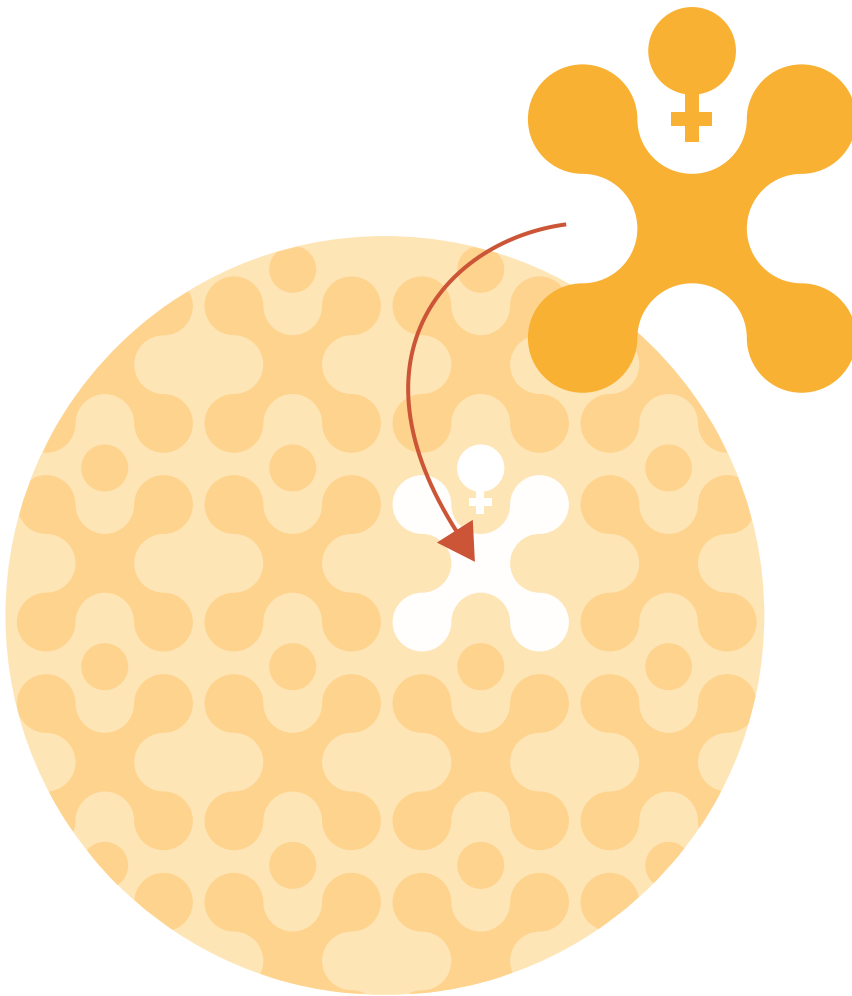


Konzept des Bremerhavener Frauenberatungsmodells



Kompetenzzentrum ‚Zukunft im Beruf‘

ZiBnet

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.



Kofinanziert von der
Europäischen Union



Freie
Hansestadt
Bremen

Herausgebende Einrichtung:

Arbeitsförderungs-Zentrum im Lande Bremen GmbH

Erich-Koch-Weser-Platz 1

27568 Bremerhaven

Tel.: 0471.9 83 99 - 0

Fax: 0471.9 83 99 - 20

E-Mail: zibnet@afznet.de

<https://zibnet.de/>

Stand: 2023

Redaktion:

Jasmin Döhling-Wölm

Dr. Melanie Nowak

Bildnachweis:

©Melanie Nowak | Foto Grußwort

©Jasmin Döhling-Wölm | 4,5,11

ISBN 978-3-00-071381-1

Grußwort



Seit 30 Jahren hat sich die Frauenberatungsstelle ZiB Zukunft im Beruf in Bremerhaven erfolgreich um die individuellen Belange von Frauen im Beruf gekümmert und sich für die Verbesserung und Umsetzung der Chancengleichheit von Frauen eingesetzt. Dabei spielte das Netzwerk „AK Berufliche Perspektiven für Frauen“, das zunächst von der Frauenberatungsstelle aufgebaut und in den ersten 10 Jahren auch geleitet wurde, eine wesentliche Rolle. Es ist ein Forum für Erfahrungsaustausch,

Informationen zu gleichstellungspolitischen Fragestellungen und der arbeitsmarkt- und frauenpolitischen Einflussnahme vor Ort.

Das Konzept der Beratungsstelle ZiB wurde damals als Bundesmodellprojekt konzipiert und ruhte auf 3 Säulen: Individuelle Beratung und Gruppenangebote, Öffentlichkeitsarbeit, Kooperations- und Netzwerkarbeit. Ziel war es, Frauen beruflich den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern, die Rahmenbedingungen zu verändern, gleiche Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten auch für Teilzeitbeschäftigte zu schaffen, gleiche Entlohnung von Frauen und Männern voranzubringen und die Karrieremöglichkeiten für Frauen zu erhöhen. Die Frauenberatungsstelle ZiB stand und steht für Qualität und Qualitätsentwicklung in der Beratung mit einer gendergerechten Perspektive.

Mit dem neuen Konzept „Bremerhavener Frauenberatungsmodell“ des Kompetenzzentrums ZiBnet ‚Zukunft im Beruf‘ wird ein weiterer innovativer Schritt eingeleitet. Vor dem Hintergrund der Digitalisierung und dem Digital Gender Gap ist es wichtig, Frauen auf diesem Weg zu begleiten, zu unterstützen und nachhaltig voran zu bringen. Dies geschieht durch insgesamt sechs ineinander verzahnte, digitalgestützte Bausteine.

Mit diesen, entsprechend den digitalen und frauenpolitischen Anforderungen, veränderten und neuen Angeboten gibt es eine Vielfalt von Möglichkeiten für alle Frauen, die sich beruflich orientieren, einen neuen Weg einschlagen, mit Problemen am Arbeitsplatz umgehen, sich fort- und weiterbilden, einen Arbeitsplatz suchen und sich vernetzen möchten.

Es ist ein innovatives Konzept, das bundesweit regional vor Ort umgesetzt werden kann um dem digital Gender Gap entgegen zu wirken. Ich danke den Autorinnen Jasmin Döhling-Wölm und Dr. Melanie Nowak für diesen gelungenen und in der Praxis erprobten Ansatz für die Frauenberatungsstelle.

Oktober 2023

Dipl. Päd. Monica Kotte

Ehemalige ZiB Leiterin 1991 - 2021

Konzept des Bremerhavener Frauen- beratungsmodells – Kompetenz- zentrum ZiBnet ‚Zukunft im Beruf‘

Gleichstellungs- und diversityfördernde Digitalstrategie in der beruflichen Frauenbe-
ratung der ZiB der Arbeitsförderungs-Zentrum im Lande Bremen GmbH;

Autorinnen: Jasmin Döhling-Wölm, Dr. Melanie Nowak

Inhalt

1. Ausgangslage und Ziele	2
1.1. Didaktik und Methodik der beruflichen Frauenberatung im Kompetenzzentrum ZiBnet ‚Zukunft im Beruf‘	6
1.2. Doing Digital – Informelles Handeln in der Beratung sichtbar machen	6
1.3. Netzwerke und Vielfalt in Aktion	9
1.4. Akademisierte Biografien im Fokus.....	12
1.5. Das Digiversum® – Mit der Toolbox zum Entwicklungsportfolio.....	15
2. Die vernetzte Beratungsstruktur	16
2.1. Baustein 1: Einzelberatung	17
2.2. Baustein 2: Beratungs-Toolbox Digiversum®.....	18
2.3. Baustein 3: Barcamp ZiBnet	19
2.4. Baustein 4: ZiBnet-BRIEFING	20
2.5. Baustein 5: „Peerpowerment“ als Gruppenangebote im Netquest®.....	20
2.6. Baustein 6: Mentoring, Arbeit mit Role Models und Firmenansichten	21
3. Literatur- und Quellenangaben.....	24

Ausgangslage und Ziele

Die *Arbeitsförderungs-Zentrum im Lande Bremen GmbH* bietet mit der Frauenberatungsstelle ‚Zukunft im Beruf‘ ZiB seit über 30 Jahren eine arbeitsmarkt- und wirtschaftsbezogene Frauenberatung an. Ziel ist die Gleichstellung von Frauen im Erwerbsleben. Berufliche Orientierungs- und Weiterbildungsberatung, Bewerbungsstrategien und Karriereplanung, Beratung zu Umschulung oder Ausbildung in Teilzeit gehören zu den Beratungsschwerpunkten des ZIB-Teams.

Die Beratungsstelle richtet sich mit ihrem Angebot an alle Frauen, ungeachtet ihres Bildungsstandes, ihres familiären oder kulturellen Hintergrundes oder ihres Alters. Insbesondere Alleinerziehende und Frauen mit Migrationshintergrund stehen häufig vor vielfältigen strukturellen Herausforderungen bei der Arbeitsaufnahme und in der Erwerbstätigkeit. Das bestehende Angebot der Beratungsstelle wird auch in Zukunft mit diesen Schwerpunkten fortgeführt.

In Ergänzung zur gut etablierten Einzelberatung werden die bereits in der Beratungsstelle ZiB bestehenden Angebote zukünftig mit strategisch ausgerichteten Programmen strukturell verbunden und erweitert. Diese geplanten Programme setzen z.B. thematische Schwerpunkte zur Stärkung der Digitalkompetenzen von Frauen und tragen zur Vernetzung der Teilnehmerinnen untereinander bei. Ein Austausch von Frauen mit vielfältigen kulturellen, beruflichen und persönlichen Erfahrungswelten findet statt.

