

Familienfreundlichkeit rechnet sich EQUAL-Ausstellung auf Tour

Gab es im Wilden Westen auch schon ein Vereinbarkeitsproblem? Und was hat die Computermaus auf Spielzeugrädern damit zu tun? Dies sind Fragen, die sich die Künstlerinnen und Künstler gestellt haben, als sie Plakate und Filme entworfen haben, die eins zum Ausdruck bringen sollten: Familienfreundlichkeit rechnet sich!

Im April 2007 hat das EQUAL-Netzwerk „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ den Wettbewerb „Familienfreundlichkeit rechnet sich“ ausgeschrieben, bei dem es darum geht, neue Ansätze und Ideen zu entwickeln, um verschiedene Perspektiven, Problem- und Lösungsbereiche des Themas „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ zu beleuchten. Im Mittelpunkt stehen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und vor allem auch Unternehmen.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein Arbeitsmarktthema. Viele Beschäftigte haben betreuungspflichtige Kinder oder pflegebedürftige Angehörige. Sie wollen volle Leistung für ihr Unternehmen bringen, müssen jedoch gleichzeitig praktikable Lösungen finden, um Beruf und Familie zu vereinbaren. Dabei sind es auch immer mehr Männer, die ihre Kinder betreuen wollen und müssen, damit beide Partner am Berufsleben teilhaben können. Gleichzeitig sind die Unternehmen, insbesondere auch kleine und mittlere Unternehmen, auf qualifiziertes, flexibles Personal angewiesen. Eine familienfreundliche Personalpolitik ist dabei das beste Mittel gegen Fachkräftemangel.

Doch gerade kleine Unternehmen tun sich häufig schwer, gezielte Maßnahmen für mehr

Familienfreundlichkeit umzusetzen – „zu teuer“, „zu zeitaufwendig“, „nicht praktikabel“ heißt es oft. Im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL haben zahlreiche Projekte neue Ansätze und Konzepte erprobt, die zeigen, wie familienfreundliche Maßnahmen praktikabel und profitabel für die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite umgesetzt werden können.

Es wurden neue Modelle flexibler Kinderbetreuung entworfen, die unterschiedlichen Arbeitszeiten Rechnung tragen. Entstanden sind auch neue Konzepte für Teilzeitausbildungen, die jungen Müttern und Vätern eine Ausbildung ermöglichen. Ein „Firmencheck Familienfreundlichkeit“ soll kleinen und mittleren Unternehmen helfen, einfach und kostengünstig die Unternehmensstruktur zu durchleuchten und liefert konkrete Lösungen für familienfreundliche Personalpolitik. Diese und mehr Projektbeispiele sind in diesem Newsletter zusammengefasst und werden in der Ausstellung „Familienfreundlichkeit rechnet sich“ präsentiert, die am 06. September 2007 durch Bundesminister Franz Müntefering im Internationalen Design Zentrum in Berlin eröffnet wird. Gleichzeitig werden am 06. September auch die Künstlerinnen und Künstler ausgezeichnet, die die besten Plakate und Filme zum Thema entworfen haben.

Diese werden auch Teil der Ausstellung sein, die ab September durch Deutschland wandern wird – 20 Stationen sind bisher geplant.

Alle Plakat- und Filmvorschläge sind auf der Wettbewerbsseite eingestellt:
www.vereinbarkeitswettbewerb.de



Plakatvorschläge für den Wettbewerb „Familienfreundlichkeit rechnet sich“

Familienfreundlichkeit rechnet sich



INHALT

- 2 Gesprächsleitfaden für Personalere
- 3 Vereinbarkeit trotz „Handicap“
- 4 Vom Online-Fragebogen bis hin zum maßgeschneiderten Workshop
- 5 Teilzeitausbildung – Ausbildung mit Zukunft
- 6 Familiennest
- 6 Nachhaltige berufliche Integration
- 7 „Zukunftswerkstatt“ im Altenburger Land
- 8 „Babies & Bosses“
- 8 Impressum

Die EP „So_Wirts!“

Ziele:

Schaffung von Synergien zwischen Sozialträgern und Wirtschaft durch den Aufbau eines Netzwerks zur Entwicklung neuer Ideen der Beschäftigungssteigerung und Erhöhung der Effizienz bisheriger Maßnahmen.

Schwerpunkte:

- 1. und 2. Arbeitsmarkt
- Kooperative Qualifizierung
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Unternehmenskooperation
- Europäisches Projektmanagement

Kontakt:

Stadtverwaltung Worms
Daniela Steffes
Teilprojektkoordination
„Vereinbarkeit von Beruf & Familie“
Tel.: 06241 8535149
E-Mail: daniela.steffes@worms.de

www.worms.de/RubrikKinder/Jugend/Familie

Koordination:

Arbeit & Leben gGmbH
Werner Schuch
Gesamtprojektleitung
Prinz-Carl-Anlage 22
67547 Worms
Tel.: 06241 97430
E-Mail: w.schuch@arbeit-und-leben.de

www.sowirts.de

Gesprächsleitfaden für Personaler Umsetzung familienorientierter Maßnahmen in Unternehmen

Die Projektassistentin Anne K. ist schwanger. Erst einmal ein Grund zur großen Freude, doch aus Sicht des Personalverantwortlichen Stefan v. B. beginnt damit sofort auch die besondere Fürsorgepflicht für die schwangere Mitarbeiterin und die Planung des nun bevorstehenden Arbeitskraftausfalls.

