

# Abstract

## *SELF PROMOTION*

### *Self-Marketing und Unternehmergeist für Frauen über 45 Jahre*

**ESF-Projekt 2/12/2013**

**Bozen, Mai 2014**

**Ana Agolli**

**Mari Jensen-Carlén**



EUROPÄISCHER SOZIALFONDS - FONDO SOCIALE EUROPEO



AUTONOME PROVINZ  
BOZEN - SÜDTIROL  
Abteilung Europa  
ESF-Amt



PROVINCIA AUTONOMA  
DI BOLZANO - ALTO ADIGE  
Ripartizione Europa  
Ufficio FSE



## EINFÜHRUNG

Der von der Vereinigung Netzwerk Frauen-Arbeit organisierte Dienst „Empowerment von Frauen“ wurde im November 2009 mit der Unterstützung des Assessorats für Kultur und Chancengleichheit der Stadt Bozen und des Landesbeirats für Chancengleichheit der Autonomen Provinz Bozen, Frauenbüro, eingerichtet.

Der Dienst unterstützt, begleitet und hilft Frauen, die in den lokalen Arbeitsmarkt eintreten bzw. wieder eintreten möchten. 2009 nahmen wir die Tätigkeiten auf, wobei wir einen Tag pro Woche für den Publikumsverkehr geöffnet hatten. 2011 kam ein weiterer Öffnungstag dazu, und seit März 2014 steht der Dienst den Nutzern an drei Tagen in der Woche zur Verfügung. Aufgrund der erweiterten Öffnungszeiten war natürlich auch eine größere Anzahl an Nutzern zu verzeichnen, deren Zahl von 45 im ersten Jahr auf 150 im Jahr 2013 stieg. Die Treffen stehen allen Frauen zur Verfügung, sowohl einheimischen als auch ausländischen Frauen aller Sprachgruppen. Der Dienst richtet sich an Frauen jeden Alters, insbesondere um den Bedürfnissen derjenigen gerecht zu werden, die in den Arbeitsmarkt eintreten oder nach der Mutterschaft wiedereintreten möchten oder die aus anderen Gründen wie Alter (vor allem über 45) oder besonderer biografischer Hürden ausgeschlossen blieben. Der Schalter bietet Beratung sowohl für Einzelne als auch Gruppen sowie Führungen an.

Um die Möglichkeit der Eingliederung und des Verbleibs im Arbeitsmarkt vor allem angesichts der aktuellen Beschäftigungskrise zu erhöhen, sind angemessene Instrumente zur Bewusstseinssteigerung und für das Self-Marketing notwendig. Angeboten werden somit Dienstleistungen im Rahmen der persönlichen und der Gruppenorientierung, der Weiterleitung an andere Weiter-/Fortbildungs- und Arbeitsdienste, der aktiven Suche nach arbeitsbezogenen Informationen im Internet, der Sozialdienste und der Vereinbarkeit.

Diese Publikation hat den Zweck, die von den im Rahmen des ESF-Projekts Nr. 2/12/2013 „*SELF PROMOTION – Self-Marketing und Unternehmergeist für Frauen über 45 Jahre*“ tätigen Sachbearbeiterinnen erzielten Ergebnisse herauszustellen. Mit der Unterstützung von Experten in Arbeitspsychologie und der Erprobung der ausgearbeiteten operationellen Instrumente wurde der Dienst mit effizienteren Strategien ausgestattet, die in der Lage sind, Frauen bei der Beschäftigungssuche anhand eines richtigen Wachstumsprozesses beizustehen.

Franca Toffol

Vorsitzende der Vereinigung Netzwerk Frauen-Arbeit

## EINFÜHRUNG

Im Lauf dieser fünfjährigen Erfahrung durchlief das Projekt zum persönlichen und beruflichen Empowerment von Frauen mehrere Entwicklungsphasen. Stets nach Absprache mit einem sachkundigen Arbeitspsychologen wurde ein Vertiefungsprozess im Hinblick auf die Entwicklung der Instrumente, deren Nutzung und der entsprechenden Einsatzmethode erarbeitet. Zum Einsatz kommen Merkblätter und Gespräche, die sich im Lauf der Zeit weiterentwickelten und verbesserten. Mit der Erfahrung konnten wir die Stärken und Schwächen des Dienstes identifizieren, und die langfristige Beobachtung und Überwachung erlaubten uns, auch den methodischen Ansatz völlig umzustürzen. Obgleich der Dienst als Einrichtung zur Bereitstellung von Instrumenten für die Selbsteinschätzung und Selbstaktivierung erwerbsloser Frauen ins Leben gerufen wurde, war während des persönlichen Wachstumsprozesses ein beträchtlicher Kraft- und Energieverlust zu beobachten. Mithilfe des Experten Gianluca Antoni verlagerten wir die Sicht der Frauen von sich als den Arbeitsmarkt belastende Faktoren auf die Ressource, die sie für diesen bilden, und boten den Ansatz der Blindbewerbung an. Das heißt, dass die Frau sich ernsthaft darauf vorbereiten muss, wenn sie ihren Arbeitsplatz oder *die Arbeit, die ihr gefällt*, finden möchte. Es handelt sich um einen Prozess, an dem sowohl der *Behälter* als auch der *Inhalt* in einer harmonischen und zeitlich verzögerten Bewegung beteiligt sind, um dafür zu sorgen, dass die Frauen diesen verstehen und die Veränderung verinnerlichen. Unter *Behälter* ist die Leistung im Allgemeinen bei einem Vorstellungsgespräch zu verstehen, die nicht vom *Inhalt* getrennt betrachtet werden kann, d.h. den persönlichen und beruflichen Kompetenzen, dem individuellen Stil und den sonstigen persönlichen Ressourcen der Frauen. Auf diesem Weg verinnerlichen die Nutzerinnen eine Methode der aktiven Suche. Das bedeutet, die Suche nach einer Arbeitsstelle, die gefällt, zielgerichtet auszurichten und die notwendigen Informationen gründlich zu dokumentieren. Nach mehreren Treffen und verschiedenen simulierten telefonischen Bewerbungsgesprächen gewinnen die Frauen an Selbstvertrauen und besitzen die notwendige Energie, um die Suche fortzusetzen. Diese erste Phase der Selbsteinschätzung veranlasst die Frauen zu einer kontinuierlichen Selbstaktivierung und einer kontinuierlichen Dokumentation des eigenen Vorhabens, das mit der Suche nach einem Arbeitsplatz beginnt, häufig aber auch andere Bereiche des Privatlebens mit einbezieht. So als ob sich die Frauen ein Instrument aneigneten, das sie auf andere Lebensbereiche übertragen können. Auf dem Entwicklungsweg verinnerlichen die Frauen vor allem die *Intention* und die *Suche nach einem Ziel*, das klar definiert ist und sich im

