

# Gute Chancen für alle Kinder - Arbeit

Ansprechpartner: Gerd Müller, [gerd.mueller@gatm.de](mailto:gerd.mueller@gatm.de)

#	Datum	Beschreibung
14	2018-07-24	Arbeitssitzung vom 23.07. eingearbeitet
15	2018-12-06	Arbeitssitzung 3.12. eingearbeitet
16	2019-02-12	Kapitel 1,3,5,6,7 aktualisiert nach Arbeitssitzung

Das Dokument beschreibt in einem laufenden Prozess die Vorgehensweise des Arbeitskreises Arbeit.

Dieses Dokument ist dynamisch und wird mit dem Fortschritt des Prozesses aktualisiert. Es ist unsere Richtschnur für das weitere Vorgehen mit der Zielsetzung, eine gemeinsam abgestimmte Vorgehensweise aller Beteiligten sicherzustellen.

## Mitwirkende

Birgit	Heinlin-Eyb	Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt. Agentur für Arbeit Reutlingen
Carolin	Löffler	Familienbeauftragte Universitätsstadt Tübingen
Elisabeth	Stauber	Soziales Universitätsstadt Tübingen
Evelyn	Koch	
Gerd	Müller	Moderation und Dokumentation
Heike	Zillgener	Caritas NIL - nachhaltige Integration langzeitarbeitsloser Menschen
Karin	Carapetyan	Verband allein erziehender Mütter und Väter
Regina	Katzenberger	Jobcenter Landkreis Tübingen
Ulrike	Landmann	Kontaktstelle Frau und Beruf Neckar-Alb



## Gute Chancen für alle Kinder - Arbeit

1. Wer sind die Beteiligten? Welches sind die Bedürfnisse? .....	2
1.1. Große Arbeitgeber .....	2
1.2. Kleine Arbeitgeber .....	3
1.3. Arbeitssuchende .....	3
1.4. Kinder .....	4
1.5. GCfaK .....	4
1.6. Öffentliche Hand .....	4
1.7. Politik .....	4
2. Wege zur Arbeit .....	4
3. Alternativen zur Arbeit .....	4
4. Wo wollen wir hin – unser Idealbild? .....	4
6. Was müssen wir tun? .....	5
6.1. Umfeld .....	5
6.2. Mögliche Maßnahmen .....	6
7. Langfristiger Plan .....	8
8. Aufwand .....	9
9. Risiken .....	9
10. Abhängigkeiten .....	10
11. Plan .....	10
12. Kennzahlen .....	10
12.1. Wirkung .....	10
13. Abkürzungsverzeichnis .....	11
14. Material Arbeitssitzung 2019-02-11 .....	11
14.1. Nächste Schritte .....	11
14.2. Vereinbarungen .....	12
14.3. Ergebnisse .....	12
14.4. Fotodokumentation .....	12

### 1. Wer sind die Beteiligten? Welches sind die Bedürfnisse?

*Wer hat einen Nutzen von der Lösung? Beschreibung aller am Erfolg interessierten Parteien. Beschreibung aller bekannten Bedürfnisse im Kontext des Arbeitskreises.*

#### 1.1. Große Arbeitgeber

- |              |   |
|--------------|---|
| Beschreibung | <ul style="list-style-type: none"><li>• Im Landkreis Tübingen und Reutlingen</li><li>• Mit dem öffentlichen Verkehr gut erreichbar in maximal 30 Minuten einfache Fahrt, z.B. im Steinlachtal, Ammertal</li><li>• Bieten existenzsichernde Arbeit, zB Metallbau, nicht nur Pflege</li><li>• Primär im sozialen Bereich (Cariatas, Bundeshaus Diakonie, Klinikum, ...). Firmen mit Namen (Bosch, Daimler, Rösch, Walter, Horn, CHT, Wafios, ...) haben ausreichend Bewerber.</li><li>• In der Regel schwärmen die Arbeitgeber von den Teilzeitkräften</li><li>• Nach Einstellung der Mütter unterstützen die Arbeitgeber: "Wir finden eine Lösung"</li></ul> |
| Bedürfnisse  | <ul style="list-style-type: none"><li>• Mitarbeiter muss Deutsch sprechen</li><li>• Mitarbeiter muss qualifiziert sein</li><li>• Die Arbeitgeber wollen über konkrete Personen sprechen.</li><li>• Hohe Flexibilität bezüglich Arbeitsinhalt und Bezahlung</li></ul>  |

