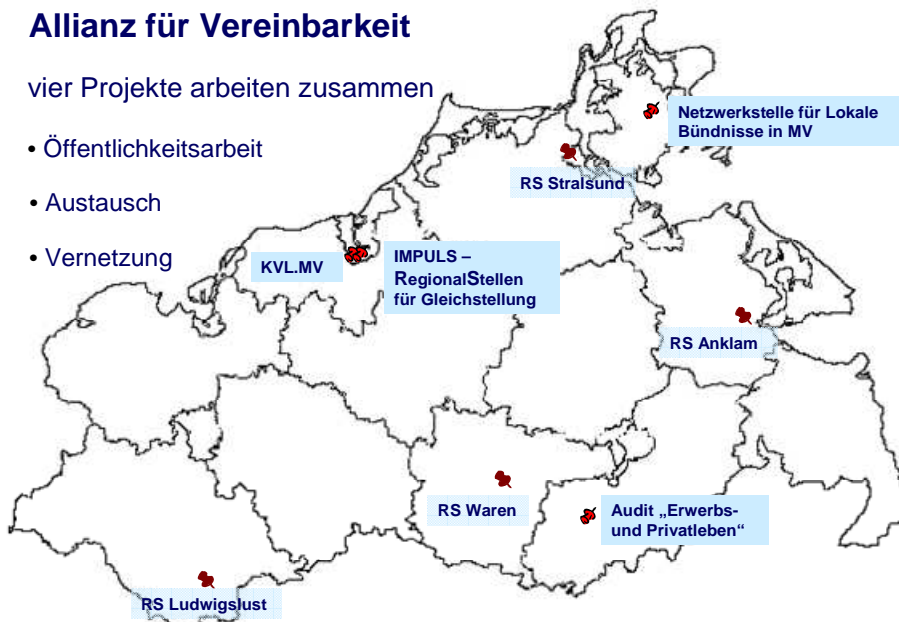



Allianz für Vereinbarkeit

vier Projekte arbeiten zusammen

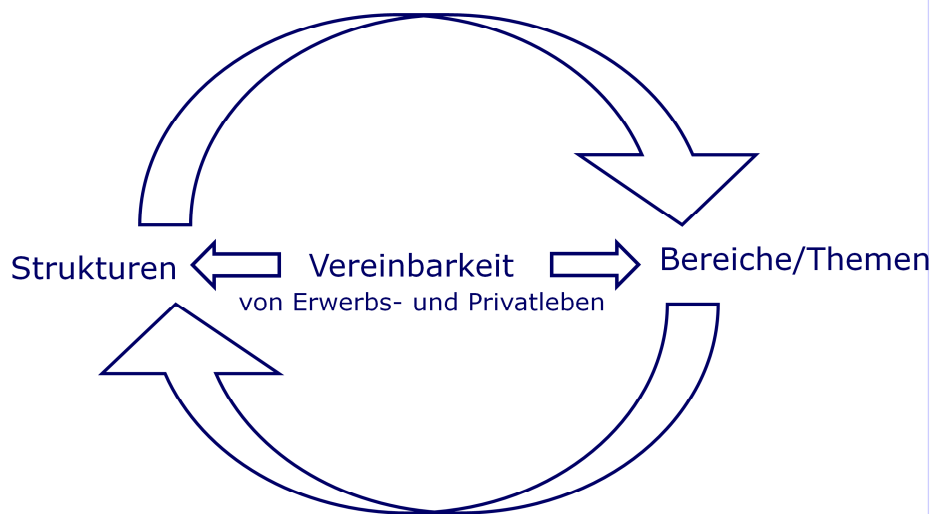
- Öffentlichkeitsarbeit
- Austausch
- Vernetzung



„Zusammen ist man weniger allein“ Projekttagung, Waren (Müritz) 24.03.2010
Die Förderung erfolgt aus Mitteln des Landes Mecklenburg-Vorpommern und des Europäischen Sozialfonds. 