Einklang mit den eigenen Erfahrungen, Kompetenzen und Kenntnissen und der persönlichen Lebenssituation erreichen lässt. Ein Ziel festzulegen ist fundamental und der Teil, dem die Beraterinnen während der Gespräche die größte Aufmerksamkeit beimessen. Häufig wird das Ziel infrage gestellt, wenn zu beobachten ist, dass die Frau die Energie und die Kraft nicht aufbringt, um die letzten Schritte zu bewältigen, d.h. die Suche infrage kommender Unternehmen, die kognitiven Interviews und das Telefongespräch. Großer Wert wird auf die Wortwahl bei der Vorstellung, die Länge der Sätze und die positive Einstellung, die die Frau mitbringen muss, gelegt. Sätze müssen positiv abgeschlossen werden, und während der Simulation des Vorstellungsgesprächs wird auch auf die Tonlage der Stimme und sonstige Kommunikationsdetails geachtet. Zu bemerken ist eine deutliche Veränderung hinsichtlich des persönlichen Auftretens und bezüglich der neuen Ideen, die nach jedem Treffen entstehen, denn die Frauen unterlaufen einen kontinuierlichen Änderungsprozess. Nach den ersten Simulationen wird ihnen bewusst, dass es Unternehmen gibt, die bereit sind, sie einzustellen, dass es durchführbare unternehmerische Ideen gibt, dass es viele Türen gibt, die sich öffnen lassen, und viel Arbeit zu leisten ist, um weiterzuwachsen. Wir als Beraterinnen möchten den Frauen zu verstehen geben, dass sie zuerst sich selbst ändern können, um so auch die Reaktion des Arbeitsmarkts, an welchem sie interessiert sind, zu ihren Gunsten zu verändern. Die Nutzerinnen stellen mit Wohlgefallen fest, dass der Arbeitsmarkt auf sie reagiert, wenn sie bereit sind und genügend Energie haben, sich ihm zu stellen, sowohl im Hinblick auf die persönlichen Ressourcen als auch auf das Bewusstsein ihrer beruflichen Fähigkeiten.

Die wichtigste Phase ist und bleibt das Gespräch zwischen der Frau und der Beraterin. Der Dienst entspricht einem Modell des aktiven Zuhörens und der Selbsthilfe bei Gruppengesprächen oder der Vernetzung von Frauen, die den Dienst kennenlernten.

Wenn die Frauen keine „Struktur“ haben oder nicht an eine strikte Organisation und Kontrolle dessen, was sie wollen, und der Informationen, die erforderlich sind, gewohnt sind, wird eine Reihe von Instrumenten zur Verfügung gestellt, die dabei helfen, das eigene Leben in die Hand zu nehmen und zu lernen, es zu lenken. Die kontinuierlichen „Prüfungen“ und „Aufgaben“ bringen Regelmäßigkeit in die Suche und helfen dabei, die Informationen systematisch zu ordnen. Zudem werden sich die Frauen bewusst, dass sie die Arbeit suchen und nicht die Beraterinnen. Dieser Prozess hebt das Selbstwertgefühl und das Vertrauen in sich selbst und in die Beraterinnen des Dienstes, die Anleitungen und Unterstützung bieten, um das Ziel des persönlichen und/oder beruflichen Empowerments der Nutzerinnen zu erreichen. Die Tätigkeit wird vor allem individuell durchgeführt, aber mehrmals kommen

