

# SWANS Initiative g G m b H

## Geschäftsbericht 2022



## GRUSSWORT

Von der losen Initiative ausgegründet in eine gemeinnützige gGmbH, gefördert von der Integrationsbeauftragten der Bundesregierung im Rahmen des Projekts FEM4DEM – und das mitten in der Pandemie mit einem reinen ehrenamtlichen Team!

Das Jahr 2022 hat uns herausgefordert, aber auch vorangebracht – wir konnten unsere Flexibilität und unsere Anpassungsfähigkeit unter Beweis stellen, als remote Organisation unsere digitalen Angebote erfolgreich auf- und ausbauen, und unsere über 500 „Schwäne“ weiterhin bestmöglich unterstützen und betreuen.

Durch das Angebot von Online-Events und die Nutzung digitaler Tools und Plattformen wie Discord haben wir es geschafft, trotz anhaltender Pandemie eine empowernde Community aufrechtzuerhalten. Diese digitalen Ressourcen ermöglichten es unseren „Schwänen“, sich trotz physischer Distanz miteinander zu vernetzen, Erfahrungen auszutauschen und sich gegenseitig zu unterstützen. Selbst in Zeiten, in denen persönliche Treffen und Veranstaltungen nicht möglich waren, konnten wir durch unsere digitalen Angebote eine tiefe Verbundenheit innerhalb der SWANS-Community aufrechterhalten und weiter aufbauen.

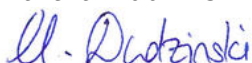
Diese Zeit hat deutlich gezeigt, dass wir auch unter widrigen Umständen in der Lage sind, unsere Mission der Unterstützung und Förderung von jungen Akademikerinnen mit Einwanderungsgeschichte, Schwarzen Frauen und Women of Color (BIWoC) erfolgreich fortzusetzen. Neben der Verlängerung unserer Kooperationen mit den namhaften Arbeitgebern McKinsey und Skadden haben wir zudem die Kreativagentur Anomaly als Partner dazugewinnen können.

Zusätzlich zur Fortführung unseres operativen Geschäfts und unseres digitalen Förderangebots für unsere „Schwäne“-Community, prägte das Jahr 2022 ein bedeutender Meilenstein: Nach fünf Jahren ehrenamtlichem Engagement als Initiative ohne feste Rechtsform sind wir nun offiziell eine gemeinnützige GmbH!

Das Jahr war sicherlich nicht einfach für uns und von vielen Rückschlägen und Hürden geprägt. Die alle konnten wir nur deshalb überstehen, weil unser inzwischen sechszehnköpfiges ehrenamtliches Team auch weiterhin alles gibt für uns – und vor allem für unsere „Schwäne“. Und dafür danken wir ihm von Herzen.

Beste Grüße und bleibt und/oder werdet gesund

Martha Dudzinski



Geschäftsführende Gesellschafterin

(Ehrenamt)

Largelinda Termkolli



Stellvertretende Geschäftsführerin

(Ehrenamt)

# INHALTSVERZEICHNIS



## **1 – UNSERE ARBEIT** 04

---

- 1.1 Vision und Ansatz
- 1.2 Gegenstand des Berichts



## **2 – UNSER ANGEBOT** 05

---

- 2.1 Das gesellschaftliche Problem
- 2.2 Bisherige Lösungsansätze
- 2.3 Unser Lösungsansatz
  - 2.3.1 Unser Einsatz für unsere Zielgruppe (Input)
  - 2.3.2 Leistungen und direkte Zielgruppen (Output)
  - 2.3.3 Wirkungen auf direkte Zielgruppe (Outcome)
  - 2.3.4. Langfristige Wirkung auf die Gesellschaft (Impact)



## **3 – RESSOURCEN, LEISTUNGEN UND WIRKUNGEN IM BERICHTSZEITRAUM** 09

---

- 3.1 Eingesetzte Ressourcen (Input)
- 3.2 Erbrachte Leistungen im Berichtsjahr (Output)
- 3.3 Erreichte Wirkungen im Berichtsjahr auf die Zielgruppe (Outcome)
- 3.4. Langfristige Wirkung auf die Gesellschaft (Impact)



## **4 – PLANUNG UND AUSBLICK** 15

---

- 4.1 Planung und Ziele
- 4.2 Einflussfaktoren: Chancen und Risiken



## **5 – ORGANISATIONSSTRUKTUR UND TEAM** 16

---



## **6 – ORGANISATIONSPROFIL** 17

---



## **7 – FINANZEN UND RECHNUNGSLEGUNG** 18

---

# 1 – UNSERE ARBEIT

## 1.1 Vision und Ansatz

SWANS ist eine bislang vollständig ehrenamtliche Organisation, die im deutschsprachigen Raum aufgewachsene Studentinnen und junge Akademikerinnen mit Einwanderungsgeschichte, Schwarze Frauen und Women of Color (BIWoC) bei allen Themen rund um Beruf und Karriere fördert. Das umfassende Förderangebot für über 500 Frauen im SWANS Netzwerk („Schwäne“) beinhaltet unter anderem Soft-Skills-Trainings, systemisches Coaching, Beratungen zu beruflichen Themen und eine Plattform mit Stellenbörse und Raum, um sich zu vernetzen und auszutauschen. Das gesamte SWANS Angebot ist für die geförderten „Schwäne“ kostenlos.