In der bisherigen Zielgruppenarbeit waren Frauen mit akademisierten¹ Berufsbiografien zumindest teilweise mit angesprochen. Das Kompetenzzentrum ZiBnet wird – neben der bisherigen Arbeit – einen weiteren Schwerpunkt der beruflichen Beratung von Frauen mit akademisierten Bildungsverläufen etablieren. Frauen, die einen Bildungsaufstieg geleistet haben und Akademikerinnen allgemein, sollen bei der Vermeidung von unterwertiger Beschäftigung, ungewollter Teilzeitarbeit und prekären Beschäftigungsverhältnissen unterstützt werden. Langfristig trägt dies zur Vermeidung von Altersarmut und zum Fachkräftegewinn in der Region bei.

¹ Personen, die sich in einer akademischen Ausbildung befinden, eine akademische Ausbildung abgeschlossen oder vorzeitig abgebrochen haben.

Zur erfolgreichen Umsetzung der Ziele von ZiBnet werden folgende Schwerpunkte für das Kompetenzzentrum in den kommenden Jahren gesetzt:

- Gezielte Ansprache von Frauen zur Abwendung der Gefahr unterwertiger Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und (Alters-)Armut.
- Verbesserung der beruflichen Teilhabe und soziale Integration von Frauen, die von Armut bedroht sind.
- Förderung der Digitalkompetenz von ratsuchenden Frauen durch ergänzende digitalgestützte Beratungsformate und Reduzierung des Digital Gender Gap.
- Implementierung der strategischen Netzwerkanalyse (SNA) zur beruflichen Entwicklung als teilstrukturierendes Beratungsinstrument in den Beratungsprozessen.
- Initiierung von Firmenansichten zur Fachkräftegewinnung und -haltung in der Region.

Das Bremerhavener Frauenberatungsmodell ZiBnet baut auf vier miteinander wechselwirkenden Kerndimensionen auf und wirkt auf der Ebene der übergeordneten handlungsleitenden Ziele, der strategischen Beratungsprozesse (didaktische Ebene und methodische Ebene) zur nachhaltigen Wirksamkeit der Formate bei den Zielgruppen sowie auf der Ebene der praktischen Werkzeuge wie der digitalen Toolbox (Selfservice & Support). Die Beratung erfolgt in den Formaten der Gruppen- und Einzelberatung und wird sowohl digital als auch analog umgesetzt. (vgl. Abbildung 1).



Abbildung 1: Strukturelle Ebenen in der Beratung - Das Bremerhavener Frauenberatungsmodell als neues Konzept der ZiBnet.

Alle Angebote, die im Folgenden vorgestellt werden, schließen an Erfahrungen der Beraterinnen aus Einzel- und Gruppenberatungen mit den Bremerhavener Zielgruppen an. Das vorliegende Konzept vereint daher bestehende, zielgruppenrelevante Erfahrungswerte aus den vergangenen Jahrzehnten mit evidenzbasierten methodischen und didaktischen Ansätzen der Erwachsenenbildung zur beruflichen Orientierung.

Insgesamt stellt das vorliegende ZiBnet Konzept ein umfassend vernetztes Frauenberatungsmodell dar. Durch individualwirksames und gruppendynamisches „Empowerment“ der Kundinnen innerhalb der Bausteine wird die berufliche Souveränität und Selbstwirksamkeitswahrnehmung gestärkt.

Die Beratungsprozesse und –strategien (*Doing Digital*, Digitales Drehtür Prinzip und die strategische Netzwerkanalyse) wirken sowohl operativ auf das konkrete Beratungshandeln in der Interaktion mit den Kundinnen als auch strukturell auf die Beratungshaltung der Beraterinnen ein.

Haltung und Werte der Beraterinnen von ZiBnet sind ein zentraler Faktor des Gelingens in der Umsetzung der vorliegenden Konzeption. Daher wird im Rahmen von partizipativen Maßnahmen² die Neuausrichtung gemeinsam mit den Beraterinnen im Sinne des Social Digital Leadership-Konzepts³ gestaltet.

Abbildung 2 bietet einen exemplarischen Jahresüberblick der geplanten Bausteine 1 bis 6:

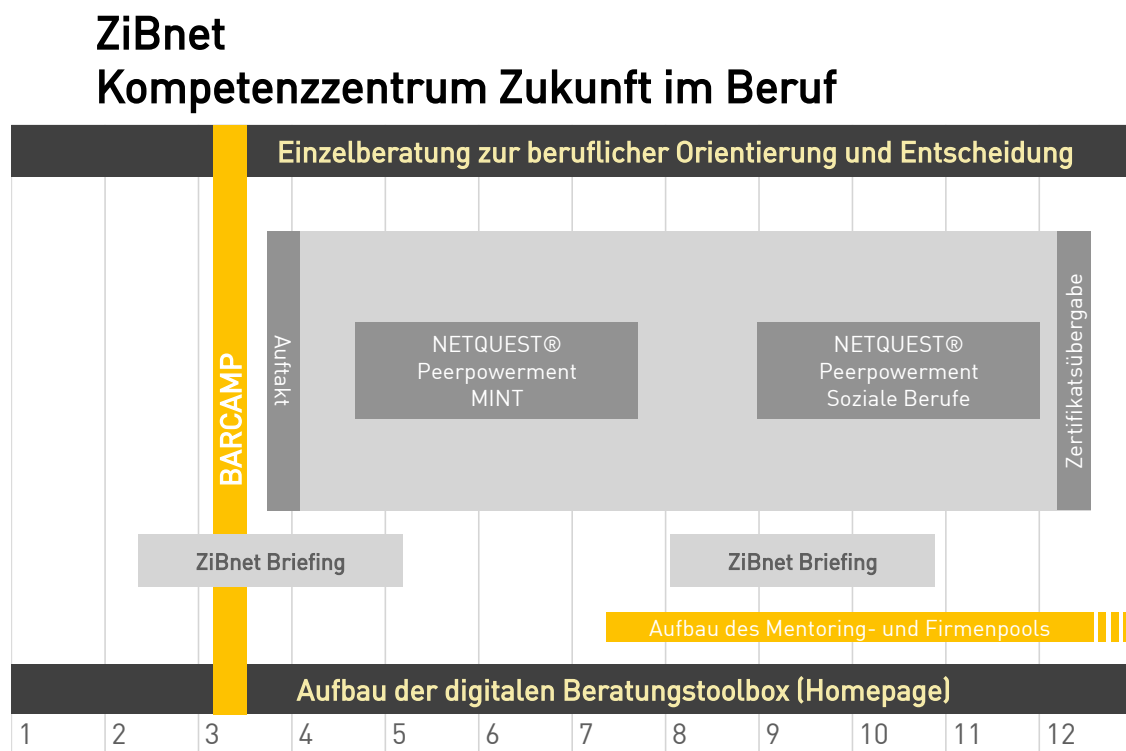


Abbildung 2: Jahresüberblick geplanter Formate der ZiBnet ab Januar 2021. (Baustein 1 = Einzelberatung, Baustein 2=digitale Beratungstoolbox, Baustein 3=Barcamp, Baustein 4=ZiBnet-Briefing als digitale Kurzformate, Baustein 5=Netquest® Peerpowerment mit inhaltlichen Schwerpunkten, Baustein 6=Aufbau des Mentoring und Firmenpools)

Die Anschlussfähigkeit und Ausbaufähigkeit der hier dargestellten Methoden und Strategien für weitere Beratungsprozesse in der afz GmbH ist als Modellcharakter des

² z.B. Kick-Off-Veranstaltung, Einsatz der Entwicklungsmethode Design Thinking zur Beratungs-Produkt- und Prozessentwicklung, interne Teamentwicklung

³ „Das Social Digital Leadership stellt ein Führungs- und Verantwortungskonzept mit Bezug zur Weiterentwicklung digitaler Strukturen [...] dar. Das heißt es geht [...] darum, strategisch die digitalen Strukturen und Prozesse selber zu hinterfragen, um deren Weiterentwicklung anzuregen. *Social Digital Leader* stellen die Leitfrage: Welche sozialen Herausforderungen sollen Digitalisierungsprozesse bewältigen?“ (Döhling-Wölm 2020)

Konzepts vorgesehen und wird nach einer Pilotphase in Abstimmung mit der Geschäftsleitung für die Beratungsprozesse im afz nutzbar gemacht.

Didaktik und Methodik der beruflichen Frauenberatung im Kompetenzzentrum ZiBnet ‚Zukunft im Beruf‘

Doing Digital – Informelles Handeln in der Beratung sichtbar machen

„Denn was wir durch Lernen zu tun fähig werden sollen, das lernen wir eben, indem wir es tun.“ Aristoteles

Unter dem didaktischen Ansatz von *Doing Digital*⁴ verstehen wir in unserem konzeptionellen Vorgehen die Förderung digitalen Handelns durch:

- selbstverständlichen und integrierten professionellen Umgang mit digitalen Tools (Handlungsebene),
- positives Zuschreiben von digitaler Kompetenz bei den Kundinnen (Ressourcenorientierung),
- das Wirken dieser Haltung in allen Prozessen der beruflichen Beratung von Frauen hinein (Prozessebene),
- das Motivieren, berufliche Herausforderungen mit Hilfe von Digitalisierung zu bewältigen. (Transfer in den Lebensalltag der Ratsuchenden)

Der Konzeptansatz geht davon aus, dass Beraterinnen und Kundinnen gerade auch im Zuge durch die COVID19-Krise beschleunigte Digitalisierung nicht *nicht* digitalgestützt

⁴ Wir lehnen uns mit unserem *Doing Digital* Ansatz an den mediendidaktischen Ansatz des Bildungswissenschaftlers Knaus der Pädagogischen Hochschule Ludwigsburg *Doing Digital* an und verbinden diesen mit dem Konzept des *Doing Difference* der Geschlechterforschung nach Fenstermaker und West (vgl. Fenstermaker und West 2001), um *Doing Digital* als digitales Empowerment für Frauen in Bremerhaven zu etablieren.

handeln können, da digitale Kompetenzen vielfältig und strukturell derweil in allen Lebensbereichen eingefordert werden. Eine soziale Teilhabe mit geringen digitalen Kompetenzen ist bereits jetzt nur noch bedingt möglich.

