



Praxishandbuch Inklusion

Das Netzwerk erweitern

Neue Netzwerk-Partner*innen finden,
überzeugen und an Bord holen

Das WIR gewinnt

Aktion
MENSCH



Barrierefreie Fassung: www.kommune-inklusiv.de


**Kommune
Inklusiv**

“

Die Netzwerk-Koordinator*innen haben mir erzählt, wer alles im Projekt aktiv war und ist. Für mich war es sehr wichtig, die Geschichte mit allen Aspekten zu kennen. Auch negative Seiten gehören zu einem Prozess.

”

Annette Kob

Geschäftsführerin der Neue ohne Barrieren gGmbH
und Mitglied der Steuerungsgruppe in der Modellkommune
Rostock



Das komplette Praxishandbuch Inklusion finden Sie online unter
➔ www.kommune-inklusiv.de

Neue Netzwerk-Partner*innen gewinnen



Sie werden immer mal wieder an den Punkt kommen, an dem Sie neue Menschen im Netzwerk benötigen: beispielsweise um Ihre Zielgruppen besser einzubeziehen oder weil Sie weitere Expertise brauchen. Das können zum Beispiel Vereine, Fachleute oder Lebenswelt-Expert*innen sein.

Die Erfahrung aus Kommune Inklusiv zeigt: Je vielfältiger Ihr Netzwerk ist, je mehr Personen aus verschiedenen Lebens- und Fachbereichen und in unterschiedlichen Lebenslagen an Bord sind, **desto mehr Menschen können Sie erreichen** und desto stärker ist Ihr Projekt in der Kommune verankert.

Das hat sich vor Ort bewährt



- Finden Sie Netzwerk-Partner*innen, die zu Ihrem Thema und zu Ihren Zielgruppen passen. Schauen Sie dabei nach Partner*innen aus allen Gesellschaftsbereichen.
- Finden Sie Menschen aus der Zielgruppe, die als Netzwerk-Partner*innen in Ihrem Projekt mitarbeiten. Sie sind Expert*innen ihrer Lebenswelt, können direkten Kontakt zur Zielgruppe ermöglichen, Vertrauen schaffen und Maßnahmen erfolgreicher machen.
- Sie können Wunschpartner*innen am besten für Ihr Netzwerk gewinnen, indem Sie sie persönlich ansprechen und ihnen deutlich machen, welchen Nutzen sie von der Netzwerk-Arbeit hätten.
- Wenn neue Netzwerk-Partner*innen an Bord sind: Verständigen Sie sich darüber, ob alle dieselbe Vision, dieselben Ziele und denselben Inklusionsbegriff teilen. Überprüfen Sie gegebenenfalls Ihre Strategie und Ihre Planungen. Passen Sie sie an, wenn die neue Zusammensetzung Ihres Netzwerks es nötig beziehungsweise möglich macht.
- Beschreiben Sie neuen Partner*innen, wie Ihr Netzwerk entstanden und wie es strukturiert ist. Stellen Sie ihnen alle wichtigen Unterlagen zur Verfügung.
- Besprechen Sie, welche Aufgaben die neuen Partner*innen im inklusiven Netzwerk übernehmen wollen. Beziehen Sie die Partner*innen in konkrete Projekte ein.

Wann Sie Ihr Netzwerk erweitern sollten



Es gibt verschiedene Gründe, weshalb Sie Ihr Netzwerk erweitern sollten: Vielleicht wollen Sie neue Themen oder Handlungsfelder bearbeiten. Oder Ihnen fehlen Ressourcen. Ein weiterer Grund: Ihre Zielgruppe nimmt die Angebote nicht so an wie gewünscht. Das kann an folgenden Gründen liegen:

Sie haben **zu wenig Menschen aus der Zielgruppe** in Ihrem Netzwerk, oder diese waren nicht oder nicht ausreichend an der Planung der Maßnahmen beteiligt. Finden Sie heraus, was Ihre Zielgruppe wirklich will und braucht. Holen Sie sich dazu Menschen aus der Zielgruppe ins Netzwerk und planen Sie Projekte beispielsweise mit Hilfe der kooperativen Projekt-Planung.

