

Beispiele aus dem Land Brandenburg

Die EQUAL-Entwicklungspartnerschaft REchoke - Förderung der Work-Life-Balance in ländlichen Regionen Brandenburgs



Annette Hayda, Pro Connections - Lernen ohne Grenzen e. V.;
 Monika Stoltmann, Arbeits- und Ausbildungsförderungsverein
 Potsdam-Mittelmark e. V.;
 Elke Steinitz, Arbeitsförderungsgesellschaft „Elbe-Elster“ mbH;
 Anne Demanowski, Technologie- und Gründerzentrum „Fläming“ GmbH;
 Frank Hartmann, Institut für Regionale Innovationsforschung Wildau;
 Veit-Stephan Zweynert, Technologie- und Gründerzentrum „Fläming“ GmbH

Autorengruppe

1. Ausgangssituation: Entvölkerung, Fachkräftemangel und Familienplanung als Privatsache

Erfahrungen aus den drei beteiligten Landkreisen Elbe-Elster, Potsdam-Mittelmark und Prignitz belegen, dass in Unternehmen, Institutionen und Verwaltungen flexible Arbeitszeitmodelle wenig oder gar nicht bekannt sind oder angewendet werden. Selten erfolgt eine bewusste Orientierung an den Bedürfnissen von Familien. In vielen Unternehmen und Einrichtungen herrscht diesbezüglich ein eher unterentwickeltes Problembewusstsein. Noch immer betrachten Arbeitgeber die Probleme, die ihren ArbeitnehmerInnen durch Mobilität, Kinderbetreuung und Pflege entstehen, als deren Privatangelegenheiten. Gerade dies veranlasst zunehmend junge Menschen mit und ohne Familie, den ländlichen Regionen den Rücken zu kehren. Damit verbunden ist eine Ausdünnung der Bevölkerungsstrukturen, perspektivisch wird auch die regionale Infrastruktur geschwächt. Dies führt wiederum zu einem Attraktivitätsverlust der Region, ein weiterer Anstieg der Arbeitslosigkeit ist die Folge. Dabei können flexible Arbeitsorganisationsmodelle, wie z. B. flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorte oder individuelle betriebliche Kinderbetreuungsmodelle, Frauen und Männern mehr Freiheiten für den eigenen Lebensentwurf und damit eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen.

Den Unternehmen erwachsen - sofern sie sich trotz zunächst erheblicher Zusatzbelastung auf neue betriebsorganisatorische Modelle einlassen - schon mittelfristig Vorteile, wie die Einsparung von Einarbeitungszeit und -kosten, höhere Mitarbeitermotivation und Identifikation mit dem Unternehmen, dadurch auch Abbau krankheitsbedingter Fehlzeiten und höhere Leistungsbereitschaft der Belegschaft bei Auftragsspitzen. Aus „soft facts“ für MitarbeiterInnen werden „hard facts“ für Unternehmen. Die wirtschaftlichen Vorteile im künftig knapper werdenden Fachkräftemarkt liegen auf der Hand.

Ziel der Entwicklungspartnerschaft REchoke ist es, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Land Brandenburg zu verbessern sowie regionale Unternehmen mit neuen arbeitsorganisatorischen Ansätzen wettbewerbsfähiger zu machen. Die Akteure wollen Unternehmen, Politik und eine breite Öffentlichkeit für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sensibilisieren. Der Grundsatz bei allen Aktivitäten ist, eine konsequente Win-win-Strategie für alle Beteiligten zu erreichen. Die Situation auf dem Arbeitsmarkt im ländlichen Raum wird in der Perspektive schwierig bleiben, vor allem für Frauen (jüngere und ältere, mit und ohne Berufsabschluss, Berufsrückkehrerinnen) und für Alleinerziehende oder Familien mit pflegebedürftigen Angehörigen. Die Entwicklungspartnerschaft REchoke arbeitet hier an konkreten Einzelfalllösungen.

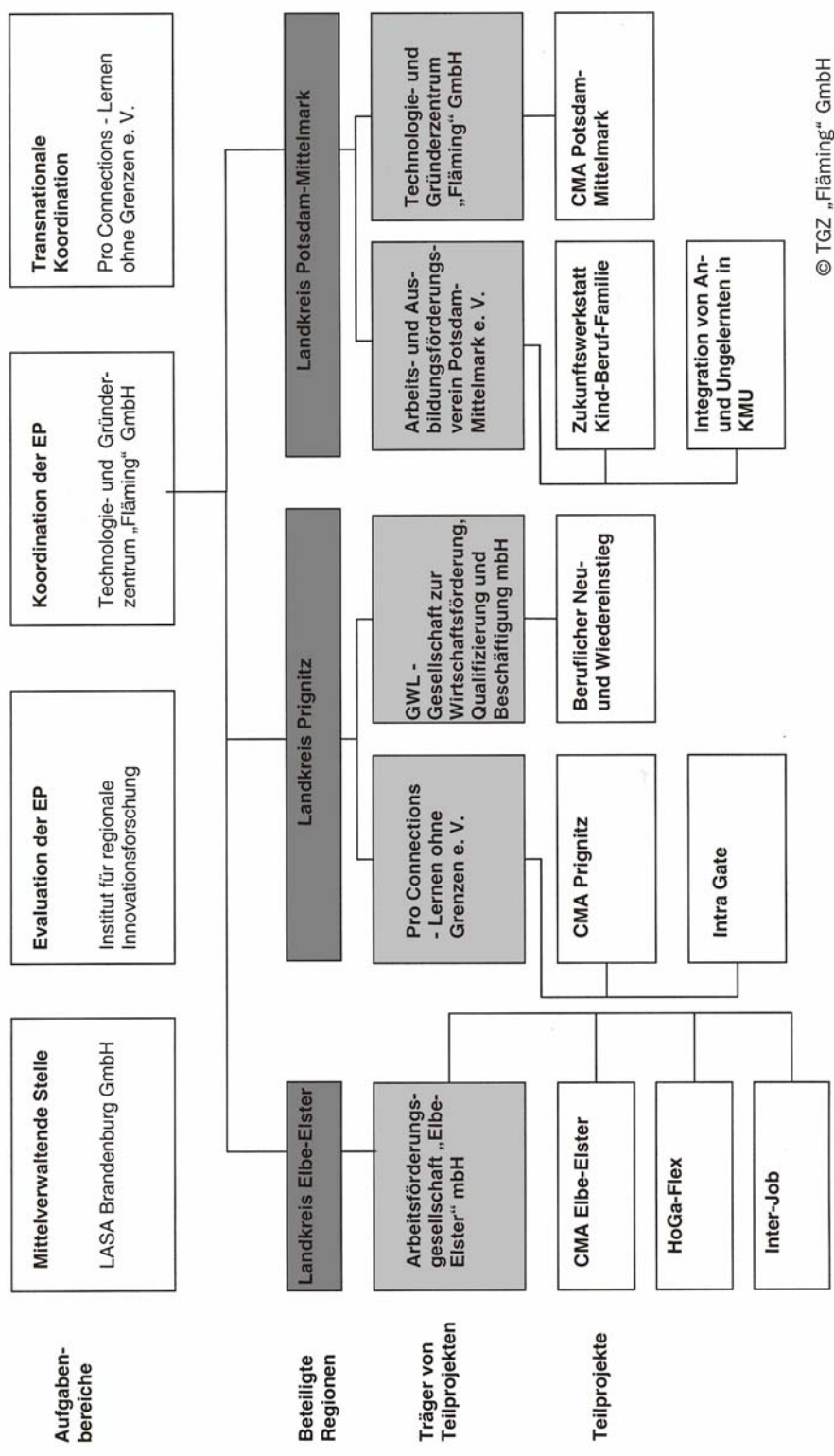
2. Das Netzwerk: Akteure und Teilprojekte

