



Perspektive Wiedereinstieg – Potenziale erschließen

Abschlussveröffentlichung

„Perspektive Wiedereinstieg – Potenziale erschließen“

Abschlussveröffentlichung

Abkürzungsverzeichnis

BA	Bundesagentur für Arbeit
BAFzA	Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben
BCA	Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt
BDA	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
ESF	Europäischer Sozialfonds
HDL	Haushaltsnahe Dienstleistungen
ILIAS	Integriertes Lern-, Informations- und Arbeitskooperationssystem
pme Familienservice	pme Familienservice GmbH
PWE	Perspektive Wiedereinstieg
PWE@online	Perspektive Wiedereinstieg@online
Stiftung SPI	Stiftung Sozialpädagogisches Institut Berlin »Walter May«

Inhalt

Grußwort Juliane Seifert	4
Grußwort Detlef Scheele	5
1 „Perspektive Wiedereinstieg – Potenziale erschließen“	6
2 „Perspektive Wiedereinstieg@online“ – Ein Programm im digitalen Wandel	12
Alle Akteure in einem Bild: Illustration – „Perspektive Wiedereinstieg“	16
3 Artikel aus der Praxis	19
Bewerbung	20
Die JOBBÖRSE der Bundesagentur für Arbeit im Wiedereinstiegsprozess	20
Bewerbungsmanagement kombiniert – ANALOG und DIGITAL – Bewerbungsplanspiel trifft auf Bewerbungstraining	26
Wege aus dem Chaos – wie funktioniert die Jobsuche in den digitalen Netzwerken?	32
Umgang mit den eigenen Daten im Bewerbungsprozess	40
Coaching analog	44
„Über sieben Brücken musst du gehen ...“	44
„Familie oder Beruf? Ich will BEIDES!“	50
Der rote Faden im Coachingprozess am Beispiel „Stärken und Kompetenzen“	58
Beruf und Familie? Passt! Knackpunkte und Impulse für Wiedereinsteigerinnen	64
Coaching digital	74
Online-Coaching im virtuellen Raum	74
Erwerb digitaler Kompetenzen durch individuelle, ressourcenorientierte Unterstützung	78
Wie E-Coaching gelingen kann	84
Digitales Coaching – Chancen für den ländlichen Raum	90
E-Learning	94
Vorteile von E-Learning nutzen und digitale Kompetenzen stärken	94
E-Learning im Wandel der Projektlaufzeit	96
E-Learning leicht gemacht	100
Vom klassischen Präsenzunterricht zum Blended Learning – ein Interview	104
Digitale Kompetenzen IT-Problemlösungen im Workshop erleben und im Alltag einsetzen	108
Mit Blended Learning zu mehr Sicherheit auf digitalem Terrain	118
Digitale Kompetenzen durch Blended Learning und praktischen Einsatz digitaler Tools	122
Ländlicher Raum	126
Frauen im ländlichen Raum: Digitalisierung als Chance nutzen!	126
Wo bleibe ich? Lösungswege mit „Perspektive Wiedereinstieg“ (LöWe)	130
Erweiterung digitaler Kompetenzen von Wiedereinsteigerinnen	140
Netzwerken	146
Digitale Karrierenetze	146
Mit digitalen Erfolgsteams zum beruflichen Erfolg	150
Netze weben – Netze pflegen – Netze nutzen	154
Unternehmen	158
Kooperation mit Arbeitgebern – Erfahrungen und Erfolgsfaktoren	158
Win-win: Digitale Befähigung – Wiedereinsteigerinnen treffen auf Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber	162
Profilabgleich: Was brauchen Arbeitgebende, was brauchen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer?	166
Quellenverzeichnis gesamter Bericht	172



Grußwort

Sehr geehrte
Damen und Herren,

zwölf Jahre ESF-
Bundesprogramm
„Perspektive Wieder-
einstieg“ mit fast
17.000 Teilnehme-

rinnen und Teilnehmern – das ist ein Erfolg.

Am Anfang stand die Idee, gut qualifizierte Frauen, die oftmals viele Jahre unbezahlte Sorgearbeit für die Familie übernommen hatten, bei einem Wiedereinstieg in den Beruf zu unterstützen.

2008 startete das Bundesfrauenministerium gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit das Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ mit der Freischaltung des Lotsenportals www.perspektive-wiedereinstieg.de. Hier finden sich seitdem umfangreiche Informationen zu dem Thema. Aber auch Aspekte wie partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit, Inanspruchnahme von beziehungsweise Tätigkeit in Haushaltsnahen Dienstleistungen, Existenzgründung und Digitalisierung gehören dazu.

2009 kamen mit dem Wiedereinstiegsrechner www.wiedereinstiegsrechner.de und den ESF-Bundesprogrammen „Perspektive Wiedereinstieg“ (2009–2014) und später „Perspektive Wiedereinstieg – Potenziale erschließen“ (2015–2021) weitere Bausteine hinzu. Alle Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger wurden mit Coaching und Qualifizierung begleitet. Immerhin knapp 65 Prozent der PWE-Teilnehmerinnen und -Teilnehmer haben den Weg in den Arbeitsmarkt geschafft oder wurden für diesen aktiviert. Auf diese Zahlen können alle Beteiligten stolz sein.

Die gute Arbeit, die wir gemeinsam in den Programmen geleistet haben, ist auch mehrfach ausgezeichnet worden, unter anderem mit dem United Nations Public Service Award 2013, beim Global Summit of Women 2016 sowie mehrfach für den Baustein „PWE@online“. Ein weiterer Erfolg unserer Arbeit ist, dass einige Ansätze unserer ESF-Bundesprogramme von der Bundesagentur für Arbeit übernommen und verstetigt wurden.

Wie wichtig eine eigenständige Existenz- und Alterssicherung von Frauen ist, haben die Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/2009 und die Coronapandemie eindrücklich gezeigt: Frauen tragen nach wie vor die Hauptlast der täglichen unbezahlten Sorgearbeit. Teilzeittätigkeit und geringfügige Beschäftigung – in der es kein Kurzarbeitergeld gibt – bedeuten für Frauen starke finanzielle Einbußen. Es bleibt also noch viel zu tun.

Deshalb werden wir nach dem Ende des ESF-Programms mit unserem Aktionsprogramm weitermachen. Wir wollen Frauen stärken und ihnen eine existenzsichernde Erwerbstätigkeit ermöglichen, gerade in Zeiten der Digitalisierung. Dabei orientieren wir uns an den Zielen der Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung sowie an den Handlungsempfehlungen im Gutachten der Sachverständigenkommission zum Dritten Gleichstellungsbericht „Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten“.

Ich danke der PWE-Familie für den engagierten Einsatz in über zehn gemeinsamen Jahren. Ihre Arbeit hat vielen Frauen und Männern den Wiedereinstieg ins Berufsleben ermöglicht.

Juliane Seifert,
Staatssekretärin im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend



Grußwort

Sehr geehrte
Damen und Herren,

die nachhaltige
Sicherung des Arbeits-
und Fachkräftebedarfs
ist die große künftige
Herausforderung

unseres Arbeitsmarktes. Um wirtschaftlich erfolgreich zu bleiben, kann es sich Deutschland nicht leisten, auf das große Beschäftigungs- und Wissenspotenzial von Frauen zu verzichten. Die Bundesagentur für Arbeit ist daher in vielfältiger Weise aktiv, um durch Beratung und Qualifizierung dieses Potenzial zu erschließen.

Das ESF-Programm „Perspektive Wiedereinstieg“ hat ein Beratungssystem ermöglicht, von dem potenzielle Wiedereinsteigerinnen, aber auch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie die Agenturen für Arbeit und Jobcenter immens profitiert haben. Die Projektträger vor Ort gemeinsam mit Agenturen für Arbeit und Jobcentern haben den Wiedereinstieg zahlreicher Frauen begleitet, diese durch professionelles Coaching motiviert und aktiv unterstützt. Frauen wurden und werden in ihrer Entscheidung für den Beruf gestärkt und erhielten/erhalten eine realistische Perspektive für ihre Rückkehr in den Arbeitsmarkt. Mit dem Ziel einer qualifikationsgerechten Beschäftigung konnten in vielen Fällen die Fachkräftepotenziale für Unternehmen erschlossen werden.

Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt in einem rasanten Tempo. Lebenslanges Lernen gewinnt weiter an Bedeutung und digitale Kompetenzen rücken in den Fokus. Durch PWE wurde hier frühzeitig ein Angebot implementiert: Mit „PWE@online“ konnte erstmalig für Wiedereinsteigende ein bedarfsgerechtes Qualifizierungsangebot – zeitlich und räumlich flexibel – angeboten werden. Lernmöglichkeiten im virtuellen Klassenzimmer

und Selbstlernmodule eröffneten den Teilnehmenden neue Chancen. Nicht umsonst wurde dieses E-Learning-Programm mehrfach ausgezeichnet. Viele Bausteine des Programms waren so erfolgreich, dass wir diese in die regulären Beratungsangebote und Förderinstrumente der Bundesagentur für Arbeit integriert haben. Eine wesentliche Erkenntnis aus dem Programm möchte ich hervorheben: Nur durch die Vernetzung aller Akteurinnen und Akteure vor Ort wird Wiedereinstiegs-Interessierten die Chance auf eine qualifikationsadäquate Rückkehr ins Berufsleben eröffnet. Daher setzen wir auch nach Ende des Programms auf ein gutes Miteinander mit unseren Netzwerkpartnerinnen und -partnern.

Die Unterstützung des Wiedereinstiegs bleibt unsere gemeinsame Aufgabe mit Blick auf jede Einzelne und jeden Einzelnen. Für die Bundesagentur für Arbeit sind Wiedereinsteigende und Berufsrückkehrende auch zukünftig eine wichtige Personengruppe, um Arbeits- und Fachkräftepotenziale zu erschließen und Frauen eine existenzsichernde Lebensgrundlage zu ermöglichen. Mit der Einführung der Berufsberatung im Erwerbsleben hat die Bundesagentur für Arbeit bundesweit ein zusätzliches Beratungsangebot implementiert, das auch Wiedereinsteigende und Berufsrückkehrende in der Orientierungsphase und bei der beruflichen Planung unterstützt. Unser Ziel ist, auch nach Ende unseres erfolgreichen gemeinsamen Programms, Frauen, Erziehenden und Pflegenden berufliche Perspektiven zu ermöglichen.

Wir bedanken uns bei allen Kooperationspartnerinnen und -partnern, Mitwirkenden sowie Unterstützerinnen und Unterstützern für die gute, innovative, zielführende und partnerschaftliche Zusammenarbeit in den letzten zwölf Jahren im Rahmen des ESF-Programms „Perspektive Wiedereinstieg“! PWE hat nachhaltige Impulse gesetzt. Darauf dürfen wir gemeinsam stolz sein.

Detlef Scheele,
Vorsitzender des Vorstandes der Bundesagentur für Arbeit

1

„Perspektive Wiedereinstieg – Potenziale erschließen“

Ein Beitrag zu einer gerechten Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Familienaufgaben

Machen wir es mal anders und beginnen nicht mit dem Anfang, also nicht mit dem Programmstart 2008. Beginnen wir mit der Frage, warum ein vergleichsweise „kleines“ Programm mit einem Preis der Vereinten Nationen ausgezeichnet wird.

Nun, es gibt nicht das „eine“ Erfolgsgeheimnis, es gibt viel mehr eine Erfolgsrezeptur, die aus vielen Zutaten besteht und diese sind hier bestens aufeinander abgestimmt.

Kooperation und Engagement

Bei „Perspektive Wiedereinstieg“ oder kurz PWE heißt die Hauptzutat „engagierte Kooperation“. Und zwar die Kooperation von Menschen und Institutionen, die gesellschaftlich etwas bewegen können und die (gleichstellungs- und arbeitsmarktpolitische) Veränderungen aktiv gestalten möchten.

So widmete sich das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) der Fragestellung, wie Frauen unterstützt werden können, die nach einer langjährigen Erwerbspause

„*„Perspektive Wiedereinstieg“ ist ein besonderes Programm, weil es*

- *die Potenziale von Menschen erschließt, die auch mit Familienverantwortung eine nachhaltige Erwerbsarbeit ausüben wollen,*
- *bereits sehr früh einen Fokus auf Arbeit 4.0 und die digitale Transformation gesetzt hat und weil es*
- *ein Beispiel für das Gelingen von öffentlichen Dienstleistungen ist, wofür das Programm von den Vereinten Nationen ausgezeichnet wurde.* “

Thomas Fischer Leiter des Referats „Arbeitsmarkt“ im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (aus der Begrüßungsrede anlässlich der Veranstaltung „Perspektive Wiedereinstieg – Potenziale erschließen“ am 14. März 2019 in Berlin)

wieder in den Beruf einsteigen möchten. Frauen, die ihre Berufstätigkeit unterbrochen haben, um ihre Kinder großzuziehen oder Angehörige zu pflegen¹ und die in einen Beruf wiedereinstiegen möchten, der ihre Existenz sichert und einen entscheidenden Beitrag zu ihrer Altersvorsorge leistet.

¹ Im Laufe der Jahre sollte sich zeigen, dass es nicht „die“ Wiedereinsteigerin gibt, sondern dass Frauen aus vielen unterschiedlichen Situationen heraus eine stabile und existenzsichernde Beschäftigung suchen, die sich mit ihrer Familienarbeit vereinbaren lässt. Das Programm hat diese Bedarfe erkannt und das Angebotsportfolio stetig erweitert. Es zeigte sich auch, dass Männer zunehmend Familienaufgaben übernehmen, sodass diese selbstverständlich auch am Programm teilnehmen konnten.



Mit dem UN „Public Service Award“ erhielt „Perspektive Wiedereinstieg“ 2013 die renommierteste Auszeichnung für öffentliche Initiativen, den 1. Preis in der Kategorie „Geschlechtersensible Erbringung öffentlicher Dienstleistungen“ für die Kontinentalgruppe Nordamerika/Westeuropa.

Die Preisverleihung fand im Juni 2013 in Bahrain statt.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend formuliert den Impuls zur Programmmentstehung so:

„Unser Anspruch war und ist es, Inkubator für Innovationen auf dem Arbeitsmarkt zu sein und gleichstellungspolitische Impulse zu setzen.

Das Ziel des Bundesfrauenministeriums ist es, die Themen Gleichstellung und Arbeitsmarkt zu verbinden:

- Wir wollen den Anteil existenzsichernder Beschäftigung von Frauen erhöhen und damit auch eine eigenständige Alterssicherung ermöglichen,
- Perspektiven aus geringfügiger Beschäftigung entwickeln und
- die partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit weiter vorantreiben.
- Gleichzeitig unterstützen wir damit Unternehmen dabei, die Potenziale dieser Frauen (und Männer) zur Sicherung ihres Fachkräftebedarfs zu nutzen.

Unsere Aufgabe im Programm ‚Perspektive Wiedereinstieg‘ war es daher und wird es weiterhin bleiben:

- Entwicklungen in Arbeitsmarkt und Gesellschaft aufzunehmen, daraus neue Ansätze zu entwickeln und modellhaft zu erproben,
- Gleichstellungspolitische Ziele zu entwickeln und mit möglichen Förderinstrumenten zu heben,
- (Netzwerk-)Partnerinnen und Partner zu gewinnen und an einen Tisch zu bringen, so, wie es zum Beispiel auch in unserem Länder-Netzwerk geschah sowie



Übrigens: 2016 erhielt „Perspektive Wiedereinstieg“ dann noch beim Global Summit of Women in Warschau den Preis für das beste Beispiel Public-Private Partnership.

- das Empowerment von Frauen für nachhaltige Beschäftigung zu fördern, gerade in Zeiten der Digitalisierung.“

Als Kooperationspartnerin stand die **Bundesagentur für Arbeit (BA)** engagiert und konstruktiv zur Seite und damit kam eine weitere „Zutat“ ins Spiel:

„Die Sicherung von Arbeits- und Fachkräften unter Nutzung aller Potenziale ist erklärtes Ziel der Bundesagentur für Arbeit. Die Unterstützung von Wiedereinsteigenden ist dabei eine wichtige Aufgabe, die allerdings nur gemeinsam mit Partnerinnen und Partnern gelingen kann.

Kinderbetreuung und die Betreuung pflegebedürftiger Menschen sind von gesamtgesellschaftlicher Bedeutung. Menschen – nach wie vor sind es überwiegend Frauen –, die ihre Berufstätigkeit aus diesem Grund unterbrochen haben und nach der Unterbrechung ins Erwerbsleben zurückkehren wollen, stehen vor einer großen Herausforderung: Eine qualifikationsadäquate Arbeit zu finden und gleichzeitig Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren. Sie benötigen eine auf ihre individuelle Familiensituation abgestimmte Beratung, oftmals eine Auffrischung ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse oder den Erwerb einer neuen Qualifikation.

Menschen bei der Rückkehr in die Erwerbstätigkeit zu begleiten, ist uns ein Anliegen und zugleich unser gesetzlicher Auftrag: Wir unterstützen die Herstellung von Chancengleichheit für Frauen und Männer am Arbeitsmarkt, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und wir aktivieren weibliches Fachkräftepotenzial, das so dringend am Arbeitsmarkt benötigt wird.

Mit dem Programm PWE konnten wir all diese Ziele unter einem Dach verfolgen.

Der Wille aller an ‚Perspektive Wiedereinstieg – Potenziale erschließen‘ (PWE) beteiligten Institutionen und Träger, die Herausforderungen des Wiedereinstiegs gemeinsam zu meistern, hat uns

sehr beeindruckt. Den fachlichen Austausch in den Steuerungskreisen und Trägerkonferenzen haben wir als sehr offen und konstruktiv erlebt. Im Interesse der Wiedereinsteigenden haben alle ihre Ideen eingebracht und aus Erfolgen wie Schwierigkeiten voneinander gelernt. Ohne die Arbeit der Projektträger hätten viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und ihre neuen Mitarbeiterinnen nicht zueinander gefunden. So hat das gute Miteinander in diesem Projekt dazu beigetragen, dass Wiedereinsteigende ihre Talente nutzen und ihre Einkommenssituation für eine eigenständige Existenzsicherung nachhaltig verbessern konnten. Wir freuen uns, dass wir mit unserer fachlichen Expertise zum Gelingen des Projekts beitragen konnten. Nicht zuletzt die intensive und gute Zusammenarbeit der regionalen Agenturen für Arbeit und Jobcenter mit den Projektträgern ‚Perspektive Wiedereinstieg‘ – und hier besonders mit den Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt – konnte viel im Sinne des gemeinsamen Projekts bewirken.“

Austausch und Expertise

Wenn Veränderung gelingen soll, braucht es Partnerinnen und Partner, die am selben Strang ziehen. So wie berufliche Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger ein Netzwerk aus privatem Umfeld, Arbeitgebenden und öffentlichen Strukturen brauchen, so profitiert die Entwicklung und Steuerung eines bundesweiten Programms, wenn sich Expertinnen und Experten aus verschiedenen Bereichen an einen Tisch setzen. Bei „Perspektive Wiedereinstieg“ kamen im Steuerungskreis die wesentlichen Akteurinnen und Akteure mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und der Bundesagentur für Arbeit zusammen: Vertreterinnen und Vertreter aus dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) sowie dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB).

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales unterstützte das Programm ebenfalls von Anfang an:

„Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat das Programm mit seiner arbeitsmarktlischen Expertise und seinem Wissen um die Situation von arbeitssuchenden Frauen, die nach einer

familienbedingten Erwerbsunterbrechung zurück in den Arbeitsmarkt streben, begleitet. Dass Frauen nach einer Familienphase oder der Pflege eines Angehörigen nicht dauerhaft dem Arbeitsmarkt fernbleiben, ist uns aus ganz unterschiedlichen Gründen ein Anliegen. Wir wollen gleiche Chancen für Frauen und Männer. § 1 des Sozialgesetzbuches (SGB), Drittes Buch – Arbeitsförderung, und § 1 des Sozialgesetzbuches, Zweites Buch – Grundsicherung für Arbeitsuchende, formulieren sehr eindeutig: ‚Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist als durchgängiges Prinzip zu verfolgen.‘ Darüber hinaus wird die Bundesagentur für Arbeit in § 8 SGB III verpflichtet, Berufsrückkehrenden die zu ihrer Rückkehr in die Erwerbstätigkeit notwendigen Leistungen der aktiven Arbeitsförderung zukommen zu lassen. Gleichstellung für die Frauen und Männer in der Arbeitslosenversicherung und Grundsicherung für Arbeitsuchende ist damit Ziel und Aufgabe der Bundesagentur für Arbeit und der mit der Durchführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende beauftragten Stellen. Zum anderen sind die nach einer Familienphase in den Arbeitsmarkt zurückkehrenden Frauen wichtige Fachkräfte, die wir dringend in unserer Wirtschaft benötigen.

Das Programm PWE hat diese an die Arbeitslosenversicherung und Grundsicherung für Arbeitsuchende gestellten Aufgaben in besonderem Maße aufgegriffen und für Frauen nach einer Familienphase gute Angebote gemacht, damit sie zurück auf ihren beruflichen Weg finden. Daher hat sich das BMAS gerne an diesem Programm beteiligt. Mittlerweile hat die Bundesagentur für Arbeit vergleichbare Maßnahmen für Frauen konzipiert, die dauerhaft in den örtlichen Arbeitsagenturen und Jobcentern angeboten werden können.“

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände brachte die Perspektive und Kenntnis um die Bedarfe der Arbeitgebenden ein:

„Die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft hängt entscheidend von gut qualifizierten Arbeitskräften ab. Ein wichtiges Potenzial zur Fachkräftesicherung sind Frauen und Männer, die aus einer Familien- oder Pflegezeit zurückkehren. Deshalb unterstützt die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) das

Aktionsprogramm ‚Perspektive Wiedereinstieg‘. Das Programm hat mit seinen Netzwerkpartnerinnen und Netzwerkpartnern, durch zum Beispiel Fort- und Weiterbildungsangebote und Coachings, zu einem leichteren Übergang von der Familienphase in die Arbeitswelt beigetragen und einen Grundstein zum Erfolg gelegt. Arbeitgeber haben mit großem Engagement die Vereinbarkeit von Familie und Beruf vorangetrieben und gemeinsame Lösungen mit den Mitarbeitenden gefunden, dies umso mehr vor den aktuellen Herausforderungen der Pandemie.“

Als Bund der Gewerkschaften hat der DGB stets die Impulse für die Ermöglichung von Verwirklichungschancen und die existenzsichernde Beschäftigung im Blick:

„Der Wiedereinstieg ist eine zukunfts-gewandte, eine starke Perspektive. Deshalb ist der DGB aus voller Überzeugung Teil der ‚Perspektive Wiedereinstieg‘ und gut in ihr aufgehoben.

Wirtschaftliche Unabhängigkeit durch eigenständige Existenzsicherung ist das Credo des DGB. Dafür will er sensibilisieren, dafür wirbt er.

Gleiche Chancen auf wirtschaftliche Unabhängigkeit und eigenständige Existenzsicherung für Männer und Frauen sind in der deutschen Gesellschaft nicht verwirklicht. Soziale Normen, stereotype Rollenzuschreibungen und strukturelle Hürden verhindern, dass Frauen und Männer gleichermaßen Erwerbs- und Sorgearbeit nach ihren Vorstellungen gestalten können.

Vor allem Frauen spüren die ökonomischen und sozialen Folgen der geschlechterspezifischen Arbeitszeitverteilung: Einkommensverluste, eingeschränkte berufliche Perspektiven, unzureichende soziale Absicherung von Lebensrisiken und im Alter.

Rollenstereotype und gesellschaftliche Erwartungen halten aber auch Männer davon ab, ihren Lebensentwurf selbst zu bestimmen. Als Allein- oder Hauptverdiener des Familienunterhalts fehlen ihnen oft Raum und Zeit für Haus- und Sorgearbeit. Noch viel zu wenige sind bereit, Haus- und Sorgearbeit zu übernehmen, die wenig attraktiv erscheint und gesellschaftlich kaum wertgeschätzt wird.

Folge der ungleichen Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern ist die ungleiche Verteilung von Einkommen und Vermögen, beruflicher Positionen sowie politischer und ökonomischer Macht. Das muss sich ändern.

Die ‚Perspektive Wiedereinstieg‘ ist ein Meilenstein auf dem Weg zu gleichen Verwirklichungschancen von Frauen und Männern. Der DGB hat das gleiche Ziel; deshalb engagiert er sich im Aktionsprogramm PWE.“

Wir danken allen Mitgliedern des Steuerungskreis für die Unterstützung von „Perspektive Wiedereinstieg“, die wesentlich zum Erfolg des Programms beigetragen hat.

Machen wir es mal anders ...

... war von Anfang an das Motto von „Perspektive Wiedereinstieg“ und so wurde das vom Steuerungskreis begleitete Programm zu einem gemeinsamen Aktionsprogramm gestaltet und damit das Erfolgsrezept abgerundet: einem Aktionsprogramm, das unter anderem

- mit dem Lotsenportal www.perspektive-wiedereinstieg.de an die Öffentlichkeit ging und das Wiedereinsteigende und ihre Partnerinnen und Partner genauso anspricht wie Arbeitgebende,
- Bund, Länder, Agenturen für Arbeit sowie Jobcenter in den Austausch miteinander brachte,
- wissenschaftlich vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) begleitet wurde und das thematische Bezüge beleuchtete, für die stellvertretend nur einige genannt seien (Nennung nach Jahr der Veröffentlichung):
 - Prof. Dr. Jutta Allmendinger (2010): Verschenkte Potenziale? Lebensverläufe nicht erwerbstätiger Frauen.
 - Prof. Dr. Carsten Wippermann (2012): Frauen im Minijob – Motive und (Fehl)Anreize für die Aufnahme geringfügiger Beschäftigung im Lebenslauf.

1 „Perspektive Wiedereinstieg – Potenziale erschließen“

- Prof. Dr. Uta Meier-Gräwe, Katharina Buck und Astrid Kriege-Steffen (2014). Wiedereinstieg mit besonderen Herausforderungen.
- Haushalte als Arbeitgeber (2016). Haushaltsbezogene Dienstleistungen: fair – legal – bezahlbar. Informationen und Anregungen für die Praxis.
- und das als zentralen Baustein das ESF-Bundesprogramm „Perspektive Wiedereinstieg – Potenziale erschließen“ implementierte.“²

Potenziale erschließen

Auch für das ESF-Programm galt von Anfang an „Machen wir es mal anders“ und so wurden an bundesweiten Projektstandorten innovative Modelle erprobt, die Wiedereinsteigende und Menschen unterstützten, die Beruf und Familienaufgaben vereinbaren wollten, Arbeitgebende ansprachen und lokale Netzwerke bildeten und so die Themen des Programms in ihren Regionen verankerten.

Neben den arbeitsmarkt- und gleichstellungspolitischen Zielen des Programms war es allen Beteiligten ein Anliegen, auch die Querschnittsziele des Europäischen Sozialfonds (ESF) „Gleichstellung – Antidiskriminierung – Ökologische Nachhaltigkeit“ umzusetzen und einen Beitrag zu leisten. Unterstützt wurde das Programm hierbei von der „Agentur für Querschnittsziele im ESF“, die über aktuelle Entwicklungen informierte, beratend zur Seite stand und den Austausch unter allen deutschen ESF-Programmen organisierte und gestaltete.

„Perspektive Wiedereinstieg“ war immer ein „lernendes Programm“, das aktuelle gesellschaftlichen Entwicklungen genauso berücksichtigte wie inhaltlichen Erkenntnisse aus der wissenschaftlichen Begleitung und von den Projektstandorten, die untereinander ausgetauscht und reflektiert wurden und in die Programmentwicklung einfließen. Diese **stetige Weiterentwicklung** war eine weitere „Zutat“ im Erfolgsrezept und führte schließlich dazu, dass erfolgreiche Ansätze



Der Europäische Sozialfonds (ESF) ist das wichtigste Instrument der Europäischen Union zur Förderung von Beschäftigung und sozialer Integration in Europa. Ziel der Europäischen Union ist es, dass alle Menschen eine berufliche Perspektive erhalten. Der ESF verbessert die Beschäftigungschancen, unterstützt die Menschen durch Ausbildung und Qualifizierung und trägt zum Abbau von Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt bei. Mehr zum ESF unter: www.esf.de

des Programms in das Regelgeschäft der Bundesagentur für Arbeit überführt werden konnten.

Ein Beispiel für das Lernen aus Erfahrung ist „PWE@online“: Der 2013 gestartete Programmbaustein, der Online-Weiterbildung mit einem didaktischen Konzept für „Digital Immigrants“³ entwickelte und unter anderem aus den Erfahrungen der Projektstandorte entstand, dass Weiterbildungsangebote für Menschen mit Familienaufgaben zu selten in Teilzeit stattfanden (zu „PWE@online“ wird in einem separaten Beitrag ausführlich berichtet).

Nach mehr als zehn Jahren verabschiedet sich nun das ESF-Bundesprogramm „Perspektive Wiedereinstieg – Potenziale erschließen“ zum 31.12.2021 aus der Umsetzung und zum Abschied macht das Programm, was es von Anfang an mit vielen Veröffentlichungen getan hat: Erkenntnisse und Erfahrungswissen teilen.

Die Modellstandorte teilen diese in Beiträgen, die sie eigenverantwortlich erarbeitet haben und die sich als Storytelling, Arbeitsbericht, Interview oder Leitfaden präsentieren. Natürlich gibt es dabei thematische Überschneidungen, aber vor allem zeigen sich die facettenreichen Ansätze und Perspektiven dieses erfolgreichen Programms.

Und so zeigt auch die Auszeichnung der Vereinten Nationen, dass Potenziale erschlossen werden

2 Der Programmtitel änderte sich mit den Programmerkennnissen und der Programmgestaltung: → 2008 Start Aktionsprogramm → 2009 Start ESF → 2009 Frauen mit Erfahrung ausgezeichnet → 2012 Bereit für neue Wege → 2015 Potenziale erschließen.

3 Digital Immigrant „bezeichnet eine Person, die im Gegensatz zum Digital Native erst im Laufe der Zeit mit der digitalen Welt (Internet, IT) in Berührung gekommen ist.“ Aus: Gabler Wirtschaftslexikon. <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/digital-immigrant-54497>, abgerufen am 29.06.2021.

können, wenn sich Viele gemeinsam engagieren und dass auch ein vergleichsweise „kleines Programm“ wie das ESF-Bundesprogramm „PWE“ qualitative Impulse setzen kann.

Und was heißt schon klein? Schließlich wurden über die Jahre mehr als 50.000 Frauen und Männer informiert und beraten, fast 17.000 Teilnehmende konnten mit einem vertieften Coaching unterstützt werden und knapp 65 Prozent von diesen haben ihren Schritt zum beruflichen Wiedereinstieg oder zu ihrer beruflichen Weiterentwicklung getan.

Als Teil dieser Veröffentlichung haben sich die Akteurinnen und Akteure des Aktionsprogramms zu einem „Gruppenbild“ zusammengefunden, um die zu zeigen, die zu dem „Erfolgsrezept“ beigetragen haben. Zentral sind dabei die Programmteilnehmenden und die Projektstandorte, die sie begleitet haben. In dieses Zentrum fließt die Unterstützung der Programmumsetzerinnen und Programmumsetzer im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und der Bundesagentur für Arbeit ein, der Beauftragten für Chancengleichheit genauso wie die Unterstützung der Mitglieder des Steuerungskreises. Hinzu kommen

- das **Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben**, das als bewilligende Behörde mit seiner finanztechnischen Administration und der Beratung der Projektstandorte für den essenziell wichtigen, reibungslosen (finanziellen) Ablauf des ESF-Bundesprogramms sorgte.
- die **Stiftung SPI**, die das ESF-Bundesprogramm fachlich-inhaltlich begleitete, den Wissenstransfer sowie überregionale Trägerkonferenzen und Workshops umsetzte, die die Projektstandorte inhaltlich beraten hat und die bundesweite Umsetzung von „PWE@online“ begleitete und beförderte;
- die **Internetlehrer GmbH** mit Uwe Kohnle, der im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit die „PWE@online“-Plattform administrierte und betreute und der allen Plattformnutzerinnen und Plattformnutzern mit Rat und Tat zur Seite stand;
- der **pme Familienservice**, der nicht nur das Aktionsprogramm inhaltlich begleitet, sondern der auch das ESF-Bundesprogramm unterstützte und mit den Projektstandorten Aktionen zur Öffentlichkeitsarbeit entwickelte, Workshop-

angebote für die Projektstandorte rund um ihre Vernetzung und ihre Öffentlichkeitsarbeit machte und so auch die Projektstandorte bei der Akquise von Teilnehmenden beriet.

Natürlich endet mit dem ESF-Bundesprogramm nicht das Engagement des Steuerungskreises und der Programmbeteiligten und so werden diese die gemeinsamen Ziele für eine chancengerechte Erwerbsarbeit weiter verfolgen.

Dabei wird das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend die Ziele der **Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung** (<https://www.gleichstellungsstrategie.de/>) sowie die Handlungsempfehlungen aus dem Gutachten der Sachverständigenkommission zum **Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung** (<https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/de/topic/61.veroeffentlichungen.html>) in den Fokus ihrer Arbeit stellen.

Auch das Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ geht weiter – wir werden berichten ...

Literaturhinweise

- Allmendinger, J. (2010). Verschenkte Potenziale? Lebensverläufe nicht erwerbstätiger Frauen. Frankfurt a. M.
- Wippermann, C. (2012). Frauen im Minijob – Motive und (Fehl)Anreize für die Aufnahme geringfügiger Beschäftigung im Lebenslauf. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.). Berlin.
- Meier-Gräwe, U., Buck, K. & Kriege-Steffen, A. (2014). Wiedereinstieg mit besonderen Herausforderungen. Bundesverband für körper- und mehrfachbehinderte Menschen e.V. (bvkm) (Hrsg.). Düsseldorf.
- Katholische Frauengemeinschaft Deutschlands (kfd) Bundesverband e.V. (Hrsg.) (2016). Haushalte als Arbeitgeber. Haushaltsbezogene Dienstleistungen: fair – legal – bezahlbar. Informationen und Anregungen für die Praxis. Düsseldorf.

Die Illustration aller Programmbeteiligten finden Sie auf Seite 16 und 17.

2

„Perspektive Wiedereinstieg@online“ – Ein Programm im digitalen Wandel

„Digitalisierung ist ein Transformationsprozess, keine Naturgewalt, die über uns hereinbricht.“

Prof. Dr. Aysel Yollu-Tok Vorsitzende der Gesellschaft für Sozialen Fortschritt e.V. und Hochschule für Wirtschaft und Recht, Berlin sowie Vorsitzende der Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung

Betrifft mich das? Diese Frage stellen sich vermutlich viele, die von Digitalisierung und Transformationsprozessen hören. Das ESF-Bundesprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ (PWE) hat diese Frage schon vor vielen Jahren mit einem klaren „Ja“ beantwortet und startete im Sommer 2013 das Projekt „PWE@online“.

Wie ein ESF-Bundesprogramm zur Digitalisierung kommt

Bereits 2009 nahmen die Projektstandorte im ESF-Bundesprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ (PWE)⁴ ihre Arbeit mit dem Ziel auf, Frauen nach einer mehrjährigen Familienphase beim beruflichen Wiedereinstieg zu unterstützen.⁵

Familienarbeit bedeutet auch immer einen informellen Kompetenzerwerb – nicht umsonst

wird (nicht nur) in der Werbung gerne von der „Familienmanagerin“ gesprochen. Um wieder an eine frühere Erwerbstätigkeit anknüpfen zu können und im besten Falle in eine vollzeitnahe, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (in Hinblick auf die eigene Existenzsicherung und den Erwerb von Rentenansprüchen) wiedereinzusteigen, sind darüber hinaus häufig Anpassungsqualifizierungen notwendig; beziehungsweise eine neue Qualifizierung im Falle einer beruflichen Umorientierung.

In den ersten Jahren der Programmumsetzung zeigte sich jedoch, dass für Wiedereinsteigende geeignete Teilzeitqualifizierungen noch lange keine Selbstverständlichkeit waren. Als sich dann die Kooperationspartnerin im ESF-Bundesprogramm, die Bundesagentur für Arbeit, vertieft mit den Möglichkeiten von Online-Lernszenarien beschäftigte und eine Möglichkeit der Erprobung zum Erkenntnisgewinn suchte, wurde gemeinsam mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend eine Idee geboren: Online-Lernszenarien für berufliche Wiedereinsteigerinnen, bei denen diese gleichzeitig den Umgang mit virtuellen Arbeitsformen trainieren. Dadurch konnte Wiedereinsteigenden ein Angebot unterbreitet werden, das ihnen die notwendige zeitliche und räumliche Flexibilität gab, um

⁴ Das ESF-Bundesprogramm „Perspektive Wiedereinstieg – Potenziale erschließen“ wird durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und den Europäischen Sozialfonds gefördert. Dieses ESF-Programm wird in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit im Rahmen des Aktionsprogramms „Perspektive Wiedereinstieg“ umgesetzt.

⁵ Als „lernendes“ Programm hat PWE immer auf gesellschaftliche Entwicklungen reagiert und so konnten ab der ESF-Förderperiode 2014-2020 auch Männer im Programm begleitet werden, die zur Übernahme von Familienaufgaben, wie Kindererziehung oder Pflege, ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen hatten oder diese mit den Pflegeaufgaben vereinbaren mussten und wollten.

Qualifizierung und ihre individuelle Lebenssituation erfolgreich zu vereinbaren.

Frage und Antwort

Die grundlegenden Fragestellungen zu Beginn des Projekts gingen in zwei Richtungen: Wie werden Frauen (und im weiteren Programmverlauf auch Männer), die ihre Erwerbstätigkeit jahrelang unterbrochen hatten, an ein digitales Weiterbildungsformat herangeführt und welches Know-how benötigen die zukünftigen E-Tutorinnen und E-Tutoren, die bis zum Projektbeginn vor allem Erfahrung in der Präsenz-Beratung und -Qualifizierung von beruflich Wiedereinsteigenden hatten?

Nachdem Expertinnen und Experten gewonnen werden konnten, die sowohl ein vertieftes Verständnis für die Zielgruppe der beruflich Wiedereinsteigenden mitbrachten als auch Kenntnisse und Erfahrungen in der Online-Lehre (hinsichtlich E-Didaktik genauso wie hinsichtlich E-Moderation), begann die Ausbildung der E-Tutorinnen und E-Tutoren. In der Fortbildung lernten diese, ihre Präsenzangebote in Blended-Learning-Szenarien umzusetzen, die vollständig im virtuellen Raum stattfanden. Sie entwickelten didaktische Konzepte genauso wie Betreuungskonzepte und trainierten die Moderation im „virtuellen Klassenzimmer“.

Blended Learning virtuell gedacht

Blended Learning wird üblicherweise als Verknüpfung von Präsenz- und Online-Formaten definiert. „PWE@online“ hat Blended Learning von Anfang an rein virtuell gedacht. Das war deshalb so wichtig, weil „Perspektive Wiedereinstieg“ ein überregionales Programm war und zum Beispiel Wiedereinsteigerinnen aus Kiel an Kursen aus Augsburg teilnahmen oder Teilnehmerinnen aus Mainz an Kursen aus Jena:

- Präsenzzeiten fanden als Online-Seminare im „virtuellen Klassenzimmer“ statt,
- Selbstlernphasen waren mit den Modulen der LERNBÖRSE der Bundesagentur für Arbeit oder mit Lernskripten der E-Tutorinnen und E-Tutoren möglich (wobei die Selbstlernzeiten nie mehr als die Hälfte eines Angebots aus-

macht haben, um eine engmaschige Begleitung der Teilnehmenden sicherstellen zu können),

- auf der Online-Plattform kamen die Teilnehmenden auch außerhalb der Kurse miteinander in Kontakt und konnten gestellte Aufgaben in Gruppen bearbeiten und
- die Teilnehmenden blieben auf der Plattform auch außerhalb der Online-Seminarzeiten mit ihren E-Tutorinnen und E-Tutoren in Verbindung.

Prozess und Begleitung

Blended Learning zielt auf einen selbstgesteuerten Lernprozess der Teilnehmenden („Flipped Classroom“) und das bedeutet für die E-Tutorinnen und E-Tutoren, dass sie zu Lernbegleitenden werden, die anleiten, erläutern, motivieren und Ergebnisse beurteilen – und für Fragen und begleitende Anliegen zur Verfügung stehen.

Auf diese Lernform werden die Lernziele beziehungsweise die Lernpfade abgestimmt. Außerdem wird dem Medium – „dem virtuellen Klassenzimmer“ –, in dem die Online-Seminare stattfinden, besonders Rechnung getragen, indem Interaktionen wie Umfragen, Übungen im Application Sharing, Kartenabfragen, Austauschrunden und vieles mehr fest zur Planung und Vorbereitung eines Online-Seminars gehören. Nur wenn Teilnehmende aktiv gefordert sind und sie sich beteiligen können, bleiben sie interessiert „am Ball“ und erreichen die Lernziele.

Dass in virtuellen Räumen Mimik und Gestik stark reduziert sind oder ganz entfallen, bedeutet für die Moderation von Online-Seminaren eine besondere Herausforderung, die Live-Prozesse zu steuern, Konflikte aufzulösen und weniger aktive Teilnehmende zu motivieren – auch deshalb ist der häufige Einsatz verschiedener Interaktionen im virtuellen Raum unverzichtbar.

Bei der Entwicklung von Blended Learning-Szenarien in „PWE@online“ wurde, neben der Wissensvermittlung und der Lernbegleitung, der gesamte Prozess in den Blick genommen, also auch der Einstieg in den Umgang mit virtuellen Arbeits- und Lernformaten.

So gab es in „PWE@online“ dann doch auch ein bisschen „Präsenz“: Die Wiedereinsteigenden

konnten sich individuell oder in Gruppen auf die Teilnahme vorbereiten lassen und Fragen klären, zum Beispiel, „Wie registriere ich mich auf der Plattform?“ „Wie stelle ich mein Headset richtig ein?“ oder „Welcher Kurs passt gerade am besten zu meinem Wiedereinstiegsplan?“

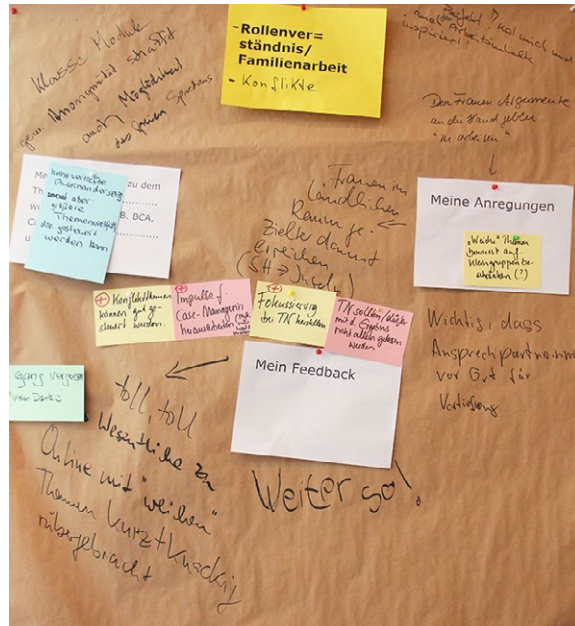
Innovation durch Kooperation

„PWE@online“ startete mit ca. 20 Online-Angeboten, die von Qualifizierungsinhalten (zum Beispiel MS-Office, BWL und anderen) über Bewerbungs-Angebote bis zu Soft Skills reichten.

Besonders die Soft Skill-Kurse, die einen hohen Beratungsanteil aufwiesen (zum Beispiel „Konflikte beim Wiedereinstieg“ und „Familie – Rolle – Aufgaben. Wie gelingt Vereinbarkeit von Beruf und Familie?“) waren innovative Angebote, denn zu dem Zeitpunkt waren virtuelle Beratungsformate noch wenig erprobt. Die Erfahrungen der E-Tutorinnen und E-Tutoren zeigten: Beratung im virtuellen Raum ist möglich und das sehr gut. Die Teilnehmenden empfanden den virtuellen Raum sogar als geschützten Raum und fanden es leichter, sich zum Beispiel als Kielerin mit jemandem aus Augsburg, Jena oder Schwerin auszutauschen.



Petra Briggs, E-Tutorin ÜAG Jena, stellt Online-Kurse bei der Trägerkonferenz am 11. Februar 2014 in Kiel vor. Links neben ihr: Thomas Fischer, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Foto: BAFzA



Feedback zu einer Kursvorstellung bei der Trägerkonferenz am 11. Februar 2014 in Kiel. Foto: BAFzA

Überregionaler Austausch fand auch unter den E-Tutorinnen und E-Tutoren statt und so wurden bei regelmäßigen Online- und Offline-Treffen immer wieder Erfahrungen ausgetauscht und reflektiert und die Ergebnisse in die Entwicklung der Online-Angebote aufgenommen. Die Angebote wurden kontinuierlich an die Bedarfe der Wiedereinsteigenden angepasst – genauso wie an die Bedarfe des Arbeitsmarktes und die Erfordernisse, die durch die zunehmende Digitalisierung entstehen. Bis 2021 wurden fast 50 Angebote entwickelt – auch zu digitalen Kompetenzen.

„PWE@online“ war Teil der Digitalen Agenda der Bundesregierung und wurde für den innovativen Ansatz und die erfolgreiche Arbeit ausgezeichnet:

2014 mit der Comenius-EduMedia-Siegel für exemplarische digitale Bildungsmedien⁶ und 2015 mit dem eLearning Award⁷ in der Kategorie Virtual Classroom.

6 Jährliche Auszeichnung der Gesellschaft für Pädagogik und Information e.V. (GPI) an beispielhafte didaktische Multimedia-Produkte, Verleihung: 19. Juni 2014, Berlin

7 Auszeichnung mit „eLearning Award“ in der Kategorie „Virtual Classroom“, Verleihung: Februar 2015, Didacta, Hannover

Lessons Learned

In acht Jahren ist „PWE@online“ vor allem an drei Herausforderungen gewachsen, die wesentlich über das Gelingen eines überregionalen Projektes entscheiden:

- Die Zusammenarbeit von Projektstandorten, die ihre regional spezifischen Projektziele verfolgen und sich dazu regionale Partner suchen: In „PWE@online“ mussten die über das Bundesgebiet verteilten Standorte intensiv miteinander kooperieren, um die Kursangebote aufeinander abzustimmen sowie einen einheitlichen Qualitätsstandard zu sichern und so das überregionale Kursangebot erfolgreich durchzuführen. Hierfür waren regelmäßiger Austausch, gemeinsame Fortbildungen, begleitende Handreichungen sowie eine zentrale Koordinierungsstelle notwendig.
- Der berufliche Wiedereinstieg ist ein individueller Prozess und somit können Bedarfe für einzelne Kursthemen auch mal in Wellen ansteigen und abflauen. Hierauf zeitnah zu reagieren, bedarf einer Nachfrage-gesteuerten Flexibilität der Kursanbieter sowie der entsprechenden Ressourcen.
- Die technische Stabilität von Online-Seminaren ist wichtig, aber nicht garantierbar – umso wichtiger ist die Steigerung der Technikkompetenz von Teilnehmenden, E-Tutorinnen und E-Tutoren sowie der Coaches und Projektmitarbeitenden. Die technischen Aspekte einer Online-Teilnahme sind genauso wichtig wie die inhaltliche Vorbereitung und die Schaffung zeitlicher Freiräume und so muss jede beteiligte Akteurin und jeder beteiligte Akteur in die Lage versetzt werden, einfache technische Probleme selbst zu lösen und zu erkennen, wann es sich um ein „externes“ Problem handelt, das eventuell nicht ad hoc behoben werden kann.

Der Ausbruch der Coronapandemie hat noch deutlicher gezeigt, wie wichtig unter anderem eine technische Grundlagenkompetenz ist, um digitale Arbeits- und Lernformate nutzen und sich an digitalen Transformationsprozessen beteiligen zu können.

Hier geht es also um „Selbermachen“ und entsprechend um Empowerment und die Erfahrungen, die in „PWE@online“ während der Pandemie gemacht wurden, zeigten ebenfalls, dass dieses Empowerment deutlich zeitintensiver ist, wenn es vollständig digital erfolgen muss. Die Pandemie hat zugleich auch den großen Bedarf an beziehungsweise das Potenzial von orts- und zeitunabhängigen Lernformaten aufgezeigt.

Sich autonom und souverän an einer sich digitalisierenden Gesellschaft und Arbeitswelt beteiligen zu können, ist ein Lern- und Arbeitsprozess, der durch eine gute Begleitung unterstützt und beschleunigt werden kann – damit Digitalisierung als Transformationsprozess erlebt wird und nicht als Naturgewalt. „PWE@online“ hat gezeigt, dass und vor allem auch, wie das geht.

Betrifft mich das? Wir meinen immer noch „Ja“.

Denn es wird auch in Zukunft darüber nachzudenken sein, wie der Transformationsprozess so begleitet werden kann, dass Menschen gleichberechtigt und für sie gewinnbringend an der Digitalisierung teilhaben können.

Konkrete Handlungsempfehlungen dazu formuliert das Gutachten der Sachverständigenkommission zum **Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung** (<https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/de/topic/61.veroeffentlichungen.html>).

Perspektive



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Bundesministerium für Familie,
Senioren, Frauen & Jugend

- # Impulse für Innovation & Gleichstellung am Arbeitsmarkt
- # Digitalisierung geschlechtergerecht (mit)gestalten



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

Bundesministerium für Arbeit & Soziales

- # Expertise Arbeitsmarkt
- # Fachkräfte nach der Familienzeit unterstützen



Deutscher Gewerkschaftsbund

- # Verwirklichungschancen von Frauen & Männern unterstützen
- # Existenzsichernde Beschäftigung fördern



Bundesamt
für Familie und
zivilgesellschaftliche Aufgaben

Bundesamt für Familie &
zivilgesellschaftliche Aufgaben

- # Administration & Finanzen
- # Finanztechnische Steuerung & Beratung



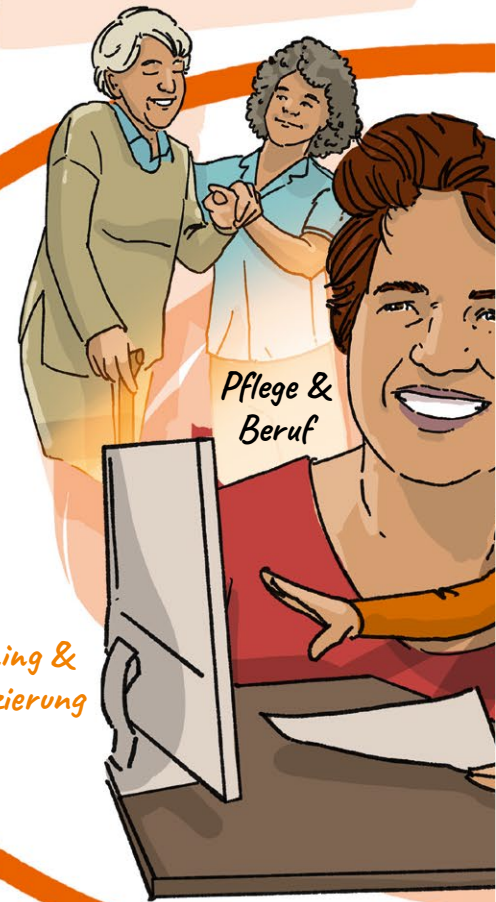
Stiftung SPI

Strategien sozialer
Integration



Stiftung SPI

- # Inhaltliche Begleitung ESF-Programm
- # Wissensaustausch & -transfer
- # Digitale Kompetenzen stärken



PERSPEKTIVE
WIEDEREINSTIEG

Coaching &
Qualifizierung

Viedereinstieg



Bundesagentur
für Arbeit

Bundesagentur für Arbeit

- # Arbeits- und Fachkräftesicherung unter Nutzung aller Potenziale
- # Qualifikationsadäquate Beschäftigung ermöglichen

Beauftragte für Chancengleichheit
am Arbeitsmarkt

- # Kooperation mit den PWE-Standorten
- # Gleichstellung im Erwerbsleben

Vereinbarkeit



Familie

Arbeitgeberinnen &
Arbeitgeber



Evaluation &
Studien

Digitale Kompetenzen



Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände

- # Lösungen für die Vereinbarkeit von Beruf & Familie im Betrieb unterstützen
- # Gut qualifizierte Arbeitskräfte für die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft



internetlehrer



internetlehrer GmbH

PWE@online

Uwe Kohnle

- # technischer Troubleshooter im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit



pme familienservice

pme Familienservice GmbH

- # Vernetzung Bund & Länder
- # Inhalte entwickeln
- # Öffentlichkeitsarbeit

3

Artikel aus der Praxis

Die JOBBÖRSE der Bundesagentur für Arbeit im Wiedereinstiegsprozess

Andrea Buchholz, Stefanie Sand
BilSE-Institut für Bildung und Forschung GmbH, Güstrow

Andrea Kether
Agentur für Arbeit Rostock



Vorbemerkung

Ein beruflicher Wiedereinstieg ist ein mehrdimensionaler Prozess, der – neben anderen, nicht weniger wichtigen Faktoren – starker Netzwerke bedarf, die ihn unterstützen.

Das ESF-Bundesprogramm „Perspektive Wiedereinstieg – Potenziale erschließen“ (PWE) legte somit viel Wert auf eine gute Zusammenarbeit mit unterschiedlichsten Kooperationspartnern auf Bundesebene und vor Ort. Besonders die Zusammenarbeit von PWE-Trägern und Agenturen für Arbeit sowie Jobcentern hat sich als wichtige Stellschraube für einen gelingenden Wiedereinstieg herausgestellt.

Am Standort Güstrow/Rostock war eine solche Zusammenarbeit sehr gelungen, und der PWE-Projektträger BilSE-Institut kooperierte eng mit den Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt von der Agentur für Arbeit, dem Hansejobcenter Rostock und dem Jobcenter Landkreis Rostock.

Ein Ergebnis dieser erfolgreichen Zusammenarbeit war die Verzahnung von Informations- und Unterstützungsangeboten, als deren Resultat unter anderem diese Übersicht der vielfältigen Online-Angebote der Bundesagentur für Arbeit – speziell zur Nutzung der JOBBÖRSE – entstanden ist.

1. Einleitung

Der Breitbandausbau in Deutschland schreitet nur langsam voran. Noch im Jahr 2019 stand, laut Zahlen des Ministeriums für Verkehr und digitale Infrastruktur (2019), nur knapp 70 Prozent der Haushalte in ländlichen Gemeinden schnelles Internet mit mindestens 50 Mbit/s zur Verfügung – im Vergleich zu rund 97 Prozent der Haushalte im urbanen Raum. Das hat natürlich Konsequenzen auf die Bereiche Bildung, Mobilität, Gesundheit und Arbeit. Im Rahmen der Projektdurchführung „Perspektive Wiedereinstieg Landkreis Rostock“ mussten wir feststellen, dass viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer im ländlichen Raum mit den damit verbundenen Konsequenzen zu kämpfen haben.

- Im Gegensatz zum urbanen Raum sind Bildungs- und Gesundheitsangebote nicht so vielseitig beziehungsweise nicht jederzeit abrufbar, wenn es sie online gibt;
- die Infrastruktur ist weniger gut ausgebaut (insbesondere Bus- und Zugverbindungen), sodass digitale (Handlungs-)Optionen wichtiger werden;
- digitale Informations- und Kommunikationswege sind unserer Erfahrung nach weniger bekannt und werden aufgrund der langsamen Internetverbindungen seltener genutzt;

- fehlende Arbeitsangebote für Fach- und Führungskräfte führen oftmals zum Wegzug beziehungsweise zur Arbeitslosigkeit, daher ist es umso wichtiger, dass sich Arbeitsuchende auf dem „digitalen Arbeitsmarkt“ bewegen können.

Hier konnten wir unsere Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit unseren digitalen PWE-Angeboten bedarfsorientiert unterstützen. Die Schwerpunkte hierbei lagen auf

- PC-Training zur Förderung digitaler Kompetenzen (Umgang mit der Hardware sowie Software wie Word, Excel, PowerPoint, Adobe, Outlook und anderen),
- zielgruppenspezifischem Bewerbungstraining am PC (Anwendung von Word, Adobe, Photoshop und so weiter zur Erstellung individueller Bewerbungsunterlagen),
- individueller Stellen- oder Praktikumssuche über Online-Jobportale,
- Nutzung diverser Online-Angebote für die Bereiche Soziales, Bildung und Teilhabe, Gesundheit und Politik.

In diesem Zusammenhang haben sich insbesondere die Online-Angebote der Bundesagentur für Arbeit bewährt, zum Beispiel die Nutzung der JOBBÖRSE. In unserem Beitrag möchten wir einen Überblick über die vielfältigen Angebote sowie ihre Vorteile und unsere Vorgehensweise zur Unterstützung unserer Teilnehmerinnen und Teilnehmer bezüglich der zielführenden Nutzung für den beruflichen Wiedereinstieg vorstellen.

2. Die JOBBÖRSE der Bundesagentur für Arbeit im Wiedereinstiegsprozess

Jobbörsen sind die erste und wichtigste Anlaufstelle, um freie Positionen und eine passende, sozialversicherungspflichtige Arbeit zu finden.

Die Nutzung der JOBBÖRSE der Bundesagentur für Arbeit (www.jobboerse.arbeitsagentur.de) bietet Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrern eine Vielzahl von Vorteilen. Sie können gezielt nach Arbeitsstellen in Deutschland oder im Ausland suchen, ihr Bewerbungsprofil erfassen und pflegen, Kontakt zu Arbeitgeberinnen und



Arbeitgebern aufnehmen sowie ihre komplette Bewerbungsmappe erstellen oder sich online bewerben, und das alles unabhängig von Ort und Zeit. Diese Ungebundenheit war ein großer Vorteil für unsere Teilnehmerinnen und Teilnehmer, da sie wichtige Schritte für ihren Wiedereinstieg in ihren Alltag mit Kinderbetreuung und anderen Verpflichtungen integrieren konnten.

2.1 Vorteile der JOBBÖRSE der Bundesagentur für Arbeit

Mit ihrem JOBBÖRSE-Account und dem Bewerbermanagement der Bundesagentur für Arbeit können Berufsrückkehrende

- vermittlungsrelevante Kundendaten einsehen,
- noch nicht erfasste Kundendaten vervollständigen,
- Stellengesuche in der JOBBÖRSE der Bundesagentur für Arbeit einsehen,
- Termine einsehen,
- mit der zuständigen Betreuungsperson per Postfachnachricht Kontakt aufnehmen,
- mit potenziellen Arbeitgebern regional und überregional Kontakt aufnehmen,
- Online-Bewerbungen initiativ versenden,
- Online-Bewerbungen auf Stellenangebote der Bundesagenturen für Arbeit/Jobcenter versenden,
- Bewerbungsmappen und Bewerbungsvorlagen erstellen,
- Bewerbungsstände elektronisch mitteilen,
- einen Suchassistenten für den Erhalt von Stellenempfehlungen aktivieren,
- Arbeitsangebote regional und überregional finden,
- häufig nachgefragte Informationen und Services bekommen,
- Informationsmaterial zum JOBBÖRSE-Account erhalten,
- die zuständige Dienststelle einsehen und Kontakt aufnehmen.

2.2 JOBBÖRSEN-Schulung für PWE-Teilnehmerinnen und -Teilnehmer

Die JOBBÖRSE kann als moderne Selbstbedienungsplattform eigenständig genutzt werden. Eine vorherige Unterstützung durch Schulungen ist dabei sehr hilfreich. Durch das gezielte Heranführen an die optimale Nutzung der JOBBÖRSE der Bundesagentur für Arbeit haben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer Erfolgserlebnisse und Selbstvertrauen für ein selbstständiges und

eigenverantwortliches Nutzen weiterer digitaler Angebote und Möglichkeiten gewonnen.

Schritt-für-Schritt-Anleitung für die ergebnisorientierte Nutzung im Wiedereinstiegsprozess

- Anmelden; nach Erstanmeldung erfolgt die Passwortänderung
- Grundlagen der persönlichen Startseite:
 - Vermittlungsvorschläge ansehen, Status des Vermittlungsstatus ändern und an die Betreuungsperson mitteilen, direkte Bewerbung auf den Vermittlungsvorschlag mithilfe der Erstellung einer Bewerbungsmappe
 - Aufforderung zur Bewerbung durch Arbeitgebende ansehen
 - Bewerbungsmappe/Bewerbungsvorlagen werden gemeinsam erstellt
 - Posteingang inklusive neue Nachrichten lesen und verwalten
 - Betreuungsbereich ansehen inklusive Termineinsicht, Informationen über die Hauptbetreuungsperson (Kundenhotline, allgemeingültige E-Mail-Adresse) sowie die Option „Nachricht an die Betreuungsperson verfassen“ (Testmail)
- Meine Daten:
 - persönliche Daten kontrollieren und Option der Kennwortänderung wird gezeigt (nach 90 Tagen erfolgt eine Aufforderung)
 - Lebenslauf anschauen, Funktionen der Veröffentlichung erklären, Option „Eintrag hinzufügen“ wird an einem fiktiven oder realen Beispiel mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern geübt
 - Fähigkeiten optimieren und aktualisieren beinhaltet Kenntnisse und Fertigkeiten, Sprachkenntnisse, persönliche Stärken, Lizenzen, Weiterbildungen, Führungsverantwortung und Mobilität
 - Dokumente hochladen (Bewerbungsfoto mit oder ohne Veröffentlichung, Anlagen wie zum Beispiel Lebenslauf und Zeugnisse in PDF)
- Stellensuche:
 - einfache Stellensuche ohne Anmeldung mit der direkten Beschreibung der Ergebnisübersicht sowie der gemeinsamen Ansicht eines konkreten Stellenangebots mit Referenznummer, Arbeitgeberinformation, Datum der letzten Änderung, Konditionen und Anforderungen des Stellenangebots, Kontaktdaten und gewünschte Bewerbungs-

form sowie die Funktion, dem Arbeitgebenden nach Anmeldung eine Nachricht zu senden

- erweiterte Stellensuche mit den Schwerpunkten Stellenangebote, individuelle Umkreiseingabe, sozialversicherungspflichtige Anstellung / Minijob, Arbeitszeitmodelle, Befristungsvarianten, Auswahl verschiedener Branchengruppen
- Innerhalb der erweiterten Stellensuche wird die Vormerkfunktion angewendet, mit der favorisierte Stellenangebote auf eine Vormerkliste zum Abarbeiten gesetzt werden können; zusätzlich wird auch hier die Funktion, Arbeitgebenden eine Nachricht zu senden, gezeigt und es werden alle inhaltlichen Schwerpunkte aus der einfachen Stellensuche nochmals gefestigt.
- Stellengesuche:
 - Ein Stellengesuch ist das Bewerberprofil in der JOBBÖRSE, dieses ist die Grundlage für den Erhalt von Vermittlungsvorschlägen und Aufforderungen zur Bewerbung durch Arbeitgebende; das Stellengesuch, das vorliegt, kann optimiert werden, und ein Anzeigentext wird zusätzlich aus dem vorher erstellten individuellen Bewerberprofil mit eingesetzt; alternativ kann ein neues Stellengesuch für eine zusätzliche Tätigkeit angelegt werden.
 - Der Suchassistent wird für das jeweilige Stellengesuch aktiviert. Der Suchassistent kann täglich oder wöchentlich eine Sammlung an Stellen aus der JOBBÖRSE per E-Mail senden.
- JOBBÖRSE-App auf Wunsch installieren
- Nutzung weiterer Online-Angebote der Bundesagentur für Arbeit:
 - eServices „Geldleistungen“ nach Bedarfslage
 - Unterstützung bei der Registrierung beziehungsweise Anmeldung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer
 - Vermittlung der Vorteile und Funktionen der eServices
 - Einführung in die eServices (Nutzung von Erklärvideos)
 - Unterstützung bei der praktischen Nutzung der Kernfunktionen.

3. Weitere Online-Angebote der Bundesagentur für Arbeit¹

Die Bundesagentur für Arbeit hält neben der JOBBÖRSE noch viele weitere Angebote bereit, unter anderem zur Arbeitssuche, Vermittlung, beruflichen Weiterbildung, Beratung und zu Geldleistungen sowie die Online-Angebote der Familienkasse.

a) Der eService „Vermittlung und Beratung“ der Bundesagentur für Arbeit bietet den Teilnehmerinnen und Teilnehmern die Möglichkeit,

- sich online arbeitsuchend zu melden,
- ihr Bewerberprofil zu bearbeiten,
- Vermittlungsvorschläge einzusehen und Rückmeldung zu geben,
- ihre Abschlüsse und Berufserfahrung zu bearbeiten,
- ihr Beratungsgespräch vorzubereiten.

b) Mit dem eService „Geldleistungen“ können die Teilnehmerinnen und Teilnehmer

- Arbeitslosengeld beantragen,
- Weiterbewilligung Arbeitslosengeld II beantragen,
- Berufsausbildungsbeihilfe beantragen,
- Insolvenzgeld beantragen,
- Bescheide und Nachweise einsehen,
- bewilligte Leistungen einsehen,
- Nebeneinkommen melden.

c) Weitere eServices ermöglichen

- persönliche Daten einzusehen und zu ändern
- Termine einzusehen,
- Arbeitsaufnahmen, Krankmeldungen, Urlaub oder Veränderungen mitzuteilen,
- Veränderungen mitzuteilen, wenn sie Arbeitslosengeld II beziehen.

¹ Hier wird eine Auswahl an Online-Angeboten vorgestellt, die für Wiedereinsteigende relevant sein können. Die Auflistung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

d) Weitere Online-Angebote zur Arbeitssuche und beruflichen Weiterbildung für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren

- **KURSNET** (www.kursnet.arbeitsagentur.de), das Internetportal für die berufliche Aus- und Weiterbildung,
- **BERUFENET** (www.berufenet.arbeitsagentur.de), eine umfassende Datenbank, die von A bis Z rund 8.000 Berufe aufführt und diese umfassend vorstellt – inklusive Ausbildung, Verdienst, notwendiger Kompetenzen und beruflicher Perspektiven,
- **BEN** (www.ben.arbeitsagentur.de), der Berufsentwicklungsnavigator, ein Bindeglied vieler anderer Online-Angebote und somit das umfassendste virtuelle Hilfsmittel zur Berufsplanung, inklusive Fort- und Weiterbildung,
- **LERNBÖRSE** (www.arbeitsagentur.de/lernboerse), die viele interaktive Lernprogramme – etwa zu Themen wie EDV, Sprachen oder Bewerbertraining – bietet,
- **PERSPEKTIVE WIEDEREINSTIEG** (www.perspektive-wiedereinstieg.de), das Portal mit vielfältigen Informationen für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger,
- die Apps der Bundesagentur für Arbeit – Jobbörse, AzubiWelt oder Berufe TV.

e) Mit dem Online-Angebot der Familienkasse können

- Informationen zu Kindergeld oder Kinderzuschlag eingesehen werden,
- Kindergeld oder Kinderzuschlag beantragt werden,
- Veränderungen mitgeteilt werden,
- Auszahlungstermine angezeigt werden.

4. Fazit

Die Bundesagentur für Arbeit hat mit der JOBBÖRSE und ihren weiteren Online-Angeboten einen Service zur effektiven und effizienten Zusammenarbeit mit unseren PWE-Teilnehmerinnen und Teilnehmern geboten. Diese Übersicht gibt einen guten Überblick und zeigt, wie die JOBBÖRSE optimal genutzt werden kann, um eine passgenaue Stelle für den beruflichen Wiedereinstieg zu finden.

Am wichtigsten ist, dass diese digitalen Dienstleistungen von Frauen und Männern unabhängig von Ort und Zeit genutzt werden können und somit in den Alltag mit Kindern oder der Pflege von Angehörigen gut integrierbar sind.