Daher nutzen wir im Rahmen unserer Beratungsarbeit die Frage von Armin Nassehi: Welche sozialen Herausforderungen und Probleme wollen wir mit Hilfe der Digitalisierung lösen? (vgl. Nassehi 2019)

Für das pädagogisch-beraterische Vorgehen werden Beratungsanlässe und Alltagskompetenzen der Kundinnen genutzt, um mit Hilfe der Beraterin informell digitale Kompetenzen zu stärken. Im Fokus steht, das, was schon an digitalen Kompetenzen funktioniert, zu stärken und aktiv zu nutzen im Beratungsprozess. So kann die Kundin ihre Selbstwirksamkeit in digitalen Kontexten erfahren und erweitern. Was sich wie ein Allgemeinplatz liest, ist keineswegs trivial in etablierten Beratungsroutinen einzusteuern. *Doing Digital* bedeutet weiterhin, innerhalb von Beratungen eine Hinlenkung der Aufmerksamkeit zu ergänzenden, digital vorhandenen Arbeitsmaterialien sowie eine professionelle pädagogische Nutzung von Vor- und Nachbereitungsimpulsen für die Einzelberatung.

Damit wird bei der Beraterin ein vernetztes Denken und Agieren zwischen digitalen und analogen Interaktionen als anspruchsvolle Beratungsleistung und praktisches Handlungswissen wirksam. Ein Wissenstransfer erfolgt in Form angemessener und aktivierender Kommunikationen mit der Kundin innerhalb der Beratung. Durch aktives Tun und eine Sensibilisierung für die Notwendigkeit digitale Kompetenzen zur beruflichen Teilhabe aus- und aufzubauen, wirkt das Konzept *Doing Digital* sowohl auf Beratungshaltung und Wertesystem der Beraterinnen als auch auf das Bewusstsein der Kundin.

Digitale Souveränität, Praktiken und Teilhabe an und in digitalen Infrastrukturen sind keineswegs vorauszusetzen. Gerade die massiven Digitalisierungsschübe durch die COVID19-Pandemie in 2020 haben gezeigt, dass sich die Schere der beruflichen Teilhabe an Zukunftsmärkten wie der Digitalbranche verstärkt öffnet und Frauen strukturell noch weiter benachteiligt. Zum Beispiel in weiblich konnotierten Branchen wie bspw. Bürokommunikationsberufen benötigen Frauen eine Sensibilisierung für digitale Arbeitsprozesse umso mehr aufgrund des höheren Substituierbarkeitspotentials ihrer Tätigkeit. Darüber hinaus will der *Doing Digital* Ansatz auch in bislang gering digitalisierten Berufen der personenbezogenen Dienstleistungen, die besonders von Frauen ausgeübt werden, für die Chancen des Einsatzes digitaler Kompetenzen im Geschäftsmodell sensibilisieren. Andernfalls ist ein Abhängen dieser Berufsgruppen in digitalen Infrastrukturen und Angeboten abzusehen (Dritter Gleichstellungsbericht 2021, S.31ff).

Eines der Ziele des *Doing Digital* Ansatzes ist es, mit digital niedrighschwelligem Technologien in sozialen Settings und gruppendynamischen Prozessen die Zielgruppe mit Kommunikationstechnologien in Berührung zu bringen und damit weitere Qualifizierungsmotivation anzuregen. Diese Motivation kann dann zur spezifischen Weiterbildungsberatung für Digitalkompetenzen genutzt werden. Der *Doing Digital* Ansatz ermöglicht so auch mittelbar eine Stärkung digitaler Kompetenzen und Motivationssteigerung, diese Kompetenzen auszubauen sowie in beruflichen Kontexten einzusetzen.⁵ Die beratungsleitenden Werte des hier vorgestellten *Doing Digital* Ansatzes sind Lösungsorientierung und Kollaboration zur Stärkung der Autonomie der Frauen bei der beruflichen Orientierung. Die Verbesserung sowohl der beruflichen als auch sozio-kulturellen Teilhabe der Frauen in Bremerhaven steht im Beratungsprozess im Vordergrund.⁶

Um die Beratungsziele zur Verbesserung der Teilhabe im Rahmen einer geschlechtergerechten Digitalisierung zu erreichen, werden analoge und digitale Veranstaltungsformate der Einzel- und Gruppenberatung sowie Workshops zur beruflichen Orientierung angeboten. Bei der Konzeption der Angebote stehen ein niedrighschwelliger Zugang, die Nutzerinnenfreundlichkeit und die visuelle Abbildung der Vielfalt der Kundinnen mit ihren Lebensentwürfen im Zentrum der Gestaltung. So sollen möglichst viele Frauen optimal angesprochen und als Multiplikatorinnen gebunden werden. Damit orientiert sich das *Doing Digital* Konzept an den Forderungen des Dritten Gleichstellungsberichts (vgl. Dritter Gleichstellungsbericht 2021, S. 7 ff.).

Der Beratungsansatz *Doing Digital* des Kompetenzzentrums ZiBnet beschreibt ein komplexes sozio-technisches Beratungshandeln, das sich strukturell auf alle Kommunikationsprozesse (von Ansprache über Beratung der Zielgruppe bis hin zu aktiver Vernetzung) des Kompetenzzentrums ZiBnet auswirkt, eine geschlechtergerechte Digitalisierung fördert und die Beratungshaltung einer gleichrangigen Partnerschaft von Beraterin und Beratenen im Digitalisierungsprozess stärkt. Das Ziel, digitales professionelles Handeln der Frauen im Beruf als Verbesserung der Teilhabe am Arbeitsmarkt

⁵ Inhaltlich wird dieser Mediendidaktikansatz in der beruflichen Beratung des Kompetenzzentrums ZiBnet durch die Fokussierung im Beratungshandeln auf die sechs systemischen Präsenzen nach Haim Omer gestützt. Dieser ermöglicht es, den Blick auf eine Vielfältigkeit von Präsenz zu lenken und die Wirksamkeit der Beratungsprozesse auch in digitalen Kontexten zu gewährleisten. Die Beraterin wird mit diesem interaktionalen Ansatz aus dem Modell der Neuen Autorität (vgl. Omer/von Schlippe 2016) zur digital-souveränen Autorität und starken Begleiterin auf Augenhöhe im digitalen Transformationsprozess aller Lebensbereiche. Die Rolle der Beraterin ist damit weniger die des Vorbildes, sondern die einer Sparringpartnerin im digitalen Entwicklungsprozess.

⁶ Mit diesem vernetzten und multidimensionalen didaktisch-methodischen Vorgehen nutzt das neue Konzept des Kompetenzzentrums ZiBnet eine Verbindung der Empowermentansätze *Hilfe zur Selbsthilfe* (vgl. Hill et al 2012), professionalisiertes *Learning by Doing* (vgl. Knoll 2011) und *Neue Autorität* (Omer, von Schlippe 2016).

zu fördern, wird damit vom zukünftigen Qualifizierungsziel zum gegenwärtigen Entwicklungsweg, der in kleinen Schritten zu bewältigen ist. Der *Doing Digital* Ansatz in der ZiBnet ist damit Ziel und Weg zugleich.

Netzwerke und Vielfalt in Aktion

Die Struktur der Unterstützungsnetzwerke spielt eine wichtige Rolle in beruflichen Integrationsprozessen (vgl. Sattler/Diewald 2010, Diewald/Sattler 2010, Döhling-Wölm 2020, Kropp 2010). Bei der Aufnahme von Berufstätigkeit, bei Wechsel in neue Arbeits- und Tätigkeitsfelder sowie beim Bildungsaufstieg werden jedoch zum Beispiel für Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund strukturelle Hürden wirksam. Zudem wurde eine massive Retraditionalisierung in der Aufteilung von Erwerbsarbeit und familiärer Sorgearbeit in der COVID19-Krise in 2020/2021 beobachtet. Hierdurch wird gerade Frauen die Teilhabe am Arbeitsmarkt noch stärker erschwert (vgl. Allmendinger 2020). Die persönlichen und professionellen Netzwerke wirken sich hier besonders stark aus auf die Entwicklungs- und berufliche Integrationsfähigkeit der Frauen.

Von diesen strukturellen Hürden und deren gesellschaftlichen Effekten sind sowohl Frauen mit Kindern als auch kinderlose Frauen betroffen (vgl. Althaber/Leuze 2020). So wird z.B. Teilzeitarbeit überwiegend Frauen angeboten und von diesen ausgeübt, in der impliziten Annahme, dass familiäre Sorgearbeit zu leisten sei. Zugleich sind die Teilzeitjobs häufig ohne langfristige Perspektive und die Möglichkeit aus eigener Wahl in Vollzeit-Erwerbsarbeit zu wechseln vorkonstruiert.

Die Anstellung in Teilzeit führt mittel- und langfristig zu Einkommens- und Renteneinbußen, Karrierehemmnissen, Zeitdruck und oft unvorhersehbaren Arbeitszeiten. Nicht selten kommt es zu einer Kombination mehrerer Teilzeitverträge. Überstunden sowie physische und psychische Mehrbelastung durch bspw. das Management dieser Teilzeitanstellungen sind das Ergebnis, wenn Frauen versuchen ein Gesamterwerbseinkommen äquivalent zu einer Anstellung in Vollzeit zu erwirtschaften und gleichzeitig den Ansprüchen mehrerer Arbeitgeber:innen innerhalb der zur Verfügung stehenden Zeit gerecht werden (vgl. Huesmann/Gärtner 2015).