SWANS versteht sich als eine (post-)migrantische Selbstorganisation: Alle Mitglieder des Teams, Referentinnen, Speakerinnen und anderweitig eingebundene Personen sind selbst Mitglieder der geförderten Zielgruppe: im deutschsprachigen Raum aufgewachsene Studentinnen und Akademikerinnen mit Einwanderungsgeschichte, Schwarze Frauen und Women of Color (BIWoC) bzw. mehrfachdiskriminierte Akademikerinnen. Somit gewährleisten wir nicht nur einen geschützten Raum unter Gleichgesinnten, die neben professionellen Qualifikationen auch biografische Erfahrung mit den Themen mitbringen, die unsere „Schwäne“ beschäftigen. Wir zeigen damit auch glaubwürdig auf: Die Repräsentation mehrfachdiskriminierter Personen kann auch konsequent auf allen Ebenen einer Institution gelebt werden, wenn sie es mit Inklusivität ernst meint.

Nach vorherigen Förderungen, u.a. durch die Robert Bosch Stiftung, wird SWANS im Jahr 2022 im Rahmen des FEM4DEM Projekts von der Integrationsbeauftragten des Bundes gefördert. Darüber hinaus kooperiert SWANS mit namhaften Arbeitgebern, die sich gemeinsam mit SWANS für mehr Teilhabegerechtigkeit auf dem akademischen Arbeitsmarkt einsetzen möchten – im Jahr 2022 die Unternehmensberatung McKinsey und Company, die internationale Wirtschaftskanzlei Skadden, Arps, Slate, Meagher & Flom LLP und die Kreativagentur Anomaly.



## 1.2 Gegenstand des Berichts

Geltungsbereich	Im Folgenden wird das kostenlose Förderangebot, darunter diverse digitale Veranstaltungen, Soft-Skills-Trainings und Coaching-Sessions aufgeführt.
Berichtszeitraum	Geschäfts- und zugleich das Kalenderjahr 2022
Ansprechpartnerinnen	Martha Dudzinski ( <a href="mailto:martha.dudzinski@swans-initiative.de">martha.dudzinski@swans-initiative.de</a> ) Largelinda Termkolli ( <a href="mailto:largelinda.termkolli@swans-initiative.de">largelinda.termkolli@swans-initiative.de</a> )

## 2 – UNSER ANGEBOT

### 2.1 Das gesellschaftliche Problem

Frauen mit Einwanderungsgeschichte, Schwarze Frauen und Women of Color (BIWoC) sind als selbstverständlicher Bestandteil der deutschen Gesellschaft in allen gesellschaftlichen, politischen, wirtschaftlichen und kulturellen Macht- und Führungspositionen unterrepräsentiert. Und das, obwohl die besonderen Hürden, die sie gestemmt haben, sie engagierter, fleißiger und widerstandsfähiger machen.

#### Ausmaß des Problems

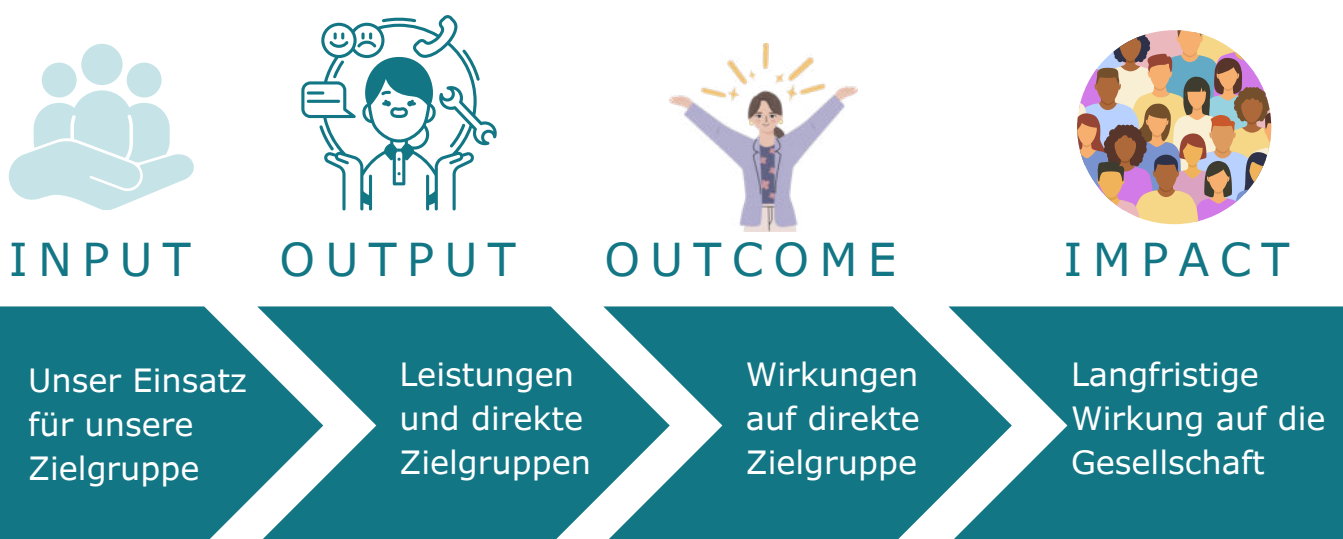
Die Zahlen sprechen für sich: Mehr Frauen absolvieren Studienabschlüsse, sind in relevanten Berufsgruppen tätig. Und trotzdem sind sie in keiner Führungsetage auch nur zu einem Drittel repräsentiert, wenn es nicht durch eine Quote erzwungen wurde. Das bedeutet: Kompetenz und Qualifikation sind auf unserem Arbeitsmarkt offensichtlich nicht ausschlaggebend.

In einer Studie der Ökonomin Doris Weichselbaumer, die vom Bonner Institut zur Zukunft der Arbeit veröffentlicht wurde, mussten sich Frauen mit Kopftuch bei gleicher Qualifikation 4,5 Mal häufiger bewerben als Bewerberinnen mit deutschen Namen, um genauso häufig zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden. Für Berufe mit höherer Ausbildung stieg der Unterschied sogar auf siebenmal so viele Bewerbungen - für die gleiche Anzahl von Einladungen, wie eine Bewerberin mit deutschem Namen erhielt.



