

IMPRESSUM

HERAUSGEBER

Stadt Wuppertal
Der Oberbürgermeister
Gleichstellungsstelle für Frau und Mann
Johannes-Rau-Platz 1
42275 Wuppertal
Telefon 02 02 563-5370
gleichstellungsstelle@stadt.wuppertal.de
www.wuppertal.de/gleichstellungsstelle

Das Projekt im Rahmen von Netzwerk W wurde in Kooperation mit der Bergischen Universität Wuppertal durchgeführt.

GESTALTUNG

Gerd Neumann, Stadt Wuppertal, Medienzentrum



gefördert vom:

Ministerium für Gesundheit,
Emanzipation, Pflege und Alter
des Landes Nordrhein-Westfalen



INHALT

AUSGANGSLAGE	04
BAUSTEIN I:	05
1. Hochqualifizierte Wiedereinsteiger/innen in Zahlen	
2. Workshop zur Vernetzung vorhandener Beratungsstrukturen für Wiedereinsteiger/innen	
BAUSTEIN II:	09
1. Unterstützungsangebote der Bergischen Universität	
2.1 Coaching für hochqualifizierte Frauen in Studium und Beruf	
2.2 Konzept eines Weiterbildungsmoduls „beruflicher Wiedereinstieg“	
BAUSTEIN III:	18
1. Durchführung eines Ideen-Workshops	
2.1 Konzeption der Aktionen zur Ansprache der Stillen Reserve	
2.2 Dokumentation der Öffentlichkeitsarbeit zur Erreichung der Stillen Reserve	

AUSGANGSLAGE UND VORWORT

Die drei Bergischen Großstädte Wuppertal, Solingen und Remscheid weisen eine hohe Bevölkerungsdichte von rund 608.000 Menschen mit einem Frauenanteil von etwa 52 Prozent auf (vgl. Industrie- und Handelskammer Wuppertal-Solingen-Remscheid 2013).

Dabei liegt die regionale Frauenerwerbstätigenquote von 59,6 Prozent unter dem nordrhein-westfälischen Durchschnitt von 61,5 Prozent. Somit hat das Bergische Städtedreieck das zweithöchste ungenutzte Arbeitskraftpotenzial von 14,4 Prozent (30.000) im Vergleich zu den anderen 16 Regionen in NRW (vgl. Arbeitsmarktreport NRW 2011, S.43).

Auch die Arbeitslosenquote liegt im Bergischen mit 10,6 Prozent deutlich über dem Landesdurchschnitt von 7,9 Prozent. Hinzu kommt, dass viele Unternehmen der Region zu den männerdominierten Branchen gehören, wie Metallerzeugung oder Maschinenbau (vgl. Industrie- und Handelskammer Wuppertal-Solingen-Remscheid 2013).

Der Anteil der sogenannten „Stillen Reserve“ ist im Bergischen Städtedreieck ebenfalls vergleichsweise hoch (Platz 5 unter den 16 Vergleichsregionen): das bedeutet eine Anzahl von ca. 8.000 Frauen. Zur „Stillen Reserve“ gehören weibliche Nicht-Erwerbspersonen, die im Moment nicht aktiv nach einer Arbeit suchen, aber sich die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit wünschen (vgl. Arbeitsmarktreport NRW 2011, S.44). Hier ist noch zu erwähnen, dass die Gruppe der Stillen Reserve nicht statistisch erfasst werden kann, sondern aufgrund der Mikrozensuserhebung geschätzt wird.

Ziel des Projektes „Netzwerk W für hochqualifizierte Frauen und die Stille Reserve in Wuppertal“ war, die Einstiegsmöglichkeiten nach einer Familienphase für hochqualifizierte Frauen zu verbessern und zu vereinfachen.

Im Folgenden soll dieses Kooperationsprojekt zwischen der Gleichstellungsstelle für Frau und Mann der Stadt Wuppertal und dem Career Service der Bergischen Universität Wuppertal vorgestellt werden.

Wir wünschen Ihnen viele neue Erkenntnisse!

Roswitha Bocklage und **Linda Borchers** (NetzwerkW-Projektkoordinatorin)

BAUSTEIN I: ERFASSUNG DER DATEN UND VERNETZUNG DER BERATUNGSSTELLEN

1. HOCHQUALIFIZIERTEN WIEDEREINSTEIGER/INNEN IN ZAHLEN

Die Gruppe der **Wiedereinsteiger/innen** oder auch **Berufsrückkehrer/innen** wird nur teilweise exakt erhoben.

Da hier die Daten von Arbeitsagenturen und Jobcentern genutzt werden, beziehen wir uns auf die Definition zu Berufsrückkehrenden der Bundesagentur für Arbeit.

Hiernach sind Berufsrückkehrende als Personen definiert, die „ihre Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit oder betriebliche Ausbildung wegen der Betreuung und Erziehung aufsichtsbedürftiger Kinder bis zur Vollendung des 15. Lebensjahres oder der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger unterbrochen haben und in angemessener Zeit danach [spätestens ein Jahr nach Wegfall der Betreuung] in die Erwerbstätigkeit zurückkehren wollen“ (www.arbeitsagentur.de).

Die Arbeitsagenturen müssen den Status „Berufsrückkehrer/in“ bei jedem Kunden/jeder Kundin erfassen, sodass hier von verlässlichen Zahlen ausgegangen werden kann.

Bei den Jobcentern ist das jedoch nicht der Fall. Hier gibt es keine Pflicht den Status „Berufsrückkehrer/in“ zu erfassen, sodass die Zahlen im Rechtskreis des SGB II in allen 3 Bergischen Städten unvollständig sind.

Welcher Schulabschluss vorliegt und welche Berufsausbildung abgeschlossen wurde, muss sowohl bei den Arbeitsagenturen als auch bei den Jobcentern erfasst werden.

Hochqualifiziert – Was bedeutet das?

Hochqualifizierte Frauen und Berufsrückkehrer/innen sind Frauen, die eine Hochschulzugangsberechtigung bzw. bereits eine abgeschlossene akademische Ausbildung besitzen. Eine Hochschulzugangsberechtigung haben Personen, die das Abitur/die Hochschulreife oder die Fachhochschulreife erlangt haben, die eine abgeschlossene schulische oder betriebliche Ausbildung mit dreijähriger Berufserfahrung haben oder zusätzlich zu ihrer abgeschlossenen Ausbildung ihren Meister gemacht haben.

Nach dieser Kategorisierung hochqualifizierter Frauen haben wir die Daten beim Statistik-Service West der Arbeitsagentur angefragt. Allerdings werden die Daten nicht so detailliert erhoben. Deshalb mussten wir die Zielgruppe der Hochqualifizierten gewissermaßen um die höher Qualifizierten erweitern.

Um aus den Statistiken der Arbeitsagenturen und Jobcenter die Gruppe der „höher Qualifizierten“ bestimmen zu können, wurden die Personen herausgefiltert, die eines der folgenden Merkmale erfüllen:

- **Fachhochschulreife**
- **Abitur**
- **Hochschulreife**
- **Betriebliche Ausbildung**
- **Schulische Ausbildung**
- **Akademische Ausbildung**

Die Zahlen aus den Jobcentern sind zwar nicht vollständig, aber da der Status „Berufsrückkehrer/in“ teilweise erfasst wird, werden diese trotzdem aufgeführt.