Netzwerkanalyse – Arbeit mit der eigenen Netzwerkkarte

Die kritische und konstruktive Auseinandersetzung mit diesen strukturellen Herausforderungen am Arbeitsmarkt und eine Identifikation von Ressourcen bspw. für die Bewältigung von Sprachbarrieren oder der Überwindung intersektionaler Benachteiligungseffekte können durch eine sog. Netzwerkkarte (vgl. Abbildung 3) erfolgen. Diese

Netzwerkkarte dient der Visualisierung von Akteur:innen zum niedrighschwelligem Einstieg. Eine schrittweise Auslotung der förderlichen und hinderlichen Kräfte im eigenen Netzwerk dient der Identifikation von Chancen und möglichen Hürden in der Umsetzung eigener beruflicher Pläne. Die anschließende positive Fokussierung auf Ausbaumöglichkeiten eines Unterstützungsnetzwerkes stärkt die Selbstwirksamkeit der Ratsuchenden und vermittelt eine Perspektive. Da die Beraterin Teil des Unterstützungsnetzwerkes ist, kann sie auch immer wieder als Ankerpunkt in kritischen Phasen sichtbar sein, wenn mit der Netzwerkkarte analog und im privaten Umfeld weitergearbeitet wird. Der Transfer des Erarbeiteten von der Beratungssituation in den Alltag der Beraterinnen sowie die eigenständige Weiterentwicklung des Beratungsanliegens werden damit verstärkt angeregt.

Im neuen Konzept des Kompetenzzentrums ZiBnet soll die Netzwerkkarte als Instrument der strategischen Netzwerkanalyse genutzt werden. Die Arbeit mit der Netzwerkkarte und dem teilstrukturierten Prozess des Netquest®⁷ bietet die Möglichkeit, mit analogen und digitalen Visualisierungen zu arbeiten (Schönhut 2013). Das Ziel wird so von den ratsuchenden Frauen mit Hilfe der Unterstützungsnetzwerke im wahrsten Sinne des Wortes im Blick behalten.

Vielfalt in der Beratung als Ressource

Besonders im Fokus der strategischen Netzwerkanalysen im Kompetenzzentrum ZiBnet steht die Arbeit mit dem Modell der *Charta der Vielfalt* auf Basis der Vielfaltdimensionen⁸ (vgl. Gardenswartz/ Rowe 2008). Mithilfe der Vielfaltdimensionen wird in den Beratungsprozessen auf die Chancen von sozialer Vielfalt in den individuellen sowie beruflichen Netzwerken fokussiert⁹ und das individuelle Netzwerk untersucht.

Der Beratungsprozess wird folgendermaßen strukturiert:

1. Visualisierung der Netzwerkkarte
2. Entwicklung des beruflichen Ziels
3. Auseinandersetzung mit förderlichen und hinderlichen Kräften im eigenen Netzwerk und Taktikentwicklung

⁷ Der Netquest® ist ein teilstrukturiertes fünfstufiger und iterativer Coachingprozess, der auch als Blended Coaching Format über mehrere Sitzungen die Gelegenheit bietet, sich vertiefend ressourcenorientiert mit zentralen Aspekten und Wirkmechanismen beruflicher Netzwerke auseinander zu setzen.

⁸ <https://www.charta-der-vielfalt.de/fuer-arbeitgebende/vielfaltdimensionen/>

⁹ Diese Perspektive ist ein Teil der Beratungshaltung und wird trainiert durch interne kollegiale Teambesprechung und Fortbildung.

4. Soziale Vielfalt in privaten und beruflichen Netzwerken als Win-Win-Situationen ausbauen (Arbeit mit der Charta der Vielfalt).

Diese grobe Vorgabe bildet den Beratungsprozess in ausreichender Form ab und lässt gleichermaßen die notwendige Freiheit für individuelles Beratungshandeln durch die Beraterin. So gelingt eine passgenaue Ansprache der Kundin als Ratsuchende.

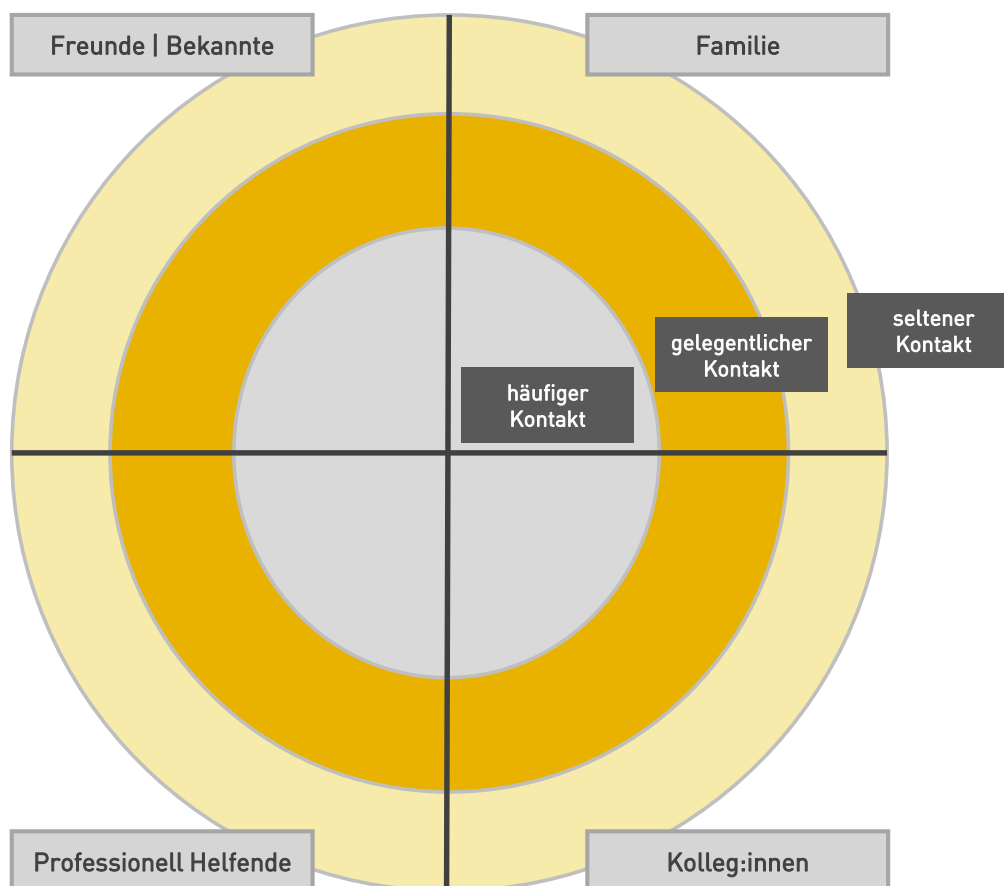


Abbildung 3: Vereinfachte Darstellung der Netzwerkkarte nach Döhling-Wölm (2020).

Gerade in persönlichen Entwicklungsprozessen und beruflichen Weiterentwicklungen zeigt sich der Einfluss des eigenen Netzwerkes. Mit Hilfe der Netzwerkanalyse wird das private und berufliche Umfeld gleichermaßen berücksichtigt. Dies ist z.B. relevant für die Vereinbarkeit von Care-Tätigkeiten und Beruf bei der Gruppe der Alleinerziehenden. Die Betreuung von Kindern übernehmen häufig Personen, die sich sowohl in den Bereichen Familie, Freunde und Bekannte als auch professionell Helfende (Krippe, Kindertagesstätte, Schule) finden lassen. Sollten zum Zeitpunkt der Beratung noch keine Möglichkeiten der zuverlässigen Kinderbetreuung vorhanden sein, können

Netzwerke strategisch erweitert werden. Zusätzlich kann eine bewusstere Wahrnehmung des Umfeldes über die Zeit stattfinden und so noch unbekanntere Herausforderungen identifiziert werden¹⁰ Die Sichtbarkeit von Hindernissen ermöglicht lösungsorientiertes Handeln.

Die effektive und effiziente Beratung mit der strategischen Netzwerkanalyse anhand des Netquest® erschafft im partizipativen Beratungsprozess Transparenz über diese psycho-sozialen Hindernisse und stärkt die Autonomie, eigenständig weiterzumachen.

Die professionell begleitete Netzwerkanalyse erhöht die Chance einer gelingenden beruflichen Integration, Neuorientierung und Weiterentwicklung durch systematische und systemische Reflexion des eigenen Umfeldes und der Weiterentwicklung bzw. Neuausrichtung der Netzwerkaktivitäten.

Akademisierte Biografien im Fokus

Neben der inhaltlichen Neuausrichtung angebotener Formate wird die Zielgruppe der adressierten Frauen um die der Akademikerinnen bzw. Frauen mit akademisierten Biografien¹¹ erweitert. Akademikerinnen benötigen bei der Jobsuche spezifischen Support in Bezug auf die Suche nach einer qualifikationsadäquaten Beschäftigung am außerwissenschaftlichen Arbeitsmarkt zur Abwendung der Gefahr zum Beispiel einer unterwertigen Beschäftigung mit Einkommensverlusten oder auch von Teilzeit, die langfristig zu Rentenlücken führt.