Die Entwicklungspartnerschaft REchoke ist ein Netzwerk von Trägern, die sich für die Durchführung des Projekts zusammengeschlossen haben und durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds im Rahmen der EU-Gemeinschaftsinitiative EQUAL gefördert werden. Die beteiligten Akteure sind im Organigramm (siehe Abbildung 2) dargestellt. Dabei kommt den Einrichtungen mit der Bezeichnung „Aufgabenbereiche“ eine steuernde Funktion im Netzwerk zu. Der Übersichtlichkeit halber sind die drei beteiligten Regionen/Landkreise klar gekennzeichnet. In jedem Landkreis arbeiten ein oder mehrere Träger, die wiederum für jeweils ein oder mehrere Teilprojekte verantwortlich zeichnen.

Einzelheiten zu den Teilprojekten, Trägern, strategischen und transnationalen Partnern etc. finden sich im Internet unter www.neu-start.org.

Organigramm der Entwicklungspartnerschaft (EP) RECHOKE

Abbildung 2:



3. Verbündete mit gleichem Ziel: Die strategischen PartnerInnen der EP

Eine der wichtigsten Voraussetzungen für die Realisierung von EQUAL ist die Projekteinbindung in lokale und überregionale Netzwerke. REchoke arbeitet seit 2002 eng mit dem Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen des Landes Brandenburg zusammen. Die strategische und inhaltliche Begleitung durch das Ministerium sichert dem Projekt eine kontinuierlich zielorientierte Ausrichtung seiner Aktivitäten. Gleichzeitig erhält REchoke somit die Möglichkeit, zeitnah auf sich verändernde politische, soziale und wirtschaftliche Rahmenbedingungen reagieren zu können. Regelmäßige Konferenzen zwischen der Projektkoordination und dem Ministerium sowie ein intensiver Informationsaustausch sind auch wesentlicher Indikator dafür, den vertikalen Mainstreaming-Prozess zu fördern.

Eingebunden als strategischer Partner in alle REchoke-Aktivitäten ist auch die Landesagentur für Struktur und Arbeit Brandenburg GmbH. Die LASA berät zu Inhalten und zur strategischen Kooperation gleichermaßen und nimmt an transnationalen Veranstaltungen teil. Als Bindeglied zwischen dem Ministerium und REchoke agiert die LASA Brandenburg GmbH als eine der aktivsten Partnerinnen innerhalb der EP, womit insbesondere auch das vertikale Mainstreaming forciert wird, also die angestrebte Überleitung erfolgreicher Modelle in die Arbeitsmarktpolitik des Landes.

Auch auf lokaler Ebene hat REchoke viele Partner. So arbeiten die Projekte unter anderem eng mit politischen Entscheidungsträgern, den Verwaltungen der Landkreise sowie der Kommunen zusammen. Dabei geht es sowohl um inhaltliche Kooperationen als auch darum, dass die Landkreise und Kommunen die Projekte finanziell unterstützen und so die Kofinanzierung absichern. Gerade Letzteres verläuft nicht immer problemlos. Ändern sich die politischen Rahmenbedingungen, können zunächst zugesagte Finanzierungen wegbrechen. In der Vergangenheit waren hier Interventionen seitens des Ministeriums und der LASA Brandenburg GmbH oft hilfreich, um eine für alle Beteiligten machbare Lösung zu finden und die regionalen Partner im Rahmen ihrer Möglichkeiten weiterhin als Kofinanzierungspartner zu behalten.

Ein wichtiger strategischer Partner ist auch die Bundesagentur für Arbeit. In vielen Teilprojekten von REchoke sind inhaltliche und finanzielle Absprachen mit der Arbeitsagentur elementarer Bestandteil für die Realisierung geplanter Vorhaben. Aber auch hier tangieren veränderte Rahmenbedingungen ehemals fixierte Ziele und Finanzierungsformen. Gemeinsam müssen die Verantwortlichen der Teilprojekte und der Arbeitsagenturen zeitnah und flexibel darauf reagieren. Damit das möglich ist, müssen die Teilprojekte und die regionalen Geschäftsstellen der Arbeitsagenturen eng zusammenarbeiten. Sehr gut gelingt dies beispielsweise mit der Pritzwalker Geschäftsstelle im Arbeitsagenturbezirk Neuruppin.

Schon in der Antragsphase fungierte diese Geschäftsstelle als beratende Instanz für die REchoke-Träger und Arbeitsagenturen. Parallel dazu wurde eine mögliche Beteiligung seitens der Pritzwalker Arbeitsagentur am Teilprojekt IntraGate erarbeitet. Die intensiven Absprachen zwischen dem Projektträger Pro Connections e. V. und der Geschäftsstelle waren und sind Voraussetzung für flexibles Handeln. Im Ergebnis dieser Zusammenarbeit konnten schon verschiedene zielgruppenspezifische Maßnahmen und gemeinsame Veranstaltungen umgesetzt werden.

