

PROGRAMMBEGLEITUNG „GUTE ARBEIT FÜR ALLEINERZIEHENDE“ THEMENFEATURE UNTERNEHMENS- ANSPRACHE



Programmbegleitung „Gute Arbeit für Alleinerziehende“

Zu inhaltlichen Fragen:

Kristina Stegner
Tel. +49 (0)30 30 20 20-225
kristina.stegner@ramboll.com

Zu weiteren Fragen:

Kristina Broens
Tel. +49 (0)40 30 20 20-126
kristina.broens@ramboll.com

Allgemeine E-Mail: gafa@r-m.com

1. WARUM IST DIE ANSPRACHE UND EINBINDUNG VON UNTERNEHMEN FÜR IHR PROJEKT WICHTIG?

Ziel der Projekte im Programm „Gute Arbeit für Alleinerziehende“ ist die dauerhafte Integration Alleinerziehender in Arbeit und damit die Unabhängigkeit von staatlichen Leistungen. Zu diesem Zweck kann man bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ansetzen (Motivierung, Qualifizierung, Stabilisierung); gleichsam muss man aber auch die **Nachfrage seitens der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber** im Blick behalten. Denn eine Zielerreichung ist nur mit Unternehmen möglich, die sich dafür öffnen, Alleinerziehende einzustellen. Eine im Rahmen Ihres Projektes gut vorbereitete Unternehmensansprache, die sich gezielt an die passenden Branchen und Ebenen richtet, auf deren Vorbehalte eingeht und diesbezüglich überzeugende Gegenargumente liefert, stellt daher einen Grundstein für die erfolgreiche Integration vieler Alleinerziehender in den Arbeitsmarkt dar.

Dieses Themenfeature gibt Ihnen einen Überblick, wie die Unternehmensansprache gut gelingen kann. Es werden **unterschiedliche Möglichkeiten der Zusammenarbeit und verschiedene Instrumente zur Ansprache von Unternehmen** aufgeführt. Um potenzielle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dahingehend zu überzeugen, Alleinerziehenden eine berufliche Perspektive zu geben, werden im Themenfeature außerdem die **wichtigsten Argumente** vorgestellt, mit denen Sie auf **mögliche Vorbehalte auf Unternehmensseite** reagieren können.

Das **Themenfeature richtet sich an all diejenigen**, die in Projekten oder bei Trägern der Grundsicherung aktiv sind und sich für eine nachhaltige berufliche Integration Alleinerziehender einsetzen.

Inhaltlich orientiert sich das Themenfeature an den Erfahrungen aus der bisherigen Programm- und Projektbegleitung der Initiative „Gute Arbeit für Alleinerziehende“ sowie an wissenschaftlichen Studien in diesem Bereich (siehe Literaturhinweise am Ende des Themenfeatures).

2. WELCHE FORMEN DER ZUSAMMENARBEIT MIT UNTERNEHMEN SIND MÖGLICH?

Die Zusammenarbeit mit Unternehmen kann in unterschiedlicher Weise und auf verschiedenen Ebenen (strukturell oder individuell) stattfinden. Wir haben für Sie eine Übersicht erstellt, wie konkrete Beispiele einer Kooperation aussehen können.

Hier finden Sie zum einen Hinweise darauf, was Unternehmen für die Zielgruppe der Alleinerziehenden anbieten können. Zum anderen haben wir aufgeführt, was Sie selbst mit Ihrem Projekt den Unternehmen anbieten können, um sie von einer Zusammenarbeit zu überzeugen. Praktische Beispiele aus den Projekten geben Ihnen zusätzlich einen Einblick, welche Maßnahmen bereits umgesetzt werden.

Sie können sowohl **Verbesserungen auf struktureller Ebene** anstoßen als auch Unternehmen für die Belange Alleinerziehender **im Allgemeinen sensibilisieren**:

Das können Unternehmen für die Zielgruppe tun:

- Vorbehalte gegen die Beschäftigung Alleinerziehender abbauen, indem Sie diese in Ihren Netzwerken offen ansprechen.
- Alleinerziehende als gleichwertig attraktive Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im öffentlichen Bewusstsein etablieren.
- Besondere Stärken Alleinerziehender systematisch hervor stellen.
- Anderen Unternehmen Möglichkeiten aufzeigen, durch welche Instrumente und Maßnahmen sie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in ihrem Unternehmen fördern können.
- Nach außen deutlich machen, dass sich kurzfristige Investitionen in Form von flexiblen Zeiten und Betreuungsmöglichkeiten langfristig bezahlt machen.

Das können Sie als Projekt den Unternehmen bieten:

- Beratung bei internen Umstrukturierungsprozessen: z. B. Einführung von flexiblen Arbeitszeitmodellen, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Aufbau betrieblicher Kinderbetreuung.
- Moderation/ Mediationen: z. B. bei Arbeitszeitkonflikten zwischen Alleinerziehenden und anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer („Warum bekommen Alleinerziehende die besseren Arbeitszeiten, die besseren Schichten etc.“).
- Beratung zu möglichen Förderungen und Einsparpotentialen familienfreundlicher Personalpolitik.

