

Stadt Oberhausen	10.01.2024 15:00 Uhr	Gleichstellungsausschuss
	Wahlzeit 2020/2025	Niederschrift
Sitzung des Gleichstellungsausschusses		
Rathaus Oberhausen; Ratssaal, Schwartzstraße 72, 46045 Oberhausen		

Anwesende

Frau Louisa Baumann	
Frau Silke Jacobs	
Herr Chris Höppner	für Frau Karin Dubbert
Frau Ekaterini Paspaliari	
Frau Georgis Schmidt	
Frau Marita Wolter	
Frau Renate Glombitza	
Frau Sabine Grajewski	
Frau Margot Plura	für Herr Saadettin Tüzün
Herr Jörg Bischoff	
Frau Dagmar Heitmann	
Frau Denise Horn	
Frau Claudia Salwik	
Herr Joachim Bäumer	für Herrn Hubert Cordes
Frau Susanne Cordes	für Herrn Jannik Hohmann
Frau Stefanie Opitz	
Herr Tim Heinzen	
Herr Bruno Wolff	
Herr Michael Risthaus	für Frau Hildegard Kirsten
Herr Jonas Thiel	für Frau Julia Trautmann
Frau Ursula Pechner-Gorissen	
Frau Josiane Schneider	

Abwesende

Frau Teresa Pollara-Gennaro

Verwaltung

Frau Britta Costecki	Gleichstellungsbeauftragte
Frau Julia Pietrasch	stellv. Gleichstellungsbeauftragte
Herr Ralf Güldenzopf	Dezernat 0
Frau Nicole Tewes	Gleichstellungsstelle
Frau Maren Heutger	Gleichstellungsstelle
Frau Carolin Altenkamp	(FB 1-1-10)
Frau Birthe Vogt	(FB 4-1-20)
Frau Laura Lackmann	(FB 4-1-20)

Gäste

Herr Tobias Henrix	Vertretung der Fraktionsgeschäftsführung der CDU
--------------------	--

Stadt Oberhausen	10.01.2024 15:00 Uhr	Gleichstellungsausschuss
	Wahlzeit 2020/2025	Niederschrift
Sitzung des Gleichstellungsausschusses		
Rathaus Oberhausen; Ratssaal, Schwartzstraße 72, 46045 Oberhausen		

Tagesordnung:

I. ÖFFENTLICHER TEIL

- 1 Begrüßung und Eröffnung
- 2 Formelle Feststellungen
- 3 Haushaltssicherungskonzept 2024 ff.
Vorlage: B/17/4376-01
- 4 Vorberatung Haushalt 2024
Vorlage: B/17/4319-01
- 5 Basisgesundheitsbericht 2023 der Stadt Oberhausen
Vorlage: M/17/4000-01
- 6 Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan 2022-2026
Vorlage: M/17/4240-01
- 7 Bericht der Gleichstellungsstelle

Stadt Oberhausen	10.01.2024 15:00 Uhr	Gleichstellungsausschuss
	Wahlzeit 2020/2025	Niederschrift
Sitzung des Gleichstellungsausschusses Rathaus Oberhausen; Ratssaal, Schwartzstraße 72, 46045 Oberhausen		

I. ÖFFENTLICHER TEIL

1. Begrüßung und Eröffnung

Die Vorsitzende, Frau Louisa Baumann, begrüßt die Ausschussmitglieder, die Vertretungen der Verwaltung sowie die anwesenden Gäste.

2. Formelle Feststellungen

Die Vorsitzende stellt fest, dass 21 Ausschussmitglieder anwesend sind und der Ausschuss somit beschlussfähig ist. Die Einladung sowie die Niederschrift wurden form- und fristgerecht am 21.12.2023 versendet. Einwände gegen die Niederschrift sowie die Tagesordnung werden nicht vorgebracht.

3. Haushaltssicherungskonzept 2024 ff. Vorlage: B/17/4376-01

Seitens der CDU-Fraktion wird Beratungsbedarf angemeldet. Die Vorlage wird ohne Votum vorberaten.

4. Vorberatung Haushalt 2024 Vorlage: B/17/4319-01

Herr Thiel hat eine Frage zur Kosten- und Leistungsrechnung 2024. Er hinterfragt, warum im Bereich der Aus- und Fortbildung 20 Stellen im SuE Bereich hinzugekommen sind. Außerdem fragt er nach den Gründen für die Kostensteigerung bei den Ausgaben für IT- und Kommunikation um 100% und verweist hierzu Vermerk 6 der Seite 88.

Die Gründe für die 20 Stellen SuE im Bereich der Aus- und Fortbildung liegen Frau Altenkamp nicht vor. Sie wird diese Rückfragen weiterleiten und eine Rückmeldung wird mit der Niederschrift nachgereicht.

Als Grund für die Kostensteigerung bei den Ausgaben für IT und Kommunikation vermutet Frau Altenkamp die Reduzierung der Kostenarten. Auch hier wird eine abschließende Rückmeldung im Nachgang zur Sitzung mit der Niederschrift nachgereicht.

Frau Stadtv. Schmidt bemerkt, dass die Haushaltstellen, die den Gleichstellungsausschuss betreffen, nur schwer zu finden sind. Da aber im Umkehrschluss keine den Gleichstellungsausschuss betreffende Kürzungen aufgeführt sind, würde die CDU-Fraktion die Vorlage positiv vorberaten.

Frau Stadtv. Salwik freut sich, dass trotz angespannter Haushaltslage die wichtige Arbeit von Solwodi und Frauenberatungsstelle weiter unterstützt wird und auch der Verhütungsmittelfond fortgeführt werden kann.

Auch Frau Stadtv. Opitz findet es wichtig, dass die Fortführung der Gleichstellungsarbeit im Haushalt gesichert ist. Seitens der Fraktion die Grünen wird Beratungsbedarf angemeldet.

Auch Herr Thiel meldet Beratungsbedarf an.

Die Vorlage wird somit ohne Votum vorberaten.

Stadt Oberhausen	10.01.2024 15:00 Uhr	Gleichstellungsausschuss
	Wahlzeit 2020/2025	Niederschrift
Sitzung des Gleichstellungsausschusses		
Rathaus Oberhausen; Ratssaal, Schwartzstraße 72, 46045 Oberhausen		

Rückmeldungen des Bereiches 1-1-10:

Bei den 20 neu geplanten SuE-Stellen handelte es sich um einen Eingabefehler im SAP-System zur Zeit des Stellenplanentwurfs 2024. Bei den besagten „Stellen“ handelt es sich in Wirklichkeit um „Azubi-Plätze“, welche aufgrund der organisatorischen Rahmenbedingungen jedoch wie Stellen im SAP-System eingerichtet werden müssen. Solche „Stellen“ werden im Normalfall besonders im System gekennzeichnet, damit diese bei der Stellenplan- bzw. KLR-Erstellung nicht gezählt werden. Bei Einrichtung dieser „Azubi-Plätze“ wurde die genannte Kennzeichnung versehentlich vergessen, was jedoch immer erst bei der Erstellung des finalen Stellenplans auffallen kann. Generell werden Auszubildende im Stellenplan gesondert ausgewiesen und führen nicht zur Ausweitung bzw. Eindämmung des Stellenplans oder der KLR führen. Die fehlerhaft gepflegten Daten wurden aber bereits berichtigt und tauchen im finalen Stellenplan sowie in der finalen Version der KLR 2024 nicht mehr auf.

Die genannten Kosten für IT und Telekommunikation in Höhe von insgesamt 10.589.600 EUR bündeln sich, mit Ausnahme der Aktenscan Dienstleistungen in Höhe von 500.000 EUR, in einem verwaltungsweiten Deckungsring „IT- und TK-Dienste (D00000008)“. Diesen findet man im Haushaltsplanentwurf 2024 auf S. 253 gesondert im Rahmen der Deckungsringübersichten wieder. Dieses Budget wird ausschließlich vom Bereich 4-4/IT geplant und bewirtschaftet.

Bis einschließlich 2023 waren die darin für jeden Verwaltungsbereich entstehenden IT- und Telekommunikationskosten verursachungsgerecht in allen 16 Produktbereichen geplant. Hiervon entfielen auf den Produktbereich 01 – Innere Verwaltung 5.449.640 EUR, auf die übrigen 15 Produktbereiche entfielen 4.050.360 EUR, in Summe 9.500.000 EUR.

Aufgrund der Alleinzuständigkeit des Bereiches 4-4/IT wurde in Abstimmung mit diesem zum Haushalt 2024 eine zentralisierte Haushaltsplanung allein im Produktbereich 01 – Innere Verwaltung angestrebt. Dadurch finden sich die verwaltungsweiten Kosten für IT- und TK-Dienstleistungen ab 2024 ausschließlich im Produktbereich 01 – Innere Verwaltung wieder. Übrige Haushaltsansätze in den anderen 15 Produktbereichen wurden gleichzeitig auf 0 gesetzt. Es handelt sich hierbei also um eine Verlagerung dieser Kosten innerhalb der 16 Produktbereiche.

Betrachtet man den Deckungsring IT- und TK-Dienste in Summe so hat sich dennoch von 2023 (s. Haushaltsplan 2023, S. 410) zu 2024 (s. Haushaltsplanentwurf 2024, S. 253) ein Kostenanstieg von 9.500.000 EUR zu 10.089.600 EUR ergeben.

5. Basisgesundheitsbericht 2023 der Stadt Oberhausen

Vorlage: M/17/4000-01

Die Vorsitzende entschuldigt, dass aufgrund von Erkrankung keine Berichterstattung zur Vorlage erfolgen kann.

Frau Stadtv. Salwik äußert den Wunsch, dass die Präsentation zum Basisgesundheitsbericht 2023 unter geschlechterspezifischen Aspekten in der nächsten Sitzung des Gleichstellungsausschusses am 21.02.2024 vorgestellt wird.

Im Übrigen wird der Bericht zur Kenntnis genommen.

Stadt Oberhausen	10.01.2024 15:00 Uhr	Gleichstellungsausschuss
	Wahlzeit 2020/2025	Niederschrift
Sitzung des Gleichstellungsausschusses		
Rathaus Oberhausen; Ratssaal, Schwartzstraße 72, 46045 Oberhausen		

6. Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan 2022-2026
Vorlage: M/17/4240-01

Für Frau Stadtv. Schmidt läuft die Gleichstellung innerhalb der Stadtverwaltung noch schleppend, kann jedoch eine gute Entwicklung erkennen und führt beispielhaft die steigende Anzahl an Bereichsleiterinnen an.

Frau Stadtv. Salwik entgegnet, dass die Anzahl der Bereichsleiterinnen gestiegen sei, aber innerhalb der Verwaltung auch deutlich mehr Frauen beschäftigt sind.

Zudem fragt sie nach den AT Beschäftigten und möchte wissen, ob es ausschließlich Männer sind, die im AT Bereich beschäftigt sind.

Zudem hinterfragt sie, ob die Möglichkeit der Fachkräftezulage genutzt wird und für welche Berufsgruppen dieses Mittel der Fachkräftegewinnung genutzt wird.

Für Frau Stadtv. Opitz läuft die Gleichstellung innerhalb der Verwaltung sehr schleppend und wurde lange Zeit verschlafen und führt beispielhaft die Beschäftigungsquote der Feuerwehrfrauen mit 2 % an. Sie berichtet weiter von einer anderen Feuerwehr, die den Frauenanteil auf 50 % erhöhen konnten.

Für Frau Pechner-Gorissen sind Frauen in Führungspositionen zu selten vertreten und auch im gehobenen Dienst ist der Männeranteil größer.

Frau Stadtv. Schmidt geht davon aus, dass sich die Frauenquote von 50 % auf die Freiwillige Feuerwehr und nicht die Berufsfeuerwehr bezieht.

Frau Vogt erläutert, dass es sich bei den AT-Beschäftigten um Beschäftigte handelt, die aufgrund ihrer Qualifikation keiner Tarifstruktur zugeordnet werden konnten und daher als sonstige Beschäftigte eingestellt wurden. Auch das Mittel der Fachkräftezulage wird zum Fachkräftegewinn besonders bei Ärzt*innen und Ingenieur*innen sowie im Bereich der IT genutzt. Die Fachkräftezulage wird derzeit nicht im Gleichstellungsplan abgebildet.

Auch Frau Vogt vermutet, dass sich die 50 % Frauenquote auf die Freiwillige Feuerwehr bezieht oder auf Feuerwehren, die eher im Rettungsdienst tätig sind.

Frau Stadtv. Salwik bittet darum, die Fachkräftezulage im nächsten Gleichstellungsplan abzubilden.

Im Übrigen wird die Vorlage zur Kenntnis genommen.

7. Bericht der Gleichstellungsstelle

Frau Costeck berichtet mittels Power-Point-Präsentation über die zurückliegenden und geplanten Tätigkeiten der Gleichstellungsstelle. Die Präsentation ist im Ratsinformationssystem hinterlegt.

Der Bericht wird zur Kenntnis genommen.

Ende der Sitzung: 15:23 Uhr

Louisa Baumann

Louisa Baumann
Vorsitzende



Nicole Tewes
Schriftführerin

Projektabschlussbericht Evaluation Verwendungsnachweis

Projektabschlussbericht

Beschlussvorlagen Nummer: B/17/3302-01
Titel der Maßnahme „Endlich Frei“ Konzeptionierung eines Workshops für SchülerInnen zur Prävention von häuslicher Gewalt in Kooperation mit Ruhrkomplex GmbH und dem SAT 1. Dokumentarfilm „Endlich Frei“
Träger der Maßnahme Frauen helfen Frauen e. V. Oberhausen
Leitung der Maßnahme Jan Krämer, Ruhrkomplex
Zeitraum der Maßnahme April - Juli 2023
Ausgangssituation Aus welcher Planung/Analyse leitete sich der Bedarf ab? Vor 3 Jahren entwickelten wir den Dokumentarfilm „Endlich Frei“, in Kooperation mit Ruhrkomplex GmbH. Am 7. März 2023 feierte der Dokumentarfilm Premiere zur Primetime um 20:15 Uhr auf SAT 1. Über 800.000 Menschen sahen den Film, der auch vom Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration finanziert wurde. Aktuell ist der Film auf der Plattform Joyn.de zu sehen. 240.547 Menschen sind in Deutschland 2022 Opfer von Häuslicher Gewalt geworden – 8,5 Prozent mehr als im Vorjahr: Das ist das Ergebnis des Lagebilds des Bundeskriminalamts. Jeden dritten Tag wird eine Frau von ihrem Partner oder Expartner umgebracht.
Ziele der Maßnahme Welche Ziele wurden zu Beginn der Maßnahme festgelegt? Was sollte konkret für welche Zielgruppe erreicht werden? Es sollten Fachleute in Oberhausen ein Konzept entwickeln für ein nachhaltiges Workshopprogramm, dass bundesweit eingesetzt werden soll für Kinder- und Jugendliche in Schulen oder anderen Einrichtungen. Lehrern und Multiplikatoren. Ziel ist das Thema „Häusliche Gewalt“ als Präventionsthema in die Schulen zu transportieren und zu enttabuisieren. Nachhaltige Prozesse in Gang zu setzen. Gesprächsangebote und Angebote von Infomaterial anbieten zu können. Die Vorstellung von Beratungsstellen vor Ort zu lancieren. Den Abbau von Hemmschwellen zu fördern, um die Kontaktaufnahme für Betroffene zu erleichtern. Lehrerfortbildung anzubieten mit dem Ziel zur Sensibilisierung für die besondere Problemsituation betroffener SchülerInnen.
Verlauf der Maßnahme Wie ist die Maßnahme verlaufen? Wie sahen konkret einzelne Umsetzungsschritte aus? Gab es Schwierigkeiten oder unvorhergesehene Ereignisse? Was sind wichtige Erfahrungswerte im Zusammenhang mit der Durchführung? Gemeinsam mit Fachleuten in Oberhausen wurde ein Konzept erstellt. • Konkret wurden die Inhalte der Workshops und Webseite entwickelt • die Umsetzung in Schulen und ihre Bedarfe analysiert. • das weitere Vorgehen geplant. • Mit Designern wird das Konzept zu einem Antrag gestaltet • Ein erstes „Look&Feel“ für die Website wird entwickelt Das Interesse und die Arbeit waren sehr erfolgreich, so dass auf jeden Fall ein Antrag an das Bildungsministerium in NRW zeitnah gestellt werden kann.

