



WHOMEN –Aktive soziale und berufliche Integration von Frauen mit Ausgrenzungsrisiko durch die Anerkennung von Kompetenzen und das Trainieren sozialer Fähigkeiten, um neue berufliche Möglichkeiten im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen zu eröffnen.

QUALITATIVE STUDIE ZU WEITERBILDUNGSBEDARFEN VON FRAUEN, DIE VON SOZIALER AUSGRENZUNG BEDROHT SIND



Ländliche Erwachsenenbildung Thüringen e.V.



Dieses Projekt wird gefördert durch das ERASMUS+-Programm und die Europäische Union. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung tragen allein die Verfasserinnen und Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.




QUALITATIVE STUDIE ZU WEITERBILDUNGSBEDARFEN VON FRAUEN, DIE VON SOZIALER AUSGRENZUNG BEDROHT SIND

-Zusammenfassung-

Output Identifikation: IO.1 – A.1

Datum: 21 Mai 2018

Autoren:

 **Fundación Aljaraque** – Spanien – www.fundacionaljaraque.com
(Zusammenstellung der Daten & Analyse der Weiterbildungsbedarfe)

Mitwirkende Organisationen:

 **AIDRom – Asociatia Ecumenica a Bisericilor din Romania** – Rumänien – www.aidrom.ro

 **CIK Trebnje – Center Za Izobrazevanje in Kulturo Trebnje Javni Zavod**
Slowenien – www.ciktrebnje.si

 **COSPE – Cooperazione per lo Sviluppo dei Paesi Emergenti Onlus** – Italien – www.cospe.org

 **EUROYOUTH Portugal** – Portugal – www.euroyouth.org

 **FJYC – Fundación Juventud y Cultura** – Spanien – www.juventudycultura.org

 **GEN – Association Generations** – Bulgarien – www.generations-bg.eu

 **LAEA – Latvian Adult Education Association** – Lettland – www.laea.lv

 **LEB – Ländliche Erwachsenenbildung Thüringen e.V.** – Deutschland – www.th.leb.de

www.whomen.eu



Für weitere Informationen und Projektmaterial senden Sie eine Nachricht an:

whomenproject@gmail.com

INHALTSVERZEICHNIS		
1.	Einleitung – Was ist das WhomeN-Projekt?	3
1.1	Zusammenhang und Innovation	3
2.	Ziele	4
3.	Methodik der Studie	5
3.1	Instrumente der Untersuchung	7
4.	Aktueller Stand	8
5.	Quantitative / qualitative Analyse der Studie: Interviews	11
6.	Lokale Arbeitsgruppen	18
7.	Fazit und Empfehlungen	25
8.	Anhang	32



1. Einleitung – Was ist das WhomeN-Projekt?

Das Hauptziel des WhomeN-Projektes ist es, Frauen, die von sozialer Ausgrenzung bedroht sind, neue Möglichkeiten zu eröffnen, indem ihre Qualifikationen und damit einhergehend ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessert werden. Auf diese Weise wird auch ihre Integration in die Gesellschaft befördert. Dabei werden hauptsächlich innovative Methoden zur (An-)Erkennung von Fähigkeiten und Kompetenzen (besonders auch für soziale und transversale Kompetenzen) genutzt.

Das Projekt konzentriert sich auf die Entwicklung eines Handbuchs zur Evaluation und Stärkung von Fähigkeiten und Kompetenzen. Es orientiert sich dabei an den EU-Richtlinien, sowie an bewährten Methoden, wie ECVET und EQAVET.

Dies wird durch ein Trainingsprogramm für Erwachsenenbildner und Berater möglich sein, das auf die Bewertung von Fähigkeiten und Kompetenzen, basierend auf EU-Richtlinien für Validierung und Anerkennung, ECVET- und EQAVET, zugeschnitten ist. In ihrem beruflichen Alltag erkennen Berater soziale und transversale Fähigkeiten bei ihren Teilnehmerinnen, welche den Frauen dabei helfen können, den Prozess der sozial-beruflichen und kulturellen Integration abzuschließen. Berater und Erwachsenenbildner kennen jedoch häufig keine Methoden zur Anerkennung und Validierung dieser Fähigkeiten unter Nutzung der ECVET- und EQAVET-Tools und wissen nicht, wie diese umgesetzt werden.

Der Mehrwert dieses Projekts besteht darin, einen Konsens über ein wirksames Verfahren und über wirksame Instrumente zu erzielen. Frauen mit Ausgrenzungsrisiko stehen hierbei im Mittelpunkt. Ihre sozialen und transversalen Fähigkeiten werden das verbindende Element sein, um neue Beschäftigungsmöglichkeiten und eine umfassende Entwicklung für diese Zielgruppe zu ermöglichen.









1.1 ZUSAMMENHANG UND INNOVATION

Basierend auf einer europäischen Kooperation, die sich aus verschiedenen Organisationen mit gemeinsamen Zielen zusammensetzt, konzentriert sich diese Studie auf die Analyse von Weiterbildungsbedarfen von arbeitssuchenden und arbeitenden Frauen, die von sozialer Ausgrenzung bedroht, aber in der Lage sind, zu arbeiten.

Daher ist ein Training der Erwerbsfähigkeit sowie notwendige Weiterbildung dieser Frauen das Ziel der Analyse und der daraus resultierenden Empfehlungen.

Frauen mit Ausgrenzungsrisiko stehen vor verschiedenen Problemen hinsichtlich ihrer sozialen und beruflichen Integration.

Es existieren folgende Probleme:

-  Mangel an beruflicher Qualifikation
-  Probleme bei der Anerkennung früherer Qualifikationen durch ein mangelndes System der Anerkennung von (Berufs-)Abschlüssen – dies gilt besonders für Flüchtlinge, Migrant*innen oder Frauen über 45
-  Isolation von Frauen mit Großfamilien, die durch Haushaltsaufgaben eingespannt sind
-  Hindernisse durch niedrige Qualifikationen, wenig Arbeitserfahrungen und non-formales Lernen
-  geringe schulische und berufliche Qualifikationen als auch Schwierigkeiten bei der Anerkennung dieser Qualifikationen begrenzen den Zugang zu spezialisierten Berufen
-  Arbeit in wirtschaftlich und vertraglich unsicheren Situationen

Das Projekt WhomeN entstand aus der Notwendigkeit, neue Wege zu finden, um die Arbeitsmarktchancen von Frauen mit einem hohen Ausgrenzungsrisiko zu erhöhen.

Ziel des Projektes ist die Entwicklung neuer Methoden und eines Handbuchs, welche auf der Anerkennung von Wissen und Fähigkeiten von Frauen basieren, die in verschiedenen Lebensbereichen (formale Ausbildung, Arbeitserfahrungen und Lebenserfahrungen) gemäß den europäischen Richtlinien für Validierung und Anerkennung, ECVET und EQAVET, erworben wurden. Dies wird eine weitere Professionalisierung der Berufe ermöglichen, die üblicherweise von Frauen ausgeübt werden, die von sozialer Ausgrenzung bedroht sind, sowie eine bessere Integration dieser Frauen, die diese Berufe ohne offizielle Berufsqualifikation, aber mit viel Erfahrung und Kompetenzen ausüben. Um die soziale Inklusion durch Anerkennungs- und Validierungsinstrumente zu verbessern, müssen nicht nur grundlegende Fähigkeiten und Kompetenzen, sondern auch Querschnittskompetenzen berücksichtigt werden, die auf die Entwicklung neuer Fähigkeiten abzielen.

Das Projekt wird zur Strategie Europa 2020 und zu den Zielen beitragen, die die Rolle der allgemeinen und beruflichen Bildung für die Anerkennung von Kompetenzen berücksichtigt, Menschen befähigt und sicherstellt, dass Erwachsene mit niedrigem Bildungsniveau, Arbeitslose, Zuwanderer und Schulabbrecher Zugang zu lebenslangem Lernen erhalten, um ihr gesamtes Leben auf dem neuesten Stand zu sein.



2. Ziele

Das Hauptziel dieser Studie ist, die Weiterbildungsbedarfe von Frauen mit Ausgrenzungsrisiko in den teilnehmenden Regionen dieses Projektes festzustellen. Jedes Partnerland (Bulgarien, Deutschland, Italien, Lettland, Rumänien, Slowenien und Spanien) definiert ein spezielles Profil von Frauen, die an der Studie teilnehmen (Frauen über 45, Migrantinnen oder Flüchtlingsfrauen).

