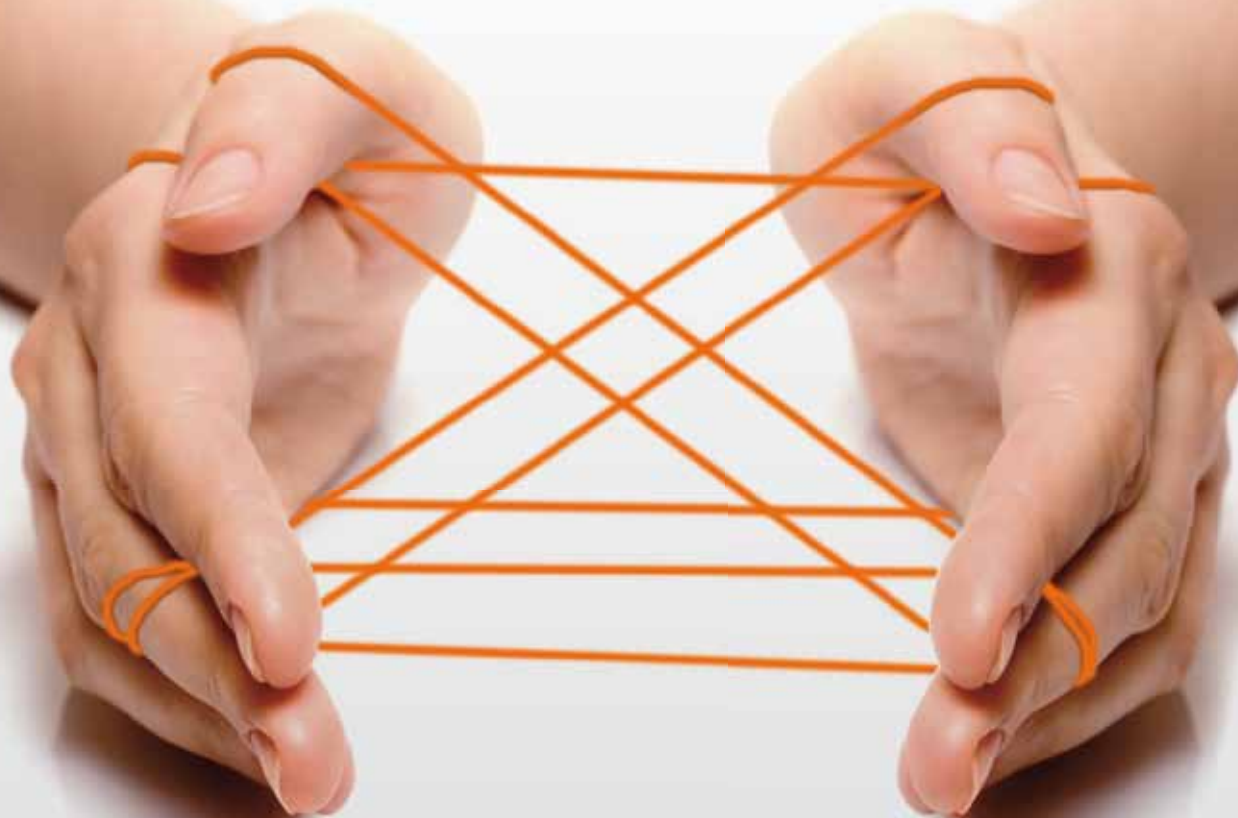


netzwerk

PERSPEKTIVE **WIEDEREINSTIEG**



Durch erfolgreiche Kooperationen – Wiedereinstieg regional langfristig verankern

Ergebnisse der Netzwerke Perspektive Wiedereinstieg,
Pilotprojekt im Rahmen des bundesweiten
Aktionsprogramms Perspektive Wiedereinstieg



Initiiert und unterstützt vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	3
Vorbereitende Maßnahmen – Tipps für die Arbeit im Vorfeld	4
Analyse: Bestandsaufnahme vor Ort	4
Zahlen, Daten, Fakten	5
Identifikation der potenziellen Partnerinnen und Partner	6
Gemeinsamer Workshop	8
Kontakt zur Wirtschaft	9
Planung einer Unternehmensbefragung	10
Verbreitung und Auswertung der Unternehmensbefragung	11
Tipps für den Start der Zusammenarbeit	13
Kontakte, Absprachen und Vereinbarungen	13
Schirmherrin oder Schirmherr	16
Ziele der Zusammenarbeit	17
Rahmen der Zusammenarbeit	18
Treffen zur Netzwerkgründung	20
Umsetzung – gemeinsame Aktivitäten im Netzwerk	22
Fachveranstaltungen	22
Expertinnen- und Expertenservice	23
Projektübersicht	23
Weblog	24
Partnerschaft mit Unternehmen und Wirtschaft verstetigen	24
Servicestelle für Unternehmen	25
Fachkonferenz für die Wirtschaft	26
Sensibilisierung der Öffentlichkeit	27
Fazit	28
Nachhaltige Implementierung von Strukturen	28
Erfolgsfaktoren und Stolpersteine	29
Übersicht – die verschiedenen Schritte der Kooperation	30
Anhang	31
Unternehmensbefragung Augsburg	32
Unternehmensbefragung Rhein-Nahe-Hunsrück	36
Vereinbarung Südwestfalen	37
Geschäftsordnung Südmark	41

Einleitung

Angesichts der aktuellen Debatte um den immer größer werdenden Fachkräftemangel sind insgesamt 5,6 Millionen nichterwerbstätige Frauen zwischen 25 und 59 Jahren ein wichtiges Potenzial, um den Bedarf an Fachkräften zu decken. Zugleich ist die Erwerbstätigkeit wichtig, um die Frauen und ihre Familien finanziell abzusichern.

Die Rückkehr in den Beruf wird von jeder Frau anders erlebt. Denn jede Frau bringt ihren eigenen Lebensverlauf mit, hat eine andere Ausbildung, ist unterschiedlich lange aus dem Beruf ausgestiegen und hat individuelle Ansprüche an den neuen Arbeitsplatz. Bedeutende Erfolgsfaktoren für den Wiedereinstieg sind die Ausbildung und der vormals ausgeübte Beruf. Aber auch die Unterstützung durch den (Ehe-) Partner ist wichtig, wenn der Wiedereinstieg gelingen soll. Nicht zuletzt bedarf es Unternehmen, die die Chancen und das Potenzial der Wiedereinsteigerinnen erkennen und für sich nutzen.

Frauen den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern – das ist das Ziel des Aktionsprogramms „Perspektive Wiedereinstieg“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), das am 7. März 2008 an den Start gegangen ist.

Dieses Ziel zu erreichen, kann nur vor Ort erfolgen, denn die konkrete Situation der Wiedereinsteigerinnen und die Hindernisse bei der Berufsrückkehr gestalten sich regional verschieden. Um den unterschiedlichen Herausforderungen in den Regionen zu begegnen, sind nachhaltige und vernetzte Strukturen vor Ort entscheidend. Darum hat das BMFSFJ in bundesweit sechs Modellregionen im Jahr 2010 Netzwerke zum beruflichen Wiedereinstieg unterstützt.

Der vorliegende Leitfaden fasst die Erfahrungen der Modellregionen zusammen. Der Zusammenschluss aller wichtigen Akteurinnen und Akteure in den Regionen trägt entscheidend dazu bei, das Thema Wiedereinstieg nachhaltig zu implementieren. Mittelfristig wird Frauen so der Wiedereinstieg erleichtert und die regionale Wirtschaft durch qualifizierte Arbeitskräfte gestärkt.

Mit Blick in die Zukunft gilt es, die erfolgreiche Zusammenarbeit in den bestehenden Netzwerken zu sichern und aus den Erfahrungen zu lernen. Egal, ob vor Ort ein Netzwerk gegründet oder lose kooperiert werden soll – der Leitfaden zeigt Ihnen die verschiedenen Phasen der Zusammenarbeit und gibt Ihnen praxisnahe Tipps zur erfolgreichen Kooperation.

Letztendlich gilt es, gesellschaftlich die Dimension Zeit inhaltlich neu zu prägen. Denn Zeit für die Familie, für die Kinder, die zu pflegenden Angehörigen oder für den Partner zu verbinden mit Zeit für Ausbildung, Beruf und das berufliche Fortkommen bringt allen Seiten Vorteile: den Frauen, den Männern und den Unternehmen.

Vorbereitende Maßnahmen – Tipps für die Arbeit im Vorfeld

Analyse: Bestandsaufnahme vor Ort

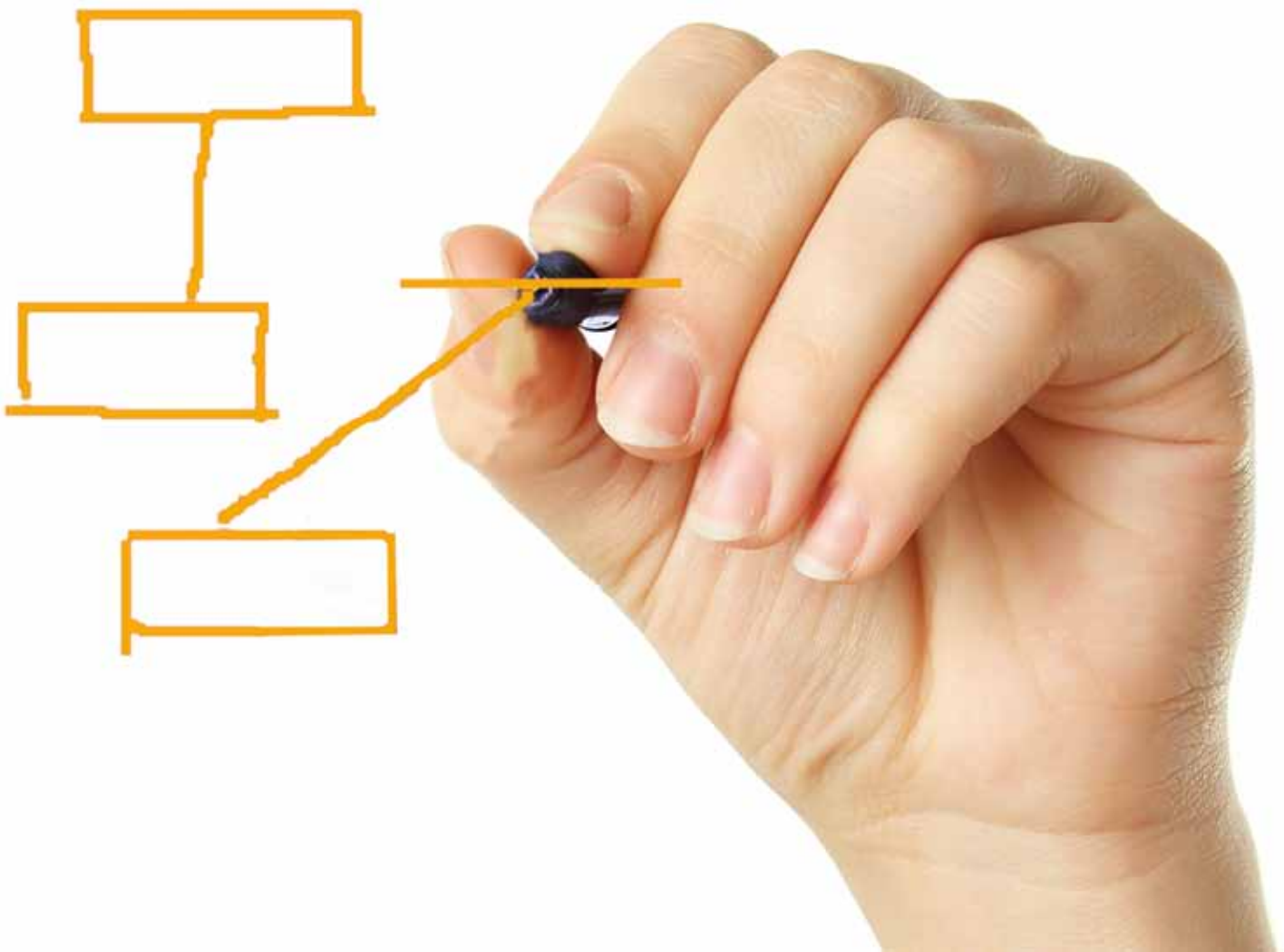
Die Analyse ist eine wichtige Grundlage für die weitere Zusammenarbeit. Durch die Analyse erkennen Sie die Potenziale und Ansatzpunkte für mögliche Kooperationen. Sie kommen den Problemen in Ihrer Region auf die Spur – so können Sie dort ansetzen, wo der „Schuh drückt“.

