

## Ergebnisse im Überblick

### Fachkräftebedarf in der Region

- Mehr als die Hälfte der Unternehmen im Rhein-Erft-Kreis hat bereits Probleme bei der Besetzung offener Stellen und erwartet steigenden Fachkräftebedarf; über 70 % gehen davon aus, dass die Suche nach Fachkräften für die nahe Zukunft deutlich schwieriger wird.
- Bei der Einstellung von Fachkräften werden soziale und persönliche Kompetenzen ähnlich hoch bewertet wie fachliche Qualifikationen.

### Fachkräfte mit Betreuungspflichten

- Ein Großteil der Unternehmen hat bisher wenig Erfahrung mit Berufsrückkehrenden und Alleinerziehenden gemacht.
- Der Anteil der Beschäftigten mit Betreuungspflichten für Kinder liegt in den meisten Unternehmen bei unter 25 Prozent.
- Unternehmen, die Berufsrückkehrende und Alleinerziehende einstellen, machen selten negative Erfahrungen; im Vergleich zu anderen Mitarbeitergruppen schneiden Alleinerziehende zum Teil sogar besser ab.
- Die große Mehrheit (über 80 %) der befragten Unternehmen sieht Probleme und Hemmnisse bei der Beschäftigung von Fachkräften mit Kindern, vor allem mit Blick auf unsichere Kinderbetreuung und mögliche Ausfallzeiten; zusätzliche Kinderbetreuungsmöglichkeiten halten daher nahezu alle Unternehmen (92 %) für notwendig.

### Dienstleistungen für Unternehmen

- Maßnahmen zur Vereinbarkeit werden als Zukunftsstrategie angesehen, um dem Fachkräftemangel zu begegnen.
- Ein Großteil der Unternehmen bietet bereits Unterstützungsmaßnahmen an, allerdings fast nur im Bereich der Arbeitszeiten.
- Fast alle Unternehmen wünschen sich Unterstützung durch passende Dienstleistungsangebote, um die Vereinbarkeit in ihren Unternehmen zu erhöhen.
- Am meisten gewünscht werden Dienstleistungen und Serviceangebote in einer zentralen Anlauf- und Vermittlungsstelle sowie ein regionales Internetangebot.

## Fachkräfte mit Kindern – ein Thema für die Zukunft?!

Eine Bestands- und Bedarfserhebung zur Fachkräftesituation aus Sicht der Unternehmen im Rhein-Erft-Kreis.



### „Die Kosten des Fachkräftemangels sind am höchsten, wenn man ihn nicht bemerkt.“\*

Diese eindringliche Warnung aus der Wissenschaft ist im Rhein-Erft-Kreis nicht ungehört geblieben.

Im Rahmen von zwei innovativen Projektvorhaben wurden fast 2.200 Unternehmen aus allen Branchen und Städten des Kreises zur Fachkräftesituation befragt. Wie schätzen die Unternehmen ihren Bedarf an Fachkräften ein, welche weiteren Potenziale wollen sie erschließen und welche regionalen Dienstleistungen können sie dabei unterstützen?

Die Ergebnisse der repräsentativen Online-Befragung sollen dazu beitragen, vorhandene Fachkräftepotenziale, insbesondere in den Zielgruppen der Alleinerziehenden und qualifizierten Wiedereinsteigerinnen, zu erkennen und mit den Bedarfen der regionalen Unternehmen zusammenzubringen.

Die Untersuchung macht deutlich: (weibliche) Fachkräfte mit Kindern sind ein Zukunftsthema für die Region! Um dieses Potential stärker zu erschließen, benötigen Unternehmen geeignete Dienstleistungen, vor allem mit Blick auf Kinderbetreuungsangebote.

\* Prof. Dr. Gerhard Bosch,  
IAQ der Universität Duisburg-Essen, 12.10.2011

Und: Unternehmen beginnen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Strategie zu erkennen, um dem drohenden Fachkräftemangel zu begegnen. Im Rhein-Erft-Kreis werden dafür geeignete Netzwerkstrukturen aufgebaut, die Befragung hat dazu die Basis geliefert.

Auftraggeber und Partner der Unternehmensbefragung waren das Jobcenter Rhein-Erft sowie das Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen im Rahmen der Landesinitiative Netzwerk Wiedereinstieg. Unterstützt wurde die Erhebung durch den Landrat, die Wirtschaftsförderung Rhein-Erft und alle lokalen Wirtschaftsförderungen.

Allen Unternehmen, die sich an der Umfrage beteiligt haben, sei an dieser Stelle ganz herzlich gedankt. Sie sind eingeladen, sich weiterhin zu beteiligen, um gemeinsam passende Lösungen für die Region zu finden.

**Hilde Mußinghoff M.A.**  
Geschäftsführerin innovaBest

# Inhalt

Ergebnisüberblick und Vorwort.....	1
Strukturdaten und Methodik .....	2
Ergebnisse I: Fachkräftebedarf in der Region – Stand und Ausblick .....	4
Ergebnisse II: Fachkräfte mit Kindern – Stand, Erfahrungen, Hindernisse.....	5
Ergebnisse III: Vereinbarkeit von Beruf und Familie – Dienstleistungen für Unternehmen .....	6
Fazit und Ausblick.....	7
Service und Impressum .....	8

## Strukturdaten und Methodik

### Methodik der Befragung

Die Umfrage wurde im Frühjahr 2012 online durchgeführt. Grundlage war ein Fragebogen mit 22 Fragen, der von den Unternehmen ohne größeren Zeitaufwand und direkt online ausgefüllt werden konnte.