Dieses Hauptziel umfasst eine Reihe spezieller Teilziele, nach denen sich die gesamte Untersuchung richtet:

- 🔥 Einblick erhalten in die schulischen und beruflichen Erfahrungen von Frauen mit Ausgrenzungsrisiko in den teilnehmenden Regionen des WhomeN Projektes
- 🔥 Weiterbildungsbedarfe von Frauen mit Ausgrenzungsrisiko in den teilnehmenden Ländern ermitteln, um deren Möglichkeiten einen qualitativ hochwertigeren Beruf zu erlangen, zu verbessern
- 🔥 Beratung für Pädagogen im Bereich der Erwachsenenbildung anzubieten, um Trainingsmaterial für Frauen mit Ausgrenzungsrisiko zu entwickeln, mit dem Ziel ihre beruflichen Möglichkeiten im Hinblick auf qualifizierte Jobs zu verbessern

3. Methodik der Studie

Die Untersuchung verbindet quantitative und qualitative Methoden. Die Projektpartner, die Beratung und Unterstützung für Frauen mit Ausgrenzungsrisiko in Bulgarien, Deutschland, Lettland, Italien, Rumänien, Slowenien und Spanien anbieten, befragten Migrantinnen, Flüchtlingsfrauen und Frauen über 45 Jahre. Die Zielgruppe haben wir als besonders signifikant aus der großen Gruppe von Frauen mit Risiko der sozialen Ausgrenzung ausgewählt. Diese Gruppe ist oft mit Problemen bei der Anerkennung ihrer beruflichen und persönlichen Fähigkeiten konfrontiert.

Der qualitative Teil der Studie wurde mittels der Diskurs- und Gesprächsanalysetechnik umgesetzt. Diese zielt darauf ab, die aktuellen Weiterbildungs- und beruflichen Möglichkeiten der teilnehmenden Frauen innerhalb jeder Partnerorganisation zu ermitteln. Wir sammelten Informationen bezüglich der Prioritäten, Bedarfe und Gewohnheiten von Migrantinnen, Flüchtlingsfrauen und Frauen über 45 Jahre im Hinblick auf (Weiter-)Bildung. Zusätzlich erhielten wir weitere Informationen zu den Auswirkungen persönlicher und subjektiver Einflussfaktoren wie z.B. Motivation, Hindernisse, Hemmnisse und Zufriedenheit.

Der Großteil der Untersuchung besteht aus einer kurzen quantitativen und einer vertiefenden qualitativen Analyse.

In diesem Sinne betrachten wir den "bottom-up" Ansatz als die effektivste Strategie – durch direkten Kontakt mit betroffenen Frauen und einem möglichst direkten Bezug zur Realität, vermeiden wir dabei eine zu starke Betonung großer Einrichtungen oder Agenturen. Dieser Ansatz konnte nur durch die Teilnahmebereitschaft von Organisationen umgesetzt werden. Diese

Organisationen bestehen aus Menschen, die die Frauen weiterbilden, sie unterstützen und begleiten und im Prozess der Arbeitssuche und der sozialen Integration beraten.

Die qualitativen Forschungsmethoden ermöglichen einen tieferen Einblick in die Realität des "Forschungsobjektes". Die Auswertung liefert detaillierte und facettenreiche Informationen und Materialien, die sehr interessant sind für das Konzept und das allgemeine Verständnis des Untersuchungsgegenstandes.

Die folgende Tabelle zeigt die qualitativen Methoden, die bestimmt wurden, um alle Ziele der Studie abzudecken.

Tabelle 1: Ziele der qualitativen Methoden	
spezifische Ziele der Studie	qualitativer methodischer Ansatz
Einblick in die schulischen und beruflichen Erfahrungen von Frauen mit Ausgrenzungsrisiko in den teilnehmenden Regionen des WhomeN Projektes	<ul style="list-style-type: none">  dokumentarische Auseinandersetzung mit Studien, Berichten und anderen Statistiken, die es über den Weiterbildungsbedarf von Frauen mit Ausgrenzungsrisiko – besonders in Hinblick auf ihre berufliche und schulische Situation gibt  detaillierte Interviews mit Frauen mit Ausgrenzungsrisiko: <ul style="list-style-type: none">  Migrantinnen und Flüchtlingsfrauen  Frauen älter als 45 Jahre
Weiterbildungsbedarfe von Frauen mit Ausgrenzungsrisiko in den teilnehmenden Ländern, um deren Möglichkeiten, einen qualitativ hochwertigeren Beruf zu erlangen, zu verbessern	<ul style="list-style-type: none">  detaillierte Interviews mit Frauen mit Ausgrenzungsrisiko: <ul style="list-style-type: none">  Migrantinnen und Flüchtlingsfrauen  Frauen älter als 45 Jahre  lokale Arbeitsgruppen mit diesen Frauen
Beratung für Pädagogen im Bereich der Erwachsenenbildung, um Trainingsmaterial für Frauen mit Ausgrenzungsrisiko zu entwickeln, mit dem Ziel ihre beruflichen Möglichkeiten im Hinblick auf qualifizierte Jobs zu verbessern	<ul style="list-style-type: none">  detaillierte Interviews mit Frauen mit Ausgrenzungsrisiko: <ul style="list-style-type: none">  Migrantinnen und Flüchtlingsfrauen  Frauen älter als 45 Jahre  lokale Arbeitsgruppen mit diesen Frauen

Fachliche Zusammenfassung der Stichprobe:

Tabelle 2: Erhebungsdatenblatt	
Gesamtheit (Frauen – Teilnehmerinnen– endgültige Indikatoren des WhomeN Projektes)	2190
geographischer Geltungsbereich	teilnehmende Länder an der Studie: Bulgarien, Lettland, Deutschland, Italien, Spanien, Rumänien, Slowenien
Größe	150 gültige Fragebögen (21 pro Land), 7 Arbeitsgruppen
Fehler	ohne Vorsatz, zum Erhalt statistisch signifikanter Daten
Art der Befragung	persönlich selbst geleitet

3.1 INSTRUMENTE DER UNTERSUCHUNG

Quantitative/qualitative Studie – Nutzung von Fragebögen

Verschiedene Fragebögen wurden erstellt – einer für Migrantinnen und/ oder Flüchtlingsfrauen und ein anderer – ähnlicher – für Frauen über 45 Jahre. Diese Fragebögen finden Sie im Anhang am Ende dieses Dokumentes.

Der Fragebogen besteht aus 26 Fragen und einem Leitfaden für die Beurteilung sozialer Kompetenzen. Das Ganze enthält vier Blöcken:

- ▶ BLOCK 1: sozio-demographische Merkmale
- ▶ BLOCK 2: Ausbildung und berufliche Qualifikation
- ▶ BLOCK 3: Weiterbildungsaktivitäten und Wahrnehmung von Bedürfnissen
- ▶ BLOCK 4: Bewertung der Soft Skills



3.1.1 Qualitative Studie mit der Fokusgruppe

Lokalen Arbeitsgruppen, bestehend aus Frauen mit Ausgrenzungsrisiko wurden entsprechend der spezifischen Zielgruppe in jedem Partnerland organisiert. Alle Partner hatten die Freiheit, passende Teilnehmerinnenprofile für die Treffen auszuwählen. Im Folgenden finden Sie einige Empfehlungen:

ZIELGRUPPEN	
1.	aktive Frauen, die an Trainingskursen der Organisation teilnehmen
2.	Frauen, die sich in Frauenorganisationen engagieren
3.	arbeitende Frauen
4.	arbeitssuchende Frauen
5.	Frauen mit Weiterbildungserfahrung
6.	Frauen ohne Weiterbildungserfahrung

Der Prozess der Zusammenstellung der Fokusgruppen folgte folgenden Richtlinien und Leitfäden. *(Siehe auch zusätzliche Informationen in Anhang 2)*

TEILNEHMER	Begrenzte Anzahl an Teilnehmerinnen (nicht mehr als 15) + Moderator*in + Beobachter*in
ZEIT	1,5 h (max.)
ZIELE	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Informationen zu den Wahrnehmungen, Einstellungen, Gefühlen, Vorstellungen, Erfahrungen und Erwartungen von Frauen mit Ausgrenzungsrisiko bezogen auf die Schwierigkeiten bei der Arbeitssuche sammeln ▶ (Weiter-)Bildungsbedarfe dieser Frauen und deren Schwierigkeiten, Arbeitserfahrungen und (Aus-)Bildung in formaler Weise anerkennen zu lassen, aufdecken ▶ transversale und soziale Fähigkeiten mit Potential zur Weiterentwicklung in Trainingskursen identifizieren
PHASEN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Auswahl von Teilnehmerinnen, die in die Zielgruppe passen 2. Kontaktaufnahme mit den Teilnehmerinnen über Telefon und E-Mail durch die Projektpartner in der jeweiligen Region Die Betonung liegt dabei auf einer kurzen Erklärung des Projektes, dessen Nutzen und der Bedeutung für die angesprochenen Frauen. 3. Organisation der Fokusgruppen: Raum, Moderator*in, Beobachter*in 4. Ausfüllen des Fragebogens (Block 4, SOZIALE FÄHIGKEITEN) (30 Minuten max.) 5. aktive Diskussion (1 Stunde)



4. Aktueller Stand

Die Empfehlungen des Europarates (2012/ C 398/01) weisen darauf hin, dass die Validierung von Lernergebnissen, d.h. Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen, die durch non-formales und informelles Lernen erworben werden, eine wichtige Rolle bei der Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit und der Mobilität sowie bei der Steigerung der Motivation für lebenslanges Lernen, insbesondere im Fall sozioökonomisch benachteiligter oder gering qualifizierter Menschen spielen kann.

