

Netzwerk W Düsseldorf:

Agentur für Arbeit Düsseldorf

Berufsbildungszentrum GmbH der AWO

Fortbildungsakademie (FAW) der Wirtschaft - gemeinnützige GmbH - Akademie Düsseldorf

Landeshauptstadt Düsseldorf - Büro für die Gleichstellung von Frauen und Männern

renatec Gesellschaft für Rehabilitation und Neue Arbeit mbH
SWT Stiftung

VaMV, Verband alleinerziehender Mütter und Väter, Ortsverband Düsseldorf e.V.

Zukunftswerkstatt Düsseldorf GmbH - Beruf und Familie

Dokumentation

Das Netzwerk W (Wiedereinstieg) in Düsseldorf hat am 24. Januar 2011 die Fachtagung „**Einsteigen, Ankommen und Bleiben ...** Strategien und Chancen für den beruflichen Wiedereinstieg für Alleinerziehende“ durchgeführt.

Das Netzwerk W bündelte mit dieser Fachtagung vielfältige Kompetenzen und beleuchtet das Thema aus verschiedenen Perspektiven.

Wir freuen uns, Ihnen hiermit die Dokumentation des Fachtages vorlegen zu können.

gefördert vom:

**Ministerium für Gesundheit,
Emanzipation, Pflege und Alter
des Landes Nordrhein-Westfalen**



Netzwerk W Düsseldorf

Hier engagieren sich Institutionen und Menschen, die sich professionell mit dem Thema Berufsrückkehr beschäftigen und unterschiedliche Unterstützungs-, Beratungs- und Hilfeangebote anbieten und vernetzen. Es ist Teil der Landesinitiative Netzwerk W.

Informationen unter www.netzwerkW-Expertinnen.de



Netzwerk- koordination:



Annette Schwarz
Ellerkirchstraße 80
40229 Düsseldorf
Tel.: 0211 - 22 0 90 63
schwarz@renatec.de

Dokumentation Fachtagung

Einsteigen
Ankommen
und Bleiben ...

Strategien und Chancen für den beruflichen Wiedereinstieg



LANDESINITIATIVE

netzwerk



Tagungsprogramm

Programmablauf

17:00 Uhr

Begrüßung und Grußworte

Rainer Philippsen

Leiter Referat Arbeitsmarktpolitik, Beruflicher Wiedereinstieg im
Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter

Dagmar Wandt

Gleichstellungsbeauftragte der Landeshauptstadt Düsseldorf

Bericht aus dem Netzwerk W Düsseldorf

Annette Schwarz

Projektkoordinatorin Netzwerk W Düsseldorf

renatec Gesellschaft für Rehabilitation und Neue Arbeit mbH

17:30 Uhr

Der Arbeitsmarkt in Düsseldorf - welche Chancen haben Alleinerziehende?

Gabriele Lange

Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der
Agentur für Arbeit Düsseldorf

18:00 Uhr

Studie: Alleinerziehende aus Sicht der Unternehmen

Präsentation und Diskussion

Prof. Dr. Siegfried Stumpf, Fachhochschule Köln

19:00 Uhr

Podiumsdiskussion „Einsteigen, Ankommen und Bleiben ...“

Irene Erwig - Unternehmerin, ASL-Rheinland, **Natalia Hoffmann-Demsing**

- Führungskräftecoach und Unternehmerin, **Gabriele Lange** - Beauftragte

für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, **Kerstin Rode** - Projekt „Teilzeit-

ausbildung für Familien“ - AWO Düsseldorf, **Susann Sültemeyer** - Verband

alleinerziehender Mütter und Väter, **Petra Wackers** - Servicestelle betrieblich

unterstützte Kinderbetreuung - Zukunftswerkstatt Düsseldorf

Moderation der Fachtagung durch Cornelia Benninghoven

Bericht aus dem Netzwerk W



Netzwerkarbeit für Berufsrückkehrerinnen und die Unterstützung der beruflichen Entwicklung von Frauen hat in Düsseldorf eine lange Tradition. Schon 1989 wurde vom Frauenbüro der Landeshauptstadt Düsseldorf der „Arbeitskreis Frauennetzwerk zur Berufsrückkehr“ ins Leben gerufen. Hier sind neben Bildungs- und Beschäftigungsträgern und Beratungseinrichtungen auch die Arbeitsagentur, das Job - Center, die Industrie- und Handels- sowie die Handwerkskammer und die Wirtschaftsförderung vertreten.

Mit der Gründung der Regionalstelle FRAU & BERUF 1993 übernahm diese die Geschäftsführung. Seit ihrer Schließung Ende 2006 liegt die Geschäftsführung nun beim Büro für die Gleichstellung von Frauen und Männern. Im Oktober 2008 fasste der Arbeitskreis den Beschluss, sich umzubenennen in „Düsseldorfer Netzwerk zur Förderung der beruflichen Entwicklung von Frauen“.



Trotz dieser organisatorischen Veränderungen gibt es eine große Kontinuität in der Arbeit und der personellen Zusammensetzung. Vor allem ist dies ein Arbeitskreis, der zahlreiche Aktivitäten für Wiedereinsteigerinnen und andere arbeitssuchende Frauen umsetzt. Seit 2005 wird gemeinsam eine jährliche Veranstaltung durchgeführt, in der Bildungs- und Beschäftigungsträger, die Agentur für Arbeit und das Jobcenter, Beratungsstellen und andere Einrichtungen gemeinsam ihre Unterstützungsangebote für den beruflichen Wiedereinstieg vorstellen und Fachvorträge / Fachforen zu diesem Thema bereitstellen. Aus diesem Arbeitskreis sind zahlreiche Projekte im Rahmen des Europäischen Sozialfonds entstanden, die vom Land NRW und auch vom Bund gefördert wurden und werden. Auch im Rahmen von Netzwerk W wurden bereits mehrere Projekte umgesetzt, so wurde beispielsweise im Jahr 2009 ein „Wegweiser für Berufsrückkehrerinnen“ erstellt.