## 2.2 Bisherige Lösungsansätze

In Deutschland existiert ein breites Spektrum an gemeinnützigen und gewerblichen Organisationen, die sich für Frauen in unterschiedlichen Berufsgruppen einsetzen sowie Organisationen, die das Ziel verfolgen, die Vielfalt und Chancen beim Zugang zu Bildung, Arbeit und gesellschaftlicher Teilhabe für verschiedene Personengruppen zu ermöglichen. Jedoch verfolgen sie - im Gegensatz zu SWANS - meist einen eindimensionalen Ansatz mit Fokus auf einen einzelnen Diversity-Faktor bzw. eine einzelne Diskriminierungsdimension: Es geht um die Förderung von Frauen ODER Menschen mit Einwanderungsgeschichte ODER Erstakademiker:innen ODER soziale Aufsteiger:innen.



## 2.3 UNSER LÖSUNGSANSATZ

### 2.3.1 Unser Einsatz für unsere Zielgruppe (Input)



Wir sind die erste und bislang einzige Organisation im deutschsprachigen Raum, die sich explizit intersektional für akademische Arbeitsmarktteilhabe einsetzt - also Personen fördert, auf die mehrere Diversity-/Diskriminierungsmerkmale gleichzeitig zutreffen. Bei unseren „Schwänen“ zählen dazu u.a. Geschlechtsidentität, soziale und ethnische Herkunft, Religion und *race* bzw. Hautfarbe.

Unser Angebot richtet sich an junge Frauen, die in einer kompetenzgeleiteten Arbeitswelt unsere Förderung gar nicht nötig hätten: Sie haben studiert bzw. studieren noch, engagieren sich ehrenamtlich und gewinnen Preise und/oder Stipendien. Sie werden auf dem akademischen Arbeitsmarkt mit Vorurteilen konfrontiert bzw. durch Vorurteile von einer gerechten und ihrer Qualifikation angemessenen akademischen Arbeitsmarktteilhabe ausgeschlossen.

Wir setzen uns ein für einen kompetenzorientierten Arbeitsmarkt, dazu Chancen- und Teilhabegerechtigkeit - damit unsere „Schwäne“ die Jobs kriegen, die sie sich verdient und erarbeitet haben. Durch sie sollen ihre marginalisierten Communitys die gesellschaftliche, politische, wirtschaftliche und kulturelle Repräsentanz bekommen, die ihnen zusteht. Unser Motto lautet: Mehr Fatmas in die Führungsetagen!



### 2.3.2 Leistungen und direkte Zielgruppen (Output)

Mit unserem Förderangebot möchten wir unsere Zielgruppe – im deutschsprachigen Raum aufgewachsene Studentinnen und junge Akademikerinnen mit Einwanderungsgeschichte, Schwarze Frauen und Women of Color (BIWoC) – ermutigen, an sich zu glauben und mit Hilfe unseres umfassenden Förderangebots die nötigen Kompetenzen zu erlernen.

Unser Angebot für unsere „Schwäne“ beinhaltet Präsenz- und digitale Soft-Skills-Trainings, systemisches Coaching, Beratungen zu beruflichen Themen und eine Plattform mit Stellenbörse und einen geschützten Raum, um sich zu vernetzen und auszutauschen.

### 2.3.3 Wirkungen auf direkte Zielgruppe (Outcome)

Unsere „Schwäne“ schreiben uns nach Veranstaltungen oft in berührenden Worten, wie sehr sie der Raum mit Gleichgesinnten bestärkt und ermutigt hat. Oftmals hören sie bei uns zum ersten Mal von den Möglichkeiten, sich erfolgreich um Stipendien und Stellen, Auslandsaufenthalte, Praktika und Preise zu bewerben. Viele trauen sich erst nach den Seminaren, sich darum zu bewerben. Es entstehen Netzwerke, Projekte und Freund:innenschaften.

Jede Geschichte, in der eine unserer „Schwäne“ sich um ein Praktikum, ein Stipendium, einen Auslandsaufenthalt, einen Job beworben hat, den sie sich vorher nicht zugetraut bzw. von dem sie sonst nichts erfahren hätte, ist unser größter Erfolg. So haben wir zahlreiche inspirierende Geschichten von „Schwänen“, die sich für Projekte zusammenschließen, nach Seminaren erfolgreich um ein Stipendium der Studienstiftung bewerben, WGs gründen, gemeinsam Summer Schools besuchen, inzwischen bei der Unternehmensberatung McKinsey oder der internationalen Wirtschaftskanzlei Skadden arbeiten oder gemeinsam ein KI-Startup gründen. Diese greifbaren Geschichten, dass unser Engagement mehrfach marginalisierten Frauen tatsächlich zu mehr Teilhabegerechtigkeit verhilft: Das sind letzten Endes die Erfolge, auf die es für uns ankommt.

#### 2.3.4. Langfristige Wirkung auf die Gesellschaft (Impact)

Gesellschaft, Unternehmen und Politik werden durch unseren Einsatz und durch unsere Arbeit dazu ermutigt, die vielschichtigen Wechselwirkungen zwischen verschiedenen sozialen Identitäten und die damit verbundenen Herausforderungen und Chancen zu erkennen und anzugehen und durch unseren Einsatz einen tieferen Einblick in neue Ansätze gewinnen, um soziale Gerechtigkeit und Inklusion in ihren eigenen Aktivitäten zu fördern. Als kritische und glaubwürdige Stimme in gesellschaftlichen, politischen und medialen Diskursen setzen wir das Thema Mehrfachdiskriminierung auch dort auf die Agenda.