ARBEITSLOSE BERUFSRÜCKKEHRER/INNEN

REMSCHIED

SGB III

Personen mit Fachhochschulreife/Abitur/Hochschulreife	*
Personen mit betrieblicher/schulischer/akademischer Ausbildung	42

SGB II

Personen mit Fachhochschulreife/Abitur/Hochschulreife	*
Personen mit betrieblicher/schulischer/akademischer Ausbildung	12

SOLINGEN

SGB III

Personen mit Fachhochschulreife/Abitur/Hochschulreife	28
Personen mit betrieblicher/schulischer/akademischer Ausbildung	70

SGB II

Personen mit Fachhochschulreife/Abitur/Hochschulreife	4
Personen mit betrieblicher/schulischer/akademischer Ausbildung	10

WUPPERTAL

SGB III

Personen mit Fachhochschulreife/Abitur/Hochschulreife	54
Personen mit betrieblicher/schulischer/akademischer Ausbildung	112

SGB II

Personen mit Fachhochschulreife/Abitur/Hochschulreife	13
Personen mit betrieblicher/schulischer/akademischer Ausbildung	52

*Aufgrund des Datenschutzes und der statistisches Geheimhaltung anonymisiert.

ARBEITSLOSE BERUFSRÜCKKEHRER/INNEN IM BERGISCHEN STÄDTEDREIECK**SGB III**

Mit Fachhochschulreife/Abitur/Hochschulreife	82*
Mit betrieblicher/schulischer/akademischer Ausbildung	224

SGB II

Mit Fachhochschulreife/Abitur/Hochschulreife	17*
Mit betrieblicher/schulischer/akademischer Ausbildung	74

*Aufgrund des Datenschutzes und der statistisches Geheimhaltung anonymisiert.

(vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2014): Arbeitsmarkt in Zahlen, Bestand an arbeitslosen Berufsrückkehrer/-innen nach ausgewählten Merkmalen, Februar 2014)

Eine Unterscheidung zwischen Männern und Frauen wurde hier nicht vorgenommen. Zum einen, weil die Zahlenwerte zum Teil so klein ausfallen, dass diese aufgrund der statistischen Geheimhaltung und des Datenschutzes nicht angegeben werden dürfen. Zum anderen, da davon auszugehen ist, dass der Anteil der Männer unter den Berufsrückkehrer/innen sehr gering ist.

Laut einem IAB-Kurzbericht zu Frauen der Stillen Reserve und Wiedereinsteiger/innen haben etwa 61 Prozent der Frauen der Stillen Reserve in Westdeutschland eine abgeschlossene Ausbildung. Übertragen auf das Bergische Städtedreieck bedeutet das, dass etwa 4.880 Frauen der Stillen Reserve in Wuppertal, Solingen und Remscheid höher qualifiziert sind (vgl. Böhm et al. 2011, S. 5). Hier ist allerdings zu beachten, dass die Definition des IAB von der hier verwendeten Definition der Stillen Reserve abweicht.

(von Linda Borchers)

2. WORKSHOP ZUR VERNETZUNG VORHANDENER BERATUNGSSTRUKTUREN FÜR WIEDEREINSTEIGER/INNEN

Für Frauen, die nach einer Familienphase bereits den Wunsch haben, wieder berufstätig zu werden, aber Unterstützung benötigen und Wiedereinsteiger/innen, die nicht mehr in ihren erlernten Beruf zurückkehren und sich umorientieren möchten, gibt es sehr unterschiedliche Beratungs- und Informationsangebote.

Deshalb wurde ein vierstündiger Vernetzungsworkshop für Berater/innen der Region veranstaltet, damit diese ihre Angebote für hochqualifizierte Wiedereinsteiger/innen innerhalb des Experten-/Expertinnenkreises bekannt machen, sich vernetzen und die Angebote aufeinander abstimmen.

Insgesamt 11 Teilnehmer/innen verschiedener Institutionen und Träger, wie der Migrationsberatungsstellen, der Jobcenter, der Agentur für Arbeit, der Karriereberatung der Bergischen Universität und der Beratung zur beruflichen Entwicklung haben mitgewirkt.

Nachdem sich die teilnehmenden Berater/innen mit ihrer Funktion und Institution bzw. Träger vorgestellt haben, wurden die Angebote zum besseren Überblick in folgende Kategorien eingeteilt:

- 1) Entscheidungsphase,
- 2) Wiedereingliederungsphase,
- 3) Stabilisierungsphase.

Im Fokus standen Angebote für Frauen, die entweder eine Ausbildung abgeschlossen, ein Studium unterbrochen/abgebrochen oder ein Studium abgeschlossen haben. Nach Sortierung der Angebote, wurden diese von den Teilnehmer/innen im Plenum vorgestellt.

Das Ziel, einen Überblick über das bestehende Beratungsangebot zu erhalten, wurde somit erreicht. Deutlich wurde das vor allem durch das positive Feedback der anwesenden Berater/innen.

Festgestellt wurde jedoch auch, dass die zeitlichen Kapazitäten der Berater/innen für die berufliche Entwicklung unzureichend sind, um alle Frauen der Stillen Reserve bei ihrem Berufseinstieg zu begleiten.

(von Linda Borchers)



BAUSTEIN II: QUALIFIZIERUNGSMÖGLICHKEITEN DES ZENTRUMS FÜR WEITERBILDUNG DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT & QUALIFIZIE- RUNGSPROJEKT FÜR DIE ZIELGRUPPE DER HOCHQUALIFIZIERTEN FRAUEN

1. UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT

Berufsrückkehrer/innen sind an der Bergischen Universität willkommen und finden im Zentrum für Weiterbildung und weiteren Einrichtungen der Universität ein differenziertes Weiterbildungs- und Beratungsangebot. Die Akteure im Einzelnen sind:

ZENTRUM FÜR WEITERBILDUNG ZWB:

Der **Career Service** bietet Studentinnen, die ihr Studium an der Bergischen Universität nach einer Familienphase wieder aufnehmen, eine **berufsorientierende Beratung** an. Der individuelle Bildungsverlauf ist die Grundlage der Beratung. Die mit den Familienaufgaben geänderten Handlungsspielräume für Studium und Beruf werden thematisiert und an Berufsprofilen orientiert. Netzwerkkontakte innerhalb und außerhalb der Universität unterstützen die Interessentinnen bei der erfolgreichen Wiederaufnahme des Studiums und beim Übergang in den Beruf. Studentinnen, die ihr Studium wieder aufnehmen, können an den **Praxisorientierten Angeboten für den Berufsstart** teilnehmen.

