

## Netzwerkarbeit zur Förderung von betrieblichen Ausbildungsstrukturen

Phase I: Aufbau des Netzwerkes (Schritte sind verzahnt und verlaufen parallel)				
Voraussetzung, Tipps und Merkposten	Phase/Prozess	Indikator/en	Zeitraumen	Quellen (Möglichkeit zur Nachprüfung)
<p><b>Tipps:</b></p> <p>Politische Unterstützung und Bündnispartner in der Region suchen.</p> <p>Kontakte zur Durchführungsebene herstellen (z. B. Ausbildungsplatzakquisiteure, Berufsberater). Der Prozess sollte sowohl top-down als auch bottom-up gestaltet werden.</p> <p>Mögliche Themen und Inhalte nennen, um zur Netzwerkarbeit zu motivieren. Die Win-win-Situation herausarbeiten.</p> <p>Unterscheidung zwischen operativem (z. B. Branchenverbund) und strategischem Netzwerk (Akteure der Ausbildung in der Region) treffen.</p>	<p>Grobziele des Netzwerkes durch Initiatoren (z. B. JOBSTARTER-Projekte) definieren.</p> <p>Erste Kommunikationen mit potenziellen Akteur/inn/en (z. B. Innungen, Kammern, Kreis-handwerkerschaft, Berufsschulen, Arbeitsagentur, Wirtschaftsförderung, Unternehmensverbänden etc.).</p>	<p>Ein erstes Konzept für die betriebsnahe Netzwerkarbeit ist formuliert.</p> <p>Potenzielle Akteure/Akteurinnen sind ausgewählt.</p> <p>Erwartungen an die Netzwerkpartner/innen sind formuliert.</p>	<p>bis zum Bewilligungsbescheid</p>	<p>Konzept</p> <p>Liste der Akteure</p> <p>Gesprächsnotizen</p> <p>Ggf. Infoschreiben an potenzielle Partner/innen</p> <p>Letter of Intent (LoI) mit konkreten Aussagen zur Kooperation/Rolle im Netzwerk</p>

Tabelle: Ergebnis des JOBSTARTER-Werkstattgesprächs am 30. Januar 2007 in Göttingen

Voraussetzung, Tipps und Merkposten	Phase/Prozess	Indikator/en	Zeitraumen	Quellen (Möglichkeit zur Nachprüfung)
<p>Transparenz herstellen:</p> <p>Gleichen Wissensstand für alle Beteiligten sichern, z. B. durch Workshops, in denen sich die Akteure gegenseitig ihre Angebote und Erfolgskriterien vorstellen.</p> <p>Klima des Vertrauens und der Gegenseitigkeit herstellen, indem z. B. die unterschiedlichen Systeme, in denen die Einzelnen agieren, transparent gemacht werden. Bewusst machen, dass dies oft die Quelle für Konkurrenz und nicht für Kooperation ist.</p> <p><b><u>Voraussetzung:</u></b></p> <p>Netzwerkkompetenz ist vorhanden (Mitarbeiter/in mit entsprechender Qualifikation einsetzen!).</p> <p><b><u>Merkposten:</u></b></p> <p>Bei operativen Netzwerken beachten: Betriebe sprechen eine andere Sprache als Berufsnetzwerker!</p>	<p>Ist-Analyse der in der Region bereits vorhandenen Netzwerkstrukturen (z. B. bei thematischen Netzwerken in Branchen bzw. im Rahmen des Ausbildungspaktes bei regionalen Netzwerken).</p> <p>Bedarfsanalyse in der Region durchführen.</p> <p>Relevante Akteure zur Mitarbeit motivieren.</p> <p>Mit der Öffentlichkeitsarbeit wird begonnen.</p>	<p>Strukturen sind dokumentiert.</p> <p>Lücken sind definiert.</p> <p>Förderliche und hinderliche Faktoren der Netzwerkarbeit sind benannt und den Akteuren bekannt.</p> <p>Netzwerkkonzept aus der Antragsphase ist ggf. modifiziert.</p> <p>Erste Informationen über das Netzwerk und seine Ziele sind an Betriebe und die (Fach-)Öffentlichkeit herausgegeben.</p>	<p>Erste Analyse im Antragsverfahren, Vertiefung bis zum ersten Statusbericht.</p> <p>sobald für die Öffentlichkeit interessante Informationen vorliegen</p>	<p>Netzwerkkarte</p> <p>Bericht zur Bestandsaufnahme</p> <p>z. B. Presseartikel</p> <p>Informationsblatt</p> <p>Internetseite</p>