Insgesamt gilt für die Analyse: Orientieren Sie sich nicht nur an quantitativen Faktoren (z. B. der Anzahl offener Stellen bei der Agentur für Arbeit), sondern auch an qualitativen Kriterien (z. B. der Stimmung in der Wirtschaft).

Tip

Berücksichtigen Sie bei der Analyse nicht nur Zahlen, sondern auch qualitative Aspekte!

Bei der geografischen Abgrenzung Ihres Netzwerks sollten Sie sich nicht an Landkreisgrenzen und Verwaltungsstrukturen halten, sondern sich eher am Wirtschaftsraum orientieren. Bei einem Wirtschaftsraum handelt es sich um ein Gebiet, das durch wirtschaftliche Strukturen verbunden ist.



Zahlen, Daten, Fakten

Über die Agentur für Arbeit, die für Ihre Region zuständig ist, erhalten Sie Zahlen zum Arbeitsmarkt. Daraus können Sie schließen, wie viele freie Stellen bei der Agentur für Arbeit gemeldet sind und welchen Fachbereichen diese Stellen zuzuordnen sind. Das erlaubt Ihnen wichtige Rückschlüsse auf den Fachkräftebedarf in Ihrer Region.

Wie viele Frauen in den Beruf zurückkehren möchten, ist über die Statistiken der Agentur für Arbeit nicht zu ermitteln, weil nicht alle dort als Arbeitslose/Arbeitssuchende registriert sind. Aufschluss über Wiedereinsteigerinnen, ihre Qualifikationen und Wünsche erhalten Sie z. B. über Projekte bei Bildungsträgern für diese Zielgruppe. In der Regel findet eine anonymisierte Erfassung der Teilnehmerinnen-Daten statt, die wichtige Hinweise auf die Zielgruppe ermöglichen.

Für die Auswertung der Statistiken sollten Sie sich auf zentrale Fragen konzentrieren. In der Regel sind die Tabellen und Zahlen der Agenturen für Arbeit recht umfangreich und für Ihr Thema sind längst nicht alle Angaben relevant. Wichtig ist beispielsweise, wie viele Frauen arbeitsuchend gemeldet sind. Rückschlüsse auf den Fachkräftebedarf können Sie über die Anzahl der gemeldeten offenen Stellen ziehen. Schauen Sie sich auch die Entwicklung der Zahlen im zeitlichen Verlauf an: Wie haben sie sich in den letzten zwölf Monaten entwickelt? Im nächsten Schritt ist die Zuordnung der offenen Stellen nach Branchen interessant: Welche Branchen haben besonderen Bedarf an Arbeitskräften und welche Qualifikationen sind Voraussetzung für diese Berufe?

Tipp

Konzentrieren Sie sich bei der Auswertung der Statistiken auf zentrale Fragen!

Sortieren Sie auch die Angaben zu Wiedereinsteigerinnen. Um einen Eindruck von der Zielgruppe zu erhalten, sind z. B. folgende Fragen wichtig: Wie viele Jahre waren sie in der Familienphase? Welche Qualifikationen haben sie? Welche Arbeitszeitmodelle wünschen sie sich? Mit diesen Informationen können Sie einen Trend für die Berufsrückkehrerinnen abbilden.

Auch auf die Rahmenbedingungen sollten Sie einen Blick werfen: Die Infrastruktur von Kinderbetreuung und ÖPNV gibt teilweise den Rahmen vor, in dem Frauen in den Beruf zurückkehren können. Die Eckdaten in diesem Bereich sollten Sie kennen, um einschätzen zu können, an welchen Stellen Konflikte zu erwarten sind.

Identifikation der potenziellen Partnerinnen und Partner

Neben der Recherche von Zahlen und deren Auswertung ist es wichtig, dass Sie sich einen generellen Überblick über die Beratungslandschaft in Ihrer Region verschaffen: An wen wenden sich Wiedereinsteigerinnen, die Unterstützung beim Berufseinstieg suchen? Welche Projekte gibt es? Teilweise existieren in diesem Bereich Projektförderungen über den Europäischen Sozialfonds und das BMFSFJ im Rahmen des Aktionsprogramms Perspektive Wiedereinstieg. In einigen Bundesländern gibt es auch über Landesmittel finanzierte Strukturen und Initiativen. Möglicherweise bestehen auch bereits Netzwerke, die sich mit einem ähnlichen Thema befassen und über die Sie interessante Kontakte knüpfen können. Das kann z. B. ein Arbeitskreis Frau und Wirtschaft oder das Lokale Bündnis für Familie sein.

Je genauer Sie die Beratungslandschaft kennen, desto besser können Sie auch abschätzen, welche Akteurinnen und Akteure im engeren Kreis des Netzwerks oder des Zusammenschlusses beteiligt werden sollten. So wissen Sie, wen Sie für die Zusammenarbeit gewinnen möchten. Fragen Sie sich auch kritisch, welches Interesse die möglichen Partnerinnen und Partner mit der Zusammenarbeit verfolgen. Für die langfristige Kooperation ist wesentlich, dass alle Beteiligten einen Grund für ihr Mitwirken haben. Dann sind sie auch bereit, Zeit und andere Ressourcen zu investieren.

Tipp

Die Motivation der Beteiligten ist entscheidend für den Erfolg der Kooperation.

Aus den folgenden Bereichen sollten Sie, wenn möglich, jeweils mehrere Partnerinnen und Partner gewinnen:

- **Gleichstellung** (Beratungsstellen für Frauen und Beruf, Gleichstellungsbeauftragte, bestehende Wiedereinstiegs-Netzwerke, z. B. landesweite Initiativen wie „Regionen stärken Frauen“ in NRW)
- **Familie** (Mehrgenerationenhäuser, Lokale Bündnisse für Familien, Familienbildungsstätten)
- **Weiterbildung** (Bildungsträger)
- **Arbeitswelt und Wirtschaft** (Agenturen für Arbeit, ARGEn, Kammern, Existenzgründungsberatungen, wirtschaftliche und berufliche Frauennetzwerke, Arbeitgeberverbände, Berufsverbände, Gewerkschaften, Betriebsräte)
- **Verwaltung und Politik** (kommunale Verwaltung und Fachreferate der Landesministerien)

Bei dieser Zusammensetzung stellen Sie sicher, dass Sie die verschiedenen Interessenlagen rund um das Thema Wiedereinstieg in Ihrem Netzwerk zusammenbringen. So können Sie sich austauschen und nach Lösungen suchen, die für alle Beteiligten sinnvoll sind und langfristig eine Verbesserung für die Situation der Wiedereinsteigerinnen erreichen.

Tipp **Achten Sie auf eine vielfältige Zusammensetzung Ihres Netzwerks mit Personen aus unterschiedlichen Bereichen!**

Nachdem Sie die wichtigen Akteurinnen und Akteure identifiziert haben, laden Sie sie zu einem gemeinsamen Workshop ein. Achten Sie bei der Einladung darauf, dass Vertreterinnen und Vertreter aus allen genannten Bereichen dabei sind. Gerade die Vertreterinnen und Vertreter aus der Wirtschaft können wichtige Impulse liefern und so ihre Sicht auf das Thema Wiedereinstieg einbringen.

Gemeinsamer Workshop

Der Workshop bietet Gelegenheit, sich persönlich kennenzulernen. Einige der Beteiligten haben vielleicht schon in anderen Projekten zusammengearbeitet, andere kommen neu dazu. Im Vorfeld klären Sie, wer den Workshop leitet und moderiert. Hilfreich ist es, wenn Sie eine neutrale Person dafür gewinnen können. Das erlaubt Ihnen, selbst mitzudiskutieren. Auch das Protokoll darf nicht vergessen werden. Es ist eine wichtige Arbeitsgrundlage für weitere Treffen und für diejenigen interessant, die nicht am Workshop teilgenommen haben, aber im Netzwerk mitarbeiten möchten.

Für den Beginn einer erfolgreichen Zusammenarbeit ist ein zentrales Ziel für den Workshop die Motivation der Beteiligten: Aus welchem Grund bringen sich die einzelnen Personen bzw. Institutionen in das Netzwerk Wiedereinstieg ein? Welches Interesse haben sie an dem Thema? Die Frage nach der Motivation der einzelnen Beteiligten sollte im Rahmen des Workshops thematisiert werden. So stellen Sie sicher, dass Sie sich auf gemeinsame Ziele verständigen, die für das Gelingen der Kooperation von großer Bedeutung sind.

Im Workshop sind die Expertinnen und Experten in Sachen Wiedereinstieg aus Ihrer Region vereint, jeweils mit eigenem Hintergrund und Fachwissen aus einem bestimmten Bereich. Gemeinsam stellen Sie sich die Frage, welche Probleme es beim Wiedereinstieg in der Region gibt. Sammeln Sie die Antworten auf diese Frage und ordnen Sie nach inhaltlichen Bereichen zusammen (z. B. Rahmenbedingungen, Netzwerkarbeit, Projekte und Angebote etc.). Anschließend gewichten Sie die Probleme: Wo brennt es am meisten? Was wollen und können Sie als Netzwerk angehen? Gemeinsam priorisieren Sie die verschiedenen Problembereiche und erhalten so eine Rangliste.

Tipp

Erarbeiten Sie eine Rangliste der Problembereiche.

In dieser Runde bietet es sich auch an, die Zahlen und Daten, die Sie recherchiert haben, zu bewerten und einzuordnen. Gleichen Sie die Fakten mit den Einschätzungen der Teilnehmenden im Workshop ab und ziehen Sie gemeinsam erste Schlüsse.