Non-formales Lernen hat eine lange Geschichte und wird als wichtige Form des Lernens, der persönlichen Entwicklung und des Trainings für eine aktive Teilnahme an der Gesellschaft angesehen. Non-formales Lernen ist ein permanenter Bildungsprozess, der Erwachsenen die Möglichkeit bietet, ihre Werte, Fähigkeiten und Kompetenzen zu entwickeln und zu stärken, die sich von denen im Rahmen der formalen Bildung entwickelten, unterscheiden. Diese so genannten Soft Skills umfassen eine breite Spanne von Fähigkeiten.

Die Untersuchung des Weiterbildungsbedarfs von Frauen als repräsentative Gruppe unter Menschen, die von sozialer Ausgrenzung bedroht sind, soll es Organisationen ermöglichen, ein Instrument zu entwickeln, das den Prozess der Anerkennung von Kompetenzen und Soft Skills, die während des gesamten Berufslebens erworben wurden, erleichtert.

4.1 DIE RELEVANTESTEN SCHLUSSFOLGERUNGEN AUS DEN UNTERSUCHTEN QUELLEN

Migrantinnen

Flüchtlingsfrauen und Migrantinnen haben ein hohes Risiko der sozialen Ausgrenzung. Das Risiko steigt mit dem Alter der Frauen. Es ist ebenfalls abhängig vom Bildungsniveau und der Frage, ob sie Familie oder Verwandte bei sich haben. Flüchtlingsfrauen und Migrantinnen ohne familiäre Unterstützung fühlen sich oft demotiviert angesichts der vielen Probleme, mit denen sie im neuen Land konfrontiert sind. Ältere Frauen haben dabei ein höheres Risiko der sozialen Ausgrenzung.

Darüber hinaus hängt das Risiko auch von geographischen Faktoren ab: Für Frauen in ländlichen Gebieten ist es deutlich schwerer einen Job zu bekommen oder an Weiterbildungen teilzunehmen.

Mehr als 90% der befragten Frauen gaben an, dass die Bürokratie die schwierigste Herausforderung darstellt. Oft erhalten sie nur wenige Informationen über Anerkennungsprozesse oder werden durch verschiedene zum Teil widersprüchliche Informationen bezüglich ihrer Rechte und Pflichten verwirrt.

Besonders für muslimische Frauen gibt es noch ein weiteres Problem: Viele der befragten Frauen gaben an, bereits rassistische Erfahrungen gemacht zu haben, da sie ein Kopftuch tragen. Mit einem Kopftuch ist es auch schwieriger eine Arbeits- oder Praktikumsstelle zu finden. Besonders in Berufszweigen mit Kundenkontakt erlauben die meisten Arbeitgeber das Tragen eines Kopftuches nicht.



Der Grad der Toleranz in diesem Bereich hängt auch von geographischen Faktoren ab. In ländlichen Gegenden ist das Risiko der sozialen Ausgrenzung für Frauen mit Kopftuch deutlich größer.

Die Integration von nicht europäischen Frauen in den Arbeitsmarkt ist ein großes Problem. Neben dem kulturellen Aspekt existieren demographische Störfaktoren (die Anwesenheit vieler junger Mütter mit kleinen Kindern) als auch das Problem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das Problem der Vereinbarkeit von Familie und Arbeitszeiten betrifft in besonderem Maße Migrantinnen und Flüchtlingsfrauen, da sie nicht auf ein familiäres Netzwerk zurückgreifen können.

Frauen über 45

Anhand der von drei teilnehmenden Ländern (Lettland, Bulgarien und Slowenien) gesammelten Daten, zeigt sich, dass ungefähr 30% der registrierten, arbeitslosen Frauen über 50 Jahre alt sind. Obwohl sie im Bereich der informellen Lernaktivitäten deutlich aktiver sind als Männer oder junge Frauen, gaben sie an, spezielle Weiterbildungen zu benötigen, um neue Möglichkeiten der Beschäftigung zu eröffnen.

Trotzdem sind Frauen über 45 Jahren mit vielen Hindernissen konfrontiert, wenn es um die Teilnahme an Weiterbildungen geht: Mangel an freier Zeit, zu hohe Kosten für die Bildungsprogramme, unpassende Weiterbildungsangebote.

Für diese Frauen ist es notwendig, Anerkennungsprozesse anzupassen, um ihre langjährigen beruflichen und sozialen Fähigkeiten formal anerkennen zu können. In den meisten Fällen verfügen sie über viel Arbeitserfahrungen und soziale Fähigkeiten, die sie in ihrem bisherigen Berufsleben erworben haben. Aber sie haben keine Möglichkeit der Anerkennung oder Akkreditierung, um diese Fähigkeiten im Bewerbungsprozess zu nutzen.

Offizielle nationale Systeme der Anerkennung von Weiterbildung und beruflicher Erfahrung

In den an dieser Studie teilnehmenden europäischen Ländern werden berufliche Fähigkeiten durch einen Facharbeiterbrief, wenn jemand erfolgreich eine Ausbildung absolviert hat, und durch einen Universitätsabschluss, wenn jemand erfolgreich ein Studium absolviert hat, bescheinigt.

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, in speziellen Kursen/Schulungen offiziell anerkannte berufliche Fähigkeiten zu erwerben. Solche Kurse/Schulungen werden durch offiziell anerkannte/registrierte Bildungseinrichtungen angeboten. Die Kurse müssen durch verschiedene Kammern, die Arbeitsagenturen und Jobcenter oder durch andere übergeordnete Institutionen zertifiziert werden. Diese Kurse können sich mit beruflichen Themen, aber auch mit sozialen und sprachlichen Fähigkeiten sowie Computerkenntnissen befassen.

Informell erworbene Fähigkeiten (berufliche, sprachliche, soziale oder technische) werden nicht durch ein nationales System anerkannt. Die einzige Möglichkeit, informell erworbene Fähigkeiten anerkennen zu lassen, ist ein Arbeitszeugnis, das durch den Arbeitgeber ausgestellt wird. Jeder Arbeitnehmer hat das Recht nach einem Arbeitszeugnis zu fragen, wenn er es benötigt. Der



Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, detailliert die beruflichen, sozialen, sprachlichen und Computerkenntnisse eines Arbeitnehmers aufzuführen, wenn das verlangt wird. Diese Art der Referenz ist für Arbeitnehmer sehr wichtig, wenn sie sich auf einen neuen Arbeitsplatz bewerben wollen, da es keine andere Einrichtung gibt, die informell erworbenes Wissen zertifiziert.

Anerkennung von Fähigkeiten von Migrant*innen

Berufliche Fähigkeiten von Migrant*innen können durch entsprechende offizielle Stellen anerkannt werden. Aber für diese Anerkennung benötigen die Migrant*innen Zertifikate. Diese Zertifikate müssen durch eine offizielle Stelle übersetzt und beglaubigt werden.

Leider haben Migrant*innen keine Chance, ihre beruflichen Fähigkeiten anerkennen zu lassen, auch wenn sie viele Jahre in einem Beruf gearbeitet haben. Sie haben jedoch mehr und mehr die Chance, ihre Fähigkeiten durch Praktika zu beweisen. So können sie das europäische Problem des Fachkräftemangels für sich nutzen.

5. Quantitative/qualitative Analyse der Studie: Interviews

Das Forschungsteam des WhomeN-Projektes führte eine Analyse durch, indem die beiden Fragebögen zusammengefasst wurden: Ein Fragebogen hatte die Zielgruppe der Migrantinnen und Flüchtlingsfrauen, der andere Frauen älter als 45 Jahre im Fokus.

Die Merkmale und Ziele beider Fragebögen sind gleich. Daher können die Fragebögen zusammengefasst werden, um konkretere und nützlichere Resultate zu erzielen, die als Ausgangspunkt genutzt werden.

BLOCK 1: Sozio-demographische Merkmale

In der Studie wurden 158 Frauen befragt. Davon waren 120 Migrantinnen und Flüchtlingsfrauen und 38 Frauen über 45 Jahre alt.

61,4% der Frauen sind über 45 Jahre alt, und nur 14% sind junge Frauen (unter 30). Die meisten von ihnen haben das Risiko der sozialen Ausgrenzung nicht nur aufgrund ihres Geschlechts und ihrer Herkunft (im Fall der Migrantinnen), sondern auch aufgrund ihres Alters.