Zielerreichung Wurden die Ziele der Maßnahme erreicht? Welche Gründe gab es für Abweichungen? Wurde der Zeitplan eingehalten? Wurde der zunächst veranschlagte Kostenplan eingehalten? Welche Gründe gibt es für Abweichungen? Nutzenbetrachtung Welche Schlüsse können aus dem Verlauf der Maßnahme gezogen werden? Durch welche weiteren Maßnahmen lässt sich der Nutzen stabilisieren oder erhöhen? Gibt es Empfehlungen für Folgemaßnahmen? Die Ziele und der Zeitplan wurden erreicht, ein Antrag an das Ministerium wird zeitnah erfolgen.

Art der Ausgaben 1

Art der Ausgabe Teilnehmer:innen/ Aufwandsentschädigung Reisekosten der Teilnehmer:innen	Ausgabe EURO 1130,50
---	-------------------------

Art der Ausgaben 2

Art der Ausgabe Organisation	Ausgabe EURO 595
------------------------------	---------------------

Art der Ausgaben 3

Art der Ausgabe Aufwandsentschädigung / Webdesign & -konzept	Ausgabe EURO 535,50
---	------------------------

Art der Ausgabe 4

Art der Ausgab Evaluation, Sammlung, Auswertung	Ausgabe EUR 357
--	--------------------

Art der Ausgabe 5

Art der Ausgabe Räumlichkeiten	Ausgabe EUR 300
--------------------------------	--------------------

Gesamtfinanzierung:

Einnahmen gesamt 2500
Ausgaben gesamt 2918
Differenz 418

Ort, Datum <i>Oberhausen, 26.01.2024</i>	Unterschrift 	Frauen helfen Frauen e.V. Oberhausen Helmholtzstr. 48 46045 Oberhausen Tel: 02 03 / 80 45 11 Fax: 02 03 / 2 37 57
---	--	--

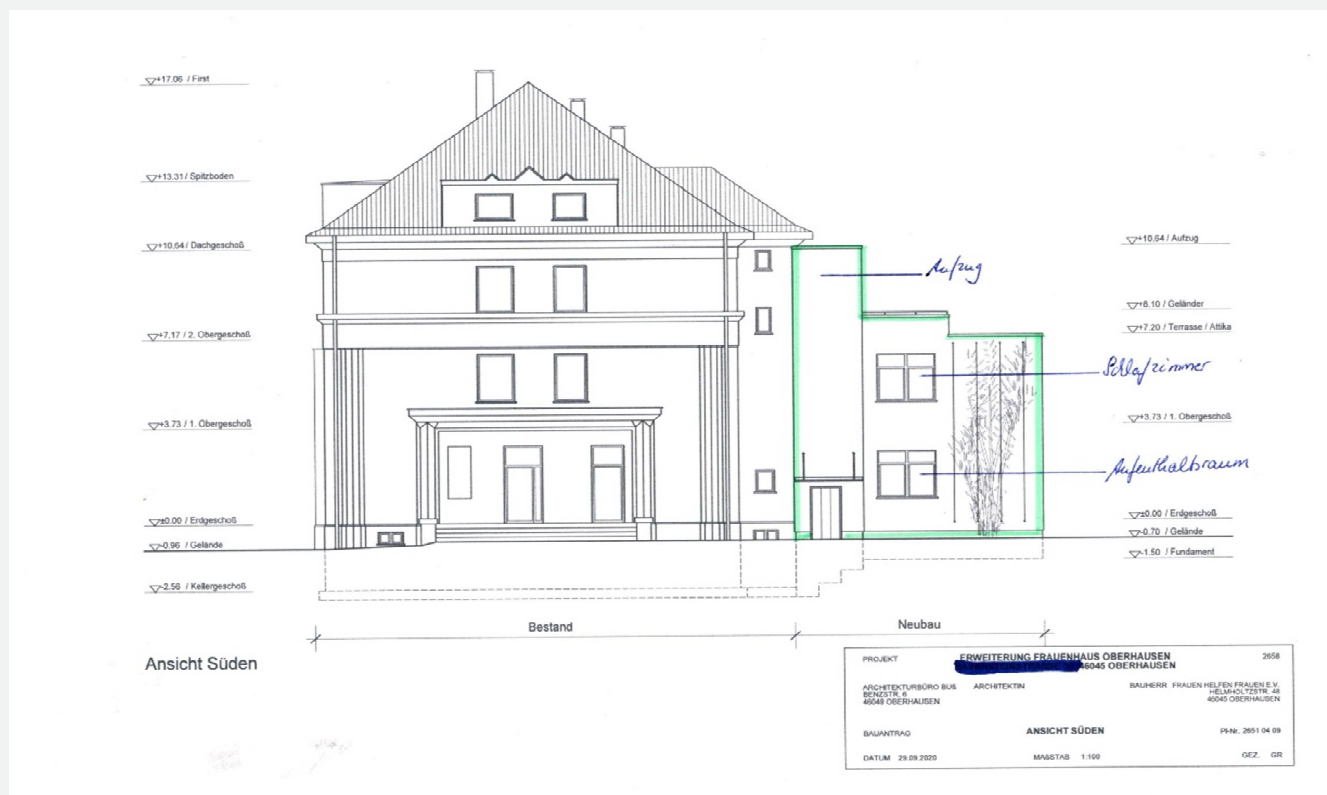


Frauenhaus
Oberhausen

Suna Tanış, Leitung Frauenhaus Oberhausen

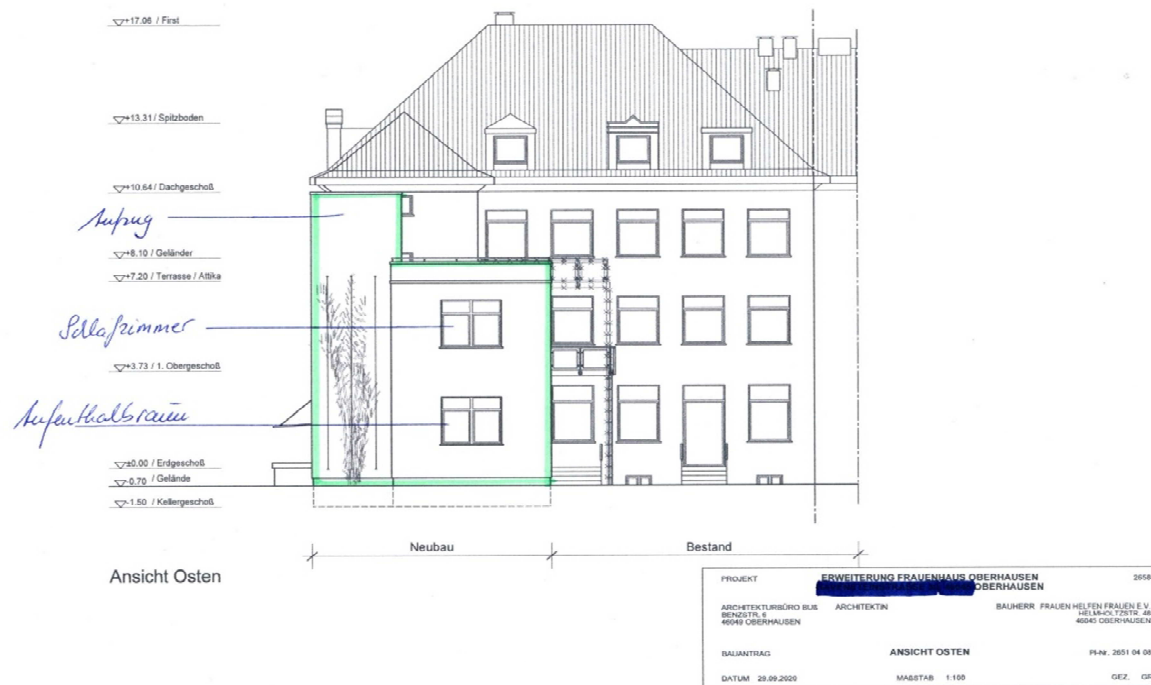
Frauenhaus Oberhausen Ansicht Ost

2



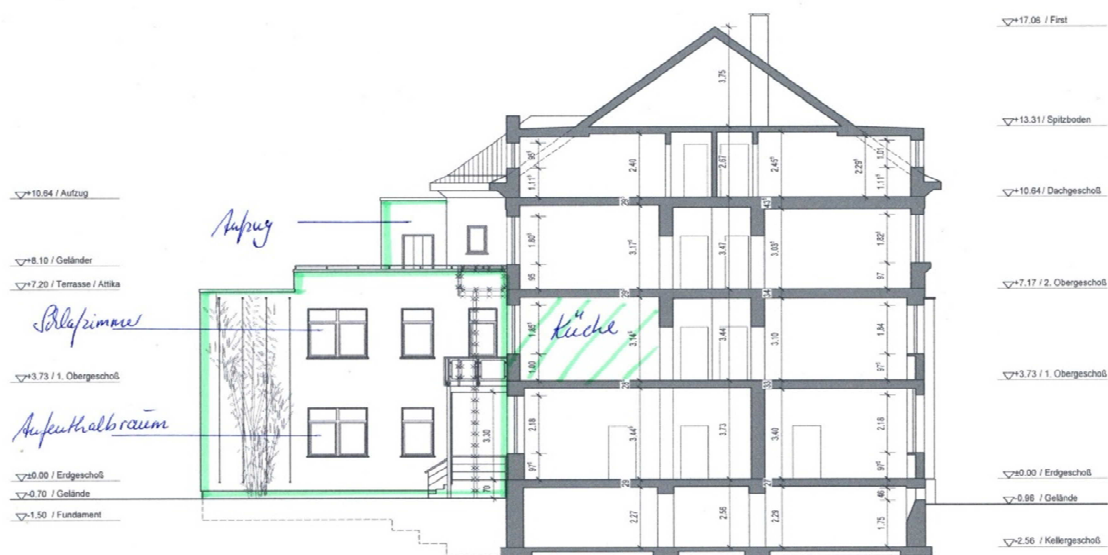
Frauenhaus Oberhausen Ansicht Ost

3



Frauenhaus Oberhausen Ansicht Nord

4



Ansicht Norden

Legende:

- Bestand
- Neue Bauteile
- Abbruch

PROJEKT	ERWEITERUNG FRAUENHAUS OBERHAUSEN	2058
ARCHITEKTURBÜRO BUS	ARCHITEKTIN	BAUHERR FRAUEN HELFEN FRAUEN E.V.
REINSTR. 6		HELMHOLTZSTR. 46
46049 OBERHAUSEN		46049 OBERHAUSEN
BAUANTRAG	ANSICHT NORD	FSH: 2051 04 07
DATUM 29.09.2020	MAßSTAB 1:100	GEZ. GR



Anbau Frauenhaus Oberhausen

5

2021

Das Frauenhaus stellt einen Förderantrag beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben in Berlin und erhält eine Förderzusage über 430.000 €. Die Fördersumme erhöht sich im Laufe des Jahres auf 544.049,89 €.

2022

Die andauernde Pandemie und der Krieg in der Ukraine.
Die Kosten steigen und es müssen einige Änderungsanträge gestellt werden.

2023

Endlich rollen die Bagger.

2024

Am 08. März dieses Jahres, pünktlich zum Weltfrauentag, können wir unseren Anbau einweihen und hoffen, Betroffenen mit körperlichen Einschränkungen Schutz und Sicherheit im Frauenhaus Oberhausen bieten zu können.
Hinter mir sehen Sie eine Bauskizze, um zu verdeutlichen, was Angebaut wurde.



Frauenhaus
Oberhausen

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit





Britta Costeck
Gleichstellungsbeauftragte
Stadt Oberhausen



One Billion Rising 14.02.2024

Gemeinsame Tanzaktion gegen Gewalt an Frauen vor dem Technischen Rathaus in Kooperation mit:

- Frauen helfen Frauen
- Kommunalem Integrationszentrum
- Caritasverband Oberhausen
- Netzwerk Mädchenförderung
- Über 100 Personen haben an der Veranstaltung teilgenommen





Equal Care Day

29.02.2024

- Herausgabe einer Pressemitteilung zum Equal Care Day, um auf die unfaire Verteilung von Care Arbeit und mangelnde Wertschätzung aufmerksam zu machen





Rentenworkshop für Frauen

06.03.2024

**equal
pay
day,-**

- Anlässlich des Equal Pay Days veranstaltet die Gleichstellungsstelle der Stadt Oberhausen in Kooperation mit dem Jobcenter Oberhausen, der Agentur für Arbeit Oberhausen sowie der Stadtparkasse Oberhausen einen Rentenworkshop für Frauen
- Über 130 Anmeldungen liegen bereits vor

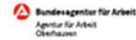
Mittwoch,
06. März 2024

Sichern Sie Ihre Zukunft! Klare Einblicke und praktische Tipps für finanzielle Unabhängigkeit im Alter. Erfahren Sie, wie Sie langfristig planen und finanzielle Unabhängigkeit im Ruhestand erreichen. Für Frauen jeden Alters.

Mit dem Rentenexperten Dirk R. Schuchardt
von 17 bis 20 Uhr | Zentrum Altenberg
Hänselstraße 20, 46049 Oberhausen

Anmeldungen
Telefonisch 0208 / 62134-247
Oder online
<https://beteiligung.nrw.de/portal/oberhausen/beteiligung/themen/1005092>

Jetzt kostenlos anmelden!
Bis zum 16. Februar

Infopoint
Mitzig! Sie geht noch mehr!

Ganz einfach einen Platz sichern:
QR-Code scannen und anmelden





Internationaler Frauentag

08.03.2024

Ausrichtung des Frauenempfangs in Kooperation mit RWO

Herausgabe des Veranstaltungsflyers „Frauen in Oberhausen“
in Kooperation mit dem Theater Oberhausen

Beispielhaft sind folgende Angebote zu nennen:

- Frauenfrühstück im Leerstand zum Internationalen Frauentag
- Barcamp zum Internationalen Frauentag
- Ladys Sportsday





Frauengesundheitstage 2024

Wie das Geschlecht die Gesundheit beeinflusst

Auftaktveranstaltung Filmvorführung:

Film „Im Himmel trägt man hohe Schuhe“

- am: 14.04.2024 ab 11:30 Uhr
- wo: im Lichtburg Filmpalast,
Elsässer Straße 26

FRAUENGESUNDHEIT OBERHAUSEN

Wie das **Geschlecht** die Gesundheit beeinflusst

FRAUENGESUNDHEITSTAGE OBERHAUSEN 2024

09.04. Frauenessen schlagen anders Dienstag, 18.30 - 20.00 Uhr VHS Oberhausen	22.04. Frauen essen anders - Männer nicht! Montag, 18.30 - 21.30 Uhr KIRCH Oberhausen
14.04. Filmreihe Lieblingstherapie: „Im Himmel trägt man hohe Schuhe“ Sonntag, 11.30 Uhr Sektempfang, 12.00 Uhr Film	23.04. Hormone - wie sie Mädchen und Frauen in den unterschiedlichen Lebensphasen beeinflussen Dienstag, 18.00 Uhr Frauenberatungsstelle Oberhausen
16.04. Schwangerschaft und Schwangerschaft - Gefahr für Mutter und Kind? Dienstag, 16.30 - 17.30 Uhr, Uwe-Zahn Erziehungsstelle e.V.	08.05. Café unterwegs - Interkulturelles Frauencafé: „Wenn die weibliche Seele sich meldet“ Mittwoch, 9.30 - 11.30 Uhr, VHS Oberhausen
17.04. Mysterie - ein klassisches Frauenlied? Mittwoch, 18.30 - 20.00 Uhr, VHS Oberhausen	14.05. Aktiv gegen Brustkrebs - Selbstuntersuchungskurs Dienstag, 15.00, 16.00 und 17.00 Uhr, DB - die Kunst
19.04. „Gesundheit - leicht gemacht“ eine Fortbildung für Frauen mit Behinderung Freitag, 10.00 - 15.00 Uhr, Lebenshilfe Oberhausen	28.05. Walk and Talk „Frauen und Gesundheit“ - Start in eine gesunde Zukunft! Dienstag, 16.30 - 18.00 Uhr Sport- und Freizeitanlage SSB

Veranstaltungsort: Lichtburg Filmpalast, Elsässer Straße 26
www.frauengesundheit-oberhausen.de

KEFB, vhs, and other logos at the bottom.