Frauen in Begleitung oder Frauen, die sich im Büro treffen und die wir zumindest versuchen miteinander in Kontakt zu bringen. Im vergangenen Jahr war eine deutliche Verbesserung bei der Organisation der Gruppenarbeit zu verzeichnen, welche die Beraterinnen als Methode zur Selbstbehauptung und Selbsteinschätzung auswählten. Wir halten diese Art der Tätigkeit für wichtig, weniger im Rahmen der Selbsthilfe, die selbstverständlich ist, als vielmehr als eine Art Prüfstand für die Kommunikations- und Interaktionsfähigkeiten der Frauen, welche die ersten Schritte auf einem Arbeitsmarkt wagen, den sie als feindlich empfinden und der es ihnen gegenüber manchmal wirklich ist. Dies führt zu einer höheren Bereitschaft, mit den anderen zu sprechen und zusammen zu sein, stärkt das Vertrauen in sich selbst und das Gegenüber, die Bereitschaft zur Konfrontation und verringert vor allem die Angst, die eigenen Erfahrungen und Probleme vorzubringen. Zu diesen Treffen ziehen wir häufig eine dritte Person hinzu, die keine Beraterin ist, sondern Vertreterin einer anderen „Realität“, anderer „Erfahrungen“ als derer der betroffenen Frauen. So fühlen sie sich freier, auch von anderen Lebenserfahrungen zu erzählen und diese mit wichtigen Momenten der Kommunikation und der Selbsteinschätzung zu verknüpfen. Die Frauen berichten allgemein von ihren Erlebnissen: Wir müssen diese in vorhandene und fehlende Kompetenzen umwandeln, die weiterzuentwickeln sind, und in emotionale Zustände, von denen auch die zukünftige Zusammenarbeit mit ihnen abhängt. Die Arbeitsgruppe wurde neu konzipiert, und nun treffen sich Frauen, die mehr oder minder dieselben Verhaltensmerkmale, dasselbe Berufsprofil und dasselbe Stadium der Selbstaktivierung und des Bewusstseins aufweisen. Die Ergebnisse, die erzielt werden, übertreffen bei Weitem die einer individuellen Arbeit, da sich die Frauen in Einstellungen oder Gedanken, die nicht ihre eigenen sind, wiederfinden, sich mit diesen identifizieren oder von diesen distanzieren und begreifen, was sie verbessern müssen. Bei dieser Art der Arbeit wird das vertieft, was bei den individuellen Treffen in Bezug auf die Kommunikation und mit den Einrichtungen in Angriff genommen wird. Der zweite Teil des Kommunikationsentwicklungswegs wird auch durch Führungen auf lokaler Ebene bekräftigt, welche den Zweck haben, die Barriere zwischen den Nutzern und den öffentlichen Einrichtungen zu beseitigen, Unbehagen zu vermeiden und den Frauen beizubringen, Informationen anzufordern und diese in vollem Umfang zu verstehen. Für Frauen, denen es in den letzten Jahren aus unterschiedlichen Gründen unmöglich war, mit den regionalen öffentlichen Einrichtungen zu kommunizieren, oder für Migrantinnen werden diese Führungen zudem zu einem wichtigen Instrument, um die Angst vor „Neuem“ gegenüber Behörden oder privaten Einrichtungen zu reduzieren. Diese Kompetenz werden sie in Zukunft benötigen, um die ersten eingehenden Testgespräche oder echte

Vorstellungsgespräche zu führen, die sie individuell absolvieren müssen. Die Beraterinnen wählen die zu besuchenden Einrichtungen auf der Grundlage vorheriger Erfahrungen aus, da sie wissen, welche Informationen im Hinblick auf die verschiedenen Arten der Arbeit und die unterschiedlichen familiären und persönlichen Situationen der Frauen am wichtigsten sind. Ein Schritt, der kontinuierlich weiterentwickelt und verbessert wird, vor allem was die Beteiligungen der Frauen an der Auswahl betrifft.

Im Rahmen unserer Instrumente für das Empowerment und die aktive Arbeitssuche wird je nach persönlichem Profil der Frauen auf unterschiedliche Verträge Bezug genommen. Im Lauf des vergangenen Jahrs beschäftigten wir uns eingehend mit den Instrumenten des Selbstunternehmertums und des Self-Marketings in Kooperation mit Confcooperative (Selbstunternehmertum) und Elke Moeltner, Selektions- und Bildungsexpertin (Self-Marketing). Die Kompetenzen im Rahmen des Selbstunternehmertums (in unserem Fall der Genossenschaft) sind wichtig, nicht damit die Frauen eine Genossenschaft oder ein Unternehmen mit einer anderen Rechtsform gründen können, sondern was den Aufbauprozess der Phasen, die zu diesen Ergebnissen führen, betrifft. Mit anderen Worten lernen die Frauen, Selbstanalysen durchzuführen, den Arbeitsmarkt besser kennenzulernen, ihre Ansprüche zurückzuschrauben und die Rolle des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer, deren Rechte und Pflichten und die unterschiedlichen Verantwortungen, die diesen Rollen anhaften, zu verstehen. Wie bei anderen Phasen sind auf diesem Entwicklungsweg Übungen vorgesehen, die mithilfe von Rollenspielen dabei helfen, sich Fachbegriffe, Kompetenzen und Kenntnisse anzueignen, welche sowohl den Arbeitnehmerinnen als auch den Arbeitgebern dienen. Das „Self-Marketing“ kommt somit nicht nur den Frauen mit unternehmerischen Ideen zugute, sondern all denen, die sich mit dieser Methode auseinandersetzen. Es handelt sich um Instrumente, die sowohl den *Inhalt* als auch den *Behälter* betreffen, denn das, was die Frauen repräsentieren und vermitteln müssen, hängt von dem ab, was sie im Hinblick auf Erkenntnis, Kompetenzen, Wissen, Vertrauen und sonstige persönliche Ressourcen erworben haben.

Alle Prozesse, die hier in wenigen Zeilen vorgestellt wurden, basieren auf Regeln und auf einer mithilfe der zwei beaufsichtigenden Psychologen Gianluca Antoni und Luca Cominato ausgearbeiteten Struktur. Auch wenn diese ineinander übergehend und ohne Überstrukturen zu sein scheint, wurde sie in Wirklichkeit im Rahmen einer zyklischen, vertikalen Bewegung geschaffen und erdacht, in welcher die Frau auf der Grundlage ihrer persönlichen Merkmale und mit großem Respekt vor ihren individuellen Besonderheiten und der eigenen Persönlichkeit unterstützt wird. Die Frauen sind sich der Unterstützung bewusst