4. Sensibilisierung von KMU - eine echte Herausforderung

Die EP REchoke hat mithilfe externer Experten eine Methode entwickelt, mit der KMU sensibilisiert und für eine Zusammenarbeit gewonnen werden können.

Die Methode wurde erstellt

- unter Leitung der koordinierenden Stelle (Administration, Finanzierung) sowie
- unter Mitarbeit der Teilprojekte der EP (Workshops, Absprachen) und
- unter fachlicher Anleitung durch die Coaching-Management-Agentur (CMA) Potsdam-Mittelmark.

Vorgehensweise

1. Die Erfahrungen aus den KMU-Kontakten in 2002 führten zu dem Entschluss, zunächst eine fundierte Datenbasis zum Stand des Umgangs von KMU mit Modellen familienfreundlicher Arbeitsorganisation zu erstellen. Gemeinsam mit einem Institut der TU Dresden wurde ein Fragebogen für KMU und Einrichtungen entwickelt. Insgesamt 1.500 verschickte Fragebögen (je Region ca. 500) ergaben einen Rücklauf von 197, was einer Rücklaufquote von 13 % entspricht. Diese KMU repräsentieren 7.309 Beschäftigte, davon 3.166 Frauen (ca. 43 %). Damit hatte REchoke eine hinreichende Datenbasis. Gleichzeitig nutzten die MitarbeiterInnen der Teilprojekte die Rückläufe aus der Befragung zur Kontaktaufnahme mit Unternehmen und Einrichtungen.
2. Unternehmen, die geantwortet hatten, bekamen eine IST-Analyse zum Stand familienfreundlicher Modelle angeboten. Mit interessierten Unternehmen wurden Kooperationsvereinbarungen zur Durchführung der Analyse abgeschlossen. Die IST-Analyse liefert konkrete Handlungsempfehlungen zum Beispiel für die Einführung neuer Modelle familienfreundlicher Arbeitsorganisation in den Unternehmen.
3. Diese familienfreundlichen Modelle werden gemeinsam mit externen Experten entwickelt und in den Betrieben erprobt. Das können beispielsweise familienfreundlichere Schichtsysteme oder auch Telearbeit sein.

Die IST-Analyse: Wie familienfreundlich ist Ihr Betrieb?

Die IST-Analyse der Familienfreundlichkeit wurde auf wissenschaftlicher Basis von einer Organisationsberaterin direkt für KMU entwickelt. Verantwortliches REchoke-Teilprojekt ist die Coaching-Management-Agentur (CMA) Potsdam-Mittelmark. Mittels Fragebogen werden die Belegschaft und die Unternehmensleitung befragt. Dabei werden nicht nur die Fakten abgefragt („IST“-Situation), sondern es werden beide Seiten danach befragt, wie zufrieden sie mit ihrer Situation im Betrieb sind.

Die Auswertung dieser komplexen Themengruppen ermöglicht eine klare Sicht auf den Stand der familienfreundlichen Organisation, auf Wünsche und Bedürfnisse der Belegschaft sowie auf die Einstellung der Unternehmensleitung zu Fragen der Flexibilisierung. Sie gibt darüber hinaus Empfehlungen für die Entwicklung von Modellen, die auf das Unternehmen zugeschnitten sind. Diese Empfehlungen sind die Basis für die Umsetzungs- und Erprobungsphase. Die Modelle werden dann gemeinsam mit der Unternehmensleitung und Belegschaftsvertretern entwickelt und erprobt.

Zunächst hatte die CMA Potsdam-Mittelmark die IST-Analyse erprobt. Nachdem abzusehen war, dass die IST-Analyse eine praktikable Methode ist, verbreitete das TGZ Belzig als koordinierende Stelle der Entwicklungspartnerschaft REchoke diese Methode als Good-Practice-Beispiel innerhalb der Entwicklungspartnerschaft. Inzwischen wenden einige Teilprojekte die IST-Analyse schon an, die anderen Teilprojekte arbeiten daran.

Mit dieser Methode hat die EP REchoke eine Innovation hinsichtlich der Kooperation mit KMU bei der Entwicklung familienfreundlicher Arbeitsorganisations-Modelle entwickelt, die derzeit erprobt wird. Im weiteren Projektverlauf bis Mitte 2005 kann die Methode gefestigt, erweitert und ggf. transferiert werden.

Abbildung 3: Auszug aus der IST-Analyse der Familienfreundlichkeit
(© Simone Sawitzki, B²EGO)

Auszug aus dem Fragebogen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

[A1] Fragen zur Arbeitszeit

Ihre Bewertung der Situation


stimme voll zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme überhaupt nicht zu
1	2	3	4

Keine Angabe, weiß nicht

?

Ihre Zufriedenheit damit

sehr zufrieden

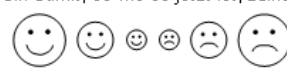


sehr unzufrieden

[1] Im Betrieb wird Teilzeitarbeit angeboten

Ich bin damit, so wie es jetzt ist, zufrieden


1 2 3 4 ?



[2] Ich kann bei der Gestaltung meiner eigenen Arbeitszeit mitreden.

Ich bin damit, so wie es jetzt ist, zufrieden

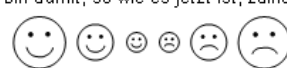
1 2 3 4 ?



[3] Ich mache viele Überstunden.

Ich bin damit, so wie es jetzt ist, zufrieden


1 2 3 4 ?



[4] Ich kann die gemachten Überstunden zügig wieder abbauen.

Ich bin damit, so wie es jetzt ist, zufrieden


1 2 3 4 ?



[5] Mitarbeiter/innen in Elternzeit (=Erziehungsurlaub) können stundenweise im Betrieb arbeiten.

Ich bin damit, so wie es jetzt ist, zufrieden


1 2 3 4 ?



[6] Viele Mitarbeiter/innen kommen nach der Elternzeit teil- oder vollzeit zurück in den Betrieb.

Ich bin damit, so wie es jetzt ist, zufrieden


1 2 3 4 ?



[7] Bei der Urlaubsplanung wird auf Mitarbeiter/innen mit Kindern Rücksicht genommen.