## 1.2. Kleine Arbeitgeber

- Beschreibung
- Dienstleister (Arztpraxen, Rechtsanwälte, ...)
  - Handwerker, sind oft ganztags auf der Baustelle
  - Leiden an Fachkräftemangel
  - Bieten Lehrberufe
  - Sind den Arbeitssuchenden oft unbekannt
  - Bewerber meist aus dem Umfeld und Bekanntenkreis.
  - Die Verdienstmöglichkeiten sind geringer
  - Teilzeit ist möglich
  - In der Regel schwärmen die Arbeitgeber von den Teilzeitkräften
  - Nach Einstellung der Mütter unterstützen die Arbeitgeber: "Wir finden eine Lösung"
  - 10 .. 250 Mitarbeiter
- 

- Bedürfnisse
- Mitarbeiter muss Deutsch sprechen
  - Mitarbeiter muss qualifiziert sein
  - Die Arbeitgeber wollen über konkrete Personen sprechen.
  - Hohe Flexibilität bezüglich Arbeitsinhalt und Bezahlung
  - Der Bedarf an Mitarbeitern ist zZ nicht gedeckt.
  - Werte sind wichtig.
  - Hohe Flexibilität notwendig (z.B. 6 Wochen voll im Einsatz sein, 10d am Tag)
  - Reisen innerhalb von Deutschland
  - Arbeitgeber braucht Informationen über Möglichkeiten der Unterstützung der Frauen, z.B. erhöhte Kinderbetreuung im Einsatzfall.

## 1.3. Arbeitssuchende

- Beschreibung
- Mütter (Väter)
  - Können oft nicht Deutsch lesen, schreiben, sprechen
  - Sind manchmal Analphabeten
  - Geringe Selbstorganisation (Tageseinteilung, Zeitmangel, am BurnOut limit, zu viele Themen gleichzeitig, ...)
- 

- Bedürfnisse
- Müssen Deutsch lernen, mindestens B2 (man kann sich unterhalten)
  - Finanzierung des Deutschkurses
  - Finanzierung der Ausbildung
  - Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
  - Gute Selbstorganisation (Beruf) und Unterstützung dazu
  - Hilfe beim Bearbeiten von Konflikten
  - Betreuung für die Kinder: Die Mütter brauchen Ermutigung - "ihr schafft das". Ängste (zB was mache ich wenn die Kinder krank werden, ich muss meine Kinder abgeben, das Jugendamt kommt, mein Mann erwartet dass) und Blockaden müssen abgebaut werden. Die Möglichkeiten zur Unterstützung und Begleitung sind nicht bekannt.
  - Pädagogische Hilfe bei der Kindererziehung
  - Ansprechpartner um Hilfen zu finden
  - Entlastung (Privat) zur Erholung: Zeit Haushaltsunterstützung

## 1.4. Kinder

Beschreibung	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kinder der Arbeitsuchenden</li><li>• Zielgruppe von GCfaK</li></ul>
Bedürfnisse	<ul style="list-style-type: none"><li>• Pädagogische und psychologische Betreuung</li><li>• Hausaufgabenunterstützung, Vorbereitung auf Klassenarbeiten</li></ul>

## 1.5. GCfaK

Beschreibung	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mitglieder in diesem AK Arbeit</li><li>• Mitglieder im gesamten AK Gute Chancen für alle Kinder</li></ul>
Bedürfnisse	<ul style="list-style-type: none"><li>• Präsentation</li><li>• Vernetzung. Klarheit, wo wir mitarbeiten können / wollen. Beispielsweise<ul style="list-style-type: none"><li>• Netzwerk Teilzeit Ausbildung Baden-Württemberg</li><li>• Teilzeitausbildung TeamTraining: Duett, Permanent Coaching, Beratungscenter Frauen</li><li>• FamilyNet Katharine Enke</li></ul></li><li>• Ergebnisse sichtbar machen, zB 10 Teilzeit Arbeitsplätze gefunden, 10 Arbeitgeber, die ich ansprechen kann</li><li>• Wir müssen Vorurteile abbauen</li></ul>

## 1.6. Öffentliche Hand

Beschreibung	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kinder der Arbeitsuchenden</li><li>• Zielgruppe von GCfaK</li></ul>
Bedürfnisse	<ul style="list-style-type: none"><li>• Pädagogische und psychologische Betreuung</li><li>• Hausaufgabenunterstützung, Vorbereitung auf Klassenarbeiten</li></ul>