Auszug der weiteren Angebote:

- Fachvorträge zu Gesundheitsthemen wie z.B. Herzinfarkte bei Frauen, Schlafapnoe und Schwangerschaft und Hormone in den unterschiedlichen Lebensphasen
- Kurs zum Erlernen der Selbstuntersuchung der Brust
- Input zum Thema „Hysterie- ein klassisches Frauenleiden“
- Fortbildungsangebot „Gesundheit-leicht gemacht,, für Frauen mit Behinderung
- Walk and Talk “Frauen und Gesundheit- Start in eine gesunde Zukunft!“



Visuelle 2024

25.09.2024 – 29.09.2024

Verleihung des Zonta Publikumspreises 2023

- Siegerfilm: Sieben Winter in Teheran
- Die Preisverleihung findet am 20.03.2024 um 18:00 Uhr im Lichtburg Filmpalast statt

Preview „Morgen ist auch noch ein Tag“

- am 26.03.2024 um 18:00 Uhr im Lichtburg Filmpalast





Basisgesundheitsbericht 2023

Stadt Oberhausen



Agenda

- Einordnung Gesundheitsberichterstattung
- Themen und Datenbasis
- Limitationen
- Ausgewählte Ergebnisse
- Ausblick auf Spezialbericht



Einordnung Gesundheitsberichterstattung

- Ausschnitt zur gesundheitlichen Lage der Oberhausener Bevölkerung
- Gesundheitsinformationen auf Basis verfügbarer Daten einer Stichprobe der Gesamtbevölkerung
- Aufzeigen von Handlungsbedarfen
- Bericht als Kommunikationsmittel zur Verbreitung von kommunalen Gesundheitsinformationen



Themen und Datenbasis

- Rahmenbedingungen von Gesundheit und demografische Bevölkerungsdaten
- Gesundheitszustand der Bevölkerung
 - Mortalität
 - Morbidität und Krankheitsgeschehen
 - Kindergesundheit
- Umweltbezogene Gesundheitsrisiken
- Gesundheitliche Versorgung



Themen und Datenbasis

- Landeszentrum für Gesundheit Nordrhein-Westfalen (LZG.NRW): Indikatoren und Kennzahlen, Daten zur Todesursachenstatistik und Krankenhausfallstatistik
- Kassenärztlichen Vereinigung Nordrhein: Daten zur Behandlungshäufigkeit sieben verschiedener Diagnosen und zur Bedarfsplanung der vertragsärztlichen Versorgung
- Stadtinterne Daten aus den Bereichen Statistik, Umwelt, Kinder- und Jugendgesundheitsdienst
- Berichtszeitraum 2016 bis 2021 bzw. 2022



Limitationen

- Keine kleinräumigen Gesundheitsdaten
- Ergebnisse zeigen Status quo von 2021 bzw. 2022
- Kleine Indikatorenauswahl
- KV-Daten beziehen sich lediglich auf gesetzlich Versicherte mit vertragsärztlicher Behandlung im jeweiligen Jahr



Ausgewählte Ergebnisse – I

Vermeidbare Sterbefälle nach ausgewählten Diagnosen

2.1.5 Vermeidbare Sterbefälle nach ausgewählten Diagnosen

Einige Todesursachen gelten unter entsprechenden Behandlungs- und Vorsorgebedingungen als vermeidbar. Sie werden unter dem Begriff vermeidbare Sterbefälle zusammengefasst. Dazu zählen die sechs häufigsten Todesursachen je Altersgruppe und nach Bedarf geschlechtsspezifisch, welche im regionalen Vergleich abgebildet werden (Tab. 1). Die angegebene Darstellung von Altersgruppen und Geschlechtern je Sterbeursache basiert auf den Daten der Kennzahlen des LZG.NRW und ist nicht feingliederig differenzierbar. Daten zu vermeidbaren Sterbefällen in Oberhausen liegen als 5-Jahresmittelwert vor.

Diagnose	2015-2019	2020-2024
Herz-Kreislauferkrankungen	1.000	1.000
Bluthochdruck	1.000	1.000
Koronare Herzkrankheit	1.000	1.000
Bluthochdruck und koronare Herzkrankheit	1.000	1.000
Koronare Herzkrankheit	1.000	1.000
Koronare Herzkrankheit	1.000	1.000
Koronare Herzkrankheit	1.000	1.000
Koronare Herzkrankheit	1.000	1.000
Koronare Herzkrankheit	1.000	1.000
Koronare Herzkrankheit	1.000	1.000

Tabelle 1 Übersicht vermeidbare Sterbefälle nach Diagnosen (Eigene Darstellung, Quelle: LZG.NRW, Kennzahl 3.14)

Aus Abbildung 5 geht hervor, dass das größtmögliche Interventionspotential hinsichtlich der vermeidbaren Sterbefälle auf Krankheiten der Leber zurückzuführen ist. Die Abweichung vom Landesdurchschnitt betrug im gemittelten Bezugsjahr 2019 10 %. Die nächsthöheren Abweichungen von Landesdurchschnitt ergaben sich für die vermeidbaren Sterbefälle aufgrund von koronarer Herzkrankheit und bösartigen Neubildungen der Luftröhren und der Lunge (20 %).

Ausgewählte Ergebnisse – I

**In Oberhausen gab es 29 % mehr
vermeidbare Sterbefälle aufgrund von
Krankheiten der Leber als im NRW-Durchschnitt.***

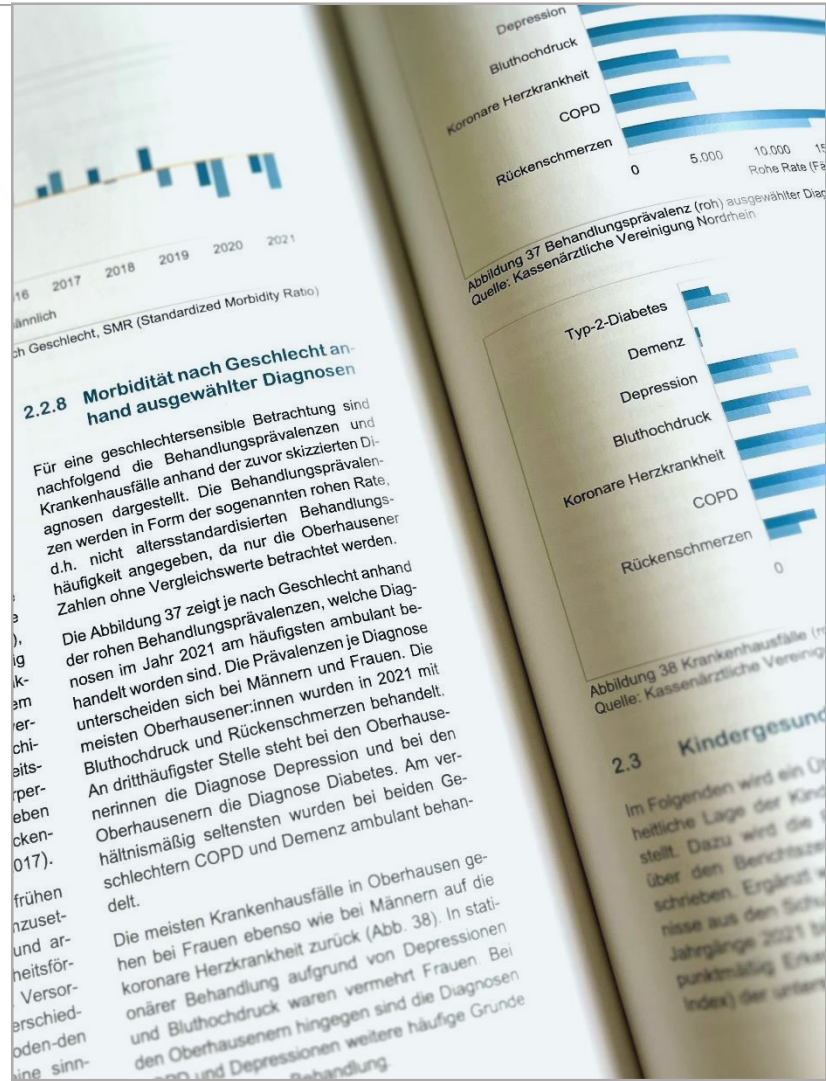
- Potenzielle Ursachen der Lebererkrankung: z. B. Schäden durch erhöhten Alkoholkonsum, (Virus-)Hepatitis

*Mittelwert 2016-2020 (Gesundheitsbericht S. 15ff)



Ausgewählte Ergebnisse – II

Morbidität nach Geschlecht anhand ausgewählter Diagnosen



Höchste Behandlungsprävalenz* bei...

Frauen

1. Bluthochdruck
2. Rückenschmerzen
3. Depression

Männern

1. Bluthochdruck
2. Rückenschmerzen
3. Typ-2-Diabetes

* Bezugsjahr 2021 (Gesundheitsbericht S. 36f)



Potenzielle Ursachen

- Bluthochdruck: z.B. erhöhter Alkoholkonsum, Übergewicht, ungesunde Ernährung, Bewegungsmangel
- Rückenschmerzen: z.B. Schäden oder Erkrankungen der Wirbelsäule, Bewegungsmangel, Fehlbelastungen, Stress
- Diabetes Typ 2: z.B. Rauchen, Bewegungsmangel, Fettleibigkeit



Potenzielle Ursachen für Geschlechterunterschied

- Depressionen: unterschiedliche Wahrnehmung von psychischen Symptomen bei Frauen (Unruhe, Traurigkeit, Selbstzweifel) und Männern (sozialer Rückzug, Substanzmissbrauch, Aggressivität)
→ dadurch verzerrte Diagnostik der Krankheit



Mögliche Präventionsmaßnahmen

- Überregionaler Fachaustausch mit LZG und Ruhrgebietskommunen zum Thema Sterblichkeit
- Jährlicher Oberhausener Gesundheitstag in Kooperation mit stationären Gesundheitsversorgern, der Selbsthilfe-Kontaktstelle, dem Paritätischen und der AOK
- Jährlich stattfindende Frauengesundheitstage
- Schlaganfallbus in Sterkrade in Kooperation mit AMEOS, der Selbsthilfe-Kontaktstelle und dem Stadtsportbund
- Impulsworkshops zu ausgewählten Themen wie Stress, Rückengesundheit, Darmgesundheit, Ernährung, gesunder Schlaf in Kooperation mit der VHS
- Gesundheitsförderungsprojekt in Zusammenarbeit mit der Ruhrwerkstatt für die Zielgruppe der alleinerziehenden Mütter und Väter und deren Kinder
- Aufklärungsveranstaltungen im Rahmen der Krebspräventionswoche in Kooperation mit der Helios Klinik
- Etablierung des Instagram-Formats „Wusstest Du schon?“ des Bereich Gesundheit über den Kanal der Stadt Oberhausen zur Sensibilisierung von Gesundheitsthemen wie z.B. Bluthochdruck, Schlaganfall, Organspende, Rheuma, uvm.





Ausblick auf Spezialbericht – Projekt gesund.leben in Oberhausen

Module Sport & Alltagsmobilität

Projekt gesund.leben in Oberhausen

- Förderprojekt des GKV-Spitzenverbandes
- Projektziele:
 - Strukturaufbau zur kommunalen Gesundheitsförderung
 - Ergänzung der Gesundheitsberichterstattung um subjektive Einschätzung der Bevölkerung zu gesundheitlichen Lebensverhältnissen



Projekt gesund.leben in Oberhausen

- Projektbaustein: Befragung innerhalb der Kommune als digitale partizipative Methode
- Befragungszeitraum: Januar bis Mai 2023
- Veröffentlichung im 1. Halbjahr 2024
- Ergebnisse auch für andere Fachplanungen nutzbar machen



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Konzept

zur Heranführung an den Arbeitsmarkt und Feststellung,
Verringerung oder Beseitigung von Aktivierungs- und
Vermittlungshemmnissen

EmpowerMOM:
Ganzheitliche Stärkung für (Allein-)Erziehende
Frauen auf dem Arbeitsmarkt

Inhalt

I.	EINFÜHRUNG, MAßNAHMEZIEL UND ARBEITSMARKTRELEVANZ	2
II.	DAUER DER MAßNAHME	4
III.	ZIELGRUPPE UND ZUGANGSVORAUSSETZUNG	5
IV.	CHANCENGLEICHHEIT	5
V.	AUFTRAGSBEZOGENE ZUSAMMENARBEIT	5
VI.	TEILNEHMERINNENBEZOGENE VORGEHENSWEISE.....	9
VII.	HEMNNISSE UND STRATEGIEN FÜR DIE HERANFÜHRUNG AN DEN ARBEITSMARKT	12
VIII.	PERSONAL	16
IX.	ORGANISATION	21
X.	MAßNAHMENABLAUFPLAN	24

I. EINFÜHRUNG, MAßNAHMEZIEL UND ARBEITSMARKTRELEVANZ

Ein entscheidender Faktor bei der Gewinnung und Bindung qualifizierter Mitarbeiter:innen ist mehr denn je die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das Thema Familienfreundlichkeit wird für Unternehmen in der MEO-Region (Mülheim an der Ruhr, Essen und Oberhausen), aber auch in ganz Deutschland immer wichtiger. Dass Frauen auf dem Arbeitsmarkt fehlen, ist angesichts des Fach- und Arbeitskräftemangels, der sich in der Corona-Krise noch einmal verschärft hat, fatal. Mit diesem Coaching-Konzept möchten wir eine nachhaltige Veränderung bewirken und langfristig die beruflichen Perspektiven für alleinerziehende Frauen in Mülheim und Oberhausen stärken.

Neben einer besseren Betreuungsinfrastruktur haben vielfältige betriebliche Maßnahmen wie etwa flexiblere Arbeitszeiten oder Home-Office-Lösungen die Grundlage für familienfreundliche Arbeitsbedingungen geschaffen. Dennoch: Eine Vielfalt von angebotenen Maßnahmen allein reicht nicht aus.

Die Städte Mülheim und Oberhausen bieten zahlreiche Arbeitsmöglichkeiten, doch Alleinerziehende stehen bei der Arbeitsmarktintegration vor besonderen Herausforderungen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein zentrales Anliegen für diese Zielgruppe, und passgenaue Unterstützungsangebote sind essenziell, um eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Unser Coaching-Konzept setzt genau hier an, indem es gezielt auf die Bedürfnisse und Lebensumstände der Alleinerziehenden eingeht.

Ein Blick auf die Zahlen: Während lediglich 19 Prozent der Beschäftigten der Meinung sind, dass das Unternehmen auf ihre persönliche Lebenssituation eingeht und hierfür Lösungen anbietet, glauben dreimal so viele Unternehmen (58 Prozent), eine passgenaue Vereinbarkeitspolitik zu verfolgen (BMFSFJ. (2019). Familienfreundliche Unternehmenskultur). So sehen viele Beschäftigte ihre Bedürfnisse deutlich weniger berücksichtigt, als Unternehmen dies angeben.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat aus Sicht der Bevölkerung in den vergangenen Jahren erheblich an Bedeutung gewonnen. Vereinbarkeit ist längst kein Thema mehr, das vorrangig nur für Mütter relevant ist, sondern sie wird inzwischen von vielen berufstätigen Männern und Frauen in unterschiedlichen Lebenslagen und -phasen als wichtiges Element der Lebensplanung wahrgenommen. Immer mehr Väter wollen ihre Arbeitszeit reduzieren oder flexibler gestalten. Allerdings stellen

Mütter immer noch die größte Gruppe der Beschäftigten dar, die den “Spagat” zwischen Kindererziehung und Berufstätigkeit nicht schaffen.

Frauen, insbesondere solche, die unentgeltliche Care-Arbeit wie die Pflege von Angehörigen und Kindererziehung leisten, sind auf dem Arbeitsmarkt nach wie vor unterrepräsentiert. Sie können im Durchschnitt weniger bezahlte Erwerbsarbeit leisten und erhalten niedrigere Gehälter. Für die Frauen selbst hat die Tatsache, dass sie am Arbeitsmarkt unterrepräsentiert sind, negative Konsequenzen – weniger gesellschaftliche Teilhabe und Gestaltungsmöglichkeit, finanzielle Abhängigkeit, aber auch drohende Altersarmut.