Tabelle: Ergebnis des JOBSTARTER-Werkstattgesprächs am 30. Januar 2007 in Göttingen

## Phase II: Umsetzung der Netzwerkarbeit (Schritte sind verzahnt und verlaufen parallel)

Voraussetzung, Tipps und Merkposten	Phase/Prozess	Indikator/en	Zeitraumen	Quellen (Möglichkeit zur Nachprüfung)
<p><b><u>Merkposten:</u></b></p> <p>Raum für informellen Austausch/informelle Strukturen zulassen.</p> <p>Vertrauensmanagement.</p> <p>Win-win-Situation sicherstellen.</p> <p>Ziel und Prozess des Netzwerkes immer transparent gestalten.</p> <p><b><u>Voraussetzung:</u></b></p> <p>Akteure bringen entsprechende Ressourcen ein.</p>	<p>Konkrete kleinere und/oder größere Projekte zur Verbesserung der Ausbildungsstruktur und (damit verbunden) zur Schaffung und Besetzung betrieblicher Ausbildungsplätze werden in Arbeitsgruppen entwickelt (z. B. Arbeitsgruppe aus Kammer/n, Betrieben, Berufsschule entwickelt grenzüberschreitende Verbundausbildung, Arbeitsgruppe aus Wirtschaftsförderung, Berufsberatung, Ausbildungsplatzakquisiteur/in-n/en, Bildungsträgern, JOBSTARTER entwickelt Informationsmaterial zu regionalen Beratungsangeboten für Betriebe, die ausbilden möchten, usw.).</p> <p>Die Öffentlichkeit wird über erste Erfolge/Ergebnisse informiert.</p>	<p>Erste Arbeitsaufträge sind vergeben.</p> <p>Arbeitsgruppen treffen sich entsprechend den notwendigen Erfordernissen.</p> <p>Neue Ausbildungsstrukturen sind entstanden (z. B. Arbeitsgruppe Betrieb/e und (Haupt-)Schulen; Betriebe nehmen regelmäßig an Infoveranstaltungen in Berufsbildenden Schulen zu neuen Berufen teil, Clearingstelle zur Betriebsansprache bei Praktika und Ausbildungsakquise ist eingerichtet usw.).</p> <p>Erste zusätzliche/neue Ausbildungsplätze entstehen als Resultat dieser Aktivitäten.</p>	<p>fortlaufend</p>	<p>Protokolle der Arbeitsgruppen</p> <p>Anwesenheitslisten, aus denen die Regelmäßigkeit der Teilnahme hervorgeht</p> <p>Zielvereinbarungen</p> <p>Verträge</p> <p>Statistiken der Kammern, AA, ARGE</p> <p>Pressespiegel</p>

Tabelle: Ergebnis des JOBSTARTER-Werkstattgesprächs am 30. Januar 2007 in Göttingen

Voraussetzung, Tipps und Merkposten	Phase/Prozess	Indikator/en	Zeitraumen	Quellen (Möglichkeit zur Nachprüfung)
	<p>Reflexion des bisherigen Verlaufs im Netzwerk z. B. in der Steuerungsgruppe:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Auswertung der Vorgehensweise,</li> <li>▪ Abgleich mit sich verändernden Rahmenbedingungen.</li> </ul> <p>Rollen und Aufgaben der Netzwerkpartner/innen überprüfen.</p> <p>Korrektur/Überarbeitung der Projektziele – Entwicklung neuer Themen und Ansätze.</p> <p>Pressearbeit überprüfen. Was ist in der Öffentlichkeit angekommen?</p>	<p>Veränderte und/oder neue Arbeitsaufträge sind vergeben, Vereinbarungen korrigiert.</p> <p>Maßnahmenkatalog entwickeln, Zielvereinbarung anpassen.</p> <p>(neu zusammengesetzte) Arbeitsgruppen treffen sich entsprechend den notwendigen Erfordernissen.</p> <p>Ggf. neue Netzwerkpartner/innen gewinnen.</p>	<p>fortlaufend</p> <p>Statusberichte sind gute Stichtage zur Reflexion.</p>	<p>Protokolle der Arbeitsgruppen</p> <p>Anwesenheitslisten</p> <p>Überarbeitete Netzwerkkarte</p> <p>Überarbeitetes Netzwerkkonzept</p>
	<p>An der Verfestigung der Strukturen arbeiten.</p>	<p>Zielvereinbarungen des Netzwerkes überprüfen und wenn erforderlich anpassen.</p>	<p>fortlaufend</p>	