In der Allianz für Vereinbarkeit arbeiten folgende Projekte mit:

- Audit Erwerbs- und Privatleben
- die Netzwerkstelle für Lokale Bündnisse in MV
- IMPULS MV mit seinen Regionalstellen in Rostock, Ludwigslust, Waren, Anklam und Stralsund
- das Kompetenzzentrum Vereinbarkeit Leben in MV



Das Thema Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben in MV kann unter verschiedenen Gesichtspunkten betrachtet werden.

- Welche Vereinbarkeitsthemen werden im Land bearbeitet? Welche tauchen immer wieder als Problem auf?
- Welche Strukturen gibt es in M-V, die VEP befördern?
- Deutlich wird bei dieser Betrachtungsweise, dass sich beides bedingt:
- Vereinbarkeit umfasst unterschiedliche Themenbereiche: angefangen von Arbeitszeiten über Mobilität und Pendeln bis hin zu Pflege und Randzeitenbetreuung.

Diese wurden und werden durch verschiedene Strukturen, oft neu geschaffene wie z.B. Projekte, bearbeitet, die Lösungen entwickeln, umsetzen und ins Land zu tragen.

Zum anderen greifen diese und andere Strukturen (z.B. Kammern wie die IHK Schwerin, oder Lokale Bündnisse) Vereinbarkeitsthemen aus unterschiedlichen Gründen auf, sensibilisieren und unterstützen dahingehend mittels Infomaterial oder Veranstaltungen.



☞ **Bereiche, an denen in M-V gearbeitet wird**

Berufsrückkehr

Teilzeitausbildung

Sensibilisierung von Unternehmen, Verbänden u.a.

☞ **Themen, die immer wieder als Problem auftauchen**

Mehrfachhemmnisse bei Alleinerziehenden

Mobilität in ländlichen Räumen

flexible Kinderbetreuung

flexible Arbeitszeiten

Berufsrückkehr umfasst im weitesten Sinne Aktivierung, in der Regel Beratung und Begleitung während des Prozesses der Stellensuche bis hin zu Coaching und Weiterbildung.

Mobilität in ländlichen Räumen meint sowohl das Zurücklegen teils großer Strecken, um zur Arbeit zu gelangen und der damit verbundene Stress die Dinge unter einen Hut zu bringen, als auch das Thema ÖPNV.

Flexible Kinderbetreuung beinhaltet sowohl die Randzeitenbetreuung als auch die Problematik einer flexiblen Halbtagsbetreuung.

Flexible Arbeitszeiten meint (fehlende) Möglichkeiten der Gleitzeitarbeit als auch die Thematik der Voll- und Teilzeitarbeit.



Strukturen, die Vereinbarkeitsthemen bearbeiten:

☞ Projekte, mit unterschiedlichster Ausrichtung

Teilzeitausbildung	Unternehmen	Berufsrückkehr nach Elternzeit, Pflege od. längerer Erwerbspause
	Alleinerziehende	

☞ Lokale Bündnisse für Familien, z.B.

Greifswald: Synchronisierung von Kinderbetreuungs- und Arbeitszeiten	Anklam: 25.01.2010 „Mit Familie gewinnen“, positive Resonanz bei Unternehmen
---	--

☞ Gremien, wie

Allianz für Vereinbarkeit	Fachgremium für die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt	Arbeitskreise strategische Personalpolitik
---------------------------	---	--

Teilzeitausbildung: Handwerkskammer Schwerin, Bildungszentrum Wismar

Berufsrückkehr: Modulare Qualifizierung in der Elternzeit (FTZ, IMBSE, CJD, ISBW), Bundesprojekte zum Wiedereinstieg (genannter Trägerverbund und regio consult e.V.), Landesintegrationsprojekte wie MOEVE auf Rügen, Neubrandenburg und Neustrelitz, Mia in Schwerin und Umgebung oder Jobinfo in Neubrandenburg und angrenzenden Landkreisen

Unternehmen: HWK Schwerin: Familienfreundliche Unternehmenspolitik, Audit Erwerbs- und Privatleben, Kompetenzzentrum Vereinbarkeit Leben in MV

Alleinerziehende: Arbeit für Alleinerziehende in Wismar, ALMUT – Gute Arbeit für Alleinerziehende (Neubrandenburg, Mecklenburg-Strelitz und Uecker-Randow), „Ausblicke schaffen“ – Beratungsstelle für Alleinerziehende (LK Müritz, Mecklenburg-Strelitz und Demmin)

Lokale Bündnisse für Familie - derzeit 19 in Mecklenburg-Vorpommern

- übernehmen vor Ort die Koordination und Vernetzung bereits bestehender Angebote, initiieren neue und innovative Maßnahmen zur Förderung der Familienfreundlichkeit und machen durch Öffentlichkeitsarbeit auf die Probleme der Familien in den Regionen aufmerksam. Die Arbeit erfolgt überwiegend im Ehrenamt.

