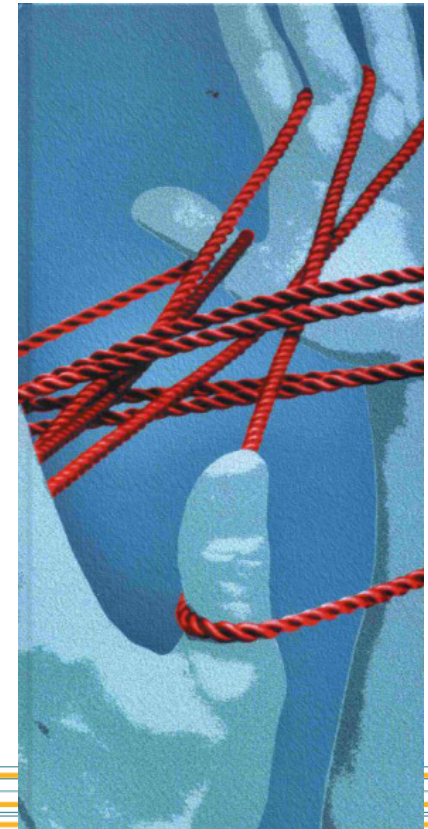


# Netzwerke

Wie kann Netzwerkarbeit zur besseren  
Beteiligung von Migrantenvereinen beitragen?



# FÖBE seit 1998

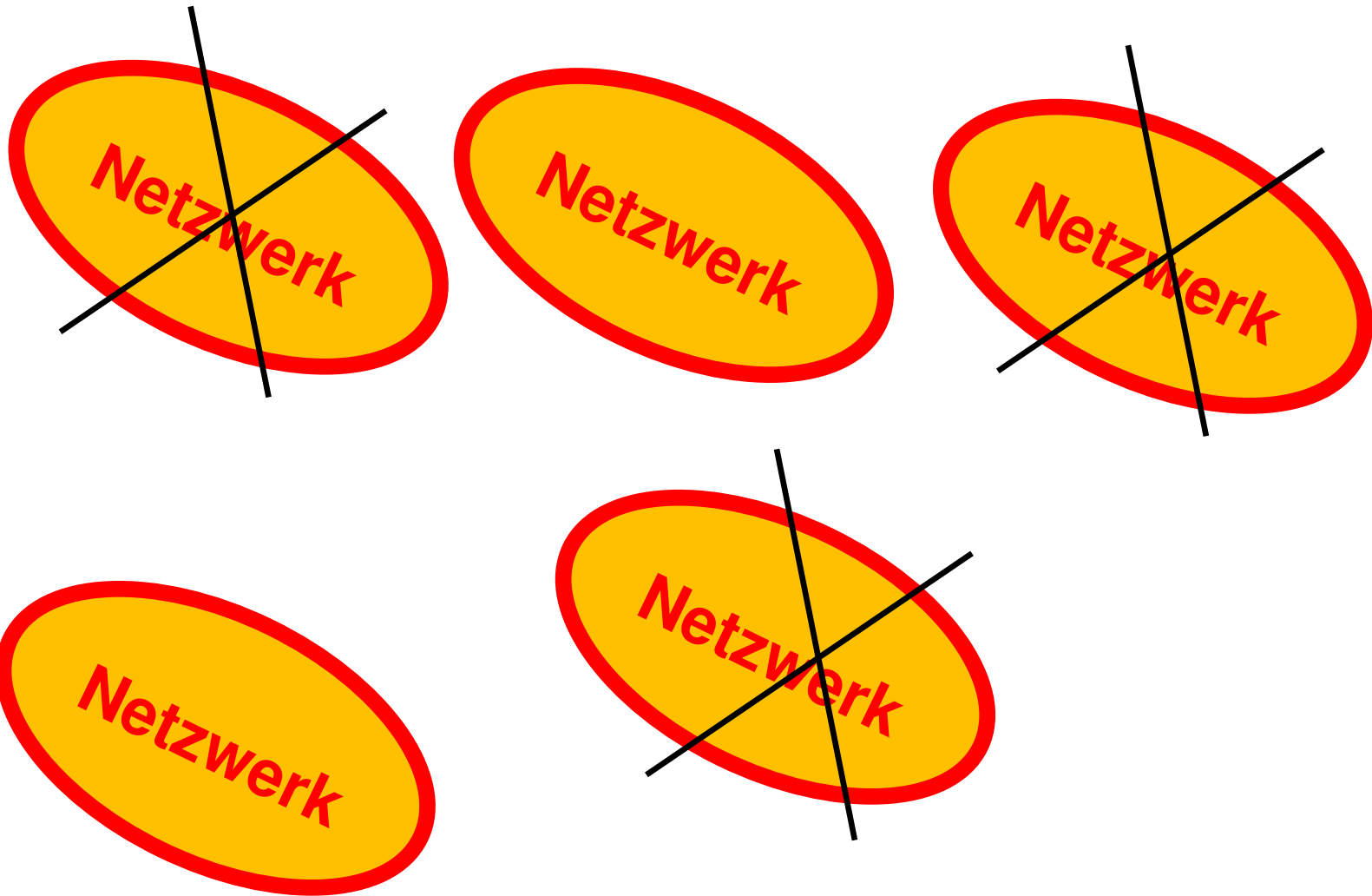
gehört zu IPP / finanziert von LHM

**Netzwerkknoten: Qualifizierung für das BE in München, Vernetzung der Akteure vor Ort, Impulsgeber, Stärkung der Engagementkultur in München**

<b>Information</b>	ca 500 Organisationen erreicht mit Informationen zum Bürgerschaftlichen Engagement
<b>Beratung</b>	für Organisationen zu Weiterentwicklung der Zusammenarbeit mit Freiwilligen
<b>Vernetzung:</b>	Forum BE (25 Organisationen) und ca 60 FreiwilligenmangerInnen
<b>Fortbildung:</b>	Drehscheibe für Infos, eigene Fortbildungen zu Recht und Ehrenamt, Drittmittelacquire, Beteiligung an Hochschul-Kooperation-Ehrenamt, Nürnberg – <b>Qualifizierungsbörse und -broschüre</b>
<b>Zugang schaffen</b>	Münchner FreiwilligenMesse Info-Points und Münchner Freiwilligen Tage Geschäftsführung Forum BE und Fachbeirat für BE Fachtagungen Projekte: zum Beispiel Altern und BE zum Beispiel München wird inklusiv