Berufsrückkehrende Frauen mit dem Ziel der Wiederaufnahme einer wissenschaftlichen Tätigkeit berät die **wissenschaftliche Personalentwicklung**, die ein Konzept mit der Betonung von Gender- und Diversityaspekten vorhält. Eine Teilnahme am **Qualifizierungsprogramm „Berufung und Karriere“** des Science Career Center ist möglich. Das Angebot sieht neben den Qualifizierungsmodulen auch **Einzelcoachings** vor. Die Bergische Universität bietet Lehrenden der Bergischen Universität ein **hochschuldidaktisches Qualifizierungsprogramm** an.

Die Bergische Universität fördert im Rahmen eines aktiven Personalmanagements die „Karriere im Doppel“. Der **Dual Career Service** unterstützt die Partnerin oder den Partner von Neuberufenen bei der Stellensuche in der Region. Nicht selten handelt es sich bei den Dual Career Couples um Paare, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten, sodass dieser Dienst auch Berufsrückkehrenden zugutekommt. Er reicht von Informationen zu Beschäftigungsmöglichkeiten an der Universität und in der Region, Bewerbungsberatung mit der Optimierung von Unterlagen und der Unterstützung der Paare bzw. Familie in der Region.

Eine berufliche Neuorientierung der Wiedereinsteigerinnen ermöglicht die Bergische Universität durch verschiedene **Weiterbildungsstudiengänge und Zertifikatsprogramme**. Das Zentrum für Weiterbildung berät zu weiterbildenden Studiengängen der Universität und entwickelt in Kooperation mit externen Anbietern und Unternehmen Weiterbildungsangebote auch für hochschulexterne Gruppen.

ZENTRALE STUDIENBERATUNG ZSB:

Die Zentrale Studienberatung unterstützt Studieninteressierte bei der Studienentscheidung und Studierende der Bergischen Universität bei der Planung und Gestaltung des Studiums. Für Studierende, die nach einer Phase der familienbedingten Unterbrechung Anschluss an ihr Studium suchen, bietet die ZSB eine allgemeine **Orientierende Beratung an**, die bei allen Fragen rund um das Studium greift. In schwierigen Situationen und Krisen unterstützt die ZSB mit einer **Psychologischen Beratung**, die durch ausgebildete Psychologen/innen in Einzelberatungen oder Gruppentrainings vorgehalten wird.

ZENTRUM FÜR GRADUIERTENSTUDIEN ZGS:

Das Zentrum für Graduiertenstudien unterstützt fachübergreifend Promotionsinteressierte der Bergischen Universität durch **Beratung und Training** und bündelt die universitären Aktivitäten im Bereich Nachwuchsförderung. Es ermöglicht den **interdisziplinären Austausch und die Vernetzung** Promovierender und fördert **Gastvorträge, Methodenworkshops und andere wissenschaftliche Projekte** von Doktorandinnen und Doktoranden finanziell und organisatorisch.

Das ZGS fördert insbesondere die Promotion von Frauen in Fächern, in denen diese unterrepräsentiert sind. Für Promovierende und Studierende mit Kind wird ein regelmäßiger Austausch mit Information in Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro der Universität durchgeführt. Wiedereinsteigerinnen mit Promotionsabsicht können das Angebot nutzen und sich darüber hinaus im ZGS über besondere Fördermöglichkeiten der Promotion und Vernetzungsmöglichkeiten innerhalb der Universität informieren.

FACHBEREICHE DER UNIVERSITÄT:

Die Fachbereiche der Universität unterstützen die Wiederaufnahme des Studiums und den beruflichen Wiedereinstieg. Die Studienfachberatung wird von Lehrenden der Bergischen Universität, die zu spezifischen Fragen des jeweiligen Studiengangs bzw. Studienfaches beraten, durchgeführt. Sie unterstützt Studierende während des gesamten Studienverlaufs. In den Gleichstellungsplänen der Fachbereiche werden die Maßnahmen zur Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern an der Universität regelmäßig fortgeschrieben. Ziel ist es, sehr gute Bedingungen für die Aufgaben in Forschung und Lehre zu schaffen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen. Berufsrückkehrende werden individuell unterstützt.

GLEICHSTELLUNG ALS

QUERSCHNITTSAUFGABE:

Die Bergische Universität verfügt über ein eigenes **Genderkonzept** und hat sich erfolgreich **den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG** angeschlossen. Im Zuge einer strategischen Profilschärfung richtete die Universität eine **Stabsstelle für Gleichstellung und Vielfalt** im Rektorat ein, die auf zentraler Ebene die Maßnahmen im Bereich Gleichstellung und Vielfalt koordiniert und weiterentwickelt.

Die **Gleichstellungsbeauftragte der Bergischen Universität** wird mit zwei Stellvertreterinnen jeweils für vier Jahre gewählt und berät und unterstützt Hochschulleitung, Fachbereiche, Zentrale Einrichtungen und Verwaltung bei der Umsetzung der gesetzlichen Gleichstellungsaufgaben. Für Studierende mit Kind wird eine eigene Broschüre „Studierende mit Kind“ herausgegeben, die alle relevanten Informationen bündelt.

ZU DEN ÜBERGREIFENDEN MASSNAHMEN UND AUFGABEN IN DER GLEICHSTELLUNG GEHÖREN:**Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation**

Im wissenschaftlichen Bereich ist eine Vereinbarung über flexible Arbeitszeiten sowie die Möglichkeit Home-office und Präsenzphasen flexibel zu kombinieren nach Absprache mit der Vorgesetzten oder dem Vorgesetzten möglich. Wiedereinsteigenden Frauen nach der Familienphase wird die Möglichkeit zu **Rückkehrgesprächen** mit dem Gleichstellungsbüro und der Personalabteilung gegeben, um individuelle Lösungen zu finden und Unterstützungsangebote bekannt zu machen. Gremienzeiten werden an der Bergischen Universität familienfreundlich gestaltet.

Kinderbetreuung

Zur Kinderbetreuung für Universitätsangehörige können derzeit **zwei Betreuungseinrichtungen** auf dem Hauptcampus genutzt werden. Während der Schulferien bietet die Universität ein **Kinderfreizeitangebot**. Die Universität unterhält ein **Familienbüro familie@buw**, das zusätzlich unterstützt und berät.

(von Andrea Bauhus)

LINKLISTE ZU GENANNTEIN EINRICHTUNGEN DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT**Zentrum für Weiterbildung ZWB:**

<http://www.zwb.uni-wuppertal.de>

Career Service:

<http://www.zwb.uni-wuppertal.de/career-service.html>

Wissenschaftliche Personalentwicklung:

<http://www.zwb.uni-wuppertal.de/interne-weiterbildung/personalentwicklung.html>

Hochschuldidaktik:

<http://www.zwb.uni-wuppertal.de/interne-weiterbildung/zertifikatsprogramm-hochschuldidaktik.html>

Weiterbildende Studien und Studiengänge:

<http://www.zwb.uni-wuppertal.de/weiterbildende-studien.html>

Zentrum für Graduiertenstudien ZGS:

<http://www.zgs.uni-wuppertal.de>

Zentrale Studienberatung ZSB:

<http://www.zsb.uni-wuppertal.de>

Gleichstellungsbeauftragte:

<http://www.gleichstellung.uni-wuppertal.de>

Science Career Center:

<http://www.scc.uni-wuppertal.de>

Familienbüro familie@buw:

<http://buw.servicebuero-familie.de>



Foto: Bergische Universität Wuppertal

2.1 COACHING FÜR HOCHQUALIFIZIERTE FRAUEN IN STUDIUM UND BERUF

Im Rahmen des Projektes wurde ein Coaching als Pilotmaßnahme durchgeführt. Das Coaching richtete sich an hochqualifizierte Frauen, die einen Anschluss an ein Studium, eine wissenschaftliche Tätigkeit oder eine Neuorientierung mithilfe eines weiterbildenden Studiums planen. Im Rahmen des Projektes wurde ein Coaching als Pilotmaßnahme durch den Career Service des Zentrums für Weiterbildung durchgeführt.