Ich bin damit, so wie es jetzt ist, zufrieden

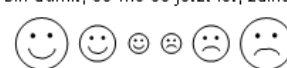
1 2 3 4 ?



[8] Es gibt spezielle Arbeitszeiten für Mitarbeiter/innen mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen.

Ich bin damit, so wie es jetzt ist, zufrieden

1 2 3 4 ?



Im Jahr 2004 führt die EP brandenburgweit einen Wettbewerb durch mit dem Titel „Job und Familie - das geht! Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit in Brandenburger Unternehmen“. Unter Schirmherrschaft des Brandenburger Sozialministers Günter Baaske und in Zusammenarbeit mit dem MASGF und dem Brandenburger Wirtschaftsministerium werden KMU, die familienfreundliches Arbeiten ermöglichen, gesucht und prämiert.

5. Die Suche nach neuen Lösungen in der Einzelfallberatung

Einige REchoke-Teilprojekte betreuen im Einzelfallmanagement Frauen und Männer, die Beruf und Familie auf Grund von Arbeitslosigkeit nicht vereinbaren können. So auch das REchoke-Teilprojekt „Integration von An- und Ungelernten in KMU“ (Träger: Arbeits- und Ausbildungsförderungsverein Potsdam-Mittelmark e. V.). In diesem Projekt kommt es darauf an, den TeilnehmerInnen (An- und Ungelernte mit Erziehungsverantwortung, ElternzeitlerInnen und BerufsrückkehrerInnen) zu helfen, ihre eigenen Stärken und Ressourcen zu erkennen. Gerade dieses Klientel hat oft bei der Suche nach einer Ausbildung oder Arbeit Erfahrungen machen müssen, die am Selbstwertgefühl zweifeln lassen und Resignation und Frustration zur Folge haben. Da es sich bei den TeilnehmerInnen vor allem um allein erziehende Mütter mit oft mehreren Kindern handelt, spielen Fragen und Probleme der Kinderbetreuung und Mobilität eine große Rolle.

Der Ansatz des Projektes geht von den Potenzialen der TeilnehmerInnen aus. Dabei ist die ganzheitliche Betrachtung und Beratung der Persönlichkeit eine entscheidende Herangehensweise. Gefordert werden aber auch Aktivität und Eigeninitiative der zu Betreuenden. Beides zusammen, die ganzheitliche Betreuung und die Forderung nach Eigeninitiative, gehören zum Empowerment-Konzept („Selbstbefähigung“, „Stärkung von Autonomie und Eigenmacht“) des Projekts. Denn ohne aktives Mitwirken des Einzelnen, möglichst mit Einbeziehung der Familie, ist Beratung und Betreuung bis zur erfolgreichen Integration ins Bildungs- und Berufsleben selten nachhaltig.

Für die Umsetzung dieses Konzepts wurde ein neues Produkt entwickelt - das „Training nach Maß“. Training nach Maß ist der Start für das Einzelfallmanagement, in dem einmalige, individuelle Lösungswege mit den TeilnehmerInnen erarbeitet und sinnvolle Jobmodelle, Ausbildungs- und Berufswegeplanungen und soziale bzw. familiäre Sicherungen entwickelt werden.

Was ist „Training nach Maß“?

„Training nach Maß“ ist nach unserem Verständnis eine spezifische Methode der Potenzialanalyse für An- und Ungelernte mit Erziehungsverantwortung.

Ziel:

- Analyse der Potenziale und Ressourcen der TeilnehmerInnen;
- Ausloten aller Denk- und Verhaltensweisen bei Beachtung der Wechselwirkung von Persönlichkeits- und Fachkompetenz;
- Aufdecken der Vereinbarkeitsprobleme von Beruf und Familie bzw. aller Hemmnisse;
- Motivierung und Aktivierung zur Lösung der beruflichen und familiären Probleme, insbesondere zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf;
- zielgerichtete zukünftige Lebensplanung in Richtung neuer Arbeitsaufnahme bzw. Ausbildungsbeginn mit enger Orientierung am realen aktuellen Berufs- und Arbeitsmarkt.

Inhalt:

- Assessment mit praktischer Betätigung in Werkstätten (Schmiede, Tischlerei, Goldschmiede) zur Vermittlung von erlebbarem Erfolg und zur Gewinnung von Erkenntnissen zur Struktur, zum Sozialverhalten und zur psychischen Konstitution der Persönlichkeiten der TeilnehmerInnen (sog. Soft-Skills);
- praxisnahe Vermittlung von Berufsbildern, die in der Region am Arbeitsmarkt nachgefragt werden durch Exkursion in Firmen der Region, Fachgespräche mit Praktikern aus kleinen und mittelständischen Unternehmen und aus der Bildungsbranche (Metallbau, Landwirtschaft, sozialer Pflegebereich, Hotel- und Gaststättenwesen bzw. Tourismus);



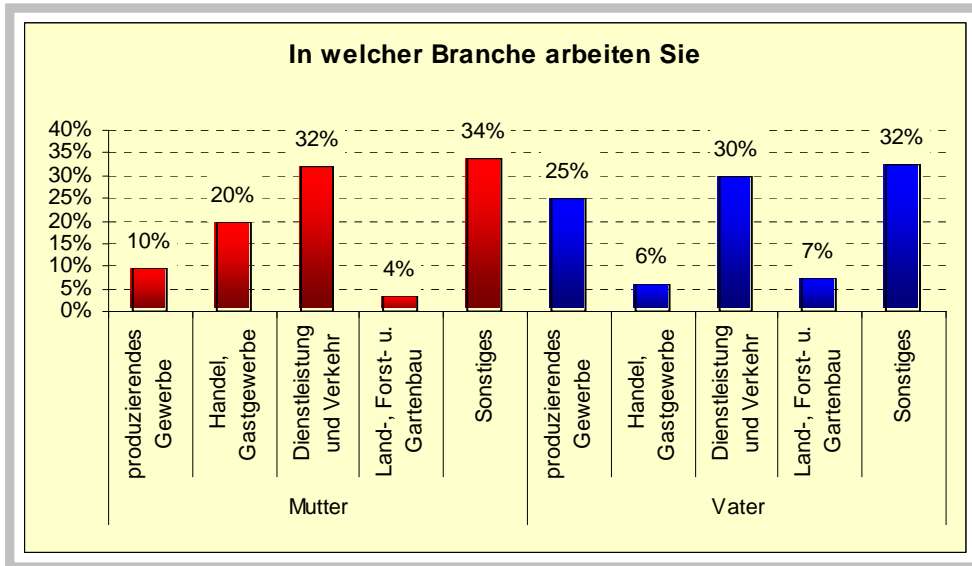
- Intensivtraining zur Nutzung des PC für lebenslanges Lernen, als weltweite Informationsquelle, für Internetrecherchen zu Berufsbildern, Firmenprofile, Ausbildungsangebote und Stellensuche;
- problemorientiertes Kommunikations- und Motivationstraining;
- Grundlagen des Arbeits- und Familienrechts.