Zielsetzung

Wir möchten Chancengerechtigkeit vorantreiben und Eltern auf dem Arbeitsmarkt stärken – gerade auch solche Elternteile, wie Alleinerziehende, die vor besonders vielen gesellschaftlichen Hürden stehen. Wir möchten Türen öffnen und dazu beitragen, dass Mütter und Väter unabhängig von gesellschaftlichen Zuschreibungen und Geschlechterstereotypen ihr volles Potenzial entfalten.

Dabei wollen wir die Teilnehmenden zum Experimentieren mit Rollen anregen, Rollenklischees aufbrechen und zum Verhandeln von Rollenauffassungen ermutigen.

„Ich wünschte, ich hätte das schon früher gewusst“ – gegen diesen Spruch wollen wir vorgehen, indem wir informelles Wissen zugänglich machen. Berufliches Erfahrungswissen teilen.

„Ich möchte mich mit Eltern austauschen, die meine Situation verstehen“ – wir wollen einen Vertrauensraum unter Gleichgesinnten schaffen, der persönliches Wachstum möglich macht.

„Ich wünsche mir jemanden, der an mich glaubt & der mir Mut macht“ – im Zentrum steht das Empowerment. Durch das Ermöglichen des „in Beziehung Tretens“ zwischen den Teilnehmenden, möchten wir zur Stärkung der persönlichen Resilienz beitragen. Denn Widerstandskraft brauchen insbesondere die Menschen, die der Herausforderung Familie – Beruf gegenüberstehen.

Viele Alleinerziehende wollen wieder im Berufsleben Fuß fassen. Oder wollen/müssen während ihrer Elternschaft Familie und Beruf unter einen Hut bringen. Beide Seiten, ihre Kinder und ihre Arbeitgebenden, verlangen daher von ihnen viel ab: Zeit, Energie, Hingabe zu ihren Kindern und Leistungen im Beruf. Das ist eine komplizierte Balance und hier wollen wir sie gerne unterstützen.

Das Coaching-Konzept verfolgt das Ziel, die Teilnehmerinnen langfristig zu stärken und ihnen die Werkzeuge zu geben, um ihre beruflichen und persönlichen Ziele erfolgreich zu verwirklichen. Durch die gezielte Förderung psychosozialer Kompetenzen und die Etablierung eines unterstützenden Peer-Netzwerks soll eine nachhaltige Veränderung im Leben der Alleinerziehenden angestrebt werden.

Durch die enge Kooperation mit lokalen Beratungs- und Hilfsangebotsstellen, dem ZAQ – Zentrum für Ausbildung und berufliche Qualifikation Oberhausen e.V., sowie den Jobcentern Mülheim und Oberhausen können wir individuelle Unterstützung und passgenaue Informationen bieten. Wir möchten den Frauen dabei helfen, ein persönliches Netzwerk aufzubauen, das auch nach der Maßnahme als nachhaltige Ressource dient. Dieser ganzheitliche Ansatz gewährleistet eine enge Verzahnung von Coaching und Arbeitsmarktintegration, um den Frauen optimale Chancen für eine erfolgreiche Erwerbstätigkeit zu bieten.

Durch die Förderung dieser Coaching-Maßnahme möchten wir einen aktiven Beitrag zur Verbesserung der Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt für alleinerziehende Frauen in Mülheim und Oberhausen leisten. Wir sind fest davon überzeugt, dass eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt nicht nur das Leben der Alleinerziehenden verbessert, sondern auch eine positive Wirkung auf ihre Kinder und das gesamte soziale Umfeld hat. Wir möchten eine nachhaltige Veränderung bewirken und langfristig die beruflichen Perspektiven für alleinerziehende Frauen in Mülheim und Oberhausen stärken.

II. DAUER DER MAßNAHME

Die Laufzeit des Coachings ist auf 3 Monate festgelegt, mit wöchentlich stattfindenden rahmengebenden Präsenzterminen, im Umfang von 5 Unterrichtseinheiten (à 45 Minuten). Maßnahmenstart ist der 19.09.2023, die abschließende Veranstaltung findet am 12.12.2023 statt.

III. ZIELGRUPPE UND ZUGANGSVORAUSSETZUNG

Das Coaching richtet sich an (allein)erziehende Frauen, die Kundinnen des Jobcenters Mülheim an der Ruhr oder Oberhausen sind, mindestens ein Kind erziehen und sich in der beruflichen Weiterbildung/Qualifizierung oder im Wiedereinstieg befinden oder auf den beruflichen Wiedereinstieg vorbereitet werden. Auch wenn folglich von Alleinerziehenden gesprochen wird, richtet sich das Coaching ebenfalls an erziehende Frauen, die in einer Partnerschaft leben. Auch hier obliegt in den meisten Fällen die Verantwortung für das Kind/ die Kinder den Müttern, sodass diese Zielgruppe ähnlich Herausforderungen begegnet.

Das Coaching-Konzept richtet sich an eine Zielgruppe, die psychosoziale Herausforderungen wie finanzielle Sorgen, soziale Isolation und Stress bewältigen müssen. Es bietet gezielte Unterstützung zur Stärkung der Resilienz und zur Bewältigung dieser Herausforderungen. Zudem fördert es die Identitätsfindung und das Selbstbewusstsein der Teilnehmerinnen. Ein wichtiger Bestandteil ist der Aufbau eines unterstützenden Peer-Netzwerks, das den Frauen soziale Unterstützung und Verständnis bietet. Insgesamt soll das Coaching den Frauen helfen, ihre psychosozialen Ressourcen zu stärken und ein gestärktes Selbstbewusstsein aufzubauen.

IV. CHANCENGLEICHHEIT

Die Coaching-Maßnahme fördert die Chancengleichheit, indem sie Alleinerziehenden hilft, ihre individuellen Ziele zu verfolgen, sich beruflich weiterzuentwickeln und langfristig erfolgreich am Arbeitsmarkt teilzunehmen. Es schafft bessere Voraussetzungen für eine gelungene berufliche Integration und persönliche Entwicklung der Alleinerziehenden in Mülheim und Oberhausen.

V. AUFTRAGSBEZOGENE ZUSAMMENARBEIT

Der Aufbau eines Unterstützungsnetzwerks für Alleinerziehende, das darauf abzielt, ihnen den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern, erfordert eine koordinierte Zusammenarbeit von Regierungsbehörden, kommunalen Organisationen, Arbeitgebern und der Gemeinschaft.

Für Oberhausen und Mülheim gibt es verschiedene Anlaufstellen und Beratungsangebote, die Alleinerziehenden dabei helfen können, wieder eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen.

Durch die systematische Vernetzung mit anderen Helfersystemen und unterschiedlichen Beratungseinrichtungen, Verbänden und Behörden in Oberhausen und Mülheim ist eine fallbezogene Zusammenarbeit stets gewährleistet. Die enge Zusammenarbeit ermöglicht einen erfolgsorientierten Förder- und Aktivierungsprozess.

Jobcenter Oberhausen und Jobcenter Mülheim an der Ruhr

Die Jobcenter Mülheim und Oberhausen spielen eine wesentliche Rolle bei der Umsetzung des Coaching-Konzepts für Alleinerziehende. Ihre Unterstützung beginnt bereits bei der Akquise der Teilnehmerinnen, indem sie potenzielle Kandidatinnen identifizieren und sie über das Coaching informieren. Dies ermöglicht eine gezielte Ansprache der Zielgruppe und fördert die Beteiligung von Alleinerziehenden, die von dem Coaching am meisten profitieren können.

Darüber hinaus können die Jobcenter auch auf verschiedene Weisen während des Coaching-Prozesses Unterstützung leisten. Sie bieten den Teilnehmerinnen bei Bedarf individuelle Beratung und Vermittlungsdienste an, wie zum Beispiel Hilfestellung bei der Suche nach passenden Stellenangeboten, Vermittlung von Praktika oder Weiterbildungsmöglichkeiten, die den individuellen Bedürfnissen und Kompetenzen der Alleinerziehenden entsprechen.

Die Jobcenter verfügen darüber hinaus über ein umfangreiches Netzwerk an Partnerinnen und Partnern sowie Einrichtungen, die ebenfalls Unterstützungsleistungen für Alleinerziehende anbieten. Durch eine enge Kooperation mit diesen kann eine ganzheitliche Unterstützung der Alleinerziehenden gewährleistet werden, die über das Coaching hinausgeht.

Zudem können die Jobcenter bei der Beantragung von Fördermitteln oder finanzieller Unterstützung behilflich sein, die den Alleinerziehenden den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt erleichtern. Dies könnte beispielsweise eine finanzielle Unterstützung für Kinderbetreuungskosten oder Fahrtkosten sein.

ZAQ – Zentrum für Arbeit und berufliche Qualifikation Oberhausen e.V.

Das Zentrum für Arbeit und Qualifizierung (ZAQ) übernimmt eine bedeutende Rolle bei der Umsetzung des Coaching-Konzepts für Alleinerziehende, indem es sowohl die notwendigen Räumlichkeiten als auch das Personal, darunter die sozialpädagogische Fachkraft, zur Verfügung stellt. Darüber hinaus stellt das ZAQ auch die benötigte Ausstattung und Infrastruktur für die Coachingsitzungen bereit, um eine angenehme und motivierende Lernumgebung für die Teilnehmerinnen zu schaffen.

Als etablierte Einrichtung verfügt das ZAQ zudem über ein breites Netzwerk an Partnern und Kooperationsmöglichkeiten. Es kann die Alleinerziehenden mit anderen Akteuren vernetzen, die ihnen zusätzliche Unterstützung und berufliche Perspektiven bieten können.

Das ZAQ kann Informationsveranstaltungen und Workshops zu relevanten Themen organisieren, die die Alleinerziehenden in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung unterstützen. Dabei können beispielsweise Workshops zum Bewerbungstraining, Zeitmanagement oder zur Work-Life-Balance angeboten werden.

Eine weitere wichtige Unterstützung des ZAQ besteht in der individuellen Beratung und dem Coaching für die Alleinerziehenden. Hierbei geht es darum, auf die spezifischen Bedürfnisse und Herausforderungen der Teilnehmerinnen einzugehen und sie in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung zu begleiten.

Durch die enge Kooperation mit regionalen Arbeitgebern kann das ZAQ zudem passende Arbeitsplatzmöglichkeiten für die Teilnehmerinnen identifizieren und sie bei der Arbeitsvermittlung unterstützen.

Durch die engagierte Unterstützung des ZAQ erhalten die Alleinerziehenden nicht nur Zugang zu einem professionellen Coaching-Programm, sondern auch zu einem umfassenden Netzwerk an Möglichkeiten und Unterstützungsleistungen. Dies trägt dazu bei, dass die Teilnehmerinnen in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung gestärkt werden und ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt nachhaltig verbessern können.

Competentia MEO – Kompetenzzentrum Frau und Beruf der MEO-Region

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf der MEO-Region nimmt im Coaching-Prozess für Alleinerziehende eine zentrale und unterstützende Rolle ein, um

sicherzustellen, dass das Coaching erfolgreich durchgeführt werden kann. Als Expertin für die Förderung der Frauenerwerbstätigkeit bringt das Kompetenzzentrum sein Fachwissen und seine Erfahrung ein, um die Alleinerziehenden gezielt zu unterstützen und ihre berufliche Integration zu fördern. Insbesondere das Netzwerk zu kleinen und mittleren Unternehmen erlaubt dem Kompetenzzentrum eine Einschätzung des Bedarfes und der Möglichkeiten aus Unternehmenssicht. Teilnehmerinnen profitieren von dieser Perspektive.

In erster Linie ist das Kompetenzzentrum für alle organisatorischen Belange des Coachings verantwortlich. Zusätzlich übernimmt das Kompetenzzentrum die konzeptionelle Ausgestaltung des Coachings. Gemeinsam mit der sozialpädagogischen Fachkraft entwickelt es das Coaching-Konzept für Alleinerziehende. Dabei fließt die Expertise des Kompetenzzentrums in die Gestaltung der Inhalte und Methoden ein, um den spezifischen Bedürfnissen der Zielgruppe gerecht zu werden.

Das Kompetenzzentrum kümmert sich auch um die Betreuung der externen Dozierenden. Es übernimmt die Akquise geeigneter Expert:innen, die den Alleinerziehenden Fachwissen vermitteln und ihnen bei der beruflichen Weiterentwicklung behilflich sind.

Eine wesentliche Rolle des Kompetenzzentrums liegt in der Beratung und Unterstützung der Teilnehmerinnen. Als zentrale Anlaufstelle steht es den Alleinerziehenden bei allen Fragen und Anliegen außerhalb der Coachingsitzungen zur Verfügung.

Als etablierte Einrichtung verfügt das Kompetenzzentrum über ein breites Netzwerk an Partnerinnen und Partnern sowie Kooperationsmöglichkeiten. Es vernetzt die Alleinerziehenden mit relevanten Akteuren, die weitere Unterstützung und berufliche Perspektiven bieten können.

Darüber hinaus führt das Kompetenzzentrum Evaluationen durch, um den Verlauf des Coachings zu überwachen und die Effektivität des Programms zu prüfen.

In dieser aktiven Rolle als Unterstützer und Koordinator trägt das Kompetenzzentrum Frau und Beruf der MEO-Region maßgeblich dazu bei, dass das Coaching für Alleinerziehende erfolgreich durchgeführt wird. Die gebündelte Expertise und Ressourcen des Kompetenzzentrums ermöglichen eine professionelle Begleitung der Teilnehmerinnen und fördern ihre berufliche und persönliche Entwicklung, um ihnen langfristig den Weg zurück in die Erwerbstätigkeit zu erleichtern. Auch das Netzwerk

zu Kleinen und Mittleren Unternehmen in der Region ist für Teilnehmerinnen für Betriebseinblicke oder einen Arbeitsmarktnahen Austausch vorteilhaft. Die Vernetzung zwischen den Teilnehmerinnen und den Unternehmen kann gegebenenfalls erfolgen.

Die enge Zusammenarbeit zwischen den vier Akteuren gewährleistet eine ganzheitliche Förderung der Alleinerziehenden und stärkt ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt nachhaltig.

VI. TEILNEHMERINNENBEZOGENE VORGEHENSWEISE

Im Coaching für alleinerziehende Frauen werden verschiedene teilnehmerbezogene Vorgehensweisen angewendet, um die Bedürfnisse, Erfahrungen und Ziele der Teilnehmerinnen angemessen zu berücksichtigen. Jede Teilnehmerin wird als einzigartige Person betrachtet, deren individuelle Bedürfnisse, Ziele und Herausforderungen im Mittelpunkt des Coaching-Prozesses stehen.

Eine wesentliche Vorgehensweise besteht darin, Empathie und Verständnis für die Situation der alleinerziehenden Frauen zu zeigen. Die sozialpädagogische Fachkraft fungiert als Coach, hört aktiv zu, zeigt Mitgefühl und schafft eine unterstützende und vertrauensvolle Atmosphäre. Dies ermöglicht den Teilnehmerinnen, ihre Gedanken, Sorgen und Ziele offen zu teilen und sich verstanden zu fühlen.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Stärkenorientierung. Das Coaching konzentriert sich darauf, die Stärken und Ressourcen der Teilnehmerinnen zu identifizieren und zu stärken. Dabei wird darauf abgezielt, das Selbstvertrauen und die Selbstwirksamkeit der Frauen zu fördern, indem sie ermutigt werden, ihre bereits vorhandenen Fähigkeiten und Kompetenzen einzusetzen. Durch die Fokussierung auf die Stärken wird eine positive Grundlage geschaffen, auf der die Teilnehmerinnen ihre Herausforderungen angehen und ihre Ziele erreichen können.

Die Teilnehmerinnen werden aktiv in den Coaching-Prozess einbezogen und ermutigt, ihre Ziele, Bedürfnisse und Meinungen einzubringen. Der Coaching-Prozess basiert auf Partizipation und Zusammenarbeit, um sicherzustellen, dass die Stimme der Teilnehmerinnen gehört wird und sie eine aktive Rolle bei der Gestaltung ihres individuellen Coaching-Programms haben.

Ein ganzheitlicher Ansatz wird verfolgt, bei dem nicht nur die beruflichen Ziele, sondern auch die persönlichen, emotionalen und familiären Aspekte der

Teilnehmerinnen berücksichtigt werden. Das Coaching erkennt an, dass alleinerziehende Frauen in verschiedenen Lebensbereichen aktiv sind, und integriert die verschiedenen Aspekte ihres Lebens in den Coaching-Prozess.