## 1.7. Politik

Beschreibung	<ul style="list-style-type: none"><li>• Vertreter in Kommune, Land und Bund</li></ul>
Bedürfnisse	<ul style="list-style-type: none"><li>• Will wissen was funktioniert in der Praxis, was nicht</li><li>• Will wissen, was sie ändern / weiterentwickeln muss</li></ul>

## 2. Wege zur Arbeit

*Auf welchen Wegen kommen die Mütter zu Arbeit? Welche Vermittlungswege gibt es? Was sind die Charakteristika?*

Die Prozessbeschreibung des Beratungsprozesses gibt ein erstes Bild. Nach der Analyse der Beratungen wird eine genauere Sichtweise möglich werden.

## 3. Alternativen zur Arbeit

*Welche Alternativen haben die Mütter (Väter) ohne Ausbildung und Arbeit?*

## 4. Wo wollen wir hin – unser Idealbild?

*Was wäre aufgrund der bisherigen Erkenntnisse die ideale Situation der Beteiligten?*

**Vision:** Mütter (Väter) finden Ausbildungsstellen und Arbeit, auch Teilzeit, und können von dieser Arbeit die Existenz ohne Transferleistungen sichern. Im Gegensatz zum Leben mit

Transferleistungen leben sie ihren Kindern vor, wie der Armutskreislauf durchbrochen werden kann und bieten ihren Kindern gute Chancen.

Arbeitgeber sensibilisieren

- Ansprache der Arbeitgeber mit dem Ziel, Ausbildungsstellen und Arbeitsstellen zu vermitteln durch **persönliche** Kontaktaufnahme
- Teilzeitausbildungsstellen
- Teilzeitstellen (weniger als 40 h pro Woche)
- Existenzsichernde Arbeit – ohne Transferleistungen
- für ältere Frauen (und Männer) über 40 Jahre
- für nicht qualifizierte Mütter