Für mich ist ein besonderes Merkmal des „Netzwerks zur Förderung der beruflichen Entwicklung von Frauen“, dass dort der Austausch und die Zusammenarbeit von einer großen Kooperationsbereitschaft und Vertrauen geprägt sind. Zahlreiche Mitglieder des Netzwerks haben auch bei der aktuellen Förderung durch das Netzwerk W aktiv mitgearbeitet und ein Ergebnis davon ist die Vorbereitung, Organisation und Durchführung der heutigen Fachtagung „**Einsteigen, Ankommen und Bleiben ...**“.

Im Rahmen der Förderung durch das „Netzwerk W“ wurden in Düsseldorf bereits zwei Workshops veranstaltet. Sie verfolgten das Ziel, Strategien zur systematischen Ansprache, Information und Akquisition von potentiellen Arbeitgebern für die Zielgruppe der Alleinerziehenden weiter zu entwickeln. Dabei diente der erste Workshop dem strukturierten Erfahrungsaustausch, in dem eine Bestandsaufnahme und Diskussion der bestehenden und praktizierten Ansätze vorgenommen wurde. Deutlich wurde in den sehr lebendigen und engagierten Diskussionen, dass es nicht eine einzelne erfolgreiche Strategie gibt, um Arbeitgeber für das Leistungspotential von Alleinerziehenden zu sensibilisieren und für diese Zielgruppe aufzuschließen, sondern dass es für die erfolgreiche arbeitsmarktliche Integration vieler miteinander verknüpfter Ansätze bedarf.

Bewährt hat sich bei der arbeitsmarktlichen Integration von Alleinerziehenden sicherlich das Instrument der passgenauen Vermittlung. Wobei aber nicht nur Qualifikation und Arbeitsplatzanforderungen abgeglichen werden müssen, sondern es muss auch genau hingeschaut werden, ob und wie die Lebenssituation der Bewerberin - ein Knack-



punkt ist dabei immer wieder die Kinderbetreuung - mit den Anforderungen und Rahmenbedingungen des Unternehmens (insbesondere die Arbeitszeitgestaltung, die Ansprüche an zeitliche Flexibilität, Bereitschaft zu Überstunden etc.) miteinander in Übereinstimmung gebracht werden können. Dies ist ein sehr individuelles Vorgehen und setzt Vertrauen sowohl auf Seiten der Bewerberin als auch des potentiellen Arbeitgebers voraus. Für Alleinerziehende im SGB II Bezug, die häufig eher schlechte formale schulische und berufliche Qualifikationen haben, hat sich das Instrument „Probearbeit“ bewährt. Hiermit können sie unter Beweis stellen, dass sie leistungsfähig sind und die fachlichen Anforderungen des potentiellen Arbeitgebers erfüllen können. Diese Instrumente werden die Netzwerkpartner weiter ausbauen.



Im zweiten Workshop wurden Ansätze für die weitere Arbeit in 2011 entwickelt. Wir werden uns darauf konzentrieren, geeignete Veranstaltungen der verschiedenen Kooperationspartner dazu zu nutzen, um auf die Zielgruppe der Alleinerziehenden und Berufsrückkehrerinnen aufmerksam zu machen.

So gibt es Überlegungen, auf der Zeitarbeitsbörse im Jahr 2011 die Ausstellung des Verbands alleinerziehender Mütter und Väter **„Gesucht – Gefunden Alleinerziehende: Zuverlässige und engagierte Mitarbeiter/innen“** zu präsentieren und so mit Arbeitgebern ins Gespräch zu kommen.

Ebenso soll im Rahmen einer Veranstaltung der Handwerkskammer zum Thema **„Frauen im Handwerk“** versucht werden, einen Aktionstag für Alleinerziehende durchzuführen.

Ein weiterer Schwerpunkt der Arbeit wird in Düsseldorf darin bestehen, ein aktives Netzwerk für Teilzeit-Ausbildung unter Einbe-

ziehung der Kammern weiter zu entwickeln. Denn dieses Instrument, das gerade für junge Alleinerziehende Perspektiven bietet, eine existenzsichernde Beschäftigung aufzunehmen, ist, gemessen an anderen Regionen, hier in Düsseldorf noch nicht so bekannt. Das wollen wir auf jeden Fall ändern.

Ich glaube, es wird deutlich, dass die Arbeit für Alleinerziehende und Berufsrückkehrerinnen hier in Düsseldorf auch in den nächsten Jahren fortgesetzt wird und dass die Netzwerkpartnerinnen und -partner weiter gemeinsam daran arbeiten werden, die gelingende Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter zu entwickeln. Wenn das Land NRW dazu auch in Zukunft Fördermöglichkeiten bereitstellt, ist das natürlich eine gute Unterstützung für die weitere Netzwerkarbeit in Düsseldorf.