Ihnen fehlen Partner*innen, die das Fachwissen, die Kontakte zu den Zielgruppen, das Personal oder die Räume haben, um die Maßnahmen erfolgreich umzusetzen. Diskutieren Sie mit Ihren Netzwerk-Mitgliedern: Welche weiteren Schlüssel-Partner*innen und Ressourcen brauchen wir, um die Probleme zu lösen und die Bedürfnisse der Zielgruppe zu erfüllen?

Versuchen Sie, Selbstvertreter*innen und Menschen aus Ihren Zielgruppen für die Netzwerk-Mitarbeit zu gewinnen.



Mehr dazu lesen in den Heften „Ein inklusives Netzwerk aufbauen“, „Partizipation planen und umsetzen“ (beide unter 1. Planung)

Wie Sie neue Netzwerk-Partner*innen finden und überzeugen

Planen Sie die Erweiterung Ihres Netzwerks strategisch.

1. Ideen aufschreiben

Schreiben Sie auf, welche neuen Partner*innen Sie gewinnen wollen. Lassen Sie dabei Ihrer Fantasie freien Lauf und denken Sie dabei besonders an Menschen aus der Zielgruppe. Professionell angesprochen lassen sich so manche bisher als unerreichbar geltende Partner*innen für das Netzwerk gewinnen. Außerdem müssen Sie damit rechnen, nicht alle gewinnen zu können, Sie brauchen also Alternativen.

2. Kontakte nutzen

Nutzen Sie die Kontakte all Ihrer bisherigen Netzwerk-Partner*innen: Jede*r von ihnen hat ihr oder sein eigenes berufliches und privates Netzwerk. Sie können erste Kontakte herstellen und die Erstansprache erleichtern. Um herauszufinden, wer bereits welche Kontakte hat, können Sie die Gemeinsame Netzwerk-Analyse als Methode anwenden.

3. Gründlich recherchieren

Planen Sie die Ansprache neuer Partner*innen gründlich. Recherchieren Sie, was neue Partner*innen bewegt, was sie beschäftigt, wo Sie Überschneidungen mit ihnen sehen. Finden Sie Informationen über die Zielgruppe, beispielsweise in Fachbüchern oder Studien.

4. Argumente sammeln

Arbeiten Sie heraus, was Ihr*e neue*r Wunschpartner*in von der Mitarbeit im Netzwerk hat: Welchen Nutzen bietet die Mitarbeit im Netzwerk für ihn oder sie? Die Netzwerk-Arbeit gelingt am besten, wenn alle das Gefühl eines gegenseitigen Gebens und Nehmens haben.

5. Persönlichen Kontakt suchen

Nehmen Sie persönlichen Kontakt auf. Das ist immer am erfolgreichsten – gerade bei Partner*innen, die Sie nicht gut kennen und die mit Ihrem Thema selten in Berührung kommen. Rufen Sie sie an oder besuchen Sie sie. Bei Menschen aus der Zielgruppe ist es oft wichtig, in mehreren Gesprächen Vertrauen aufzubauen.

6. Vorteile der Mitarbeit aufzeigen

Machen Sie in dem Termin deutlich, welche Vorteile die Wunschpartner*innen von ihrer Arbeit im Netzwerk hätten. Die Vorteile könnten sein: Informationen, Kontakte, Fördergelder, Räume, ehrenamtliche Unterstützung oder ein gutes Image. Vor allem bei Selbstvertreter*innen können gute Argumente sein, dass sich das Leben der Zielgruppe verbessert, dass sie mitentscheiden und aktiv an gesellschaftlichen Veränderungen mitwirken können. Jede*r Netzwerk-Partner*in sieht einen anderen Gewinn – die Chefin des Kulturstamms braucht andere Argumente als ein Mensch mit Hörbehinderung, ein Mensch mit Migrationshintergrund oder die Leiterin eines Quartiersbüros.