Müttern Mut machen

- Eltern leben ein normales Leben mit Schule, Ausbildung und Arbeit vor

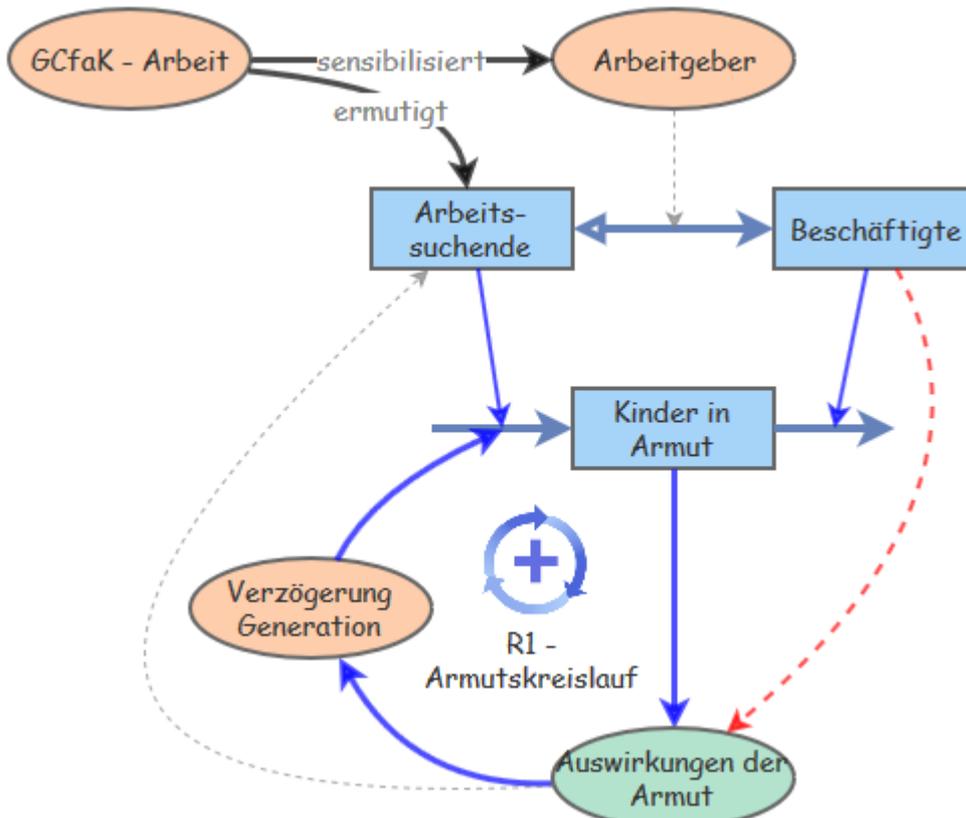
In 1 bis 2 Jahren

- Beobachten wir Bereitschaft der Arbeitgeber: Arbeitgeber ruft beim Jobcenter / Arbeitsvermittlung an "ich hab da was, auch Teilzeit und Ausbildung"
- Der Arbeitskreis ist Ansprechpartner für Unternehmen und Beratungsstellen
- Beratungsangebot etabliert, bei Alleinerziehenden bekannt und steigende Nachfrage

## 6. Was müssen wir tun?

### 6.1. Umfeld

Wie sieht das Umfeld aus?



Der AK GCfaK-Arbeit will die Arbeitgeber sensibilisieren, arbeitslose Mütter(Väter) auszubilden und einzustellen. Der AK will die Mütter ermutigen, sich zu qualifizieren und Arbeit

anzunehmen. Mehr beschäftigte Mütter bedeuten weniger Kinder in Armut. Es bedeutet auch, den Kindern vorzuleben, wie solch ein Lebensentwurf gelingen kann, damit werden die Auswirkungen der Armut reduziert (roter Pfeil). Dies ist ein Element, den Armutskreislauf (R1) zu durchbrechen.

## 6.2. Mögliche Maßnahmen

*Welche Ideen haben wir, um die ideale Situation zu erreichen?*

Name	Beschreibung
Kompetenzen der Mütter/ Väter stärken!	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In der Beratung Vorteile aufzeigen = Vorbild für Kinder sein.</li> <li>• Mütter ermutigen: Begleitung / Sozialpädagoge für Mütter als Projekt</li> <li>• Pädagogische Hochschule?</li> <li>• Erzieherinnen / sozial Engagierte?</li> <li>• Positive Eigenschaften von Müttern aufzeigen, Mütter sensibilisieren</li> <li>• Zielstrebigkeit</li> <li>• Durchhaltevermögen</li> <li>• Selbsthilfegruppe Mütter/ Väter um zu motivieren (über VAMV)</li> <li>• Ich (als Beraterin) würde beim VAMV eine "Mut-Sprechstunde" einführen.</li> <li>• Angst nehmen</li> <li>• Welches sind die richtigen Berufsgruppen, die existenzsichernde Arbeit ermöglichen?</li> </ul>
Arbeitgeber - Kommunikation Best Practices	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Was funktioniert bei Arbeitgebern gut? Z.B. Mütterschicht im Samaritertift</li> </ul>
Arbeitsuchende - Motivation durch Vorbilder	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Positive Beispiele für Mütter aufzeigen, gelungener Abschluss. Bsp: Polizistin</li> <li>• Mütter ermutigen: Ich würde für die Mütter "Kinderbetreuungsveranstaltungen" organisieren.</li> <li>• Aufklärung für Frauen um Abschluss zu machen: Genaue Bedingungen, Abläufe erklären.</li> <li>• Durch Vorbilder den Müttern Mut machen (Nachahmung)</li> <li>• „Ich stell am liebsten junge Mütter, niemand ist so flexibel und belastbar“</li> <li>• App um betroffene miteinander zu vernetzen</li> <li>• Infos im Internet (z.b. <a href="http://buefa-tue.de/Arbeit">buefa-tue.de/Arbeit</a>)</li> </ul>
ESF-Träger gewinnen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Projekt ESF: Mütter zum Abschluss und Berufsausbildung bringen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• SozPäd Betreuung</li> <li>• Sprachkurse</li> <li>• Lebenspraxis</li> <li>• Selbstwert/ Behauptung</li> </ul> </li> <li>• Schulabschluss nachholen: FSJ, BFD gruppe gründen mit sozial engagierten JDB die Unterricht/ Nachhilfe anbieten – Mütter unterstützen. (Zeiten individuell – abends, morgens).</li> </ul>
Öffentlichkeitsarbeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pressekampagne mit Ziel Arbeitgeber ansprechen</li> <li>• GCfaK organisiert Stand beim Kinderfest am 2015-07-11 um Mütter anzusprechen.</li> </ul>