Kontakt zur Wirtschaft

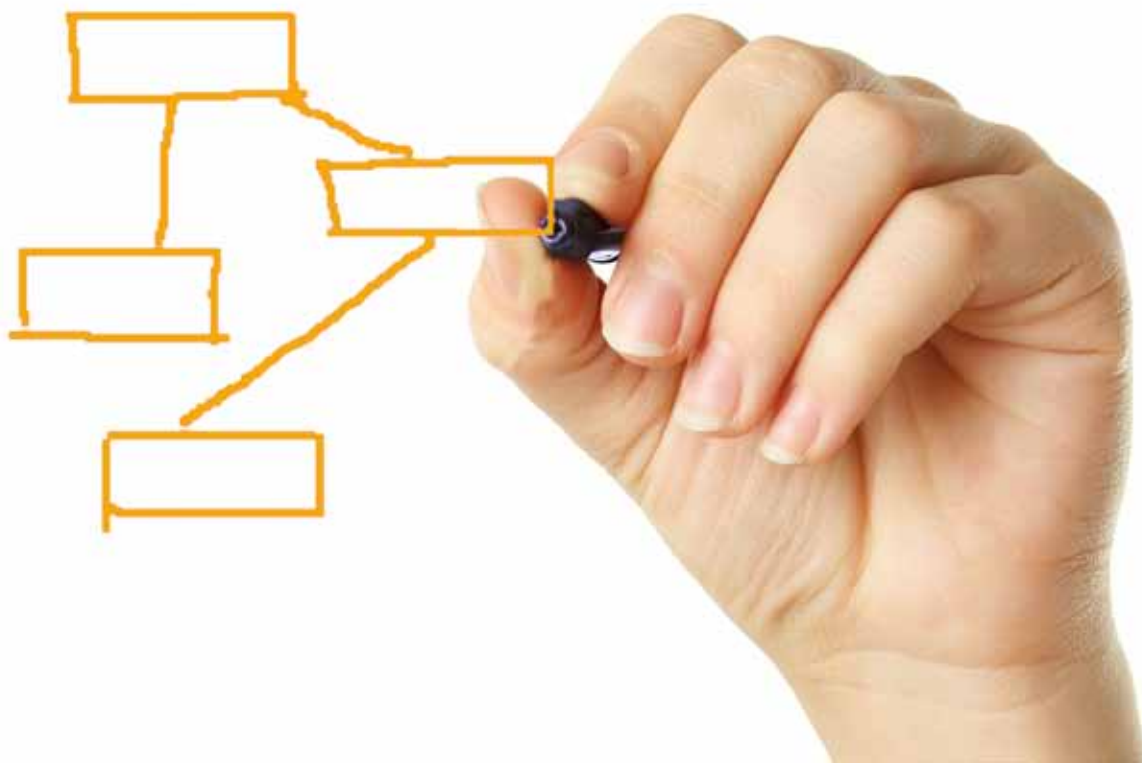
Für viele Netzwerke ist der Kontakt zur Wirtschaft und zu den Unternehmen die größte Herausforderung. Hier sind die bestehenden Kontakte oftmals weniger ausgeprägt als zu den anderen Bereichen. Doch gerade die Wirtschaft ist eine wichtige Partnerin, deren Interessen und Bedarfe Sie kennen sollten. Schließlich sind die Unternehmen die potenziellen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber der Wiedereinsteigerinnen.

Tipp

Der Kontakt zur Wirtschaft ist für das Thema Wiedereinstieg entscheidend!

Um die Bedarfe der Unternehmen kennenzulernen und erste Kontakte zu knüpfen, sind informelle, persönliche Gespräche unverzichtbar – beispielsweise im Rahmen von regionalen Wirtschaftstagen, Branchen-Treffen und anderen Fachveranstaltungen.

Für einen umfassenden Überblick über die Bedarfe der Wirtschaft ist eine Befragung der Unternehmen ein sinnvolles Instrument. Möglicherweise gibt es bereits Studien, in denen z. B. die Familienfreundlichkeit in der Region erhoben wurde. Sollten diese Studien schon älter sein oder gar nicht existieren, können Sie auch selbst eine Befragung in den Unternehmen durchführen. Die Ergebnisse der Befragung beantworten Ihnen die Fragen nach Interessen und Bedarfen der Unternehmen. Zugleich ist die Studie auch ein geeigneter Anlass, um Ihr Netzwerk bei Unternehmen und Verbänden bekannt zu machen. Die aufbereiteten Ergebnisse können Sie zudem für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit verwenden.



Planung einer Unternehmensbefragung

Mithilfe einer Unternehmensbefragung erfahren Sie viel über die Interessen der Unternehmen und gleichzeitig auch, welche Unterstützung aus Sicht der Unternehmerinnen und Unternehmer für den Wiedereinstieg sinnvoll ist. Zunächst verständigen Sie sich darüber, was Sie über die Befragung herausfinden möchten. Diese Entscheidung ist wichtig, weil Sie entsprechend den Fragebogen entwickeln müssen.

Für ein Stimmungsbild der Unternehmen in Ihrer Region benötigen Sie einen kurzen Fragebogen mit etwa drei bis fünf Fragen. Hier empfehlen sich offene Fragen ohne vorgegebene Antwortmöglichkeiten. Diese vergleichsweise kurze Befragung eignet sich zwar nicht für eine umfangreiche Darstellung – ein Stimmungsbild und einige prägnante Zitate erhalten Sie aber allemal. Aufgrund der Kürze der Befragung bietet es sich neben einem Versand des Fragebogens per E-Mail oder Post auch an, die Fragen im persönlichen Gespräch oder telefonisch durchzugehen.

Tipp

Mithilfe einer Unternehmensbefragung erhalten Sie wichtige Informationen über die Interessen und Bedarfe der regionalen Wirtschaft.

Für einen ausführlichen Einblick in bereits bestehende Aktivitäten bei Unternehmen, für die dort verbreitete Meinung zum Thema Wiedereinstieg und für eine Einschätzung der regionalen Wirtschaftslage empfiehlt es sich, einen umfangreichen Fragebogen mit mehreren Seiten zu entwickeln. Sorgen Sie für Übersichtlichkeit und fassen Sie die Fragen in Bereiche zusammen. Um die Auswertung der Ergebnisse zu erleichtern, sollten Sie – bis auf wenige Ausnahmen – Antwortmöglichkeiten vorgeben.

Beispiele für beide Arten der Befragung finden Sie auf den Seiten 32ff und 36 im Anhang. Ergänzen und ändern Sie die Fragen nach Ihren spezifischen Anforderungen. Wenn Sie selbst zum ersten Mal einen Fragebogen entwerfen, holen Sie sich Unterstützung von einer Person, die schon Erfahrungen in diesem Bereich gesammelt hat und Ihnen Tipps geben kann.

Vergessen Sie nicht, über den Fragebogen auch die Kontaktdaten der Teilnehmenden abzufragen. Weisen Sie darauf hin, dass die Ergebnisse anonym erfasst werden und Sie die Kontaktdaten lediglich nutzen werden, um später die Ergebnisse zu verbreiten oder evtl. zu einer thematisch passenden Veranstaltung einzuladen etc.

Sie sollten unbedingt auch einen Rücksendetermin angeben, der aber nicht in allzu weiter Zukunft liegt (etwa vier bis sechs Arbeitswochen sollten ausreichend sein).

Damit die Ergebnisse bei Ihnen ankommen, sollten Sie auf dem Fragebogen Ihre Kontaktdaten mit Adresse, Fax-Nummer und E-Mail-Adresse angeben.

Verbreitung und Auswertung der Unternehmensbefragung

Für die Verbreitung des Fragebogens sollten Sie frühzeitig mehrere Wege beschreiben. Die IHK und andere Wirtschaftsverbände haben in der Regel Verteiler, über die der Fragebogen verschickt werden kann. Nicht immer steht neben dem Post-Verteiler auch ein umfassender E-Mail-Verteiler zur Verfügung, sodass Sie evtl. ein Budget für den Versand einplanen müssen. Ergänzen Sie bestehende Verteiler auf jeden Fall um persönliche Kontakte, die Sie zu Unternehmen haben. Wenn Ihr Schreiben nicht bei der zuständigen Person landet, ist die Gefahr groß, dass es untergeht.

Über die Kooperation mit einem wirtschaftsnahen Magazin erreichen Sie ebenfalls Ihre Zielgruppe. Falls Abdruck bzw. Beilage des vollständigen Fragebogens nicht möglich sind, verweisen Sie auf eine Internetadresse (Ihre eigene oder die des Magazins), unter der der Fragebogen heruntergeladen oder am besten gleich ausgefüllt werden kann. Im Gegenzug können Sie dem Magazin anbieten, dass es exklusiv die Ergebnisse der Studie veröffentlichen darf.

Auch bei persönlichen Treffen sollten Sie den Fragebogen ausgedruckt dabei haben. So können Sie ihn mit der Bitte um Teilnahme gleich persönlich weitergeben.

Egal, welchen Weg Sie nutzen: Planen Sie Zeit für ein Nachfassen ein. Wenn die Zahl der eingehenden Fragebögen unter Ihren Erwartungen liegt, sollten Sie telefonisch nachhaken und den Fragebogen mit Ihrer Gesprächspartnerin oder Ihrem Gesprächspartner gleich am Telefon ausfüllen.

Tipp Fassen Sie nach – so erreichen Sie eine höhere Beteiligung bei der Unternehmensbefragung!

Bestimmen Sie eine Person aus dem Netzwerk, die sich um die Rückläufe kümmert und die Ergebnisse erfasst. Wenn Sie ein Stimmungsbild erfragt haben, suchen Sie besonders prägnante Zitate heraus und bündeln Sie die Aussagen zu bestimmten Oberbegriffen. Bei einer detaillierten Befragung sollten Sie die Ergebnisse elektronisch in einer Tabelle erfassen, sodass Prozentzahlen, Diagramme usw. automatisch errechnet werden können.

Nach Erfassung aller Fragebögen steht die Aufbereitung der Ergebnisse an. Sichten Sie dafür zunächst alle Antworten und achten Sie auf Auffälligkeiten: Welche Werte sind besonders hoch, welche besonders niedrig? Was hatten Sie erwartet, was nicht? Zu den Ergebnissen erstellen Sie Diagramme in Kreis-, Balken- oder Säulenform. Achten Sie auf gut unterscheidbare Farben und eine leserliche Beschriftung der Diagramme.

Im nächsten Schritt bewerten Sie die Ergebnisse und ordnen sie inhaltlich ein. Ziehen Sie erste Schlüsse aus den Ergebnissen und interpretieren Sie diese. Dafür können Sie einen kurzen Text zusammenstellen.

Die weitere Aufbereitung der Ergebnisse ist davon abhängig, für welchen Zweck Sie diese verwenden möchten. Sie können die Ergebnisse zum Beispiel der Presse zur Verfügung stellen, ggf. im Rahmen einer Pressekooperation nur einem bestimmten Medium. Interessant ist die Studie auch für Fachpublikum, z. B. aus Politik und Wirtschaft. Im Rahmen einer Veranstaltung können Sie die spannendsten Ergebnisse präsentieren und eine ausführliche Version den Tagungsunterlagen beilegen.

Beispiele der Unternehmensbefragungen der Modellregionen Augsburg und Rhein-Nahe-Hunsrück finden Sie im Anhang auf den Seiten 32 bis 36.

Tipps für den Start der Zusammenarbeit

Nachdem Sie die Situation vor Ort analysiert und eingeordnet haben, starten Sie die Zusammenarbeit. Zu ersten Personen haben Sie bereits Kontakt aufgenommen und sich als enger Arbeitskreis gefunden. Nun gilt es, gemeinsam zu prüfen, ob und welche Institutionen bzw. Personen zum erweiterten Arbeitskreis gehören und noch angesprochen werden sollten.

13

Kontakte, Absprachen und Vereinbarungen

Die Unterscheidung zwischen einem engeren Arbeitskreis und einem erweiterten Arbeitskreis empfiehlt sich, damit Sie handlungsfähig bleiben – im kleineren Arbeitskreis können Sie Termine schneller vereinbaren, Entscheidungen treffen oder vorbereiten usw. Im größeren Arbeitskreis arbeiten Sie punktuell und – je nach Thema – auch in unterschiedlicher Besetzung zusammen.

Tip

Unterscheiden Sie zwischen einem engeren und einem erweiterten Arbeitskreis!