Um hier eine Entlastung und Unterstützung zu schaffen, um Informationen zu Fristen, Anträgen und Paragraphen zu liefern und auch Möglichkeiten einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Familie für den Betrieb und die Mitarbeiterin aufzuzeigen, hat die Entwicklungspartnerschaft „So_Wirts!“ einen Leitfaden für Personalverantwortliche entwickelt. Dabei spielt die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine wesentliche Rolle. Das Projekt hat deshalb gezielt Unternehmen in Worms angesprochen und nach konkretem Handlungsbedarf gefragt. Es ging darum, Unternehmen zu sensibilisieren und sie aktiv einzubinden. So wurde von Beginn an gemeinsam mit Partnern aus der Wirtschaft überlegt, welche konkreten Handreichungen für Unternehmen eine Hilfe bei der Umsetzung familienorientierter Maßnahmen sein könnten. Dabei stand immer im Vordergrund, dass sich eine gelungene Vereinbarkeit auch für Unternehmen rechnet.

Die Zusammenarbeit ergab, dass den Personalverantwortlichen in den Unternehmen vor allem praktische Instrumente fehlen und auch Zeit, sich mit dem Thema intensiv auseinander zu setzen. Auf der Grundlage der Gespräche und Diskussionen mit den Unternehmen, entwickelten die Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter den „Leitfaden zur Beratung schwangerer Mitarbeiterinnen und Planung der Elternzeit von Müttern und Vätern“. Er verbindet gesetzliche Vorgaben zum Mutterschutz, Elternzeit und Teilzeit mit Anregungen für betriebliche Umsetzungsmöglichkeiten einer familienorientierten Personalpolitik. Ziel ist es, eine frühe Kommunikation auf Arbeitgeber- und Mitarbeiterseite anzuregen, um gewinnbringende Lösungen für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu finden.



Wo in großen Unternehmen die Personalabteilung alle wichtigen Schritte in die Wege leitet, muss dies in einem Kleinbetrieb der Geschäftsführer oder die Geschäftsführerin selbst in die Hand nehmen, zusätzlich zum Tagesgeschäft. Hier bietet der Leitfaden eine schnelle Hilfe, indem übersichtlich über weitere Schritte auf der Arbeitgeberseite informiert wird. Neben wichtigen Fristen werden auch die benötigten Formulare für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber aufgelistet. Weiterhin gibt es Tipps zur Koordination einer frühzeitigen Rückkehr aus der Elternzeit, den Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung oder Ideen zur Unterstützung bei der Kinderbetreuung. Hinweise zu weiterführenden Informationen runden die Themen des Leitfadens ab.

Als zusätzlichen Service für die Wormser Unternehmen hat das Projekt thematische Internetseiten mit Informationen zur familienorientierten Personalpolitik für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber erstellt. Es gibt Seiten zum Kinderbetreuungsangebot in Worms und die Online-Betreuungsdatenbank ist auch für Personaler von Interesse, wenn sie gemeinsam mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach Möglichkeiten der Vereinbarkeit suchen.

Der Leitfaden kann kostenlos bezogen werden und steht als Download zur Verfügung auf: www.sowirts.de und www.worms.de.

Vereinbarkeit trotz „Handicap“ Tagespflege für Kinder mit Behinderung

Wenn Eltern wieder zurück in die Erwerbstätigkeit wollen, scheidet das oft an der fehlenden Betreuung für ihre Kinder in den ersten drei Lebensjahren. Meistens bleiben dann die Mütter mehr oder weniger „freiwillig“ zu Hause. Ist das Kleinkind behindert, gibt es derzeit fast überhaupt keine qualifizierten Betreuungsangebote. Auch wer als Mutter oder Vater eines älteren Kindes mit Behinderung außerhalb der Öffnungszeiten von Tagesstätten und Schulen arbeiten muss, hat gleich zwei Probleme und ist im doppelten Sinne gehandicapt.

„Doppeltes Handicap“ lautet daher auch der Titel eines Teilprojektes der Entwicklungspartnerschaft ABC, die sich die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit von Eltern durch eine Verbesserung der Rahmenbedingungen für Familien zum Ziel gesetzt hat. Angesiedelt im Bereich der Frühförderung für Kinder mit Behinderung, bietet eine „Service-stelle Eltern“ eine fachlich qualifizierte Beratung zu allen Fragen der Betreuung und entsprechender Finanzierungsmöglichkeiten. Während der EQUAL-Projektlaufzeit steht zudem Fachpersonal für eine kurzfristige Betreuung in Notsituationen als Übergangslösung und in den Ferien zur Verfügung. Je nach Grad der Behinderung ist auch für ältere Kinder eine Eins-zu-Eins-Betreuung durch erfahrene Personen notwendig. Um das Angebot auch nach Ende der EQUAL-Förderung

aufrecht erhalten bzw. ausbauen zu können, wird von der Servicestelle ein Pool von Tagesmüttern aufgebaut, die diese Aufgabe übernehmen werden.