1. Was sind Netzwerke und was nicht?
2. Wie man ein Netzwerk aufbaut – Beispiel München
3. Netzwerkmanagement und seine Ressourcen
4. Fallstricke – Probleme
5. Erfolgsfaktoren

# 1. Was sind Netzwerke und was nicht?



# Was sind Netzwerke und was nicht?



EQUAL Glossar Common Minimum und der Fokale Akteur



Netzwerk

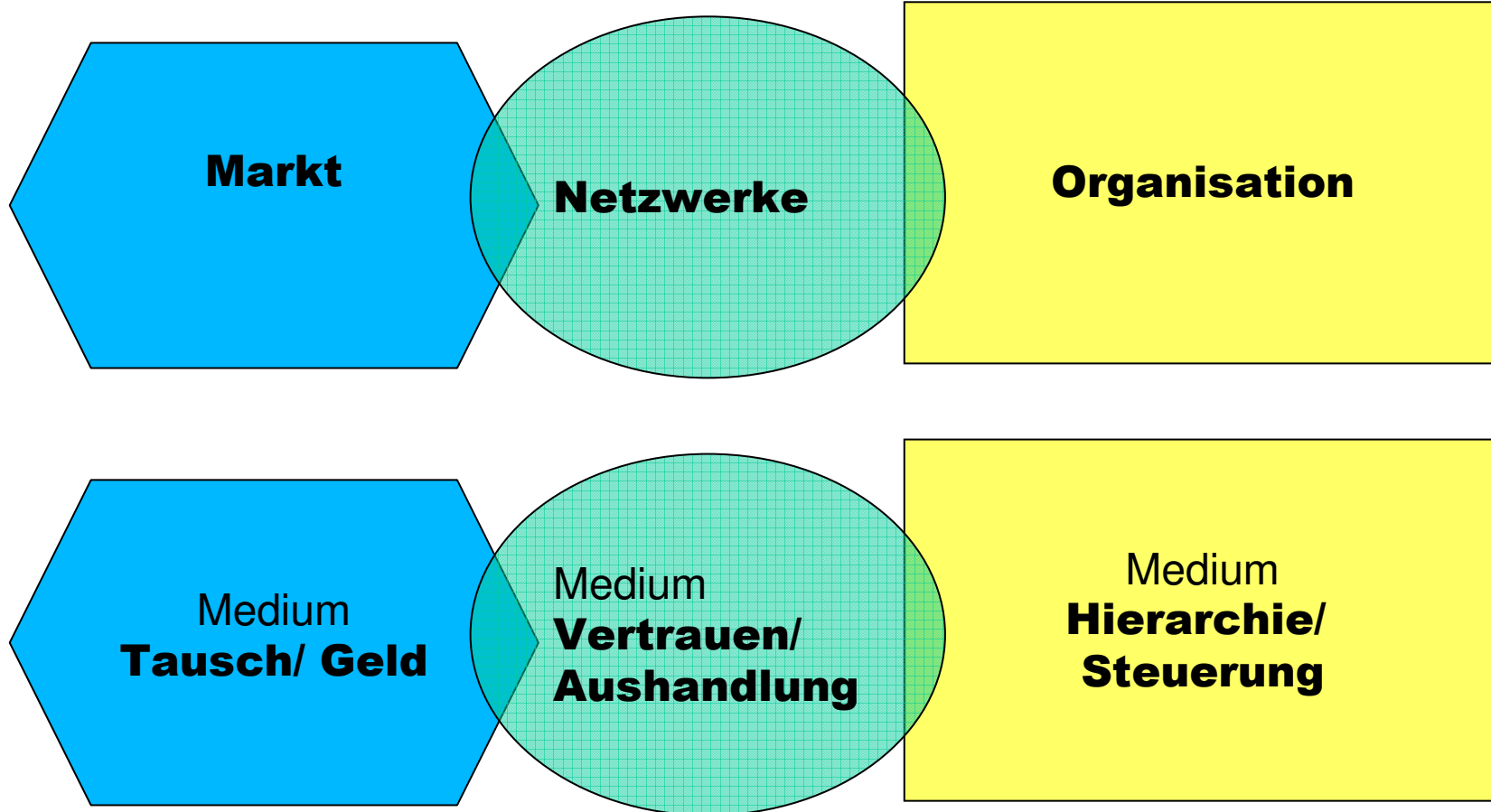
Kein  
Netzwerk

FÖBE

Förderung  
Bürgerschaftlichen  
Engagements

- Flexibles, schnelles Reagieren
- Grenzen überschreitend
- innovativ und vielseitig (Markt der Möglichkeiten)
- unbürokratische Bündelung von Ressourcen
- dezentrierte Strukturen, wenig Hierarchie (nicht einfach zu beherrschen)
- Bürgernähe, gleichberechtigtes, selbstbestimmtes Handeln
- Haupteffekt (Zweck/ Ziel) wird häufig von positiven Nebeneffekten begleitet - (wie Integration in Gemeinschaft, soziale Unterstützung, Wissenskontakte..)