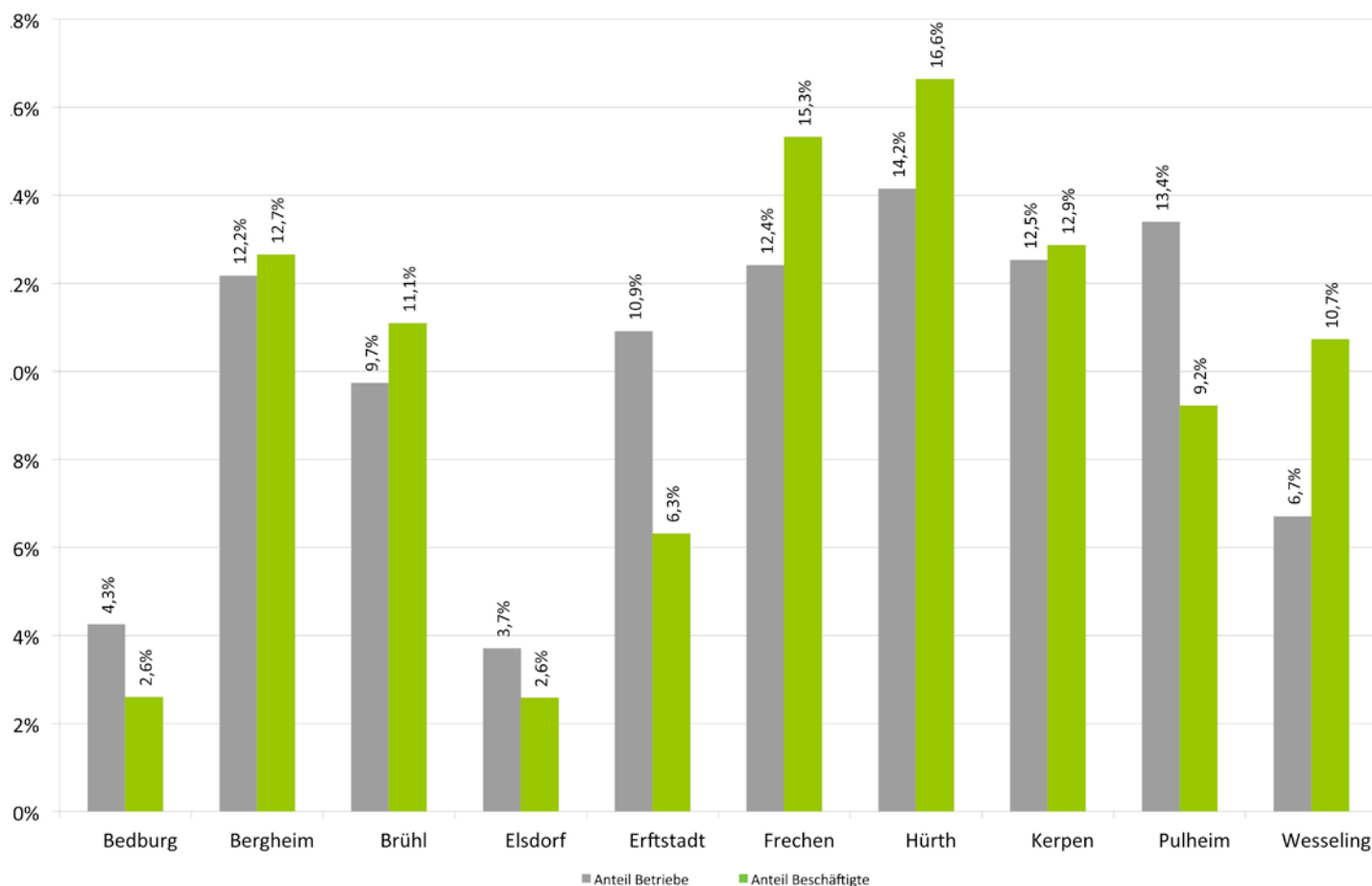
Angestrebt wurde eine Beteiligung von kleinen, mittleren und großen Unternehmen aus allen Branchen und Städten des Rhein-Erft-Kreises. Von daher wurde eine Vollerhebung bei allen

Betrieben und Selbstständigen ab fünf Mitarbeiter/innen mit rechtlich selbstständigen Niederlassungen im Rhein-Erft-Kreis durchgeführt. Es wurde auf den Datenbestand der Creditreform zurückgegriffen, und knapp 2.200 Unternehmen aus allen Städten und Branchen wurden angeschrieben. Die Rücklaufquote betrug elf Prozent. Die Ergebnisse können als repräsentativ angesehen werden.

### Betriebe und deren Beschäftigte im Rhein-Erft-Kreis

Im Rhein-Erft-Kreis gibt es ca. 20.700 Betriebe mit 112.200 sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten.

Auf die zehn Städte des Kreises verteilen sich die Unternehmen folgendermaßen:



Grafik 1: innovaBest, Quelle: IT.NRW, Düsseldorf 2012

## Unternehmen aus allen Städten und Branchen haben sich beteiligt

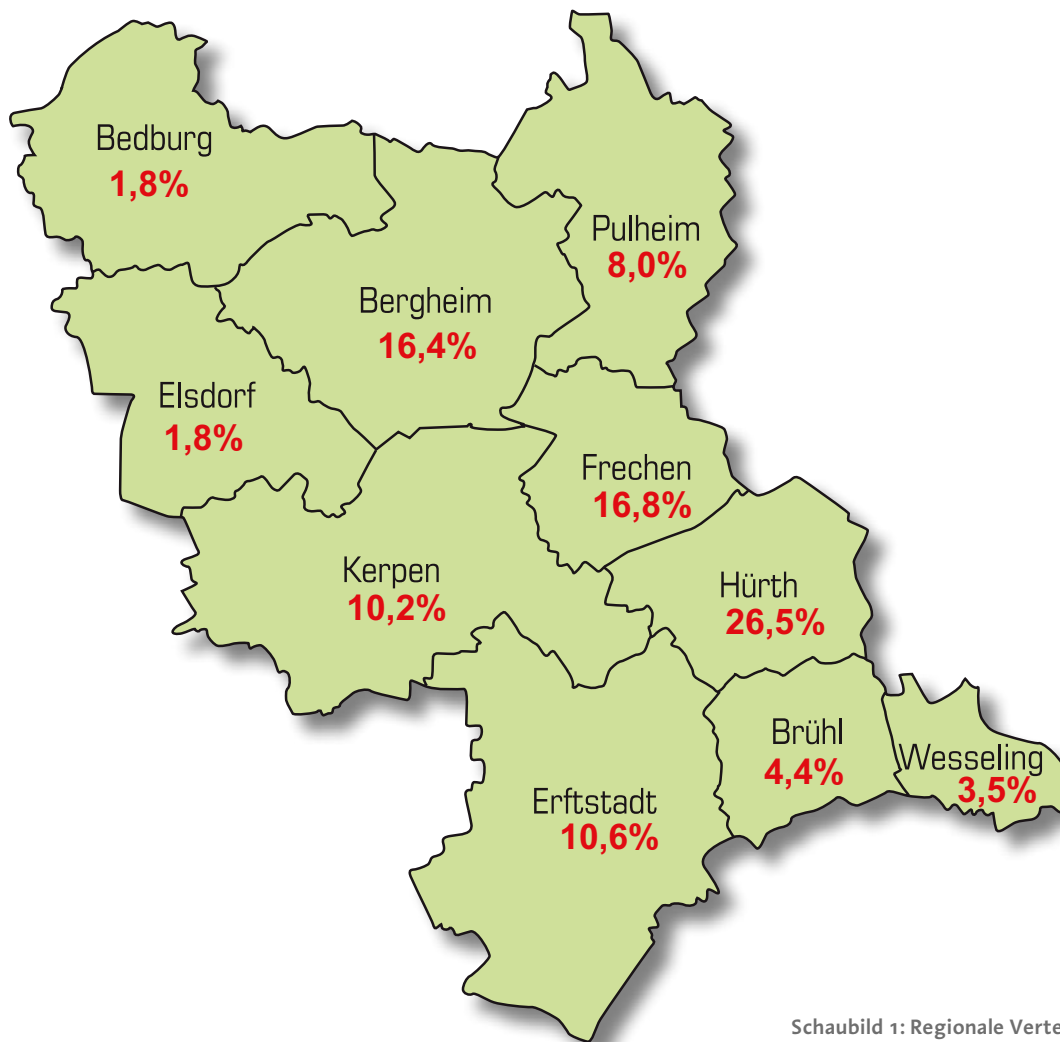


Schaubild 1: Regionale Verteilung der befragten Unternehmen in Prozent nach Standorten

### Regionale Beteiligung:

An der Umfrage haben sich Unternehmen aus allen zehn Städten des Rhein-Erft-Kreises beteiligt. Die Beteiligungsquote entspricht dabei weitgehend der statistischen Verteilung der Betriebe in den Kommunen. Die meisten Unternehmen kamen danach aus Hürth, gefolgt von Frechen, Bergheim, Erftstadt und Kerpen, die wenigsten entsprechend der regionalen Verteilung aus Wesseling, Bedburg sowie Elsdorf.

### Repräsentativer Branchen- und Größenmix:

Unternehmen aller Branchen haben sich an der Umfrage beteiligt, insbesondere Handel, Dienstleistungen, Gesundheits- und Sozialwesen, Produzierendes Gewerbe, Information und Kommunikation und öffentliche Verwaltung.

Vertreten waren alle Unternehmensklassen, davon kleine und mittlere Betriebe mit jeweils 44 Prozent, große Unternehmen (ab 250 Beschäftigte) mit 12 Prozent. Die Beteiligung spiegelt die vielfältige Wirtschaftsstruktur der Region wider, die als eine der wirtschaftsstärksten Kreise in der Bundesrepublik gilt.

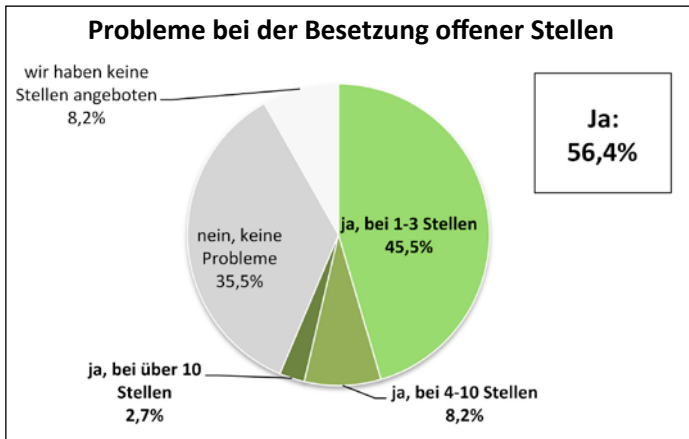
### Erwerbstätigkeit von Frauen:

Die Erwerbsquote der Frauen beträgt im Rhein-Erft-Kreis knapp 62 Prozent\*. Sie liegt damit um rund 4,5 Prozent unter der landesweiten Erwerbsquote von 66,5 Prozent und zeigt, dass hier noch einiges getan werden kann.

In den meisten der befragten Unternehmen (48 %) liegt der Anteil weiblicher Beschäftigter bei unter 36 Prozent, bei immerhin 30 Prozent der Unternehmen betrug der Anteil von Frauen an der Belegschaft über 50 Prozent. Nur ein geringer Anteil (knapp 3 %) beschäftigt keine Frauen.