Annette Schwarz
Netzwerkkoordinatorin

Präsentation

**Der Arbeitsmarkt in Düsseldorf
Chancen für Alleinerziehende**



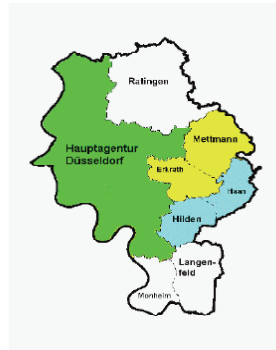
Fachtagung 24. Januar 2011
Einsteigen – Ankommen - Bleiben

 Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Düsseldorf

LANDESINITIATIVE
netzwerk



Regionaler Arbeitsmarkt



Hauptagentur Düsseldorf
(Stadtgebiet Düsseldorf)

Agentur Ratingen

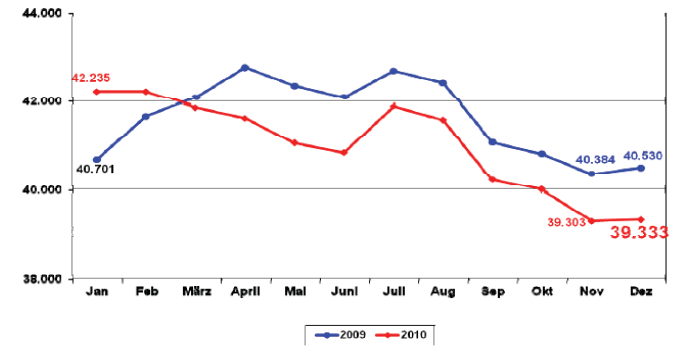
Agentur Mettmann
(Mettmann/Erkrath)

Agentur Hilden
(Hilden/Haan)

Agentur Langenfeld
(Langenfeld/Monheim)

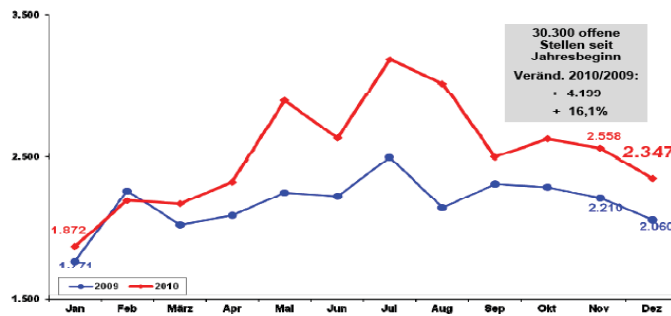
Seite 2

Entwicklung der Arbeitslosigkeit AA und Jobcenter



Seite 3

Entwicklung der Stellenangebote



Seite 4

Branchenmix

Wirtschaftsschwerpunkte:

► *Handel, Verwaltung, Dienstleistung, Gastronomie, Flughafen, Werbung, IT*

► Auswahl Stellenangebote Ende August:

- 932 Büroberufe
- 472 Lager und Logistik
- 471 Warenkaufleute
- 485 Gesundheitsdienstberufe (+)
- 148 Ernährungsberufe
- 208 Ingenieurberufe

Seite 5

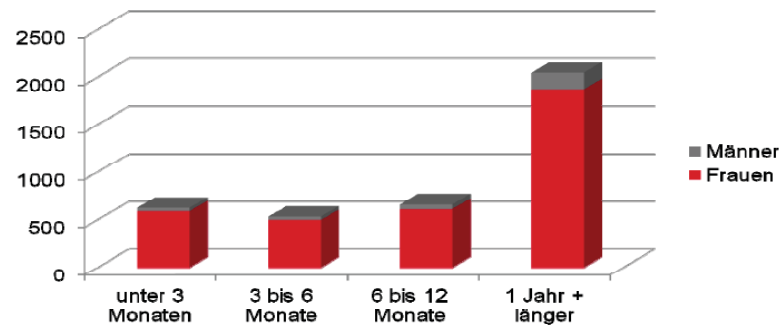
Bestand an arbeitslosen Alleinerziehenden

| Rechtskreis | Geschlecht | Anzahl |
|------------------|------------|--------|
| SGB III + SGB II | Insgesamt | 3.846 |
| | Frauen | 3.549 |
| | Männer | 297 |
| SGB III | Insgesamt | 307 |
| | Frauen | 272 |
| | Männer | 35 |
| SGB II | Insgesamt | 3.539 |
| | Frauen | 3.277 |
| | Männer | 262 |

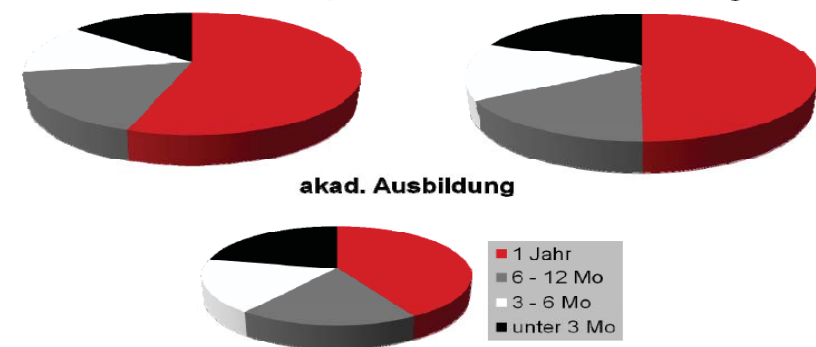
Schulabschlüsse

| Schulbildung | Insgesamt | Frauen | Männer |
|----------------|--------------|--------------|------------|
| Ohne HS | 792 | 740 | 52 |
| | 15 SGB III | 14 SGB III | 1 SGB III |
| | 777 SGB II | 726 SGB II | 51 SGB II |
| Hauptschule | 1.427 | 1.291 | 136 |
| | 85 SGB III | 73 SGB III | 12 SGB III |
| | 1.342 SGB II | 1.218 SGB II | 124 SGB II |
| Mittlere Reife | 791 | 750 | 41 |
| | 89 SGB III | 86 SGB III | 3 SGB III |
| | 702 SGB II | 664 SGB II | 38 SGB II |
| FH Reife | 218 | 203 | 15 |
| | 33 SGB III | 28 SGB III | 5 SGB III |
| | 185 SGB II | 175 SGB II | 10 SGB II |
| Hochschulreife | 312 | 278 | 34 |
| | 62 SGB III | 53 SGB III | 9 SGB III |
| | 250 SGB II | 225 SGB II | 25 SGB II |