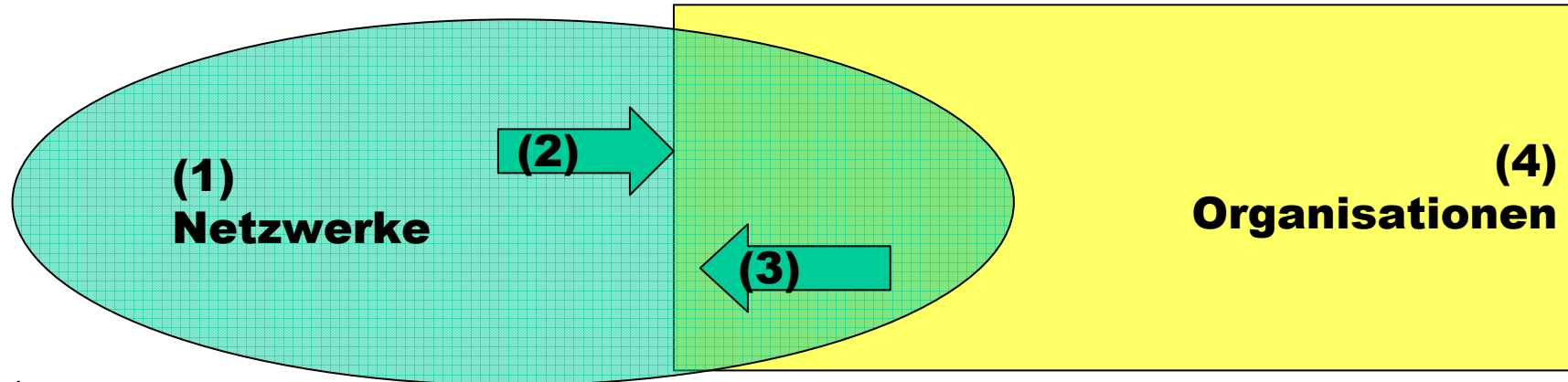
# Drei Sozialformen



# Netzwerke und Organisationen



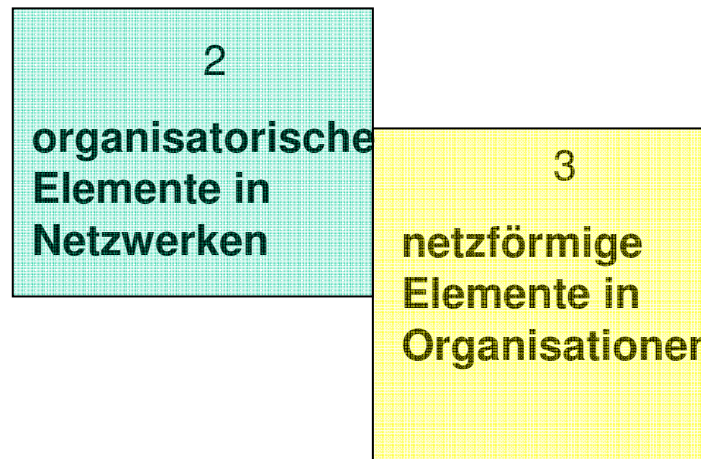
**Können – Mögen - Wollen**    **Müssen – Dürfen - Sollen**



1

4

- a) offene Grenzen
- b) personell/räumlich definierter Zugang
- c) dezentrierte Entscheidungs-struktur und horizontale Steuerung
- d) Kommunikationscode (Aktionen/ Beteiligung/ Aushandlungen)



- a) geschlossene Grenzen
- b) institutionell definierter Zugang
- c) zentrierte Entscheidungsstruktur und vertikale Steuerung
- d) Aufgaben- und Funktionserfüllung



# Übung: Worum handelt es sich?

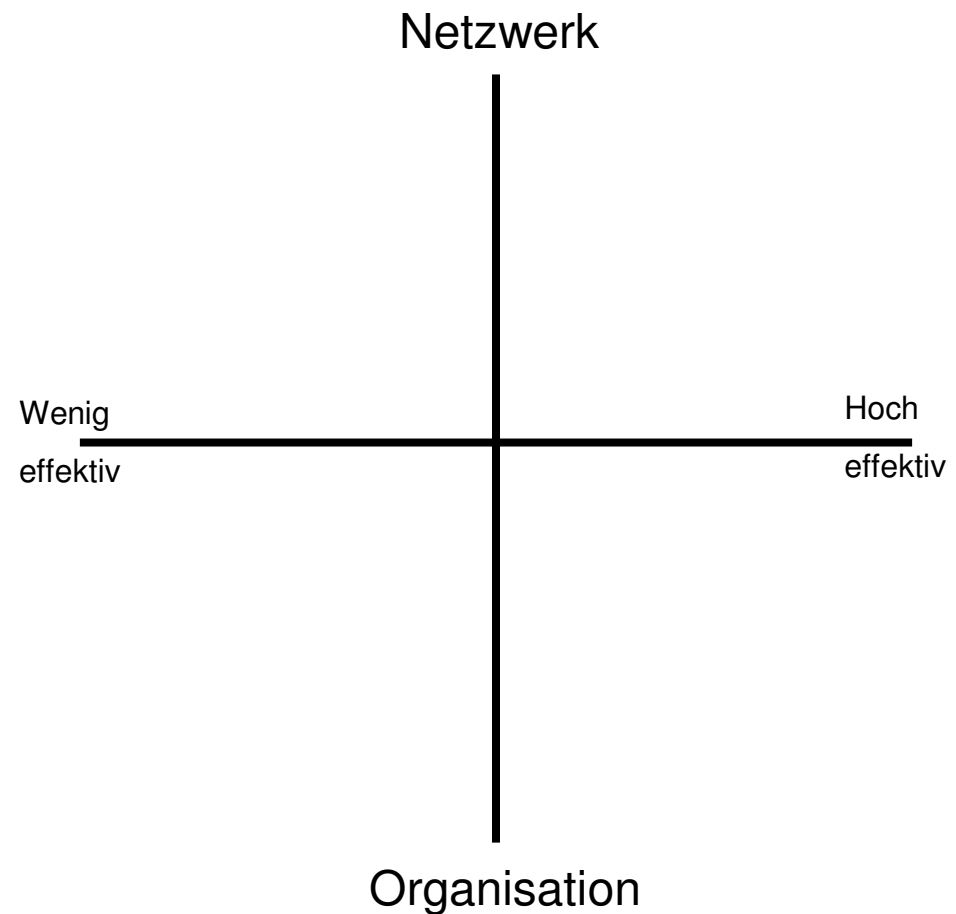


- **Kriterien für Netzwerk**

- è Person(Institution) vs. Institution(Person)
- è Offener vs. geschlossener Kreis
- è „freiwillig“ vs. „verpflichtend“
- è Moderation/Koordination vs. Steuerung/Leitung
- è flexibler Ablauf vs. Dominanz von Protokoll und Tagesordnung
- è Konsens vs. Abstimmung