\* Quelle: IT.NRW, Landesdatenbank, Düsseldorf 2012

# Ergebnisse I: Fachkräftebedarf in der Region



Grafik 2: innovaBest, Unternehmensbefragung Rhein-Erft-Kreis, 2012

## Fachkräfte gesucht

### Jedes zweite Unternehmen betroffen

Mit Blick auf den Fachkräftebedarf zeichnen sich im Rhein-Erft-Kreis erste Engpässe ab. Die Bestandsaufnahme der aktuellen Situation ist eindeutig:

Über 56 Prozent und damit jedes zweite Unternehmen hat aktuell schon Probleme bei der Besetzung offener Stellen.

Die Mehrheit der Personal suchenden Firmen (knapp 46 %) hatte Schwierigkeiten, ein bis drei offene Stellen zu besetzen. 8 Prozent hatten sogar Probleme bei vier bis zehn Stellen, und 3 Prozent der Unternehmen vermeldeten bei über 10 Stellen Probleme. Nur wenige Unternehmen, lediglich 8 Prozent, hatten im letzten Jahr keine offenen Stellen angeboten.



Grafik3: innovaBest, Unternehmensbefragung Rhein-Erft-Kreis, 2012

## Fachkräftebedarf steigt

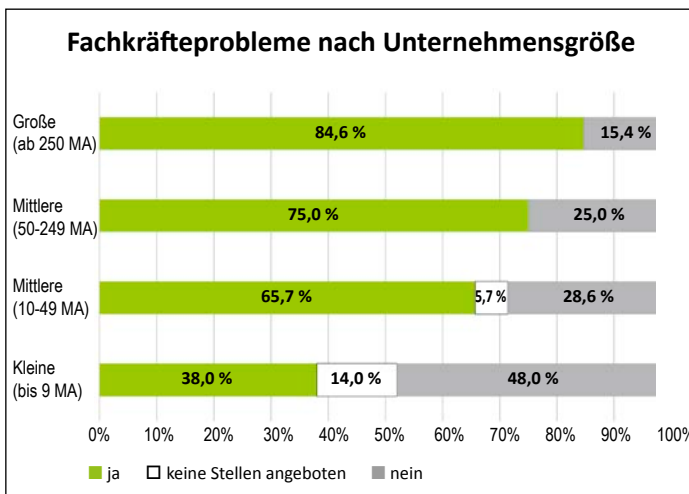
### Über Zweidrittel der Unternehmen rechnet künftig mit Schwierigkeiten

Für die Zukunft erwarten die befragten Unternehmen nicht nur wachsenden Fachkräftebedarf, sondern auch größere Schwierigkeiten als bisher, geeignetes Fachpersonal zu finden.

Auf die Frage nach dem zukünftigen Fachkräftebedarf gab die Hälfte der befragten Unternehmen (51 %), an, dass sie mit einem steigenden Bedarf rechnen. Rund 41 Prozent gehen derzeit von einem gleichbleibenden Bedarf aus und nur ein verschwindend geringer Teil (knapp 2 Prozent) rechnet mit einer Abnahme des Fachkräftebedarfs.

Viele der befragten Unternehmen erwarten, dass es in naher Zukunft schwieriger wird, Fachpersonal zu rekrutieren. Mehr als Zweidrittel der Unternehmen (71 %) rechnet mit wachsenden Problemen, nur jedes vierte Unternehmen sieht keinen Unterschied zur gegenwärtigen Situation.

Interessant sind die Aussagen zu zentralen Einstellungskriterien, die insbesondere auch weiblichen Fachkräften Chancen eröffnen: Soziale und persönliche Kompetenzen haben insgesamt einen sehr hohen Wert und werden als ähnlich unverzichtbar angesehen wie die fachlichen Qualifikationen oder die zeitliche Verfügbarkeit.



Grafik 4: innovaBest, Unternehmensbefragung Rhein-Erft-Kreis, 2012

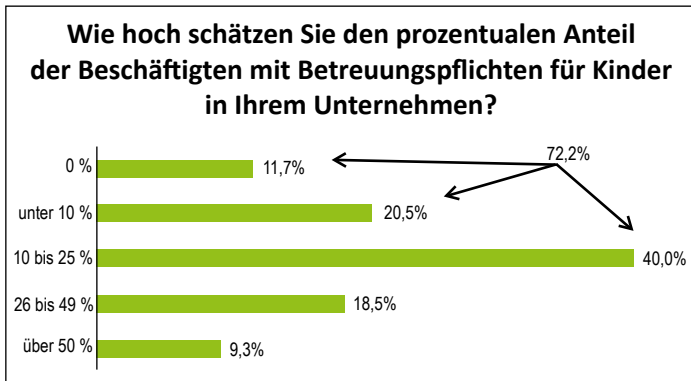
## Fachkräfteprobleme variieren

### Unternehmen unterschiedlich je nach Größe und Branche betroffen

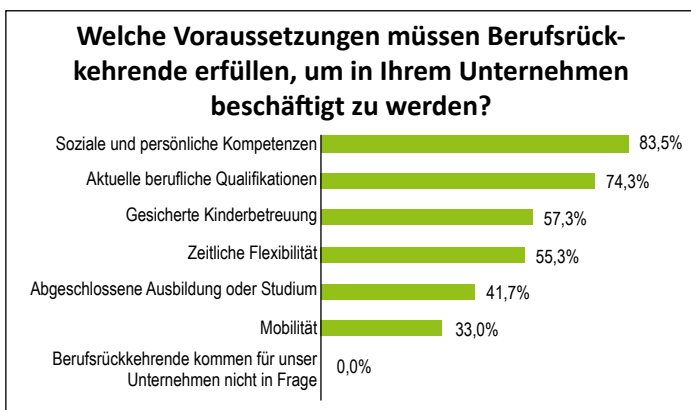
Vor allem größere Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeiter/-innen sehen sich mit Fachkräfteproblemen konfrontiert, mit knapp 85 Prozent ist es sogar die große Mehrheit. Demgegenüber haben kleinere Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten (noch) deutlich seltener Probleme (38 %) , allerdings haben sie insgesamt auch weniger offene Stellen angeboten.