Dabei unterstützten wir in unseren Beratungen, indem wir unseren Teilnehmerinnen und Teilnehmern die Nutzung der Angebote, abgestimmt auf ihre individuellen Beratungsbedürfnisse, strukturiert vermittelten und sie zu der selbstständigen und eigenverantwortlichen Nutzung weiterer digitaler Angebote und Möglichkeiten ermutigten. Bei Fragen konnten wir jederzeit auf die Expertise unserer Kooperationspartnerinnen, den Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt von der Agentur für Arbeit, des Hansejobcenters Rostock und des Jobcenters Landkreis Rostock zurückgreifen. Diese standen uns jederzeit bei der gezielten, bedarfsgerechten Unterstützung unserer Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit viel Engagement zur Seite.



Adobe Stock, © StockPhotoPro

Quellen

- Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur (Hrsg.) (2019). Aktuelle Breitband-verfügbarkeit in Deutschland (Stand: Mitte 2019). Erhebung der atene KOM im Auftrag des BMVI. https://www.bmvi.de/SharedDocs/DE/Publikationen/DG/breitband-verfuegbarkeit-mitte-2019.pdf?__blob=publicationFile, abgerufen am 9.9.2020.
- LERNBÖRSE: www.arbeitsagentur.de/lernboerse, abgerufen am 9.9.2020.
- BEN: www.ben.arbeitsagentur.de, abgerufen am 9.9.2020.
- BERUFENET: www.berufenet.arbeitsagentur.de, abgerufen am 9.9.2020.
- JOBBÖRSE: www.jobboerse.arbeitsagentur.de, abgerufen am 9.9.2020.
- KURSNET: www.kursnet.arbeitsagentur.de, abgerufen am 9.9.2020.
- PERSPEKTIVE WIEDEREINSTIEG: www.perspektive-wiedereinstieg.de, abgerufen am 9.9.2020.

Projektträger

Das BilSE-Institut für Bildung und Forschung GmbH ist seit über 20 Jahren als Bildungsdienstleister mit circa 150 Mitarbeitenden in Mecklenburg-Vorpommern und über die Landesgrenzen etabliert. Wir arbeiten entsprechend unserem Unternehmensleitspruch „Bildung macht den Unterschied“! Für unser Qualitätsverständnis sprechen unsere Anerkennung als staatliche Einrichtung der Weiterbildung und unsere Trägerzertifizierung nach AZAV. Unser vielschichtiges Angebotsportfolio umfasst die Bereiche Bildungsmanagement, Arbeitsvermittlung, Projektarbeit auf Landes- und Bundesebene sowie international. www.bilse.de

Bewerbungsmanagement kombiniert – ANALOG und DIGITAL – Bewerbungsplanspiel trifft auf Bewerbungstraining

Janis Feigl, Franziska Stahn
Ziola GmbH, Eisenach



Empowerment Planspiel

1. Einführung ins Thema

Die Digitalisierung hat unser Leben und auch die Arbeitswelt längst erfasst und sie macht vor der Jobsuche oder anderen Bewerbungsphasen nicht halt. Eine repräsentative Umfrage im Auftrag des Digitalverbands Bitkom ergab bereits im Jahr 2018, dass Bewerbungen in digitaler Form auf dem Vormarsch sind, analoge Bewerbungsformen dennoch weiterhin bestehen. Die Präferenz, Daten und Unterlagen online übermittelt zu bekommen, lag trotz alledem zum Umfragezeitpunkt bereits bei 86 Prozent (304 befragte Personalverantwortliche in Betrieben mit über 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern).

Wir gehen also, ob wir wollen oder nicht, gemeinsam in eine immer digitaler werdende Welt. Aber gehen wir wirklich alle gemeinsam? Ja, wir gehen gemeinsam, bewegen uns aber, wie auch in allen anderen Gebieten unserer Entwicklung, in einem individuellen Tempo. Nicht jeder Person fällt es auf die gleiche Weise leicht, sich in neue digitale Prozesse hineinzudenken, und nicht jede Person besitzt die gleichen Vorerfahrungen, Kompetenzen oder Stärken. Aus diesem Grund begleiteten wir im Rahmen des ESF-Bundesprogramms „Perspektive Wiedereinstieg – Potenziale erschließen“ (PWE) Projektteilnehmerinnen und Projektteilnehmer auf ihrem Weg, boten ihnen praxisorientierte Unterstützung und Hilfestellung, um ein zielführendes Lernumfeld zu schaffen, das

digitales und analoges Bewerbungsmanagement zusammenführt.

Im Folgenden stellen wir eine Methodenvorschau sowie ein Best-Practice-Beispiel vor, um einen Einblick zu geben, wie wir analoges und virtuelles Bewerbungsmanagement vereint und damit einen Weg gefunden haben, individuell auf das Tempo der einzelnen Teilnehmerinnen und Teilnehmer einzugehen.

2. Vorstellung des Bewerbungsplanspiels und Umsetzung im Projekt

Das in der Ziola GmbH entwickelte Bewerbungsplanspiel wurde in Anlehnung an Lehmann (1977) und Klippert (2002) entwickelt. Wir nutzten das Bewerbungsplanspiel, um unsere Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Form von Rollenspielen kreativ und zwanglos auf den Wiedereinstieg in das Berufsleben vorzubereiten und somit ein sicheres Auftreten, zum Beispiel in bevorstehenden Vorstellungsgesprächen, zu ermöglichen.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer schlüpften innerhalb der zufällig ausgelosten Gruppen in die Rolle der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers beziehungsweise in die Position der oder des Arbeitsuchenden. Hiermit wollten wir erreichen, dass sich ein gegenseitiges Feingefühl für beide



Shutterstock, © fizkes

Funktionen entwickelt. Einerseits das Verständnis aus Sicht der Arbeitgebenden für die Gefühlsebene der Arbeitsuchenden, die vor einem Vorstellungsgespräch zum Beispiel durch Angst, Vorfreude oder Hoffnung emotional elementar beeinflusst ist. In der Rolle der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers sollten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erfahren, dass eine „Absage“ kein Herabsetzen der Person bedeutet, sondern ein natürlicher und unumgänglicher Entscheidungsprozess eines Unternehmens ist. Andererseits wollten wir die Gruppe der Arbeitsuchenden hinsichtlich des Selbstbewusstseins fördern und ihnen die Chance geben, sich in einem geschützten Rahmen auszuprobieren sowie sich durch ein wertschätzendes Feedback selbst zu reflektieren.

Diese Methode ist sowohl für heterogene als auch für homogene Gruppen gut geeignet und findet im Rahmen einer dreitägigen Projektarbeit beziehungsweise Workshopreihe statt. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus der Gruppe der Arbeitgebenden sollte drei Personen nicht überschreiten. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus der Gruppe der Arbeitsuchenden sollte aus sechs bis acht Personen bestehen. Pro Projekttag können ungefähr vier bis fünf Stunden

eingespart werden. Wie digital die einzelnen Phasen interpretiert und mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern umgesetzt werden, kann individuell und je nach Gruppe entschieden werden. Es besteht auch die Möglichkeit, die einzelnen Aufgaben dahingehend offen zu gestalten und die Teilnehmerinnen und Teilnehmer selbst entscheiden zu lassen, ob sie in „Phase 1“ das Firmenlogo digital am Computer oder aber analog auf einem Plakat erstellen wollen. In den meisten Fällen haben wir es einheitlich gehandhabt, um gezielt den digitalen Aspekt zu fördern. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer einer Gruppe unterstützen sich gegenseitig, insofern zum Beispiel die digitalen Kompetenzen stärker heterogen sind. Materialien wie verschiedene Literatur, Stellenbeispiele, Moderationskarten, Stifte, hilfreiche Links und so weiter werden gestellt (siehe [Tabelle 1](#)).

Tabelle 1: Aufbau und Ablauf des Bewerbungsplanspiels

	Unterrichtsinhalt	Gruppe Arbeitgebende	Gruppe Arbeitsuchende
Tag 1	Einführung und Erläuterung: - Spielregeln erläutert - Projektplan ausgegeben - Einteilung in drei Gruppen per Losverfahren ▶ Zwei Gruppen – Arbeitgebende ▶ Eine Gruppe – Arbeitsuchende	- Tagesplan wird den Teilnehmerinnen und Teilnehmern gemeinsam vorgestellt - Lose werden gezogen	
	Phase 1 – Identifikation: Individuell je Gruppe	- Recherchearbeit - Erstellen einer Beispielfirma im Gruppengefüge ▶ Logo, Größe und Geschichte werden detailliert ausgearbeitet - Erstellung von zwei Stellenausschreibungen (Profil) - Auswahl einer Personalchefin oder eines Personalchefs je Gruppe	- Recherchearbeit - Erstellung eines Lebenslaufs sowie eines Deckblatts in Einzelarbeit
Tag 2	Phase 2 – Intensivierung und Organisation: Individuell je Gruppe	- Preisgabe der Stellenausschreibungen zur Vorbereitung für die Gruppe Arbeitsuchende - Preisgabe der Personalchefin oder des Personalchefs (eine Person pro Gruppe) - Erstellung von individuellen Bewerbungsfragen im Gruppengefüge - Gestaltung der „Stellenanzeigewand“ (Metaplanwand) oder einer digitalen „Stellenanzeigeseite“ - Organisation der Vorstellungsgespräche (Uhrzeit, Raum)	- Vorbereitung auf das Vorstellungsgespräch: Input zum Thema Schlüsselkompetenzen durch Moderation ▶ Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollen sich mit mindestens fünf Kompetenzen identifizieren und Beispiele aus dem Alltag oder Arbeitsleben finden und daraufhin eigene Stärken formulieren. - Erstellung eines Bewerbungsanschlusses für die ausgewählte Stelle
			- Teilnehmerinnen und Teilnehmer übergeben die Bewerbungsmappe an die Gruppe Arbeitgeberinnen beziehungsweise Arbeitgeber oder senden diese via E-Mail. - Teilnehmerinnen und Teilnehmer tragen sich individuell für mindestens eine Stellenausschreibung an der „Stellenanzeigewand“ beziehungsweise auf der virtuellen „Stellenseite“ ein.
Tag 3	Phase 3 – Umsetzung	Durchführung der Bewerbungsgespräche	
	Phase 4 – Auswertung und Entscheidung	Auswertung der Bewerbungsgespräche ▶ Fälln einer Entscheidung	
		Einstellungs- und Absagegespräche mit Feedback: ▶ Erläuterung des „wertschätzenden Feedbacks“ und seiner Inhalte (beobachten, fühlen, interpretieren), die die <i>Arbeitgebenden</i> den <i>Arbeitsuchenden</i> geben	
	Abschluss: Auswertung Bewerbungsplanspiel mit individuellen Feedbackrunden		



Shutterstock, © Media Home

3. Fallbeispiel – Wie verläuft das Bewerbungsmanagement im Best-Practice-Fall und wie kann sich ein digitaler Rahmen positiv darauf auswirken?

Frau G. war zum Zeitpunkt des Projekteintritts 35 Jahre alt, erhielt ALG II, hatte drei Kinder im Alter von zwei bis elf Jahren und war verheiratet. Herr G. arbeitete auf Montage und war nur an jedem zweiten Wochenende zu Hause. Frau G. besaß eine abgeschlossene Ausbildung als Hotelfachfrau und wollte gern wieder im Hotelgewerbe arbeiten. Allerdings konnte sie ihrem Ausbildungsberuf aufgrund der Schichtarbeit nicht mehr nachgehen, denn dann wären ihre Kinder ohne Betreuung. Bei Eintritt in das Projekt wirkte Frau G. im Hinblick auf ihre berufliche Zukunft verunsichert und hoffnungslos, zeigte sich aber im Beratungsverlauf zuverlässig sowie gestärkter als zu Beginn und konnte benennen, was sie möchte und was nicht. Digital wies Frau G. schwache Grundkenntnisse auf und besaß als einziges mobiles Endgerät ein Smartphone.

Im Fall von Frau G. hatten wir den Verlauf von Beratung und Coaching in Phasen aufgeteilt. Unsere höchste Priorität lag vorerst auf der

Klärung familiärer und finanzieller Herausforderungen, um hiermit den Grundstein für die weitere berufliche Entwicklung zu legen. Im nächsten Schritt fokussierten wir mit Frau G. zukünftige Ziele, bevor wir in das Bewerbungsmanagement im Zuge der Berufswegeplanung einstiegen. Die folgende Tabelle zeigt in einer kurzen Zusammenfassung den Beratungsverlauf (siehe Tabelle 2):

Welche Besonderheiten konnten im Zuge des Beratungs- und Coachingverlaufs gemeinsam mit Frau G. verwirklicht werden?

Zu Beginn der Beratungseinheiten haben wir prioritär mit Frau G. an Alltagsherausforderungen gearbeitet. Nur so konnte sie sich auch auf weitere Schritte einlassen. Da die Teilnehmerin einige Lasten, wie beispielsweise eine Schuldenproblematik, mit sich umhertrug, wurden diese prioritär bearbeitet. Wir konnten unser Netzwerk nutzen und Frau G. nach erfolgter Finanzaufstellung an eine Schuldnerberaterin vermitteln, die mit Frau G. erste finanzielle Lasten abarbeitete. Flankierend arbeiteten wir gemeinsam mit Frau G. daran, ihr Selbstbewusstsein sowie damit verbundene private Herausforderungen abzubauen. Im Verlauf wurden die Probleme kleiner und sie begann im Zuge erhöhter Selbstsicherheit selbstständig ihren Blick in die Zukunft zu richten. Des Weiteren

Tabelle 2: Zusammenfassung eines Beratungsverlaufs

Phasen des Unterstützungsmanagements	Inhalte und Methodenauswahl
Anamnese und Erwartungsanalyse	
Stabilisierung/ Hilfe zur Selbsthilfe durch Beratung	▶ Biografiearbeit ▶ psychosoziale Beratung ▶ Unterstützung bei Anträgen und Formularen ▶ Coachings (Selbstwert, Zeit- und Stressmanagement und so weiter)
Finanzaufstellung	▶ Offenlegung Schulden ▶ Weiterleitung im Netzwerk (Schuldnerberatung) ▶ Coaching „Umgang finanzielle Mittel“
Zielfindung und Zielsetzung	▶ regelmäßiges Controlling
Berufswegeplanung	▶ Wunsch: Beginn einer neuen Ausbildung ▶ Finden von beruflichen Alternativen, passend zu Wissensstand und Interessen
Digitalcoaching und Bewerbungstraining	▶ Coaching im Umgang mit technischen Geräten ▶ Coaching Online-Stellenrecherche ▶ Unterstützung bei Arbeitgeberansprachen ▶ digitale Neuerstellung der Bewerbung ▶ Rollenspiel „analoges Vorstellungsgespräch“ ▶ Teilnahme an Bewerbungsplanspiel
„PWE@online“- Module (Weiterbildungsangebot des Programms PWE)	
Coaching „Prioritätensetzung“	▶ Zeit- und Stressmanagement ▶ Erstellung Wochenplan ▶ Grenzen setzen (zum Beispiel Tresorübung¹, Neinsagen)
Vorbereitung auf Assessment-Center im Einzelsetting	▶ Rollenspiel „analoges Vorstellungsgespräch“ ▶ Rollenspiel „virtuelles Vorstellungsgespräch“
Teilnahme an Workshops und Familiientagen	▶ Austauschplattform sowie Lernumfeld
Nachbetreuung mit Ausbildungsbeginn	

konnten wir, nach der Suche und Formulierung individueller Ziele, mit der Berufswegeplanung beginnen. Frau G. blühte auf und traute sich mehr und mehr zu. Ihre Hoffnungslosigkeit minimierte sich und sie äußerte immer öfter den Wunsch nach finanzieller Unabhängigkeit.

Ein erneuter Durchbruch konnte anhand des Digitalcoachings erwirkt werden. Frau G. hatte vor Projekteinstieg wenig Berührungspunkte im digitalen Bereich und nutzte selbst ihr Smartphone kaum. Ihr Wille wuchs und sie ließ sich darauf ein, an thematischen Workshops teilzunehmen. Für Frau G. war es gleichzeitig eine Plattform zum Austausch mit anderen Müttern. Sie lernte schnell und arbeitete auch zu Hause weiter an sich. Schon nach kurzer Zeit erzählte sie stolz, dass es ihr gelungen war, den Computer ihrer Kinder selbstständig zu nutzen. Frau G. wurde sich ihrer versteckten Fähigkeiten bewusst und konnte schon bald, mit anfänglicher Unterstützung ihrer Kinder, an Online-Veranstaltungen teilnehmen oder online nach Stellen suchen.

Nachdem wir gemeinsam mit Frau G. erste Bewerbungen für eine neue Ausbildung verschicken konnten, wurden anhand von Rollenspielen auch die ersten analogen und digitalen Vorstellungsgespräche geprobt. Innerhalb des Bewerbungsmanagements nahm Frau G. an unserem Bewerbungsplanspiel teil und schaffte es, in der Rolle einer Arbeitgeberin Sichtweisen zu tauschen, um mehr Verständnis zu entwickeln. Das führte dazu, dass sie sich in Vorstellungsgesprächen später sicherer fühlte und sich besser in ihr Gegenüber hineinversetzen konnte.

Nachdem Frau G. sowohl das erste Vorstellungsgespräch als auch die Gruppenarbeit und das Assessment-Center im Auswahlverfahren zur Wunschausbildung absolviert hatte, konnte sie während der Nachbetreuung die Ausbildung im regionalen Finanzamt antreten und aufgrund passender Arbeitszeiten sowie finanzieller Absicherung Familie und Beruf vereinbaren.

Was kann uns dieser Best-Practice-Fall zusammengefasst zeigen? Frau G. hatte nur gering ausgeprägte digitale Kompetenzen, was natürlich bedeutete, dass wir diese mit ihr schulen wollten.

1 Zur Erklärung: Die Tresorübung ist eine Übung, die dabei hilft, sich von überflutenden Bildern, Gedanken oder Gefühlen distanzieren zu können, indem man sie in einer Übung anhand einer Geschichte visualisiert und im Anschluss in einen eigenen Tresor legt.

Wir bearbeiteten vorerst gemeinsam mit ihr mögliche Hemmnisse (Schuldenproblematik, Selbstbewusstsein, Selbstwert und private Herausforderungen). Erst im Anschluss daran war es Frau G. möglich, sich auf weiterbildende Maßnahmen einzulassen und bewusster in die Zukunft zu sehen. Natürlich ist das Vorgehen rein individuell umzusetzen. Für uns war es wichtig, jede Teilnehmerin und jeden Teilnehmer so zu unterstützen, dass ein bestmöglicher Verlauf generiert werden kann. Das bedeutet, Prioritäten zu setzen oder zu akzeptieren, digitale Arbeitsweisen ressourcenorientiert einzubauen und Hilfe zur Selbsthilfe zu bieten, ohne den Teilnehmerinnen und Teilnehmern einen vorgefertigten Ablauf vorzulegen.

4. Fazit und Ausblick

Mit unserer individuell auslegbaren Methodenvorschau sowie unserem Best-Practice-Beispiel wollen wir zeigen, dass in einer immer digitaler werdenden Welt, die uns alle umgibt, ein gewinnbringender Coaching- und Beratungsverlauf sowie ein zielführendes Bewerbungsmanagement

von der Individualität leben. Ein Zusammenspiel aus analogen und digitalen Arbeitsweisen sollte sinnvoll auf die Bedürfnisse der Teilnehmerinnen und Teilnehmer angepasst werden, um vorhandene Ressourcen und Kompetenzen zielführend zu fördern. Im Sinne des Großteils unserer Zielgruppe war Niedrigschwelligkeit ein wichtiger Faktor, denn viele der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die wir in Beratungs- und Coachingprozessen betreuten, wiesen eher geringe digitale Kompetenzen auf. In Bezug auf das Bewerbungsmanagement werden wir daher, trotz wachsender Digitalisierung, den analogen Part nicht völlig ersetzen können, da insbesondere technische, aber zum Teil auch kognitive Voraussetzungen in Bezug auf unsere Zielgruppe dies nicht zulassen. Wir setzen deshalb dahingehend auf eine harmonische, wirkungsvolle und individuell abgestimmte Verknüpfung des analogen und digitalen Bereichs. Gleichwohl sehen wir positiv in die Zukunft und bleiben offen für Veränderungen. Denn wenn wir es nicht tun, wie wollen wir sonst die Offenheit und den Optimismus der eigenen und der allgemeinen digitalen Entwicklung unseren Teilnehmerinnen und Teilnehmern weitergeben?

Quellen

- Bitkom Research (2018). Presseinformation „Die Bewerbungsmappe ist tot“. <https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Die-Bewerbungsmappe-ist-tot.html>, abgerufen am 4.11.2020.
- Klippert, H. (2002). Planspiele – Spielvorlagen zum sozialen, politischen und methodischen Lernen in Gruppen (4. Auflage). Weinheim und Basel.
- Lehmann, J. (Hrsg.) (1977). Simulations- und Planspiele in der Schule. Bad Heilbrunn.

Projektträger

Die Ziola GmbH ist seit 1991 Dienstleister für Beratung und Weiterbildung. Schwerpunkte sind unter anderem die sozialpädagogische Begleitung, zielgruppengerechte Bildung und das individuelle Coaching von Berufsrückkehrerinnen, Alleinerziehenden und Familien. www.ziola.de

Wege aus dem Chaos – wie funktioniert die Jobsuche in den digitalen Netzwerken?

Susanne Steinfeld

Christliches Jugenddorfwerk Deutschlands gemeinnütziger e. V. (CJD)
Rheinland-Pfalz, Mainz



Social_Media Leitfaden

Einleitung

Wir alle nutzen sie – meist privat und in erster Linie, um miteinander in Kontakt zu bleiben: Die Rede ist von digitalen Netzwerken, die sich unter dem Sammelbegriff Social Media im Internet tummeln. In ihnen sind wir permanent digital vernetzt. Die wenigsten nutzen soziale Netzwerke für ihr berufliches Netzwerk. Warum eigentlich nicht? Einfacher könnte es doch gar nicht sein: Digitale soziale Netzwerke dienen als Schnittstelle, an der Bewerberinnen und Bewerber mit potenziellen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zusammentreten können. Soziale Netzwerke schaffen einen Raum, in dem sich die Mitglieder miteinander vernetzen, austauschen und kommunizieren (vergleiche Landesmedienzentrum Baden-Württemberg). Für Bewerberinnen und Bewerber bietet sich darin die Chance, sich zu präsentieren und mit ihren Wunscharbeitgeberinnen und -arbeitgebern auf direktem digitalem Weg in Kontakt treten zu können.

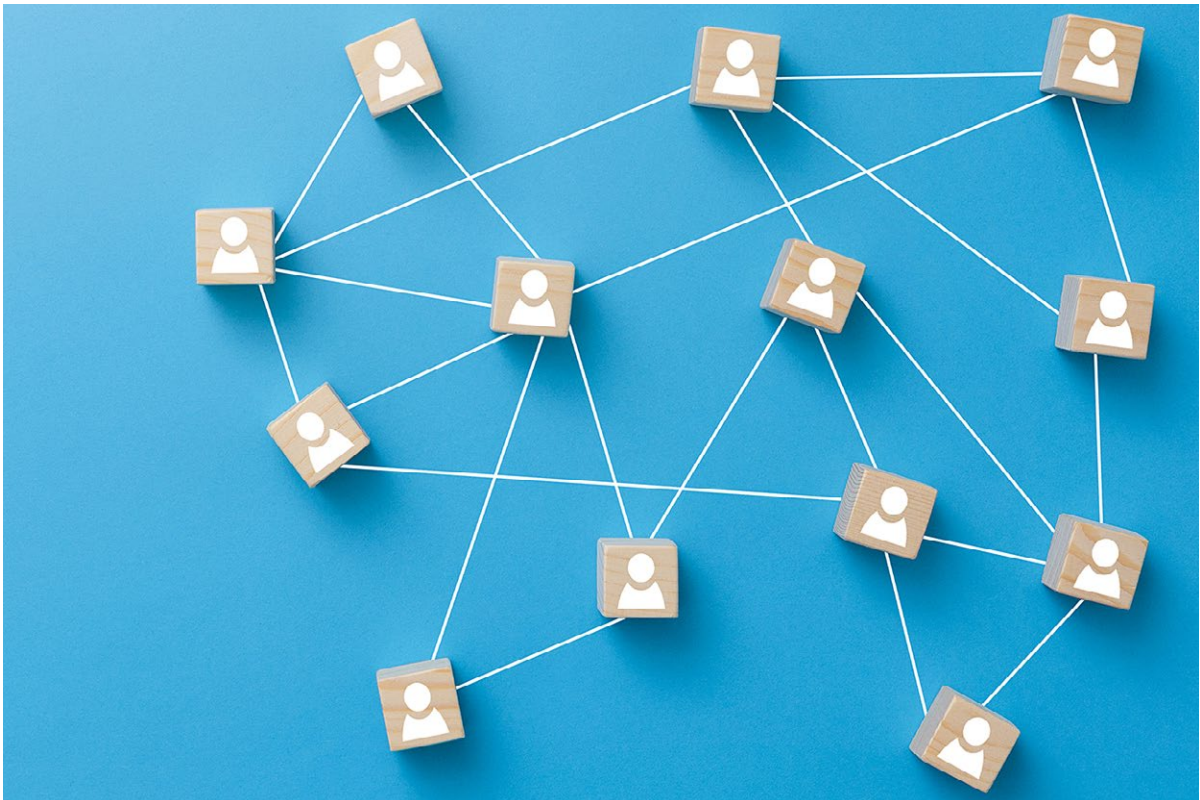
In unserer Arbeit im Projekt „Perspektive Wiedereinstieg“ (PWE) im CJD Mainz arbeiteten wir mit Frauen zusammen, die nach der Familienphase oder Elternzeit in ihre berufliche Tätigkeit wiedereinsteigen oder sich beruflich neu ausrichten wollten. Bei einigen war die Auszeit vom Beruf

nicht lange her, andere waren schon länger „draußen“. Männer waren ebenfalls herzlich willkommen. Was wir bei unseren Teilnehmerinnen und Teilnehmern beobachteten, war eine hohe Motivation, sich wieder in das Berufsleben einzufügen und sich dafür weiterzubilden. Dazu gehört mittlerweile vor allem, sich den digitalen Veränderungen im Job und im Bewerbungsprozess anzupassen, sich neues Wissen anzueignen und dieses souverän anzuwenden. In unseren Coachings boten wir unsere Teilnehmerinnen und Teilnehmer und erarbeiteten mit ihnen ihre jeweiligen Möglichkeiten. Der Arbeitsmarkt und die Arbeitsuche sind digitalisiert. Deshalb nutzten wir insbesondere unsere Online-Seminare¹ zur Optimierung ihrer Soft Skills, für das Erstellen einer digitalen Bewerbungsmappe oder das digitale Netzwerken.

Wie funktioniert die Jobsuche in den digitalen Netzwerken?

Das Angebot an digitalen Netzwerken ist mittlerweile groß und es ist nicht einfach, den Überblick zu behalten (Warkentin, 2020). In unseren Online-Seminaren informierten wir über die wohl bekanntesten Plattformen für das digitale berufliche

1 Unsere Online-Seminare waren Teil der projektinternen Weiterbildung durch Blended Learning auf der Plattform ILIAS im Rahmen des Programmbausteins „PWE@online“ und dienten zum Erwerb von digitalen Kompetenzen.



iStock, © scyther5

Netzwerken: XING und LinkedIn. Beide Plattformen sind ähnlich aufgebaut, XING spricht jedoch eher den deutschsprachigen Raum an, während LinkedIn internationaler agiert. Ziel ist es, ein digitales Portfolio zu erstellen, um sich damit branchenspezifisch zu vernetzen.

Bei der Anmeldung zu einem Online-Seminar zum Thema „Bewerben in Social Media“ nahmen unsere Teilnehmerinnen und Teilnehmer vor allem teil, um sich ein Profil zu erstellen oder dieses auszubauen. Gewünscht waren Tipps und ein Feedback, um sicherzustellen, wie ihr Profil nach außen hin wirkt. Darüber hinaus informierten wir über Plattformen wie Facebook, Twitter oder WhatsApp, die durchaus auch beim digitalen Netzwerken relevant sind. Facebook zum Beispiel bietet mittlerweile ein Portal an, in dem Unternehmen Jobangebote einstellen können. Nutzerinnen und Nutzer können sich damit direkt über Facebook auf die ausgeschriebenen Stellen bewerben (Roth, 2018).

Nicht viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer bewegten sich auf der Plattform Twitter, aber auch hier kann aktives Netzwerken betrieben werden (Blindert, 2016). Twitter ist eine Mikroblogging-Plattform, deren Ziel es ist, schnelle Informationen

und Statements im digitalen Netzwerk untereinander publik zu machen. Viele Unternehmen nutzen diesen schnellen und direkten Weg, um freie Stellen zu publizieren. Auf Job-Accounts werden Stellenanzeigen verlinkt. Interessierte können diese anklicken und direkt auf das Angebot reagieren, es teilen oder auch „ liken“. Damit ist ein Erstkontakt zum Unternehmen bereits hergestellt, ohne dass überhaupt eine Bewerbung versendet werden musste. Aktive Bewerberinnen und Bewerber haben übrigens noch einen weiteren Vorteil: Die eigene Bewerbung und die Jobsuche können auch auf Twitter stattfinden. Zum Beispiel durch einen eigenen Tweet, in dem das Gesuchte kurz und bündig auf den Punkt gebracht und auf das eigene Profil in XING oder LinkedIn verwiesen wird.

WhatsApp dient den meisten als privater Messenger, um unkompliziert zu kommunizieren. Neben Text und Bilddateien können über den Anbieter auch Dokumente hochgeladen und verbreitet werden. Einige Unternehmen nutzen diesen Service mittlerweile, um Stellenangebote sehr gezielt und zeitnah zu unterbreiten. Meist findet über den Anbieterdienst ein ungezwungener, direkter Austausch von Daten statt. Beide Seiten können sehr schnell aufeinander reagieren. Zum

Teil wird bei kurzfristigen Angeboten auf das klassische Bewerbungsanschreiben verzichtet und es wird nur genutzt, um Eckdaten oder einen Lebenslauf von A nach B zu transferieren.

Unternehmen erkennen einen klaren Vorteil an den beschriebenen Plattformen: Sie können sich schon vorab sehr genau und auf direktem Weg ein Bild über die Bewerberin oder den Bewerber machen. Durch das virtuelle Profil entscheiden Personalerinnen und Personal auf den ersten Klick, ob die Bewerberin oder der Bewerber in das Unternehmen passt oder nicht. Auf Plattformen wie XING und LinkedIn erhalten sie einen gut strukturierten Lebenslauf und auch schon Informationen darüber, mit welchen Kontakten die Bewerberin oder der Bewerber bereits vernetzt ist. Und ganz wichtig: Mit dem Netzwerken wird bereits demonstriert, wie kompetent sich die Bewerberin oder der Bewerber in den digitalen Netzwerken bewegt. In den Online-Seminaren von PWE im CJD Mainz zeigte sich, dass genau diese Erkenntnis zu einem Aha-Erlebnis der Teilnehmerinnen und Teilnehmer führte. Sie waren zum einen sehr bestrebt, sich mit den neuen Medien und insbesondere mit Social Media auseinanderzusetzen. Das lag vor allem daran, dass zum großen Teil schon der familiäre Nachwuchs damit sehr selbstverständlich umgeht. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer legten viel Wert darauf, sich Wissen eigenständig anzueignen, um damit eine neue, bisher vernachlässigte professionelle Kompetenz und neues Know-how zu erlangen. Zum anderen entstand das Bedürfnis an der Teilnahme an unserem Online-Seminar aber auch aus einer gewissen Unsicherheit heraus. In den Köpfen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer gab es viele Fragen, die darauf warten, beantwortet zu werden.² Und zwar *bevor* sie online gingen.

Wie präsentiere ich mich in den digitalen Netzwerken am besten?

„Wie komme ich an? Was habe ich zu sagen? Wie kann ich meine aktuelle berufliche beziehungsweise familiäre Situation am besten darstellen?“

Für viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer war der Schritt vom privaten hin zum professionellen Profil eine Gratwanderung. Es traten Unsicherheiten auf, ob das Profilbild vielleicht zu veraltet oder zu privat war. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren sich bewusst darüber, dass sie auf den Plattformen öffentlich wirken und dass sie sich auf professioneller Ebene digital anders bewegen müssen, als sie dies bisher in den sozialen Medien getan haben. Sie müssen vorab ein professionelles Auftreten erlernen und trainieren, vergleichbar etwa mit einem analogen Bewerbungstraining. Die Arbeit mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern an den eigenen digitalen Profilen war sehr inspirierend. Das Thema des digitalen Netzwerkers war für viele noch relativ neu, uns Coachinnen und Trainerinnen gewiss eingeschlossen. Hier wird auf vielen Ebenen kommuniziert, die es noch zu erlernen gilt. Im digitalen Raum werden eigene, neue Identitäten erschaffen. Wir müssen lernen, ein digitales Abbild von uns zu kreieren, das mit unserer realen Person übereinstimmt.

Konkret heißt das für die Präsentation im digitalen Raum: Ich bleibe authentisch und mache wahre Aussagen. Das fängt mit dem Profilbild an. Wir gaben den Teilnehmerinnen und Teilnehmern immer den Rat, vor allem auf XING und auf LinkedIn ein professionelles Profilbild einzustellen – möglichst vom Fotografen. Eine etwas andere Situation taucht auf Plattformen wie etwa Facebook, WhatsApp oder auch Twitter auf. Verständlicherweise präsentierten sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer hier auf eine privatere Weise, da sie diese Plattformen nicht ausschließlich für das berufliche Netzwerken nutzten, sondern in erster Linie, um mit privaten Kontakten zu kommunizieren. Da aber, wie bereits erwähnt, Personalerinnen und Personal die jeweiligen Profile durchaus durchforsten können und mit dem Profilbild zum Teil auch ein Erstkontakt stattfindet, versuchten wir das Bewusstsein für ihre Außenwirkung und den Auftritt im öffentlichen Raum zu schärfen.

2 Diese ersten Einschätzungen und Beobachtungen ergaben sich bei der ersten Durchführung unseres Online-Seminars „How to: Bewerben in Social Media“ im Frühjahr 2020.



iStock, © Morsa Images

Wie kommuniziere ich erfolgreich in digitalen Netzwerken?

Schwieriger wird es zum Teil mit der Kommunikation, denn hier treten konkretere Fragen und Unsicherheiten auf. Dies spiegelt sich allein schon in den vorgenerierten Eingabefeldern von XING und LinkedIn wider. Die zum Teil sehr schema-

tisch geführten Eingabe- und Textfelder zum Erstellen eines Lebenslaufs berücksichtigen einen lückenhaften Lebenslauf oder einen Lebenslauf mit Umwegen oft nur schlecht. Bei XING sind inzwischen Statusmeldungen wie „in Elternzeit“, „bildet sich zur Zeit weiter“ oder „macht ein Sabbatical“ möglich. Sogar die Angabe „ist auf Reisen“ ist mittlerweile ein völlig legitimer Grund für eine Auszeit.³

3 Vergleiche Eingabefelder der Plattform XING

Dennoch fiel es den Teilnehmerinnen und Teilnehmern nicht leicht, Angaben zu ihrer aktuellen Situation zu machen. Nämlich dann, wenn der letzte ausgeführte Beruf Jahre zurücklag oder der rote Faden im Lebenslauf fehlte. Sie gewannen den Eindruck, als würde ihr Leben „nicht ins Schema passen“, und fühlten sich dadurch klein. Das Ergebnis war, dass viele die Motivation verloren, überhaupt ein solches berufliches Profil im Internet zu erstellen. Andere fühlten sich „gläsern“ und wollten sich, verständlicherweise, in diesem neuen Raum schützen. Wie funktioniert das?

Wie schütze ich mich? Kontrolle, Datenschutz und Privatsphäre-Einstellungen

Wir sensibilisierten unsere Teilnehmerinnen und Teilnehmer darin, ihre Privatsphäre in sozialen Netzwerken zu schützen und datenschonende Angaben zur Person zu machen.

Der erste Schritt, den wir ihnen mit auf den Weg gaben, war zu prüfen, welche Angaben in einem aktiven Profil später öffentlich einsehbar sind. Da das größte Hemmnis zur Teilnahme am digitalen Netzwerken in der Angst vor einer inadäquaten Außendarstellung zu sehen ist, zeigten wir auf, was sich auf Plattformen wie XING und LinkedIn verbergen lässt.

Eine spürbare Erleichterung erlebten wir auch nach dem Hinweis, dass das Profil in den Plattformen so eingestellt werden kann, dass es nicht per se öffentlich gefunden wird und somit nicht zwangsläufig ein einschlägiger Suchmaschineneintrag sein muss. Insgesamt wollten sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer behutsam in das Thema einarbeiten und sich nicht gleich öffentlich präsentieren. Wir halten dieses Vorgehen für sinnvoll, da auch das Netzwerken im digitalen Raum erst erlernt werden sollte. Wir empfehlen ein cleveres und strategisch sinnvolles Netzwerken, berufliche Kontakte sollten mit Bedacht gewählt werden. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren sich unsicher, was diesen Punkt angeht. Zum einen wollten sie auf Plattformen wie XING und LinkedIn nicht vollkommen ohne Kontakte dastehen. Zum anderen waren sie aufgrund der längeren Pause ihres beruflichen

Lebens natürlich teilweise so gut wie nicht vernetzt und hatten wenige Anknüpfungspunkte. Wir raten hier zum Beitritt zu professionellen Gruppen, um Branchenwissen zu erlangen und langsam Fuß zu fassen. Ein weiterer guter Schritt war zum Beispiel auch, dass sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Online-Seminars beziehungsweise des Projekts PWE miteinander vernetzten, um digital in Kontakt zu bleiben und weiterhin einen Erfahrungsaustausch zu fördern. Auf der anderen Seite schärfen wir aber auch das Bewusstsein, dass nicht jede Kontaktanfrage akzeptiert werden muss. Es geht nicht um die Quantität der Kontakte, sondern um die Qualität. Unsere Teilnehmerinnen und Teilnehmer lernten zu hinterfragen, welche Kontakte wirklich hilfreich sind und ob diese sie beruflich weiterbringen. Diese Kompetenz ist für das digitale Netzwerken genauso essenziell wie im analogen Netzwerk (Backovic, 2019).

Resümee/Ausblick

Die Arbeit im Online-Seminar „Bewerben in Social Media“ war Anfang 2020 für uns ein Sprung in neue Gewässer. Uns war der Fokus auf die Digitalisierung im Arbeitsmarkt und die Wandlung vom analogen hin zum digitalen Bewerbungsprozess sehr wichtig. Als während des Lockdowns angesichts der Coronapandemie im Frühjahr viele Angebote zurückgefahren werden mussten, sahen wir uns in unserem digitalen Schwerpunkt einmal mehr bestärkt. Der Arbeitsmarkt wird sich in Zukunft verstärkt digital ausrichten. Das fängt im Bewerbungsprozess an und hört im Berufsleben durch vermehrtes Arbeiten im Homeoffice und die weitere Digitalisierung der Arbeitsprozesse nicht auf. Für umso wichtiger halten wir es, unsere Projektteilnehmerinnen und Projektteilnehmer in ihrem digitalen Wiedereinstiegsprozess begleitet und ihnen die effektivsten Möglichkeiten aufgezeigt zu haben, die sie auf ihrem Weg benötigten. Fragen, die sich aus dem Online-Seminar ergaben, wurden auch in unseren individuellen Coachings aufgenommen und konnten darin vertieft werden. Mit den Anwendungen in den sozialen Netzwerken wurde aber auch ein anderer wichtiger Faktor der modernen Arbeitswelt bedient: das erfolgreiche Netzwerken. Denn unsere Arbeitswelt wird nicht nur digitaler, sie wird auch „sozialer“, das heißt, es werden andere Weichen

gesetzt. Privates und Berufliches wird vermischt. Private und berufliche Kontakte finden miteinander einhergehend statt, private Profile werden zur Vernetzung mit beruflichen Kontakten genutzt und umgekehrt. Es entsteht ein großes, neues Netzwerk, in dem der Mensch sich zurechtfinden muss. Für eine Generation, die dort nicht „hineingewachsen“ ist, sondern es „von außen“ (in unserem Fall nach einer Pause aus dem Berufsleben heraus) neu erlernen muss, ist es nicht

immer einfach, sich in den digitalen Netzwerken zu bewegen. Es ist fast, als würde man eine neue Sprache lernen. Wenn auf das erste unsichere Herantasten ein kleines Aha-Erlebnis folgt und unsere Teilnehmerinnen und Teilnehmer motiviert waren, sich dem digitalen Arbeitsleben (neu) zu öffnen, war das für uns ein Erfolgserlebnis, das uns darin bestärkt, den richtigen Weg eingeschlagen zu haben.

Quellen

- Homepage LMZ – Landesmedienzentrum Baden-Württemberg (Soziale Netzwerke). <https://www.lmz-bw.de/>, abgerufen am 16.6.2021.
- Warkentin, N. (2020). Jobsuche mit Social Media. <https://karrierebibel.de/social-media-jobsuche/#Die-wichtigsten-Plattformen-zur-Social-Media-Jobsuche>, abgerufen am 16.6.2021.
- Roth, P. (2018). Neue Funktion: Jobangebote einstellen und direkt über Facebook bewerben. <https://allfacebook.de/allgemeines/neue-funktion-jobangebote-einstellen-und-direkt-ueber-facebook-bewerben>, abgerufen am 16.6.2021
- Blindert, U. (2016). Jobsuche über Twitter: Wie funktioniert das? <https://www.karriereletter.de/jobsuche-ueber-twitter/>, abgerufen am 16.6.2021.
- Backovic, L. (2019). Diese nützlichen Funktionen auf XING und LinkedIn haben Sie bislang wahrscheinlich übersehen. <https://www.karriere.de/meine-skills/soziale-netzwerke-diese-nuetzlichen-funktionen-auf-xing-und-linkedin-haben-sie-bislang-wahrscheinlich-uebersehen/24355752.html>, abgerufen am 16.6.2021.

Projektträger

Das CJD Mainz ist Träger des Projekts „Perspektive Wiedereinstieg Mainz“ und einer der Standorte des CJD Rhein-Pfalz / Nordbaden. Dieses wiederum ist ein Teil des Christlichen Jugenddorfwerks Deutschlands e. V. (CJD). Das CJD ist aktiver Partner und Mitgestalter von Arbeitsmarkt und Sozialpolitik in seinem Umfeld und in vielen Bundesländern mit Bildungs- und Unterstützungsangeboten für Erwachsene und Jugendliche vertreten. www.cjd-rhein-pfalz.de

Checkliste: Erfolgreich Netzwerken in den sozialen Medien

Anhand dieser Checkliste können Sie sich orientieren und überprüfen, ob Sie an alles gedacht haben, um sich optimal im Netz zu präsentieren.

Onlineportale für digitales Netzwerken (Beispiele)		
☐	XING	• Business-Netzwerk zur Pflege von Geschäftskontakten und zum Knüpfen neuer beruflicher Kontakte • Überwiegend im deutschsprachigen Raum verwendet • Nutzbar sowohl kostenlos (Basis-Account mit eingeschränkten Funktionen) als auch kostenpflichtig (Premium-Account mit weiteren Funktionen)
☐	LinkedIn	• Business-Netzwerk, in dem berufliche Kontakte verwaltet und neue Kontakte geknüpft werden können • International ausgerichtet • Nutzbar sowohl kostenlos (Basis mit eingeschränkten Funktionen) als auch kostenpflichtig (Premium mit weiteren Funktionen)
☐	Facebook	• Soziales Netzwerk zum Erstellen von privaten Profilen (eigenes Profil, Fanseiten, Unternehmensprofile, Interessengruppen, Diskussionsforen) • Prinzip des Followers: Liken und Teilen von Beiträgen • Integrierter Messenger
☐	Twitter	• Mikrobloggingdienst für telegrammartige Mitteilungen (Tweets) • Beschränkung auf maximal 280 Zeichen • Interaktion mit Benutzernamen (Nickname) • Kommunikation via #Hashtags, Verlinkungen und @Bezugnahme • Prinzip des Followers: Liken und Retweeten eines Beitrags
☐	WhatsApp	• Instant-Messaging-Dienst für das Smartphone • Austausch von Textnachrichten, Bild-, Video- und Tondateien, Standortinformationen, Dokumenten, Kontaktdaten

Die ersten Schritte auf digitalen Netzwerken (beispielsweise XING und LinkedIn)		
☐	Melden Sie sich auf der gewünschten Plattform an und/oder laden Sie die App herunter.	Die Basisversionen sind zum Teil kostenlos (mit Einschränkungen) nutzbar. Ein Premium-Account (mit erweiterten Dienstleistungen) ist kostenpflichtig.
☐	Laden Sie ein authentisches und professionelles Foto hoch.	Tipps dazu finden Sie unten in der Checkliste „gutes Profilbild“.
☐	Machen Sie Angaben unter den Feldern „Ich suche“ und „Ich biete“.	Hier sind sowohl Hard Skills (berufliche Erfahrungen) als auch Soft Skills (zum Beispiel Teamfähigkeit) gefragt.
☐	Füllen Sie Ihren digitalen Lebenslauf aus.	Machen Sie wahre Angaben und orientieren Sie sich inhaltlich an den Eckpunkten Ihres analogen Lebenslaufs.
☐	Benennen Sie weitere Angaben zu Ihrem Lebenslauf.	Sie haben die Möglichkeit, zusätzliche Angaben zu Weiterbildungen und Auszeichnungen, Organisationen und Interessen zu tätigen.
☐	Vernetzen Sie sich.	Netzwerkpflege ist wichtig. Zum Anfang können Sie sich mit (ehemaligen) Kolleginnen und Kollegen vernetzen und entsprechenden Interessengruppen beitreten.
☐	Überprüfen Sie Ihre Privatsphäre-Einstellungen.	Schützen Sie Ihre Daten und Ihr Profil. Tipps dazu finden Sie unten in der Checkliste „Privatsphäre-Einstellungen“.
Was macht ein gutes Profilbild in digitalen Netzwerken aus?		
☐	Haben Sie bereits ein Profilbild hochgeladen?	Profile ohne Bilder wirken verwaist und unprofessionell. Der erste Eindruck zählt! Gutes Netzwerken bedeutet Pflege.
☐	Ist Ihr Profilbild noch aktuell?	Genau wie in sonstigen Lebensläufen sollte der digitale Eindruck mit der Realität übereinstimmen.
☐	Ist Ihr Profilbild vorzeigbar?	Nutzen Sie am besten ein digitales Bewerbungsfoto vom Fotografen. Dieser weiß am besten, wie er Sie professionell in Szene setzen kann.
☐	Stimmt Ihr Outfit?	Weniger ist mehr! Tragen Sie dezente Kleidung ohne auffällige Muster und wählen Sie einen ruhigen, möglichst einfarbigen Hintergrund.
☐	Stimmt die Bildgröße?	Die richtige Bildgröße (Stand: 01/2020) für ein LinkedIn Profilbild: 400 x 400 bis 768 x 4320 Pixel, für ein XING Profilbild: 1024 x 1024 Pixel.
Tipps zur Einstellung der Privatsphäre		
☐	Kontaktpflege	Achten Sie darauf, wen Sie zu Ihren Kontakten hinzufügen. Überprüfen Sie das Profil, bevor Sie eine Kontaktanfrage akzeptieren.
☐	Öffentliche Angaben im Netz	- Ein Beispiel: Wenn Sie sich aus dem Job heraus auf andere Stellen bewerben möchten, sollte Ihr Arbeitgeber nicht mitbekommen können, dass Sie auf Jobsuche sind. - Achten Sie auf personenbezogene Daten, die öffentlich einsehbar sein können, ohne dass Sie das möchten. - Sie können das in den Privatsphäre-Einstellungen ändern.
☐	Profilanzeige	Die Anzeige von eigenen Kontakten, Statusmeldungen oder Gruppenmitgliedschaften in sozialen Netzwerken kann für bestimmte Kontakte unsichtbar gestellt werden.

Umgang mit den eigenen Daten im Bewerbungsprozess

Christine Wittig

power_m, Verbundpartner Frauen-Computer-Schule AG, München



Bewerben heißt „persönliche Daten teilen“

Im Wort „Bewerbung“ steckt das Wort „Werbung“ und das bedeutet, dass Sie Werbung zu Ihrer Person machen. Sie möchten Aufmerksamkeit für sich selbst, Ihre Kompetenzen und Ihr Anliegen generieren. Das geht am besten mit informativen und aussagekräftigen Unterlagen.

Das bedeutet auch, dass Sie zahlreiche personenbezogene Daten preisgeben, zum Beispiel Name und Kontaktdaten, Stationen Ihrer beruflichen Aus- und Weiterbildung und Details aus Ihrem bisherigen Arbeitsleben (Arbeitgeber, Tätigkeiten, Arbeitsorte, Bewertung Ihrer Arbeit).

Ohne diese Daten geht es natürlich nicht, denn die Bewerbungsunterlagen sollen schließlich ein vollständiges und rundes Bild von Ihnen vermitteln.

Kurz und kompakt: Ihre Rechte nach der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO)

Die seit Mai 2018 geltende DSGVO stärkt als Verbraucherschutzgesetz die Rechte der einzelnen Personen, wenn es um die eigenen, also die personenbezogenen Daten geht.

In der DSGVO werden in Kapitel 3 die Rechte der Betroffenen sowie die entsprechenden Pflichten der potenziellen Arbeitgeber, bei denen Sie sich bewerben, beschrieben.

Sie haben unter anderem das Recht auf

- Auskunft, das heißt, Sie können erfragen, wie und wo Ihre Bewerbungsunterlagen gespeichert werden und wer Zugriff darauf hat;
- Berichtigung, das heißt, Korrektur von Angaben in den Bewerbungsunterlagen ist möglich;
- Löschung, das heißt, Sie können jederzeit die Löschung Ihrer Bewerbungsunterlagen verlangen beziehungsweise ein Löschdatum erfragen;
- Widerspruch der Datenverarbeitung, das heißt, Sie können die weitere Verwendung Ihrer Daten, zum Beispiel die Speicherung in einem Bewerberpool, bei diesem potenziellen Arbeitgeber verbieten.

Der potenzielle Arbeitgeber hat – laut DSGVO – die entsprechenden Pflichten, Ihren Anliegen nachzukommen.

Diese formalen Prozesse rund um Ihre Bewerbungsunterlagen haben nichts mit dem eigentlichen Ablauf Ihrer Bewerbung zu tun, sondern beziehen sich ausschließlich auf den Umgang mit Ihren persönlichen Daten.

Umgang mit Ihren Daten während des Bewerbungsprozesses

Noch vor einigen Jahren war der Bewerbungsprozess sehr klar und auch linear: Es gab eine Stellenausschreibung in einer Zeitung oder bei der Agentur für Arbeit. Darauf hat man sich mit einer ordentlichen Papiermappe beworben und der Eingang ist bestätigt worden. Es gab eine Zusage für ein Bewerbungsgespräch oder die Mappe wurde zurückgeschickt.

Die Digitalisierung des Bewerbungsprozesses hat mit der professionellen Nutzung von E-Mails in der betrieblichen Kommunikation begonnen und ist heute – mit Bewerbungsgesprächen via Videokonferenzsystemen – noch nicht zu Ende.

Bewerbungsprozesse können heute sehr unterschiedlich ablaufen, nur der Ausgangspunkt ist gleich geblieben: Die Stellenausschreibung wird geprüft und man entscheidet sich aktiv für eine Bewerbung. Der weitere Ablauf, zum Beispiel der Versand von Bewerbungsunterlagen per E-Mail, der Upload von Lebenslauf und Zeugnissen in ein Bewerbungsportal, das Ausfüllen von Online-Formularen oder eine Videobewerbung, wird vom potenziellen Arbeitgeber vorgegeben.

Der Trend geht eindeutig hin zu Bewerbungsportalen, in denen dann ausgewählte Daten eingegeben oder Dateien hochgeladen werden. Hier hat der potenzielle Arbeitgeber gleich mehrere Vorteile:

- Die Daten der Bewerberinnen und Bewerber liegen in strukturierter Form vor und es sind alle benötigten Unterlagen verfügbar. Die Bewerbungen können also einfach analysiert und miteinander verglichen werden. Das vereinfacht den Auswahlprozess deutlich.
- Die Daten der Bewerberinnen und Bewerber liegen an einer eindeutig definierten Stelle, der Eingang der Daten ist klar belegt und der betriebsinterne Zugriff auf diese Daten ist ebenfalls geregelt. Damit sind die Pflichten eines potenziellen Arbeitgebers nach der DSGVO ebenfalls abgedeckt. Die Rechte der Bewerberinnen und Bewerber können gewahrt werden.



Christine Wittig, Fotografien: Brigitte Pasternski

Während des Bewerbungsprozesses stehen so die Daten für die Interviewerinnen und Interviewer und Entscheiderinnen und Entscheider digital zur Verfügung. Diese können jederzeit darauf zugreifen. Nach der Besetzung der Stelle kann ebenfalls eindeutig mit den Daten umgegangen werden. So werden alle Bewerbungen zu einem bestimmten Zeitpunkt (zum Beispiel sechs Wochen nach Besetzung der Stelle) gelöscht oder mit Ihrer Erlaubnis weiter gespeichert für spätere Stellenausschreibungen.



Fotografin: Brigitte Pastorski



Fünf Qualitätskriterien für Datenschutz in Bewerbungsportalen

Bewerbungsportal ist nicht gleich Bewerbungsportal. Neben einer verständlichen Führung für Benutzerinnen und Benutzer sollten folgende Qualitätskriterien für Datenschutz erfüllt werden:

1. Die Datenschutzinformationen sind von jeder Seite des Bewerbungsportals und auch während der einzelnen Schritte des Bewerbungsprozesses erreichbar.
2. Die Datenschutzinformationen sind in verständlicher Sprache abgefasst und die wesentlichen Informationen (unter anderem Ihre Rechte auf Auskunft, Berichtigung und Löschung) sind gut zu finden.
3. Der physische Speicherort Ihrer Bewerbung wird genannt und befindet sich innerhalb des Wirkungsgebiets der DSGVO, also in der Europäischen Union oder in Gebieten, die Datenschutzverträge mit der Europäischen Union haben.
4. Die geplante Weitergabe Ihrer Bewerbung wird genannt und kann von Ihnen nochmals separat bestätigt oder abgelehnt werden.
5. Die Dauer der Datenspeicherung wird genannt und kann von Ihnen geändert werden.

Daten in den Business-Netzwerken XING und LinkedIn

Ein wichtiger Baustein im Bewerbungsprozess kann ein eigenes Profil in einem Business-Netzwerk wie XING (www.xing.com) oder LinkedIn (www.linkedin.com) sein. Auch hier teilen Sie Ihre persönlichen Daten und präsentieren sich und Ihre Fähigkeiten. Gerade in sozialen Netzwerken ist die Balance zwischen „Aufmerksamkeit/Auffindbarkeit generieren“ und „nicht zu viel über sich selbst verraten“ nicht einfach.

Hier drei Fragestellungen, die Sie für sich beantworten müssen und die Sie zu einem gut auffindbaren Profil in den Business-Netzwerken führen:

- **Welches Ziel verfolgen Sie mit Ihrem Profil?** Den Traumjob finden, neue Kundinnen und Kunden akquirieren, bestehende Kontakte auffrischen, neue Kontakte knüpfen oder einfach nur präsent sein? Diese Fragen sollten Sie vorab für sich klären, denn auf dieses Ziel hin entwickeln Sie Ihr Profil. Ihre Ziele können sich auch ändern. Heute ist es die Suche nach einem attraktiven Job, in einigen Monaten knüpfen Sie dann für Ihren neuen Arbeitgeber Kontakte zu Kundinnen und Kunden oder Lieferantinnen und Lieferanten.



Fotografin: Brigitte Pasternski

- Sie können Ihr Profil jederzeit an Ihre neuen Ziele anpassen und die Einträge entsprechend ändern. Sie wählen ja schließlich auch das jeweils passende Outfit für verschiedene Anlässe aus.
- **Wie möchten Sie gesehen werden?** Ihr Profil präsentiert das „Best-of“ Ihrer beruflichen Aktivitäten. Planen Sie die Einträge in Ihrem Profil mit dem nach vorne gerichteten Gedanken „das kann ich und das möchte ich (auch) weiterhin machen“ und nicht mit der Idee eines Lebenslaufs, in dem Sie jede erdenkliche Tätigkeit und Pause aus der Vergangenheit benennen und begründen müssen. Ein gutes Profil ist sehr klar und vielleicht nicht sehr umfangreich, aber an Ihren Zielen ausgerichtet. Es geht um passgenaue Informationen, nicht um die Menge.
- **Was möchten Sie wem preisgeben?** Beide Business-Netzwerke haben inzwischen umfangreiche und verständliche Datenschutz- und

Privatsphäre-Einstellungen, die unter anderem die Zugänglichkeit Ihrer Profilinformationen regeln. So können Sie Teile Ihres Profils für Suchmaschinen freischalten oder nur für die anderen Benutzerinnen und Benutzer des Business-Netzwerks oder nur für Ihre Kontakte. Gerade im Bewerbungsprozess bietet es sich an, das Profil (nicht unbedingt die Kontaktdaten) auch über das Internet verfügbar zu machen, später können Sie die Zugänglichkeit wieder reduzieren.

Bedenken Sie: Die Business-Netzwerke sind im Grunde Datenbanken. Ihr Profil wird zerlegt und es wird versucht, daraus Ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zu erkennen und einzuordnen. Es geht also konkret darum, die für Ihr Jobziel relevanten Informationen aus Ihrem Lebenslauf zu destillieren und in Ihrem Profil zu präsentieren.

Projektträger

Die Frauen-Computer-Schule AG arbeitet seit 2009 im Trägerverbund „power_m Perspektive Wiedereinstieg“ in München mit. Schwerpunkte sind unter anderem die Durchführung von IT-Einstufungen, passgenauen EDV-Qualifizierungen im Office-Bereich und Modulen zu vernetztem Arbeiten. www.fcs-m.de

„Über sieben Brücken musst du gehen ...“¹

Jana Boge-Lehmann
WEQUA GmbH, Lauchhammer



POTENZIALENTFALTUNG LEITFADEN

In unserem Projekt „Frau schafft das! Perspektive Wiedereinstieg“ ging es um die Unterstützung von Frauen mit Familienhintergrund, die sich nach längerer Erwerbspause einen Wiedereinstieg ins Erwerbsleben vorgenommen haben. Wir erarbeiteten mit diesen Frauen konkrete Wege, auf denen sie ihre selbst gesteckten Ziele erreichen konnten. Gemeinsam mit den Teilnehmerinnen wurden ihre Kompetenzen analysiert, neu bewertet, systematisch unterstützt und Schritt für Schritt mit potenziellen Erwerbsperspektiven verbunden. Wir unterstützten die Frauen auf dem Weg zu mehr Resilienz, also darin, bei auftretenden Problemen nicht zu verzweifeln, sondern durch ihre Bewältigung gestärkt daraus hervorzugehen. Letztlich suchten wir gemeinsam nach individuell passenden Wegen des Wiedereinstiegs in ein Erwerbsleben. Das Projekt baute Brücken, die die Frauen mit professioneller Begleitung, aber mit selbst gewählten Schritten überquerten. In unser Projekt „Perspektive Wiedereinstieg“ haben wir unsere langjährige Erfahrung und Expertise eingebracht. Dieses Angebot war für die Frauen kostenlos – und zwar aufgrund der Förderung durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, durch die Bundesagentur für Arbeit und den Europäischen Sozialfonds.

1. Du fängst nicht bei null an – aber wo dann?

Du hast schon viel in deinem Leben geleistet und dabei Kompetenzen erworben, die so manchem Mann in leitender Stellung fehlen. Die Anforderungen an eine berufliche Tätigkeit sind heute sehr viel komplexer, als dies in früheren Zeiten der Fall war. Frauen bringen hierfür meist sehr gute Voraussetzungen mit. Hast du ein Kind oder mehrere Kinder erzogen – vielleicht sogar allein-erziehend? Dann musstest du viele Dinge parallel machen: Haushalt, Kinder anziehen, gesund ernähren, mit den Erzieherinnen und Erziehern in Kita und Schule Erfahrungen austauschen, trösten, Liebe zeigen und Grenzen setzen, gemeinsam freuen, zur Ärztin oder zum Arzt gehen und vieles andere mehr. Kommunikation und ganzheitliches Herangehen, die Fähigkeit, immer wieder neue Aufgaben zu lösen, sind typische Ressourcen von vielen Frauen. Und gerade diese sind beste Voraussetzungen für einen Wiedereinstieg in die Berufswelt. Oder du hast einen Eltern- teil von dir gepflegt – dein Vater hatte Demenz, bevor er starb. Wie viel Geduld, Einfühlsamkeit, Verständnis sind hierfür aufzubringen?! Wie viel Abstimmung mit Pflegediensten, Organisation des Alltagslebens – was für eine anstrengende Arbeit! Dies alles sind Erfahrungen, die du sehr gut in ein

¹ Nach einem Liedtitel der deutschen Rockband Karat, veröffentlicht 1978. Ein Aphorismus mit der Lebensweisheit, dass nicht alles im Leben „rund“ läuft, aber einmal auch das Glück zu dir kommen wird – „der helle Schein“.



iStock, © Orla

neues Berufsleben einbringen kannst. Und wenn du bisher nur in einem Minijob tätig sein konntest, ist jetzt vielleicht der Punkt erreicht, an dem du wieder den Einstieg in ein volles Erwerbsleben suchst. Oder ist dein gegenwärtiges Berufsleben durch eine neue familiäre Situation in Gefahr geraten?

Wir helfen dir, genau herauszufinden, wo deine Stärken liegen. Was kannst du gut? Welche Kompetenzen hast du im Familienleben erworben, zum Beispiel in der Elternzeit oder Pflegezeit? Welche Varianten für berufliche Wünsche können sich daraus ergeben? Was sind in diesem Spannungsbogen die wichtigen ersten Schritte, um zum Ziel zu kommen? Wir finden dies gemeinsam mit dir in persönlichen Gesprächen und in Gruppengesprächen heraus. Es geht natürlich auch darum, wie du schon früher einmal in einem Berufsleben tätig warst, ob du daran anknüpfen kannst oder willst.

Im Ergebnis erarbeiten wir mit dir gemeinsam eine Palette möglicher Richtungen für einen Wiedereinstieg ins Erwerbsleben.

Beispiel: Frau K. aus Lübbenau ist 31 Jahre alt, hat zwei Kinder und ist gelernte Fachverkäuferin. Nach der Elternzeit war sie in Minijobs und als Aushilfskraft in einem Dresdner Seniorenheim tätig. Nach dem Einstieg von Frau K. in unser Projekt bemühten wir uns gemeinsam um eine Analyse ihrer Interessen und Kompetenzen. Wir kamen zu dem Resultat, dass Frau K. ihre berufliche Erfüllung im sozialen Bereich suchen möchte. Nach einem Praktikum in einer Betreuungseinrichtung bewarb sich Frau K. mit unserer Unterstützung erfolgreich für eine Ausbildung zur Pflegefachfrau.

2. Übe deine Stärken!

Wir holen dich da ab, wo du stehst, damit du stabil deinen Weg gehen kannst. Einzel- und Gruppencoaching – erzähle und zeig deine Stärken anderen! Geh in arbeitsmarktbezogene Trainingsmodule, die wir dir vorschlagen und die du selbst festlegst. Wir machen mit dir ein erstes Training für ein Vorstellungsgespräch in einem Betrieb. Wir besprechen gemeinsam Übungsaufgaben zum Zeitmanagement: Wie willst du nach einem langen Arbeits-

tag häusliche Aufgaben, Kinderbetreuung und Qualifizierung organisieren und wie kannst du dabei deine Familie einbinden? Ist ein Kurs zum Erlernen besserer Stressbewältigung sinnvoll? Wir beraten mit dir, welche Qualifizierungs- oder Umschulungsmaßnahmen nach deinen Vorstellungen in Betracht kämen. Wenn du willst, machen wir mit dir Berufswahltests und helfen dir, berufsvorbereitende Maßnahmen zu organisieren – zum Beispiel mit dem Jobcenter oder mit der Arbeitsagentur oder schon in einem Betrieb.

Wir haben auf diese Weise rund 330 Frauen in den Landkreisen Oberspreewald-Lausitz, Elbe-Elster und Cottbus begleitet. Fördermöglichkeiten der Bundesagentur für Arbeit und der Jobcenter richteten sich sowohl an Projektteilnehmerinnen als auch an Unternehmen, die Wiedereinstiegswillige einstellen oder qualifizieren. Wir zeigten den Weg in Qualifizierungen, die durch andere Gesellschaften getragen werden, betrieben aber auch eigene Qualifizierungslehrgänge, zum Beispiel

- in den Bereichen Haushalt/Garten, Pflege und/oder Betreuung nach dem Lehrplan der Deutschen Gesellschaft für Hauswirtschaft e.V. (rund 15 Teilnehmerinnen und Teilnehmer),
- Kurse für modulare Fortbildung zur Betreuungskraft für pflegebedürftige Menschen nach SGB XI § 53 c (rund 15 Teilnehmerinnen und Teilnehmer).

Nicht zuletzt gibt es die Möglichkeit zeitlich und räumlich flexibler Fortbildung im virtuellen Klassenzimmer (durch das Weiterbildungsangebot des ESF-Bundesprogramms „Perspektive Wiedereinstieg“: „PWE@online“).

Immer kommt es uns darauf an,

- an vorhandene Qualifikationen und erworbene Kompetenzen oder erworbenes Wissen anzuknüpfen und diese mit den beruflichen Vorstellungen und Wünschen zu verbinden;
- deine wirklichen beruflichen Wünsche, Ziele und Träume zu rekapitulieren und davon ausgehend gemeinsam zu prüfen, was sich davon verwirklichen lässt;
- dass du das Steuer in der Hand behältst, was wir gemeinsam planen und realisieren;
- dass du jederzeit die Möglichkeit hast, an den Ausgangspunkt zurückzukehren und neu zu

suchen, wenn der eingeschlagene Weg nicht zum Erfolg führt.

Beispiel: Frau G. aus Herzberg ist 37 Jahre alt, hat zwei Kinder und in Russland Finanzökonomie studiert. Sie war dort neun Jahre als Inspektorin bei einer Firma beschäftigt. 2017 kam sie nach Deutschland und absolvierte nach der Elternzeit einen Integrationskurs. 2019 trat sie in das Projekt „Perspektive Wiedereinstieg“ ein und belegte einen berufsbezogenen Sprachkurs mit dem Ziel einer Sprachkundigenprüfung B2. Parallel führten wir gemeinsam eine Berufsorientierung durch und kamen zu dem Ergebnis, eine Umschulung zur Steuerfachangestellten anzustreben. Dafür besuchte Frau G. den Vorkurs „Allgemeines Steuerrecht und Abgabenordnung“ und einen methodenorientierten Vorbereitungslehrgang mit den Schwerpunkten PC-Grundlagen, Deutsch und Kommunikation. Damit festigte sie ihre berufsbezogenen Deutschkenntnisse und verbesserte ihre digitalen Kompetenzen. Bei der Organisation und Finanzierung der Weiterbildung beziehungsweise der Umschulung half stets sehr wirksam das Jobcenter Herzberg. Darüber hinaus unterstützten wir Frau G. bei der Organisation der Kinderbetreuung, der Anerkennung des Berufsabschlusses sowie bei der Suche nach einem Praktikumsplatz in einem Steuerbüro.