Das Coaching wurde als systemisches Coaching durchgeführt und verfolgte die Ziele der Klärung der persönlichen Situation, der individuellen Bilanzierung erworbener Kompetenzen sowie der Stärkung der persönlichen Beschäftigungsfähigkeit. Innerhalb des Projekts diente es zusätzlich der Bestandsaufnahme für die spezifischen Problemlagen der Berufsrückkehrer/innen, um daraus Rückschlüsse für das Modulkonzept „Beruflicher Wiedereinstieg“ zu gewinnen.

Eingesetzte Methoden:

1. **Individuell: Stakeholderanalyse, Lebensbaum, Kompetenzrad, Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung BIP**
2. **Peergroup-Workshop mit Trainingsinhalten zu Zielklärung, Strategieentwicklung, Work-Life-Balance und Bewerbungsverfahren**

Daten der Teilnehmerinnen: Am Wiedereinstiegs-Coaching haben insgesamt sechs Akademikerinnen aus der Altersgruppe 30-45 Jahre teilgenommen. In drei von sechs Fällen hatte das jüngste Kind zum Zeitpunkt der Maßnahme bereits das Grundschulalter erreicht. Drei Frauen haben einen Migrationshintergrund. Zwei akademische Bildungsabschlüsse wurden im Ausland erworben und sind in Deutschland anerkannt. Zwei Frauen sind Alleinerziehende.

Berufliche Ziele und Stand des beruflichen Wiedereinstiegs: Einer Teilnehmerin, die im weiterbildenden Studiengang Arbeits- und Organisationspsychologie der Bergischen Universität Wuppertal eingeschrieben ist, ist der berufliche Wiedereinstieg bereits im Verlauf des Projektes gelungen. Sie arbeitet nun als Chief Consultant in einer vollzeitnahen Tätigkeit in einem internationalen Technologie- und Dienstleistungsunternehmen mit Sitz in Stuttgart.

Eine Frau plant mit einer abgeschlossenen Weiterbildungsqualifizierung den Schritt in die berufliche Selbstständigkeit neben dem Lehramtsberuf. Eine Frau strebt den Quereinstieg in den Lehramtsberuf an und bewirbt sich an der Bergischen Universität für die Zulassung zum Master of Education Berufskolleg.

Zwei Frauen mit abgeschlossenem Studium im MINT-Bereich streben den beruflichen Wiedereinstieg in ihrem Beruf an und befinden sich im Bewerbungsprozess, und eine Frau, die bereits mit einigen Stunden im wissenschaftlichen Bereich der Bergischen Universität beschäftigt ist, sucht den Anschluss an eine wissenschaftliche Tätigkeit.

Coaching: Die Teilnehmerinnen stehen vor der Herausforderung ihre Bildungs- und Berufsbiografie individuell und in eigener Verantwortung zu gestalten und gleichzeitig mit den widersprüchlichen Erwartungen an ganz unterschiedliche Rollen umzugehen.

Das Coaching bezog daher das private und ggf. das berufliche Umfeld mit in die Betrachtung ein und war ein Angebot personenbezogener Begleitung und Förderung auf dem Weg zum beruflichen Wiedereinstieg. Das Coaching wurde in drei bis vier individuellen Sitzungen von jeweils 60-90 Minuten in den Räumen der Bergischen Universität von Andrea Bauhus M.A. durchgeführt. Den Teilnehmerinnen wurde Vertraulichkeit zugesichert.

Bearbeitete Themen im Einzelnen waren: berufliche und private Ziele, berufliche Kompetenzen und Umgang mit der eigenen Bildungs- und Berufsbiografie, Umgang mit Ressourcen und Zeitmanagement, Interrollenkonflikte, partnerschaftliche Aufgabenteilung in der Familie, qualitativ hochwertige Kinderbetreuung, Notfall- und Randzeitenbetreuung, Karriereanker, Belastungen und Ungleichgewichte, Stärken und Schwächen, Motivation, Krisen und Brüche, flexible Arbeitszeitmodelle, Sprachkenntnisse.

Eingesetzte Coachingtools und Verfahren waren: Alle Teilnehmerinnen haben zu Beginn eine Stakeholderanalyse durchgeführt, die die Kontextklärung mittels eines Soziogramms ermöglichte. Stakeholder waren Personen oder Gruppen, die für den Erfolg des beruflichen Wiedereinstiegs förderlich oder hinderlich waren und sind. Die Auseinandersetzung mit den Stakeholdern stand auch am Anfang jeder weiteren Coachingsitzung, sodass das Soziogramm beständig ergänzt wurde. Für die Coachees war die Beschäftigung mit dem eigenen Bezugssystem ein wichtiger Schritt, um Ressourcen und Hindernisse zu erkennen und daraus bestimmte Handlungsoptionen ableiten zu können.

Die Stakeholderanalyse lässt sich ergänzen durch das Eröffnungstool Lebensbaum, der die Lebensphasen Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft der Coachee bildlich darstellt und eine sehr gute Standortbestimmung ermöglicht. Der Blick auf die Vergangenheit, symbolisiert durch die Wurzeln des Baumes, verdeutlicht die Kraftquellen, deren Ursprung in der Vergangenheit liegen und auf die man in Gegenwart und Zukunft vertrauen kann. Die Betrachtung der Gegenwart, symbolisiert durch den Stamm des Lebensbaumes, zeigt, wo die Coachee zurzeit im Leben steht, womit sie zurzeit zufrieden ist und womit nicht. Die Beschäftigung mit der Zukunft, symbolisiert durch die Krone des Lebensbaumes, zeigt, welche Ziele angestrebt werden und was für die Zukunft erreicht werden soll. Die Bewusstmachung der Lebensphasen stellt vielfach implizit die Sinnfrage und gibt Impulse für aktuelle Veränderungsbedarfe, die durch Coach und Coachee aufgegriffen werden.

Das Kompetenzrad ermöglicht die Selbstbetrachtung der Coachee im Hinblick auf die Entwicklung ihrer Persönlichkeit. Es ermöglicht eine Standortbestimmung im Hinblick auf berufsbezogene Kompetenzen wie Fachwissen, Führungskompetenz, Durchsetzungsfähigkeit, Sozialkompetenz, Veränderungsbereitschaft, Teamarbeit u.a. und regt die Selbstreflexion an. Mithilfe einer Skalierung lassen sich Handlungsbedarfe in einzelnen Kompetenzfeldern des Kompetenzrades ermitteln.