Die Fachkräfteprobleme sind in den Branchen unterschiedlich ausgeprägt. Besonders betroffen ist fast der gesamte Dienstleistungsbereich, Verkehr und Lagerei sowie die öffentliche Verwaltung und Sozialversicherung (über 75 %). Im Gesundheits- und Sozialbereich vermelden über 60 Prozent der befragten Betriebe Fachkräfteprobleme, im Bereich Information und Kommunikation 50 Prozent. Der Handel und das produzierende Gewerbe stehen (noch) vergleichsweise gut da, rund 40% der befragten Unternehmen sehen hier Probleme.

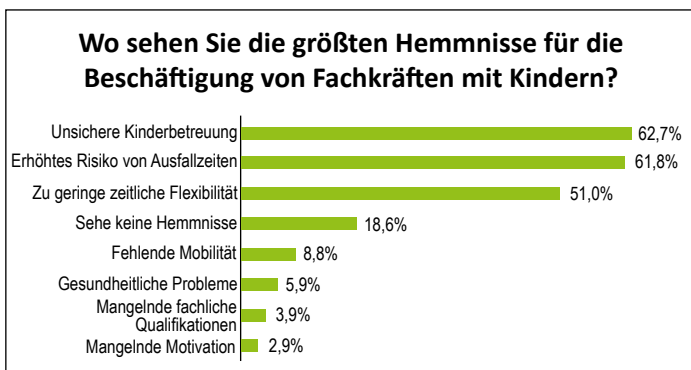
## Ergebnisse II: Fachkräfte mit Kindern



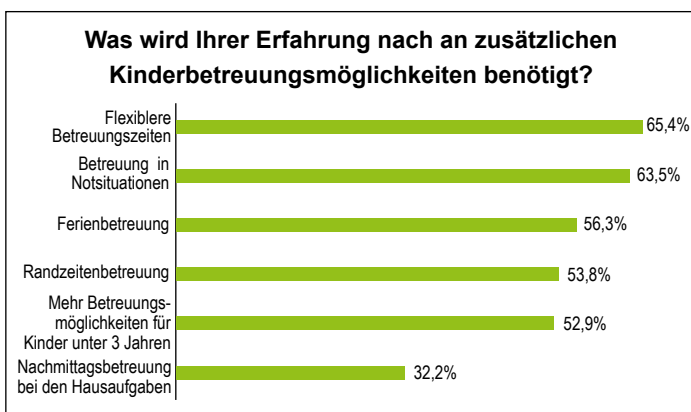
Grafik 5: innovaBest, Unternehmensbefragung Rhein-Erft-Kreis, 2012



Grafik 6: innovaBest, Unternehmensbefragung Rhein-Erft-Kreis, 2012



Grafik 7: innovaBest, Unternehmensbefragung Rhein-Erft-Kreis, 2012



Grafik 8: innovaBest, Unternehmensbefragung Rhein-Erft-Kreis, 2012

### Fachkräfte mit Betreuungspflichten Wenige, aber positive Erfahrungen

Viele erwerbsfähige Frauen sind gut ausgebildet, aber nicht berufstätig, häufig aufgrund von Betreuungspflichten. Um dieses Potenzial stärker zu erschließen, wurden die Unternehmen nach ihrer Einschätzung befragt, wie hoch im Betrieb der Anteil von Beschäftigten mit Betreuungspflichten ist und welche Erfahrungen sie mit dieser Zielgruppe, insbesondere den Berufsrückkehrenden und Alleinerziehenden, gemacht haben.

Danach zeigt sich folgendes Bild: (Weibliche) Fachkräfte mit Kindern sind in den Unternehmen des Rhein-Erft-Kreises noch vergleichsweise selten anzutreffen. Bei fast Dreiviertel der befragten Unternehmen liegt der Anteil bei unter 25 Prozent, in mehr als jedem zehnten Betrieb liegt der Anteil sogar bei null.

Demgegenüber sind die Erfahrungen mit Beschäftigten aus dieser Zielgruppe mehrheitlich positiv, rein negative Erfahrungen haben lediglich zwei Prozent der befragten Unternehmen gemacht.

Mit Berufsrückkehrenden haben Betriebe insgesamt weniger Erfahrungen gemacht (36 %) als mit Alleinerziehenden (knapp 50 %).

Als Voraussetzung für die Beschäftigung von Berufsrückkehrenden nennen die Unternehmen an erster Stelle soziale und persönliche Kompetenzen (84 %), gefolgt von aktuellen beruflichen Qualifikationen (75 %) und gesicherter Kinderbetreuung.

Im Vergleich zu anderen Mitarbeitergruppen verfügen Alleinerziehende weitgehend über gleichwertige inhaltliche Qualifikationen, mit Blick auf organisatorische Fähigkeiten und Motivation schneiden sie sogar besonders positiv ab. Über die Hälfte der Betriebe sehen Alleinerziehende hier im Vorteil.

### Hemmnisse für mehr Beschäftigung Sichere Kinderbetreuung ist Dreh- und Angelpunkt

Die meisten Unternehmen (81 %) sehen Hemmnisse und Schwierigkeiten für die Beschäftigung von Fachkräften mit Kindern und benennen diese mit klarer Priorität: Aus Sicht der Unternehmen sind das vor allem eine unsichere Kinderbetreuung, ein erhöhtes Risiko von Ausfallzeiten sowie eine zu geringe zeitliche Flexibilität.