## 3 – RESSOURCEN, LEISTUNGEN UND WIRKUNGEN IM BERICHTSZEITRAUM

### 3.1 Eingesetzte Ressourcen (Input)

Im Rahmen des operativen Geschäfts waren im Jahr 2022 16 Ehrenamtliche und drei Botschafterinnen für SWANS tätig, die unser umfassendes und für die „Schwäne“ kostenloses Förderangebot gestalten: Neben der Community-Koordination und Stellenbörse über einen SWANS-internen Discord-Server auch durch systemisches Coaching, Achtsamkeitsmentoring und – neu im Jahr 2022 – durch Beratung zu den Themen Karriere in der Wissenschaft und im Konzern-/Beratungskontext. Zudem haben wir auf die Initiativbewerbung einer „Schwänin“ hin diese als unsere erste Praktikantin eingestellt.

Dazu kommen zehn ehrenamtliche Speakerinnen aus unserer Zielgruppe, die in zwölf Online-Eventformaten Wissen zu verschiedenen beruflichen Themen an jeweils rund 50 „Schwäne“ vermittelten.

### 3.2 Erbrachte Leistungen im Berichtsjahr (Output)

Trotz aller zusätzlichen Hürden durch die Covid-Pandemie ist es dem SWANS Team im Jahr 2022 gelungen, SWANS unter ideeller und finanzieller Förderung durch die Integrationsbeauftragte des Bundes im Rahmen des Projekts FEM4DEM aus einer losen Initiative ohne Rechtsform in eine gemeinnützige GmbH auszugründen und ihr Förderangebot auf digitaler Ebene fortzuführen und auszubauen. Zu den Highlights des Jahres gehörten u.a. die digitale fünfte Geburtstagsparty mit den Politikerinnen Sawsan Chebli (ehem. Staatssekretärin, SPD) und Awet Tesfaiesus (MdB, B90/Grüne).

#### **Förderangebot – Promotions- und Karriereberatung**

- Mit Dr. Lina Azazil und Christina Seifert sind in diesem Jahr zwei neue Ehrenamtliche hinzugekommen! Lina beantwortet unseren „Schwänen“ alle Fragen rund um Promotion und wissenschaftliche Berufsfelder, Christina hilft ihnen bei Karrierefragen mit Schwerpunkt Corporate und Consulting.



### Förderangebot – systemisches Coaching

- Drei zertifizierte systemische Coaches unterstützen unsere „Schwäne“ bei beruflichen Anliegen, Herausforderungen und möglichen Zielen und Entscheidungen, die zu treffen sind. Ihr Fokus liegt dabei auf Lösungen, Veränderungsmöglichkeiten und ihren persönlichen Ressourcen. 15 „Schwäne“ haben dabei das Angebot von je fünf kostenlosen Sitzungen á 90 Minuten angenommen – insgesamt 75 Sitzungen im Jahr 2022.



### Förderangebot – Mentoring

- Das sechsmonatige Programm mit Mounira Latrache zur authentischen Selbstführung fand in sechs ganztägigen Terminen statt. In diesem Intensivprogramm lernten die zehn Teilnehmerinnen zu definieren, wie sie sich privat und beruflich zeigen, welche Jobs sie annehmen und welche Werte sie leben wollen.

### Förderangebot – digitale Veranstaltungen

- **„Mindset – Wie du deine Gedanken für dich einsetzen kannst“ – 02.02.2022:** Trainerin Rana Hetzel referierte über Mindset und die Kraft der eigenen Gedanken. Sie stellte Tipps und Strategien vor, um mit einem bewussten Umgang mit der eigenen Gedankenwelt persönliche und berufliche Ziele zu erreichen.
- **„Fünfter SWANS-Geburtstag“ – 05.03.2022:** Gemeinsam mit den hochkarätigen Rednerinnen Sawsan Chebli (Staatssekretärin a.D., SPD) und Awet Tesfaiesus (MdB, B90/Grüne) haben wir im Rahmen einer digitalen Party mit unserer Schwäne-Community das fünfjährige Bestehen von SWANS gefeiert. Beim internen Community-Austausch im Nachgang konnten die Schwäne sich nicht nur miteinander, sondern u.a. auch mit den Gründerinnen von „Migrant Kids“ und „Kopftuchmädchen“ unterhalten.



**Esra: Ich habe mich heute so wohl gefühlt! Wir haben so viel gemeinsam, obwohl wir aus verschiedenen Fachrichtungen kommen.**