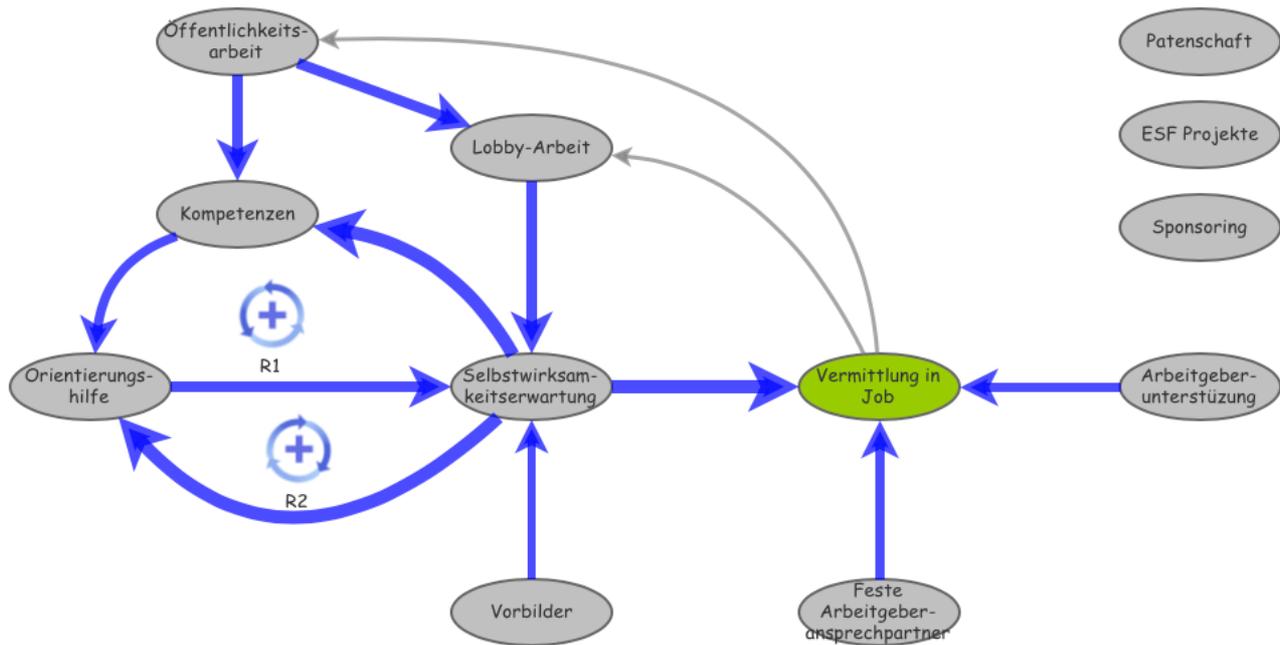
Name	Beschreibung
Patenschaftsprojekt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ansprache über Arbeitgebervereinigungen: SOR-Optimist, Zonta, Rotarier, Lios, VDU, Golfturnier</li> <li>• Mütter gut qualifizieren <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pensionierte SpachlehrerInnen ansprechen um Nachhilfe zu geben</li> <li>• (Sprach)StudentInnen ansprechen</li> <li>• Deutsch für Auswärtige</li> </ul> </li> <li>• Schulabschluss nachholen <ul style="list-style-type: none"> <li>• Werkrealschule ansprechen, ob Mütter die 10. Klasse als Schülerin besuchen dürfen. Wie kann das Finanziert werden?</li> <li>• Pensionierte LehrerInnen ansprechen und Kleingruppen betreuen, um Lehrstoff zu vermitteln, die Mütter befähigen, den Realschulabschluss nachzuholen</li> </ul> </li> </ul>
Sponsoring	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Finanzen <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sponsoren finden, damit Mütter 1 Jahr in Werkrealschule gehen können</li> <li>• Fond? Stiftung?</li> <li>• Arbeitgeber? Spenden?</li> </ul> </li> </ul>
Lobby Arbeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitgeber vom positiven Image des familienfreundlichen Betriebes überzeugen.</li> <li>• Arbeitgeber ermutigen, ihre positive Erfahrungen von Familienfreundlichkeit und “Chancen für Alleinerziehende” an andere weiter geben.</li> <li>• Fachkräftemangel: Warum nicht Mütter eine Beschäftigungsmöglichkeit geben? Zum Teil sehr gut ausgebildet.</li> <li>• Arbeitgeber über Netzwerke informieren damit sie sich austauschen können.</li> <li>• Positive Eigenschaften der Mütter aufzeigen: Zielstrebigkeit, Durchhaltevermögen</li> <li>• In der Praxis sind Arbeitgeber nur interessiert wenn wir über konkrete Personen sprechen können. Unser Vorgehen muss personenzentriert sein.</li> <li>• Dabei sitzen und reden (z.B. auf dem Golf Platz, beim Bier danach) um Netzwerk aufzubauen</li> <li>• <a href="http://www.familynet-bw.de">http://www.familynet-bw.de</a></li> </ul>
Feste Arbeitgeberansprechpartner	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitgeber braucht einen verlässlichen, kompetenten und dauerhaften Ansprechpartner</li> <li>• Arbeitgeber will verstehen wo seine Risiken liegen wenn es nicht funktioniert und was er dann tun kann.</li> <li>• Der AK soll konkret informieren und klar machen was er braucht.</li> <li>• Direktansprache Arbeitgeber: Aufteilen, zuordnen.</li> </ul>
Arbeitgeber unterstützen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informationen über Unterstützungsmöglichkeiten, z.B. Kinderbetreuung bei besonderer Arbeitsbelastung</li> <li>• Persönliches Gespräch anbieten</li> </ul>