7. Geduldig sein

Nehmen Sie sich Zeit. Möglicherweise ist den neuen Wunschpartner*innen – der Leitung eines Museums, eines Theaters oder der Volkshochschule – gar nicht klar, was sie mit Inklusion zu tun haben. Manchen Menschen aus den Zielgruppen ist vielleicht nicht bewusst, dass sie zur Zielgruppe gehören. Oder sie nehmen es als gegeben war, dass sie nicht an allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens teilhaben können. Machen Sie deshalb Ihre Ziele deutlich.

Beispielsweise: Menschen mit und ohne Behinderung sollen an allen Kursen der Volkshochschule gemeinsam teilnehmen können.



Mehr dazu lesen im Heft „Partizipation planen und umsetzen“ (unter 1. Planung)



Arbeitsblätter, Vorlagen, Checklisten, Recherche-Hilfen: Zu diesem Thema haben wir Materialien entwickelt – als PDF zum Herunterladen im Online-Praxishandbuch Inklusion. Eine Übersicht und den Link finden Sie am Ende des Hefts.



Partner*innen gut in die Arbeit einbeziehen

Erläutern Sie in persönlichen Gesprächen, wie Ihr inklusives Netzwerk aufgebaut ist. Diese Infos brauchen Partner*innen über Ihr Netzwerk:

- Für welche Ziele und Zielgruppen Sie arbeiten,
- welche Vision das Netzwerk verfolgt,
- was Sie motiviert,
- welche Gremien für was zuständig sind,
- welche*r Partner*in welche Aufgaben übernommen hat,
- welche Projekte Sie bereits umgesetzt haben und welche geplant sind.

Fragen Sie darüber hinaus, welche weiteren Informationen Ihre neuen Netzwerk-Partner*innen brauchen. Denken Sie an einen barrierefreien Zugang zu den Informationen.

Sie haben für Ihr Netzwerk ein Leitbild, Regeln der Zusammenarbeit, eine Geschäftsordnung oder einen Kooperations-Vertrag erstellt? All diese Dokumente sollten Sie neuen Netzwerk-Partner*innen zuschicken. Auch Protokolle von Netzwerk-Treffen und Gremiensitzungen sind hilfreich. Wählen Sie die wichtigsten aus.



Mehr dazu lesen im Heft „Ein inklusives Netzwerk aufbauen“ (unter 1. Planung)

Halten Sie den Kontakt im Netzwerk



Pflegen Sie Ihre persönlichen Beziehungen zu bisherigen und neuen Netzwerk-Partner*innen: Rufen Sie an oder gehen Sie einfach mal vorbei. Anlässe gibt es immer wieder. Sie können beispielsweise persönlich gratulieren, wenn Netzwerk-Partner*innen eine Auszeichnung erhalten oder Geburtstag haben, Sie können ihre Veranstaltungen besuchen, nach Expert*innen-Rat zu einem Thema fragen – oder sich erkundigen, wie es ihnen geht.

Beziehen Sie neue Partner*innen direkt ein: Besprechen Sie gemeinsam, welche Rollen und Aufgaben die neuen Mitglieder im Netzwerk am liebsten übernehmen würden. Achten Sie dabei auf persönliche Stärken, Wissen und Erfahrungen.

Beziehen Sie neue Partner*innen in Gremien ein, zum Beispiel in Arbeitsgruppen oder in die Steuerungsgruppe. Geben Sie ihnen Arbeitsmaterialien, Projekt-Pläne und präsentieren Sie die Ergebnisse von Maßnahmen. Ein gemeinsamer Termin mit allen Netzwerk-Partner*innen zum gegenseitigen Kennenlernen ist sinnvoll.

Beziehen Sie die neuen Mitglieder auch aktiv in laufende oder geplante Projekte ein. Fragen Sie sie beispielsweise, ob sie bei Aktionen wie Straßenfesten, Workshops oder Konferenzen mithelfen oder kurzfristig einen eigenen Beitrag leisten wollen. Manche Partner*innen wollen vielleicht mit Namen oder zusätzlich mit Logo erwähnt werden.