Unsere Landesregierung unterstützt diese Bundesinitiative, indem sie für Projekte im Bereich Vereinbarkeit Gelder für die Lokalen Bündnisse bereitstellt und außerdem eine Netzwerkstelle als Unterstützungsstruktur finanziert.

Regionale Beispiele:

Greifswald: In den Bereichen "Betreuung" und "Vereinbarkeit von Familie und Beruf" setzt sich das Bündnis für eine Synchronisierung von Kinderbetreuungs- und Arbeitszeiten ein. Dies gilt vor allem für die Schaffung von Betreuungsmöglichkeiten in Randzeiten sowie für Höl- und Bringdienste im Gebiet Schule und Kindergarten. Dazu gehören zusätzlich die Einrichtung eines Leihgroßelternservice und eines Mehrgenerationenhauses.

Anklam: 25.01. 2010 Fachforum „Mit Familie gewinnen – Familienfreundlichkeit als Standort- und Zukunftsfaktor => engere Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und AG geplant, Bilanzworkshop am Jahresende



Wir sind schon weit gekommen:

- + gute Kinderbetreuungsinfrastruktur
- + gleichstellungsorientierte Kultur
- + Bewusstseinswandel sowohl bei Politik als auch Wirtschaft
- + ressortübergreifende Zusammenarbeit
- + umfangreiche Unterstützungsstrukturen
- + breiter Vereinbarkeitsfokus auf Erwerbs- und Privatleben

Zu 1. gute Kinderbetreuungsinfrastruktur im Bundesvergleich.

Neben dem hohen Versorgungsgrad im Kleinkindbereich können wir durch die hohe Einbindung von Tagespflegepersonen in das öffentlich bereitgestellte Angebot auch eine verhältnismäßig hohe Flexibilität aufweisen. Nicht umsonst ist M-V laut Familienatlas eines der vereinbarkeitsfreundlichsten Bundesländer – unter den 10 besten Kreisen bundesweit liegen 4, davon an Platz 1 unsere Landeshauptstadt, in MV.

Zu 2. Wir haben eine **gleichstellungsorientierte Kultur**, die historisch gewachsen ist. Müttererwerbstätigkeit ist bei uns nicht umstritten und das stärkere Engagement von Vätern eine logische Folge, so dass Unternehmen, Ämter und Träger von z.B. Kinderbetreuung nicht erst lernen müssen, sich überhaupt darauf einzustellen. Weil wir uns nicht erst mit der Grundsatzfrage auseinandersetzen müssen, ob die Frau nun zu Hause bleibt oder nicht und ob Kinder in der Krippe Schaden nehmen, können wir uns auf das „wie setzen wir es um“ konzentrieren und haben damit vor denen einen Vorsprung, die erst das „ob“ klären müssen.

Zu 3+4: Verstärkt durch unsere Wirtschaftsstruktur und zwar besonders durch die Dominanz von Branchen, in denen Vereinbarkeit aufgrund der Erwerbstätigenstruktur und der Arbeitsbedingungen eine große Rolle spielt (Tourismus, Gesundheit) und durch die in M-V besonders spürbaren Folgen des demographischen Wandels (inklusive der Abwanderung) ist in M-V ein **Bewusstseinswandel bei Politik wie Wirtschaft** zu verzeichnen, der das Thema befördert und unterstützt. Das Thema ist im Koalitionsvertrag der aktuellen Regierung als Querschnittsziel definiert worden und wird bereits ressortübergreifend angestrebt, so dass eine umfassende Bearbeitung ermöglicht wird: (Sozialministerium, Parlamentarische Staatssekretärin, Wirtschaftsministerium, Bildungsministerium)

Zu 5. Wir verfügen über **gut ausgebaute Unterstützungsstrukturen**.