23 Frauen, die im Rahmen des ABC-Projektes bereits nach dem Curriculum des Deutschen Jugend Institutes (DJI) zu Tagespflegepersonen ausgebildet wurden, haben im Juni dieses Jahres noch ein Zusatzzertifikat erwerben können. In zwei Durchläufen stand für sie jeweils ein ganzes Wochenende lang das Thema „Kinder mit Behinderung“ im Vordergrund. Was muss ich wissen, wenn ich ein behindertes Kind in die Tagespflege übernehme? Was heißt überhaupt Behinderung? Welche Behinderungsformen gibt es und wie kann ich mit den Kindern umgehen? Diese und viele andere Fragen wurden in dem im Rahmen von EQUAL entwickeltem Qualifizierungsmodul beantwortet.

Nach Ablauf der Projektlaufzeit wird die Frühförderstelle die Vermittlung und fachliche Begleitung dieser besonders qualifizierten Tagesmütter weiterführen. Darüber hinaus besteht die Kooperation mit einer Kindertagesstätte, die als weiteres Modellprojekt der Entwicklungspartnerschaft ABC im Rahmen des NRW Landesprogramms das Gütesiegel „Familienzentrum“ erhalten hat. In diesem „Haus des Kindes“ werden sowohl Ausbildungskurse zur Tagespflege angeboten, wie auch Personen begleitet und qualifiziert, die an einer Existenzgründung in diesem Tätigkeitsfeld interessiert sind.

Fazit: Durch die Vernetzung der Einrichtungen untereinander und mit privaten Anbietern sowie der deutlichen Anhebung des pädagogischen Standards ermöglicht die Tagespflege heute Formen der Betreuung, die auf die Bedürfnisse der erwerbstätigen Eltern nach zeitlicher und räumlicher Flexibilität zugeschnitten sind.

www.flexiblekinderbetreuung.de

*Was heißt Behinderung und wie geht man damit um?
Bei der Ausbildung zur Tagespflegeperson für behinderte Kinder werden diese Fragen erörtert und erfahrbar gemacht.*



Die EP „ABC Arbeit Betreuung Chancengleichheit“

Ziel:

Im Mittelpunkt steht die Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit von erwerbstätigen Eltern durch Entwicklung und Ausbau bedarfsorientierter Strukturen in der Kinderbetreuung. In insgesamt acht Modellprojekten an verschiedenen Standorten in NRW werden neue Lösungsansätze erprobt.

Schwerpunkte:

- Erweiterung des Angebotes durch Vernetzung der bestehenden öffentlichen Einrichtungen mit privaten Anbietern.
- Schaffung neuer Erwerbsmöglichkeiten, Begleitung von Existenzgründungen.
- Erhalt von Arbeitsplätzen im Sektor Kinderbetreuung durch berufliche Qualifizierung.
- Entwicklung von Familien unterstützenden Maßnahmen in Unternehmen und Verwaltungen.

Koordination:

AWO UB Ennepe-Ruhr
Sabine Görke-Becker
Mühlenstr. 5
58285 Gevelsberg
Tel: 02332 55888 20
E-Mail: abc@awo-en.de

www.equal-abc.de



Die EP „Brücken zur Arbeit“/ Equal-Ostbayern

Equal-Ostbayern ist eine regionale Initiative für Arbeit und Beschäftigung der Landkreise Cham, Freyung-Grafenau, Passau und Regen sowie der Stadt Passau.

Ziel:

Ziel ist es, Arbeitsplätze in der Region zu erhalten bzw. zu schaffen. Unter dem Themenschwerpunkt „Anpassungsfähigkeit“ werden von verschiedenen Bildungsträgern Beschäftigungs-, Beratungs- und Qualifizierungsprojekte durchgeführt. Dabei soll die Anpassungsfähigkeit von regionalen Unternehmen, Beschäftigten, Arbeitslosen und sonstigen benachteiligten Personen des Arbeitsmarktes unterstützt werden. In den Projekten geht es deshalb vor allem um die Förderung der Bereitschaft, sich dem strukturellen Wandel zu stellen sowie sich insbesondere den neuen Technologien und den veränderten Wirtschafts- und Arbeitsbedingungen anzupassen.

Mit dem Boys' Day ist die Equal-Ostbayern GmbH Teil des bundesweiten Netzwerks „Neue Wege für Jungs“.
www.neue-wege-fuer-jungs.de

Koordination:

Perdita Wingerter
Equal-Ostbayern-GmbH
Nibelungenstr. 16
94032 Passau
Tel.: 0851 7568800
E-Mail: info@equal-ostbayern.de

www.equal-ostbayern.de

Vom Online-Fragebogen bis hin zum maßgeschneiderten Workshop

Hilfe für KMU in Sachen Vereinbarkeit

Fast jede Führungskraft kennt die Vorwürfe der Partnerin/des Partners, wenn es schon wieder 22 Uhr geworden ist oder weil es wieder nichts mit dem Kinobesuch wird, denn die Besprechung am nächsten Tag muss vorbereitet werden. Viele Führungskräfte bedauern es, dass sie sich nicht aktiv in die Familie einbringen (können) oder sie zu wenig Zeit für die Kinder, ihren Partner/ihre Partnerin oder ihre Eltern haben. Viele fühlen sich auch durch gesellschaftliche, betriebliche und persönliche Rollenbilder und Zwänge eingeschränkt. „Beruf und Familie“ erscheinen so besonders auf höheren Führungsebenen manchmal eher als Widerspruch.