Beispiele aus den Projekten:

- In Leipzig werden Unternehmerinnen und Unternehmer aus bestimmten Branchen zum „*Unternehmerfrühstück*“ oder nachmittags eingeladen (max. 1-2 Stunden). Inhaltlich wird das Thema Alleinerziehende mit anderen Themen (bspw. Infos zum Kurzarbeitergeld) verknüpft, um die Teilnahme für Unternehmen attraktiver zu machen. Darüber hinaus wird auch auf anderen Veranstaltungen mit Unternehmen für die Zielgruppe geworben.
- Die Wirtschaftsregion Bamberg-Forchheim initiiert als Netzwerk einen Familien-Förderpreis für Unternehmen und führt aktivierende Unternehmensbefragungen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch. Durch diese Befragungen erfolgt eine Bestandsaufnahme zu familienfreundlichen Arbeitsplätzen. Zudem wird systematisch der Bedarf an Unterstützung zur Einrichtung familienfreundlicher Arbeitsplätze erfasst. Eine Bewusstseinsbildung auch für die Situation von Alleinerziehenden wird so angeregt.

Außerdem können Sie im Hinblick auf **einzelne Teilnehmerinnen und Teilnehmer** eine Zusammenarbeit mit den Unternehmen anstoßen:

Das können Unternehmen für die Zielgruppe tun:

- auch andere Unternehmen davon zu überzeugen, Alleinerziehende zu Vorstellungsgesprächen einzuladen
- Absprachen treffen, wie mit offenen Stellen im Unternehmen verfahren werden kann: Können die Unternehmen offene Stellen z. B. beim Projektträger melden? Gibt es Möglichkeiten, eine Jobbörse für Alleinerziehende einzurichten?
- vielfältige Maßnahmen für Alleinerziehende anbieten:
 - Schnuppertage/ Tage der offenen Tür
 - Orientierungspraktikum
 - Berufseinstiegspraktikum
 - Bereitstellen von Arbeitsplätzen, z. B. 400-Euro-Jobs, Krankheits- und Urlaubsvertretungen sowie Teilzeit- und Vollzeitstellen (befristet, unbefristet)
- Unterstützung zur Kinderbetreuung bieten durch:
 - flexible Arbeitszeitmodelle
 - Zuschuss bei der Kinderbetreuung
 - betriebseigene Kinderbetreuung

Das können Sie mit ihrem Projekt den Unternehmen bieten:

- gezielte Vermittlung Alleinerziehender in offene Stellen
- Einrichtung eines Notfall-/ Krisentelefon für Alleinerziehende und Arbeitgeber: Krisen und Konflikte können auf diese Weise schnell aufgegriffen und frühzeitig entschärft werden. Größere Probleme können so gar nicht erst entstehen.
- Begleitung der Alleinerziehenden durch regelmäßige Besuche: Die Unternehmen werden in ihrer Verantwortung für die Alleinerziehenden entlastet und können sich als Arbeitgeber darauf verlassen, dass die Alleinerziehenden in ihrer neuen (Arbeits-) Situation unterstützt werden. Auch ein frühzeitiges Ausscheiden aus dem Unternehmen kann so verhindert werden.
- Begleitung der Alleinerziehenden im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit durch den Einsatz von Mentorinnen und Mentoren

Beispiele aus den Projekten:

- In Berlin-Pankow wird ein „Speeddating“ zwischen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern und Alleinerziehenden durchgeführt. Dabei nutzen Vertreterinnen und Vertreter lokaler Betriebe die Gelegenheit, mit Alleinerziehenden aus dem Programm ein kurzes Vorstellungsgespräch zu führen und ihre Bewerbungsunterlagen entgegenzunehmen.
- In Detmold findet alle zwei Wochen eine projektübergreifende Stellenbörse statt, in der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber hilfreiche Tipps für Stellensuche und Bewerbungen geben. Die Alleinerziehenden können dabei den direkten Kontakt zu den Unternehmen nutzen und Hemmungen abbauen, auf potenzielle Arbeitgeber zuzugehen. Zusätzlich sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Projektes vor Ort, um die Alleinerziehenden zu unterstützen.
- In Gelsenkirchen wird ein externes Ausbildungsmanagement (Hintergrundbetreuung der Auszubildenden, Stützunterricht, Beratung auch bei den Kammern) dazu genutzt, Unternehmen zu überzeugen, Alleinerziehende als Auszubildende anzustellen. Insbesondere wird hier auf Motivation und die Organisationsfähigkeit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer hingewiesen. Als erfolgreiches Mittel bei der Akquise von Ausbildungs- oder Arbeitsplätzen haben sich vorbereitende Praktika erwiesen.