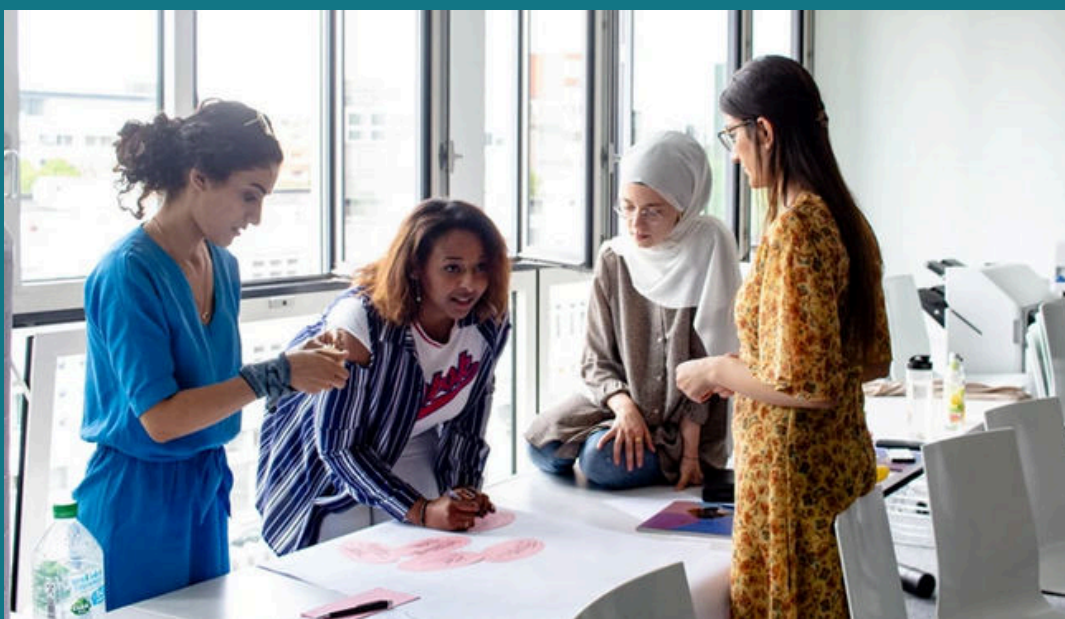


- **„Tipps und Tricks für ein erfolgreiches Bewerbungsgespräch“ – 30.03.2022:** Bei einem Webinar in Zusammenarbeit mit der Bildungsinitiative ApplicAid e.V. informierten sich unsere „Schwäne“ über die Stipendienlandschaft in Deutschland. In dem Workshop „Bewerbungstraining“ wurde das Thema rund um Bewerbungsgespräche intensiv besprochen. Es wurde vorgestellt, wie genau ein Bewerbungsgespräch abläuft, was alles beachtet werden muss und wie man sich auf solch eine Bewerbung vorbereiten kann.

- **„Female Pleasure – Viva la Vulva!“ – 13.06.2022:** Promovierte Psychologin und Schwan Eden Kosman schaffte einen geschützten Raum, um über tabuisierte Aspekte weiblicher Sexualität zu sprechen, medizinisches Wissen über die oft unbekannte und unter-erforschte weibliche Anatomie zu sprechen und teilte Wissen rund um das soziale Phänomen des Gender Orgasm Gap.
- **„Willkommen Gelassenheit – Wege aus dem Stress“ – 27.06.2022:** In dieser Veranstaltung stellte Eden Kosman den „Schwänen“ Techniken und Strategien vor, um mit stressigen Situationen umzugehen und trotz dauerhaft hoher Anforderungen und Anstrengungen körperlich und psychisch gesund zu bleiben. Die Psychologin bot Einblicke und Ratschläge, wie man die eigene Leistungsfähigkeit aufrechterhalten und sich schnell regenerieren kann. Die Teilnehmerinnen lernten, ihre individuelle Stresskompetenz zu stärken und deren negative Auswirkungen auf ihre Gesundheit zu vermeiden.
- **„Bye, bye People Pleaser – Nein sagen im Beruf“ – 13.07.2022:** Die Veranstaltung widmete sich dem Phänomen des „People Pleasers“, also Menschen, die sich oft um die Bedürfnisse anderer kümmern und dabei ihre eigenen vernachlässigen. Psychologin Dr. Nese Oktay-Gür, spezialisiert auf die Beratung von Akademiker:innen im beruflichen Kontext, zeigte Wege auf, wie man selbstbewusster, sozial kompetenter und authentischer auftreten kann. Der Fokus lag auf dem Erkennen, Abstecken und Kommunizieren der eigenen Grenzen. Zudem behandelte sie das Thema „Neinsagen“: Warum es insbesondere Frauen und Menschen mit Einwanderungsgeschichte schwerfällt, und wie man es üben kann.
- **„Was ist das Imposter-Syndrom?“ – 04.10.2022:** Die Veranstaltung richtete sich speziell an Frauen, die sich selbst als Hochstaplerinnen betrachten oder das sogenannte Imposter-Syndrom erleben. Dr. Nese Oktay-Gür erklärte in dem Workshop die Merkmale des Imposter-Syndroms, präsentierte wissenschaftliche Erkenntnisse dazu und diskutierte Herausforderungen, die mit diesem Syndrom verbunden sind. Sie bot auch Lösungsansätze, um aus den beruflichen Selbstzweifeln heraus zu finden und ein selbstbewusstes, sozial kompetentes und authentisches berufliches Selbst zu entwickeln.



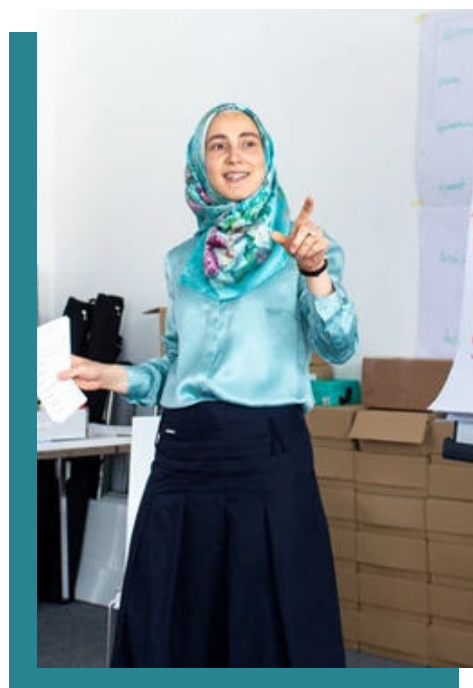
- **„Hochbegabung erkennen und damit leben“ – 03.11.2022:** In der Veranstaltung ging es darum, die Merkmale der eigenen Hochbegabung zu erkennen und sie als Teil des Lebens anzunehmen. Teilnehmerinnen wurden ermutigt, sich mit ihrem breiten Interessenspektrum und ihre schnelle Auffassungsgabe auseinanderzusetzen und deren Auswirkungen auf die eigene Arbeitsqualität. Dr. Beyhan Şentürk, Diversity-Trainerin und systemische Coach und Nicole Gerech, Geschäftsführerin der unIQate GmbH für hochbegabte Frauen, referierten zu den Erkennungszeichen und rund um das Thema Hochbegabung. Insbesondere gingen sie auf die Schwierigkeiten ein, die Frauen haben, ihre eigene Hochbegabung zu erkennen und zu akzeptieren.
- **„Selbstfindung im Beruf“ – 15.11.2022:** In dieser Veranstaltung teilte Awa Said zehn Lektionen, die sie als kopftuchtragende Schwarze Frau im Zuge ihres beruflichen Werdegangs – aktuell als Account Manager bei LinkedIn - gelernt hat. Sie ermutigte die Teilnehmerinnen, darüber nachzudenken, welche Veränderungen sie persönlich anstoßen können und wollen, und diskutierte strukturelle Hürden, die die Arbeitswelt mit sich bringt.
- **„Agiles Arbeiten mit Scrum“ – 13.12.2022:** In diesem Online-Workshop vermittelte Kristina Fink, ausgebildete Scrum Masterin, den Teilnehmerinnen die Grundlagen des agilen Arbeitens mit Scrum. Um direkt einen praktischen Einblick in den Prozess und die Vorgehensweise und „Sprints“ zu gewinnen, entwickelte sie im Rahmen des Workshops gemeinsam mit den Teilnehmerinnen ein Produkt.