Name	Beschreibung
Orientierungshilfe	Die Großfamilie funktioniert nicht mehr und den Frauen fehlen erfahrene Ansprechpartner. „Früher war immer einer da“. Basisthemen: Geld, Gesundheit, Wohnung Grundthemen: Kinder und Betreuung, Partnerschaft, Sexualität, Soziale Netzwerke, Selbstwert, Authentizität, Familiensituation, Herkunft und Geschichte, Arbeit, Vereinbarkeit Familie und Beruf
<a href="#">Selbstwirksamkeit stärken</a>	SWE bezeichnet die Erwartung einer Person, aufgrund eigener Kompetenzen gewünschte Handlungen erfolgreich selbst ausführen zu können. Ein Mensch, der daran glaubt, selbst etwas zu bewirken und auch in schwierigen Situationen selbstständig handeln zu können, hat demnach eine hohe SWE. Eine Komponente der SWE ist die Annahme, man könne als Person gezielt Einfluss auf die Dinge und die Welt nehmen, statt äußere Umstände, andere Personen, Zufall, Glück und andere unkontrollierbare Faktoren als ursächlich ansehen. Wer tut hier was? → 2016-07-04 GCfaK - Caritas Erwerbschance verbessern → 2016-07-04 GCfaK - Caritas Aktion Schatzsucher

Was ...	... ist wichtig für	Große AG	Kleine AG	Arbeitssuchende	Kinder	AK-GCfaK	Öffentliche Hand	Politik	Punkte
Kompetenzen der Mütter/ Väter stärken!		0	1	2	2	1	1	1	8
Arbeitgeber: Über Best Practices informieren		1	1	2	2	1	1	2	10
Arbeitssuchende: Motivation durch Vorbilder		1	1	2	2	1	1	1	9
ESF-Träger gewinnen		0	0	1	0	1	1	0	3
Öffentlichkeitsarbeit		2	2	2	0	2	2	2	12
Patenschaftsprojekt		0	0	0	0	0	0	0	0
Sponsoring		0	0	0	1	1	0	0	2
Lobby-Arbeit: Rosemann, Widmann-Mauz		1	1	2	1	2	1	2	10
Feste Arbeitgeber-Ansprechpartner		1	2	1	0	2	1	1	8
Arbeitgeber unterstützen		1	2	1	0	1	1	1	7
Orientierungshilfe		1	2	2	2	0	1	1	9
Selbstwirksamkeit stärken		0	2	2	0	1	1	1	7

## 7. Langfristiger Plan

Wann tun wir was? Was baut worauf auf? Wann stehen Mittel (Geld, Mitarbeiter) zur Verfügung?



- wirkt verstärkend (zB mehr Kinder in Armut führt zu mehr Auswirkungen von Armut)
- Reinforcing – sich verstärkender Kreislauf
- wirkt abschwächend (zB mehr Maßnahmen reduzieren den Unmut in der Bevölkerung)
- Balancing – sich stabilisierender Kreislauf

Die Dicke der Pfeile repräsentiert die Wichtigung zum Erreichen des Zieles „existenzsichernde Arbeit“

[Modell InsightMaker](#)

## 8. Aufwand

*Aufwand sind Kosten (€) und Zeit (AT). Für ehrenamtliche Mitarbeiter fallen keine / minimale Kosten an.*

Einmaliger Aufwand

Was?