Persönlichkeits- und erfahrungsorientierte Praxisseminare für Führungskräfte

Die richtige Balance im Spannungsfeld Familie und Beruf zu finden – das ist das erklärte Ziel des ein- bis zweitägigen Praxisseminars für Führungskräfte, entwickelt durch das EQUAL-Projekt „Equal-Ostbayern-GmbH“. Teamleiterinnen und Teamleiter sowie Führungskräfte sollen über die eigene Betroffenheit für das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Karriere“ emotional angesprochen und sensibilisiert werden. Eigene Probleme sollen identifiziert und gemeinsam mit der Seminarleitung praxisnahe Lösungsansätze erarbeitet werden. Das Seminar bringt den Führungskräften das Thema „Vereinbarkeit“ näher, zeigt Lösungen für den Einzelnen auf, informiert über Alternativen und zeigt, dass eine Balance zwischen Familie und Karriere möglich ist. Ebenso können die Lebenspartner der Führungskräfte am Seminar teilnehmen und auch eine Kinderbetreuung kann bei Bedarf organisiert werden. Das erste Pilotseminar wird vom 13.–15.09.2007 mit Führungskräften der BMW Group gestartet.

Kleine und mittlere Firmen ins Boot holen

Auch in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) tut sich in Sachen Familienfreundlichkeit schon einiges. Die Vorstellung, gleich einen Betriebskindergarten einrichten zu müssen und die Hochglanzbroschüren großer Unternehmen zu diesem Thema sowie aufwändige und kostenintensive Audit-Verfahren schrecken KMU jedoch eher ab, sich gezielt mit familienfreundlicher Personalpolitik

zu beschäftigen. Es gibt noch zu wenige Angebote, die wirklich auf die Bedürfnisse von KMU zugeschnitten sind.

„Firmencheck Familienfreundlichkeit“

Aus diesem Grund hat die Equal-Ostbayern GmbH den „Firmencheck Familienfreundlichkeit“ für KMU entwickelt. Ziel dieses Analyse- und Seminarkonzepts ist es, den Grad der Familienfreundlichkeit in KMU festzustellen, bestehende Maßnahmen zu bewerten und der Firma weitere Möglichkeiten aufzuzeigen.

Zuerst werden mit den Verantwortlichen im Unternehmen Zielvorgaben des Firmenchecks erarbeitet. Dann wird mit der Leitung oder Personalabteilung der Ist-Zustand in Sachen Familienfreundlichkeit im Betrieb mit einem Online-Fragebogen eruiert (z.B. Anzahl der Eltern, betriebliche Arbeitszeitmodelle und -organisation, konkrete familienfreundliche Maßnahmen). Im dritten Schritt wird eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt – online oder auf dem Papier. Erhoben werden Angaben zur Person, Familiensituation, Arbeitsumfeld sowie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Firma und über deren familienfreundliche Maßnahmen. Diese Daten werden in einem Zwischenbericht zusammengefasst und auf das Unternehmen zugeschnittene Empfehlungen erstellt. In einem Strategieworkshop soll abschließend mit Beschäftigten aller Hierarchieebenen erarbeitet werden, was konkret in der Firma umgesetzt werden kann, um eine familienbewusste Personalpolitik zu fördern bzw. zu stärken.

Der Firmencheck wird ab September dieses Jahres zum Einsatz kommen und Perdita Wingerter, Geschäftsführerin der Equal-Ostbayern GmbH ist sich sicher, dass er eine große Nachfrage erfahren wird, denn „viele Unternehmen haben erkannt, dass familienfreundliche Maßnahmen die Leistung und die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steigern sowie Stress und Fluktuations- und Krankheitsquoten reduzieren. Zudem verbessert die Firma dadurch ihr Image, was angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels immer wichtiger und damit zum Wettbewerbsvorteil wird.“



Teilzeitausbildung – Ausbildung mit Zukunft Ein neuer Weg für junge Eltern in den Arbeitsmarkt

Ein Ausbildungsplatz zu finden, dies ist heute selbst mit einem guten Zeugnis ein Glücksfall. Weit schwieriger noch ist es für junge Mütter und Väter – vor allem, wenn sie allein erziehend sind und/oder einen Migrationshintergrund haben. Genau auf diese Personengruppe zielt das Teilprojekt „Modifizierte Vollzeitausbildung (MoVa)“ der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Brücken in Beschäftigung – Gelsenkirchener Initiative für Ausbildung und Arbeit“. Dessen Team vermittelt ALG-II-Empfänger mit Kindern in Teilzeitausbildung. Das heißt: Die Berufsschule wird Vollzeit besucht, aber die Arbeitsstunden im Betrieb werden in der Regel um 25% gekürzt. Dies ermöglicht flexiblere Arbeitszeiten und die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das Erfolgsgeheimnis ist die passgenaue Vermittlung, die individuelle sozialpädagogische Betreuung und die psychologische Unterstützung als ganzheitlicher Ansatz. So haben auch junge Eltern eine Chance auf die Rückkehr in den Arbeitsmarkt.