3. Familienmanagement neu organisieren

Wenn deine Familie und dein Freundeskreis an deiner Seite stehen, hast du schon einen ganz großen Vorteil auf deiner Seite. Es geht nicht nur um moralische Unterstützung, sondern auch um ganz praktische Dinge. Wir beraten darüber in unseren Gruppen und tauschen Erfahrungen aus. Sind sich deine Familienmitglieder bewusst, dass sie ab jetzt eine neue Verantwortung tragen? Habt ihr euch zusammengesetzt und beraten, wie die Aufgaben in der Familie, im Haushalt oder bei der Kinderbetreuung neu organisiert werden können? Wenn Kinder schon größer sind, können sie lernen, mehr Verantwortung zu übernehmen. Genauso wichtig ist es, was die Freundinnen sagen. Stärken sie deine Motivation für einen Wiedereinstieg? Lassen sie diese Haltung auch gegenüber deinen Familienmitgliedern erkennen? In unsere Coachinggruppen laden wir gern auch

die Lebenspartner und Lebenspartnerinnen, Familienmitglieder und Freunde beziehungsweise Freundinnen ein. Wenn sie alle hinter dir stehen und dir den Rücken stärken, kann fast nichts mehr schiefgehen. Manchmal kommt es auch vor, dass der Lebenspartner oder die Lebenspartnerin bremst, weil er oder sie gewohnte Bequemlichkeiten verlieren könnte und zu Neuem nicht bereit ist. Auch dann unterstützen wir dich bei der Suche nach einer Lösung, wie du es schaffen kannst, trotz allem deine Wünsche zu realisieren.

Beispiel: Frau S. aus Senftenberg ist 27 Jahre alt, hat drei Kinder und eine Ausbildung als Malerin und Lackiererin. Durch die lange Erwerbsunterbrechung hatte Frau S. mit Projekteintritt wenig Berufserfahrung. Sie hatte keinen Führerschein. Flexible Arbeitszeiten und damit Einsatzwechseltätigkeiten (Baustellen) waren nicht möglich. Die familiären Verhältnisse waren schwierig, weil der Lebenspartner langzeitarbeitslos war und von seiner Seite wenig Unterstützung kam. Während des Projekts schaffte Frau S. die Führerscheinprüfung und absolvierte eine Weiterbildung zur Smart-Repair-Fachkraft in Berlin. Frau S. fuhr fünf Monate lang jeden Tag mit dem Zug nach Berlin zu dieser Weiterbildung. Dies war nur mit sehr hohem persönlichem Einsatz möglich. Es gelang auch, den Partner für mehr Unterstützung zu gewinnen. Angeregt durch seine Frau wurde der Partner motiviert, selbst neue Wege in Familienleben und Beruf zu suchen – unser Projekt hat dazu mit beigetragen. Unmittelbar im Anschluss der Weiterbildung bekam Frau S. eine Vollzeitbeschäftigung als Fahrzeuglackiererin und Servicetechnikerin mit familienfreundlichen Arbeitszeiten.

4. Selbstbewusst bewerben, vorstellen, anfangen

Wenn alles gut vorbereitet ist, wird es Zeit, dass du selbst aktiv „in den Ring“ der Erwerbssuche steigst. Das ist vielleicht die schwierigste der sieben Brücken, die du gehen musst, die größte Herausforderung. Erstelle einen persönlichen Aktivplan – jeden Tag eine Aktion zur Zielerreichung: Stellensuche, Stellenauswahl, Bewerbun-

gen, Netzwerkpartnerinnen und Netzwerkpartner, Bekanntenkreis, Unternehmensrecherchen, Praktika. Stell dich in Unternehmen vor! Knüpfe Kontakte in Betrieben, zu Netzwerkpartnerinnen und Netzwerkpartnern und zu Erwerbstätigen, die mit ähnlichen Zielen wie du unterwegs sind. Wir begleiten und unterstützen dich bei diesen Schritten, so oft du auch immer willst.

Zu den ersten Schritten gehört es, überzeugende Bewerbungsunterlagen zu erstellen. Fast noch wichtiger ist es, persönliche Kontakte zu Unternehmen aufzunehmen. Wie du das erfolgreich machen kannst, üben wir mit dir. Wenn du die Chance zu einem Arbeitsbeginn bekommst, wirst du dich sicher bemühen, die an dich gestellten Anforderungen zu erfüllen. Manchmal gibt es auch Unternehmen, die neue Arbeitnehmende „über den Tisch ziehen“ wollen. Wir empfehlen dir, deinen Arbeitsvertrag mit uns (wir machen allerdings keine Rechtsberatung) oder mit einer geeigneten Stelle durchzugehen, ob alles rechtmäßig und ethisch tragbar ist. Auch haben wir im Projekt die Erfahrung gemacht, dass manche Frauen in ihrem neuen Job so wenig verdienen, dass sie trotzdem noch Leistungen vom Jobcenter beziehen müssen. Das trifft besonders auf Alleinerziehende zu und auf Jobs in Teilzeit. Sie bleiben also „Aufstocker“ beim Jobcenter. Wir haben in diesen Fällen die Frauen dabei unterstützt, den „Kinderzuschlag“² bei der Familienkasse zu beantragen (maximal 185 Euro pro Kind im Monat). Der Kinderzuschlag wird zusätzlich zum „Kindergeld“ gezahlt. Mit Bewilligung brauchen die Frauen dann keine Leistungen mehr vom Jobcenter, behalten aber ihren Anspruch auf Leistungen zur Unterstützung der Kinder aus dem Bildungs- und Teilhabepaket.³

Auch wenn du einen Weg als Existenzgründerin suchen solltest, musst du genau überlegen, welche Risiken und welche Erfolgchancen bestehen oder ob dies vielleicht zu einer neuen Selbstausbeutung führen könnte. Wir empfehlen und vermitteln Seminare für Existenzgründerinnen und Existenzgründer. Nimm sie wahr, damit du besser einschätzen kannst, ob du dich für einen solchen Weg geeignet fühlst.

2 Vergleiche <https://www.bmfsfj.de/kinderzuschlag>, abgerufen am 8.10.2020.

3 Vergleiche <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/bildungs--und-teilhabepaket/100440?view=DEFAULT>, abgerufen am 8.10.2020.

5. Erste Bilanz nach einem Monat

Du hast mit deiner neuen Erwerbstätigkeit begonnen. Zieh nach einem Monat eine Bilanz, was gut und was nicht so gut gelaufen ist. Notiere dies kurz. Wir begleiten dich gern bei dieser Reflexion. Schwierigkeiten bei der neuen beruflichen Tätigkeit sind fast unvermeidbar. Entscheidend ist, wie du dich diesen Schwierigkeiten stellst. In der Regel sind sie überwindbar oder zumindest tragbar. Hierbei möchten wir dich beraten. Im Ausnahmefall kann es sein, dass die neue berufliche Tätigkeit absolut nicht zu dir passt oder nicht den Normen „guter Arbeit“ entspricht (wie zum Beispiel faire Bezahlung, Begrenzung von Arbeitsbelastung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Möglichkeiten für Aufstieg und Weiterbildung). Es ist deshalb wichtig, diese Bilanz nach einem Monat zu ziehen, weil dann eine Lösung des Beschäftigungsverhältnisses meist unkompliziert ist. Es gibt an jedem Punkt deines Lebens eine Chance zur Korrektur oder zum Neuanfang. Im beruflichen Leben zu scheitern bedeutet nie, als Mensch zu scheitern. Misserfolge können etwas Positives haben, wenn man die richtigen Schlussfolgerungen zieht. Wir helfen dir dabei, wenn es dazu kommen sollte.

Beispiel: Frau W. aus Finsterwalde ist 39 Jahre alt, hat ein Kind und ist gelernte Köchin. Vor der Erwerbsunterbrechung hat sie elf Jahre in diesem Beruf gearbeitet. Zum Projekteintritt übte Frau W. zwei Minijobs aus. Ihre umfangreichen finanziellen und familiären Probleme wurden während der Projektteilnahme Stück für Stück vermindert oder beseitigt. Ein weiteres Problem war die Nichtvereinbarkeit von Familienpflichten mit dem Arbeitszeitrahmen in der Gastronomie. Im Ergebnis der Projektarbeit kündigte Frau W. die beiden Minijobs und plante einen Umzug in ihre alte Heimat, weil sie dort einen Familienanschluss hat. Wir konnten Frau W. bei der Wohnungssuche unterstützen, bei der Organisation des Schulwechsels für ihr Kind, beim Umzug und bei Bewerbungsaktivitäten an ihrem neuen Wohnort. So konnte Frau W. eine neue Beschäftigung als Mitarbeiterin im Wirtschaftsbereich eines großen Trägers erlangen, die mit den familiären Pflichten übereinstimmte.

6. Wage einen Blick in die Zukunft

Nicht minder wichtig ist es, schon einmal einen Blick in die Zukunft zu werfen. Willst du bei dieser Tätigkeit bleiben oder kannst du dir vorstellen, nach einiger Zeit neue Ziele anzustreben? Eine weitere Qualifikationsstufe? Eine andere betriebliche oder örtliche Umgebung? Einen Aufstieg im gegenwärtigen Betrieb?

Beispiel: Frau N. aus Bad Liebenwerda ist 24 Jahre alt, verheiratet und hat ein Kleinkind. Sie ist gelernte Verkäuferin und Sicherheitsfachkraft. Bei beiden Tätigkeiten ist der Arbeitszeitrahmen für die Kinderbetreuung sehr ungünstig und vor allem mit den Berufszeiten des Ehemannes nicht vereinbar. Frau N. möchte deshalb eine Umschulung oder Weiterbildung für eine Büroarbeit machen. Dabei findet sie die Unterstützung ihres Mannes, der sie auch auf das Projekt „Perspektive Wiedereinstieg“ aufmerksam gemacht hat. Die Arbeitsvermittlerin in der Agentur für Arbeit akzeptierte diesen Änderungswunsch, weil Frau N. umfangreiche Stellenrecherchen vorlegen und ihre Motivation überzeugend nachweisen konnte, unter anderem durch die Teilnahme an „PWE@online“-Kursen. Frau N. wurde durch das Projekt für den Eignungstest bei der Agentur für Arbeit vorbereitet und bestand ihn. Eine Auflage der Agentur für Arbeit war die Durchführung eines Praktikums in einem Unternehmen. Frau N. absolvierte dies bei einem Pflegedienst. Im Verlauf dieses Praktikums entstand die Idee, eine Weiterbildung für Abrechnungs- und Praxismanagement für Arztpraxen durchzuführen. Zusätzlich wurde durch den potenziellen Arbeitgeber angeraten, sich noch in dem Bereich Finanzbuchhaltung einschließlich Jahresabschluss zu qualifizieren. Es wurde Frau N. in Aussicht gestellt, sie nach der Qualifizierung zu übernehmen.

7. Jetzt kannst du auch anderen Mut machen

Wir haben an unsere Teilnehmerinnen stets die Bitte gerichtet, ein Teil der begleitenden Prozessanalyse des Projekts zu werden. Ein Projekt wie dieses war auch deshalb erfolgreich, weil es begleitend von den Teilnehmerinnen selbst evaluiert wurde. Dadurch konnten wir die Erfahrungen in die fortlaufende Verbesserung des



Jana Boge-Lehmann im Beratungsgespräch mit der Teilnehmerin Annemarie Melke in Lauchhammer ©WEQUA, Fotograf: Tino Winkelmann

Projektverlaufs einfließen lassen. Unser Aufruf war stets: Sag oder schreib uns, wie aus deiner Sicht als Teilnehmerin das Projekt gelaufen ist, wo es dir geholfen hat und wo es Verbesserungsbedarf gibt. Auch konnten wir in den Gruppengesprächen

erfahren, in welchen Punkten das Projekt weiter lernen konnte. So waren wir immer ein offenes, transparentes, lernendes Projekt und nehmen unsere Erfahrungen auch in zukünftige Projekte und die Begleitung von Frauen mit!

Projektträger

Die WEQUA GmbH ist seit 1991 Dienstleister für Wirtschaftsentwicklung und Qualifizierung. Schwerpunkte sind unter anderem Projektentwicklung und -durchführung von regionalen, nationalen und europäischen Programmen, die Aus- und Weiterbildung und Trainingskonzepte für die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen und Soft Skills. www.wequa.de

„Familie oder Beruf? Ich will BEIDES!“

Sandra Dietzel, Anja Kaschel, Andrea Pretzschel
ÜAG gGmbH, Jena



Vereinbarkeit Leitfaden

1. Typische Fragestellungen zur Vereinbarkeit im Beratungsalltag im Thüringer Wirkungskreis

Bei der Beantwortung der zentralen Frage, familiäre und berufliche Interessen bestmöglich vereinbaren zu können, stehen viele Familien vor enormen Herausforderungen. Es erfordert individuelle Lösungen, die sich an der jeweiligen Familiensituation, vorhandenen Ressourcen und zur Verfügung stehenden Netzwerken orientieren. Obendrein müssen diese für alle Beteiligten so passgenau wie möglich ausgelotet werden. In unserem Beratungsalltag zeigte sich hinsichtlich der Verteilung familiärer Aufgaben ein Umdenken. Klassische Rollenmuster mit dem Verantwortungsschwerpunkt auf Seiten der Mütter wandelten sich nach und nach in eine gleichberechtigte, familienorientierte Organisation des Alltags. Partnerschaftliche Kompromisse bestimmen immer mehr das Familiengeschehen rund um die Betreuung der Kinder, die Organisation von Freizeitaktivitäten und die Koordinierung beruflicher Aufgaben. Frauen planen, ihren Teil zum Familieneinkommen beizutragen, und kommunizieren selbstbewusst, sich sowohl beruflich als auch persönlich verwirklichen zu wollen. In unserer Region bieten bereits vorhandene Ausbildungen oder Studienabschlüsse eine solide Grundlage dafür. Das hohe Qualifikationsniveau und bereits bestehende finanzielle Unabhängig-

keit vor der Familiengründung beflügelten unsere Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die Elternzeit zu nutzen, um sich weiterzuentwickeln, weiterzubilden und danach beruflich neue Wege einzuschlagen. Sie strebten für sich und ihre Familien nach einer gesunden Work-Life-Balance und somit langfristig nach einer Verbesserung der Lebensqualität und persönlichen Zufriedenheit. Wir beobachteten weiter einen bewussten Findungsprozess der Partner in der Rolle als Vater und somit eine klare Entscheidung, verstärkt familiäre Aufgaben zu übernehmen und aktiv am Leben der Kinder teilzunehmen. Auch in Führungspositionen werden vermehrt Elternzeiten beim Arbeitgeber beantragt.

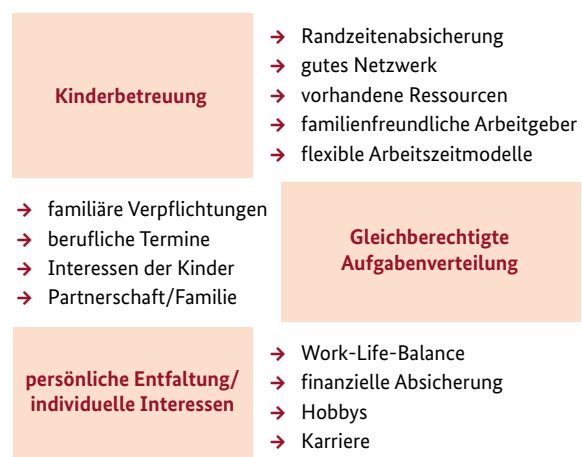


Abbildung 1: Herausforderungen im Wiedereinstiegsprozess

Die sowohl komplexen als auch individuell verschiedenartigen Herausforderungen im Wiedereinstiegsprozess sind in Abbildung 1 dargestellt. Die Verfügbarkeit einer arbeitszeitkompatiblen Kinderbetreuung ist für viele Eltern eine Notwendigkeit, um Beruf und Familie vereinbaren zu können.

Neben dem Ausbau und der Verbesserung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten ist auch auf unternehmerischer Seite eine Sensibilisierung erforderlich. Dabei wurden von unseren Teilnehmerinnen und Teilnehmern vor allem flexible Arbeitszeiten gewünscht, die ihren unterschiedlichen und variierenden Wünschen und Bedürfnissen gerecht werden. In unserem Thüringer Wirkungskreis, speziell in der Region Jena, gab es weitere Fragestellungen, die Familien in ihre Überlegungen einbeziehen mussten. Ein überteuerter und zudem knapper Wohnungsmarkt hat eine Abwanderung ins ländliche Umfeld zur Folge. Weitere Arbeitswege und dadurch zunehmend benötigte Randzeitenbetreuung erfordern ein gutes Netzwerk, die Erschließung neuer Ressourcen und lokale Unterstützungsnetzwerke. Unsere projektinterne Liste für Haushaltsnahe Dienstleistungen unserer Region bekamen Familien zur Entlastung an die Hand, um nachhaltig die Vereinbarkeit und den Wiedereinstieg zu unterstützen.

Auch wenn es in den letzten Jahrzehnten ein Umdenken hinsichtlich familiärer Arbeitsteilung und gesellschaftlicher Akzeptanz von zunehmender Müttererwerbstätigkeit gegeben hat, bleibt die Vereinbarkeit der unterschiedlichen persönlichen und beruflichen Prioritäten ein schmaler Grat zwischen der Realisierung eigener Vorstellungen und dem Jonglieren mit zeitlichen und individuellen Ressourcen.

Thematische Dauerbrenner im Überblick

Die bewusste Entscheidung, den Wiedereinstieg nach der Familienphase zeitnah zu wagen, steht in unserer Region außer Frage. Bereits nach einem bis eineinhalb Jahren Erwerbspause stellen sich Familien den Herausforderungen wie Zeitkonflikte und/oder der Problematik, den Bedürfnissen aller Familienmitglieder gerecht zu werden. Wir begleiteten diesen Prozess und stärkten unsere Teilnehmerinnen und Teilnehmer, diesen Schritt zu gehen, indem wir gemeinsam individuelle Lösungen erarbeiteten. Die thematischen Dauer-



Abbildung 2: Dauerbrenner im Coachingprozess

brenner griffen wir im Coaching und unseren speziell entwickelten Angeboten auf.

Unsere Beratungsstelle unterstützte Familien lösungsorientiert durch Angebote zum Partner- und Familiencoaching sowie die Organisation von Workshops beispielsweise zum Zeit- und Selbstmanagement, zur Krisenintervention, zur Kommunikation und zur Organisation einer Elternschule.

2. An die Arbeit: Formate für fachlichen Input und Vernetzung beim Wiedereinstieg

Vereinbarkeitsthemen gehen alle an und nahmen im Beratungsalltag über das individuelle Coaching hinaus einen großen Raum ein. In unterschiedlichen Formaten erhielten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Standort Jena inklusive unserer fünf Außenstandorte praktikable Tools, Lösungen und Tipps durch den Austausch der Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger untereinander sowie mit Expertinnen und Experten aus der Praxis. Im Folgenden beschreiben wir, was charakteristisch für die unterschiedlichen Formate war und wie wir deren Umsetzung gestaltet haben.

Workshopreihe beruflicher Wiedereinstieg

Aus den thematischen Dauerbrennern (siehe **Abbildung 2**) haben wir eine breitgefächerte WORKSHOPREIHE kreiert und sprachen aktiv potenzielle Interessengruppen an. Im monatlichen Rhythmus wurden Themen rund um den beruflichen Wiedereinstieg und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in einem dreistündigen Workshop bearbeitet. Es hat sich etabliert, über einen Wechsel von Input- und Übungseinheiten an den Vereinbarkeitsthemen zu arbeiten. Besonders beliebt waren Erfahrungsberichte zu erfolgreichen Strategien, aber auch praxistauglichen Wegen aus dem Familien- und Wiedereinstiegsalltag. Unsere gewählten Workshopthemen orientierten sich neben den Bedarfen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer auch an gesellschaftlich relevanten Vereinbarkeitsfragen, wie zum Beispiel dem Zusammenhang zwischen Teilzeit und Rente. Veranstaltungen mit diesem Themenschwerpunkt waren sehr beliebt und haben mitunter ein Umdenken bei Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern bewirkt, doch vollzeitnah einzusteigen. Auch die regionalen Netzwerk- und Kooperationspartner empfahlen sehr bewusst unsere Workshopveranstaltungen, die offen für alle Personen mit Familienverantwortung und somit niederschwellig sind. Das folgende Statement von Manuela Schrodts (Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, Agentur für Arbeit Jena) unterstreicht die Passgenauigkeit dieser thematischen Input- und Austauschrunden für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger: „Ideen und Impulse, die in diesem Austausch entstehen, können sehr wertvoll für den persönlichen Wiedereinstiegsplan sein. Durch das Kinderbetreuungsangebot können die Mütter und Väter konzentriert an der Veranstaltung teilnehmen und Kontakte mit anderen knüpfen.“

- **Monatlich**
- **Dreistündig**
- **Stuhlkreis**
- **Offener Zugang / Akquiseinstrument**
- **Feste Themen / Erfahrungsaustausch, Kinderbetreuung**

Expertenforen

Zur Beantwortung von Fachfragen etablierten wir am Standort Jena Expertenforen. Hierbei gaben Expertinnen und Experten mit unterschiedlicher Expertise einen Einblick in Fachthemen wie Pflege, Erziehung als Familienaufgabe, Gehaltsverhandlungen, Haushaltsnahe Dienstleistungen sowie Erwartungen von Arbeitgebern an (zukünftige) Mitarbeitende. Das Format ermöglichte es den Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern und Erwerbstätigen mit Familien- oder Pflegeaufgaben, ihre individuellen Fragen an die Expertinnen und Experten zu richten. In diesem offenen Gesprächs- und Austauschrahmen erhielten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer direkt von den Fachleuten Informationen zu Anlaufstellen für weiterführende Fragen, Orientierung im Umgang mit Paragrafen, Beantragung von Leistungen und fallbezogenen Zuständigkeiten. Mitunter gingen sie auch mit konkreten Kontaktdaten von Personalentscheidenden für ihr Arbeitsfeld in der Region aus der Veranstaltung. Mit unserem Forum speziell für Väter gaben wir einen exklusiven Blick auf die Fragen zur Rollenfindung und Aufgabenverteilung. Letztlich regte das Väterforum zum gemeinsamen Dialog über die Verteilung von Familienaufgaben an und förderte somit die Selbsthilfe innerhalb der Familie.

- **Zwei- bis dreimal jährlich**
- **Zweistündig**
- **Expertinnen und Experten im Podium, Zuhörerschaft im Plenum**
- **Expertise mehrerer Expertinnen und Experten**
- **Expertenfragerunden**
- **Offener Zugang / Akquiseinstrument**

Elternseminare

Wir sind Partner im Netzwerk der Jenaer Elternschule „Gemeinsam stark“, welches an verschiedenen Standorten Jenas Unterstützungsangebote und Anregungen für Eltern in allen Erziehungsfragen leistet. Für interessierte Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger aus dem Projekt, ihre Partnerinnen und Partner und weitere Interessierte organisierten wir jährlich in unserer

Beratungsstelle Elternseminare in sechs Kurseinheiten, übernahmen die Administration und stellten den Kursraum. Ein zertifizierter Kursleiter der Elternschule vermittelte Inhalte unter anderem zu Werten, Erziehungszielen, Kommunikation und Grenzen. Dabei gab es viel Raum, Fragen aus dem Familienalltag anzusprechen, die eigene Erziehungshaltung weiterzuentwickeln und Handlungsalternativen kennenzulernen. Auch der Austausch zu Best-Practice-Lösungen von Eltern für Eltern bezüglich Routinen am Morgen oder zu Absprachen zwischen den Elternteilen bei der Übernahme von Aufgaben war beliebt und regte zum Einnehmen neuer Sichtweisen an.

- **Jährlich**
- **Sechs Einheiten**
- **Zertifizierte Kursleitung**
- **PWE-Teilnehmende, Partnerinnen und Partner, Interessierte**
- **Themenfokus Erziehung**

Fachvorträge bei Netzwerkveranstaltungen

Der Themenkatalog unserer Workshopreihe stieß auch bei den Netzwerkpartnern auf großes Interesse. Für Fachveranstaltungen (unter anderem Thementag zu Haushaltsnahen Dienstleistungen, Weiterbildungstag, Gesundheitstag, Jenaer Familienakademie) der Leistungsträger und Kommunen in unseren Wirkungskreisen wurden wir für Inputreferate beziehungsweise Workshopbeiträge angefragt.

Hier gaben wir als Dozentinnen in Fachvorträgen (zum Beispiel Zeit- und Selbstmanagement im Familienalltag, Resilienz und Achtsamkeit, E-Learning am Beispiel des Weiterbildungsangebots „PWE@online“, Bewerbungsmodalitäten) unsere erworbene Expertise sowie die evaluierten Erfahrungen und praktikablen Lösungsansätze der Ratsuchenden aus unserer Arbeit an Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer, Erwerbstätige mit Familienverantwortung und Weiterbildungsinteressierte weiter. In einem Statement der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Arbeitsagentur Jena zu unseren Beiträ-

gen bei Fachveranstaltungen heißt es: „Das Projekt ‚Perspektive Wiedereinstieg‘ bereicherte die Veranstaltungen durch seine Expertise zu Fragen der Work-Life-Balance und in den Themenbereichen Bewerbungsmanagement, Haushaltsnahe Dienstleistungen sowie Vereinbarkeit von Pflege und Beruf.“

- **Anlassbezogen**
- **Auf Anfrage**
- **Themen aus Workshopkatalog für Veranstaltung aufbereitet**
- **Inputreferat / Workshopbeitrag**

Workshop goes online

Im Zuge der Kontakteinschränkungen im Zusammenhang mit der Coronapandemie stellten wir unser Workshopangebot in kurzer Zeit auf Online-Seminare um. Wie gelang das?

- Auswahl onlinetauglicher Themen
- Konzeptanpassung des Präsenzworkshops auf digitales Setting
- Interne Schulung des gesamten Teams durch unsere erfahrenen E-Tutorinnen zum Online-Teaching und zum Umgang mit virtuellen Tools
- Aufbereitung der Inhalte als Präsentation für den virtuellen Raum
- Erstellung eines Drehbuchs zum Kursablauf
- Mentoring durch die projektinternen E-Tutorinnen
- Probedurchlauf mit dem gesamten Team für den letzten Schliff in Sachen Tempo, Toolanwendung und Aktivierung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer
- Entschärfung der im Vorfeld bekannten Technikprobleme durch Leihgeräte

- **Themen aus dem Workshopkatalog**
- **Online-Seminar**
- **Ein bis zwei E-Tutorinnen oder E-Tutoren**
- **Einstieg mit Technikcheck**
- **Virtuelles Klassenzimmer (Vitero)**

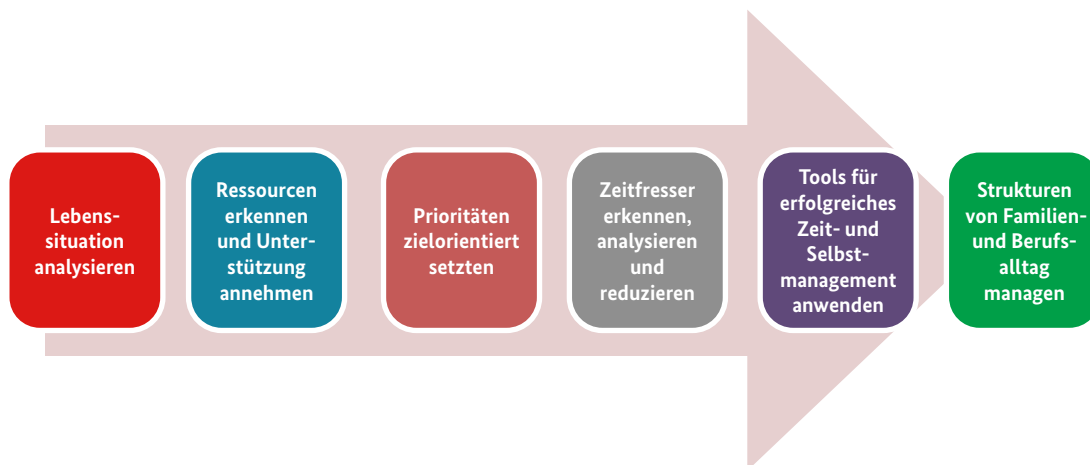


Abbildung 3: Module Zeit- und Selbstmanagement

3. Am Beispiel: Bestseller Zeit- und Selbstmanagement – ein Leitfaden für Coaches

Tagtäglich vollziehen Frauen und Männer einen Spagat, um die familiären mit den beruflichen Anforderungen zu vereinbaren. Ständiger Zeit- und Termindruck, endlose To-do-Listen und Stress im Arbeitsalltag bestimmen das Leben vieler Menschen. Der Projektstandort Jena entwickelte den vorliegenden Leitfaden mit verschiedenen Modulen als Handlungshilfe für Coaches zur Etablierung eines effektiven und kreativen Zeitmanagements bei der Coachee¹ (siehe Abbildung 3).

Analysieren Sie die aktuelle Lebenssituation der Coachee und regen Sie einen Perspektivwechsel an

Einem effektiven Zeitmanagement geht eine systemische Situations- und Netzwerkanalyse bei der Coachee voraus. In der Beratung bewähren sich Methoden wie Verhaltensbeobachtungen, Visualisierungen und Befragungen, die sich durch eine konstruktive und wertschätzende Gesprächsführung auszeichnen. Die coachende Person wendet neben Gesprächstechniken wie aktives Zuhören und Paraphrasieren auch Fragetechniken in Form von Skalierungsfragen, zirkulären und hypothetischen Fragen an. Neben persönlichen und beruf-

lichen Anforderungen bewährt es sich, auch Bedürfnisse und Interessen aller Familienmitglieder in die Betrachtungen einzubeziehen. Ergänzend hinterfragt die Coachin oder der Coach vorhandene Ressourcen und soziale Netzwerke, die der Familie zur Verfügung stehen. Die Ist-Analyse bildet die Grundlage, um im weiteren Beratungsverlauf Strategien und Tools aus dem Zeitmanagement abzuleiten. Neben geeigneten Techniken spielt beim Zeitmanagement das persönliche Zeitempfinden eine große Rolle. Jeder Mensch nimmt die Zeit und den Zeitverlauf subjektiv anders wahr. Das Coaching eröffnet die Möglichkeit, den Umgang mit der Zeit und auch die eigene innere Einstellung zu prüfen und zu reflektieren. Die Einnahme der Metaperspektive bewirkt eine veränderte Sichtweise auf Alltagsstrukturen, Routinen und Tagesabläufe. Die Selbstreflexion als Methode dient als grundlegendes Tool für ein erfolgreiches Zeit- und Selbstmanagement.

✓ **TIPP:** Mit einem Perspektivwechsel überblickt die Coachee die eigene Lebenssituation und gewinnt Klarheit, wie sie ihr Leben zeiteffizient und selbstbestimmt gestalten kann.

- Systemische Sichtweise einsetzen
- Ressourcen visualisieren
- Partner/Väter einbeziehen
- Netzwerke und Ressourcen aktivieren
- Selbsthilfepotenzial fördern

1 Hier wird ausschließlich die weibliche Form verwendet, da hauptsächlich Frauen gecoacht wurden.

- **Zeitdiebe und Energiefresser erkennen**
- **Störungen reduzieren**
- **Neinsagen erlernen**
- **Energiereserven auffüllen**

Identifizieren und aktivieren Sie Ressourcen der Coachee

Unserem Beratungsverständnis zufolge verfügt jeder Mensch über persönliche Erfahrungen, Stärken und Ressourcen, den Alltag zu gestalten. Sich verändernde Lebenssituationen und Anforderungen erfordern Strategien zur Bewältigung auf Basis der zur Verfügung stehenden Ressourcen. Die Beratung zielt darauf ab, Ressourcen zu identifizieren, mobilisieren und (re)aktivieren. Mit der Ist-Analyse generiert die coachende Person wertvolle Informationen über persönliche, soziale, materielle und institutionelle Ressourcen. Methodisch arbeitet sie oder er mit der Ressourcenkarte (Nusko, 2019), dem Systembrett (Polt & Rimser, 2006) und so weiter zur Visualisierung. Beide Instrumente lenken die Aufmerksamkeit der Coachee auf vorhandene Ressourcen. Beim Konstruieren des sozialen Beziehungsnetzwerks spielen die Partnerin oder der Partner und/oder das andere Elternteil erfahrungsgemäß eine übergeordnete Rolle. Erfolgreiches Zeitmanagement im Familienalltag zeichnet sich durch das Aushandeln von Verantwortlichkeiten sowie Entwickeln von Routinen, Ritualen und tragfähigen Vereinbarungen aus. Das Treffen und Einhalten verbindlicher Absprachen zu Morgenroutine, Hol- und Bringdiensten entlasten den gemeinsamen Alltag.

Neben Familienmitgliedern umfasst das unterstützende Netzwerk auch Sozialkontakte wie den Freundeskreis, die Nachbarschaft und ehrenamtliche Helferinnen und Helfer. Familien, insbesondere Alleinerziehende, profitieren von einem zuverlässigen sozialen Netzwerk mit einer hohen Beziehungsqualität. Finanzielle Ressourcen ermöglichen zudem, ein Netz aus bezahlten professionellen Helfenden zu spannen. Die Inanspruchnahme Haushaltsnaher Dienstleistungen von Haushaltshilfen, Babysitterinnen und -sittern, Gärtnerinnen und Gärtnern oder Nachhilfelehrerinnen und -lehrern entlastet den

Familienalltag. Unsere Beratungsstelle reagierte auf den Bedarf und bot Gruppenangebote wie Workshops, Expertenforen und Elternseminare an. Soziale Räume dienen der Vernetzung und dem Austausch von Eltern. Gemeinsame Interaktionen fördern das Selbsthilfepotenzial von Familien und die gegenseitige Unterstützung.

✓ **TIPP:** Motivieren Sie die Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger zum sozialen Austausch durch das Wahrnehmen von Angeboten in Mehrgenerationenhäusern, Familien- und Eltern-Kind-Zentren.

- **Ist-Analyse durchführen**
- **Methoden anwenden**
- **Selbstreflexion fördern**
- **Einstellung zum Thema Zeit prüfen**
- **Perspektivwechsel vornehmen**

Unterstützen Sie die Coachee, Prioritäten zielorientiert zu setzen

Priorisierungsmethoden aus dem Zeitmanagement helfen Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern bei anstehenden Aufgaben und Terminen, die wichtigen von unwichtigen Dingen zu unterscheiden. Klassische Methoden zur Prioritätensetzung wie ALPEN-Methode, Eisenhowerprinzip, ABC-Methode (Seiwert, 2014) sortieren die anfallenden Aufgaben nach Dringlichkeit und Wichtigkeit. Erfolgversprechend ist es, sich vor der Aufgabenbewertung sowohl berufliche als auch persönliche Ziele zu setzen. Eine klare Zielsetzung ermöglicht den Teilnehmerinnen und Teilnehmern, den Blick zu fokussieren. Zur Formulierung realistischer, messbarer und spezifischer Ziele arbeitet die Coachin oder der Coach in der Beratung mit der SMART-Formel (Fuchs, 2016). Die Kombination von klar formulierten motivierenden Zielen und daraus abgeleiteten Prioritäten befähigen dazu, anstehende Aufgaben effektiv zu bewältigen. Ein weiterer nachhaltiger Effekt ist die positive Auswirkung auf die Work-Life-Balance.

✓ **TIPP:** Ermutigen Sie die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die formulierten Ziele schriftlich zu fixieren und im Alltag sichtbar zu machen!

- **Methoden vorstellen**
- **Prioritäten setzen**
- **Ziele SMART formulieren**
- **Aufgaben effektiv planen und umsetzen**

Helfen Sie der Coachee, Zeitfresser zu erkennen, zu analysieren und zu reduzieren

Ein gelungenes Zeitmanagement setzt voraus, dass man sowohl Zeitfresser, das heißt zeitintensive unproduktive Tätigkeiten, als auch Verhaltensweisen im Alltag erkennt und reduziert. Typische Zeitfresser sind Multitasking, Aufschieben von Tätigkeiten (Prokrastination), Ablenkung durch andere Personen und persönliche Eigenschaften (Ungeduld, Perfektionismus, fehlende Motivation und Konzentration). Aber auch häufiges Einkaufen, lange Fahrtwege, Wartezeiten und die Nutzung von Handy, Internet und Social Media zählen zu den täglichen Zeitdieben.

Coachingziel ist es, eben diese zu identifizieren und im Alltag möglichst stark zu reduzieren. Zum Betrachten von Alltagsroutinen empfiehlt sich zum Beispiel die Methode des Adlerflugs (Nussbaum, 2013) durch das Einnehmen einer anderen Perspektive. Die Coachee dokumentiert den Zeitaufwand der erledigten Aufgaben und Tätigkeiten über einen im Vorfeld mit der coachenden Person vereinbarten Zeitraum. Empfehlenswert ist es, hierfür ein Tage- oder Notizbuch zu nutzen. Die Erkenntnisse tragen dazu bei, persönliche Zeit- und Energiediebe zu identifizieren. Die Coachee entwickelt im Beratungsprozess individuelle Strategien, um Zeitfresser zu reduzieren und zeiteffizient den eigenen Alltag zu gestalten. Geeignete Techniken sind unter anderem das Neinsagen, Monotasking und das Bündeln gleichartiger Aufgaben (Batching). Zeitersparnis im Familienalltag erreicht man zudem durch das Einführen von Wocheneinkäufen, Vorratshaltungen und eine vorausschauende, wochenweise Planung von Mahlzeiten (Meal Prepping). Positive

Nebeneffekte genannter Methoden sind das Einsparen von Geld und ein Auffüllen persönlicher Energiereserven.

✓ **TIPP:** Regen Sie auf spielerische Art und Weise das altersgerechte Einbeziehen der Kinder bei Tätigkeiten wie zum Beispiel Putzen, Kochen, Tischdecken, Haustiereversorgen an.

Mit analogen und digitalen Tools das Zeitmanagement der Coachee optimieren

Der Einsatz von analogen und digitalen Tools optimiert ein modernes effektives Zeitmanagement. Sie erleichtern es der Coachee, den Familien- und Berufsalltag zu organisieren und sich persönliche Freiräume zu schaffen. Gelingt es, die verschiedenen Tools in den Alltag nachhaltig zu integrieren, gewinnen die Nutzenden einen Überblick über anstehende Aufgaben und Termine. Erfolgreiche Hilfsmittel und Werkzeuge sind Kalender, Mindmaps, Einkaufs- und To-do-Listen in analoger wie auch digitaler Form. Besonders effektiv für die Tages-, Wochen- und Jahresplanung sind (Familien-)Kalender, in denen die Termine aller Familienmitglieder übersichtlich und für alle einsehbar dargestellt werden. Digitale Kalender besitzen zudem den Vorteil, dass Termine zwischen mehreren Geräten synchronisiert werden können.

Erinnerungsfunktionen sowie die Möglichkeit, andere Personen zu Terminen einzuladen und Eintragungen räumlich unabhängig vorzunehmen, erleichtern ebenso die Organisation des Alltags.

✓ **TIPP:** Das Geheimnis eines erfolgreichen Zeitmanagements besteht darin, dass man sich proaktiv Zeit für eigene Hobbys, Interessen und Termine einplant.

- **Analoge und digitale Tools effizient einsetzen**
- **Proaktives Planen fördern**
- **Persönliche Zeitfenster für Hobbys einplanen**
- **Tools und Helfer ausprobieren und herausfinden, was zu einem passt**

4. Fazit

Im Wiedereinstiegsprozess ist der Bedarf nach schnell umsetzbaren, erprobten Methoden zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie groß. Erfolgreich wiedereingestiegene Teilnehmerinnen und Teilnehmer spiegelten uns rückblickend ein für sie gewinnbringendes Zusammenspiel, beruhend auf unserem fachlichen Input, der Weitergabe praktikabler Best-Practice-Lösungen und dem unmittelbaren Austausch der Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger untereinander. Das große Interesse der Kooperations- und

Netzwerkpartner für unsere Themen und Inhalte ermöglichte es uns, die Erfahrungen aus der Projektarbeit an eine breite Öffentlichkeit zu bringen und gleichzeitig für kommende Gruppenveranstaltungen und die Beratungsarbeit zu werben. Mit zehn Jahren Projekterfahrung und multiprofessioneller Aufstellung entwickelte unser Team passgenaue Angebote und vielfältige Formate, damit die Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger für sich und ihre Familien zu der Erkenntnis kommen:

Familie oder Beruf? Es geht BEIDES!

Quellen

- Nussbaum, C. (2013). Familienalltag locker im Griff. München.
- Polt, W. & Rimser, M. (2006). Aufstellungen mit dem Systembrett. Interventionen für Coaching, Beratung und Therapie. Münster.
- Seiwert, L. (2014). Das 1x1 des Zeitmanagement (6. Auflage). München.
- Fuchs, B. (2016). SMART – ein schlaues Ziel. <https://methodenundmehr.de/smart/>, abgerufen am 26.10.2020.
- Nusko A. (2019). Die Ressourcenkarte. <https://methodenundmehr.de/die-ressourcenkarte/>, abgerufen am 26.10.2020.

Projektträger

Die ÜAG gGmbH ist seit 1991 Anbieterin verschiedener Bildungs- und Arbeitsmarktdienstleistungen für öffentliche Auftraggeber und die freie Wirtschaft in der Region Jena, Thüringen. Neben der beruflichen Aus- und Weiterbildung liegen die Schwerpunkte in der Beratung, sozialpädagogischen Begleitung und im Coaching verschiedenster Zielgruppen. www.üag.de

Der rote Faden im Coachingprozess am Beispiel „Stärken und Kompetenzen“

Marion Kielniak, Nicole Leibinger, Manuela Komorek, Ina Woisin
IMBSE e. K. Schwerin



Potenzialentfaltung Leitfaden

Einleitung

Innerhalb des Programms „Perspektive Wiedereinstieg - Potenziale erschließen“ (PWE) ermöglichte Coaching eine sehr intensive und langfristige Beratung und Begleitung unserer Klientinnen und Klienten. Die Beweggründe, unsere Coachingangebote zu nutzen, waren sehr vielseitig und der Beratungsbedarf so individuell wie das Leben. Das machte das Coaching immer wieder spannend und herausfordernd. Dennoch wiesen unsere Klientinnen und Klienten Gemeinsamkeiten auf. Sie mussten sich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellen und sie befanden sich in einem beruflichen Veränderungsprozess (Wiedereinstieg/Karriere).

Arbeitsbericht

Eine berufliche Veränderung anzustreben bedeutet, ein konkretes Ziel anzusteuern, zu planen, Entscheidungen zu treffen, Lösungen zu finden, die Zukunft mit Mut und Zuversicht aktiv zu gestalten, sich weiterzuentwickeln und dabei das gesamte persönliche Potenzial auszuschöpfen! Um mein Potenzial nutzen zu können, muss ich es kennen und es mir bewusst machen. An diesem Punkt knüpft unsere langjährige Erfahrung als Coaches an und führt uns immer wieder vor Augen, dass die Klientinnen und Klienten zu Beginn des Beratungsprozesses eine recht vage

Vorstellung ihrer Potenziale aufweisen und es oft an der nötigen Selbstreflexion fehlt. Vielmehr zeigt sich in ihrer subjektiven Wahrnehmung nicht selten ein Selbstbild der Schwächen und Defizite. Sie wissen oft, „was sie nicht können, was sie nicht mehr wollen und was alles nicht geht“. Diese Art der Fokussierung sowie negative Erfahrungen, wirken sich entsprechend hinderlich auf die berufliche und persönliche Weiterentwicklung und das Erreichen der eigenen Ziele aus. An diesem Punkt sehen wir wiederum ein großes Potenzial im Coachingprozess, indem wir als Coaches den Fokus und damit die Lebensenergie vom Negativdenken in Richtung Positivdenken lenken, weg von den Schwächen und Defiziten, hin zu den Stärken und Kompetenzen.

Im folgenden Arbeitsbericht zeigen wir exemplarisch auf,

- wie das Thema Stärken und Kompetenzen während des ganzen Coachingprozesses immer wieder aufgenommen wird und im Fluss bleibt,
- wie wir uns als Coaches verschiedener Methoden und Medien bedienen,
- wie die Klientinnen und Klienten von einem Mix aus Gruppen- und Einzelcoaching sowie Präsenz- und Online-Coaching profitieren,
- wie die Selbstreflexion angeregt und somit das Denken, Fühlen und Handeln hinterfragt, geprüft und verändert wird,

- wie der Kontext in einem systemischen Ansatz eingeordnet werden kann,
- wie der Bezug zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zum beruflichen Veränderungsprozess hergestellt wird,
- wie Stärken und Kompetenzen allein durch das Coaching gestärkt und ausgebaut werden,
- wie Synergieeffekte für andere Themen genutzt werden.

Beraterinnen und Berater erhalten mit diesem exemplarischen Arbeitsbericht einen Eindruck sowie einen Leitfaden, Menschen in beruflichen Veränderungsprozessen umfassend und professionell zu beraten und zu begleiten. Wir verzichten explizit darauf, die einzelnen Formate, Methoden und Begriffe zu definieren. Wir möchten vielmehr dazu inspirieren, den Coachingprozess vielfältig und lebendig zu gestalten, und berichten über einen Ausschnitt unserer Coachingarbeit in einzelnen Schritten, die aufeinander aufbauen.

Schritt 1 – Gruppencoaching

Zu unserem Beratungsangebot gehören regelmäßig stattfindende Gruppencoachings, durch die eine jeweilige Coachin aus unserem Team führt. Wir Coaches und auch unsere Klientinnen und Klienten wissen dieses Beratungsformat sehr zu schätzen. Neben dem thematischen Input lebt das Coaching vom gegenseitigen Austausch, der Gruppendynamik und der „Kunst“ der Coachin oder des Coaches, zu moderieren und zu lenken. So auch beim Gruppencoaching zum Thema „Stärkenanalyse“ und „Meine Kompetenzen – meine Berufsbiografie“. Themenbezogen werden erste Grundsteine gelegt, die wir im weiteren Coachingprozess verfolgen und vertiefen. Inhaltlich werden die Begrifflichkeiten „Stärken“ und „Kompetenzen“ besprochen, Diskussionen werden angeregt, der Bezug zum persönlichen und beruflichen Kontext (Wiedereinstieg, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Karriereplanung) wird hergestellt. Zielführend ist vor allem, mit den Klientinnen und Klienten in ein intensives Gespräch zu kommen, Vertrauen aufzubauen, die Selbstreflexion anzuregen und den Austausch untereinander zu fördern. Dieser ist besonders wertvoll, um die Selbsteinschätzung und Fremdeinschätzung miteinander abzugleichen und eventuell neu zu bewerten.

Erkenntnisse aus dem Gruppencoaching sind zum Beispiel: „Ich kann mehr, als ich dachte“ oder „ich habe schon viel erreicht“ oder „tatsächlich habe ich einige Stärken und Kompetenzen während meiner Familienphase dazugewonnen und ausgebaut“. Auch die Erkenntnis, dass Kompetenzen neu erworben oder ausgebaut werden müssen, um das persönliche Ziel zu erreichen, ist ein Gewinn für die Klientinnen und Klienten und von Bedeutung für die weitere Planung.

Coronabedingt haben wir das Gruppencoaching auf ein Online-Angebot adaptiert. Diese Umstellung wurde zunächst sehr unterschiedlich aufgenommen. Inzwischen haben wir auch die „Digital-Skeptikerinnen und -Skeptiker“ für dieses Format gewinnen können. Allein durch die Nutzung des Online-Coachings erweitern sie ihre digitalen Kompetenzen und öffnen sich anderen Online-Formaten, wie zum Beispiel „PWE@online“ (dem Weiterbildungsangebot des ESF-Bundesprogramms „Perspektive Wiedereinstieg“).

Schritt 2 – Aufgabe für die Klientin

Der zweite Prozessschritt ist gekennzeichnet durch den Übergang in das asynchrone, selbstgesteuerte Lernen. Exemplarisch greifen wir eine Klientin aus dem Gruppencoaching heraus, die nun im weiteren Coachingverlauf begleitet wird. Die „Stärkenanalyse“ wurde bei der Klientin ins Rollen gebracht und die Selbstreflexion angeregt. Jetzt gilt es für die coachende Person, am Ball zu bleiben und der Klientin ein „Stärkentraining“ anzubieten. Die Klientin bekommt die Hausaufgabe, ihre Stärken anhand eines Arbeitsblatts konkret einzuschätzen. Mittels einer „Tabelle zur Selbstanalyse der eigenen Stärken“ soll sie 24 vorgegebene Stärken auf einer numerischen Skala von eins bis neun bewerten. Einordnungen, die als „mittelstark ausgeprägt“ bewertet wurden, sollen in einem zweiten Schritt dem Bereich „stark ausgeprägt“ oder „schwach ausgeprägt“ zugeordnet werden. Diese Tabelle dient der erneuten Selbstreflexion und weiteren Coachingarbeit, um den roten Faden weiterzuziehen. Die coachende Person vereinbart mit der Klientin einen Termin für das Einzelcoaching und bittet sie, die erstellte Selbstanalyse mitzubringen. Die coachende Person des Gruppencoachings tauscht sich unterdessen mit der coachenden Person der Einzelberatung aus.

Schritt 3 – Einzelcoaching

Im Einzelcoaching findet zunächst eine Aus- und Bewertung des Gruppencoachings und der tabellarischen Selbstanalyse statt. Die Klientin schildert ihre Erkenntnisse. Für sie ist es sehr ungewohnt, positiv über sich nachzudenken und zu reden. Die bisherigen Gedanken gingen eher in Richtung Probleme, Auswegslosigkeit und Schwächen. Um ihr Denkmuster zu durchbrechen, ist die tabellarische Einordnung der eigenen Stärken noch zu abstrakt. Daher nutzen wir die vorliegende Stärkenanalyse und intensivieren das Coaching, indem wir uns weiterhin den Stärken widmen. Fragetechniken im Coaching verhelfen der Klientin, ihr Denken, Fühlen und Handeln zu analysieren, zu hinterfragen und in Zusammenhängen zu sehen. „Welche Stärken sind aktuell am ausgeprägtesten?“ „In welchen Lebensbereichen setzen Sie ihre Stärken bereits ein?“ „Welche Stärken haben Sie, um ihr Ziel (den beruflichen Wiedereinstieg) zu erreichen?“ „Welche Stärken können Sie mühelos einsetzen, um Ihr Ziel zu erreichen?“ „Welche drei Stärken konnten Sie für ihre letzte berufliche Tätigkeit besonders nutzen?“ Mit diesen Fragestellungen ermitteln wir gemeinsam ihr konkretes Stärkenprofil (fünf bis sieben Stärken) sowie ihr Stärkentrio, das im weiteren Coachingprozess immer wieder eingesetzt wird. Durch diese Herangehensweise trainiert und verinnerlicht die Klientin ihre Stärken und lenkt ihre Energie ins Positive. Außerdem werden ihr Selbstwertgefühl und die Selbstwirksamkeit gestärkt.

In unserem exemplarischen Beispiel sind wir im Coaching noch einen Schritt weitergegangen. Die Klientin hat allmählich Gefallen daran gefunden, über sich zu reden, und äußert eine positive Veränderung. In einem erneuten Einzelcoaching nutzen wir nun ein weiteres Coachingtool in Anlehnung an den „Stärkenbaum“ (Quelle: <https://dardo-consulting.com>). Zu Beginn empfiehlt es sich, das Bild eines Baumes vorzulegen. Wie sieht der Baum aus, was macht einen gesunden Baum aus, was braucht er zum Leben, wann blüht er? In einem zweiten Schritt knüpfen wir an das Leben der Klientin an und erschaffen ihren ganz persönlichen Baum (Vorlage, Flipchart). Die Wurzeln stellen die Ressourcen dar (Energie/Kraft), der Stamm die Stärken (an dieser Stelle setzen wir das ermittelte Stärkentrio ein), und die Baumkrone steht für Erfolge. Über ihre eigenen Erfolge zu

sprechen, fällt der Klientin sichtlich schwer. Ihre Leistungen hat sie bisher nicht hinterfragt, darauf stolz zu sein, ist ihr eher fremd und beschämt sie. Der Aspekt „ich kann stolz auf mich sein und ich habe schon viel geschafft“ bringt eine neue und positive Dynamik in den Prozess. Die Visualisierung des Baumes hilft ihr, in ein gutes Gefühl überzugehen.

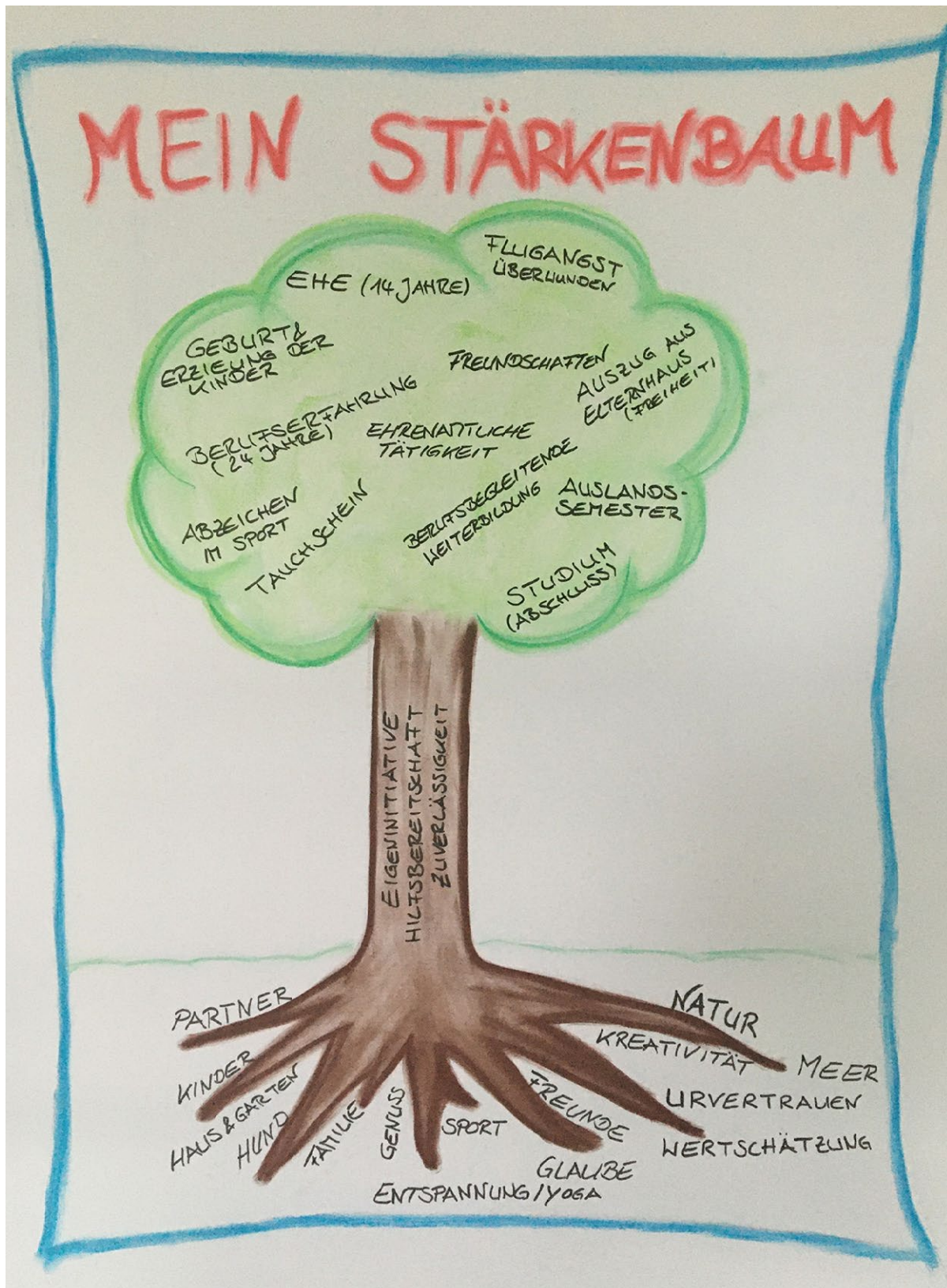
Abschließend ermuntern wir die Klientin, einen engen Vertrauten nach seiner Einschätzung bezüglich ihrer Stärken und Kompetenzen zu fragen. Diese Rückmeldung erlaubt einen geschärften und prüfenden Blick auf das Selbstbild. Wir vereinbaren einen Telefontermin, damit die Klientin von der Fremdeinschätzung und ihren weiteren Erkenntnissen berichten kann.

Schritt 4 – Telefonat

Die Klientin hat das Gespräch mit ihrem Mann gesucht und berichtet positiv. Überrascht hat sie, dass er ganz spontan einige Stärken benannt hat und diese auch wertschätzt. So ist ein gutes, tiefgründiges Gespräch mit dem Partner entstanden, auch über die jeweilige Vorstellung des beruflichen Wiedereinstiegs. Er bemerkt eine positive Veränderung und neue Zuversicht seiner Frau und bestärkt sie, das Coaching weiterhin in Anspruch zu nehmen. Hilfe anzunehmen, auch das ist eine Stärke! Die Klientin verfügt nun über ein gutes Profil ihrer eigenen Kompetenzen und Stärken.

Schritt 5 – Einzelcoaching

Widmen wir uns im nächsten Einzelcoaching weiter den im Gruppencoaching erworbenen Erkenntnissen über die Kompetenzen unserer Klientin. Um ihr persönliches Kompetenzprofil zu ergänzen und mit ihrer Berufsbiografie und Laufbahnplanung abzugleichen, nutzen wir ein wissenschaftlich entwickeltes Testverfahren. Die Auswertung des Testverfahrens beschreibt ein persönliches Kompetenz- und Interessenprofil, das wir gemeinsam mit den beruflichen Plänen des Wiedereinstiegs und den Perspektiven abgleichen. Grundsätzlich charakterisiert der Test sechs unterschiedliche Typen, wobei die ersten drei nach Rangordnung Beachtung finden. Unsere



IMBSE e. K. Schwerin, Zeichnung von: Nicole Leibinger

Klientin fühlt sich sowohl in ihrer Persönlichkeit als auch in ihrem bisherigen beruflichen Weg bestätigt. Zur Ergänzung besprechen wir noch das beiliegende Berufsregister. Im Anschluss erfolgen die Auswertung und die Vervollständigung des Kompetenzprofils.

Schritt 6 – Einzelcoaching, online

Die weiteren Einzelcoachings finden online statt. Unsere Klientin hat sich gut in das Beratungsformat eingefunden. Neben der Erweiterung ihrer digitalen Kompetenzen sieht sie den positiven Effekt der Zeitersparnis und Archivierung ihrer persönlichen Coachingunterlagen.

Zunächst reflektieren wir die Ergebnisse des Stärken- und Kompetenzprofils und lassen den bisherigen Coachingverlauf Revue passieren. Die Klientin hat an Selbstvertrauen und Klarheit gewonnen und fühlt sich für den beruflichen Wiedereinstieg gut gerüstet. Das ist ein guter Ausgangspunkt für eine Zielfindung und Planung der nächsten konkreten Schritte. In diesem Prozess binden wir erneut die Stärken und Kompetenzen mit ein!

Im weiteren Coachingprozess nutzen wir das Stärken- und Kompetenzprofil für die Erstellung der Bewerbungsunterlagen, Sichtung von Stellenanzeigen und Simulation eines Vorstellungsgesprächs. Im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bestärken wir unsere Klientin immer wieder darin, ihren Kompetenzerwerb innerhalb ihrer Familienaufgaben zu betonen und den Profit für ihre berufliche Tätigkeit und das Unternehmen zu unterstreichen.



Bild von Manuela Komorek, IMBSE e. K. Schwerin

Schritt 7 – Online-Kurse

Unsere Klientin hat im Coachingverlauf für sich festgestellt und festgelegt, dass sie ihre fachlichen und methodischen Kompetenzen, insbesondere im Officebereich, erweitern und vertiefen möchte. Diese Möglichkeit bietet ihr ebenfalls das Programm „Perspektive Wiedereinstieg“ (PWE) mit dem „PWE@online“-Kursangebot. Das Online-Kursangebot und die Selbstlernmodule bieten digitales Lernen in einem überschaubaren Umfang bei flexibler Zeiteinteilung. Mit der schrittweisen Heranführung an das bisher unbekannte Lernformat ist es unserer Klientin gelungen, einen selbstständigen Umgang mit der digitalen Lernform zu pflegen. Neben dem Erwerb von Fach- und Methodenkompetenzen und einem Zertifikat hat sie wiederum ihre Stärken und persönlichen Kompetenzen „trainiert“ und an Selbstsicherheit und Selbstwirksamkeit gewonnen.

Abschluss – Fazit

Wir hoffen, Sie als Coaches fühlen sich durch unseren exemplarischen Arbeitsbericht inspiriert, den Coachingprozess vielfältig und lebendig zu gestalten. Egal, welche Methoden und Formate Sie anbieten, sorgen Sie für eine thematische Beständigkeit im Beratungsprozess. Ermuntern Sie Ihre Klientinnen und Klienten, ins Gespräch zu kommen, schaffen Sie Vertrauen und hören Sie gut zu. Laden Sie sie ein, immer wieder Stärken und Kompetenzen zu reflektieren und diese zu verinnerlichen. Die Klientinnen und Klienten, die um ihre eigenen Stärken und Kompetenzen wissen, können letztlich ihr Potenzial viel besser erschließen und ausschöpfen. Sie erreichen ihre Ziele, nehmen Herausforderungen an und entwickeln sich weiter. Im beruflichen Veränderungsprozess sind wir als Coaches wichtige Wegbegleitende, die mit all ihrem Wissen und ihren Erfahrungen einen guten und nachhaltigen Beitrag leisten können.

Projektträger

Das IMBSE e.K. arbeitet seit dem Jahr 2000 im Tätigkeitsfeld der beruflichen Laufbahnberatung von Personen durch individuelles Coaching, berufliche Bildungsberatung und tutoriell begleitete Online-Kurse. Dabei liegen die Schwerpunkte in der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben und in der beruflichen Orientierung. www.imbse-schwerin.de

Beruf und Familie? Passt! Knackpunkte und Impulse für Wiedereinsteigerinnen¹

Ruth Werbeck

ZIBB Zentrum Information Beratung Bildung – Frauen für Frauen e. V., Groß-Umstadt



Vereinbarkeit Leitfaden

Guten Tag,

Sie spüren, dass es Zeit für etwas Neues ist, oder wollen zurück in den alten Job. Neben Fragen, ob Sie noch gut genug sind, zweifeln Sie, ob es Ihnen glücken wird, Berufstätigkeit und Familienaufgaben in Balance zu halten. Veränderungen brauchen Mut und Klärung.

Diese Präsentation dient als Orientierung für Frauen, die beim Wiedereinstieg ins Berufsleben Fragen und Knackpunkte der Vereinbarkeit von Familie und Beruf identifizieren, klären und angehen möchten.

Impulse und Denkanstöße werden durch unterschiedliche Methoden und Ansätze angeboten, um diesen Weg zu erleichtern.

Viel Spaß beim Stöbern, Entdecken und Bearbeiten!

1. Einleitung

Wer nach einer Familienzeit den beruflichen Wiedereinstieg oder einen Spurwechsel plant, tut gut daran, die Chance zu nutzen, sich aktuell zu verorten und über seine eigenen Lebenspläne nachzudenken. Sie haben sich verändert, die Arbeitswelt und Ihr alter Arbeitgeber vielleicht

auch. Passen Sie noch zusammen oder möchten Sie die Branche wechseln? Es gibt Fragen nach dem Warum und Wozu, dem Wie, die Organisation und Gestaltung von Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen, nach der zuverlässigen Kinderbetreuung, den eigenen Karrierewünschen, Zielen und Visionen, dem familiären Rückhalt, der finanziellen Absicherung, der Altersvorsorge, Life-Work-Balance-Themen, Flexibilität ...

Eine Selbstreflexion im Vorfeld hilft bei der persönlichen Standortbestimmung, Stolpersteine rechtzeitig zu erkennen, sich seiner Stärken und Talente selbstbewusst klar zu werden und gut vorbereitet zu sein für die nächsten Schritte in ein erfülltes Arbeits- und Familienleben.

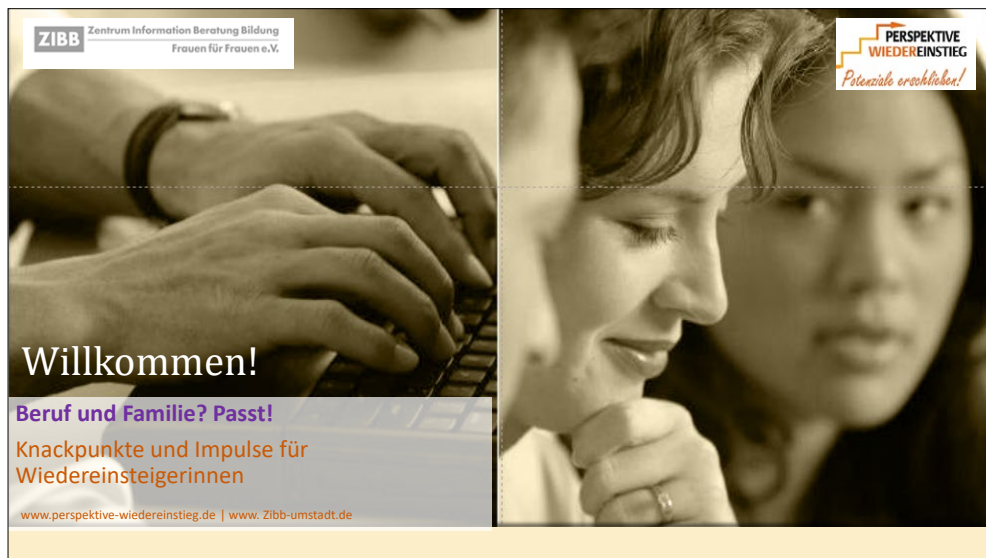
Die nachfolgenden Übungen und Impulse sollen Ihnen dabei behilflich sein.

2. Ressourcen, Stärken, Talente

2.1 Übung: Ressourcen, Stärken, Talente, Profil

Bitte geben Sie sich für die folgende Übung ausreichend Zeit, nehmen Sie einen Stift zur Hand und tragen Sie zu den anschließenden Punkten Ihre Antworten ein. Wenn Sie damit fertig sind, bitten Sie einen Menschen, der Sie gut kennt, um seine Wahrnehmung. Wie sieht sie aus oder

¹ Natürlich sind die Tipps ebenso für Männer gedacht und geeignet, die nach einer familienbedingten Erwerbspause wieder in den Beruf einsteigen möchten.



Folie 1
Vorstellung

er Sie? Welche Stärken und Schwächen fallen auf? Bitten Sie um ein schriftliches Feedback. Es geht um Kernfragen: Wer bin ich? Und was will ich wirklich? Und was ist der realistische Weg dahin? Es geht um Selbst- und Fremdbild und das Sichtbarmachen der Fülle in Ihrer Schatzkiste. Ihre Talente, Fähigkeiten, Erfahrungen und Fertigkeiten, von Soft Skills bis zu harten Fakten, werden lesbar und sichtbar. Sie erfahren Wertschätzung und Anerkennung. Ein Tonikum für Ihr Selbstbewusstsein (angelehnt an Methoden von Brigitte Marx-Lang, Gesellschaft für Perspektivenentwicklung).²

Selbstbewusstsein und Selbstvertrauen stärken Erfolgszutaten: WER bin ich?

Was mache ich besonders gern:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Mein Markenzeichen:

- 1.
- 2.
- 3.

Was kann ich besonders gut?

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Wenn jemand mit mir zusammenarbeitet, hat sie oder er folgende Vorteile:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

2 Alle hier gezeigten Folien: © Microsoft

2.2 Übung: Mein Leit- und Orientierungssystem

Ein gesundes Gleichgewicht von Arbeits- und Privatleben, Job und Familie ist ein wichtiges Anliegen und ein Flow-Faktor³ gleichermaßen für ein glückliches Leben. Im Lot zu sein, gilt als wesentlicher Resilienzfaktor und bedeutet Stressprävention.