Mangelnde Motivation oder fachliche Qualifikation spielen dagegen eine untergeordnete Rolle. Immerhin: Fast jeder fünfte Betrieb (knapp 19 %) sieht gar keine Probleme.

Der Bedarf an zusätzlichen Kinderbetreuungsmöglichkeiten wird auch aus Unternehmenssicht groß geschrieben. Fast alle Befragten Unternehmen (92 %) halten zusätzliche Betreuungsmöglichkeiten für notwendig, am häufigsten werden genannt: flexible Betreuungsmöglichkeiten (65 %), gefolgt von Betreuung in Notsituationen, Ferienbetreuung und Randzeitenbetreuung (jeweils über 50 %). Mehr Möglichkeiten zur Nachmittagsbetreuung bei den Hausaufgaben nennen über 32 Prozent der Betriebe.

# Ergebnisse III: Dienstleistungen für Unternehmen

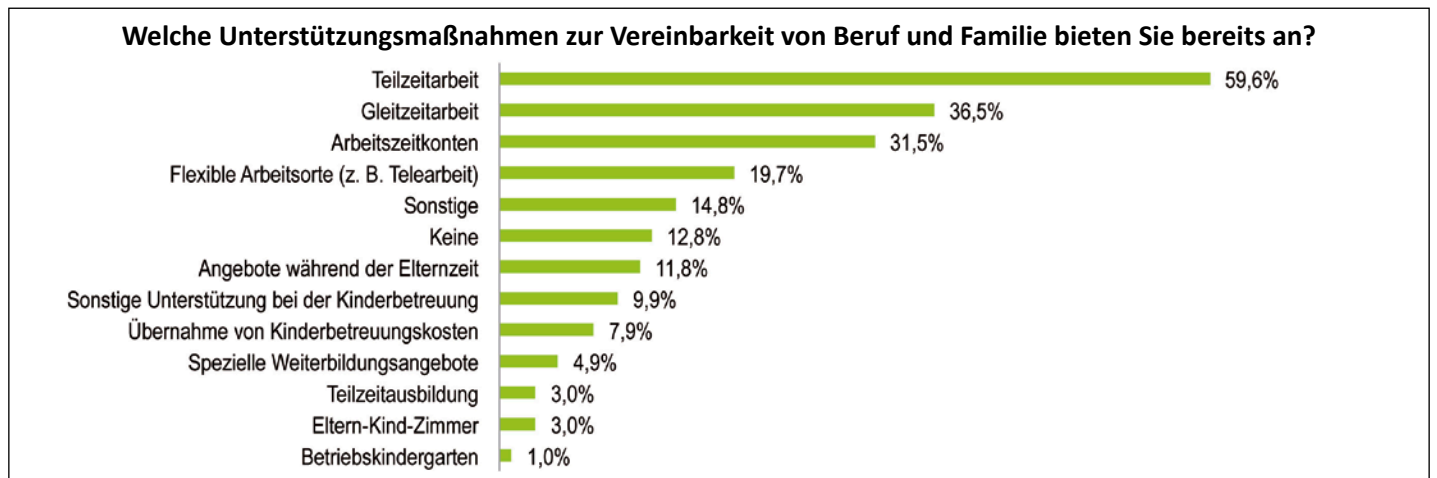
## Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie – eine Zukunftsstrategie gegen den Fachkräftemangel

Schon heute bietet ein Großteil der Unternehmen (87 %) Unterstützungsmaßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie an, allerdings fast ausschließlich im Bereich der Arbeitszeiten. Die häufigsten Angebote sind: Teilzeitarbeit (knapp 60 %) sowie Gleitzeit und Arbeitszeitkonten.

In fast jedem fünften Betrieb sind flexible Arbeitsorte, wie z. B. Telearbeit, möglich. Angebote während der Elternzeit eröffnen knapp 12 Prozent der Betriebe. Ein Engagement zur Unterstützung bei der Kinderbetreuung ist (noch) vergleichsweise unter-

entwickelt, insgesamt rund 22 Prozent der Unternehmen sind hier selbst aktiv, davon beteiligen sich knapp 8 Prozent an den Kosten der Kinderbetreuung.

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind eine Strategie, um dem Fachkräftemangel zu begegnen: Dieser Einschätzung stimmt fast jedes dritte Unternehmen zu, und weitere 40 Prozent können sich dies als Zukunftsstrategie in ihrem Unternehmen vorstellen. Damit zeichnet sich hier für die Zukunft ein deutlicher Bewusstseinswandel ab.