6. Kita-Betreuung und Tagesmütter - für Kommunen ein Problem?

Die Coaching-Management-Agentur (CMA) Elbe-Elster (Träger: Arbeitsförderungsgesellschaft „Elbe-Elster“ mbH) hat in 26 Kindereinrichtungen unterschiedlicher Trägerschaft eine Befragung durchgeführt und konnte feststellen, dass zwar ein großer Teil der Befragten mit den Betreuungszeiten in den Einrichtungen zufrieden ist, dass es aber weitere Bedürfnisse in Richtung Flexibilisierung der Betreuungszeiten gibt.

Dies hängt vor allem damit zusammen, dass die Arbeitszeiten in den Unternehmen flexibler geworden sind und dass die Dienstleistungsbranche, in der variable Arbeitszeiten an der Tagesordnung sind, sich zur prosperierenden Branche der Region entwickelt. Auf diese Problematik muss sich auch die Kinderbetreuung einstellen, die Einrichtungen müssen sich mehr und mehr zum Dienstleister für Eltern und Familien entwickeln.

Abbildung 4:

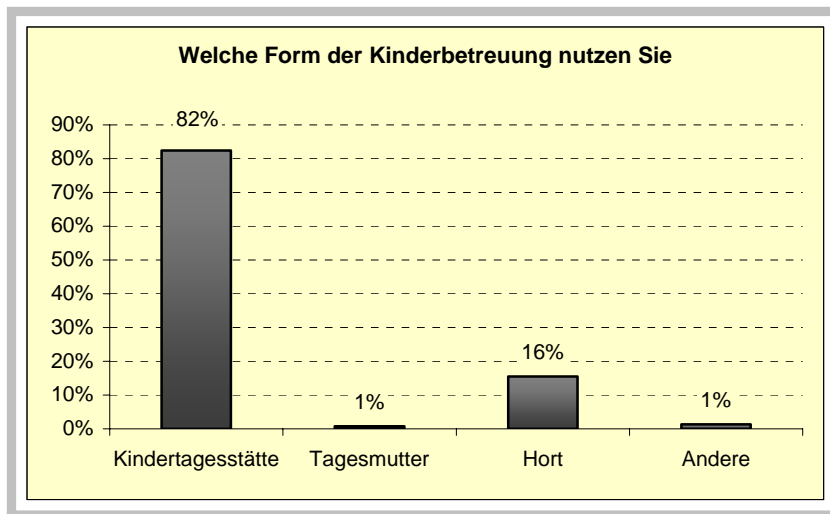


Von den 111 Kindereinrichtungen im Landkreis Elbe-Elster befinden sich zurzeit noch 81 in Trägerschaft der Kommunen und 2 Einrichtungen werden privat geführt. 25 Einrichtungen werden von Freien Trägern wie z. B. Kirchen, Vereinen oder dem Deutschen Roten Kreuz betrieben. 3 Einrichtungen befinden sich in Trägerschaft des Landkreises. Diese Zahlen sagen schon sehr viel über die Situation im Landkreis aus und machen deutlich, dass die Kommunen die Kinderbetreuung in ihrer Hand als wichtigen Standortfaktor begriffen haben und sie deshalb auch behalten wollen.

Die Befragung ergab aber auch, dass viele Eltern über den Einsatz von Tagesmüttern nicht oder nur unzureichend informiert sind. Es ergab sich, dass die Mehrheit der Kommunen nicht daran interessiert scheint, die Eltern über die Möglichkeiten, die ihnen Tagespflege bieten kann, aufzuklären. Es geht ihnen an erster Stelle um die Auslastung der eigenen Einrichtungen. Damit verbunden sein müsste aber eine größere Flexibilität bei den Öffnungszeiten. Außerdem besteht der Bedarf, Betreuung für bestimmte Tage und Zeiten zu buchen. Solche Angebote werden jedoch nur in einer geringen Zahl von Einrichtungen praktiziert. In der Mehrheit hält man an starren Systemen fest.

Aus zahlreichen Gesprächen mit Eltern wissen die Projektmitarbeiterinnen, dass viele der Meinung sind, sich eine Tagesmutter nicht leisten zu können. An dieser Stelle wird deutlich, dass die Eltern unzureichend über ihr Wunsch- und Wahlrecht zur Kinderbetreuung informiert sind. Im Landkreis arbeiten 9 Frauen als Tagesmutter, die vorrangig Kinder von 0-2 Jahren betreuen. Darüber hinaus werden ältere Kinder nach Schließung von Einrichtungen durch eine Tagesmutter betreut. Oder es erfolgt eine Früh- oder Spätbetreuung für SchichtarbeiterInnen - bei der jeweiligen Tagesmutter oder in der elterlichen Wohnung.

Abbildung 5:



Durch die CMA Elbe-Elster wurden seit Jahresanfang 2003 mehr als 30 Frauen zu Tagesmüttern ausgebildet. Inzwischen haben vier die Arbeit als Tagesmutter aufgenommen.

Aufgrund der zurückgehenden Kinderzahlen im Landkreis werden in den nächsten Jahren weitere Einrichtungen gerade in den peripheren Randregionen des Landkreises schließen. Für Eltern, die in diesen Gebieten leben, bedeutet das eine größere Belastung, weil die Wege zu den Betreuungseinrichtungen viel weiter werden. Hier bietet sich für Tagesmütter oder -väter eine Chance, wohnortnahe Kinderbetreuung anzubieten, die die Eltern entlastet. Bei kurzen Wegen können zudem auch Großeltern oder größere Geschwister die Kinder abholen.