Ein Großteil der Frauen, die an der Untersuchung teilgenommen haben, haben familiäre Verantwortung, Kinder und leben mit einem Partner zusammen. 20% der befragten Frauen leben allein.

Innerhalb der Gruppe der Migrantinnen und Flüchtlingsfrauen kommen die meisten aus asiatischen, südamerikanischen und europäischen Ländern. 36% der Migrantinnen leben seit 1 bis 3 Jahren im Gastland, 31% seit mehr als 8 Jahren. 67% der Frauen besitzen eine Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis. 18 dieser Frauen befinden sich aufgrund ihres Flüchtlingsstatus in einer besonderen Situation.



BLOCK 2: Ausbildung und berufliche Qualifikation

38,69% der befragten Frauen besitzen einen Universitätsabschluss, 12,06 % haben eine Berufsausbildung abgeschlossen, und 21,61 % haben einen vergleichbaren Sekundarschulabschluss. Trotzdem besitzen nur 38 % dieser Frauen eine formale Anerkennung ihrer Ausbildung.

In Bezug auf die durch Berufserfahrung erworbenen Kompetenzen schätzen Frauen Verantwortung als die wichtigste Kompetenz ein, gefolgt von Kommunikationsfähigkeiten (schriftlich und mündlich), Teamfähigkeit und Selbstvertrauen bei der Arbeit.

Flexible Planung und Zeitmanagement sowie IT-Kenntnisse sind ebenso wichtig. Im weiteren Verlauf der Studie wird überprüft, wie diese Kompetenzen mit dem Weiterbildungsbedarf verknüpft sind, auf den sie sich beziehen.

Arbeitserfahrung

Bei der Auswertung der aktuellen Arbeitssituation zeigt sich, dass 32,53 % der befragten Frauen arbeitslos sind, während 28,31 % der Frauen in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis arbeiten. 10 % der Frauen arbeiten ohne gültigen Arbeitsvertrag. Diese Gruppe ist am gefährdetsten durch ihre irreguläre Arbeitssituation. Ihre Möglichkeiten der regulären Beschäftigung sind am geringsten.

54,74 % der befragten Frauen, die aktuell arbeiten, würden ihren Arbeitsplatz wechseln. Die Daten zeigen, dass die Hauptbereiche, in denen die befragten Frauen tätig sind, die Bereiche Service, Landwirtschaft, Pflege und Kinderbetreuung im haushaltsnahen Bereich sind.

52,41 % der befragten Frauen arbeiten seit mehr als 10 Jahren und verfügen über viel Arbeitserfahrung.

Migrantinnen betreffend sind die meisten Berufszweige mit dem Sektorservice verbunden. Berufe in Restaurants, Bars und Hotels sind mit 23,08% vertreten, gefolgt von Berufen im Bildungsbereich. Reinigungskräfte, Fabrikarbeiterinnen sowie Büromitarbeit sind weiterhin häufig vertretene Berufe unter den Frauen.

58,2% der befragten Frauen gaben an, dass ihre aktuelle Arbeit ihren Qualifikationen entspricht. 24% der Frauen gaben an, dass ihre aktuelle Beschäftigung niedrigere Qualifikationen benötigt, als sie aufweisen. Nur 5% der Frauen gaben an, dass ihre aktuelle Anstellung eigentlich eine höhere Qualifikation bedarf, als sie haben.

Arbeitsplatzsuche

Bei der Auswertung der Befragungen zeigt sich, dass 23,41% der Frauen Schwierigkeiten haben, einen Job zu finden. 38% gaben an, dass es manchmal schwierig ist, einen Job zu finden. Insgesamt sind das 61,41% aller befragten Frauen. Dem gegenüber sagen nur 31%, dass sie gar keine Probleme haben, einen Arbeitsplatz zu finden.

Unter den Hauptgründen, warum es schwierig ist, eine Arbeit zu finden, liegt der Mangel an Arbeitsmöglichkeiten (13,55%). Das Alter ist ein weiterer wichtiger Grund (12,02%).



Für unsere Studie ist es sehr interessant zu sehen, dass Variablen, wie begrenzte berufliche Erfahrungen (9,46%), unzureichende Aus-/Weiterbildung (8,7%), hohe Kompetenzanforderungen des Berufes (8,18%) und Kommunikationsfähigkeiten (6,91%) unter den am häufigsten genannten Hinderungsgründen zu finden sind.

Alle diese Variablen stehen in engem Zusammenhang mit Weiterbildung, einem Instrument, das wir für wesentlich erachten, um die Beschäftigungsmöglichkeiten von Frauen zu verbessern, die von sozialer Ausgrenzung bedroht sind. Dies ist das allgemeine Ziel unseres Projekts.

BLOCK 3: Weiterbildungsaktivitäten und Wahrnehmungen von Bedürfnissen

Der Zugang zu Weiterbildung der in dieser Studie befragten Frauen beinhaltet eine Reihe von Hindernissen, unter anderem wirtschaftliche Schwierigkeiten und Hindernisse bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Neben diesen Faktoren setzt das Interesse an einer Weiterbildung jedoch ein, wenn man erstens das Weiterbildungsangebot kennt und zu einer Weiterbildung zugelassen wird und zweitens, wenn man diese durchführt.

Bezüglich der Informationen zum Weiterbildungsangebot zeigen die Daten, dass 45,57% der Frauen sich gut informiert fühlen, während 47,47% der Frauen Unwissenheit oder fehlende Informationen angaben.

82% der Frauen sind an einer Weiterbildung interessiert. 12% der Frauen zeigen kein Interesse und geben an, dass sie Weiterbildung nicht als wichtig für den Zugang zum Arbeitsmarkt empfinden. Unter den befragten Frauen, die bereits an einer Weiterbildung teilgenommen haben, gaben mehr als die Hälfte (52,53%) an, dies getan zu haben, um bessere Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt zu haben. Andererseits wenn sie eine Weiterbildung abgeschlossen haben, gaben nur 37,39% der Befragten an, diese Kurse hätten ihr Ziel erreicht und ihnen geholfen, einen guten Arbeitsplatz zu finden oder den vorherigen zu verbessern.

Hinsichtlich der Teilnahme an Weiterbildungskursen besteht ein gewisser Motivationsmangel, da die Erwartungen hinsichtlich des Nutzens von Weiterbildungen höher sind als die erzielten Ergebnisse.

Werden die Gründe analysiert, warum die Frauen nicht an Weiterbildungen teilnehmen, wird am häufigsten der Mangel an Informationen über entsprechende Kurse (24,76%) genannt, gefolgt von einem Mangel an Interesse (16,99%), da die Angebote nicht ihren Bedürfnissen entsprechen.

Die hohen Kosten der Weiterbildungskurse (14,56%) bilden einen weiteren wichtigen Grund sowie der Zeitplan der Kurse (12,14%), der nicht mit den momentanen beruflichen und familiären Verpflichtungen in Einklang gebracht werden kann.

Sprachkenntnisse sind ein weiterer entscheidender Hinderungsgrund (im Fall der Migrantinnen und Flüchtlingsfrauen). Außerdem gibt es einige befragte Frauen, die der Meinung sind, Weiterbildungen sind nicht notwendig.



Wenn wir den Weiterbildungsbedarf aus der Sicht der Frauen heraus analysieren, zeigt sich ein besonderes Interesse für die folgenden Bereiche:

- ▶ Computerkenntnisse (20%)
- ▶ Sprachen (19%)
- ▶ Techniken der Arbeitssuche (12%)
- ▶ Hotel- und Wirtschaftsbereich (10%)
- ▶ Werbung (4%)
- ▶ Öffentlichkeitsarbeit (4%)
- ▶ Kochen (3%)
- ▶ Tiermedizin (3%)
- ▶ Reinigung und Hauswirtschaft (3%)
- ▶ Bildung (3%)
- ▶ Kinderbetreuung (2%)
- ▶ kulturelles Wissen (2%)
- ▶ Geriatrie (2%)
- ▶ Integration (2%)
- ▶ Make-up und Friseur (2%)
- ▶ Gesundheitsdienste (2%)

Angesichts ihrer Motivation für eine Weiterbildung, um in Zukunft eine Beschäftigung zu finden, halten 82% der befragten Frauen Weiterbildung für sehr nützlich. Derselbe Prozentsatz an Frauen würde auch an einer Weiterbildung teilnehmen. Im Gegensatz dazu stehen nur 13% der Frauen, die nicht an einer Weiterbildung teilnehmen wollen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die meisten Frauen motiviert sind, sich weiterzubilden, um ihrer Beschäftigungsmöglichkeiten zu verbessern. Der Hauptgrund, der sie zur Weiterbildung motiviert, ist die Verbesserung ihrer Qualifikationen und Fähigkeiten (43,96%) sowie der Kontakt mit anderen Menschen (30,77%).