Bestimmen Sie einen Paten oder eine Patin: Sie können aus den Reihen der bisherigen Netzwerk-Partner*innen einen Paten beziehungsweise eine Patin bestimmen. Er oder sie kümmert sich einige Monate darum, dass sich neue Mitglieder gut aufgehoben fühlen. Der Pate oder die Patin ist Ansprechpartner*in für alle Fragen zum Netzwerk, zu Arbeitsgruppen und zu Projekten. Außerdem kann er oder sie Kontakte zu anderen Menschen im inklusiven Netzwerk vermitteln.

Kommunizieren Sie transparent und wertschätzend: Halten Sie vereinbarte Fristen ein, sagen Sie Bescheid, wenn Sie zu einem Termin nicht kommen können, und falls sich ein Projekt verzögert, erklären Sie, weshalb. Zeigen Sie Ihren neuen Partner*innen, dass Sie verlässlich, professionell und respektvoll zusammenarbeiten wollen. Dann wachsen bei ihnen das Vertrauen und die Bereitschaft, sich selbst verbindlich einzubringen.

Gewonnen haben Sie, wenn Ihre Partner*innen die Ziele und Vision des Netzwerks in ihre eigenen Organisationen, Institutionen und in ihre Netzwerke tragen.



„Es ist wichtig, alle Aspekte der Geschichte zu kennen“

Ein erfolgreiches Beispiel fürs An-Bord-Holen:

Annette Kob, Geschäftsführerin der Neue ohne Barrieren gGmbH und Mitglied der Steuerungsgruppe in der Modellkommune Rostock, erzählt im Interview von Anfang 2021, wie der Einstieg ins Kommune Inklusiv-Netzwerk für sie war.



Annette Kob war Mitglied der Steuerungsgruppe in der Modellkommune Rostock. Außerdem hat sie die Maßnahme „Übergangsmanagement vom Job in die Rente“ für Menschen mit Behinderung, die in einer Werkstatt arbeiten, mitentwickelt.

Sie kamen Anfang 2020 in die Steuerungsgruppe bei Kommune Inklusiv Rostock. Kommune Inklusiv lief da bereits seit etwa zwei Jahren. Haben Sie sich willkommen gefühlt bei Ihrem ersten Treffen mit der Steuerungsgruppe?

Ja, das habe ich. Niemand hat mir das Gefühl gegeben: Du bist hier die Neue, du hast erst einmal nichts zu sagen. Im Gegenteil. Ich konnte sehr viele Fragen stellen: „Warum ist das bei euch so? Warum setzt ihr das so und so um? Warum habt ihr das in dem Fall so gemacht und nicht anders?“ Im Nachhinein habe ich mich erst einmal dafür entschuldigt und gesagt: „Das tut mir jetzt total leid, aber ich muss ja wissen, wes-

halb die Abläufe und die Zusammenarbeit bei euch so sind, wie sie sind.“ Dann haben die anderen mir aber auch versichert, das Nachfragen habe sie bereichert, weil sie dadurch ihre eigene Arbeit reflektieren konnten. Der Umgang war sehr wertschätzend. Alles in allem hatte ich das Gefühl: Ich bin schon ewig in der Gruppe. Das hat natürlich auch damit zu tun, dass ich seit 25 Jahren in der Branche bin. Ich kannte die Hälfte der Steuerungsgruppe aus anderen Zusammenhängen.

Wie sind Sie zu Kommune Inklusiv gekommen?