und engagieren (aktivieren) sich immer mehr, um ihr Ziel zu verwirklichen. Mit Gianluca Antoni wurden technische Instrumente ausgearbeitet, um das Vorstellungsgespräch zu meistern, mit Luca Cominato dagegen arbeiteten wir am Management des Vorstellungsgesprächs in emotionaler und empathischer Hinsicht sowie am Management des Veränderungsprozesses der Frauen. Dabei handelt es sich um zwei grundlegende Bestandteile auf dem Weg zum Empowerment, die gemeinsam zu besseren Ergebnissen führen als allein. In den fünf Jahren unserer Tätigkeit setzten wir uns dafür ein, über unterschiedliche Überwachungs- und Bewertungsmethoden verfügen zu können, die uns das richtige Maß der realen Grenzen und Ressourcen des Dienstes vermitteln. Die Überwachung der Fälle bleibt ein fundamentaler Punkt für uns Beraterinnen, um den individuellen Ansatz für die Frauen festzulegen, deren Entwicklungswege auszuarbeiten, Erfahrungen zwischen den Beraterinnen auszutauschen und neue Kommunikationsstrategien mit den Frauen aufzubauen.

Auch wenn uns Beraterinnen das theoretische Konzept des Empowerments klar war, gab uns die Möglichkeit, dieses testen zu können, wenn auch nur in Bezug auf das Thema Arbeit, und lebendig und unmittelbar zu erfahren, was Veränderung bedeuten kann, und die Erfahrungen im Rahmen der von den Frauen zurückgelegten Entwicklungswege lieferten uns einen Mehrwert zur Theorie. Indem wir Beraterinnen diesen Entwicklungsweg konkret miterlebten, stärkten und verinnerlichten wir die Überzeugung, dass die Möglichkeit besteht, die Veränderung durchzuführen, die man sich wünscht, dass es möglich ist, eine Arbeit zu finden, die einem gefällt und dass man den Weg eines realen „Empowerments“ beschreiten kann, sofern der Wille und geeignete persönliche Voraussetzungen dazu vorliegen.

## ERFAHRUNGEN

Das Erste, was einer Frau erklärt wird, die sich zum ersten Mal an unseren Dienst wendet, ist, dass wir keine Arbeitsvermittlung sind und dass wir keine Arbeitsstellen zu vergeben haben. Wir haben die Aufgabe, die Frauen zu beraten und auf einem persönlichen und beruflichen Weg des Empowerments zu begleiten, damit diese in der Lage sind, selbstständig einen Arbeitsplatz und vor allem eine Arbeit, die ihnen gefällt, zu finden.

Der Weg, der zu beschreiten ist, um eine Arbeit zu finden, kann in vier Schritten zusammengefasst werden: berufliches Ziel (Motivation, Fähigkeiten, Interessen, Werte, Arbeitsmethode und Arbeitsumfeld), Suche nach Informationen (Dokumentation und informatives Interview), Arbeitsplatzsuche (Blindbewerbung, Networking, Mailing, Anzeigen, Datenbanken, öffentlicher Dienst und Unternehmensgründung) und Personalauswahl (Vorbereitung auf das Vorstellungsgespräch und sonstige mögliche Einstellungstests).

In der Regel müssen die Frauen, die bei uns vorstellig werden, als Erstes ihr berufliches Vorhaben definieren. Viel wird zudem hinsichtlich der Kenntnisse des lokalen Umfelds gearbeitet: wie der lokale Arbeitsmarkt funktioniert, was er bieten kann, welche lokalen Unternehmen eine Stelle vergeben könnten, an wen man sich zu wenden hat und Sonstiges. Der Arbeitsmarkt kann mit einem Eisberg verglichen werden, bei dem die freien Stellen der sichtbare Teil sind, der allen bekannt ist. Bei einer eingehenderen Analyse ist jedoch festzustellen, dass der unsichtbare Teil viel größer ist, und vor allem dort muss man bei der Arbeitssuche ansetzen.



Gianluca Antoni *“Trovare il lavoro che piace”* („Die Arbeit finden, die einem gefällt“)

Die meisten Personen bewerben sich auf sichtbare Stellenanzeigen oder in einer Jobbörse, mit dem frustrierenden Ergebnis, nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu

werden oder gar keine Antwort zu bekommen. Viele sind davon überzeugt, dass es ausreichend ist, einen guten Lebenslauf zu erstellen und ein Bewerbungsschreiben aufzusetzen, um sich auf dem lokalen Markt bemerkbar zu machen. Heute ist das aber nicht mehr genug. Aus mehreren Gründen, zu denen auch die Krise gehört, befinden sich viele Kompetenzen frei auf dem Markt und die Konkurrenz wächst. Arbeitgeber haben mehr Auswahlmöglichkeiten bei der Rekrutierung, und eine Einstellung hängt von der korrekten Definition des Ziels, den speziellen Kompetenzen und den im Lebenslauf oder dem Bewerbungsschreiben angeführten Erfahrungen ab. Dies sind die ersten Schritte, um zu einem ersten Vorstellungsgespräch zu gelangen, das jedoch effizient gemeistert werden muss. Wir möchten die Chancen der Frauen als „neue“ Akteure auf dem Arbeitsmarkt erhöhen und ihnen die Blindbewerbung als organisatorisches und spezifisches Instrument für die aktive Arbeitssuche vorschlagen. Jede Frau muss ihre Arbeit finden, indem sie die von dieser Methode vorgeschlagenen Schritte befolgt.

Um mehr über das betreffende Gebiet zu erfahren, ist ein informatives Gespräch mit einer Person (einer Freundin/einem Freund oder Bekannten), welche die Branche genau kennt und/oder bereits in dieser tätig ist, äußerst nützlich.