Eine sozialpädagogische Begleitung spielt dabei eine wichtige Rolle. Die sozialpädagogische Fachkraft bietet eine kontinuierliche Unterstützung und Beratung während des gesamten Prozesses. Sie fungiert als Ansprechpartnerin, Ressourcenvermittlerin und unterstützt die Teilnehmerinnen bei der Bewältigung individueller Herausforderungen.

Die Teilnehmerinnen werden durch die sozialpädagogische Begleitung in ihrer Resilienz gestärkt, während gleichzeitig der Entwicklungsprozess koordiniert wird. Die pädagogische Haltung und Arbeitsweise der pädagogischen Fachkraft basieren auf dem Empowerment-Ansatz und verschiedenen wissenschaftlichen Theorien, die im Folgenden näher erläutert werden.

Der Empowerment-Ansatz verfolgt das Ziel, die Selbstwirksamkeit der Frauen zu stärken und sie in ihrer Selbstbestimmung zu unterstützen, um ihre individuellen Ziele zu erreichen. Die pädagogische Fachkraft agiert als Partnerin auf Augenhöhe und schafft eine vertrauensvolle Atmosphäre, in der sich die Alleinerziehenden sicher fühlen, ihre Anliegen zu teilen. Durch gezielte Fragen und Methoden fördert sie die Selbstreflexion der Teilnehmerinnen, um ihre individuellen Stärken, Fähigkeiten und Interessen zu erkennen. Dabei berücksichtigt die Fachkraft die familiären Verpflichtungen und Lebensumstände der Frauen, um maßgeschneiderte Lösungen zu finden.

Die sozial-kognitive Theorie von Bandura betont die Bedeutung von Selbstwirksamkeitserwartungen. Die pädagogische Fachkraft kann die Selbstwirksamkeit der Alleinerziehenden stärken, indem sie sie ermutigt, kleine Ziele zu setzen und Erfolgserlebnisse zu erfahren. Durch das Erleben von eigenen Erfolgen wächst das Vertrauen der Frauen in ihre Fähigkeiten, was sie motiviert, weitere Herausforderungen anzugehen. Der ressourcenorientierte Ansatz rückt die individuellen Ressourcen und Stärken als Anstoß für Veränderungsprozesse in den Fokus und ermöglicht es der Fachkraft, die vorhandenen Potenziale der Frauen zu erkennen und zu nutzen.

Die Selbstbestimmungstheorie von Deci und Ryan betont das Bedürfnis nach Autonomie und sozialer Eingebundenheit. Die pädagogische Fachkraft lässt den Frauen Raum für eigene Entscheidungen und Handlungsmöglichkeiten. Die Frauen sollen das erleben, dass sie ihre eigenen Ziele und Schritte im Coaching-Prozess

bestimmen können, was zu einer höheren intrinsischen Motivation führt. Die Systemtheorie betrachtet die Alleinerziehenden als Teil eines sozialen Systems. So bezieht die Fachkraft das soziale Umfeld der Frauen mit ein und fördert Möglichkeiten der Unterstützung und Vernetzung.

Angeleitet durch die pädagogische Fachkraft, soll der Aufbau eines Peer-Netzwerkes im Coaching-Prozess vorangetrieben werden. Dieses ist sinnvoll, da die Selbstbestimmungstheorie betont, wie wichtig soziale Unterstützung und zwischenmenschliche Beziehungen für das persönliche Wachstum und die Motivation sind. Das Peer-Netzwerk bietet den Alleinerziehenden eine unterstützende Umgebung, in der sie sich mit Gleichgesinnten verbinden, Erfahrungen teilen und voneinander lernen können. Durch die Unterstützung und Empathie innerhalb des Netzwerks steigt das Selbstvertrauen und die Selbstwirksamkeit der Teilnehmerinnen, was sie motiviert, ihre beruflichen Ziele zu verfolgen und Hindernisse zu überwinden. Es fördert die Selbstbestimmung und das Wohlbefinden der Teilnehmerinnen und unterstützt sie dabei, erfolgreich in den Arbeitsmarkt zurückzukehren.

Im Kontext des Coaching-Prozesses für Alleinerziehende kann im Weiteren die transaktionale Theorie des Stresses und Coping von Lazarus und Folkman herangezogen werden. Diese kann wichtige Erkenntnisse liefern, um die Bewältigung von Herausforderungen und Stressfaktoren zu verstehen und gezielt Unterstützung zu bieten. Die pädagogische Fachkraft richtet ihre Haltung danach aus, den Frauen dabei zu helfen, ihre individuellen Stressoren zu identifizieren, sie zu bewerten und effektive Bewältigungsstrategien zu entwickeln. Die Fachkraft bietet Unterstützung und ermutigt die Frauen, belastende Situationen nicht als unüberwindbare Hindernisse, sondern als Herausforderungen zu sehen, die durch den Einsatz ihrer individuellen Ressourcen bewältigt werden können.

Indem die pädagogische Fachkraft diese wissenschaftlichen Theorien in den Empowerment-Ansatz integriert, kann sie die Alleinerziehenden gezielt unterstützen, ihre Selbstwirksamkeit stärken, ihre Ressourcen nutzen, ihre Selbstbestimmung fördern und ein positives soziales System schaffen. Das Coaching bietet so eine ganzheitliche und unterstützende Begleitung, um die Alleinerziehenden auf ihrem Weg zu stärken und ihre persönliche und berufliche Entwicklung zu fördern.

Eine strategische und methodische Vorgehensweise ermöglicht es der sozialpädagogischen Fachkraft/der systemischen Coachin dabei, die Inhalte der einzelnen Coaching-Termine an die Bedürfnisse und Ziele der Teilnehmerinnen

anzupassen und ihnen eine maßgeschneiderte Unterstützung zu bieten. Durch eine Kombination verschiedener Methoden wird gewährleistet, dass der persönlichen Entwicklung, den beruflichen Kompetenzen und der sozialen Unterstützung der Frauen Rechnung getragen wird.

VII. HEMMNISSE UND STRATEGIEN ZUR HERANFÜHRUNG AN DEN ARBEITSMARKT

Im Coaching für Alleinerziehende werden verschiedene Hemmnisse, denen sie auf dem Weg zur (Wieder-)aufnahme einer Erwerbstätigkeit begegnen können, adressiert. Gleichzeitig werden auch Strategien entwickelt, um diese Hemmnisse abzubauen und die Teilnehmerinnen erfolgreich an den Arbeitsmarkt heranzuführen.

Die untenstehende Tabelle gibt einen umfassenden Überblick über die Hemmnisse, die im Coaching für Alleinerziehende behandelt werden, die Strategien zum Abbau dieser Hemmnisse sowie die damit verbundenen Ziele. Zusätzlich werden mögliche psychosoziale und soziale Hemmnisse aufgeführt, die im Coaching angesprochen werden können, um eine ganzheitliche Unterstützung zu gewährleisten.

Berufsbezogene Hemmnisse	Psychosoziale- sowie soziale Hemmnisse	Strategien	Ziele
(fehlende) Kinderbetreuung	- Gefühle von Schuld oder Unsicherheit wegen der Abwesenheit von zu Hause - Einschränkung der Flexibilität durch starre Betreuungszeiten	- Unterstützung bei der Suche nach Kinderbetreuungsoptionen - Information über Betreuungsangebote - Vermittlung von Kontakten zu Betreuungseinrichtungen	- Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Erwerbstätigkeit - Sicherstellung einer qualitativ hochwertigen Kinderbetreuung
Qualifikation und Weiterbildung	- Mangelnde Vertrautheit mit aktuellen beruflichen Anforderungen - Niedriges Selbstvertrauen und Selbstwertgefühl	- Beratung zu Bildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten - Informationen über finanzielle Unterstützung - Unterstützung bei der Entwicklung eines individuellen Weiterbildungsplans	- Erwerb oder Aktualisierung von beruflichen Qualifikationen - Förderung der beruflichen Weiterentwicklung - Erhöhung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt
Zeitmanagement und Work-Life-Balance	- Überforderung durch die Kombination von Kinderbetreuung, Haushalt und beruflicher Entwicklung	- Coaching zur Verbesserung des Zeitmanagements, der Prioritätensetzung und der Schaffung einer ausgewogenen Work-Life-Balance	- Effektives Zeitmanagement und Prioritätensetzung - Verbesserung der Work-Life-Balance

Selbstvertrauen und Selbstwertgefühl	- Zweifel an den eigenen Fähigkeiten oder der beruflichen Wettbewerbsfähigkeit - Geringes Selbstwertgefühl aufgrund von gesellschaftlichen Stigmatisierungen	- Stärkung des Selbstvertrauens und Selbstwertgefühls durch individuelle Gespräche, Reflexionsübungen und Förderung eines positiven Mindsets	- Steigerung des Selbstbewusstseins und Selbstwertgefühls - Förderung eines positiven Selbstbildes
Netzwerk und Kontakte	- Mangel an beruflichen Netzwerken oder Kontakten - Soziale Isolation aufgrund von Alleinerziehenden Status	- Unterstützung bei der Entwicklung von Netzwerkstrategien - Vermittlung von Informationen über Netzwerkveranstaltungen und Mentoringsysteme	- Aufbau und Pflege beruflicher Netzwerke - Erweiterung beruflicher Kontakte und Möglichkeiten der Zusammenarbeit
Flexibilität und Teilzeitmöglichkeit	- Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Arbeitszeit und Kinderbetreuung - Finanzielle Einschränkungen aufgrund von Teilzeitbeschäftigung/	- Beratung zu flexiblen Arbeitsmodellen - Informationen über Unternehmen mit familienfreundlicher Arbeitskultur - Unterstützung bei der Verhandlung flexibler Arbeitsarrangements	- Finden von flexiblen Arbeitsarrangements - Schaffung von Teilzeitmöglichkeiten - Erhöhung der Flexibilität bei den Arbeitszeiten

	geringfügiger Beschäftigung		
Psychosoziale und soziale Hemmnisse	- Emotionale Belastung wie Stress, Überforderung oder Isolation - Mangel an sozialer Unterstützung oder Unterstützung bei der Bewältigung von Alltagsbelastungen	- Individuelle Beratung und Unterstützung bei psychosozialen Herausforderungen - Förderung von Resilienz und Bewältigungsstrategien - Sensibilisierung für soziale Unterstützung und Aufbau von Unterstützungsnetzwerken	- Förderung psychosozialer Resilienz - Aufbau sozialer Unterstützungsnetzwerke - Stärkung des Selbstbewusstseins und des sozialen Zusammenhalts - Reduzierung von Isolation und Stigmatisierung

VIII. PERSONAL

Die Notwendigkeit der sozialpädagogischen Fachkraft und der Mitarbeiterin des Kompetenzzentrums Frau und Beruf liegt darin, dass sie eine zentrale Rolle in der Koordination und Umsetzung des Coachings spielen. Die sozialpädagogische Fachkraft ist für die individuelle Begleitung und Unterstützung der Teilnehmerinnen verantwortlich, während die Mitarbeiterin des Kompetenzzentrums die organisatorischen und konzeptionellen Belange übernimmt. Die enge Zusammenarbeit zwischen beiden Personen gewährleistet eine ganzheitliche Betreuung und eine erfolgreiche Umsetzung des Coachings.

Die Fachkraft aus dem Kompetenzzentrum Frau und Beruf bringt ihre Expertise in der Förderung der Frauenerwerbstätigkeit ein und sorgt für eine professionelle Planung und Durchführung des Coachings. Die sozialpädagogische Fachkraft hingegen bietet die notwendige psychosoziale Unterstützung, um die Alleinerziehenden in ihrer Resilienz zu stärken und den Entwicklungsprozess zu begleiten.

In Kombination arbeiten diese beiden Fachkräfte daran, die Alleinerziehenden ganzheitlich zu fördern und auf dem Weg zur beruflichen Wiedereingliederung zu begleiten. Ihre unterschiedlichen Kompetenzen und Erfahrungen ergänzen sich, um den Teilnehmerinnen eine optimale Unterstützung zu bieten und das Coaching zu einem gelungenen und nachhaltigen Erfolg zu führen.

Die pädagogischen Fachkräfte stehen in engem Kontakt und arbeiten räumlich nah mit der weiteren Mitarbeiterin zusammen. Dadurch besteht die Möglichkeit einer flexiblen Arbeitsweise, um bei akuten Problemsituationen der Teilnehmerinnen schnell reagieren zu können. Es können jederzeit individuelle Absprachen getroffen werden, um den Entwicklungsprozess jeder einzelnen Teilnehmerin gezielt zu fördern. Die enge Zusammenarbeit ermöglicht es allen Mitarbeitenden, sowohl über den Unterrichtsverlauf als auch über die Schwerpunkte der Sozialpädagogischen Begleitung informiert zu sein. Dadurch können die zu behandelnden Themen in verschiedenen Zusammenhängen angesprochen und sinnvoll miteinander verknüpft werden.

Neben der sozialpädagogischen Fachkraft und der Mitarbeiterin des Kompetenzzentrums Frau und Beruf sind weitere Fachkräfte und Expert:innen für ein erfolgreiches Coaching für Alleinerziehende notwendig.

Die Einbindung weiterer Expertinnen in die Rolle der Dozierenden für einzelne Coachingsitzungen ist wichtig, um den Teilnehmerinnen eine vielfältige und

spezialisierte Unterstützung zu bieten. Jede Expertin bringt ihre individuellen Fachkenntnisse und Erfahrungen in bestimmten Bereichen ein, was eine breite Palette an Themen und Inhalten abdeckt. Dadurch wird das Coaching für Alleinerziehende bereichert und die Teilnehmerinnen erhalten Zugang zu einem breiten Spektrum an Fachwissen.

Die verschiedenen Dozierenden können gezielt auf bestimmte Aspekte des Coachings eingehen und spezifische Kompetenzen vermitteln. Durch die Einbindung von verschiedenen Dozierenden erhalten die Teilnehmerinnen eine maßgeschneiderte Unterstützung, die genau auf ihre individuellen Bedürfnisse und Ziele zugeschnitten ist. Dies fördert nicht nur das persönliche Wachstum und die Kompetenzentwicklung der Alleinerziehenden, sondern steigert auch ihre Motivation und ihr Selbstvertrauen im Hinblick auf den beruflichen Wiedereinstieg.

Darüber hinaus ermöglicht die Zusammenarbeit mit externen Expertinnen einen erweiterten Erfahrungsaustausch und eine größere Vielfalt an Perspektiven. Die Teilnehmerinnen profitieren von verschiedenen Ansätzen und Herangehensweisen, die ihre Sichtweisen erweitern und neue Möglichkeiten aufzeigen können.

Insgesamt trägt die Einbindung weiterer Expertinnen als Dozierende dazu bei, dass das Coaching für Alleinerziehende ganzheitlich und bedarfsorientiert gestaltet wird. Die Teilnehmerinnen erhalten eine maßgeschneiderte Unterstützung, die sie dabei unterstützt, ihre individuellen Ziele zu erreichen und erfolgreich in den Arbeitsmarkt zurückzukehren.

Dozentin 1 (Arbeits- & Organisationspsychologin): Die Unterstützung einer Dozentin mit Erfahrung aus der Personalarbeit trägt dazu bei, dass die Teilnehmerinnen ihre Bewerbungsstrategie gezielt optimieren können. Sie erhalten wertvolles Fachwissen und individuelle Beratung, um sich erfolgreich auf dem Arbeitsmarkt zu präsentieren und ihre Chancen auf eine passende Stelle zu erhöhen. Die Personalerin gibt den Alleinerziehenden praktische Tipps und Tricks für das Verfassen von Anschreiben und Lebensläufen. Sie kann auf Dos and Don'ts hinweisen und wichtige Aspekte für eine erfolgreiche Bewerbung vermitteln.