- **Kriterien für Effektivität**

- è immer wieder interessante Info's
- è Wissens- und Kompetenzgewinn
- è Strategievorteile/ neue Kontakte
- è Konkreter Nutzen für (Fall-)Arbeit
- è Ressourcenbündelung
- è als Person/Fachkraft anerkannt
- è Spaß



# Networking: Grundprinzipien



## 2. Wie man ein Netzwerk aufbaut am Beispiel München

---



Netzwerke brauchen Schlüsselpersonen, die eine gemeinsame Idee haben, für etwas „brennen“, soziale Kompetenz und Zeit haben, wechselseitige Leistungen bereit sind zu geben.

**FÖBE**

Förderung  
Bürgerschaftlichen  
Engagements

# Forum Bürgerschaftliches Engagement München ein Netzwerk

**Seit 1997**

**Zusammensetzung :**

25 Organisationen, die in BE unmittelbar oder mittelbar tätig sind

**Ziele**

Idee des BE in die Stadtgesellschaft, Wirtschaft, Verwaltung und Politik hineinragen und dafür Öffentlichkeit zu schaffen

Organisationsentwicklung bei den Beteiligten zu BE, Professionalisierung des Freiwilligenmanagements

Fach austausch

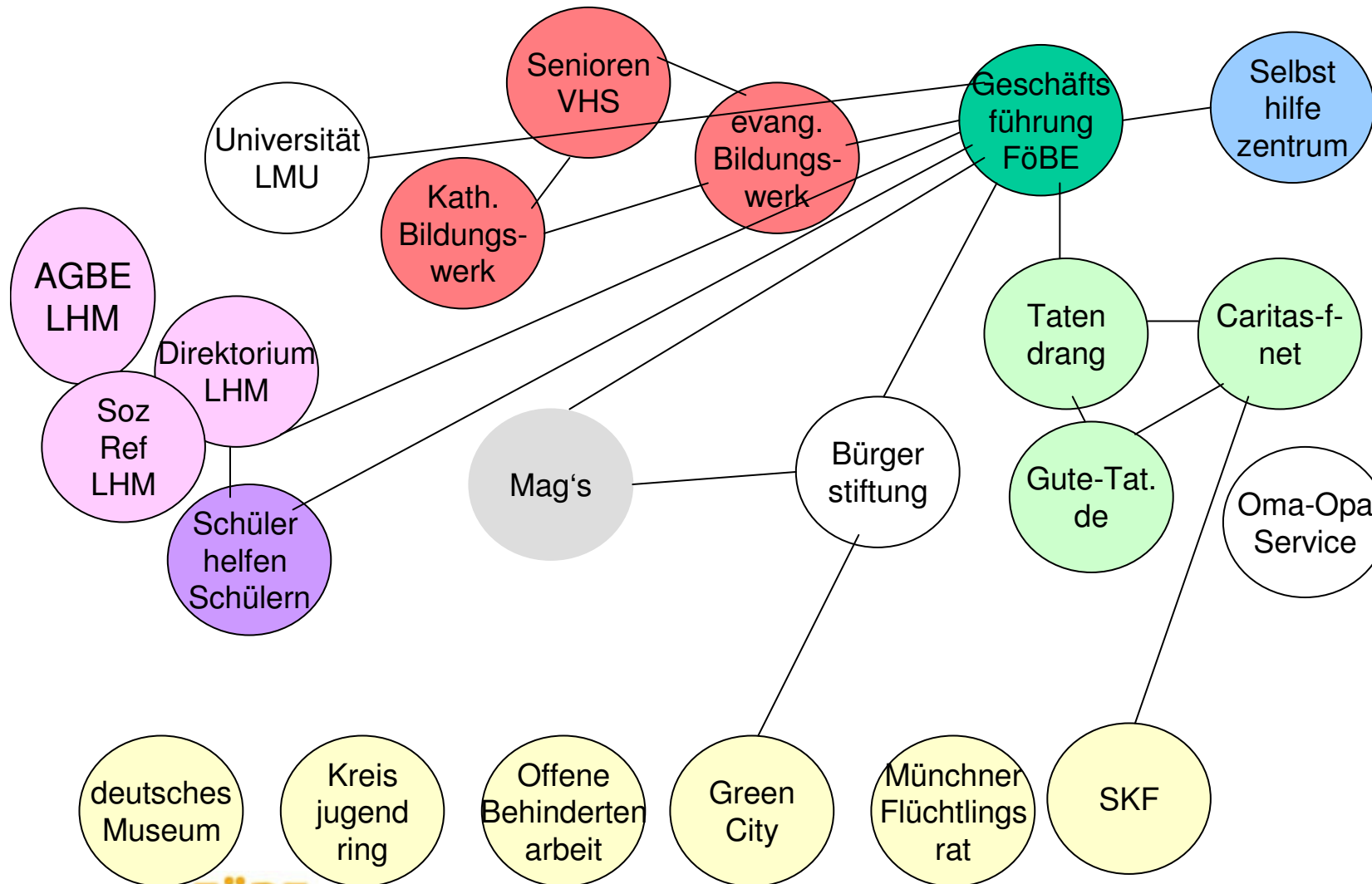
Gemeinsame Projekte