In Bezug auf die Frauen, die irgendeine beliebige Arbeitsstelle suchen oder nur wenig Erfahrung vorzuweisen haben und/oder glauben, dass sie nichts zu bieten haben, besteht unserer Aufgabe in erster Linie darin, „andere“ Kompetenzen und Erfahrungen zu fördern: „Worin sagt man dir nach, gut zu sein? Welche Aktivitäten gelingen dir gut in deiner Freizeit? Was machst du gern zu Hause? Was sind deine wichtigsten Interessen außerhalb der Arbeit? Was hast du aus deinen Erfahrungen gelernt? Welche Aufgaben machen dir am meisten Spaß? Welche magst du weniger? Welchen Beruf übst du deiner Meinung nach in fünf Jahren aus? Viele Frauen sind nicht gewohnt, so zu denken, d.h. über sich selbst nachzudenken: Zu lernen, an seinen Kompetenzen zu arbeiten und diese herauszustellen, kann ein langer Entwicklungsweg sein. Wichtig ist es auch, an der eigenen Motivation und dem eigenen beruflichen und persönlichen Ziel zu arbeiten. In dieser Phase stellt sich auch die Frage, warum man genau zu diesem Zeitpunkt eine Arbeit sucht. Aus rein finanziellen Gründen oder steckt dahinter ein tiefer Wunsch, sich als Person/Frau zu verwirklichen, finanziell unabhängig zu sein, oder etwas anderes? Nach jahrelanger Pause ist es für eine Frau nicht leicht, wieder berufstätig zu werden. Das benötigt Zeit und Geduld. Wer glaubt, sofort eine Arbeitsstelle zu finden, wird meistens enttäuscht. Um die ersten Schritte bei der

Arbeitssuche konkreter zu erläutern, ziehen wir als Beispiel ein neues Datenblatt heran, das im Rahmen dieses Projekts in Zusammenarbeit mit Elke Moeltner ausgearbeitet wurde:

Mein Gebiet	
Mein Wohnort (Straße, Viertel, Gebäude, Zone)?	
Welche Einrichtungen gibt es in meinem Viertel? - Geschäfte/Unternehmen - Soziale Einrichtungen - Freizeiteinrichtungen - Verwaltungseinrichtungen	
Welche Verkehrsmöglichkeiten habe ich?	
Welche Verkehrsmittel kann ich nutzen?	
 <p>The map shows the South Tyrol region in Italy, with a purple outline indicating a specific area. Key locations include Bolzano (Bozen), Merano, Cortina d'Ampezzo, and various national parks like Stilfser Joch and Hohe Tauern. Major roads like E45 and S16 are also visible.</p>	
Welchen verfügbaren Zeitrahmen habe ich?	
Welches sind meine täglichen und wöchentlichen Verpflichtungen?	

Mapping	
Welche Betriebe/Einrichtungen kenne ich in meiner Stadt?	
Was tun sie? Wie erreiche ich sie?	
Habe ich sie jemals kontaktiert?	
Welche Arten von Arbeitnehmer(inne)n suchen diese Unternehmen bzw. welche möchten sie in ihrem Personalbestand haben?	
Welchen GAKV (gesamtstaatlichen Arbeitskollektivvertrag) setzen diese Unternehmen um?	
Was ist mein Profil?	
Wie kann meine Arbeit/mein Profil in wirtschaftlicher Hinsicht gewertet werden?	

Für uns Beraterinnen ist es eine Genugtuung, wenn eine Frau nach mehreren Beratungsgesprächen beschließt, sich die Zeit zu nehmen, um in sich selbst zu investieren. Das kann auch bedeuten, dass sie einen Weiter-/Fortbildungskurs besucht oder ein Praktikum absolviert, um sich wieder in den Arbeitsmarkt einzugliedern.

Eine andere Kategorie an Frauen, die ins Büro kommen, ist die derjenigen, die sofort eine Arbeitsstelle möchten und *„keine Zeit haben“* für ein richtiges Empowerment, denn *„ich suche seit zwei Jahren eine Stelle und kann es mir nicht leisten, noch mehr Zeit zu verlieren“*. Die meisten dieser Frauen suchen irgendeine Arbeit und häufig verwandelte sich die Bewerbung in ein reines „Austeilen“ des eigenen Lebenslaufs ohne irgendwelche speziellen Ziele. Wenn die Frau beispielsweise eine Arbeit als Verkäuferin sucht, geht sie in

alle Geschäfte und fragt die erste Person, die sie trifft, ob sie ihren Lebenslauf dalassen darf. Sie verlässt den Laden und nach einigen Wochen, in denen sich niemand gemeldet hat, ärgert sie sich sogar. Häufig gibt sie der aktuellen Krise und/oder anderen einschränkenden Überzeugungen die Schuld. Daher sieht sie die arbeitslose Frau als Opfer.

Einige Beispiele für einschränkende Überzeugungen:

<b>Überzeugung: Ich suche und finde keine Arbeit, weil ...</b>	<b>Überzeugungsgrad</b>				
ich zu alt bin	0	1	2	3	4
ich zu jung bin	0	1	2	3	4
ich zu viel Erfahrung habe	0	1	2	3	4
ich keine Erfahrung habe	0	1	2	3	4
ich keine EU-Bürgerin bin	0	1	2	3	4
ich aus dem Süden komme	0	1	2	3	4
ich nur Dialekt spreche	0	1	2	3	4
ich zu effizient bin	0	1	2	3	4
mich keiner kennt	0	1	2	3	4
ich keine Beziehungen habe	0	1	2	3	4
ich eine Frau bin	0	1	2	3	4
es keine öffentlichen Ausschreibungen/Wettbewerbe gibt	0	1	2	3	4
ich zu weit weg wohne	0	1	2	3	4
ich nicht umziehen will	0	1	2	3	4
ich nicht weiß, was ich machen will	0	1	2	3	4
keiner mich will	0	1	2	3	4
es keine Arbeit gibt	0	1	2	3	4
ich nicht behindert bin	0	1	2	3	4
mein Beruf in keinen Stellenanzeigen gesucht wird	0	1	2	3	4
zu wenig bezahlt wird	0	1	2	3	4
ich nicht Deutsch spreche	0	1	2	3	4
ich den deutschen Dialekt nicht beherrsche	0	1	2	3	4
die Arbeit, die es gibt, nichts für mich ist	0	1	2	3	4
ich kein Auto habe	0	1	2	3	4
ich Kinder habe	0	1	2	3	4