Dozentin 2 (Kochbuchautorin): Das gemeinsame Kochevent, geleitet von einer Kochbuchautorin als Dozierende, stärkt den Zusammenhalt und die Verbindung innerhalb der Gruppe im Coaching für Alleinerziehende. Es schafft ein gemeinschaftliches Erlebnis, fördert die Kommunikation und Interaktion der Teilnehmerinnen und ermöglicht die Entfaltung von Kreativität. Zudem dient es als Stressabbau und bietet Gelegenheit, wichtige Soft Skills anzuwenden. Soft Skills wie Kommunikation, Teamwork, Zeitmanagement und Problemlösungsfähigkeiten sind nicht nur im Rahmen des Kochevents relevant, sondern auch für den beruflichen Wiedereinstieg und den Arbeitsalltag von großer Bedeutung. Die Teamübung stärkt das Vertrauen untereinander, schafft eine positive Gruppendynamik und fördert die berufliche sowie persönliche Entwicklung der Teilnehmerinnen.

Dozentin 3 (Arbeitnehmerin): Als inspirierende "Vorbildfrau", kann der Erfahrungsbericht von einer Arbeitnehmerin mit Familienverantwortung eine äußerst positive Ergänzung des Coachings für die Teilnehmerinnen darstellen. Ihr persönlicher Weg zu einer erfolgreichen Vereinbarkeit von Beruf und Familie dient als Good-Practice Beispiel und bietet den Frauen wertvolle Inspiration und Motivation. Die Teilnehmerinnen können sich mit ihren Erfahrungen und Herausforderungen als Erziehende identifizieren, was sie ermutigt und befähigt, ihre eigenen Ziele zu verfolgen und an sich selbst zu glauben. Als erfahrene "Vorbildfrau" kann sie wertvolle Einblicke in bewährte Strategien zur erfolgreichen Vereinbarkeit von Beruf und Familie geben und praktische Tipps teilen. Die Präsenz von Rebecca Streckert als Dozierende fördert den Aufbau einer unterstützenden Gemeinschaft innerhalb des Coaching-Programms, da die Frauen sich verbunden und gestärkt fühlen. Ihre Erfolgsgeschichte motiviert die Teilnehmerinnen und ermöglicht einen Perspektivenwechsel. Als reales Beispiel, strahlt sie Glaubwürdigkeit und Authentizität aus. Die Teilnehmerinnen wissen, dass sie von jemandem lernen, der ihre Herausforderungen versteht und erfolgreich gemeistert hat. Rebecca Streckerts Präsenz ermutigt die Frauen zur Selbstentwicklung und eröffnet neue Perspektiven für ihre berufliche und persönliche Entwicklung.

Dozentin 4 (Business-Coachin/Resilienztrainerin): Die Dozentin bringt Arbeitsmarktkenntnisse, Vermittlung-Strategien und ein breit aufgestelltes Netzwerk aus der Region mit. Eine Resilienztrainerin als Dozierende ist für das Coaching äußerst sinnvoll und bereichernd. Sie kann den Teilnehmerinnen wertvolle Einblicke

in die Themen Work-Life-Balance, Stressbewältigung und Selbstfürsorge geben, die besonders für Alleinerziehende von großer Bedeutung sind. Durch ihre Expertise kann sie praktische Tipps und Techniken vermitteln, wie die Frauen ihren beruflichen und familiären Alltag besser bewältigen können. Die Resilienztrainerin kann den Teilnehmerinnen zeigen, wie sie ihre psychische Widerstandsfähigkeit stärken und besser mit Stress umgehen können. Sie kann ihnen konkrete Strategien vermitteln, um ihre Ressourcen zu mobilisieren und belastende Situationen erfolgreich zu bewältigen. Dadurch können die Frauen ihre Selbstfürsorge verbessern und mehr Balance zwischen Beruf und Familie finden. Dies ist essenziell, um langfristig erfolgreich im Beruf und als Alleinerziehende agieren zu können.

Dozentin 5 (Wirtschaftspsychologin/ Coach): Die Einbindung der Dozentin für den Input innerhalb einer Coachingsitzung zu den Themen Entwicklung von Selbstfürsorge-Strategien und Stressbewältigungstechniken sowie positiven Affirmationen bietet den Teilnehmerinnen zahlreiche Vorteile und wertvolle Erkenntnisse. Die Dozentin ist als Coach und Wirtschaftspsychologin, eine Expertin auf dem Gebiet der Selbstfürsorge und Stressbewältigung. Ihr Input ermöglicht es den Frauen, wichtige Strategien zur Bewältigung von Stresssituationen im Alltag zu erlernen. Sie vermittelt praktische Techniken und Übungen, die den Teilnehmerinnen helfen, besser mit belastenden Situationen umzugehen und ihre psychische Widerstandsfähigkeit zu stärken.

Darüber hinaus führt Britta sie die Teilnehmerinnen in die Welt der positiven Affirmationen ein. Positive Affirmationen sind kraftvolle Sätze und Gedanken, die das Selbstbewusstsein und die Selbstwirksamkeit stärken. Indem die Frauen diese positiven Sätze regelmäßig anwenden, können sie ihr inneres Selbstbild positiv beeinflussen und sich selbst ermutigen, ihre Ziele zu verfolgen und Hindernisse zu überwinden. So können die Teilnehmerinnen wertvolle Techniken zur Selbstfürsorge und Stressbewältigung kennenlernen und positive Affirmationen in ihren Alltag integrieren, um ihr Selbstbewusstsein und ihre Selbstwirksamkeit zu stärken.

Dozentin 6 (Business Coach): Eine Dozierende für den Visionboard-Workshop in der ersten Coachingsitzung eröffnet den Teilnehmerinnen wertvolle Möglichkeiten. Der Visionboard-Workshop bietet den Frauen eine kreative und inspirierende Methode, um ihre individuellen Ziele und Wünsche zu verdeutlichen.

Durch den Workshop können die Teilnehmerinnen ihre Visionen für ihre berufliche und persönliche Zukunft visualisieren. Indem sie Bilder, Worte und Symbole sammeln und auf einem Visionboard arrangieren, können sie ihre Träume und Ziele konkretisieren und ins Bewusstsein rufen. Dies ermöglicht den Frauen, sich bewusster mit ihren Wünschen auseinanderzusetzen und ihre Ziele klarer zu definieren. Der Workshop schafft eine offene und vertrauensvolle Atmosphäre, in der die Teilnehmerinnen ihre Ziele teilen und ihre individuellen Herausforderungen ansprechen können. Dies fördert den Austausch untereinander und unterstützt den Aufbau einer unterstützenden Gemeinschaft innerhalb des Coaching-Programms. Natalie Riemann als Dozierende bringt ihre Expertise in Kreativität und Visualisierung ein und leitet den Workshop professionell an. Ihre Anleitung ermöglicht es den Frauen, ihre Visionboards effektiv zu gestalten und ihre Ziele gezielt zu visualisieren.

Der Visionboard-Workshop in der ersten Coachingsitzung legt einen starken Grundstein für den weiteren Coaching-Prozess. Die Teilnehmerinnen können ihre individuellen Ziele und Wünsche besser verstehen und haben ein visuelles Instrument, das sie während des gesamten Coachings begleitet. Dies ermöglicht es ihnen, ihre Fortschritte zu verfolgen und sich immer wieder auf ihre Ziele zu fokussieren.

Dozentin 7 (KMU-Vertreterin): Aufgrund ihrer Erfolge als Unternehmerin in einer männerdominierten Branche wirkt die Dozentin inspirierend und ist als Dozentin für die Alleinerziehenden sehr gut geeignet. Ihr Werdegang zeigt, dass es möglich ist, sich in solchen Bereichen durchzusetzen. Sie kann wertvolle Einblicke in den Unternehmensaufbau und die Führung geben, und ihre Erfahrungen motivieren die Teilnehmerinnen, ihre eigenen Ziele zu verfolgen. Ihre Offenheit gegenüber Vorurteilen und ihr Wunsch, mehr Frauen zu fördern, zeigen ihr Engagement für die Gleichstellung. Insgesamt kann die Dozentin den Alleinerziehenden wertvolle Impulse für ihre berufliche Entwicklung geben, sie ermutigen, ihren Weg selbstbewusst zu gehen, und ihnen zeigen, dass sie ihre individuellen Ziele erreichen können, unabhängig von Geschlechterklischees und Vorurteilen.

Dozentin 8 (systemische Coachin): Für die Einzelcoachings wird eine systemische Coachin die Teilnehmerinnen mitbegleiten. Im ersten Monat werden individuelle Termine vereinbart, sodass jede Teilnehmerin ein Einzelcoaching pro Monat erhalten

kann. Dies wird von der systemischen Coach oder einer anderen Dozierenden abgebildet. Hier werden die Wünsche der Teilnehmerinnen mitberücksichtigt.

IX. ORGANISATION

Förderschwerpunkte

Aus dem Coaching für Alleinerziehende lassen sich verschiedene Förderschwerpunkte ableiten, die darauf abzielen, die Teilnehmerinnen in ihrem persönlichen und beruflichen Wachstum zu unterstützen und sie besser auf den Einstieg in die Erwerbstätigkeit vorzubereiten. Folgende Fördereinheiten bilden den Schwerpunkt des Coachings.

- **Stärkung der Selbstreflexion und Selbstwahrnehmung:** Das Coaching fördert die Fähigkeit der Alleinerziehenden, sich selbst zu reflektieren und ihre Stärken, Fähigkeiten und Potenziale zu erkennen. Dadurch gewinnen sie ein besseres Verständnis für ihre beruflichen Interessen und Ziele.
- **Kompetenzentwicklung:** Das Coaching bietet Gelegenheit zur Entwicklung und Stärkung verschiedener Kompetenzen, die für den Arbeitsmarkt relevant sind. Dazu gehören sowohl fachliche als auch soziale Kompetenzen wie Kommunikationsfähigkeit, Teamarbeit, Konfliktlösung und Zeitmanagement.
- **Berufsorientierung und Karriereplanung:** Die Teilnehmerinnen erhalten Unterstützung bei der Identifizierung von beruflichen Möglichkeiten und der Planung ihrer beruflichen Zukunft. Das Coaching hilft dabei, realistische Karriereziele zu setzen und einen klaren Weg zur Erreichung dieser Ziele zu entwickeln.
- **Bewerbungsstrategien und Vorstellungsgespräche:** Das Coaching bereitet die Alleinerziehenden gezielt auf den Bewerbungsprozess vor, indem es ihnen hilft, aussagekräftige Bewerbungsunterlagen zu erstellen und sich auf Vorstellungsgespräche vorzubereiten.
- **Netzwerkaufbau und Peer-Unterstützung:** Das Coaching fördert den Aufbau beruflicher Netzwerke und unterstützt die Teilnehmerinnen dabei, Kontakte zu knüpfen und von Peer-Unterstützung zu profitieren. Dies kann den Einstieg in den Arbeitsmarkt erleichtern und den Erfahrungsaustausch fördern.
- **Work-Life-Balance und Stressbewältigung:** Das Coaching unterstützt die Alleinerziehenden bei der Entwicklung von Strategien zur Work-Life-Balance und der Bewältigung von Stress, um die Herausforderungen von Kinderbetreuung und Erwerbstätigkeit erfolgreich zu meistern.

- **Förderung der Resilienz:** Das Coaching stärkt die psychische Widerstandsfähigkeit der Teilnehmerinnen, um mit Herausforderungen und Rückschlägen umzugehen und diese als Chancen für persönliches Wachstum zu sehen.
- **Ermutigung und Motivation:** Das Coaching dient als ermutigender Rahmen, um Selbstvertrauen und Selbstwertgefühl zu stärken und die Alleinerziehenden zu motivieren, ihre beruflichen Ziele zu verfolgen.
- **Sensibilisierung für soziale Unterstützung:** Das Coaching zeigt die Bedeutung sozialer Unterstützung auf und fördert den Aufbau von Unterstützungsnetzwerken, die den Alleinerziehenden in schwierigen Zeiten zur Seite stehen.
- **Zukunftsplanung und nachhaltige berufliche Integration:** Das Coaching unterstützt die Teilnehmerinnen dabei, langfristige Pläne für ihre berufliche Entwicklung zu erstellen und die erworbenen Fähigkeiten und Strategien langfristig in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Inhaltliche Ausgestaltung und Organisation

Beim Übergang der Teilnehmerin in die Maßnahme erfolgt eine Erfassung des persönlichen, sozialen (einschließlich Netzwerkeinbindung) und beruflichen Standorts der Teilnehmerin. Das Einstiegsgespräch wird von der sozialpädagogischen Fachkraft geleitet. Die Ergebnisse gehen in die individuelle inhaltliche Ausgestaltung des Maßnahmeverlaufs ein und sind eine Grundlage für die Formatierung der weiteren Berufswegeplanung, die in den Gruppenmodulen und Einzelgesprächen mit der Teilnehmerin entwickelt werden.

Mit dem Einstieg in die Maßnahme wird der Teilnehmerin ein Terminkalender (Ein guter Plan – Terminkalender für mehr Achtsamkeit und Selbstliebe [Ein guter Plan Pro Zeitlos: Ganzheitlicher Terminkalender für mehr Achtsamkeit](#)) ausgehändigt, in der sie die Möglichkeit haben, Gedanken, Notizen und Anmerkungen, die sie im Rahmen des Coaching-Programms erlangen, festzuhalten.

Das individuelle Einzelcoaching bietet die Chance, aktuelle Problemlagen und „Stolpersteine“ der Teilnehmerinnen zu erkennen, gemeinsam Lösungswege zu erarbeiten und die nötigen Handlungsschritte zu unterstützen.

Im Verlauf der Maßnahme erhalten die Teilnehmerinnen Informationen über zuständige Behörden, Unterstützungsleistungen und Hilfsangebote, die sich an der

(Online-)Broschüre "Wegweiser für Alleinerziehende" der Jobcenter Mülheim und Oberhausen orientieren. Dabei werden lokale Beratungs- und Hilfsangebotsstellen einbezogen, und bei Bedarf werden auch persönliche Kontakte vermittelt. Ziel ist es, dass die Teilnehmerinnen im Verlauf der Maßnahme ein persönliches Netzwerk aufbauen, das ihnen als Grundlage dient und das sie nach der Maßnahme weiter nutzen und ausbauen können.

Die Erfassung der individuellen Lebenslage der Teilnehmerin, bietet konkrete Ansatzpunkte zur Ermittlung von Problemlagen und zur Ressourcenermittlung. Gerade die Einzelgespräche sind darauf ausgerichtet, die Teilnehmerin dabei zu unterstützen, Entdecktes und Gelerntes noch einmal zu reflektieren, um es dann in den Alltag zu transferieren.

Im Folgenden soll die Organisation und Durchführung der Maßnahme anhand eines konkreten Beispielplans veranschaulicht werden. Jeder der 12 Coachingsitzungen hat einen festen inhaltlichen Schwerpunkt, dieser spiegelt sich auch im dargestellten Plan wider, sodass dieser in 10 Module + Erst- und Abschlussveranstaltung gegliedert ist. Durch die wechselnden Inhalte lässt sich das Interesse der Gruppenmitglieder erfahrungsgemäß eher wecken und aufrechterhalten.

Im dargestellten Ablaufplan wird ein wöchentliches Zeitfenster von 9:45 – 14:00 Uhr in Form von 5 Unterrichtseinheiten für die Coachingsitzungen angenommen. Zudem ist es möglich bei Bedarf weitere Termine für Beratungsgespräche oder zur Durchführung individueller Angebote außerhalb der festgelegten Zeiten des Hauptmoduls zu vereinbaren.