Diese letzten Daten zeigen den zusätzlichen Nutzen von Weiterbildungen. Sie helfen nicht nur beim Prozess der Arbeitssuche, sondern sind auch ein gutes Instrument zur Verbesserung der Sozialisierung und zur Vermeidung von Isolation. Diese Ansicht wurde in vielen Gesprächen deutlich und betrifft Migrantinnen und Flüchtlingsfrauen, aber auch Frauen über 45, die weniger familiäre Verpflichtungen haben.



BLOCK 4: Bewertung der Soft Skills

Unsere Ziele hinsichtlich der Bewertung der Soft-Skills der Frauen, die im Rahmen der WhomeN-Projektstudie befragt wurden, sind:

- 👉 die Frauen zum Nachdenken über die Bedeutung von Soft Skills – auch im Arbeitsleben – bewegen
- 👉 es Frauen ermöglichen, durch das Sammeln von Nachweisen ihre im Laufe ihres Lebens erworbenen formalen und non-formalen Fähigkeiten anzuerkennen
- 👉 es Frauen ermöglichen, ihre Stärken und Schwächen in Bezug auf Soft Skills zu erkennen und zu bewerten
- 👉 erfassen und vertiefen der Soft Skills, Ressourcen und Stärken der Migrantinnen aus professioneller Sicht, beginnend mit einer Soft Skills-Analyse

Die erste Herausforderung, der wir uns gegenübersehen, bestand darin, zu entscheiden, welche Soft Skills geeignet sind, um das Profil der befragten Frauen und ihr Potenzial bei der Arbeitssuche zu bewerten. Die gewählten Soft Skills waren diejenigen, von denen wir glauben, dass sie für die Ausübung einer Tätigkeit in den Berufszweigen, die am beliebtesten sind, ausschlaggebend sind. Nach der Analyse der verwerteten Ergebnisse stellen wir fest, dass Frauen sich in den Fragebögen selbst sehr positiv bewertet haben.

6. LOKALE ARBEITSGRUPPEN

1 6.1 FAZIT DER FOKUSGRUPPEN IN JEDEM LAND

Eine lokale Arbeitsgruppe mit Frauen mit Ausgrenzungsrisiko, passend zur speziellen Zielgruppe jedes Partners wurde in den Partnerregionen organisiert. Obwohl den Partnern bei der Auswahl der Form des Treffens, der Leitfäden und der Methodik freie Wahl gelassen wurde, gab es einige Empfehlungen durch den Projektkoordinator, um die Kriterien vergleichbar zu machen.













Als Schlussfolgerung wurde in jedem Land eine **SWOT Analyse** durchgeführt. Diese Analyse zeigt die Schlussfolgerungen und Resultate, die während der Diskussionsgruppen gesammelt wurden.



ITALIEN, COSPE (Cooperazione per lo Sviluppo dei Paesi Emergenti Onlus)




















STÄRKEN	SCHWÄCHEN
<ul style="list-style-type: none">🔥 Migrantinnen stehen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung und suchen nach Weiterbildungen, um ihre Fähigkeiten zertifizieren zu lassen bzw. neue Fähigkeiten auszubilden.🔥 Migrantinnen sind qualifiziert und besitzen Arbeitserfahrung, die den regionalen Arbeitsmarkt bereichern können, wenn sie anerkannt werden.🔥 Einige Frauen in der Region haben sich in Gemeindegruppen/-vereinen zusammengeschlossen und ein Netzwerk etabliert, welches strukturierte Unterstützung für neuankommende Frauen in Italien geben kann.🔥 In der Region gibt es Migrantinnen, die anderen Migranten helfen wollen.🔥 Viele Migrantinnen sprechen gut italienisch, kennen sich gut mit der italienischen Kultur und Gesellschaft aus, und besitzen darüber hinaus sehr gute Kenntnisse in ihrer Muttersprache und der Kultur des Heimatlandes.	<ul style="list-style-type: none">🔥 wenige Möglichkeiten für Weiterbildungen und Arbeit in der Region🔥 angebotene Weiterbildungen ermöglichen keinen Zugang zu Arbeit🔥 Mangel an einfach zugänglichen Informationen über Weiterbildungen🔥 nicht ausreichende Italienischkenntnisse🔥 Fähigkeiten, Kompetenzen und Arbeitserfahrungen der Migrantinnen gehen häufig verloren, da sie nicht anerkannt werden.🔥 Vielen Migrantinnen müssen so schnell, wie möglich arbeiten, um ihre Familien finanziell zu unterstützen. Sie haben deshalb keine Zeit für Weiterbildungen.🔥 Schwierigkeiten, ihre Wünsche mit den Verpflichtungen des Familienlebens in Einklang zu bringen



MÖGLICHKEITEN	GEFAHREN
<p>kurzfristig</p> <ul style="list-style-type: none">  mehr Arbeitsmöglichkeiten im Bereich der Flüchtlingshilfe durch Anstieg der Asylanträge  Alterung der italienischen Gesellschaft schafft Arbeitsmöglichkeiten im Betreuungsbereich  Zunahme der Möglichkeiten für Weiterbildung und Arbeitserfahrung durch eine neue Arbeitsmarktpolitik 	<ul style="list-style-type: none">  Zahlreiche Wirtschaftskrisen reduzierten die Arbeitsmöglichkeiten von Migrantinnen im haushaltsnahen Bereich.  Die wachsende Anzahl neuankommender Menschen mit multiplen Problemlagen führt zu steigenden Herausforderungen für die regionale Gemeinschaft.  Mangel an ausreichender Information über Migration, die durch die regionalen Medien als Bedrohung dargestellt wird, erzeugt eine negative Wahrnehmung in der lokalen Bevölkerung.
<p>mittelfristig</p> <ul style="list-style-type: none">  Anerkennung der Qualifikationen, Ausbildung und Arbeitserfahrung von Migrantinnen  Frauenvereine als etablierte Unterstützungssysteme für neu ankommende Frauen  eine effiziente und bedarfsgerechte Arbeitsmarkt- und Weiterbildungspolitik  Das Altern der italienischen Gesellschaft und der Wegzug der Jungen schafft Arbeitsmöglichkeiten für junge Migrant*innen in verschiedenen Bereichen. 	
<p>langfristig</p> <ul style="list-style-type: none">  Migrantinnen haben die gleichen Möglichkeiten wie alle Frauen und Männer, können für Innovationen in verschiedenen Bereichen in der Region sorgen  florierender Arbeitsmarkt in der Region 	



















DEUTSCHLAND, LEB (Ländliche Erwachsenenbildung Thüringen e.V.)

STÄRKEN		SCHWÄCHEN	
<ul style="list-style-type: none">  hoch motivierte Frauen  hohes Bildungsniveau  Bereitschaft zur Teilnahme an praktischem Training und Weiterbildungskursen 		<ul style="list-style-type: none">  geringe Akzeptanz des Kopftuchtragens, besonders in ländlichen Regionen  hohes Maß an Bürokratie  Schwierigkeiten bei der Anerkennung von Abschlüssen  Nachweis von Arbeitserfahrung durch Zeugnisse notwendig  Probleme bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf  Zeitmanagement, besonders für Frauen mit kleinen Kindern 	
MÖGLICHKEITEN		GEFAHREN	
kurzfristig		<ul style="list-style-type: none">  Verschlechterung der politischen Situation durch populistische Parteien in Deutschland  Lange Zeiträume der Arbeitslosigkeit → Frustration  keine oder geringere Finanzierung von niedrighschwelligen Angeboten für Flüchtlinge  Benachteiligung von ländlichen Gebieten bei der Finanzierung von niedrighschwelligen Angeboten  Abnahme von Angeboten für Sprachkurse, besonders im Bereich der höheren Sprachniveaus, die benötigt werden, um eine Arbeitserlaubnis zu erhalten oder an einer deutschen Universität zu studieren 	
<ul style="list-style-type: none">  Verbesserung der Sprachkenntnisse  Anerkennung von Zeugnissen beantragen  offene Arbeitgeber, die auch Flüchtlingsfrauen eine Möglichkeit bieten, ihre Fähigkeiten zu zeigen 			
mittelfristig			
<ul style="list-style-type: none">  Akzeptanz von Kopftuch tragenden Frauen im Alltag 			
langfristig			
<ul style="list-style-type: none">  Akzeptanz von Flüchtlingsfrauen als gleichberechtigte Partnerinnen in allen sozialen Bereichen, z.B. auf dem Arbeitsmarkt, in der Kultur, Politik und im öffentlichen Leben 			























RUMÄNIEN, AIDROM (Asociatia Ecumenica a Bisericilor din Romania)