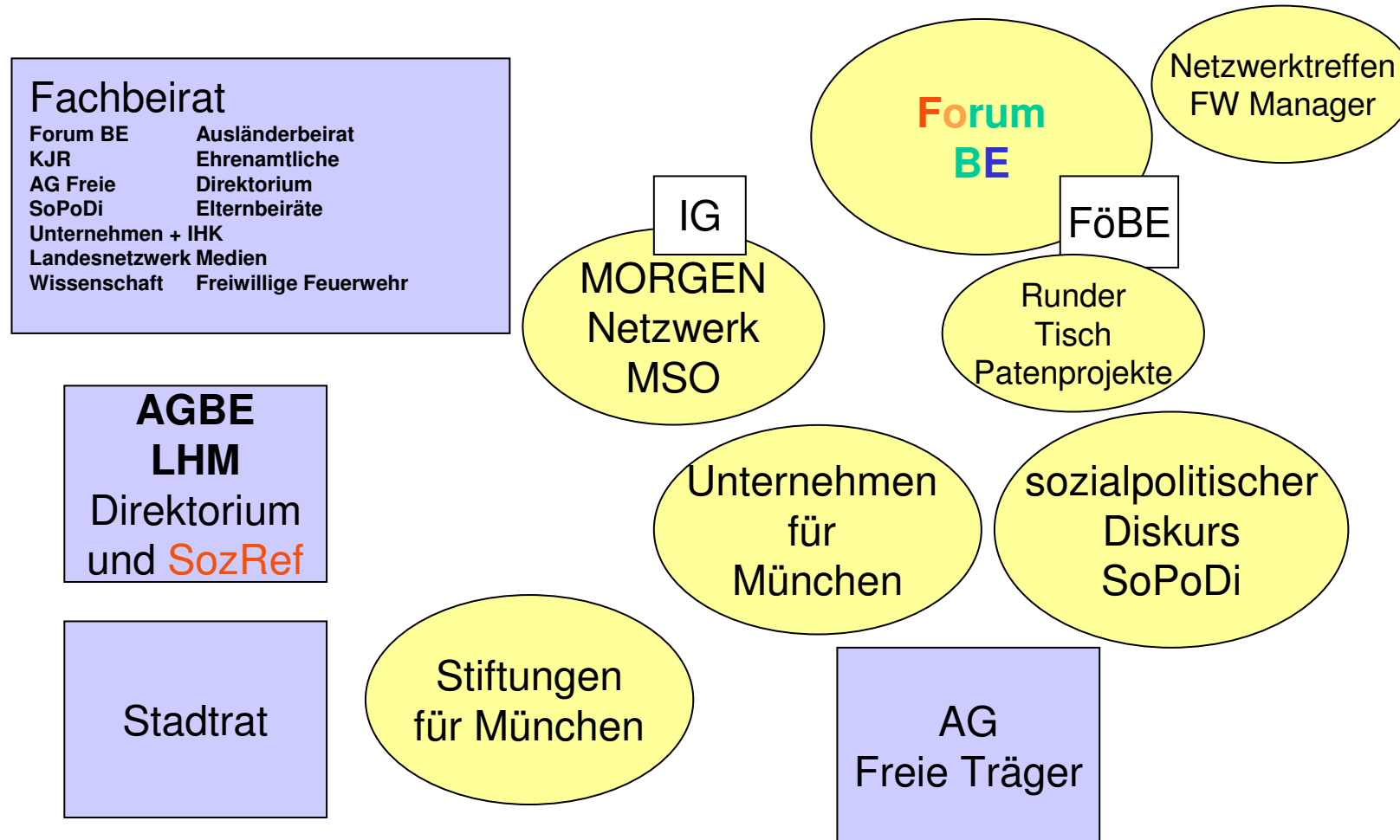
Synergien

**GESCHÄFTSORDNUNG oder NETZWERKVEREINBARUNG wichtig**

**FÖBE**

Förderung  
Bürgerschaftlichen  
Engagements





## Networking heißt

- Kontakte und Begegnungen aktiv herbeizuführen
- Interesse an anderen Menschen zu haben und Anteilnahme zu zeigen
- Gespräche mit anderen zu führen und Spaß daran zu haben
- Informationen („über alles und jeden zu“) sammeln
- Den Austausch von Hilfe und Unterstützung zu praktizieren
- Beziehungen zu pflegen und langfristig zu gestalten

# Netzwerken – Typische positive Erwartungen

---

- Kooperation statt Hierarchie
- Informationsvielfalt statt Informationseinfalt
- Interessenausgleich statt Interessenmonopole
- Akteurshandeln vor Organisationshandeln
- Kommunizieren, Informieren, Kooperieren, entscheiden statt Probleme in formale Abläufe gießen
- Beschleunigung anstatt langwieriger Entscheidungswege
- Beteiligung statt hierarchische Vorgaben
- Ideenreichtum und Innovation anstatt Reproduktion des Herkömmlichen
- Innovation statt Stagnation
- Lebendiges Arbeiten statt Routine

(Tilly Miller)