Dauer der Arbeitslosigkeit



Arbeitslosigkeit & berufliche Qualifikation



Präsentation

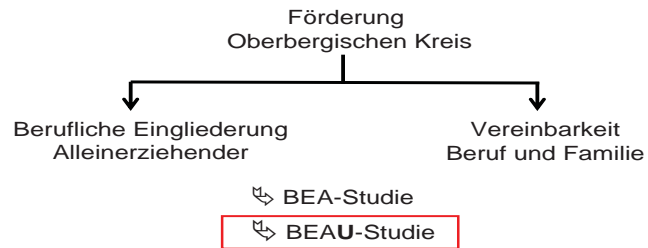


Beschäftigung von Alleinerziehenden aus der Sicht von Unternehmen: Eine Studie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Oberbergischen Kreis

Prof. Dr. Siegfried Stumpf
Fachhochschule Köln, Campus Gummersbach

Folie 1

Ziel der Studie

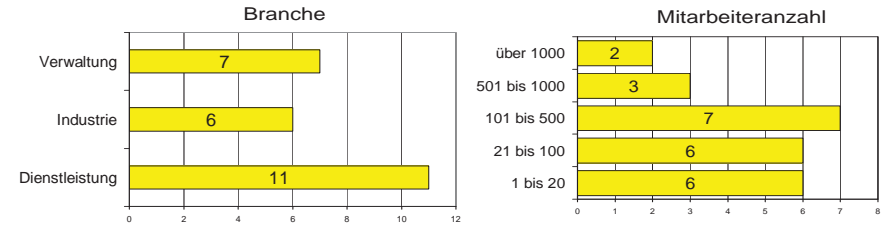


- Unterstützungsmaßnahmen in Organisationen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Erfahrungen hierzu
- Chancen, Risiken und Erfahrungen mit Alleinerziehenden
- Unterstützungsmaßnahmen in Organisationen für Alleinerziehende
- Anforderungen an Alleinerziehende

Folie 2

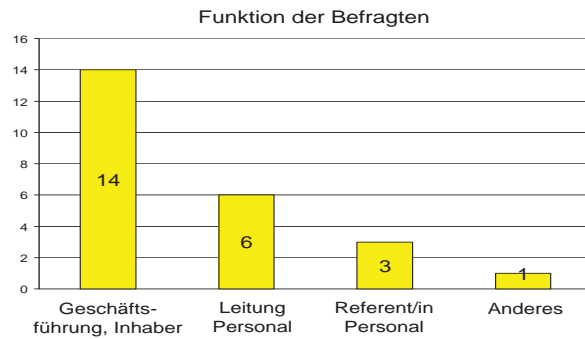
Methodik der Studie: Stichprobe

- Keine repräsentative Studie, sondern wollten Einblicke gewinnen in ein Spektrum unterschiedlicher Organisationen: Größe, Branche, strategische Relevanz der Vereinbarkeitsthematik (zertifiziert vs. nicht zertifiziert).
- 24 Organisationen befragt mit Interviewmethodik



Folie 3

Methodik der Studie: Stichprobe



Folie 4

Methodik der Studie: Interviewleitfaden

- Maßnahmen zur Vereinbarkeit:
Welche? Wichtigkeit? Bewährung? Bedeutung für Außendarstellung?
- Beschäftigte Alleinerziehende in der Organisation:
Häufigkeit? Funktion?
- Erfahrungen mit Alleinerziehenden:
Unterschiede? Negative und positive Erfahrungen? Chancen und Risiken?
- Maßnahmen zur Vereinbarkeit für Alleinerziehende:
Welche? Bedeutung? Ausbau?
- Wiedereingliederungsempfehlungen für Alleinerziehende ohne Arbeit

Folie 5



Ergebnisse: Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- Vielzahl von Maßnahmen (Reihung nach Häufigkeit):
 - Flexible Arbeitszeiten (80%):
Gleitzeit (mit/ohne Kernarbeitszeit), Arbeitszeitkonten
 - Teilzeitarbeit (mit unterschiedlichen Wochenarbeitszeiten)
 - Telearbeit und Home-Office-Tage
 - Vereinzelt weitere Maßnahmen wie:
 - o Eltern-Kind-Zimmer
 - o Kinderbetreuung in den Ferienzeiten
 - o Betriebskindergarten
 - o Ausbildung in Teilzeit
- Nur 3 der 24 Organisationen geben an, dass sie keine Maßnahmen zur Vereinbarung Beruf-Familie haben:
"Wir sind ein Familienunternehmen. Das heißt aber, dass die Familie sich dem Unternehmen unterordnen muss".