STÄRKEN		SCHWÄCHEN		
<ul style="list-style-type: none">  Bereitschaft von Arbeitgebern, Flüchtlingsfrauen ohne rumänische Sprachkenntnisse einzustellen  geringe Arbeitslosenrate in der Region – viele Jobs stehen zur Verfügung  Willenskraft der Flüchtlingsfrauen  familiäre Unterstützung und kulturbedingte finanzielle Absicherung durch die Männer der Familie 		<ul style="list-style-type: none">  geringes Angebot von Sprachkursen  keine kostenlosen Weiterbildungsangebote in Englisch oder Arabisch  kein Anerkennungssystem für Soft Skills  Flüchtlingsfrauen haben geringe IT-Kenntnisse  geringes Selbstbewusstsein  Kriegstraumata und geringes Vertrauen in öffentliche Einrichtungen/ Autoritäten 		
MÖGLICHKEITEN		GEFAHREN		
<p>kurzfristig</p> <p>Aufgrund der Migration innerhalb Rumäniens werden mehr Arbeitskräfte benötigt. Migrant*innen können diesen Mangel ausgleichen und die Bereitschaft sowie das Interesse in der Bevölkerung wird steigen.</p>		<ul style="list-style-type: none">  Diskriminierung und Ignoranz gegenüber Migrant*innen  ältere Frauen (45+) haben Probleme, einen Arbeitsplatz zu finden  Arbeit für Geringqualifizierte mit niedrigen Löhnen stehen zur Verfügung  die Attraktivität von Arbeit im Ausland und somit das Land zu verlassen, ist hoch 		
<p>langfristig</p> <ul style="list-style-type: none">  Entwicklung eines nutzbaren Systems für die Anerkennung von Fähigkeiten im privaten und sozialen Bereich  Zuwachs sozialer Firmen, die Flüchtlinge einstellen können 				














SPANIEN, ALJARAQUE Foundation

STÄRKEN		SCHWÄCHEN	
<ul style="list-style-type: none">  hoher Bildungsgrad  Bereitschaft zur Teilnahme an praktischem Training und Weiterbildungskursen  starke Bereitschaft anderen Migrantinnen zu helfen  breitgefächerte Arbeitserfahrung 		<ul style="list-style-type: none">  Rassismus und Diskriminierung in einigen Arbeitsbereichen  hohes Maß an Bürokratie bei der Anerkennung von Bildungsabschlüssen  Vereinbarkeit von Familie und Beruf  wenige Möglichkeiten für Weiterbildungen und Mangel an Informationen über vorhandene Kurse  geringe IT- und Kommunikationsfähigkeiten  wenig Selbstbewusstsein 	
MÖGLICHKEITEN		GEFAHREN	
kurzfristig		<ul style="list-style-type: none">  fehlende formale Anerkennung der Instrumente zur Erfassung und Beglaubigung von Arbeitserfahrung, Schulabschlüssen und Fähigkeiten  Altersdiskriminierung bei der Arbeitssuche  lange Phasen der Arbeitslosigkeit führen zu Demotivation und psychischen Problemen  wenige Arbeitsmöglichkeiten für Migrantinnen außerhalb des Sektors der haushaltsnahen Dienstleistungen 	
<ul style="list-style-type: none">  Verbesserung des Sprachniveaus  verbesserte Information über die Prozesse der Anerkennung von Fähigkeiten und Kompetenzen  Verbesserung und Erweiterung der Werbung/ Informationskanäle Weiterbildungsmöglichkeiten betreffend 			
mittelfristig			
<ul style="list-style-type: none">  Entwicklung und Planung von Weiterbildungskursen, die besser an die Bedarfe des Arbeitsmarktes angepasst sind 			
langfristig			
<ul style="list-style-type: none">  Entwicklung von Instrumenten zur Anerkennung von Arbeitserfahrung und non-formalen Lernens  Verbesserung transnationaler Kommunikationskanäle in Bezug auf die Anerkennung von Bildungsabschlüssen 			



















SLOWENIEN, CIK TREBNJE (Center Za Izobrazevanje in Kulturo Trebnje Javni Zavod)

STÄRKEN		SCHWÄCHEN	
<ul style="list-style-type: none">  Verantwortungsgefühl, Wissen, Erfahrung  breites Spektrum sozialer und beruflicher Fähigkeiten 		<ul style="list-style-type: none">  fehlende IT Kenntnisse  fehlende Fähigkeit, sich an neue Situationen anzupassen  fehlende Flexibilität  mangelnde Fähigkeiten, sich an schnell verändernden Arbeitsbedingungen anzupassen  geringes Selbstbewusstsein 	
MÖGLICHKEITEN		GEFAHREN	
<p>kurzfristig</p> <p>Es ist notwendig, dass die angebotenen Bildungsmöglichkeiten für Frauen im Bereich des Trainings zur Steigerung der Arbeitsfähigkeit und beruflichen Weiterentwicklung genutzt werden.</p>		<ul style="list-style-type: none">  Frauen sind in modernen Auswahl- und Bewerbungsprozessen häufig nicht erfolgreich  fehlende Weiterbildungsmöglichkeiten bzw. keine Kenntnisse über vorhandene Angebote  keine Motivation  fehlende Computerkenntnisse; 	
<p>langfristig</p> <p>Existierende Bildungsprogramme müssen angepasst und modernisiert werden, um die bereits vorhandenen Kompetenzen und Fähigkeiten anzuerkennen.</p>			






BULGARIEN, GEN (Association Generations)

STÄRKEN		SCHWÄCHEN	
<ul style="list-style-type: none">  Großer Umfang nützlicher sozialer und beruflicher Fähigkeiten;  Loyalität; Erfahrung; Wissen; zwischenmenschliche Fähigkeiten;  Unabhängigkeit – ältere Arbeitnehmer wissen, wie man eigenständig arbeitet;  Verantwortungsbewusstsein; 		<ul style="list-style-type: none">  fehlende Fähigkeiten, sich an verändernde Arbeitsbedingungen anzupassen  mangelnde Fähigkeiten, im Wettbewerb zu bestehen  fehlende Fähigkeiten im Bereich neuer Technologien  geringes Selbstbewusstsein  fehlende Fähigkeit, sich an neue Situationen anzupassen/ Mangel an Flexibilität  fehlende Fähigkeiten, um sich in Bewerbungsgesprächen erfolgreich darzustellen 	
MÖGLICHKEITEN		GEFAHREN	
<p>kurzfristig</p> <p>Durch den vorhandenen Fachkräftemangel müssen Arbeitgeber mehr in die Arbeitskraft ihrer Mitarbeiter*innen und deren Entwicklung investieren. Das gilt auch für die Weiterbildung von Frauen im Bereich der Anpassung an die modernen Arbeitserfordernisse und deren berufliche Entwicklung.</p>		<ul style="list-style-type: none">  Altersdiskriminierung  Ältere Frauen nehmen Jobs an, die nicht ihren Qualifikationen entsprechen.  Ältere Frauen behaupten sich häufig nicht erfolgreich im modernen Personalbeschaffungsprozess.  keine Unterstützung bei der flexiblen Gestaltung der Arbeit zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie  fehlende Weiterbildungsmöglichkeiten 	
<p>langfristig</p> <ul style="list-style-type: none">  spezielle Maßnahmen zur Unterstützung von Frauen bei der flexiblen Gestaltung ihrer Arbeit z.B. durch Teilzeitregelungen, um so die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen 			



LETTLAND, LAEA (Latvian Adult Education Association)

STÄRKEN		SCHWÄCHEN	
<ul style="list-style-type: none">  hoher Bildungsgrad und großes Spektrum transversaler Fähigkeiten  Arbeitserfahrung  Unabhängigkeit von Frauen 45+, weniger familiäre Verantwortung  Motivation zum Lernen und zur Kompetenzerweiterung 		<ul style="list-style-type: none">  geringe Lernmotivation  Frauen sind weniger bereit, das Risiko einer Selbstständigkeit einzugehen 	
MÖGLICHKEITEN		GEFAHREN	
kurzfristig		<ul style="list-style-type: none">  Versteckte Diskriminierung von Frauen über 45 auf dem Arbeitsmarkt  geringere Bildungsmöglichkeiten durch fehlendes Geld  Durch einen Mangel an qualifizierten Fachkräften suchen die Arbeitgeber nach Arbeitskräften im Ausland und investieren nicht in die Weiterbildung der Einheimischen. 	
<ul style="list-style-type: none">  starke NGOs, die Frauen mit Bildung, Beratung, Kontakten und Vergesellschaftung unterstützen 			
mittelfristig			
<ul style="list-style-type: none">  Unterstützung von non-formaler Bildung durch die Regierung 			
langfristig			
<ul style="list-style-type: none">  Unterstützung durch EU-Strukturfonds 2017-2020 für die Bildung der arbeitenden Bevölkerung, inklusive Frauen 			



7. FAZIT UND EMPFEHLUNGEN

7.1 ÜBERSICHT ÜBER (AUS-)BILDUNG UND BESCHÄFTIGUNG VON FRAUEN MIT AUSGRENZUNGSRISIKO IN DEN PARTNERLÄNDERN

Frauen, die an dieser Untersuchung teilgenommen haben, gehören zu zwei verschiedenen Zielgruppen mit ähnlichen Problemen beim Zugang zum Arbeitsmarkt, gemeinsamen Bedarfen im Bereich Kompetenzen und Weiterbildung sowie bei der Anerkennung von Arbeitserfahrung: Migrantinnen und Flüchtlingsfrauen sowie Frauen über 45 Jahre.