Für Jasmin Pawlak sah es aus, als sei ihr Berufsleben beendet, bevor es richtig beginnen konnte. Drei abgebrochene Ausbildungen weist der Lebenslauf der 25-jährigen allein erziehenden Mutter aus. Auf Bewerbungen der Hauptschulabsolventin hagelte es Absagen. Doch seit August 2006 ist sie Teilzeitauszubildende im Blumengeschäft Arndt. „Ich hatte nicht mehr daran geglaubt“, sagt die frühere ALG II-Empfängerin. Umzingelt von Margariten und Rosen steht Jasmin am

Bindetisch und spießt Drähte in die Blütenstängel. „Kleine Sträuße habe ich schon gebunden, Lieferungen verkaufsfertig gemacht und Kunden beraten“, sagt die junge Frau stolz. Chef Carsten Arndt ist sehr zufrieden mit seiner Wahl: „Jasmin macht ihre Sache gut. Sie hat ein Händchen für Blumen und kann gut mit Kunden umgehen.“ Schon länger hatte der Familienvater vor, in seinem Betrieb auszubilden. Er war aber immer zu beschäftigt, sich darum zu kümmern.

Hier kam das MoVa-Team zum Einsatz. Die Projektbetreuer suchten den Kontakt zum Floristen und erklärten ihm die Rahmenbedingungen der Teilzeitausbildung. Jasmin bekam eine Chance für ein Praktikum, aus dem dann ein Ausbildungsvertrag wurde. Aufmerksam auf das Teilprojekt MoVa und die Möglichkeit einer Teilzeitausbildung wurde Jasmin durch einen Zeitungsartikel in einer regionalen Zeitung. „Dorthin zu kommen, war die Wende im meinem Leben“, sagt Jasmin. Sie lernte, wie sie sich im Vorstellungsgespräch zu verhalten hat und wie man überzeugende Bewerbungen schreibt. Entscheidend war, dass die Projektbetreuer an mich geglaubt haben. Das hat mir den nötigen Mut zurückgegeben“, sagt Jasmin. Weil sie Teilzeit arbeitet, kann sie Beruf und Familie sehr gut miteinander vereinbaren. „Ich wünschte, alle Chefs wären wie meiner“, sagt sie, „dann wäre es für Frauen in meiner Lage leichter.“ Und Jasmin ist froh, eigenes Geld zu verdienen: „Ich will meinem Sohn ein Vorbild sein.“

Das Projekt-Team hat bis heute über 120 junge Eltern beraten und unterstützt. Davon sind derzeit 34 Mütter und Väter in einer Teilzeitausbildung. Zudem befinden sich aktuell neun Mütter in einem Praktikum mit Option auf einen Ausbildungsplatz.



Familienfreundlichkeit rechnet sich

Die EP „Brücken in Beschäftigung – Gelsenkirchener Initiative für Ausbildung und Arbeit“

Ziele:

- Nachhaltige Verbesserung der Ausbildungs- und Beschäftigungsfähigkeit
- Abbau von Diskriminierungen und Beseitigung von Ungleichheiten am Arbeitsmarkt
- Verhinderung von Langzeitarbeitslosigkeit junger Menschen

Teilprojekt „Modifizierte Vollzeitausbildung“ (MOVA)

Ziel ist die Schaffung betrieblicher Ausbildungsplätze in Teilzeit für junge, insbesondere alleinerziehende Mütter und Väter mit Migrationshintergrund. Dadurch erhöhen sie ihre Chance zu einer betrieblichen Erstausbildung und dauerhaften Integration in den Arbeitsmarkt.

Schwerpunkte:

- Beratung und Vermittlung junger Mütter und Väter in eine Teilzeitausbildung
- Externes Ausbildungsmanagement innerhalb der Ausbildung
- Organisation und Sicherung der Kinderbetreuung
- Kompetenzcheck und Erstellen von Bewerbungsunterlagen
- Akquise von Teilzeitausbildungsplätzen
- Individuelle Betreuung

Kontakt:

Gabi Herweg-Zaide, Arzu Gazi
RE/init e.V.
Weberstr. 65
45879 Gelsenkirchen
Tel: 0209 947 68 58 21
E-Mail:
Gabriele.Herweg-Zaide@reinit.de

www.reinit.de

Die EP „Equal Mainfranken GmbH“

Unter dem Motto M A I N – Mainfränkisches Arbeits- und Integrations-Netzwerk führt die EQUAL-EP, bestehend aus öffentlichen und privaten Institutionen, neun Projekte zur Integration von benachteiligten Personen durch.

Kernbereiche:

- ABBA – Anlaufstelle zur Berufswegplanung und Beschäftigung für Arbeitssuchende
- ServiceRing Mainfranken – Förderung von Existenzgründern inklusive einer Entwicklung einer internetgestützten Vermarktungsplattform
- V.i.t.a. 25 – Vermittlung, Information, Training für Arbeitslose unter 25

Koordination:

Equal Mainfranken GmbH
Hans Schnabel
Katrin Cochlovius
Tel: 09721 51-321
E-Mail:
hans.schnabel@schweinfurt.de
katrin.cochlovius@schweinfurt.de

www.equal-mainfranken.de

Die EP „RegioPlus – Sächsischer Kooperations- und Kommunikationsverbund“

Ziele:

Entwicklung innovativer Qualifizierungsmethoden zum Abbau geschlechtsspezifischer Diskrepanzen auf dem Arbeitsmarkt. Dabei werden neue berufliche Perspektiven für Frauen im Bereich der IuK-Berufe und im Wachstumssektor Dienstleistungen erschlossen. Auch die Existenzgründungsunterstützung für Frauen zählt zu den Angeboten.