Das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung BIP ist ein psychologisches Testverfahren, das persönliche Eignungsvoraussetzungen im Beruf mit einem Fragebogen in den vier Dimensionen berufliche Orientierung, Arbeitsverhalten, Soziale Kompetenzen und psychische Konstitution misst. Das BIP erfüllt die Gütekriterien Reliabilität und Validität. Die Teilnehmenden erhalten in einem individuellen Auswertungsgespräch Feedback zu ihrem persönlichen Profil. Im Coaching war es besonders wichtig zu vermitteln, dass ein niedriger Skalenwert nicht für ein Defizit in einer Kompetenz steht, sondern es lediglich um eine Abweichung von der durchschnittlichen Ausprägung in der jeweiligen Vergleichsgruppe geht. Es gilt im Weiteren berufliche Aufgaben zu identifizieren, in denen die Dimensionen mit hoher Ausprägung von besonderer Bedeutung sind. Eine gute Passung zwischen den hoch ausgeprägten eigenen Dimensionen und dem jeweiligen Anforderungsprofil einer Stelle ist eine sehr gute Voraussetzung ein Bewerbungsverfahren erfolgreich zu absolvieren.

Die einzelnen Coaching-Tools kamen mit Ausnahme der Stakeholderanalyse nicht bei allen Coachees zum Einsatz, sondern wurden je nach Bedarfslage durch die Coachee angefragt und ausgewählt. In den Sitzungen entstandene Materialien wie Skizzen und Auswertungstabellen zu den eingesetzten Coaching-Tools und Verfahren wurden den Teilnehmerinnen in der letzten Sitzung ausgehändigt.

Peergroup-Workshop: Das Setting als Einzelcoaching wurde durch den eintägigen Peergroup-Workshop am 27.05.2014 ergänzt. Die bisherige Interaktion „unter vier Augen“ zwischen Coachee und Coach konnte im Peergroup-Workshop durch neue Wahrnehmungen, Sichtweisen und Handlungsmuster erweitert werden. Die gemeinsamen Übungen zu Zielklärung, Strategieentwicklung, Work-Life-Balance und Bewerbungsverfahren profitierten von der Offenheit der Coachees, auch in einer größeren Öffentlichkeit über ihre persönlichen Anliegen zu sprechen. Die Teilnehmerinnen konnten gegenseitig von ihren Erfahrungen berichten und ggf. von den anderen lernen. Die Frauen waren rasch miteinander im Kontakt und bekamen Feedback zu Einstellungen und Verhaltensweisen von den anderen. Zusätzlich bestand die Möglichkeit sich zu vernetzen und auch jenseits des Peergroup-Workshops miteinander in Kontakt zu bleiben.

Evaluation: Das Coaching wurde im Anschluss mittels Fragebogen evaluiert. Alle Frauen haben in den Abschlusssitzungen positiv zurückgemeldet, wie wichtig ihnen das Coaching zur Klärung der persönlichen Situation war. Die systemische Herangehensweise trug besonders dazu bei, den Blick auf die Gesamtsituation der jeweiligen Familie zu legen. Neue Handlungsoptionen konnten entwickelt und die nächsten Schritte auf dem Weg in den Beruf konkretisiert werden.



AUSBLICK:

OB EINE VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF GELINGT, HÄNGT VON EINEM GANZEN BÜNDEL AN FAKTOREN AB.

Der berufliche Wiedereinstieg von Müttern wird besonderes stark von der Gesamtsituation der Kernfamilie bestimmt. Das Wiedereinstiegs-Coaching für Akademikerinnen hat gezeigt, dass die **qualitativ hochwertige Kinderbetreuung** noch immer Dreh- und Angelpunkt für die Entscheidung ist, beruflich tätig zu sein. Allen Coachees war dieser Punkt äußerst wichtig, unabhängig davon, in welchem Alter sich die Kinder befinden. Ist die Kinderbetreuung nicht gesichert, steht der Wunsch nach beruflicher Verwirklichung und Absicherung der Familie hinten an. Alleinerziehende stehen hier besonders unter Druck und sind gezwungen auf improvisierte Lösungen zur Kinderbetreuung zurückzugreifen.

Auch Akademikerinnen fehlt häufig das Wissen, mit welchen berufsbezogenen Kompetenzen und Wertvorstellungen sie ausgestattet sind und wie sie diese wirkungsvoll im Bewerbungsprozess einsetzen. Je länger die Phase der familienbedingten Erwerbsunterbrechung andauert, desto unsicherer waren die Frauen im Hinblick auf ihre Fähigkeiten und Kompetenzen.

Allen Frauen, die am Coaching teilgenommen haben, fehlten an verschiedenen Stellen wichtige Informationen zu Themen wie flexible Arbeitszeitmodelle, Kinderbetreuung oder Altersvorsorge.

Ein Coaching in der Phase des beruflichen Wiedereinstiegs unterstützt die Frauen wirkungsvoll bei der Klärung ihrer persönlichen und beruflichen Ziele, gibt Sicherheit bei der Bilanzierung der berufsbezogenen Kompetenzen und trägt insgesamt dazu bei, den Bewerbungsprozess selbstbewusst anzugehen. Dabei ist jeder Weg individuell verschieden.

Die Teilnehmerinnen am Wiedereinstiegscoaching werden durch den Career Service der Bergischen Universität auch nach Ende der Maßnahme noch im Hinblick auf anstehende Bewerbungsverfahren beraten.

Eine Coachee hat am Training „Die schriftliche Bewerbung mit Personalleiterfeedback“ im Rahmen der praxisorientierten Angebote für den Berufsstart des Career Service der Bergischen Universität Wuppertal teilgenommen.

(von Andrea Bauhus)

2.2. KONZEPT EINES WEITERBILDUNGSMODULS „BERUFLICHER WIEDEREINSTIEG“

Die gesellschaftlichen Prozesse, in denen sich akademische und berufliche Bildung vollziehen, sind derzeit geprägt durch fünf maßgebliche Trends:

1. die demografische Entwicklung
2. die wirtschaftliche Entwicklung und die Finanzsituation der öffentlichen Haushalte
3. Internationalisierungs- und Globalisierungstrends
4. den Strukturwandel zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft und
5. veränderte Familien- und andere Lebensformen

(Kühne, 2009, S. 31)

Akademische Bildungs- und Berufsverläufe sind vor dem Hintergrund dieser Trends insgesamt vielfach von Brüchen und Veränderungen gekennzeichnet. Die häufigsten Unterbrechungen entstehen durch Kinderbetreuung und Arbeitslosigkeit (Kühne, 2009, S. 188). Für viele Frauen ist die Zeit der Kinderbetreuung und -erziehung ab dem Zeitpunkt der Geburt eine solche Unterbrechung des Berufsverlaufs oder der akademischen Bildung. Den beruflichen Wiedereinstieg suchen Mütter dann oft erst nach Jahren. Den Frauen, die den Anschluss an ihre akademische und berufliche Bildung suchen und den Wiedereinstieg in Studium und akademischer Tätigkeit oder eine Neuorientierung mittels eines weiterbildenden Studienganges anstreben, bietet die Bergische Universität ein breites Unterstützungsangebot.