Folie 6



Ergebnisse: Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- Als besonders wichtig werden erachtet: Flexible Arbeitszeit, Teilzeitarbeit
- "... ich halte es für wichtig, dass erstens die Mütter ein Stück Sicherheit haben, dass wenn das jetzt morgens mal mit dem Kindergarten zum Beispiel nicht klappt, dass sie jetzt ein bisschen später kommen können Oder wenn die Kinder, sage ich mal zu anderen Tagesmüttern gebracht werden müssen ... Das halte ich für wichtig, dass die jungen Mütter einfach die Sicherheit haben, da steht jetzt nicht einer mit einer Stoppuhr und jetzt komme ich heute fünf Minuten zu spät und dann gibt's Ärger."
- Alle Maßnahmen scheinen sich zu bewähren, wobei wichtig ist ...
 - o Grundhaltung (z.B. zur Teilzeitarbeit)
- "Noch vor 15 Jahren war man der Meinung, ein Kundenberater müsste rund um die Uhr für seine Kunden da sein und eine Kundenberaterin, die nur halbe Tage kommt oder nur drei Tage in der Woche, das geht überhaupt nicht. Da kommt der Kunde, da ist seine Beraterin nicht da. Unmöglich! Aber es hat sich gezeigt, dass das alles nur eine Kopfsache ist. Will ich das, oder will ich das nicht. Und dann geht das auch."
- o Organisation (z.B. Mischungsverhältnis Telearbeit)

Folie 7



Ergebnisse: Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- Symbolischer Wert einiger Maßnahmen wie z.B. Eltern-Kind-Zimmer
 - o "Versicherung" für Mitarbeiter
 - o Botschaft nach Innen: "Euer Wohlergehen ist uns wichtig"
- Mehrzahl der befragten Unternehmen macht keine gezielte Imagepflege mit diesen Maßnahmen

"Im Grunde gar nicht, außer über die Betroffenen selber, weil wir von unseren Mitarbeitern erwarten, dass sie sich wohl fühlen und im Freundes- und Bekanntenkreis über die guten Arbeitsbedingungen hier berichten: dass man einen vernünftigen Arbeitsplatz hier bekommt und dass der Arbeitgeber attraktiv ist. Es spricht sich schon herum, dass wir als Arbeitgeber einen guten Ruf haben. Wir machen das aber nicht offensiv im Sinn von Werbung."

Folie 8



Ergebnisse: Alleinerziehende in der Organisation – Häufigkeit und Funktion

- 6 der 24 Befragten geben an, dass bei Ihnen keine Alleinerziehenden beschäftigt sind (meist Kleinbetriebe)
- Die übrigen Befragten können keine konkreten Zahlen nennen, Schätzwerte von 1% bis 25%.

➔ Alleinerziehend-Sein ist kein relevantes Kriterium im Personalmanagement der befragten Organisationen:

"Ja, ich gehe davon aus, dass Alleinerziehende bei uns arbeiten, aber es ist im Prinzip nicht das Kriterium. Also offiziell über den dienstlichen Weg erfahre ich das eigentlich nicht. Es ist eigentlich eine Dunkelziffer ... offiziell ist es so gar nicht im Blick"

Folie 9

Ergebnisse: Alleinerziehende in der Organisation – Häufigkeit und Funktion

- Funktionen: Einfache Funktionen, qualifizierte Fachaufgaben, nur vereinzelt Führungspositionen.
- Sogar größere Organisationen mit vielen Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit Beruf-Familie berichten, dass es bei ihnen keine Alleinerziehenden in Führungspositionen gibt.

"Wir haben für Führungspositionen grundsätzlich keine Einschränkungen, was jetzt weiblich, männlich, oder ledig, verheiratet, mit Kinder, ohne Kinder angeht. Ich denke, dass die Positionen deswegen häufig nicht so (mit Alleinerziehenden) besetzt werden können ...weil der zeitliche Aufwand, der mit der Verantwortung verbunden ist, eben immer noch sehr schwer miteinander passt. Also da haben wir für die Zukunft noch was zu tun. Das gilt aber auch schon für die Männer, nicht nur für die Frauen, das gilt für alle mit familiärer Verantwortung".

Folie 10

Ergebnisse: Alleinerziehende in der Organisation – wahrgenommene Unterschiede zwischen allein erziehenden und nicht allein erziehenden Beschäftigten

- Werden Alleinerziehende negativer wahrgenommen und gibt es Anzeichen für Diskriminierung?
 - 10 der 24 Befragten sagen hierzu, dass es keine Unterschiede gebe.
 - Die übrigen Befragten nennen häufig positive Unterscheidungsmerkmale:
 - Höhere Organisationskompetenz
 - Effektiveres und strukturierteres Arbeiten

"... es ist oft, dass ich erlebe, dass Alleinerziehende besser strukturiert sind und im Grunde genommen belastbarer sind. Es gab ja mal ein Vorurteil, dass sie öfter ausfallen würden, das empfinde ich anders. Sondern, dass sie sowieso ihren Alltag schon straffer organisieren müssen, ist (es) so auf der Arbeit auch."

- Höhere Einsatzbereitschaft und Motivation: Erfahrene Rücksichtnahme führt zu mehr Einsatz für Unternehmen (Reziprozität)

➔ Positive Aspekte der Selbstwahrnehmung Alleinerziehender werden von zahlreichen Personalmanagern geteilt. Imagekampagnen erforderlich?

Folie 11

Ergebnisse: Alleinerziehende in der Organisation – Positive und negative Erfahrungen

Positive Erfahrungen:

- Gutes Zeitmanagement, strukturiertes und effizientes Arbeiten
- Hohes Engagement und starke Motivation

Negative Erfahrungen:

- Manchmal mehr Rücksichtnahme erforderlich, aber dies wird als organisatorisch gut bewältigbar beurteilt

"Wenn dann halt so eine Situation kommt, dass eben ein Kind erkrankt oder plötzlich die Anwesenheit des Elternteils erwartet oder verlangt wird, dann stört's meinen Unternehmensablauf. Und das ist die negative Erfahrung dabei, die aber bisher immer geregelt werden konnte und ich bisher noch nicht ein Mal, dass ich nicht (darauf) eingehen konnte. Das ist dann das einzig Störende im Moment, aber überall liegt noch 'ne Chance drin und beim nächsten Mal habe ich umso mehr Freude dabei, wenn eben größeres Engagement entsteht in der Erinnerung daran, dass ich in der Notsituation geholfen habe. Oder tolerant war, geholfen habe ich gar nicht."