Bei der folgenden kreativen Übung wird der Lebenskontext in unterschiedliche Bereiche geteilt und betrachtet: Gesundheit, berufliche Karriere, Familie und Beziehungen und Spiritualität. Stellvertretendes, assoziatives Sinnbild und Metapher für Ihre Work-Life-Balance ist ein Gummibärchen, das Sie in den aktuellen Proportionen Kopf, Arme, Bauch und Beine zeichnen. Bitte betrachten Sie Ihr Werk, Ihren derzeitigen Ist-Zustand. Was fällt Ihnen auf? Könnte das Gummibärchen stabil stehen oder elegant laufen? Ist es harmonisch in den Proportionen oder gar kopflastig? Oder der Bauch überbetont? Sind Sie damit zufrieden oder möchten Sie etwas ändern, um aus der ungesunden Schiefelage rauszukommen? Bitte überlegen Sie, was sich idealerweise ändern soll. Welche Zukunft sehen Sie für sich und welches Haltungsziel hilft Ihnen dabei, sich verbindlich selbst in die gewünschte Richtung zu entwickeln? Welche Werte, Motive und Haltungsziele wirken dabei als Ihr persönliches Leit- und Navigationssystem (siehe Folie 2).

3. Selbst- und Zeitmanagement

3.1 Leitfragen zur (Selbst-)Reflexion

Der Prozess des beruflichen Wiedereinstiegs bringt Veränderungen für die Abläufe im Familienalltag mit sich. Je eher alle Familienmitglieder – Partnerin, Partner und die Kinder – darüber miteinander ins Gespräch kommen, ihre Wünsche und Erwartungen offen formulieren, mögliche Herausforderungen wahrnehmen und neue Vereinbarungen finden, umso besser können sie die Veränderung gemeinsam meistern. Diese Leitfragen fassen einige Punkte zusammen, die im Prozess des beruflichen Wiedereinstiegs in Partnerschaft und Familie häufig zu klären sind (siehe Folie 3).

3.2 Ist-Analyse (siehe Folie 4)

3.3 Checkliste (siehe Folie 5)

3.4 Aufgabenplan

Jetzt zum Soll- und Wunschzustand:

Bitte stellen Sie im Nachgang einen neuen Aufgabenplan miteinander auf, für die Situation, dass Mama ins Berufsleben zurückkehrt. Die Mehrfachbelastung von berufstätigen Müttern ist immens und die Haushaltsaufgaben wollen fair verteilt werden. Welche Aufgaben können partnerschaftlich und alters-/kindgerecht neu verteilt werden? Wer macht was und wann? Ein freundlicher Spaltenkalender oder eine schön gestaltete Excel-Tabelle motivieren zusätzlich und natürlich Belohnungen, wenn es gut läuft. Zusammen geht es leichter, schafft ein gutes Wir-Gefühl, Selbst- und Mitverantwortung und etwas Entlastung für Mama.

Überlegen Sie bitte auch, ob eventuell eine Haushalts-, Garten- oder Reinigungshilfe in Frage kommt. Informieren Sie sich über die Vorteile der Haushaltsnahen Dienstleistungen (siehe Folie 6).

4. Resilienz

4.1 Resi, was? Resilienz ...

... ist ein Schutzschild für die Seele, der Sie befähigt, mit hohen Belastungen gut umzugehen und Krisen zu bewältigen, ohne Schaden an Körper und Seele zu nehmen, sowie den Alltag ohne Erschöpfung zu schaffen. Angelegt wird die Resilienz bereits durch die Lebensumstände und Erfahrungen in der Kindheit. Wesentliche Faktoren können sein:

1. gute Beziehungen, die Fürsorge und Unterstützung gewähren, die Liebe und Vertrauen generieren und Ermutigung bieten,
2. Intelligenz (angelehnt an die Arbeit von Dr. Holger Schlageter, Schlageter Institut Wiesbaden).

3 „Flow (deutsch ‚Fließen, Rinnen, Strömen‘) bezeichnet das als beglückend erlebte Gefühl eines mentalen Zustands völliger Vertiefung (Konzentration) und restlosen Aufgehens in einer Tätigkeit (‚Absorption‘), die wie von selbst vor sich geht – auf Deutsch in etwa ‚Schaffens- beziehungsweise Tätigkeitsrausch oder auch Funktionslust. Der Glücksforscher Mihály Csikszentmihályi gilt als Schöpfer der Flow-Theorie [...]“ (Flow, 2021).

Gelingens- und Erfolgszutaten




Work-Life-Balance

Malen Sie bitte Ihr persönliches „Gummibärchen“ auf:

Die Größe des Kopfes steht für den Zeitanteil der beruflichen Arbeit

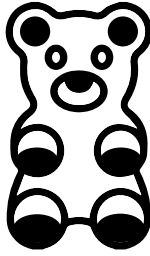
Linker Arm = Zeit für Freundinnen/Freunde

Rechter Arm = Zeit für Partnerin/Partner

Linkes Bein = Gesundheit

Rechtes Bein = Hobby/Sport

Die Größe des Herzens steht für Ruhe und Besinnung, Bauch für die Pflicht



ZIBB | Zentrum Information Beratung Bildung | Frauen für Frauen e.V. Steinschönauer Straße 4 B | 64823 Groß-Umstadt | www.zibb-umstadt.de | info@zibb-umstadt.de | 06078-72377

Folie 2
2.2 Übung: Mein Leit- und Orientierungssystem

Gelingens- und Erfolgszutaten




Leitfragen: Reflexion zum beruflichen Wiedereinstieg | Partnerschaft und Familie

- Welche kurzfristigen und welche langfristigen Vorteile ergeben sich für die einzelnen Familienmitglieder durch den beruflichen Wiedereinstieg der Partnerin beziehungsweise des Partners?
- Inwieweit kann der berufliche Wiedereinstieg die bisherige Alleinverdienerin beziehungsweise den bisherigen Alleinverdiener entlasten?
- Wie gehen wir mit Veränderungen um, die sich durch den beruflichen

- Wiedereinstiegsprozess ergeben?
- Wie motivieren wir uns selbst und uns gegenseitig, die Veränderungen als Herausforderungen zu begreifen und gemeinsame Lösungen zu finden?
- Wie planen wir die einzelnen Schritte des beruflichen Wiedereinstiegs für unsere Familie?
- Und wie feiern wir das Erreichen einzelner Etappenziele?

ZIBB | Zentrum Information Beratung Bildung | Frauen für Frauen e.V. Steinschönauer Straße 4 B | 64823 Groß-Umstadt | www.zibb-umstadt.de | info@zibb-umstadt.de | 06078-72377

Folie 3
3.1 Leitfragen zur (Selbst-)Reflexion

Gelingens- und Erfolgszutaten




Ist-Analyse: Wie sind die Zuständigkeiten und Aufgaben in unserer Familie verteilt?

- Bitte erfassen Sie schriftlich: Wer macht was?
- Wenn Sie mögen, visualisieren Sie die Familiensituation auch bildhaft (Collage/Zeichnung).

ZIBB | Zentrum Information Beratung Bildung | Frauen für Frauen e.V. Steinschönauer Straße 4 B | 64823 Groß-Umstadt | www.zibb-umstadt.de | info@zibb-umstadt.de | 06078-72377

Folie 4
3.2 Ist-Analyse

Davon leiten sich ab:

- die Fähigkeit, realistische Pläne zu machen,
- Selbstvertrauen und ein positives Selbstbild,
- gut entwickelte Kommunikationsfähigkeit und
- die Fähigkeit, starke Gefühle und Impulse zu kontrollieren.

Wer in seiner Kindheit in dieser Hinsicht Defizite erlitten hat, kann dennoch seine Widerstandskräfte trainieren. Ebenso, wie eine erwachsene Person auch Fahrradfahren lernen kann – es erfordert etwas mehr Anstrengung und ein „Verliebtsein“ in besseres Gelingen.

Resilienz ist kein statischer Schutzschild, sondern mentale aktive Auseinandersetzung. Sie besteht aus Übungen, Ritualen, mentalem und emotionalem Training für einen rundum gesunden Körper. Resilient sind die, denen es gelingt, das Gute auch im Schlechten zu erkennen.

Resilienz befähigt uns zu

- guten Ergebnissen unabhängig vom Risikofaktor,
- konstanter Kompetenz unter Stress,
- Erholung von Trauma und
- einem Wachsen an Herausforderungen.

Die Familie zu versorgen und am Arbeitsplatz zu glänzen, ständig erreichbar und perfekt sein wollen – das alles kostet viel Kraft und Nerven. Berufstätige Mütter versuchen oft, es allen recht zu machen, erleben Stressfaktoren wie Mehrfachbelastungen, Termindruck und Konflikte und bleiben mit ihren eigenen Bedürfnissen manchmal auf der Strecke.

In einem Resilienz-Workshop im Rahmen des Projekts „Perspektive Wiedereinstieg“ (PWE) in Groß-Umstadt trainierten die Teilnehmerinnen,

- Stressfaktoren dauerhaft zu reduzieren und ihre Belastbarkeit zu erhöhen,
- vom Nonstop-Modus zu einem gesunden Tagesrhythmus zu wechseln,
- Strategien zur Bewältigung von Niederlagen und Krisen zu entwickeln,
- entspannter zu denken und beunruhigende Gedanken in den Griff zu bekommen,
- innere Stärke zu entwickeln und Erschöpfung zu vermeiden,
- ihre persönlichen Ressourcen bewusster einzusetzen und auch in schwierigen Situationen krisenfest zu bleiben.

Sie lernten und trainierten zudem Folgendes:

- von der Problem- zur Lösungsebene wechseln,
- proaktiv weitsichtig planen, statt überstürzt zu reagieren,
- mittels bewährter Entspannungsübungen schneller regenerieren,
- Zeitdiebe und Zeitfallen erkennen und damit bewusst umgehen,
- die Informationsflut eindämmen und souverän beherrschen,
- zwischen individuellen und organisatorischen Stressursachen unterscheiden,
- Wege aus dem Diktat des Müssens finden und selbst gemachten Stress sofort reduzieren,
- mit Misserfolgen umgehen und aus Krisensituationen gestärkt hervorgehen,
- Optimismus und Lebensfreude entwickeln und Ressourcen aktivieren,
- persönliche und berufliche Ziele miteinander in Einklang bringen.

Sie lernen außerdem, wie Sie neue Wege zur Gelassenheit gehen, indem Sie Entspannungstechniken gezielt einsetzen, erholsamer schlafen und bewusst abschalten. Sie trainieren auch, wie Sie sich der Zeitnot und dem Arbeitsdruck zum Trotz regelmäßige Entspannungsphasen sichern. Praktische Übungen versetzen Sie in die Lage, sowohl alltäglichen als auch akuten Belastungssituationen gelassener entgegenzutreten. Alle Übungen sind leicht erlernbar, nahezu jederzeit und an jedem Ort anwendbar.

So vermittelt Ihnen das Training alles, was Sie brauchen, um trotz hoher Belastungen Ihren persönlichen Stresslevel spürbar und nachhaltig zu senken und im Gleichgewicht zu bleiben. Sie können besser mit belastenden Situationen und Krisen umgehen und steigern Ihre Energie und Motivation für die Realisierung Ihrer beruflichen und privaten Ziele.

4.2 Übung zum Resilienzaufbau

Sie wissen, was Sie stärkt, können sich vertrauen und wissen, wo Ihre Kraftquellen und Ressourcen liegen? Prima, das ist eine gute Basis und ermöglicht Ihnen, stressige Situationen selbstbewusst zu meistern. Öffnen Sie Ihre eigene Schatzkiste (siehe Folie 7).

Gelingens- und Erfolgszutaten



Checkliste: Beruflicher Wiedereinstieg | Partnerschaft und Familie

- Wie hat sich die derzeitige Aufgabenverteilung entwickelt?
- Wie organisieren wir konkret eine Neuverteilung der Zeitressourcen, um Zeit für den beruflichen Wiedereinstieg zu gewinnen?
- Wie gehen wir mit Phasen von knapper Zeit und Stress um?
- Was können wir tun, um uns Entspannung und Erholung zu gönnen?
- Wer kann uns bei der Schaffung neuer Zeitressourcen unterstützen?
- Inwieweit können wir uns vorstellen, Haushaltsnahe Dienstleistungen in Anspruch zu nehmen?

ZIBB | Zentrum Information Beratung Bildung | Frauen für Frauen e.V. Steinschönauer Straße 4 B | 64823 Groß-Umstadt | www.zibb-umstadt.de | info@zibb-umstadt.de | 06078-72377

Folie 5
3.3 Checkliste

Gelingens- und Erfolgszutaten



Aufgabenplan

Und was ändert sich, wenn Sie wieder arbeiten?

- Bitte entwerfen Sie einen Wochen- oder Monatsplan für den neuen Alltag.
- Zeit für Beziehungspflege?
- Was stärkt Bindung, Vertrauen, Kräfte?
- Meine Zeit, Familienzeit, Kinderzeit, Partnerschaft

ZIBB | Zentrum Information Beratung Bildung | Frauen für Frauen e.V. Steinschönauer Straße 4 B | 64823 Groß-Umstadt | www.zibb-umstadt.de | info@zibb-umstadt.de | 06078-72377

Folie 6
3.4 Aufgabenplan

Resilienz



Resi, was? Resilienz.

- Der Blick auf Ihre Gaben, Talente, Stärken, Fähigkeiten und Fertigkeiten**
Wobei geht Ihnen das Herz auf? Was können Sie gut und was machen Sie gern? Wofür wurden Sie schon als Kind gelobt?
- Vorbilder, Heldinnen und Helden, wichtige bedeutsame Menschen in Ihrer Kindheit**
Was war das Faszinierende? Was hätte gefehlt ohne sie oder ihn?
- Eine große Herausforderung in Ihrem Leben**
Wie haben Sie sie gemeistert? Welche Eigenschaften, Ressourcen waren hilfreich? Was oder wer hat Sie unterstützt?

ZIBB | Zentrum Information Beratung Bildung | Frauen für Frauen e.V. Steinschönauer Straße 4 B | 64823 Groß-Umstadt | www.zibb-umstadt.de | info@zibb-umstadt.de | 06078-72377

Folie 7
4.2 Übung zum Resilienzaufbau

4.3 Übung zur Reflexion und Selbstfürsorge

Zu den sieben Schlüsseln für mehr innere Stärke und Resilienz gehören laut Prof. Dr. Heller Akzeptanz, Optimismus, Selbstwirksamkeit, Verantwortung, Netzwerkorientierung, Lösungs- und Zukunftsorientierung. Diese Fähigkeiten und innere Haltung tragen zu einem gesunden Leben bei (siehe Folie 8).

Übung:

- **Erster Schritt:** Bitte nehmen Sie ein Blatt Papier und ziehen Sie untereinander sieben lange Linien.
- **Zweiter Schritt:** Wie steht es um Ihren Optimismus auf einer Skala zwischen 1 und 10? Markieren Sie Ihre Selbsteinschätzung als dicken Punkt zwischen 1 und 10.
(1 = schwach ausgeprägt, 10 = stark ausgeprägt)
- **Dritter Schritt:** Bitte skalieren Sie die nachfolgenden anderen sechs Faktoren.

Damit haben Sie ein Bild Ihrer derzeitigen Resilienz. Sind Sie zufrieden? Wenn Sie einige Faktoren trainieren wollen, dann stellen Sie sich bitte vor, was genau wäre anders, wenn Sie Ihre Haltung und Ihr Verhalten um zwei bis drei Punkte besser skalieren. Wie geht es Ihnen dann? Welche Qualität haben Ihre Gedanken und Ihr Handeln? Was merkt Ihre Umgebung? Wenn Sie mögen, gönnen Sie sich ein Coaching dazu.

5. Stressmanagement

5.1 Übung zur Reflexion und Selbstfürsorge

Der Berufsalltag ist häufig geprägt von Eile, Hektik und Leistungsdruck. Mit der zunehmenden Digitalisierung kommen weitere Anforderungen dazu. Stress und Erschöpfung sind allgegenwärtig und ein Abschalten nach der Arbeit fällt schwer. Pausenloses Arbeiten, sich über Leistung definieren, ständig erreichbar sein, nach Anerkennung und Wertschätzung suchen und sie nicht bekommen.

Der Wiedereinstieg in den Beruf fängt mit Begeisterung an und endet in Erschöpfung und Selbstzweifel. Stress ist Angst und Angst ist Stress. Es gibt äußere Stressfaktoren und innere Antreiber und Glaubenssätze, die zusätzlich stressen:

- **1 – Sei perfekt!**
Ich bin noch nicht gut genug. Es gibt immer etwas besser zu machen. Ich arbeite fehlerfrei, genau und gründlich.
- **2 – Sei beliebt!**
Ich will es allen recht machen und kann schlecht Neinsagen. Ich will akzeptiert werden und vermeide Konflikte. Meine eigenen Interessen sind nicht so wichtig.
- **3 – Sei stark!**
Ich komme alleine zurecht. Ich beiße die Zähne zusammen und zeige keine Gefühle. Ich bewahre Haltung und lasse keine Schwäche zu.
- **4 – Streng dich an!**
Ich muss es schaffen und Probleme überwinden. Ich mühe mich ab bis zum Letzten und arbeite dafür hart.
- **5 – Sei schnell!**
Ich muss vorwärts machen und bin dauernd beschäftigt. Ich mache mehrere Dinge gleichzeitig und darf keine Zeit verschwenden (Borner, 2017).

5.2 Lösungswege zur Stressprävention

Am besten entsteht der Stress erst gar nicht. Und wenn doch, konkretisieren Sie Ihre aktuelle Herausforderung. Sammeln Sie Lösungsideen. Bewerten Sie die Ideen. Wählen Sie die beste aus. Machen Sie einen Plan. Setzen Sie Ihren Plan um. Überprüfen Sie Ihren Erfolg (siehe Folie 9, 10, 11).

Resilienz


Was hält mich in meinem Leben gesund?

Reflexion und Selbstfürsorge für die starke Seele

- Optimismus, lebenslange Lernbereitschaft
- Selbstakzeptanz
- Lösungsorientiertheit
- Fähigkeit zur Selbstmotivation, Humor, Kreativität
- Die Bereitschaft, Verantwortung für das eigene Tun zu übernehmen, gesunder Selbstwert, Selbstwirksamkeit
- Aufbau und Pflege eines stabilen und sozialen Umfelds
- Eine umsichtige und realistische Gestaltung der eigenen Zukunft, eigene Grenzen kennen, Balance zwischen Berufs- und Privatleben, Stressbewältigung

ZIBB | Zentrum Information Beratung Bildung | Frauen für Frauen e.V. Steinschönauer Straße 4 B | 64823 Groß-Umstadt | www.zibb-umstadt.de | info@zibb-umstadt.de | 06078-72377

Folie 8
4.3 Übung zur Reflexion
und Selbstfürsorge

Stressprävention


Stress? „Freundschaftliche“ Ratschläge zur gesunden Selbstfürsorge

1. Beschreiben Sie Ihr Problem. Überlegen Sie sich Antworten auf die folgenden Fragen.

- Was genau stresst Sie?
- Wer ist beteiligt?
- Was passiert genau?
- Welche Folgen hat die Stresssituation für Sie (auch körperlich, mental, emotional, spirituell)?
- Wodurch ist sie entstanden?
- Was möchten Sie erreichen?
- Wer könnte Ihnen helfen, das zu erreichen?

Ist das Problem zu komplex, teilen Sie es auf. Analysieren Sie dann nacheinander die Teilprobleme.
So können Sie komplexe Probleme viel einfacher bewältigen.

ZIBB | Zentrum Information Beratung Bildung | Frauen für Frauen e.V. Steinschönauer Straße 4 B | 64823 Groß-Umstadt | www.zibb-umstadt.de | info@zibb-umstadt.de | 06078-72377

Folie 9
5.2 Lösungswege zur
Stressprävention

Stressprävention


2. Sammeln Sie Lösungsideen.

Machen Sie ein Brainstorming. Dazu sammeln Sie alle Handlungsideen, die Ihnen in den Sinn kommen.

Was könnten Sie tun, um die stressige Situation zu verändern?

Lassen Sie Ihrer Fantasie freien Lauf. Auch Freundeskreis oder Kollegenschaft, denen es ähnlich geht wie Ihnen, können dabei mitmachen.

Lassen Sie sich von Ihren Ideen anregen. Ganz wichtig: Verzichten Sie zu diesem Zeitpunkt darauf, Ihre eigenen Ideen oder die der anderen zu kritisieren. Dann fällt Ihnen viel mehr ein.

3. Bewerten Sie die Ideen und wählen Sie die beste Lösung aus.

Jetzt erst betrachten Sie Ihre Ideen kritisch. Welche Konsequenzen haben sie kurz- oder langfristig für Sie selbst und für die anderen Beteiligten?

Prüfen Sie die Vor- und Nachteile und wählen Sie die brauchbarste Strategie aus.

ZIBB | Zentrum Information Beratung Bildung | Frauen für Frauen e.V. Steinschönauer Straße 4 B | 64823 Groß-Umstadt | www.zibb-umstadt.de | info@zibb-umstadt.de | 06078-72377

Folie 10
5.2 Lösungswege zur
Stressprävention

Neinsagen – ein gesundes Zauberwort

Können Sie sich an Ihr erstes NEIN in Kindertagen erinnern? Welche Reaktion haben Sie darauf erfahren? Und könnte es sein, dass das auch heute im Erwachsenenleben Ihr Verhalten prägt? Dass Sie es zum Beispiel allen recht machen wollen, nett und sympathisch rüberkommen wollen. Wer keine Grenzen zieht, zahlt einen hohen Preis, wird leicht ausgenutzt, weil andere mehr Einfluss über Zeit und Ressourcen haben als man selbst. Dabei wachsen die Unzufriedenheit und das Risiko eines Burn-outs. Neinsagen ist ein gesundes Zauberwort und verhilft zu einem guten Selbstwert und Anerkennung (angelehnt an Ansätze von Dr. Holger Schlageter).

STRESSPRÄVENTION:

Neinsagen ist Burn-out-Schutz

WISSEN – Warum ist es schwer, Nein zuzusagen?

BEDENKZEIT zur Analyse

PREIS des Jasagens vergegenwärtigen

ERLAUBNIS zum Neinsagen

SANFT – Nein sagen

Bedanken – Begründen – Verstehen – Anbieten

Stressprävention			
4. Machen Sie einen Plan und motivieren Sie sich. Planen Sie, wie Sie Ihre Idee umsetzen wollen. Wann, wo und wie wollen Sie Ihre Lösung zur Realität werden lassen? Gehen Sie dabei systematisch vor und überlegen Sie sich, ob Ihre Schritte machbar sind. 5. Setzen Sie Ihren Plan um. Jetzt lassen Sie Ihren Plan Realität werden. Am besten probieren Sie ihn zunächst in einer einfachen Situation aus. Lassen Sie sich Zeit und belohnen Sie sich schon für kleine Erfolge. Schritt für Schritt kommen Sie so Ihrem Ziel näher.	6. Überprüfen Sie Ihren Erfolg. Kontrollieren Sie nach einiger Zeit, ob sich Ihr Plan bewährt hat. Wenn ja: super! Wenn nicht, gehen Sie noch einmal nach der Methode der Problemlösung vor. Manchmal helfen auch Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen oder der Freundeskreis dabei, neue Ideen und Sichtweisen zu entwickeln. Zögern Sie nicht, wenn ein Coaching noch besser helfen könnte.		
ZIBB Zentrum Information Beratung Bildung Frauen für Frauen e.V. Steinschönauer Straße 4 B 64823 Groß-Umstadt www.zibb-umstadt.de info@zibb-umstadt.de 06078-72377			

Folie 11

5.2 Lösungswege zur Stressprävention

6. Abschlussbemerkungen

Die Rückkehr in den Beruf nach längerer Familien- oder Pflegezeit ist häufig eine unterschätzte Herausforderung für Mütter, Väter, Kinder und auch Unternehmen. Damit der Wiedereinstieg gut gelingt und ein mögliches Abbruchrisiko minimiert wird, braucht es ein Bündel unterstützender Maßnahmen auf allen Seiten. Die hier beschriebenen Übungen verhelfen zu einer guten Verortung und realistischen Einschätzung, sie motivieren und ermuntern. Das Partnercoaching, das wir im ZIBB anbieten, hilft bei Krisen zum gegenseitigen Verständnis und kann ein harmonisches Miteinander in der Familie bewirken. Das nachsorgende Coachingangebot in unserem PWE-Projekt in Groß-Umstadt war eine alltagspraktische Hilfe, ließ niemanden im Regen stehen und bot gute

individuelle Lösungswege – inklusive einer erfolgreichen Ansprache potenzieller Arbeitgeber.

Je mehr Klarheit die Wiedereinsteigerin hinsichtlich ihrer eigenen Sehnsüchte, Bedürfnisse, Stärken, Erfahrungen, Möglichkeiten und Grenzen sowie Unterstützungsbedarfe samt konkreter Umsetzungsmöglichkeiten und Handlungsspielräume hat, desto effektiver greifen all die flankierenden Maßnahmen. Es ist lohnend und hilfreich, wenn frau sich Zeit und professionelle Begleitung für Selbstreflexion und Gestaltungsprozesse gönnt. So entstehen individuelle Vereinbarkeitsmodelle, die nachhaltig passen und ein erfülltes Arbeits- und Familienleben ermöglichen.

Quellen

- Borner, S. (2017). Die 5 inneren Antreiber erkennen und Stress verringern. <https://blog.zhaw.ch/iap/2017/12/08/die-5-inneren-antreiber-erkennen-und-stress-verringern/>, abgerufen am 17.11.2020.
- Flow. In Wikipedia. [https://de.wikipedia.org/wiki/Flow_\(Psychologie\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Flow_(Psychologie)), abgerufen am 30.5.2021.
- Heller, J. (o. D.). Resilienzfaktoren. <https://juttaheller.de/resilienz/resilienz-abc/resilienzfaktoren/>, abgerufen am 17.11.2020.
- Schlageter, H., Schlageter Institut Wiesbaden, <https://schlageter-institut.de/>

Projektträger

ZIBB ist eine etablierte feministische Bildungs- und Beratungseinrichtung, die seit 1985 unter der Trägerschaft des Vereins Frauen für Frauen e.V. in Groß-Umstadt gemeinnützig arbeitet. Im Schwerpunkt unterstützt der Verein Frauen in verschiedenen Lebenssituationen, bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der Entwicklung einer beruflichen Perspektive, beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt im Rahmen von Einzelcoaching, Mentoring und geleiteten Gruppensettings. www.zibb-umstadt.de

Online-Coaching im virtuellen Raum

Alexandra Eichner, Monika Kram

*power_m, Verbundpartner, Münchner Volkshochschule GmbH,
IBPro e.V. – Beruf & Familie!, München*



Kommunikation # Veränderungsprozess

Einführung

Das Projekt „power_m Perspektive Wiedereinstieg“ – ist ein Trägerverbund, der sich über zehn Jahre engagierte, um Frauen und Männer bei ihrem beruflichen Wiedereinstieg in der Region München zu unterstützen. Bereits seit einigen Jahren wurden immer mehr digitale Coachingmethoden angeboten. Eine Ausweitung programmweit war Schritt für Schritt angedacht, um Frauen und Männer zu motivieren, sich auf neue digitale Methoden einzulassen und sie bestmöglich auf den Arbeitsmarkt 4.0 vorzubereiten. Im März 2020 musste dann plötzlich alles schneller gehen. Durch die Pandemie wurde in kürzester Zeit das komplette Präsenz-Kursangebot auf Online-Seminare umgestellt. Eine schnelle Umsetzung der Angebote im Coaching- und Beratungsbereich war nun wichtig.

Jeder Träger in unserem Verbundprojekt baute das jeweilige digitale Kursangebot aus. Gemeinsame Schnittstellen wurden besprochen, um den optimalen Weg durch unser Projekt für die ersten Teilnehmenden zu finden.

Die Teilnehmenden und die Coaches wurden um viele Erfahrungen im Digitalisierungsprozess reicher und konnten sich entscheiden, ob sie den Weg analog, digital oder in einem Mix aus beidem weitergehen wollten. Daraus ergaben sich viele

neue Möglichkeiten für die Teilnehmenden, nicht nur im Wiedereinstiegsprozess, sondern auch beim beruflichen Umstieg oder Aufstieg.

Perspektiven des Online-Coachings

1. Die Rolle von Digitalisierung im Wiedereinstiegsprozess

Das Thema Digitalisierung spielt eine entscheidende Rolle für den Arbeitsmarkt 4.0. Deshalb setzte power_m mit seinen Angeboten seit 2019 schon auf digitale Module, um die Teilnehmenden optimal auf ihren Wiedereinstieg vorzubereiten und ihre Chancen am Arbeitsmarkt zu erhöhen. Die Bausteine waren meistens in analoge Schulungen integriert. Durch die Pandemie war power_m gezwungen, alle Angebote, für die es sinnvoll erschien, innerhalb weniger Wochen ausschließlich online anzubieten. Befürchtungen, dass eine rein digitale Beziehung zwischen Teilnehmenden und Coaches nicht so intensiv und vertrauensvoll sein könnte, erwiesen sich als unbegründet. Selbst Seminare, die nicht auf reiner Wissensvermittlung basierten, sondern aktive Mit- und Gruppenarbeit sowie selbstreflexives Arbeiten forderten, konnten vor dem Computerbildschirm zu Hause und trotz fehlender Kinderbetreuung bestens umgesetzt werden.

2. Einblick in die Erfahrungen der Beraterinnen mit Online-Beratung/Coaching

Durch unsere Projektstruktur als Trägerverbund konnten wir auf einen reichen Erfahrungsschatz zurückgreifen. So ließ sich auf Basis der Berichte der Beraterinnen feststellen, dass die Umsetzung der Online-Angebote für sie wesentlich aufwendiger als im analogen Prozess war. Allein die Terminabstimmung und die Informationsweitergabe erforderten einen erhöhten administrativen Aufwand. Welche Kenntnisse und Vorabinformationen werden benötigt, „wo“ ist der Treffpunkt, welches Tool wird verwendet? Bei technisch nicht versierten Teilnehmenden entstanden außerdem oft Unsicherheiten. Dies führte teilweise dazu, dass die typischen Wiedereinstiegsthemen durch die „Angst vor Technik“ blockiert oder überlagert wurden. Beraterinnen wendeten mehr Zeit auf, um diese Teilnehmenden „mitzunehmen“. Sowohl von den power_m-Coaches als auch von den Teilnehmenden wurde der digitale Beratungsprozess als sehr fokussiert erlebt. Die Online-Angebote waren im Vergleich zu den analogen Angeboten kürzer, da die Konzentration der Teilnehmenden nach zwei Stunden stark abnahm. Deshalb waren die Dauer und die Tiefe der Interaktion geringer als in der Präsenzform. Teilnehmende bevorzugten größtenteils Online-Coaching, da sie dadurch zeitlich flexibler waren, keine zusätzlichen Anfahrtswege hatten und vor allem auch bei mangelnder oder fehlender Kinderbetreuung an den Angeboten teilnehmen konnten.

Im Online-Gruppencoaching stellte sich die selbstgesteuerte Kontaktaufnahme der Teilnehmenden untereinander als schwierig bis zu nicht realisierbar dar.

Der Kurs wurde von der Moderatorin gesteuert, Zwischenkommunikation und Netzwerken unter den Teilnehmenden vor oder nach dem Kurs waren schwieriger umsetzbar.

Eine schlechte Internetverbindung führte vermehrt zu Missverständnissen, die nonverbale Kommunikation kam im virtuellen Raum oft anders oder gar nicht zum Tragen. Diese kommunikativen Schwierigkeiten wurden insbesondere durch zusätzliche sprachliche Barrieren verstärkt.

Die Vermittlung von Seminarinhalten online, die einen inneren Prozess auslösen sollten, erforderte

eine erfahrene Beraterin. Leichter ist es, innere Prozesse analog auszulösen. Die Videoberatung im Eins-zu-eins-Setting wie zum Beispiel in der systemischen Beratung dagegen war leichter als gedacht. Mit dem Einsatz von zwei Kameras durch die Beraterin (Gesicht und Schreibtisch) konnten die Teilnehmende und die Beraterin gleichzeitig und visualisiert systemisch arbeiten und das Gegenüber dabei sehen.

3. Feedback der Teilnehmenden zu Online-Beratung/Coaching

Zunächst hatten wir die Seminare, in denen es vorwiegend um Wissensvermittlung geht, auf Webseminare umgestellt. Das Feedback der Teilnehmenden war sehr positiv. Anbei ein paar repräsentative O-Töne zum Inhalt:

- „Der Kurs war sehr gut aufgebaut.“
- „Die Unterlagen im Nachgang waren super.“
- „Es war sehr hilfreich, dass ich der Trainerin jederzeit Fragen stellen konnte.“
- „Dank des Coaches sieht meine Zukunft jetzt viel rosiger aus.“

Aber auch andere Komponenten des Online-Seminars wurden von den Teilnehmenden bewertet:

- „Die Gruppengröße fand ich ideal.“
- „Man konnte sich auch ohne Präsenztermine gut kennenlernen.“
- „Ich würde mich freuen, wenn wir in Kontakt bleiben.“
- „Die Einheiten waren zeitlich gut strukturiert, Pausen und Arbeitsschritte perfekt eingepasst.“
- „Die Arbeit parallel zu Hause war besonders hilfreich, um das Gelernte direkt in der Praxis umzusetzen.“
- „Für mich war es vergleichbar mit einem analogen Seminar.“
- „Außerdem war es mir online sehr gut möglich, die Familie zu organisieren.“

In einem zweiten Schritt stellten wir die Seminare, bei denen es um Orientierung und Zielfindung geht, auf Online-Seminare kombiniert mit Online-Beratung um. Die Befürchtung unsererseits, dass es den Teilnehmenden in ihrem gewohnten Umfeld und zusätzlich coronabedingt mit Homeschooling und Kinderbetreuung sehr schwerfallen würde, sich auf einen Prozess der

Neuorientierung einzulassen, bestätigte sich nicht. Auch hierzu ein kleiner Auszug aus dem Feedback einer Teilnehmenden: *„Die Online-Kompetenzwerkstatt war sehr inspirierend für mich und hat mir einen richtigen Motivationsschub gegeben meine beruflichen Ziele JETZT anzugehen. Der Austausch mit den anderen Teilnehmerinnen und der Trainerin hat mir sehr gutgetan. Mein Selbstbewusstsein wurde definitiv nochmal gestärkt. Ich bin positiv überrascht, dass Orientierung online doch gut möglich ist.“*

Nach dem Orientierungsseminar kamen die Teilnehmenden zu uns in die persönliche Beratung online oder in Präsenz zurück. Bei einer Befragung waren Teilnehmende, die vor der Pandemie schon einige Zeit die Präsenzberatung kannten und die zur Videoberatung wechseln mussten, erstaunt, dass wir in diesem Setting genauso persönlich und vertraut miteinander arbeiten konnten. Viele bevorzugten nun die Online-Beratung, da sie sich die Wegezeiten zu uns sparten. Dagegen äußerten reine Online-Starterinnen und Starter häufig den Wunsch nach einem persönlichen Gespräch, um die Beraterin endlich einmal „live“ zu sehen und die Einrichtung kennenzulernen.

Die systemische Beratung online und telefonisch wurde von den Teilnehmenden sehr gut angenommen:

- *„Sie sind das Highlight in meiner Woche und die einzige Konstante in dieser chaotischen Zeit für mich.“*
- *„Jetzt sehe ich vieles klarer und kann die Dinge gelassener angehen.“*
- *„Danke für Ihre großartige Unterstützung.“*
- *„Ich hätte nicht gedacht, dass ich online genauso ins Fühlen komme, wie wenn ich bei Ihnen vor Ort bin.“*

Allerdings sahen wir bei der systemischen Beratung eindeutig die Präferenz zum persönlichen Gespräch vor Ort in einem geschützten Raum.

Zusammenfassend konnten wir feststellen, dass Kursteilnehmende die Qualität des Einzel- und Gruppencoachings sowohl online als auch in Präsenz gleich hoch einschätzten.

4. Vergleich analoger und digitaler Prozessbegleitung in der Beratung und im Coaching

Wir konnten feststellen, dass es beim analogen Coaching möglich ist, nonverbale Kommunikation in die Prozessbegleitung einfließen zu lassen. Zwischen Teilnehmenden und Coaches baute sich schnell Kontakt auf, wodurch Verbindlichkeit hergestellt beziehungsweise erhöht wurde. Die größten Unterschiede manifestierten sich im Gruppencoachingprozess. Analog waren Austauschmöglichkeiten der Teilnehmenden untereinander per se (durch Zusammensein in einem Raum, Pausen, vor und nach der Gruppeneinheit) gegeben. Es entstand sofort ein Wir-Gefühl, in dem Sinne, dass Teilnehmende sich als im gleichen Boot Sitzende sahen und sich mit ähnlichen Ausgangssituationen und Prozessen beschäftigten. Die Möglichkeit zur Vernetzung untereinander war durch den persönlichen Kontakt leichter möglich als im virtuellen Raum. Dadurch ergab sich auch ein intensiveres Kennenlernen der Teilnehmenden. Unsere Erfahrung zeigte auch, dass im analogen Vergleich zum digitalen Gruppenprozess mehr nachgefragt wurde.

Nach einigen durchgeführten Beratungs- und Workshopsituationen in beiden Beratungsformen ließ sich das Zwischenfazit ziehen, dass die Ergebnisse der Gruppen- oder Einzelberatungen miteinander vergleichbar waren. Sowohl in digitalen als auch in analogen Beratungsformen erkannten und bearbeiteten die Teilnehmenden zentrale Fragestellungen im Wiedereinstiegsprozess sehr zielführend und ergebnisorientiert. Jedoch fehlten im digitalen Coachingprozess der vertiefte Austausch der Teilnehmenden untereinander sowie Vernetzungsmöglichkeiten und ein „Mehr“ an nonverbaler Kommunikation – als „nur“ der Gesichtsausschnitt im Video.

5. Ausblick: Lessons Learned

Wir konnten Teilnehmende mit beiden Formaten optimal auf den beruflichen Wiedereinstieg vorbereiten. Das Netzwerken der Teilnehmenden, der persönliche und informelle Austausch blieb aber im Digitalen weitgehend auf der Strecke. Dennoch war es für power_m und die Teilnehmenden ein absoluter Zugewinn, dass sehr flexibel zwischen analoger und digitaler Prozessbegleitung gewechselt werden konnte. Je nach Bedarf startete eine Teilnehmende digital und ging dann analog im Prozess weiter (zum Beispiel weil die Kinder-



Monika Kram, Alexandra Eichner, Fotografin: Eva Jürgens

betreuung gesichert war) oder eben umgekehrt. Um auch während der Pandemie arbeitsfähig zu bleiben, waren ein schnelles Umdenken und die Implementierung digitaler Formate notwendig. Diese bewährten sich und blieben weiterhin Bestandteil des power_m-Angebots.

Fazit

Zu Beginn der Pandemie konnten wir als power_m-Coaches nur auf die jeweiligen Gegebenheiten und Vorgaben der Regierung reagieren. Das war für uns alle nicht einfach, da wir während des Shutdowns nicht entschleunigt wurden, sondern innerhalb kürzester Zeit die Präsenzveranstaltungen auf Online-Angebote umstellen und die Wege der Teilnehmenden online durch unser Projekt anpassen mussten. Der Anspruch an uns selbst war natürlich, das Niveau unserer Kurse und unserer Prozesse online und analog gleich hoch zu halten. Seit Juni 2020 boten wir unsere Kurse online und auch wieder in Präsenz an. Jeder und jedem Teilnehmenden stand es frei, den optimalen Weg zu wählen, um dadurch mit der höchstmöglichen Flexibilität auch unter den erschwerten Bedingungen in der Krisenzeit gut durch das Projekt „power_m Perspektive Wiedereinstieg“ gehen zu können.

Die Herausforderung der Pandemie hat uns alle nicht nur gefordert, sondern auch gefördert. Wir mussten unsere Komfortzone verlassen und gingen gestärkt und um viele positive Erfahrungen reicher mit power_m weiter – im Bewusstsein, künftig bei Krisen sofort agieren zu können. Das gab unseren Teilnehmenden und uns ein gutes Gefühl und das Rüstzeug für die digitale Arbeitswelt.

Projektträger

Die Münchner Volkshochschule GmbH arbeitet seit 2009 im Trägerverbund „power_m Perspektive Wiedereinstieg“ in München mit. Schwerpunkte sind unter anderem die berufliche Weiterbildung, zielgruppenspezifische Beratung und Prozessbegleitung, Vermittlung von digitalen Kompetenzen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf und das Thema Altersvorsorge. www.mvhs.de

IBPro e.V. Beruf & Familie arbeitet seit 2009 im Trägerverbund „power_m Perspektive Wiedereinstieg“ in München mit. Schwerpunkte sind unter anderem die Beratung und Unterstützung von Wiedereinsteigerin und Wiedereinsteigern nach einer Familienphase sowie für alleinerziehende Mütter und Väter, Kompetenzanalyse und Orientierung im Bewerbungsprozess und Begleitung durch individuelle Angebote und systemische Beratung. www.ibpro-beruf-familie.de

Erwerb digitaler Kompetenzen durch individuelle, ressourcenorientierte Unterstützung

Bettina Mönnich
IMBSE e. K. Krefeld



In der Beratung der Teilnehmenden unseres Projekts „Perspektive Wiedereinstieg Niederrhein“ stellten wir sehr oft fest, dass es den Frauen nicht nur schwer fiel, ihre Fähigkeiten und Kompetenzen zu benennen, sondern sie oft nicht daran glaubten, überhaupt welche zu haben. Besonders deutlich wurde dies zu Beginn bei der Erarbeitung der Ziele. Neben dem Ziel des beruflichen Wiedereinstiegs wurde oftmals der Wunsch nach mehr Selbstbewusstsein benannt. Gerade das Thema „digitale Kompetenzen“ stellte eine große Herausforderung dar und konnte bei den Teilnehmenden das mangelnde Selbstbewusstsein noch verstärken und sogar als Barriere für den Wiedereinstieg



Bettina Mönnich, Fotograf: Jonathan Mönnich

Systemisches_Coaching # Selbstwirksamkeit

gesehen werden. Allerdings wurde die Umstellung auf digitale Prozesse gerade durch die Auswirkungen von Corona wichtig. Aufgrund des ersten Lockdowns haben wir ausschließlich online gearbeitet, und die Frauen in der Beratung mussten sich sehr schnell dem digitalen Wandel stellen, um weiter von uns unterstützt zu werden. In der folgenden Geschichte zeige ich, wie es mir als Coachin durch die Möglichkeit der individuellen und ressourcenorientierten Beratung in diesem Projekt gelungen ist, eine Teilnehmende dahingehend zu stärken, dass sie ihre Unsicherheiten überwunden, mehr Selbstvertrauen bekommen und sich dem Erwerb von digitalen Kompetenzen geöffnet hat.

Vor allem soll die Geschichte anderen Frauen Mut machen, den Schritt in die berufliche Veränderung zu wagen – auch über das Projekt hinaus.

Erster Kontakt auf der Infoveranstaltung: „Zufälle gibt es nicht“

Das Projekt „Perspektive Wiedereinstieg Niederrhein“ gab es an unserem Standort bereits seit 2015. Wir konnten in dieser Zeit an der Bildung verschiedener Netzwerke mitwirken, die sich mit unterschiedlichen Schwerpunkten dem übergeordneten Thema „Stärkung von Frauen“ widmen. Im Zuge dieser Netzwerkarbeit hat zum „Intern-

tionalen Frauentag“ am 12. März 2020 eine Veranstaltung im CinemaxX in Krefeld stattgefunden, bei der wir uns mit einem Infostand präsentiert haben.

So habe ich Frau M. kennengelernt, die sich an unserem Stand beraten ließ. Im Laufe des Gesprächs stellte sich heraus, dass sie gar nicht wegen der Veranstaltung im Kino war, sondern lediglich ihre Tochter nach einem Kinobesuch abholen wollte. Sie erzählte von ihrer Situation. Frau M. hat Jura studiert und sich in der Familienphase ihren drei Kindern gewidmet. Irgendwann habe sie durch eine Bekannte erfahren, dass in einer Schule eine Inklusionsassistentin gesucht wird.

„Es ging alles so schnell, irgendwie bin ich da hineingeschlittert und mache das jetzt auch schon seit zwei Jahren. Ich wollte ja auch wieder beruflich einsteigen, aber ich fühle mich da irgendwie nicht gut aufgestellt. Klar, es macht mir auch Spaß in der Schule zu arbeiten. Aber ich bin studierte Juristin und habe das doch nicht umsonst gemacht“, so Frau M. Je länger wir über ihre Situation und das Projekt sprachen, desto mehr wuchs ihre Begeisterung, am Projekt „Perspektive Wiedereinstieg“ (PWE) teilnehmen zu wollen.

Erstberatung am Telefon: „Ich traue mich einfach mal“

Eine Woche nach der Veranstaltung im CinemaxX kam der Lockdown. Schnell haben wir im Team über Möglichkeiten gesprochen, wie wir unsere Teilnehmenden in dieser Zeit weiterhin professionell beraten können, und haben uns für Online-Beratung und auch Telefonberatung entschieden.

Die Erstberatung mit Frau M. fand also am Telefon statt. Neben dem Einzelcoaching, das bei uns auf einem systemischen Ansatz basiert, stellte ich unsere Gruppenmodule im Bereich Bewerbung und Existenzgründung vor sowie die zweitägige Potenzialanalyse. Außerdem machte ich auf das „PWE@online“-Angebot (den Weiterbildungsbaustein im Programm) aufmerksam. Frau M. stellte einige Fragen, erzählte von ihrer familiären Situation und wünschte sich für die Dauer der Zeit bei PWE Klarheit in ihrer beruflichen Orientierung. Sie hatte den Wunsch, ihr absolviertes Studium in eine berufliche Tätigkeit zu verwandeln, die mit

ihrer Familie in Einklang zu bringen ist. Gegen Ende des Telefonats sagte sie, dass sie sich eine Teilnahme sehr gut vorstellen könne, dies aber leider verschieben müsse, da sie sich in der digitalen Welt überhaupt nicht auskennen würde. Sie würde höchstens mal ab und zu eine E-Mail versenden oder einen Brief am Computer schreiben.

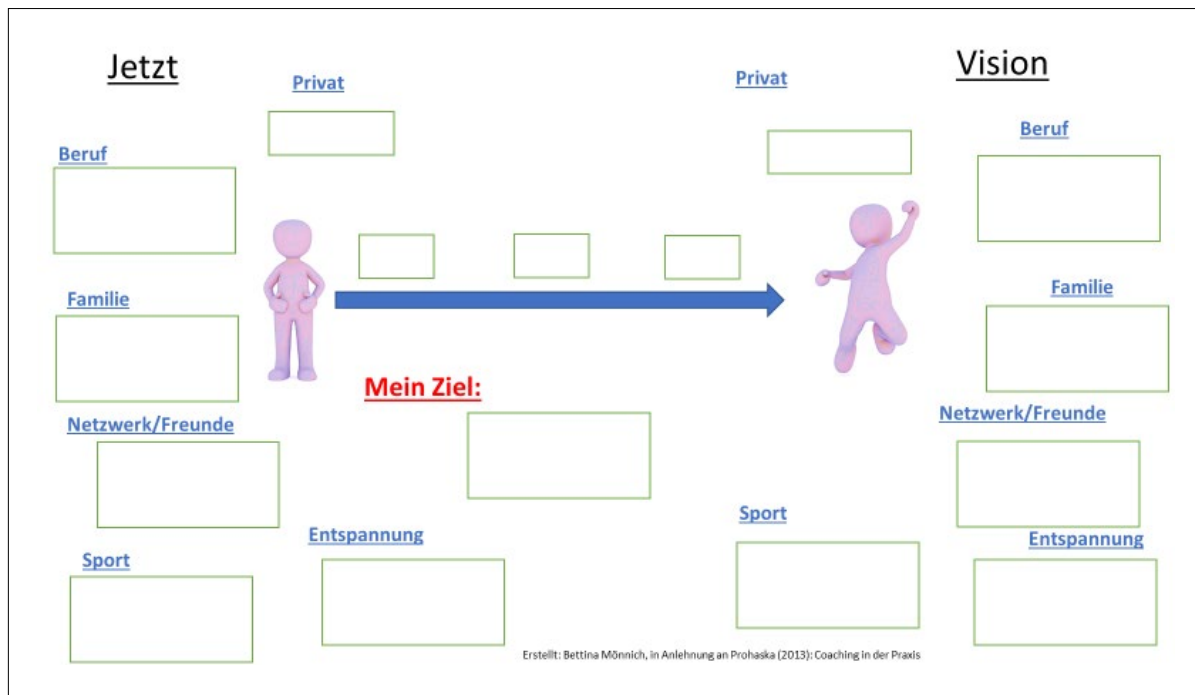
Von der Grundhaltung in der systemischen Beratung bin ich überzeugt. Sie besagt unter anderem, dass Menschen über viele Potenziale verfügen, die aktiviert und erweitert werden können. Ich habe Frau M. dadurch Mut zusprechen können und ihr versichert, dass ich mich ihrem Tempo anpasse. Auf dem heutigen Arbeitsmarkt ist die digitale Kompetenz eine sehr wichtige Voraussetzung für viele Tätigkeiten. Wir werden ihre Fähigkeiten gemeinsam ausbauen und ich bin mir sicher, dass sie das mit der Unterstützung bestimmt gut schaffen kann.

Kurze Zeit später haben wir uns zu unserem ersten Coachingtermin verabredet. Um zunächst auf der Beziehungsebene Vertrauen zu schaffen, wurde besprochen, dass wir uns am Telefon „treffen“, um an einer Vision zu arbeiten. Dafür nutze ich in meiner Beratung gern die Methode der „Übergangsbrücke“ (nach Merkatz in Prohaska, 2013, S. 25 ff.). Hier wird aus der momentanen Situation, die konkreter beschrieben wird (Familie, Netzwerke, Beruf, Sport, Entspannung), eine Vision in den jeweiligen Bereichen erarbeitet, die zeitlich nicht eingeschränkt wird. Außerdem werden unterstützende Faktoren auf dem Weg (dargestellt durch die Brücke) benannt und ein erstes Ziel zur Annäherung der Vision wird erarbeitet. Ich habe Frau M. meine Idee für unseren Termin erklärt und sie war einverstanden.

Ausarbeitung einer Vision am Telefon

Vor unserem Termin habe ich Frau M. per E-Mail die Darstellung der Übergangsbrücke geschickt, sodass sie sich auf das Coaching vorbereiten konnte (siehe Abbildung Folgeseite).

Zu Beginn unseres Coachings fragte ich Frau M., was ihr heute „auf dem Weg“ zu unserem Termin durch den Kopf gegangen sei. Sie sagte, dass sie aufgeregt ist und sich freut, endlich loszulegen



Erstellt: Bettina Mönnich, in Anlehnung an Prohaska (2013)

und etwas für sich zu tun. Dadurch, dass sie nun in Kurzarbeit ist, kann sie die Zeit sinnvoll nutzen.

Systemische Fragen regen unter anderem die Selbstwirksamkeit der Teilnehmenden an, und auf die weitere Frage, was heute passieren müsste, damit Frau M. mit einem guten Gefühl aus dem Coaching geht, sagte sie: „Also mindestens müsste es mich neugierig machen auf mehr und wenn es dann auch noch Spaß gemacht hat, wäre ich vollkommen zufrieden.“

Neben der Anbahnung einer Beziehungsebene bietet sich für mich bei der Übergangsbrücke die Möglichkeit, mehr über die momentane Situation der Frauen zu erfahren. Außerdem richtet sich der Blick beim Ausarbeiten einer Vision in die Zukunft und kann bei der konkreten Zielerarbeitung nützlich sein. Durch die sogenannten „Unterstützer“, die unterschiedliche Aufgaben haben können (Kinderbetreuung, Hilfe bei Bewerbungen, gemeinsam Sport treiben, eine Freundin), wird den Teilnehmenden bewusst, dass sie (meistens) nicht allein sind, Hilfe erhalten und sich einen Puffer für eventuelle Rückschläge schaffen können. Die Vision ist in meiner Beratung unabhängig von Zeit und Raum, um die Wunschvorstellungen nicht einzuschränken. Hier wird den

Frauen oft bewusst, was sie selbst möchten und dies wird klar und deutlich aufgeschrieben.

Frau M. ist in allen Bereichen gut aufgestellt. Für sie selbst war es sehr schön, ihre Ausgangsposition zu betrachten. Nach der Erarbeitung ihrer Vision und der Benennung der sogenannten „unterstützenden Faktoren“, zeigte sich neben dem Ziel der beruflichen Orientierung, dass sie sich mehr Selbstvertrauen wünscht. Sie möchte diesen Punkt vor allem stärken, damit sie sich traut, sich auf dem Arbeitsmarkt zu bewegen.

Am Ende des Coachings vereinbarten wir, dass ich alle Notizen in das Bild der Übergangsbrücke eintrage und es Frau M. per E-Mail zukommen lasse.

„PWE@online“-Stunde: „Sieht spannend aus, aber das schaffe ich nie!“

Bei unserem nächsten Treffen am Telefon war mein Ziel, Frau M. die „PWE@online“-Plattform zu erklären und sie als Teilnehmerin zu registrieren. So kann sie weiter in diesem virtuellen Raum gecoacht werden und auch Online-Seminare absolvieren.

Ein weiterer Punkt in der systemischen Beratung ist, dass die Coachee¹ (also jemand der ein Coaching in Anspruch nimmt) für uns die Auftraggeberin darstellt. In jeder Stunde wird das Anliegen der Coachee geklärt und die Frage gestellt: „Was müsste heute passieren, damit Sie die Sitzung zufrieden verlassen?“ (Radaz, 2020, S. 53 ff.) Auch hier geht es darum, die Selbstwirksamkeit zu erhöhen, dem Gegenüber deutlich zu machen, seine Bedürfnisse wahrzunehmen und daran arbeiten zu können. In meiner Rolle als systemische Beraterin biete ich Unterstützung und Begleitung an, aber es ist wichtig, dass die Coachee die Lösungen selbst erarbeitet.

Heute war es wichtig, dass ich während der Erklärungen immer wieder deutlich gemacht habe, dass wir uns in ihrem Tempo bewegen. Nebenbei habe ich Frau M. für jeden erreichten Schritt gelobt und ihr Mut zugesprochen, weiterzumachen. Die „PWE@online“-Plattform wurde erklärt, die Selbstlernmodule und die Online-Kurse für die Wiedereinsteigerinnen wurden erläutert und Frau M. meldete sich zum „StartKLAR!“-Kurs an, den die Teilnehmenden in unserem Projekt als Einsteigerkurs absolvieren müssen, um technisch gut gerüstet zu sein. Damit Frau M. eine Idee davon bekommt, wie es im virtuellen Klassenzimmer aussieht, bin ich mit ihr am Schluss gemeinsam in den Testraum gegangen. Zuerst war sie unsicher, ob sie alles schafft. Nachdem ich ihr nochmals Mut zugesprochen habe, bin ich mir sicher, dass sie nach dem „StartKLAR!“-Kurs gut vorbereitet sein wird.

Direkt nach dem Kurs teilte sie mir mit, dass alles gut verlaufen sei. Sie habe sich gut aufgehoben gefühlt, es sei alles ganz in Ruhe erklärt worden und sie sei sehr zuversichtlich, dass es bei ihr mit den digitalen Kompetenzen gelingen könnte. Nach dem zweiten Online-Seminar des Kurses fragte sie nach einem Passwort für den Online-Kurs „Steuerbar“, den sie sehr gerne belegen würde.

Erstes Coaching auf der „PWE@online“-Plattform funktionierte zunächst nicht: „Ich breche ab!“

Eine Woche später war verabredet, dass wir uns auf der „PWE@online“-Plattform im virtuellen Klassenzimmer treffen. Bereits bei der Anmeldung gab es technische Schwierigkeiten und ich merkte, wie Frau M. immer nervöser wurde und alles abbrechen wollte.

In der systemischen Beratung gibt es den Begriff Pacing. Er bildet einen wesentlichen Punkt in der Beratung (Schmidt, 2018, S. 85). Pacing bedeutet, an das Problemerleben der Klientin oder des Klienten anzuknüpfen, sie oder ihn in seiner subjektiven Weltsicht und Erlebnisweise wertschätzend und akzeptierend „abzuholen“. Dies ist die Grundvoraussetzung dafür, Lösungsimpulse zu setzen und einen Unterschied in das Erleben der Klientin oder des Klienten einzufügen. Ziel ist es, die momentane problematische Sichtweise zu verändern. Dabei darf ich als Beraterin keine Lösung vorschlagen, sondern die Klientinnen und Klienten erarbeiten diese selbstständig. Durch das Pacing wird eine angenehme Atmosphäre hergestellt und die Klientinnen und Klienten können sich auf den Vorschlag einer Methode einlassen.

Frau M. ging es in ihrem Problemerleben nicht gut. Wenn sie zu diesem Zeitpunkt das Coaching abgebrochen hätte, wäre es in ihrem Erleben eine Bestätigung gewesen, dass sie nicht in der Lage ist, sich dem digitalen Arbeitsmarkt zu öffnen. Entsprechend holte ich sie in ihrem Erleben ab, sprach mein Verständnis dafür aus, versuchte deutlich zu machen, dass es nicht an ihr liegen würde, und merkte, dass sie ruhiger wurde. Ich habe ihr vorgeschlagen, dass wir in der restlichen Zeit des Termins noch eine Übung machen könnten, damit sie ihre Entscheidung nochmal überdenken kann. Frau M. war damit einverstanden.

Hierzu verwendete ich in veränderter Form die Methode der „Aufstellung des Inneren Teams“ (Schulz von Thun, 2017, S. 25 ff.) Dabei wird davon ausgegangen, dass es bezüglich unseres Erlebens und damit auch des Treffens von Entscheidungen

1 Hier wird ausschließlich die weibliche Form verwendet, da hauptsächlich Frauen gecoacht wurden.

mehrere Rollen gibt, die unser Denken und Handeln beeinflussen. Es wurde sehr schnell deutlich, dass die Rollen der „Unsicheren“ und der „Kritikerin“ bei Frau M. gerade sehr groß waren, dies aber nicht dem entspricht, was sie sich wünscht. Dementsprechend wurden die Rollen der „Mutigen“ und der „Zuversichtlichen“ gestärkt. Dann haben wir in kleinen Schritten erarbeitet, wie es gelingen kann, durch die Stärkung der gewünschten Rollen an ihre Ziele zu kommen.

Frau M. hat sich sehr gut darauf einlassen können und sie verabschiedete sich mit den Worten: „Ich lass das jetzt alles mal sacken und melde mich dann bei Ihnen. Auf jeden Fall geht es mir schon viel besser als vorher, das hatte mich wirklich schon aus der Bahn geworfen.“ Ich dokumentierte unsere heutige Sitzung und schickte ihr per E-Mail folgendes Bild zu ([siehe Abbildung Folgeseite](#)).

Weitere Coachingtermine auf der „PWE@online“-Plattform, parallel erstes Online-Seminar: „Ich bin mutig und ich schaffe das“

Zwei Tage nach unserer Sitzung rief Frau M. mich an. Sie wollte weitermachen und nicht so schnell aufgeben. Ich lobte sie für ihren Mut und die Fähigkeit, sich Problemen zu stellen und Unterstützung einzufordern, und wir vereinbarten einen neuen Termin.

Bereits beim Öffnen des virtuellen Klassenraums sah ich Frau M. und nach einem kurzen „Technik-Check“ konnten wir mit der digitalen Beratung starten.

In den nächsten Wochen wurde Frau M. immer sicherer und nach dem ersten erfolgreich absolvierten Online-Seminar mit dem Thema „Mehr Erfolg durch Entspannung“, welches bei mir selbst stattgefunden hat, wurde sie immer mutiger. Sie forderte per E-Mail Passwörter an und belegte weitere Online-Seminare. Parallel arbeiteten wir im Coaching an der beruflichen Orientierung, sie nahm an verschiedenen Gruppenmodulen von uns teil und ihr Selbstvertrauen wuchs.

Wir bieten zu verschiedenen Themen Gruppenmodule an (Bewerbung, Vorbereitung auf ein

Vorstellungsgespräch, Simulation eines Vorstellungsgesprächs, Existenzgründung), die nun in Form von Online-Seminaren stattgefunden haben. Besonders der Austausch mit anderen Teilnehmenden wird neben den Informationen als sehr positiv erachtet. In den Abschlussgesprächen erhalten wir als Beraterinnen dazu immer wieder positives Feedback.

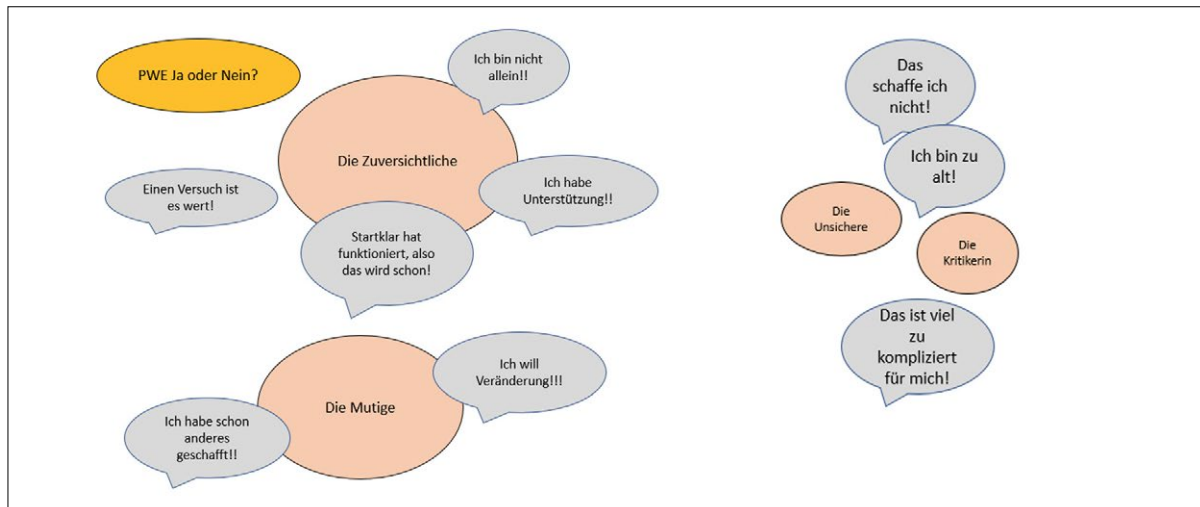
In meiner Beratung ziehe ich nach drei Monaten immer ein Zwischenfazit mit den Teilnehmenden, konkretisiere die Ziele und wir besprechen das weitere Vorgehen.

Die „PWE@online“-Welt empfindet Frau M. mittlerweile als große Bereicherung.

In der Zusammenarbeit mit Frau M. ist deutlich geworden, dass es bezüglich ihres beruflichen Wiedereinstiegs wichtig ist, an einer Weiterbildung teilzunehmen. Sie hatte sich entschieden, auf ihre juristischen Kenntnisse aufzubauen und sich mehr in Richtung „Personal“ zu bewegen. Mit großer Freude berichtete sie, dass sie diesbezüglich viele Möglichkeiten im Internet recherchiert hat. „Das ist ja das Gute an der Digitalisierung. Ich bin vollkommen ortsungebunden und kann mir den Anbieter heraussuchen, der genau zu dem passt, was ich möchte.“ Gemeinsam unternahmen wir einen Rückblick durch die Methode der „Timeline“ (von Schlippe, 2012, S. 291 ff.). Neben dem Ausblick auf die weiteren Ziele geht es inhaltlich auch darum, dass die Schritte, die bereits erreicht wurden, sichtbar werden. Frau M. war sehr beeindruckt und gerührt, was sie schon alles geschafft hat, und beendete die Sitzung mit den Worten: „Und Sie können mir glauben, ich schaffe sogar noch viel mehr.“

Resümee

Das Projekt „Perspektive Wiedereinstieg Niederrhein“ hat mir als Beraterin die Möglichkeit geboten, mit meinem Methodenkoffer ganz individuell Menschen zu unterstützen. Es gelang mir, dass sie Klarheit in ihre Situation brachten, sich ihrer Ziele bewusst wurden und durch die Erhöhung ihrer Selbstwirksamkeit auch in der Lage waren, entsprechende Schritte zu gehen. Der Lockdown hat uns alle herausgefordert, sowohl in der Rolle als Beraterin als auch als Teilnehmende des Projekts,



Dokumentation einer Coachingsitzung in Anlehnung an die Methode der „Aufstellung des Inneren Teams“ nach Schulz von Thun. Grafik: Bettina Mönnich

und uns vor neue Aufgaben gestellt. Durch den systemischen Ansatz war ich nicht die Person, die etwas „besser weiß“ oder „sagt, wie es richtig ist“, sondern konnte mich komplett auf die Coachees und ihre Situation einstellen und Unterstützung anbieten. Im oben beschriebenen Beispiel wird

deutlich, wie das gelingen konnte. Es war mir immer wieder eine große Freude zu sehen, was in den Monaten erreicht werden konnte. Ich persönlich lernte durch die Verschiedenartigkeit der Menschen immer noch etwas hinzu.

Quellen

- Schulz von Thun, F. (2017). Miteinander reden: 3, Das innere Team und situationsgerechte Kommunikation (6. Auflage). Hamburg.
- Radaz, S. (2010). Einführung in das systemische Coaching (4. Auflage). Heidelberg.
- Schmidt, G. (2018). Einführung in die hypnosystemische Therapie und Beratung (7. Auflage). Heidelberg.
- Schwing, R. & Fryszer, A. (2018). Systemisches Handwerk. Werkzeug für die Praxis (9. unveränderte Auflage). Göttingen.
- Prohaska, S. (2013). Coaching in der Praxis. Paderborn.
- Von Schlippe A. & Schweitzer, J. (2016). Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung I (3. unveränderte Auflage). Göttingen.

Projektträger

Die IMBSE e.K. (Institut für Modelle beruflicher und sozialer Entwicklung) ist seit 2002 ein berufsbezogenes Beratungs-, Bildungs- und Personalentwicklungsunternehmen. Seine Kernkompetenz besteht in der ressourcenorientierten Gestaltung beruflicher Karrieren. Zu unseren drei Kerngeschäften zählen Aktivitäten im Bereich berufliche Aus- und Weiterbildung, Vereinbarkeit Beruf und Familie und Berufsorientierung im Übergang Schule – Beruf. Unsere Arbeit ist getragen von gegenseitiger Achtung und von der Anerkennung unterschiedlicher Potenziale der Menschen. www.imbse.de

Wie E-Coaching gelingen kann

Kristiane Sens
IMBSE e. K. Krefeld



Leitfaden Kommunikation

1. Einleitung: Wie kann ein E-Coaching-Prozess gelingen?

Die Digitalisierung in der Bildungs- und Beratungsarbeit stellt sowohl Beratende als auch Ratsuchende vor immer neue Fragen und Herausforderungen. Schon vor der Coronapandemie wurde das Coaching in virtuellen Räumen genutzt. Die angeordnete Kontaktsperre im März 2020 hatte aber vermutlich zur Folge, dass unterschiedliche elektronische Wege vermehrt aktiviert und genutzt wurden, um den Kontakt zu Ratsuchenden zu erhalten und eine Brücke der Kommunikation zu bauen. Möglicherweise werden das Coaching und die Beratung in virtuellen Räumen, am Telefon und per E-Mail Coaches und Ratsuchende auch nach der Pandemie vermehrt begleiten.