Akademikerinnen sind durch die vorherrschende Befristungspraxis im Wissenschaftssystem und Auswirkungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) in besonderer Weise von Arbeitslosigkeit und Altersarmut bedroht. Laut des Bundesberichtes Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) sind *„92% des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Hochschulen (unter 45 Jahren, ohne Professorinnen und Professoren) (...) befristet beschäftigt.“* (BuWiN, S. 108.) *„Über alle Fächergruppen hinweg betrachtet sind Frauen häufiger in Teilzeit beschäftigt als Män-*

¹⁰ Bei Neuorientierungen, Bildungsaufstieg und nicht geschlechterstereotypen Entscheidungen fehlt oft vorbehaltlose emotionale und praktische Unterstützung durch das persönliche Umfeld. Teilweise kommt es sogar zur unbewussten Sabotage. Konflikte und emotionale Irritationen können dazu führen, den Weg der beruflichen Entwicklung gar nicht erst zu gehen oder den Prozess mit einer Misserfolgserfahrung abubrechen.

¹¹ Die bisherigen Zielgruppen der Frauenberatungsstelle sind auch zukünftig erwerbslose Frauen mit und ohne Leistungsbezug, geringfügig beschäftigte Frauen, chancenarme un- und angelernte Frauen, Alleinerziehende, vorwiegend im SGB-II-Bezug, Alleinerziehende im SGB-III-Bezug und andere Alleinerziehende, Frauen, die sich für eine Ausbildung oder Umschulung in Teilzeit interessieren, Wiedereinsteigerinnen, Frauen in der Elternzeit, Frauen mit Migrationshintergrund, Frauen mit Flüchtlingsbiographie, Frauen mit gesundheitlichen Einschränkungen, berufstätige Frauen mit psychosozialen beruflichen Belastungsfaktoren oder nach einer Krankheitsphase und ältere Frauen 50+.

ner. Besonders ausgeprägt ist dieser Unterschied in den Fächergruppen Ingenieurwissenschaften und Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften, wo der Anteil der Frauen in Teilzeit um 13 beziehungsweise 15 Prozentpunkte höher liegt als der der Männer.“ (BuWiN, S. 120) Darüber hinaus legt der BuWiN offen, dass es bei den Promovierten mit Teilzeit in der Wissenschaft eher geringe Möglichkeiten zum Zuverdienst gibt z.B. am privatwirtschaftlichen Arbeitsmarkt, da durchschnittlich 10 Wochenstunden Mehrarbeit über die geregelte Arbeitszeit hinaus geleistet werden. (BuWiN, S. 123) Zudem erschweren die durchschnittlichen Vertragslaufzeiten – Promovierende 22 Monate, Promovierte 28 Monaten laut BuWiN – die berufliche Orientierung in der Region, da ungewiss ist, wo der nächste Vertrag beruflich hinführt.

Die ZiBnet bietet daher im neuen Beratungskonzept verstärkt Akademikerinnen in Bremerhaven berufliche Orientierung und berufliche Beratung zur Abwendung der Gefahr von Voll- und Teilzeitarbeitslosigkeit und langfristiger Altersarmut. Damit kann auch ein wichtiger Beitrag geleistet werden zur Fachkräftegewinnung in Bremerhaven.

Die Zahl der Frauen mit akademisierten Bildungsverläufen nimmt durch Bildungsaufstiege zu. Zugleich erfordert die Einmündung in den Arbeitsmarkt für Akademikerinnen hohe Eigenverantwortung mit einem Überblick über Optionen an verschiedenen Arbeitsmärkten. Daher ist es wichtig, dass die Beraterin die Kundin dabei unterstützt, sich dieses arbeitsmarktrelevante Wissen selbstständig anzueignen, um die eigene berufliche Entwicklung autonom zu gestalten. Dies entspricht dem Beratungskonzept *Hilfe zur Selbsthilfe* der ZiBnet. Von der Beratung der ZiBnet profitieren auch sehr gut ausgebildete Frauen mit Migrationshintergrund, deren Ausbildungen jedoch nicht oder nur anteilig anerkannt werden. Häufig bestehen zusätzlich Sprachbarrieren, die eine Arbeitsmarktintegration erschweren.

Ebenso können Bildungsaufsteigende erreicht werden, die viele informelle Regeln der selbstgesteuerten akademischen Karriereentwicklung noch nicht kennen. Herausforderungen im Bildungsaufstieg sind vor allem die Bewältigung psycho-sozialer Hürden in Familie und Hochschule, die Studienfinanzierung, der Umgang mit dem familiär-systemischen Druck eine Qualifizierung mit verlässlicher Einkommensperspektive zu wählen und die Bewältigung der Ängste, trotz guter Leistungen nicht gut genug zu sein (vgl. auch Imposterphänomen Clance/ Imes 1978).

Bildungsbiographisch treten diese Aufstiegshürden besonders bei Frauen auf. Eine unabhängige, gendersensible, arbeitsmarktorientierte Beratung, wie sie im Kompetenzzentrum ZiBnet möglich ist, erleichtert gerade Frauen den erfolgreichen Bildungs- und Beschäftigungsaufstieg.

Auch wenn die Gesamtarbeitslosigkeit unter Akademiker:innen als gering gilt, sind Frauen überproportional benachteiligt und trotz hochwertiger Qualifikation von unterwertiger Beschäftigung, befristeten Arbeitsverhältnissen und Teilzeit betroffen. Aus diesem Grund besteht ein erhebliches Risiko von Altersarmut sowie die Gefahr, von sozialer Teilhabe ausgeschlossen zu werden. Zusätzlich ist die Bedingung am wissenschaftlichen Arbeitsmarkt durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (vgl. <https://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>; Stand: 08.10.2021) verschärft.

Ein zentrales Beratungsziel zur Beschäftigung von Akademikerinnen in der Region in Bremerhaven ist es, die Vereinbarkeit von längeren akademischen Qualifikationsphasen mit Familiengründungsphasen in den Blick zu nehmen. Familiäre Entscheidungen stellen besonders für Frauen strukturelle Hürden in der Bildungs- und Beschäftigungsbiografie dar. Die Zeit der Familiengründungsphase fällt in den Zeitraum der akademischen Qualifikation von Frauen, weshalb der Beratungsfokus ‚Vereinbarkeit‘ bei Akademikerinnen von besonderer Relevanz ist. Eine längere Unterbrechung der beruflichen Tätigkeit aufgrund von z.B. Care-Aufgaben führt zu einer Abwertung der akademischen Qualifikation auf dem Arbeitsmarkt. Ein Wiedereinstieg nach Beendigung der Familienzeit in eine gleichwertige Berufstätigkeit ist, bedingt durch die Höhe der Qualifikation und fachliche Spezialisierung, nur unter erschwerten Bedingungen möglich. Daher wird eine enge Kooperation mit familienfreundlichen Unternehmen zur Fachkräftegewinnung und -haltung der ZiBnet genutzt.

Um auch Frauen mit Migrationshintergrund, Mütter und alleinerziehende Mütter optimal zu fördern, wird eine enge Abstimmung mit anderen Schwerpunkten der Beratungsstelle und der afz GmbH erfolgen¹². Langfristiges Ziel ist auch hier eine erfolgreiche Einmündung in den 1. Arbeitsmarkt als Arbeitskräfte, die ihr Potenzial voll ausschöpfen können. Dies dient neben der Förderung prekär beschäftigter Frauen ebenfalls der Fachkräftegewinnung und -haltung und stärkt so perspektivisch den Standort Bremerhaven.

Auch hinsichtlich des Fachkräftemangels in den Zukunftsberufen der Sektoren Gesundheit und MINT, der notwendigen Spezialisierung in Berufen im Sektor Gestaltung/Kommunikation/Medien und der zunehmenden Akademisierung der Qualifikationen werden Beratungsangebote zur gezielten Begleitung im Bildungsaufstieg erforderlich. In diesem Kontext wird bereits eine enge operative Kooperation der ZiB mit der

¹² Eine Stärke des afz ist die hervorragende Vernetzung mit anderen mit anderen hausinternen Projekten wie den frauenspezifischen Projekten EMMA und LUNA, die sich ausschließlich an Frauen mit Migrationshintergrund richten, oder die KMU- und die Existenzgründungsberatung. Ebenso gehören „Perspektive Kita“ und die „Teilzeitausbildung für Frauen im Seestadtverbund“ dazu – zwei weitere Projekte mit denen die Frauenberatungsstelle als Kompetenzzentrum zusammen arbeitet.

Hochschule Bremerhaven, der Regionalgruppe Bremen des Deutschen Akademikerinnen Bundes (DAB e.V.) und Arbeiterkind e.V. gepflegt.

Das Digiversum® – Mit der Toolbox zum Entwicklungsportfolio

Das *Digiversum®* ermöglicht es während und nach der Beratung Klientinnen mit Übungen in Form multimedialer Arbeitsmaterialien zu unterstützen. Ein individueller und selbstgesteuerter Lernprozess wird so in der Beratung ermöglicht.¹³ Mit einer Vielfalt von auditiven, textbasierten, visuellen und interaktiven Informationsformaten können Kundinnen interessen- und situationsgerecht ihre berufliche Entwicklung selbstständig voranbringen. Damit wirkt das *Digiversum®* als Verbindungsglied zwischen der Einzelberatung und den selbstgesteuerten Entwicklungsphasen. Wie bei einer Drehtür können die Frauen zwischen den **Beratungssettings** in der **Einzelberatung im direkten Gespräch** und der **Toolbox** auf der Website wechseln. Die Information aus beiden Settings fließt auf freiwilliger Basis zusammen in einem Reflexions- und Entwicklungsportfolio¹⁴. Hierdurch können Kundinnen ihre ganz persönlichen Beratungsergebnisse individuell sammeln und Fortschritte dokumentieren.

Das Digiversum® wird kontinuierlich durch eigene Formate der ZiBnet und frei zugängliche mediale Inhalte erweitert. Als Infoportal stellt es Ressourcen für die berufliche Entwicklung bereit.