Folie 12

Ergebnisse: Alleinerziehende in der Organisation – Chancen und Risiken

Chancen:


- Qualifizierte und motivierte Mitarbeiter gewinnen.
Aber: Keine Generalisierungen zulässig, Stereotype keine Grundlage für vernünftige Personalauswahl.

"... das wird gerne so gesagt, dass Alleinerziehende organisierter sind, die müssen organisierter sein. Aber das ist ja letztendlich auch eine Veranlagung, oder etwas Gelerntes. Nur weil ich allein erziehend bin, bin ich ja jetzt nicht ein Organisationstalent. Das wäre ja schön. Dann würde man ja wahrscheinlich nur noch Alleinerziehende einstellen ... Das kommt immer auf den Einzelfall an. Wer chaotisch ist, wird nicht nur, weil er geschieden und allein erziehend ist, jetzt plötzlich zu einem Organisationstalent."

- Gute und bewährte MitarbeiterInnen halten

"... bei Alleinerziehenden, die im Unternehmen sind oder bei denen die Situation eintritt, (dass sie) zu Alleinerziehenden werden, wenn sie im Unternehmen sind, dass wir in der Regel ungern auf deren Tätigkeit verzichten und dann dafür eine ganze Menge tun, dass wir (sie) dann mit ihrer Qualifikation, mit dem was sie bei uns auch zusätzlich gelernt haben, gerne bei uns behalten. Und dann versuchen, wie kriegen wir gemeinsam den Spagat hin, zwischen der Situation des Alleinerziehenden und der Situation des Unternehmens."

Folie 13



Ergebnisse: Alleinerziehende in der Organisation – Chancen und Risiken

Risiken:


- o Erhöhte Ausfallzeiten von Alleinerziehenden

"Die Risiken sind natürlich da, wenn die Leute mit Tagesmüttern arbeiten ..., dann habe ich immer das Risiko, dass die Tagesmutter krank wird, die Mutter kann krank werden und das Kind kann krank werden, wenn ich sonst wen einstelle, gehe ich davon aus, dass (nur) die Frau selber krank werden kann. ... Das wäre das Einzige, das wäre für mich ein Risiko. Aber das gehe ich ein."

- o Eingeschränkte zeitliche Verfügbarkeit/Flexibilität von Alleinerziehenden

"... und sind natürlich nicht so flexibel, was die Arbeitszeit angeht, wie andere, (dadurch) bedingt, weil Kindergarten und Schule irgendwann mal zu machen."

Folie 14



Ergebnisse: Alleinerziehende in der Organisation – Zentrale Faktoren für Vereinbarkeit Familie - Beruf

- Flexible und verlässliche Arbeitszeitregelungen (Gleitzeit, Teilzeit, Telearbeit ...), die den ArbeitnehmerInnen Freiheitsgrade geben, um Anforderungen in der Kinderbetreuung gerecht zu werden.

- Gesicherte Betreuung der Kinder

"Der entscheidendste Faktor ist meines Erachtens die natürliche Betreuungssituation der Kinder. Wenn die Kinder gut untergebracht sind, dann hat der/die Alleinerziehende erst mal faktisch/technisch die Unterbringung gelöst, aber auch emotional. Wenn man das Kind irgendwo abschiebt und sagt "na ja, der Kindergarten ist nicht so toll, die Ganztageschule/Ganztagsbetreuung ist auch nicht so toll", dann läuft man als Mensch mit Kindern immer mit schlechtem Gewissen herum und sagt, ich gehe oder muss arbeiten, aber mein Kind ist in dieser Zeit nicht so gut betreut, als wie wenn ich es selber betreuen würde. Ich denke, dass das das A und O ist, dass die Kinder gut betreut sind."

Folie 15




Ergebnisse: Alleinerziehende in der Organisation – Zentrale Faktoren für Vereinbarkeit Familie - Beruf

- Flexible und verlässliche Arbeitszeitregelungen (Gleitzeit, Teilzeit, Telearbeit ...), die den ArbeitnehmerInnen Freiheitsgrade geben, um Anforderungen in der Kinderbetreuung gerecht zu werden.

- Gesicherte Betreuung der Kinder

"Der entscheidendste Faktor ist meines Erachtens die natürliche Betreuungssituation der Kinder. Wenn die Kinder gut untergebracht sind, dann hat der/die Alleinerziehende erst mal faktisch/technisch die Unterbringung gelöst, aber auch emotional. Wenn man das Kind irgendwo abschiebt und sagt "na ja, der Kindergarten ist nicht so toll, die Ganztageschule/Ganztagsbetreuung ist auch nicht so toll", dann läuft man als Mensch mit Kindern immer mit schlechtem Gewissen herum und sagt, ich gehe oder muss arbeiten, aber mein Kind ist in dieser Zeit nicht so gut betreut, als wie wenn ich es selber betreuen würde. Ich denke, dass das das A und O ist, dass die Kinder gut betreut sind."