**FÖBE**

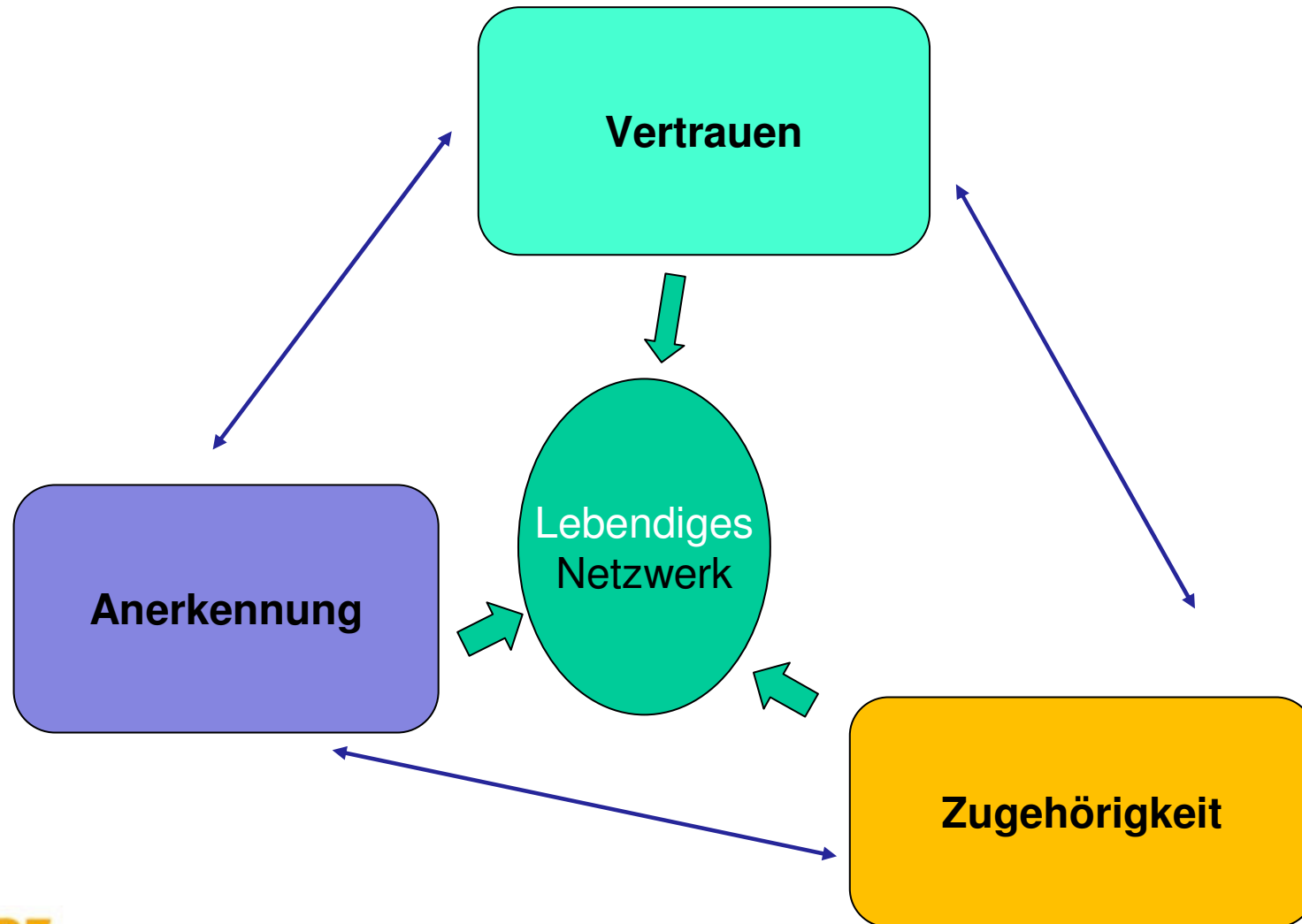
Förderung  
Bürgerschaftlichen  
Engagements



### 3. Netzwerkmanagement und seine Ressourcen

- Zeit
- Personal
- Gemeinsame Vision – Informationsfluss
- Fachkompetenz zum Thema und zum Konfliktmanagement
- konkrete Vereinbarungen, Regeln, neues Aushandeln mit neuen PartnerInnen
- praktische, sichtbare Erfolge

Netzwerke sind nicht zu kaufen, und Networking-Arbeit ist nicht zu delegieren. Kontakte herstellen und Beziehungen pflegen können Sie nur allein durch den Einsatz der eigenen Arbeitszeit. (Scheler 2007, 103)



