrechungszeiten haben, große Befürchtungen, den heutigen Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt nicht gewachsen zu sein. Nach vier Wochen Praktikum und dem flexiblen Einstieg konnten ausgerechnet zwei Teilnehmerinnen mit jeweils 17- und 18jähriger Berufsunterbrechung mit einer Festanstellungen in ihrem Berufsfeld punkten.

Bei einer Teilnehmerin hat sich ihre langjährige Ehrenamtsarbeit als entscheidender Faktor bei der Entwicklung einer neuen Perspektive herausgestellt. Sie wird sich mit Honorartätigkeiten job by job weiter trainieren, um dann in circa 3 Jahren sozialversicherungspflichtig in eine schon vorhandene Stelle in einem pädagogischen qualifizierten Tätigkeitsfeld quer einzusteigen.

Überaus problematisch und noch nicht abgeschlossen ist der Berufsorientierungsprozess für die Frauen, die sich in der Pflicht der Existenzsicherung mit ihren Ehemännern im Familienhandwerksbetrieben befinden. Sie können nicht einfach kündigen, gleichzeitig wird der Druck immer größer, weil die Situation sich stetig verschlimmert, zwei Ehemänner haben einen Herzinfarkt erlitten und einer ist psychisch erkrankt. In allen drei Fällen ist ein möglicher Konkurs zu befürchten. Diese Frauen haben nur eine sehr eingeschränkte Wahlmöglichkeit.

Im Nachhinein bedauerten die Frauen ihre Mitarbeit im Familienbetrieb. Die Tätigkeit deckte sich für die betreffenden Teilnehmerinnen auch nicht mit ihrer Berufsausbildung und/oder dem Wunsch nach einer langfristigen Berufsperspektive, sondern ihre Mitarbeit im Betrieb ihrer Männer „ergab“ sich einfach. Alle Frauen beschrieben den schleichenden Einstieg in den Betrieb in etwa so: „Bevor ich meine Kinder in die Tagstätte brachte, nahm ich noch schnell die Post mit.....da ich Zeit hatte, bin ich mal eben auf die Bank....hier und da habe ich beim Buchen geholfen....und „schwupps“ schon habe ich mir alle anderen anfallenden Tätigkeiten im Büro auch noch angeeignet.“

Natürlich bot die gemeinsame Erwerbsarbeit im Betrieb auch Vorteile wie bspw. die verbesserte Vereinbarkeit: erkrankte Kinder mussten nie als „problematisch“ angese-

hen werden, gleichzeitig war jedoch auch hier die fürsorgetätige Rolle ganz klar auf die Mutter festgelegt.

Die Problematik für die Frauen aus den Handwerksbetrieben, die ursprünglich einen anderen Beruf erlernt haben, ist wesentlich größer, sie müssen sich berufsbegleitend weiterbilden, um in einem neuen oder ihrem alten Berufsfeld wieder Fuß fassen zu können.

Eine Teilnehmerin hat den Wiedereinstiegskurs für sich genutzt um mit ihrer Familie eine grundsätzliche und sehr drastische Entscheidung zu treffen. Sie haben den Betrieb aufgelöst und sind im Dezember 2009 nach Neuseeland ausgewandert.

Eine Teilnehmerin bewirbt sich auf ähnliche Stellen in anderen Handwerksbetrieben, um das familiäre Risiko des gleichzeitigen Existenzverlustes zu minimieren.

Abermals wurde deutlich, dass Menschen mit Migrationshintergrund zum einen nur geringe Kontakte zu Deutschen haben und extrem schlechte Integrationsmöglichkeiten auf dem deutschen Arbeitsmarkt haben. Zwei Teilnehmerinnen, die nach Deutschland eingewandert sind machten deutlich, dass sie sich nach dem Kurs und insbesondere nach dem Praktikum „viel heimischer“ fühlen, wieder mehr Interesse an der deutschen Sprache entwickelt haben und verstärkt den Kontakt zu deutschsprachigen Frauen suchen. Eine Teilnehmerin hat zum Einstieg eine geringfügige Beschäftigung für sich gewinnen können und die andere wird zunächst einen Deutsch- Intensivkurs besuchen. Durch unser Landesprojekt NeW Vermittlungsmanagement ist es möglich alle Kursteilnehmerinnen in ihrem Prozess weiter zu begleiten. Alle Gruppen treffen sich weiterhin und unterstützen sich bei ihrer weiteren Berufsentwicklung. Die letzte Gruppe trifft sich außerdem als selbstorganisierte Coachinggruppe.

4.3 Zusammenfassung:

Obwohl Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den vergangenen Jahren zunehmend öffentlich auf breiter Ebene thematisiert wird, auch in dem Bereich der Kinderbetreuung verstärkt die Gruppen U3 und Ü6 ausgebaut werden, bleibt der Wiedereinstieg für Frauen nach der Familienarbeit eine große Herausforderung:

- Weiterhin fehlen familiengerechte Angebote für Anpassungsqualifizierungen oder Weiterbildungen für Berufsrückkehrerinnen.
- Entgegen des Pauschaldenkens, dass nach langer Unterbrechungszeit keine Chance mehr auf Integration in den Arbeitsmarkt besteht, ist der Wiedereinstieg nicht unbedingt von einer kurzen Unterbrechungszeit abhängig. Sondern er ist sehr individuell anhand der jeweiligen Berufsausbildung, der Tätigkeit innerhalb der Familienzeit sowie der aktuellen Arbeitsmarktlage und der persönlichen Situation der Berufsrückkehrerinnen zu beurteilen.