Folie 15



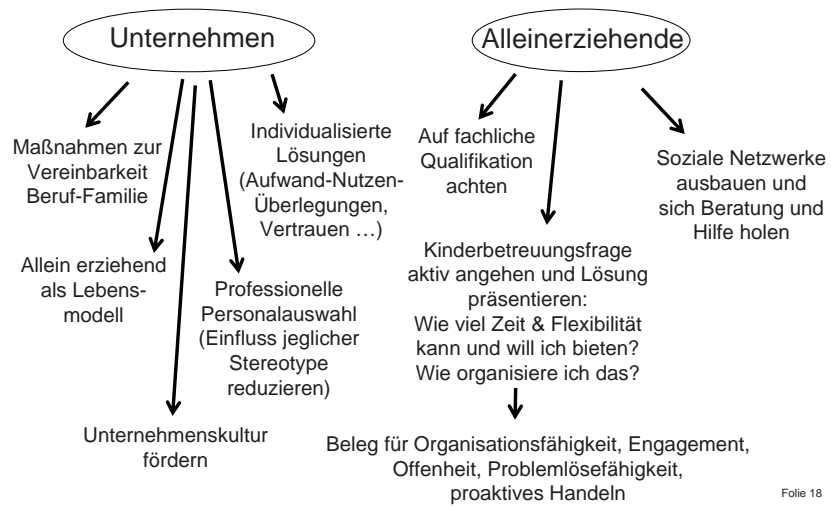
Ergebnisse: Unterstützende Maßnahmen der Organisationen für Alleinerziehende

- ➔ Es gibt nur in wenigen Einzelfällen unterstützende Maßnahmen speziell für Alleinerziehende.
- ➔ Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind theoretisch für alle Mitarbeitende gedacht, praktisch richten sie sich vor allem an Frauen mit Kindern.
- ➔ Nicht nur Maßnahmen und Regelungen sind wichtig, sondern auch die Unternehmenskultur:

"... die Unternehmenskultur, d.h. die Hilfsbereitschaft der Kollegen. Das ist ganz entscheidend. ... Also das Kind ist krank, es kommt ein Notruf aus dem Kindergarten, die Mutter oder der Vater muss weg, das Kind abholen ... in der Phase ist die Kollegialität gefragt im Unternehmen, weil die Arbeit da nicht aufhört, die ist weiterhin da und da müssen andere für einspringen. Die übernehmen dann die Arbeit. Und das ist, wie alles im Leben, ein Geben und Nehmen, d.h. an anderer Stelle wird dann diese Mutter oder der Vater auch mal für einen Kollegen sagen, 'Hör mal, du hast heute Abend einen privaten Termin, gehe früher nach Hause, wir haben flexible Arbeitszeiten, ich übernehme das für dich'."

Folie 16

Fazit: Berufliche Reintegration Alleinerziehender



Download der BEAU-Studie sowie der BEA-Studie unter:

www.alleinerziehend-in-oberberg.de

Aus der Podiumsdiskussion



Worauf kommt es an, damit das Ankommen im Unternehmen gelingt?

Über die Hälfte meiner Mitarbeiterinnen sind allein erziehend. Oft fangen sie mit wenigen Stunden an und bauen ihre Tätigkeit aus, so dass sie dann sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. So ein sukzessiver Einstieg ist für allein erziehende Frauen besonders wichtig, denn damit können sie ausprobieren, wie die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie klappt. Wichtig ist, dass die Frauen sich organisieren können. In meinem Unternehmen kommt es weniger auf Schulabschlüsse o.ä. an, sondern die Mitarbeiterinnen müssen praktisch veranlagt sein und einen Haushalt selbstständig organisieren können. Sie müssen im Leben stehen und Freude an der Arbeit haben. Nicht so gute Erfahrungen habe ich mit Alleinerziehenden gemacht, die aufgrund einer Trennung o. ä. noch große Probleme hatten und noch nicht belastbar waren oder denen ein Netzwerk fehlt, das auch mal bei der Kinderbetreuung mit unterstützen kann. Wichtig ist in meinem Unternehmen, dass Alleinerziehende eine gewisse Flexibilität mitbringen, um auch einmal die Vertretung einer Kollegin übernehmen zu können und auf etwaige Kundenwünsche einzugehen. Denn wir verstehen uns als Dienstleister im haushaltsnahen Bereich.

Irene Erwig - ASL-Rheinland
www.ASL-Rheinland.de

Wirkt das Zauberwort: Fachkräftemangel? Haben Sie selbst Probleme, Stellen zu besetzen?

Problem ist bei Stellenbesetzungen oft die fehlende Kinderbetreuung. Unternehmen merken schon jetzt den Fachkräftemangel und bewegen sich deshalb, z.B. bei der Arbeitszeitgestaltung. Ausschlaggebend sind für Unternehmen bei der Entscheidung für eine Bewerberin oder einen Bewerber fundierte fachliche Qualifikationen und auch überfachliche Kompetenzen, z. B. Verantwortung zu übernehmen, eine selbstständige Arbeitsweise und vor allem die Bereitschaft zur Weiterbildung. Ohne Motivation geht es gar nicht. Wichtig ist auch, dass die Frauen nicht völlig aus dem Beruf aussteigen, wenn ein Kind da ist. Dann besteht die Gefahr, dass sie den beruflichen Anschluss schnell verlieren.

Natalia Hoffmann-Demsing - Führungskräftecoach
www.lux-umbra.de

Aus der Podiumsdiskussion

Was sind Fallstricke bei der Bewerbung Alleinerziehender? Welche Tipps haben Sie?