## Förderangebot – Unternehmenskooperationen

- **„Richtig kommunizieren und beruflich durchstarten!“ – 25.05.2022:** Im Online-Workshop wurden verschiedene Aspekte erfolgreicher Kommunikation im beruflichen Kontext behandelt. Die 15 Teilnehmerinnen lernten, wie sie sich wirkungsvoll in Bewerbungsgesprächen präsentieren können. Dabei wurden Techniken und Strategien vermittelt, um das eigene Profil optimal darzustellen und auf die Anforderungen der Stelle einzugehen. Zudem hatten sie die Gelegenheit, sich direkt mit zwei Anwältinnen der Wirtschaftskanzlei Skadden, Arps, Slate, Meagher & Flom LLP auszutauschen und Fragen zu Ein- und Aufstiegsmöglichkeiten und zum beruflichen Alltag zu stellen.
- **„Souverän kommunizieren – Wochenendworkshop in Frankfurt“ – Präsenzseminar, Frankfurt/Main, 23. bis 25.09.2022:** Beim exklusiven Präsenz-Seminar in Kooperation mit der Großkanzlei Skadden, Arps, Slate, Meagher & Flom LLP hatten aus 333 Bewerbungen ausgewählte 20 Jura-Studentinnen und Juristinnen die Gelegenheit, unter strengen Gesundheitsmaßnahmen an einem Wochenend-Event teilzunehmen.

Neben einem Einblick der Skadden-Anwältinnen Sarah Johnen und Qendresa Bekolli in ihren beruflichen Alltag mithilfe einer Fallstudie lag der Schwerpunkt der Veranstaltung auf dem Tagesworkshop zu souveräner Kommunikation von Trainerin Fatma Erol-Kılıç. Abgerundet haben das Wochenende ein Netzwerkdinner mit Skadden-Mitarbeiterinnen sowie zwei Empowerment-Programmpunkte durch SWANS.



### 3.3 Erreichte Wirkungen im Berichtsjahr auf die Zielgruppe (Outcome)

Trotz Pandemie ist es uns gelungen, weiterhin eine Gemeinschaft für mehrfachdiskriminierte Frauen anzubieten und ihnen durch unser umfassendes digitales Angebot Wissen, Netzwerke und andere Ressourcen zu vermitteln. Da sie mehrheitlich Studentinnen sind, haben die Auswirkungen der Pandemie besonders einschneidende Konsequenzen gehabt für ihren Alltag sowie für ihre berufliche Zukunft – durch das Wegfallen von Präsenzveranstaltungen an der Uni, Praktika und Auslandsaufenthalten.

Nicht nur konnten wir 267 neue „Schwäne“ in unser Netzwerk aufnehmen und unsere Gemeinschaft auf 500 geförderte Frauen vergrößern. Durch den niedrighschwelligen Zugang zu unseren Online-Veranstaltungen konnten wir zusätzlich rund 600 Frauen mit Einwanderungsgeschichte und BIWoC mit unserem digitalen Weiterbildungsangebot erreichen. Neben der konkreten Wissensvermittlung profitierten sie auch von den Austausch- und Vernetzungskomponenten unseres Förderangebots, welche gerade im Zuge von Kontaktbeschränkungen aufgrund der Pandemie von besonderer Relevanz und Bedeutung waren.

Als beispielhaften Indikator für den erfolgreichen Vernetzungscharakter unserer Förderung lässt sich die German American Konferenz an der Harvard-University Ende Oktober/Anfang November hervorheben, an der dort studierende „Schwäne“ als Organisatorinnen beteiligt waren und weitere „Schwäne“ als Speakerinnen und Teilnehmerinnen einbanden – neben insgesamt sechs aktiven Mitgliedern der „Schwäne“ Community auch MdB Awet Tesfaiesus (B90/Grüne), die im März als Speakerin beim fünften SWANS-Geburtstag dabei gewesen war.

### 3.4. Langfristige Wirkung auf die Gesellschaft (Impact)

Auch im Jahr 2022 haben wir als glaubwürdige und kritische Stimme weiterhin dazu beigetragen, gesellschaftliche Diskurse mitzugestalten: Im Zuge der Auszeichnung von Geschäftsführerin Martha durch Business Insider als „Zukunftsmacherin“ erschien in dem Online-Medium auch ein Interview mit ihr zum Thema Mehrfachdiskriminierung auf dem Arbeitsmarkt und die Arbeit von SWANS. Zudem war Martha Finalistin beim „Being Edinburgh“ Alumnae:i-Award ihrer Alma Mater, der University of Edinburgh. Stellvertretende Geschäftsführerin Largelinda Termkolli nahm als Speakerin an der Frauen-Karrieremesse herCareer in München teil, wo sie ihre Erfahrungen in der Finanz- und Immobilienbranche teilte und das Engagement von SWANS vorstellte.