- Veränderung von Betriebsstrukturen zugunsten von Fürsorgetätigen (familiengerechte Arbeitszeiten, Wegfall der Diskriminierung von Teilzeitarbeitenden, Karriereentwicklung etc.) geht nur langsam voran und erfährt durch die jetzige Wirtschaftssituation eher Rückschläge.
- Zunehmend schwieriger gestaltet sich die Erwerbsarbeit in Hinblick auf Kinder die auf weiterführende Schulen gehen. Schulen setzen verstärkt die Bildungsbegleitung der Kinder durch ihre Eltern voraus, insbesondere allein erziehende berufstätige Elternteile stehen hier unter einem besonderen Erziehungsdruck.
- Die Finanzkrise verstärkt Existenznöte und Zukunftsängste einzelner Teilnehmerinnen erheblich.

Bei allen Widrigkeiten haben alle Teilnehmerinnen den Kurs für sich gut nutzen können. Auch für die Frauen, die an ihrer Perspektive weiterarbeiten wollen/ müssen beschreiben den Kurs abschließend als „Türöffner“. Ihnen fällt der „Abschied der Kinder leichter“ und sie haben für sich das Gefühl „starke Wurzeln“ entwickelt zu haben.

Nach Abschluss der Kurse haben von 27 Frauen 5 Frauen sofort eine Festanstellung, 2 Frauen in einem absehbaren Zeitraum, 2 arbeiten als freie Mitarbeiterinnen, 12 Frauen absolvieren eine Weiterbildung/Studium bzw. eine Umschulung, 2 Frauen arbeiten auf 400 € Basis. Vier Frauen können aufgrund familiärer Bedingungen im Moment nicht erwerbstätig sein.

5 Bestehende regionale Vernetzung

sefo femkom arbeitet seit Jahren zur Absicherung der Arbeitsmarktnähe ihrer Angebote eng mit Betrieben am Ort/in der Region/überregional zusammen. Um einen Überblick über aktuelle Trends allgemeiner Art, neuartige Herausforderungen im Arbeitsleben, demographische Veränderungen und Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt zu erhalten, kooperieren wir mit regionalen und überregionalen Institutionen wie IHK, HWK, ARGE, Kreisagentur für Beschäftigung, Agentur für Arbeit Darmstadt, Wirtschaftsförderung Darmstadt, Fachgremien, AG´s, WB Hessen – Starkenburg.

sefo femkom betreibt seit 25 Jahren frauenspezifische Arbeitsmarktpolitik, ist geübt in Empowermentstrategien mit familienbedingt langzeiterwerbsarbeitentwöhnten Frauen und blickt entsprechend auf Kooperationen zurück die dazu beitragen Chancengleichheit am Arbeitsmarkt für Frauen und Menschen mit Fürsorgetätigkeit abzubauen.

Darüber hinaus beziehen die MitarbeiterInnen statistische und wissenschaftliche Auswertungen in Informationen in die Arbeit mit ein. Dazu gehören die Arbeitsmarktsta-

tistiken der Arbeitsagentur Darmstadt, IAB Forschungsergebnisse gleichermaßen wie die Stellenanzeigen in lokalen/regionalen/überregionalen Zeitungen sowie Veröffentlichungen der Kammern, BIBB, Internet-gestützte Informationsdienste werden ebenfalls genutzt.

sefo femkom nimmt regelmäßig an Arbeitsmarktkonferenzen der Agentur für Arbeit Darmstadt teil; außerdem besteht im Rahmen von Wirtschaftsförderung des Kreises Darmstadt- Dieburg/ der Stadt Darmstadt, der Frauenbüros und weiterer Netzwerke regelmäßig die Möglichkeit, sich über die Entwicklung des Arbeits-/Ausbildungsmarktes in Darmstadt und der Region Rhein-Main auszutauschen.

6 Ausblick 2010

2010 stehen die zwei neuen EU Projekte DANA Darmstädter Netzwerk für Alleinerziehende und das Vermittlungsmanagement für Frauen nach Weiterbildung im Zentrum unserer Arbeit.

Wir hoffen, dass die Angebote für die Nichtleistungsbeziehungen bestehen bleiben und die Angebote im Lernzentrum ausgebaut und verstetigt werden.

Dazu gehören für uns über unsere bestehenden Angebote hinaus:

- _ kontinuierliche offene Bewerbungszentrumszeiten mit Prozessbegleitung
- _ Ausweitung der Blended learning Angebote
- _ Ausweitung des Vermittlungscoaching auch für ALG II –Bezieherinnen aus dem Landkreis Darmstadt Dieburg
- _ Ausweitung von Weiterbildungen EDV
- _ Elternzeitberatung und Seminare in mehr Unternehmen

Alle weiteren Aktivitäten und Angebote sind dem Jahresbericht zu entnehmen.