Wir haben Kommune Inklusiv in Rostock von Anfang an kritisch begleitet. Wir sind zum Beispiel zu den großen Netzwerk-Treffen gegangen, die unter dem Motto „Dialog mit Rostock“ stattfinden und für alle Interessierten offen sind. Ich habe ehrlich gesagt zu-erst gedacht: Mal schauen, was das jetzt wieder wird. Wir haben die Erfahrung gemacht: Das, was wir unter Inklusion verstehen, ist nicht das, was Kolleginnen und Kollegen unter Inklusion verstehen. Deshalb waren wir gespannt, in welche Richtung Kommune Inklusiv da gehen würde. Der weite Inklusionsbegriff, also, dass alle Menschen in Rostock gut leben sollen, hat mich überzeugt. Die Maßnahme „Übergangsmanagement vom Job in die Rente“ für Menschen mit Behinderung, die in einer Werkstatt arbeiten, fand ich sehr spannend. Deshalb fing ich an, mich in der Arbeitsgruppe zu engagieren. Gemeinsam mit meinen Kolleginnen und Kollegen von Neue ohne Barrieren habe ich ein Konzept für dieses Übergangsmanagement entwickelt. Ende 2019 / Anfang 2020 stellten wir das Konzept dem Kommune Inklusiv-Team und den Verantwortlichen bei der Stadt Rostock vor. Alle fanden das Konzept gut. Gemeinsam haben wir daran gearbeitet, dieses Konzept fertigzustellen und umzusetzen.



Annette Kob (Mitte) mit den Rostocker Netzwerk-Koordinator*innen Anja Schulz und Erik Ortlieb

Und wie kam es zu Ihrem Engagement in der Steuerungsgruppe?

Darauf haben mich die Netzwerk-Koordinator*innen angesprochen. Sie hatten schon vorher überlegt, wie sie mehr Fachkompetenz in die Steuerungsgruppe holen können. Das haben sie dann auch offen kommuniziert. Da fühlte ich mich jetzt noch nicht so unbedingt angesprochen (lacht). Als sie dann direkt auf mich zukamen, habe ich zugesagt.

Was hat Ihnen besonders dabei geholfen, direkt in die Arbeit für Kommune Inklusiv einzusteigen? Und sich dabei wohlfühlen?

Die beiden Netzwerk-Koordinatoren haben mich extrem gut informiert. Die haben da einen richtig guten Job gemacht. Wir hatten vor meinem Engagement in der Steuerungsgruppe schon viel inhaltlich diskutiert, im Rahmen der Maßnahme Übergangsmanagement. Sie haben mir außerdem erzählt, wer alles im Projekt aktiv war und ist, wer welche Aufgaben hat und auch, welche Befindlichkeiten es zwischen den Akteuren gibt. Das fand ich sehr angenehm – weil man dann nicht gleich in ein Fettnäpfchen tritt beim ersten Treffen. Sie haben mir außerdem sehr gut den ganzen Prozess von Kommune Inklusiv erklärt. Andreas Meindl übrigens auch, also der Leiter der Caritas in Rostock. Die Caritas hat damals den Antrag bei der Aktion Mensch gestellt und ist vor Ort Trägerin von Kommune Inklusiv.

Andreas Meindl hat mir sehr offen erläutert, wie es zur Bewerbung für Kommune Inklusiv kam, wie es mit der Antragstellung lief. Er hat mir den Hintergrund erläutert, mit allem Positiven und auch Negativen. Er hat klar benannt, was nicht so gut lief. Ich fand es gut, dass damit so offen und ehrlich umgegangen wurde. Für mich war es sehr wichtig, die Geschichte mit allen Aspekten zu kennen. Auch negative Seiten gehören zu einem Prozess.



Sie mögen Interviews?

Mehr davon gibt es in der Online-Ausgabe des Praxishandbuchs Inklusion unter: www.kommune-inklusiv.de/interviews

Auf neue Dynamik im Netzwerk eingehen



Trotz einer wertschätzenden Netzwerk-Kultur kann es vorkommen, dass Partner*innen das Netzwerk verlassen: weil sie doch keine Zeit haben oder weil sie den Nutzen der Netzwerk-Arbeit nicht oder nicht mehr erkennen. Es lohnt sich, Zeit zu investieren, um sie zurückzugewinnen.

Bleiben Sie freundlich hartnäckig: Nehmen Sie immer wieder Kontakt zu Ihren verloren gegangenen Netzwerk-Partner*innen auf. Zeigen Sie Interesse an deren Arbeit, besuchen Sie deren Veranstaltungen.