Inhalte des Digiversums® als Toolbox können sein:

- Handreichungen zur beruflichen Orientierung

¹³ Auf der Website www.zibnet.de wird die Toolbox, das *Digiversum®* aufgebaut als *Digitales Drehtürmodell* zum kollaborativen und individualisierten beruflichen Entwicklungsprozess. Das Drehtürmodell orientiert sich an dem Konzept der Digitalen Drehtür für Schüler:innen im Landesinstitut für Schule in Bremen (<https://www.digitale-drehtuer.de/>). Mit dem Bild der Drehtür wird ein barrierefreier und leichter Wechsel innerhalb der Unterrichtszeiten zwischen vor Ort Veranstaltungen und digitalgestützten Angeboten beschrieben.

¹⁴ „Das Entwicklungsportfolio ist eine Sammlung von Arbeiten über einen längeren Zeitraum hinweg. Hier können Arbeiten, die zu Beginn eines Lernprozesses erstellt worden sind, mit solchen, die am Ende eines Lernprozesses stehen, verglichen werden. Damit wird die Kompetenzentwicklung transparent. (...) Portfolios dienen dazu, Lernerfahrungen und -erfolge sowie erworbene Kompetenzen systematisch zu dokumentieren und persönliche Lern- und Weiterbildungsstrategien zu planen. Dies kann beispielsweise die Stellensuche unterstützen, da hier in vielen Fällen erwartet wird, dass solche Materialien und Dokumente vorgelegt werden. Wesentliches Ziel des Einsatzes von Portfolios in der Weiterbildung ist die Erhöhung der (Selbst-)Reflexivität der Lernenden. Damit wird eine wichtige Voraussetzung für eine stärkere Eigenverantwortung und Selbststeuerung des (lebenslangen) Lernens sowie für eine solide (Selbst-)Einschätzung von Kompetenzen geschaffen.“ (Strauch/ Jütten/Mania 2009)

- Arbeitsblätter zur beruflichen Entwicklung
- Videos (z.B. Bewerbungsgespräche, Berufsbilder, Firmendarstellungen)Podcasts
- Coachingbriefe zur Vorbereitung auf Beratungssitzungen und Weiterführung von Prozessen
- Vorlage für das eigene Reflexions- und Entwicklungsportfolio¹⁵
- Verlinkungen zu Social Media Kanälen
- Newsletter
- Offene digital Briefings via Videocall

Die Instrumente und Erlebnisse innerhalb des Digiversums® laden aktiv ein, ausgewählte Inhalte in einer persönlichen Beratung zu vertiefen. Diese kann in digitaler Form oder vor Ort erfolgen.

Das Digiversum® ist eine wachsende, strukturierte Materialiensammlung, die auf der Website des Kompetenzzentrums ZiBnet in Auszügen als Open Source zur Verfügung steht.

Die vernetzte Beratungsstruktur

Es erfolgt telefonisch oder vor Ort ein Erstkontakt zur Klärung des Beratungsanliegens sowie ein Verweis bzw. eine Terminvereinbarung zur Einzelberatung. Hybride, digitale und Vor-Ort-Dienstleistungen werden bedarfsgerecht in der Beratung aufeinander abgestimmt, mit dem Ziel **digitale arbeitsmarktrelevante Kompetenzbildung** in einer strukturschwachen Region zu stärken.

Im Sinne der **europäischen Digitalstrategie** erfüllt das Beratungskonzept der ZiBnet die Anforderungen an die berufliche Beratungspraxis in Bezug auf Aspekte der Gleichstellung und zur Förderung der sozialen Diversität. Dies geschieht durch aktive digitale

¹⁵ Ein Entwicklungsportfolio kann dann in Bewerbungsprozessen informell aufgebaute digitale Kompetenzen nachweisen, unterstützt in der Selbstpräsentation und erhöht professionelle Sichtbarkeit.

Kompetenzbildung und den Einfluss auf digitalen Wandel in Unternehmen. *„Die Verbesserung von Bildung und Kompetenzen ist ein wesentlicher Bestandteil der Gesamtvision vom digitalen Wandel in Europa. Die europäischen Unternehmen brauchen digital versierte Arbeitnehmer, um sich im globalen technologieorientierten Wettbewerb behaupten zu können. Umgekehrt benötigen die Arbeitnehmer digitale Kompetenzen, um auf einem zunehmend digitalisierten und sich rasch wandelnden Arbeitsmarkt erfolgreich zu sein. Mehr Frauen werden eine attraktive Berufslaufbahn im Technologiebereich einschlagen können und müssen, und die Fähigkeiten und Kompetenzen von Frauen müssen den europäischen Technologieunternehmen zugutekommen.“* (Europäische Kommission 2020: Gestaltung der digitalen Zukunft Europas. Mitteilungen der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Wirtschaftsausschuss der Regionen. Seite 6.)

Das Programm der ZiBnet besteht aus sechs Bestandteilen, um nachhaltig zu wirken:

- **Baustein 1: Einzelberatung**
- **Baustein 2: Digiversum® (Beratungs-Toolbox als Open Access-Instrument)**
(Self-Service, kollegialer Support)
- **Baustein 3: Barcamp ZiBnet** (Impulsarbeit, aktive Vernetzung)
- **Baustein 4: ZiBnet-BRIEFING** (Mikrotraining, nachhaltiger Transfer)
- **Baustein 5: Gruppenangebote „Peerpowerment“ im Netquest®** (strategische Netzwerkkompetenztrainings, Communitybildung, geschlechterorientierte Fachkräfterekrutierung)
- **Baustein 6: Mentoring und Arbeit mit Role Models und Firmenkontakte**

Baustein 1: Einzelberatung

Die Beratungsstelle ZiBnet steht allen Frauen offen, die Zugang zum Arbeitsmarkt suchen, die sich beruflich neu- oder umorientieren möchten, unabhängig von Leistungsbezug, Alter, Herkunft, persönlichem oder beruflichem Status. Nach erster Kontaktaufnahme durch die Kundin findet eine bedarfsorientierte Einzelberatung statt. Hier kann auf Anliegen und Fragen der Kundin eingegangen werden. Die Beratungen sind auf vielfältigste Berufswege wie auch auf verschiedenste familiäre Umstände abgestimmt, um den Orientierungswünschen, den Ambitionen, aber auch den Schwierigkeiten und Nöten der Rat suchenden Frauen gerecht werden zu können. Im Rahmen der Einzelberatung werden auch digitale Formate niederschwellig eingeführt und genutzt.

Abhängig von den Zielen und Herausforderungen, vor denen die Kundin steht, werden weiterführende Formate der Bausteine 2 bis 6 empfohlen. Zusätzlich kann die Vernetzung mit anderen afz Projekten wie den spezifischen Frauenprojekten (EMMA, LuNa, FinA), die sich ausschließlich an Frauen mit Migrationshintergrund wenden, genutzt werden. Diese stellen eine sinnvolle Ergänzung zur Frauenberatung ZiBnet da wie auch die KMU-Beratung zur passgenauen Vermittlung von Frauen auf freie Arbeitsplätze, das „Perspektive Kita Projekt“ welches sich u.a.an Migrantinnen wendet, die „Teilzeitausbildung für Frauen im Seestadtverbund“ und die Existenzgründungsberatung für Frauen mit Synergieeffekten für die gründungsinteressierten Frauen und die Unternehmerinnen.

Baustein 2: Beratungs-Toolbox Digiversum®

Ziele: Nutzung von Self-Services zur Persönlichkeits- und Berufsentwicklung; Verbindung von Vor-Ort und digitalgestützter Kommunikation, Stärkung der selbstgesteuerten Weiterentwicklung und des Transfers von Beratungsergebnissen

Der neue Ansatz der digital gestützten, beruflichen Beratungsformate wird konsequent in allen ZiBnet-Beratungsangeboten strukturell verankert. Diese Verankerung bietet die Basis, eine **digitale Beratungstoolbox** partizipativ mit den ratsuchenden Frauen zu entwickeln. ZiBnet wird als Kompetenzzentrum Inhalte zukünftig für alle beruflichen Beratungseinrichtungen und Ratsuchenden als Unterstützung kostenfrei und offen zugänglich zur Verfügung stellen. Öffentlich sichtbar wird die digitale Beratungstoolbox über die neue Homepage. Auszüge werden aufbereitet für den Social Media Auftritt, um so parallel Neukundinnen der Beratungsstelle zu akquirieren und das Format in die Breite zu tragen.

Damit sind Digitalität und Digitalkompetenz fest implementierte **Querschnittsziele** in der ZiBnet-Beratung und wirken so als Katalysatoren der beruflichen Entwicklung. Dies ermöglicht effektiv berufliche Optionen, Perspektiven und Vereinbarkeitsherausforderungen für Männer und Frauen aktiv in der Beratung anzusprechen und mit Hilfe des digitalen Beratungstransformationsprozesses, bei Jobsuche, Jobaufnahme, beruflicher Weiterqualifizierung oder Stellenwechsel kompetenzbildend zu beraten und zu fördern.

Baustein 3: Barcamp ZiBnet

Ziele: Kennenlernen neuer Methoden und Inhalte, Vertiefung von Wissen über berufliche Entwicklungsprozesse, Reflexion der individuellen Situation und Möglichkeiten mit Gleichgesinnten in den Austausch zu gehen

Das BARCAMP ZiBnet dauert 1 Tag und ist als digitales jährliches Tagungsformat angelegt. Workshops erstellen Instrumente, die nach dem Barcamp auf der Homepage des Kompetenzzentrums ZiBnet dauerhaft zum Selbstlernen zur Verfügung gestellt werden und bei Eignung in die Toolbox einmünden.