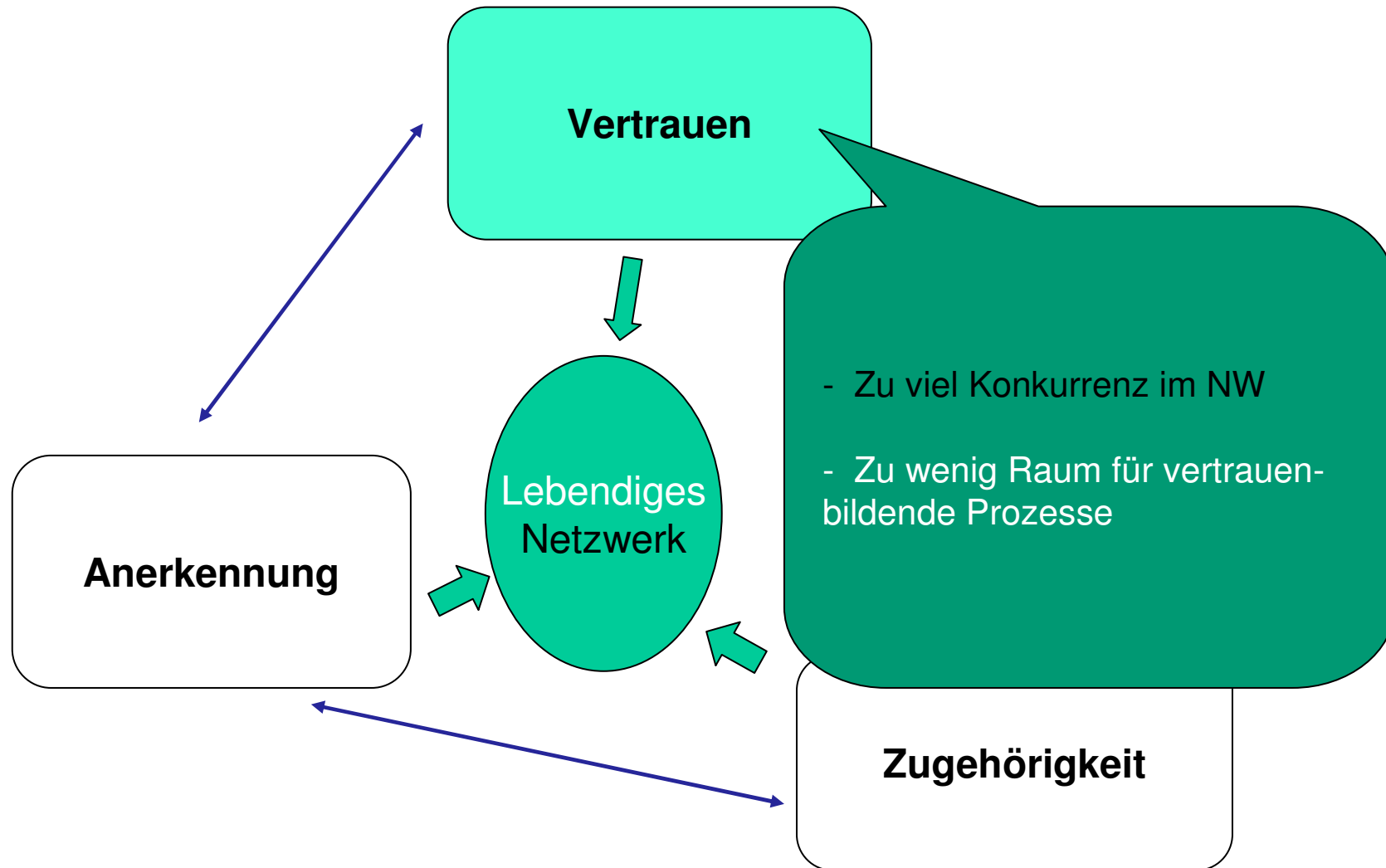
## 4. Fallstricke - Probleme

Gefälle zwischen Professionellen und Ehrenamtlichen

Personen vor Hierarchien – offizieller Auftrag muss oft nachgereicht oder vorher abgesprochen werden

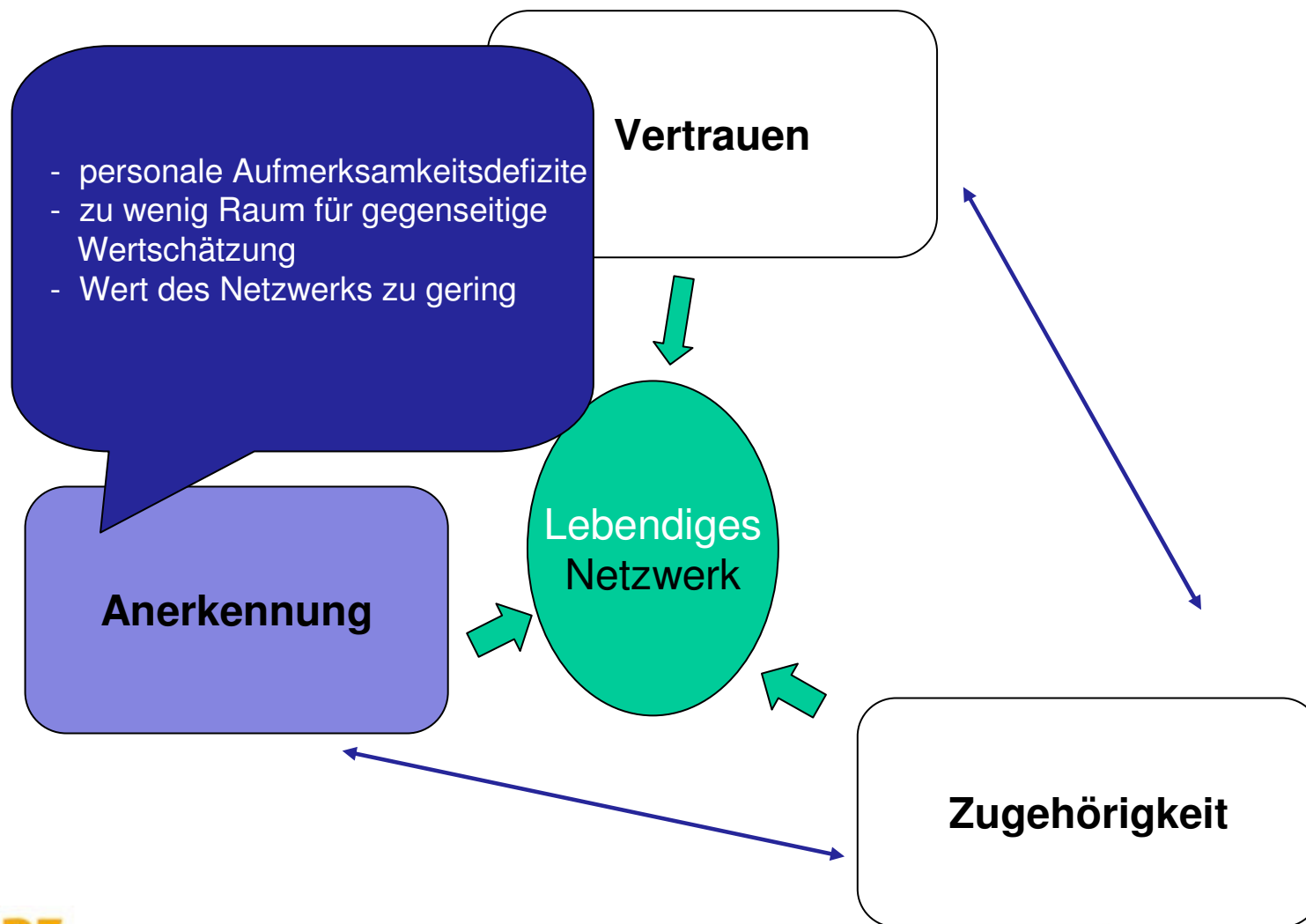
Intransparent, wie Entscheidungen fallen