Die Coaching-Management-Agentur Elbe-Elster hat in fast allen Ämtern des Landkreises vorgesprochen, um die Einstellung der MitarbeiterInnen zur Tagespflege zu erfahren. Die Mehrzahl stand dem positiv gegenüber. Sie sehen Tagespflege als ergänzendes Angebot für Sonderfälle, zum Abdecken von Randzeiten und bei Problemfällen. Deshalb wird das Projekt in Zusammenarbeit mit dem Jugendamt des Landkreises in dieser Problematik weiterarbeiten. Ziel ist es, eine Tagesmutter/-väter-Agentur zu gründen, die sich im Landkreis etabliert und die für die Tagespflege und weitere familienfreundliche Dienstleistungen zur Unterstützung der arbeitenden Eltern zur Verfügung steht.



7. Gender-Mainstreaming einmal anders

Die Entwicklungspartnerschaft hat sich zur Anwendung des Gender-Mainstreaming-Prinzips verpflichtet und wendet seit ihrem Bestehen diese Methode in allen Bereichen an. Alle MitarbeiterInnen der Teilprojekte wurden zum Thema geschult, sodass es in der täglichen Arbeit leichter fällt, auf die unterschiedlichen Interessen von Männern und Frauen einzugehen - sei es in der Einzelberatung, bei Veranstaltungsorganisation, Öffentlichkeitsarbeit oder innerhalb der eigenen Organisation.

Praxisbeispiel 1: Väterquiz und Väterfest in Potsdam-Mittelmark

Die Mitarbeiterinnen des REchoke-Teilprojektes CMA Potsdam-Mittelmark (Träger: Technologie- und Gründerzentrum „Fläming“ GmbH in Belzig) stellten nach einem Jahr Projektarbeit fest, dass ihre Angebote (Einzelcoaching, Gruppencoaching, Abendveranstaltungen) hauptsächlich von Frauen genutzt wurden. Mögliche Ursachen dafür könnten sein, dass Frauen in der Regel eher Beratungsangebote nutzen, sich umfassender zu allen Themen, die Familie betreffend, informieren und auch häufiger in den Maßnahmen für Arbeitslose vertreten sind (höhere Frauenarbeitslosigkeit). Es ist aber aus vielen Untersuchungen bekannt, dass immer mehr Männer sich ebenfalls für die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf interessieren bzw. selbst Probleme mit der Vereinbarkeit haben. Deshalb stellt sich die Frage, wie auch diese Männer mit den Angeboten erreicht werden können. Hier waren originelle Ideen gefragt.

In Zusammenarbeit mit Mannege - Beratung für Männer Berlin e. V. wurde zum Herrentag 2003 in der Presse im Landkreis Potsdam-Mittelmark ein Väterquiz in den regionalen Zeitungen veröffentlicht. Gewinnen konnten die Väter Gutscheine für den Besuch der Therme in Belzig zusammen mit ihrem Kind. Die Resonanz auf das Quiz war sehr positiv. Viele Väter beantworteten die Fragen nach der Schuhgröße ihres Kindes oder wann sie das letzte Mal einen ganzen Tag mit ihrem Kind verbracht hatten. Und auch die Zeitungen interessierten sich für das Thema.

Das Quiz war der erste Schritt, mit dem Väter angesprochen werden sollten. Im August 2003 lud das TGZ zu einem Väter-Kind-Fest nach Belzig ein. Neben Spiel und Spaß konnten die Väter - und Mütter - mit den Beraterinnen der CMA Potsdam-Mittelmark, den Beratern von Mannege e. V. und auch mit anderen Vätern ins Gespräch kommen.



Väterfest im TGZ in Belzig

Praxisbeispiel 2: Gender Mainstreaming in Verwaltungen

Die Coaching-Management-Agenturen (CMA) der Landkreise Prignitz und Elbe-Elster verfolgen explizit das Ziel, in kommunalen und Kreisverwaltungen das Gender-Mainstreaming-Prinzip zu implementieren. Beide Landkreise sind in die Aktivitäten der CMA eingebunden, inhaltlich und finanziell. Für die Umsetzung ist die Top-Down-Strategie, ebenso wie die Bottom-Up-Strategie gleichermaßen notwendig.

In Elbe-Elster wurde der Fragebogen zur IST-Analyse der Familienfreundlichkeit an die MitarbeiterInnen der gesamten Kreisverwaltung verteilt. Damit wurde die Verwaltung auch unter dem Aspekt eines regionalen Arbeitgebers analysiert. Hieraus kann jetzt Handlungsbedarf für familienfreundliche Arbeitszeit- und -organisationsmodelle abgeleitet werden. Darüber hinaus geht es aber auch darum, spezielle Aktionsbereiche für die Umsetzung genderorientierter Maßnahmen innerhalb der Verwaltung herauszustellen. Die Kreisverwaltung Elbe-Elster zeigte sich diesbezüglich sehr kooperativ. Im Jahr 2004 ist die Einführung von Gender-Vorhaben anvisiert. Auch die Verwaltungsvorschriften der Kreisverwaltung Elbe-Elster sollen „gegendert“ werden.

Einen etwas anderen Weg ging die Coaching-Management-Agentur in der Prignitz. In Anlehnung an den Fragebogen der IST-Analyse entwickelten die MitarbeiterInnen einen Fragebogen u. a. auch für die Verwaltungen. Bislang wurde die Befragung in vier kommunalen Verwaltungen durchgeführt, in zwei weiteren wird die Befragung vorbereitet. Intensive Gespräche bestehen auch zwischen der CMA und dem Fachbereich Gesundheit und Soziales des Landkreises Prignitz.