Familiennest Kinderbetreuung mal anders

Mit dem „Familiennest“, einer Neuauflage der klassischen Großfamilie unter modernen Vorzeichen, wollen zwei Frauen dem Mangel an flexibler Kinderbetreuung in Schweinfurt und Umgebung abhelfen. „Händeringend“ hat Angela Lapat nach der Familienpause versucht, wieder in ihren Beruf als Mediengestalterin einzusteigen. Sie hatte sogar eine Halbtagsstelle, aber sie konnte für ihre Kinder, die im Grundschulalter waren, keine geeignete Betreuungsmöglichkeit finden. Ähnlich erging es Sandra Hanneke. Die gelernte Erzieherin stand plötzlich mit drei Kleinkindern alleine da. Auch sie hätte Arbeit bekommen können, als Nachmittagsbetreuerin der Kinder einer Arztfamilie. Aber wohin während dieser Zeit mit den eigenen Kindern?

Mit dem „Familiennest“ wollen die beiden Frauen dafür sorgen, dass es anderen Müttern besser ergeht als ihnen. Doch dafür musste erst einmal ein Gründungskonzept her. Die beiden wandten sich an die EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Equal Mainfranken GmbH“. Durch das Existenzgründerprojekt „ServiceRing Mainfranken“ wurden die beiden Frauen betreut und umfassend auf den Weg in die Selbständigkeit vorbereitet.

An sechs Tagen in der Woche wollen Lapat und Hanneke Kindern vom ersten bis zum zwölften Lebensjahr zwischen 6 und 21 Uhr ein „natürliches, häuslich familiäres Umfeld“

anbieten. Wichtig sind den beiden Frauen die flexiblen Öffnungszeiten – plus minus eine Stunde sei bei ihrem Angebot noch drin. Außerdem legen sie Wert auf familienähnliche Atmosphäre, das heißt, zu den Kindern werden auch noch ältere Menschen kommen. Dafür werben sie bereits im Seniorenbüro der Stadt Schweinfurt. Das Zusammenleben verschiedener Generationen – nach dem Modell der alten Großfamilie – soll das Miteinander fördern und erleichtern.

Die beiden Existenzgründerinnen sind bereits mit acht Firmen der Schweinfurter Industrie im Gespräch. Aus Firmensicht hat das bestehende Angebot in Schweinfurt viele Mängel. So können Kinder nicht durchgängig vom Kleinkindalter bis Hauptschule/Gymnasium betreut werden, außerdem seien die Öffnungszeiten der Einrichtungen für Schichtbetrieb und Mehrarbeit nicht geeignet, und besonders die Betreuung von Grundschulkindern sei schwierig.

Am liebsten würden die beiden Gründerinnen sofort loslegen, aber was ihnen noch fehlt, sind geeignete Räume. 100 bis 120 Quadratmeter bräuchten sie schon für die 20 bis 25 Kinder. Ein Einfamilienhaus mit Garten wäre ideal, um mit dem Projekt „Familiennest“ zu starten. Ihre pädagogische Überschrift haben Sandra Hanneke und Angela Lapat von Pestalozzi entliehen: „Erziehung ist Beispiel und Liebe – sonst nichts.“

Nachhaltige berufliche Integration Langzeitarbeitslose Frauen finden zurück in den Arbeitsmarkt

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erfordert die Verwirklichung der Chancengleichheit, diese umfasst auch und vor allem den Abbau geschlechtsspezifischer Diskrepanzen auf dem Arbeitsmarkt. Das Projekt NECOWALIS ist als Teil der Entwicklungspartnerschaft „RegioPlus“ aktiv in Dresden und Umland, der Sächsischen Schweiz sowie im Weißeritzkreis tätig und setzt dort verschiedene Konzepte zur besseren beruflichen Integration langzeitarbeitsloser junger Frauen um.

Charakteristisch für die Region ist eine schwierige demografische Entwicklung, aufgrund der niedrigen Geburtenrate und des

Wegzugs junger Menschen. Der wirtschaftliche Aufschwung der Region konzentriert sich auf die Berufsfelder im Informations- und Kommunikationsbereich (IuK) sowie auf die Branchen Kulturtourismus, Gesundheit, Pflege, Wellness und Freizeitaktivitäten. Für diese Tätigkeitsfelder fehlen jedoch bereits jetzt qualifizierte Fachkräfte. Diese Situation wurde der Ausgangspunkt für die Aktivitäten von NECOWALIS:

- Gewährleistung einer höheren Qualifikation, vor allem für jungen Frauen und Mädchen in Dienstleistungsberufen.
- Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) durch gezielte Kooperation, um Personal-



bedarfe zu decken und praxisrelevante Zusatzqualifikationen für die Beschäftigten zu ermöglichen.

- Entwicklung einer geschäftlichen Kooperation und Kommunikation im regionalen Unternehmensnetzwerk.
- Förderung von Persönlichkeitskompetenzen und Eigeninitiative von Beschäftigten in enger Verzahnung von Weiterbildung und praktischer Arbeit im Unternehmen.

Umgesetzt wurde das Projekt durch vier, zeitlich aufeinander folgende Aktionen in Freital,

Dippoldiswalde, Pirna und Dresden. Ein enges Zusammenwirken mit Arbeitsagenturen, ARGEn, Wirtschaftsförderung und dem Bundesverband mittelständischer Wirtschaft ermöglichte es, wirtschaftliche Tendenzen und Bedarfe in einzelnen Branchen festzustellen. Im Projekt waren schließlich 48 Firmen integriert, Unternehmen, die klar personellen Bedarf bekundeten und Einstellungen, Eignung vorausgesetzt, in Aussicht stellten.