ich in den letzten Jahren Hausfrau war	0	1	2	3	4
ich zu lange arbeitslos war	0	1	2	3	4
aufgrund der Krise niemand eine Arbeit findet	0	1	2	3	4
ich keinen Zweisprachigkeitsnachweis besitze	0	1	2	3	4
ich kein Glück habe	0	1	2	3	4

Gianluca Antoni und Nicola Giaconi *“Trova il tuo lavoro. Esercizi pratici per trovare lavoro”*  
 („Deine Arbeit finden. Praktische Übungen, um Arbeit zu finden“)

Das Merkblatt hilft beim Nachdenken und dabei, die eigene Einstellung zu ändern. Die Beraterin hat die Aufgabe, Elemente und Daten zu finden, welche die einschränkenden Überzeugungen widerlegen und zum Nachdenken über andere Möglichkeiten anregen. So als ob die Frauen, nachdem sie keine Entschuldigung mehr haben, gezwungen sind, einen anderen Weg einzuschlagen, den sie selbst finden müssen. Wer diese Herausforderung annimmt, macht einen Sprung. Wer sich dieser verweigert, läuft Gefahr, jahrelang in derselben Situation zu bleiben.

Viele Frauen glauben, dass sie mehr Rechte als andere haben, denn sie sind bedürftiger und überzeugt davon, dass die Äußerung ihrer Verzweiflung die Chance erhöht, dass ein potenzieller Arbeitgeber sie aus Mitleid einstellt. Nichts trifft weniger zu als das, denn ein Arbeitgeber stellt Personen ein, die ihm das bieten, was er in diesem Moment braucht. Wer eine Arbeit findet, gilt als Glückspilz, wer keine findet, als Pechvogel, denn man hat selbst keinen Einfluss, nur das Schicksal entscheidet.

In den Anfangsphasen der Gespräche ist es wichtig, einige Basiskonzepte zu verdeutlichen: „Welche Art von Arbeit suchst du? Warum? Warum glaubst du, dass du keine Stelle findest? Welche Berufe strebst du an? Warum hast du bisher keine Arbeit gefunden? Was hat dich daran gehindert, eine Arbeit zu finden? Was fehlt dir deiner Meinung nach, um eine Beschäftigung zu finden? Was denkst du über den Arbeitsmarkt? Gibt es Chancen für dich? Warum nicht? Wie kannst du deiner Meinung nach die Grenzen überwinden, aufgrund derer du bisher keine Beschäftigung gefunden hast?“ Im Grunde genommen muss klargestellt werden, dass die Arbeitssuche an sich bereits Arbeit ist, und dass man bei einer systematischen Suche am Ende auch eine Arbeit findet. Natürlich ist es einfacher, die *Schuld* an der eigenen Erwerbslosigkeit externen Faktoren *zuzuschieben*, die man als einzelne Person nicht ändern kann (z.B. die Wirtschaftskrise), als zu akzeptieren, dass *„ich selbst vielleicht irgendetwas falsch mache“*. Geringe Schulbildung, keine Fremdsprachenkenntnisse, mangelhafte Kenntnisse der Region usw. sind schlussendlich Dinge, die ohne allzu große Anstrengung geändert werden können. Wenn all diese Monate

der Erwerbslosigkeit für Lernen, Aus-/Weiter-/Fortbildungskurse, Sprachkurse, Heimatkundekurse usw. verwendet werden, dann steigen die Chancen, sich auf dem Arbeitsmarkt „verkaufen zu können“. Für uns Beraterinnen ist es äußerst frustrierend, wenn es uns nicht gelingt, diese Botschaft zu vermitteln. In einigen Fällen kommt es vor, dass wir bis zu einem gewissen Punkt vorankommen, aber wenn es dann darum geht, was wir an uns selbst ändern können, verlässt die Person den Weg und kommt nicht mehr. Dann fragen wir uns, ob die betreffenden Personen jemals Vertrauen in uns hatten oder die Verabredungen im Büro nur als Mittel betrachteten, sich über ihre unbefriedigende Lage Luft zu machen. Andererseits trifft es zu, dass das Risiko, in Depressionen zu verfallen, steigt, je länger die Erwerbslosigkeit andauert. Über sich selbst nachzudenken und sich ändern zu müssen ist niemals einfach.