X. MAßNAHMENABLAUFPLAN

Monat 1

Woche 1 19.09.2023	Modul: Begrüßung und Einführung	Methoden	Woche 2 26.09.2023	Modul: Selbstreflexion und Identitätsstärkung	Methoden
09:45- 10:30	Vorstellung des Coaching- Programms und der Ziele	Die Fachkraft präsentiert den Teilnehmerinnen das Coaching-Programm und die damit verbundenen Ziele. Die Teilnehmerinnen haben die Möglichkeit, Fragen zu stellen und ihre Erwartungen an das Coaching zu äußern.	09:45- 10:30	Reflexion der eigenen Identität als Alleinerzieh- ende und Anerkennung der eigenen Stärken und Fähigkeiten. Entwicklung von Selbstfürsorge-Strategien und Stressbewältigungs- techniken.	Selbstreflexionsübungen: Einzelne schriftliche Übungen, um die Stärken, Werte und Interessen der Teilnehmerinnen zu erkunden und zu reflektieren.
10:30- 12:00	Schaffung einer vertrauensvollen Atmosphäre und eines unterstützenden Rahmens	Ice-Breaker & Vorstellung: Jede teilt ihre Motivation, Ziele und Erwartungen mit der Gruppe. Festhalten des Status der	10:30- 12:00	Identifikation und Überwindung von Selbstzweifeln und Limitationen	Gruppenarbeit: Gemeinsame Reflexion und Austausch über persönliche Herausforderungen und

		Selbstwirksamkeitserwartung (SWE). Besprechung der Herausforderungen, mit denen alleinerziehende Frauen konfrontiert sind, und Identifizierung gemeinsamer Themen.		Einteilung der Einzelcoachings	Stärken, um gegenseitiges Verständnis und Unterstützung aufzubauen. Terminierung der Einzelcoachings mit Systemischer Coach.
12:00-12:30	Pause		12:00-12:30	Pause	
12:30 - 14:00	Bedarfsanalyse und Zielfestlegung	Visualisierungstechnik: Nutzung von Visualisierungstechnik, um die individuellen Ziele und Wünsche der Teilnehmerinnen zu verdeutlichen.	12:30-14:00	Entwicklung von Selbstfürsorge-Strategien und Stressbewältigungstechniken	Positive Affirmationen: Einführung und praktische Anwendung von positiven Affirmationen, um das Selbstbewusstsein und die Selbstwirksamkeit zu stärken.
Woche 3 10.10.2023	Modul: Erfahrungsaustausch und Unterstützung	Methoden	Woche 4 17.10.2023	Modul: Berufsorientierung und Karriereplanung	Methoden
09:45-12:00	Austausch von Erfahrungen, Herausforderungen und Erfolgen als Alleinerziehende &	Peer-to-Peer-Coaching: Paarweise oder in kleinen Gruppen unterstützen sich die Teilnehmerinnen gegenseitig, indem sie	09:45-10:30	Analyse der beruflichen Interessen und Stärken, basierend auf den individuellen Lebensumständen	Berufliche Interessentests: Nutzung von ICOVET, um die beruflichen Interessen und Vorlieben der

	Gemeinsame Reflexion und Unterstützung bei der Bewältigung individueller Herausforderungen Entwicklung einer unterstützenden Gemeinschaft und Aufbau des Peer-Netzwerks	Herausforderungen besprechen und Lösungen entwickeln.			Teilnehmerinnen zu ermitteln.
12:00-12:30	Pause		12:00-12:30	Pause	
12:30-14:00	Entwicklung einer unterstützenden Gemeinschaft und Aufbau des Peer-Netzwerks	Kochevent: Teamübung, die den Zusammenhalt und die Verbindung innerhalb der Gruppe stärkt. Kochbuch für günstige, gesunde, saisonale und regionale Küche als Arbeitsmaterial.	12:30-14:00	Erkundung von Berufsfeldern, die mit den familiären Verpflichtungen vereinbar sind & Entwicklung eines individuellen Karriereplans unter Berücksichtigung der persönlichen Prioritäten	Gastrednerin: Einladen einer Fachfrau aus frauenuntypischen Berufsfeld, die über ihre Erfahrungen und Möglichkeiten berichten kann. Vernetzung zu KMU
Monat 2					
Woche 5 24.10.2023	Modul: Kompetenzentwicklung und persönliches Wachstum	Methoden	Woche 6 31.10.2023	Modul: Unterstützung bei der Bewerbungsstrategie	Methoden

09:45-12:00	Identifizierung von persönlichen Zielen und Entwicklung eines individuellen Wachstumsplans	Skills-Workshops: Durchführung von Workshops zu spezifischen beruflichen Kompetenzen, wie z. B. Kommunikation, Zeitmanagement oder Präsentationstechniken.	09:45-12:00	Erstellung von Bewerbungsunterlagen, die die besonderen Fähigkeiten und Herausforderungen als Alleinerziehende reflektieren	Feedback-Übungen: Austausch von Bewerbungsunterlagen und gegenseitiges konstruktives Feedback zur Verbesserung der Schreib- und Präsentationsfähigkeiten & Mock-Vorstellungsgespräche: Durchführung von simulierten Vorstellungsgesprächen, um die Teilnehmerinnen auf reale Situationen vorzubereiten und ihr Selbstvertrauen zu stärken.
12:00-12:30	Pause		12:00-12:30	Pause	
12:30-14:00	Förderung des Selbstvertrauens und des Glaubens an die eigenen Fähigkeiten & Identifikation von Ressourcen und Möglichkeiten zur Weiterentwicklung der	Erfolgsgeschichten: Vorstellung erfolgreicher Frau als Vorbild, um Inspiration und Motivation für die persönliche und berufliche Entwicklung zu bieten.	12:30-14:00	Entwicklung einer positiven Selbstpräsentation und Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche & Training in der Selbstvermarktung und Kommunikation der	Expertenrat: Einladen von Fachperson aus Personalabteilung oder Karriereberatung, die Tipps und Ratschläge zur Optimierung der Bewerbungsstrategie geben kann.

	persönlichen und beruflichen Kompetenzen			eigenen Stärken und Erfahrungen	
Woche 7 07.11.2023	Modul: Gemeinsame Aktivität im Peer-Netzwerk: Stärkung der Resilienz	Methoden	Woche 8 14.11.2023	Modul: Entwicklung von Work-Life-Balance-Strategien	Methoden
09:45-12:00	Workshop zur Stärkung der Resilienz und des Selbstmanagements	Resilienz-Workshop: Durchführung eines Workshops zur Stärkung der psychischen Widerstandsfähigkeit, Stressbewältigung und des Selbstmanagements.	09:45-12:00	Identifikation und Planung von Strategien zur erfolgreichen Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Zeitmanagement-Übungen: Praktische Übungen zur Verbesserung des Zeitmanagements und zur Priorisierung von Aufgaben und Verpflichtungen. Selbstfürsorge-Plan: Entwicklung eines individuellen Plans zur Selbstfürsorge, der Aktivitäten und Ressourcen für physische, emotionale und geistige Erholung beinhaltet.
12:00-12:30	Pause		12:00-12:30	Pause	
12:30-14:00	Austausch von bewährten Strategien zur Bewältigung	Erfahrungsaustausch: Die Teilnehmerinnen teilen ihre persönlichen Strategien zur	12:30-14:00	Förderung von Selbstfürsorge und Erholungsmöglichkeiten	Inspirierende Vorträge: Einladen von einer Sprecherin, die über Work-

	von Herausforderungen als Alleinerziehende & Entwicklung von Coping-Mechanismen und Strategien zur Stressbewältigung	Bewältigung von Herausforderungen und tauschen bewährte Praktiken aus. Gruppenreflexion: Geleitete Diskussion über individuelle Resilienz-Strategien und deren Anwendung im beruflichen und persönlichen Kontext.		& Entwicklung eines Aktionsplans zur Integration von Work-Life-Balance-Strategien in den Alltag	Life-Balance, Stressbewältigung und Selbstfürsorge sprechen und praktische Tipps geben kann.
Monat 3					
Woche 9 21.11.2023	Modul: Umsetzung und Nachbetreuung	Methoden	Woche 10 28.11.2023	Modul: Gemeinsame Aktivität im Peer-Netzwerk: Achtsame Kommunikation	Methoden
09:45-12:00	Überprüfung des Fortschritts und Anpassung der Strategien	Individuelle Coaching-Sitzungen: Die Fachkraft führt individuelle Sitzungen mit den Teilnehmerinnen durch, um den Fortschritt bei der Zielerreichung zu	09:45-12:00	Workshop zur Förderung der achtsamen Kommunikation mit Kindern, Arbeitgebern und Netzwerkpartnern	Workshop zur Förderung der achtsamen Kommunikation und Konfliktlösung: Die Fachkraft führt Übungen und Diskussionen durch, um die Fähigkeiten der

		überprüfen und Unterstützung anzubieten.			Teilnehmerinnen in der Kommunikation zu stärken.
12:00-12:30	Pause		12:00-12:30	Pause	
12:30-14:00	Individuelle Coaching-Sitzungen zur Begleitung und Unterstützung bei der Umsetzung der Ziele	Coaching-Gespräche und Anpassung der Zielsetzungen: Die Frauen haben die Möglichkeit, ihre Erfahrungen und Herausforderungen zu teilen und ihre Ziele gegebenenfalls anzupassen.	12:30-14:00	Entwicklung von Strategien zur effektiven Kommunikation in verschiedenen Kontexten & Austausch von Erfahrungen und bewährten Kommunikationspraktiken innerhalb des Peer-Netzwerks	Rollenspiele und Gruppendiskussionen: Die Frauen haben die Möglichkeit, verschiedene Kommunikationsszenarien zu üben und ihre Fähigkeiten zu verbessern. Übungen zur Förderung der empathischen Kommunikation: Die Fachkraft fördert das Verständnis und die Empathie zwischen den Teilnehmerinnen.
Woche 11 05.12.2023	Modul: Peer-Netzwerk-Treffen: Selbstfürsorge und Unterstützungsaustausch	Methoden	Woche 12 12.12.2023	Modul: Abschlussfeier und Reflexion	Methoden
09:45-12:00	Austausch von Ressourcen, Tipps und Unterstützung zur	Austausch von Ressourcen, Tipps und Unterstützung bei der Förderung der	10:15-14:00	Feiern der erreichten Ziele und Erfolge	Die Fachkraft gestaltet eine Abschlussfeier, um die Fortschritte und Erfolge der

	Verbesserung der Selbstfürsorge	Selbstfürsorge: Die Frauen teilen ihre bewährten Praktiken und Ideen für Selbstfürsorge.		Reflexion über den persönlichen Fortschritt und Ausblick auf die zukünftige psychosoziale Unterstützung	Teilnehmerinnen zu würdigen. Die Frauen reflektieren über ihre Erfahrungen im Coaching-Programm und besprechen mögliche zukünftige Unterstützungsbedürfnisse.
12:00-12:30	Pause			Vereinbarung von langfristiger Unterstützung und Pflege des Peer-Netzwerks	Die Teilnehmerinnen vereinbaren, wie sie das Peer-Netzwerk auch nach dem Coaching-Programm unterstützen und pflegen können. Evaluationsfragebogen wird ausgehändigt.
12:30-14:00	Gemeinsame Reflexion und Unterstützung bei der Bewältigung individueller Herausforderungen & Weiterer Aufbau des Peer-Netzwerks und Festlegung langfristiger Unterstützungsmaßnahmen Erneute Testung der Selbstwirksamkeitserwartung (SWE) und Vergleich zum Anfangswert.	Gruppendiskussionen und unterstützende Aktivitäten bei einem gemeinsamen Spaziergang: Die Teilnehmerinnen reflektieren ihre individuellen Herausforderungen und erhalten Unterstützung von der Gruppe. Planung von regelmäßigen Treffen und langfristiger Unterstützung des Netzwerks: Die Fachkraft unterstützt die Teilnehmerinnen bei der Planung zukünftiger Treffen und der Pflege des Peer-Netzwerks.			

Competentia^{NRW}

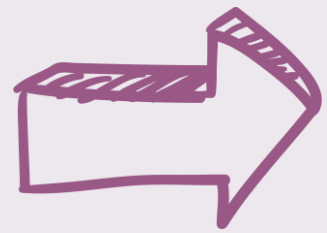
KOMPETENZZENTRUM FRAU & BERUF
MÜLHEIM-ESSEN-OBERHAUSEN

12/2023 - 11/2027

Ministerium für Kinder, Jugend, Familie,
Gleichstellung, Flucht und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen



Allgemeines

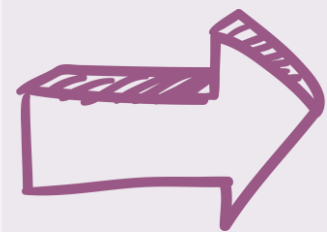


Laufzeit

4 Jahre:

12/2023 - 11/2027

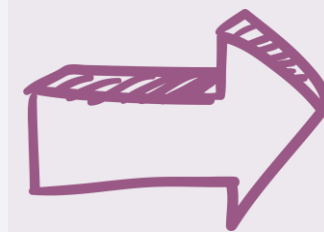
Allgemeines



Laufzeit

4 Jahre:

12/2023 - 11/2027

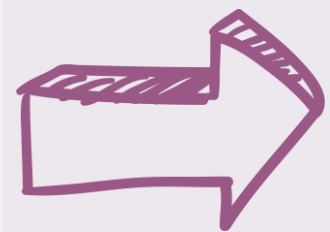


Förderung

90% Landesmittel

10% Kommunaler Eigenanteil
+ **Aufstockung**

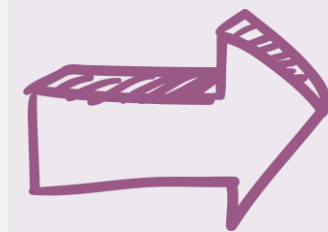
Allgemeines



Laufzeit

4 Jahre:

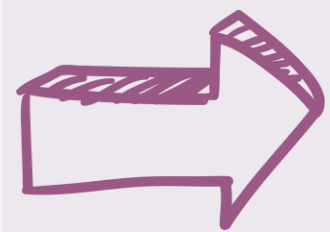
12/2023 - 11/2027



Förderung

90% Landesmittel

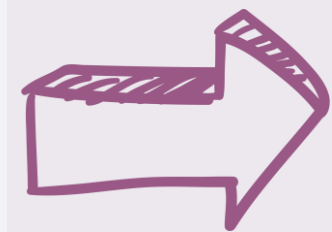
10% Kommunaler Eigenanteil
+ **Aufstockung**



Schwerpunkte

Rekrutierung, Karrieren,
Diversity, ffUk,
Unternehmerinnentum

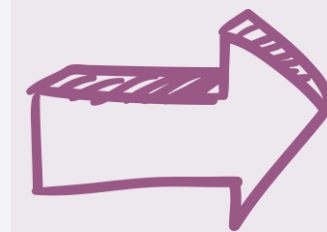
Allgemeines



Laufzeit

4 Jahre:

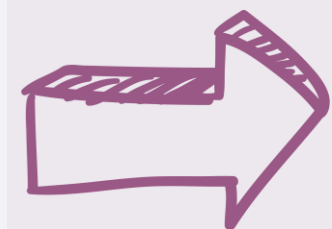
12/2023 - 11/2027



Förderung

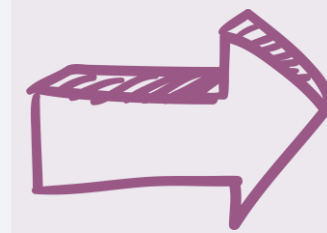
90% Landesmittel

10% Kommunaler Eigenanteil
+ **Aufstockung**



Schwerpunkte

Rekrutierung, Karrieren,
Diversity, ffUk,
Unternehmerinnentum

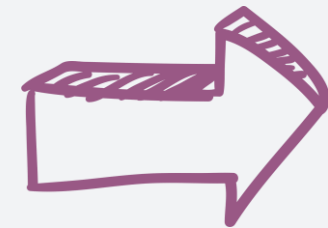


Instrumente

Informationsveranstaltungen,
Mentoring, Ausbau digitaler
Tätigkeiten, ...

Angebote

Angebote

 Impulsvorträge / Informationen

Angebote

➡ Impulsvorträge / Informationen

- Die Macht der Sprache
- Interne Karrierewege gestalten
- Was wünschen sich Beschäftigte
- Check your privilege
- Vereinbarkeit als Erfolgsfaktor
- Urteilsverzerrungen & deren Einfluss auf meine Arbeit



Die Macht der Sprache im Recruiting

Competentia MEO wird gefördert durch:

Ministerium für Kinder, Jugend, Familie,
Gleichstellung, Flucht und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen



In diesem Vortrag geht es um die Bedeutung geschlechtergerechter Sprache für eine inklusive Gesellschaft und Arbeitswelt. Wir zeigen, wie Sprache Stereotypen beeinflusst und wie geschlechtsneutrale Formulierungen Barrieren abbauen können. Außerdem geben wir praktische Umsetzungsbeispiele mit an die Hand.



Für alle, bei denen sich keine Frauen bewerben oder die sich für inklusive Kommunikation und die Gestaltung einer Unternehmenskultur interessieren, in der Geschlechtervielfalt anerkannt und respektiert wird.



Ministerium für Kinder, Jugend, Familie,
Gleichstellung, Flucht und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen



Karrieren gestalten–Fachkräfte sichern!