Das **Zentrum für Weiterbildung der Bergischen Universität** koordiniert und bündelt die Weiterbildungsaktivitäten der Bergischen Universität und fördert aktiv den Ansatz des lebenslangen Lernens. Es macht Angebote entlang der gesamten Bildungskette in den Kernbereichen Karriereservices, hochschulinterne Weiterbildung und Personalentwicklung. Für Personen und Organisationen außerhalb der Universität bietet es Programme in den Bereichen Lehrgänge mit Hochschulzertifikaten und studienvorbereitenden Kursen, berufsbegleitende Weiterbildungsstudiengänge sowie Lehrangebote für wissenschaftlich Interessierte der Region.

Konzept eines Weiterbildungsmoduls „Beruflicher Wiedereinstieg“

Die spezifischen Probleme von Berufsrückkehrenden können durch ein Weiterbildungs- und Beratungskonzept bearbeitet und mit einem Modul „Beruflicher Wiedereinstieg“ im Angebot des Zentrums für Weiterbildung verankert werden.

Das Modul sieht in einem ersten Schritt eine individuelle Eingangsberatung mit Klärung der Anliegen vor. Das Modulkonzept könnte folgendermaßen gestaltet werden:

Modul „beruflicher Wiedereinstieg“

5 Tage je dreistündig in der Zeit von 9.00 – 12.00 Uhr mit zusätzlichen Feedback- und Auswertungsgesprächen an zwei Nachmittagen (14.00 – 16.00 Uhr)

Wochentag	Inhalte	Methoden	Differenzierung
1. Tag	Grundlagen der Modulgestaltung, Vorstellung der Teilnehmerinnen Beruflicher Wiedereinstieg in Gesellschaft und Familie Lernzielklärung	Vortrag, Gruppenarbeit	
2. Tag	Stakeholderanalyse Rollenvorstellungen und –konflikte, Inneres Team	Vortrag, Stillarbeit, Gespräch, Rollenspiele	Individuelle Beratung und Feedback in Einzelterminen am Nachmittag
3. Tag	Karriereanker und berufsbezogene Kompetenzen (ggf. Einsatz des BIP)	Vortrag und Fragebogen	Individuelle Auswertungsgespräche am Nachmittag
4. Tag	Work-Life-Balance, flexible Arbeitszeitmodelle, Kinderbetreuung	Vortrag, Gruppenarbeit und Präsentation	
5. Tag	Berufsbiografie und Arbeitsmarkt, Feedback und Evaluation	Vortrag, Gespräch	

An das Modul schließt sich ein individuelles Beratungsgespräch zu beruflichen Perspektiven an, in dem die Modulinhalte weiter vertieft und die individuellen Perspektiven für die akademische Bildungs- und Berufsbiografie reflektiert werden.

(von Andrea Bauhus)

Literatur:

Kühne, M. (2009).

Berufserfolg von Akademikerinnen und Akademikern. Theoretische Grundlagen und empirische Analysen.

Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

BAUSTEIN III: ÖFFENTLICHKEITSARBEIT FÜR DIE ZIELGRUPPE DER STILLEN RESERVE

1. DURCHFÜHRUNG EINES IDEEN-WORKSHOPS

Um Ideen zu sammeln, wie man die Stille Reserve anspricht und für den Arbeitsmarkt aktivieren kann, wurde durch den Career Service der Bergischen Universität Wuppertal ein IDEEN-MINING durchgeführt.

IDEEN-MINING:

Ideen-Minings sind professionell angeleitete Kreativworkshops, in denen interdisziplinär zusammengesetzte Teams Ideen zur Lösung von Fragestellungen oder Problemen generieren. In den Workshops arbeiten Vertreter/innen der Auftraggeber, Studierende und Wissenschaftler/innen gemeinsam an den Fragestellungen. Ideen-Mining wurde im universitären Kontext entwickelt und bereits mehrfach als Best Practice ausgezeichnet. Seit 2013 kooperiert die Bergische Universität Wuppertal mit der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster und führt eigene Ideen-Minings durch. Das Konzept wird stetig weiter entwickelt.

Das Ideen-Mining dauerte 8 Stunden, wurde durch 2 Moderatorinnen geleitet und mit 9 Teilnehmerinnen und Teilnehmern durchgeführt. Die Themenstellung „Entwickeln Sie Ideen, wie die Frauen der Stillen Reserve für den Arbeitsmarkt aktiviert werden können“ wurde nach angeregter Diskussion der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ergänzt und lautete schließlich: „Entwickeln Sie Ideen, wie Frauen und Männer der Stillen Reserve, die mit Familienaufgaben betraut sind, für den Arbeitsmarkt aktiviert werden können“.

Im Laufe des Tages wurde mit verschiedenen Kreativitätstechniken gearbeitet; u.a. mit der Methode des Brainwritings. Hier wurden die Teilnehmer/innen in 3 Gruppen aufgeteilt. Jede Gruppe bekam eine der folgenden Fragestellungen zugewiesen:

- Beruflicher Wiedereinstieg von Frauen. Was bedeutet das?
- Zielgruppenansprache. Wie und wo?
- Was können Arbeitgeber tun, um sich attraktiv zu machen?

Jede Gruppe arbeitete zunächst 10 Minuten in Stillarbeit und schrieb alle Begriffe und Ideen zu ihrer Fragestellung auf Brownpaper. Danach diskutierten die Gruppenmitglieder 5 Minuten miteinander und ergänzten ihre Ideen. Zum Schluss wurde das Brownpaper an die Wand geklebt und dem Plenum vorgestellt.

Das Brainwriting war eine von vielen Techniken, die an diesem Tag zum Einsatz kam.

Das Ergebnis am Ende dieses Tages war ein Maßnahmenplan. Entwickelt wurde dieser auf Basis der generierten Ideen. Anhand einer Punktabfrage wurden zuvor die drei Ideen mit dem, aus Sicht der Teilnehmer/innen, höchsten Potenzial ausgewählt. (Das bedeutet nicht, dass die zahlreichen anderen Ideen dieses Tages nicht hilfreich und wertvoll sind.)



Mit dem Maßnahmenplan wurden die drei „Gewinner-Ideen“ weiter entwickelt.