Die Vorteile eines Coachings durch elektronisch vermittelte Medien sind bekannt. Es ermöglicht eine flexible, raumunabhängige Prozessbegleitung. Doch es werden auch Nachteile diskutiert. Das Coaching in virtuellen Räumen bringt eine gewisse Distanz mit sich, körpersprachliche Signale fallen teilweise weg, Stimmung und Atmosphäre sind weniger greifbar.

Beratende sind angehalten, auf andere Zeichen zu achten und diese in den Beratungsprozess zu integrieren. Durch vokale nonverbale Kommunikation, also Sprechgeschwindigkeit, Tonalität, Atmung, Redefluss, Tonhöhe, Lautstärke oder auch Lachen, Seufzen und Nutzung von Sprachbildern, können Beobachtungen gesammelt und für den Beratungsprozess nutzbar gemacht werden.

1.1 Definition Coaching

Coaching kann als strukturierter, ressourcenorientierter Begleitprozess verstanden werden, der bei dem Wunsch nach beruflicher Veränderung, persönlicher Entwicklung, Konflikten oder persönlichen Krisen zum Tragen kommt. Das Coaching unterstützt dabei, Ressourcen zu aktivieren und Selbstwirksamkeit zu erleben. Es ist zielorientiert und wird immer auf Augenhöhe durchgeführt, dabei ist es geprägt von Wertschätzung, Neutralität und Allparteilichkeit.

Ein gelingendes Coaching hängt von der Bereitschaft der Coachees¹ ab (Coachee ist eine Person, die ein Coaching in Anspruch nimmt), sich selbst einzubringen und sich auf Entwicklungs- und Veränderungsprozesse einzulassen. Es ist von Freiwilligkeit geprägt und wird nicht verordnet.

1 Hier wird ausschließlich die weibliche Form verwendet, da hauptsächlich Frauen gecoacht wurden.



Kristiane Sens, Fotografin: Gabi Mladenovic (<https://www.herzblutfoto.de>)

Die Verantwortung für den Prozess liegt bei der coachenden Person, sie sortiert ihre Beobachtungen und meldet diese zurück. Dabei gibt sie nicht den richtigen Weg vor, sondern unterstützt die Klientinnen und Klienten beim Finden eines für sie viablen (passenden) Weges.

1.2 Definition E-Coaching

Virtuelles Coaching, Online-Coaching, digitales Coaching, Distance-Coaching, E-Coaching: Es gibt viele Begriffe für Coachingformate, die nicht in Präsenz, sondern mittels elektronischer Medien durchgeführt werden. Eine einheitliche Definition gibt es noch nicht (vergleiche Sakowski & Ahrens, 2020). In diesem Beitrag wird der Begriff des E-Coachings verwendet und beinhaltet das Coaching via Telefon, E-Mail und virtuellen Klassenzimmern mit und ohne Videoübertragung. Die oben genannten Grundsätze sowie die ethischen Richtlinien für Coaches und Beraterinnen und Berater sind auch auf das E-Coaching zu übertragen.

1.3 Definition Gelingen

Im Duden steht folgende Definition für das Wort Gelingen: „durch jemandes Planung oder Bemühung mit Erfolg zustande kommen“.

Für einen gelingenden Coachingprozess ist eine spezifische Professionalität der coachenden Person eine unabdingbare Voraussetzung. Der kompetente, verantwortliche und reflektierte Umgang mit digitalen Medien muss gesichert sein und auch ethische Grenzen müssen eingehalten werden. Die coachende Person sollte ebenso befähigt sein, einen virtuellen und auch einen klassischen Face-to-Face-Prozess zielgerichtet und strukturiert zu gestalten. Dabei sind der sichere Umgang mit der Technik und ein strukturiertes Vorgehen in der Prozessgestaltung eine wichtige Basis.

Wer definiert aber den Erfolg und woran wird er gemessen? Je mehr Personen, Institutionen und Experten eingebunden sind, umso komplexer wird die Antwort auf diese Frage. Hier wird Erfolg nicht damit gleichgesetzt, jemanden dazu zu bringen, etwas zu tun oder etwas zu verändern, sondern die Coachee gemäß ihren Wünschen und Zielen zu begleiten, zu stärken und zu unterstützen.

Vor diesem Hintergrund ist es wesentlich, dass Coaches und Beraterinnen und Berater hinsichtlich einer lösungs- und ressourcenorientierten Haltung geschult sind und gelernt haben, die

eigenen Wahrnehmungs- und Bewertungsmuster zu reflektieren und zu relativieren.

2. Vorbereitung und Wahl des Settings

Die Wahl eines sinnvollen Settings hängt von verschiedenen Aspekten ab. Allen voran stehen Datenschutz und Datensicherheit.

Ein weiterer Aspekt behandelt die Frage, welche Medien den Coachees zur Verfügung stehen und mit welchen sie selbst einen guten Zugang zur Bearbeitung ihrer Anliegen finden. Es kann sinnvoll sein, diese über unterschiedliche Medien zu bearbeiten und die Coachee über ihre bevorzugten Sinneskanäle dazu anzuregen, sich mit ihren Themen auseinanderzusetzen. Dafür können Text-, Bild- und Audiodateien oder Filme genutzt werden sowie synchrone (zum Beispiel Telefon, virtuelle Räume, Chat) oder asynchrone Kommunikation (zum Beispiel E-Mail, Forum) angeboten werden.

Das Szenario sollte so gewählt werden, dass weder coachende Person noch Coachee durch unnötige Details abgelenkt werden. Inzwischen ist vieles möglich, aber nicht alles hilfreich, um das Anliegen der oder des Ratsuchenden zu begleiten. Wenn die Technik instabil oder das Bedienen des Tools zu aufwendig ist, kann es zu Frustrationen kommen.

Wichtig ist auch, dass die Umgebung störungsfrei ist, das heißt frei von Geräuschen und anderen Personen, die ablenken könnten. Alle Änderungen im Setting müssen vorher mit den Ratsuchenden abgesprochen werden. Plötzliche Störungen können das Vertrauen derart beeinträchtigen, dass es zu einem Beratungsabbruch kommen kann.

3. Durchführung

Am Anfang eines Coachingprozesses steht in der Regel ein Wunsch nach Veränderung. Sei es die Bewältigung von Hindernissen oder der Wunsch nach Begleitung in biografischen Übergängen. Von Anfang an gilt es, einen Rapport (wechselseitige Beziehung) zu schaffen, denn die Forschung „hat durchgängig die Beratungsbeziehung als entscheidende Wirkungsgröße für einen gelingenden

Beratungsprozess herauskristallisiert“ (Nollmann, 2010, S. 41). Die uneingeschränkte Aufmerksamkeit für das Gegenüber und ein positives, von Vertrauen gekennzeichnetes Angebot zur Kontaktaufnahme sind somit die Grundlage für eine Beratung, in der Veränderungen gestaltet werden können (vergleiche Schmidt-Tanger & Stahl, 2007). Auf dieser Grundlage können im weiteren Verlauf auch schwierige oder mit Tabus belegte Themen im Coaching besprochen werden. Diese Maxime gilt nicht nur für das Coaching in Präsenz, sondern ganz besonders für das Coaching in virtuellen Räumen. Denn hier besteht die Besonderheit darin, dass der körperliche Ausdruck des Ratsuchenden kaum bis gar nicht wahrgenommen werden kann.

Doch welche Informationen oder welche Eindrücke können wir nutzen, wenn diese Signale, die der coachenden Person immer wieder Hinweise geben, wegfallen?

3.1 Wenn Körpersprache und Mimik fehlen: Beobachtung von Sprachmustern, Metaphorik, Sprechgeschwindigkeit, Atmung, Pausen, Lautstärke

Bei einem Präsenztreffen werden wir auf unterschiedliche Art und Weise Kontakt mit unserem Gegenüber aufnehmen. Wir begrüßen einander, reichen uns die Hand, bieten einen Stuhl und ein Getränk an, wir lächeln oder blicken ernst, gestikulieren und beobachten. Immer wieder nehmen wir Bezug auf die Worte, Mimik und Gestik unseres Gegenübers. In diesem aufeinander bezogenen Miteinander bereiten wir unserer Coachee eine Bühne, auf der sie die Facetten ihrer Persönlichkeit reflektieren kann.

Begegnen wir uns mittels elektronisch vermittelnder Medien, fallen einige Möglichkeiten der Interaktion mit unserem Gegenüber weg. Unsere Kommunikation wird eingegrenzt auf sprachliche Mittel. Um einen guten Rapport zu erstellen, kann der Fokus nun vermehrt auf den Stimmklang, die damit verbundene Sprachtonalität, auf Rhythmus, Dynamik, Atmung sowie genutzte Metaphern gelegt werden. Kurz gesagt: Der Ton macht die Musik.

3.2 Stimme

Mit der Stimme transportieren Menschen nicht nur Worte und Inhalte, sondern auch Emotionen und physische Empfindungen. Menschen hören schnell, ob ein Lob mit einer inneren Teilnahme ausgespro-

chen wird. Tonhöhen, -tiefen oder Untertöne und auch Lautstärken können bewusst eingesetzt werden, um eine Intervention einzuleiten oder zu begleiten, um Freude auszudrücken, zu motivieren oder um Betroffenheit zu signalisieren.

3.3 Sprechgeschwindigkeit

Jeder Mensch hat seinen eigenen Redefluss. Die einen sprechen sehr schnell, die anderen bedächtig, wieder andere stocken häufig oder reden sehr flüssig. Ein Stocken im Redefluss oder Pausen können wichtige Hinweise auf innere Suchbewegungen sein. Das Aushalten von Pausen ist bedeutend, um unserem Gegenüber den Raum zu lassen, sich emotional und gedanklich mit einer Frage auseinanderzusetzen oder innere Bilder zuzulassen. Wenn Fragen eine neue Denkrichtung eröffnen, können Momente der Stille auftauchen. Bevor eine zweite Frage nachgeschoben wird, lohnt es sich, die Resonanz auf die erste Frage abzuwarten.

3.4 Schlüsselworte und Sprachbilder

Sehen, hören, fühlen, riechen, schmecken. Mit unseren Sinnen nehmen wir die Welt wahr, erfassen, entdecken sie und erzeugen dabei innere Bilder und eigene Wirklichkeitskonstruktionen.

Die Schule des Neurolinguistischen Programmierens (NLP) geht davon aus, dass sich in der Sprache der Menschen deren individuell bevorzugten Sinneskanäle widerspiegeln. Das aufmerksame Hinhören und Wahrnehmen des sprachlichen Ausdrucks ist der erste Schritt, um die bevorzugten Repräsentationssysteme der Klientinnen und Klienten zu erfassen. Das Anpassen an die Sprache, das Aufnehmen von Sprachbildern und das Einschwingen auf Redewendungen kann dazu führen, dass sich die Coachee besser verstanden fühlt. Dadurch können wir den Coachingprozess zu einer stärkeren Kommunikation in Resonanz führen und den Kontakt zu unseren Klientinnen und Klienten intensivieren (vergleiche Schmidt-Tanger & Stahl, 2007, S. 61).

Damit einher geht der Gebrauch von Metaphern. Sie erzeugen innere Bilder, können Gedanken und Lösungsfantasien anregen, Emotionen beschreiben oder Themen aus anderen Perspektiven beleuchten. Sie enthalten eine hohe Anregungsfunktion in festgefahrenen Situationen und helfen, die Komplexität der Wirklichkeit zu reduzieren (vergleiche Schwing & Fryszer, 2012, S. 288 ff.).

3.5 Die Berg-Metapher für das Erreichen von Zielen

Die Arbeit mit Metaphern kann ganz unterschiedlich sein. Oft lassen sie sich in den sprachlichen Äußerungen der Klientinnen und Klienten hören (vergleiche ebd.). Metaphern können aber auch eingeführt werden, wie zum Beispiel die Metapher einer Bergexpedition, die als Analogie zum Erreichen eines Zieles genutzt werden kann:

„Angenommen, Sie würden den Weg zu Ihrem Ziel mit einer Bergexpedition vergleichen. Sie sind gut ausgerüstet und haben die wichtigsten Sachen in Ihrem Gepäck. Sie haben eine Crew von Helfern zusammengestellt. Sie haben auch Zwischenetappen geplant, denn es ist ja wichtig, dass Sie sich Ihre Kräfte einteilen und sich stärken, um am Ende nicht erschöpft zu sein.

Welches Rüstzeug, dazu können auch Fähigkeiten gehören, werden Sie in Ihren Rucksack packen? Welche Menschen begleiten und unterstützen Sie? Was stärkt Sie auf Ihrem Weg? Ein Berg ist nicht komplett der Sonne zugewandt. Manche Bereiche liegen im Schatten. Dort ist es kälter und feuchter. Der Boden ist rutschig. Vielleicht versperrt Ihnen sogar eine Schneewehe den Weg und Sie sind gezwungen umzudrehen. Was wären gute Strategien, um nicht aufzugeben?“

Die Fragen können beliebig erweitert werden, bis sich für die Klientinnen und Klienten ein kraftvolles Gesamtbild entwickelt.

3.6 Beobachtungen und Wahrnehmungen nutzen

„Ich fühle mich hin- und hergerissen.“ „Es ist wie die Suche einer Stecknadel im Heuhaufen.“ „Jeden Morgen stehe ich auf und habe das Gefühl, dass ich an allen Ecken und Enden Brände löschen muss.“ Metaphern, die während des Gesprächs auftauchen, können durch die Coachin oder den Coach weiter ausgemalt und/oder umgedeutet werden. Sie können genutzt werden, um Ressourcen sichtbar zu machen und Lösungsideen anzuregen. Dadurch können vorhandene innere Bilder erweitert oder zu einem neuen Bild verflochten werden.

Das Ansprechen der eigenen Beobachtungen, Wahrnehmungen und inneren Resonanzen kann hilfreich für den weiteren Beratungsprozess sein. „Mir fällt auf, dass Sie gerade zögerlich sprechen und Ihre Stimme leiser wird. Was bewegt Sie



iStock, © fizkes

gerade?“ „Ich bemerke, dass sich Ihre Stimme gerade richtig dynamisch anhört und begeistert klingt. Was begeistert Sie an dieser Idee?“

Ratsuchende und coachende Personen können durch eine wertschätzende Rückmeldung neue Informationen erhalten. Es kann ein Abgleich zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung stattfinden oder bisherige Wirklichkeitskonstruktionen können irritiert werden.

4. Resümee

Beim E-Coaching ist die Technik ein Hilfsmittel für die Begleitung eines Beratungsprozesses. Die Herstellung einer guten, tragfähigen Beziehung ist auch in dieser Form der Beratung unerlässlich und trägt maßgeblich zum Gelingen eines Prozesses bei. Die in diesem Beitrag beschriebene Möglichkeit, einen Rapport herzustellen, soll eine kleine Anregung sein, darauf zu achten, was hilfreich ist, um Veränderungen anzuregen. Denn

auch, wenn sich viele Methoden und Techniken in virtuelle Räume übertragen lassen, sollten coachende Personen, Beraterinnen und Berater achtsam mit Methoden umgehen. Nicht der Mensch folgt der Methode, sondern die Methode folgt dem Menschen.

Diese Maxime gilt für alle Coachingprozesse, unerheblich, ob sie virtuell oder in Präsenz stattfinden. Als coachende Person ist es außerdem

unabdingbar, Selbsteinkehr zu halten und nachzuspüren, welche Saite in mir anklingt und welche Resonanz ich spüre. Die gesammelten Beobachtungen und die inneren Resonanzen können Klientinnen und Klienten wertschätzend und empathisch zur Verfügung gestellt werden und neue Lösungsräume öffnen, sodass auch Coachingprozesse, die mittels digitaler Medien begleitet werden, gelingen können.

Quellen

- Sakowski, T. & Ahrens, K. (2020). Der Einsatz digitaler Medien im Business-Coaching. Fähigkeiten, Motivation und Folgeerwartungen. Coaching-Magazin, 1|2020, S. 50–54. <https://www.coaching-magazin.de/wissenschaft/digitale-medien-coaching>, abgerufen am 22.10.2020.
- Nollmann, U. (2010). Wie kann Beratung gelingen? In: Schlüter, Anne: Bildungsberatung. Eine Einführung für Studierende (1. Auflage). Opladen, S. 41.
- Schmidt-Tanger, M. & Stahl, T. (2007). Change Talk. Coachen lernen! Coaching Können bis zur Meisterschaft. 2. Auflage. Paderborn.
- Schwing, R. & Fryszer, A. (2012). Systemisches Handwerk. Werkzeug für die Praxis. 5. Auflage. Göttingen.

Projektträger

Die IMBSE e.K. (Institut für Modelle beruflicher und sozialer Entwicklung) ist seit 2002 ein berufsbezogenes Beratungs-, Bildungs- und Personalentwicklungsunternehmen. Seine Kernkompetenz besteht in der ressourcenorientierten Gestaltung beruflicher Karrieren. Zu unseren drei Kerngeschäften zählen Aktivitäten im Bereich berufliche Aus- und Weiterbildung, Vereinbarkeit Beruf und Familie und Berufsorientierung im Übergang Schule – Beruf. Unsere Arbeit ist getragen von gegenseitiger Achtung und von der Anerkennung unterschiedlicher Potenziale der Menschen. www.imbse.de

Digitales Coaching – Chancen für den ländlichen Raum

Christine Wolfram

Witt Schulungszentrum GmbH, Auerbach



Ländlicher Raum # Veränderungsprozess

Das Vogtland, ländliche Weiten. Wir schreiben das Jahr 2021. Dies sind die Abenteuer des Projekts „Chancen für Vogtländerinnen – Perspektive Wiedereinstieg“ (PWE), das mit seiner starken Besetzung schon mehr als sechs Jahre lang unterwegs ist, um Frauen beim Wiedereinstieg in den Beruf zu unterstützen. Aufgrund eines Virus vom Präsenzcoaching weit entfernt, dringt das Projekt nun in Bereiche vor, die durch die Pandemie in der Arbeitswelt bereits eine nie da gewesene Dynamik erhalten haben.¹

Rückblende: Dezember 2019. Beim Steuerungskreistreffen der Projektpartner im Vogtland wird klar, dass fehlende Mobilität, gepaart mit zunehmend eingeschränkten Kinderbetreuungsmöglichkeiten, die Gewinnung von Teilnehmenden ins Stocken bringt. Der ländliche Raum erweist sich als problematisch für das Projekt.

Flexibilität ist das Zauberwort, das ein hohes Maß an örtlicher und zeitlicher Unabhängigkeit verspricht und Inhalte sowie Methoden variabel gestalten lässt. Die Lösung: Prozesse digitalisieren.

Damit rückt virtuelles Coaching in den Fokus von PWE. Die Treffen sollen künftig auch unabhängig von Raum beziehungsweise Raum und Zeit stattfinden können. Dies ermöglicht einen hohen

Grad an Autonomie der Teilnehmenden, erfordert aber auch ein hohes Maß an Disziplin und Selbstmotivation.

Doch wichtiger als die Flexibilität bleiben für die Wirksamkeit des Coachings die Face-to-Face-Kommunikation und eine vertrauensvolle, gegenseitige Beziehung zwischen Coachin oder Coach und Teilnehmerin oder Teilnehmer. Kann das auch auf dem virtuellen Weg gelingen? Studien belegen, dass es geht. So zum Beispiel die Studie *Arbeitsplatz der Zukunft* (Freimark, 2017; Middendorf & Ritter, 2020).

Insbesondere hat sich das Blended Coaching als Ansatz bewährt. Gut platzierte Präsenzzeiten wechseln sich mit Videomeetings, Telefonaten oder der schriftlichen Kommunikation via Chat- oder E-Mail, per Smartphone, Tablet oder Desktop-PC ab. Zahlreiche verfügbare Webanwendungen und Apps bieten inzwischen breitgefächerte Ergänzungen zum Präsenzcoaching. Möglichkeiten der Aufzeichnung von Gesprächen und Archivierung von Nachrichten sind ein willkommener Zusatznutzen. Demgegenüber müssen jedoch individuelle Lösungen für fehlende emotionale Ausdrucksmöglichkeiten gefunden werden. Nicht jede Methode passt zu jedem Coachingverlauf. Die Nutzung der Tools, zum

1 Die Redewendung spielt auf die US-amerikanische TV-Serie „Star Trek“ an, in der das Raumschiff Enterprise in unbekannte Galaxien fliegt.

Zurück in den Beruf nach der Familienzeit?



Angelina Füllinger, 24 Jahre, 1 Kind, hat einen großen Schritt gemacht – das Projekt PWE begleitet sie nun auf dem Weg zur Vereinbarkeit von Familie und beruflichen Perspektiven

Wie sind Sie auf das Projekt aufmerksam geworden?
Ich arbeite zur Zeit in einem Minijob. Meine Beraterin des Jobcenters hat mich auf das Projekt aufmerksam gemacht.

Was sind Ihre ersten Eindrücke vom Projekt?
Richtig habe ich mir positive Erfahrungen gemacht. Aber ich bin ja erst eine kurze Zeit im Projekt und ich bin noch neugierig, dass es sich mehr gut entwickelt.

Welche Ziele haben Sie bereits mit den Coachs im Auge gefasst?
Zunächst möchte ich komplette Bewerbungsunterlagen erstellen und im Zusammenhang mit einer deutschen Neuqualifikation eine Stelle in einem Hof suchen. Dort wohnt mein Freund, der auch für mich Kind zu sein will.

Können Sie das Projekt PWE mit 3 Worten beschreiben?
• viele Informationen • motivierend • abwechslungsreich

Würden Sie anderen Frauen das Projekt empfehlen? Wenn ja, warum?
Ja! Denn es ist wirklich aussergewöhnlich. Und die Unterstützung, die man bekommt, bedeutet auch mehr.

WITT Schulungszentrum in Auerbach und Plauen
„Chancen für VglHilfsmittel – Perspektive Wiedereinstieg“
www.witt.de



Gefördert durch:

Das BfL-Bündlungsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ wird durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und das Europäische Sozialfonds gefördert. Dieses BfL-Bündlungsprogramm wird in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit im Rahmen des BfL-Bündlungsprogramms „Perspektive Wiedereinstieg“ umgesetzt.

Zurück in den Beruf nach der Familienzeit?



Birgit Richter, 51 Jahre, 3 Kinder und 1 Pflegekind, hat in ihrem Leben schon viele Hürden nehmen müssen – das Projekt PWE konnte sie gezielt auf dem Weg zurück in den Beruf unterstützen

Wie sind Sie auf das Projekt aufmerksam geworden?
Über eine Anzeige im „Staatsanleger“ habe ich Kenntnis vom Projekt erlangt.

Welche Angebote haben Ihnen am meisten gefallen und Sie weitergeholfen?
Ich wurde in der Qualifikation und der Qualifikation begleitet. Und mir dabei viel Wissen angedient. Die Coachs haben mich sehr bestärkt und unterstützt. Auch meine Beraterin der Arbeitsagentur hat meine berufliche Entwicklung gefördert.

Können Sie Ihre Ziele im Projekt beschreiben?
Ich habe lange Zeit der Kinderbetreuung und Pflege meine Aufmerksamkeit geschenkt. Dafür war ich, dass ich mich qualifizieren muss. Deshalb nehme ich zusätzlich an einer kaufmännischen Weiterbildung teil, um auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

Können Sie das Projekt PWE mit 3 Worten beschreiben?
• Neuorientierung • Unterstützung • Hilfe • Berufsweg mit neuem Pfad

Würden Sie anderen Frauen das Projekt empfehlen? Wenn ja, warum?
Ja! Denn man lernt sehr viel im Beruf und es ist sehr schön, dass man in diesem Projekt eine gute Hilfe beim Wiedereinstieg, die erfahrene Unterstützung und Betreuung hat, nur sehr selten.

WITT Schulungszentrum in Auerbach und Plauen
„Chancen für VglHilfsmittel – Perspektive Wiedereinstieg“
www.witt.de



Gefördert durch:

Das BfL-Bündlungsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ wird durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und das Europäische Sozialfonds gefördert. Dieses BfL-Bündlungsprogramm wird in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit im Rahmen des BfL-Bündlungsprogramms „Perspektive Wiedereinstieg“ umgesetzt.

Zurück in den Beruf nach der Familienzeit?



Frau J., 48 Jahre, 5 Kinder im Alter von 11 bis 30 Jahren, wollte endlich wieder etwas nur für sich tun – heute ist sie auch dank einer Weiterbildung gut für die Arbeitswelt gerüstet

Wie sind Sie auf das Projekt aufmerksam geworden?
Durch eine gute Bekannte. Sie hat mir das Projekt empfohlen. Ich wollte dann gerne auch mitmachen. Nach 5 Kinder ist mir zuhause zunehmend die Dose auf den Kopf.

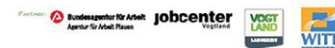
Was gefällt Ihnen besonders gut am Projekt?
Die Angebote! Man kann alles mitmachen. Die Workshops sind wirklich empfehlenswert. Sehr gut war die noch mehr eine Weiterbildung zum Thema „Arbeitswelt 4.0“. Dort habe ich richtig viel über Digitalisierung gelernt.

Wie hilfreich ist die Interaktion durch den Coach?
Ich habe mich sehr gut mit dem Coach zusammen gefunden. Ich wurde immer mit offenen Armen empfangen.

Können Sie das Projekt PWE mit 3 Worten beschreiben?
• Spaß • Wissenserwerb • sehr aufgeschlossener Fokus

Würden Sie anderen Frauen das Projekt empfehlen? Wenn ja, warum?
Auf jeden Fall! Es hilft einem wirklich weiter. Für mich ist es fast wie eine zweite Familie geworden. Ich habe ein gutes Netzwerk in Aussicht. Das hätte ich in der Arbeitswelt allein bestimmt nicht geschafft.

WITT Schulungszentrum in Auerbach und Plauen
„Chancen für VglHilfsmittel – Perspektive Wiedereinstieg“
www.witt.de



Gefördert durch:

Das BfL-Bündlungsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ wird durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und das Europäische Sozialfonds gefördert. Dieses BfL-Bündlungsprogramm wird in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit im Rahmen des BfL-Bündlungsprogramms „Perspektive Wiedereinstieg“ umgesetzt.

PWE Messebanner Copyright Witt Schulungszentrum GmbH

Beispiel Visualisierung von Inhalten, sollten immer so gewählt werden, dass diese für die Teilnehmenden verständlich und hilfreich sind.

Zusätzlich sind Herausforderungen hinsichtlich

- Daten- und IT-Sicherheit,
- digitaler Kompetenzen,
- verfügbarer technischer Ausstattung und Internetanbindung

im ländlichen Raum zu meistern.

Eine nicht funktionierende Technik oder mangelnde Internetverfügbarkeit können den Prozess erheblich stören. Videokonferenzen ohne Download mit direkter Einbindung in den Browser, die auf allen gängigen Computer- und Smartphone-Betriebssystemen und über deutsche beziehungsweise eigene Server der Projektstandorte laufen, sind hier das Mittel der Wahl und in der Anwendung am unkompliziertesten.

So konnten Weiterbildungsangebote des Programmbausteins „PWE@online“, eigene (virtuelle) Gruppencoachings sowie (punktuelles) Präsenzcoaching, erweitert um digitale Coachingangebote, einen deutlich größeren Kreis von Interessierten erreichen und gezielt unterstützen. Familie und Freizeit, Beruf, Gesundheit und Finanzen im Gleichgewicht halten, Selbstmanagement, Stressmanagement, Aufbau von Resilienz, Bewältigungsstrategien, aber auch Berufsorientierung, Berufswegeplanung und Bewerbungcoaching sind nur einige Themen, die auch mit digitalem Coaching bearbeitet werden können. Der Wiedereinstieg ins Berufsleben profitiert von dieser Form des Coachings insbesondere dann, wenn nach dem Finden eines passenden Arbeitgebers der konkrete Berufseinstieg vorbereitet und sozialpädagogisch begleitet werden soll, während die Frauen sich in der neuen Situation erst zurechtfinden müssen.

„Wanderausstellung“ goes digital – Akquise in Corona-Zeiten

Die Geschichten, die das PWE-Leben geschrieben hat, die Hintergründe, manchmal auch Schicksale und vor allem die positiven Erfahrungen im und Rückmeldungen zum Projekt waren beste Argumente zur Gewinnung von neuen Teilnehmenden.

So durften wir 2018 Frau J. kennenlernen und sie bei ihrem Wiedereinstieg unterstützen. Als Mutter von fünf Kindern im Alter von damals elf bis 30 Jahren wollte sie endlich wieder etwas für sich tun. Frau J. zeigte sich von Anfang an sehr motiviert, hat regelmäßig Einzelcoachings und viele Gruppencoachings wahrgenommen und dadurch auch Anschluss an andere Teilnehmerinnen gefunden. Sie hat die Zeit im Projekt sehr intensiv für sich genutzt, viel gelernt und Kontakte geknüpft und damit auch einen Rückzugsort von ihrem belastenden Familienalltag gefunden. Vor allem aber hat sie erfolgreich den Einstieg in den Berufsalltag und die damit verbundenen Herausforderungen geschafft. Nach 13 Jahren ohne Berufstätigkeit verliert man häufig die „wirkliche Welt“ aus den Augen, die persönliche Entwicklung stagniert. Doch Frau J. hat ihre Chance genutzt. Sie hat gelernt, wie Digitalisierung funktioniert, sich mit verschiedenen Themen der Arbeitswelt auseinandergesetzt und letztlich ihr Ziel erreicht: den Einstieg in das Berufsleben. Heute arbeitet die 51-Jährige Vollzeit im Schichtsystem bei einem Kunststoffhersteller und ist glücklich, diese Möglichkeit ergriffen zu haben. Sozialpädagogin Linda Böhm schaut gern auf die Zeit der Arbeit mit Frau J. zurück: „Sie war für mich wirklich eine tolle Teilnehmerin. Es hat sehr viel Spaß gemacht, mit ihr zu arbeiten.“

2018/2019 haben wir uns entschieden, diese Storys in eine Präsentation einmünden zu lassen. So entstanden drei Messebanner mit Kernaussagen der interviewten Frauen zum Projekt PWE. Um mit dieser Präsentation auch tatsächlich Frauen zu erreichen, für die das Projekt eine wertvolle Unterstützung sein kann, haben wir diese in der Region auf Wanderausstellung geschickt. Dies machte sie zu einer richtigen Wanderausstellung.

Begonnen hat die Wanderung im Jobcenter Vogtland, als nächste Stationen folgten das Landratsamt Vogtlandkreis, die Stadtverwaltungen in Auerbach und Reichenbach sowie in den eigenen Schulungszentren Auerbach und Plauen. Weitere Verwaltungseinrichtungen und Beratungs-/Anlaufstellen kamen hinzu.

Parallel dazu und durch die schwierige Akquisituation aufgrund der Coronapandemie haben wir eine digitale Präsentation entstehen lassen, sozusagen als digitale Wanderausstellung.

Neben den sehr persönlichen Erfahrungen im Projekt mit Fotos haben wir weitere Aussagen von aktiven Teilnehmenden gesammelt. Wichtig war es uns, den Ausgangspunkt und die Motivation der Frauen für den beruflichen Wiedereinstieg oder eine berufliche Veränderung zu zeigen. Die daraus entstandene Internetseite wird über Kooperationspartner verlinkt und auf verschiedenen anderen Wegen, wie zum Beispiel über unsere Facebook-Seite, publik gemacht. Weitere Informationen unter:

<https://www.witt.de/pwe-erfahrungsberichte>.



Stadtverwaltung Auerbach, Februar 2020 ©Witt Schulungszentrum GmbH

Quellen

- Freimark, A. J. (2017). Arbeitsplatz der Zukunft, IDG Research Services, München. <https://www.arbeitsplatzderzukunft.de/wp-content/uploads/IDG-Studie2017-AdZ.pdf>, abgerufen am 1.6.2020.
- Middendorf, J. & Ritter, M. (2020). DCP360. Digitaler Coaching-Markt. Umfragereihe. <http://www.coaching-umfrage.de/dcp>, abgerufen am 1.6.2020.

Projektträger

Das Witt Schulungszentrum ist seit 30 Jahren Bildungspartner für Arbeitsuchende, Beschäftigte und Unternehmen im Vogtland. Neben der beruflichen Qualifizierung über Umschulungen und passgenaue Weiterbildungen sowie Sprach- und Alphabetisierungskursen sind weitere Schwerpunkte die sozialpädagogische Begleitung und individuelle Coaching- und Betreuungsangebote für Berufsrückkehrerinnen und am Arbeitsmarkt benachteiligte Zielgruppen. www.witt.de

Vorteile von E-Learning nutzen und digitale Kompetenzen stärken

Angelika Böttcher

VHS Göttingen Osterode gGmbH, Göttingen



(Weiter-)Qualifizierung Digitale_Kompetenzen

Digitale Kompetenz hat sich in den letzten Jahren von einer spezifischen Fach- zu einer zentralen Schlüsselkompetenz gewandelt. In der Folge kommen Angebote zur beruflichen Aus- und Weiterbildung ohne die Stärkung der digitalen Kompetenz nicht mehr aus. Das trifft auch auf Weiterbildungsangebote für den beruflichen Wiedereinstieg nach einer familienbedingten Erwerbspause zu. Aber gerade 25- bis 44-jährige Frauen nutzen deutlich seltener als Männer Weiterbildungen zum Ausbau ihrer digitalen Kompetenzen (vergleiche Initiative D21 e.V., 2020: Digital Gender Gap). Ursache dafür ist unter anderem, dass Weiterbildungen mit diesem Schwerpunkt oft nicht in Teilzeit angeboten werden und damit für die Zielgruppe der Wiedereinsteigerinnen nur schwer zu realisieren sind.

Eine Lösung bieten klassische Präsenz-Qualifizierungsmaßnahmen für Wiedereinsteigerinnen. Sie ermöglichen es, durch die Integration von E-Learning-Anteilen, Teilnehmerinnen niedrigschwellig an virtuelle Lern- und Arbeitsformen heranzuführen und damit ihre digitale Kompetenz nachhaltig zu stärken. Das Programm „Perspektive Wiedereinstieg“ (PWE) hat am Standort an der VHS Göttingen Osterode diesen Weg gewählt – mit Erfolg, wie die ehemalige Teilnehmerin Anika K. berichtet.

Anika K. fühlte sich insgesamt für den Umgang mit neuen Medien gut aufgestellt. Beruflich hatte sie als gelernte Buchhändlerin und promovierte Kunsthis-

torikerin mit Arbeitsstationen im Buchhandel, Verlagswesen und an der Universität bereits mit Verwaltungssoftware, Datenverarbeitung und Intranet gearbeitet. Privat gehört die Kommunikation über verschiedene digitale Kanäle zu ihrem Alltag. Dennoch waren da nach der zweijährigen Elternzeit Zweifel: „Ich wollte wieder arbeiten und war unsicher, ob nicht zuletzt meine digitalen Kompetenzen noch ausreichen. Ich hatte das Gefühl verloren, was ich kann und wer ich bin“, erinnert sie sich.

Im September 2019 begann sie die PWE-Wiedereinstiegsqualifizierung T.Ak.T. (Training für Akademikerinnen in Teilzeit). Neben der Auffrischung bewährter EDV-Themen (MS Office) werden in der Qualifizierung ganz bewusst digitale Medien wie die vhs.cloud und Videokonferenzen eingesetzt: „Es gab den tollen Service, dass nicht nur Unterrichtsmaterial zu den einzelnen Modulen in der kursinternen Dateiablage, sondern auch aktuelle Stellenanzeigen aus der Region Göttingen hochgeladen wurden, die zu unseren Profilen passten. Gut fand ich zudem, dass wir per E-Mail benachrichtigt wurden, wenn neue Materialien hochgeladen wurden. Ich habe mir die App aufs Handy geladen und war immer aktuell informiert. Im Vergleich zu dem System an der Uni war die vhs.cloud viel nutzerfreundlicher. Visuell schön gestaltet und leicht verständlich aufgebaut. Das hat mich angeregt, vieles einfach auszuprobieren. Und wir haben in der Gruppe die Chat-Funktion zum internen Austausch genutzt.“

Im Frühjahr 2020 fanden das zu der Qualifizierung gehörende achtwöchige Praktikum und die anschließende Abschlusswoche statt – durch die Coronapandemie unter völlig anderen Bedingungen als geplant. Bereits im Praktikum waren einige Teilnehmerinnen im Homeoffice und sammelten dort Erfahrungen mit digitalen Arbeitsformen. Die Abschlusswoche der Qualifizierung Ende April fand komplett online statt. Die Teilnehmerinnen trafen sich von 9.00 bis 13.00 Uhr über eine Videokonferenzplattform. Nach einem vorher festgelegten Zeitplan präsentierten sie gegenseitig über die Bildschirmfreigabe ihre digitalen Praktikumsberichte, diskutierten diese und tauschten in Break-out-Sessions ihre Erfahrungen aus. Über die fachliche Ebene hinaus konnten die Wiedereinsteigerinnen in dieser Woche ihre digitalen Kompetenzen noch einmal intensiv erproben und festigen. Wichtig waren angesichts der schwierigen Rahmenbedingungen (fehlende Kinderbetreuung, Home-schooling) aber auch die Erfahrungen im Bereich Zeitmanagement und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Nach acht Monaten Qualifizierung inklusive der besonderen Erfahrung der Abschlusswoche fühlte sich Anika K. nicht nur fit bei Office-Anwendungen wie Excel und Serienbriefen, sondern auch deutlich sicherer im Umgang mit digitalen Medien: „Das Feedback und die Wertschätzung durch die Kursleitung und die Kolleginnen haben mich bestärkt und ermutigt, neue Wege einzuschlagen.“ Das Praktikum hat Anika K. bei



iStock, © tortoon

einem Bildungsträger absolviert – und dort auch einen Job bekommen. Als Familienberaterin unterstützt sie nun Frauen und Familien, die von Armut und sozialer Ausgrenzung betroffen sind. „Damit ist mein Traum zum Branchenwechsel in Erfüllung gegangen“, berichtet sie mit leuchtenden Augen. Das neu erworbene Wissen konnte sie auch gleich einsetzen. Aufgrund der Coronapandemie liefen die Einarbeitung und die Abstimmung mit den neuen Kolleginnen in den ersten Wochen primär über Videokonferenzen und eine gemeinsame Datenplattform. Auch für die Arbeit mit den Frauen wird Online-Beratung eine wichtige Rolle spielen. „Hier haben mir meine Vorkenntnisse aus der Qualifizierung an der VHS sehr geholfen“, meint Anika K.

Quelle zum Digital Gender Gap

Initiative D21 e.V., Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.
<https://initiatived21.de/publikationen/digital-gender-gap/>, abgerufen am 16.7.2021

Projektträger

Die VHS Göttingen Osterode gGmbH ist ein moderner Bildungsdienstleister für die Menschen in der Region – und das seit über 100 Jahren! Neben Angeboten der klassischen Erwachsenenbildung sind Beratungs-, Coaching- und Bildungsangebote für Berufsrückkehrerinnen, Migrantinnen und Alleinerziehende Schwerpunkte der Arbeit. www.vhs-goettingen.de

E-Learning im Wandel der Projektlaufzeit

Olaf Dierker

TLA/Hamburger Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung e.V.

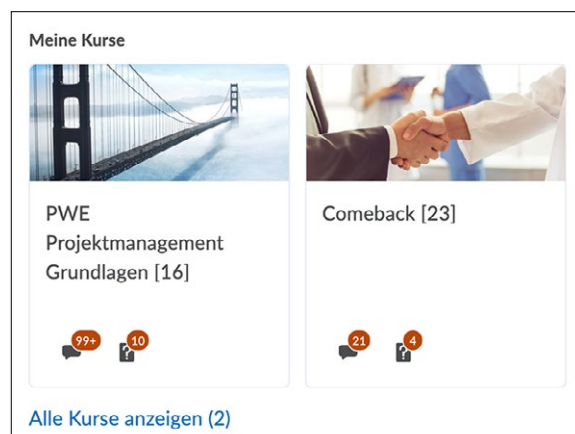


Lern-Management-System # Kursdesign

Innerhalb der Hamburger Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung e.V. (KWB) ist die Tochtergesellschaft TLA TeleLearn-Akademie gGmbH seit über 20 Jahren auf die Online-Lehre spezialisiert. So konnte gleich bei Projektanfang auf eine etablierte Infrastruktur und ein bestehendes Portfolio an Inhalten zurückgegriffen und für Wiedereinsteigerinnen angepasst werden. Die KWB bot innerhalb von „Perspektive Wiedereinstieg“ (PWE) neben Beratungen einen halbjährigen Präsenzkurs mit Themen des Büromanagements und reine Online-Kurse zu den Themen BWL-Basiswissen, Projektmanagement sowie anfangs auch Social Media an.

Auch im Präsenzkurs sollte das Arbeiten auf Online-Plattformen, wie es in jedem Unternehmen zum Alltag gehört, vermittelt werden. Über den gesamten Kurszeitraum bekamen die Teilnehmenden Zugriff auf ein Lern-Management-System (LMS). In den ersten Projektjahren wurde hier Blackboard Learn genutzt, seit 2016 D2L Brightspace. Nun reicht es aber nicht, eine Plattform zur Verfügung zu stellen, sondern es müssen auch Inhalte geboten werden. Kern des Online-Angebots war im Lernfeld BWL-Basiswissen der Online-Vorbereitungskurs zum Europäischen Wirtschaftsführerschein (EBC*L). Anders als im frei verkauften Selbstlernangebot mit Online-Tutorium wurde er im Projekt PWE als Blended Learning umgesetzt. Unterricht im virtuellen Klassenraum, Online-Lerninhalte mit praxisnahen

Beispielen sowie das Lehrbuch ergänzten sich in der Vermittlung der Inhalte. Für die Selbstlerneritage bekamen die Teilnehmenden Tipps, welche Kapitel durchgearbeitet werden sollten, eine Übung (Einsendeaufgabe) war verpflichtend über das LMS einzureichen. Bereits vor dem nächsten Unterrichtstag mit BWL-Inhalten erhielten sie ebenfalls über die Plattform die Korrektur mit Feedback. Themenbezogene Foren standen für Fragen zur Verfügung. Ergänzend zum Angebot von Lerninhalten wurden in das LMS durch die Projektleitung Stellenanzeigen eingestellt sowie Formulare zur Entschuldigung und Fehlzeitendokumentation bereitgestellt. An diesem Grundsetting hat sich über die Projektlaufzeit nichts geändert.



Screenshot Kursauswahlmenü ©kwb Hamburg

In den ersten Projektjahren ab 2010 waren Smartphones, Messenger-Dienste (z. B. WhatsApp) und Social Media noch nicht durchgängig etabliert. Das Angebot von Foren zum allgemeinen Austausch wurde umfassender genutzt, und einige Frauen erstellten auch erst ein ausführlicheres persönliches Profil in der geschützten Umgebung der Lernplattform, bevor es nach Austausch im Kurs und mit Dozentinnen und Dozenten auf dem Karrierenetzwerk XING veröffentlicht wurde. Ein Kurs hatte in einem Forum sogar einen umfangreichen Austausch von Koch- und Backrezepten etabliert. Diese Form der Kommunikation hat sich inzwischen komplett in selbstorganisierte WhatsApp-Gruppen verlagert. Das gilt aber nicht nur für die Comeback-Kurse, sondern ist allgemein zu beobachten. Als Anbieter kann man nur appellieren, dass wenigstens die kursbezogene Kommunikation im LMS stattfindet. Kursbetreuerinnen und Kursbetreuer und Dozentinnen und Dozenten haben beim Abwandern in selbstorganisierte Kommunikationsmittel leider weniger Einblick in die Kommunikation und somit auch in Fragen, aufkommenden Frust oder gar Unmut. In der Übergangszeit waren Frauen, die nicht in WhatsApp-Gruppen wollten oder es aufgrund der technischen Ausstattung nicht konnten, auch ein wenig ausgegrenzt.

Die Kommunikation in den Fachforen war nicht über den Wandel der Jahre, sondern kursbezogen sehr schwankend. Einige Gruppen nehmen die Aufforderung „keine Frage ist zu dumm und eine Antwort auf eine im Forum gestellte Frage hilft allen“ an, andere leider nicht. Wir können hier auch keine Abhängigkeit zur Person der Dozentin oder des Dozenten sehen.

In den späteren Projektjahren gab es allerdings auch positive neue Tendenzen in der Nutzung des LMS. Während bis 2016 ungeschulte Dozentinnen und Dozenten im LMS Blackboard nur über Foren Inhalte verteilen konnten, wurde mit dem Wechsel auf D2L Brightspace die Oberfläche so intuitiv bedienbar, dass seitdem nahezu das gesamte Dozententeam Lernobjekte im Inhaltsbereich einstellt. In den Schulungen der Office-Programme wurden Unterlagen anfangs über einen Fileserver im Computernetz verteilt. Inzwischen sind diese komplett in das LMS verlagert und können dort zielgerichteter mit der Vermittlung der Unterrichtsinhalte freigeschaltet werden.



Olaf Dierker, Fotografin: Alice Ernst, KWB

Dozentinnen und Dozenten stellen zunehmend eigene Inhalte oder Präsentationen bereit und Arbeitsergebnisse der Gruppe im Bereich der Kompetenzfeststellung und des Vermittlungscoachings werden in das LMS hochgeladen. Somit ist das LMS inzwischen der zentrale Ort für alle im Kurs bereitgestellten Dokumente.

Zwar nahm die Diskussionsbereitschaft innerhalb des LMS ab, dennoch hat das System weiterhin einen Wert in der Lernerführung. Die Projektleitung stellt regelmäßig den Stundenplan über die Kalenderfunktion des LMS dar. Automatisch erscheinen die Abgabetermine von Übungen im Kalender. Anfangs war es ein nett gemeintes Angebot. Seitdem der Kalender des LMS aber im Google-, iCal- oder Outlook-Kalender abonniert werden kann und nahezu jede Person einen digitalen Kalender nutzt, wird dieses Angebot zunehmend angenommen. Es entsteht eine neue Nähe zum Kursablauf durch die permanente Verfügbarkeit auf dem stets mitgetragenen mobilen Device.

Einen ganz wesentlichen Wandel hat über die Jahre die zum Kursbeginn durchgeführte Einführung der Teilnehmenden in das Lern-Management-System erfahren. Zum einen ist das LMS deutlich intuitiver bedienbar. Zum anderen sind digitale Endgeräte und die Nutzung von Online-Anwendungen im Umfeld der Wiedereinsteigerinnen Teil des Alltags geworden. Als dritter Faktor gleicht sich die Usability von Benutzeroberflächen

zunehmend an. Die Entwicklung in Richtung „Mobile First“ und barrierefreie Bedienbarkeit machen die Systeme nutzerfreundlich. Während in den ersten Jahren ein Vormittag nur einen mühsamen Einblick in des LMS geben konnte und Dozentinnen und Dozenten im weiteren Kursverlauf immer wieder Tipps geben mussten, ist in die Einführung inzwischen viel weniger Zeit zu investieren. Natürlich gibt es immer noch Einzelfälle, die im Alltag wenig digitalisiert unterwegs sind, aber über die Gruppen gemittelt hat es hier einen positiven Wandel gegeben. Als Teil des überregionalen Online-Bausteins „Perspektive Wiedereinstieg“ erfolgten das Management der Teilnehmenden und die Kursanmeldungen über die „PWE@online“-Plattform (ILIAS).

Als Fazit haben wir im Präsenzkurs mit Lernplattformunterstützung über die Jahre mehr digitale Inhalte an einem zentralen Ort, eine deutlich bessere Usability für Lehrende und Lernende und eine intensivere Nutzung umsetzen können. Die Kommunikation rund um das Lernen ist gefestigt worden, informelle Kommunikation wanderte allerdings in WhatsApp ab.

Die reinen Online-Kurse umfassten bei der KWB ein Selbstlernangebot im Lern-Management-System und Unterricht mit Dozentinnen und Dozenten im virtuellen Klassenraum. Auch über die Selbstlernangebote der LERNBÖRSE der Bundesagentur für Arbeit, die auf der „PWE@online“-Plattform zur Verfügung standen, informierten wir die Teilnehmenden.

Anfangs wurde hier das aus Elluminate weiterentwickelte Blackboard Collaborate genutzt, seit 2016 Zoom. Noch stärker als bei der Lernplattform erlangten wir in puncto Usability und Herabsetzung des Support-Aufwands mit jeder technischen Weiterentwicklung nahezu Quantensprünge. Alle Tools erbrachten zu ihrer Zeit eine im Vergleich zu Vitero oder Adobe Connect sehr gute Ton- und Bildübertragung, jedoch war generell das Onboarding anfangs relativ aufwendig. Neben Testmeetings und Einführungen für die Gruppe waren manchmal auch Einzeleinführungen erforderlich. Wir selbst lernten, dass es zwischen Profis der Medienwirtschaft, die die TLA in anderen Kursen betreute, und den Wiedereinsteigerinnen relativ wenig Unterschiede gab. Die einen haben Browser-Plugins zur Softwareentwicklung oder für selbst

genutzte Online-Spiele installiert, die Teile des virtuellen Klassenraums blockierten, die wiedereinsteigenden Frauen teilten sich oft den Familien-PC mit einem aktiven Gamer oder Gelegenheitsprogrammierer. Und in einem komplexen Support-Fall erwähnte die Wiedereinsteigerin erst nach kompletter Ratlosigkeit auf unserer Seite, dass sie nicht an einem Windows-PC oder Mac sitzt, sondern an einem Linux-Rechner. Dafür gab es auch eine Lösung, nur hatten wir das überhaupt nicht erwartet und abgefragt. Anfangs, bei Elluminate, mussten wir noch darauf hinweisen, dass die richtige Java-Engine zu installieren sei, und dabei Unterstützung geben. Bei Blackboard Collaborate, dem ersten Tool, das mit der WebRTC-Technologie komplett im Browser lief, mussten wir darauf hinweisen, dass es anfangs nur in Google Chrome funktionierte oder bei anderen Browsern ein Flash-Plugin vorhanden sein musste und sich dann die Bildqualität verschlechterte. Mit dem Einsatz von Zoom blieben eigentlich nur noch falsch eingestöpselte Headsets oder andere Ein- und Ausgabegeräte als Fehlerquelle übrig. Maximal ist ein Rechnerneustart erforderlich, wenn zuvor geöffnete Programme Audioports blockieren.

Der wesentliche Wandel über die Zeit war bei den reinen Online-Kursen aber nicht die technische Basis selbst, sondern dass sich infolge der technischen Verbesserungen ein immer selbstverständlicherer Umgang mit den Tools und somit auch mit den Online-Lerninhalten ergeben hat. An einem Online-Meeting teilnehmen und im Lern-Management-System arbeiten konnte man nun auf jedem beliebigen Endgerät und in allen halbwegs aktuellen Webbrowsern.

Der Online-Kurs zum Projektmanagement lief über sechs Wochen auf dem Lern-Management-System mit sieben ergänzenden verpflichtenden virtuellen Klassenräumen mit der Dozentin. Die Lerninhalte auf dem LMS bestanden aus Skripten, bereitgestellt als PDF-Datei, Links und Videos als externes Zusatzmaterial sowie einer Medienbibliothek mit Verweisen auf weitere Quellen. Aktiv bearbeiteten die Teilnehmenden asynchron Übungen (Einsendeaufgaben) und Wissens-Checks in Form von Single-Choice- und Multiple-Choice-Quiz. In benoteten und moderierten Diskussionen innerhalb von Foren erfolgte regelmäßig ein umfangreicher thematischer Austausch zu den Inhalten. In diesem Bereich lebte der Kurs. Inhalte wurden

aufgegriffen, mit Praxisbeispielen aus dem eigenen Berufsleben, den Medien oder der Literatur in Bezug gebracht. In den letzten vier Kursen wurden jeweils 200 Diskussionsbeiträge von zwölf bis 20 Teilnehmenden verfasst. Das innovative Kurskonzept wurde 2014 mit dem Blackboard Catalyst Award belohnt. Damit werden Kurse ausgezeichnet, die Lerntechnologien möglichst geschickt einsetzen und in denen das *Instructional Design* zu einem pädagogisch sinnvollen, zum Lernen anregenden und kommunikativen Gesamtergebnis führt. Als Best Practice für die User Community wurden die ausgezeichneten Kurse im Rahmen eines unabhängigen Peer-Review-Prozesses aus über 200 Einreichungen von Schulen, Colleges und Universitäten ausgewählt.

Dank inzwischen selbstverständlicher Nutzung von Online-Meeting-Tools und der in einigen Durchläufen permanenten Bereitstellung eines Zoom-Raumes über die Kursdauer nahm die direkte Kommunikation in synchroner Gruppenarbeit zu. Darunter litt dank geschickter Moderation der Dozentinnen und Dozenten nicht der Fachaustausch in den Foren, wo die vorgegebenen Themen weiter diskutiert werden sollten.

Stattdessen wurde die Bearbeitung der Einsendeaufgaben reduziert und in Live-Meetings erarbeitete Ergebnisse mussten vermehrt durch die Teilnehmenden im virtuellen Klassenraum der gesamten Gruppe präsentiert werden. Hier gelang es, Kommunikation nicht zu verlagern, sondern zu mehren.

Unsere Erfahrungen belegen, dass Technik und Kursdesign Hand in Hand gehen müssen. Innovative Kursdesigns sind nur möglich, wenn die Technik keine Hürden zur Nutzung der Tools aufbaut. Technische Innovationen ermöglichen Verbesserungen des didaktischen Gesamtkonzepts. Manchmal erzwingen sie allerdings auch Änderungen in Kommunikationssträngen oder Setups. Damit unterscheidet sich Online-Lernen und -Lehren nicht von anderen Digitalisierungsprozessen unseres Lebens. Gut kommuniziert bietet das eine Chance, die Wiedereinsteigerinnen auf den laufenden und kommenden digitalen Wandel einzustellen.

Link zum PWE-Film der KWB auf YouTube
<https://youtu.be/3TklQnqvssw>

Projektträger

Die KWB ist seit 1990 als eigenständige Beratungsstelle für berufliche Bildung und Weiterbildung in Hamburg tätig. Sie wurde gegründet von der damaligen Landesvereinigung der hamburgischen Unternehmensverbände, dem Senat der Freien und Hansestadt Hamburg sowie der Arbeitsagentur Hamburg mit dem übergeordneten Ziel, präventive Qualifizierungskonzepte für Unternehmen sowie Beschäftigte der Region zu entwickeln und umzusetzen. Die KWB macht die vielen unerkannten Potenziale auf dem Arbeitsmarkt sichtbar und fördert durch vorausschauende Qualifizierung ihren Einsatz in der Wirtschaft. Sie verfolgt das Ziel, den Fachkräftebedarf durch die Ausschöpfung und Verbesserung vorhandener Ressourcen langfristig zu decken und demografischen Veränderungen entgegenzuwirken. Hierbei legt die KWB ihren Fokus auf besondere Zielgruppen, wie zum Beispiel Berufsrückkehrerinnen und -rückkehrer Jugendliche mit Migrationshintergrund, ältere Beschäftigte sowie Arbeitssuchende mit Qualifizierungsbedarf. Mehr Informationen zur KWB finden Sie unter www.kwb.de.

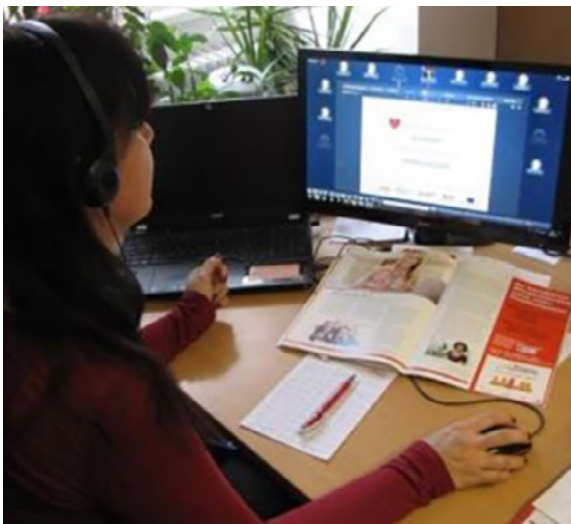
E-Learning leicht gemacht

Nadja Semrau, Anja Trott und Christin Görmar
ÜAG gGmbH Jena



E-Tutoring Leitfaden

Digitalisierung macht das Leben spannender und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie einfacher. Das ESF-Bundesprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ (PWE) erkannte das Potenzial von Online-Formaten zur Begleitung des beruflichen Wiedereinstiegs frühzeitig und erweiterte mit dem räumlich sowie zeitlich flexiblen Angebot „PWE@online“ die Beratungspalette. Erfolgreich, wie die Auszeichnungen zeigen.¹



Erste Schritte im E-Learning, Fotograf:in: Andrea Pretzschel

Als Bildungsträger und Standort der „Perspektive Wiedereinstieg“ begeisterten wir uns für die Möglichkeit der Online-Umsetzung von Weiterbildungsmodulen. Seit 2013 entwickelten wir mehrere passgenaue E-Learning-Kurse für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger und führten diese durch. „Das PWE-Projekt am Standort Jena war von Anfang an ein starker Partner für uns und hat mit dem „StartKLAR!“-Einführungskurs Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus ganz Deutschland an diese innovative Lernform herangeführt“, sagt Manuela Schrodt, Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Agentur für Arbeit Jena.

In den sieben Jahren nach Beginn des Online-Projekts entwickelten sich unsere Projektmitarbeiterinnen zu Online-Expertinnen. Gerade der Einführungskurs in die Techniken, genutzten Plattformen und Abläufe von „PWE@online“ stellte für die meisten Teilnehmerinnen und Teilnehmer und auch die Coaches den ersten Berührungspunkt mit virtuellen Lernräumen dar. Umso wichtiger war es daher, die eigene Begeisterung von E-Learning zu transportieren und diejenigen am anderen Ende des digitalen

1 Zum Beispiel vergab die Gesellschaft für Pädagogik und Information e.V. – eine wissenschaftliche Fachgesellschaft für Multimedia, Bildungstechnologie und Mediendidaktik – 2014 das Comenius EduMedia-Siegel an das Format „Perspektive Wiedereinstieg@online“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und der Bundesagentur für Arbeit. Die GPI fördert pädagogisch, inhaltlich und besonders wertvolle IKT-basierte Bildungsmedien – unter anderem im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung/Erwachsenenbildung. Siehe: <https://comenius-award.de>

Endgeräts von der Lernform zu überzeugen. Dazu bedarf es methodischen und didaktischen Geschicks sowie Kreativität, darin unterscheiden sich gute Präsenz- und Online-Seminare nicht. Allein Berührungsängste sind oftmals zu überwinden. Das meisterten alle Mitarbeiterinnen spätestens 2020 während der Pandemiezeit, sodass Präsenz- und auch Online-Workshops stattfanden.

Unsere Erkenntnisse und Tipps zum E-Learning aus Dozentensicht sind im Folgenden dargestellt. Neben einer thematischen Begriffsklärung zeigen wir, welche Voraussetzungen für ein gutes Gelingen von E-Learning notwendig sind, bieten einen kurzen Einblick in Konzeption und Durchführung von Online-Seminaren und geben damit auch unsere Freude an E-Learning weiter.

Kläre die Begriffe!

E-Learning-Angebote sind mittlerweile Realität in der Erwachsenenqualifizierung sowie beruflichen Aus- und Weiterbildung geworden. Bei der Konzeption im Projekt konzentrierten wir uns auf

Angebote aus dem Bereich Blended Learning und auf Online-Seminare.

Blended Learning kombiniert die Vorteile von Präsenzlernen und Online-Angeboten. Beide Phasen sind sinnvoll aufeinander abgestimmt. Präsenzphasen finden zunehmend im virtuellen Raum statt.

Online-Seminare sind zeitlich begrenzte, einmalig stattfindende Veranstaltungen. Zu deren Durchführung nutzten wir verschiedene Softwarelösungen für das Treffen im virtuellen Raum.

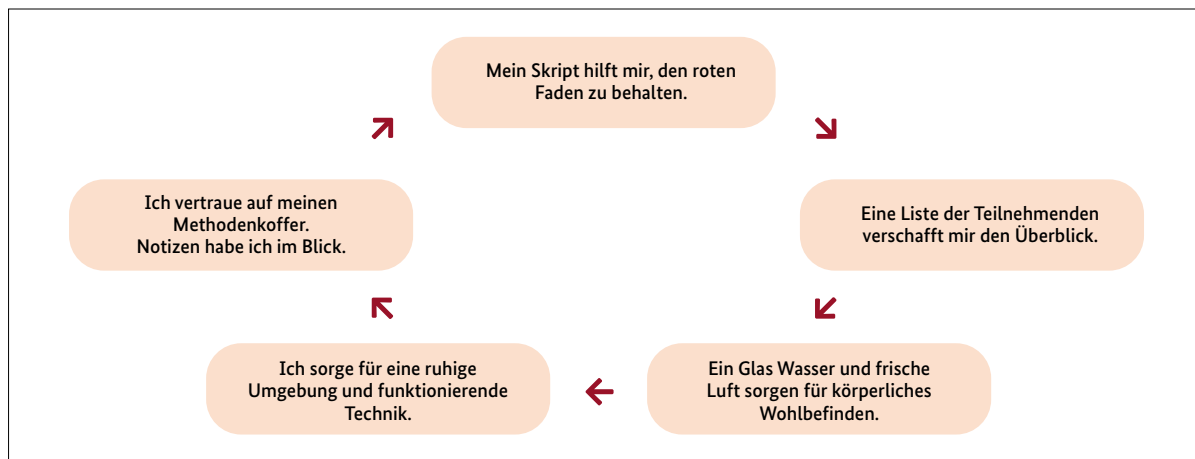
Der Einsatz dieser Formate und die Erarbeitung von Lernangeboten erforderten von uns neue Herangehensweisen und das Beachten bestimmter Rahmenbedingungen. Dabei vollzogen wir schrittweise den Wandel von der klassischen Dozentin zur E-Tutorin.

Schaffe die Voraussetzungen!

Das braucht eine E-Tutorin oder ein E-Tutor:



Das PWE-Team in Jena, Personen: (v. l. n. r.): Andrea Pretzschel, Anja Kaschel, Christin Görmar, Sandra Dietzel, Nadja Semrau, Anja Trott, Fotografin: Petra Briggs



Rahmenbedingungen

Davon profitiert eine E-Tutorin oder ein E-Tutor:

Deutlich entspannter gelingt die Durchführung eines Online-Seminars, wenn im Vorfeld bestimmte Rahmenbedingungen und technische Aspekte berücksichtigt werden.

Selbstverständlich bin ich mit der jeweils verwendeten Software und deren Funktionen vertraut. Es ist sinnvoll, gerade beim ersten Mal, einen Testlauf durchzuführen.

Als E-Tutorin bin ich für den Ablauf des Online-Angebots verantwortlich und unterstütze die Lernenden bei Fragen zur Technik. Ich Sorge dafür, dass sie sich in der virtuellen Lernumgebung und mit der unbekannten Technik wohlfühlen.

Nur keine Panik

Unsere Checkliste für ein gelingendes Online-Seminar:

- ✓ im Idealfall eine Co-Moderation an der Seite haben
- ✓ Ruhe bewahren
- ✓ Technik nach Checkliste überprüfen: Internetverbindung, Hardware, Software, Headset, Webcam
- ✓ typische Fehlerquellen und Lösungen kennen
- ✓ Kontaktdaten eines IT-Supports parat haben
- ✓ Störungen annehmen
- ✓ Online-Seminar abwechslungsreich gestalten und die Tools der Software anwenden
- ✓ Zeitpuffer einplanen
- ✓ Perfektionismus ablegen und über sich selbst lachen können
- ✓ neugierig bleiben

Wisse, was du tust!

Als E-Tutorin oder E-Tutor schreiben Sie das Drehbuch und sitzen gleichzeitig auf dem Regiestuhl! Ein langweiliges Seminar, ob in Präsenz oder online, kann jeder. Für die Lernenden spannender wird es jedoch durch wechselseitigen Austausch und praxisnahe Wissensvermittlung. Es soll eine gelungene Kombination von Didaktik und Methodik sein.

Die Konzeption von E-Learning-Angeboten beginnt mit der Idee und mündet in die Definition von Lernergebnissen oder -zielen. Diese geben die Richtung vor und werden durch weitere Aspekte, wie die zur Verfügung stehende Zeit oder bestimmte Materialien, flankiert. Diese „Must-haves“ bilden daher wichtige Eckpfeiler in der Dramaturgie und Gestaltung des Drehbuchs eines Seminars.

Für die erfolgreiche und spannende Inszenierung des Online-Seminars etablierten sich als „Nice to have“ noch weitere Faktoren: attraktive Gestaltung des Lernmaterials, Nutzen ansprechender Visualisierungen statt Textfülle, Zeiträume zum Erfahrungsaustausch und zur Reflexion. Ein Probedurchlauf mit Testpersonen bietet bei Neukonzeptionen eine gute Möglichkeit, Stolpersteine oder Zeitfresser aufzudecken und das Drehbuch anzupassen.

Die größte Herausforderung bei Online-Lernangeboten ist es, die Lernenden mitzunehmen und sie aus der Passivität des Zuhörenden in aktiv Handelnde zu führen. Im Online-Seminar obliegt es zudem der E-Tutorin und dem E-Tutor, dass sich die Lernenden in der virtuellen Lernumge-

bung wahrgenommen fühlen. Hierfür gibt es eine Vielfalt an Methoden, welche, kreativ eingesetzt, die Ansprache unterschiedlicher Zielgruppen und das Erreichen der Lernziele gelingen lassen.

Der Methodenkoffer bietet eine abwechslungsreiche Sammlung sowohl von Anwendungsmöglichkeiten und Umsetzungsvorschlägen als auch von Instrumenten. Im Wesentlichen unterscheidet sich der Aufbau eines Online-Seminars nicht vom Aufbau eines Präsenzworkshops. Sämtliche bekannte Methoden können ebenso in Online-Seminaren angewendet werden. Es bedarf der Kreativität, entsprechend den vorhandenen digitalen Tools gängige Methoden zur Diskussion, Brainstorming, Gruppen- oder Einzelarbeit umzugestalten und gezielt einzubinden. Neben der Nutzung von Fachliteratur oder Methodensammlungen für das E-Learning ist es ein großer Vorteil, wenn eine erfahrene Mentorin oder ein erfahrener Mentor zur Seite steht.

Mut, nur Mut – ein Fazit

Wir schauen inzwischen auf sieben Jahre Konzeptions- und Tutorenerfahrung im E-Learning zurück. Es zeigte sich, dass wir mit diesen Angebotsformaten zeitlich und räumlich flexibel sind und Teilnehmende erreichten, welche sonst nicht

an unseren Präsenzveranstaltungen teilgenommen hätten. In der letzten Programmphase erweiterten wir sukzessive unser Angebot an Online-Seminaren, passten diese an Neuerungen an und waren Ansprech- und Austauschpartnerinnen für andere PWE-Standorte. Die Entwicklung dieser Angebote war ein stetiger Prozess und für uns eine spannende Entdeckungsreise. Mit dem fachlichen Rüstzeug als Dozentinnen nutzten wir unsere Kreativität, das Vertrauen in uns und eine entsprechende Portion Mut, um uns dieser Herausforderung zu stellen. Manchmal bedurfte es der Anstöße und des Drucks von außen, um über den eigenen Schatten zu springen. Während der Coronapandemie gelang es uns, dank der engagierten und geduldigen E-Tutorinnen unseres Standorts, schnell und zielgerichtet das gesamte PWE-Team als Dozentinnen in Online-Seminaren einzusetzen. Rückblickend können wir sagen: „Es hat sich gelohnt, diesen Weg zu gehen, denn wir sind gemeinsam an dieser Herausforderung ‚Online-Lernen‘ gewachsen.“ Diese Freude und den Spaß an der Entwicklung und Etablierung von Online-Lernangeboten geben wir anderen mit und möchten dazu auffordern, sich dieser Art des Lernens und der Qualifizierung zu öffnen, sowie selbst den Mut zu haben, einfach ins tiefe Wasser zu springen. Das Handwerkzeug zum Schwimmen hat jede und jeder – legen Sie los!