Halten Sie die Netzwerk-Partner*innen weiterhin auf dem Laufenden: Informieren Sie sie über Fortschritte und Erfolge aus dem Netzwerk und aus den Projekten. Berichten Sie dabei über Themen, die für die Partner*innen wichtig sind.

Warten Sie ab: Oft hilft es, wenn bei einem Verband oder einer Organisation ein*e neue*r Ansprechpartner*in eingesetzt wird. Er oder sie ist möglicherweise offener für Ihre Wünsche.

Gibt es eine Veränderung im Netzwerk? Sie kann ein guter Anlass sein, Menschen zurückzugewinnen: zum Beispiel, wenn ein Mitglied aus der Steuerungsgruppe ausscheidet, wenn sich eine neue Arbeitsgruppe gründet oder wenn eine Veranstaltung ansteht, in die sich verloren gegangene Partner*innen sehr gut einbringen können.



Arbeitsblätter, Vorlagen, Checklisten und Recherche-Hilfen



Als Beispiel finden Sie auf den folgenden Seiten einen Auszug aus dem 7-seitigen Arbeitsblatt Nummer 8 „Wunschpartner*innen für Ihr Netzwerk überzeugen“.

Weitere Arbeitsmaterialien zu diesem Thema und zu weiteren Themen gibt es auf unserer Webseite als PDF zum Herunterladen.



Das
vollständige und
barrierefreie PDF
können Sie hier her-
unterladen.



Arbeitsblatt: Wunschpartner*innen für Ihr Netzwerk überzeugen

Viele Menschen sind beruflich und privat viel beschäftigt und haben wenig Zeit. Deswegen hilft es, wenn Sie Ihrem Wunschpartner oder Ihrer Wunschpartnerin auch etwas anbieten können: zum Beispiel Wissen, Personal, Ideen, Hilfe bei der Lösung eines Problems. Dieses Arbeitsblatt hilft Ihnen dabei, einen Plan zu entwickeln, um neue Akteur*innen für Ihr inklusives Netzwerk anzusprechen.

Schritt 1: Wer ist Ihr*e Wunschpartner*in fürs Netzwerk?

Schreiben Sie einen Wunschpartner oder eine Wunschpartnerin (Person, Institution, Fachabteilung, Verein, Unternehmen, Initiative) auf, den oder die Sie für Ihr Netzwerk gewinnen wollen. Denken Sie dabei erst einmal nicht daran, ob Sie Argumente für eine Ansprache haben. Manchmal haben Sie vielleicht noch keine – das kann sich aber ändern.

Schritt 2: Welche Ziele, Wünsche oder Probleme hat Ihr Wunschpartner oder Ihre Wunschpartnerin?

Versuchen Sie, sich in Ihre*n Wunschpartner*in hineinzuversetzen: Was braucht er oder sie? Welche Probleme gibt es? Welche Ziele verfolgt er oder sie?

Schritt 3:

Welche gemeinsamen Anliegen, Interessen oder Wünsche haben Sie und Ihr*e Wunschartner*in?

Schreiben Sie die Gemeinsamkeiten von sich und Ihrer Wunschartnerin oder Ihrem Wunschartner auf, zum Beispiel eine gemeinsame Zielgruppe: Sie wollen vereinsamte Senior*innen als Zielgruppe erreichen, um sie zu unterstützen. Ihr Gegenüber hat ebenfalls Senior*innen als Zielgruppe: Er oder sie arbeitet daran, dass Senior*innen möglichst lange gesund leben können. Auch in diesem Arbeitsschritt sollten Sie erst einmal frei denken und alles aufschreiben: Von „Wunschartner*in hat Interesse an Natur“ über „hat ein Büro im selben Stadtteil wie wir“ bis hin zu „kämpft gegen Diskriminierung“ ist alles möglich.

Schritt 4:

Was können Sie anbieten?