Die Arbeit mit Frauen mit einer höheren Schulbildung ist einfacher, denn meistens genügt ein kleiner Schubs in die richtige Richtung. Wir möchten damit aber nicht sagen, dass Schulbildung an sich ein einzigartiger Wert ist und dass Frauen mit geringer Bildung keine Chance haben. Alles hängt von der Fähigkeit ab, sich vor Ort zurechtzufinden, davon, wie schnell man lernt, wie leicht man Informationen beschafft und dass man mit der Welt in Kontakt bleibt. All diese Kompetenzen sind häufiger bei Frauen mit einem höheren Bildungsgrad zu finden. Mit anderen Worten hängt der Erfolg vom Willen der Frauen ab, etwas zu wagen, und wer einen höheren Bildungsgrad hat, hat es bereits einfacher und ist eher bereit, alternative Lösungen zu wählen. Es gibt auch Frauen, die voller Ideen sind und Kurse in allen möglichen Bereichen besuchen. Diese haben vielleicht bereits eine Arbeit, die sie jedoch nicht zufriedenstellt und die sie gegen eine bessere tauschen möchten, egal welche, Hauptsache irgendetwas in ihrem Leben verändert sich. In diesen Fällen muss zuerst ein konkretes Ziel definiert werden, und man muss versuchen, Ordnung in die Dinge zu bringen: „Was hat dich dazu gebracht, deine Studienrichtung zu wählen? Welches Unterrichtsfach hat dir am besten gefallen? Welches weniger? Welches ist dein berufliches Hauptziel? Welche deine weiteren Ziele? Kannst du mir dein Profil zusammenfassen? Wie kann man deine Kompetenzenbilanz in ein konkretes Ziel umsetzen? Was ist dein berufliches Projekt? Welche Schritte können dich deinem Ziel näherbringen?“

Wie bereits in der Einführung erwähnt, waren an diesem Projekt auch Frauen beteiligt, die sich selbstständig machen möchten. Dabei kann es sich sowohl um Frauen handeln, die bereits eine genaue Vorstellung von einem unternehmerischen Konzept haben, als auch um

solche, die sich als Angestellte und/oder dabei, Anweisungen von einem Vorgesetzten zu bekommen, niemals wohlgeföhlt haben. Wir beabsichtigen in erster Linie, mehrdimensional zu arbeiten. Das bedeutet nicht nur, denjenigen, die sich selbstständig machen möchten, zu helfen, sondern vor allem Traumvorstellungen zurückzuschrauben, um sie konkreter und machbarer zu gestalten, und die Überzeugungen hinsichtlich der Rechte und Pflichten in einem Unternehmen zurechtzurücken. In Anbetracht der Tatsache, dass 25% aller neuen Unternehmen innerhalb der ersten 5 Jahre wieder schließen, ist es äußerst wichtig, daran zu arbeiten, wie man eine Insolvenz vermeidet. Schließlich wird den Dingen genauer auf den Grund gegangen: „Worin besteht dein Unternehmenskonzept? Kannst du es mir detailliert beschreiben? Warum hast du dich entschieden, diese Idee zu verfolgen? Was weißt du vom Referenzmarkt? Wie stellst du dir die Verwirklichung deines Unternehmenskonzepts vor? Willst du allein oder mit anderen Personen arbeiten? Arbeitest du deiner Meinung nach als Unternehmerin mehr oder weniger? Wie viel möchtest du verdienen? Welche Kompetenzen musst du besitzen, damit du dein Unternehmenskonzept erfolgreich umsetzt? Wie entwickelst du diese, wenn sie dir fehlen? Welche persönlichen Eigenschaften muss ein guter Unternehmer besitzen? Besitzt du diese? Wie hoch ist deine Motivation, diese Idee umzusetzen?

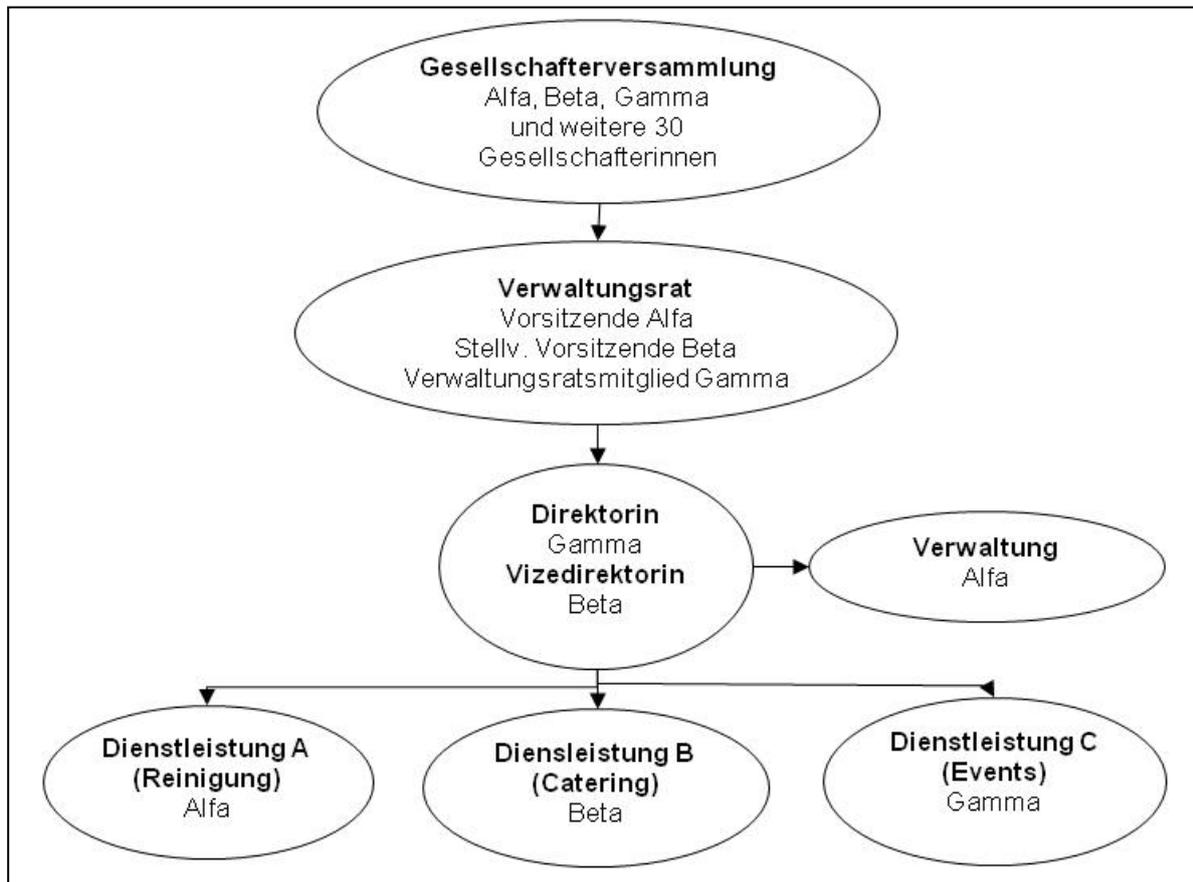
Bei Unternehmerinnen sind vor allem folgende Kompetenzen zu entwickeln und zu stärken: Stressfähigkeit, Machtmanagement, Führungsmanagement und Teilung der Grundwerte (Arbeit, Vereinbarkeit, Freizeit und Sonstiges).