Wichtig zu beachten: Es kann sinnvoll sein, dass mehrere Unternehmen bestimmte Maßnahmen für Alleinerziehende in Kooperation durchführen und damit Zeit und Aufwand sparen. Sprechen Sie andere Unternehmen an, fragen Sie, ob diese sich eine solche Zusammenarbeit vorstellen können. Beispielsweise können benachbarte Unternehmen eine gemeinsame Kinderferienbetreuung organisieren oder sich die Kosten für Tagespflegeeltern teilen, die mit einem gewissen Stundenkontingent im Monat für eine flexible Notfallbetreuung (z. B. im Krankheitsfall eines Kindes) einspringen. Von Maßnahmen dieser Art profitieren dann sogar nicht nur Alleinerziehende, sondern auch alle anderen Eltern, die in Betreuungsverantwortung stehen. In kleineren Kommunen können mehrere Unternehmen z. B. gemeinsam Betriebsbesichtigungen für Alleinerziehende organisieren, die an einem Praktikum oder an einer beruflichen Orientierung interessiert sind, und sich so Aufwand und Kosten für diese Werbeform teilen.

3. WELCHE HERAUSFORDERUNGEN ERWARTEN SIE BEI DER ANSPRACHE VON UNTERNEHMEN?

Für die Zusammenarbeit mit Unternehmen gelten einige **Rahmenbedingungen**, die Sie berücksichtigen sollten, wenn Sie die Ansprache von Unternehmen erfolgreich gestalten möchten:

Unternehmerinnen und Unternehmer müssen wirtschaftlich denken!

Unternehmen sind an betriebswirtschaftliche Notwendigkeiten des Tagesgeschäfts gebunden, die zeitliche und personelle Ressourcen binden und nur einen geringen Spielraum für zusätzliche Aktivitäten bieten, wie z. B. Kooperationsvereinbarungen mit Institutionen oder die Durchführung von Bewerbungstagen.







Unternehmen befinden sich in einem anderen Arbeitskontext als Weiterbildungsträger und Träger der Grundsicherung!

Primäres Ziel von Unternehmerinnen und Unternehmern muss es sein, wirtschaftlich zu handeln. Nur so können sie langfristig bestehen und Arbeitsplätze dauerhaft erhalten. Diese **unternehmerische Sicht** prägt die Aktivitäten und Entscheidungen der Personalverantwortlichen.


Weiterbildungsträger und Träger der Grundsicherung orientieren sich an den persönlichen und qualifikationsspezifischen Voraussetzungen ihrer Kundinnen und Kunden und möchten diese bestmöglich bei ihrer Integration in den Arbeitsmarkt unterstützen. Diese auf den **Einzelfall gerichtete Sicht** prägt die Aktivitäten und Entscheidungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieser Organisationen.

Wenn Sie Kontakt zu Unternehmen suchen, bedenken Sie diese unterschiedlichen Perspektiven. Um ein Unternehmen als Kooperationspartner gewinnen zu können, ist es deshalb entscheidend, den dortigen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern den Nutzen zu verdeutlichen, der sich aus einer Kooperation ergeben kann. Sie können **beide Sichtweisen zusammenbringen**, wenn Sie den Verantwortlichen überzeugend vermitteln, wie einzelne Alleinerziehende mit ihren Stärken und trotz ihrer Schwächen (individuelle Sicht) dem Unternehmen nachhaltig Gewinn bringen können (unternehmerische Sicht).


Aus den Rahmenbedingungen ergeben sich allerdings auch **Vorbehalte auf Unternehmenseite gegenüber Alleinerziehenden als Arbeitskräfte**, denen Sie während Ihrer Arbeit immer wieder begegnen werden. Nach den Erfahrungen aus unseren Projektbesuchen lassen sich diese Bedenken in folgenden Aussagen zusammenfassen:

-  fehlende Flexibilität: begrenzte zeitliche sowie begrenzte örtliche Verfügbarkeit
-  lange Planungszeiten: keine Spontanität möglich
-  geringere zeitliche Verlässlichkeit: Abhängigkeit vom Befinden des Kindes
-  Überforderung durch Doppelbelastung: familiäre Verantwortung und Beruf
-  geringere Produktivität und damit verbundene höhere Kostenintensität
-  im Hintergrund: moralische/normative Bedenken: kritische Bewertung der Lebensform „alleinerziehend“ und gegenüber Kinderbetreuung


Auf der anderen Seite gibt es aber auch viele **Argumente, die dafür sprechen, Alleinerziehenden eine Chance im Arbeitsleben zu geben**. Hier finden Sie Beispiele, wie Sie auf Bedenken von Unternehmerinnen und Unternehmern reagieren können:

-  hohe Arbeitsmotivation und Berufsorientierung

Alleinerziehende möchten aktiv am Erwerbsleben teilnehmen. Da sie häufig das einzige Vorbild für ihre Kinder sind, wollen sie diesen auch entsprechend vorleben, dass Berufstätigkeit wichtiger Bestandteil eines selbstbestimmten Lebens ist.

-  Organisationsfähigkeit

Aufgrund der vielfältigen Aufgaben und Herausforderungen ihres Alltags besitzen viele Alleinerziehende überdurchschnittliche Organisationsfähigkeiten und stellen diese täglich unter Beweis.