Schreiben Sie in diesem Schritt auf, welche Vorteile Ihr*e Wunschartner*in von der Zusammenarbeit mit Ihnen hat.

Schritt 5:

Was wollen Sie haben?

Was erhoffen Sie sich im Gegenzug? Zum Beispiel Kontakte und mehr Aufmerksamkeit? Oder wollen Sie die Räume des Wunschpartners oder der Wunschpartnerin nutzen?

Schritt 6:

Wie erreichen Sie Ihr*e Wunschpartner *in?

Kennen Sie Personen, die den Kontakt zum Wunschpartner oder zur Wunschpartnerin vermitteln können? Gibt es Anlässe, bei denen Sie Ihre*n Wunschpartner*in treffen könnten, wie Feste, Rundgänge, Pressekonferenzen, Netzwerk- oder Branchentreffen?

Am besten ist es, wenn Sie Ihren Wunschpartner oder Ihre Wunschpartnerin persönlich sprechen, also zum Beispiel anrufen, besuchen oder bei einer Veranstaltung das persönliche Gespräch suchen – das zeigen die Erfahrungen beim Modellprojekt Kommune Inklusiv. E-Mails sind dagegen weniger erfolgsversprechend.

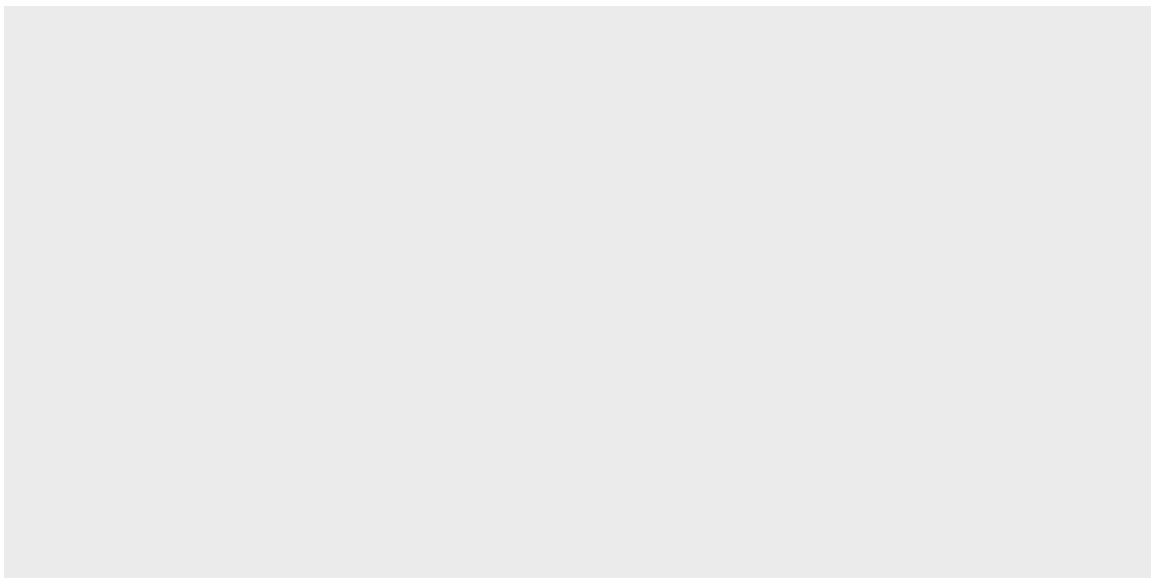
Schritt 7:

Nutzen Sie die Erkenntnisse aus den Schritten 2 bis 6 und planen Sie die Ansprache

Im letzten Schritt machen Sie zunächst eine Art Auswertung der Schritte zuvor: Wer aus Ihrem Netzwerk eignet sich am ehesten, den oder die Wunschartner*in anzusprechen? Mit welchen Argumenten können Sie Ihr*e Wunschartner*in vermutlich überzeugen? Machen Sie sich klar, wie viel Sie geben können und wie viel Sie von Ihrem Wunschartner oder Ihrer Wunschartner*in haben wollen. Manche Partner*innen sind durchaus bereit, mehr zu geben als zu bekommen, andere aber nicht. Bedenken Sie dies bei Ihrer Ansprache. Für eine längerfristige Zusammenarbeit ist oft ein ausgewogenes Prinzip des Gebens und Nehmens wichtig. Danach können Sie sich überlegen, welche Argumente Sie vorbringen wollen. Zwei Beispiele:

Beispiel 1: Ein Unternehmen möchte zeigen, dass ihm Inklusion und Diversität sehr wichtig ist. Außerdem will es bekannter werden und ein positives Bild in der Öffentlichkeit hinterlassen. Vielleicht veranstalten Sie jedes Jahr ein inklusives Straßenfest und können dem Unternehmen anbieten, dort mitzumachen? Dafür kann das Unternehmen Ihnen helfen, bei einem Unternehmenskongress einen Vortrag zu halten. Auf diesem Kongress bekommen Sie dann Kontakt zu anderen Unternehmer*innen.

Beispiel 2: Ein Unternehmen hat noch keinen bewussten Kontakt mit dem Thema Inklusion gehabt und wirkt auch wenig daran interessiert. Dieses Unternehmen sucht dringend nach Nachwuchskräften und hat das Gefühl, schon alles getan zu haben, um neue Mitarbeiter*innen zu gewinnen. Sie bieten Bewerbungstraining für zugewanderte Menschen und Menschen mit Behinderung an. Vielleicht findet das Unternehmen die Idee spannend, dass Sie ein Bewerbungstraining in dessen Besprechungsräumen anbieten. Möglicherweise möchte das Unternehmen aktiv am Training teilnehmen, seine Arbeitsplätze vorstellen und Bewerbungstipps geben.



Kopiervorlage

Wer ist Ihr*e Wunschpartner*in fürs Netzwerk?

Welche Ziele, Wünsche oder Probleme hat Ihr Wunschpartner oder Ihre Wunschpartnerin?

Welche gemeinsamen Anliegen, Interessen oder Wünsche haben Sie und Ihr*e Wunschpartner*in?

Alle Arbeitsmaterialien zu „Das Netzwerk erweitern“



So können Sie weiterarbeiten

Arbeitsblätter, Vorlagen, Checklisten und Recherche-Hilfen, die Sie für Ihre Arbeit nutzen möchten, haben wir auf einer Übersichtsseite im Online-Praxishandbuch Inklusion zusammengestellt. Wir haben die Materialien nummeriert. So können Sie sie leicht finden und als PDF herunterladen. Hier kommen Sie zur Übersichtsseite aller Materialien: www.kommune-inklusiv.de/arbeitsmaterial

- Nummer 7 Infoblatt **„Ressourcen finden“** – hilft Ihnen herauszufinden, welche Ressourcen in Ihrem Netzwerk vorhanden sind.
- Nummer 8 Arbeitsblatt **„Wunschpartner*innen für Ihr Netzwerk überzeugen“** – hilft Ihnen dabei, neue Akteur*innen für Ihr inklusives Netzwerk anzusprechen.
- Nummer 9 Infoblatt **„Tipps für schwierige Gespräche bei der Suche nach Netzwerkpartner*innen“** – gibt Empfehlungen für herausfordernde Gesprächssituationen.
- Nummer 43 Infoblatt **„Zielgruppen für die Mitarbeit gewinnen“** – unterstützt Sie dabei, Menschen aus den Zielgruppen kennenzulernen, anzusprechen und für die Netzwerk-Arbeit zu gewinnen.



Der direkte Weg zum Kapitel „Das Netzwerk erweitern“ in der Online-Ausgabe des Praxishandbuchs Inklusion: www.kommune-inklusiv.de/neue-partner-einbinden





Mehr Informationen
erhalten Sie unter
kommune-inklusiv.de



Stand: November 2025

Aktion Mensch e.V.

Heinemannstr. 36

53175 Bonn

Telefon: 0228 2092-391

kommune-inklusiv@aktion-mensch.de