Die folgenden Leitfragen helfen Ihnen bei der Suche nach potenziellen Kooperationspartnerinnen und -partnern:

- Wer sollte aufgrund der politischen und/oder rechtlichen Rahmenbedingungen dabei sein?
- Wer sollte aus inhaltlichen Gründen dabei sein, wer bringt wichtige Qualifikationen und Kompetenzen mit?
- Mit wem arbeiten Sie in anderen Zusammenhängen erfolgreich zusammen?
- Wer hat bereits Interesse an einer Beteiligung signalisiert?
- Wessen Beteiligung motiviert andere, sich ebenfalls einzubringen?

Stellen Sie sich die Frage, welche Konsequenzen die (Nicht-)Mitarbeit einer bestimmten Organisation im Netzwerk hätte. Lassen Sie in Ihre Überlegungen auch einfließen, welches Interesse die jeweilige Person bzw. Organisation haben könnte, sich am Netzwerk zu beteiligen.

Erstellen Sie eine Liste und unterscheiden Sie zwischen denjenigen, mit denen Sie konstant zusammenarbeiten, und denjenigen, die Sie nur punktuell für einzelne Fragen und Projekte ansprechen wollen.

Für die Kontaktaufnahme können Sie verschiedene Wege nutzen. Mit einem Schreiben, das Sie per Post oder E-Mail versenden, können Sie Ihr Netzwerk vorstellen. Dafür sollten Sie allerdings wissen, wer Ihre Ansprechperson ist, damit das Schreiben an der richtigen Stelle ankommt. Nach dem Versand fassen Sie telefonisch nach: Ist das Schreiben angekommen? Gibt es noch Fragen? Besteht Interesse an einer Beteiligung?

Nutzen Sie Kontakte, die Sie aus anderen Zusammenhängen haben, und überlegen Sie gemeinsam, wer wen kennt und ansprechen kann. Verwenden Sie aber auf jeden Fall ein einheitliches Schreiben. Auch bei öffentlichen Anlässen wie z. B. einem regionalen Unternehmertag oder dem Treffen des Lokalen Bündnisses für Familie sollten Sie präsent sein und Ihr Anliegen persönlich vorstellen.

Führen Sie von Anfang an alle Kontakte in einem Verteiler zusammen, den Sie regelmäßig aktualisieren und erweitern. Hier sollten Sie auch den aktuellen Stand der Kontaktaufnahme festhalten (z. B. Schreiben per E-Mail am 10.11. versandt, Nachfass am 20.11.). Verwenden Sie pro Information in der Tabelle ein Feld. Dadurch können Sie unkompliziert Serierendokumente erstellen, den Verteiler nach verschiedenen Kriterien umsordieren usw.

Für die weitere Zusammenarbeit ist auch der folgende Aspekt von Bedeutung: Führen Sie sich vor Augen, dass die Beteiligten nicht als Privatpersonen in dem Netzwerk mitarbeiten, sondern in den meisten Fällen stellvertretend für ihre Organisation dort anwesend sind. Einige Entscheidungen müssen ggf. mit der entsendenden Organisation abgesprochen werden.

Daher ist es wichtig, dass die Beteiligten die Mitarbeit im Netzwerk mit ihrer jeweiligen Organisation abstimmen und sich deren grundsätzlicher Zustimmung versichern. Berücksichtigen Sie bei weitgehenden Entscheidungen, dass möglicherweise etwas Zeit benötigt wird, bis alle Netzwerkmitglieder die Zustimmung „ihrer“ Organisation einholen konnten.



Schirmherrin oder Schirmherr

Wenn Sie eine prominente Schirmherrin oder einen prominenten Schirmherrn für Ihr Netzwerk gewinnen können, haben Sie dadurch zumeist Vorteile in der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit. Auch für die Ansprache der weiteren Partnerinnen und Partner kann ein regional bekanntes „Zugpferd“ förderlich sein. Wenn Sie eine Schirmherrin oder einen Schirmherrn gewinnen, erreichen Sie zudem, dass Ihr Thema mehr Gehör findet – z. B. auf der politischen Ebene, wenn die Person dort angesiedelt ist.

Tipp

Eine Schirmherrin oder ein Schirmherr verschaffen Ihrem Anliegen mehr Gehör – bei Presse und Öffentlichkeit, aber auch bei der Gewinnung von Unterstützung.

Fragen Sie am besten Personen an, die sich für den beruflichen Wiedereinstieg von Frauen oder für ein ähnliches Thema bereits in der Vergangenheit eingesetzt haben oder selbst Erfahrungen in dem Bereich haben. Überlegen Sie bei der Auswahl, wer inhaltlich zu Ihnen passt und regional verankert ist. Das kann z. B. die Landrätin oder der Landrat sein, die oder der Vorsitzende der Agentur für Arbeit, die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister. Bitten Sie die Schirmherrin bzw. den Schirmherrn beispielsweise um ein Zitat für Ihr Schreiben zur Ansprache weiterer Mitglieder. Möglicherweise besteht sogar die Möglichkeit, dieses Anschreiben in ihrem bzw. seinem Namen zu verfassen. Einbinden können Sie die Person auch im Rahmen von Veranstaltungen, z. B. mit einem Grußwort.

Ziele der Zusammenarbeit

Neben der individuellen Motivation aller Beteiligten zur Mitarbeit sind gemeinsame Ziele für Ihre Kooperation ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Nehmen Sie sich Zeit – z. B. im Rahmen des Workshops (siehe oben) –, um die Ziele Ihrer Zusammenarbeit zu diskutieren und festzulegen. Erfahrungsgemäß verlaufen Kooperationen, die sich nicht gründlich mit der Zielsetzung auseinandergesetzt haben, relativ schnell im Sande.

Tipp

Verständigen Sie sich auf gemeinsame Ziele – diese sind ein wesentlicher Erfolgsfaktor für Ihre Kooperation!

Bei der Diskussion über die Ziele behalten Sie die zuvor besprochenen Ergebnisse der Problemanalyse im Blick. Denn darauf bauen Ihre Ziele auf. Überlegen Sie gemeinsam: Welche Ziele können aus den festgestellten Problemen abgeleitet werden? Benennen Sie die Ziele eindeutig und formulieren Sie sie aus. So vermeiden Sie Unstimmigkeiten und Missverständnisse. Stecken Sie sich ehrgeizige Ziele, aber bleiben Sie auch realistisch. Sonst macht sich schnell Frustration breit und die Motivation schwindet.

Für die Netzwerke in der Modellphase lautete das übergeordnete Ziel stets, ein wiederEinstiegsfreundliches Klima vor Ort zu schaffen. Dieses langfristige Ziel wurde dann jeweils auf die Situation vor Ort heruntergebrochen. Während es in einer Region besonders wichtig war, das Schnittstellenmanagement zwischen bereits bestehenden Netzwerken zu verbessern, galt es andernorts, vor allem die Transparenz über die Angebotslandschaft für die Frauen zu erhöhen. Ziel der Kooperation war vielfach auch, die vorhandenen Strukturen langfristig zu festigen.

Rahmen der Zusammenarbeit

Neben der inhaltlichen Zielsetzung müssen Sie sich entscheiden, welchen formalen Rahmen Sie Ihrer Kooperation geben wollen. Dieser Rahmen wird allerdings wesentlich durch die inhaltliche Ausrichtung mitbestimmt. Wenn es darum geht, einen losen Zusammenschluss mehrerer bestehender Netzwerke ins Leben zu rufen, der sich in erster Linie als Austauschplattform versteht, müssen Sie sich nicht über allzu viele Regeln und Abläufe verständigen.

Wenn Sie jedoch ein Netzwerk gründen wollen, das z. B. als Interessenvertretung auftritt, gemeinsam Dienstleistungen erbringt und einen eigenen Auftritt nach außen hat, dann sollten Sie sich eine Geschäftsordnung geben oder eine Vereinbarung unterzeichnen, in der Ziele, Entscheidungsstrukturen, Ressourceneinsatz und weitere wichtige Punkte festgelegt sind.

Tipp

Geben Sie sich eine Geschäftsordnung, wenn Sie als Netzwerk im engeren Sinne zusammenarbeiten wollen!

Wenn Sie sich für die formale Vereinbarung entscheiden, einigen Sie sich zunächst in der Gruppe auf die wichtigsten Inhalte. In einem kleinen Team entwickeln Sie dann einen Vorschlag, der von allen Beteiligten gelesen und diskutiert werden kann. Legen Sie fest, wer den Text mit wem abstimmt und wer die Rückmeldungen bündelt. Kleine sprachliche Anmerkungen können Sie in der Regel einfach übernehmen. Bei inhaltlich abweichenden Vorschlägen sollten Sie die Entscheidung im gesamten Netzwerk treffen.



Im Folgenden finden Sie einige nützliche Tipps zum möglichen Aufbau der Geschäftsordnung. Zwei Beispiele finden Sie im Anhang des Leitfadens auf den Seiten 37ff und 41ff.

- Am Anfang der Vereinbarung werden die Ziele des Netzwerks formuliert.
- Die im Netzwerk beteiligten Institutionen bzw. Personen werden benannt. Soweit die Planung es zulässt, werden Zuständigkeiten innerhalb des Netzwerks festgelegt. Gleichzeitig werden der Umgang mit neuen Mitgliedern und die Möglichkeiten zum Austritt bestimmt.
- Der zeitliche Rahmen der Zusammenarbeit wird in der Vereinbarung aufgeführt mit einem Startpunkt und der weiteren zeitlichen Perspektive.
- Die Vereinbarung beschreibt Entscheidungsstrukturen/-kompetenzen und regelt, in welcher Form das Netzwerk beschlussfähig ist.
- Darüber hinaus regelt die Vereinbarung die Form der Zusammenarbeit. Wichtige Aspekte hierfür sind:
 - Häufigkeit und Orte der Treffen
 - Austausch und Kontakt
 - Kommunikationswege
 - Formalia, z. B. Protokoll
 - Ressourceneinsatz (personell und ggf. finanziell)

Wenn Sie ein Steuerungsgremium planen, sollten Sie frühzeitig absprechen, wer für die Besetzung in Frage kommt und ob die Personen bereit sind, diese Aufgabe zu übernehmen. Die Wahl des Gremiums kann dann beim Treffen zur Netzwerkgründung (siehe Seite 20) erfolgen.

Fassen Sie sich bei der Vereinbarung möglichst kurz, sodass sie insgesamt nicht mehr als zwei bis drei Seiten umfasst. Die wichtigsten Fragen sollten durch die Vereinbarung geregelt sein, aber schaffen Sie sich nicht selbst zu viel Bürokratie.

Auch wenn Sie sich als Netzwerk gegen eine Vereinbarung entscheiden, sollten Sie sich auf bestimmte Dinge und Regeln einigen. Neben den gemeinsamen Zielen sollten Sie unbedingt absprechen, wer welche Entscheidungen treffen darf und wie Sie untereinander kommunizieren. Machen Sie sich bewusst, dass Sie mehr als ein Zusammenschluss von Bekannten sind und daher zumindest auf einige Absprachen angewiesen sind. Zur Kommunikation untereinander bietet sich in der Regel eine E-Mail-Liste an, über die Sie Einladungen zu Treffen, Hinweise und Tipps versenden können.

Tipp

Auch in einem losen Zusammenschluss sollten Sie sich auf bestimmte Regeln einigen.

Grundsätzlich gilt für eine Kooperation, dass Sie nicht zwingend eine juristische Grundlage brauchen. Erst wenn Sie finanzielle oder rechtliche Verpflichtungen eingehen, sollten Sie prüfen, welche Gesellschaftsform für Ihr Netzwerk sinnvoll ist.