Projektträger

Die ÜAG gGmbH ist seit 1991 Anbieterin verschiedener Bildungs- und Arbeitsmarktdienstleistungen für öffentliche Auftraggeber und die freie Wirtschaft in der Region Jena, Thüringen. Neben der beruflichen Aus- und Weiterbildung liegen die Schwerpunkte in der Beratung, sozialpädagogischen Begleitung und im Coaching verschiedenster Zielgruppen. www.üag.de

Vom klassischen Präsenzunterricht zum Blended Learning – ein Interview

Jens Günther

Berufsbildungszentrum Augsburg der Lehmbaugruppe gGmbH (BBZ),
Augsburg



Kommunikation # Flexibles_Lernen

Jens Günther, Blended Learning-Experte am Berufsbildungszentrum Augsburg (BBZ), führt seit über 20 Jahren Schulungen im geförderten Bildungs- und im Firmenbereich durch. In den ESF-Projekten plant und konzipiert er erfolgreich die Blended Learning-Angebote. Im Projekt „Perspektive Wiedereinstieg“ (PWE) führte er viele der angebotenen Weiterbildungen als E-Tutor selbst durch. Dabei legte er besonderen Wert auf interaktive Online-Seminare und gut betreute Selbstlernphasen.

Herr Günther, Sie sind 2012 zum Team PWE Augsburg gekommen, um das Blended Learning kennenzulernen. Wie war das? Waren Sie gleich Feuer und Flamme?

Nein, ich war nicht sofort Feuer und Flamme. Mir ging es wie wahrscheinlich vielen, die aus dem Präsenztraining kommen. Ich hatte von Blended Learning beziehungsweise E-Learning nur wenig gehört und war sehr skeptisch, ob man guten Unterricht machen kann, ohne die Teilnehmenden direkt „vor der Nase“ zu haben. Allerdings hat es mich sehr interessiert, weil ich immer Lust auf Neues habe und vor allem neugierig war, wie gut die Technik funktioniert. Diese Neugierde wohnt mir, als gelerntem Fachinformatiker, einfach inne.

Zu welchem Zeitpunkt wurde Ihre Skepsis zu Begeisterung?

Das ging erstaunlich schnell! Nach den ersten Schulungen zum virtuellen Klassenraum und später zu Blended Learning erkannte ich das große Potenzial dieser Lernform. Ich erkannte auch sehr schnell, wie gut die Unterrichtsform zu mir mit meiner Körperbehinderung und den teilnehmenden Personen aus dem Projekt „Perspektive Wiedereinstieg“ passt. Weder die Handicaps der Mütter und Väter, die ja oft zeitlich und örtlich nicht so flexibel sein können, noch mein eigenes Handicap spielen dabei eine Rolle. Das ortsunabhängige Lernen und die relativ niedrigen Hürden der Technik tragen dazu bei, dass die Einschränkungen keine mehr sind.

Fehlt beim virtuellen Unterrichten beziehungsweise beim Lernen der persönliche Kontakt?

Das ist aus meiner Sicht ein weitverbreitetes Vorurteil. Natürlich ist es so, dass die Kommunikation ohne Gestik und Mimik etwas schwieriger ist und man aufpassen muss, dass keine Missverständnisse aufkommen. Vielmehr liegt es an der Wahl des virtuellen Klassenraums, der von sich aus viele Interaktionen bieten sollte, und an dem Geschick der Trainerinnen und Trainer. Mit viel Interaktion kann man aus meiner Erfahrung die fehlende Gestik und Mimik auffangen. Auch ist es wichtig, einen schülerzentrierten Unterricht zu

machen. Je mehr Aktion von den Teilnehmenden ausgeht, desto besser gelingt es, die Kommunikation aufrechtzuerhalten.

Viele Teilnehmende sind, so wie Sie zu Beginn, skeptisch, weil ihnen im virtuellen Raum der persönliche Kontakt zur Lehrkraft fehlt. Wann braucht es nach Ihrer Meinung Präsenzunterricht und wann kann ein virtuelles Arrangement diesen auch einmal ersetzen?

Ich finde es nicht gut, hier von „ersetzen“ zu sprechen. Vielleicht erkläre ich es an einem Beispiel: Stellen wir uns vor, eine Pflegekraft soll an einem Krankenbett bestimmte Griffe zur Lagerung von Patientinnen und Patienten erlernen. Die Handgriffe ausprobieren kann die Pflegekraft aus meiner Sicht tatsächlich nur am Krankenbett selbst. Entweder in einem Praktikum oder an einer Puppe. Hier kommen wir am Präsenzunterricht nicht vorbei. Allerdings können die Grundlagen, die theoretisch für die Pflegekräfte notwendig sind, durchaus im virtuellen Klassenraum erlernt werden. Oder es gibt vielleicht sogar Unterrichtsmaterialien wie zum Beispiel ein Skript oder ein Lernvideo beziehungsweise ein Lernprogramm, das diese Grundlagen vermittelt. Danach wird im Präsenzunterricht geübt. Ich könnte hier noch viele weitere Beispiele anführen. Wichtig ist für mich am Blended Learning die sinnvolle Verzahnung der einzelnen Lernformen. Also online im virtuellen Klassenraum, abwechslungsreiche Materialien auf einer Lernplattform zum Selbstlernen und je nach Lerninhalt auch Präsenz.

Bedeutet es, dass im virtuellen Raum nicht praktisch gearbeitet werden kann?

Nein, so möchte ich das auf keinen Fall verstanden wissen. Man kann im virtuellen Klassenraum sehr gut praktisch arbeiten. Ich denke dabei immer an das Erlernen einer Software. Wenn es zum Beispiel darum geht, in einer Textverarbeitung ein Anschreiben für eine Bewerbung zu erstellen, haben die Trainerinnen und Trainer aus meiner Sicht zwei Möglichkeiten. Entweder sie erklären die Vorgänge und machen sie im virtuellen Klassenraum selbst vor oder sie fragen nach Vorerfahrungen, ergänzen diese durch ihr eigenes Wissen und probieren mit den Teilnehmenden gemeinsam aus. Die Aktion liegt hier im Ideal-



Jens Günther © Berufsbildungszentrum Augsburg der Lehmbaugruppe gGmbH

fall so häufig wie möglich bei den teilnehmenden Personen.

Sie haben gerade gesagt, dass Ihnen die Interaktion mit den Teilnehmenden sehr wichtig ist. Das wirft bei mir die Frage auf: Wie vermeiden Sie Langeweile und Frustrationen?

Hier gibt es aus meiner Sicht zwei Dinge anzumerken. Im virtuellen Klassenraum sollte man die dort gebotenen Interaktionen möglichst geschickt ausnutzen. Also zum Beispiel mit Textfeldern arbeiten, die teilnehmenden Personen in Gruppenarbeiten einbeziehen, die Gesten nutzen, immer wieder Redebeiträge einfordern, um so eine ähnliche Situation wie im Klassenraum zu schaffen. Man hat es geschafft, wenn die Teilnehmenden zu einer „virtuellen Gemeinschaft“ werden. Und das gelingt mir wirklich oft!

Außerdem ist es wichtig, die Selbstlernphasen so zu gestalten, dass die teilnehmenden Personen eigene Erfolge erzielen können. Die gestellten Aufgaben dürfen nicht zu anspruchlos, aber auch nicht zu anspruchsvoll sein. Ein gutes Mittel für

Selbstlernphasen sind auch Aufgaben, die im Team gelöst werden können. So entsteht auch hier wieder eine Gemeinschaft. Und die Teilnehmenden entwickeln oft großen Ehrgeiz, die gestellten Aufgaben zu schaffen. Ich als Trainer sehe mich dabei in der Rolle des Lernbegleiters. Ich bin ansprechbar, reagiere aber bewusst nicht sofort, wenn eine Frage auftritt. Oft wird diese innerhalb der Gruppe gelöst. Wichtig ist auch, dass die Trainerinnen und Trainer ihre Rolle im Lernprozess ganz klar machen. Hier gilt mein Credo: „E-Tutorinnen und E-Tutoren müssen von der Lehrkraft zu Lernbegleitenden werden.“

Das heißt dann, dass Blended Learning zum Selbstläufer wird?

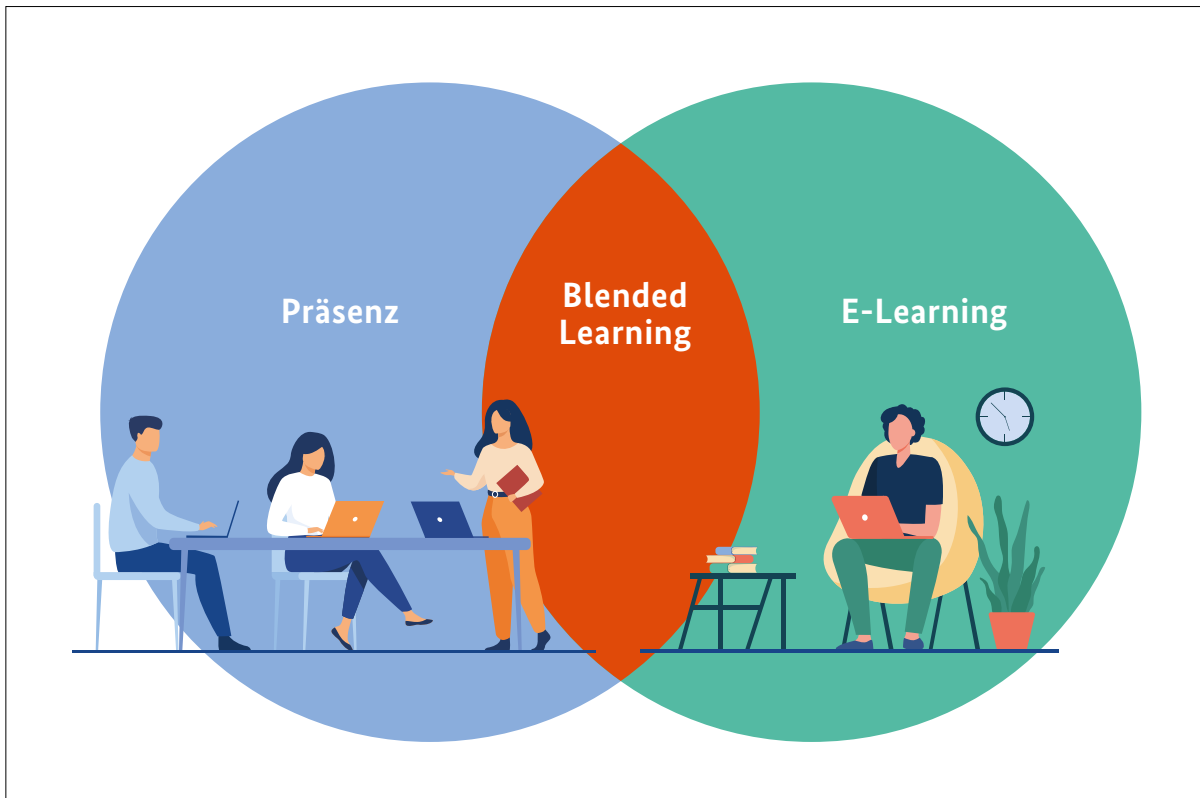
Oft ist das so. Ja, es steht und fällt natürlich zum einen mit der Zusammensetzung der Gruppe, zum anderen aber auch damit, wie gut es mir als Trainer gelingt, meiner Rolle als Begleiter gerecht zu werden. Das funktioniert mal besser und mal schlechter.

Zum Schluss möchte ich noch gerne von Ihnen wissen, wo Sie den Benefit für die Teilnehmenden und für sich als E-Tutor sehen?

Lassen Sie mich hier mit einem Blick auf die Teilnehmenden anfangen. Die Teilnehmenden können in ihrem eigenen Lerntempo zeit- und ortsunabhängig und trotzdem in einer Gruppe lernen. Auch Personen mit einem körperlichen Handicap haben einfacheren Zugang zum Unterricht. Wie oben schon gesagt, habe ich selbst ein Handicap. Bei dieser Art der Wissensvermittlung fällt mein körperliches Handicap nicht ins Gewicht. Außerdem bin ich beim Unterrichten ortsunabhängig. Es ist also vollkommen egal, ob ich den Unterricht in den Räumen meines Arbeitgebers oder zu Hause abhalte. Von meinen freiberuflichen Kolleginnen und Kollegen weiß ich, dass sie oft in Hotelzimmern Online-Sitzungen abhalten. Außerdem lässt sich die Korrektur einer Lernphase auch am späteren Abend noch bequem am heimischen Schreibtisch erledigen.

Herzlichen Dank, dass Sie für meine Fragen zur Verfügung standen.

Das Interview mit Jens Günther führte Ulrike Stautner.



Blended Learning: Verzahnung einzelner Lernformen

Projektträger

Das Berufsbildungszentrum Augsburg der Lehm- und Baugruppe gGmbH (BBZ) befähigt Menschen seit 1990 mit innovativen Aus- und Weiterbildungsangeboten zu besseren Karrieremöglichkeiten oder zur gesellschaftlichen Teilhabe. Es richtet seine Bildungsangebote stets am aktuellen Bedarf der Wirtschaftsunternehmen aus und qualifiziert und vermittelt wertvolle Fachkräfte für den regionalen Arbeitsmarkt. Unsere große Expertise und Innovationskraft zeigen wir auch im Kontext der Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit dem Projekt „Perspektive Wiedereinstieg Augsburg“. www.bbz-augsburg.de

Digitale Kompetenzen IT-Problemlösungen im Workshop erleben und im Alltag einsetzen

Detlef Heinig

IBB Institut für Berufliche Bildung AG, Stendal



IT-Grundlagen Empowerment

Vorbemerkung

Wer kennt das nicht? Der Rechner streikt, das Internet ist gelöscht oder der Ton plötzlich verschwunden und ein roter Notfallknopf ist nirgends zu finden.

Von Start- und Ausschaltproblemen zu WLAN-Störungen, die technischen Herausforderungen sind vielfältig. Manch eine Lösung dafür ist naheliegender als anfangs gedacht. Manchmal genügt ein entscheidender Hinweis, um den Rechner wieder zum Laufen zu bringen.

In dieser Präsentation werden häufige IT-Probleme und ihre Lösungen vorgestellt. Sie basiert auf dem Online-Kurs des E-Tutoren Detlef Heinig vom Standort IBB Stendal, der im Rahmen von „PWE@online“, dem Online-Programmbaustein des ESF-Bundesprogramms „Perspektive Wiedereinstieg“ (PWE), angeboten wurde.

Mit nützlichen Erste-Hilfe-Tipps und der Vermittlung von IT-Grundlagen wurden den Teilnehmerinnen und Teilnehmern Ängste und Hemmungen im Umgang mit dem PC, Handy oder Tablet genommen und ihre digitalen Kenntnisse gestärkt.



Digitale Kompetenzen –
IT-Problemlösungen im Workshop
erleben und im Alltag einsetzen

Ihr PC startet extrem langsam, das Handy hat ein Problem, eine App auf dem Tablet soll installiert werden, der Mauszeiger springt unkontrolliert, der USB-Port erkennt die Kamera nicht:

Viele nervige „Computerprobleme“ können Sie **ohne** IT-Support selber beheben.

Die meisten PC-Nutzerinnen und -Nutzer verlangen von ihrem Gerät nicht viel: Es soll einfach nur laufen, damit man arbeiten, surfen oder spielen kann. Funktioniert mal etwas nicht wie gewünscht, packt einen schnell die Wut. Doch Abhilfe schaffen nur ein kühler Kopf und die richtigen Handgriffe.



Detlef Heinig
E-Tutor, IBB Stendal

Digitale Kompetenzen – IT-Problemlösungen

Der Kurs informiert
die Teilnehmerinnen und Teilnehmer über
häufige Probleme und ihre Lösungen.



Ablauf der Online-Seminare – jeweils 90 Minuten

- 1. Online-Seminar:** Vorstellung des Kurses, Hardware (Technik, Geräte, physische Bestandteile der IT)
- 2. Online-Seminar:** Software und Apps (Betriebssysteme, Programme, Apps, Werkzeuge, imaginäre Bestandteile der IT)
- 3. Online-Seminar:** Netzwerke (Internet, WLAN und Kabelnetzwerke)

Digitale Kompetenzen – IT-Problemlösungen



1. Einleitung und Vorstellung des Kurses

Was sind eigentlich „Computer“?

Im eigentlichen Sinne, eine Person im Mittelalter, die rechnen kann. Diese waren auf Märkten oder an Höfen zu finden.

com-putō <putāre>	
1.	
computo	abrechnen, überschlägig berechnen, überschlagen
2. vor- u. nachkl.	
computo	zusammenrechnen, berechnen
3. nachkl.	
computo	nur an seinen Vorteil denken
computātor <ōris> m (computo) Sen.	
computator	(Be-)Rechner

Quelle: <https://de.pons.com/%C3%BCbersetzung/latein-deutsch/computo>

Digitale Kompetenzen – IT-Problemlösungen



1. Einleitung und Vorstellung des Kurses

Was sind eigentlich „Computer“?

Was „rechnet“ beziehungsweise „mit welchen Rechengeräten“ hat nahezu jeder Mensch im Alltag zu tun und ist damit auch Gegenstand des Kurses?

- Arbeitsplatz-Computer
- Notebooks, Laptops
- Netzwerkgeräte (Router, Switches ...)
- Smartphones
- Tablets, Spielekonsolen
- Bordcomputer im Auto
- Taschenrechner
- Steuerautomaten in Haushaltsgeräten
- Smarthomes (IoT – Internet of Things)

Digitale Kompetenzen – IT-Problemlösungen



1. Einleitung und Vorstellung des Kurses

Funktionsweise eines „Computers“

Nahezu 100 Prozent aller technischen Geräte arbeiten nach dem „EVA-Prinzip“, das heißt **E**INGABE – **V**ERARBEITUNG – **A**USGABE.

Es wird eine Eingabe, zum Beispiel Buchstaben, über die Tastatur eingegeben.

Diese wird im Inneren verarbeitet, zum Beispiel gespeichert und mit einer Schriftfarbe versehen.

Die bearbeiteten Informationen werden ausgegeben, zum Beispiel an einem Display oder Monitor angezeigt.

Digitale Kompetenzen – IT-Problemlösungen



1. Einleitung und Vorstellung des Kurses

Viele „Probleme“ an der IT (Informations- und Telekommunikationstechnik) sind nicht auf Defekte zurückzuführen, sondern haben meist einfachere Ursachen.

Der wichtigste Tipp, den ich Ihnen geben kann, ist:

STARTEN SIE DAS GERÄT, SYSTEM, DIE IT NEU.

Damit werden festgefahrene Computer, Smartphones, Tablets und so weiter wieder mit den Standardwerten gestartet, Hardware und Software werden ausgeschaltet und neu eingeschaltet und Störendes wird beseitigt.

Digitale Kompetenzen – IT-Problemlösungen



2. Hardware (1. Online-Seminar) 2.1 Start- und Ausschaltprobleme

Häufigster Fehler ist keine Stromversorgung:

- * Kabel locker oder nicht mit der Stromquelle verbunden
– **prüfen**
- * Batterie(n) falsch eingelegt oder Kontakte verschmutzt
– **prüfen und eventuell reinigen**
- * Akku, Batterie(n) entladen oder fehlen
– **laden beziehungsweise ersetzen**
- * Kabel, Akku defekt
– **tauschen beziehungsweise mit intaktem prüfen**
- * Fehler in der zentralen Stromversorgung
– **andere Strom-verbrauchende Geräte einschalten, Sicherungen prüfen**

Digitale Kompetenzen – IT-Problemlösungen



2. Hardware (1. Online-Seminar) 2.2 Spannungsversorgung

Viele „Hardwareprobleme“ können gelöst beziehungsweise Fehler können eingegrenzt werden.

Je kleiner und kompakter die IT wird, umso schwieriger sind Lösungen, auch für Fachleute.

Viele Tools, „Werkzeugsoftware“, sind auf den Geräten und Systemen integriert, um dennoch Fehler und Beeinträchtigungen beim Umgang mit der IT zu finden, zu beseitigen oder wenigstens bei Reparaturen genauere Beschreibungen zu liefern.

Die IT sollte nicht als „heilige Kuh“ betrachtet werden, wo sowieso nichts gemacht werden kann, sondern als Partnerin auf Augenhöhe.

Digitale Kompetenzen – IT-Problemlösungen



2. Hardware
(1. Online-Seminar)
2.3 BIOS, Ein- und
Ausgabegeräte

Üblicherweise wird „Software“ als Synonym zu „Programmen“ verwendet. Aber auch dazugehörige Daten fallen unter den Software-Begriff:

Als Software bezeichnet man alle nichtphysischen Komponenten eines computergestützten Systems. Bei einem Notebook oder PC ist das Betriebssystem genauso eine Software wie die darauf installierten Programme und jegliche Daten, die damit erzeugt werden.

Beim Smartphone oder Tablet sind das die „Apps“, die **Applikationen**, sprich spezielle Programme für kompakte, mobile Geräte.

Digitale Kompetenzen – IT-Problemlösungen



3. Software
(2. Online-Seminar)
3.1 Software
beziehungsweise Apps

Auch auf Smartphones und Tablets arbeiten Sie mit verschiedenster Software.

Der erste Unterschied beginnt beim Betriebssystem: Apple-Geräte, zum Beispiel das iPad und das iPhone, arbeiten mit iOS.

Smartphones und Tablets anderer Hersteller nutzen üblicherweise Android.

Anders als beim Computer wird Software hier jedoch als „**App**“ und nicht als „Programm“ bezeichnet.

Digitale Kompetenzen – IT-Problemlösungen



3. Software
(2. Online-Seminar)
3.2 Betriebssysteme

Es gibt keine perfekte Software.

Alles, was durch den Menschen entwickelt wurde beziehungsweise wird, ist fehlerbehaftet.

Unzählige Aktualisierungen (UPDATES) und Versionsänderungen bestehender Software sind lästig für die Anwenderinnen und Anwender.

Kaum ist ein Programm, eine App entwickelt, getestet und zur Verwendung freigegeben, folgen viele Ergänzungen, Änderungen, Fehlerbeseitigungen und so weiter.

Das bedeutet für die weltweiten Nutzerinnen und Nutzer

Toleranz und Nachsicht.

Digitale Kompetenzen - IT-Problemlösungen



3. Software
(2. Online-Seminar)
3.3 Softwarestörungen.
Tools und Werkzeuge

Wie beendet man **festgefahrene Programme innerhalb von Windows**?

Sollte eine geöffnete Anwendung nicht mehr reagieren, auch >Fenster schließen< oder >ALT + F4< oder >< funktionieren nicht mehr, dann hilft zwar ein >N E U S T A R T<, aber

>**STRG+ALT+ENTF**<

(Englisch: >**CTRL+ALT+Del**<)

ruft den Task-Manager (Anwendungsverwalter) auf und man bekommt wieder Gewalt über den Computer.

Übrigens gibt es ähnliche „Kunstgriffe“ auch für macOS.

Digitale Kompetenzen – IT-Problemlösungen



3. Software
(2. Online-Seminar)
3.3 Softwarestörungen.
Tools und Werkzeuge

Systemwiederherstellung – **Notfallvorsorge**

Für den Fall, dass Windows einmal nicht mehr starten will, können Sie den PC von einer Notfall-CD, -DVD oder einem vorbereiteten USB-Stick booten*.

Der Rechner startet jedoch nicht gleich mit dem Desktop, sondern er führt Sie zu den eingebauten Reparaturoptionen von Windows.

* Booten: (einen Computer) neu starten, wobei alle gespeicherten Anwenderprogramme neu geladen werden, siehe:

<https://www.duden.de/rechtschreibung/booten>

Digitale Kompetenzen – IT-Problemlösungen



3. Software
(2. Online-Seminar)
3.3 Softwarestörungen.
Tools und Werkzeuge

Sollte mal gar keine Lösung parat sein, hilft auch die Hilfe.

Aufrufbar mit der Universalhilfetaste >**F1**<.

... und dann gibt es auch noch, um ein paar Stichworte zu nennen:

- Google,
- Yahoo,
- Ecosia,
- Alexa,
- Cortana,
- Siri,
- Bekannte, Freundinnen und Freunde und so weiter.

Digitale Kompetenzen – IT-Problemlösungen



3. Software
(2. Online-Seminar)
3.3 Softwarestörungen.
Tools und Werkzeuge

Auch bei Softwareproblemen kann die Userin oder der User oft viel bewirken.

Wenn man weiß, wie bestimmte Zusammenhänge sind und dass ein Computer ein nützliches, von Menschenhand gemachtes Produkt ist, das die Arbeit, den Alltag, sprich das Leben erleichtern soll, dann hat man schon viel gewonnen.

Nicht alle Softwarehindernisse kann man überwinden, manchmal muss man auch mal Umwege gehen oder Kompromisse zulassen. Mein Slogan lautet:

So'n Computer ist auch bloß ein Mensch.

Digitale Kompetenzen – IT-Problemlösungen



3. Software
(2. Online-Seminar)
3.3 Softwarestörungen.
Tools und Werkzeuge

Ein **Rechnernetz**, **Computernetz** oder **technisches Netzwerk** ist ein Zusammenschluss von Rechnern beziehungsweise elektronischer Systeme sowie sonstiger funktechnischer Komponenten, die die Kommunikation der einzelnen Systeme untereinander ermöglichen.

Ziel ist hierbei zum Beispiel die gemeinsame Nutzung von Ressourcen wie

- Datenbanken (Internet),
- Shops (Internet),
- Dateien (Cloud),
- Netzwerkdruckern,
- Servern (meist Internet) und
- Telefonie (Voice-over-IP).

Digitale Kompetenzen – IT-Problemlösungen



4. Netzwerke
(3. Online-Seminar)
4.1 Netzwerkbegriff

Physikalische Komponenten (lokale Netze – Home)

- „Letzte Meile“ – meist **TAE-Dose** –
der Übergangspunkt vom Web zum lokalen Netzwerk
- Anschluss an den **DSL- oder Glasfaser-Router**
(Signalübertrager Web-Lokal beziehungsweise Lokal-WAN)
- Meist im Router ein **Switch**
Signalweitergabe an Leitungsnetzwerk und/oder Funknetz
(**Antennen** für WLAN)
- **Endgerät** (PC, Smartphone, Tablet, Spielkonsole) **mit Netzwerkadaptern**
(Ethernetcard, WLAN-Adapter)

Digitale Kompetenzen – IT-Problemlösungen



4. Netzwerke (3. Online-Seminar)

4.2 Netzwerkgeräte

Adressierung TCP/IP

- Jeder Absender und jeder Empfänger besitzt eine eigene IP-Adresse, dabei sind die Adressen von Web und LAN durch Router (Gateway) getrennt.
- Pro Netzwerk gilt das „Highlander“-Prinzip: **Es kann nur einen geben!**
Das heißt, pro Netzwerk muss jedes Netzwerkgerät eine einmalige, individuelle Adresse besitzen.
Sind gleiche Adressen im Netzwerk, führt das zum Ausschluss aus der Kommunikation.
- Damit man sich nicht die IP-Adressen (zum Beispiel beim Surfen) merken muss, hat fast jedes Netzwerkgerät einen Hostnamen (zum Beispiel www.google.de).
-> Der „Domain Name Service“ löst den Namen auf.

Digitale Kompetenzen – IT-Problemlösungen



4. Netzwerke (3. Online-Seminar)

4.3 Adressierung

Fehlersuche und -beseitigung

- Wenn der Browser keine Webseiten mehr anzeigt, dann ist die Fehlersuche nicht immer einfach. Am Netzwerk sind viele Komponenten beteiligt und selbst kleine Fehler in der Konfiguration führen eventuell zum Totalausfall.
- Der Fehler kann vorübergehend beim Internet-Provider liegen, der DSL-Router kann schuld sein, in der Verkabelung oder bei der WLAN-Konfiguration des Routers.
- Auch ein technischer Hardwaredefekt ist möglich. Nicht zuletzt gibt es Softwareeinstellungen im Betriebssystem und im Browser, die Netz und Web blockieren (Firewall, Antivirensoftware ...).
- **Bei der Menge möglicher Ursachen hilft oft nur eine systematische Fehlersuche auf der Grundlage von Erfahrungen und Kenntnissen.**

Digitale Kompetenzen – IT-Problemlösungen

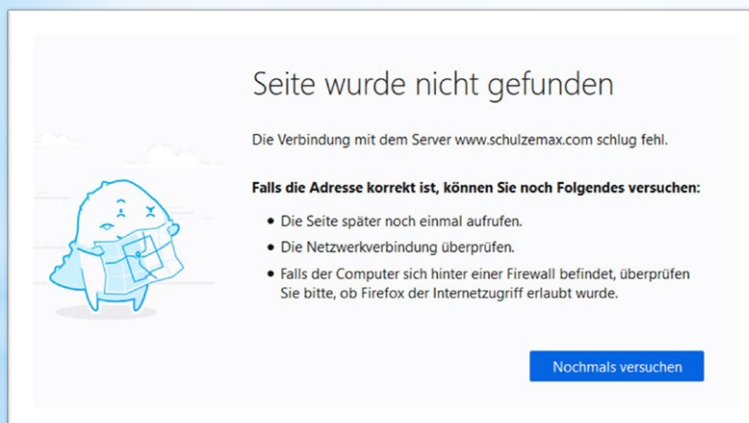


4. Netzwerke (3. Online-Seminar)

4.4 Problemlösung

Verbindungsprüfung mit „ping“ oder „tracert“

Zeigt der Browser keine Webseiten an, die Adresse ist aber richtig, kann es an der Namensauflösung liegen.



Hier ein Screenshot eines Fehlers 404 – Server nicht gefunden
Es wurde eine nicht existierende Adresse eingetragen.

Digitale Kompetenzen – IT-Problemlösungen



4. Netzwerke (3. Online-Seminar)

4.4 Problemlösung

- Die Teilnehmenden sollten erkennen, dass es nicht immer eine Technikerin oder ein Techniker sein muss.
- Auch eine Computer-Hotline macht nur Sinn, wenn es wirklich schnell gehen soll oder nur wenig Zeit zur Verfügung steht.
- Wer jedoch Zeit investieren kann und dafür lieber bei den Kosten sparen möchte, kann sich selbst der vorhandenen Probleme annehmen.
- Technische Kenntnisse sind dafür nicht unbedingt erforderlich.
- Bevor es zur Problemlösung geht, sollten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer das Problem erkennen, beschreiben oder eingrenzen können.

Digitale Kompetenzen – IT-Problemlösungen



5. Fazit – allgemeine IT-Hinweise und Tipps (1)

- Praktisch jedes Computerproblem wurde schon unzählige Male im Internet diskutiert.
- Und genau das ist Ihre Chance.
Können Sie das Problem eingrenzen, lassen sich oft über Suchmaschinen mit wenigen Stichwörtern wertvolle Kommentare und Lösungswege finden.
- Das ist immer der erste Schritt.
Die meisten Computerprobleme können so gelöst werden.
- Wer Zeit investieren kann, sollte die Probleme selbst lösen.
Da wo jedoch Zeit knapp ist oder es einfach schnell gehen muss, sollte eine Technikerin oder ein Techniker oder eine Hotline bevorzugt werden.

Digitale Kompetenzen – IT-Problemlösungen



5. Fazit – allgemeine IT-Hinweise und Tipps (2)

- **Der Kurs hat Kenntnisse und Erfahrungen zum Umgang mit der digitalen Technik vermittelt.**
- **Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer nutzten die Möglichkeiten, sie bewegende Fragen zu Hardware, Software, Apps und zur Vernetzung von Digitalgeräten zu stellen.**
- **Der E-Tutor konnte nahezu alle Themen mithilfe eigener Erfahrungen und der vorhandenen digitalen Möglichkeiten wie zum Beispiel einer Webcam oder Screensharing bearbeiten und den Teilnehmerinnen und Teilnehmern so digitale Kompetenzen vermitteln.**

Digitale Kompetenzen – IT-Problemlösungen



Resümee zum Kurs

„Digitale Kompetenzen – IT-Problemlösungen“ (3)

Projektträger

Das IBB Institut für Berufliche Bildung ist seit 1985 einer der größten und erfolgreichsten privaten Bildungsanbieter Deutschlands. Unsere Kunden finden in unserem Portfolio mehrere hundert zertifizierte Qualifizierungsangebote. Der Standort Stendal ist der erste Standort nach der Wiedervereinigung in den neuen Bundesländern und existiert bereits seit 1991. Die ersten Maßnahmen, die in Stendal durchgeführt wurden, waren 41a-Maßnahmen und Umschulungen. Das Besondere an unserem Standort ist die Arbeit mit speziellen Zielgruppen des Arbeitsmarkts. So können wir jahrelange Erfahrungen in der Erstausbildung präsentieren und seit Einführung des Bildungsgutscheins ist der Lerncampus eine weitere Herausforderung. Auch verschiedene ESF-Projekte haben wir in hoher Qualität durchgeführt. Saisonal bieten wir jährlich seit 17 Jahren Arbeitsgelegenheiten im grünen Bereich, „Die Tafelgärten“, an. www.ibb.com

Mit Blended Learning zu mehr Sicherheit auf digitalem Terrain

Anja Mügge

Zentrum Information Beratung Bildung (ZIBB) – Frauen für Frauen e.V.,
Groß-Umstadt

ZIBB Zentrum Information Beratung Bildung
Frauen für Frauen e.V.

IT-Grundlagen # Digitale_Kompetenzen



Anja Mügge, Fotograf: Michael Torres-Perreira

Im Rahmen des Projekts „Perspektive Wiedereinstieg“ (PWE) haben wir uns als Trägerverein Zentrum Information Beratung Bildung (ZIBB) – Frauen für Frauen e.V. entschieden, mit dem

ausgewählten Thema der zunehmenden Digitalisierung in der Gesellschaft Rechnung zu tragen. Wir haben dazu im Rahmen von „PWE@online“ ein Blended Learning-Angebot¹ entwickelt, das unseren Projektteilnehmerinnen – also Frauen im beruflichen Wiedereinstieg beziehungsweise in beruflichen Veränderungsprozessen – Grundlagen digitaler Sicherheit und gleichzeitig digitale Kompetenzen vermitteln sollte: „IT-Sicherheit für Anwenderinnen“. Mit dem nachfolgenden Bericht schildern wir unseren konzeptionellen Ansatz und die Erfahrungen, die die Frauen im Rahmen unseres Kurses und bei der Arbeit im virtuellen Lernraum gemacht haben, um damit auch andere Frauen zu ermutigen, sich ebenfalls des Themas „digitale Sicherheit“ anzunehmen.

Digitale Sicherheit: Arbeitsmarkt und beruflicher Wiedereinstieg

PCs, Internet, lokale Netzwerke, Mobilgeräte, Cloud-Computing und Soziale Netzwerke bilden eine umfassende IT-Infrastruktur. Sie schafft eine Fülle an verschiedenen Informationen und Wege der Kommunikation, gleichzeitig aber auch zu den Gefahren des Missbrauchs persönlicher Daten und der Instrumentalisierung durch Cyberkriminelle.

¹ Bei „PWE@online“ verstehen wir Blended Learning als Kombination von synchronem und asynchronem Lernen in virtuellen Räumen. „PWE@online“ ist das Weiterbildungsangebot des ESF-Bundesprogramms „Perspektive Wiedereinstieg“.

Digitalisierung bestimmt unser Leben heute mehr denn je – im Privatleben, insbesondere aber auf dem Arbeitsmarkt und in der Berufspraxis. Um den Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden, sind eine souveräne Nutzung digitaler Bewerbungsmöglichkeiten, die gute Vernetzung über Social Media und vor allem eine sensible Kommunikation und Preisgabe persönlicher Daten unerlässlich.

Zudem kann gerade in Zeiten einer Pandemie der kompetente Umgang mit digitalen Medien eine Möglichkeit sein, mit anderen Menschen in Kontakt zu treten, zielgerichtet zu kommunizieren und die finanzielle Existenz auf beruflicher Ebene trotz Krise langfristig zu sichern.

Selbst in der Lage zu sein, die eigene IT-Sicherheit zu gewährleisten und im Rahmen der Schnelligkeit der digitalen Welt auch immer wieder überprüfen zu können, ist das A und O und wird von Arbeitgebenden ebenso vorausgesetzt. Es hat sich innerhalb kurzer Zeit eine weitere Kompetenz entwickelt, nämlich die „digitale Kompetenz“.

„IT-Sicherheit für Anwenderinnen“ – der Kurs

Der Kurs beschäftigte sich mit den wichtigsten Begriffen und Konzepten für den sicheren Umgang mit Informations- und Kommunikationstechnologie, die erforderlich sind, um eine geeignete Netzwerkverbindung herzustellen, sich im Internet sicher zu bewegen und sachgerecht mit Daten und Informationen umgehen zu können. Zielsetzung des Kurses „IT-Sicherheit für Anwenderinnen“, der im Rahmen des Projekts „PWE@online“ stattgefunden hat, war es,

- Frauen durch das Lernen mit einem Blended Learning-Konzept digitale Kompetenzen zu vermitteln,
- sie zu ermutigen, sich erstmals mit dem Thema IT-Sicherheit zu beschäftigen und Hemmnisse abzubauen, da es doch häufig noch „unbekanntes Terrain“ ist,
- Frauen zu befähigen, wichtiges Grundwissen zu erlangen, sodass sie kompetent mit den Herausforderungen der digitalen Welt umgehen können – beruflich, aber auch privat,

- sie in ihrem Selbstbewusstsein und in ihrer Selbstwahrnehmung zu stärken, selbst für ihre Sicherheit im Umgang mit digitalen Medien aktiv sorgen zu können,
- sie für den eher männlich dominierten Bereich der IT zu begeistern und ihnen neue berufliche Perspektiven beim Wiedereinstieg zu eröffnen.

Das Blended Learning-Konzept des Kurses

Der Kurs „IT-Sicherheit für Anwenderinnen“ setzte sich aus verschiedenen Bausteinen des Blended Learnings zusammen und sollte neben der Wissensvermittlung auch Raum für Reflexion und Austausch bieten. Gemeinsames Lernen der Teilnehmerinnen im virtuellen Klassenzimmer schuf ein Grundverständnis des Themas. In ergänzenden Selbstlernphasen mit Kommunikationsmöglichkeiten wie Foren und Chats konnten bestimmte Inhalte vertieft und die eigenen Erfahrungen reflektiert werden. Akut auftauchende Fragestellungen bei den Frauen und selbst Erlebtes sorgten für einen sehr intensiven und konstruktiven Austausch im Rahmen des Kurses im virtuellen Klassenzimmer, im eigens dafür angelegten Kursforum, im Kurschat und so weiter.

Umsetzung und Erfahrungen, gute Basis für ein funktionierendes Lernteam

Die schnell voranschreitende Digitalisierung und die Bedeutung des Themas IT-Sicherheit sind allgemein stärker in das Bewusstsein gedrungen. Den Teilnehmerinnen wurde im Rahmen des Kurses klar, wie „gläsern“ einige bereits sind. Statt einer klassischen Vorstellungsrunde haben die Teilnehmerinnen per Internetrecherche persönliche Daten und Informationen über die anderen Kursteilnehmerinnen gesammelt und vorgestellt. Selbstverständlich haben wir dazu vorab das Einverständnis bei den Teilnehmerinnen eingeholt.

Diese Art der Einstimmung setzte einen gelungenen Startschuss und wurde als sehr spannend empfunden. Zudem konnten sich die Teilnehmerinnen gleich zu Beginn sehr privat kennenlernen:

Informationen zur eigenen Person wurden korrigiert und ergänzt. Durch die Übung entstand ein sehr privater Austausch, der trotz des virtuellen Kontakts eine solide Basis für ein gutes Lernteam schuf. Schritt für Schritt und sehr behutsam, unterstützt durch viele Berichte mit eigenen Erfahrungen, praktischen Tipps und Hinweisen zur direkten Umsetzung von Sicherheitsmaßnahmen, zum Beispiel Änderungen von Einstellungen im Betriebssystem, wurden die Teilnehmerinnen fit gemacht, um den digitalen Herausforderungen des Alltags beruflich und privat gewachsen zu sein.

Groß war die Zufriedenheit darüber, sich nun sicher auf dem „unbekannten Terrain“ bewegen zu können und sich ein gutes Grundwissen angeeignet zu haben – gerade was die Sicherheitseinstellungen am eigenen Computer betraf. Das Selbstbewusstsein und Selbstwertgefühl konnten auf diese Weise gestärkt werden, denn die Teilnehmerinnen fühlten sich nun in der Lage, für mehr Sicherheit im Umgang mit modernen Medien aktiv Sorge tragen zu können. Waren die Hemmnisse zu Beginn groß und erzeugten bereits die Begriffe Digitalisierung und IT bei einigen Kursteilnehmerinnen nach eigenen Angaben eine grundsätzliche Abwehr, ist es in der aktuellen Lebenssituation einer zunehmenden Digitalisierung essenziell, einen kompetenten, gesunden und sicheren Umgang mit den digitalen Medien zu pflegen.

Den „Grundstein“ dazu konnten die Kursteilnehmerinnen im Rahmen des Kurses sehr erfolgreich legen.

Gesundheits-Awareness – Änderung des Nutzungsverhaltens

Außerdem wurde im Kurs das eigene Nutzungsverhalten reflektiert und bei den Teilnehmerinnen kurzfristige eine Verhaltensänderung bewirkt, zum Beispiel im Umgang mit sensiblen, persönlichen Daten, mit der eigenen körperlichen, psychischen und emotionalen Gesundheit, mit der täglichen Nutzungsdauer von Social Media. Alle Teilnehmerinnen erklärten, dass sie beim Thema IT-Sicherheit nie an das Thema Gesundheit gedacht hätten, sie es aber sehr begrüßt

hätten, das eigene Bewusstsein dafür im Rahmen des Kurses zu sensibilisieren.

Blended Learning-Erfahrung als Erweiterung der digitalen Kompetenz

Insgesamt fiel das Feedback für den Kurs sehr positiv aus. Die Teilnehmerinnen waren alle sehr zufrieden mit dem Kurskonzept in Form von Blended Learning, der Kombination und dem Umfang der Lerninhalte, der gelungenen Mischung zwischen Theorie und Praxis, den Wiederholungs- und Selbstlernphasen, den Übungen zum tieferen Verständnis, den konkreten Sicherheitsmaßnahmen zur direkten Umsetzung und dem vielfältigen Erfahrungsaustausch.

Für viele Teilnehmerinnen war das Lernen im virtuellen Raum neu. Der Kurs hat ihnen geholfen, sich für diese Form des Lernens zu öffnen, sie als Chance des Empowerments zu begreifen und die eigenen digitalen Kompetenzen zu erweitern. Auch waren die Teilnehmerinnen sehr engagiert bei der Bearbeitung der im Rahmen der Selbstlernphasen gestellten Aufgaben und bei der aktiven Mitarbeit während des Online-Seminars.

Rückblick

Ebenso wie die Teilnehmerinnen bewerten wir von *Frauen für Frauen e. V.* den Onlinekurs als Bereicherung bei der digitalen Selbstbefähigung von Frauen. Wir möchten berufliche Wiedereinsteigende, Frauen und Männer, die neben dem Beruf Angehörige pflegen, und Frauen in beruflichen Umbruchsituationen ermutigen, sich mit digitalen Themen auseinanderzusetzen und ihre eigene Sicherheit nicht außer Acht zu lassen.

Literaturempfehlungen

Thema IT-Sicherheit

- Eckert, C. (2018). IT-Sicherheit – Konzepte, Verfahren, Protokolle (10. Auflage). Oldenbourg.
- Informationssicherheit und IT-Grundschutz (2017). BSI-Standards 200-1, 200-2, 200-3 (3. Auflage). Köln.
- Krimm, M. (2015). ECDL – Europäischer Computer Führerschein, Modul IT-Sicherheit Syllabus 2.0 (1. Auflage). Bodenheim.

Thema Blended Learning und Online-Seminare

- Röck, A. (2019). Webinar Methoden Koffer, 50 interaktive Methoden für virtuelle 2D & 3D Räume (2. Auflage). Norderstedt.
- Luber, S. (2016). Online-Trainings und Webinare: Von der Vermarktung bis zur Nachbereitung (Deutsch) (1. Ausgabe). Weinheim.

Fachzeitschriften und -magazine zum Thema IT-Sicherheit

- Google Magazin (2019). Aufbruch – Unser Leben mit der Digitalisierung, Magazinreihe. München.
- das goethe (2019). Webfehler – Geschichten aus der digitalen Welt, Goethe Institut. München.
- Kontext Zeitschrift für Systemische Perspektiven (2020): Digitalisierung, Deutsche Gesellschaft für Systemische Therapie, Beratung und Familientherapie. Göttingen.

Internetquellen zum Thema IT-Sicherheit

- Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik: <https://www.bsi.bund.de>
- Verbraucherzentrale Niedersachsen: <https://www.verbraucherzentrale-niedersachsen.de>
- Global Digital Report: <https://datareportal.com/reports/>
- Allgemeine Informationen zum Thema: <https://www.chip.de>; <https://www.heise.de>

Projektträger

ZIBB ist eine etablierte feministische Bildungs- und Beratungseinrichtung, die seit 1985 unter der Trägerschaft des Vereins Frauen für Frauen e.V. in Groß-Umstadt gemeinnützig arbeitet. Im Schwerpunkt unterstützt der Verein Frauen in verschiedenen Lebenssituationen, bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der Entwicklung einer beruflichen Perspektive, beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt im Rahmen von Einzelcoaching, Mentoring und geleiteten Gruppensettings. www.zibb-umstadt.de

Digitale Kompetenzen durch Blended Learning und praktischen Einsatz digitaler Tools

Elke Spatz-Dascher

femkom Frauenkompetenzzentrum Darmstadt e.V., Darmstadt



Digitale_Kompetenzen Methoden

1. Einstieg in das Projekt „femkom Perspektive Wiedereinstieg“ (PWE)

1.1 Ausgangssituation

Die Wiedereinsteigerinnen in unserem Projekt waren sehr vielschichtig. Viele brachten fundierte digitale Kenntnisse und Erfahrungen mit, die bei PWE weiter ausgebaut werden konnten. Aber auch Teilnehmerinnen mit eingerosteten oder auch nur rudimentären Kenntnissen waren dabei.

Das digitale Lernen ermöglichte es, alle bedarfsge-
recht abzuholen und individuelle Situationen zu
berücksichtigen. Die räumliche und zeitliche
Flexibilität unterstützte dies in hohem Maße.

Die Teilnehmerinnen waren durchweg neugierig
und wissbegierig. Diese Eigenschaften waren und
sind wichtige Voraussetzungen für lebenslanges
Lernen und Offenheit für neue Lernmethoden
und Inhalte.

Dieses lebenslange Lernen ist mittlerweile eine
Grundkompetenz unserer Arbeitswelt. Durch die
Digitalisierung und die damit einhergehenden
Veränderungen wird dies immer wichtiger.

1.2 Erste Reaktionen auf „PWE@online“

Die Entscheidung für PWE war für die Teilnehme-
rinnen oft der erste Schritt, eine Veränderung
ihrer Lebenssituation herbeizuführen. Diese war
zu diesem Zeitpunkt meist von Kindererziehung
und Haushalt dominiert.

Die ersten Reaktionen auf das Weiterbildungsan-
gebot „PWE@online“ mit Blended Learning¹
reichten von Unsicherheit über Erstaunen bis hin
zu Begeisterung.



Elke Spatz-Dascher, Privatfoto

¹ Blended Learning ist eine Kombination aus virtuellen und nichtvirtuellen Lernsettings und Methoden (e-teaching.org, 2017). Als überregionales Projekt hat „PWE@online“ darüber hinaus Konzepte entwickelt, die rein virtuell umgesetzt werden.

Unsicherheit drückten die Teilnehmerinnen darüber aus, ob sie das schaffen könnten. Schließlich waren Hardware- sowie Softwareanforderungen zu erfüllen, die zum Teil noch unbekannt waren.

Viele Teilnehmerinnen waren aber auch erstaunt, dass es solch ein umfassendes Angebot gab, in dem man dermaßen auf ihre Belange einging und sie unterstützte.

Begeistert waren die meisten darüber, sich mit den inhaltlichen Themen eigenverantwortlich und doch mit Unterstützung auseinandersetzen zu können. Aber auch die Online-Durchführung und die damit zu erlangende Medienkompetenz fanden bei der Zielgruppe großen Anklang.

2. Methoden zur Einführung digitaler Werkzeuge

2.1 Stärkung durch die Gruppe – Kick-off-Workshops

Um den Einstieg in „PWE@online“ zu erleichtern, haben wir uns für Kick-off-Workshops in unseren Räumen vor Ort in Kleingruppen entschieden.

An diesen Terminen wurde das Konzept von „PWE@online“ erklärt, es wurden erste Kurse ausgewählt, für die sich die Teilnehmerinnen interessierten, und auch einige Selbstlernmodule der Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit bearbeitet. Durch dieses der Kürze der Zeit geschuldete Reinschnuppern lernten die Frauen das Angebot zu schätzen und vertieften es zu Hause nach Bedarf. Nicht nur Inhalte, sondern auch die zeitliche Unabhängigkeit trugen dazu bei, dass diese Module als eine wertvolle Ergänzung zu Coaching, Präsenzworkshops und betreuten Blended Learning-Kursen angenommen wurden.

Ein weiterer Schwerpunkt dieser Workshops waren gemeinsame Online-Seminare, die für die meisten Teilnehmerinnen Neuland waren. Durch die Anwesenheit der Referentin bis zum Eintritt in das virtuelle Klassenzimmer fühlten sich die Teilnehmerinnen gut unterstützt. Nachdem alle angekommen waren, verließ die Referentin den Raum und moderierte das Online-Seminar von nebenan. So lernten die Frauen die reale Situation kennen, wenn ein Seminar online durchgeführt wird. Hier wurde dann der Umgang mit dem Online-Seminar-Programm erklärt und die Funktionen wurden interaktiv angewendet.



Fotografin: Sonja Schwarz

Durch die Präsenz lernten sich die Teilnehmerinnen kennen und konnten sich über die unterschiedlichen digitalen Erfahrungen austauschen. Hierbei wurde schnell klar, dass sie mit eventuellen Unsicherheiten nicht allein waren und es einigen anderen genauso ging. Durch kleine, gemeinsame Schritte in die Welt des Online-Lernens am eigenen Rechner gelang der Einstieg.

Während der Coronapandemie wurden diese Workshops auch online durchgeführt. Hierbei legten wir jedoch größten Wert darauf, alle Teilnehmerinnen, wenn nötig, per Telefon oder durch Fernzugriff-Software vorab individuell zu unterstützen, damit sie im Online-Seminar ankommen.

2.2 Blended Learning

Durch ein umfassendes Blended Learning-Konzept wurden die Teilnehmerinnen an selbstgesteuertes und technikgestütztes Lernen herangeführt. Die Mischung von Präsenz- und Online-Lernen bot die Möglichkeit der Weiterentwicklung von Kompetenzen im konkreten und virtuellen Lernumfeld. Die Nutzung neuer Medien wie Lernplattformen, Videokonferenz-Tools oder das Arbeiten in einer Cloud wurden zunächst in Präsenz eingeführt und trainiert. Eine gezielte Heranführung an die Techniknutzung versetzte die Teilnehmerinnen in die Lage, jederzeit und ortsunabhängig auf die Inhalte zuzugreifen und sich in individuellem Tempo Wissen anzueignen, dies zu trainieren und nach

eigenen Lernbedürfnissen auszubauen. Unterstützt wurde dieser Lernprozess durch regelmäßige Präsenzveranstaltungen, Online-Seminare sowie auch durch die Lernbegleitung in Foren, per E-Mail oder im Telefongespräch.

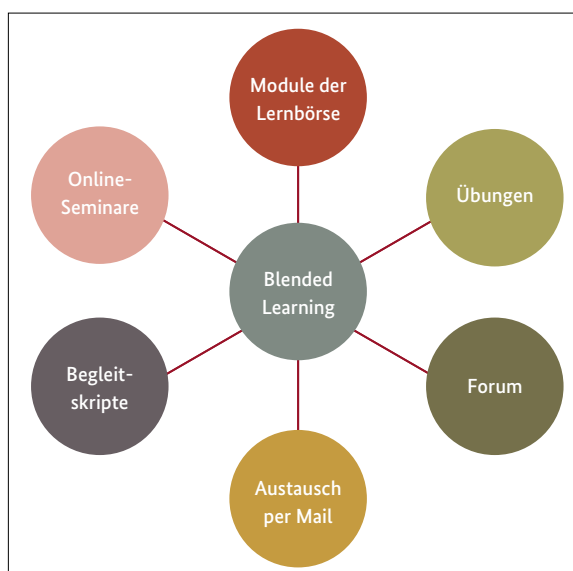
2.3 Einsatz digitaler Tools in der Praxis

Um den Umgang mit digitalen Tools zu erleichtern, wurde ein digitales Kursnotizbuch eingeführt. Hier wurden wichtige Informationen für Teilnehmerinnen eingestellt. Dabei handelte es sich gleichermaßen um Organisatorisches wie Inhaltliches. So wurden zum Beispiel Workshoptermine genauso eingestellt wie Unterrichtsmaterialien und Aufgaben. Aber auch Teilnehmerinnen konnten ihre Arbeitsergebnisse eintragen und so in den Austausch gehen. Durch die Speicherung in der Cloud wurde auch diese Möglichkeit der Datenablage kennengelernt und geübt. Weiterhin konnte so jederzeit und von verschiedenen Geräten auf dieses Notizbuch zugegriffen werden. Der Zugang über eine App auf dem Smartphone oder Tablet begünstigte dies. Die Gruppe hatte somit ein weiteres Medium zum Austausch untereinander und zur Informationsaufnahme.

Durch die Besprechung weiterer Anwendungsgebiete eines solchen Notizbuchs, etablierte es sich schnell auch im privaten Bereich. Einige teilten es mit der Familie und wurden nun plötzlich zu Erklärenden und Wissensmultiplikatorinnen.

Resümee

Die Teilnehmerinnen realisierten ihren Kompetenzzugewinn in der Nutzung von aktuellen Anwendungsprogrammen in kürzester Zeit. Sie erlebten und entdeckten, dass sie Aufgaben selbstständig lösen und mit Herausforderungen besser umgehen konnten. Die Rückmeldungen zu den Möglichkeiten des wechselnden Modus waren positiv, sie formulierten die Flexibilität im Lernen als Chance. Die Erfahrungsberichte von Frauen aus der beruflichen Praxis motivierten sie zusätzlich. Sie erhielten Feedback aus der Lerngruppe und von der Lernbegleitung und bekamen nicht zuletzt in der Familie oder im weiteren privaten Umfeld Bestätigung im Einsatz ihrer neu erworbenen Kenntnisse. Dadurch erlangten sie ein neues Selbstbewusstsein, das sie für den Wiedereinstieg stärkte. Lernen wurde als etwas Positives erlebt.



Blended Learning-Elemente in „PWE@online“

Die eigene Lernfähigkeit wiederzuentdecken, Problemlösungskompetenz einzusetzen und konstruktives Arbeiten im Lernteam gehörten zu den zentralen Lernerfahrungen.

Dieses Lernkonzept mit der Kombination aus festen Präsenzzeiten (vor Ort und virtuell) und Selbstlernphasen ermöglicht eine hohe Vereinbarkeit mit der Familie. Dadurch besteht gerade für die zeitlich sehr gebundene Zielgruppe der

Sorgetätigen eine große Chance, sich weiterzubilden und auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten. So nahm eine Teilnehmerin während der Eingewöhnungsphase ihres Kindes im Kindergarten sogar von dessen Parkplatz aus am Online-Seminar teil. Auch aus dem Urlaubsort hatten sich schon Frauen eingeloggt, um keine Lücken entstehen zu lassen. Durch nicht ortsgebundene Online-Seminare war dies möglich.

Quelle

e-teaching.org (2017). Blended Learning. https://www.e-teaching.org/lehrszenarien/blended_learning, abgerufen am 2.11.2020.

Projektträger

Das femkom Frauenkompetenzzentrum Darmstadt e.V. ist seit 1983 eine Fachberatungsstelle und Weiterbildungseinrichtung zum beruflichen Wiedereinstieg und zur Erwerbsarbeit von Frauen und sorgetätigen Männern. Unser Ziel ist die Gleichwertigkeit der Geschlechter und deren Tätigkeiten. Wir verstehen uns als Interessenvertreterin und arbeiten als Schnittstelle zwischen den Frauen, der Politik, den Behörden und der Wirtschaft. www.femkom.de

Frauen im ländlichen Raum: Digitalisierung als Chance nutzen!

Brigitte Deck

Frauennetzwerk zur Arbeitssituation e. V., Kiel



Frauennetzwerk zur Arbeitssituation e.V.

Empowerment

Präsenz- und Online-Seminare zur beruflichen Bildung von Frauen für Frauen, speziell für den erfolgreichen beruflichen Wiedereinstieg, gehörten zum Angebotsportfolio des Projekts „Perspektive Wiedereinstieg – Leinen los!“ (PWE) des Frauennetzwerks zur Arbeitssituation e. V. in Kiel, Lübeck und Flensburg. Wir informierten, unterrichteten und berieten mehr als zehn Jahre die Teilnehmerinnen zu beruflichen Themen, diskutierten und reflektierten diese mit ihnen – auch im virtuellen Klassenzimmer. Es ging uns bei der Arbeit in und mit virtuellen Räumen nicht nur um digitale Lösungen, sondern auch darum, Lücken im Zuge der digitalen Transformation zu schließen und so zu einer Verkleinerung des „Digital Gender Gap“¹ beizutragen. Unser Ziel war, Frauen dabei zu unterstützen, in digitalen Medien und Räumen sichtbarer zu werden, ihre digitalen Kompetenzen zu stärken.

Vor allem der Ausbruch der Pandemie zeigt, dass digitale Kommunikation als ein Stück Sicherheit betrachtet werden kann, die unter anderem die soziale Isolation aufweicht. Die Situation des Lockdowns hat klargemacht, wie wichtig es ist, sich auf solche „unsicheren Zeiten“ emotional, aber auch technisch vorzubereiten. Das gilt genauso für gemeinsames Lernen und die Nutzung von

Lernplattformen. Darüber hinaus sind digitale Kompetenzen von größter Bedeutung für den Einstieg in den Arbeitsmarkt und gehören oft zu den geforderten Grundfertigkeiten am Arbeitsplatz.

Der weite ländliche Raum in Schleswig-Holstein zwischen den Meeren ist prädestiniert für ein „Arbeiten 4.0“. Die Chancen für Frauen, dies auch umzusetzen, halten sich jedoch in der Realität sehr in Grenzen. Mit unserem Projekt unterstützen wir Frauen dabei, ihre Chancen zu verbessern. Von der Ermutigung, sich in die digitale Welt zu begeben, über den Erwerb von Basiskompetenzen bis hin zur Stärkung eigener beruflicher Interessen – alles im Sinne einer chancengerechteren Partizipation. Digitalisierung im ländlichen Raum heißt, Frauen zu ermächtigen, sich Räume, die Arbeiten 4.0 ermöglichen, zunächst zu schaffen und dann mit diesen die eigene Karriere zukunftsfähig zu gestalten.

Im Gespräch mit einer Gleichstellungsbeauftragten und einer Wiedereinsteigerin haben wir nach der Situation für Frauen im ländlichen Raum gefragt: Wie steht es dort mit der digitalen Partizipation und Chancengerechtigkeit, und wohin könnte sie sich weiterentwickeln?

¹ Strukturelles Ungleichgewicht im Grad der Digitalisierung zwischen Männern und Frauen. Vergleiche Initiative D21 & Kompetenzzentrum Technik-Diversität-Chancengleichheit e. V. (2020).



iStock, © DmitryBairachnyi

Seit 2013 ist Nina Jeß die Gleichstellungsbeauftragte im Amt Schlei-Ostsee in Schleswig-Holstein. Sie berät 19 Gemeinden zu vielfältigen Fragen der Geschlechtergerechtigkeit. Hierunter fallen beispielsweise Fragen zu Personalentscheidungen oder auch zur Gesundheit von Frauen. Bereits zu Beginn ihrer Amtszeit nahm Frau Jeß den Kontakt zum Frauennetzwerk zur Arbeitssituation e.V. auf und die erste gemeinsame Veranstaltung „Zwischen Schreibtisch, Spüle und Spielplatz“ war schnell organisiert. Hierbei stand die

Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Fokus. Der besondere Blick auf diese Thematik hielt weiterhin in einer langjährigen Kooperation des Projekts „Leinen los – Perspektive Wiedereinstieg“ an – analog wie auch digital.

Gerade in Bezug auf Digitalisierung betont Frau Jeß, dass diese im ländlichen Raum gut voranschreitet. Viele Vorteile ergeben sich durch diese Entwicklung, denn Angebote, wie das Weiterbildungsangebot „PWE@online“ werden gerade hier

gebraucht: „... sie sind ja nicht per se diejenigen, die sagen, ich will mit dem Neuen nichts zu tun haben: Im Gegenteil! ‚PWE@online‘ wird auf dem platten Land von Alt und Jung begeistert genutzt“, so Frau Jeß. Es besteht die Möglichkeit einer freien Organisation, denn die Zeiten im virtuellen Klassenzimmer lassen sich individuell gestalten und „Frauen müssen nicht lange irgendwohin fahren“. Auch für Alleinerziehende wird anhand dieser flexiblen Möglichkeit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf vereinfacht. Frau Jeß bezieht auch die Situation von Frauen in der Coronapandemie ein und berichtet: „Durch Lockdown, Homeschooling und so weiter entwickeln sich wieder die alten Rollenstrukturen. Diese zeigen, dass die Frauen zu Hause bleiben und auch von zu Hause arbeiten. Hier ermöglichte das Projekt vielen Frauen im ländlichen Raum, Kompetenzen im digitalen Bereich zu erwerben, sich zu vernetzen und die Chance auf den erfolgreichen Wiedereinstieg in den Beruf zu erhöhen.“ Abschließend erzählt Frau Jeß von einer Begegnung mit einer Frau. Noch vor einigen Jahren war diese Teilnehmerin im Projekt PWE, doch kürzlich kam sie, nach einem intensiven beruflichen Veränderungsprozess unter anderem durch die vielfältigen Online-Seminare, als Reporterin der lokalen Zeitung vorbei, um einen Pressetermin mit Frau Jeß abzuhalten. „Das ist eine tolle Erfolgsgeschichte, die beste Werbung und ein überzeugendes Ermutigen für andere“, so die Gleichstellungsbeauftragte.

Simone Hansen² aus Goldelund in Nordfriesland fand nach der ersten Erziehungszeit, gekoppelt mit der Betreuungszeit ihrer pflegebedürftigen Schwiegereltern, nur schwer in ihren Job zurück. Ihr Mann arbeitet selbstständig und ist beruflich viel im Ausland unterwegs. „Zu Hause fällt mir die Decke auf den Kopf“, sagt die gelernte Arzthelferin, „und das Gehalt meines Mannes reicht nicht aus, um gut über die Runden zu kommen“. Im Projekt „Leinen los – Perspektive Wiedereinstieg“ lernte sie als Teilnehmerin das umfangreiche „PWE@online“ Angebot kennen und machte erste Erfahrungen mit dem E-Learning. „Nie hätte ich gedacht, dass mir Online-Kurse so viel Spaß machen!“ Aus dem vielfältigen Angebot wählte sie

Themen wie zum Beispiel *Pflege von Angehörigen, Zeit- und Selbstmanagement oder Umgang mit Konflikten beim Wiedereinstieg*. „Obwohl ich zu Hause alleine vor dem PC saß, fand im virtuellen Klassenraum ein intensiver Austausch statt, und ich fühlte mich nicht mehr so allein mit meiner Situation“, sagt die 40-Jährige rückblickend, „bei Fragen konnte ich mich immer an meine Beraterin im Frauennetzwerk wenden.“ Auch die Lernmodule der ILIAS-Lernplattform nutzte die zweifache Mutter intensiv. „So konnte ich sogar ein bisschen Englisch lernen und meine Kenntnisse in Word und Excel vertiefen.“ Der berufliche Wiedereinstieg nahm also Fahrt auf. „Durch die positive Erfahrung mit Online-Seminaren habe ich mich getraut, die Weiterbildung *Abrechnungs- und Praxismanagement für Arztpraxen* zu machen. Dass die Module als Online-Seminar durchgeführt wurden, war für mich überhaupt kein Problem mehr!“ Mit dieser Qualifizierung fand Simone Hansen ihre neue Stelle in einer Klinik und ist heute noch glücklich darüber. „Ohne „PWE@online“ und das Frauennetzwerk hätte ich das nie geschafft!“

Der Blick nach vorn: Empowerment von Frauen für die digitale Zukunft – dies umzusetzen war ein wichtiges Ziel in „PWE@online“ und wird auch weiterhin ein wichtiger Baustein unserer Arbeit bleiben. Workshops zum Themenbereich „Digitale Kompetenzen“³ bleiben fest im Portfolio integriert. Denn noch gilt es, Hürden im Umgang mit digitalen sowie insgesamt mit Online-Medien weiterhin Stück für Stück abzubauen.

2 Name von der Redaktion geändert

3 Ein Selbsttest „Digitale Kompetenzen“ wurde bei „PWE@online“ angeboten.



iStock, © Devenorr

Quelle

Initiative D21, Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. (Hrsg.) (2020).
Digital Gender Gap – Lagebild zu Gender(un)gleichheiten in der digitalisierten Welt. Berlin, Bielefeld.

Projektträger

Das Frauennetzwerk zur Arbeitssituation e.V. ist seit 1985 als gemeinnütziger Verein in Schleswig-Holstein aktiv, der sich die Stärkung und Unterstützung der Chancengerechtigkeit insbesondere von Frauen (mit und ohne Migrationshintergrund) auf dem Arbeitsmarkt und in der wirtschaftlichen Selbstständigkeit zum Ziel gesetzt hat. Der hauptamtliche Betrieb bietet in drei inhaltlichen Schwerpunkten „Berufliche Perspektiven entwickeln“, „Existenzgründung“ und „Know-how am Arbeitsplatz“ Einzel- und Gruppenberatung sowie spezifische Bildungs-/ Vernetzungsveranstaltungen und fachbezogene Modellprojekte an.
www.frauennetzwerk-sh.de

Wo bleibe ich?

LösungsWege mit „Perspektive Wiedereinstieg“ (LöWe)

Helga Franke, Christin Radde
IBB Institut für Berufliche Bildung AG, Stendal



Vereinbarkeit Selbstfürsorge

Frauen sind noch längst nicht in allen beruflichen Positionen ausreichend vertreten. Gerade in der Wirtschaft sind Frauen mit ihren Ideen, Kompetenzen und Stärken gefragt. Hier gilt es, auch einmal einen Schritt nach vorn zu gehen, um zu zeigen, welche Power in ihnen steckt.