Tabelle: Ergebnis des JOBSTARTER-Werkstattgesprächs am 30. Januar 2007 in Göttingen

JOBSTARTER wird gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und der Europäischen Union – Europäischer Sozialfonds

## Phase III: Nachhaltigkeit und Transfer (Schritte sind verzahnt und verlaufen parallel)

Voraussetzung, Tipps und Merkposten	Phase/Prozess	Indikator/en	Zeitraumen	Quellen (Möglichkeit zur Nachprüfung)
<p><b><u>Merkposten:</u></b></p> <p>Prozess rechtzeitig einleiten.</p>	<p>Reflexion</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ inhaltlich</li> <li>▪ organisatorisch</li> <li>▪ im Netzwerk</li> <li>▪ im Projekt (JOBSTARTER)</li> </ul>	<p>Die ursprünglich definierten Ziele der Akteure und Akterinnen sind mit den tatsächlichen Ergebnissen abgeglichen. Das Ergebnis der Reflexion ist in der Steuerungsgruppe und im JOBSTARTER-Projekt bewertet.</p>	<p>Letzte Förderphase</p>	<p>Dokumentation</p>
<p>Einen „würdigen“ Abschluss gestalten, um ggf. weitere Partner zu finden/zu aktivieren.</p> <p>Konzept zur Weiterarbeit nicht vergessen.</p>	<p>Entscheidung über Fortführung oder Ende des Netzwerkes (mit den Akteuren) treffen.</p> <p>Ziele und Aufgaben fortschreiben, ggf. modifizieren (evtl. 1. Schritt).</p> <p>Tragfähigkeit prüfen (evtl. 2. Schritt!)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ressourcen festlegen</li> <li>▪ Koordination absichern.</li> </ul>	<p>Ergebnis der Abstimmung</p> <p>Ein Konzept für die Weiterführung ist von den Akteuren entwickelt.</p> <p>Ressourcen und Koordination sind abgesichert.</p>	<p>Projektende</p>	<p>Protokoll</p> <p>Konzept</p> <p>Ressourcenplan</p> <p>Abschlussbericht</p>

Tabelle: Ergebnis des JOBSTARTER-Werkstattgesprächs am 30. Januar 2007 in Göttingen

<p>Methoden und Inhalte auf Zielgruppen abstimmen.</p>	<p>Transfer</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ergebnisse und good practice wird auf Veranstaltungen vorgestellt (z.B. im angrenzenden Landkreis, im Agenturbezirk etc.).</li> <li>▪ Öffentlichkeitsarbeit in der Presse</li> </ul>	<p>Erfahrungsberichte, Dokumentationen, Beispiele sind anderen Akteuren als PrintVersion oder im Internet zur Verfügung gestellt.</p> <p>Eine aktive und zielgerichtete Verbreitung auf (Fach-) Veranstaltungen ist erfolgt.</p>	<p>Projektende</p>	<p>Konzept, Medien, Protokolle, Fotos, Internetseite (entsprechend dem Konzept)</p>
--	---	--	--------------------	---

### Beachten:

- Unterscheidung strategisches/operatives Netzwerk.
- Win-win-Situation in allen Phasen der Netzwerkarbeit sicherstellen; Akteure müssen Gewinn/Nutzen aus Netzwerkarbeit ziehen; ggf. handeln, wenn einzelne Akteure sich „nur bedienen“.
- Ziel des Netzwerkes muss klar sein, davon wird das Ziel für die einzelnen Akteure abgeleitet (Akteure dabei einbeziehen).
- Netzwerkarbeit muss (auch) aus den Akteuren selbst heraus entstehen.
- Netzwerke müssen tragfähig sein.
- Netzwerkarbeit braucht Zeit.
- Inhalte und Themen in der Netzwerkarbeit (ver-)ändern sich (von informellen Teilen → zu thematischen Aspekten).
- Netzwerke brauchen Kümmerer (= mehr als Netzwerkkoordinator/inn/en).
- Betriebs(an)sprache nutzen (d. h. auch Gender- und interkulturelle Aspekte beachten) → Teil von Netzwerkkompetenz.
- Ausbildende Unternehmen brauchen [informelle] Strukturen – insbesondere Unternehmen mit Migrationshintergrund.