Treffen zur Netzwerkgründung

Wenn Sie sich entschieden haben, ein formelles Netzwerk zu gründen und sich eine gemeinsame Geschäftsordnung zu geben, ist ein Treffen zum offiziellen Start der Zusammenarbeit aus mehreren Gründen geeignet: Sie können die Vereinbarung verabschieden, lernen sich persönlich kennen, können die nächsten Schritte planen und haben einen geeigneten Anlass zur Ansprache von Presse und Öffentlichkeit. Entscheiden Sie gemeinsam, ob Sie die Veranstaltung mit Beteiligung von Presse und Öffentlichkeit durchführen wollen oder ob Sie sich zunächst nur als geschlossener Kreis auf Arbeitsebene treffen wollen.

Um die Vereinbarung zu verabschieden, sollte die Diskussion der Inhalte im Vorfeld erfolgt sein. Planen Sie das Abstimmungsprozedere gründlich, damit alles reibungslos abläuft. Anschließend können Sie ggf. die Wahl des Steuerungsgremiums ansetzen. Nach der Unterzeichnung machen Sie ein Foto vom gesamten Netzwerk, das Sie für Ihre Website, die Pressearbeit usw. verwenden können.

Falls Sie eine Schirmherrin oder einen Schirmherrn gewonnen haben, sollten Sie sie oder ihn um ein Grußwort auf der Veranstaltung bitten. Auch ohne eine feste Schirmherrschaft wertet ein Grußwort, z. B. von Landrätin bzw. Landrat, Bürgermeisterin bzw. Bürgermeister oder der bzw. dem Vorsitzenden der Agentur für Arbeit usw., die Veranstaltung auf. Die Redebeiträge sollten zwar möglichst kurz und prägnant sein, sind aber dennoch für die Beteiligten im Netzwerk eine Wertschätzung ihrer Arbeit. Außerdem bringen Sie das Thema Wiedereinstieg auf die Agenda der Rednerinnen und Redner.

Um die Veranstaltung inhaltlich aufzuwerten, ist ein Impulsvortrag zum Thema Netzwerkarbeit empfehlenswert. Als Referierende kommen z. B. erfahrene Netzwerkerinnen oder Netzwerker aus der Region in Frage oder eine Person mit wissenschaftlichem Hintergrund.

Geeignet ist das Gründungstreffen ebenfalls, um das weitere Vorgehen in den nächsten Monaten zu planen: Welches Thema steht oben auf der Prioritätenliste, was wollen Sie als Nächstes anpacken? Auch Zuständigkeiten und Aufgaben lassen sich in diesem Rahmen klären.

Wenn die Moderation des Gründungstreffens nicht von einer Person aus dem Netzwerk übernommen werden kann oder soll, fragen Sie eine erfahrene Moderatorin oder einen erfahrenen Moderator z. B. über einen Bildungsträger oder eine regionale Rundfunkstation an. Achten Sie bei der Auswahl auf inhaltliche Kompetenz und Moderationserfahrung.

Bei der Wahl des Veranstaltungsraums kommt es neben einer freundlichen Atmosphäre und ausreichend Platz auch auf die zentrale Lage des Veranstaltungsorts an, der für alle Mitglieder im Netzwerk gut erreichbar ist. Häufig finden Sie einen geeigneten Raum über die beteiligten kommunalen Vertreterinnen und Vertreter. Planen Sie als Abschluss einen kleinen Imbiss ein. Dabei können Sie die Veranstaltung ausklingen lassen und es gibt noch Raum für ein persönliches Kennenlernen und für weitere Gespräche. Auch der persönliche Austausch und das gegenseitige Vertrauen bilden wichtige Grundlagen für die Zusammenarbeit.

Zahlreiche Tipps und Hinweise zur Planung und Durchführung einer Veranstaltung finden Sie in der Servicemappe der Infobörsen für Frauen.

Umsetzung – gemeinsame Aktivitäten im Netzwerk

Unabhängig davon, ob Sie als loser Zusammenschluss oder als Netzwerk im engeren Sinne zusammenarbeiten – mit gemeinsamen Aktivitäten und Projekten bringen Sie Ihr Anliegen voran. Im Folgenden stellen wir Ihnen einige Ideen vor, die in der Modellphase entstanden sind.

Tipp

Wählen Sie die Maßnahmen so aus, dass sie zu Ihren gemeinsamen Zielen passen!

Fachveranstaltungen

Im letzten Kapitel haben Sie bereits einiges darüber gelesen, wie Sie den größeren Kreis identifizieren und den Kontakt herstellen. Nun geht es darum, den Kontakt fortzuführen und für den bzw. mit dem erweiterten Arbeitskreis konkrete Maßnahmen umzusetzen. Welche Maßnahmen für Ihre Kooperation am besten geeignet sind, hängt von verschiedenen Faktoren ab – vor allem sollten sie zu den Zielen passen, auf die Sie sich verständigt haben. Abhängig sind sie natürlich auch von den verfügbaren Ressourcen und von dem formellen Rahmen Ihrer Zusammenarbeit.

Über Fachveranstaltungen können Sie bestimmte Aspekte des Themas Wiedereinstieg diskutieren und transportieren. Wenn Sie z. B. festgestellt haben, dass in Ihrer Region besonders viele Alleinerziehende von dem Thema betroffen sind, können Sie dieses im Rahmen einer Fachveranstaltung näher erörtern und ggf. auch Betroffene zu Wort kommen lassen. Über den Austausch untereinander erreichen Sie in der Regel eine Sensibilisierung der Beteiligten. Wünschenswert sind darüber hinaus auch konkrete Ergebnisse, wie z. B. die Zusage der Stadtverwaltung, die Betreuung für Kinder alleinerziehender Mütter in Randzeiten zu bezuschussen.



Expertinnen- und Expertenservice

Um sich einen Ruf als Expertinnen und Experten in Sachen beruflicher Wiedereinstieg in Ihrer Region zu machen, sollten Sie Gelegenheiten nutzen, selbst als Referentinnen bzw. Referenten bei Veranstaltungen anderer Organisationen aufzutreten. Zugleich erreichen Sie so auch interessante Personengruppen. Behalten Sie den Veranstaltungskalender im Blick und gehen Sie aktiv auf die Organisationsteams zu.

Projektübersicht

Als Service für Akteurinnen und Akteure aus dem Bereich des beruflichen Wiedereinstiegs können Sie eine Projektübersicht erstellen. Dort sind aktuelle Informationen zu den laufenden Projekten und Angeboten zusammengefasst (z. B. Zielgruppe, Teilnahmebedingungen, Kosten, Veranstalterin bzw. Veranstalter, Laufzeit usw.). Die Liste wird von den Beteiligten im Netzwerk ständig ergänzt, und Sie leiten die aktuelle Version regelmäßig per E-Mail weiter oder stellen sie, wenn möglich, im Internet bereit.

Mit Hilfe der Projektübersicht können Interessentinnen und Interessenten direkt an die passende Einrichtung weiterverwiesen werden. Zugleich regt sie den Erfahrungsaustausch untereinander an. Die Projektübersicht kann auch eine Grundlage sein, um einen Wegweiser für Wiedereinsteigerinnen in Ihrer Region zu erstellen.



Weblog

Mit einem Weblog schaffen Sie ein partizipatives Instrument, über das Sie den Austausch miteinander unkompliziert pflegen können. Der Vorteil eines Weblogs ist, dass alle Beteiligten aus Ihrer Kooperation daran mitarbeiten können und Fundstücke, Tipps usw. dort eintragen können. Für ein Weblog sind regelmäßige Aktualisierungen unerlässlich: Deshalb sollte sich eine Person verantwortlich fühlen und mindestens zweimal im Monat eine neue Meldung veröffentlichen. Über eine automatische Benachrichtigung per E-Mail erfahren die Kooperationspartnerinnen und -partner, wenn eine neue Meldung online gestellt wurde. Über die Kommentarfunktion besteht außerdem die Möglichkeit, sich zurückzumelden und eine Diskussion anzustoßen.

Partnerschaft mit Unternehmen und Wirtschaft verstetigen

Zu einigen Vertreterinnen und Vertretern von Unternehmen und Wirtschaftsverbänden haben Sie vermutlich schon Kontakt aufgenommen und diese für die Mitarbeit im Netzwerk gewinnen können. Wenn es nun darum geht, den Kontakt mit der Wirtschaft zu intensivieren und zu verstetigen, können Ihnen diese wichtige Tipps geben.

Wenn Sie bereits eine Unternehmensbefragung durchgeführt haben (siehe Seite 11f), kennen Sie die Bedarfe und Anliegen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in Ihrer Region und können gezielt darauf eingehen. Sollten Sie sich gegen eine Befragung entschieden haben, besprechen Sie im persönlichen Austausch mit einigen ausgewählten Personen aus der Wirtschaft, welche Angebote für die Zielgruppe sinnvoll und welche Rahmenbedingungen zu beachten sind.

Servicestelle für Unternehmen

Mit der Gründung einer Servicestelle für Unternehmen schaffen Sie ein Angebot, mit dem Sie flexibel auf Anfragen aus der Wirtschaft reagieren können. Als Servicestelle stoßen Sie diesen Prozess an und treten in den Dialog mit Unternehmen. Die Aufgabe einer Servicestelle ist es aber nicht, alle Maßnahmen selbst umzusetzen oder gar zu finanzieren. Vielmehr bestehen die Aufgaben der Servicestelle darin, zu beraten, lösungsorientiert nach Umsetzungsmöglichkeiten zu suchen und gezielt die Partnerinnen und Partner ins Boot zu holen, die für das jeweilige Projekt gebraucht werden.

Tipp

Mit einer Servicestelle für Unternehmen können Sie flexibel auf unterschiedliche Anfragen reagieren.

In der Modellregion Rhein-Nahe-Hunsrück etwa meldeten einige Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zurück, dass sie die größte Hürde für den gelingenden Wiedereinstieg in der unzureichenden Kinderbetreuung sehen. Daher plant das Netzwerk nun zusammen mit anderen Partnerinnen und Partnern den Aufbau einer Kinderbetreuungseinrichtung für mehrere Betriebe zunächst in einer Gemeinde.

Auch die Aufgabe als Personalberatung kann von einer Servicestelle wahrgenommen werden: Wenn es Stellen zu besetzen gibt, wenden sich die Unternehmen direkt an die Servicestelle, die ggf. den Kontakt zu einer geeigneten Berufsrückkehrerin herstellen kann. Wenn es zu einem Vertragsabschluss kommt, kann die Servicestelle weiterhin sowohl die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber als auch die Wiedereinsteigerin begleiten und so Konflikten vorbeugen.

Fachkonferenz für die Wirtschaft

Um die Wirtschaft grundsätzlich für das Thema Wiedereinstieg zu sensibilisieren, können Sie eine Konferenz speziell für diese Zielgruppe planen. Hier sollten Sie nicht nur Ihr Netzwerk und Ihre Ziele und Angebote vorstellen, sondern auch einen interessanten und ungewöhnlichen Input von einer „zugkräftigen“ Person planen. Überlegen Sie gemeinsam, was das Thema sein könnte – der berufliche Wiedereinstieg muss dabei nicht im Vordergrund stehen. Der Zusammenschluss „Wiedereinstieg vernetzt Südwestfalen“ entwickelte beispielsweise die Idee, für die Unternehmenskonferenz eine bekannte Persönlichkeit aus dem Sport zu gewinnen, die über das Thema Führungskultur und Teamgeist im Sport indirekt auf die Berufsrückkehr eingeht.

Tipp

Mit einer Fachkonferenz für die Zielgruppe Wirtschaft erreichen Sie eine grundsätzliche Sensibilisierung der Zielgruppe.