Unter dieser Voraussetzung wurden junge, langzeitarbeitslose Frauen gezielt qualifiziert und nach Bedarf in den Firmen eingesetzt. Unternehmerseitig gewährleisteten persönliche Betreuerinnen und Betreuer eine fachspezifische Anleitung. Außerdem fand eine projektinterne Weiterbildung zu persönlichkeitsbildenden, lebenspraktischen Inhalten statt. Im Ergebnis dieser umfassenden Qualifizierung und Betreuung wurden für 26 Teilnehmerinnen Arbeitsverträge möglich (Vermittlungsquote von ca. 60 %) und sie konnten beginnen, ihre weitere berufliche Zukunft selbständig zu gestalten.

„Zukunftswerkstatt“ im Altenburger Land Bedarfsgerechte Angebote für Familien

Es gibt viele Konzepte und Ideen, um in den Kommunen und Landkreisen die Situation von Familien zu verbessern. Doch welche Strategien für den jeweiligen Landkreis geeignet sind, das hängt von vielen Faktoren ab. Im Altenburger Land in Thüringen wollte man ganz genau wissen, wo Handlungsbedarf besteht. Aus diesem Grund hat die Entwicklungspartnerschaft „FoBiSYS – Forschungs- und wirtschaftsorientiertes Bildungssystem“ zusammen mit den Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises Altenburger Land und der Stadt Altenburg eine zielgerichtete Befragung zur Situation von Frauen und jungen Familien in der Region durchgeführt. Ziel war es, Handlungsbedarfe zu identifizieren sowie Ansätze für regionale Alternativen zu entwickeln, um die Lage von Frauen und Familien sowie die Attraktivität des Landkreises zu verbessern.

Das Besondere dieser Untersuchung war, dass sie sich auf eine bestimmte Region beschränkte. Obwohl gerade auf dieser lokalen Ebene valide Informationen über die Menschen einer Region erhoben werden können, gibt es nur relativ wenig vergleichbare Studien. Statistische Kennzahlen zur demografischen Entwicklung, zur Situation am

Arbeitsmarkt etc. sind zwar vorhanden (zum Beispiel beim Thüringer Landesamt für Statistik). Eine Erhebung zu konkreten Hilfsangeboten, etablierten Unterstützungssystemen und den beruflichen Bildungschancen existierte jedoch bisher nicht. Doch wie das EQUAL-Projekt feststellte, sind diese Themen insbesondere im Hinblick auf die Steigerung der Beschäftigungsanteile von Frauen im regionalen Arbeitsmarkt, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die adäquate Reaktion auf den demografischen Wandel von besonderer Bedeutung.

Die Befragung und die Auswertung der Ergebnisse wurden in den Jahren 2006/2007 durchgeführt. Von insgesamt 5.000 Fragebögen, ausgegeben in Kindertagesstätten, Schulen, Kommunikationszentren, Verwaltungen und dem Bürgerservice in Altenburg, wurden 1.000 beantwortet. Die Ergebnisse werden zurzeit in einer Broschüre zusammengefasst und bilden die Grundlage für die Etablierung einer so genannten „Zukunftswerkstatt“ im Altenburger Land. Auf den Bedarf in der Region zugeschnitten, umfasst die „Zukunftswerkstatt“ konkrete Angebote für Familien, Hilfe zur Selbsthilfe, Beratungsleistungen sowie Betreuungs- und Bildungsangebote.

Schwerpunkte:

- Arbeitsmarktintegration für benachteiligte Jugendliche
- Entwicklung und Tests zur Kompetenzbilanzierung
- Entwicklung, Erprobung und Übertragung verschiedener praxisbezogener Lernsequenzen in Dienstleistungsberufen
- Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit Erwerbsloser durch IuK- Technologien und Selbstorganisiertes Lernen
- Vorgehensbeschreibungen für Qualifizierungen zur Förderung der Textilbranche

Koordination:

Auerhammer-Bildung-Center
GmbH
Siegfried Mehlhorn
Hammerplatz 2
08280 Aue
Tel.: 03771 5555-0
E-Mail: kontakt@abc-aue.de

www.regioplus-sachsen.de

Die EP „FoBiSYS – Forschungs- und wirtschaftsorientiertes Bildungssystem“

Ziele:

Ungleichheiten und Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt zu beseitigen und dabei Frauen und Mädchen besonders in technischen Berufsfeldern eine Perspektive zu geben.

Koordination:

Günter-Köhler-Institut
für Fügetechnik und
Werkstoffprüfung GmbH
Ute Hirsch
Am Lehrbetrieb 2
04610 Meuselwitz
Tel.: 03448 440130
E-Mail: uhirsch@ifw-jena.de

www.ifw-jena.de

Die EP „GALA – Gestaltung
altersübergreifender Lern- und
Arbeitsprozesse in kleinen
und mittleren Unternehmen“

Ziele:

Entwicklung und Erprobung
eines Leitsystems, mit dem klei-
ne und mittlere Unternehmen
bei der Bewältigung des demo-
grafischen Wandels unterstützt
werden. Mit und für Unterneh-
men werden bedarfsorientierte
Lösungen im Bereich Unterneh-
mens-, Personal-, und Produkt-
entwicklung erarbeitet. Oberstes
Ziel ist dabei die Steigerung
der Wettbewerbsfähigkeit der
Unternehmen sowie der gesam-
ten Region, um Arbeitsplätze zu
erhalten und zu schaffen.