Innerhalb der Gruppe der **Migrantinnen und Flüchtlingsfrauen** weisen die Teilnehmerinnen einen hohen allgemeinen Bildungsgrad auf. Viele besitzen einen Universitätsabschluss aus ihrem Heimatland. Gleichzeitig haben alle diese Frauen jedoch Schwierigkeiten, ihre Qualifikationen in der EU anerkennen zu lassen.

Die meisten Frauen aus den Maghreb-Staaten weisen eine große Bandbreite an Qualifikationen auf. Wobei festgehalten werden muss, dass diese Frauen im Allgemeinen über das niedrigste Ausbildungsniveau verfügen.

Wenn diese Frauen in Europa angekommen sind, sehen sie sich mit dem großen Problem konfrontiert, eine zu ihrem Bildungsstand und Qualifikationen passende Arbeit zu finden. Viele dieser Frauen finden dann häufig einen Zugang zum Arbeitsmarkt durch Arbeitsstellen, die eine geringere Qualifikation benötigen, als sie tatsächlich besitzen.

Für **Frauen, älter als 45 Jahre** sieht die Situation sogar noch schlechter aus. Es fehlt an Möglichkeiten, ihre Fähigkeiten weiter zu entwickeln, um erfolgreich an aktuellen Bewerbungsprozessen teilzunehmen. Diese Fähigkeiten sind gerade in der sich schnell wandelnden Arbeitswelt von Bedeutung. Tatsächlich befürchten viele **Frauen über 45**, dass ihnen für eine erfolgreiche Bewerbung Kompetenzen, besonders im Hinblick auf die wachsende Anzahl kompetenzbasierter Auswahlprozesse (Assessmentcenter) fehlen.

Frauen über 45 machen häufig die Erfahrung doppelter Diskriminierung: Einerseits bekommen sie nicht die Möglichkeit, ihre Fähigkeiten zu verbessern, andererseits werden ihre vorherigen beruflichen Erfahrungen unterschätzt. Das bedeutet, dass Arbeitgeber häufig die Vorteile dieser sehr positiven Berufserfahrungen nicht nutzen. Das breite Spektrum der Fähigkeiten, das Wissen und die Erfahrung der Frauen über 45 wird von Arbeitgebern nicht erkannt.

Für diese Personengruppe eine passende neue Arbeitsstelle zu finden, ist sehr schwierig, da davon ausgegangen wird, dass sie keine berufliche Karriere anstreben und nur über eine begrenzte Arbeitskraft verfügen.

Oft passen ihre Ausbildung und Fähigkeiten nicht zu den neuen Produktions- und Arbeitsstrukturen. Dadurch sind viele Menschen in dieser Altersgruppe gezwungen, trotz ihrer guten Ausbildung, minderwertige, schlecht bezahlte, körperliche Arbeit für Ungelernte anzunehmen. Verschlechterung des Einkommens sowie ein Gefühl der Unsicherheit und Demütigung sind bekannte Probleme für jede der befragten Frauen in dieser Altersgruppe. Migrantinnen haben mit denselben Problemen zu kämpfen.

Ein Hauptproblem, mit dem Frauen konfrontiert sind, ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Häufig sind familiäre Verantwortungen die größten Hindernisse bei der Suche nach einem passenden Arbeitsplatz oder Weiterbildungskurs.



Die berufliche Karriere von Frauen wird häufig unterbrochen. Viele Frauen müssen sich dem vorherrschenden männlich dominierten Model von Erfolg anpassen und ihren Haushalt so organisieren, dass sie sich ihrem Beruf widmen können. Das ist sehr schwierig.

Als Konsequenz aus den geringqualifizierten Arbeitsplätzen, die häufig von Frauen besetzt sind, orientiert sich das Weiterbildungsangebot für Frauen auch nur auf einem niedrigen Niveau. Im Gegensatz dazu, gibt es auch sehr spezialisierte Weiterbildungsangebote für höher Qualifizierte. Trotzdem sind die Trainingskurse, die von den Frauen am meisten benötigt werden (mittleres Niveau) selten und für den tatsächlichen Bedarf nicht ausreichend.

Die am meisten gefragten Berufe für diese Frauen fallen in den Bereich der Pflege und Reinigung. Weiterbildungen in diesen Bereichen haben jedoch häufig keine ausreichende Qualität.

Migrantinnen und Flüchtlingsfrauen, die als Pflegerinnen oder Reinigungskräfte arbeiten, leiden häufig unter Einsamkeit und mangelnden sozialen Kontakten. Daher profitieren diese Frauen durch die Teilnahme an einer Weiterbildung nicht nur aufgrund der erworbenen Qualifikationen, sondern auch durch das Zusammenkommen mit einer Gruppe von Menschen, die dieselben Probleme und Bedürfnisse haben.

Für Migrantinnen und Flüchtlingsfrauen sind Kenntnisse in der jeweiligen Landessprache eine notwendige Voraussetzung für den Zugang zum Arbeitsmarkt. Die betroffenen Frauen stellen fest, dass Sprachkurse meist nur für Anfänger angeboten werden, und das entspricht nicht ihrem tatsächlichen Bedarf.

Bei der Planung der Inhalte und Aktivitäten der Trainingskurse muss bedacht werden, dass die Frauen über unterschiedliche Bildungshintergründe verfügen, so dass sich die Kurse nicht für alle Teilnehmerinnen lohnen.

Kurse zur Erweiterung der IT-Kenntnisse entsprechen nicht unbedingt den Weiterbildungsbedürfnisse dieser Frauen. Neue Technologien befinden sich im permanenten Wandel, daher sind angebotene Weiterbildungskurse in diesem Bereich häufig veraltet und entsprechen nicht den tatsächlichen Bedarfen des Arbeitsmarktes. In diesem Sektor werden auch sehr grundlegende Schulungen angeboten, die dazu beitragen, dass die Frauen keinen Zugang zu höherqualifizierten Arbeitsplätzen bekommen.

Aus Sicht der Migrantinnen- und Flüchtlingsfrauen sind sie zudem oft rassistischer oder religiöser Diskriminierung ausgesetzt, die häufig aufgrund der Unkenntnis der Arbeitgeber in Bezug auf ihre Herkunftskultur zustande kommen.

Mögliche Lösungen für die oben beschrieben Probleme

Um die Beschäftigungssituation von Frauen mit Ausgrenzungsrisiko verbessern zu können, ist es zunächst wichtig, ihre familiären und sozialen Situationen, ihre Erwartungen sowie ihre bisherigen Qualifikationen und Arbeitserfahrungen insgesamt und ganzheitlich zu betrachten und zu berücksichtigen. Danach ist es für Arbeitsberater, Sozialarbeiter und andere pädagogische Fachkräfte entscheidend, die Frauen zu begleiten, und entsprechend ihrer Lebenssituation Weiterbildungspläne zu erstellen, um vorhandene Ausbildungslücken zu schließen oder passende Arbeitsstellen mit ihnen und für sie zu finden.



Unter den Lösungsmöglichkeiten, die von den Frauen innerhalb der Studie diskutiert wurden, finden sich die Folgenden:

- 🌸 entsprechende Einrichtungen und Netzwerke, um die Arbeitserfahrung zu bestätigen, die in bestimmten Berufen häufiger von Frauen ausgeübt wird, z. B. Pflegekräfte, Reinigungsdienste. Die Bürokratie dieses Prozesses bietet für die tatsächlichen Bedürfnisse keine befriedigenden Lösungen.
- 🌸 Anpassung der Angebote im Bereich IT-Training an die sich ändernden Bedarfe des Arbeitsmarktes – auf verschiedenen Ebenen und an die Bedürfnisse der Frauen angepasst
- 🌸 Sprachkurse auf unterschiedlichem Niveau – von den Grundlagen bis hin zu höheren Levels, die auch Kommunikationsstrategien enthalten und zudem für Migrantinnen kostenlos und leicht zugänglich sind
- 🌸 Zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein Vorschlag, mehr Tele-(Heim-)arbeitsplätze sowie flexiblere Arbeitszeiten, die eine Betreuung der Kinder ermöglicht, anzubieten.
- 🌸 Selbstständigkeit als ein weiterer Ansatz für die Beschäftigung von Frauen mit Ausgrenzungsrisiko und dementsprechende Weiterbildungsangebote für Frauen als Unternehmerinnen, damit sie ihr eigenes kleines Geschäft aufbauen können
- 🌸 Integrationshilfe durch interkulturelle Vermittler*innen, um Probleme auf für beide Seiten angenehme Art und Weise zu lösen
- 🌸 Schulungen im Bereich des Umgangs mit kultureller Vielfalt für Arbeitgeber und Arbeitsberater, um spezifische Probleme zu behandeln, die sich aus kulturellen Fragen ergeben (Nutzung eines Kopftuches, ...)
- 🌸 Bekämpfung der negativen Einstellung der Arbeitgeber zur Karriereentwicklung von Frauen und Unterstützung der Besetzung von Führungspositionen durch Frauen
- 🌸 eine speziell zugeschnittene Unterstützung für ältere Frauen hinsichtlich deren Eingliederung in den Arbeitsmarkt entsprechend ihrem Bildungsstand
- 🌸 Verabschiedung einer Politik zur Wiedereingliederung von Frauen in den Arbeitsmarkt durch ein System der beruflichen Aus- und Weiterbildung
- 🌸 Sensibilisierung der Gesellschaft für die Notwendigkeit, die Karriereentwicklung von Frauen stärker zu unterstützen.
- 🌸 Maßnahmen zur Förderung von Frauenverbänden als Weg zum gegenseitigen Empowerment und als Möglichkeit, Informationen über alternative Beschäftigungsmöglichkeiten bereitzustellen oder sogar Initiativen für gemeinsames Unternehmertum zu schaffen