-  ausgeprägte Sozialkompetenzen und ausgeprägtes Verantwortungsgefühl

Alleinerziehende entwickeln beim „Managen“ ihrer Familie meist ausgeprägte Sozialkompetenzen, die auch im beruflichen Alltag unerlässlich sind: Sie sind teamfähig, verantwortungsbewusst und erfahren im souveränen Umgang mit kritischen Situationen. Die alleinige familiäre Verantwortung der Alleinerziehenden bedeutet auch, dass sie nicht dazu neigen, ihr Arbeitsverhältnis vorschnell aufzugeben oder einen Ortswechsel anzustreben. Wenn die Beschäftigung gut funktioniert, dann ist sie mit großer Wahrscheinlichkeit auch von Dauer.

-  finanzielle Vorteile für Unternehmen

Alleinerziehende sind aufgrund ihrer oftmals alleinigen Verantwortung für ihre Kinder auf flexible Arbeitszeitmodelle und eine familienfreundliche Personalpolitik angewiesen. Wenn sich ein Unternehmen für eine solche Ausrichtung entscheidet, ergeben sich daraus direkte finanzielle Vorteile. Eine Kosten-Nutzen-Analyse der Prognos AG im Auftrag des Bundesfamilienministeriums (Titel: *Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen – Kosten-Nutzen-Analyse*, 2. Auflage, 2005) zeigt, dass Unternehmen eine durchschnittliche Rendite von 25 Prozent erzielen, wenn sie in familienfreundliche Maßnahmen investieren. Die Ausgaben für flexible Arbeitszeitkonzepte, die Einrichtung von Telearbeitsplätzen oder die Vermittlung von Betreuungsangeboten sind deutlich geringer als die durch Neubesetzung, Fehl- und Überbrückungszeiten sowie Fluktuation verursachten Kosten.



Imagegewinn der Unternehmen

Außerdem profitieren Unternehmen von der Positionierung als verantwortungsbewusstes, familienfreundliches Unternehmen bei derzeitigen und zukünftigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, Kundinnen und Kunden sowie den Menschen in ihrer Umgebung.



höhere Mitarbeitermotivation

Durch familienfreundliche Maßnahmen steigt neben der Mitarbeitermotivation auch die Loyalität gegenüber dem Unternehmen und Fehlzeiten gehen zurück.



gegen Fachkräftemangel: engere Bindung an Unternehmen und Standort

Familienorientierung schafft vor allem bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die in Betreuungsverantwortung stehen, eine stärkere Unternehmensbindung, da die Identifikation mit dem Arbeitgeber durch Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben steigt.



besser durch die Krise

Familienfreundliche Arbeitszeitregelungen wie Teilzeit, Gleitzeit oder Jahresarbeitszeitkonten helfen auch dabei, Auftragsschwankungen abzufedern, sodass Unternehmen flexibler auf zukünftige Entwicklungen reagieren können. Die gestärkte Bindung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entfaltet sich außerdem nach einer möglichen Krise, wenn der Wettbewerb um Fachkräfte und die Mobilität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wieder zunehmen.

4. WIE KÖNNEN SIE DIE ANSPRACHE VON UNTERNEHMEN GESTALTEN?

Für eine effektive und gleichzeitig effiziente Ansprache von Unternehmen ist es unerlässlich, **strategisch vorzugehen**.

- I. Bevor Sie konkrete Ziele für die Ansprache von Unternehmen formulieren, sollten Sie prüfen, welche Rahmenbedingungen für Ihr Vorhaben bestehen. Folgende Fragen sollten Sie sich stellen:
 - Welche Situation und Qualifikation prägen Ihre Kundengruppe der Alleinerziehenden (Geschlecht, Bildungsstand, Zugang zu Kinderbetreuung, Arbeitsmotivation usw.) und welche Leistungen können Sie dem lokalen Arbeitsmarkt bieten?
 - Welche Unternehmen und Branchen prägen die Region? Ist eine bestimmte Branche besonders vielversprechend für die Beschäftigung Alleinerziehender?
 - Welche Aktivitäten zum Thema Alleinerziehende bzw. familienfreundliche Unternehmen gibt es bereits, mit denen Sie ggf. kooperieren können (z. B. Lokale Bündnisse für Familie)?
 - Haben Sie bereits einen Einblick, wer die geeigneten Ansprechpartner und Ansprechpartnerinnen für Ihr Anliegen sind und auf welcher Ebene sich diese befinden (auf übergeordneter Ebene wie Unternehmensverbände, Wirtschaftsförderungsgesellschaften, Lokale Bündnisse oder direkt auf Unternehmensebene: Geschäftsführer/-in, Personalleiter/-in, Kundinnen und Kunden usw.)?
- II. Auf Grundlage dieser Bedarfsanalyse können Sie dazu übergehen, die **konkreten Ziele und Zielgruppen** zu definieren, die Sie erreichen möchten. Nutzen Sie dazu die Anregungen des obigen Abschnitts, beteiligen Sie aber auch Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie mögliche Kooperationspartner an diesen Diskussionen. Erstellen Sie auf dieser Basis einen **Arbeitsplan**, der vorgibt, wie und bis wann Sie zum Ziel kommen möchten.
- III. Nun können Sie sich an die Umsetzung machen. Legen Sie als Nächstes fest, wer für die Ansprache von Unternehmen und für die entstandenen Kooperationen **zuständig ist** und in welchem Umfang **Ressourcen** (Zeit, Geld etc.) eingesetzt werden sollen.
- IV. Achten Sie am besten darauf, dass die Unternehmensansprache in **Abstimmung mit anderen Akteuren** geschieht: Häufig ist es so, dass Unternehmen von verschiedenen Institutionen, wie z. B. dem Arbeitgeberservice oder anderen Projektträgern, angesprochen werden. Um die Unternehmen nicht von mehreren Seiten unter Druck zu setzen, sollten Sie mit den anderen Akteuren ein gemeinsames Vorgehen abstimmen.
- V. Überprüfen Sie in festen Intervallen den Stand der Unternehmensansprache und die Entwicklung Ihrer Kooperationsbeziehungen. Vereinbaren Sie mit den beteiligten Unternehmen, in welcher Form und zu welchen Zeitpunkten Sie sich **regelmäßig austauschen können**. Auf diese Weise können Probleme frühzeitig angesprochen und Lösungsstrategien erarbeitet werden. Bedenken Sie dabei, dass auch kleine Schritte Erfolg bringen können: Um Unternehmen nicht von Anfang an zu überfordern, bietet es sich an, die Zusammenarbeit in geringem Umfang zu starten. Aus individuell vereinbarten Betriebsbesichtigungen für einzelne Alleinerziehende kann beispielsweise nach und nach eine regelmäßige Veranstaltung („Tag der offenen Tür für Alleinerziehende“) entstehen.