Angebote zum Wiedereinstieg

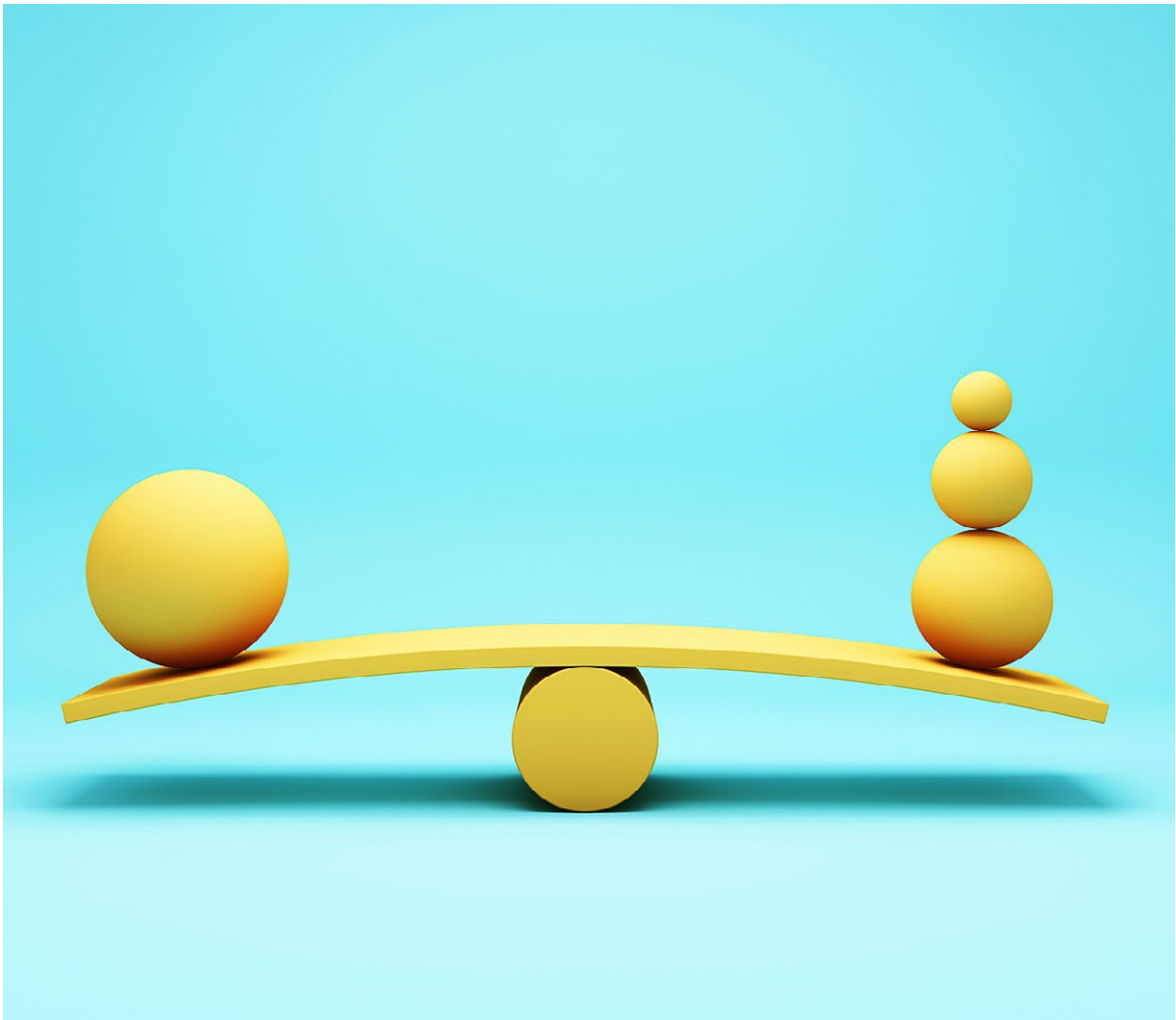
Um Frauen beruflich zu stärken, arbeitet das IBB seit 30 Jahren an seinem Standort in Stendal. Im Mittelpunkt unserer Arbeit stehen die individuellen Bedürfnisse unserer Kundinnen. Zu ihnen zählen viele Kursteilnehmerinnen, die sich während einer beruflichen Übergangsphase weiterqualifizieren oder beruflich fortbilden. Zu unserem Kooperationsnetzwerk gehören zahlreiche Unternehmen, Institutionen und Behörden wie die Agentur für Arbeit, das Jobcenter, optierende Kommunen und Landesregierungen als Partner des Europäischen Sozialfonds.

Das IBB Stendal entschied sich für die Durchführung des ESF-Bundesprogramms „Perspektive Wiedereinstieg – Potenziale erschließen“ (PWE), um ein Angebot für Rückkehrerinnen aus der Familienzeit anzubieten. Gleichzeitig unterstützten wir damit die Unternehmen der Wirtschaft im Landkreis Stendal bei ihren zukünftigen Aufgaben.

Gerade hier im Landkreis Stendal mit seinen ländlichen Strukturen ist es wichtig, den Teilnehmerinnen Lösungen sowie Wege zum Wiedereinstieg nach einer Familienzeit anzubieten. Mit ihrem Wissen stärken sie den Arbeitsmarkt, um so die Wirtschaft voranzubringen, sich selbst zu verwirklichen und für das Alter vorzusorgen.

Hier begannen wir als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in dem Projekt „Perspektive Wiedereinstieg Stendal – LöWe – LösungsWege“ mit unserer Arbeit. Gemeinsam mit den Teilnehmerinnen wurde ein Wiedereinstiegsplan erarbeitet. In diesem beschrieben sie die Ist-Situation. Darum war es für uns wichtig, im Vorfeld die Teilnehmerinnen kennenzulernen. In diesem Plan wurde erfragt, warum sie eine berufliche Tätigkeit aufnehmen wollen, was der Ursprungsberuf ist, ob sie Weiterbildungen besucht haben, welche Wünsche sie mit dem Wiedereinstieg verknüpfen, ob es Probleme gibt, wo wir sie unterstützen können, ob die Kinderbetreuung gesichert ist und was für sie als Teilnehmerinnen als Ergebnis erreicht werden soll.

Auch heute hängt der Großteil der häuslichen Pflichten noch immer an den Frauen. Mit der Aufnahme einer beruflichen Tätigkeit erfüllen sich Frauen nicht nur einen Wunsch nach Selbstbestätigung und Teilhabe am gesellschaftlichen Leben, sie erarbeiten sich auch Rentenansprüche. Schon die Autorin Helma Sick beschreibt in ihrem Buch



Shutterstock, © FreshPaint

„Ein Mann ist keine Altersvorsorge“ (2019), warum finanzielle Unabhängigkeit für Frauen so wichtig ist. Durch zahlreiche Unterstützungsangebote von Vereinen, Netzwerkpartnern, Förderprogrammen und Gesetzen wird ein Weg der Umsetzung gezeigt.

Wenn auch in den letzten Jahren viele Programme zur Karriereförderung aufgelegt wurden, so sind viele Frauen ängstlich und teilweise überfordert mit dem Gedanken, Familie und Beruf gemeinsam zu bewältigen. Mit unserem Projekt PWE unterstützen wir Frauen ganz konkret bei der Gestaltung ihres beruflichen Wiedereinstiegs. Durch das Angebot des Programmbausteins „PWE@online“ hatten die Teilnehmerinnen außerdem die Möglichkeit, sich bei zeitlicher und räumlicher Flexibilität auf den Wiedereinstieg in das Berufsleben virtuell vorzubereiten.

Deshalb hatten wir die Teilnehmerinnen zu den „PWE@online“-Weiterbildungen beraten und Möglichkeiten der Teilnahme an diesen besprochen. Auch die Teilnehmerinnen im ländlichen Raum hatten so die Möglichkeit, sich im Homeoffice weiterzubilden. Diese Möglichkeit, den Wiedereinstieg konstruktiv zu bewältigen, boten die Online-Seminare im Rahmen von „PWE@online“. Die Seminarteilnehmerinnen konnten bei der beruflichen Orientierung und beim Kenntniserwerb von den Lehrkräften unterstützt werden.

Im Bereich der Selbstlernmodule auf der Lernplattform ILIAS war die Weiterbildung zu jeder Tageszeit und bei freier Zeiteinteilung möglich. Unsere Teilnehmerinnen bestätigten die Teilnahme oft mit einem positiven Feedback, in dem sie, gestärkt aus diesen Seminaren, mit neuen Ideen den Wiedereinstieg angingen. Gerade in Zeiten der Pandemie haben die Frauen von einer Teilnahme von ihrem

Zuhause aus profitiert. Das brachte den Familien eine Win-win-Situation. Die Frau und Mutter konnte sich auf die neue Rolle zur Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit vorbereiten. Gleichzeitig wurden in den Familien die neue Situation und die Verteilung der Aufgaben besprochen.

Genau hier setzten wir auch unseren Schwerpunkt mit der Beratung zur beruflichen Situation, mit der beruflichen Weiterentwicklung, dem Aufzeigen von Hilfsangeboten, der Zusammenarbeit mit unseren Netzwerkpartnern sowie der Verschiebung der Rollenverteilung in der Familie. Beide, Partnerin und Partner, sind gefragt, wenn es darum geht, eigene Wünsche im Berufsleben zu erfüllen.

Das heißt auch, der Mann sollte Aufgaben im Haushalt, bei der Kinderbetreuung und bei ihrer Organisation übernehmen. Hier wird durch ein gutes Zeitmanagement für beide eine verbesserte Erwerbsfähigkeit organisiert. Jedes Familienmitglied hilft durch die Rollenverteilung, die Familie zu stärken. Gleichzeitig wird die Kreativität gefördert, das Selbstwertgefühl jedes Einzelnen steigt, Wünsche können erfüllt werden.

Im Rahmen von PWE konnten wir den Wiedereinsteigerinnen ein aktuelles, individuelles und lösungsorientiertes Angebot unterbreiten. Unsere Aufgabe bestand darin, die Wiedereinstiegsbegleitung durch Einzelcoaching, durch individuelle zeitliche Strukturierung, durch ein umfassendes Bewerbungsmanagement, durch die Vermittlung an lokale Netzwerkpartner, die sie in speziellen Anliegen besonders unterstützten, durch flexible Weiterbildung und Online-Kurse sowie durch sozialpädagogische Betreuung bei Behördengängen und Familiencoaching zu unterstützen.

Fazit

Die Angst wurde vielen Teilnehmerinnen durch die intensive Vorbereitung zum beruflichen Wiedereinstieg genommen. Die Frauen erhielten einen Überblick in einem Workshop zur Gleichberechtigung und zur Rolle der Frau. Zu Hause sollten dann Gespräche zur Aufgabenverteilung bei einer Arbeitsaufnahme geführt werden. Hier wurden alle Möglichkeiten aufgezeigt, die einem Wiedereinstieg förderlich sind.

Das Projekt PWE in Stendal hat mit seinen umfangreichen Angeboten für Frauen und Familien Möglichkeiten geschaffen, den Wiedereinstieg mit den neuen Herausforderungen leichter zu gestalten.

Wie so ein von uns begleiteter Prozess verlaufen kann, ist im Folgenden beschrieben:

Wo bleibe ich?

„Mama!“, schallt es durch die Wohnung. Ich öffne müde die Augen. Ich rapple mich aus dem Bett meines kleinen Sohnes und schleiche mich zur Tür. Wieder eine Nacht mit Monstern und Tränen und ohne ausreichend Schlaf. Ich nehme meine Tochter aus dem Gitterbett, wechsle die Windel und ziehe ihr etwas Trockenes an. Das Bett muss ich nachher auch abziehen.

Mein Sohn ist in der Zeit wach geworden, weil Mama weg war, und guckt mürrisch durch die Tür. Der Große kommt aus dem Zimmer und ist sauer, weil er nicht der Erste war, der aufgewacht ist. Ich schicke die Jungs ins Bad und suche Kleidung für Kita und Schule aus den Schränken. Nebenbei koche ich den Kaffee und versuche mit einer Hand die Brotdosen zu bestücken. Warum mit einer Hand, weil meine Tochter lieber auf dem Arm ist, weil sie 14 Monate alt ist und nicht alleine sein mag. In der Zeit kommen die Jungs. Sie haben Kleidung an und nur bei dem Mittleren muss ich das T-Shirt richtig herumdrehen. Doch anstatt ihn zu loben, weil er sich angezogen hat, sage ich ihm, was er falsch gemacht hat. Er schaut mich traurig an, und da ist es schon wieder. Das schlechte Gewissen. Ich wollte doch weniger meckern, der Stress ist wieder da, wie jeden Tag. Der Große meckert, weil Gemüse in seiner Brotdose ist, und die Kleine will wieder hoch. Irgendeinen Zettel muss ich noch für die Schule unterschreiben, aber der lässt sich nicht finden. Langsam kommt mein Mann aus dem Schlafzimmer und sucht sein weißes Hemd, denn genau das wollte er heute tragen. Ich gehe es holen, doch in der Zeit kippt der Mittlere das Müsli aus und die Kleine patscht fröhlich drin herum. Also alles wieder umziehen und nun schnell raus. Egal wie früh wir aufstehen, immer kommen wir zu spät in die Krippe, die Kita und die Schule.

Endlich bin ich auf der Arbeit angekommen und fahre den Computer hoch, da fällt mir ein, dass ich selbst noch nichts gegessen habe. Mit dem Joghurt in der Hand lese ich die E-Mails und ignoriere die schiefen Blicke der Kollegenschafter. „Ja, ja immer diese Teilzeitarbeiterinnen, erst später kommen und dann gleich Frühstück machen.“ Solche Kommentare höre ich öfters. Meine Frage im Hinterkopf: Ist Teilzeit wirklich das Richtige oder lieber Vollzeit? Aber dann sind die Kinder so lange in der Kita und Schule. Ständig dieses schlechte Gewissen. Im Kopf bin ich nie 100 Prozent bei einer Sache, das nächste Konzept muss erstellt, der Einkaufszettel und die letzten E-Mails überdacht werden und nebenbei schlinge ich schnell den Salat am Computer herunter.

Am Ende des Arbeitstages mit Blick auf die Uhr erledige ich die letzten Kopien für den Kollegen, weil man wieder nicht „Nein“ sagen konnte, und dann sammle ich schnell die Kinder ein. Auf die letzte Minute und bloß nicht anmerken lassen, dass ich Stress habe. Zwischen Tür und Angel erzählt die Erzieherin, wie der Tag war, und fragt nach dem Geld für den Ausflug, erinnert an Windeln und möchte auf den Kuchenbasar hinweisen. Ich versuche alles im Gehirn irgendwie zu speichern. Die Kinder erzählen von ihrem Tag und je später der Nachmittag wird, desto frustrierter werden die Kinder, bis die Stimmung kippt. Irgendjemand will immer etwas und die unendliche Geschichte mit dem Haushalt ...

Das Hamsterrad muss gestoppt werden.

Würden Sie gerne nachmittags schon ins Bett gehen? Ist Ihnen häufig zum Heulen zumute? Kleinste Dinge bringen Sie auf die Palme? Gedanken wie „ich kann nicht mehr“ oder „es geht ja nicht anders, ich muss funktionieren“ schwirren in Ihrem Kopf? Sie sind nicht alleine! Es ist Zeit, STOPP zu sagen. Wann hatten Sie das letzte Mal Zeit für sich? Niemand kann dauerhaft 120 Prozent geben, ohne in einen Burnout zu steuern. Burnout ist in unserer Gesellschaft schon so häufig benutzt, dass das Wort seine Tragkraft verliert. Der ausgebrannte Manager oder die ständig in Schichten arbeitende Pflegekraft sind

bekannt und akzeptiert, wenn es um dieses Krankheitsbild geht, doch auch Mütter sind besonders gefährdet. Sie haben ebenfalls eine fast 70-Stunden-Woche und opfern sich täglich für die Arbeit, die Familie und den Haushalt auf. Mutterschaft wird dabei nicht als Arbeit angesehen und Anerkennung gibt es selten, geschweige denn Verständnis.

Wo bleibe ich? Aufreiben zwischen Arbeit, Kindern und Haushalt. Einmal an nichts denken. Keine Panik auf der Arbeit bekommen, wenn das Handy klingelt, weil es die Kita sein könnte. Am Nachmittag einfach nur einmal 100 Prozent beim Memory sein und nicht an die Arbeit denken. Belastungen, wie ein schlechtes Gewissen, Rechtfertigungen und Zeitdruck machen das Leben noch anstrengender. Das Hamsterrad muss gestoppt werden.

Schluss mit Perfektionismus

„Am Wochenende steht die Einschulung an und der Geburtstag von der Kleinen ist dann auch diese Woche. Wir müssen mal gucken, wann wir den feiern, am besten gleich am nächsten Wochenende.“ Ganz aufgeregt sitzt meine Teilnehmerin am Tisch und berichtet von ihrer Woche zwischen Kinderbetreuung, Einschulung, Kindergeburtstag und Haushalt. Aufmerksam höre ich zu, lasse sie alles erzählen und nicke verständnisvoll, bis ich eine einzige Frage stelle, die meine Teilnehmerin aus der Bahn wirft: „Und was haben Sie diese Woche für sich gemacht?“ Stille! Dann geht es los: „Na, ich habe doch alles vorbereitet und geputzt und am Abend dann neben dem Basteln der Schultüte habe ich meine Sendung geguckt.“ Diese Antwort höre ich täglich. Doch hören sie in sich hinein. Ist es das, was sie wirklich wollen? Wann nehmen sich Mütter Zeit für eine Auszeit, denken über ihre Wünsche nach und finden Zeit für den Wiedereinstieg und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Nicht nebenbei, sondern zu 100 Prozent fokussiert.

Mutter als Risikofaktor

Die Gründerin des Müttergenesungsheims Elly Heuss-Knapp hat schon vor über 70 Jahren festgestellt, dass Muttersein ein Risikofaktor ist.

Mütter sind im Dauereinsatz und so wundert es nicht, dass besonders viele Mütter kurbedürftig sind. Der ständige Zeitdruck, Erziehungsschwierigkeiten, fehlende Anerkennung und die Unvereinbarkeit von Beruf und Familie machen uns nach und nach krank. Wer wundert sich da noch über Symptome wie: Herzrhythmusstörungen, Kopfschmerzen, Rückenprobleme, Erschöpfung, Essstörungen und vermehrte Infekte.

Viele Frauen sehen sich als Familienmanagerin. Dabei übernimmt Frau die Hausarbeit lieber selbst, als sich mit dem Partner abzustimmen, und wen wundert es da noch, dass ein Großteil der Familienaufgaben als Frauensache angesehen wird. Die tägliche Arbeit mit den Müttern zeigt uns diese Realität. „Hilft Ihnen Ihr Mann auch mal bei der Hausarbeit?“ „Nein, er muss doch arbeiten, da ist er abends zu müde dafür.“ „Kann Ihr Mann die Kinder nicht mal in die Kita bringen?“ „Also, wo denken Sie hin? Das mache ich lieber alleine.“ „Wenn Ihr Kind krank ist, bleibt Ihr Partner auch mal zu Hause?“ „Wenn mein Kind krank ist, dann braucht es nur mich.“

Fremdwort für Mütter: loslassen

Loslassen, abgeben und Hilfe annehmen. Mütter tun sich besonders schwer. Der Stress summiert sich und soziale Medien unterstützen dies. Hier sieht man gestylte Mütter beim Schultütenbasteln, Tortendekorieren und im Hintergrund strahlende Kinderaugen in einer perfekten weißen Einrichtung. Der Druck steigt von Tag zu Tag. Doch man will selbstständig sein und seinen Lebensunterhalt allein verdienen, also gehen viele Frauen arbeiten und steuern im Durchschnitt trotzdem nur einen kleinen Teil zum Einkommen bei, denn Teilzeit ist meist die Lösung in den Familien. Wenn schon Arbeit, dann darf das Kind ja nicht leiden. An dieser Stelle ist es wichtig, die Frauen für das Projekt PWE zu begeistern und ihnen damit neue Perspektiven aufzuzeigen.

Es ist Montag und wir treffen uns in einer gemütlichen und lockeren Atmosphäre in einem Büro des IBB zu einem Gespräch. Wir wollen gemeinsam herausfinden, welche Arbeitszeitmodelle für die Teilnehmerin geeignet sind und ihren Vorstellungen entsprechen.

„Wissen Sie, wenn die Schule aus ist, kann mein Sohn nicht in den Hort. Wir müssen ja gemeinsam Hausaufgaben machen und er braucht auch ein warmes Essen. Ich war auch nie im Hort.“ Ja, okay. Das kann man verstehen, doch was denkt eigentlich der Sohn? Haben Sie sich schon einmal mit ihren Kindern hingsetzt und gefragt, was sie wollen?

Wir wollen unsere Kinder immer bestmöglich unterstützen und fühlen uns als Rabenmutter, wenn aus unseren Kindern nichts wird. Doch was soll das heißen? Ist man eine Versagerin oder ein Versager, wenn man es nicht auf das Gymnasium schafft? Seit wann reicht durchschnittlich nicht mehr, wieso vertraut niemand mehr auf seine Fähigkeiten? Wir Mütter sind nicht allein verantwortlich. Es gibt noch Partner, Eltern, den Freundeskreis und Pädagoginnen und Pädagogen, die uns unterstützen. Nehmen Sie Hilfe an und vor allem reden Sie!

Ländlicher Raum

Gerade in ländlichen Regionen kommt die Abhängigkeit vom Auto erschwerend hinzu. Lange Wege zu Arztpraxen, Freundinnen und Freunden, Arbeit und Schule kommen zum täglichen Wahnsinn dazu.

Da müssen die Kinder nicht nur pünktlich aus dem Haus gehen, sondern sogar am Bus stehen.

„Mami, ich habe den Bus verpasst.“ Das ist ein Satz, der den ganzen Tag verdirbt. Jetzt schnell zur Schule, Kita und Arbeit und natürlich liegt die Schule entgegengesetzt zum Arbeitsweg.

Doch wie kann man gerade im ländlichen Raum gut in das Berufsleben einsteigen? Planung, Organisation und Hilfen sind hier die Zauberwörter. Planen Sie schon am Abend das Outfit für alle, schauen Sie die Schulsachen der Kinder durch, machen Sie die Brote und fragen Sie ruhig mal nach Zetteln zur Unterschrift.

Natürlich kann man nicht alles planen, aber man kann vorbeugen. Das mit Milch bekleckerte T-Shirt am Morgen oder der liegen gelassene Sportbeutel sind leider nicht vermeidbar, jedoch kann man versuchen, den Stresspegel gering zu halten.



iStock, © VioletaStoimenova

Vielleicht gibt es auch eine Mutter in Ihrem Dorf, deren Kind in die gleiche Schule geht und Ihr Kind mit dem Auto bringt, anstatt den Bus zu nehmen. Fragen Sie hier nach, ob Ihr Kind mitfahren kann, wenn es den Bus verpasst, oder vielleicht sind Sie genau diese Mutter und sehen andere gestresste Frauen zum Bus hetzen. Bieten Sie Ihre Hilfe an. Gemeinsam ist das Leben nicht nur leichter, sondern auch viel schöner. Genau so wurde es jahrzehntelang gemacht.

Fragen Sie doch mal Ihre Großeltern, wie sie aufgewachsen sind. Frauen haben auch da den Mammutanteil der Hausarbeit erledigt und oft keine bezahlte Anstellung gehabt. Jedoch ist es gerade im ländlichen Raum Alltag gewesen, dass die Frau in der Landwirtschaft genauso mit angepackt hat wie der Mann. Sie hat das Vieh versorgt und den ganzen Tag auf dem Acker gestanden. Wäsche, Essen und Kinderversorgung liefen nebenbei und waren nur zu stemmen, wenn

alle einen Beitrag leisten. Damals hatte man den Vorteil des Mehrgenerationenhauses. Heute sind die Großeltern meist mehrere 100 Kilometer entfernt. Wie soll man da Hilfe bekommen? Durch den Freundeskreis, den Partner und Unterstützungsangebote.

Viele Städte bieten Familienpatinnen und -paten an und wenn es ganz schwer wird, dann kann man sich jederzeit an das Jugendamt wenden und nach einer Familienhilfe fragen. Sie sind keine schlechte Mutter, wenn Sie zugeben, Hilfe zu benötigen. Nein, Sie sind eine bessere Mutter, wenn Sie zum Wohle des Kindes und Ihres eigenen Wohlergehens Hilfe erbitten. Sie sind nicht allein.

Schluss mit dem Stress

Irgendwann ist Schluss mit dem 24-Stunden-Job. Stressgefühle, Erschöpfung, eine negative Einstellung zu sich selbst und zu anderen? Das sind typische erste Anzeichen eines Burnout-Syndroms. Aufgrund des zunehmenden Drucks sind auch Mütter davon betroffen. Es ist eine normale Reaktion des Körpers auf den ganz normalen Wahnsinn, und damit das Burnout-Syndrom sich nicht ausbreitet, sind strukturelle Veränderungen notwendig. Die Ursachen müssen analysiert und kritisch betrachtet werden. Nicht wir müssen uns an die Umstände anpassen, wir brauchen neue Strategien und Denkmuster zur Alltagsbewältigung. Gewinnen Sie Ihr Glücksgefühl und Ihre Zufriedenheit zurück. Lassen Sie sich nicht von anderen Personen sagen, was Sie als belastend empfinden dürfen. Jeder sieht dies anders und es ist rein subjektiv. Sie sind einzigartig. Die gute Nachricht zuerst. Es wird besser, je älter die Kinder werden. Die Kinder werden lernen, die eigenen Bedürfnisse ohne Mamas Hilfe zu befriedigen. Es werden Tage kommen, an denen Sie die Zeiten vermissen, auch wenn es jetzt noch unvorstellbar ist. Doch was können Sie jetzt tun, um sich Freiräume zu schaffen und Zeit für Ihre Träume zu haben?

Ich empfehle meinen Teilnehmerinnen immer wieder, mit der Familie und den Freundinnen und Freunden zu reden. Sagen Sie ehrlich, wann Sie Hilfe brauchen, und fordern sich diese ein. Oft stellen die Frauen fest, dass ihnen keiner geholfen hat, weil sie nach außen so organisiert und stark wirken. Machen Sie sich bewusst, dass Sie nicht

allein mit Ihren Gefühlen sind. Machen Sie Spielverabredungen und nutzen Sie die gewonnene Zeit nicht zum Putzen. Gehen Sie zum Sport, lesen Sie ein Buch oder setzen Sie sich in Ruhe hin und machen Sie Ihre Bewerbungsunterlagen fit. Nehmen Sie sich die Zeit und fertigen Sie ein Anschreiben an, das zeigt, warum Sie die beste Person für den Job sind, welche Erfahrungen Sie sammeln durften und welcher Gewinn Sie sind. Zeigen Sie Ihre Motivation. Sprechen Sie mit Ihrer Ansprechperson bei der Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter und holen Sie sich eine professionelle Bewerbungsunterstützung.

Grundstein: Selbstständigkeit

Legen Sie schon früh Grundsteine. Kinder haben oft unterschiedliche Hobbys. Suchen Sie von Anfang an nach Vereinen in Ihrer unmittelbaren Umgebung, so können die Kinder später allein zum Musikunterricht oder zum Schwimmen gehen. Haben Sie Mut zum Durchschnitt. Kinder dürfen Kind sein und brauchen Zeit zum Spielen. Nicht jedes Kind interessiert sich für etwas. Leben Sie nicht Ihre Träume durch Ihr Kind. Wenn Sie gerne Gitarre spielen wollen, dann machen Sie es. Es ist nie zu spät.

Erziehen Sie Ihre Kinder zur Selbstständigkeit. Irgendwann sollen die Kleinen sich allein anziehen können und sich die Zähne putzen. Lassen Sie den Kindern die Zeit, es zu lernen, und nehmen ihnen nicht alle Aufgaben ab. Kinder müssen die Welt entdecken, und als Mutter bekommt man wieder einen anderen Blick. Waren die Pustebлюmen schon immer an der Stelle, und es ist faszinierend, wie viele verschiedene Käferkolonien es auf dem Weg zur Kita gibt. Sie sind keine schlechte Mutter, wenn Sie dem Kind morgens schnell die Schuhe anziehen, es bestechen, drängeln und locken. Morgens um 7.00 Uhr im Regen auf dem Weg zur Kita ist alles erlaubt und am Nachmittag ist dann genug Zeit, die Welt wieder gemeinsam zu entdecken, und zur Entschleunigung.

Mama, ich will ...

Der Do-it-yourself-Trend hat seinen Höhepunkt erreicht. Jeder erwartet tolle kreative Zimmer, Einladungskarten und Torten.

„Sie glauben nicht, was mir gestern passiert ist. Ich bin mit meinem Sohn in der Stadt gewesen und dort hat er eine Schultüte mit Autos gesehen. Er hat mich gefragt, ob er die haben kann. Ich wollte ihm doch eine basteln.“ Die einfache Antwort: Kaufen Sie ihm diese. Sie werden strahlende Kinderaugen haben und sich jede Menge Arbeit sparen. Genauso ist es mit dem Kuchen zum Kindergeburtstag. Die Kinder werden Papageienkuchen lieben, solange genug Smarties drauf sind.

Doch warum machen immer mehr Mütter sich diesen Stress? Ist es wirklich zum Wohle des Kindes, dem es ja nicht schlecht gehen soll, wenn man schon arbeitet? Wir machen es doch wohl eher für die anderen. Unsere Kinder lieben uns auch ohne Einhorn-Torte und mit gekaufter Schultüte.

Fragt man Kinder, was sie sich wünschen, dann ist es mehr Zeit mit den Eltern. Ohne Zeitdruck und nicht nebeneinander, sondern miteinander. So schaffen wir es, unseren Kindern positive Erinnerungen mitzugeben und Sicherheit zu vermitteln. Legen Sie das Handy zur Seite und konzentrieren Sie sich nur auf Ihre Familie.

Diese Qualitätszeit wird von allen viel intensiver wahrgenommen und minimiert den Druck, den uns die sozialen Medien machen. Nach 30 Minuten spielen in der Welt der Kinder ist im Anschluss immer noch Zeit für den Geschirrspüler und die Wäsche, nur kann man diese jetzt ungestörter erledigen, da die Bedürfnisse der Kinder befriedigt wurden. Setzen Sie klare Zeitvorgaben und gerade bei den Kleinsten helfen einfache Sanduhren als optische Unterstützung. Sie werden merken, dass im Anschluss der Tag ruhiger verläuft und wenn wir weniger meckern müssen, dann fühlen wir uns auch ausgeglichener. Das schlechte Gewissen ist auch deutlich ruhiger.

Krippe, Kita & Co.: Hier sind meine Freundinnen und Freunde

Ganztagsbetreuung schadet nicht. Wir müssen kein schlechtes Gewissen haben, die Kinder nach einer guten Eingewöhnung in eine Einrichtung zu geben. Die Zeit in der Einrichtung schadet den

Kindern nicht und Mütter, die der Kinder wegen nicht auf den Beruf verzichtet haben, sind zufriedener. Dies zeigte sich auch bei einer unserer Teilnehmerinnen deutlich. Nach erfolgreichem Wiedereinstieg in den Wunschberuf traf ich Mutter und Kind in der Stadt wieder. „Meine Mami arbeitet jetzt und ist seitdem viel besser drauf.“ Genau für diese Aussagen lohnt sich der manchmal steinige Weg des Wiedereinstiegs. Die Zufriedenheit der Mutter führt zu einem ausgeglichenen Erziehungsstil und einem harmonischen Lebensstil. Dieses wirkt sich positiv auf die psychische und schulische Entwicklung des Kindes aus, ganz ohne zahlreiche Förderangebote. Dazu kommt der höhere finanzielle Spielraum der Familie durch das Einkommen der Mutter. Die warme Mahlzeit, die unserer Teilnehmerin so wichtig ist, bekommen die Kinder und vor allem sind am Nachmittag alle Freundinnen und Freunde dort. Hier kann man Kind sein, toben und sein Sozialverhalten austesten. Am Ende des Tages ist dann Zeit, Mama von den Erlebnissen zu berichten, denn fast alle Grundschulen haben eine Hausaufgabenbetreuung im Angebot. Viele Ängste lassen sich nehmen, wenn man sich informiert und mal mit den Pädagoginnen und Pädagogen der Kita, Schule oder des Hortes redet. Scheuen Sie sich nicht, Ihre Fragen anzusprechen. Machen Sie einen Termin aus, so ist Zeit für alle Beteiligten.

Bestandsaufnahme

Was ist verzichtbar? Oft stellen meine Teilnehmerinnen im Projekt PWE fest, dass weniger mehr ist.

Entrümpeln Sie Ihr Leben. Was ist wirklich wichtig? In den Gesprächen zeigt sich oft, dass es nicht so einfach ist, alles zu schaffen. Ein Familienplaner schafft Abhilfe und zeigt allen Mitgliedern, was zu erledigen ist, und ganz geschickt kann man hier einen Haushaltsplan mit reinmogeln.

So steht beim Partner die Treppenreinigung und bei den Kindern staubsaugen. Überlegen Sie sich, was tut mir gut? Klar kann man nicht alle Termine einfach rauswerfen. Die Logopädie für den Mittleren ist wichtig, aber müssen es dann trotzdem noch drei Spielverabredungen, ein Kindergeburtstag, Yoga und Fußball sein? Bei drei Kindern kommt eine Menge zusammen und wenn Mama alles allein machen will, wird dem Burnout-Syndrom

eine Menge Futter gegeben. Überlegen Sie, was Sie abgeben können, und machen Sie gemeinsam einen Haushaltsplan. Der Einstieg in ein geteiltes Modell ist für alle schwierig.

„Mein Mann kommt nach Hause und setzt sich erst mal hin. Der Haushaltsplan bringt gar nichts. Am Ende muss ich doch alles alleine machen, wie immer.“ Solche Gefühle kennen Sie vielleicht? Haben Sie sich schon mal gefragt, warum Ihr Partner das macht? Und wenn ja, haben Sie ihn schon mal gefragt? Sich jahrelange Gewohnheiten abzugewöhnen, ist schwer für beide Seiten. Sie sehen die Arbeit und wollen sie sofort erledigt haben, doch Ihr Partner braucht mal kurz etwas Zeit für sich. Unbewusst macht er genau das, was Sie noch lernen müssen. Er nimmt sich eine Auszeit, um danach voll da zu sein. Im Familien-coaching hat sich das oft gezeigt. Die Frau ist sauer und berichtet von der anfallenden Hausarbeit, der Mann ist frustriert, weil er sein eigenes Tempo hat, und das macht sie sauer. Er sieht manches anders und meint es nicht böse, wenn er sich hinsetzt, während die Frau in der Küche steht, Mittagessen kocht, den Geschirrspüler ausräumt und dann noch alle paar Minuten die Kinder reinkommen und Fragen stellen. 80 Prozent der Hausarbeit bleibt an der Frau hängen und doch gibt es 14 Prozent der Paare, die sich die Arbeit gerecht teilen.

Und wissen Sie, was das Wichtigste an diesen 14 Prozent ist? Die Familienmitglieder sind glücklicher und ausgeglichener. Die Kinder profitieren von der Zeit mit dem Vater und der Vater im Umkehrschluss auch. Der Weg mag schwer sein zu diesem Modell, doch er lohnt sich. „Ein ganzes Wochenende, stellen Sie sich das mal vor. Zwei Tage waren mein Mann und die Kinder weg und ich habe alles erledigt, was liegen blieb, und dann war noch das halbe Wochenende übrig. Ich habe mich mit einer Freundin getroffen und ausgeschlafen. Mein Mann und die Kinder hatten auch superviel Spaß beim Zelten. Ich mag das ja gar nicht und bin so froh, dass ich mich getraut habe zu fragen, ob er nicht alleine fahren kann.“

Mit leuchtenden Augen sitzt meine Teilnehmerin am Montagmorgen vor mir und berichtet. Und wissen Sie was, sie war so motiviert und voll Energie, dass wir gleich zehn Bewerbungen geschafft haben. Neuer Lebensmut führt zu neuem Tatendrang. Ein Blick in die Zukunft und

ein Ende von der Abhängigkeit vom Mann und vom Zeitplan der Kinder.

Am Ende zählt nur eins

Doch seien wir ehrlich. Am Ende zählen nur lachende Kinderaugen und wundervolle Erinnerungen. Gerne unterstützten wir unsere Teilnehmerinnen im Projekt „Perspektive Wiedereinstieg Stendal – LöWe – LösungsWege“ und begleiteten sie gemeinsam auf ihrem Weg. Zeigten Hilfsangebote, redeten über Rollenverteilung und berufliche Perspektiven. Am Ende wusste immer nur eine Person, was sie schafft, was sie will und was sie bereit ist, zu leisten. Sie allein! Wir durften Sie nur einen kleinen Weg begleiten – und dafür bedanken wir uns bei jeder einzelnen Frau herzlich.



Shutterstock, © Sergii Sobolevskyi

Quelle

Sick, H. & Schmidt, R. (2019). Ein Mann ist keine Altersvorsorge. Warum finanzielle Unabhängigkeit für Frauen so wichtig ist (3. Auflage). München.

Projektträger

Das IBB Institut für Berufliche Bildung ist seit 1985 einer der größten und erfolgreichsten privaten Bildungsanbieter Deutschlands. Unsere Kunden finden in unserem Portfolio mehrere hundert zertifizierte Qualifizierungsangebote. Der Standort Stendal ist der erste Standort nach der Wiedervereinigung in den neuen Bundesländern und existiert bereits seit 1991. Die ersten Maßnahmen, die in Stendal durchgeführt wurden, waren 41a-Maßnahmen und Umschulungen. Das Besondere an unserem Standort ist die Arbeit mit speziellen Zielgruppen des Arbeitsmarkts. So können wir jahrelange Erfahrungen in der Erstausbildung präsentieren und seit Einführung des Bildungsgutscheins ist der Lerncampus eine weitere Herausforderung. Auch verschiedene ESF-Projekte haben wir in hoher Qualität durchgeführt. Saisonal bieten wir jährlich seit 17 Jahren Arbeitsgelegenheiten im grünen Bereich, „Die Tafelgärten“, an. www.ibb.com

Erweiterung digitaler Kompetenzen von Wiedereinsteigerinnen¹

*Dr. Christa Lenz, Michael Traschütz-Lenz
Gesellschaft für Berufsbildung und Berufstraining mbH,
Bad Neuenahr-Ahrweiler*



Bewerbung # Empowerment

1. Einführung

Wir haben in diesem Projekt einen Schwerpunkt unserer Arbeit auf die Förderung der digitalen Kompetenzen unserer Teilnehmerinnen gelegt. Dazu wollten wir als einen Ansatzpunkt ein möglichst niedrigschwelliges Angebot für Wiedereinsteigerinnen machen, das ihnen hilft, die Hemmschwelle vor digitalen Angeboten zu überwinden.

In diesem Beitrag soll dargestellt werden, wie wir innerhalb des Projekts die Zielsetzung der Erweiterung der digitalen Kompetenzen unserer Teilnehmerinnen umgesetzt haben. Ausgangspunkt unserer Überlegungen war die Feststellung, dass der Erwerb und die Erweiterung digitaler Kompetenzen in nahezu allen Berufsbereichen unabdingbare Voraussetzung für einen erfolgreichen Wiedereinstieg sind und ihnen ebenfalls erhebliche Vorteile ermöglichen.

- Die Lebenssituation von Wiedereinsteigerinnen ist häufig gekennzeichnet durch eine eingeschränkte räumliche Mobilität und zeitliche Flexibilität. Gerade in unserer ländlichen Region ist die Anbindung an den öffentlichen Personennahverkehr mangelhaft, und nicht immer ist ein Auto oder Zweitauto vorhanden. Hier spart der Zugang zu Fortbildungskursen, die online angeboten werden, teure und aufwendige

Wegezeiten. Die Wiedereinsteigerin kann die Lerneinheiten entsprechend ihrem Zeitbudget gestalten und dem Lebensrhythmus ihrer Familie anpassen und muss sich nicht einem fremdbestimmten Zeitregime unterordnen. Dies ist insbesondere in den Zeiten, in denen die Kinder noch klein sind, von großer Bedeutung. Die Wiedereinsteigerin kann sich mithilfe digitaler Fortbildung auch während der Elternzeit oder Pflege beruflich auf dem Laufenden halten oder sie kann sogar die Zeit nutzen, um Zusatzqualifikationen zu erwerben.

- Ein „Königsweg“ des beruflichen Wiedereinstiegs führt über qualifizierte Fortbildungen. Mehrheitlich haben die Bildungsträger in unserer Region die Unterrichtung auf Online-Schulungen umgestellt, was durch die corona-bedingten Kontakteinschränkungen nochmals verstärkt wurde. Wiedereinsteigerinnen, die in den vergangenen Jahren noch keine Erfahrungen mit dem digitalen Wandel machen konnten, schrecken vor Online-Qualifizierungen zurück. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass es sinnvoll ist, die Wiedereinsteigerinnen im ersten Schritt in Seminaren mit Kleingruppen und/oder Einzelschulungen an den Umgang mit digitalen Medien heranzuführen. Sind sie darin geübt, ist es anschließend sinnvoll, ihnen für ihren Berufsbereich einen Überblick über die Möglichkeit der Nutzung digitaler Medien zu geben. Damit ist in der Regel die Motivation

¹ Diese Tipps gelten natürlich ebenso für Männer, die nach einer familienbedingten Erwerbspause wieder in den Beruf einsteigen.

geschaffen, dass die Teilnehmerinnen selbstständig weiterarbeiten. Wir sind aber der Meinung, dass mehrheitlich der erste Zugang zu den digitalen Medien persönlich durch eine coachende Person angeleitet werden sollte.

Zur Heranführung an das Thema haben wir drei Module entwickelt:

1. Online-Lernen leicht gemacht
2. Erstellen von Online-Bewerbungen
3. Online-Teamarbeit

Diese Module sollten eine Brückenfunktion übernehmen und zu den Weiterbildungsangeboten von „PWE@online“ und weiteren Online-Fortbildungen führen.

Für die Online-Seminare haben wir eine Unterstützung der Teilnehmerinnen bei der Einrichtung der notwendigen Hard- und Software vorgeschaltet und auch Hilfe bei technischen Schwierigkeiten im laufenden Prozess (Hotline, Troubleshooting) angeboten.

Nach unserer Erfahrung suchen Wiedereinsteigerinnen häufig praktische Unterstützung im Bewerbungsprozess. Zunehmend finden Bewerbungen per E-Mail oder auf Websites von Firmen statt. Oft wird nach unserer Erfahrung zur Erstellung von Online-Bewerbungen Hilfe von Dritten in Anspruch genommen. Die Teilnehmerinnen haben dabei häufig die Erwartungshaltung, dass sie bei der Erstellung einer Online-Bewerbung auf die Professionalität einer Fachperson angewiesen sind. Zielsetzungen unseres Angebots waren, durch den Erwerb der notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erstellung einer Online-Bewerbung, die Hemmschwellen gegenüber digitalen Angeboten abzubauen und zu einem selbstsicheren Umgang

mit digitalen Angeboten und Unabhängigkeit von fremder Hilfe im Bewerbungsprozess zu führen. Eine Online-Bewerbung zu erstellen, ermöglicht Wiedereinsteigerinnen neben dem direkten Zugang zum Arbeitsmarkt eine sofort praktikable Umsetzung der erworbenen digitalen Kompetenzen. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass auf der Grundlage der gemachten positiven Erfahrungen die Motivation für die Nutzung weiterer digitaler Weiterbildungen und Angebote wächst.

Im Folgenden stellen wir unser Vorgehen am Beispiel der genannten Module vor.

Die Akquise für die Seminare erfolgte durch Veröffentlichungen in der regionalen Presse, unsere Homepage und durch direkte Ansprache in den Beratungsgesprächen.

2. Module zum Erwerb und der Erweiterung digitaler Kompetenzen

2.1 Modul 1: Online-Lernen leicht gemacht Zugang und Ablauf

Im ersten Modul wurden die Voraussetzungen für die Nutzung des Online-Lernens erarbeitet. Die Teilnehmerinnen konnten ihre eigenen Geräte mitbringen, um diese einzurichten, oder sie liehen sich bei uns ein Notebook, um zu Hause die LAN-Verbindung zu testen.

Themenschwerpunkte waren:

- Online-Zugang
- Hardwarevoraussetzungen
- Softwarevoraussetzungen
- Behebung technischer Probleme

Unterrichtsinhalt	Präsenz	Online
Einführung und Erläuterung	Provider LAN- und WLAN-Netzwerke	
Hardware	Eigenschaften der eigenen Hardware bestimmen	
Software	QR-Code, PDF-Dateien, Tools Office-Paket, Online-Kommunikations-Software, Umgang mit Teamsoftware	
Übung nach Terminvereinbarung Troubleshooting bei technischen Problemen	Einrichten der Geräte, Besonderheiten bei Webcam, Audio-Anschluss und Headset	Test der Hard- und Software an den Standorten der Teilnehmerinnen

2.2 Modul 2: Erstellen von Online-Bewerbungen

Im zweiten Modul wurde das Erlernte auf das Thema Online-Bewerbung angewendet.

Unterrichtsinhalt	Präsenz	Online
Recherche	Übungen mit der Mindmap-Bewerbung	Austesten der Links zu Bewerbungsmöglichkeiten
Analyse von Stellenausschreibungen	Checkliste 1. Aufgabenbeschreibung für die Stelle 2. Anforderungen an die Bewerberin	
Erstellen der Bewerbungsunterlagen • Anschreiben (1 bis maximal 1,5 Seiten) • Deckblatt • Lebenslauf • Zeugnisse • Zertifikate	PDF-Dateien erstellen Scannen Digitale Unterschrift Bewerbungsfoto einfügen Tools zum Zusammenstellen von PDF-Dateien	Online-Bewerbungsformulare
Löschen von unerwünschten Metadaten aus den Bewerbungsunterlagen	Tool zur Analyse von Metadateien	Teilnehmerinnen üben untereinander die Versendung der Unterlagen und geben sich Feedback

2.3 Modul 3: Online-Teamarbeit

Teamarbeit mit Freeware-Software

In diesem Modul lernten die Teilnehmerinnen Anwendungsmöglichkeiten diverser Tools der Online-Kommunikation kennen und trainierten die Anwendung.

Unterrichtsinhalt	Präsenz	Online
Online-Lernen		Vorstellen von Teamsoftware Training
Vorstellen der „PWE@online“-Plattform Vorstellen von Open Educational Resources (freie Lern- und Lehrmaterialien)	Vorstellungen der Selbstlernmodule	Webkonferenzsysteme Virtuelle Klassenzimmer Bewerbungsvideos
Kurze Vorstellung von Kollaborations-, Kommunikations- und Videokonferenz-Tools	Videotraining	Bewerbungsgespräch

3. Rückmeldungen von Teilnehmerinnen

Zum Abschluss sollen beispielhaft drei Teilnehmerinnen zu Wort kommen, die über die skizzierten Module ihre digitalen Kompetenzen erfolgreich erweitern konnten.

„... Ich bin stolz auf mich, dass ich auch im fortgeschrittenen Alter noch den Sprung in die digitale Welt geschafft habe.“

Frau D. ist verheiratet und hat zwei erwachsene Söhne. Aufgrund der betreuungsbedürftigen Mutter und der Betreuung der Enkel wollte die gelernte Bürokauffrau in Teilzeit in ihren Beruf zurück. In den letzten 25 Jahren hatte sie ausschließlich im familieneigenen Handwerksbetrieb in der Lohnbuchhaltung gearbeitet. Die Teilnehmerin hatte nur mit einem Lohnbuchhaltungsprogramm gearbeitet; aber keine Kenntnisse in den MS-Office-Programmen erworben. Sie benötigte Unterstützung im Bewerbungsprozess und eine intensive Aufschulung im EDV-Bereich, um in ihrem Berufsbereich wieder Fuß fassen zu können.

„Vor Beginn dieses Projekts habe ich keinerlei Kenntnisse mit Online-Angeboten gehabt. Ich wäre von mir aus auch nicht auf die Idee gekommen, digitale Angebote zu nutzen, weil ich es mir einfach nicht zutraute. Nach dieser Erfahrung bin ich jederzeit bereit, eine digitale Weiterbildung zu nutzen. Positiv bewerte ich, dass bei allen Projektteilnehmerinnen trotz verschiedener Eingabegeräte wie PC, Laptop oder Tablet die Möglichkeit geschaffen wurde, mit den Aufgabenstellungen zurechtzukommen. Ich bewerte es positiv, dass die Vermittlung der EDV-Kenntnisse Schritt für Schritt erfolgte und bei Bedarf individuell nachgearbeitet werden konnte ...“



iStock, © Tempura

Die 47-jährige Frau W., verheiratet und Mutter eines zehnjährigen Sohnes, befand sich bei Projekteintritt seit zehn Jahren in der Familienphase. Die gelernte Bürokauffrau hatte bis zu ihrer Familienzeit über zehn Jahre in ihrem Beruf in einem Ingenieurbüro für Verkehrswesen gearbeitet. Die Rückkehr in den Beruf war für sie mit erheblichen Ängsten verbunden. Insbesondere die fehlenden EDV-Kenntnisse machten ihr große Sorgen.

„Vor der Teilnahme am Projekt hatte ich mit Online-Schulungen gar keine Erfahrung. Da mir während der Erziehungszeit wenig Zeit für Weiterbildung blieb, habe ich mich nur wenig weitergebildet. Mir hat die Schulung sehr gut gefallen und am Ende habe ich es geschafft, den Fuß erst mal in den alten Beruf zu bekommen. In meiner neuen Stelle habe ich direkt eine Online-Schulung mitgemacht, und durch die Vorbereitung im Projekt konnte ich mich gut darauf einstellen. Ich habe auch wieder richtig Lust bekommen, mich weiterzubilden und bei den beigebrachten Inhalten generell weiterzumachen ...“

„... Ich traue mich, mehr auszuprobieren, und will mir mehr zeigen lassen.“

„Nach dem Besuch dieser Lehrgänge bin ich nun hoch motiviert, weitere digitale Angebote oder Weiterbildungen zu nutzen.“

Frau G. ist 37 Jahre alt, verheiratet und Mutter von zwei Kindern im Alter von fünf und sieben Jahren. Sie hatte in ihrem Herkunftsland, der Ukraine, ein Bachelorstudium der Germanistik, Anglistik und Weltliteratur erfolgreich abgeschlossen. Anschließend erwarb sie noch den Master in Hochschulpädagogik. In ihrem Heimatland hatte sie sieben Jahre als Dozentin für Deutsch als Fremdsprache an der ukrainischen Universität gearbeitet. Nach

ihrer Migration nach Deutschland und vor ihrer Familienzeit hatte sie erste Berufserfahrung als Dozentin für Integrationskurse gesammelt.

„Vor Beginn der Teilnahme an dem Projekt hatte ich bereits Erfahrungen mit Online-Angeboten gesammelt und eine Fortbildung zur Online-Dozentin absolviert. Dennoch konnte ich sehr stark von den digitalen Angeboten im Rahmen des Projekts profitieren und habe viel Neues gelernt. Nach dem Besuch dieser Lehrgänge bin ich nun hoch motiviert, weitere digitale Angebote oder Weiterbildungen zu nutzen. Positiv fand ich die Möglichkeit, das Gelernte zusammen mit anderen Kursteilnehmerinnen zu üben, Fragen zu stellen oder gemeinsam nach einer Lösung zu suchen.“

Insgesamt belegen die Rückmeldungen unserer Teilnehmerinnen, dass durch die schrittweise, angeleitete Heranführung an digitale Angebote im praktischen Handeln die Hemmschwelle zur Nutzung digitaler Qualifizierungsangebote überwunden werden kann und daraus auch die Motivation zum eigenständigen Weiterarbeiten und Weiterlernen erwächst. Dies war insbesondere in Zeiten, in denen es coronabedingt zu Kontaktbeschränkungen kam, von großer Bedeutung.

Projektträger

Die Gesellschaft für Berufsbildung und Berufstraining mbH (GBB) ist ein Bildungsträger, der seine Angebote in enger Kooperation zwischen Forschung und beruflicher Praxis entwickelt. Die GBB hat sich seit 1991 auf die lebensphasenbezogene Beratung, Qualifizierung und Unterstützung von Familienfrauen und Berufsrückkehrerinnen spezialisiert. Aufgabe der GBB ist es, Frauen, ausgehend von ihrer jeweiligen Lebenssituation, Informationen, Orientierung, Beratung, konkrete Hilfestellungen und Qualifizierung in allen beruflichen Situationen „aus einer Hand“ zu geben. Zielsetzung ist, für jede Ratsuchende ihren individuellen beruflichen Werdegang zu gestalten und sie bei der Umsetzung der jeweiligen Strategie durch zielgruppenspezifisches Coaching und Beratung zu begleiten. www.gbbahrweiler.de

Digitale Karrierenetzwerke

Tanja Heidt, Andrea Krückemeier
ProArbeit kAöR, Osterholz-Scharmbeck



Social_Media Coaching

Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger und „digitale Karrierenetzwerke“

Mittlerweile spielen soziale Netzwerke nicht nur privat, sondern auch beruflich eine immer größere Rolle. Digitale Karrierenetzwerke wie XING oder LinkedIn sind aus der Jobsuche heutzutage nicht mehr wegzudenken. Sie sind Darstellungsplattform, Jobbörse und digitaler Lebenslauf in einem. Für den beruflichen Wiedereinstieg nach einer Familienphase oder bei der Planung der Karriere sind digitale Karrierenetzwerke ein ideales Werkzeug, um auf das eigene Profil aufmerksam zu machen und Businesskontakte zu knüpfen. Gerade in Zeiten der Digitalisierung ist das professionelle Networking unabdingbar. Das Projekt „Perspektive Wiedereinstieg im Landkreis Osterholz“ (PWE) sah den Umgang mit Social Media – gerade auch im beruflichen Kontext – als notwendig an und hatte daher eine Reihe von spannenden Themen rund um das Thema „digitale Karrierenetzwerke“ in seine Projektarbeit integriert. Diese sollen nachfolgend am Beispiel von XING erläutert werden.

Über XING

Das digitale Karrierenetzwerk XING wurde 2003 als „OpenBC“ in Hamburg gegründet und hat in

der D-A-CH-Region 18,5 Millionen Mitglieder (Stand: 2019). Im Gegensatz zu LinkedIn hat sich XING mit seiner Plattform auf den deutschsprachigen Raum fokussiert, wohingegen LinkedIn international agiert. Das Karrierenetzwerk XING ist ein guter Ort, wenn man qualitativ hochwertig netzwerken will, aktiv nach einem neuen Job sucht oder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus dem Personalbereich oder Headhunterinnen und Headhuntern gefunden werden will.

Praxisbeispiel – „digitale Karriere- netzwerke“ bei „Perspektive Wieder- einstieg im Landkreis Osterholz“

XING im Coaching

Wie können wir unseren Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern XING im Coaching näherbringen? Das war die zentrale Frage der Beraterinnen des Projekts „Perspektive Wiedereinstieg im Landkreis Osterholz“ zu Beginn der neuen Förderphase 2019. Die Förderphase lief unter anderem unter dem Schwerpunkt „digitale Kompetenzen“. Ein zentrales Thema dieses Bereichs ist unserer Meinung nach „Digitale Karrierenetzwerke“.

Wir begannen, das Thema XING direkt im Erstgespräch mit unseren Teilnehmerinnen und Teilnehmern zu behandeln. „Was wissen Sie über XING? Wie sind Ihre bisherigen Erfahrungen? Wo sehen Sie den



V.l.n.r.: Anita Hartwig, Andrea Krückemeier, Julia Drees, Tanja Heidt von der ProArbeit kAöR, Fotograf: Marcus Lorenzatz

Nutzen von „digitalen Karrierenetzwerken?“ Nach einer ersten Bestandsaufnahme und kurzem Erläutern der Vorteile von XING gab es oftmals positives Feedback der Teilnehmerinnen und Teilnehmer und wir nahmen das Thema „XING“ in die Wiedereinstiegsplanung auf. Ein bis zwei Coachingsitzungen standen ab diesem Zeitpunkt unter dem Stichpunkt „XING“ auf unserer Agenda.

Unsere Erfahrung zeigt, dass viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer sich mit der Gestaltung ihres XING-Profiles überfordert fühlen. Wir fingen also an, das Karrierenetzwerk transparent zu machen: *Was sind die Ziele und Aufgaben von XING? Welche Möglichkeiten bietet mir XING?*

Oftmals ging es um folgende zentrale Ziele:

- Erstellung eines professionellen Profils
- Aufbau eines beruflichen Netzwerks
- Kommunikation mit Kontakten
- Austausch (zum Beispiel in Gruppen)
- Information über Weiterbildungen und Veranstaltungen
- Jobsuche

Es hat sich herausgestellt, dass es sinnvoll ist, sich mit den Frauen und Männern während des Coachings an den Computer zu setzen und gemeinsam die ersten Schritte zu gehen. Hierbei gibt es auch immer wieder Überschneidungen zu anderen Themen, die beim Wiedereinstieg zentral sind, wie zum Beispiel die Erarbeitung des Lebenslaufs. Durch diese gemeinsamen ersten Schritte und die transparente Darlegung des Karrierenetz-

werks gelang es, mutig zu sein und sich auf Neues einzulassen. Schnell entstand eine „digitale Visitenkarte“, die sich sehen lassen konnte. Zudem erwarben unsere Teilnehmerinnen und Teilnehmer neue Kompetenzen im digitalen Bereich, welche in der heutigen Arbeitswelt unabdingbar sind. Für unser Projekt am Standort Osterholz-Scharmbeck ist XING mittlerweile ein fester Bestandteil des Einzelcoachings geworden. Mit großem Erfolg! Denn wie beschrieben erhalten Sie nicht nur neue digitale Kompetenzen, sondern auch ein hohes Maß an Mut, sich professionell im Netz zu präsentieren, und den Spaß am digitalen Netzwerken.

(Online-)Seminar „Verxingt – digitale Stellensuche und professionelles Networking“

In Ergänzung zu der Integration von XING im Einzelcoaching haben wir 2019 zusammen mit der Agentur für Arbeit Bremen/Bremerhaven den Workshop „Verxingt“ ins Leben gerufen. Dieser findet einmal pro Jahr in unserem Computerseminarraum oder online statt.

Ziel ist es, den Teilnehmerinnen und Teilnehmern zu zeigen, wie sie XING für ihre digitale Jobsuche nutzen, wie sie neue Kontakte knüpfen, Ansprechpartnerinnen und -partner recherchieren und sich optimal im Karrierenetzwerk XING präsentieren können. Genauso wichtig ist es, ihnen XING als großes berufliches Netzwerk näherzubringen, mit dem Ziel, sich zu vernetzen und den Einfluss von Frauen in der von digitalen Medien geprägten Arbeitswelt zu stärken.

Unter der Anleitung einer erfahrenen PR-Expertin lernen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des (Online-)Seminars XING kennen und können mit entsprechender Unterstützung Schritt für Schritt ihr eigenes Profil anlegen oder ihr bereits vorhandenes Profil professionalisieren. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer lernen, worauf es bei der digitalen Eigenpräsentation ankommt. Das Gelernte kann direkt vor Ort an den Internet-PCs praktisch umgesetzt werden und im Nachgang zusätzlich, wenn gewünscht, während des Coachings vertieft werden.

Da das Seminar in Kooperation mit der Agentur für Arbeit Bremen/Bremerhaven stattfindet, können sich sowohl Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Projekts als auch Nichtteilnehmerinnen und Nichtteilnehmer anmelden. Das Seminar ist kostenfrei und richtet sich an alle, die künftig XING bei der Jobsuche im Netz integrieren wollen.

Lokale XING-Gruppe „Perspektive Wiedereinstieg im Landkreis Osterholz“

Mit unserer 2019 ins Leben gerufenen XING-Gruppe möchten wir von „Perspektive Wiedereinstieg im Landkreis Osterholz“ einen Teil dazu beitragen, dass sich die digitalen Kompetenzen bei unseren Teilnehmerinnen und Teilnehmern und Interessierten des Projekts ausbauen. Die Gruppe ist als geschlossene Gruppe angelegt, das heißt Inhalte sind nur für Gruppenmitglieder sichtbar.

Was wir in unserer XING-Gruppe anbieten

- **Berufliche und private Vernetzung**
Im Vordergrund bei „digitalen Karrierenetzwerken“ steht die Vernetzung mit anderen Menschen. Nutzerinnen und Nutzer sollen von passiver auf aktive Kommunikation umsteigen und ihr Netzwerk erweitern. Die Vorteile des Vernetzens liegen auf der Hand: Nutzerinnen und Nutzer sehen zusätzlich zu ihrem Netzwerk das Netzwerk ihrer Kontakte; sie erfahren, wenn ihre Kontakte sich beruflich verändern, und sie lernen viel über die Personen, die sie bereits getroffen haben.
- **Wiedereinstiegs-News**
Wir versorgen unsere Gruppenmitglieder regelmäßig mit News rund um das Thema „Wiedereinstieg“ und „Karriereplanung“. Das können Nachrichten aus Politik und Wirtschaft sein, Informationen zu unserem Projekt, aber auch ausgewählte Stellenangebote aus der Region,

die wir in der XING-Gruppe exklusiv veröffentlichen.

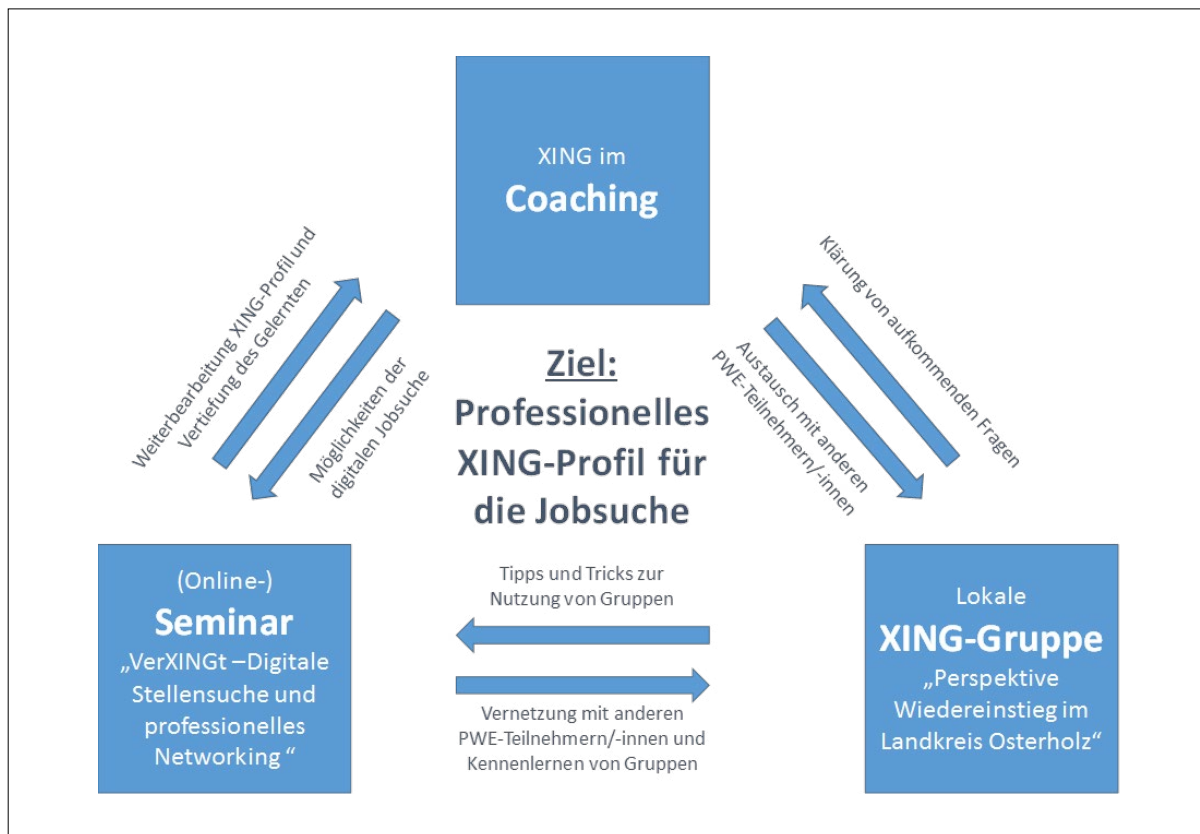
- **Tipps und Tricks zum Wiedereinstieg und zur Karriereplanung**
Hier finden unsere Gruppenmitglieder praktische Tipps für ihren Wiedereinstieg oder ihre Karriereplanung. Angefangen bei „Tipps zu Bewerbung und Lebenslauf“ über das Thema „Familienfreundlichkeit in Unternehmen“ bis hin zu „Gehaltsverhandlungen leicht gemacht“. In diesem Bereich gibt es viele Informationen rund um den beruflichen Wiedereinstieg.
- **Veranstaltungen**
Natürlich bewerben wir hier unsere eigenen Veranstaltungen und Events des Projekts. Das können Präsenzseminare im Landkreis Osterholz sein, aber auch eigens geplante Online-Seminare oder Hinweise zu spannenden Webseminaren des Programmbereichs „PWE@online“. Zudem finden Gruppenmitglieder hier regelmäßig Informationen zu Veranstaltungen, Events und Messen, die die Themen „Beruflicher Wiedereinstieg“, „Karriereplanung“ oder „Weiterbildung“ betreffen.

Und was in XING-Gruppen natürlich nicht fehlen darf, ist der Austausch untereinander. Jedes (neue) Gruppenmitglied kann sich vorstellen, Fragen stellen und auf weiterführende Informationen hinweisen. Je lebendiger die Inhalte der Gruppe, desto besser für den Austausch. Alle Aktivitäten finden moderiert durch die Mitarbeiterinnen des Projekts statt.

Es wird auf einen wertschätzenden Umgang untereinander und sinnvollen Input geachtet. Konstruktive Kritik wird gerne entgegengenommen und kommentiert. Wir freuen uns über mittlerweile 26 Mitglieder und versuchen diesen Mitgliedern mehrmals wöchentlich News, Tipps und Informationen mit auf den Weg zu geben.

Unser XING-Fazit

Letztendlich haben wir durch unsere abwechslungsreiche Arbeit mit und in den „digitalen Karrierenetzwerken“ gelernt, dass es auf die individuelle Persönlichkeit ankommt! Denn auch in der digitalen Welt gilt, als Mensch greifbar zu sein.



Aufbau des Angebots, eigene Grafik

Projektträger

Die ProArbeit kAöR ist seit 2016 eine kommunale Anstalt öffentlichen Rechts und übernimmt Aufgaben des Landkreises Osterholz. Als Teil des Jobcenters ist das erstrangige nachhaltige Ziel die berufliche Integration und Reintegration schwer vermittelbarer Arbeitssuchender im Landkreis Osterholz. Die Tätigkeit der ProArbeit ist darüber hinaus darauf ausgerichtet, in der Region die Beschäftigungsfähigkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) zu erhöhen und damit die Wettbewerbsfähigkeit dieser Unternehmen zu verbessern. Unter dieser Zielsetzung fördert die ProArbeit mit Qualifizierungsprogrammen für die Wirtschaft die berufliche Weiterbildung von Beschäftigten und Unternehmen. Zur Unterstützung der oben genannten Aufgabenwahrnehmung können auch Projekte im Rahmen der Jugendberufshilfe durchgeführt werden. www.proarbeit.landkreis-osterholz.de

Mit digitalen Erfolgsteams zum beruflichen Erfolg

Majra Nissen

Frauennetzwerk zur Arbeitssituation e. V., Kiel



Frauennetzwerk zur Arbeitssituation e. V.

Peer-to-Peer-Coaching-Methoden

Was ist ein digitales Erfolgsteam?

Die Grundgedanken eines Erfolgsteams sind der professionelle kollegiale Austausch und das gegenseitige Coaching: Jedes Mitglied ist die coachende Person der oder des anderen.

„Die Teilnehmer unterstützen sich gegenseitig dabei, ihre individuellen beruflichen Ziele zu erreichen – auf dem Weg in die Selbstständigkeit oder in Phasen der Neuorientierung. Im Erfolgsteam arbeitet jedes Mitglied an seinen eigenen Vorhaben, bestimmt selbst seine Ziele, den Zeitplan und auch das Tempo, mit dem die Schritte gegangen werden. Damit unterscheidet sich das Erfolgsteam von einem Projektteam, bei dem alle Mitglieder ein gemeinsames Ziel verfolgen“ (Forster).