Was?	Wer?	Wie?	Für wen?
Eine Abschlussarbeit mit dem Thema „Konzept zum erfolgreichen Wiedereinstieg“	Studierende und Professoren/ Professorinnen in Kooperation mit der Gleichstellungsstelle	Datenanalyse, Segmentierung durch Entwicklung der Zielgruppe & Entscheidungen, Vernetzung von Akteurinnen & Interessenvergleich, Best-Practice, EU-Staaten-Abgleich, Was ist umsetzbar aus Sicht der Betroffenen?	Unternehmen, Wiedereinsteiger/innen, Kommune & Gesellschaft
Frühstück in Form eines „Mütter-Breakfast“ mit etwa 1 Stunde Programm in Form von kurzen, wechselnden Vorträgen, als „get together“ & mit Beratungseinseln. Finanziert durch die einladenden Unternehmen.	Stadt & Wirtschaftsjunioren	Die wechselnden Themen sollen aus folgenden Bereichen stammen: Rente, Bewerbung, Arbeitszeiten, Weiterbildung/Qualifizierung, Rechte, Schlüsselkompetenzen, Work-Life-Balance, Netzwerken, Präsentationsplattform für Unternehmen und Beratungsstellen, etc.	Stille Reserve & Unternehmen
Marketing-Strategien mit neuen Medien & Plakatierung. Mögliche Slogans „Anker lichten und Leinen los“ oder „Auf zu neuen Ufern“	Universität: Die Fachbereiche „Kunst, Design und BWL“ entwickeln zusammen mit Grafikerinnen ein Konzept, einen Entwurf und das Marketing	Eine recycelte Kunststoffflasche wird beschrieben, mit Symbolen für Geld, Erfolg, Mut und Zufriedenheit (z.B. Anker, Euroscheine, -münzen) befüllt und versendet. Die Flasche soll noch als Vase, Stiftehalter oder Ähnliches genutzt werden können.	Wiedereinsteiger/innen, Unternehmen & stille Reserve





Im Ideen-Mining geht es vor allem darum, querzudenken und neue Sichtweisen auf das Thema zuzulassen. Die generierten Ideen bilden einen Ideenpool, aus dem auch nach dem Ideen-Mining geschöpft werden kann. Der Verlauf des Ideen-Mining wird in einem Ideenreport festgehalten, so dass die konkrete Ausarbeitung der Ideen durch die auftraggebende Institution auch im Nachhinein erfolgen kann. Die Ideen liefern vor allem Impulse für die zukünftige Arbeit.

(von Andrea Bauhus und Linda Borchers)

2.1 KONZEPTION DER AKTIONEN ZUR ANSPRACHE DER STILLEN RESERVE

Die Frauen der Stillen Reserve haben häufig ihre Erwerbstätigkeit aufgrund familiärer Aufgaben abgebrochen. Viele dieser Frauen glauben, dass sie für Arbeitgeber keine interessanten Bewerberinnen sind und ihre Kompetenzen nicht ausreichen. Die Möglichkeiten der Qualifizierung und Weiterbildung ihrer beruflichen Kenntnisse sind ihnen oft unbekannt, weshalb sie ihre berufliche Perspektive ebenfalls eher negativ sehen.

Der Wunsch nach einer Arbeitsaufnahme ist bei vielen Frauen vorhanden, aber zugleich sind sie nicht ausreichend aktiv. Hinzu kommt, dass die Frauen, meist unbegründet, wenig Selbstvertrauen in ihre eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen haben.

Durch die Ansprache der Frauen der Stillen Reserve werden diese ermuntert, ihre berufliche Zukunft mit Hilfe von Unterstützungsangeboten wieder selbst in die Hand zu nehmen. Die vorhandenen Beratungsangebote zur Orientierung und Qualifizierung, die es in allen 3 bergischen Großstädten gibt, werden bei den Frauen bekannt gemacht, damit diese genutzt werden (können).

Innerhalb des Teams der Gleichstellungsstelle und mit Kooperationspartner/innen wurde diskutiert: „Was bewegt diese Frauen und was erzeugt ihre Aufmerksamkeit? Mit welcher Ansprache bzw. welchen Informationen kann die Idee des Wiedereinstiegs initiiert werden?“



Wichtig sind Themen wie „eigenes Einkommen“, „Unabhängigkeit durch eigene Erwerbsarbeit“, „Anerkennung für Erwerbsarbeit durch die Familie und innerhalb der Gesellschaft“. Darüber hinaus erscheint es uns wichtig, auf die Gefahr von Altersarmut bzw. nicht existenzsichernder Rente hinzuweisen.

Das Team der Gleichstellungsstelle hat auf einen Informationsstand (Tisch mit Material o.ä.) der herkömmlichen Art zum Thema „Frau & Beruf“ verzichtet. Ausschlaggebend war eine Neuausrichtung der Öffentlichkeitsarbeit der Gleichstellungsstelle für Frau und Mann und des Kompetenzzentrums Frau und Beruf Bergisches Städtedreieck, die mit wenig Aufwand und Mitteln die Aufmerksamkeit möglichst vieler Personen erreicht. Ziel ist es, das viele Menschen sich über das „zu bewerbende“ Thema informieren und ins Gespräch kommen.

Mehrere weiße Kartons (80x80x80 cm), die mit kurzen Sätzen beschriftet sind, wurden an Standorten postiert, an denen viele Personen vorbeikommen. Bei den Aktionen wurden Flyer und Informationsmaterial über die Informations- und Beratungsangebote der Agentur für Arbeit, der Beratung zur beruflichen Entwicklung und zur Website „Wiedereinstieg im Bergischen Städtedreieck“ auf den Kartons ausgelegt. Ausgegeben wurden auch die Minijob-Broschüre und Werbekarten zu Genderthemen.

Die Kartons sind beschriftet mit kurzen und prägnanten Aussagen, die die Frauen ansprechen oder neugierig machen sollen: „Fachkräfte gesucht? Bin ich auch gemeint?“, „Vereinbarkeit – immer Frauensache?“, „Das bisschen Haushalt ist doch kein Problem...“, „Wie hoch wird eigentlich meine Rente?“, „Der Mini-Job fürs Leben?“, „Eigenes Einkommen? Ja bitte!“, „Lieber gleichberechtigt als später!“, „Gelernt ist gelernt! Ich habe viel zu bieten!“.

Die Botschaften sollten in erster Linie Ermutigungen enthalten, keine negativen Bewertungen. Sehr wichtig war und ist hierbei auch Humor oder „Kindersprache“ einzusetzen. Hierzu wurden ebenfalls Beschriftungen erstellt, die Rechtschreibfehler enthalten oder aus der Perspektive der eigenen Kinder stammen könnten: „Mutti hat´s geschafft!“, „Meine Mama mach ihr Ding!“, „Jetzt ist meine Mama dran, sagt auch mein Papa!“, „Meine Mama macht Karjehre!“.

(von Katharina Maas-Kroemer und Christine Jentzsch)





2.2 DOKUMENTATION DER ÖFFENTLICHKEITSARBEIT ZUR ERREICHUNG DER STILLEN RESERVE

ABLAUF DER AKTIONEN /ART DER KONTAKTAUFNAHME

Die Kartons standen in der Regel für sich. Die Funktion der Mitarbeiterinnen der Gleichstellungsstelle bestand darin, sich abseits der Kartons aufzuhalten, zu beobachten, wie die Menschen reagieren und ggf. bei erkennbarem Informationsbedarf einzugreifen.

Diese Art der Kontaktaufnahme entstammt der Erkenntnis, dass Menschen in der Regel einen großen Bogen um Informationsstände machen bzw. Menschen ausweichen, die sie proaktiv ansprechen. Die Zurückhaltung in der Ansprache erhöht die Wahrscheinlichkeit, positiv wahrgenommen zu werden.