Für die Kontaktaufnahme selbst gibt es verschiedenste Möglichkeiten. Im Folgenden möchten wir Ihnen die **wichtigsten Instrumente** – Veranstaltungen, persönliche Gespräche, Nutzung von (bestehenden) Netzwerkkontakten – zur Unternehmensansprache aufzeigen.

VERANSTALTUNGEN

Im Rahmen Ihres Projekts – eventuell gemeinsam mit Partnern – können Sie **Veranstaltungen organisieren**, um Unternehmen für das Thema Alleinerziehende zu sensibilisieren und für eine Zusammenarbeit zu gewinnen.

Vorteile	Nachteile
<ul style="list-style-type: none">• öffentlichkeitswirksame Präsentation des Themas Alleinerziehende• Veranstaltungen bieten die Gelegenheit, mehrere Unternehmen zum gleichen Zeitpunkt anzusprechen und über das Thema Alleinerziehende und Ihren Projektansatz zu sensibilisieren.• Expertinnen und Experten zu einzelnen Fachthemen können eingeladen werden• Austausch und Diskussion zwischen vielen Unternehmen ist möglich• Unternehmen, die schon Erfahrung mit der Integration von Alleinerziehenden haben, können aus der Praxis berichten und gute Ansätze vorstellen.	<ul style="list-style-type: none">• Hoher Zeitaufwand für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Veranstaltung.• Nach Erfahrungen vieler Projekte haben Unternehmen eher weniger Interesse an Veranstaltungen, die sich ausschließlich dem Thema Familienfreundlichkeit widmen.• Die Vorbereitung und Durchführung der Veranstaltung ist mit einem hohen Organisationsaufwand verbunden. Wenn Räumlichkeiten angemietet werden müssen und für Catering gesorgt werden muss, kommen hohe Kosten dazu.

Achten Sie darauf, welches Budget Sie zur Verfügung haben, und unterschätzen Sie nicht die Kosten, die auf Sie zukommen können. Als Alternative können Sie eine solche Veranstaltung auch gemeinsam mit den alleinerziehenden Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Projektes organisieren. Die Alleinerziehenden können auf diese Weise ihre Fähigkeiten einbringen und gleichzeitig werden die Kosten gesenkt.

- Legen Sie im Vorfeld genau fest, welches Format die Veranstaltung haben soll. Möchten Sie eine offene Veranstaltung durchführen, die ein breites Publikum anspricht und stark öffentlichkeitswirksam ausgerichtet ist? Oder soll es eine Art Fachveranstaltung sein, auf der die geladenen Unternehmen in Workshops unter fachlicher Anleitung Inhalte zu bestimmten Themen erarbeiten? Sind die Unternehmerinnen und Unternehmer als Zuhörer eingeladen oder sollen sie sich stark beteiligen, z. B. durch Vorträge „Aus der Praxis für die Praxis“?
- Richten Sie die Themen der Veranstaltung an der vorab von Ihnen festgelegten Zielgruppe (Größe, Branche) aus. Sind beispielsweise nur kleine und mittlere Unternehmen (KMU) aus dem Dienstleistungsbereich eingeladen, sind andere Themen interessant, als wenn Großunternehmen die Hauptzielgruppe sind.
- Wenn Sie sehr unterschiedliche Unternehmen einladen, sollte die Agenda für alle Unternehmerinnen und Unternehmer etwas Interessantes zu bieten haben.
- Vermeiden Sie Veranstaltungen außerhalb der normalen Arbeitszeiten.
- Binden Sie im Vorfeld der Veranstaltung Partner aus der Wirtschaft (von der IHK, Wirtschaftsförderung etc.) oder aus der Politik (z. B. Oberbürgermeister/-in, oder Leiter/-in des Wirtschaftsamt) mit ein und bitten Sie diese Persönlichkeiten um die Formulierung der Einladung oder um ein Grußwort. Ihre Veranstaltung bekommt auf diese Weise bereits einen anderen Stellenwert.
- Kombinieren Sie im Angebot der Veranstaltung das Thema Alleinerziehende mit anderen Inhalten, die für Unternehmen zurzeit von großer Bedeutung sind, z. B. Unternehmensfinan-

zierung, Kurzarbeit oder Gesundheitsprävention. So können Sie auch bei Entscheidungsträgern Interesse wecken, die für das Thema Alleinerziehende (noch) nicht sensibilisiert sind.