Auch die Modellregion Augsburg führte eine Konferenz mit der Zielgruppe Unternehmen und Wirtschaft durch. Mit Dr. Kristina Schröder, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, und Frank-J. Weise, Vorsitzender des Vorstands der Bundesagentur für Arbeit, konnten zwei bundesweit bekannte Persönlichkeiten gewonnen werden. Auch das restliche Programm war hochkarätig besetzt und etwa 200 Personen aus Wirtschaft und Unternehmen nahmen an der Veranstaltung teil.

Die Ansprache von Unternehmen und Wirtschaft war ebenfalls Ziel der Veranstaltungen in den Modellregionen Südmark und Ostwestfalen-Lippe. Hier konnten als „Zugpferde“ jeweils die zuständigen Landesminister gewonnen werden. Im Programm gab es daneben bei beiden Konferenzen auch Talkrunden mit Unternehmen, die eine Wiedereinsteigerin eingestellt hatten, mit Wiedereinsteigerinnen selbst sowie mit Vertreterinnen und Vertretern der begleitenden Institutionen.

Für den Rahmen einer solchen Unternehmenskonferenz sollten Sie sich an Ihrer Zielgruppe orientieren: Wenn Sie selbst bislang keine Veranstaltungen für Wirtschaft und Unternehmen ausgerichtet haben, kann Ihnen z. B. die IHK oder die Agentur für Arbeit Tipps dazu geben, auf was Sie unbedingt achten sollten (z. B. Wochentag, Uhrzeit, Veranstaltungsort usw.).

Sensibilisierung der Öffentlichkeit

Neben der Ansprache der Zielgruppe Wirtschaft und Unternehmen ist es häufig auch ein Anliegen, die allgemeine Öffentlichkeit zu erreichen und sie für das Thema Berufsrückkehr zu sensibilisieren. Um dieses Ziel zu erreichen, ist die begleitende Medien- und Öffentlichkeitsarbeit zu Ihren sonstigen Aktivitäten im Netzwerk entscheidend. Ein wichtiger Teil dieser Arbeit besteht im Kontakt zu Journalistinnen und Journalisten und in der Information der lokalen Medien. Ob Tageszeitung, Anzeigenblatt, Lokalradio oder -fernsehen – die Medien vor Ort sind „Nadelöhre“, durch die alles hindurch muss, was an Neuigkeiten und Themen zu den Zielgruppen gebracht werden soll. Zudem ist die Medienarbeit ein geeignetes Mittel, um mit geringen Kosten und überschaubarem Aufwand einen großen Nutzen zu erzielen.

Tipp

Durch begleitende Medien- und Öffentlichkeitsarbeit erreichen Sie die allgemeine Öffentlichkeit.

Binden Sie die Redaktionen, wenn möglich, schon frühzeitig in Ihre Planungen mit ein. Nutzen Sie Anlässe, wie z. B. die Gründungsveranstaltung des Netzwerks, für die Pressearbeit. Im Rahmen einer Unternehmensbefragung können Sie den Medien interessante Ergebnisse anbieten – Studien werden von den Medien in der Regel gerne verwendet. Auch Beispiele, die einen gelungenen Wiedereinstieg zeigen, werden von den Medien häufig aufgegriffen. Besonders interessant sind diese Geschichten für die Medien dann, wenn Sie einen persönlichen Kontakt zu der Berufsrückkehrerin herstellen können und diese zu einem Interview oder sogar zu einem Pressebesuch an ihrem Arbeitsplatz bereit ist.

Grundsätzliche Tipps zur Medienarbeit (z. B. zur Verteilererstellung oder zum Verfassen einer Pressemitteilung) finden Sie in der Servicemappe der Initiative Infobörsen für Frauen in Kapitel 6.



Fazit

Die Erfahrungen in den sechs Regionen der Modellphase belegen, dass mit dem Anstoß von Kooperationen ein wichtiger Schritt gelingen kann, um Strukturen langfristig zu sichern. Hierfür braucht es zunächst einen kleinen Kreis Engagierter, die sich das Thema Wiedereinstieg auf die Fahnen schreiben und weitere Beteiligte für die Kooperation gewinnen.

Die Art der Kooperation kann dabei ganz unterschiedlich gestaltet sein – vom losen Zusammenschluss bis zu einem formalen Netzwerk mit eigenem Logo. Wichtig ist, dass sich der Rahmen den regionalen Gegebenheiten anpasst und so optimal auf die spezifischen Herausforderungen vor Ort reagieren kann.

Nachhaltige Implementierung von Strukturen

Die Herausforderungen für den beruflichen Wiedereinstieg sind in den Regionen verschieden – daher müssen individuelle Lösungen vor Ort gefunden werden. Damit die Situation für Berufsrückkehrerinnen verbessert werden kann, müssen die Lösungen bei aller Unterschiedlichkeit immer langfristig angelegt sein. Nur so können sie nachhaltig wirken. Erforderlich dafür sind tragfähige Netzwerke, die die wichtigen Akteurinnen und Akteure vor Ort zusammenbringen.

Die Erfahrungen der Modellphase haben gezeigt, dass inhaltlich gute Konzepte auch Entscheiderinnen und Entscheider in Politik und Wirtschaft überzeugen. Das erhöht die Chance einer langfristigen und nachhaltigen Wirkung der Kooperationen.

Erfolgsfaktoren und Stolpersteine

Die Grundlage für den Aufbau einer erfolgreichen Kooperation bildet eine sorgfältige Analyse der Rahmenbedingungen und Probleme in Ihrer Region. Denn mit Hilfe der Analyse erkennen Sie die Potenziale und Chancen für die Netzwerkgründung. Sie bietet Ihnen außerdem wichtige Anknüpfungspunkte, um potenzielle Partnerinnen und Partner zu identifizieren.

Die Gewinnung von Unterstützung für Ihr Vorhaben ist ein weiterer wichtiger Erfolgsfaktor. Dabei sollten Sie darauf achten, Beteiligte aus verschiedenen inhaltlichen Bereichen (Gleichstellung, Familie, Weiterbildung, Arbeitswelt und Wirtschaft sowie Verwaltung und Politik) zu gewinnen. Von großer Bedeutung ist es hier, dass Sie auch den Kontakt zur Wirtschaft und zu den Unternehmen suchen und für die Kooperation verpflichten. Letztlich sind dies die potenziellen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber der Wiedereinsteigerinnen und daher für den Prozess der Berufsrückkehr unumgänglich.

Damit sich alle Beteiligten dauerhaft in die Kooperation einbringen, ist es wesentlich, dass sie sich über den Grund ihrer Mitarbeit im Klaren sind. Wer keine Motivation hat, das Netzwerk voranzubringen, wird nicht bereit sein, dort auf Dauer Zeit und andere Ressourcen einzubringen.

Neben der individuellen Motivation für die Kooperation steht und fällt der Erfolg mit gemeinsamen Zielen. Sie sollten sich zusammen über diese verständigen und sie klar formulieren. Ihre Ziele dürfen durchaus ambitioniert sein, sollten aber auch realistisch sein.

Neben den genannten inhaltlichen Erfolgsfaktoren ist es für den dauerhaften Bestand der Kooperation wichtig zu planen, welche Ressourcen Sie benötigen. Außerdem sollte gewährleistet sein, dass Aufgaben von allen Beteiligten übernommen werden. Wenn die Hauptlast auf einer einzigen Person ruht, lässt sich das Engagement langfristig in der Regel nicht mit anderen beruflichen Aufgaben vereinbaren.

Die Arbeit in den sechs Modellregionen belegt, dass in diese Erfolgsfaktoren zwar Arbeit investiert werden muss, das Ziel einer erfolgreichen Kooperation aber durchaus erreicht werden kann – und das auf unterschiedlichen Wegen und unter verschiedenen Ausgangsbedingungen. Das soll auch Ihnen Mut machen. Wir wünschen Ihnen viel Erfolg beim Aufbau einer langfristigen und gelungenen Kooperation!

Übersicht – die verschiedenen Schritte der Kooperation

Diese Tabelle fasst noch einmal alle wesentlichen Schritte auf dem Weg zur Netzwerkgründung oder zum Aufbau einer Kooperation zusammen.

30



Phasen	Ziele	Aufgaben
Vorbereitung	<ul style="list-style-type: none">• Klären des Anliegens• Identifikation der Beteiligten	<ul style="list-style-type: none">• Analyse und Bestandsaufnahme• Ansprache der Partnerinnen und Partner
Aktivierung	<ul style="list-style-type: none">• Gewinnung von Unterstützung	<ul style="list-style-type: none">• Organisation eines Arbeitstreffens• Kontaktaufnahme mit der Wirtschaft
Umsetzung	<ul style="list-style-type: none">• Erarbeitung einer gemeinsamen Zielvereinbarung• Planung der nächsten Schritte	<ul style="list-style-type: none">• Vorbereitung der Rahmenvereinbarung• Planung und Durchführung des Auftakttreffens
Sicherung	<ul style="list-style-type: none">• Fixierung und Auswertung der Ergebnisse	<ul style="list-style-type: none">• Aufbereitung und Verbreitung der Ergebnisse
Ausblick	<ul style="list-style-type: none">• Auswertung der bisherigen Maßnahmen• Planung der nächsten Schritte	<ul style="list-style-type: none">• Organisation eines Arbeitstreffens• Umsetzung gemeinsamer Aktivitäten

Anhang

Unternehmensbefragung Augsburg	32
Unternehmensbefragung Rhein-Nahe-Hunsrück	36
Vereinbarung Südwestfalen	37
Geschäftsordnung Südmark	41

Unternehmensbefragung „Fachkräfte für die Innovationsregion Augsburg – Das Potenzial der Wiedereinsteiger/innen nutzen“

Familienfreundliche Wirtschaftsregion

Zutreffendes bitte ankreuzen!

1) Die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eine wichtige Aufgabe für Unternehmen in unserer Wirtschaftsregion.

trifft voll zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2) Welchen Einfluss hat Ihrer Meinung nach die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf ...