Koordinierungsstelle nicht neutral

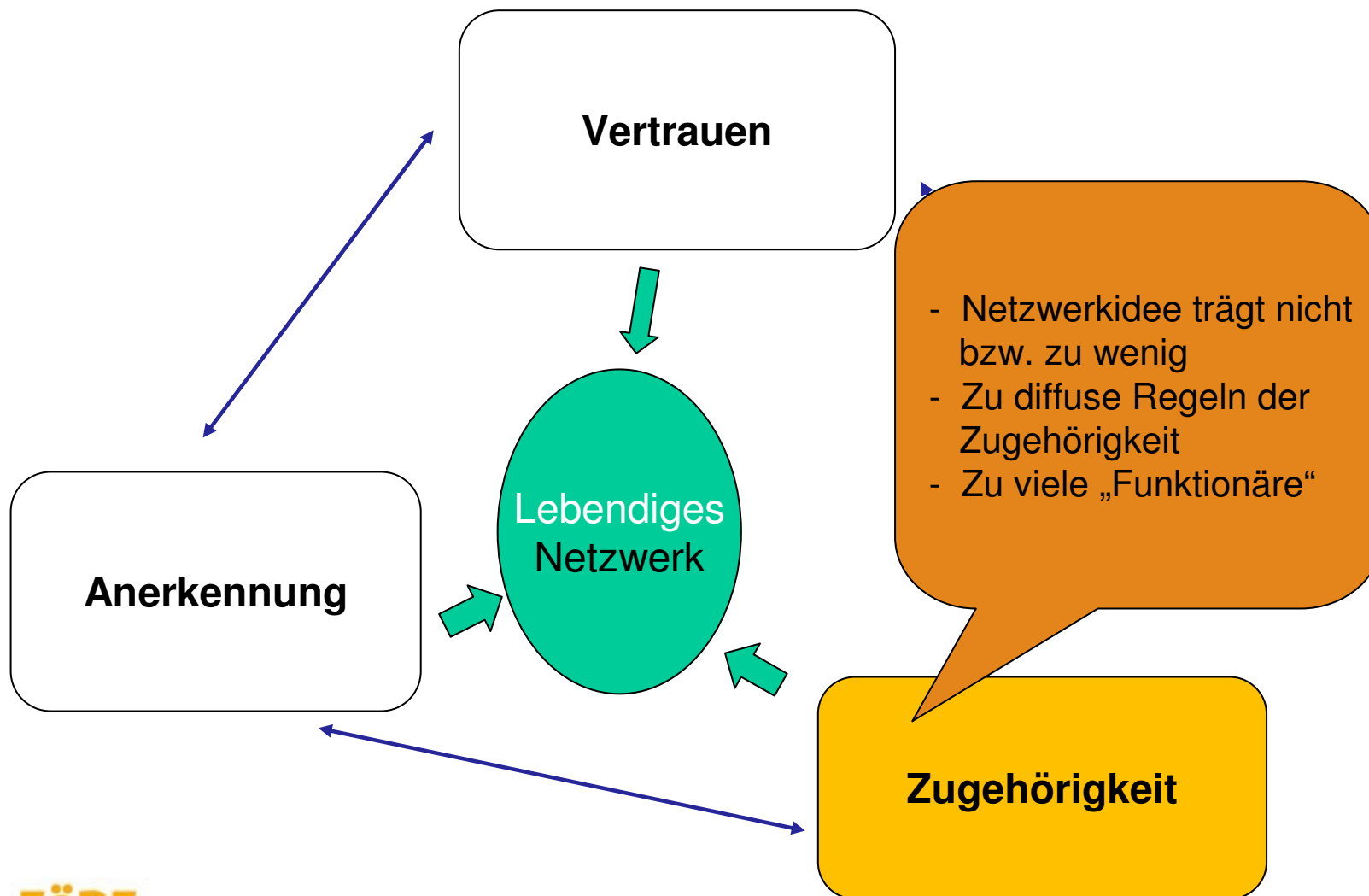


# Probleme 2

Probleme der Vernetzung



# Problem 3



# 5. Erfolgsfaktoren

---



- Der Blick auf den Einzelnen im Netzwerk: Wie geht es ihm/Ihr (Bilanz „Geben und Nehmen“, Anerkennung, Vertrauen, Zugehörigkeit,....)
- Serviceleistung der Hauptberuflichen - Zeitbudget, Informationsfluss
- Vermitteln als wichtige Nebenaufgabe
  - Wer ist für was zu empfehlen?
  - Wer sollte wen kennenlernen?
  - Wer passt zu wem?
  - Wer könnte wem nützlich sein?

**FÖBE**

Förderung  
Bürgerschaftlichen  
Engagements

***Networking ist eine soziale Fähigkeit die Stärken anderer zu erkennen und sie mit den eigenen zu kombinieren.....die Kunst, Beziehungen aufzubauen, sie zu pflegen und zu nutzen***

*zit nach Scheler 2007(2), 21*



# Networking - Das Prinzip Vitamin C



(nach Karin Ruck 2004)

- **V**ertrauen als Fundament für erfolgreiches und dauerhaftes Netzwerken
- **I**nitiative Werden Sie aktiv und gehen Sie auf Menschen offen zu. Nutzen Sie bzw. schulen sie ihre Sozialkompetenz.
- **T**iming Zur richtigen Zeit am richtigen Ort um interessante Menschen kennen zu lernen und Kontakte zu knüpfen.
- **A**uthentizität Echt und glaubwürdig sein - Keine Schauspielerei und kein Flunkern.
- **M**enschen Nutzen sie die anthropologische Erkenntnis: Menschen brauchen Menschen um soziale Bindungen und Beziehungen einzugehen.
- **I**nformationen. Sind die Grundnahrung in Netzwerken: Informationen sammeln, aufbereiten und für besondere Gelegenheit nutzen. Das Weitergeben von Informationen für das Knüpfen von Netzwerken verwenden.
- **N**eugierde. Mit offenen Augen und Ohren Menschen, Dinge, Zusammenhänge verfolgen und auf Vernetzungsmöglichkeiten überprüfen.
- **C**onnections als Ergebnis der Netzwerkarbeit: vielfältige Kontakte mit unterschiedlichen Ressourcen

# Networking – Unterschied zu Seilschaften



(nach Uwe Scheler 2007, 222)

- Seilschaft bedeutet mehrere schließen sich zu einem Zweckverband zusammen und agieren wie Bergsteiger
  - Zusammen durch den jeweils anderen gesichert „nach oben klettern“
  - Der einen zieht den nächsten nach oben
- Oberstes Prinzip ist absolute Loyalität und gegenseitige Bindung meist in Abhängigkeitsverhältnissen

Netzwerke sind dagegen „hierarchiefreie Verbindungen“, man ist niemanden auf Gedeih und Verderb verbunden