Unsere Expertise wird nicht nur auf nationaler und internationaler Ebene ausgezeichnet und wir als Speakerinnen zu Veranstaltungen eingeladen: Auch medial konnten wir Diskurse rund um einen kompetenzorientierten Arbeitsmarkt und Mehrfachdiskriminierung mitgestalten und vorantreiben: Im Jahr 2022 hervorzuheben sind der Podcast „Mehr Rock auf die Bühne“ und die Personal-Fachmagazine „WILA Arbeitsmarkt“ und „Talent Berlin“ in denen Mitglieder unseres Kernteams interviewt wurden. Zudem berichtete auch die Frankfurter Rundschau über unser Engagement und die gesellschaftlichen Missstände, die wir mit unserem Einsatz adressieren.

## 4 – PLANUNG UND AUSBLICK

### 4.1 Planung und Ziele

Als bisher ausschließlich ehrenamtliche Organisation wollen wir nun als frisch gegründete gGmbH die ersten bezahlten Stellen schaffen - insbesondere eine hauptamtliche Geschäftsführung - sowie uns als Einsatzstelle für den Bundesfreiwilligendienst registrieren. Erstmals als Hauptträgerin wollen wir neue Fördergelder akquirieren und öffentlich geförderte Projekte umsetzen.

Die Covid-Pandemie hat uns als digital aufgestellte remote Organisation darin bestärkt, gerade in Zeiten von Unsicherheit bezüglich von Präsenz-Veranstaltungen weiterhin unser Online-Angebot für unsere Schwäne auszubauen.

Neben den konkreten Vorhaben wollen wir auch weiterhin als kritische Stimme in politischen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Diskursen gehört werden, medienpräsent sein und bei Veranstaltungen entsprechender Stakeholder in Politik, Wirtschaft, Kultur und Gesellschaft die Interessen unserer wachsenden Schwäne-Community vertreten.

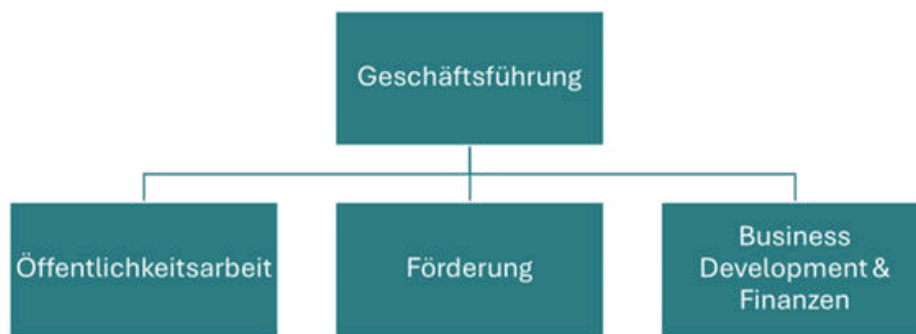
### 4.2 Einflussfaktoren: Chancen und Risiken

Die wirtschaftliche Entwicklung im Zuge der Covid-Pandemie und geopolitischer Faktoren wie dem russischen Angriffskrieg auf die Ukraine stellt uns vor strukturelle schwer vorhersehbare Rahmenbedingungen. Rezession, Inflation und Unsicherheiten der wirtschaftlichen Entwicklungen reduzieren nicht nur das Wachstumspotenzial, sondern auch die Planungssicherheit im Hinblick auf bestehende und prospektive Unternehmenspartnerschaften.

Anhaltende rassistische Migrationsdebatten können den Ton verschärfen und die gesellschaftliche Akzeptanz kritischer Antidiskriminierungsarbeit bedrohen. Andererseits könnten aber politische Maßnahmen, wie Gesetze zur Geschlechtergleichstellung oder Programme zur Frauenförderung und für gesellschaftlichen Zusammenhalt, als Chance gesehen werden, unserer Arbeit zu mehr Aufmerksamkeit und finanziellen Ressourcen zu verhelfen.



## 5 – ORGANISATIONSTRUKTUR UND TEAM



Bei SWANS gibt es drei Tätigkeitsfelder. Diese lassen sich wie folgt darstellen:

Das ehrenamtliche **Team Öffentlichkeitsarbeit** verantwortet die Aufgabenbereiche Social Media, Webseite und Pressearbeit. Das Social Media Team betreut die Kanäle auf [Facebook](#), [Instagram](#) und [LinkedIn](#) mit je knapp 1000, 3000 und 5000 Follower:innen im Berichtszeitraum. Es koordiniert die SWANS Social Media Community und plant und veröffentlicht Beiträge zu anstehenden SWANS Veranstaltungen, wichtigen Gedenk- und religiösen Feiertagen sowie Postings zu Erfolgen unserer „Schwäne“. Zwei Ehrenamtliche verantworten die technischen Themen der [SWANS Webseite](#). Dazu gehören zum Beispiel die Veröffentlichung von Neuigkeiten, Presseclippings und Blogbeiträgen (z.B. Vorbilderblog) sowie die technische Verantwortung für Online-Formulare zur Anmeldung für Online-Events und Netzwerkbeitritte. Zu den inhaltlichen Themen der Webseite (Interviews/Vorbilder-Blog, Seminarberichte) erfolgt auch die Koordination unserer Sprachregelungen, Kernbotschaften und aktiver und reaktiver Pressearbeit durch zwei weitere Ehrenamtliche.