Ziele sind der Aufbau und die substantielle Vernetzung einer diversen Community von interessierten Frauen, die Sichtbarkeit der ZiBnet operativ öffentlichkeitswirksam deutlich zu erhöhen und einen Instrumentenkoffer (Toolbox) für alle Interessierten als Modell zur beruflichen Frauenberatung auf der Homepage zur Verfügung zu stellen.

ZiBnet BARCAMP ist eingebettet in die bestehende Einzelberatung und das ZiBnet BRIEFING, um nachhaltig zu wirken. Diese Vernetzung der Bausteine bietet die Möglichkeit Frauen persönlich über die Beraterinnen einzuladen und nach dem Barcamp weiter zu beraten, um an beruflichen Prozessen weiterzuarbeiten mit einer Beraterin.

Das BARCAMP ZiBnet bietet einen eintägigen niedrighschwelligen Zugang für alle Frauen in Bremerhaven, sich mit Themen rund um, berufliche Orientierung, Karriereentwicklung und Geschlechtergerechtigkeit kritisch auseinanderzusetzen. Aktuelle Themen werden in diesem Kontext strategisch aufgegriffen wie zum Beispiel:

- Bildungsaufstieg; Herausforderungen des beruflichen Aufstiegs bewältigen (psychosozial und finanziell)
- Konstruktiver Umgang mit speziellen Herausforderungen in männerdominierten Berufen z.B. MINT (Win-win-win-Workshops und Einzelberatung).
- Verhandlung trainieren
- Kulturelle Vielfalt als Gewinn erkennen und in Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen nutzen.

Eine besondere Hürde für eine Partizipation an digitalen Veranstaltungen sind vorrangig die technische Ausstattungen der Frauen und aufgrund von beengten Wohnverhältnissen oft geringere Möglichkeiten, ungestört in einem eigenen Raum zu sein. Daher werden im Rahmen des Programms technische Lösungen eingesetzt, die einen geringen technischen Ausstattungsanspruch haben. Zudem werden die Formate im Barcamp kurzzeitig sein (maximal 60 Minuten pro Veranstaltung), um die Zeitressourcen

auch von Alleinerziehenden zu berücksichtigen. Das Barcamp selber ist damit eine Initiative, den Digital Gender Gap zu schließen und digitale Kompetenzbildung eventbasiert und gruppendynamisch zu fördern.

Die Teilnahme für die Frauen am Barcamp ist kostenfrei. Das Angebot ist vielfältig und richtet sich sowohl an Nichtakademikerinnen wie auch Akademikerinnen. Damit werden die bisherige Zielgruppe wie auch die neue angesprochen und vernetzt.

Workshops des Barcamps können sein:

- Wie bewerbe ich mich richtig?
- Wie finde ich meine Stärken heraus und wie gehe ich mit Schwächen um?
- Welche Berufe neuer Zukunftsbranchen eignen sich für mich?
- Wie gehe ich mit Sprachbarrieren souverän um?
- Wie schaffe ich gutes Zeitmanagement und erreiche meine langfristigen Ziele?
- Wie suche ich strategisch nach Stellenangeboten und wie lese ich diese?
- Was ist eine strategische Netzwerkkarte und was kann ich damit anfangen?

Baustein 4: ZiBnet-BRIEFING

Ziele: Wissensaus- und -aufbau über berufliche Entwicklungsprozesse; aktives Üben im Umgang mit Videokonferenztools; Erhöhung der professionellen Sichtbarkeit; Vermittlung der digitalen Kompetenzen durch Learning by Doing; Weiterentwicklung und Transfer von Beratungsergebnissen

Um die Impulse aller hier vorgestellten Beratungsangebote auch über das Jahr strukturell fortzuführen wird im wöchentlichen **ZiBnet BRIEFING** 2x jährlich innerhalb von **10 Terminen à 60 Minuten** handfestes Beratungs- und Coachingwissen vermittelt.

Das ZiBnet Briefing ist eine Form der offenen Sprechstunde mit konkretem Rat in Bezug auf berufliche Orientierung. Das Briefing erfolgt per Videokonferenz als offene Gruppenberatung und wird durch eine Beraterin der ZiBnet geleitet. Alle angewandten Tools werden im **Digiversum®** auf der Homepage des Kompetenzzentrums ZiBnet zur Verfügung gestellt zum persönlichen Weiterarbeiten.

Baustein 5: „Peerpowerment“ als Gruppenangebote im Netquest®

Ziele: Erhöhung der Selbstwirksamkeit im Umgang mit digitalen Formaten und Methoden; Stärkung der beruflichen Partnerschaft mit der Beraterin; Nutzung von Self-Services zur Persönlichkeits- und Berufsentwicklung; Verbindung von Vor-Ort und digitalgestützter Kommunikation; Stärkung strategischer beruflicher Handlungskompetenz; Wissensaus- und -aufbau über berufliche Entwicklungsprozesse; aktives Üben im Umgang mit Videokonferenztools; Erhöhung der professionellen Sichtbarkeit; Professionalisierung der digitalen Kompetenzen; Weiterentwicklung und des Transfers von Beratungsergebnissen

Im Rahmen des Gruppenformates **Netquest®** werden Teilnehmerinnen eingebunden und passend zu ihren Bedürfnissen **digitale Tools entwickelt**. Dieser multidimensionale Ansatz zielt auf die Ebene der Selbstwirksamkeitserfahrung (**Empowerment**), der Vernetzung der **Peergroup** untereinander („Peerpowerment“) und der Sichtbarmachung in eine breite Öffentlichkeit. Die Sichtbarkeit wird über die ZiBnet-Homepage, Social Media, analoge Arbeitsblätter u.ä. hergestellt. Die neu konzipierten digitalen Tools werden im Digiversum® gesammelt. Diese wird laufend erweitert. Ein Aspekt, der im Rahmen der Netquest-Reihe behandelt wird, kann die Nutzung digitaler Medien für weiterführende Informationsbeschaffung (Data Literacy-Kompetenz) sein.

Neben der Vernetzung innerhalb der eigenen Peergroup findet auch zu höher/hoch qualifizierten Teilnehmerinnen im Rahmen des Netquest®-Programmes ein Austausch statt. Durch diesen Austausch kommen Frauen aus der besonders vulnerablen Zielgruppe in den sozialen Austausch mit Frauen, die beruflichen Bildungsaufstieg bereits geleistet haben, aber ebenfalls an Herausforderungen bezüglich beruflicher Perspektiven arbeiten. Aspekte wie Rollenfindung, Rollenklärung, Umgang mit kritischen Situationen wie Bewerbungsgesprächen, Konflikten u. ä. werden erprobt.

Baustein 6: Mentoring, Arbeit mit Role Models und Firmenansichten

Ziele: Austausch von Erfahrungen; individuelle Lösungsentwicklung; aktive Vernetzung mit Peers; Sichtbarkeit Familien- und Diversity-freundlicher Firmen

Ein besonders positiver Effekt bei der Schaffung von Schnittstellen zwischen Frauen aus verschiedenen beruflichen Positionen ist die Sichtbarwerdung als Role Model. Die Verbesserung der eigenen beruflichen Situation kann gerade bei Frauen ohne Schulabschluss bzw. ohne qualifizierenden Berufsabschluss mit gleichzeitiger Care-Tätigkeit

abstrakt und schwer erreichbar erscheinen. In der Vergangenheit zeigte sich, dass gerade diese Zielgruppe eine engmaschige Begleitung zur Erlangung einer beruflichen Qualifikation benötigt.

Durch die Vernetzung mit anderen im Berufsleben stehenden Frauen – außer der Beraterin – werden durch Vorbilder und Mentoring Einblicke in den Berufsalltag, Bildungsaufstieg und die gelebte Vereinbarkeit geschaffen. Mentoring ist ein bewährtes Instrument zur Individualförderung mit Bezug zur Unternehmensentwicklung. Im Rahmen von Mentoring-Tandems und Mentoring-Kleingruppen können bspw. Menschen mit erfolgreichen Berufsverläufen Kundinnen des Kompetenzzentrums in ihrer Berufsorientierungsphase begleiten. Beim Anbahnen der Mentoring-Tandems wird bevorzugt darauf geachtet Frauen als Mentorinnen zu gewinnen und so gleichzeitig Frauen in erfolgreichen Positionen sichtbar zu machen. Das Mentoring soll über die Förderperiode schrittweise aufgebaut werden. Handlungsempfehlungen und Leitfäden werden der Öffentlichkeit zugänglich gemacht.

Als praktischer Baustein zur Vernetzung von Firmen mit arbeitssuchenden Kundinnen der afz Frauenberatungsstelle "Zukunft im Beruf – ZiBnet" sind sogenannte „Firmenansichten“ geplant. Hier erhalten Unternehmen die Gelegenheit, die jeweilige Firma als Arbeitgeber:in zu präsentieren. Unternehmen der Region öffnen ihre Türen und ermöglichen Frauen, die sich für eine Tätigkeit in einer dieser Branchen interessieren, einen Einblick in die Praxis. Die Kundinnen des Kompetenzzentrums ZiBnet besuchen interessante Unternehmen, lernen neue Branchen und Firmen der Region vor Ort kennen, kommen mit Personalverantwortlichen und Mitarbeiter:innen ins Gespräch und erhalten anschauliche Informationen über Tätigkeiten, Anforderungen und Einstiegswege aus erster Hand. Aspekte der Firmenvorstellung können sein: Tätigkeitsprofile, Berufsbilder, Aus- und Weiterbildungschancen, Familienfreundlichkeit, Diversity-Management, Recruiting-Verfahren. Individuelle Bausteine werden mit interessierten Unternehmen erarbeitet.