7.2 HAUPTHINDERNISSE, DIE EINEN ZUGANG ZU WEITERBILDUNG IN DEN PARTNERLÄNDERN VERHINDERN

Entsprechend der Aussagen der befragten Frauen ist ein Haupthindernis, das die Teilnahme an Weiterbildungen verhindert, die fehlende Information über Weiterbildungen, falsche Auskünfte und Kommunikationsfehler. Die Frauen wissen häufig nicht, wo sie Informationen über Weiterbildungsangebote bekommen können.

Sprache wurde als weiterer Hinderungsgrund genannt. Aufgrund fehlender Sprachkenntnisse können die Frauen nicht an Weiterbildungen, die zu ihren Qualifikationen und Kompetenzen passen, teilnehmen.

Die Kosten für Weiterbildungen sind ebenfalls ein Problem. Weiterbildungsangebote, die nicht kostenfrei sind, sind meist sehr teuer und können einen Einstieg auf den Arbeitsmarkt auch nicht garantieren. Zusätzlich passen diese Weiterbildungsangebote zum Teil auch nicht zu den Bedarfen des Arbeitsmarktes.

7.3 ANERKENNUNGSSYSTEME FÜR KOMPETENZEN UND BERUFSERFAHRUNGEN: PROBLEME & ALTERNATIVEN

Durch Zusammenarbeit der EU und den Botschaften der Heimatländer können Probleme bei der Anerkennung von Qualifikationen und Arbeitserfahrungen der Migrantinnen und Flüchtlingsfrauen gelöst werden.

Die Anerkennung von Qualifikationen ist immer noch ein komplizierter und kostspieliger Vorgang in der EU. Die Teilnehmerinnen der Studie sind sich darüber einig, dass weniger Bürokratie und niedrigere Preise bei der Besorgung notwendiger Dokumente für den Qualifikationsnachweis eine große Hilfe wären. Der Vorgang sollte entweder in den Heimatländern oder aber, was noch besser wäre, in den europäischen Ländern vereinfacht werden.

Eine der Teilnehmerinnen schlug vor, dass die Zusammenarbeit zwischen europäischen Institutionen, die Migrantinnen unterstützen, und europäischen Unternehmen, die Geschäftsbeziehungen mit verschiedenen Ländern der Welt (Herkunftsländer der Frauen) haben, die Anerkennung ihrer Qualifikationen und Arbeitserfahrungen unterstützen könnte.

Die Teilnehmerinnen wiesen auch auf die Bedeutung der Anerkennung ihrer Fähigkeiten und Kompetenzen hin, die auf alternativen Wegen erworben wurden, wie Kochen, Nähen, Haarpflege, Pflege etc..

Online-Kurse in englischer oder arabischer Sprache mit amtlicher Anerkennung könnten eine zusätzliche Möglichkeit sein, um Zugang zu einigen Berufen zu erhalten, da Ausbildungsgänge für Dolmetscher und Übersetzer für Migrantinnen und Flüchtlingsfrauen zu einer guten Möglichkeit der Beschäftigung für diese Frauen werden könnte.

Es wurde auch vorgeschlagen, Freiwilligenarbeit, die keinem Arbeitsverhältnis unterliegt, später als Berufserfahrung im Zusammenhang mit der angestrebten Position anzuerkennen.



Andere Lösungen zur Unterstützung der Anerkennung, die in direktem Zusammenhang mit Geschlechterfragen stehen, sind:

- 🔥 Strategien zur Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit von Frauen an den Arbeitsmarkt durch kontinuierliches Lernen und maßgeschneiderte Berufsbildungsprogramme
- 🔥 Förderung von Frauen, insbesondere in Führungspositionen, um die bestehenden negativen Einstellungen der Arbeitgeber zu überwinden
- 🔥 Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- 🔥 Maßnahmen zur Überwindung der geschlechtsspezifischen Stereotypen in der Gesellschaft, um Frauen und Männer hinsichtlich ihres beruflichen Aufstiegs gleich zu behandeln
- 🔥 Weiterbildungsangebote im Bereich Diversity Management für Arbeitgeber hinsichtlich älterer Frauen, um Bewusstsein für deren Problemlagen aber auch deren Vorzüge hinsichtlich Fähigkeiten, Kompetenzen und Erfahrung zu schaffen
- 🔥 Weiterbildungsangebote zum Thema intergeneracionales Arbeiten für Arbeitgeber – voneinander lernen über Generationen hinweg

7.4 WEITERBILDUNGSBEDARFE VON FRAUEN MIT AUSGRENZUNGSRISIKO IN DEN PARTNERLÄNDERN

In diesem Teil der Studie haben wir alle Empfehlungen gesammelt, die zu den existierenden Bedarfen passen und die in Weiterbildungen umgesetzt werden sollten.

Die Empfehlungen in Bezug auf die Weiterbildungsinhalte beziehen sich auf zwei Ebenen:

1. Weiterbildungen für Trainer, Berater und Arbeitsvermittlerpassende
2. Weiterbildungen zu den Bedürfnissen der Frauen, die an der Untersuchung teilgenommen haben

Weiterbildung für Trainer, Berater und Arbeitsvermittler mit folgenden Inhalten:

- 🔥 Einwanderungsgesetze, Aufenthalts- und Arbeitserlaubnisse
- 🔥 Umgang mit kultureller Vielfalt am Arbeitsplatz
- 🔥 Interkulturalität und interkulturelle Vermittlung
- 🔥 Englisch und Arabisch
- 🔥 Systeme der Anerkennung von Kompetenzen und Abschlüssen: Information über notwendige Verwaltungsschritte
- 🔥 Pädagogik und Psychologie
- 🔥 Motivation in Stresssituationen durch lange Arbeitslosigkeit

Weiterbildung für Frauen mit Ausgrenzungsrisiko mit folgenden Inhalten:

- 🔥 Kommunikationstraining und aktives Zuhören
- 🔥 IT-Fähigkeiten und soziale Medien
- 🔥 Unternehmertum und Selbstständigkeit
- 🔥 Englisch



- 🔥 berufliche Wege im Tourismus
- 🔥 Empowerment und Selbstbewusstsein für die Arbeitssuche und die berufliche Entwicklung
- 🔥 Kommunikationstechniken und Kundenservice
- 🔥 Methoden der Arbeitssuche
- 🔥 Systeme der Anerkennung von Kompetenzen und Abschlüssen: Information über notwendige Verwaltungsschritte
- 🔥 transversale Fähigkeiten:
 - Lernen, wie man unter Druck arbeitet
 - Verbesserung des Zeitmanagements und der Effizienz
 - Konfliktlösung und Teamarbeit
 - Soziale Fähigkeiten
 - Entscheidungsfindung
 - Entwicklung von sozialen und technischen Fähigkeiten, die in verschiedenen Situationen im Arbeitsumfeld angewendet werden können
- 🔥 Buchhaltung und andere Themen aus dem Wirtschaftsbereich
- 🔥 Pflege zu Hause und in Einrichtungen

Besondere Inhalte für Migrantinnen und Flüchtlingsfrauen:

- 🔥 Kenntnisse über den Arbeitsmarkt und Arbeitsbedingungen im Gastland
- 🔥 Sprache des Gastlandes auf verschiedenen Niveaus
- 🔥 Training in Dolmetschen und Übersetzen
- 🔥 Küche des Gastlandes
- 🔥 Wie können Sie an Aktivitäten in lokalen Gemeinschaften teilnehmen und Probleme lösen, die sich auf die lokale Gemeinschaft auswirken