In M-V konnten bereits einige wegweisende Projekte auf den Weg gebracht werden, die bundesweit Aufmerksamkeit erregen: so z.B. die Organisation von Randzeitenbetreuung im Rahmen eines Fördervereins in Neubrandenburg, das landesspezifische Audit unter Berücksichtigung der Besonderheiten unserer Wirtschaftsstruktur und die strukturelle Unterstützung der Bundesinitiative Lokale Bündnisse durch eine landeseigene Netzwerkstelle.

Zu 6. Ein weiteres großes Plus ist es, dass wir in M-V mit einem **breiteren Vereinbarkeitsbegriff** operieren, als er aus den Aktivitäten des Bundesministeriums für Familie und der DIHK präsent ist. Abgeleitet aus der landesspezifischen Altersstruktur und durch die enge Verzahnung des Vereinbarkeitsthemas mit Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern, umfasst unser Verständnis von Vereinbarkeit mehr als Kinderbetreuung und Pflege – damit haben wir die Chance, uns einen Vorsprung in Hinblick auf die Attraktivität unserer Arbeitsplätze zu erarbeiten.



... und es ist noch viel zu tun:

- das Thema Vereinbarkeit noch stärker in unsere Unternehmen tragen und dort als Schwerpunkt etablieren
- Qualität und Flexibilität der Kinderbetreuung
- Unterstützungsstrukturen verstetigen
- konzertierte Zusammenarbeit bestehender Unterstützungsstrukturen

Zu 1.: Unternehmen

- **Vereinbarkeit ist immer noch zu selten Thema**, insbesondere in kleinen Unternehmen und in männerdominierten Branchen. Die genannten Unterstützungsstrukturen erreichen diese Unternehmen nur teilweise – aber sie machen immerhin 90% unserer Betriebe aus.
- Viele der öffentlich **präsentierten Lösungen** und Maßnahmen von Klein- und Kleinstunternehmen und in bestimmten Branchen werden **als nicht praktikabel empfunden**
- Es fehlen personelle wie finanzielle Ressourcen, darauf aufbauend individuelle Lösungen zu entwickeln oder Verbundstrukturen zu koordinieren. Ebenso werden branchen- und regionalspezifische Lösungen benötigt.
- **Viele Unternehmen in M-V tun schon viel im Bereich Vereinbarkeit, reden aber nicht darüber** oder weisen in Stellenausschreibungen oder bei Bewerbungsgesprächen darauf hin. Teilweise können Stellen auch nicht besetzt werden, weil M-V bundesweit nicht als attraktiver Standort angesehen wird.
- Wenn M-V die zuvor **genannten Vorteile in die Eigenvermarktung** einbeziehen würde, könnte sich daraus ein klarer **Standortvorteil** ergeben – bei weitem nicht in allen Bundesländern ist es selbstverständlich, dass beide Partner trotz Kindern einer Berufstätigkeit nachgehen können – infrastrukturell aber vor allem kulturell.

Zu 2.: Bei der **Kinderbetreuung** sollten wir unsere Konkurrenz im Auge behalten: quantitativ haben wir einen großen Vorsprung – die anderen Bundesländer bauen aber massiv aus, und das möglicherweise auch auf unsere Kosten, denn schon jetzt sind Erzieher und Erzieherinnen in MV knapp. Vor allem aber qualitativ gibt es auch bei uns noch einiges zu tun, z.B. beim vergleichsweise hohen Betreuungsschlüssel im Bereich der 3-6jährigen, mit dem laut KiFÖG-MV eine Erzieherin 18 Kinder betreuen soll.

Zu 3. Themen müssen in bestehende Strukturen weitestgehend untergebracht werden, z.B. sollten IHK und UN-Verbände Einstiegsberatung zu Vereinbarkeit geben können.

Zusammen ist man weniger allein.

Die Allianz für Vereinbarkeit freut sich über Mitstreiterinnen und Mitstreiter.