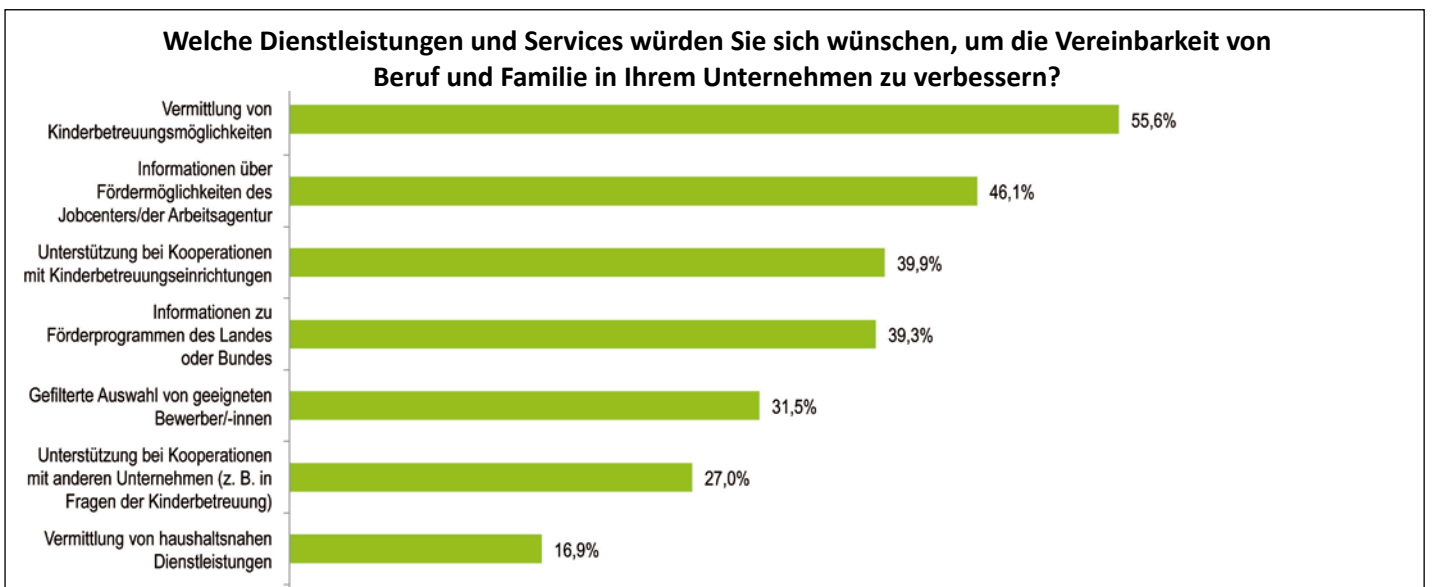


Grafik 9: innovaBest, Unternehmensbefragung Rhein-Erft-Kreis, 2012

## Unternehmen wünschen regionale Dienstleistungen und persönliche Ansprechpartner/innen

Fast alle Unternehmen wünschen sich zusätzliche Unterstützung durch passende Dienstleistungsangebote, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in ihren Unternehmen zu erhöhen und zu verbessern. Im Fokus stehen hier Hilfen bei der Vermittlung von Kinderbetreuungsangeboten und der Kooperation mit Kinderbetreuungseinrichtungen sowie Informationen über Förderprogramme. Eine Vorauswahl von qualifizierten Bewerber/innen ist

für fast jeden dritten Betrieb eine geeignete Unterstützung. Die Unternehmen wurden weiterhin befragt, in welcher Form die gewünschten Dienstleistungen angeboten werden sollten. Am meisten gewünscht wurden hier eine zentrale Anlauf- und Vermittlungsstelle mit persönlichen Ansprechpartner/innen (rund 57 %) sowie ein regionales Internetangebot (knapp 52 %).



Grafik 10: innovaBest, Unternehmensbefragung Rhein-Erft-Kreis, 2012



## Fazit und Ausblick

### Alle Potenziale nutzen, regionale Zusammenarbeit der Akteure verstärken

Im Rückblick auf die zentralen Fragestellungen der Untersuchung lassen sich aus der Summe der Ergebnisse drei allgemeine Kernaussagen formulieren.

1. Es bestehen deutliche Fachkräfteprobleme in der Region. Der Bedarf ist hoch, und er wird weiter steigen.
2. Die vorhandenen Potenziale werden ansatzweise erkannt, aber nicht genügend genutzt. Die Hemmnisse stehen in der Praxis im Vordergrund.
3. Es gibt einen Bewusstseinswandel, die Unternehmen sehen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zunehmend als Strategie dem Fachkräftemangel zu begegnen. Es fehlt an geeigneten Dienstleistungen, um Hindernisse abzubauen und Angebot und Nachfrage besser zusammenzubringen.

Alle drei Aussagen deuten auf Handlungsbedarf.

#### Bedarf

Wenn bereits heute in mehr als der Hälfte der Unternehmen im Rhein-Erft-Kreis der Fachkräftebedarf nicht gedeckt werden kann und zudem steigender Bedarf erwartet wird, potenziert sich die Problematik. Dies ist kein ungewöhnliches Ergebnis und trifft für viele andere Regionen deutschlandweit ebenso zu. Entscheidend ist, dies rechtzeitig zu erkennen und alle vorhandenen Potenziale auszuschöpfen. Auch wenn der Bedarf sich branchenspezifisch unterschiedlich darstellt, wird die gesamte Region und Wirtschaft profitieren, wenn möglichst viele Akteure an einem Strang ziehen und aktiv gegensteuern.

#### Potenziale

Die vorliegende Untersuchung hat hinsichtlich der „Potenziale“ einen möglichen Handlungsbereich in den Focus genommen, und zwar die Potenziale der Frauen (und Männer), die aufgrund von Betreuungsaufgaben nicht oder nur teilweise erwerbstätig sind. Es gibt weitere Bereiche, die in Angriff genommen werden könnten, wie z. B. das verstärkte Einbeziehen älterer Menschen oder die Zuwanderung, allerdings liegt bei den Frauen das mit Abstand größte und am schnellsten zu hebende Potenzial.

Im Rhein-Erft-Kreis wird dieses Potenzial noch unzureichend genutzt. Dies wird an mehreren Punkten deutlich. Die Erwerbsquote der Frauen liegt mit 62 Prozent unter der landesweiten Erwerbsquote (66,5 %) und weit unter dem bundesdeutschen Durchschnitt (71 %). Noch wesentlich geringer ist der Anteil der Beschäftigten mit Betreuungspflichten für Kinder in den befragten Unternehmen. Er liegt bei den meisten unter 25 Prozent. Hier ist ein enormer Spielraum, der nicht genutzt wird. So gibt es zahlreiche gut qualifizierte Berufsrückkehrende, die wieder erwerbstätig sein möchten oder Alleinerziehende, die ihre Arbeitszeiten ausdehnen würden. Viele Unternehmen haben diese Zielgruppe noch wenig im Blick. Im Vordergrund stehen die wahrgenommenen Hemmnisse und vor allem die Sorge um Ausfallzeiten wegen unzureichender Kinderbetreuungsmöglichkeiten.