Um wieder in den Arbeitsmarkt zu kommen, sind fachliche Qualifikationen eine der wichtigsten Faktoren. Wenn diese fehlen, können geeignete Frauen sie auch eigeninitiativ erwerben, z.B. durch Nutzung der Lernbörsen der Bundesagentur für Arbeit. Die größten Probleme beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt haben langzeitarbeitslose Frauen, die über wenig fachliche Qualifikationen oder Berufserfahrungen verfügen.

Gabriele Lange - Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt - Agentur für Arbeit Düsseldorf
www.arbeitsagentur.de



Was sind gute Erfahrungen und Erfolgsfaktoren?

Betriebe müssen die Chance haben, Bewerberinnen näher kennen zu lernen, z.B. durch persönliche Kontakte und Praktika, um sich von den Vorzügen junger Mütter im Arbeitsleben überzeugen zu lassen.

Sie erhalten Nachwuchskräfte, die aufgrund ihrer Lebenserfahrung im Vergleich zu Altersgenossinnen reifer und verantwortungsvoller sind, über gute soziale Kompetenzen verfügen und darüber hinaus sehr motiviert sind, was sich in der hohen Lern- und Leistungsbereitschaft zeigt.

Notwendig sind aber auch die Stärkung des Selbstbewusstseins und das Wiederentdecken bzw. Bewusstwerden der eigenen Potentiale bei den Bewerberinnen. Wichtig ist, dass im Vorfeld mit den potentiellen Auszubildenden die mit einer Ausbildung einhergehenden Veränderungen thematisiert und intensiv bearbeitet werden müssen.

Kerstin Rode - Teilzeitausbildung für Familien - Berufsbildungszentrum gGmbH der Arbeiterwohlfahrt
www.awo-duesseldorf.de/bbz_ausbildungsqualifizierung.html



Aus der Podiumsdiskussion



Was raten Sie Kleinunternehmen, die ihre Fachkräfte halten wollen und deshalb über Unterstützungsmaßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf nachdenken?

Es gibt viele und breitgefächerte Informationen über Kinderbetreuung für Unternehmen. Betriebe sollten möglichst frühzeitig Beratungsangebote und Kooperationsmöglichkeiten nutzen, um sich über Fördermöglichkeiten zu informieren. Auch „kleine“ Lösungen wie Großtagespflege oder Belegplätze sind möglich und für kleine Unternehmen durchaus schnell umsetzbar. Eine weitere Möglichkeit bietet die Unterstützung der Mitarbeiter durch einen Kinderbetreuungskostenzuschuss. Viele Unternehmen möchten heute in familienfreundliche Maßnahmen investieren, um ihre Fachkräfte zu halten bzw. um neue MitarbeiterInnen zu gewinnen. Familienfrauen und -männer sollten sich ruhig trauen Betreuungsprobleme zu thematisieren, damit Kollegen/Innen und Vorgesetzte informiert sind und gemeinsam Alternativen entwickelt werden können.

Petra Wackers - Servicestelle betrieblich unterstützte Kinderbetreuung - Zukunftswerkstatt Düsseldorf
www.zwd.de/zwd/beruf-familie/Servicestelle

Wie kann die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Alleinerziehende gelingen?

Alleinerziehende wollen arbeiten. Sie sind gute und zuverlässige Arbeitnehmer, die ihren Kindern ein gutes Vorbild sein wollen. Die meisten arbeiten, sehr viele in Vollzeit. Sie bringen Organisationstalent, Verantwortungsbewusstsein und andere soziale Fähigkeiten als Empfehlung mit. Um zu arbeiten brauchen Alleinerziehende aber auch Rahmenbedingungen: Eine gute Qualifikation, gute Kinderbetreuung, ein gutes Netzwerk und familienfreundliche Unternehmen.

Ein afrikanisches Sprichwort lautet: Man braucht ein Dorf, um ein Kind groß zu ziehen. Alleinerziehende brauchen für eine gelingende Berufstätigkeit neben einer guten Ausbildung und guter Kinderbetreuung solche Dorfgemeinschaften/ Netzwerke. In der Großstadt werden Dorfgemeinschaften ersetzt durch Nachbarschaften, Freundschaften, Kollegen und Bekanntschaften, die aushelfen, bei Krankheit, Zeitmangel und anderen Engpässen, die in Familien immer wieder auftauchen können. Der VaMV unterstützt Alleinerziehende bei der Schaffung von Netzwerken und vermittelt vielfältige Kinderbetreuung. Besonders wichtig für Alleinerziehende sind familienfreundliche Arbeitszeiten, Monats- und Jahresarbeitszeitkonten, Homeofficetage und gleitende Arbeitszeiten sowie arbeitsplatznahe Kinderbetreuung in Firmenkitas oder Familienzimmern. Für die Gruppe der gut qualifizierten Alleinerziehenden sind das die wichtigsten Bedingungen, um nach der Elternzeit schnell (wieder) in den Beruf einzusteigen/ zurückzukehren. Die Gruppe, die den Einstieg ins Berufsleben noch gar nicht geschafft haben und denen die Erfahrung fehlt, beruflich etwas zu schaffen oder bei denen in langen Familienphasen fachliche Qualifikationen verloren gegangen sind, benötigen zusätzliche Unterstützung. Da ist ein Thema das Selbstvertrauen (wieder) aufzubauen oder die Familie (um-) zu organisieren. Trotz Vollzeiterwerbstätigkeit gibt es einen Anteil Alleinerziehender, die nicht ohne Transferleistung auskommen. Dort fällt es besonders schwer, zur Berufstätigkeit zu motivieren; Unterstützungsbedarf ist dort ebenfalls notwendig.

Susann Sültemeyer - Verband alleinerziehender Mütter und Väter Düsseldorf - www.vamv-duesseldorf.de