PERSÖNLICHE GESPRÄCHE

Das persönliche Gespräch ist ein Erfolg versprechender Weg, um Unternehmen von Ihrem Anliegen zu überzeugen. Gehen Sie daher aktiv auf Unternehmerinnen und Unternehmer zu, rufen Sie dort an oder besuchen Sie diese nach vorheriger Terminabsprache an ihrem Arbeitsplatz.

Vorteile	Nachteile
<ul style="list-style-type: none">• Vorbereitungszeit ist wesentlich geringer als bei Veranstaltungen. Allerdings ist auch hier eine gründliche Vorrecherche notwendig.• Es entstehen geringere Kosten als bei Veranstaltungen.• Das Gespräch kann individuell auf das Verhalten und die Zeit des Gesprächspartners abgestimmt werden.• Sie erhalten unmittelbar eine Rückmeldung, wie Ihr Gesprächspartner auf Ihr Anliegen reagiert, und können möglichen Vorbehalten direkt entgegenwirken.	<ul style="list-style-type: none">• Telefonanrufe und persönliche Kontaktaufnahme durch Besuche können aufdringlich wirken.• Es besteht die Gefahr, dass Unternehmerinnen und Unternehmer genervt sind und deshalb keine Lust haben, sich mit Ihrem Anliegen und dem Thema Alleinerziehende zu beschäftigen.• Briefe und Mailings ohne vorherige Kontaktaufnahme können als unpersönliche Werbung aufgenommen werden und im Papierkorb landen.

Darauf sollten Sie achten:

- Gehen Sie bei der Kontaktaufnahme stets behutsam vor. Es empfiehlt sich, vor jedem Besuch eine kurze E-Mail zu schreiben oder noch besser: anzurufen. Sie können dann erklären, welches Anliegen Sie haben und dass Sie dieses gern persönlich vorstellen möchten. Auch bei einem Gespräch am Telefon sollten Sie zuerst anfragen, ob Ihr Gegenüber in diesem Moment Zeit und Interesse hat. Im anderen Fall können Sie direkt einen Gesprächstermin für einen neuen Zeitpunkt vereinbaren.
- Beachten Sie die Faktoren Kosten und Zeit: Bereiten Sie sich gut vor, um die Ziele des Projektes und die Vorteile daraus für das Unternehmen kurz und präzise darstellen zu können. Erläutern Sie das besondere Profil Ihrer Teilnehmerinnen und Teilnehmer und stellen Sie eine Win-Win-Situation in den Vordergrund.
- Sie sollten Ihr Projektprofil und Ihre Erwartungen an das Unternehmen in drei Minuten auf den Punkt bringen können.
- Hilfreich ist es, ein einseitig bedrucktes Informationsblatt oder einen ansprechenden Flyer vorzubereiten, woraus für die Verantwortlichen alles Wichtige zu Ihrem Anliegen hervorgeht.
- Holen Sie bekannte und „vertrauenswürdige“ Partner der Unternehmen mit ins Boot, wie Wirtschaftsförderungsgesellschaften oder Akteure der hohen politischen Ebene (z. B. Oberbürgermeister/-in). Für viele Unternehmerinnen und Unternehmer hat dieser Personenkreis einen höheren Stellenwert und das Thema Alleinerziehende bekommt durch seine Einbindung ein stärkeres Gewicht.
- Sprechen Sie besonders lokal verwurzelte Unternehmen oder solche mit persönlichem Bezug zum Thema (Familie, AEZ, junge Menschen) an. Das erhöht Ihre Chance, auf offene Ohren zu stoßen.

- Finden Sie die richtige Ansprechpartnerin bzw. den richtigen Ansprechpartner heraus, die bzw. der für Ihr Anliegen motiviert und zuständig ist: Bevor die Geschäftsführung angesprochen wird, empfiehlt es sich, zunächst auf die Personalabteilung oder den Betriebsrat zuzugehen. Diese haben Einblick in die Unternehmensstrukturen und Personalrekrutierung und sind für Themen wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sensibilisiert. Haben Sie diese Personen von Ihrem Anliegen überzeugt, ist der Weg zur Geschäftsleitung nicht mehr so weit.