Koordination:

Oliver Jentsch
Handwerkskammer Potsdam
Zentrum für Gewerbe-
förderung
Tel.: 033207 34-363
E-Mail: [oliver.jentsch@
hwkpotsdam.de](mailto:oliver.jentsch@hwkpotsdam.de)

Nähere Informationen zum
Projekt „Babies and Bosses“
erhalten Sie bei:
Stefan Herzog
Projektmanager
Tel.: 030 2611845

IMPRESSUM

Bestell-Nr.: A 481
Herausgeber:
Bundesministerium
für Arbeit und Soziales
Nationale Koordinierungsstelle EQUAL
53107 Bonn
<http://www.equal.de>
V.i.S.d.P.: Dr. Michael Heister
Druck:
Kraft Druck & Verlag GmbH Ettlingen
Auflage: 11.000
Gefördert durch das
Bundesministerium für
Arbeit und Soziales und
den Europäischen Sozialfonds

„Babies & Bosses“ Initiative für mehr Familienfreundlichkeit in Brandenburger Unternehmen

Im Land Brandenburg wird sich der demo-
grafische Wandel mittel- bis langfristig in
einem erheblichen Mangel an Fach- bzw.
Nachwuchskräften niederschlagen, von dem
vor allem kleine und mittlere Unternehmen
(KMU) betroffen sein werden. Zudem hat die
ökonomische Entwicklung dazu geführt, dass
junge Menschen – und hier insbesondere qua-
lifizierte Frauen – aus der Region abwandern
und eine dramatische Lücke hinterlassen.

Familienfreundliche Maßnahmen sind in
besonderer Weise geeignet, Unternehmen
und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
auf der einen Seite und der gesamten Region
auf der anderen Seite bei der Bewältigung
des demografischen Wandels zu unterstützen.
Die Schaffung attraktiver, familienfreun-
dlicher Rahmenbedingungen fördert die Ver-
einbarkeit von Beruf und Familie, was sich
positiv auf Kinderwunsch und Beschäftigungs-
bereitschaft auswirkt. Darüber hinaus erhöht
die Schaffung familienfreundlicher Arbeits-
plätze die Attraktivität von Unternehmen
und wirkt damit Abwanderungstendenzen
entgegen.

Dabei sind die Handlungsfelder vielfältig und
reichen von der systematischen Einbindung
von Beschäftigten in Elternzeit über organi-
satorische und finanzielle Unterstützungs-
angebote für die Kinderbetreuung bis hin zur
Flexibilisierung der Arbeitsorganisation. Die
vorhandenen Möglichkeiten für Unternehmen,
sich familienfreundlich aufzustellen, werden
bislang jedoch – insbesondere von KMU –
noch zu wenig genutzt.

Das EQUAL-Projekt „Babies and Bosses –
familienfreundliche Strukturen in KMU“ der
Gesellschaft für Innovationsforschung und
Beratung (GIB) in Berlin ist Teil der Entwick-
lungspartnerschaft GALA und hat diese Pro-
blematik aufgegriffen und Unternehmen aus
dem Kammerbezirk Potsdam mit gezielten
Qualifizierungs-, Beratungs- und Coaching-
Maßnahmen unterstützt. Für die Unterneh-
men ist der Nutzen klar: Durch eine geringere
Fluktuation, größere Mitarbeitermotivation
und effektivere Arbeitsorganisation wird die
wirtschaftliche Position insgesamt gestärkt.



Das Unternehmen Autopark Ehrl aus Potsdam
hat die Potenziale erkannt, die mit einer
familienfreundlichen Unternehmenskultur
verbunden sind. Das Unternehmen beschäf-
tigt 75 qualifizierte Mitarbeiter, von denen
ca. ein Drittel weiblich ist. Kundschaft und
Geschäftspartner stellen hohe Anforderun-
gen, die nur durch eine qualifizierte und
hoch motivierte Belegschaft erfüllt werden
können. Im Rahmen der aktiven Projekt-
zusammenarbeit wurde eine ganze Reihe
familienfreundlicher Angebote und Maß-
nahmen entwickelt: So erhalten Mitarbei-
terinnen und Mitarbeiter neben einer finan-
ziellen Unterstützung für die Kinderbetreuung
einen Urlaubstag zusätzlich für jedes neu-
geborene Kind. Darüber hinaus wird durch
gezielte Information angestrebt, mit den
familienfreundlichen Angeboten mehr Be-
schäftigte in typisch männlichen Berufen –
wie beispielsweise im Bereich KFZ-Werkstatt –
zu erreichen. „Es ist wichtig, dass es Projekte
wie „Babies & Bosses“ gibt, die Ideenanstöße
geben. Kleine Unternehmen sind nicht in der
Lage, sich aus eigener Kraft um diese Themen
zu kümmern“, bestätigt ein Projektteilnehmer.

Insgesamt wurden sieben kleine und mittlere
Unternehmen im Rahmen des Projektes ber-
aten und betreut.