#### Chancen

In immer mehr Unternehmen zeigt sich allerdings ein Bewusstseinswandel. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erhält im Zuge des wachsenden Fachkräftemangels eine neue Relevanz. Sie hat damit auch eine andere Dimension und Dringlichkeit erreicht. Hier liegt die Chance, alle beteiligten Akteure zusammenzubringen. Doch dem Bewusstseinswandel müssen Taten folgen. Daher macht es Sinn, auf den breiten Ruf der Unternehmen nach regionalen Dienstleistungen einzugehen und gleichzeitig familienfreundliche Modelle betrieblicher Personalpolitik und Arbeitsorganisation anzulegen.

Entscheidend für die Zukunft wird sein, wie die vorhandenen Potenziale mit den Bedarfen der Unternehmen zusammengebracht werden können. Die Ergebnisse der Untersuchung zeigen einige Handlungsmöglichkeiten auf. So wäre es durchaus denkbar, das Thema Kinderbetreuung in neuen Kooperationen gemeinsam anzugehen und für die Unternehmen eine Vorauswahl von geeigneten Bewerber/innen zu tätigen.



#### Ausblick

Das Jobcenter Rhein-Erft hat bereits zukunftsweisend agiert, indem es die Sichtweise der regionalen Unternehmen erkundet und vermehrt in seine Planungen einbezieht. Die gewünschte Anlaufstelle wird eingerichtet, die Anregungen der Unternehmen werden aufgenommen.

Mit Unterstützung des Ministeriums für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes NRW wird im Frühjahr 2013 im Rahmen des Netzwerks Wiedereinstieg eine Fachveranstaltung durchgeführt, die das Thema weiter aufgreift und für alle interessierten Unternehmen aus der Region offen steht. Unter dem Motto „Gegenwart und Zukunft“ geht es um neue Vereinbarkeitsformen zur aktiven Fachkräftegewinnung sowie Trends und Entwicklungen für die Arbeitswelt von morgen.

## Service und Impressum

### Projektvorhaben stärken den Aufbau von regionalen Netzwerken

Die Unternehmensbefragung erfolgte im Rahmen von zwei innovativen Projektvorhaben, die es sich zum Ziel gesetzt haben, Netzwerkstrukturen aufzubauen, vorhandene Dienstleistungen zu verknüpfen und neue Serviceangebote für Unternehmen und Fachkräfte mit Kindern zu etablieren.

#### Netzwerk Wiedereinstieg – aktiv vor Ort

Die Landesinitiative Netzwerk Wiedereinstieg wird vom Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes NRW gefördert und unterstützt – landesweit – regionale Netzwerke zur Berufsrückkehr. Unternehmen sind dabei wichtige Partner, nicht zuletzt mit Blick auf das zentrale Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Am Netzwerk W im Rhein-Erft-Kreis beteiligen sich insgesamt 18 Partner, das Institut innovaBest koordiniert das Netzwerk. Ein Internetportal zur Landesinitiative bündelt das gesammelte Expertinnenwissen und bietet zahlreiche Tipps und Materialien zum Herunterladen.

➔ [www.netzwerkW-expertinnen.de](http://www.netzwerkW-expertinnen.de)

#### REK.net ABOS – Strukturen für Alleinerziehende im Rhein-Erft-Kreis verbessern

Das Projekt „Arbeitsmarktbezogene Optimierung der Strukturen für Alleinerziehende im Rhein-Erft-Kreis“, kurz REK.net ABOS, baut im Auftrag des Jobcenters Rhein-Erft nachhaltige Netzwerkstrukturen auf, die auf regionaler Ebene Angebote öffentlicher und privater Träger mit den Leistungen der Jobcenter verknüpfen. Dazu werden neue Instrumente, z. B. in Form einer interaktiven Angebotslandkarte und einem bedarfsorientierten ABO System entwickelt und installiert.

➔ [www.rek-net.de](http://www.rek-net.de) (im Aufbau)

#### Servicelinks zum Thema

Das bundesweite Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ bündelt Erfahrungen aus Unternehmen und stellt Praxisbeispiele familienfreundlicher Personalpolitik vor.

Mit der Aktionsplattform Familie@Beruf.NRW fördert das Land NRW ein Umdenken in der Arbeitswelt und stärkt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

➔ [www.erfolgsfaktor-familie.de](http://www.erfolgsfaktor-familie.de)

➔ [www.familieundberuf.nrw.de](http://www.familieundberuf.nrw.de)

Zwei Lotsenportale informieren zum beruflichen Wiedereinstieg und bieten zahlreiche Tipps und Links zur Berufsrückkehr.

➔ [www.wiedereinstieg.nrw.de](http://www.wiedereinstieg.nrw.de)

➔ [www.perspektive-wiedereinstieg.de](http://www.perspektive-wiedereinstieg.de)

#### Impressum

**Herausgeber:** innovaBest  
Institut für Innovation & Bildung GbR  
Europaallee 33, 50226 Frechen  
hilde.mussinghoff@innovabest.de  
Tel.: 02234 999 580

**Text und Redaktion:** Hilde Mußinghoff, [www.innovabest.de](http://www.innovabest.de)  
Birgit Meding, [www.journalisma.de](http://www.journalisma.de)

**Gestaltung:** Lemm Werbeagentur, [www.lemm.de](http://www.lemm.de)

**Fotos:** © [www.fotolia.de](http://www.fotolia.de)

November 2012

gefördert vom:

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



LANDESINITIATIVE

netzwerk



jobcenter



Mit Unterstützung durch



Wirtschaftsförderung  
Rhein-Erft GmbH