Mit Hilfe des afz-Netzwerkes ist die Vorstellung von „good practice“ Unternehmen vorgesehen. Hierzu sollen Unternehmen aus der Region als Netzwerkpartner:innen gewonnen werden. Die Maßnahmen für eine familienfreundliche Politik im Unternehmen und Bestrebungen Diversität im Unternehmen abzubilden können als Anreize für arbeitssuchende Frauen genutzt werden. Die Sichtbarkeit des Unternehmens wird erhöht. Durch die Zusammenarbeit mit "ZiBnet." kann ein Wissenstransfer zwischen dem afz und dem jeweiligen Unternehmen stattfinden. Langfristig ist damit die Änderung der Unternehmenskultur beabsichtigt, die zu mehr adäquaten Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen führt.

Speed Dating-Formate bieten sich für die Vernetzung von Unternehmen mit Kundinnen von "ZiBnet." an. Hier ist eine Kooperation mit der afz Arbeitsvermittlung/KMU-Beratung vorgesehen, die damit bereits gute Erfahrungen gemacht haben. Im Rahmen von Einzel- und Gruppencoachings werden Kundinnen der afz Frauenberatung auf das Speed Dating und die damit einhergehende professionelle Repräsentation ihrer Person und ihrer beruflichen Fähigkeiten vorbereitet. Bedarfsgerecht wird auf Schulungsangebote wie z. B. im Bereich Rhetorik und professionellem Auftritt verwiesen.

Literatur- und Quellenangaben

Allmendinger, Jutta (2020): Der lange Weg aus der Krise, Corona und die gesellschaftlichen Folgen: Schlaglichter aus der WZB-Forschung, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, WZB, Berlin. <http://hdl.handle.net/10419/223169> (letzter Zugriff: 07.12.2021).

Althaber, Agnieszka; Leuze, Kathrin (2020) : Der Einfluss der beruflichen Geschlechtersegregation und beruflicher Arbeitszeitarangements auf Teilzeitarbeit: Gleiche Übergangsbedingungen für Frauen und Männer?, KZfSS - Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, ISSN 1861-891X, Springer, Berlin, Vol. 72, Iss. S1, pp. 317-349, <http://dx.doi.org/10.1007/s11577-020-00666-3>.

Bundesministerium der Justiz und Verbraucherschutz (2021): Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz - WissZeitVG), <https://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/> (letzter Zugriff: 08.10.2021).

Bundesregierung (2021): Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. BT-Drucksache 19/30750. Berlin. <https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/de/topic/81.dritter-gleichstellungsbericht.html> (letzter Zugriff: 08.10.2021).

Clance, P. R., & Imes, S. A. 1978: The imposter phenomenon in high achieving women: Dynamics and therapeutic intervention. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 15(3), 241–247. <https://doi.org/10.1037/h0086006>.

Döhling-Wölm, Jasmin 2020: Karriere, Macht und Netzwerke. Verlag Barbara Budrich. ISBN: 978-3-8474-2433-8.

Hill, Kreling, Hönigschmid, Zink, Eisenstecken, Grothe-Brotlik 2012: Selbsthilfe und Soziale Arbeit, ISBN 978-3-7799-2831-7 Beltz Juventa Verlag, Weinheim Basel.

Initiative D21 e. V. (2020a): D21-Digital-Index 2019 / 2020. eine Studie der Initiative D21. URL: https://initiated21.de/app/uploads/2020/02/d21_index2019_2020.pdf (letzter Zugriff: 08.10.2021).

Initiative D21 e.V. (2020b): Digital Gender Gap. Lagebild zu Gender(un)gleichheiten in der digitalisierten Welt. URL: https://initiated21.de/app/uploads/2020/01/d21_digitalgendergap.pdf (letzter Zugriff: 26.10.2021).

Carretero, Stephanie/ Vuorikari, Riina / Punie, Yves 2017: DigComp 2.1 The Digital Competence Framework for Citizens With eight proficiency levels and examples of use. European Union. Luxembourg. ISBN 978-92-79-68006-9 ISSN 1831-9424 doi:10.2760/38842.

Charta der Vielfalt e.V. (2021): Abbildung "4 Layers of Diversity" frei nach Gardenswartz und Rowe. URL: <https://www.charta-der-vielfalt.de/diversity-verstehen-leben/diversity-dimensionen/>; (letzter Zugriff: 08.10.2021).

Deutsche Forschungsgemeinschaft (2021): Hinweis zur Bezahlung von Promovierenden. DFG-Vordruck 55.02 – 05/21. URL: https://www.dfg.de/formulare/55_02/55_02_de.pdf (letzter Zugriff: 08.10.2021).

Diewald, Martin/ Sattler, Sebastian 2010: Soziale Unterstützungsnetzwerke. In: Handbuch Netzwerkforschung. Stegbauer, Christian/Häußling, Roger (Hrsg.). VS Verlag. Wiesbaden. S. 687-688. ISBN 978-3-531-15808-2.

Döhling-Wölm 2020: Karriere, Macht und Netzwerke. Spielregeln für die Karriereentwicklung. Verlag Barbara Budrich. Opladen. ISBN 978-8474-2433-8.

Europäische Kommission (2017): The Digital Competence Framework 2.0. URL: <https://ec.europa.eu/jrc/en/digcomp/digital-competence-framework> (letzter Zugriff: 08.10.2021).

Europäische Kommission (2020): Gestaltung der digitalen Zukunft Europas. Mitteilungen der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Wirtschaftsausschuss der Regionen. URL: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/communication-shaping-europes-digital-future-feb2020_de_0.pdf (letzter Zugriff: 08.10.2021).

Fenstermaker, Sarah / West, Candace 2001: "Doing Difference" revisited. Probleme, Aussichten und der Dialog in der Geschlechterforschung.. In: Heintz, B. (Hrsg.): Geschlechtersoziologie. Wiesbaden: Westdt. Verlag 2001, S. 236-249.

Gardenswartz, Lee/ Rowe, Anita 2008: The Effective Management of Cultural Diversity. In: Moodian, M. A. (Hrsg.) Contemporary Leadership and intercultural Competence. Exploring the Cross-Cultural Dynamics Within Organizations. S. 35-43.

Geschäftsstelle Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2021: Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten. Das Gutachten für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung in Kürze. Berlin.

Huesmann Monika., Gärtner Marc (2015) Nicht überall wo Teilzeit drin ist, kommt Familienfreundlichkeit oder Work-Life-Balance heraus. Ein Diskussionsbeitrag.. In: Hanappi-Egger E., Bendl R. (eds) Diversität, Diversifizierung und (Ent)Solidarisierung. Springer VS, Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-08606-0_14 (letzter Zugriff: 07.12.2021).

Knaus, Thomas/ Merz, Olga 2020: Schnittstellen und Interfaces - Digitaler Wandel in Bildungseinrichtungen [Bd. 7]. In: Schriftenreihe fraMediale. Verlag kopaed. München. ISBN: 978-3-86736-568-0.

Knoll, Michael 2017: "Learning by doing". Zur Genese eines pädagogischen Slogans. In: Mythen - Irrtümer - Unwahrheiten. Essays über "das Valsche" in der Pädagogik. Hrsg. Hans-Ulrich Grunder: Bad Heilbrunn: Klinkhardt 2017. S. 127-132.

Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2021): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. URL: <https://www.buwin.de/dateien/buwin-2021.pdf>. (letzter Zugriff: 27.09.2021).

Kropp, Per 2010: Netzwerke und Arbeitsmarktprozesse. In: Handbuch Netzwerkforschung. Stegbauer, Christian/Häußling, Roger (Hrsg.). VS Verlag. Wiesbaden. S. 635-646. ISBN 978-3-531-15808-2.

Hanna Meissner 2008: Die soziale Konstruktion von Geschlecht – Erkenntnisperspektiven und gesellschaftstheoretische Fragen. In: Gender Politik Online.

Nassehi, Armin 2019. Muster. Theorie der digitalen Gesellschaft. Verlag Beck. München. ISBN 978-3406 74 025 1.

Omer, Haim/von Schlippe, Arist 2016: Stärke statt Macht: Neue Autorität in Familien, Schule und Gemeinde. 3. Auflage. Vandenhoeck & Ruprecht. Göttingen. ISBN:978-3-647-99530-4.

Sattler, Sebastian/ Diewald, Martin 2010: Wechselwirkungen zwischen Arbeitslosigkeit und dem sozialen Netzwerk. In: Handbuch Netzwerkforschung. Stegbauer, Christian/Häußling, Roger (Hrsg.). VS Verlag. Wiesbaden. S. 701-714. ISBN 978-3-531-15808-2.

Schönhut, Michael 2013: Landkarten sozialer Beziehungen. Partizipati-visuelle Datenerhebung mit haptischen und elektronischen Werkzeugen: Entwicklungen – Typen – Möglichkeiten – Grenzen. In: Visuelle Netzwerkforschung. Qualitative, quantitative und partizipative Zugänge. Bielefeld. S.59-78. ISBN 978-3-8376-2257-7.

Strauch, A., Jütten, S., & Mania, E. 2009: Kompetenzerfassung in der Weiterbildung. Instrumente und Methoden situativ anwenden. Bielefeld: W. Bertelsmann. (letzter Zugriff 16.11.21 <https://wb-web.de/material/methoden/der-lernprozess-im-portfolio.html>).

West, Candace/Don H. Zimmerman 1987: Doing Gender. In: Gender & Society, Vol. 1. No. 1, June; p125-151.



Besuchen Sie uns unter

www.zibnet.de

ISBN 978-3-00-071381-1



Arbeitsförderungs-Zentrum im Lande Bremen GmbH

Erich-Koch-Weser-Platz 1

27568 Bremerhaven

Geschäftsführer:

Carsten Popp

Zertifiziert nach DIN ISO 9001:2015