Competentia MEO wird gefördert durch:

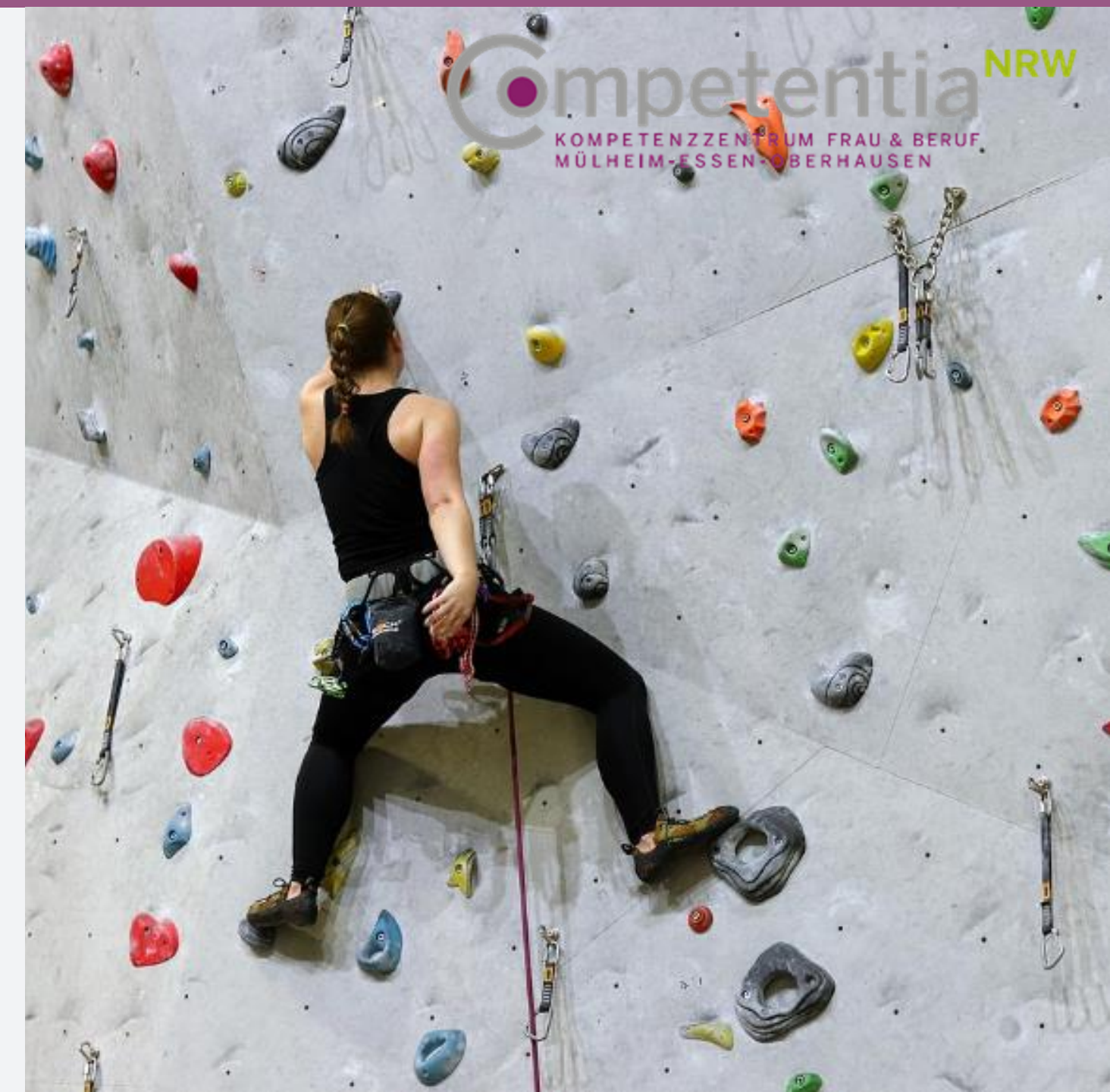
Ministerium für Kinder, Jugend, Familie,
Gleichstellung, Flucht und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen



In Zeiten des Fachkräftemangels ist der “War for Talents”, also der Kampf um Talente, an der Tagesordnung. Dabei gibt es Möglichkeiten, interne Karrieren zu gestalten und somit die eigenen Expertinnen auszubilden. Wie Ihnen das im Unternehmen gelingen kann und welche weiteren Vorteile sich daraus ergeben, erläutern wir in diesem Impulsvortrag.



Für alle, die den Fachkräftemangel spüren, aktiv werden möchten und Einfluss auf die Entwicklung und Förderung von Mitarbeitenden haben.



Was wünschen sich Beschäftigte?

Competentia MEO wird gefördert durch:

Ministerium für Kinder, Jugend, Familie,
Gleichstellung, Flucht und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen



Vorstellung von Umfrageergebnissen

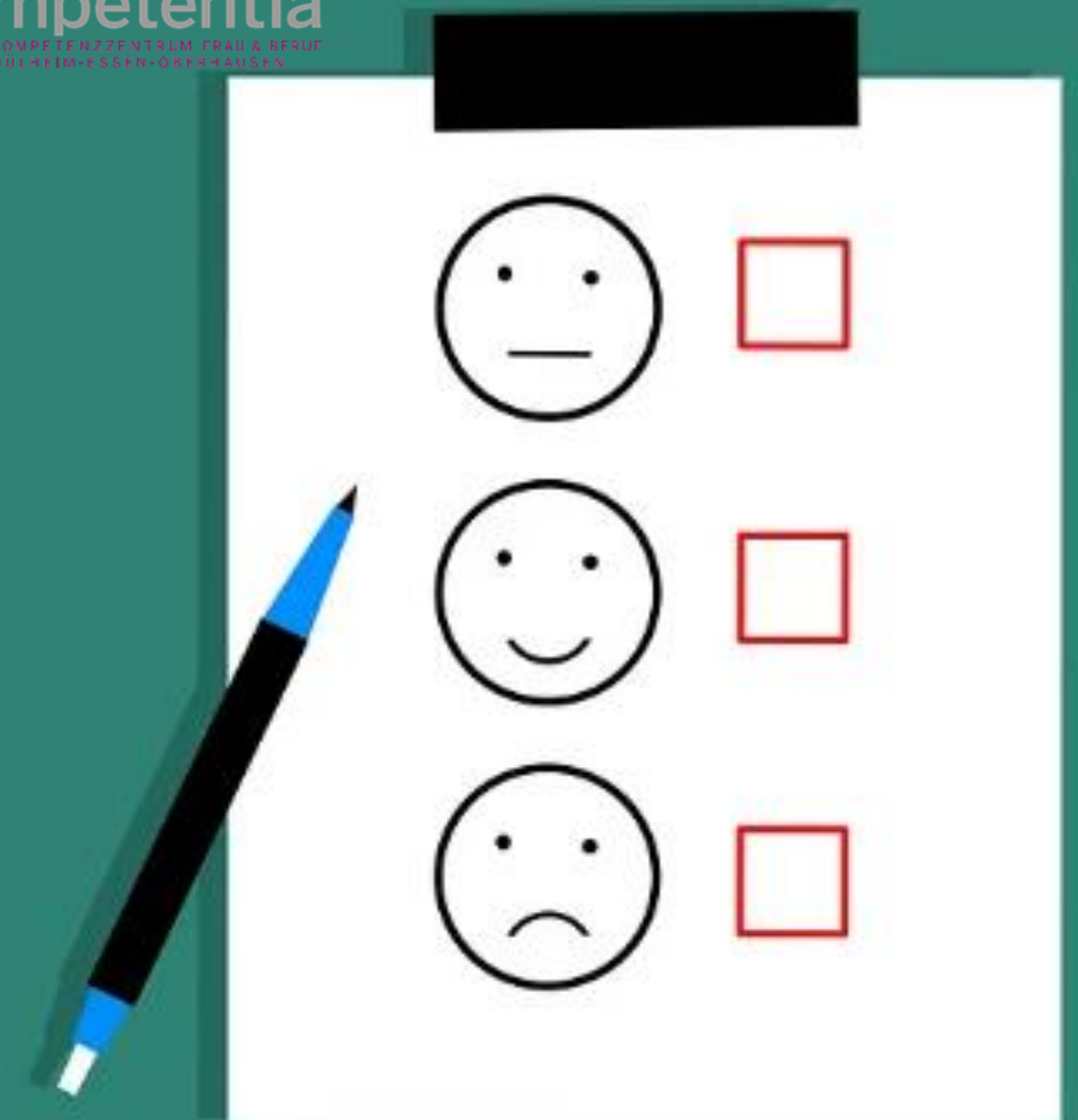
Erhebung durch die FOM Hochschule für Oekonomie & Management
und das Institut für Personal- & Organisationsforschung

Ziel ist es, sein Unternehmen attraktiver aufzustellen, um das verringerte Arbeitskräfteangebot für sich zu gewinnen. Die Ergebnisse werden Ihnen im Rahmen eines Impulsvortrags vorgestellt. Im Anschluss erhalten Sie eine Zusammenfassung als “Fact-Sheet”.



Für Unternehmen, die ihre Angebote reflektieren und gegebenenfalls überarbeiten möchten.

Competentia^{NRW}
KOMPETENZENTRUM FÜR FRAU & BERUF
WILKIM-ESSEN-ORFENHAUSEN



Werden Männer benachteiligt?*

*FOR MEN ONLY

Competentia MEO wird gefördert durch:

Ministerium für Kinder, Jugend, Familie,
Gleichstellung, Flucht und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen



Warum gelten Männer als Privilegiert? Immerhin werden Frauen doch bevorzugt: “Ladies first” oder Frauenparkplätze sind exklusiv. Wer hat also welche Privilegien und welche Effekte hat das? Die Informationen werden Ihnen im Rahmen eines Impulsvortrags vorgestellt.

*“Privilegien sind kein Makel,
sondern schlichtweg ein Merkmal von
Menschen.”*



Für Männer mit Führungsverantwortung, die einen Beitrag zu einer gerechteren Arbeitswelt leisten und die Geschlechterdebatte besser verstehen möchten.

Competentia^{NRW}
KOMPETENZZENTRUM FRAU & BERUF
MÜLHEIM • ESSEN • DÜSSELDORF



Vereinbarkeit als Erfolgsfaktor

Competentia MEO wird gefördert durch:

Ministerium für Kinder, Jugend, Familie,
Gleichstellung, Flucht und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen



Lassen Sie Vereinbarkeit zu einer wertvollen Ressource werden, die durch mehr Motivation & Gesundheit zu weniger Fluktuation, Fehlzeit und dadurch Unternehmenserfolg führt. Durch Fallbeispiele erfolgreicher KMU aus der Region zeigen wir, wie eine familienfreundliche Unternehmenskultur umgesetzt werden kann.



Für Unternehmen, die daran interessiert sind, eine Unternehmenskultur zu schaffen, die einer ganzen (neuen) Zielgruppe das Arbeiten ermöglicht.

Competentia^{NRW}
KOMPETENZZENTRUM FRAU & BERUF
MÜLHEIM-ESSEN-OBERHAUSEN



Welche Vorurteile belasten meine Arbeit?

Competentia MEO wird gefördert durch:

Ministerium für Kinder, Jugend, Familie,
Gleichstellung, Flucht und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen



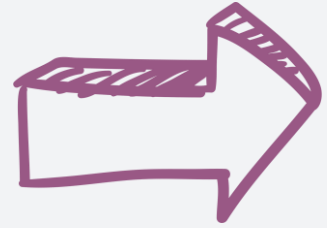
Wir alle haben Vorurteile – Aber wir sind ihnen nicht wehrlos ausgesetzt. Welche Wahrnehmungsverzerrungen es gibt und wie Sie darauf achten können, dass ihre Entscheidungen durch diese nicht negativ beeinflusst werden, erfahren Sie in diesem kurzen Impulsvortrag.



Für alle, die mit Aufgaben betraut sind, die die Bewertung & Beurteilung von Menschen & deren Kompetenzen betreffen. Sei es im Recruiting, in der Besetzung von Bühnen und Podien, bei der Auswahl einer geeigneten Nachfolge usw.



Angebote



Mentoring

Angebote

Mentoring



04. März Auftakt, 12 monatiges Programm für (angehende) Gründerinnen

Angebote

Mentoring

 **EXIST
Women**

04. März Auftakt, 12 monatiges Programm für (angehende) Gründerinnen

 **Empower-
MOM** Mentoring

10. März Auftakt, dreimonatiges Coaching für (allein-)erziehende Frauen

Angebote

Mentoring

 **EXIST
Women**

04. März Auftakt, 12 monatiges Programm für (angehende) Gründerinnen

 **Empower-
MOM** Mentoring

10. März Auftakt, dreimonatiges Coaching für (allein-)erziehende Frauen

 Mentoring
Mentegra

September Mentoring für Frauen mit Fluchtgeschichte

Angebote

Mentoring

 **EXIST
Women**

04. März Auftakt, 12 monatiges Programm für (angehende) Gründerinnen

 **Empower-
MOM** Mentoring

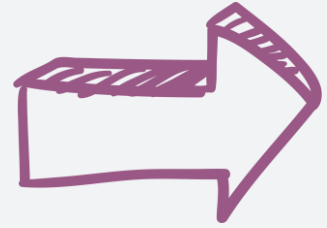
10. März Auftakt, dreimonatiges Coaching für (allein-)erziehende Frauen

 Mentoring
Mentegra

September Mentoring für Frauen mit Fluchtgeschichte

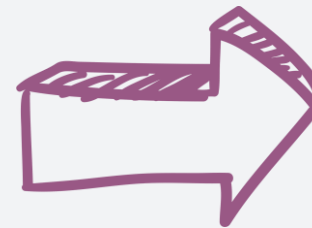
 **Alumnae-Treffen** **November** Netzwerknachmittag für alle (ehem.) Teilnehmenden

Angebote



Sonstiges

Angebote

 Sonstiges

Offener Austausch **Jeden 1. Di. im Monat:** online, kostenfrei - zu wechselnden Themen

Angebote

Sonstiges

Offener Austausch **Jeden 1. Di. im Monat:** online, kostenfrei - zu wechselnden Themen

HERHOOD **08. März** Netzwerkveranstaltung für (angehende) Gründerinnen

Angebote

Sonstiges

Offener Austausch **Jeden 1. Di. im Monat:** online, kostenfrei - zu wechselnden Themen

HERHOOD **08. März** Netzwerkveranstaltung für (angehende) Gründerinnen

DFKW **11. - 15. März** Beraten lassen kostet nichts. Fachkräftemangel schon.

Angebote

Sonstiges

Offener Austausch **Jeden 1. Di. im Monat:** online, kostenfrei - zu wechselnden Themen

HERHOOD **08. März** Netzwerkveranstaltung für (angehende) Gründerinnen

DFKW **11. - 15. März** Beraten lassen kostet nichts. Fachkräftemangel schon.

Sensibilisierungs-
Veranstaltung **???** In Kooperation mit den Wirtschaftsjuniorern der IHK MEO

Angebote

Sonstiges

Offener Austausch **Jeden 1. Di. im Monat:** online, kostenfrei - zu wechselnden Themen

HERHOOD **08. März** Netzwerkveranstaltung für (angehende) Gründerinnen

DFKW **11. - 15. März** Beraten lassen kostet nichts. Fachkräftemangel schon.

Sensibilisierungs-
Veranstaltung **???** In Kooperation mit den Wirtschaftsjuniorern der IHK MEO

ANDERSWO **Stetig:** In Kooperation mit den JC - Hospitation im KMU

Angebote

Sonstiges

Offener Austausch **Jeden 1. Di. im Monat:** online, kostenfrei - zu wechselnden Themen

HERHOOD **08. März** Netzwerkveranstaltung für (angehende) Gründerinnen

DFKW **11. - 15. März** Beraten lassen kostet nichts. Fachkräftemangel schon.

Sensibilisierungs-
Veranstaltung **???** In Kooperation mit den Wirtschaftsjuniorern der IHK MEO

ANDERSWO **Stetig:** In Kooperation mit den JC - Hospitation im KMU

Good-Practice **Stetig:** Zeigen von guten Ansätzen aus der Region

Team www.competentia-meo.de



LINA SPLIETHOFF
Projektleitung



IMELDA ALFRED
Projektassistentin



REBECCA STRECKERT
Projektreferentin



MARIE HERRMANN
Projektreferentin