Auch in ihren täglichen Arbeitskontakten mit regionalen Akteuren thematisieren die MitarbeiterInnen der CMA Prignitz Gender Mainstreaming regelmäßig:

- Auf Veranstaltungen wird nachdrücklich auf Gender Mainstreaming hingewiesen.
- Bei Fördervorhaben kleinerer regionaler Projekte werden AntragstellerInnen sowie die ZuwendungsgeberInnen dahingehend sensibilisiert.
- Die regionale EQUAL-Kerngruppe (VertreterInnen aus Verwaltungen, Arbeitsagentur, Gleichstellungsbeauftragte, Bildungs- und Beschäftigungsträger, sonstige AkteurInnen) ist ebenfalls Indikator für die Einführung von genderorientierter Handlungen und Maßnahmen. Quartalsweise Arbeitstreffen bilden dafür die Grundlage.
- Die CMA entwickelte eine Gender-Checkliste sowie einen Handlungsleitfaden für die Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Verwaltung. Erreicht werden soll die schrittweise Planung und Realisierung dieses Handlungsprinzips - doch dieser Prozess ist langwierig. Die Reaktionen seitens der EntscheidungsträgerInnen sind eher zurückhaltend. In zwei kommunalen Verwaltungen sind erste Ansätze einer diesbezüglichen Kooperation erkennbar. Bei weiteren bedarf es noch einer sehr intensiven und langfristigen Sensibilisierungsphase. Ebenso wie in Elbe-Elster werden Verwaltungsvorschriften bzw. Satzungen mit Unterstützung des G.I.S.A.-Institutes in Magdeburg gegendert.

AkteurInnen aus der Prignitz und aus Elbe-Elster bemühen sich um die Adaption von Lösungsansätzen bei der Umsetzung genderorientierter Maßnahmen in den Verwaltungen. In 2004 wird eine Zielvereinbarung zwischen den Landkreisen angestrebt, welche den überregionalen Erfahrungstransfer untermauern soll.

8. Transnationale Partnerschaft - neue Dimensionen europäischer Zusammenarbeit

Im Vergleich zu vorangegangenen EU-Programmen fördert EQUAL eine ergebnis- und zielorientierte Kooperation zwischen den Ländern Europas. Die neue Qualität besteht u. a. darin, transnationale Lösungsansätze für ausgewählte Themenfelder zu entwickeln bzw. diese länderübergreifend zu übertragen. In einer Vereinbarung, dem „transnational cooperation agreement“, sind Zeit- und Aktivitätenplanung sowie die Organisationsstruktur aller Partnerländer festgeschrieben. Der deutschen Seite obliegt im Rahmen dieses Agreements das Thema: Sensibilisierung von Entscheidungsebenen, (Gender) Mainstreaming sowie interkulturelle Prozessbegleitung und übergreifendes Monitoring. Für die transnationale Koordinierung von REchoke ist Pro Connections e. V. verantwortlich und steht in enger Verbindung zu den KoordinatorInnen der jeweiligen Länder.

REchoke arbeitet mit Portugal, Frankreich und Spanien zusammen. Unter dem Namen TEAM (Transnationality Equality And Mainstreaming) mit einem eigens für diese Partnerschaft entwickelten Logo wird gemeinsam weit mehr angestrebt, als in der Vereinbarung fixiert ist.

Bereits jetzt ist ein Großteil der festgeschriebenen Aufgaben und Ziele erfüllt. Bislang wurden drei internationale Konferenzen bzw. Workshops zu den Themen: Interventionsmethoden, Marketing-Strategien sowie Zeitmanagement von Führungskräften durchgeführt.



Der effektiven Kooperation aller Partner musste jedoch Zeit und interkulturelle Sensibilisierung aller Beteiligten vorausgehen. REchoke nahm diese Herausforderung an und setzte neue Akzente. So wurden die festgeschriebenen transnationalen Meetings durch bilaterale Arbeitstreffen ergänzt. Von ihnen gingen klare Impulse für die zielorientierte Entwicklung der nationalen und internationalen Projekte aus. Schnittstellen zwischen den Projekten wurden definiert sowie Transfer- und Adaptionmöglichkeiten sondiert. Interkulturelle Besonderheiten konnten als bereichernder Erfahrungsschatz in die Arbeit mit einfließen. Die transnationale Arbeit in EQUAL ist mehr, als nur Erfahrungsaustausch zwischen Akteuren aus unterschiedlichen Ländern. Vielmehr erschließt diese Zusammenarbeit Transfer-Potenziale, wie folgende Beispiele belegen.

Spielend sensibilisieren - ein Transfer aus Portugal

Die Entwicklungspartnerschaft aus Portugal entwickelte unter anderem didaktische Lehr- und Lernmaterialien für Schulen sowie Spiele für Kindergarten- und Schulkinder, die das herkömmliche Rollenverständnis von Frau und Mann thematisieren. Die Spiele sollen auch in den portugiesischen Familien ein Nachdenken über die vorherrschenden, traditionellen Rollenauffassungen anregen. Faszinierend an diesem Ansatz ist, dass die Spiele in ganz Portugal verbreitet werden sollen. Hier wird die portugiesische EQUAL-Programmsteuerung einen wichtigen Beitrag zum Mainstreaming leisten. REchoke möchte die „Spiele“-Methode in Kinderbetreuungseinrichtungen und Schulen prüfen, die Spiele inhaltlich und didaktisch überarbeiten.

Netzwerkarbeit auf Spanisch

Auch unsere spanischen Partner zeigen mit ihrer Arbeit, dass ein Hinsehen und Sich-anregelassen von hohem Wert für die eigene Netzwerkarbeit sein kann. In einer ländlichen Region um A Coruna im Nordwesten Spaniens arbeiten acht Kommunen (Gemeinden) eng mit der Entwicklungspartnerschaft Deloa zusammen. Hier wird Verzahnung von Struktur- und Beschäftigungsförderung im wahrsten Sinne des Wortes praktiziert. Zunächst wurden mit LEADER-Mitteln dem Verfall anheim gegebene, aufgrund des Strukturbruchs leer stehende kommunale Schulgebäude saniert und modernisiert. Dies allein ist noch nicht bemerkenswert. Eine Verzahnung erfolgt nun bei der Nutzung der Gebäude im Rahmen des EQUAL-Projekts als Ganztagschule (Hort), als Bildungs- oder Weiterbildungszentrum für Erwachsene sowie als Raum für Angebote und Veranstaltungen insbesondere für Frauen, die sich auf die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit vorbereiten. Ein Fahrdienst wurde eingerichtet und kann mit EQUAL-Mitteln kofinanziert werden, der diese Angebote auch für Personen in abgelegenen Ortsteilen zugänglich macht. Die Kommunen unterstützen die Entwicklungspartnerschaft Deloa beim Aufbau einer privaten Kita, indem sie bestehende gesetzliche Regeln zu Fahrdiensten (Wettbewerbsrecht) an die neue Situation anpassen. Uns beeindruckte bei den spanischen Partnern die Win-win-Situation dieser privat-public partnership.