... die Attraktivität der Wirtschaftsregion Augsburg für qualifizierte Fachkräfte.

sehr großen	großen	geringen	sehr geringen
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

... die Attraktivität der Wirtschaftsregion für Familien.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

... das Image der Wirtschaftsregion.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

... den wirtschaftlichen Erfolg der Region.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Vereinbarkeit Familie und Beruf

1) Mein Unternehmen ergreift bereits Schritte zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

trifft voll zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2) Folgende Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind in meinem Unternehmen vorhanden:

Telearbeit/Home Office

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Kinderbetreuungsmöglichkeiten

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Flexible Arbeitszeitmodelle

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Jobsharing

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Unterstützung beim beruflichen Wiedereinstieg nach der Eltern- oder Pflegezeit

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Feste Ansprechpersonen für Fragen der Familienfreundlichkeit

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Kontaktprogramme für Mitarbeitende in Elternzeit

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

3) Wie beurteilen Sie die derzeitigen Maßnahmen Ihres Unternehmens zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf?

sehr gut	gut	genau richtig	schlecht	sehr schlecht
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	werden sich deutlich verbessern	werden sich etwas verbessern	werden sich nicht verändern	werden sich etwas ver- schlechtern	werden sich deutlich ver- schlechtern
4) Wie werden sich die Maßnahmen Ihres Unternehmens zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zukünftig entwickeln?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter meines Unternehmens sind gut über die Möglichkeiten, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren, informiert.	trifft voll zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu	
6) Eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist wichtig für die Zukunftsfähigkeit meines Unternehmens.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7) Ich habe den Eindruck, dass Familienfreundlichkeit in meinem Unternehmen wichtig genommen wird.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8) Familie und Beruf lassen sich in meinem Unternehmen gut vereinbaren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9) Welche der folgenden Möglichkeiten zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf halten Sie in Ihrem Unternehmen für sinnvoll?	trifft voll zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu	
Längere Kinderbetreuungsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Feste Ansprechpersonen für Fragen der Familienfreundlichkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Kinderbetreuungseinrichtung im Betrieb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Kinderbetreuungseinrichtung in Betriebsnähe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Kinderbetreuungsmöglichkeit während der Ferien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Unterstützung bei der Betreuung einer/s pflegebedürftigen Angehörigen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Teilzeit-Arbeitsmodelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Flexible Gestaltung von Anfang und Ende der Arbeitszeit sowie der Pausen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Zeitweises Arbeiten von zu Hause aus /Home Office	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Bessere Terminierung von Besprechungen und festen Terminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Bessere Planbarkeit von Aufgaben und Arbeitsanfall im Job	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Unterstützung beim beruflichen Wiedereinstieg nach der Eltern- oder Pflegezeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Unterstützung bei Notfällen (z. B. Krankheit von Kindern)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Entlastung bei der Hausarbeit (Serviceangebote wie z. B. Schneider, Schuster, Wäscheservice, Einkaufen, Kochen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Spezielle Schichtmodelle für Eltern (z. B. Hausfrauenschicht)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Fachkräfte

- | | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1) Mein Unternehmen hat bereits heute Schwierigkeiten, qualifizierte Fachkräfte in ausreichender Zahl zu finden. | | trifft voll zu | trifft eher zu | trifft eher nicht zu | trifft gar nicht zu |
| | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2) In bestimmten Berufsfeldern herrscht ein Überangebot an qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern, während in anderen ein Unterangebot besteht. | | | | | |
| 3) Wie beurteilen Sie die Möglichkeiten Ihres Unternehmens, in Zukunft qualifizierte Fachkräfte in ausreichender Zahl zu finden? | wird viel schwieriger | wird etwas schwieriger | wird gleich bleiben | wird etwas einfacher | wird viel einfacher |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4) Weibliche Fachkräfte spielen eine wichtige Rolle, um dem Fachkräftebedarf zu begegnen. | | trifft voll zu | trifft eher zu | trifft eher nicht zu | trifft gar nicht zu |
| | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5) Wie beurteilen Sie den Anteil weiblicher Fachkräfte in Ihrem Unternehmen? | deutlich zu viel | etwas zu viel | gerade richtig | etwas zu gering | deutlich zu gering |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6) Wie wird sich der Anteil weiblicher Fachkräfte in Ihrem Unternehmen zukünftig verändern? | wird stark steigen | wird etwas steigen | wird gleich bleiben | wird etwas abnehmen | wird stark abnehmen |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Qualifizierung

- | | | | | | |
|---|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1) Die Qualifikationen vieler Bewerberinnen und Bewerber passen nicht zu den Anforderungen und Bedürfnissen meines Unternehmens. | | trifft voll zu | trifft eher zu | trifft eher nicht zu | trifft gar nicht zu |
| | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2) In meinem Unternehmen können Frauen und Männer während ihrer Elternzeit durch Informationsangebote am Betriebsgeschehen teilnehmen. | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3) In meinem Unternehmen gibt es Qualifizierungsangebote, die Frauen und Männern nach der Elternzeit den Wiedereinstieg erleichtern. | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4) Mein Unternehmen würde es begrüßen, wenn durch gezielte Qualifizierungsmaßnahmen und/oder Einstiegsprojekte nach einer Familienphase der Wiedereinstieg von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erleichtert würde. | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Statistische Angaben

Alle Ihre Angaben sind anonym und dienen lediglich der statistischen Auswertung.
Alle Daten werden absolut vertraulich behandelt und nicht an Dritte weitergegeben.

Ihr Alter:

18–30 Jahre 31–40 Jahre 41–50 Jahre 51–60 Jahre über 60 Jahre

Ihr Geschlecht:

weiblich männlich

Ihre Stellung/Position:

Geschäftsführung · Inhaberin/Inhaber · Vorstand Assistenz der Geschäftsführung/des Vorstands
 Öffentlichkeitsarbeit (Haupt-)Abteilungsleitung Gleichstellungsbeauftragte/Gleichstellungsbeauftragter
 Sonstiges

Dauer Ihrer Zugehörigkeit zum Unternehmen:

weniger als 2 Jahre 2–5 Jahre 6–10 Jahre 11–20 Jahre länger als 20 Jahre

Anzahl der Beschäftigten in Ihrem Unternehmen:

1–5 6–10 11–20 21–50 51–200 201–500 mehr als 500

Einwohnerzahl Ihres Unternehmens(haupt)sitzes:

bis 1.000 bis 5.000 bis 10.000 bis 25.000 bis 100.000 über 100.000

Rückantwort

Bitte senden Sie diesen ausgefüllten Fragebogen bis zum 13. Oktober 2010 an:

Berufsbildungszentrum Augsburg gGmbH


Anita Hilpert

Alter Postweg 101

86159 Augsburg

E-Mail anita.hilpert@bbz-augsburg.de

Fax 0821 25768-70

 Bitte hier abtrennen

Bitte per Fax an 0821 25768-70

Mehr Informationen

Ich bin interessiert an der Präsentation der Umfrageergebnisse auf der Regionalkonferenz des Netzwerk Perspektive Wiedereinstieg Augsburg am 10. Dezember 2010.

Bitte senden Sie mir Informationen zur Veranstaltung zu.

Name _____

E-Mail _____

Netzwerk Perspektive Wiedereinstieg
Rhein-Nahe-Hunsrück
c/o CJD Mainz
Frau Galle-Hahn, Projektkoordination CJD

Leibnizstraße 20
55118 Mainz
E-Mail uta.galle-hahn@cjd.de
Tel. 06131 2879414
Fax 06131 2879423

Unternehmensbefragung: „Wiedereinstieg als Chance für Betriebe in unserer Region?“

36

1) Spielt das Thema „Wiedereinstieg nach der Familienphase“ in Ihrem Unternehmen eine Rolle?

Ja, folgende Angebote sind bei uns vorhanden:

Zutreffendes bitte ankreuzen!

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Flexible Arbeitszeitmodelle | <input type="checkbox"/> Beratung |
| <input type="checkbox"/> Home Office / Telearbeit | <input type="checkbox"/> Mitarbeiteranbindungsprogramme |
| <input type="checkbox"/> Kinderbetreuungsmöglichkeiten | <input type="checkbox"/> Feste betriebliche Ansprechperson |
| <input type="checkbox"/> Job-Sharing | |
| <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____ | |

Wenn nein, weshalb nicht?

2) Wo sehen Sie Entwicklungspotenziale für Ihren Betrieb?

- In bestimmten Berufsfeldern herrscht ein Unterangebot an qualifizierten BewerberInnen.
- Work-Life-Balance wird ein zunehmend wichtiger Wettbewerbsfaktor für unser Unternehmen werden.
- Die Förderung weiblicher Fachkräfte wird eine wichtige Rolle spielen, um dem Fachkräftebedarf zu begegnen.
- Unser Unternehmen begrüßt es, wenn durch gezielte Unterstützungsangebote der (Wieder-)Einstieg von MitarbeiterInnen erleichtert wird.
- Sonstiges: _____

3) An welcher Stelle wünschen Sie sich Beratung durch Dritte?

4) Statistische Angaben:

Region: Mainz LK Mainz-Bingen LK Bad Kreuznach LK Birkenfeld LK Alzey-Worms

Größe des Betriebs (Mitarbeitende): 10 – 100 100 – 500 500 – 1.000

Branche: Dienstleistung Produzierendes Gewerbe Verwaltung

- Ich habe Interesse an der Präsentation der Umfrageergebnisse auf der Netzwerkkonferenz am 28.10.2010 in Bingen/Ingelheim.

Bitte senden Sie mir Informationen zu der Veranstaltung zu.

E-Mail: _____ Fax: _____

Bitte senden Sie uns Ihre ausgedruckte Rückantwort bis zum 31.08.2010 an die oben eingefügte Adresse.

Das Netzwerk Perspektive Wiedereinstieg Rhein-Nahe-Hunsrück dankt für Ihre Teilnahme!

Erfolgreich mit Frauen – Wiedereinstieg vernetzt Südwestfalen

Vereinbarung

Mit der Regionale 2013 setzen sich die gesellschaftlichen, politischen und wirtschaftlichen Akteurinnen und Akteure in Südwestfalen das Ziel, gemeinsam den Herausforderungen des strukturellen Wandels aktiv zu begegnen. Dabei gilt es auch, die Potenziale gut ausgebildeter und motivierter Frauen für die Region zu erschließen und modernen Familien in Südwestfalen eine Zukunft zu geben.

Wer sind wir?

Das Netzwerk „Wiedereinstieg vernetzt Südwestfalen“ ist eine von den fünf südwestfälischen Kreisen getragene Plattform zur Förderung der Frauenerwerbstätigkeit und des Wiedereinstiegs in den Beruf. Aufbauend auf den in den fünf Kreisen Südwestfalens vorhandenen Netzwerk-W-Strukturen der Landesinitiative Netzwerk W kooperieren gleichstellungs-, arbeitsmarkt- und bildungspolitische Akteurinnen und Akteure der Region. Die Gründung des Netzwerks wird im Rahmen der Pilotphase des Aktionsprogramms Perspektive Wiedereinstieg durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend unterstützt.

Mit „Wiedereinstieg vernetzt Südwestfalen“ erhält der überregionale Austausch der Expertinnen und Experten ein kreisübergreifendes Forum – weitere an der Förderung des Wiedereinstiegs interessierte Partnerinnen und Partner in der Region sind eingeladen, sich zu beteiligen.

Was wollen wir erreichen?

„Wiedereinstieg vernetzt Südwestfalen“ hat zum Ziel, die strukturellen Gegebenheiten und die individuelle Situation für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger in der Region zu verbessern und wird sich gemeinsam für ein wiederEinstiegsfreundliches Klima engagieren. Dafür setzt das Netzwerk folgende Schwerpunkte:

Öffentlichkeit sensibilisieren

Durch die kreisübergreifende Vernetzung wird das Thema sowohl in der Fachöffentlichkeit als auch in der allgemeinen Öffentlichkeit wirksamer platziert werden. Denn die Zukunftsfähigkeit der Region ist mit gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklungen verknüpft, die jungen Familien die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Frauen und Männern den Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit ermöglichen.

Erste Maßnahme für diesen Schwerpunkt ist die Auftaktveranstaltung am 7.10.2010 zur Gründung des Netzwerks „Wiedereinstieg vernetzt Südwestfalen“.

Wirtschaft gewinnen

Wichtige Partnerinnen und Partner für einen gelungenen beruflichen Wiedereinstieg sind die (potenziellen) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Deshalb besteht ein Schwerpunkt der Netzwerkarbeit darin, sie als Unterstützende für eine veränderte Personalpolitik zu gewinnen, die Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern bessere Chancen eröffnet. Eine geplante Maßnahme für diesen Schwerpunkt ist der Aufbau von Kooperationen zu branchenbezogenen Netzwerken.

Berufsrückkehr fördern

Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger brauchen eine transparente Angebots- und Unterstützungsstruktur in der Region. Deshalb wird der kreisübergreifend fachliche Austausch verbessert. So können aus den aktuellen, kreisspezifischen Ansätzen Lösungen für die gesamte Region entstehen und Angebote optimal miteinander vernetzt werden. Eine Maßnahme für diesen Schwerpunkt ist die Nutzung des Blogs www.vernetztnetzwerk.wordpress.com.