Im Frauennetzwerk zur Arbeitssituation e. V. integrierten wir digitale Erfolgsteams in das Programm „Perspektive Wiedereinstieg“ (PWE) und auch darüber hinaus, um die Netzwerk- und Selbstständigkeit der Frauen zu fördern. Wir boten diese Teams im digitalen Raum an und wollten auch hier ihrem Erfahrungsschatz Raum geben und vor allem an die Vorteile des digitalen Arbeitens anknüpfen.

Das von uns angebotene Format „digitale Erfolgsteams zum beruflichen Wiedereinstieg“ richtete sich ausschließlich an Frauen. Dies ist zum einen

darin begründet, dass Frauen den Großteil beim Wiedereinstieg ausmachen und Schwierigkeiten sowie dadurch bedingte Erwerbsunterbrechungen und Neuorientierungen mehrheitlich Frauen betreffen. Zum anderen sind unter gleichgesinnten Frauen erfahrungsgemäß Angebote von Frauen für Frauen, die einen individuellen und progressiven Charakter haben, besonders erfolgversprechend.

Organisation und Ablauf: Wie ein digitales Erfolgsteam mit Wiedereinsteigerinnen zum Erfolg werden kann

Idealerweise setzen sich Erfolgsteams aus vier bis sechs gleichgesinnten Mitgliedern zusammen. Über die Zusammensetzung entscheiden allein die Teilnehmerinnen. Empfehlenswert ist, dass die Teilnehmerinnen des Erfolgsteams aus unterschiedlichen Berufsfeldern kommen. Das bietet den Vorteil, dass das Vorhaben der Mitglieder aus unterschiedlichen Blickwinkeln beurteilt werden kann. Ideen, Vorgaben und Ziele müssen präzise und verständlich dargestellt werden. Die Teilnehmerinnen können sich bereits kennen, müssen es aber nicht. Eine Gruppe aus Unbekannten bietet den Vorteil, dass die Rollen- und Kompetenzverteilungen noch nicht festgelegt sind, was für die Teilnehmerinnen die Chance zu neuen Verhaltensweisen und objektiverem Feedback bietet. Die

Frauen befinden sich an unterschiedlichen Punkten des beruflichen Wiedereinstiegs, sodass die gegenseitige Unterstützungsfunktion optimal gewährleistet ist.

Erfolgsteams treffen sich üblicherweise über einen Zeitraum von ungefähr sechs Monaten in einem festgelegten Turnus von zwei bis drei Wochen. Beim ersten Treffen formuliert jede Teilnehmerin ein individuelles Ziel. Die Phasen zwischen den digitalen Zusammenkünften fungieren als Arbeitsphase, die der schrittweisen Zielerreichung dienen. In den Treffen kann das Ziel durch die Gruppe bestärkt, hinterfragt sowie bei Bedarf angepasst und neu formuliert werden. Jedes Treffen folgt einer festgelegten Struktur, auf die die Teilnehmerinnen sich im ersten Treffen verständigt haben. Jedes digitale Zusammentreffen beginnt mit einer Einstiegsrunde, in der jede Teilnehmerin kurz berichtet, was sie seit dem letzten Treffen unternommen hat. Darauf folgt die zweite Runde, die sich um die gegenseitige Unterstützung dreht. Jede Teilnehmerin präsentiert Probleme, Schwierigkeiten oder Fragen und bekommt von den anderen Gruppenmitgliedern Hilfestellung bei der Lösungsfindung. Diese Beiträge sind für alle Teilnehmerinnen hilfreich. In der dritten Runde formulieren die Teilnehmerinnen einen selbstgewählten und individuellen Arbeitsauftrag, den sie zwischen den Treffen bearbeiten.

Im Unterschied zu anderen Teams sind die Mitglieder von Erfolgsteams gleichberechtigt. Die Leitung beziehungsweise Moderation der Gruppentreffen wechselt. Jede ist nur für das eigene Ziel und den eigenen Arbeitsprozess verantwortlich. Das Kommunikationsmodell ist demokratisch. Für gute Resultate von Erfolgsteams sind verlässliche Vereinbarungen sowie eine gute und ungestörte Arbeitsatmosphäre von Bedeutung. Wichtig für eine gewinnbringende Zusammenarbeit in der Gruppe ist das technische Know-how. Es ist Aufgabe der PWE-Projektmitarbeiterinnen, den Teilnehmerinnen die notwendigen digitalen Kompetenzen zu vermitteln, zum Beispiel im Rahmen von Workshops im Themenfeld „digitale Kompetenzen“. Unter Anleitung erstellen sie ein kostenfreies Benutzerkonto und lernen die Hauptfunktionen des genutzten Programms kennen.

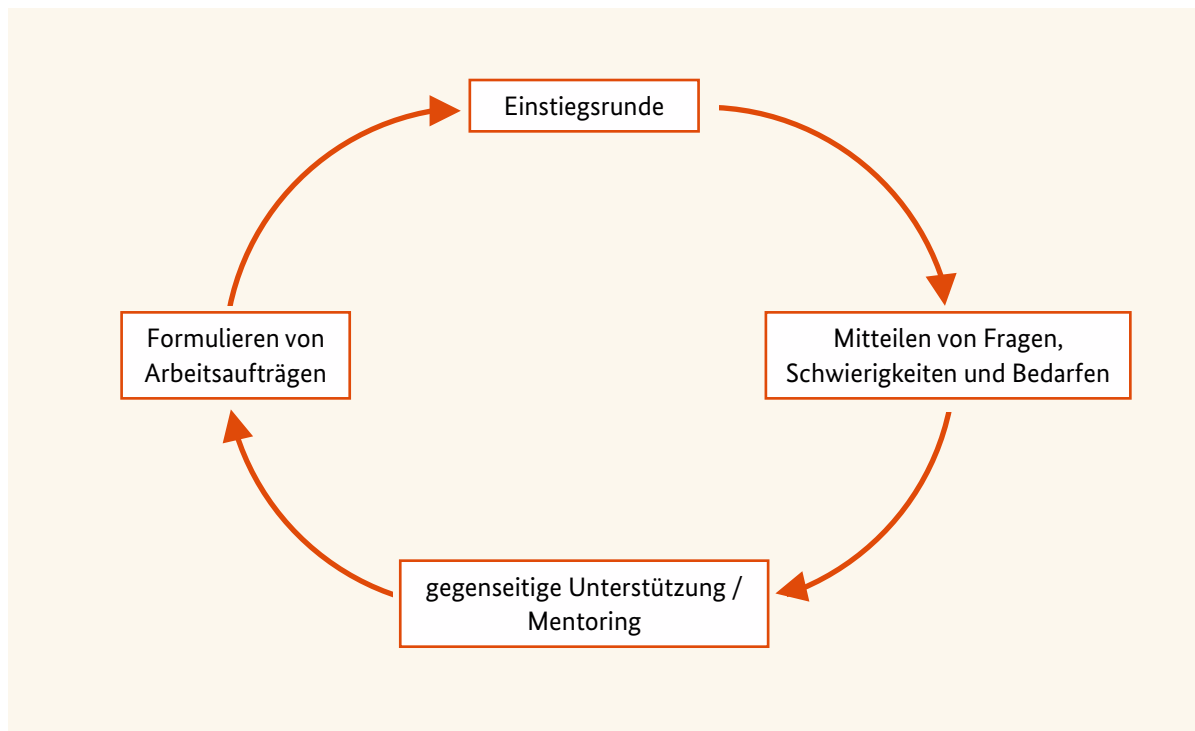


Majra Nissen, Privatfoto

Fazit: Welchen Mehrwert bietet ein digitales Erfolgsteam für Wiedereinsteigerinnen?

„Ich kann keinen Grund erkennen, warum ich anderen Wiedereinsteigerinnen die Teilnahme an einem digitalen Erfolgsteam nicht empfehlen würde.“ Mit diesem Satz startet das Interview, das Majra Nissen vom Frauennetzwerk zur Arbeitssituation e. V. mit Janine Hartmann, einer Wiedereinsteigerin aus Schleswig-Holstein und Teilnehmerin am digitalen Erfolgsteam, geführt hat. Dieses erste digitale Erfolgsteam fand während des Lockdowns im Zuge der Coronapandemie im Frühjahr und Sommer 2020 statt.

Für Frau Hartmann, wie auch für viele andere Wiedereinsteigerinnen, war diese Zeit von großer Unsicherheit und Zukunftssorgen geprägt, weil noch nicht absehbar war, welche Auswirkungen die Coronapandemie haben würde. Welche Vorhaben und Projekte kann ich weiterführen und welche sind nicht oder zurzeit nicht realisierbar? An schwierigen und sogar krisenhaften Punkten des Wiedereinstiegs wirkt der Austausch im digitalen Erfolgsteam entlastend und stabilisierend, denn die Teilnehmerinnen können ihre



Typischer Arbeitsablauf eines Erfolgsteams

Sorgen und Fragen mit Gleichgesinnten teilen und Ratschläge sowie Alternativen diskutieren. Das hebt auch Frau Hartmann hervor: „Die Zusammenarbeit im digitalen Erfolgsteam ist eine ganz besondere. Dadurch, dass wir alle in einer ähnlichen Situation sind, kann man sich viel einfacher öffnen, persönliche Schwierigkeiten ansprechen und auf Augenhöhe diskutieren. Jede bringt ihr Wissen und ihre Erfahrungen mit und man braucht sich nicht so sehr fragen, was man in diesem Rahmen sagen kann und was nicht.“

Die Digitalisierung in der Arbeitswelt ist in zahlreichen Bereichen schon weit fortgeschritten, doch Videokonferenzen, Video coaching, digitaler Unterricht und Seminare sowie digitale Vorstellungsgespräche werden von vielen, insbesondere von Wiedereinsteigerinnen, als herausfordernd wahrgenommen. Die Angst, in einer realen Arbeitssituation Fehler im Umgang mit digitaler Technik zu machen, ist groß. Ein großer Wunsch für die Teilnahme am digitalen Erfolgsteam war der Austausch untereinander, das Voneinander, lernen und das Ausprobieren digitaler Technik. Wiedereinsteigerinnen sind in der Regel in einen sehr aktiven Alltag eingespannt. Sie beschäftigen sich intensiv mit ihrer beruflichen Zukunft und übernehmen Verantwortung für die Familien- und Hausarbeit. Ein bedeutender Vorteil am

digitalen Erfolgsteam im Unterschied zu Präsenzangeboten ist für Wiedereinsteigerinnen daher zeitliche Ersparnis. Auch Frau Hartmann hebt hervor, dass die Ortsunabhängigkeit für sie eine große Entlastung ist, da Fahrzeit entfällt. Im ländlichen Raum oder bei unterschiedlichen Wohnorten der Teilnehmerinnen ist das elementar wichtig. Außerdem ließ sich die Terminfindung viel einfacher gestalten. Ein weiterer wichtiger Vorteil für Wiedereinsteigerinnen, der eine Teilnahme am digitalen Erfolgsteam trotzdem möglich macht, ist die gesicherte Kinderbetreuung.

Das Miteinander im digitalen Erfolgsteam unterscheidet sich grundlegend vom bekannten Seminarcharakter. „Was ich besonders gut fand, ist der wertschätzende Umgang miteinander“, hebt sie hervor. Durch die demokratische und gleichberechtigte Struktur ist jede Teilnehmerin ein wichtiger Bestandteil, leistet ihren Beitrag, und die Ratschläge, Ideen, Fragen und Empfehlungen sind absolut gleichwertig. Jede Teilnehmerin bringt ihr Wissen und ihre Erfahrungen mit ein. Unterschiedlichkeit und verschiedene Perspektiven tragen zu einem Erkenntnisgewinn bei. Gleichzeitig fördert das digitale Erfolgsteam die Eigenaktivität und -initiative von Wiedereinsteigerinnen, denn sie allein sind für den Erfolg und ihre Zielerreichung verantwortlich. Der verdeckte

Arbeitsmarkt bietet für Wiedereinsteigerinnen weitaus mehr Stellen als der offene Arbeitsmarkt. Netzwerken ist eine unverzichtbare Bewerbungsstrategie geworden. Das digitale Erfolgsteam ist durch seinen Netzwerkcharakter dienlich: Informationen weiterleiten, Empfehlung von Weiterbildungsmöglichkeiten und Weitergabe von Kontakten.

Das digitale Erfolgsteam – ein innovatives und empowerndes Format zur Unterstützung von

Wiedereinsteigerinnen auf dem Weg zum beruflichen Erfolg, dessen Mehrwert auf unterschiedlichen Ebenen liegt. Frau Hartmann ist eine Wiedereinstiegsexpertin und fasst aus eigener Erfahrung ihre Eindrücke folgendermaßen zusammen: *„Der größte Mehrwert war für mich, neue Perspektiven und Eindrücke zu bekommen, mich austauschen und ausprobieren zu können und durch Beiträge und Themen der anderen Teilnehmerinnen zu lernen und damit meinen Horizont zu erweitern.“*

Quellen

- Bergmann, U. (2000). Erfolgsteams. Der ungewöhnliche Weg, berufliche und persönliche Ziele zu erreichen. München
- Forster, J. Die Gründer-Gruppe. Mentoring durch gegenseitige Unterstützung. <https://www.starting-up.de/gruenden/beratung-coaching/gruenden-im-erfolgsteam.html>, abgerufen am 16.6.2021.

Projektträger

Das Frauennetzwerk zur Arbeitssituation e.V. ist seit 1985 als gemeinnütziger Verein in Schleswig-Holstein aktiv, der sich die Stärkung und Unterstützung der Chancengerechtigkeit insbesondere von Frauen (mit und ohne Migrationshintergrund) auf dem Arbeitsmarkt und in der wirtschaftlichen Selbstständigkeit zum Ziel gesetzt hat. Der hauptamtliche Betrieb bietet in den drei inhaltlichen Schwerpunkten „berufliche Perspektiven entwickeln“, „Existenzgründung“ und „Know-how am Arbeitsplatz“ Einzel- und Gruppenberatung sowie spezifische Bildungs-/Vernetzungsveranstaltungen und fachbezogene Modellprojekte an. www.frauennetzwerk-sh.de

Netze weben – Netze pflegen – Netze nutzen

Petra Semmert, Ralf Thummerer
EducationManagementConsortium GmbH, Nürnberg



Selbstvermarktung

Für den gelungenen beruflichen Wiedereinstieg ist ein gutes und vielfältiges Netzwerk, sowohl beruflich als auch privat, ausschlaggebend. Vielfach wird der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt von Themen wie Kinderbetreuung, Unterhalt, Umgangsregelungen oder Schulden beeinflusst und blockiert. Es bleibt die Frage der richtigen Ansprechpersonen offen. Die Coaches unseres Projekts „flow! – Perspektive Wiedereinstieg Mittelfranken“ haben sich ein Netzwerk, bestehend aus regionalen Einrichtungen und Trägern des Unterstützungsmanagements, aufgebaut beziehungsweise sind bestehenden Netzwerken beigetreten. Ziel des Projekts „Perspektive Wiedereinstieg“ (PWE) war es, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer durch unsere Lotsenfunktion und durch eine Sensibilisierung für den persönlichen Nutzen des Netzwerks zu unterstützen.

Private, berufliche und institutionelle Netzwerke

Networking ist ein neuer Begriff für etwas, was es schon immer gegeben hat. In den verschiedensten gesellschaftlichen Schichten haben sich Interessengemeinschaften gebildet, mit dem Ziel, gemeinsam mehr zu erreichen, und dies sowohl im privaten, im beruflichen als auch im institutionellen Bereich.

Mittlerweile befinden wir uns alle bewusst oder unbewusst in bestehenden Netzwerken und greifen auf diese ganz selbstverständlich zurück. Zum Beispiel werden Entscheidungen (Arztbesuche, Restaurants, Babysitting) basierend auf der Meinung und Erfahrung von Familien und Freundinnen und Freunden getroffen.

Gerade im beruflichen Bereich gibt es eine Vielzahl von Netzwerken, neben den berufsspezifischen (zum Beispiel Juristinnenbund) auch die branchenübergreifenden (zum Beispiel „Arbeitskreis Alleinerziehende“, „Erfolgsfaktor Frau e.V.“), die durch regelmäßige Treffen und Vorträge den Wissensaustausch und die gegenseitige Hilfe anregen. In den letzten Jahren haben dabei die digitalen Netzwerke, wie zum Beispiel XING oder LinkedIn, einen sehr großen Stellenwert eingenommen.

Die Angebote der institutionellen Netzwerke (wie zum Beispiel die deutschlandweiten PWE-Standorte, Agenturen für Arbeit und so weiter) geben die ersten wichtigen Impulse beim Wiedereinstieg. Neben der Standortbestimmung erhalten die Ratsuchenden auch Informationen und Anlaufstellen zum individuellen Unterstützungsmanagement. Des Weiteren bekommen sie Tipps und Tricks zum Aufbau und zur Pflege ihrer Netzwerke.



iStock, © SolStock

Aufbau und Pflege von persönlichen und beruflichen Netzwerken

Doch wie gelingt nachhaltiges Netzwerken beziehungsweise wie finde ich für mich das passende Netzwerk? Es bedarf einer konkreten und realistischen Analyse und Zielbestimmung im Vorfeld, um die passenden Netzwerke für sich herauszufiltern. Denn wenn ich weiß, was ich erreichen will und kann, fällt es mir leichter, andere über meine eigenen Pläne und Ziele in Kenntnis zu setzen, Schritte in die richtige Richtung zu machen und mit entsprechenden Expertengruppen in Kontakt zu treten.

Für einen erfolgreichen und nachhaltigen Aufbau eines Netzwerks braucht es verschiedene Grundlagen. Allen voran die Kommunikation. Bei den Netzwerkveranstaltungen sind eine gezielte Kontaktaufnahme und ein Austausch mit den Netzwerkpartnern die Basis für eine erfolgreiche Zusammenarbeit. Netzwerken ist jedoch für viele der Wiedereinsteigenden anstrengend, da sie sich selbst als schüchtern einstufen und vor dem Smalltalk zurückschrecken. Unsere Erfahrung zeigt, dass sich diese Barriere durch eine gezielte

Vorbereitung, zum Beispiel in Workshops, überwinden lässt.

Auch der zeitliche Einsatz sollte nicht unterschätzt werden, denn Netzwerke sind auf dem Prinzip der Gegenseitigkeit aufgebaut und leben vom Austausch untereinander und von der gegenseitigen Unterstützung. Eine kontinuierliche Netzwerkarbeit bedeutet präsent zu sein und zu bleiben.

Vorteile von Netzwerken

Netzwerkarbeit ist in vielfältiger Weise sinnvoll und bietet langfristige Vorteile sowohl im sozialen als auch im beruflichen Umfeld. Den größten Nutzen können nach unserer Erfahrung die Wiedereinsteigenden für sich aus dem Austausch mit Gleichgesinnten ziehen. In unseren im Rahmen des Projekts durchgeführten Workshops konnten wir immer wieder beobachten, dass der gegenseitige Input der Wiedereinsteigenden eine positive und effektive Dynamik erzeugt hat. So stärkten sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer untereinander, tauschten Tipps und Tricks aus und erzeugten ein unterstützendes Wir-Gefühl. Ein solcher Austausch bringt einen ressour-



iStock, © Orbon Alija

censhonenden Effekt mit sich, denn je vielfältiger die vorhandenen Informationen sind, desto schneller und effizienter können Angelegenheiten beantragt beziehungsweise erledigt werden.

Auch der Austausch mit Personen in unterschiedlichen Funktionen und beruflichen Zusammenhängen, zum Beispiel auf beruflichen Messen oder Tagungen bietet hilfreiche Aspekte für die eigenen Vorhaben oder die eigene Arbeit. Der eigene Wissenspool wird um neue Kenntnisse erweitert und ein neues Netzwerk aufgebaut. Auf beruflichen Messen bieten sich Möglichkeiten, mit Personalverantwortlichen ein entspanntes Gespräch zu führen und sich zu vernetzen. Unsere Projektteilnehmerinnen und -teilnehmer haben uns wiederholt die Rückmeldung gegeben, dass sie aus diesen persönlichen und informellen Gesprächen viele hilfreiche Tipps für sich und ihr Bewerbungsverfahren mitnehmen konnten. Durch gezielte Vorbereitung, zum Beispiel Bewerbungsunterlagen für eine aktuell zu besetzende Stelle an der Messe übergeben, konnten Teilnehmerinnen und Teilnehmer den Grundstein für eine erfolgreiche, zukünftige Zusammenarbeit legen.

Fazit

Der Einstieg in die Netzwerkarbeit fand bei den meisten der Projektteilnehmerinnen und -teilnehmern bereits im Privaten statt. Sie fanden vielfältige Unterstützungsstrukturen zum Beispiel durch den regelmäßigen Austausch in Müttertreffs/Elterncafés, bei kulturellen und religiösen Einrichtungen, beruflichen Stammtischen und dem Anlegen und Nutzen von persönlichen Profilen bei Facebook oder XING.

Zu den Aufgaben unserer Coaches des Projekts „flow!“ gehörte auch die Sensibilisierung der Wiedereinsteigenden für die Außenwirkung, die sie mit ihrem Auftreten beziehungsweise ihren Profilen erzeugen, und wie sie diese optimieren und zielgerichteter und effektiver nutzen können. Des Weiteren nahmen die Coaches eine Lotsenfunktion ein, indem sie mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern eruierten, welche Netzwerke beziehungsweise welche fachkompetenten Ansprechpersonen sie für einen erfolgreichen Wiedereinstieg und auch zukünftig beruflich benötigten.

Die Coaches unseres Projekts konnten dafür auf das Füllhorn der jahrelang aufgebauten und gepflegten Netzwerkverbindungen des Projektträgers zurückgreifen und sich in die für sie passenden einbringen und eine enge Vernetzung mit Ansprechpersonen und Institutionen verschiedener Bereiche erzielen. Dadurch verfügten unsere

Projektcoaches über ein buntes Potpourri an Kontakten, durch das sie ihre Teilnehmerinnen und Teilnehmer gezielt mit den notwendigen Stellen verknüpfen konnten. Auch waren wir so als Projekt „flow! – Perspektive Wiedereinstieg Mittelfranken“ für andere Institutionen sichtbar und konnten davon profitieren.

Quellen

- Fey, G. (2015). Kontakte knüpfen und beruflich nutzen: erfolgreiches Netzwerken (7. aktualisierte Auflage). Regensburg.
- Onaran, T. (2019). Die Netzbibeln: zehn Gebote für erfolgreiches Networking. Heidelberg.
- Brenner, D. (2017). Networking im Job: wie es Spaß macht und funktioniert (1. Auflage). Freiburg.
- Mai, J. (2020). Netzwerken lernen: 30 Tipps für richtiges Networking.
<https://karrierebibel.de/netzwerken-richtig-lernen>, abgerufen am 16.6.2021.

Projektträger

Die EducationManagementConsortium GmbH ist seit 2008 Dienstleister für Beratungen und Trainings. Schwerpunkt sind unter anderem die Planung und Umsetzung von beruflichen Beratungs- und Bildungsangeboten, eine umfassende und passgenaue Beratung, Vermittlung und Unterstützung der Teilnehmenden bei Qualifizierungen und Integrationsdienstleistungen. www.education-management-consortium.de

Kooperation mit Arbeitgebern – Erfahrungen und Erfolgsfaktoren

Meike Böttger, Karen Hoffmann

power_m, Verbundpartner Münchner Arbeit gGmbH, München



Einführung

Der Standort München der „power_m Perspektive Wiedereinstieg“ (PWE) hat seit 2010 verschiedene Kooperationsformen für Firmen und Organisationen entwickelt und etabliert.

Ziel war es, lokale Unternehmen bei ihrer Personalsuche anzusprechen und für die Zielgruppe beziehungsweise die Potenziale der Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger zu gewinnen, um die Teilnehmerinnen und Teilnehmer bei der Jobsuche zu unterstützen. In diesem Zeitraum sind stabile Kooperationen mit zahlreichen Münchner Firmen entstanden, KMUs (kleine und mittlere Unternehmen) bilden hier den Schwerpunkt der Firmenkontakte. Erfahrungswerte und vor allem die Erfolgsfaktoren für die gelingende Kooperation mit Akteurinnen und Akteuren des Arbeitsmarkts machen wir im Folgenden sichtbar.

Arbeitgeberansprache

Durch den **direkten Dialog** mit Personalverantwortlichen wurden zahlreiche Gespräche rund um Personalbedarf und Möglichkeiten der Kooperation geführt und Firmen **bedarfsorientiert** unterstützt.

Akquise von Kooperationsfirmen

Die Arbeitgeberansprache startete mit Öffentlichkeitsarbeit in Form von Pressemeldungen, Anzeigen in Medien und Personalzeitschriften sowie Akquise mit dem Ziel, das Projekt mit der gut qualifizierten Zielgruppe der wiedereinsteigenden Personen bekannt zu machen. Mit Beiträgen auf Personalmessen, Arbeitgeberveranstaltungen der IHK oder lokalen Personaler-Runden haben wir die **Sensibilisierung** der Firmen für unsere attraktive Bewerbergruppe vorangetrieben.

Binden und Halten von kooperierenden Unternehmen

Die Personalverantwortlichen bekamen einen dreimal jährlich erscheinenden Newsletter. **Feste Ansprechpersonen** im Projektverbund förderten zusätzlich die Verbindlichkeit der Kooperation. Mit der Möglichkeit, sich mit einem Statement auf der Projekt-Website als wiedereinstiegsfreundliches Unternehmen zu präsentieren, wurde Firmen ein zusätzlicher **Mehrwert** geboten.

- Erfolgsfaktoren Arbeitgeberansprache
- Sensibilisierung für die Zielgruppe
- Direkten Dialog anstoßen
- Bedarfsorientierte Kooperation
- Kontinuierliche Projektinformation

- Feste Ansprechperson
- Verbindlichkeit und Mehrwert schaffen

Kooperationsangebote als Brücke in den Arbeitsmarkt

Für die konkrete Kooperation mit Firmen wurden Angebote entwickelt, die für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer eine Brücke in den Arbeitsmarkt boten und Münchner Unternehmen **niederschwellig** unterstützten, Fachkräfte zu akquirieren.

Online-Plattform für Vakanzen

In unserem projektinternen Stellenpool wurden die Angebote, überwiegend für Teilzeitstellen, kostenfrei und unbürokratisch veröffentlicht und konnten von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern eingesehen werden. Zusätzlich sprachen die power_m-Beraterinnen gezielt Projektteilnehmerinnen und -teilnehmer an, die dem jeweiligen Anforderungsprofil entsprachen. Bei Bedarf nutzten Unternehmen den **zusätzlichen Service**

der gezielten Beratung zum Erstellen wiedereinstiegsfreundlicher Stellenanzeigen und der optimalen Ansprache von Wiedereinsteigenden.

Fachaustausch als Präsenz- und Online-Format

In der Veranstaltung „power_m Forum“ traten Personalverantwortliche gemeinsam mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern in den Dialog. Firmen nutzten die Veranstaltung als **Plattform**, um sich bekannt zu machen, gaben Tipps für den Bewerbungsprozess und lernten die Fragen und Themen der potenziellen Bewerberinnen und Bewerber kennen. Dies wurde als wertvolles **Learning** für beide Seiten bewertet. Firmengäste schätzten darüber hinaus die Möglichkeit, eigene **Expertise und Engagement** für andere fruchtbar zu machen und die Zielgruppe somit zu unterstützen. Coronabedingt wurde das „power_m Forum“ ab 2020 auch als Online-Angebot durchgeführt.



Fotografin: Maike Freese

Erfolgsfaktoren Firmen-Kooperationsangebote:

- niederschwelliger Kontakt
- unbürokratisches Handling
- serviceorientierte Unterstützung
- Plattform für Learnings, Expertise und Engagement

Themenkomplex Lobbyarbeit

Um die wesentlichen Projektziele **beruflicher Wiedereinstieg** und **berufliche Gleichstellung** erfolgreich zu bearbeiten, hielt power_m stets Kontakt mit diversen Kooperationsorganisationen und -projekten aus Wirtschaft und Politik sowie mit den Alumnae, die nach der power_m-Teilnahme in einem neuen Unternehmen Beschäftigung fanden.

Netzwerke und strategische Partnerorganisationen

Für die Kooperation mit Netzwerken und strategischen Partnerorganisationen wie zum Beispiel Berufs- und Wirtschaftsverbände, Netzwerke für Unternehmerinnen und Unternehmer oder Personal- und Arbeitsagenturen haben sich in elf Jahren stetig gute Schnittstellen am Wirtschaftsstandort München ergeben. Wichtig hierfür war immer, die jeweiligen Arbeitsaufträge **transparent** zu machen und sich gegenseitig mit einer **Win-win-Mentalität** zu begegnen, sodass **gemeinsame Zielsetzungen** gefördert werden konnten.

Alumnae

Die Alumnae waren besonders wertvolle **Vertrauenskontakte**. In neuen Anstellungen angekommen, empfahlen sie das Projekt häufig und gerne bei ihren Arbeitgebern oder hatten zum Teil selbst Personalverantwortung. Die power_m-XING-Gruppe bot und bietet darüber hinaus eine Plattform für das Teilen von Stellenangeboten oder Tipps. Häufig entstanden Mentoring-Effekte, wenn Alumnae für Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit ähnlicher Jobsuche zur Verfügung standen und authentische Einblicke in Branchen beziehungsweise Work-Life-Situationen geben konnten.

Erfolgsfaktoren Lobbyarbeit:

- Transparenz schaffen
- Win-win-Mentalität
- gemeinsame Zielsetzungen fokussieren
- Vertrauenskontakte pflegen

Fazit

Am PWE-Standort München konnten seit 2010 zahlreiche Kooperationen mit Firmen, Organisationen und Alumnae sowie Angebote für Firmen etabliert werden, die stetig weiterentwickelt und optimiert werden. Heute, im Jahr 2020, befassen wir uns vorrangig mit der Online-Umsetzung der entsprechenden Angebote und bringen in Erfahrung, wie mit digitalen Formaten die Zusammenarbeit mit den verschiedenen Akteurinnen und Akteuren der Arbeitswelt erfolgreich gestaltet werden kann und wie die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sich optimal auf neue digitale Recruitings- beziehungsweise Bewerbungsverfahren vorbereiten können. Weiterhin beobachten wir im Zuge der Digitalisierung der Arbeitswelt die Entwicklung neuer Berufsbilder, die Veränderung von Anforderungen an die Wiedereinsteigenden und den aktuellen Fachkräftebedarf.



power_m-Beraterinnen, Fotografin: Maike Freese

Projektträger

Die Münchner Arbeit gGmbH arbeitet seit 2009 im Trägerverbund „power_m Perspektive Wiedereinstieg“ in München mit. Schwerpunkte sind unter anderem die Kooperation mit Arbeitgebern, der power_m-Stellenpool sowie Veranstaltungen mit Arbeitgebern und Wiedereinsteigenden. www.muenchner-arbeit.de

Win-win: Digitale Befähigung – Wiedereinsteigerinnen treffen auf Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber

Alexandra Engelbrecht

femkom Frauenkompetenzzentrum Darmstadt e. V., Darmstadt



Arbeit_4.0 # Digitale_Kompetenzen

1. Arbeitgeberansprache und „Perspektive Wiedereinstieg“

Das Thema Fachkräftemangel beschäftigt die Politik und die Gesellschaft schon seit Jahrzehnten. Mit dem Projekt „Perspektive Wiedereinstieg – Potenziale erschließen“ (PWE) wurde seit dem 1. Juli 2015 in Darmstadt ein Format aufgelegt, welches den Trägern einen idealen Rahmen bot, sich der Herausforderung „beruflicher Wiedereinstieg nach der Elternzeit oder berufliche Weiterorientierung“, mit qualifizierten Teilnehmerinnen in prozessorientierter Projektarbeit zu stellen. Im Frauenkompetenzzentrum Darmstadt e. V. sind wir bestrebt, das Thema Arbeitgeberansprache weiter voranzutreiben. Die Projektarbeit spiegelte diese Situation wider. Ziel war es, qualifizierte Frauen und Unternehmen anzusprechen und zusammenzubringen. Arbeitskreise wie zum Beispiel Arbeitgeberansprache (unter anderem Vertreterinnen und Vertreter der Industrie- und Handelskammer, der Wirtschaftsförderung der Stadt und des Landkreises) sollten als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in der Wirtschaftsregion Darmstadt und Darmstadt-Dieburg genutzt werden.

2. Welche Kompetenzen sind in der Digitalstadt Darmstadt und der Region gefragt?

Die Stadt Darmstadt trägt den Titel Wissenschaftsstadt seit 1997. Im Juni 2017 hat sie den Titel „Digitale Stadt“ gewonnen und ist als Siegerin aus dem Wettbewerb des IT-Branchenverbands Bitkom in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Städte- und Gemeindebund (DStGB) hervorgegangen. Kernkompetenzen der Wirtschaft im Wirkungsfeld Darmstadt und Landkreis Darmstadt-Dieburg sind die Informations- und Telekommunikationstechnologien, die Raumfahrt und Satellitentechnik, Pharma- und Biotechnologie, Maschinenbau und Elektrotechnik sowie Handel, Banken und Versicherungen, Hochschulen und Wissenschaftsinstitute. Die unmittelbare Nähe zum Frankfurter Flughafen, einem zentralen Verkehrsknotenpunkt in Europa, zieht einen Zuwachs an international agierenden Unternehmen nach sich, die zielgruppenübergreifend attraktiv für gut qualifizierte Wiedereinsteigerinnen sind. Wir finden einen starken Dienstleistungsmarkt vor.

Die Wissenschaftsstadt Darmstadt und der Landkreis Darmstadt-Dieburg können als ein gemeinsamer, sich gut ergänzender Arbeitsmarkt betrachtet werden. Digitale Kompetenzen wie zum Beispiel der sicherere Umgang mit gängigen Computeranwendungen, die Fähigkeit, Chancen

und Risiken der digitalen Kommunikation zu verstehen und zu wissen, wie sich die digitalen Technologien für den Austausch von Informationen, für das Lernen sowie für Kreativität und Innovation nutzen lassen, spielen besonders in diesen Arbeitssegmenten eine Schlüsselrolle. Arbeit 4.0 bedeutet, sich sicher im schnellen Wandel bewegen zu können. Damit ein Matching zwischen Arbeitgeberinnen, Arbeitgebern und Teilnehmerinnen erfolgreich gelingen kann, sind eine beidseitige Aufgeschlossenheit gegenüber Veränderungen und der Wille, sich neue Inhalte anzueignen, eine Grundvoraussetzung für den beruflichen Wiedereinstieg. Ebenso beobachten wir eine hohe Motivation, sich in digitalen beruflichen, sozialen oder kulturellen Netzwerken zu engagieren und mit anderen zu interagieren.

3. Best Practice – eine Teilnehmerin berichtet

Was aber macht nun den Erfolg des Projekts „Perspektive Wiedereinstieg“ aus? Lassen wir jetzt eine Teilnehmerin zu Wort kommen, die ihre Arbeit im Projekt im Frühjahr 2019 aufgenommen hat und heute engagiert als Personalreferentin im Bereich HR International einer gemeinnützigen Gesellschaft arbeitet: *Heike O. ist Dipl.-Betriebswirtin, 40 Jahre alt, verheiratet, zwei Kinder. Auf die Frage, inwieweit sie das Projekt auf den Wiedereinstieg vorbereitet habe, antwortet sie, dass man nicht vollkommen allein dastehe, gerade in der Position als Mutter, mit siebenjähriger Familienzeit, die sich noch einmal mehr beweisen muss auf dem Arbeitsmarkt. Es habe ihr Selbstbewusstsein noch einmal mehr gestärkt. Sie konnte ihr Profil weiter schärfen: Was will ich, was will ich nicht?*

Sowohl in den Präsenzworkshops, den Online-Kursen als auch im Coaching habe sie eine individuelle Stärkung ihrer Person erfahren und eine Bestätigung des Ichs in der persönlichen Ansprache. Die Teilnahme am Projekt hat Frau O. in ihrem Bestreben und Wissen bekräftigt, erfolgreich eine passende Beschäftigung für sich zu finden. Auch jetzt, wo sie bereits seit über einem Jahr in der neuen Beschäftigung tätig sei, erinnere sie sich täglich daran, was sie bei PWE über sich gelernt und an Feedback erhalten habe.



iStock, © Ridofranz

So wisse sie, dass sie gut sei, genau so, wie sie sei, und dass sie alles schaffen könne. Wir bitten Frau O., das Projekt „Perspektive Wiedereinstieg“ mit drei Begriffen zu beschreiben: effektiv, zielführend und unbedingt zu empfehlen.

Sie empfiehlt zukünftigen Wiedereinsteigerinnen, nicht hinterm Berg zu halten mit den eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten, sich nicht abschrecken lassen von Vorurteilen/Meinungen gegenüber Frauen/Müttern, die nach längerer Pause wieder den Einstieg suchen und selbstbewusst, emanzipiert auftreten – der Arbeitsmarkt brauche qualifizierte Frauen wie uns!

4. Lessons Learned – Kick-off und was Online-Lernen im Technikraum bedeutet

Durch die kontinuierliche Teilnahme an dem Programmbaustein „PWE@online“ konnten die Teilnehmerinnen in Selbstlernmodulen und in Online-Kursen ihre digitalen Kompetenzen trainieren und ausbauen. Im Technikraum wurden sie bedarfsgerecht angesprochen und mit den Inhalten vertraut gemacht. Blended Learning-Solutions verlaufen mehrgleisig, das schult gleichzeitig das vernetzte Denken und schafft Sicherheit im Umgang mit den Medien. Hierzu gehört auch, die Teilnehmerinnen vorab in

Kick-off- Veranstaltungen in Präsenz auf das Online-Lernen vorzubereiten und gegebenenfalls Vorbehalte im Umgang mit der Technik abzubauen. Eine konstruktive Lernatmosphäre, in der Fehler ausdrücklich erwünscht sind, trainiert nicht nur die Aneignung von Fachwissen, sondern auch persönliche und soziale Kompetenzen.

Win-win-Situationen spiegeln Idealzustände wider. Arbeit 4.0 verändert ganze Berufsfelder, wie zum Beispiel in der Automobilindustrie, in der viele Tätigkeiten mittlerweile vollautomatisiert verrichtet werden. Die meisten Berufsbilder beinhalten einen wesentlich höheren IT-Anteil. Kompetenzen, die neben der Informations- und Kommunikationstechnik an zukünftige Stelleninhaberinnen gestellt werden, sind Qualifikationen wie Adaptionen- und Problemlösungsfähigkeit sowie Kreativität und Durchhaltevermögen, um sich in der neuen Arbeitswelt besser und schneller zurechtzufinden.

5. Fazit und Ausblick

Personalverantwortliche begrüßten es, dass sich potenzielle Arbeitnehmerinnen über das Online-Angebot von „Perspektive Wiedereinstieg“ standortübergreifend fachlich und persönlich weiterbilden konnten und frisches Know-how vorbrachten. Mit Ablauf des Projektzeitraums haben wir am Projektstandort Darmstadt vier Online-Kurse entwickelt und erfolgreich durchgeführt. Noch heute besteht ein guter Kontakt zu ehemaligen Teilnehmerinnen. Netzwerke entstehen, Expertinnen komplettieren zum Beispiel den Pool der Referentinnen oder fungieren als Multiplikatorinnen im Prozess des Wiedereinstiegs. Schon jetzt werden wir von vielen Akteurinnen und Akteuren gefragt, wie nach dem Ende der Projektlaufzeit im Dezember 2021 die Zielgruppe der Wiedereinsteigerinnen als potenzielle Fachkräfte weiterhin unterstützt werden soll. Die Fortschreibung dieser Unterstützungsstrategie, gerade auch im Hinblick auf kollaborative Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt, steht im hohen Interesse beider Gruppen – Arbeitgebende und die der qualifizierten Wiedereinsteigende.



iStock, © SolStock

Projektträger

Das femkom Frauenkompetenzzentrum Darmstadt e. V. ist seit 1983 eine Fachberatungsstelle und Weiterbildungseinrichtung zum beruflichen Wiedereinstieg und zur Erwerbsarbeit von Frauen und sorgetätigen Männern. Unser Ziel ist die Gleichwertigkeit der Geschlechter und deren Tätigkeiten. Wir verstehen uns als Interessenvertreterin und arbeiten als Schnittstelle zwischen den Frauen, der Politik, den Behörden und der Wirtschaft. www.femkom.de

Profilabgleich: Was brauchen Arbeitgebende, was brauchen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer?

Ulrike Stautner

Berufsbildungszentrum Augsburg der Lehmbaugruppe gGmbH (BBZ),
Augsburg



Potenzialentfaltung Empowerment

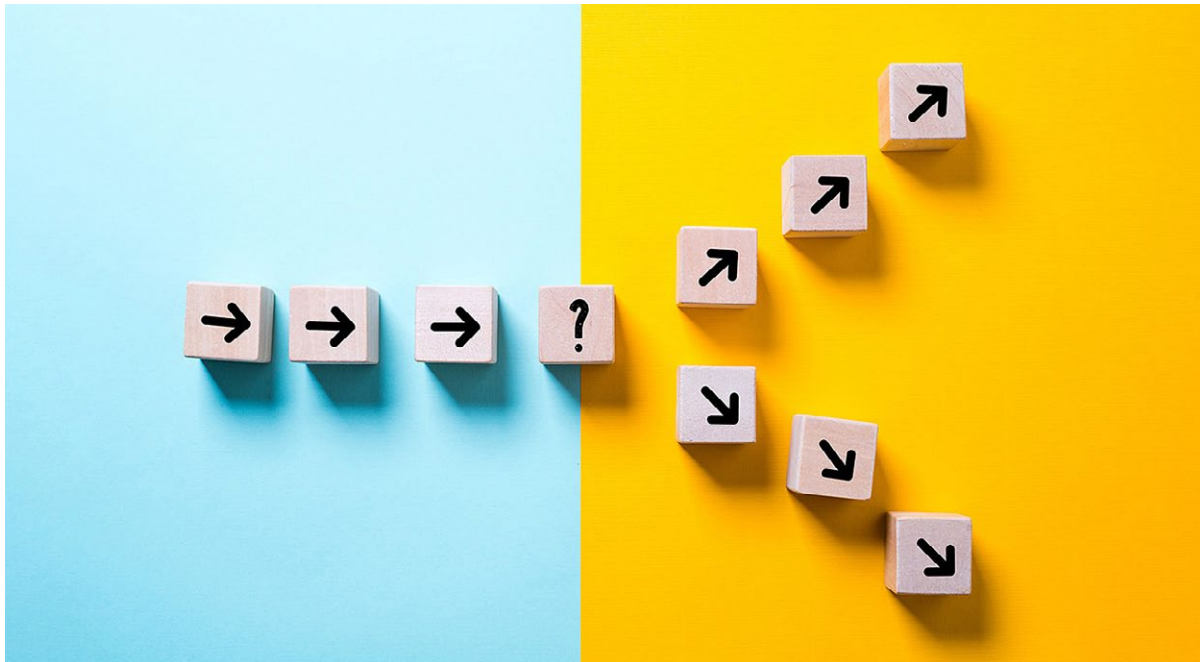
Die Ausübung von Rollen und Positionen im betrieblichen Kontext erfordert fachliche Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen. Nicht immer gelingt es sowohl von Unternehmensseite als auch von der Seite der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder der Seite der Bewerberinnen und Bewerber genau zu formulieren, welches Profil sich hinter den vorgetragenen Wünschen verbirgt. Wir treffen auf Unsicherheiten, wenn es darum geht, die eigenen Stärken darzustellen. Das eigene Potenzial in seiner Ganzheitlichkeit zu erfassen und dann auch auszuschöpfen beziehungsweise weiterzuentwickeln, fällt aus verschiedenen Gründen nicht leicht. Wir beim BBZ befähigen unsere Klientinnen und Klienten, die notwendigen Voraussetzungen für sich zu entdecken, zu beschreiben und zu belegen. Kompetenzenbilanzierung, Potenzialanalyse, Profiling und Laufbahnberatung sind dabei für uns Aspekte eines ganzheitlichen Themas. Im Projekt „Perspektive Wiedereinstieg“ nutzten wir unsere Kenntnisse zur Thematik, um unsere Klientinnen und Klienten auf ihrem Weg zu begleiten, damit sie erkennen, was sie können. Gemeinsam nahmen wir mit ihnen den roten Faden auf und bereiteten die Entscheidungen vor, wohin der Weg sie führen kann.

Wo steht die in den Beruf zurückkehrende Person und wie kann sie auf dem Arbeitsmarkt wieder Fuß fassen?

Eine berufliche Veränderung anzustreben ist vergleichbar mit dem Zurückkehren aus der Familienzeit in den Arbeitsmarkt. Es fällt leichter, zu formulieren, was nicht passt, als proaktiv Ziele zu formulieren, die konkret und zeitentsprechend umgesetzt werden können. Was braucht der Arbeitgeber und welches Potenzial findet er unter seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vor? An welchem Arbeitsplatz, in welchem Umfeld sind sie am besten einsetzbar, wie können sie sich im eigenen Unternehmen weiterentwickeln? Die Arbeitsplatzbeschreibung entspricht nicht in jedem Fall den Kompetenzen und Potenzialen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Was ist schon vorhanden, was muss noch weiterentwickelt werden?

Letztendlich geht es bei unseren Coachingelementen darum, sich auf die Stärken zu fokussieren, Fremd- und Selbstbild abzugleichen und nächste Schritte nicht nur zu formulieren, sondern zu beschreiten. Auf der Ebene der Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben wir am Standort Augsburg verschiedene Tools erproben dürfen, die auch in Unternehmen in Changeprozessen eingesetzt werden können, um Fachkräfte zu gewinnen, zu fördern, zu halten und zu begleiten.

Unser Ziel ist, dass sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ganzheitlich erfahren und lernen, die verschiedenen Coachingtools als Instrumente für



iStock, © <http://www.fotogestoeber.de>

die Erarbeitung ihres Kompetenzprofils und ihres Laufbahnplans einzusetzen.

Wen sprechen wir mit unserem Konzept an?

Mit unserem Konzept sprechen wir Teilnehmerinnen und Teilnehmer an,

1. die sich umorientieren möchten oder müssen,
2. die einen Wiedereinstieg ins Berufsleben anstreben oder
3. die eine neue Stufe in ihrer beruflichen Entwicklung erreichen wollen.

Wir wenden uns ebenfalls an Unternehmen in Changeprozessen, mit Rückkehrerinnen und Rückkehrern aus der Elternzeit, die den Wunsch haben, die Quote der Teilzeitarbeiterinnen und Teilzeitarbeiter Richtung Vollzeit zu verändern oder ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt am richtigen Arbeitsplatz und -umfeld einzusetzen beziehungsweise deren Aufgabenfeld zu verändern. Es war schon immer wichtig, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend ihren Stärken einzusetzen und einen Blick auf ihr Potenzial zu werfen.

Unser Konzept im Kontext zu (Re-) Boarding-Prozessen, Job-enrichment und Jobenlargement (= Strategien der Arbeitsstrukturierung)

Neben einem attraktiven Workshopangebot zu allgemein wichtigen Kompetenzen wie zum Beispiel Durchsetzungsstrategien, Kommunikation, Bildungscontrolling, digitale Zusammenarbeit und Zeit- und Selbstmanagement bieten wir Einzel- und Gruppencoachings zur Erarbeitung des eigenen Kompetenzprofils an.

Die von uns angewandten Tools bieten wir als Einzel- und Gruppencoaching an. Die Coaches und Workshopleitenden haben eine Qualifizierung zur Kompetenzbilanz-Coachin und zum Kompetenzbilanz-Coach erhalten. Dabei steht der berufliche Kontext nicht allein im Fokus, sondern das private Umfeld hat genauso seinen Stellenwert in der Analyse. Der Blick auf die eigenen Stärken und ihr Transfer eröffnen gegebenenfalls Perspektiven auf die qualitative und/oder quantitative Ausweitung des Arbeitspakets im beruflichen Kontext. Die Betrachtungsweise ist dabei ganzheitlich, das Vorgehen strukturiert und zielorientiert, die einzelnen Phasen klar voneinander getrennt. Die intensive Auseinandersetzung mit dem eigenen privaten und beruflichen Werdegang ist Grundlage der Erarbeitung der Kompetenzen.

Optimale Potenzialentfaltung auf dem Arbeitsmarkt

Wir setzen stark auf die Eigenreflexion und schärfen Genauigkeit durch gezielte Nachfragen. Dabei wechseln wir die Perspektive von einer reinen Außenansicht zur Innenansicht, um herauszuarbeiten, was die jeweilige Person ausmacht und wohin sie will. Der Gesamtcoachingprozess ist sehr strukturiert und erlaubt die Begleitung der Coachee¹ in Veränderungsprozessen. Dabei steht die individuelle Entwicklung im Vordergrund. In der Regel gibt es vier Sitzungstermine, zwischen denen jeweils intensive eigene Arbeitsphasen liegen. Diese werden durch ein umfangreiches Arbeitsmaterial unterstützt, das individuell angepasst und erweitert werden kann. Zu Beginn jeder Sitzung gibt es einen theoretischen Input. Die Arbeitsergebnisse bilden die Grundlage des jeweils folgenden Coachingtermins und werden in dem Umfang vorgestellt, wie es sich die Coachee zutraut. Die Selbststeuerung und Verantwortung bleibt immer bei der Coachee. Im Verlauf des Prozesses gelingt es, Ressourcen aufzudecken, wichtige Stationen noch einmal nachzuempfinden und „rote Fäden“ aufzugreifen. Bei der Analyse der Tätigkeiten begnügen wir uns nicht mit der lapidaren Aussage „alle Tätigkeiten im Büro“, sondern schauen genauer hin. Je exakter Fertig- und Fähigkeiten aufgezeigt werden, desto eher gelingt es, Gemeinsamkeiten für unterschiedliche Rollen festzustellen. Damit gelingt es auch, sich von anderen in der scheinbar gleichen Rolle abzugrenzen. Jeder Mensch hat zwischen acht und zehn ausgeprägte Kompetenzen, die es mithilfe der Arbeitsergebnisse zu belegen gilt. Wichtiger Bestandteil ist auch die Erarbeitung von Selbst- und Fremdbild, die wir mit standardisierten Fragebögen unterstützen. So gelingt auch der Blick auf eine ideale Situation, die dem Realitätscheck standhalten muss. Der Aktionsplan, der letztendlich erarbeitet wird, ist nicht von äußeren Faktoren abhängig, sondern vom eigenen Willen.

Die Erkenntnisse aus der Selbstanalyse werden in der Gruppe vorgestellt. In den Fällen, in denen Teilnehmerinnen und Teilnehmer sich nicht trauen, in der Gruppe über sich zu reden, greifen

wir auf Einzelcoachings zurück. Gezielte Fragetechniken durch die Coaches helfen den Coachees, Zusammenhänge herzustellen und für sich Klarheiten zu erhalten. In den Gruppencoachings schaffen wir auch die Möglichkeiten, das eigene Profil und das Belegen dazu, wie im Speeddating, vorzustellen und durch die Fragen in den Feedbackrunden weitere Erkenntnisse zu sammeln. Im Gruppencoaching ist das Warm-up wichtig, um die Gruppe miteinander vertraut zu machen. In Kooperation mit der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt haben wir auch eine Variante, die besonders auf die haptische Wahrnehmung mithilfe von Legobausteinen setzt, die entweder als Tagesseminar oder als zwei Halbtagsseminare angeboten werden kann. In den Zeiten des Lockdowns während der COVID-19-Pandemie haben wir die Formate auf Online-Coaching umgestellt. Das Angebot wurde von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern gut angenommen.

Im Folgenden lassen wir ein Unternehmen zu Wort kommen, das im Bereich Bau und Ingenieurwesen, auch bayernweit, auf dem Arbeitsmarkt tätig ist und mit dem wir seit ungefähr 2011 in Kontakt stehen. Bisher konnten wir ihm einige klassische Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger für ausgeschriebene Stellen anbieten und es kam zu Vertragsabschlüssen.

„Im Verlauf der Jahre haben wir durch ‚Perspektive Wiedereinstieg‘ schon viele interessante Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach der Familienpause gewinnen können. Beim aktuellen Angebot des Karrierecoachings setzen wir auf die Motivation unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eigenen Stärken zu erkennen. Das dient als Basis. Unter Berücksichtigung der individuellen Wünsche und Bedürfnisse wollen wir gemeinsam die Personalentwicklung fortführen. Der Wechsel zwischen Trainee-Maßnahmen und individuellen Angeboten unterstützt unsere Fachkräfte bei der Wahrnehmung ihrer Mentoren- oder Coachingrolle. Es zeigt uns auch, dass wir die Personalentwicklung mehr wahrnehmen müssen. Welche Bedarfe haben wir als Unternehmen, welche Entwicklungen wollen wir anstoßen, welche Kompetenzen brauchen wir und wie können wir

1 Hier wird ausschließlich die weibliche Form verwendet, da hauptsächlich Frauen gecoacht wurden.



iStock, © AzmanJaka

unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fit machen, uns auf unserem Weg zu begleiten.“

Was sagt eine Teilnehmerin zu den Prozessen?

Die studierte Publizistikwissenschaftlerin ist verheiratet und hat ein siebenjähriges Kind. Sie leitet in Teilzeit in einem Versorgungsunternehmen die Marketingabteilung. Sie wünscht sich die Verantwortung, die ihre Rolle dem Namen nach hat, und kann sich vorstellen, ihr Stundenkontingent weiter aufzustocken.

„Als ich die Hinweise auf ‚Perspektive Wiedereinstieg‘ im Internet fand, war ich ziemlich frustriert in meinem Job. Es war nicht das Gehalt, es war nicht die Position, die ich in meinem Unternehmen wahrnehme. Als ich anrief, um einen Termin zu vereinbaren, war ich mir sicher, ich will weg und mich anderswo ausprobieren. Nach dem Erstgespräch schlug mir mein Coach vor, eine Kompetenzbilanz zu erarbeiten. Ich habe vorher nicht gewusst, wie anstrengend es ist, sich mit dem eigenen Leben auseinanderzusetzen. Wenn ich ausweichen wollte, haben mich gezielte Fragen wieder zum Punkt gebracht. Die Herangehensweise war gewöhnungsbedürftig. Die Struktur hat geholfen, die Arbeitsphasen zu Hause zu nutzen. Durch die konkreten Arbeitsaufgaben konnte ich meinen Mann als Fremdbildgeber, genau wie

weitere Personen, gut einsetzen. Gefallen hat mir auch, dass ich aus der Rechtfertigungsschiene herauskam. Das größte Erfolgserlebnis auf halber Strecke hatte ich, als ich mich in den Gehaltsverhandlungen mit meinem Arbeitgeber argumentativ nach vorne pushen konnte. Mit meinem erarbeiteten Profilblatt habe ich mich auch getraut, eine interne Fortbildung anzufragen, für die es konzernintern nur wenige Plätze gab. Und ich habe sie bekommen. Ich denke, mein Motivationsschreiben dazu war authentisch und eindeutig belegt. Auch das Gespräch mit meinen Vorgesetzten bezüglich meiner Rolle und den Arbeitsinhalten war konstruktiv. Wie schon beim Gehalt konnte ich anhand meiner Ergebnis-papiere gut argumentieren. Letztendlich hatte ich das Gefühl, dass ich meine Vorgesetzten davon überzeugen konnte, dass ich mit meinen Ideen und Vorstellungen die Richtige am Arbeitsplatz bin, weil ich von mir überzeugt war. Ich habe auf mich und meine Arbeit einen veränderten Blick erhalten und wirke authentisch. Ein Arbeitsplatzwechsel war nach dem Abschluss nicht mehr notwendig.“

Fazit und Ausblick

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer profitierten durch die Stärkung des eigenen Auftretens und Selbstbewusstseins, auch durch die Erkenntnis, was sie eigentlich machen wollten, und konnten zum Beispiel in Gesprächen ihre Stärken und Kompetenzen besser präsentieren. Sie wussten um die Potenziale, die in ihnen ruhen, konnten sich realistischer einschätzen, formulierten ihre Ziele klarer und kommunizierten direkter.

Damit wurden sie kompetente Gesprächspartnerinnen und -partner für Arbeitgebende, und zeigten Freude und Lust an Veränderungsprozessen, die unter Umständen anstanden, und waren offen für Vorschläge, die ihnen sonst Angst gemacht hätten. Personalentwicklung ist nur möglich, wenn die Stärken und Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bekannt sind.



iStock, © Алексей Филатов

Projektträger

Das Berufsbildungszentrum Augsburg der Lehmbaugruppe gGmbH (BBZ) befähigt Menschen seit 1990 mit innovativen Aus- und Weiterbildungsangeboten zu besseren Karrieremöglichkeiten oder zur gesellschaftlichen Teilhabe. Es richtet seine Bildungsangebote stets am aktuellen Bedarf der Wirtschaftsunternehmen aus und qualifiziert und vermittelt wertvolle Fachkräfte für den regionalen Arbeitsmarkt. Unsere große Expertise und Innovationskraft zeigen wir auch im Kontext der Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit dem Projekt „Perspektive Wiedereinstieg Augsburg“. www.bbz-augsburg.de

Quellenverzeichnis gesamter Bericht

Die JOBBÖRSE der Bundesagentur für Arbeit im Wiedereinstiegsprozess 20

- Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur (Hrsg.) (2019). Aktuelle Breitband-verfügbarkeit in Deutschland (Stand: Mitte 2019). Erhebung der atene KOM im Auftrag des BMVI. https://www.bmvi.de/SharedDocs/DE/Publikationen/DG/breitband-verfuegbarkeit-mitte-2019.pdf?__blob=publicationFile, abgerufen am 9.9.2020.
- LERNBÖRSE: www.arbeitsagentur.de/lernboerse, abgerufen am 9.9.2020.
- BEN: www.ben.arbeitsagentur.de, abgerufen am 9.9.2020.
- BERUFENET: www.berufenet.arbeitsagentur.de, abgerufen am 9.9.2020.
- JOBBÖRSE: www.jobboerse.arbeitsagentur.de, abgerufen am 9.9.2020.
- KURSNET: www.kursnet.arbeitsagentur.de, abgerufen am 9.9.2020.
- PERSPEKTIVE WIEDEREINSTIEG: www.perspektive-wiedereinstieg.de, abgerufen am 9.9.2020.

Bewerbungsmanagement kombiniert – ANALOG und DIGITAL 26

- Bitkom Research (2018). Presseinformation Die Bewerbungsmappe ist tot. <https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Die-Bewerbungsmappe-ist-tot.html>, abgerufen am 4.11.2020.
- Klippert, H. (2002). Planspiele – Spielvorlagen zum sozialen, politischen und methodischen Lernen in Gruppen (4. Auflage). Weinheim und Basel.
- Lehmann, J. (Hrsg.) (1977). Simulations- und Planspiele in der Schule. Bad Heilbrunn.

Wege aus dem Chaos – wie funktioniert die Jobsuche in den digitalen Netzwerken? 32

- Homepage LMZ – Landesmedienzentrum Baden-Württemberg (Soziale Netzwerke). <https://www.lmz-bw.de/>, abgerufen am 16.6.2021.

- Warkentin, N. (2020). Jobsuche mit Social Media. <https://karrierebibel.de/social-media-jobsuche/#Die-wichtigsten-Plattformen-zur-Social-Media-Jobsuche>, abgerufen am 16.6.2021.
- Roth, P. (2018). Neue Funktion: Jobangebote einstellen und direkt über Facebook bewerben. <https://allfacebook.de/allgemeines/neue-funktion-jobangebote-einstellen-und-direkt-ueber-facebook-bewerben>, abgerufen am 16.6.2021.
- Blindert, U. (2016). Jobsuche über Twitter: Wie funktioniert das?. <https://www.karriereletter.de/jobsuche-ueber-twitter/>, abgerufen am 16.6.2021.
- Backovic, L. (2019). Diese nützlichen Funktionen auf XING und LinkedIn haben Sie bislang wahrscheinlich übersehen. <https://www.karriere.de/meine-skills/soziale-netzwerke-diese-nuetzlichen-funktionen-auf-xing-und-linkedin-haben-sie-bislang-wahrscheinlich-uebersehen/24355752.html>, abgerufen am 16.6.2021.

„Familie oder Beruf? Ich will BEIDES!“ 50

- Nussbaum, C. (2013). Familienalltag locker im Griff. München.
- Polt, W. & Rimser, M. (2006). Aufstellungen mit dem Systembrett. Interventionen für Coaching, Beratung und Therapie. Münster.
- Seiwert, L. (2014). Das 1x1 des Zeitmanagement (6. Auflage). München.
- Fuchs, B. (2016). SMART – ein schlaues Ziel. <https://methodenundmehr.de/smart/>, abgerufen am 26.10.2020.
- Nusko A. (2019). Die Ressourcenkarte. <https://methodenundmehr.de/die-ressourcenkarte/>, abgerufen am 26.10.2020.

Beruf und Familie? Passt! Knackpunkte und Impulse für Wiedereinsteigerinnen 64

- Borner, S. (2017). Die 5 inneren Antreiber erkennen und Stress verringern. <https://blog.zhaw.ch/iap/2017/12/08/die-5-inneren-antreiber-erkennen-und-stress-verringern/>, abgerufen am 17.11.2020.
- Flow. In Wikipedia. [https://de.wikipedia.org/wiki/Flow_\(Psychologie\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Flow_(Psychologie)), abgerufen am 30.5.2021.
- Heller, J. (o. D.). Resilienzfaktoren. <https://juttaheller.de/resilienz/resilienz-abc/resilienz-faktoren/>, abgerufen am 17.11.2020.
- Schlageter, H., Schlageter Institut Wiesbaden, <https://schlageter-institut.de/>

Erwerb digitaler Kompetenzen durch individuelle, ressourcenorientierte Unterstützung 78

- Schulz von Thun, F. (2017). Miteinander reden: 3, Das innere Team und situationsgerechte Kommunikation (6. Auflage). Hamburg.
- Radaz, S. (2010). Einführung in das systemische Coaching (4. Auflage). Heidelberg.
- Schmidt, G. (2018). Einführung in die hypnosystemische Therapie und Beratung (7. Auflage). Heidelberg.
- Schwing, R. & Fryszer, A. (2018). Systemisches Handwerk. Werkzeug für die Praxis (9. unveränderte Auflage). Göttingen.
- Prohaska, S. (2013). Coaching in der Praxis. Paderborn.
- Von Schlippe A. & Schweitzer, J. (2016). Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung I (3. unveränderte Auflage). Göttingen.

Wie E-Coaching gelingen kann 84

- Sakowski, T. & Ahrens, K. (2020). Der Einsatz digitaler Medien im Business-Coaching. Fähigkeiten, Motivation und Folgeerwartungen. Coaching-Magazin, 1|2020, S. 50–54. <https://www.coaching-magazin.de/wissenschaft/digitale-medien-coaching>, abgerufen am 22.10.2020.
- Nollmann, U. (2010). Wie kann Beratung gelingen? In: Schlüter, Anne: Bildungsberatung. Eine Einführung für Studierende (1. Auflage). Opladen, S. 41.
- Schmidt-Tanger, M. & Stahl, T. (2007). Change Talk. Coachen lernen! Coaching Können bis zur Meisterschaft. 2. Auflage. Paderborn.
- Schwing, R. & Fryszer, A. (2012). Systemisches Handwerk. Werkzeug für die Praxis. 5. Auflage. Göttingen.

Digitales Coaching – Chancen für den ländlichen Raum 90

- Freimark, A. J. (2017). Arbeitsplatz der Zukunft, IDG Research Services, München. <https://www.arbeitsplatzderzukunft.de/wp-content/uploads/IDG-Studie2017-AdZ.pdf>, abgerufen am 1.6.2020.
- Middendorf, J. & Ritter, M. (2020). DCP360. Digitaler Coaching-Markt. Umfragereihe. <http://www.coaching-umfrage.de/dcp>, abgerufen am 1.6.2020.

Vorteile von E-Learning nutzen und digitale Kompetenzen stärken 94

- Initiative D21 e.V., Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. <https://initiated21.de/publikationen/digital-gender-gap/>, abgerufen am 16.7.2021.

Digitale Kompetenzen durch Blended Learning und praktischen Einsatz digitaler Tools 122

- e-teaching.org (2017). Blended Learning. https://www.e-teaching.org/lehrszenarien/blended_learning, abgerufen am 2.11.2020.

Frauen im ländlichen Raum: Digitalisierung als Chance nutzen!..... 126

- Initiative D21 e.V., Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. <https://initiated21.de/publikationen/digital-gender-gap/>, abgerufen am 16.7.2021.

Wo bleibe ich? Lösungswege mit „Perspektive Wiedereinstieg“ (LöWe)..... 130

- Sick, H. & Schmidt, R. (2019). Ein Mann ist keine Altersvorsorge. Warum finanzielle Unabhängigkeit für Frauen so wichtig ist (3. Auflage). München.

Mit digitalen Erfolgsteams zum beruflichen Erfolg 150

- Bergmann, U. (2000). Erfolgsteams. Der ungewöhnliche Weg, berufliche und persönliche Ziele zu erreichen. München.
- Forster, Dr. J.: Die Gründer-Gruppe. Mentoring durch gegenseitige Unterstützung. <https://www.starting-up.de/gruenden/beratung-coaching/gruenden-im-erfolgsteam.html>, abgerufen am 16.6.2021.

Netze weben – Netze pflegen – Netze nutzen 154

- Fey, G. (2015). Kontakte knüpfen und beruflich nutzen: erfolgreiches Netzwerken (7. aktualisierte Auflage). Regensburg.
- Onaran, T. (2019). Die Netzwerkbiibel: zehn Gebote für erfolgreiches Networking. Heidelberg.
- Brenner, D. (2017). Networking im Job: wie es Spaß macht und funktioniert (1. Auflage). Freiburg.
- Mai, J. (2020). Netzwerken lernen: 30 Tipps für richtiges Networking. <https://karrierebibel.de/netzwerken-richtig-lernen>, abgerufen am 16.6.2021.

Impressum

Dieses PDF ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung;
es wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Referat Öffentlichkeitsarbeit
11018 Berlin
www.bmfsfj.de



Bezugsstelle:

Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09, 18132 Rostock
Tel.: 030 18 272 2721
Fax: 030 18 10 272 2721
Gebärdentelefon: gebaerdentelefon@sip.bundesregierung.de
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
www.bmfsfj.de

Für weitere Fragen nutzen Sie unser
Servicetelefon: 030 20 179 130
Montag–Donnerstag: 9–18 Uhr
Fax: 030 18 555-4400
E-Mail: info@bmfsfjservice.bund.de

Einheitliche Behördennummer: 115*

Gestaltung: www.zweiband.de

Bildnachweis Juliane Seifert: Seite 4 © Jesco Denzel / Bundesregierung

Bildnachweis Detlef Scheele: Seite 5 © Daniel Karmann / Bundesagentur für Arbeit

Das ESF-Bundesprogramm „Perspektive Wiedereinstieg – Potenziale erschließen“ wird durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und den Europäischen Sozialfonds gefördert. Dieses ESF-Programm wird in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit im Rahmen des Aktionsprogramms „Perspektive Wiedereinstieg“ umgesetzt. www.perspektive-wiedereinstieg.de



* Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche Behördenrufnummer 115 zur Verfügung. In den teilnehmenden Regionen erreichen Sie die 115 von Montag bis Freitag zwischen 8 und 18 Uhr. Die 115 ist sowohl aus dem Festnetz als auch aus vielen Mobilfunknetzen zum Ortstarif und damit kostenlos über Flatrates erreichbar. Gehörlose haben die Möglichkeit, über die SIP-Adresse 115@gebaerdentelefon.d115.de Informationen zu erhalten. Ob in Ihrer Region die 115 erreichbar ist und weitere Informationen zur einheitlichen Behördenrufnummer finden Sie unter <http://www.d115.de>.