NUTZUNG BESTEHENDER NETZWERKKONTAKTE

Wenn Sie sich in einschlägigen Netzwerken engagieren und mit vielen unterschiedlichen Partnern (z. B. der IHK, Gewerkschaften, Wirtschaftsuniern etc.) zusammenarbeiten, bietet es sich an, über diese vorhandenen Beziehungen mit neuen Unternehmen in Kontakt zu kommen. Erfahrungen aus der *Initiative Lokale Bündnisse für Familie* zeigen, dass Unternehmen gut über **bestehende Netzwerkkontakte** erreicht werden können. Über Tätigkeiten oder persönliche Kontakte der Netzwerkpartner lässt sich häufig schneller eine Vertrauensbeziehung aufbauen.

Vorteile	Nachteile
<ul style="list-style-type: none">• geringer Zeitaufwand: Die Zeit für die Netzwerkarbeit investiert man sowieso• Die Netzwerkpartner kennen ihre Unternehmen und können einschätzen, welche Unternehmen für eine Kooperation in Frage kommen.• Der regelmäßige Austausch mit den kooperierenden Unternehmen wird unterstützt, da über die Netzwerkpartner Informationen weitergegeben werden können• Fortschritte und Erfolge der Zusammenarbeit können im Netzwerk vorgestellt werden. Diese Erfolge können die Netzwerkpartner an ihre Unternehmen, die bisher noch nicht kooperieren, weitervermitteln und sie im Projekt von einer Zusammenarbeit überzeugen.	<ul style="list-style-type: none">• Wenn durch die Netzwerkarbeit nur eine bestimmte Art von Unternehmen (z. B. Größe, Branche) angesprochen werden kann, besteht die Gefahr, dass andere interessierte Unternehmen keine Berücksichtigung finden.

Darauf sollten Sie achten:

- Überprüfen Sie, mit welchen Unternehmen Sie über Ihre Netzwerkarbeit bereits in Kontakt stehen und ob Ihre Netzwerkpartner weitere relevante Unternehmenskontakte haben. Falls Sie die Unternehmen nicht persönlich kennen, bitten Sie Ihre Partner um eine Einschätzung. So können Sie schnell erkennen, wo sich eine Kontaktaufnahme lohnt.
- Vermeiden Sie es, Ihre Netzwerkpartner mit Ihrem Anliegen zu überlasten. Auch sie haben nur begrenzt Zeit zur Verfügung.
- Wenn Sie durch Ihre Netzwerkpartner interessante Kontakte zu Unternehmen aufnehmen konnten, sollten Sie wie im Punkt „persönliche Gespräche“ beschrieben vorgehen.

ALLGEMEINE HINWEISE

Es gibt einige grundlegende Vorgehensweisen, die auf alle Instrumente anwendbar sind und Ihnen die Ansprache von Unternehmen erleichtern können:

- Nutzen Sie **bereits bestehende Kontakte**: Es ist immer einfacher, Unternehmen für ein Vorhaben zu gewinnen, mit denen Sie bereits in anderen Projekten zusammenarbeiten oder deren Geschäftsführung oder andere Leitungskräfte Sie schon kennen. Bei diesen Unternehmen bekommen Sie oft mehr Zeit eingeräumt und die Vorbehalte Ihrem Anliegen gegenüber sind geringer.
- Am besten eignet sich eine **Kombination aus verschiedenen Formen der Ansprache**. Sie können z. B. eine Veranstaltung organisieren und im Anschluss telefonisch oder persönlich bei den Unternehmen nachfassen, welche Ideen diese mitgenommen haben und ob sie an einer Kooperation interessiert sind. Die Ergebnisse einer Veranstaltung können auch in einer kurzen E-Mail oder einem Presseartikel zusammengefasst und auf diesem Weg weiteren Unternehmen zur Verfügung gestellt werden. Im Rahmen von persönlichen Gesprächen oder Netzwerktreffen können für Unternehmen wichtige Themen ermittelt werden, die dann bei einer Veranstaltung zur Sprache kommen können. Verlieren Sie dabei aber nicht Ihr genaues Ziel und den Kostenfaktor aus den Augen!
- Achten Sie darauf, **nicht aufdringlich zu wirken**. Wenn Sie merken, dass ein Unternehmen trotz Ihrer Bemühungen kein Interesse am Thema findet, dann ziehen Sie sich freundlich zurück und bedanken Sie sich für die bisherige Zeit. Nach einem Jahr Pause können Sie wieder einen vorsichtigen Versuch starten, mit dem Unternehmen erneut in Kontakt zu treten. In dieser Zeit kann sich unternehmensintern viel geändert haben.
- **Pflegen Sie Ihre Kontakte!** Bleiben Sie in Verbindung mit den Unternehmen, geben Sie regelmäßige Informationen darüber weiter, wie sich Ihr Projekt entwickelt, oder rufen Sie sich in anderer Weise dezent in Erinnerung (z. B. durch Veranstaltungshinweise).

5. WO FINDE ICH WEITERE INFORMATIONEN UND HINWEISE?

HINWEISE ZUM THEMA UNTERNEHMENSANSPRACHE

- Lokale Bündnisse für Familie, Unternehmen machen mit. *Servicebüro Lokale Bündnisse für Familie (Hg.), i. A. des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend*
http://www.lokales-buendnis-fuer-familie.de/pdf_unternehm_engagement/presse_20090831101716.pdf

Hier finden sich viele Beispiele dafür, mit welchen Maßnahmen und in welchen Bereichen sich Unternehmen gemeinsam mit Kooperationspartnern für mehr Familienfreundlichkeit engagieren.