Wie arbeiten wir zusammen?

„Wiedereinstieg vernetzt Südwestfalen“ trifft sich mindestens einmal im Jahr, um sich auszutauschen und konkrete Ideen der Zusammenarbeit anzustoßen. Diese Netzwerkkonferenzen finden im Wechsel in allen fünf Kreisen statt und werden im Schwerpunkt vom jeweiligen regionalen Netzwerk organisiert. Bei jeder Konferenz wird festgelegt, wann und wo das nächste Treffen stattfindet.

„Wiedereinstieg vernetzt Südwestfalen“ bringt die regionalspezifische Sicht auf das Thema auch in überregionale Veranstaltungen und Netzwerke ein, so z. B. in die Landesinitiative „Netzwerk W“ und das Bundesaktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“.

Darüber hinaus realisiert „Wiedereinstieg vernetzt Südwestfalen“ den Blog <http://www.vernetztnetzwerk.wordpress.com> mit Informationen über Veranstaltungen, Projekte und Programme. So wird der fachliche Austausch über den Tag der Netzwerkkonferenz hinaus sichergestellt.

Netzwerkkoordinierende

Die Koordinierenden der jeweiligen Netzwerke W in den südwestfälischen Kreisen sind Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für die Netzwerkarbeit. Sie betreiben verantwortlich den Blog und koordinieren die kreisübergreifende Netzwerkarbeit.

Abstimmung unter allen Beteiligten

Eine Abstimmung innerhalb des Netzwerks erfolgt über die Netzwerkkoordinierenden, die die Angelegenheiten jeweils in die Kreis-Netzwerke kommunizieren. Die Ergebnisse werden zusammengetragen und möglichst zu einem Konsens gebracht. Die Kommunikationswege sind dabei offen; aufgrund der teilweise recht großen Entfernung wird die Abstimmung per E-Mail empfohlen.

Beitritt

Der Beitritt erfolgt formlos über eine Anfrage (z. B. per E-Mail) an die Koordinierenden des Netzwerk W im jeweiligen Kreis.

Netzwerkkoordinierende der fünf Kreise in Südwestfalen

Für das Netzwerk W Hochsauerlandkreis **Karin Schüttler-Schmies**
Hochsauerlandkreis, Gleichstellungsstelle
karin.schuettler-schmies@hochsauerlandkreis.de
Tel. 02 91 / 94 14 56

Für das Netzwerk W Märkischer Kreis **Nina Krafft i. V. für Kirsten Kling**
Regionalagentur Märkische Region
krafft@agenturmark.de
Tel. 0 23 31 / 80 03 34

Für das Netzwerk W Olpe **Katharina Bröcher**
IN VIA Olpe
kbroecher@caritas-olpe.de
Tel. 0 27 61 / 921 17 13

Für das Netzwerk W Siegen-Wittgenstein **Sabine Bechheim**
KM:SI GmbH
bechheim@kmsi.de
Tel. 02 71 / 30 39 05 30

Für das Netzwerk W Soest **Daniela Franken**
Stadt Lippstadt, Gleichstellungsstelle
daniela.franken@stadt-lippstadt.de
Tel. 0 29 41 / 98 03 30

Koordination des Netzwerks „Wiedereinstieg vernetzt Südwestfalen“

Für das erste Jahr hat das Netzwerk W Siegen-Wittgenstein die Koordination übernommen. Die Netzwerkkoordinierenden der regionalen Netzwerke verabreden den jährlichen Wechsel der Verantwortlichkeit für die Gesamtkoordination.

Alphabetische Liste der Erstunterzeichnenden

Sabine Bechheim



Katharina Bröcher

Daniela Franken

Nina Krafft



Karin Schüttler-Schmies

Geschäftsordnung des Südmärkischen Netzwerks Perspektive Wiedereinstieg

Präambel

Das Südmärkische Netzwerk Perspektive Wiedereinstieg ist ein tragfähiger und dauerhafter Zusammenschluss von bestehenden, qualifizierten Akteurinnen und Akteuren, die sich mit dem Thema Wiedereinstieg befassen. Das Netzwerk verbindet die Bereiche Gleichstellung, Arbeitsmarkt, Bildung, Politik und Verwaltung mit vorhandenen Netzwerken, Projekten, Initiativen und der Wirtschaft. Regional umfasst es die Landkreise Dahme-Spreewald, Teltow-Fläming, Potsdam-Mittelmark und Potsdam-Stadt.

Übergeordnetes Ziel des Netzwerks ist es, ein wiedereinstiegsfreundliches Klima in der Region Südmark zu schaffen.

Um das zu erreichen, werden potenzielle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber für die spezifischen Herausforderungen sensibilisiert, vor denen Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger stehen. Ihnen wird verdeutlicht, welchen Nutzen sie haben, Frauen und Männern den Wiedereinstieg zu ermöglichen. Eine geplante Maßnahme ist, im Rahmen der ersten Netzwerkkonferenz auch die Wirtschaft anzusprechen und anhand erfolgreicher Beispiele aus der Region den Nutzen aufzuzeigen.

Durch die Zusammenarbeit im Netzwerk wird eine höhere Transparenz der Angebote erreicht – Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger finden so unkompliziert die für sie passende Beratung und Qualifizierung.

Das Netzwerk setzt sich dafür ein, das Bewusstsein für die Förderung von Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern in der Öffentlichkeit zu stärken.

Rahmenbedingungen, wie mangelnde flexible Kinderbetreuung und unzureichender ÖPNV, werden verbessert, z. B. über den Erfahrungsaustausch und das Übertragen erfolgreicher Projekte über die Grenzen der einzelnen Landkreise hinweg.

§ 1 Das Südmärkische Netzwerk Perspektive Wiedereinstieg

- (1) Im Netzwerk arbeiten Vertreterinnen und Vertreter aus den Bereichen Politik, Verwaltung, Gleichstellung, Familie, Weiterbildung, Arbeitswelt und Wirtschaft zusammen.
- (2) Es handelt sich um einen losen Zusammenschluss auf der Grundlage einer unterzeichneten Erklärung zur Mitarbeit.
- (3) Die Gründung des Netzwerks wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Jahr 2010 unterstützt.

§ 2 Mitglieder

- (1) Gründungsmitglied des Südmärkischen Netzwerks Perspektive Wiedereinstieg ist, wer zum Gründungszeitpunkt im November 2010 die Erklärung zur Mitarbeit unterzeichnet.
- (2) Der spätere Antrag auf Mitarbeit im Südmärkischen Netzwerk Perspektive Wiedereinstieg erfolgt über die Steuerungsgruppe, die über die Aufnahme entscheidet.
- (3) Mitglied kann werden, wer nach der Präambel der Geschäftsordnung agiert.
- (4) Alle Mitglieder sind gleichberechtigt.
- (5) Die Mitgliedschaft endet mit Austritt durch eine schriftliche Erklärung bei der Steuerungsgruppe oder durch Ausschluss. Wer gegen die Ziele des Netzwerks verstößt, kann ausgeschlossen werden. Der Ausschluss wird durch einfache Mehrheit der Mitgliederversammlung beschlossen.

§ 3 Steuerungsgruppe

(1) Die Mitglieder des Südmärkischen Netzwerks Perspektive Wiedereinstieg wählen aus ihrer Mitte die Steuerungsgruppe. Die Zusammensetzung der Steuerungsgruppe trägt den Grundgedanken einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit der verschiedenen Bereiche Rechnung. Sie setzt sich aus sieben Personen mit jeweils einer Stimme folgender Organisationen zusammen:

- die Gleichstellungsbeauftragten der Landkreise Dahme-Spreewald, Teltow-Fläming und Potsdam-Mittelmark,
- die Geschäftsführung der Zeuthener Akademie für Weiterbildung GmbH,
- die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Agentur für Arbeit Potsdam,
- eine Vertreterin oder ein Vertreter der Geschäftsführung bzw. die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Arbeitsgemeinschaften zur Grundsicherung nach SGB II und
- die Geschäftsführung des Unternehmerverbandes Brandenburg e. V.

Die Wahlen erfolgen offen und für jeweils zwei Jahre. Zum ersten Mal gewählt wird im November 2010.

Gewählt ist, wer die einfache Mehrheit der gültigen Stimmen auf sich vereint. Bei Stimmengleichheit erfolgt eine Stichwahl, bei erneuter Stimmengleichheit entscheidet das Los.

Die Steuerungsgruppe entscheidet mit einfacher Mehrheit.

- (2) Die Steuerungsgruppe organisiert und koordiniert die Arbeit des Netzwerks und vertritt dessen Arbeit und Ziele nach außen.

(3) Die Amtszeit der Steuerungsgruppe beträgt zwei Jahre. Eine Wiederwahl ist möglich.

(4) Scheiden Einzelne aus der Steuerungsgruppe aus, erfolgt eine Neuwahl. Verlassen vier oder mehr Mitglieder gleichzeitig die Steuerungsgruppe, so wird eine vollständige Neuwahl erforderlich.

(5) Die Steuerungsgruppe wählt aus ihrer Mitte eine Sprecherin oder einen Sprecher, die oder der das Netzwerk in der Öffentlichkeit repräsentiert und Ansprechperson für die Medien ist.

§ 4 Sitzungen

(1) Das Südmärkische Netzwerk Perspektive Wiedereinstieg tritt in der Regel mindestens einmal jährlich zusammen.

(2) Ort und Zeit bestimmt die Steuerungsgruppe.

(3) An den Sitzungen nehmen alle Mitglieder teil.

(4) Das Netzwerk kann weitere Personen ohne Stimmrecht zu Sitzungen einladen.

(5) Die Einladungsfrist beträgt 28 Kalendertage. Bei Eilbedürftigkeit kann die Frist verkürzt werden. Die Einladung einschließlich Tagesordnung erfolgt schriftlich (auch elektronisch) über die Steuerungsgruppe.

(6) Das Südmärkische Netzwerk Perspektive Wiedereinstieg ist nach ordnungsgemäßer Ladung mit den anwesenden Mitgliedern beschlussfähig.

Abstimmungen erfolgen offen per Handzeichen. Eilbedürftige Entscheidungen sind als schriftliche Umfrage (auch elektronisch) durch die Steuerungsgruppe zulässig.

Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefasst. Bei Stimmgleichheit ist der Antrag abgelehnt.

(7) Über jede Sitzung ist ein Ergebnisprotokoll anzufertigen (wechselnd durch die Mitglieder der Steuerungsgruppe). Das Protokoll enthält Ort, Tag, Beginn und Ende der Sitzung, die Teilnahmeliste, die Tagesordnung und Festlegungen.

Das Protokoll wird an alle Mitglieder des Netzwerks versendet. Die Mitglieder haben sieben Tage nach Erhalt des Protokolls die Möglichkeit, Änderungsvorschläge oder Ergänzungshinweise zum Protokoll schriftlich bei der Steuerungsgruppe einzureichen.

§ 5 Änderung der Geschäftsordnung

(1) Änderungen der Geschäftsordnung sind mit einfacher Mehrheit der bei einer Sitzung anwesenden Mitglieder möglich.

(2) Änderungsvorhaben der Geschäftsordnung müssen in der Tagesordnung angekündigt werden, die mit den Einladungen zur Sitzung versandt werden.

§ 6 Inkrafttreten

Die Geschäftsordnung tritt im November 2010 in Kraft.

Impressum

Herausgeber:
Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
11018 Berlin
Internet: www.bmfsfj.de

Stand:
Mai 2011

Konzept, Text und Gestaltung:
neues handeln GmbH

Bildquellen:
shutterstock