Leider ist zu beobachten, dass Frauen Schwierigkeiten damit haben, Freundschaft und berufliche Position zu trennen. Bei der Gründung eines Genossenschaftsunternehmens sind mehrere Insolvenzfälle zu verzeichnen, bei denen die Konflikte auf der Aufteilung interner Rollen basieren, vor allem auf der nicht ausreichend deutlichen Festlegung der Aufgaben- und Verantwortungsbereiche, was sich negativ auf betrieblicher/beruflicher Ebene auswirkt.

Um Insolvenzen aufgrund interner Streitigkeiten vorzubeugen, wurden in Zusammenarbeit mit der Confcooperative Bozen mehrere Übungen ausgearbeitet, von denen wir eine als Beispiel anführen:

In einem Genossenschaftsunternehmen, bestehend aus 3 Gründungsgesellschafterinnen Alfa, Beta und Gamma, und 30 arbeitenden Gesellschafterinnen, werden drei Hauptdienstleistungen erbracht: Dienstleistung A (Reinigung), Dienstleistung B (Catering) und Dienstleistung C (Events). Es besteht eine hohe Nachfrage nach den Dienstleistungen, und die Bilanz der Genossenschaft ist äußerst positiv. Dienstleistung A wird von Alfa geleitet, Dienstleistung B von Beta und Dienstleistung C von Gamma. Häufig werden für die Events alle drei Gesellschafterinnen herbeigerufen, welche bedeutende Positionen in der Gesellschaft

einnehmen, und es kommt vor, dass Gammas Rolle in diesem Sektor missachtet wird. Alle drei haben sehr gute Fähigkeiten bei der Eventorganisation, aber Gamma fragt sich, ob ihre Rolle einen Sinn hat und möchte die Aufteilung der organisatorischen Aufgaben in der Verwaltungsratssitzung neu erörtern. Dies sorgt für Unzufriedenheit bei Alfa und Beta, die den Grund dafür nicht verstehen, wo sie Gamma doch einen Gefallen leisten und der Genossenschaft mehrere neue Kunden zuführen. Sollte das Problem nicht gelöst werden, hat Gamma vor, sich zu lösen, um ein eigenes Unternehmen zu gründen, das alle drei Dienstleistungen erbringt, deren Management sie selbst übernimmt.



Wer hat die verwaltungsrechtliche Haftung?

Wer ist in wirtschaftlicher Hinsicht verantwortlich?

Wer produziert?

Wer beschafft Arbeit?

Welche Aufgabe hat Alfa?

Welche Aufgabe hat Beta?

Welche Aufgabe hat Gamma?

Warum ist Gamma unzufrieden?

Wie können Alfa und Beta eingreifen?

Was hätte von vornherein geklärt werden sollen?

Was ist zu unternehmen, um die Krise zu bewältigen?

Wer hat das Nachsehen, wenn die Genossenschaft in Insolvenz geht?

Wer hat Recht?

Wer hat das Nachsehen, wenn Gamma ein eigenes Dienstleistungsunternehmen gründet?

Wer profitiert, wenn Gamma ein eigenes Dienstleistungsunternehmen gründet?

Wenn man beschließt, ein Unternehmen mit anderen Personen zu gründen, darf man nie vergessen, dass der Hauptzweck darin besteht, Arbeit für alle zu schaffen, und niemand profitiert, wenn die Unternehmung fehlschlägt. Im Gegenteil, alle haben das Nachsehen!

Obwohl die Erwerbslosenquote auch in Südtirol in den letzten Jahren gestiegen ist, bleibt sie im Vergleich zum Rest Italiens gering. Gemäß den jüngsten ASTAT-Daten beläuft sich die Erwerbslosenquote auf 4,4%<sup>1</sup> (Astainfo Nr. 09/2014). Der Erfolg bei der Suche nach einer Arbeit, die einem gefällt, ist Teil einer harmonischen, organisierten Entwicklung, in deren Rahmen individuell und mit der Beraterin gearbeitet wird, die von der Fähigkeit, sich einzubringen, sich kennenzulernen, sich zu aktivieren und seine eigene Entwicklung aufzuwerten, ausgeht. Zum Schluss möchten wir Optimismus zum Ausdruck bringen und sagen, dass diejenigen, die Zeit für sich selbst investieren und aktiv nach Arbeit suchen, diese schneller finden als gedacht.

---

<sup>1</sup> Die weibliche Erwerbslosenquote bleibt weiterhin höher (5,0%) als die der Männer (3,9%). Die Beschäftigungsquote beläuft sich dagegen auf 74,9%. Auch in diesem Fall ist weiterhin ein großer Unterschied zwischen Männern (81,7%) und Frauen (68,0%) zu verzeichnen, wobei jedoch eine progressive Schließung der Lücke zwischen den beiden Quoten zu beobachten ist.