Wann?

Wie viel? €, AT

Wer trägt die Kosten?

Laufender Aufwand

- Was?
- Wann?
- Wie viel? €, AT
- Wer trägt die Kosten

## 9. Risiken

*Beschreibung der Risiken, der Wahrscheinlichkeit des Eintreffens und der Größe der Auswirkung wenn sie eintreffen.*

	• <b>Beschreibung</b>	
#	• <b>Maßnahmen</b>	
*	1: Wenn X eintritt, dann wird A passieren. 2W: Um die Wahrscheinlichkeit, dass X eintritt zu reduzieren, können wir W heute tun. 2A: Wenn X eintritt, können wir heute Y tun, um die mögliche A zu reduzieren.	H M

1

## 10. Abhängigkeiten

*Wen brauchen wir wozu? Wann? Welche Kompetenzen benötigen wir?*

#	Ziel	Beschreibung	Wer
1	1	Landesamt für Arbeit: Abstimmung beim Kontakt mit Arbeitgebern	
2	1	IHK: Wofür brauchen wir den?	
3	1	Verband deutscher Unternehmer: Wofür brauchen wir den?	

## 11. Plan

*Wer tut was bis wann?*

## 12. Kennzahlen

*Kennzahlen sollen zeigen, ob wir dem Ziel näher kommen und wie effizient wir das tun.*

Effektivität: Woran erkennen wir, ob wir unser Ziel erreichen werden oder erreicht haben?

Effizienz: Woran erkennen wir, wie effizient wir unser Ziel erreichen?

#	Kennzahl	Absicht
1	Anzahl wohlwollender Arbeitgeber gewonnen	Möglichst viele Arbeitgeber gewinnen, um im Einzelfall darauf zurückzugreifen zu können. Der AG ist dann vorbereitet. Skala: ++ + o - --
2	Anzahl konkreter umgesetzter Aktionen	Wir wollen konkretes zeigen können, dass erreicht wurde.

### 12.1. Wirkung

# Wirkung



## 13. Abkürzungsverzeichnis

### Kürzel Beschreibung

AG	Arbeitgeber
AK	Arbeitskreis
AT	Arbeitstag. Zeitaufwand von ca. 8h.
BFD	<a href="#">Bundesfreiwilligendienst</a>
CHT	<a href="#">Chemische Fabrik Tübingen</a>
ESF	Europäischer SozialFond
FSJ	Freiwilliges Soziales Jahr
GCfaK	<a href="#">Gute Chancen für alle Kinder</a> . Initiative der Stadt Tübingen zur Bekämpfung der Kinderarmut.
IHK	Industrie- und Handelskammer
NIA	Not im Alter - Runter Tisch zum Thema Alterarmut
NIL	Caritas <a href="#">NIL</a> - nachhaltige Integration langzeitarbeitsloser Menschen
RTK	<a href="#">Runder Tisch Kinderarmut</a> , Teil des <a href="#">Bündnisses für Familie Tübingen</a>
SozPäd	Sozialpädagogisch
VAMV	Verein allein erziehender Mütter und Väter

## 14. Material Arbeitssitzung 2019-02-11

### 14.1. Nächste Schritte

Nächster Termin: [08.04.2019, 10-12 Uhr, Jobcenter Tü](#), Schleifmühleweg 68

Themen:

- Qualität -- - o + ++, Zeitaufwand, Was muss getan werden um das erwartete Ziel zu erreichen
- Nächsten Termin vereinbaren
- Brainstorming Stellen- / Arbeitgebersuche
- Prozess, Daten anschauen
- Ziele überarbeiten und Massnahmen entwickeln

## 14.2. Vereinbarungen

ID	Wer	Bis	Was
11	Regina		Status über die Kooperation mit der dhs (Bezug auf Brief) and Elisabeth geben.

## 14.3. Ergebnisse

- Kapitel 1, 6, 7 überprüft und angepasst
- Erste Version einer Wirkungsbetrachtung erstellt
- Nächster Schritt: Massnahmen zu den Themen
  - Arbeitgeber: Über Best Practices informieren
  - Öffentlichkeitsarbeit
  - Lobby-Arbeit: Rosemann, Widmann-Mauz entwickeln
- Beratungsprozess fortsetzen und auswerten

## 14.4. Fotodokumentation