Um zu testen, in wie weit sich eine aktive Ansprache positiv oder negativ auswirkt, wurde bei einigen Standorten auch die aktive Form der Ansprache gewählt.

IDEEN FÜR ORTE, ANLÄSSE ODER GEEIGNETE ZEITEN DER ANSPRACHE

Da Frauen der Stillen Reserve in der Regel für die Care-Arbeit und die Kinderbetreuung zuständig sind, wurden Orte gesucht, die Teil ihres (vermeintlichen) Lebensalltags sind. Es hat sich gezeigt, dass es wichtig ist, zur richtigen Zeit am richtigen Ort präsent zu sein, um möglichst viele Frauen zu erreichen. Viele der Ideen und Anregungen für „gute Orte“ und „gute Zeiten“ verdanken wir unseren Kooperationspartnerinnen in den drei Bergischen Großstädten.



FOLGENDE ORTE WURDEN EMPFOHLEN:

- **Supermärkte, Bioläden und Wochenmärkte:** Vormittags bzw. beim Wochenendeinkauf
- **Baumärkte und Gartencenter:** an Wochenenden, sind manchmal auch an Sonntagen geöffnet, Womens Night im Baumarkt (Handwerkskurse für Frauen)
- **Frauen-Fitness-Studios:** Kurse im Vormittagsbereich oder am Wochenende
- **Kinos:** Ladies Night oder vergleichbare Events für Frauen, Familiennachmittage
- **Kinder- und Jugend-Sportvereine, Breitensportzentren:** Kurse für Kleinkinder im Vormittagsbereich, Sportangebote für Kindergarten- und Schulkinder im Nachmittagsbereich
- **Tennis-Club, Golf-Club:** meist sind nur bei besonderen Veranstaltungen und Festen Frauen in ausreichender Zahl präsent
- **Internationale Begegnungsstätten bzw. Frauencafés:** bei Veranstaltungen und größeren Gesprächsgruppen
- **Kinderbetreuungseinrichtungen, Familienzentren:** Feste, Anmeldetage, Tage der offenen Tür
- **Grundschulen und weiterführende Schulen:** Elternsprechtage, Schulfeste, Schulsportfeste, Bundesjugendspiele, Tage der offenen Tür
- **Kindersachenflohmärkte:** von Kirchengemeinden oder von Vereinen
- **Frauenflohmärkte:** meist kommerziell organisiert mit dem Titel „Mädelskram“ o.ä.
- **Große bzw. beliebte Spielplätze:** Spielplatzfeste, auch bei schönem Wetter an Nachmittagen und an Wochenenden
- **Indoor-Spielhäuser:** bei schlechtem Wetter bzw. an Wochenenden
- **Stadt- und Kinderbibliotheken:** an Samstagen
- **Familien-Kirmes, Schützenfest, Volks- und Stadtfeste:** möglichst auf geeigneten Standort und Sichtbarkeit achten
- **Fußgänger-Zone, Einkaufszentren:** Samstags beim Einkaufsbummel, Tag der Familie, Muttertag
- **Zoo, Tierpark:** an Wochenenden oder bei Familienveranstaltungen
- **Damen-Sauna:** oder besondere Frauenabende in Saunen
- **Frauengruppen und Gesprächskreise:** Veranstaltungen der Soroptimisten, Frauen des Lions-Clubs, große Kirchengemeinden und andere gesellschaftlich und ehrenamtlich engagierte Gruppen

ERFAHRUNGEN

Nicht alle Ideen für Orte und Anlässe konnten ausprobiert werden, aber zu folgenden Orten und Zeiten liegen Erkenntnisse vor:

Supermarkt: Sehr erfolgreich war ein Freitagvormittag in einem großen Supermarkt in Wuppertal. Vor einem anderen Supermarkt in Remscheid haben wir an einem Donnerstag nicht viele Frauen der Personengruppe erreicht.

Kino: Sehr empfehlenswert ist es, eine Ladies Night im Kino zu nutzen. In Wuppertal haben sehr viele Frauen das Infomaterial mitgenommen, es haben sich Gespräche mit Interessentinnen ergeben. Im Solinger Kino hat unser Auftritt jedoch weniger Aufmerksamkeit erzeugt. Die Frauen haben sich in kleinen Gruppen in die Sitzgruppen zurück gezogen und waren anscheinend lieber unter sich.

Kinder- und Jugendsport: Dort waren viele Frauen in einem Café, während die Kinder in Sportkursen waren. Die Kartons waren gleichzeitig im Café und der Turnhalle aufgestellt. Da viele Frauen gleich wieder gegangen sind, wenn sie die Kinder abgegeben haben, ist es wichtig, die Zeit vor dem Kurs für die Ansprache zu nutzen. **Frauen-Fitnessstudio:** In dem recht kleinen Studio wurde ein offenes Zirkeltraining angeboten. Zu diesem Angebot waren viele ältere Frauen und Seniorinnen präsent. Es scheint erfolgversprechender zu sein, in ein großes Fitness-Studio zu gehen mit gut besuchten Kursen am Vormittag



Die Reaktion auf die zurückhaltende Version der Ansprache war im Schnitt erfolgreicher. Frauen haben sich an die Mitarbeiterinnen gewandt, wenn sie Fragen hatten. Bei aktiver Ansprache gab es zwar Frauen (und Männer), die sich angesprochen fühlten und zu einem Gespräch bereit waren, andere haben ein Gespräch abgelehnt oder ihre Zeitnot oder Desinteresse erklärt.

Wichtig ist, dass keine anderen Werbeaktionen parallel bzw. in der Nähe mit der Aktion konkurrieren (z.B. im Supermarkt), dann verliert die Aktion an Aufmerksamkeit.

Es war großes Interesse an der Minijob-Broschüre vorhanden und an den Werbekarten für Genderthemen. Aufmerksamkeit war durch die Rechtschreibfehler auf den Kartons zu bemerken.

(von Katharina Maas-Kroemer und Christine Jentzsch)



LITERATUR

Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (2011): Arbeitsmarktreport NRW 2011. Sonderbericht: Situation der Frauen am Arbeitsmarkt. Düsseldorf.

Böhm, Kathrin; Drasch, Kathrin; Götz, Susanne; Pausch, Stephanie (2011): Potenziale für den Arbeitsmarkt. Frauen zwischen Beruf und Familie. IAB-Kurzbericht Nr. 23.

Berufsrückkehr. Stand: 23.07.2014.

<https://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/FamilieundKinder/Berufsrueckkehr/index.htm> (abgerufen am 16.05.2014).

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2014): Arbeitsmarkt in Zahlen, Bestand an arbeitslosen Berufsrückkehrer/-innen nach ausgewählten Merkmalen, Februar 2014. Düsseldorf.

Industrie- und Handelskammer Wuppertal-Solingen-Remscheid (2013): Zahlenspiegel Wirtschaftsregion Bergisches Städtedreieck, August 2013.

NOTIZEN

NOTIZEN