Der Bereich **Förderung** umfasst den größten Teil des ehrenamtlichen SWANS Teams: Die Community-Koordinatorinnen betreuen, vernetzen und informieren die inzwischen auf knapp 500 „Schwäne“ angewachsene SWANS Community. Das Team sichtet und bearbeitet die Bewerbungen für den Netzwerkbeitritt, plant Online-Events mit externen Referentinnen und setzt sie um, teilt Informationen rund um interne und externe Veranstaltungen und Stellenausschreibungen auf dem internen SWANS-Discordserver (Community-Plattform/Ausgelagertes Intranet) und steht „Schwänen“ bei Fragen und Anliegen zur Seite. Drei systemische Coaches bieten den „Schwänen“ jeweils bis zu fünf kostenlose Coaching-Sessions für ihre persönlichen Fragen rund um ihren beruflichen Werdegang. Im kostenlosen Bewerbungsscheck beantwortet eine Personalexpertin Fragen zu Lebenslauf, Bewerbungsschreiben und liest Bewerbungen Korrektur. Im Achtsamkeits-Mentoring lernen unsere „Schwäne“, mit mehr Selbstvertrauen achtsam und authentisch auftreten zu können. Im Jahr 2022 neu dazugekommen sind zwei Ehrenamtliche, die jeweils für Fragen rund um eine Karriere in der Wissenschaft oder im Beratungs-/Konzernkontext zur Verfügung stehen.

Der Bereich **Business Development und Finanzen** ist neu entstanden aus dem Team, das zuvor die Ausgründung zur gGmbH koordiniert und Fördergelder beantragt und koordiniert hat. Hier wird ein systematischer Ansatz für Unternehmenskooperationen entwickelt und eine mögliche Ergänzung aktiver Partner:innenakquise erwägt, Partnerschaften aufgebaut und gepflegt sowie Förderanträge gestellt. Zusätzlich aufgebaut werden die Bereiche Buchhaltung und Verwaltung, die bisher ohne Rechtsform nicht nötig gewesen sind, sowie eine bisher noch ehrenamtliche Geschäftsführung. Als gemeinnützige GmbH wollen wir ein nachhaltiges Geschäftsmodell aufbauen, das sich auf zwei Säulen stützt: Unternehmens- bzw. Arbeitgeberkooperationen auf der einen, und öffentliche Fördergelder auf der anderen Seite.

## 6 – ORGANISATIONSPROFIL

Name	SWANS Initiative gGmbH
Sitz	SWANS Initiative gGmbH c/o DSI Deutschlandstiftung Integration gGmbH Wallstraße 65 10179 Berlin
Gründung	2017 (Initiative ohne Rechtsform), 2022 (gGmbH)
Rechtsform	gGmbH (gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung)
Kontaktdaten	Martha Dudzinski, martha.dudzinski@swans-initiative.de
Gemeinnützigkeit	Eingetragen im Handelsregister B 243378 B Amtsgericht Berlin-Charlottenburg
Homepage	<a href="https://www.swans-initiative.de/">https://www.swans-initiative.de/</a>

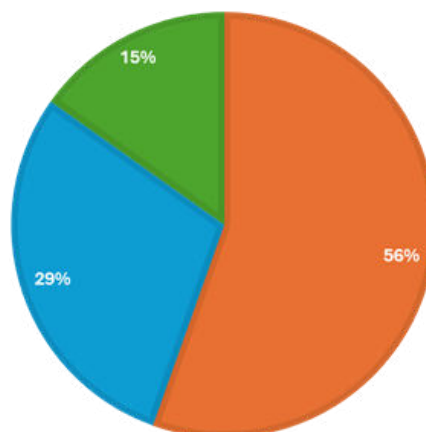
## 7 – FINANZEN UND RECHNUNGSLEGUNG

AKTIVA		PASSIVA	
A. Umlaufvermögen	87.032,38 EUR	A. Eigenkapital	78.811,11 EUR
		B. Verbindlichkeiten	8.221,27 EUR
		davon ggü. Gesellschafterinnen	8.116,66 EUR
<b>Summe Aktiva</b>	<b>87.032,38 EUR</b>	<b>Summe Passiva</b>	<b>87.032,38 EUR</b>

Das Jahr 2022 haben wir mit einem Jahresüberschuss von knapp 56.000 EUR abgeschlossen. Dieser setzte sich hauptsächlich aus Preisgeldern und Erlösen aus Unternehmenskooperationen zusammen. Die Spendensumme für das Jahr 2022 beläuft sich auf 10.300 EUR. Die Ausgaben, welche Reisekosten, Personalkosten und sonstige Betriebskosten beinhalteten, betragen im Jahr 2022 knapp 1.690 EUR.

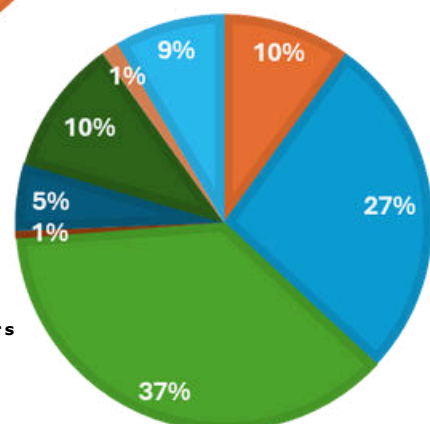
### EINKÜNFTE

- Sonstige Zuschüsse
- Erträge aus Spenden
- Erlöse Kleinunternehmerin



### AUSGABEN

- Personalaufwand
- Reisekosten Fahrtkosten
- Telefon
- Sonstiger Betriebsbedarf
- Repräsentationskosten
- Porto
- Aufwendungen für Lizenzen
- Nebenkosten des Geldverkehrs



”

**Mehr Fatmas  
in die Führungsetagen!**

---

[WWW.SWANS-INITIATIVE.DE](http://WWW.SWANS-INITIATIVE.DE)