REchoke hat erreicht, dass sich internationale und nationale Projektarbeit wechselseitig durchdringen. Da Lösungsansätze transnationaler Partner unmittelbar in die nationale Arbeit einbezogen werden, geht die transnationale Arbeit über die Vorgaben der Vereinbarung hinaus. Und auch nach Ende der Förderung werden diese Kooperationen als elementarer Bestandteil internationaler Netzwerkstrukturen bestehen bleiben.



Transnationales Treffen in Tours November 2003

9. Die Evaluation der Entwicklungspartnerschaft: Innovationen sind gefragt

Die Evaluation der Entwicklungspartnerschaft ist eine wichtige Komponente des Qualitätssicherungssystems. Sie wird, bezogen auf die Erreichung verschiedener Ziele, begleitend durchgeführt und überprüft, ob die gesteckten Ziele erreicht werden. Evaluert wird sowohl die Arbeit der Teilprojekte als auch die der Entwicklungspartnerschaft insgesamt. Die Evaluierung kombiniert Dokumentenstudium, Befragung und teilnehmende Beobachtung als Methoden der empirischen Sozialforschung. Evaluator ist das Institut für regionale Innovationsforschung in Wildau.

Die Evaluation vollzieht sich im Spannungsverhältnis von begleitender, formativer Herangehensweise mit enger Kopplung an die Entwicklungspartnerschaft einerseits und dem Einbringen objektivierender, neutraler Sichtweisen auf die Entwicklungspartnerschaft andererseits. Obwohl die Evaluation ein Bestandteil der Partnerschaft ist, der Evaluator vertrauensvoll mit den Akteuren zusammenarbeitet und diese auch durch die Rückkopplung von im Evaluationsprozess gewonnenem Wissen in ihrem Entwicklungsprozess unterstützt, strebt sie nach Neutralität.

Im Zentrum steht die Bewertung der Ziel-, Prozess- und Kontext-Innovationen in Bezug auf die gesetzten Ziele sowie die Nachhaltigkeit dieser Innovationen. Die im Evaluationsprozess entwickelten Kriterien beziehen sich folglich auf den Verlauf der Entwicklung der Partnerschaft, auf die Ergebnisse sowie auf nachhaltige Wirkungen des Gesamtprozesses. Stand am Beginn der Evaluation der Verlauf der Projekte im Mittelpunkt, sind es inzwischen die Ergebnisse und nachhaltigen Wirkungen.

Die Analyse und Bewertung von Verlauf, Ergebnissen sowie Wirkungen erfolgt insbesondere auf drei Ebenen:

- Ebene der Entwicklungspartnerschaft
- Teilprojekt-Ebene
- Transnationale Ebene

Schwerpunkt der Analyse ist die Ebene der Entwicklungspartnerschaft. Die Bewertung der anderen beiden Ebenen dient vor allem der Ableitung von Schlussfolgerungen und Hinweisen für die Koordination sowie der Einschätzung der Partnerschaft als Ganzes.

In den neun Teilprojekten der Entwicklungspartnerschaft werden Innovationen im Sinne der Entwicklung und Anwendung neuer Ansätze, Methoden und Modelle angestrebt.

Zu den sich abzeichnenden und mainstreaming-fähigen Zielinnovationen gehören:

- familienfreundliche Arbeitszeit- und Arbeitsorganisationsmodelle (z. B. familienfreundliche Schichtsysteme und Teilzeit),
- Kinderbetreuungsmodelle (z. B. KMU-Belegplätze, Tagesmütter in Kitas in der Früh- und Anschlussbetreuung),
- Qualifizierungsmaßnahmen (z. B. für An- und Ungelernte mit Erziehungsverantwortung).

Für die Entwicklungspartnerschaft ist hierbei kennzeichnend, dass in der Regel mehrere Teilprojekte an diesen Innovationen beteiligt sind und sie spezifisch, etwa bezogen auf ausgewählte Branchen oder Zielgruppen, gestalten. Hierdurch sind günstige Voraussetzungen für die Dissemination und den Transfer (mainstreaming) erprobter Innovationen zwischen den beteiligten Landkreisen und ggf. über diese hinaus gegeben. Der Vergleich zwischen den Ansätzen dürfte die Ermittlung von Best Practice ermöglichen. Beispiele für Prozessinnovationen, an denen die Entwicklungspartnerschaft arbeitet, sind neue Formen der Sensibilisierung für und Einbindung von Unternehmen in die Thematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder auch neue Formen des Einzelcoaching.

Wohl am schwierigsten zu realisieren sind für EQUAL-Entwicklungspartnerschaften die so genannten Kontextinnovationen, bei denen es um neue Strukturen geht, denn oft erweist sich das „Alte“ stärker als das zeitlich begrenzt und mit definierten Ressourcen hervorzubringende „Neue“. Dennoch zeichnen sich auch hier positive Wirkungen der Arbeit der Entwicklungspartnerschaft REchoke ab, etwa wenn die drei in den Regionen aktiven Coaching-Management-Agenturen dazu beitragen, dass sich neue regionale Netzwerke bilden, die für Vereinbarkeitsproblematik sensibilisiert sind und an ihr arbeiten.

Wie für wissenschaftlich-technische Innovationen gilt auch für soziale und organisationale Innovationen, dass sie nur begrenzt plan- und steuerbar und somit mit hohen Risiken verbunden sind. Es sei denn, es handelt sich um Pseudoinnovationen, bei denen lediglich „alter Wein in neuen Schläuchen verkauft“ wird. Insofern bleibt abzuwarten, in welchem Maße die sich erfolgreich entwickelnde Partnerschaft REchoke den hohen Erwartungen des Programms EQUAL gerecht werden kann, zumal ihre Aktivitäten von aktuellen arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Rahmenbedingungen konditioniert werden, deren Wirkungen noch nicht klar vorhersehbar sind.

**Kontakt - Koordinierende Stelle der
Entwicklungspartnerschaft REchoke:**

Technologie- und Gründerzentrum
„Fläming“ GmbH
Brücker Landstraße 22b, 14806 Belzig
Dr. Veit-Stephan Zweynert
Tel.: (03 38 41) 6 54 00
Fax: (03 38 41) 6 54 03
Mail: stephan.zweynert@tgz-belzig.de

Infos zur Entwicklungspartnerschaft
im Internet: www.neu-start.org