- Lokale Bündnisse für Familie. Zugang zu Unternehmen und deren Einbindung als Bündnispartner. *Frankfurter Agentur für Innovation und Forschung, 2004*
http://www.dji.de/bibs/Lok_Buend_Praxisinfo/315_ZugangUnternehmen090205.pdf

In dieser umfassenden Studie wird aufgeführt, was es zu beachten gilt, wenn man Unternehmen gewinnen möchte – mit vielen Tipps zur strategischen Unternehmenskooperation.

Weitere Dokumente und Analysen zum unternehmerischen Engagement in Lokalen Bündnissen finden Sie auf der Homepage der Initiative Lokale Bündnisse. Diese bietet u. a. Informationen zu folgenden Themen:

- unternehmerisches Engagement in Lokalen Bündnissen für Familie
- Unternehmensansprache in der Krise
- Unternehmen gewinnen – wie Lokale Bündnisse Unternehmen ansprechen

http://www.familienbuenndnisse.de/unternehm_engagement.htm?link=webcontent.php&id=39&navid=2&navid2=15

HINWEISE ZUM THEMA FAMILIENFREUNDLICHE PERSONALPOLITIK

- Monitor Familienforschung „Herausforderung familienbewusste Personalpolitik: Vorteile für Beschäftigte und Unternehmen“. *Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2009*

<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/BMFSFJ/Service/newsletter,did=62494.html>

Wichtige Studienergebnisse und Argumente zum Thema familienfreundliche Personalpolitik:

- Leitfaden „Familienbewusste Personalpolitik“. *Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2008*

<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen,did=88460.html>

Dieser umfassende Leitfaden gibt Informationen und Tipps, wie sich Familienfreundlichkeit in Unternehmen umsetzen lässt. Er richtet sich gleichermaßen an Arbeitnehmervertretungen sowie Unternehmens- und Personalleitungen.

- Familienorientierte Personalpolitik. Checkheft für kleine und mittlere Unternehmen. *Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Deutscher Industrie- und Handelskammertag, Neuauflage Oktober 2008*

<http://www.erfolgsfaktor-familie.de/data/downloads/studien/Checkheft%20familienorientierte%20Personalpolitik.pdf.pdf>

Das Checkheft gibt praktische Anregungen und Hinweise, wie familienfreundliche Maßnahmen in kleinen und mittleren Unternehmen verwirklicht werden können. Ausgewählt wurden vor allem Maßnahmen, die mit niedrigen finanziellen und personellen Mitteln verwirklicht werden können.

- Aus der Praxis für die Praxis – gute Beispiele zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der chemischen Industrie. *Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“, 2009*

<http://www.erfolgsfaktor-familie.de/data/downloads/studien/IGBCE.pdf>

- Aus der Praxis für die Praxis – Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Hotellerie und Gastronomie. *Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Netzworkbüro „Erfolgsfaktor Familie“, 2008*
http://www.erfolgsfaktor-familie.de/data/downloads/studien/Branchenservice_Gastronomie.pdf
- Aus der Praxis für die Praxis – Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Handwerk. *Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Netzworkbüro „Erfolgsfaktor Familie“, 2008*
http://www.erfolgsfaktor-familie.de/data/downloads/studien/200810_Branchenservice_Handwerk.pdf
- Aus der Praxis für die Praxis – Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Handel. *Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Netzworkbüro „Erfolgsfaktor Familie“, Hauptverband des Deutschen Einzelhandels, 2008*
http://www.erfolgsfaktor-familie.de/data/downloads/studien/Branchenservice_Handel.pdf

In diesen Broschüren finden Sie branchenbezogene Informationen zu familienfreundlichen Maßnahmen der Wirtschaft, inklusive Unternehmensbeispielen aus der Praxis.

- Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen – Kosten-Nutzen-Analyse *Prognos AG; i. A. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.), 2. Auflage 2005*
<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen,did=11386.html>

INFORMATIONEN ZU FINANZIELLEN VORTEILEN FAMILIENFREUNDLICHER MASSNAHMEN

Verschiedene Internetseiten bieten **Tools und Modellrechnungen**, mit deren Hilfe Unternehmen sich über Kosten und Nutzen familienfreundlicher Personalpolitik ein detailliertes Bild für die eigene Situation machen können. Im Rahmen eines selbsterklärenden Excel-Tools können Arbeitgeber beispielsweise verschiedene Szenarien (Telearbeit, reguläre oder innerbetriebliche Kinderbetreuung) für ihr Unternehmen durchrechnen. Bei Fragen steht die Info-Hotline von „Mittelstand und Familie“ zur Seite:

- Mittelstand und Familie:
www.mittelstand-und-familie.de/akademie/

Das Netzworkbüro „Erfolgsfaktor Familie“ bietet fertige Modellrechnungen für KMU und Großunternehmen als Kurzbericht:

- Erfolgsfaktor Familie:
<http://www.erfolgsfaktor-familie.de/default.asp?id=344>